

외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구

이수경 변속영 장명희
정현주(경주대학교)

외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구

이수경 변숙영 장명희
정현주 (경주대학교)

머 리 말

바야흐로 우리나라는 외국인 100만 시대를 맞이하였다. 국경 없는 무한경쟁시대의 도래, 세계 경제의 통합 등 세계화 추세로 인해 인적자원 분야에서 국내 인력의 해외 진출 뿐만 아니라 외국 인력의 국내 진입 또한 급속도로 증가하고 있는 실정이다. 값싼 노동력이라는 장점으로 인해 국내 제조업 생산직 인력에 대한 대안으로 떠오르고 있는 외국인근로자가 국내 사회에 빠르게 정착하여 기업 생산성 향상에 기여할 수 있도록 하기 위해서는 이들 근로자의 지속적인 능력개발과 아울러 국내 사회·문화 정착을 지원해 줄 수 있는 직업능력개발시스템에 대한 준비가 필요한 시점이다.

본 연구는 외국인근로자의 직업능력개발의 필요성에 기초하여 이를 효과적으로 지원할 수 있는 방법으로써 원격교육훈련의 활용 방안 및 전략을 모색하는 데 주목적이 있다. 원격교육훈련은 외국인근로자 직업능력개발과 관련하여 난제로 지적되어 왔던 그간의 이슈들(언어 문제, 작업장 이탈의 문제, 학습수준 및 요구의 격차 등)에 대하여 원격의 특성 및 장점을 적용함으로써 외국인근로자의 직업교육훈련을 활성화, 내실화할 수 있는 구체적인 방법론을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

이 연구는 한국직업능력개발원 2008년 기본연구 2008-26번으로 이수경 연구위원이 책임자로서 장명희, 변숙영, 정현주 박사와 공동으로 연구를 수행하였으며 박소아 위촉연구원이 참여하였다. 본 연구의 추진을 위해 적극적인 협력을 아끼지 않았던 노동부 및 한국산업인력공단 관계자, 사례조사에 협조 해주신 취업교육기관 및 외국인근로자지원센터 관계자, 송출국가 사전교육 실태조사에 참여해주신 11개 국가의 주재원 여러분들께 깊은 감사를 드린다.

2008년 11월

한국직업능력개발원
원 장 권 대 봉

목 차

요 약

제1장 서 론

제1절 필요성 및 목적 · 1

제2절 연구방법 · 3

1. 문헌 · 자료 수집 및 분석 · 3
2. 관계자 면담 조사 · 4
3. 실태 조사 · 4
4. 요구 조사 · 5
5. 전문가 협의회 · 6

제2장 문헌 분석

제1절 외국인근로자 직업능력개발 선행 연구물 종합 비교 · 9

제2절 외국인력정책 변천과정과 고용허가제 · 12

1. 산업연수생제도 · 15
2. 산업연수생제도와 고용허가제의 병행실시 · 16
3. 산업연수생제도의 폐지 및 고용허가제로의 일원화 · 17
4. 관련 통계로 살펴본 외국인근로자의 특성 · 20

제3절 외국인근로자 직업능력개발제도 · 32

1. 입국 전 사전교육 · 33
2. 입국 후 취업교육 · 37

3. 사후지원 · 44

제4절 시사점 · 48

1. 외국인력정책과 직업능력개발제도 · 49
2. 외국인근로자 특성과 직업능력개발제도 · 49
3. 외국인근로자 직업능력개발제도; 사전교육-취업교육-사후지원 · 50

제3장 외국인근로자 직업능력개발제도 운영기관 실태 분석

제1절 조사 개요 · 53

제2절 사전교육 운영 실태 · 55

1. 사전교육 운영기관 특징 · 55
2. 운영요소별 특성 · 58

제3절 취업교육 운영 실태 · 69

1. 취업교육 기관 특징 · 69
2. 운영 요소별 특성 · 73

제4절 사후지원 운영 실태 · 86

1. 기관별 사후지원의 특징 · 87
2. 사후지원의 요소별 특성 · 90

제5절 시사점 · 106

1. 사전교육, 취업교육, 사후지원에 대한 시사점 · 106
2. 원격교육훈련이 가능한 분야에 대한 시사점 · 113

제4장 직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 사업주 요구 분석

제1절 조사 개요 · 117

1. 외국인근로자 요구 분석 · 117

제2절 외국인근로자 요구 분석; 취업 교육생을 중심으로 · 122

1. 일반특성 · 122
2. 조사결과 · 125
3. 시사점 · 185

제3절 외국인근로자 요구 분석; 외국인근로자지원센터 교육생을
중심으로 · 187

1. 일반특성 · 187
2. 조사결과 · 191
3. 시사점 · 262

제4절 사업주 의견 및 요구 분석 · 264

1. 일반특성 · 264
2. 조사결과 · 266
3. 시사점 · 292

제5절 요약 및 시사점 · 293

1. 취업교육생 측면 · 293
2. 외국인근로자지원센터 교육생 측면 · 295
3. 사업주 측면 · 299

제5장 외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안

제1절 외국인근로자 직업능력개발 제도의 개선 방향 · 304

1. 고용허가제에 부합하는 직업능력개발 제도 정립 · 305
2. 송출국가 사전교육의 내실화 · 306
3. 사전교육-취업교육-사후지원간의 유기적 연계체제 구축 · 308
4. 사후지원에서의 '교육'의 기능 강화 · 313

제2절 외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용 방안 · 315

1. 원격교육훈련을 통한 연계화 · 표준화 · 공유화 추진 · 316
2. 원격교육훈련을 통한 근로자의 교육기회 확대 및 다각화 추진 · 321

제3절 외국인근로자 원격교육훈련 정책 과제 · 324

1. 원격교육훈련 기반(인프라) 조성을 위한 정책 과제 · 325
2. 원격교육훈련 실시를 위한 정책 과제 · 327

SUMMARY · 331

<부록 1> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지 취업교육생용 · 339

<부록 2> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지 외국인근로자지원센터 교육생용 · 397

<부록 3> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지 사업주용 · 449

참고문헌 · 455

<표목차>

- <표 I-1> 실태 조사 대상기관 · 5

- <표 II-1> 선행연구 주요 연구결과 요약 · 11
- <표 II-2> 합법적 외국인력도입 변천사 · 14
- <표 II-3> 산업연수생제도와 고용허가제도의 비교 · 17
- <표 II-4> 연도별 비전문 외국인력 체류현황 · 20
- <표 II-5> 체류 외국인 현황 · 20
- <표 II-6> 일반 고용허가제 세부 현황 · 21
- <표 II-7> 국적별 업종별 취업현황 · 23
- <표 II-8> 사업장 규모별 · 24
- <표 II-9> 통상임금별 도입 인원 현황 · 25
- <표 II-10> 지역별(광역시자치별) · 26
- <표 II-11> 연령별 도입현황 현황 · 27
- <표 II-12> 성별 도입현황 현황 · 28
- <표 II-13> 고용허가제 외국인근로자의 인적 특성 · 29
- <표 II-14> 외국인근로자의 한국에서의 직장생활에 대한 만족도 · 30
- <표 II-15> 업종 및 고용사업체의 규모별 외국인근로자 고용 시 고려사항 · 30
- <표 II-16> 업종 및 고용사업체의 규모별 외국인근로자 고용 시 애로사항 · 31
- <표 II-17> 입국 전 사전교육 교과 과정 개편(안) · 34
- <표 II-18> 기관별 취업교육 대상자의 업종 및 국적 분포(2008. 3월 시점) · 39
- <표 II-19> 교육일정(노동부 예시) · 41
- <표 II-20> 취업교육강사 자격기준 (산업인력공단) · 42
- <표 II-21> 취업교육 교과과정 개편안 · 43
- <표 II-22> 외국인근로자로 인한 문제 발생 시 대처 방법 · 45
- <표 II-23> 외국인근로자지원센터 현황 · 46

- <표 III-1> 실태조사의 주요 영역 및 항목 · 54

- <표 III-2> 국가별 사전교육 현황 · 59
- <표 III-3> 사전교육 교육생의 프로파일 및 한국어와 컴퓨터 활용 역량 · 61
- <표 III-4> 사전교육 교·강사 현황 · 62
- <표 III-5> 사전교육 교·강사 관련 문제점 및 개선사항 · 63
- <표 III-6> 국가별 교육방법 및 교재 현황 · 64
- <표 III-7> 농협중앙회 외국인근로자 교육실적 · 72
- <표 III-8> 교육 프로그램 과목 및 시간 · 74
- <표 III-9> 취업교육 일정표(중소기업중앙회) · 75
- <표 III-10> 교육프로그램 교과목 구성 및 시간 개선(안) · 77
- <표 III-11> 취업교육 기관별 교·강사의 구성, 채용기준, 연수현황 · 78
- <표 III-12> 취업교육 시간의 증가가 요구되는 과목 · 83
- <표 III-13> 한국외국인근로자지원센터 업무 · 87
- <표 III-14> 의정부외국인근로자지원센터 교육프로그램 · 91
- <표 III-15> 한국외국인근로자지원센터 교·강사 현황 · 94
- <표 III-16> 안산외국인지원센터 교·강사 및 상담사 현황 · 96
- <표 III-17> 한국외국인근로자지원센터의 교육분야별 교육생 특징 · 97
- <표 III-18> 한국외국인근로자지원센터 자체 만족도 조사결과 · 102
- <표 III-19> 한국외국인근로자지원센터 지원서비스 · 105

- <표 IV-1> 외국인근로자 대상 설문조사 주요 내용 구성 · 119
- <표 IV-2> 사업주 대상 설문조사 주요 내용 구성 · 121
- <표 IV-3> 취업교육기관 및 국가별 외국인근로자 입국현황 · 123
- <표 IV-4> 외국인근로자들의 일반적인 특성 · 124
- <표 IV-5> 사전교육의 충실도(국가·연령별) · 126
- <표 IV-6> 사전교육의 만족도(국가·연령별) · 128
- <표 IV-7> 국가별 사전교육 내용의 중요도 · 130
- <표 IV-8> 연령별 사전교육 내용의 중요도 · 132
- <표 IV-9> 국가별 사전교육 내용의 이해도 · 134
- <표 IV-10> 연령별 사전교육 내용의 이해도 · 136

- <표 IV-11> 사전교육 내용의 중요도와 이해도 차이 · 137
- <표 IV-12> 국가별 사전교육 구성요소의 중요도 · 139
- <표 IV-13> 연령별 사전교육 구성요소의 중요도 · 141
- <표 IV-14> 국가별 사전교육 구성요소의 만족도 · 143
- <표 IV-15> 연령별 사전교육 구성요소의 만족도 · 145
- <표 IV-16> 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이 · 146
- <표 IV-17> 사전교육 시 애로사항 · 147
- <표 IV-18> 사전교육 시 애로사항(국가 · 연령별 복수응답) · 148
- <표 IV-19> 취업교육의 충실도(국가 · 연령별) · 150
- <표 IV-20> 취업교육의 만족도(국가 · 연령별) · 152
- <표 IV-21> 국가별 취업교육 내용의 이해도 · 154
- <표 IV-22> 연령별 취업교육 내용의 이해도 · 156
- <표 IV-23> 국가별 취업교육 내용의 만족도 · 157
- <표 IV-24> 연령별 취업교육 내용의 만족도 · 159
- <표 IV-25> 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이 · 160
- <표 IV-26> 국가별 취업교육 구성요소의 중요도 · 162
- <표 IV-27> 연령별 취업교육 구성요소의 중요도 · 164
- <표 IV-28> 국가별 취업교육 구성요소의 만족도 · 166
- <표 IV-29> 연령별 취업교육 구성요소의 만족도 · 167
- <표 IV-30> 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이 · 169
- <표 IV-31> 잘못되었거나 부정확한 사전교육 교과목(국가 · 연령별 복수응답) · 170
- <표 IV-32> 직장배치 후 교육 참여의사(국가 · 연령별) · 172
- <표 IV-33> 직장 배치 후 교육 참여 시 예상 애로사항(국가 · 연령별 복수응답) · 174
- <표 IV-34> 향후 교육 참여시 희망 분야(국가 · 연령별 복수응답) · 176
- <표 IV-35> 교육기관 정보 인지 여부(국가 · 연령별) · 177
- <표 IV-36> 원격교육 참여의사(국가 · 연령별) · 179
- <표 IV-37> 원격교육 참여의사(컴퓨터 활용능력 · 원격교육 참여 경험별) · 180
- <표 IV-38> 원격교육 선호도(국가 · 연령별) · 181
- <표 IV-39> 원격교육 선호도(컴퓨터 활용능력 · 원격교육 참여 경험별) · 182

- <표 IV-40> 온라인 소식지 수신 희망 여부(국가·연령별)·184
- <표 IV-41> 온라인 소식지 수신희망여부(컴퓨터 활용능력·원격교육 참여 경험별)·185
- <표 IV-42> 외국인근로자지원센터 교육생들의 일반적인 특성·189
- <표 IV-43> 컴퓨터 활용능력에 따른 원격훈련 참여경험·191
- <표 IV-44> 사전교육의 충실도(국가·학력별)·192
- <표 IV-45> 사전교육의 만족도(국가·학력별)·194
- <표 IV-46> 국가별 사전교육 내용의 필요도·196
- <표 IV-47> 학력별 사전교육 내용의 필요도·198
- <표 IV-48> 국가별 사전교육 내용의 이해도·200
- <표 IV-49> 학력별 사전교육 내용의 이해도·201
- <표 IV-50> 사전교육 내용의 필요도와 이해도 차이·202
- <표 IV-51> 국가별 사전교육 구성요소의 중요도·204
- <표 IV-52> 학력별 사전교육 구성요소의 중요도·206
- <표 IV-53> 국가별 사전교육 구성요소의 만족도·208
- <표 IV-54> 학력별 사전교육 구성요소의 만족도·210
- <표 IV-55> 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이·212
- <표 IV-56> 사전교육 시 애로사항(국가·학력별)·214
- <표 IV-57> 취업교육의 충실도(국가·학력별)·216
- <표 IV-58> 취업교육의 전반적인 만족도(국가·학력별)·218
- <표 IV-59> 국가별 취업교육 내용의 이해도·220
- <표 IV-60> 학력별 취업교육 내용의 이해도·222
- <표 IV-61> 국가별 취업교육 내용의 만족도·224
- <표 IV-62> 학력별 취업교육 내용의 만족도·226
- <표 IV-63> 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이·228
- <표 IV-64> 국가별 취업교육 구성요소의 중요도·229
- <표 IV-65> 학력별 취업교육 구성요소의 중요도·231
- <표 IV-66> 국가별 취업교육 구성요소의 만족도·233
- <표 IV-67> 학력별 취업교육 구성요소의 만족도·235

- <표 IV-68> 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이 · 237
- <표 IV-69> 잘못되었거나 부정확한 사전교육 교과목(국가·학력별 복수
응답) · 238
- <표 IV-70> 교육강좌 정보 습득처(국가·학력별) · 240
- <표 IV-71> 교육강좌 수강 이유(국가·학력별 복수응답) · 242
- <표 IV-72> 교육강좌 수강 시 애로사항(국가·학력별 복수응답) · 244
- <표 IV-73> 국가별 외국인근로자지원센터교육 구성요소의 중요도 · 246
- <표 IV-74> 학력별 외국인근로자지원센터교육 구성요소의 중요도 · 247
- <표 IV-75> 국가별 외국인근로자지원센터교육 구성요소의 만족도 · 250
- <표 IV-76> 학력별 외국인근로자지원센터교육 구성요소의 만족도 · 251
- <표 IV-77> 외국인근로자지원센터교육 구성요소 중요도와 만족도 차이 · 253
- <표 IV-78> 외국인근로자지원센터교육 참여 시 희망분야 · 254
- <표 IV-79> 원격교육 참여의사(국가·학력별) · 255
- <표 IV-80> 원격교육 참여의사(컴퓨터 활용능력·원격 참여 경험별) · 256
- <표 IV-81> 원격교육 선호도(국가·학력별) · 258
- <표 IV-82> 원격교육 선호도(컴퓨터 활용능력·원격 참여 경험별) · 259
- <표 IV-83> 온라인 소식지 수신 희망 여부 · 260
- <표 IV-84> 사전교육·취업교육·외국인근로자지원센터 교육 구성요소에
대한 중요도와 만족도 비교 · 262
- <표 IV-85> 외국인근로자 고용 사업장의 일반적인 특성 · 265
- <표 IV-86> 지속적인 교육훈련 필요도(업종·외국인근로자 수·고용기간별) · 267
- <표 IV-87> 필요 교육영역(업종·외국인근로자 수·고용기간별 복수응답) · 269
- <표 IV-88> 사업장 배치 후 교육 참여시 애로사항(업종·외국인근로자
수·고용기간별 복수응답) · 271
- <표 IV-89> 원격교육 참여 권장 의사(업종·외국인근로자 수·고용기간별) · 273
- <표 IV-90> 원격교육 참여 권장 의사(컴퓨터 사용·원격교육 경험별) · 275
- <표 IV-91> 적합한 원격교육 방법(업종·외국인근로자 수·고용기간별) · 276
- <표 IV-92> 적합한 원격교육 방법(컴퓨터 사용·원격교육 경험별) · 278
- <표 IV-93> 교육기관 정보(업종·외국인근로자 수·고용기간별) · 279

- <표 IV-94> 온라인 소식지 수신 권장 여부(업종·외국인근로자 수·고용기간별)·281
- <표 IV-95> 컴퓨터 사용 가능 여부에 따른 온라인 소식지 수신 권장 여부·282
- <표 IV-96> 사용자 교육 참여 경험(업종·외국인근로자수·고용기간별)·283
- <표 IV-97> 사업주교육 필요성(업종·외국인근로자수·고용기간별)·285
- <표 IV-98> 사용자 원격교육 실시 시 참여 의사(업종·외국인근로자수·고용기간별)·288
- <표 IV-99> 컴퓨터 사용가능성에 따른 사용자 원격교육 실시 시 참여 의사·289
- <표 IV-100> 온라인 소식지 필요도(업종·외국인근로자수·고용기간별)·290
- <표 IV-101> 온라인 소식지 필요도(컴퓨터 사용·원격교육 경험별)·291

- <표 V-1> 산업연수생제도와 고용허가제도 비교·305
- <표 V-2> 사전교육, 취업교육, 사후지원의 역할(기능) 비교·310

[그림 목차]

[그림 I-1] 연구 흐름 및 절차·8

[그림 II-1] 취업교육업무 흐름도·40

[그림 V-1] 사전교육-취업교육-사후지원 교육 요소 간 상호작용·313

[그림 V-2] 원격교육 훈련을 통한 외국인근로자 직업능력개발 발전방향·316

【요 약】

1. 조사 개요

이 연구의 목적은 외국인근로자의 직업능력개발 필요성에 기초하여, 이를 효과적으로 지원할 수 있는 방법론으로서 원격교육훈련의 활용 방안 및 전략을 모색하는 데 있다.

이를 위해 문헌분석을 통하여 외국인근로자 직업능력개발제도의 의미, 역할, 기능을 탐색함으로써 원격교육훈련의 접근 방향에 대한 시사점을 도출하였다. 또한 설문 및 면담조사를 통하여 외국인근로자 직업능력개발을 실시하고 있는 ‘사전교육’, ‘취업교육’, ‘사후지원’ 운영기관의 원격교육훈련 활용 방법 및 내용의 실태와 요구를 파악하였고, 전문가 협의회를 통하여 연구 방향 및 분석들에 대한 협의와 조사결과 내용 및 개선방안 모색이 이루어졌다.

2. 외국인근로자 직업능력개발 제도

가. 외국인인력정책과 직업능력개발제도

우리나라 외국인근로자 직업능력개발 제도는 외국인력정책에 그 근간을 두고 있으며, 외국인력정책의 변천과정을 통해 직업능력개발 제도 또한 그 목적과 기능, 형태가 변화·발전해 왔다고 볼 수 있다.

중소기업의 인력난 해소를 목적으로 '93년부터 실시한 산업연수생제도를 시발점으로 우리나라는 외국인근로자인력 정책을 도입·운영하여 왔다. 우리나라의 외국인력 도입의 변천은 산업연수생제도의 도입에서 고용허가제의 도입 및 산업연수생제도의 병행 실시, 이후 고용허가제로

의 일원화로 요약될 수 있다. 외국인근로자 직업능력개발 제도는 기본적으로 고용허가제의 취지와 목적에 부합될 수 있는지를 중심으로, 현행 제도의 문제점과 개선점을 살펴보고자 하는 노력이 무엇보다도 중요하다.

나. 외국인근로자 특성과 직업능력개발제도

우리나라에 입국하는 외국인근로자 수는 매년 증가하고 있는 추세이며, 2008년 3월 현재 외국인근로자들은 주로 베트남, 태국, 필리핀 3개국이 전체 외국인근로자의 61.6%를 차지하고 있다. 이들은 주로 제조업과 건설업 농축산업에 종사하고 있었으며, 사업장도 경기도와 경상남도에 위치하고 있는 30인 이하 규모의 중소기업체에서 일하고 있음을 알 수 있다. 이들의 68.2%가 70만 원~80만 원 이상의 임금을 받고 있으며, 이들의 89%가 남성이었다, 베트남은 근로자의 66.8%가 25세 미만의 근로자인 반면, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 중국, 우즈베키스탄, 네팔, 미얀마 등 많은 나라의 근로자들은 30세~40세 미만의 근로자들이 대다수인 것으로 나타났다.

효과적인 외국인근로자 직업능력개발을 위해서는 우리나라에 취업 입국한 외국인근로자 및 이들을 채용하고 있는 사업장의 특성을 적극 반영할 필요가 있다. 또한, 외국인근로자와 함께 근로를 하게 되는 사업주 또는 취업담당자의 교육도 현재의 권고사항이 아닌 필수사항으로 규정하여 건전한 취업교육이 이루어질 수 있도록 하는 노력이 요구되는데, 이 또한 사용자주의 여건, 환경을 고려하여 집합교육 외에 원격교육훈련의 가능성을 열어 놓을 필요가 있다.

다. 외국인근로자 직업능력개발제도: 사전교육-취업교육-사후지원

외국인근로자를 대상으로 하는 직업능력개발은 크게 입국 전 사전교육과 입국 후 취업교육이 있으며 그밖에 사후지원이 있다. 이러한 교육 및 지원 활동은 외국인근로자의 국내 적응력 제고를 가장 중요한 목표로 두고 있으며, 외국인근로자가 사업장에 배치되기 전에 이루어지는 교육서비스(사전교육, 취업교육)와 배치 후의 지원 활동(사후지원)으로 구분될 수 있고, 사업장 배치 전의 교육 활동은 입국 전 송출국가에서 이루어지는 사전교육과 입국 후 취업교육으로 나누어 볼 수 있다.

한국에 입국하기 전 진행되는 사전교육은 한국사회에 대해 최대한 빨리 적응할 수 있도록 교육과정을 구성하여 진행되며, 우리 정부가 입국 전 사전 교육 커리큘럼(안)을 제시한다. 한국생활 조기정착을 위한 소양교육과 직무능력 배양을 위한 기능교육으로 구별하여 운영하며 소양교육으로는 한국어, 한국문화 및 고용허가제에 대한 이해로 구성되며 기능교육은 산업안전, 보건 등의 공통교육과 업종별 교육으로 구성되어 있다. 사전 교육시간은 총 85시간으로 진행되었다가 2008년 7월 1일부터는 45시간으로 단축되었다¹⁾.

취업교육은 외국인근로자가 입국 후 노동부령이 정하는 기간 내에 대통령령이 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위해 실시하는 의무교육을 말한다(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제11조). 외국인 취업교육은 2박 3일 집체훈련과정으로 20시간 이상 진행한다. 취업활동에 필요한 업종별 기초기능, 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항, 산업안전보건, 근로기준법 및 출입국관리법 등 관련 법령, 한국의 문화 및 생활 등에 관한 내용으로 교육을 진행하고 있다. 외국인근로자의 취업교육 시간, 내용, 그밖에 외국인 취업교육 실시에 필

1) 2008년 7월부터 사전교육 시간이 현행 85시간에서 45시간으로 축소되었음(노동부 외국인력정책과, 취업교육 및 사전교육 개편 방안, '08.7.1).

요한 사항은 법령으로 정하고 있다.

사후지원은 취업 후 외국인근로자의 안정적인 정착과 나아가 귀환을 준비하기 위해 지원되는 교육으로 회사 자체에서 실시되거나 비정부기구 등을 통해 실시되고 있다. 특히, 2007년 하반기부터 외국인근로자의 인권보호활동을 수행해 온 비정부기구(NGOs) 등을 외국인근로자 서포터스 기관으로 선정하고 이들을 통해 외국인근로자에 대한 노동상담, 언어지원, 의료지원, 교육상담 등 외국인근로자의 고용, 체류서비스를 제공하고 있다.

우리 정부에서는 사전교육과 취업교육에 대해 교육시간과 교육내용에 대한 기본적인 지침을 제공하고 이를 준수할 것을 요구하고 있으나 사후지도에 대해서는 특별한 지침을 제시하고 있지 않다. 이들 교육 및 지원활동의 운영 방향으로는 첫째, 사용자의 요구에 부합된 현장중심의 취업교육 프로그램 운영, 둘째, 이해하기 쉽고 산업현장과 일치된 교재 개발 보급 등 교수기법개발 및 시청각매체 활용으로 교육효과 제고, 셋째, 불법체류자 발생 예방 교육 등 외국인력 도입제도를 제대로 정착시키는 데 있다고 본다(박찬섭, 2006).

외국인근로자 직업능력개발 관련 제도에 있어서 ‘입국 전 사전교육’, ‘입국 후 취업교육’, ‘사후지원’의 역할과 기능의 재정립이 필요하다.

3. 외국인근로자 직업능력개발제도 운영기관 실태 분석

외국인근로자 직업능력개발제도를 집행하고 있는 운영기관을 대상으로 전수조사를 실시하였다. 첫째, 송출국가의 사전교육시스템을 파악하기 위하여, 송출국가 15개국 중 2008년 8월 시점에서 외국인 송출이 이루어지고 있는 11개국을 대상으로 이들 국가에 파견 나가 있는 주재원을 매개로 실태조사를 수행하였으며, 둘째, 국내 공식 취업교육기관 5개소를 대상으로 전수 조사를 수행하였으며, 셋째, 노동부 지원을 받고 있

는 공공부문의 외국인근로자지원센터인 3개소를 대상으로 조사를 수행하였다. 동 조사에는 송출국가 11개국, 취업교육기관 5개소, 외국인근로자지원센터 3개소가 모두 참여하여 100%의 응답률을 보였다.

가. 사전교육, 취업교육, 사후지원에 대한 실태 및 시사점

외국인근로자 송출국가로서 한국과 MOU가 체결된 15개국 중에서 현재 한국에 대한 근로자 송출이 이루어지고 있는 11개국을 대상으로 사전교육 현황 및 문제점을 파악하였으며, 조사 대상국은 네팔, 몽골, 방글라데시, 인도네시아, 캄보디아, 키르기즈, 파키스탄, 필리핀, 우즈베키스탄, 스리랑카, 태국이었다. 실태파악에 따른 시사점을 살펴보면 다음과 같다.

① 개요

- 국내의 취업교육, 사후지원 운영기관과 비교해 볼 때, 송출국가의 사전교육시스템은 상대적으로 열악하며 전반적으로 교육에 대한 전문성 및 수준이 미흡한 실정이다.
- 송출국가에 대한 관리, 감독 시스템의 구축, 운영과 더불어 이들 국가의 사전교육 시스템과 국내 취업교육, 사후지원 시스템과의 연계·공유도 중요할 것으로 보인다.
- 국내에서도 송출국가와의 긴밀한 협조를 통해 국내에서 이루어지는 취업교육, 사후지원에서도 외국인근로자의 요구에 부합하는 교육을 실시함으로써 교육의 내실화 및 효과성을 제고할 수 있을 것이다.
- 사후지원 부분은 아직까지도 ‘상담, 통역’ 등이 중요한 역할이 되고 있으며, 교육에 대한 투자 및 노력은 미흡한 실정이다. 사후지원에서의 교육의 기능을 강화해 나가면서 충실하고 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 관련 기관들의 노력이 경주되어야 할 것이며, 무엇보다도 사후지원 기관이 ‘교육전문기관’으로서의 역할을 수행

할 수 있도록 국가 차원의 관심과 인식 전환이 필요하겠다.

② 교육과정

- 사전교육 교육과정 개선 부분이다. 외국인근로자의 의사소통에 대한 어려움은 사전교육에서의 한국어교육 강화와 취업교육에서의 한국어 및 문화에 대한 이해를 강화하는 방안으로 극복될 것이다.
- 사전교육에서 한국어교육 수준은 송출국에 따라 매우 편차가 크므로 한국정부에서 한국어 교육에 대한 최소 기준 및 지침을 제시할 필요가 있다. 이때의 지침 및 기준에는 교육내용의 구성, 방법, 교재, 교·강사 등이 포함된다.
- 사전교육과 취업교육에서 특히 한국어교육의 질적 향상을 위한 기반으로 학습 대상자의 눈높이에 맞는 교재의 개발이 절실히 필요하다.

③ 교·강사

- 전반적으로 외국인근로자 직업능력개발에 투입되고 있는 전문성 있는 교·강사 확보 및 질 관리가 어려운 실정이다. 우선, 송출국가 사전교육에서는 한국에 대한 언어, 문화, 관계 법률 등에 대한 전문적인 지식을 갖고 있는 교·강사를 구하는 것이 어려우며, 이들 교·강사의 전문성 신장을 위한 ‘연수 운영’도 매우 미흡하다.
- 한국에서 이루어지고 있는 교육과 관련해서도 역시 교·강사 확보가 쉽지 않은 상황이다. 한국에 입국하는 근로자가 대부분 한국어에 능통하지 않는 관계로, 송출국가의 언어를 활용하는 방식으로 교·강사가 채용되는 경향이며, 이러한 교·강사들이 내용에 대한 전문성을 확보해 나가는 것이 과제로 남아 있다.

④ 교육생 및 사업주 교육

- 교육생의 특징은 국가별로 가장 큰 차이를 나타내고 있으며 이러한 특징이 얼마나 교육시스템에서 고려될 수 있는지가 교육의 질에 영향을 미칠 수 있을 것이라고 본다.
- 현재의 교육 여건상, 이것이 사전교육이든 취업교육이든 대규모 집단 강의 형식으로 이루어지는 상황에서는 교육생의 특징을 교육에 반영하기는 쉽지 않을 것으로 보인다.
- 한국에 입국한 이후에 받는 취업교육에서 이와 같은 교육생의 특성에 대한 고려가 매우 중요할 것이다.
- 사업주 교육에 대해서는 제도적인 지원과 함께 다양한 접근 사례를 발굴할 필요가 있다.

⑤ 교육방법 및 교재

- 교육방법은 현재의 교수자의 일방적인 강의 중심 방법에서 점진적으로 학습대상의 참여를 확대하는 방향으로 접근되어야 할 것이다.
- 교육방법 측면에서의 다양화와 내실화는 궁극적으로 ‘교재’, ‘교보재’와 밀접하게 관련이 있다.
- 특히, 현재 활용하고 있는 교재를 교육생의 눈높이에 맞추어 수정·보완하는 것이 절대적으로 필요한 상황이며, 이를 위하여 각 기관에서 활동하고 있는 교·강사의 장단기적인 협조가 필요하다.

⑥ 운영 및 평가

- 현재 사전교육은 의무교육으로 제도화되어 있으나 실제 관리가 미흡하여 그 실효성이 매우 저조한 경향을 보인다.
- 취업교육도 의무적으로 실시하고 있으나 실제적으로 교육을 진행하기에는 매우 부족한 시간으로 구성되어 있어 교육이 적절하게 이루어지는 데 태생적 한계가 있다.

- 사전교육의 이수율은 매우 저조한 양상을 보이므로 이를 개선하기 위해 구체적인 기준 제시 및 정기적인 모니터링 등 제도적인 지원과 관리가 필요하다.
- 사후지원의 경우 국내에 체류하고 있는 외국인근로자의 안정적인 정착은 물론 귀환 후 지원(자격과정 운영 등)을 염두에 두고 광범위하게 접근되어야 하며 적극적인 지원과 대책이 강화되어야 할 것이다.

나. 원격교육훈련이 가능한 분야에 대한 시사점

- 외국인근로자의 사전교육, 취업교육, 사후지원에서의 원격교육 적용가능성은 우선 현재 관련된 교육기관에서 이미 자체적으로 다양한 매체 개발 및 원격교육훈련 프로그램의 개발을 시도하고 있다는 점에서 그 정당성을 시사하고 있다.
- 원격교육훈련 프로그램에 대한 요구는 다음 몇 가지에서 그 타당성을 제기하고 있다.
 - 학습자, 즉 외국인근로자가 시·공간의 제약에서 벗어나는 학습 환경이 필요하다는 상황에서 비롯된다.
 - 외국인근로자가 학습해야 하는 내용은 단기간에 습득될 수 있는 내용이 아니라 무수히 반복적으로 꾸준히 학습 환경에 노출되어야 학습이 가능한 언어와 문화적 이해 영역을 포함하고 있다는 점이다.
 - 외국인근로자의 취업교육에 대한 적절한 강사를 구하기가 용이치 않다는 점이다.
 - 각기 다른 국적, 특성, 요구, 수준을 갖고 있는 외국인근로자에게 개별화 교육이 필요하며, 이에 대한 방법론으로 원격교육훈련이 가능하다.

4. 직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 사업주 요구 분석

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 이들을 고용하고 있는 사업주의 의견 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다.

외국인근로자의 경우, 취업교육생과 외국인근로자지원센터 교육생을 대상으로 각각 조사를 실시하였다

동 조사는 취업교육생이 취업교육 수료일에 의무적으로 설문에 참여하는 형태로 일괄 시행되었는데, 2008년 9월 16일부터 동년 10월 10일까지 약 1개월에 걸쳐 실시되었다(기존 취업교육의 만족도 조사를 대체하여 설문조사를 시행하였다). 이 시기에 외국인근로자 송출이 원활하게 이루어졌던 6개국(몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국)의 외국인근로자를 대상으로 이들 근로자의 모국어로 개발된 조사지가 활용되었다.

취업교육생 설문조사와 함께 외국인근로자지원센터 교육생에 대한 요구조사가 병행되었는데, 노동부 지원을 받아 운영되고 있는 3개 센터(한국외국인근로자지원센터, 안산외국인근로자지원센터, 의정부외국인근로자지원센터)에서 실시되었다. 조사 기간은 취업교육과 동일하게 이루어졌으며, 이 기간 동안 외국인근로자지원센터에서 교육을 받았던 교육생을 대상으로 이루어졌다. 조사 국가는 취업교육과 동일하게 몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국 국적을 갖고 있는 외국인근로자를 대상으로 실시하였는데, 이는 취업교육 조사 분석과의 연계를 고려해서이며, 또한 이들 6개 국가가 전체 외국인근로자 인원수에서 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다. 설문지는 6개국 언어로 번역되었으며, 수업시간을 활용하여 조사가 이루어졌다.

조사의 주요 내용은 취업교육생 설문조사의 경우, 첫째, 사전교육을 중심으로 그 운영 실태, 만족도, 문제점, 개선사항을 물었으며, 둘째, 취업교육을 중심으로 만족도, 이해도, 중요도를 조사하였고, 셋째, 사전교

육, 취업교육 간 연계선상에서의 교육내용에 대한 불일치 영역, 정도를 파악하였으며, 넷째, 사후지원을 중심으로 직장 배치 후 교육 참여 의사와 원격교육훈련에 대한 선호도 및 요구를 파악하였다.

외국인근로자지원센터 교육생에게는 취업교육생에게 물었던 항목을 동일하게 조사하였으며, 더불어 센터에서 실시하는 교육에 대한 만족도, 문제점, 애로사항 그리고 원격교육훈련에 대한 구체적인 요구를 파악하는 데 중점을 두었다.

취업교육생 외국인근로자를 중심으로 조사한 주요 결과는 다음과 같다.

취업교육 구성요소에 있어 강사 및 교육시설, 교육방법, 교재 순으로 중요하게 여기고 있으며, 만족도는 교육시설, 강사, 행정지원 및 서비스 순으로 나타났다. 직장생활을 하면서 교육을 받게 될 때 예상되는 애로사항으로 시간과 이동에 따른 문제점을 제기하였으며, 향후 직장 생활을 하면서 원격교육을 실시하면 더 잘 참여하게 될 것 같다는 상당수의 응답은 외국인근로자들이 시간과 공간 제약에 비교적 자유로운 원격교육에 대하여 긍정적인 태도를 나타낸다고 볼 수 있으며, 이러한 참여의사가 보다 효율적으로 이루어질 수 있는 방안들이 제시되어야 할 것이다. 이러한 근로자들의 원격교육에 대한 요구는 특히 컴퓨터 활용능력이 영향을 주는 사이버원격교육의 경우 가장 선호하는 교육방법이지만, 사이버 교육에 참여할 수 있는 기반시설에 대한 지원과 활용방법에 대한 지속적인 관리가 필요하다.

외국인근로자지원센터 교육생을 중심으로 조사한 주요 결과는 다음과 같다.

취업교육에 있어 충실도가 높았던 태국, 베트남, 스리랑카 출신 근로자들이 역시 만족도가 높게 나타나 적극적인 교육 참여가 만족한 교육 효과를 가져온다고 볼 수 있다. 따라서 향후 직장생활 시 교육에 있어 다양한 교육방법과 교재개발을 통한 외국인근로자들의 적극적인 참여

유도가 필요하겠다. 이를 위해서는 중요성 인식에서 가장 높은 구성요소인 강사에 대한 연수를 실시하고, 외국인근로자들이 잘 이해할 수 있도록 현지어가 가능한 강사 확보와 현지어로 개발된 교재 보급의 활성화가 이루어져야 한다. 외국인근로자들은 교육에 대하여 지인으로부터 정보를 얻는 경우가 과반수이므로 교육 참여의 기회를 높이기 위해서는 다양한 채널을 통한 적극적인 교육정보의 제공이 필요하며, 향후 직장 생활에서의 교육수강 참여 시 시간과 공간상의 어려움이 있어 이에 대한 방안으로 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입이 적극적으로 이루어져야 하겠다. 또한 컴퓨터 활용능력이 향후 원격교육의 참여도에 영향을 미친다고 볼 수 있어 원격교육의 활성화를 위해서는 컴퓨터 제반시설의 지원 및 사용능력에 대한 교육도 같이 제공되어야 할 것이다.

외국인근로자를 사용하는 사업주를 대상으로 조사한 주요 결과는 다음과 같다.

외국인근로자가 한국직장생활에 적응하기 위하여 사업장에 배치된 이후에도 지속적인 교육의 제공이 필요하며, 그 교육영역에 있어서는 한국어와 한국문화에 대한 요구가 높아 사업주와 근로자 간에 의사소통의 문제점이 있는 것으로 볼 수 있다. 이는 취업교육생과 지원센터 교육생의 조사결과와 일치하는 것으로 한국생활 정착에 필요한 소양교육에 대한 높은 중요도 인식을 시사한다. 사업장 배치 후, 교육 참여에 있어 시·공간적인 부분이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있어 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입은 외국인근로자들의 교육훈련 참여에 상당한 기여를 할 것으로 보인다. 원격교육 도입 시 참여의사에 있어 많은 사업주들이 참여하겠다고 하였으나 원격교육과 집합교육 간의 참여도 차이가 별로 없을 것이라고 응답한 사업주도 상당수 존재하는 것으로 나타나 원활한 원격교육을 도입을 위해서는 원격교육의 효과성에 대한 홍보가 이루어져야 하겠다. 또한 원격교육 도입 시 컴퓨터의 시설이

갖추어지지 않은 사업장에서는 사이버원격교육 실시로 인한 시설구비 및 제반비용에 대한 부담감을 가지고 있는 것으로 나타났으므로 사업장 내의 컴퓨터 제반시설 정도가 원격교육의 참여도에 영향을 미치는 것을 감안할 때 이에 대한 정부차원의 지원이 수반되어야 할 것이다. 외국인 근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시되고 있는 사업자 교육의 필요성은 상당히 인식하고 있었으며, 시간적인 문제가 지적되고 있어 사용자 교육에 있어서도 근로자들의 교육과 같이 원격교육의 도입을 통해 이러한 문제점들을 해결할 수 있을 것으로 보인다. 또한 근로자들과 마찬가지로 사업주들 역시 원격교육에 대한 긍정적인 태도를 보여 사업주와 근로자 모두 원격교육을 통한 직업능력의 향상을 도모할 수 있을 것으로 기대된다.

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 사업주 요구 분석을 실시한 결과, 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 사전교육 참여 시 나타나는 교육의 질 차이를 극복하기 위해서는 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 강사에 대한 연수가 필요하다.

둘째, 사전교육과 국내 취업교육 및 향후 직장생활 시 참여하는 교육 간의 연계성을 확보할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 외국인근로자 및 사용자 교육훈련 시 시간과 공간 제약에 비교적 자유로운 원격교육에 대하여 적극적인 도입이 필요하다.

넷째, 원격교육의 활성화를 위해서는 컴퓨터 제반시설의 지원 및 사용능력에 대한 교육이 필요하다.

5. 외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안

가. 외국인근로자 직업능력개발 제도의 개선방향

외국인근로자 직업능력개발 제도는 근본적으로 외국인력도입 정책과 밀접한 관련성을 맺고 있으며, 외국인력정책의 변천과정을 통해 직업능력개발 제도 또한 그 목적, 기능, 형태가 변화·발전되어야 한다. 산업연수생제도에서 고용허가제로의 전환은, 단순히 노동시장 및 고용정책의 변화만을 의미하는 것이 아니며, 직업능력개발제도의 기능과 역할의 변화를 수반한다. 고용허가제 도입으로 인하여 외국인근로자의 신분이 ‘연수생’에서 ‘근로자’로 전환되었으며, 사용자에 자율적 선택권을 보장하고 있다. 이러한 변화 속에서 직업능력개발제도의 역할과 기능, 운영체제는 다음과 같이 탈바꿈 되어야 할 것이다.

첫째, 고용허가제에 부합하는 직업능력개발 제도 정립: 산업연수생 중심의 ‘양성’훈련에서 근로자 중심의 ‘향상’훈련으로의 기능 재정립이 필요하다.

둘째, 송출국가 사전교육의 내실화가 요구된다.

셋째, 사전교육-취업교육-사후지원 간의 유기적 연계체제 구축이 필요하다.

넷째, 사후지원에서의 ‘교육’의 기능 강화가 요구된다.

나. 외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용 방안

외국인근로자 직업능력개발제도의 개선 및 발전을 위하여 다양한 정책적 시도와 노력이 가능할 것으로 보인다. 그 중에서도 외국인근로자 직업능력개발에서의 원격교육훈련 도입 및 활용은 직업능력개발 시스템

의 연계화·표준화·공유화를 구현할 수 있다는 측면에서 의미가 있으며, 외국인근로자 및 사용자 측면에서 볼 때, 시·공간적 제약에서 벗어나게 해 줌으로써 교육에 대한 접근성을 높여 줄 수 있고, 맞춤형·개별화 교육을 통해 교육에 대한 효과성을 담보해 줄 수 있다는 측면에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 이에 대한 구체적인 방향과 전략을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 원격교육훈련을 통한 연계화·표준화·공유화가 추진되어야 한다.

둘째, 원격교육훈련을 통한 근로자의 교육기회 확대 및 다각화 추진이 필요하다.

다. 외국인근로자 원격교육훈련 정책 과제

외국인근로자 직업능력개발제도에서 원격교육훈련이 도입, 활용되기 위해서는 기본적으로 이와 관련된 기반 조성이 선행되어야 한다. 인프라 관련 정책 과제를 제시하면 다음과 같다.

첫째, 원격교육훈련 기반(인프라) 조성을 위한 정책 과제

- 원격교육훈련을 위한 컴퓨터 시설 제공
- 표준화·연계화·공유화를 위한 정부 부처의 운영 제도 수립
- 관계 기관의 역할 및 기능 정립
- 국내 원격교육훈련 전문기관의 관심과 참여 유도

둘째, 원격교육훈련 실시를 위한 정책 과제

- 외국인근로자 직업능력개발 전용 포털 사이트 구축 및 운영
- 온라인 교재 및 매체 개발
- 원격교육훈련 과정 개설 및 운영
- 혼합과정(Blended Learning) 및 모바일 교육훈련 과정 개설

제1 장 서론

제1절 필요성 및 목적

오늘날 세계는 국가 간 거래의 증가, 경제의 통합, 운송수단 및 교통의 발달로 인하여 국가 간 장벽이 없어지고 지구촌이라는 용어가 등장하는 등 하나의 생활권으로 묶여 가고 있는 추세이다. 이와 같은 세계화에 따라 자본이 형성되거나 밀집되어 있는 곳으로 국가적 노동력이 이동하는 현상이 발생되고 있다.

외국인근로자들은 자본의 흐름을 따라 이주노동을 선택하게 되며 빠른 경제적 성장을 이룩하고 있는 우리나라 역시 많은 주변국으로부터 인력이 유입되고 있는 상황이다. 우리나라는 특히 1980년 중반을 기점으로 외국인근로자에 대한 관심이 증대하기 시작하였는데, 이는 한국의 국제적 경쟁력 및 인지도 향상에 따른 외국인근로자의 ‘한국선호’와 국내에서 발생하고 있는 중소기업 및 3D 업종 분야의 ‘인력난’ 해소를 위한 노동시장의 노력이 맞물리게 되었기 때문이다.

이에 정부는 1991년 외국인근로자의 도입을 합법적으로 시행하였고 1993년부터 산업연수생제도를 운영하였으며 그간 외국인력정책의 다양한 변화를 거쳐 현재는 산업연수생제도를 폐지하고 2007년 1월 1일부터 고용허가제로

일원화하기에 이르렀다. 그간의 정책적 노력을 통해 외국인력 도입의 투명성이 확보되고 외국인근로자의 합법적 권익보호가 강화되는 등 외국인력 '도입 시스템'을 개선해 내는 데 성과를 거두었다고 볼 수 있다.

반면 아직까지도 이들 외국인근로자들의 경쟁력, 생산성 향상을 위한 '직업 능력개발지원 시스템'에 대한 노력과 투자는 미흡한 실정이다. 현재 입국 후 실시하는 외국인근로자 교육으로는 20시간 단기 연수 형태의 취업교육이 전부이며, 외국인근로자가 국내 사회 및 사업장에 효과적으로 적응하도록 지속적인 능력개발을 지원할 수 있는 국가적 차원의 사후교육 지원시스템은 활성화되어 있지 못한 것이 사실이다. 최근 들어 노동부에서 외국인근로자지원센터에 대한 정부 지원을 시작하면서, 그간 민간 NGO 단체에 의존하였던 사후지원 시스템을 공공부문으로 확대하는 데 크기 기여하였으나, 여전히 사후지원의 기능이 '상담, 통역' 등의 생활고, 직장생활 마찰 등을 해결하는 수단으로 집중되어 있어 외국인근로자의 직업능력개발을 위한 교육훈련 기능의 강화가 필요한 실정이다.

값싼 노동력의 장점으로 인해 국내 제조업 생산직 인력에 대한 대안으로 떠오르고 있는 외국인근로자가 국내 사회에 빠르게 정착하여 기업 생산성 향상에 기여할 수 있도록 하기 위해서는 이들 근로자의 지속적인 능력개발과 아울러 국내 사회·문화 정착을 지원해 줄 수 있는 직업능력개발시스템에 대한 정비가 필요한 시점이라고 할 수 있다.

본 연구의 목적은 이와 같은 외국인근로자의 직업능력개발의 필요성에 기초하여 이를 효과적으로 지원할 수 있는 방법론으로서 원격교육훈련의 활용방안 및 전략을 모색하는 데 있으며, 원격교육훈련은 외국인근로자 직업능력개발과 관련하여 난제로 지적되어 왔던 이슈들(작업장 이탈이 어렵고, 상시적·지속적인 상호작용(상담, 교육훈련 등)이 필요하며, 언어 등 상이한 교육훈련 조건·요구·수준에 따른 맞춤형·개별화 된 서비스가 이루어져야 한다는 점 등)에 대하여 원격교육훈련 본래의 특성과 장점 활용을 통해 효과적인 구현 방법을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

본 연구의 구체적인 목적을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 외국인력정책(고용허가제)과의 관계선상에서 외국인근로자 직업능력 개발제도의 의미, 역할, 기능을 탐색하고 이를 통해 원격교육훈련의 ‘접근 방향’에 대한 시사점을 얻고자 한다.

둘째, 외국인근로자 직업능력개발을 실시하고 있는 ‘사전교육’, ‘취업교육’, ‘사후지원’ 운영기관에 대한 실태 분석을 통하여, 실제적인 맥락에서의 원격교육훈련 활용의 방법 및 내용을 살펴보고자 한다.

셋째, 외국인근로자 직업능력개발제도의 수요자라고 볼 수 있는 외국인근로자, 사용자를 대상으로 동 제도 및 원격교육훈련에 대한 의견 및 요구를 파악하고자 한다.

넷째, 위의 첫째, 둘째, 셋째에 대하여 외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용 방안을 제시하고자 한다.

제2절 연구방법

1. 문헌·자료 수집 및 분석

외국인근로자 직업능력개발 관련 국내·외 문헌 및 자료 분석을 통하여 직업능력개발 제도에 대한 이론적 탐색을 시도하였다. 첫째, 고용허가제(외국인력정책) 제도하에서의 직업능력개발 제도가 갖는 의미, 기능, 역할에 대한 문헌적 고찰을 하였으며, 둘째, 현행 외국인근로자 직업능력개발 제도와 관련하여 법적, 제도적 장치에 대한 문헌적 분석을 실시하였으며(제도의 개념, 추진 절차, 내용, 방법, 실적 등), 셋째, 선행 연구물을 토대로 외국인근로자 직업능력개발과 관련하여 제시되었던 한계와 문제점, 개선 및 요구에 대한 논의를 살펴보았다. 이를 통해, 고용허가제도하에서 외국인근로자 직업능력개발 기능, 역할을 공고히 할 목적으로 원격교육훈련의 추진 방향 및 역할에 대한 이론적 틀을 수립하였다.

2. 관계자 면담 조사

외국인근로자 직업능력개발 운영 실태 및 요구 파악을 위하여 관계자의 면담 조사를 실시하였다(관련 부처 담당자, 취업교육 기관 관계자, 외국인근로자지원센터 관계자, 취업교육 교·강사, 외국인근로자 및 외국인근로자 고용 사업주). 면담의 주요내용은 크게 외국인근로자 직업능력개발제도 전반에 대한 현황과 문제점, 애로사항, 개선점과 원격교육훈련 도입 및 활용에 대한 의견 파악이었다. 면담 조사 결과를 토대로 사례조사, 의견조사의 방법, 내용 등 조사 틀이 수립되었다.

3. 실태 조사

국내의 외국인근로자 직업능력개발과 관련되어 있는 ①송출국가의 사전교육, ②우리나라에서 이루어지고 있는 취업교육, ③사후지원을 담당하고 있는 외국인근로자지원센터의 현황을 구체적으로 파악하기 위하여 관련 기관들에 대한 운영 실태 조사를 실시하였다. 이를 통해 직업능력개발제도 운영 현황 및 문제점 개선에 대한 시사점을 추출하고자 하였으며, 원격교육훈련의 활용 현황 및 문제점 등을 파악하고자 하였다.

실태 조사는 전수 기관을 대상으로 실시하였다. 송출국가 사전교육에 대한 실태 조사는 우리 나라와 MOU가 체결된 15개국 중 실제 외국인근로자 유입 실적이 있는 11개국을 대상으로 실시되었다. 조사 방식은 이들 송출국가에 파견 나가 있는 노동부 주재원을 통해 관련 자료, 내용을 수집하여 제출하는 방식으로 이루어졌다.

취업교육기관에 대한 운영 실태 조사는 국내 취업교육기관인 5개 기관 전수로 이루어졌으며, 사후 지원과 관련해서는 노동부 지원을 받고 있는 공식 지원센터인 3개소(한국외국인근로자지원센터, 안산외국인근로자지원센터, 의정부외국인근로자지원센터)가 참여하였다.

주요 실태 조사 내용은 운영 기관의 일반특성과 교육 운영 요소(교육과정,

교육생, 교·강사, 교육방법, 평가방법, 성과관리 등)에 대한 현황과 문제점이었으며, 구체적인 내용은 3장 1절 조사개요에 제시되어 있다. 조사 결과 내용의 정확성을 확보하기 위하여 실태 조사 대상기관을 대상으로 내용에 대한 검증 단계를 밟았음을 밝히는 바이다.

<표 1-1> 실태 조사 대상기관

영역	해당 기관명
송출국가 사전교육	필리핀, 몽골, 스리랑카, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 방글라데시, 네팔, 키르기즈 (총 11개 국가)
국내 취업교육	한국국제노동협력원, 중소기업중앙회, 수협중앙회, 농협중앙회, 대한건설협회 (총 5개 기관)
국내 사후지원	한국외국인근로자지원센터, 안산외국인근로자지원센터 의정부외국인근로자지원센터 (총 3개 기관)

4. 요구 조사

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 이들을 고용하고 있는 사업주의 의견 및 요구를 파악하기 위하여, 관련 부처인 노동부와 관련 총괄업무를 담당하고 있는 한국산업인력공단의 협조를 받아 설문조사를 실시하였다.

동 조사는 크게 외국인근로자와 사업주로 나누어 수행되었으며, 외국인근로자도 교육단계에 따라 취업교육생과 외국인근로자지원센터 교육생으로 구분하여 각각 조사를 실시하였다.

취업교육생 설문조사는 우리나라 취업교육을 담당하고 있는 5개 기관(한국국제노동협력원과 중소기업협동조합중앙회, 대한건설협회, 농업협동조합중앙회, 수산업협동조합중앙회)을 대상으로 전수 실시하였으며, 2008년 9월 30일부터 동년 10월 11일에 걸쳐 취업교육을 수료한 외국인근로자를 대상으로, 취업교육 수료일에 의무적으로 설문에 참여하는 형태로 일괄 시행되었다. 이 시기에 외국인근로자 송출이 원활하게 이루어졌던 6개국(몽골, 베트남, 스리

랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국)의 외국인근로자를 대상으로 이들 근로자의 모국어로 개발된 조사지가 활용되었다. 설문에 응답한 외국인근로자 수는 총 1,872명이었다.

외국인근로자지원센터 교육생에 대한 요구 조사가 병행되었는데, 노동부 지원을 받아 운영되고 있는 3개 센터(한국외국인근로자지원센터, 안산외국인근로자지원센터, 의정부외국인근로자지원센터)에서 실시되었다. 조사 기간은 취업교육과 동일하게 이루어졌으며, 이 기간 동안 외국인근로자지원센터에서 교육을 받았던 교육생을 대상으로 이루어졌다. 조사 국가는 취업교육과 동일하게 몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국 국적을 갖고 있는 외국인근로자를 대상으로 실시하였는데, 이는 취업교육 조사 분석과의 연계성을 고려해서이며, 또한 이들 6개 국가가 전체 외국인근로자 인원수에서 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다. 설문지는 6개국 언어로 번역되었으며, 응답자 529명을 대상으로 수업시간을 활용하여 조사가 이루어졌다.

외국인근로자를 채용하고 있는 사업주의 의견 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 외국인근로자를 채용하고 있는 사업주로서, 한국산업인력공단의 사업장(기업) 명부를 토대로 지역, 채용규모, 국적 등을 안배하여 총 3,000개 기업을 대상으로 실시하였으며 이 중 632개소가 참여하여 응답률이 21.1%로 집계되었다. 조사기간은 외국인근로자 조사와 동일하게 2008년 9월 16일부터 동년 10월 10일까지 약 1개월에 걸쳐 이루어졌으며 한국산업인력공단 주재하에 팩스와 우편을 병행하여 수행되었다.

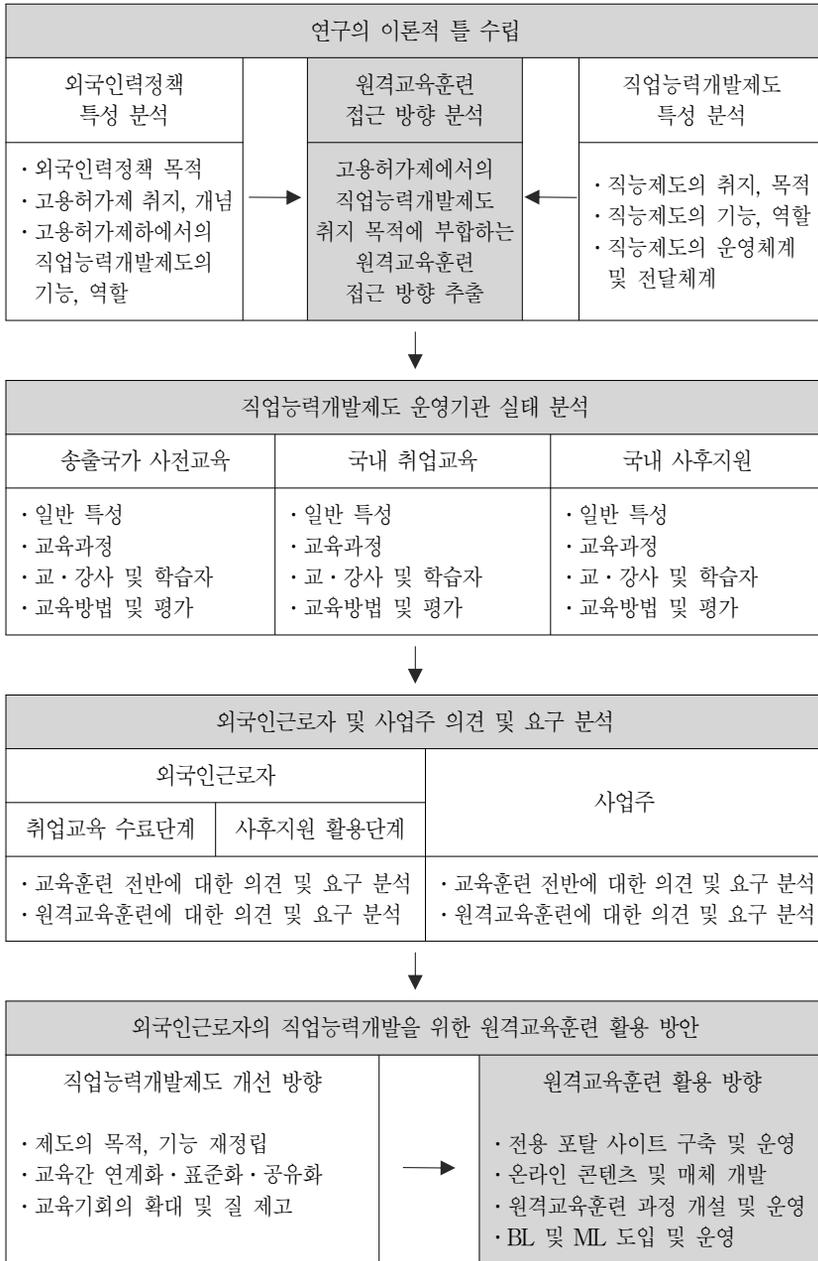
외국인근로자 및 사업주 요구 조사의 주요 내용은 크게 (1)직업능력개발 시스템(교육훈련시스템)에 대한 의견 및 요구 (2)원격교육훈련에 대한 의견 및 요구로 구성되었다. 세부적인 조사 방법 및 내용은 4장에 제시되었다.

5. 전문가 협의회

외국인근로자 직업능력개발에 대한 현황, 문제점, 개선방안 도출을 위하여 관련 정부부처, 정책사업 추진기관, 교육훈련기관 등의 실무자를 대상으로 전

문가협의회를 개최하였다. 주된 내용은 첫째, 연구 방향 및 분석 틀에 대한 협의를 실시하였으며, 둘째, 운영기관의 전반적 운영실태 및 원격교육훈련 활용 실태에 대한 논의를 하였으며, 셋째, 요구조사(근로자, 사업자)에 대한 내용과 방법에 대한 협의가 이루어졌으며, 끝으로 원격교육훈련을 포함하여 정책·제도의 개선 방안 및 추진 방향에 대한 모색이 이루어졌다.

[그림 I-1] 연구 흐름 및 절차



제 2 장 문헌 분석

이 장에서는 관련 문헌 및 자료를 토대로 외국인근로자 직업능력개발 제도 및 실태를 파악하는 데 주된 목적이 있다. 우선 제 1절에서는 관련 선행 연구물들의 특성, 주요 내용, 방법론 등을 살펴보고자 하였으며, 2절에서는 현행 외국인근로자 직업능력개발의 근간이 된다고 볼 수 있는 고용허가제를 중심으로 외국인력정책 변천 과정 및 내용을 분석하였다. 아울러 2절에서는 외국인근로자 관련 각종 통계자료를 살펴보았는데, 이는 이를 통해 외국인근로자 직업능력개발에서 고려해야 할 특징을 파악하기 위함이다. 끝으로 3절에서는 외국인근로자 직업능력개발 제도에 대하여 사전교육, 취업교육, 사후 지원으로 구분하여 기존 문헌 및 자료에서 제시된 내용을 탐색하여 보았다.

제1절 외국인근로자 직업능력개발 선행 연구물 종합 비교

외국인근로자의 직업능력개발과 관련된 선행 연구들은 크게 외국인근로자의 고용정책 및 제도에 관련된 연구와, 외국인근로자 직업훈련 현황에 관련된 연구로 구분될 수 있다. 관련 선행연구들에서는 관련 문헌 분석 및 관련 데이터 분석을 통한 실태 분석 방법과 사례연구, 관계자 설문조사 방법이 주

로 활용되었다.

외국인근로자의 고용정책 및 제도를 연구한 선행연구들은 대부분 외국인 근로자 노동시장의 구조와 우리나라의 고용정책 및 제도를 평가하고 이의 개선방안을 제안하고 있다(이규용 외, 2007; 조영상, 2006; 고유미, 2004; 표명환, 2003; 장인봉, 2002; 박영범, 2000).

외국인근로자 직업훈련을 연구한 선행연구들은 외국인근로자의 직업능력 개발 차원에서 실시되고 있는 사전교육 및 취업교육의 실태 및 개선방안을 제안하는 데 초점이 맞추어져 있다(박찬섭, 2006; 최은예, 2006; 이석희, 2006; 송시열, 2005; 김현우, 2005).

특히 외국인근로자의 직업능력개발과 관련된 선행연구에서는 주로 고용허가제에 의해 실시되고 있는 외국인근로자의 취업교육의 성과를 중심으로 살펴보고 있다. 선행연구결과에 의하면(박찬섭, 2006; 최은예, 2006; 이석희, 2006; 송시열, 2005; 김현우, 2005), 외국인근로자 대상의 취업교육은 현재의 20시간 교육으로는 외국인근로자의 직업능력개발에 실질적인 도움을 제공하기 어렵다는 점을 공통적으로 지적하고 있다. 또한 취업교육 기관에 따라 차이는 있으나, 정해진 교육내용을 아직 한국어가 미숙한 외국인근로자들에게 한국어로 전달하는 것은 그 학습의 효과를 담보하기 어렵다는 의견이 제기되었다. 이는 외국인근로자의 입국 전 사전교육과도 연계되는 문제로 사전교육에서 실시되는 한국어교육이 해당국가의 철저한 관리·감독하에 이루어지고 있다고 보기 어려워 교육의 실효성에 대한 의문과 문제점이 계속적으로 제기되었다(송시열, 2005).

그러나 이러한 외국인근로자 대상의 취업교육의 문제점에도 불구하고 당면한 문제점을 해결하고 외국인근로자가 최대한 한국사회에 빠르게 적응하기 위해서는 효과적인 교육이 반드시 필요하다는 의견이 지배적이었다(박찬섭, 2006; 최은예, 2006; 이석희, 2006; 송시열, 2005; 김현우, 2005). 특히 외국인근로자 대상의 취업교육의 필요성에 78.5%가 긍정적이며, 한국어 관련 과목의 시간배정을 늘려 줄 것을 65%의 외국인근로자가 요구하고 있었다(최은예, 2006). 또 다른 연구에서도 외국인근로자들은 취업교육 시 가장 어려웠던

과목으로 한국어를 선택하였지만 한국생활에 가장 도움이 될 것이라고 생각하는 과목 또한 한국어인 것으로 나타났다. 한편 외국인근로자들은 취업 후 애로사항 발생 시 연락을 취할 기관으로 취업교육기관(44.6%), 지방노동사무소(19.6%), 대사관(16.0%) 순으로 선호하고 있어(최은예, 2006), 취업교육기관의 또 다른 주요 업무인 상담역할의 중요성이 제기되기도 하였다.

<표 II-1> 선행연구 주요 연구결과 요약

영역	연구자(주제)	연구내용	연구방법
외국인력 고용 정책 및 제도	이규용 외 4인(2007) '외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체제 개선방안 연구'	-외국인력 노동시장 구조와 경제적 효과 -외국인력 수요전망 및 적정 외국인력 도입규모 -외국인력정책 평가와 제도 개선방안	-관련문헌분석 -관련데이터분석
	조영상(2006) '외국인력고용정책 결정에 관한 연구'	-외국인력 고용 정책 -정책논변모형을 통한 한국에서의 고용 허가제 시행 관련 분쟁사례 분석	-관련문헌분석 -관련데이터분석
외국인력 고용 정책 및 제도	박영범(2000) '고용조정과 외국인력에 관한 연구'	-외국인력과 국내노동시장 -외국인력의 기능에 대한 고용주 견해	-관련문헌분석 -관련데이터분석 -설문조사 (사업주대상)
	장인봉(2002) '우리나라 외국인력정책의 현황 및 개선방안'	-외국인력정책에 대한 이론적 근거와 현황분석 -주요 선진국의 외국인력정책 사례분석 -우리나라 외국인력정책의 개선방안	-관련문헌분석
	표명환(2003) '이주노동자의 경제적 자유'	-출입국관리법과 외국인고용제도 -이주노동자의 직업의 자유 -외국인고용제도 문제점과 개선방향	-관련문헌분석
	고유미(2004) '외국인력 고용 현황과 정책 변화'	-외국인 고용 현황 -외국인력 정책의 변화와 평가	-관련문헌분석 -사례분석

<표 계속>

영역	연구자(주제)	연구내용	연구방법
외국인 근로자 직업 훈련	박찬섭(2006) '외국인근로자 취업교육 과 교육 만족도에 기초 한 교육과정 개선방안'	-외국인근로자 취업교육 현황 및 만족도	-관련문헌분석 -설문조사(외국 인근로자대상)
	최은예(2006) '외국인력도입과 취업교육'	-외국인력정책의 필요성 및 외국인력활 용제도 -우리나라의 외국인근로자 도입변천과 문제점 -취업교육의 실효성	-관련문헌분석 -설문조사(외국 인근로자대상)
	이석희(2006) '외국인근로자의 역량강 화 사업'	-대구·경북지역의 외국인근로자 역량 강화 사업 개황 -사업의 운영성과와 향후 발전방안	-사례분석
	송시열(2005) '외국인고용허가제의 개 선방안에 관한 연구; 취업교육과 사전교육을 중심으로'	-외국인 취업교육 실태 및 개선방안 -외국인 사전교육 실태 및 개선방안	-관련문헌분석 -설문조사 (사업주/외국인 근로자 대상)
	김현우(2005) '외국인력 정책 및 취업 교육 평가와 개선방향'	-외국인력정책 평가와 개선과제 -외국인력 취업교육 평가와 개선과제	-관련문헌분석

제2절 외국인력정책 변천과정과 고용허가제

우리나라에서는 중소기업의 인력난 해소를 목적으로 '93년부터 산업연수생 제도를 도입·운영하여 왔다. 그러나 불법체류자의 양산, 인권침해 빈발, 노동시장의 왜곡이라는 문제점을 양산하자 계속되는 생산직 인력난을 완화하고 외국인력 고용관리체계의 기틀을 확립하기 위한 방안으로서 2003년 8월 16일 『외국인근로자의고용등에관한법률』을 제정하여 2004년 8월 17일부터 고용허가제를 시행하게 되었다. 그러나 고용허가제와 산업연수생제도의 병행실시

에 따른 제도적 한계가 노출됨에 따라 정부는 7월 27일 외국인력정책위원회에서 기존 산업연수생제도를 폐지하고 외국인력제도를 2007년 1월 1일부터 고용허가제로 일원화한다는 방침을 확정함으로써 외국인력을 연수생신분이 아닌 합법적인 근로자 신분으로 도입하게 되었다(유길상·이규용·박성재, 2005).

우리나라의 외국인력도입의 변천은 산업연수생제도의 도입에서 고용허가제의 도입 및 산업연수생제도의 병행실시, 그리고 이후 고용허가제로의 일원화로 요약될 수 있다(<표 II-2> 참조). 각 제도별 상세내용을 살펴보면 다음과 같다(이우영, 2008).

<표 II-2> 합법적 외국인력도입 변천사

일시	내용
1991. 11	해외투자, 기술제공, 설비수출과 관련한 해외 현지법인을 통한 외국인 산업기술연수생을 도입
1993. 12	산업기술연수생제도의 도입
1994. 5	산업기술연수생 도입시행(연수기간이 최장 1년에서 추가로 1년 연장)
1995. 2	외국인 산업기술연수생의 보호 및 관리에 관한 지침 제정
1995. 3	산업재해보상보험, 의료보험, 근기법상 강제근로금지, 폭행금지, 금품청산, 근로시간 준수 등의 일부 법적 보호 적용
1995. 7	연수생에 대한 최저임금법 적용
1996	‘외국인근로자고용및관리에관한법률’을 상정, 법제화 무산
1997. 4	노동부가 외국인근로자 고용위원회를 설치, 고용허가제를 담은 법률안의 입법을 추진
1997~1998	경제위기로 외국인 불법체류자의 자진 출국유도(1차, 2차)
2000. 4	산업연수생제도의 보완으로 연수취업제도 실시(2년간 산업연수 이후 1년간 연수취업 허용)
2001. 12~ 2002. 7	산업연수생제도와 연수취업제도의 개선: 기존 연수2년+취업 1년의 제도를 연수1년+취업2년으로 개정
2002. 11	취업관리제도 도입:외국국적동포에게 서비스부문의 취업허용
2003. 7	‘외국인근로자의고용등에관한법률’ 국회 본회의 통과
2003. 8	‘외국인근로자의고용등에관한법률’ 제정공포
2003. 9	고용허가제도 시행을 앞두고 미등록 노동자의 일부를 합법화
2004. 3	‘외국인근로자의고용등에관한법률’ 시행령 제정
2004. 4	‘외국인근로자의고용등에관한법률’ 시행규칙 제정
2004. 8	외국인근로자 고용허가제 시행
2005	2007년 1월부터 외국인력제도의 고용허가제로 일원화 예정

출처: 최은혜(2006), 「외국인력도입과 취업교육」, 경희대학교 NGO 대학원 석사학위 논문.

1. 산업연수생제도

1980년대 후반부터 우리나라의 경제성장에 따라 이른바 3D업종을 중심으로 인력부족현상이 심화되면서 외국인근로자의 도입 필요성이 강력히 제기되었다. 이에 정부는 1991년 11월에 해외투자, 기술제공, 설비수출관련 해외 현지 법인을 통해 외국인 산업기술생을 연수기간 6개월을 원칙으로 6개월 범위 내에서 연장 체류 가능케 한 산업연수생제도를 도입하였다. 산업연수생제도의 취지 및 목적은 외국진출 한국 기업의 현지공장 근로자를 한국의 모기업에 연수시켜 현지공장에 투입하여 경영효율성을 제고하고, 인력난을 겪고 있는 국내 중소기업에서 외국인근로자를 일정기간 연수토록 하여 인력부족을 간접지원하며, 개발도상국에 대한 기술이전 등 경제협력을 도모하는 데 있다.

그러나 산업연수생제도가 사실상 근로형태로 운영되고, 연수생의 이탈, 송출 비리 등의 문제점이 발생됨에 따라 이 제도의 보완으로 2000년 4월부터 연수생이 일정기간 연수 후 소정의 검증절차를 거쳐 취업자격을 획득하면 정식근로자로 인정하여 기존의 2년간 산업연수생으로의 체류 이후 연수생이 아닌 취업자 신분으로 1년간 더 체류할 수 있도록 하는 연수취업제도가 실시되었다.

이러한 제도적 보완에도 불구하고 외국인력에 대한 부당한 대우, 인권유린 등의 문제가 줄어들지 않음에 따라 2001년 12월 외국인산업연수제도와 연수취업제도의 개선책이 마련되었다. 즉 외국인 산업연수생의 연수취업기간을 기존의 연수 2년 + 취업 1년에서 연수 1년 + 취업 2년으로 조정하고, 연수업체 추천제도를 폐지하며, 시험방법을 구술질문중심으로 전환하였고, 송출국가 선정 및 국가별 정원배정, 송출 기관별 정원배정 등에 대한 부처 및 기관별 업무소관을 한 단계씩 격상시켰다. 또한 산업연수생 이탈방지 대책을 강화하였고 서비스업에서도 합법적인 외국인력의 활용이 가능하도록 하였다. 그러나 이러한 제도적 개편에도 불구하고 근본적 문제해결이 이루어지지 못하였다는 한계로 외국인력정책의 방향은 고용허가제 도입으로 전환하게 되었다.

2. 산업연수생제도와 고용허가제의 병행실시

고용허가제는 구체적인 실행과정을 위한 준비과정을 거쳐 2004년 8월 17일부터 시행되었다.

고용허가제의 실시 배경은 첫째, 기존의 산업연수생제도는 외국인력을 산업연수생이라는 미명하에 편법적으로 활용할 수 있는 맹점이 있다. 둘째, 민간단체인 연수추천단체에서 연수생을 선발하여 공급해 주는 방식으로 운영함으로써 사업주가 필요로 하는 외국인력을 활용하기가 어렵다는 문제를 내포하고 있다. 셋째, 산업연수생제도 운영의 실무를 제조업, 건설업, 연근해어업, 농·축산업의 사용자 단체인 업종별 단체가 수행하도록 되어 있어 인력정책차원에서 통일된 정책수행이 어렵고 업무의 중복에 따른 비효율성이 내재되어 있다. 넷째, 외국인력에 대한 수요조절장치가 마련되어 있지 않다. 다섯째, 위와 같은 문제점들로 인해 한국기업의 인력부족을 완화하기 위한 합법적이고 안정적인 외국인력 공급정책 틀의 재정립과 중장기적인 외국인력정책 마련의 필요성이 강하게 제기되었다.

이에 산업연수생제도와 고용허가제는 2004년 8월 고용허가제가 도입되어 2007년 1월 고용허가제로 일원화될 때까지 병행하여 실시되었다. 고용허가제란 국내인력을 구하지 못하는 기업이 정부로부터 외국인의 고용을 허가 받아 합법적으로 외국인근로자를 고용할 수 있도록 허용하는 제도이다.

고용허가제의 주요 특징은 첫째, 내국인 고용기회를 보장하면서 외국인력을 활용할 수 있다. 둘째, 기업의 자율적인 근로자 선택권을 보장한다. 셋째, 투명한 외국인력 선정·도입 절차를 마련하였다. 넷째, 외국인의 정주화를 방지할 수 있다. 다섯째, 외국인근로자의 권익을 보호한다. 여섯째, 합법적인 취업루트의 제공과 대체 외국 인력의 공급을 통해 불법고용 및 취업유인을 최소화하고 불법체류·취업에 대한 엄격한 법 기강확립의 근거를 확보하였다는 점이다(유길상·이규용·박성재, 2005).

고용허가제가 도입되었음에도 불구하고 산업연수생제도가 폐지되지 않은 이유는 산업연수생제도를 주로 활용하여 온 중소기업의 어려운 업계 사정을

감안할 때 산업연수생 제도의 폐지는 현실적으로 불가한 점에서 한 원인을 찾을 수 있다.

산업연수생제도와 고용허가제도의 특징을 비교하면 다음의 <표 II-3>과 같다.

<표 II-3> 산업연수생제도와 고용허가제도의 비교

구분	산업연수생제도	고용허가제도	비고
근로자 자격	연수 1년 + 취업 2년	취업 3년	연수의 경우 사실상 근로에 종사함에도 근로자성을 부인하고 있어 국내외의 비판
도입 및 관리주체	민간단체	국가 또는 공공기관	송출비리 방지 및 절차의 투명성 확보
외국인력 배정시스템	사업주, 근로자 모두 선택의 여지가 없는 강제배정시스템	사업주가 근로자 직접 선정 및 자율적인 근로계약 체결	사업주가 원하는 적격의 기능인력 선발
내국인 고용기회 보호	인력부족 여부와 관계없이 공단입주, 수출업체 등 점수제에 의한 인원 배정	내국인 구인노력에도 불구하고 인력을 채용하지 못한 기업에 외국인력 배정	적체적소에 인력배치

출처: 이우영(2008). 『고용허가제 운영에 관한 사용자의 정책 수요 분석』, 서울대학교 석사학위 청구논문.

3. 산업연수생제도의 폐지 및 고용허가제로의 일원화

2004년 고용허가제가 도입되었으나 산업연수생제도와 병행 실시됨에 따라 연수생의 편법활용, 인권침해, 송출비리 등의 산업연수생제도의 문제점은 여전히 상존하였다. 이에 산업연수생제도를 폐지하고 단순기능 외국인력을 고용허가제로 통합·운영하는 고용허가제 일원화가 2007년 1월부터 이루어졌다.

이에, 2007년 7월 1일부터는 한국산업인력공단이 담당해 온 일반외국인근로자 교육은 국제노동협력원과 중소기업협동조합중앙회, 대한건설협회, 농업

협동조합중앙회, 수산업협동조합중앙회 등 민간대행기관²⁾으로 이관하고 한국산업인력공단은 외국인근로자 취업교육 전반의 총괄 관리와 외국국적동포의 취업교육을 전담하게 되었다. 한국어능력시험은 한글학회, 한국어세계화재단, 한국산업인력공단이 국가별로 나누어 맡고 있다. 고용허가제 MOU 체결 국가인 15개국(태국, 필리핀, 베트남, 스리랑카, 몽골, 인도네시아, 우즈베키스탄, 파키스탄, 캄보디아, 중국, 방글라데시, 네팔, 미얀마, 키르기스, 동티모르)의 산업연수생(E-8)은 고용허가제 근로자(E-9)로 전환하고, 미체결국가의 산업연수생은 경과조치로 현행(E-8)대로 유지하였다³⁾. 또한, 기존 외국인근로자에 대한 재고용 절차를 마련함으로써 사업주의 외국인력 선택권도 확대⁴⁾하였다. 2007년 하반기부터는 외국인근로자의 인권보호활동을 수행해 온 비정부기구(NGOs) 등을 외국인근로자 서포터스기관으로 선정하여 외국인근로자에 대한 노동상담, 언어지원, 의료지원, 교육상담 등 외국인근로자의 고용·체류서비스를 제공하고 있다. 외국인근로자를 도입한 송출국가의 선정은 사업주의 선호도, 송출과정의 투명성과 효율성, 근로자의 귀국담보가능성, 근로자의 사업체 이탈률, 외교·경제적 영향력 등을 종합적으로 판단하여 외국인력정책위원회에서 결정하도록 하였다.

또한 외국인근로자의 도입은 내국인 일자리를 잠식하지 않도록 하면서도 거시경제 및 노동시장 동향, 업종별 인력수급상황 등을 고려하여 매년 외국인력의 전체 도입규모와 업종별 도입규모의 상한을 외국인력정책위원회가 결정한다.

국내고용주와 근로계약이 체결되면 외국인근로자는 자국의 송출기관이 실시하는 취업능력 배양 및 한국 적응에 필요한 총 80시간 내외의 사전교육과 건강검진을 받아야 하며, 한국에 입국하자마자 외국인취업교육기관에 입소하여 20시간 이상의 외국인취업교육을 이수하고 다시 건강검진을 받아야 한다.

2) 국제노동재단은 베트남, 몽골, 태국, 중국 근로자에 대한 취업교육을 담당하고 중소기업협동조합 중앙회는 그밖의 국가 출신 근로자에 대한 취업교육을 담당하며, 대한건설협회, 농업협동조합중앙회, 수산업협동조합중앙회 등 직능단체들은 국가 구분 없이 해당 업종의 취업교육을 담당한다.

3) 법무부 출입국관리법 시행령 개정(2007.6)

4) 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 시행규칙 개정(2007.6)

고용허가제에서의 외국인근로자의 고용은 정규화를 방지하기 위해 입국한 날부터 3년간 취업을 허용한다. 따라서 외국인근로자는 3년 취업 후에는 반드시 송출국으로 귀국하여야 한다. 그러나 3년간 국내에서 취업한 후 출국한 외국인으로서 출국한 날부터 6개월이 경과되면 다시 국내에 3년간 취업할 수 있으며, 특히 사업주가 계속 고용하기를 원하는 경우에는 출국 후 1개월이 경과하면 국내에서 3년간 다시 취업할 수 있다. 외국인근로자의 임금, 근로시간, 상여금에 대한 투명한 고용관리를 위해 고용허가제에서는 표준근로계약서를 사용한 근로계약 체결을 의무화하고 있다. 또한 고용허가제에 의해 합법적으로 취업한 외국인근로자는 내국인과 동등하게 근로기준법, 최저임금법, 산업안전보건법 등 노동 관계법의 적용을 받고 노동3권 등 기본적인 권익을 보장 받으며 외국인이라는 이유로 차별적으로 대우하는 것이 금지된다. 사회보험에 있어서는 산재보험, 건강보험은 강제적으로 적용되고 고용보험은 외국인근로자가 가입을 원하는 경우에만 임의 적용되며 국민연금은 상호주의 원칙에 따라 적용 여부가 결정된다.

중소기업의 인력난 해소를 목적으로 '93년부터 산업연수생제도 실시를 시발점으로 우리나라는 외국인근로자인력 정책을 도입·운영하여 왔다. 우리나라의 외국인력 도입의 변천은 산업연수생제도의 도입에서 고용허가제의 도입 및 산업연수생제도의 병행실시와 그 이후 고용허가제로의 일원화로 요약될 수 있다. 길지 않은 이주노동 역사 속에서 제도의 변천이 이루어진 것은 제도별 특성에 따라 일부 불법체류자의 양산, 인권침해 빈발, 노동시장의 왜곡이라는 문제점이 양산되었음에도 불구하고 계속되는 생산직 인력난을 완화하고 외국인력 고용관리체계의 기틀을 확립하기 위해 관련 제도를 개선·보완해 왔기 때문이라는 관련 연구물들의 분석결과를 눈여겨볼 필요가 있다(김현우, 2005).

4. 관련 통계로 살펴본 외국인근로자의 특성⁵⁾

정부의 2008년 7월까지의 외국인력 관련 집계를 통해 우리나라로 입국한 외국인근로자의 추이를 살펴보면, 2005년에는 104,348명, 2006년에는 199,620명, 2007년에는 362,460명, 2008년 7월 현재는 446,981명으로 2005년에 비해 2008년 7월까지 약 4.3배 증가된 것으로 나타났다. 특히, 동포들은 2005년에 비해 2008년 7월 현재 약 5.7배 증가되었다(<표 II-4> 참조).

<표 II-4> 연도별 비전문 외국인력 체류현황

(단위: 명)

구 분	2005	2006	2007	2008.7
총 계	104,348	199,620	362,420	446,981
일 반	52,305(50.1%)	115,122(57.7%)	134,012(37.0%)	150,840(33.7%)
동 포	52,043(49.9%)	84,498(42.3%)	228,448(63.0%)	296,141(66.3%)

출처: 노동부(2008). 비전문 외국인력정책 개선방안

또한 2008년 7월 말 현재 국내체류 외국인은 총 11,156,287명으로, 합법적 체류자는 933,058명(80.7%)이었고 불법체류자는 223,229명(19.3%)으로 나타났다(<표 II-5> 참조).

<표 II-5> 체류 외국인 현황

(단위: 명)

총 외국인(1,156,287)				
외국인력(720,210)				배우자, 유학 등 (436,077)
전문 (35,291)	비전문(446,981)		불법체류자 (223,229)	
	일반(150,480)	동포(296,141)		

출처: 노동부(2008). 비전문 외국인력정책 개선방안

5) 외국인근로자 관련 통계 출처 중 노동부 내부 자료인 외국인 인력정책 소책자(Hand book)의 경우 자료 해석상에 다음을 유념해야 할 것임. 동 핸드북이 내부자료 활용의 목적으로 만들어진 만큼 잠정적 집계기 이루어진 부분들이 다수 있으므로 수치 해석에는 제한을 두어야 할 것이며 전반적인 경향치를 중심으로 의미 해석이 이루어져야 할 것임.

노동부 내부 자료에 의하면 2008년 3월 현재까지 취업 입국한 외국인근로자는 총 111,904명으로 나타났다. 이 중 베트남이 29,668명으로 가장 많았고 태국(21,904명), 필리핀(21,711)명 순으로 많게 나타났다(<표 II-6> 참조).

<표 II-6> 일반 고용허가제 세부 현황

(단위: 명)

구분	구직자 명부		고용허가서		계약체결		사증발급인정서		취업(입국)	
	당월	누적	당월	누적	당월	누적	당월	누적	당월	누적
계	9,822	275,717	7,398	163,743	7,230	145,307	5,004	129,108	4,026	111,904
베트남	995	46,420	2,353	40,174	2,715	38,927	2,091	34,865	1,244	29,668
태국	751	51,322	576	35,279	573	26,376	445	24,088	832	21,904
필리핀	350	36,030	387	29,857	332	25,757	263	23,650	259	21,711
몽골	411	29,409	572	19,742	360	18,482	223	16,667	519	14,026
인니	1,828	40,115	1,712	18,837	1,676	18,432	885	14,547	342	11,991
스리랑카	613	19,331	509	12,381	435	10,506	305	9,556	266	8,649
중국	2,528	29,463	62	970	62	967	33	863	84	637
우즈베키스탄	786	10,027	815	3,219	727	2,894	486	2,225	228	1,381
파키스탄	178	5,057	157	1,141	149	1,125	65	941	71	700
캄보디아	176	4,947	193	1,602	146	1,428	142	1,260	206	933
네팔	8	1,472	4	303	4	303	6	286	53	234
미얀마	34	579	-	74	-	74	7	71	17	45
키르기즈	17	398	58	164	51	126	53	89	25	25
방글라데시	1,147	1,147	-	-	-	-	-	-	-	-

▶ 재고용자 8,822명 포함: 제조업 8,698명(베트남 1,819명, 인니 1,146명, 중국 629명, 필리핀 1,433명, 파키스탄 700명, 우즈베크 415명, 태국 1,232명, 스리랑카 441명, 몽골 332명, 캄보디아 272명, 네팔 234명, 미얀마 45명), 농축산업 108명(베트남 26명, 태국 27명, 몽골 19명, 스리랑카 22명, 캄보디아 12명, 우즈베크 2명), 어업 13명(중국 8명, 인니 5명)

출처: 노동부 내부자료(2008).

국가별, 업종별 취업 현황을 살펴보면, 가장 많은 외국인근로자가 입국한 베트남은 주로 제조업(26,385명)과 농축산업(2,476명)에 종사하는 것으로 나타났다. 태국의 외국인근로자도 제조업(20,645명), 농축산업(644명), 건설업(604명)에 종사하고 있었다. 필리핀도 제조업(21,514명), 건설업(131명)에 많이 종사하고 있음을 알 수 있다. 즉 가장 많은 외국인근로자를 취업시킨 베트남, 태국, 필리핀은 주로 제조업, 건설업, 농축산업에 종사하고 있는 것으로 나타났다. 반면 어업에는 인니(300명)의 근로자가 많았고, 서비스업에는 몽골(132명)의 근로자가 많이 종사하고 있었다(<표 II-7> 참조). 국적별로 한국어시험 합격률과 취업 업종에 있어 상이한 차이를 보여 주었다. 키즈키르, 베트남, 캄보디아, 몽골 등에서 송입된 근로자의 한국어 합격률이 높았다. 취업업종의 경우, 대부분 제조업의 비율이 높게 형성되어 있는 반면 농축산업의 경우, 베트남, 태국, 스리랑카, 몽골의 비율이 높았으며, 어업은 인니, 베트남, 건설업은 베트남, 필리핀, 태국의 취업률이 높게 집계되어 국적별로 차이를 나타내고 있다.

<표 II-7> 국가별 업종별 취업현황

(단위: 명)

국가	한국어시험		업종별 취업 현황					계
	횟수	합격자 (%)	제조업	건설업	농축산업	어업	서비스업 (일반)	
베트남	4	27,616 (81.9)	26,385	562	2,476	244	1	29,668
필리핀	5	16,560 (66.3)	21,514	131	66	-	-	21,711
태국	4	33,061 (59.1)	20,645	607	644	7	1	21,904
인니	4	28,682 (57.0)	11,496	-	195	300	-	11,991
스리랑카	5	7,179 (42.3)	8,274	-	337	25	13	8,649
몽골	4	18,410 (68.0)	13,492	-	306	96	132	14,026
우즈벡	2	5,028 (51.1)	1,379	-	2	-	-	1,381
방글라데시	1	2,915 (56.1)	-	-	-	-	-	-
캄보디아	2	3,685 (79.1)	744	-	170	19	-	933
파키스탄	1	2,048 (24.9)	700	-	-	-	-	700
키르기즈	1	777 (97.0)	25	-	-	-	-	25
중국	미정	-	629	-	-	8	-	637
네팔	1	6,782 (21.8)	234	-	-	-	-	234
미얀마	미정	-	-	-	-	-	-	-
동티모르	-	-	45	-	-	-	-	45
계	-	-	105,562	1,300	4,196	699	147	111,904

출처: 노동부 내부자료(2008).

외국인근로자가 가장 많이 종사하는 사업장 규모는 11인~30인 이하(32.2%), 4인 이하(23.2%), 5인~10인 이하(20.1%) 순으로 나타났다. 즉, 주로 30인 이하의 소규모업체에 많이 종사하고 있음을 알 수 있다(<표 II-8> 참조).

<표 II-8> 사업장 규모별

(단위: 누계, 명)

사업장 규모	일반 외국인	비율(%)	고용 특례자	비율(%)
계	111,904	100.0	79,402	100.0
4인 이하	25,946	23.2	43,122	58.7
5인 ~ 10인 이하	22,570	20.1	8,774	12.0
11인 ~ 30인 이하	36,038	32.2	11,669	15.9
31인 ~ 50인 이하	11,522	10.3	4,578	6.2
51인 ~ 100인 이하	9,304	8.3	3,347	4.6
101인 ~ 200인 이하	4,595	4.1	1,519	2.1
201인 ~ 300인 이하	1,436	1.3	232	0.3
301인 ~ 500인 이하	423	0.4	118	0.1
500인 이상	70	0.1	43	0.1

출처: 노동부 내부자료(2008).

외국인근로자의 통상임금은 국가에 관계없이 70만 원~80만 원 이상이 가장 많았고, 80만 원~90만 원 이상, 70만 원 이하로 나타났다(<표 II-9> 참조). 일반 외국인근로자의 임금은 최저임금(월 852,020원) 수준으로 야근 수당 등을 포함하면 114만 원 수준인 것으로 나타났다(노동부(2008). 재인용).

<표 II-9> 통상임금별 도입 인원 현황

(단위: 누계, 명)

구분	계	70만 원 미만	70만 원 ~ 80만 원 이상	80만 원 ~ 90만 원 이상	90만 원 ~ 100만 원 이상	100만 원 ~ 120만 원 이상	121만 원 이상
계	111,904 (100.0%)	7,675 (7.1%)	73,134 (68.2%)	23,252 (18.1%)	4,893 (4.1%)	2,388 (2.0%)	562 (0.5%)
베트남	29,668	1,677	19,615	6,014	1,455	755	152
태국	21,904	1,243	14,670	4,803	778	333	77
필리핀	21,711	1,104	14,479	4,761	930	347	90
몽골	14,026	1,137	9,061	2,744	631	384	69
인도네시아	11,991	1,673	7,431	2,120	505	187	75
스리랑카	8,649	840	5,406	1,719	366	259	59
중국	637	-	378	153	63	29	14
우즈베키스탄	1,381	-	885	351	96	43	6
파키스탄	700	-	448	176	36	26	14
캄보디아	933	-	635	263	14	18	3
네팔	234	1	112	98	15	6	2
미얀마	45	-	11	28	4	1	1
키르기즈	25	-	3	22	-	-	-

※ 통상임금: 기본급 + 매월 고정적으로 받는 수당(표준근로계약서 기준)
출처: 노동부 내부자료(2008).

외국인근로자가 상주하는 지자체를 살펴보면, 50.34%의 근로자가 경기도에서 일하고 있었으며, 경상남도 11.76%, 인천광역시 7.97%로 나타났다(<표 II-10> 참조).

<표 II-10> 지역별(광역시지자체별)

(단위: 누계, 명, %)

지역명	인원	비율	지역명	인원	비율
합 계	111,904	100.00			
경기도	56,327	50.34	충청남도	6,627	5.92
서울특별시	1,758	1.57	충청북도	4,563	4.08
인천광역시	8,921	7.97	대전광역시	444	0.40
경상남도	13,163	11.76	전라남도	2,320	2.07
경상북도	6,088	5.44	전라북도	2,053	1.83
부산광역시	2,996	2.68	광주광역시	1,155	1.03
울산광역시	2,467	2.20	강원도	610	0.55
대구광역시	1,922	1.72	제주도	490	0.44

▶ 방문취업제의 시행('07.3.4)으로 고용특례자는 취업허가 인정서를 발급받아 전국을 자유롭게 이동하면서 취업하므로 지역별 분석대상에서 제외
출처: 노동부 내부자료(2008).

국가별 외국인근로자의 연령대를 살펴보면, 베트남은 25세 미만(19,806명)이 가장 많았고, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 중국, 우즈베키스탄, 네팔, 미얀마는 30~40세 미만이 가장 많았다(<표 II-11> 참조).

<표 II-11> 연령별 도입 인원 현황

(단위: 누계, 명)

구분	계	25세 미만	25세~ 30세 미만	30세~ 40세 미만	40세~ 50세 미만	50세 이상	분류불능
계	111,904 (100.00%)	34,082 (30.70%)	33,220 (29.60%)	42,250 (37.70%)	2,251 (1.90%)	51 (0.05%)	50 (0.05%)
베트남	29,668	19,806	5,958	3,701	192	3	8
태국	21,904	3,084	6,741	11,244	784	16	35
필리핀	21,711	1,695	6,786	12,661	559	8	2
몽골	14,026	4,641	4,349	4,662	355	19	-
인도네시아	11,991	2,420	4,223	5,200	142	4	2
스리랑카	8,649	1,915	3,796	2,876	58	1	3
중국	637	13	145	406	73	-	-
우즈베키스탄	1,381	175	322	832	52	-	-
파키스탄	700	26	374	295	5	-	-
캄보디아	933	297	435	190	11	-	-
네팔	234	3	63	150	18	-	-
미얀마	45	1	15	27	2	-	-
키르기즈	25	6	13	6	-	-	-

※40세 초과 인원 : 자진출국 등 프로그램 인센티브에 의해 연령제한을 받지 않는 경우 등이 해당
출처: 노동부 내부자료(2008).

성별에 있어서도 모든 나라에서 남성의 비율이 높았지만, 중국의 경우는 여성의 비율이 21%로 타 국가에 비해 높은 것이 특징적이다(<표 II-12> 참조).

<표 II-12> 성별 도입 인원 현황

(단위: 누계, 명)

구 분	계	남	여
총계	111,904(100.0)	99,648(89.0)	12,256(11.0)
베트남	29,668	27,122(91.4)	2,546(8.6)
태 국	21,904	18,746(85.6)	3,158(14.4)
필리핀	21,711	18,627(85.8)	3,084(14.2)
몽 골	14,026	11,980(85.4)	2,046(14.6)
인도네시아	11,991	11,071(92.3)	920(7.7)
스리랑카	8,649	8,444(97.6)	205(2.4)
중국	637	503(79.0)	134(21.0)
우즈베키스탄	1,381	1,353(98.3)	28(1.7)
파키스탄	700	700(100.0)	-
캄보디아	900	801(85.9)	132(14.1)
네팔	234	231(98.7)	3(1.3)
미얀마	45	45(100.0)	-
키르기즈	25	25(100.0)	-

출처: 노동부 내부자료(2008).

외국인근로자의 인구, 사회학적인 특징에 대하여 유길상(2007)은 한국고용정보원 자료를 토대로 고용허가제에 의해 유입된 일반 외국인근로자의 일반적인 특징으로는 남성(87.9%)이며 미혼(65.8%)율이 높았고 연령은 평균 29.7세라고 기술하였다(<표 II-13> 참조).

<표 11-13> 고용허가제 외국인근로자의 인적 특성

구 분		인원(명)	구성비(%)
성	남자	64,168	87.9
	여자	8,868	12.1
연령	25세 미만	21,161	29.0
	25~29세	20,772	28.4
	30~34세	18,015	24.7
	35~39세	11,013	15.1
	40~49세	2,017	2.8
	50~59세	58	0.1
	60세 이상	-	-
평균연령		29.7세	
혼인상태	미혼	48,040	65.8
	기혼	24,996	34.2
학력	초졸	5,011	6.9
	중졸	9,612	13.2
	고졸	43,142	59.1
	전문대졸	7,719	10.6
	대졸 이상	7,552	10.3
전체		73,036	100.0

주: E-9 사증취득자로 2007년 5월 현재 불법체류 중인 자 포함.

출처: 한국고용정보원, 고용허가제 원자료(2007년 5월 30일 현재).

외국인근로자의 한국에서의 직장만족도를 조사한 결과, 전반적으로 모든 항목에서 고르게 높은 만족도를 보였으며 지난 2001년보다 매우 향상된 것으로 나타났다(유길상, 2007). 외국인근로자가 한국에서의 직장생활 과정에서 느끼는 애로사항으로는 고국에 있는 가족에 대한 그리움(57.7%)이 가장 크고 이어 한국인 관리자 및 동료와의 언어적 소통문제(42.3%), 고물가로 인한 생활의 어려움(24.7%) 등의 순으로 나타났다.

<표 II-14> 외국인근로자의 한국에서의 직장생활에 대한 만족도

(단위: 5점 척도 점수)

구분	급여수준	근로시간	작업내용	작업환경	생활환경	언어소통	동료와의 관계	상사와의 관계
2007년 조사	3.60	3.48	3.60	3.57	3.53	3.64	3.79	3.72
2001년 조사	2.53	2.38	2.59	2.47	-	-	2.74	2.60

주: 매우 불만(1점)부터 매우 만족(5점)까지 5점 척도임.

출처: '2007년 조사'는 유길상(2007), '2001년 조사'는 유길상·이규용(2001).

유길상(2007)에 의하면, 외국인근로자를 고용할 때 고려사항으로는 신체조건, 연령, 출신국가, 한국어 능력 등의 순으로 고려하는 것으로 나타났으며 업종에 따라 차이를 보여 주었다. 건설업은 신체조건에 이어 연령과 한국어 능력을 가장 많이 고려하였다. 경공업과 중공업은 신체조건, 출신국가, 연령을 가장 많이 고려한 반면 음식업은 한국어능력을 가장 많이 고려하는 것으로 나타났다. 고용회사의 규모에 따라서는 크게 차이를 보이지 않았다.

<표 II-15> 업종 및 고용사업체의 규모별 외국인근로자 고용 시 고려사항

(단위: 개, %)

구분	사례 수	신체 조건	연령	출신 국가	한국어 능력	성별	요구 임금 수준	직업 경력	학력	기타	기술자 격증	
전체	300	61.7	54.3	51.3	40.0	29.7	27.3	18.3	5.0	4.0	2.3	
업종	경공업	68	60.3	51.5	57.4	35.3	41.2	29.4	11.8	2.9	1.5	1.5
	중공업	132	62.1	56.8	68.2	30.3	25.8	26.5	15.2	8.3	2.3	0.8
	건설업	50	72.0	60.0	18.0	52.0	24.0	22.0	24.0	0.0	4.0	10.0
	음식업	50	52.0	46.0	32.0	60.0	30.0	32.0	30.0	4.0	12.0	0.0
규모	1~9인	119	59.7	52.1	50.4	43.7	29.4	27.7	21.8	2.5	3.4	0.8
	10~29인	137	60.6	54.7	53.3	36.5	32.1	26.3	17.5	7.3	2.9	3.6
	30인 이상	44	70.5	59.1	47.7	40.9	22.7	29.5	11.4	4.5	9.1	2.3

출처: 사업체 실태조사 결과(2007).

외국인근로자 고용에 따른 애로사항으로는 필요한 외국인근로자 확보의 어려움, 의사소통의 애로, 애사심 부족, 문화 및 생활습관상의 차이 등이 상대적으로 높게 나타났다. 특히 회사의 규모가 작을수록 필요한 외국인근로자 확보의 어려움이 크며, 업종별로 경공업과 중공업의 경우 특히 의사소통에 대한 애로와 문화 및 생활습관상의 차이가 큰 애로사항으로 나타났다.

<표 II-16> 업종 및 고용사업체의 규모별 외국인근로자 고용 시 애로사항

(단위: 5점 척도)

항 목	전체	업종				규모		
		경공업	중공업	건설업	음식업	1~9인	10~29인	30인 이상
필요한 외국인근로자 확보의 어려움	3.4	3.5	3.3	3.5	3.5	3.5	3.4	3.2
외국인의 사업장 이탈률이 높음	2.6	2.6	2.5	2.8	2.5	2.7	2.5	2.6
문화 및 생활습관상의 차이가 큼	3.1	3.5	3.2	2.7	2.8	3.1	3.1	3.1
의사소통에 애로가 많음	3.2	3.5	3.7	2.4	2.5	3.1	3.4	3.4
근면성이 떨어짐	2.6	2.7	2.6	2.6	2.5	2.7	2.5	2.7
기능숙련도가 낮음	2.9	3.0	2.8	2.9	2.7	2.8	2.9	2.9
내국인 근로자와 융화가 안 됨	2.5	2.4	2.5	2.5	2.5	2.6	2.4	2.6
애사심이 적음	3.2	3.4	3.2	3.1	3.0	3.2	3.2	3.3
생산성이 낮음	2.7	2.8	2.6	2.8	2.5	2.6	2.7	2.7
일에 대한 적응력이 낮음	2.7	2.7	2.7	2.8	2.6	2.8	2.7	2.7
외국인근로자에 대한 사후관리가 이루어지지 않음	2.9	3.0	2.8	2.8	3.0	3.0	2.8	2.9
외국인근로자들의 집단행동이 빈번함	2.3	2.5	2.2	2.4	2.2	2.4	2.2	2.4
산업연수생에 비해 외국인근로자의 요구사항이 많음	3.0	3.2	3.1	2.9	2.7	3.0	3.0	3.1

※ 각 항목은 전혀 그렇지 않다(1점)에서 매우 그렇다(5점)까지 5점 척도임.

출처: 사업체 실태조사 결과(2007).

현재 고용하고 있는 외국인근로자의 질에 대해 고용주는 보통 수준보다 다소 높은 만족도를 보여 주었다(유길상, 2007). 세부적으로 외국인근로자의 연령(5.00점 중에서 3.52)에 대해 가장 만족도가 높았으며 이어 성실성(3.52), 국내 적응력(3.52), 동료와의 관계 (3.48)의 순으로 높게 나타났다. 한국어 능력에 대한 만족도는 (2.79)로 가장 낮게 나타났다. 업종별로 한국어 능력이 우수한 고용특례자를 고용하고 있는 음식업과 사업장 규모는 10인 미만의 영세사업장의 만족도가 가장 높았다.

제3절 외국인근로자 직업능력개발제도

외국인근로자를 대상으로 하는 직업능력개발은 크게 입국 전 사전교육과 입국 후 취업교육이 있으며 그밖에 사후지원이 있다. 이러한 교육 및 지원 활동은 외국인근로자의 국내 적응력 제고를 가장 중요한 목표로 두고 있으며 외국인근로자가 사업장에 배치되기 전에 이루어지는 교육서비스(사전교육, 취업교육)와 배치 후의 지원 활동(사후지원)으로 구분될 수 있고, 사업장 배치 전의 교육 활동은 입국 전 송출국가에서 이루어지는 사전교육과 입국 후 취업교육으로 나누어 볼 수 있다. 이를 순서대로 살펴보면 다음과 같다.

사전교육에 대해서 알아보면, 국내 고용주와 근로계약이 체결되면 외국인근로자는 자국의 송출기관이 실시하는 취업능력배양 및 한국적응에 필요한 사전교육과 건강검진을 받아야 한다. 한국에 입국하기 전 진행되는 사전교육은 한국사회에 대해 최대한 빨리 적응할 수 있도록 교육과정을 구성하여 진행되며 우리 정부가 입국 전 사전 교육 커리큘럼(안)을 제시한다. 한국생활조기 정착을 위한 소양교육과 직무능력 배양을 위한 기능교육으로 구별하여 운영하고 있는데 소양교육으로는 한국어, 한국문화 및 고용허가제에 대한 이해로 구성되며 기능교육은 산업안전, 보건 등의 공통교육과 업종별 교육으로 구성되어 있다. 사전 교육시간은 총 85시간으로 진행되었다가 2008년 7월 1

일부터는 45시간으로 단축되었다⁶⁾.

취업교육은 외국인근로자가 입국 후 노동부령이 정하는 기간 내에 대통령령이 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위해 실시하는 의무교육을 말한다(외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 제11조). 외국인 취업교육은 2박 3일 집체훈련과정으로 20시간 이상으로 진행된다. 취업활동에 필요한 업종별 기초기능, 외국인근로자 고용허가제도에 관한 사항, 산업안전보건, 근로기준법 및 출입국관리법 등 관련 법령, 한국의 문화 및 생활 등에 관한 내용으로 교육을 진행하고 있다. 외국인근로자의 취업교육 시간, 내용 그밖에 외국인 취업교육 실시에 필요한 사항은 법령으로 정하고 있다.

사후지원은 취업 후 외국인근로자의 안정적인 정착과 나아가 귀환을 준비하기 위해 지원되는 교육으로 회사 자체에서 실시되거나 비정부기구 등을 통해 실시되고 있다. 특히, 2007년 하반기부터 외국인근로자의 인권보호활동을 수행해 온 비정부기구(NGOs) 등을 외국인근로자 서포터스 기관으로 선정하고 이들을 통해 외국인근로자에 대한 노동상담, 언어지원, 의료지원, 교육상담 등 외국인근로자의 고용, 체류서비스를 제공하고 있다.

우리 정부에서는 사전교육과 취업교육에 대해 교육시간과 교육내용에 대한 기본적인 지침을 제공하고 이를 준수할 것을 요구하고 있으나 사후지도에 대해서는 특별한 지침을 제시하고 있지 않다. 이들 교육 및 지원활동의 운영방향으로는 사용자의 요구에 부합된 현장중심의 취업교육 프로그램 운영, 둘째, 이해하기 쉽고 산업현장과 일치된 교재 개발 보급 등 교수기법개발 및 시청각매체 활용으로 교육효과 제고, 셋째, 불법체류자 발생 예방 교육 등 외국인력 도입제도를 제대로 정착시키는 데 있다고 본다(박찬섭, 2006).

1. 입국 전 사전교육

일반외국인근로자는 취업능력배양 및 국내 조기정착 유도를 위해 근로계

6) 2008년 7월부터 사전교육 시간이 현행 85시간에서 45시간으로 축소되었음(노동부 외국인력정책과, 취업교육 및 사전교육 개편 방안, '08.7.1).

약을 체결한 근로자로 한국에 입국 전 본국에서 사전교육을 받도록 하고 있다. 사전교육시간은 총 85시간으로 한국생활 조기정착을 위한 소양교육(35시간)과 직무능력 배양을 위한 기능교육(50시간)으로 구성하여 2008년 6월까지 운영되어 왔다. 그러나 사전교육기간이 필요 이상 장기간 소요됨에 따라 국내 인력 도입기간이 지체되고, 기능교육은 교실 및 교사 부족 등으로 인해 형식적으로 이루어지는 등의 문제점이 제기되었다(노동부 외국인력정책과, '08.7.1). 이에 국내 사업주 수요에 부합하고 외국인근로자의 국내 생활 조기정착을 도울 수 있는 사전 교육과 입국 후 취업교육을 연계하는 교육과정이 요구되어 2008년 7월 1일자로 사전교육 운영지침이 개정되었다. 이의 내용에 따르면 총 교육시간은 85시간에서 45시간으로 40시간 축소되었으며, 소양교육의 전체 교육시간은 35시간에서 40시간으로 확대되었는데 특히 한국어 교육이 5시간 확대되었고 고용허가제의 이해 교과목명은 관계법령으로 변경되었다. 기능교육은 그 실효성이 의문시되면서 50시간에서 5시간으로 대폭 줄어들어 공통교육이 35시간에서 5시간으로 축소되었고 업종별 교육은 삭제되었다(<표 II-17> 참조).

<표 II-17> 입국 전 사전교육 교과 과정 개편(안)

구분	개편 전		개편 후		비고
	교과목	시간	교과목	시간	
총 교육시간	개편 전	85	개편 후	45	40시간 축소
소양교육	한국어교육	15	한국어교육	20	5시간 확대
	한국문화이해	7	한국문화이해	7	-
	고용허가제이해	13	관계법령	13	-
기능교육	공통교육	35	공통교육 (산업안전위주)	5	30시간 축소
	업종별교육	15	업종별교육	-	제외

※ 다만, 농축산업의 경우 AI, 구제역 등 방지를 위해 취업교육 기간을 11일 이상 유지하는 방안 검토.

출처: 노동부(2008). 취업교육 및 사전교육 개편방안. 내부자료 재인용.

사전교육기관은 송출국가 예산으로 운영되고 정부부처의 관리, 감독을 받는 공공직업훈련기관과 송출국가에서 추천하는 훈련기관 중 우리나라 노동부가 인정하는 기관을 교육기관으로 지정하는 절차로 진행된다. 일반 외국인근로자 선발 및 도입 과정은 한국 정부와 송출국 정부 간에 양해각서를 체결하여 외국인구직자 선발조건, 방법, 기관, 상호 간 준수사항 등을 합의하여 준수하도록 하고 있다. 사전교육은 송출국가의 예산으로 운영되는 사전교육기관에 의해 제공된다. 사전교육기관은 정부부처의 관리, 감독을 받는 공공직업훈련기관과 송출국가에서 추천하는 훈련기관 중 우리나라 노동부가 인정하는 기관을 교육기관으로 지정하고 있다.

기존 연구들에서 제시된 사전교육의 특징, 문제점, 개선사항 등을 종합적으로 살펴보면 다음과 같다.

송시열(2005)에 의하면 외국인근로자는 사전교육의 필요성에 대한 인지도가 매우 높은 것으로 나타났다. 취업교육을 이수하고 있거나 외국인 지원기관에서 무작위로 추출된 외국인근로자 160명을 대상으로 조사한 결과, 사전교육이 ‘대단히 필요하다(66.3%)’, ‘필요하다(26.9%)’로 총 93.2%가 사전교육이 필요하다고 응답하였다. 사전교육이 필요한 가장 큰 이유는 ‘현장에서의 작업능률성을 높이기 위해서’(35.4%)라고 응답하여 취업교육에 대한 필요성과 목적의 차이를 보여 주었다. 취업교육이 가장 큰 필요성에 대해서는 ‘사업주와 근로자 간의 관계를 원만하게 해결하기 위해서(57.0%)’라고 응답하였다. 사전교육 교과목의 중요도에 대해 한국어교육(31.3%)과 기초기능습득(30.4%)을 가장 우선시하였다(송시열, 2005, p.53). 따라서 사전교육내용에 대한 만족도는 일반적으로 매우 높은 것으로 나타났다(유길상, 2007). 특히 한국어교육과 산업안전분야 교육에 대한 만족도가 각각 4.4점(5점 만점)으로 가장 높게 나타났다. 이 당시 시행되었던 150시간의 사전교육 시간보다 시간이 더 필요한 것으로 나타났다. 사전교육시간이 더 필요한가에 대한 질문에 대해 ‘대단히 필요하다(52.2%)’, ‘필요하다(27.0%)’로 80%가 더 많은 양의 사전교육시간을 요구하고 있는 것으로 나타났다. 사전교육 시간 중 교과목별로 편성된 시간의 패턴과 유사한 것으로 나타났다. 즉 한국어교육이 57.39시간으로 가장 많

은 시간을 차지하고, 그 다음이 기초기능습득으로 29.16시간이었다. 특히 사전교육에서의 한국어 교육은 생활(60.8%)과 업무(45.0%)에 도움을 주는 가장 중요한 교육내용이라고 응답하였다(송시열, 2005).

반면 송출국에서 한국어 수강은 용이하지 않은 것으로 보고되고 있다. 송출국 내에서 한국어 수강의 용이성에 대해 조사한 결과(최은혜, 2006), 교육기관도 많고 교육비용도 저렴한 편이라고 응답한 비율은 44.3%이었으며 나머지 50% 이상의 외국인근로자들은 자국에서 한국어교육의 수강이 용이하지 않은 것으로 답변하였다. 송출국에서 받는 한국어교육기간은 국가별로 매우 다르나 평균 2.5개월로 나타났다. 그 결과 외국인근로자들은 사전교육의 내실화를 위해 필요한 개선책으로 ‘한국어 교육 강화(13.1%)’를 가장 많이 지적하게 되었다고 보고 있다. 교육기간을 늘리거나 자국어 및 영어를 구사할 수 있는 강사의 필요성, 상담 센터의 증가 등이 필요하다고도 지적하였다. 한국어능력시험은 외국인근로자가 구직등록을 하기 전에 치르도록 되어 있다. 합격 후에 외국인근로자가 구직등록을 할 수 있기에 외국인근로자는 사설학원 등에서 개인적으로 한국어 교육을 받는 경우가 많아진다. 이런 경우 외국인근로자 개인의 비용부담이 커지게 되고 사적인 비용 이외에도 한국어 능력시험 대리시험, 문제유출을 위한 브로커 개입 등으로 송출비용이 늘어날 수 있다는 점이 문제점으로 지적되었다(최은혜, 2006). 따라서 그 대처방안으로 외교통상부 산하 한국국제협력단(KOICA)에서 파견한 한국해외봉사단원(KOV)이 MOU(양해각서)를 체결한 국가에 파견하여 한국어 교육을 담당하게 하자는 방안이 제시되어(최은혜, 2006), 현재 시행 중이거나 보조교사로 활용되고 있는 실정이다.

사전교육이 예전에 비하여 점차 개선이 되고 있는 상황이지만 여전히 교육참여와 관련하여 문제점이 지적되고 있다(유길상, 2007; 최은혜 2006). 2006년 외국인근로자 277명을 대상으로 조사한 결과 150시간의 사전교육기간을 제대로 받고 온 외국인근로자가 많지 않다는 문제점을 지적하였으며(최은혜, 2006), 2006년 고용허가제를 통해 입국한 전체 외국인근로자 300명을 표본 대상으로 조사한 연구에서도(유길상, 2007), 입국 전 송출기관으로부터 사

전교육을 받았는지에 대해 한국어 (83.5%), 한국문화 (71.4%), 노동관련제도 및 법 (67.0%), 산업안전 (63.6%)의 순으로 수강한 것으로 나타났다.

노동부에서는 이와 같은 사전교육과 관련하여 지적되고 있는 문제점들을 개선하기 위한 노력의 일환으로 송출국가 사전교육 교과과정 컨설팅 사업을 2008년부터 시작하였다. 『노동부 컨설팅 수행(안)』에서는 송출국가에 따라 교육내용 및 시간 등이 상이하게 운영되고 있어 외국인근로자들의 입국지연, 국내사업장 부적응 및 이탈, 사업주 불만 등 부정적인 문제들의 요인으로 지적되어 왔음을 꼽고 있다(노동부, 2008). 또한 사전교육이 노동부의 요구수준에 부합하지 못한 채 충실하지 못하게 이루어지고 있고 교육시간에 비해 교육효과가 미흡하다고 문제를 제기하고 있다. 이러한 문제점의 해결책의 일환으로 노동부에서는 컨설팅 사업을 수행하고 있다고 볼 수 있다. 노동부, 공단, 민간취업교육기관이 합동으로 송출국가의 사전교육 내용을 관리, 컨설팅하여 교육이 실효성을 제고한다는 취지하에 송출국가별 사전교육 교과과정을 점검하고 현실적으로 이해하기 쉽게 개편하여 교육효과와 고객 만족도를 제고하려는 것이다. 또한 실제 실기교육이 이뤄지지 않고 교육효과가 적은 일부 과목을 축소, 폐지하는 등 교과목을 조정하여 교육효과를 극대화한다는 방침이다.

2. 입국 후 취업교육

취업교육은 고용허가제도에 의해 실시되며, 취업교육은 ‘외국인근로자의 고용등에관한법률’에 따라 입국하는 노동자⁷⁾(이하 일반 외국인근로자)나 이미 입국한 외국인⁸⁾(이하 고용특례자)을 대상으로 하고 있다. 취업교육은 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육을 말하며, 일반

7) 고용허가제에 의해 MOU(양해각서)를 체결한 국가로 인니, 필리핀, 태국, 스리랑카, 몽골, 베트남 등 15개국에서 입국하는 일반 외국인근로자이다.

8) 외국인근로자 고용특례에 해당하는 자로 방문동거자(F-1-4)로서 취업교육을 이수한 외국국적동포(국내 호적에 등재되어 있는 자 및 그 직계존비속, 국내 8촌 이내의 혈족 또는 4촌 이내의 인척의 초청을 받은 동포)

외국인근로자를 고용하려는 모든 사용자는 일반 외국인근로자가 취업교육을 받도록 의무화되어 있다⁹⁾. 외국인 취업교육은 2박 3일 집체훈련과정으로 20시간 이상으로 진행하고 취업활동에 필요한 업종별 기초기능, 한국의 문화 등에 관한 내용으로 교육을 실시하고 있다. 외국인근로자의 취업교육의 시간, 내용 그밖에 외국인 취업교육 실시에 필요한 사항은 법령으로 정하고 있다.

외국인 취업교육의 실시 및 도입 경위(박찬섭, 2006)로는 2003년 7월 31일 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 국회 본회의를 통과하였고, 2003년 8월 16일 「외국인근로자의 고용 등에 관한 법률」이 제정, 공포되었다. 동 법률 제 11조(외국인 취업교육) 1항에서는 “외국인근로자는 입국한 후에 노동부령이 정하는 기간 이내에 대통령령이 정하는 기관에서 국내 취업활동에 필요한 사항을 주지시키기 위하여 실시하는 교육을 받아야 한다”고 명시하고 있다. 2004년 8월 7일 고용허가제(외국인취업교육)가 시행되게 되었다.

외국인근로자 취업교육을 담당하는 기관은 ‘대통령령이 정하는 기관’과 산업별 특성 등을 고려하여 노동부장관이 정하여 고시하는 비영리법인 또는 비영리단체가 맡고 있다. 입국 후 취업교육은 한국산업인력공단과 국제노동협력원(구 한국국제노동재단)이 수행해 왔었다. 그러나 2007년 7월 1일부터는 한국산업인력공단은 외국인근로자 취업교육 전반의 총괄관리와 외국국적동포의 취업교육을 전담하고 있으며, 한국산업인력공단이 담당해 온 일반 외국인근로자 교육은 국제노동협력원과 중소기업중앙회, 대한건설협회, 노동협동조합중앙회, 수산업협동조합중앙회 등 민간대행기관이 담당하고 있다. 구체적으로 국제노동협력원은 몽골, 베트남, 태국, 중국에서 송출된 근로자들을 담당하며, 나머지 네 개 기관은 업종에 따라 해당 대상자들(각각 제조업, 농업, 수산업, 건설업 근로자)의 교육을 담당하고 있다. 외국인 취업교육담당기관을 분리하는 이유는 “외국인취업교육기관을 복수 운영하여 경쟁체제를 구축함으로써 교육의 질 및 서비스 제고를 통해 고용허가제에 잘 적응할 수 있는 양질의 인력양성을 가능하기 위함”이라고 고용허가제 업무 편람에서 밝히고 있다

9) 일반 외국인근로자의 취업교육의 부담은 사업주가 한다. 반면 고용특례자인 경우 취업교육비용은 본인 부담이다.

(2004. 8). 각 기관별 업종 및 국적 분포는 다음의 표 <표 II-18>과 같다.

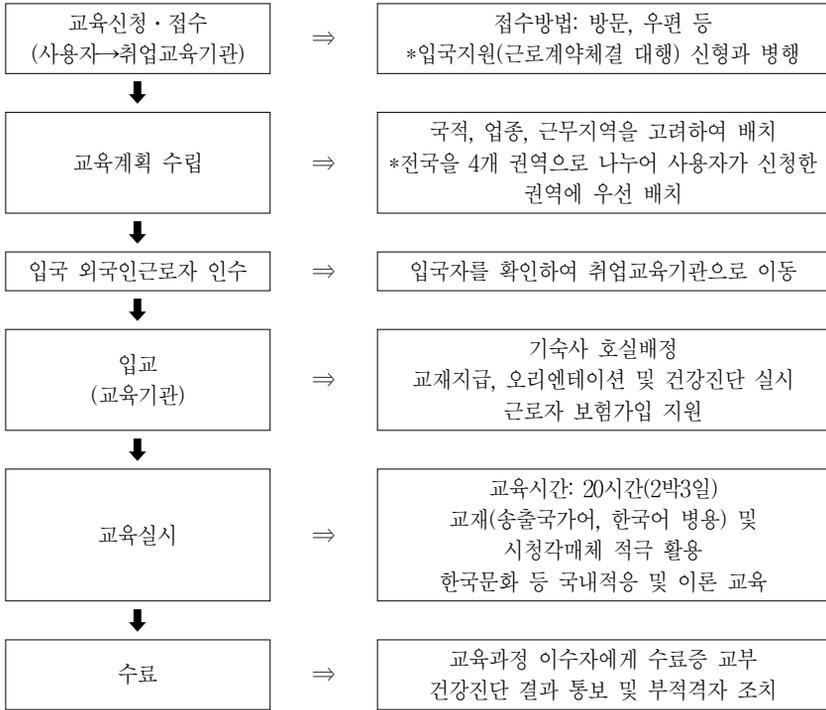
<표 II-18> 기관별 취업교육 대상자의 업종 및 국적 분포(2008. 3월 시점)
(단위: 명)

구 분		재단	중기	농협	수협	건협	계
업종	제조업	4,761	3,561	-	-	-	8,322
	농축산업	17	20	633	-	-	633
	서비스업	4	1	-	-	-	5
	건설업	17	-	-	-	434	451
	어업	89	14	-	164	-	267
국적	필리핀	-	481	-	-	-	481
	태국	1,562		206		205	1,973
	인니	-	1,016	-	145		1,161
	스리랑카	-	826	-	-	-	826
	베트남	1,835	-	213	19	229	2,296
	몽골	1,491	-	71	-	-	1,562
	우즈벡	-	836	-	-	-	836
	캄보디아	-	412	143	-	-	555
	키르키즈	-	25	-	-	-	25

출처: 노동부 내부자료(2008).

취업교육은 외국인근로자의 취업교육 신청·접수에서 시작되어 교육계획 수립, 입국 외국인근로자 인수, 입교, 교육실시, 수료의 과정으로 진행된다 ([그림 II-1] 참조).

[그림 II-1] 취업교육업무 흐름도



출처: 박찬섭(2006). 『외국인근로자 취업교육과 교육만족도에 기초한 교육과정 개선방안 연구』, 한 국기술교육대학교 석사학위 청구논문, 재구성.

취업교육시간은 20시간으로 입교식과 수료식 및 건강진단을 위한 2시간 외에 사업주 교육¹⁰⁾이 별도 시간으로 편성된다. 교육대상자의 업종, 국가를 고려하여 편성하되 교육기관 및 수용 규모를 감안하여 탄력적으로 운영되고 있다. 각 교육기관은 노동부가 고시하는 일정으로 교육을 진행하도록 되어 있다(<표 II-19> 참조).

10) 외국인근로자에게 취업교육은 당연이수이지만 사업주교육은 당연이수가 아니다.

<표 II-19> 교육일정(노동부 예시)

1일차	2일차	3일차
<ul style="list-style-type: none"> · 입교식 · 건강진단 · 한국어교육 · 고충처리 및 상담 절차 · 고용허가제법 · 출입국관리법 	<ul style="list-style-type: none"> · 한국문화(4시간) · 기초기능(2시간) 	<ul style="list-style-type: none"> · 산업안전보건 · 한국어 교육 · 각종 보험 가입 · 사용자 교육 · 수료식 · 외국인근로자 퇴소

출처: 노동부(2008). 『취업교육 및 사전교육 개편방안』, 내부자료 재인용.

취업교육기간 내 교육뿐만 아니라 건강진단과 보험가입 및 사용자 교육을 실시하고 있다. 건강검진¹¹⁾은 전염병을 가진 외국인근로자의 국내활동 사전 방지 및 원활한 고용관리를 위해 실시하고 있고, 외국인근로자의 고용관리 및 권익보호를 위해 사용자는 출국만기보험, 보증보험을 외국인근로자는 귀국비용보험¹²⁾, 상해보험 등 4가지 보험을 가입하여야 하는데, 사용자, 외국인 근로자의 편의도모를 위해 각 취업교육기관에서 취업교육기간 중에 보험사업자와 사용자 및 외국인근로자가 보험계약을 하고 있다.

또한 사용자(또는 대리인)는 취업교육 마지막 날 교육기관을 직접 방문하여 취업교육을 이수(건강진단 통과)한 외국인근로자를 직접 인수하고 있다. 이때 사용자 또한 교육을 받는다. 사용자 교육은 사용자가 외국인근로자를 고용하면서 알아야 할 필요사항 및 외국인근로자의 본국에 대한 문화 등에 관하여 1시간의 교육을 받는다. 그러나 외국인근로자의 취업교육은 당연이수이지만 사용자 교육은 당연이수가 아니기에 현재 사용자들은 그 필요성을 간과하고 있는 실정이다.

강사는 직업훈련교사, 관계공무원 및 전문가 등 일정요건을 갖춘 자를 활용되 가급적 송출국가 언어로 교육이 가능한 자를 활용하도록 권고하고 있

11) 건강검진은 입국 전 송출기관에서도 실행한다. 2005년 11월 현재 입국한 몽골, 베트남근로자 약 10,000명 중 9명이 건강검진 불합격으로 본국으로 돌아간 경우가 있다.

12) 귀국비용보험은 외국인근로자가 3년의 취업기간 만료 후 본국으로 돌아가는 여비에 해당하는 보험으로 외국인근로자가 본국으로 돌아갈 때 돌려받을 수 있다.

다. 한국산업인력공단에서 제시한 취업교육강사 자격기준은 아래 <표 II-20>과 같다(박찬섭, 2006)

<표 II-20> 취업교육강사 자격기준 (산업인력공단)

분야	자격기준
한국어교육	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직업훈련교사 자격소지자 또는 정·준교사 자격이 있는 자로서 20시간 이상의 한국어교수연수과정을 수료한 자 2. 해당분야 대학 또는 전문대학의 전임강사 이상인 자로서 해당분야 2년 이상의 교육경력이 있는 자 3. 초·중등학교 교사로서 해당분야 2년 이상의 교육경력이 있는 자 4. 대학졸업이상의 학력을 가진 자로서 해당분야 3년 이상의 교육경력이 있는 자 5. 국가공무원 또는 정부출연기관 직원으로서 재직경력이 10년 이상인 자로 20시간 이상의 한국어교수연수과정을 수료한 자 6. 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
한국 문화이해	<ol style="list-style-type: none"> 1. 직업훈련교사 자격소지자 또는 정·준교사 자격이 있는 자로서 2년 이상의 교육경력과 해당분야 소양을 갖춘 자 2. 대학 또는 전문대학의 전임강사 이상인 자로서 2년 이상의 교육경력과 해당분야 소양을 갖춘 자 3. 초·중등학교 교사로서 2년 이상의 교육 경력과 해당분야 소양을 갖춘 자 4. 대학졸업이상의 학력을 가진 자로서 3년 이상의 교육경력과 해당분야 소양을 갖춘 자 5. 국가공무원 또는 정부출연기관 직원으로서 재직경력이 10년 이상인 자로 해당분야 소양을 갖춘 자 6. 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
산업 안전보건	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학졸업이상의 학력을 가진 자 또는 국가자격증 소지자로서 해당 분야 3년 이상의 실무경력이 있는 자 2. 직업능력개발훈련 교사로서 해당분야 2년 이상의 직업교육훈련 경력이 있는 자 3. 관련 공무원으로서 해당분야 3년 이상의 경력이 있는 자 4. 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
기초기능	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학졸업이상의 학력을 가진 자 또는 국가자격증 소지자로서 해당분야 3년 이상의 실무경력이 있는 자 2. 직업능력개발훈련 교사로서 해당분야 2년 이상의 직업교육훈련 경력이 있는 자 3. 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자
출입국 관리법 및 근로기준법 등 관련법령	<ol style="list-style-type: none"> 1. 대학졸업이상의 학력을 가진 자로 해당분야에서 3년 이상의 교육경력 또는 실무경력이 있는 자 2. 관련 공무원으로서 해당 분야 3년 이상의 경력이 있는 자 3. 국가공무원 또는 정부출연기관 직원으로서 재직경력이 10년 이상인 자로 해당분야 강의 능력이 있다고 인정되는 자 4. 기타 이와 동등한 자격이 있다고 인정되는 자

출처: 박찬섭(2006). 『외국인근로자 취업교육과 교육만족도에 기초한 교육과정 개선방안 연구』, 한국기술대학교 석사학위 청구논문.

취업교육의 개선방향을 연구한 김현우(2005) 연구에 의하면, 취업교육의 도움 정도 인식에 있어 응답자의 48.6%가 매우 큰 도움이 되었다고 응답하였으나, 취업교육을 받는 외국인근로자의 한국어나 영어 수준은 대단히 낮은 것으로 나타나 취업교육이 한국어나 영어로 진행되는 경우 교육내용에 대한 이해도가 낮은 것으로 예측되었다.

즉 2008년 6월 현재까지의 취업교육은 송출국 사전교육 시 한국생활 및 문화에 대한 경험과 지식이 부족한 강사들이 수업을 맡아 한국에 대한 피상적 지식만 전달하고, 적정 교육시설 확보 및 다양한 산업수용에 맞는 현장 중심의 교육이 어려워 기초기능 교육이 이론 위주의 형식적 교육에 그침에 따라 노동부에서는 2008년 7월 1일자로 취업교육의 교과과정을 개편하기에 이르렀다. 한국어(4시간), 노동관계법(4시간, 고충처리(2시간), 산업안전(4시간) 교과과정은 현행을 유지하되 한국문화는 2시간에서 4시간으로 증편하고 기초기능은 4시간에서 2시간으로 축소 개편하였다. 그 상세내용은 다음의 <표 II-21>과 같다.

<표 II-21> 취업교육 교과과정 개편안

과목	배정	내 용	과목	배정	내 용
한국문화	2H	<ul style="list-style-type: none"> 한국의 특성과 경제발전 한국문화와 직업생활 	한국문화	3H	<ul style="list-style-type: none"> 한국의 특성과 경제발전 한국문화와 직업생활 기초 법질서
관계법령	5H	<ul style="list-style-type: none"> 고용허가제, 방문취업제 노동관계법 	⇒ 관계법령	6H	<ul style="list-style-type: none"> 노동관계법 출입국관리법 취업절차 및 안내
기초기능 및 작업안전	8H	<ul style="list-style-type: none"> 제조업, 서비스업, 건설업, 농축산업, 어업 등 업종별 기초기능 및 작업안전 	기초기능 및 작업안전	6H	<ul style="list-style-type: none"> 업종별로 특화된 기초기능 및 작업안전 교육 실시

* 고충처리(2H), 산업안전(3H) 교과과정은 현행시간 유지.

출처: 노동부(2008). 『취업교육 및 사전교육 개편방안』, 내부자료 재인용.

취업교육과 관련하여 기존 연구, 문헌에서 제시한 특징, 문제점, 개선점 등을 살펴보면 다음과 같다.

박찬섭(2006)은 취업교육 수료 또는 수료 후 1개월 이상 경과한 필리핀, 태국, 인도네시아에서 유입된 외국인근로자를 대상으로 조사를 실시하였으며, 조사 결과, '실습 등의 현장과 일치된 교육 확대' '질의, 응답, 토론 등 참여식 교육 확대', '시청각 교육확대' 등 교육방법이 개선이 필요하다는 점을 지적하였다.

유길상(2007)은 외국인근로자에 대한 취업교육과 사업주에 대한 교육 시 강화가 필요한 교육내용에 대한 조사결과를 제시하였다. 취업교육 시 강화가 필요한 내용으로는 한국어(49.0%), 직업정신(38.3%), 한국문화 및 생활에 관한 기본 소양(23.3%), 산업안전(15.3%), 관련법규(7.0%), 기초 기능(4.7%) 등의 순으로 나타났다. 업종별로는 음식업과 건설업은 직업정신, 한국어의 순으로 강화가 필요하다고 응답한 반면 중, 경공업의 경우에는 한국어, 직업정신의 순으로 응답하였다. 업체 규모별로는 규모가 클수록 한국어의 강화에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다. 사용자 교육 시 강화가 필요한 내용으로는 고용 관리 시 유의사항, 국가별 문화차이 및 특성, 고용관련 각종 신고의무, 고용허가제도 설명(21.3%) 등으로 나타났으며 업종별로는 음식업의 경우 국가별 문화차이 및 특성의 강화(36.0%), 건설업은 고용허가제도 설명(38.0%)의 강화를 가장 많이 요구하였고, 중·경공업은 고용관리 시 유의사항과 국가별 문화차이 및 특성에 대한 강화를 가장 많이 요구하였다. 규모별로는 크게 차이를 보이지 않았다.

3. 사후지원

외국인근로자는 취업교육을 의무적으로 이수한 후 국내에 유입된 지 2~3일 만에 현장에 파견된다. 따라서 문화적 이질감은 물론 언어장벽에 의한 불충분한 의사소통 능력으로 인해 여러 가지 문제가 발생하고 있으나, 다음의 <표 II-22>에서 볼 수 있듯이 현장에서 문제가 발생했을 때 아직까지 약

60%가 회사 스스로 처리하고 있는 실정이며 외국인지원센터의 도움 요청은 약 34% 수준에 머무르고 있다. 이러한 문제의 해소와 외국인근로자의 안정적인 정착, 나아가 귀환을 위한 준비에 이르기까지 장기적이고 포괄적인 외국인근로자의 사후적인 교육 및 지원이 필요하다.

<표 II-22> 외국인근로자로 인한 문제 발생 시 대처 방법

(단위: %)

구분	전체	업종			
		경공업	중공업	건설업	음식업
회사 스스로 처리	59.7	52.9	53.8	64.0	80.0
공공기관 또는 외국인지원센터에 도움 요청	34.3	44.1	40.2	28.0	12.0
갈등 없음	5.0	4.4	5.3	4.0	6.0
외국인근로자 알선업자에게 도움 요청	4.7	2.9	6.1	4.0	4.0
NGO 등 외국인지원단체에 도움 요청	1.0	-	2.3	-	-

출처: 노동부 내부자료(2008).

사후지원을 운영하고 있는 기관으로는 크게 3가지로 분류할 수 있다. 자체적으로 사후지원 프로그램을 운영하는 고용 회사, 중소기업사업주의 인력활용 원활화를 도모할 목적으로 국가에서 지원하고 있는 외국인근로자지원센터, 그리고 외국인근로자의 국내적응을 위해 통역, 교육, 상담 등의 업무를 지원하고 있는 비영리 법인 또는 단체가 있다. 이들 비영리법인 및 법인 단체 중 선정된 일부는 신규채용 직원에 대한 인건비와 사회보험료를 통해 지원 받고 있다.

특히 외국인근로자지원센터는 외국인근로자에 대한 고충상담, 한국어·생활법률·한국문화교육 등의 지원을 통해 외국인근로자의 국내생활적응 및 원활한 취업활동을 촉진하여 중소기업사업주의 인력활용 원활화를 도모할 목적으로 외국인근로자 지원센터를 설치, 운영하고 있다. 2007년 3월 현재 세 개의 기관이 설립되어 있으며 추후 추가 설립 예정이다. 각 기관의 현황과 주요 사업은 아래 <표 II-23>과 같다.

<표 II-23> 외국인근로자지원센터 현황

구분	한국	안산	의정부
설립일	2004. 12. 23	2006. 12. 15	2007. 7. 25
설립기관	근로복지공단 (’07. 1. 1. 산업인력공단으로 이관)	한국산업인력공단	한국산업인력공단
주소	서울 가리봉동 137-1	안산 고잔동 531-2	의정부 의정부동 582-3
위탁기관	(사)지구촌사랑나눔	(재)대한예수교장로회 서울노회유지재단	(재)한국국제노동재단
근무인원	20명	15명	15명
홈페이지	www.migrantok.org	www.afwc.or.kr	www.ufc.or.kr
근무시간	월~목: 8:30~18:00 일요일: 13:00~19:00 ※ 금, 토요일: 휴무	화~금: 9:00~18:00 일요일: 13:00~21:00 ※ 월, 토요일: 휴무	화~금: 9:00~18:00 일요일: 9:00~18:00 ※ 월, 토요일: 휴무
2008년 예산 (천 원)	1,622,200	1,153,500	1,153,500
주요사업	-콜센터 운영 (모국어상담전화) -고충상담 (내방 및 전화 상담) -교육사업 (한국어, 컴퓨터 등) -행사지원 (체육대회, 한글날 행사, 각국 공동체행사 등) -다국어 네트워크 웹사이트 운영 (mwok.net/ K-Life guide) -다국어 뉴스레터 발간(MigrantOK, 중국동포신문) -인터넷방송 운영 (MNTV)	-고충상담 (내방 및 전화 상담) -교육사업(한국어, 정보미디어, 고용주, 산업안전교육 등) -문화사업(설날기념행 사, 추석페스티벌, 송년기념행사, 국가별전통축제 등) -산업현장 문제 예방 프로그램 -외국인근로자 쉼터 운영 -외국인근로자를 위한 미디어 사업	-상담 및 통역사업 -교육사업(한국어, 컴퓨터, 공동체, 직업능력개발, 고용주, 지역주민 통합교육 등) -문화사업(한국문화적 응 프로그램, 다문화 사회 프로그램) -추석 전 행사 및 각국 공동체 행사 -외국인근로자 쉼터 운영 -외국인근로자를 위한 북-카페 운영 등

출처: 노동부 내부자료(2008).

그밖에 사후지원을 통해 귀국 시에 송출국에서 창업을 하거나 주택을 마련하는 등의 한국에 유입되기 전에 가졌던 꿈을 귀국 후의 삶에도 연계될 수 있도록 경제교육은 물론 귀국 후 겪게 될 다양한 어려움을 극복할 수 있게 하는 정신적인 준비까지 교육할 필요성도 제기되고 있다(한국노동연구원, 2007). 실제 외국인근로자에게 귀국 후의 준비를 위한 귀국지원교육에 대한 수요를 조사한 결과, 72.0%가 귀국 전에 별도의 귀국 후 활동에 대한 취업교육에 참여할 의사가 있다고 답변하여 높은 관심을 보여 주었다(유길상, 2007). 사후 귀국 지원교육의 실시에 적절한 시기로는 출국 1개월 전 (42.6%), 출국 3개월 전 (34.7%)의 순으로 나타났다. 귀국 후 활동에 대비한 희망 교육훈련분야로는 창업교육 (38.7%), 기술교육 (21.0%), 컴퓨터 관련 직종교육 (12.7%), 중간관리자과정 (8.3%)의 순으로 나타났다.

이를 위해서도 정부나 NGO의 지원이 필요하며 송출국 정부가 자국의 해외근무 근로자들을 우대하는 금융상품을 개발, 시행하거나 귀국 후 창업을 지원하기 위한 컨설팅 서비스를 제공하는 등 자진귀국 촉진 프로그램을 적극적으로 실시하는 것이 필요하다는 설명이다(한국노동연구원, 2007). 이와 관련하여 자발적 귀국지원 프로그램(Assisted Voluntary Return Programme, 이하 'AVR'로 통칭)과 같은 사후 지원의 필요성이 제기된 바 있다. 프로그램의 목적은 일차적으로 불법체류의 근원적 원인을 제거하도록 귀국 후의 안정적인 정착을 지원하기 위한 데 있다. 그밖에 사후 지원을 통해 귀국자를 통한 송출국 경제사회발전의 지원, 한국과의 네트워크를 통한 통상, 경제, 사회적 협력의 강화 등 부수적으로 중장기적인 효과 창출을 목적으로 한다.

그밖에 고용기관에서 자체적으로 운영하고 있는 사후지원에 대해 사용자를 대상으로 조사한 연구 결과, 교육훈련과 관련하여 외국인근로자에게 교육훈련을 실시하고 있는 기관은 54.3%이었으며 건설업(66.0%) 기업과 사업체 규모가 클수록 훈련실시 비율이 높은 것으로 나타났다(유길상, 2007). 교육훈련기간은 1주 미만의 단기교육(51.5%)이 많았으며, 업종별로 음식업은 3일 미만의 단기교육을, 제조업은 1주일 미만의 교육, 그리고 건설업은 1~2주 동안의 훈련을 실시하는 비율이 상대적으로 높은 것으로 나타났다. 교육방법으

로는 현장훈련 (63.8%), 현장훈련과 사내집체훈련의 병행 (15.3%)으로 나타났다. 업종별로는 건설업과 음식업은 사내집체교육의 비율이 상대적으로 높았으며 작은 사업체는 현장훈련 비율이, 규모가 큰 기업은 집체훈련비율이 증가하고 있는 것으로 나타났다(p.53). 또한 교육에 필요한 기간으로는 업무에 필요한 기술 및 기능 영역에 대해서 업종별로 음식업의 48.0%는 1개월 미만, 건설업의 46.0%는 6개월 이상이라고 응답하였으며 경공업 61.8%는 2~6개월의 시간이 필요하다고 응답하였다.

기술, 기능 교육 외에 한국어와 문화, 역사 등 한국사회에 대한 이해를 높일 수 있는 교육에 대해서는 약 37.4% 업체만이 실시하고 있었으며 입사 당일에만 실시(24.1%)하거나 부정기적으로 실시(55.4%)하고 있는 것으로 나타났다(유길상, 2007).

그밖에 외국인근로자에 대한 직접적인 교육 이외에 내국인근로자를 대상으로 한 외국인근로자의 문화를 이해시키기 위한 교육을 실시하고 있는 기관은 46.0%이었으며 부정기적으로 실시하고 있었다. 또한 외국인근로자를 고용하고 있는 국내 사용자에게도 외국인근로자 고용에 대한 교육을 실시하고 있다.

교육훈련 프로그램과는 별도로 언어소통과 문화차이 등의 문제를 완화하기 위한 방안으로 외국인근로자에 대한 고충상담을 실시하는 전담 인력을 배치하고 있는 기관은 24.7%이었으며 규모가 클수록 전담직원을 배치하는 경우가 많았다. 또한 정기적으로 고충상담을 실시하고 있는 업체는 30.3%로 나타났다.

제4절 시사점

이 장에서는 선행 연구물 및 관련 자료에 대한 분석을 토대로, 우리나라 외국인력정책에 대한 고찰에서부터 시작하여 외국인근로자 각종 통계를 통한

특성 분석, 외국인근로자 직업능력개발 제도에 대한 심층 분석을 실시하였다. 문헌 분석 결과를 토대로 주요 내용을 요약하고 시사점을 제시하면 다음과 같다.

1. 외국인력정책과 직업능력개발제도

우리나라 외국인근로자 직업능력개발 제도는 외국인력정책에 그 근간을 두고 있으며, 외국인력정책의 변천과정을 통해 직업능력개발 제도 또한 그 목적과 기능, 형태가 변화·발전해 왔다고 볼 수 있다. 따라서 외국인근로자 직업능력개발 제도는 기본적으로 고용허가제의 취지와 목적에 부합될 수 있는지를 중심으로, 현행 제도의 문제점과 개선점을 살펴보고자 하는 노력이 무엇보다도 중요하다. 즉 외국인근로자의 신분이 ‘연수생’에서 ‘근로자’로 전환되었으며, 사업주(사용주)의 자율적 선택권을 보장한다는 측면에서, 기존 직업능력개발제도가 갖는 한계와 문제점이 무엇이며 효과적인 외국인근로자 직업능력개발제도 운영을 위한 개선책이 무엇인지가 고려되어야 할 것이다.

아울러 외국인력정책 문제점의 해결 방안으로 ‘직업능력개발 제도’를 적극 활용하는 노력 또한 필요하다. 기존의 소극적이며 수동적인 직업능력개발 제도에서 적극적이며 능동적인 형태의 제도를 운영함으로써, 고용허가제의 가장 큰 문제점으로 지적되고 있는 외국인근로자의 불법체류를 방지하고 좀 더 인간적이고 효과적인 인적활용을 도모할 수 있을 것이다.

2. 외국인근로자 특성과 직업능력개발제도

효과적인 외국인근로자 직업능력개발을 위해서는 우리나라에 취업 입국한 외국인근로자 및 이들을 채용하고 있는 사업장의 특성을 적극 반영할 필요가 있다. 우리나라에 입국하는 외국인근로자 수는 매년 증가하고 있는 추세이며, 2008년 3월 현재 외국인근로자들은 주로 베트남, 태국, 필리핀 3개국이 전체 외국인근로자의 61.6%를 차지하고 있다. 이들은 주로 제조업과 건설업 농축

산업에 종사하고 있었으며, 경기도와 경상남도에 위치하고 있는 사업장도 30인 이하 규모로서 대부분 중소기업체에서 일하고 있음을 알 수 있다. 이들의 68.2%가 70만 원~80만 원 이상의 임금을 받고 있으며, 이들의 89%가 남성이었다. 베트남은 근로자의 66.8%가 25세 미만의 근로자인 반면, 필리핀, 태국, 몽골, 인도네시아, 중국, 우즈베키스탄, 네팔, 미얀마 등 많은 나라의 근로자들은 30세~40세 미만의 근로자들이 대다수인 것으로 나타났다. 결론적으로 우리나라에 취업하고 있는 이들 외국인근로자들의 특성을 반영하여 이들에게 효과적인 내용과 방법으로 교육훈련이 실시될 수 있도록 개선해야 할 것이다. 특히 외국인근로자 특성 분석을 통해 이들 근로자의 직업능력개발 개선과 관련하여 원격교육훈련 도입에 대한 가능성과 필요성이 제기된다. 시간적 여유가 부족하고 국적·성별·연령 등의 다양한 특성을 갖고 있으며 경상남도 등의 교육훈련 시설과의 접근성이 떨어진 곳에 종사하고 있는 근로자가 많다는 특징 등은 시·공간적 한계를 극복해 주고 개별화 교육훈련이 가능하게 해 주는 ‘원격교육훈련’의 도입을 통해 일부 해결이 가능할 것으로 보인다.

더불어 외국인근로자와 함께 근로를 하게 되는 사업주 또는 취업담당자의 교육도 현재의 권고사항이 아닌 필수사항으로 규정하여 건전한 취업교육이 이루어질 수 있도록 하는 노력이 요구되는데, 이 또한 사용주의 여건, 환경을 고려하여 집합교육 외에 원격교육훈련의 가능성을 열어 놓을 필요가 있을 것이다.

3. 외국인근로자 직업능력개발제도; 사전교육-취업교육-사후지원

외국인근로자 직업능력개발 관련 제도 ‘입국 전 사전교육’, ‘입국 후 취업교육’, ‘사후지원’의 역할과 기능의 재정립이 필요하다. 관련 선행연구를 통해 다양한 개선책들이 제시되고 있는데, 무엇보다도 중요한 것은 직업능력개발 체제를 거시적이며 큰 틀에서 바라보는 체제적 접근이라고 본다. 즉 관련 제도를 구성하고 있는 요소(사전교육, 취업교육, 사후지원)들이 직업능력개발

제도의 큰 틀 안에서 볼 때 어떠한 목적과 기능을 수행하는 것이 바람직한지, 또 이들 요소들 간의 관계 중에 차별화가 필요한 부분이 무엇이며, 공통분모를 갖고 연계해 나가야 할 부분이 무엇인지, 또한 상호 간의 역동적인 상호작용과 피드백이 가능할 수 있도록 어떻게 운영해 나가야 할 것인지 등에 대한 고민이 필요할 것이다. 미시적인 측면에서 관련 선행 연구에서 제시되고 있는 문제점들을 요약하면 다음과 같다. 우선 사전교육이 형식적으로 이루어지고 있어 문제점으로 지적되고 있으며 한국생활 및 문화에 대한 경험과 지식이 부족한 강사들이 수업을 맡아 한국에 대한 피상적 지식만 전달할 우려가 끊임없이 제기되고 있다. 취업교육과 관련해서는 사전교육에 비하여 전반적으로 만족도가 높다는 평가가 지배적이나 여전히 개선이 필요하다고 보고 있다. 개선에 대하여 연구자에 따라 다양한 의견을 제기하고 있으나, 공통적으로 사전교육과의 연계 강화가 필요하다고 보고 있으며 교육내용, 교재, 방법상의 개선이 필요하다는 의견을 제기하였다. 아울러 외국인근로자의 국내 적응력 제고를 위한 취업교육의 목표를 달성하기 위해서는 무엇보다도 사업주에 대한 교육을 강조함으로써 강화함으로써 외국인근로자의 이해 및 취업교육의 효율성을 높여야 한다는 의견이 지배적이었다. 사후지원과 관련해서는 공공부문에서의 지원이 최근 활발하게 이루어지고 있다는 측면에서 볼 때, 아직까지 사전교육, 취업교육에 비하여 관심과 투자가 미흡한 실정이며 관련 연구 또한 부족하여 근본적으로 사후지원에 대한 노력과 관심이 필요한 시점이라고 본다. 이와 같은 문제점을 해결하기 위하여 2008년 하반기에 노동부의 관련 제도에 대한 개편작업이 이루어지고 있으며 이러한 개편 노력이 실효를 거두기 위해서는 위에서 제시한 바와 같이 각 교육시스템에 대한 문제 해결도 중요하지만 외국인근로자 직업능력개발제도의 큰 틀 안에서 논의와 개선이 병행되어야 할 것으로 보인다.

제 3 장

외국인근로자 직업능력개발제도 운영기관 실태 분석

제1절 조사 개요

제 3장에서는 외국인근로자 직업능력개발제도의 실제적인 운영 현황 및 문제점을 파악하기 위하여, 관련 기관들을 대상으로 실태조사를 실시한 결과를 제시하고자 한다. 제 2장에서 관련 문헌, 자료를 토대로 파악된 외국인근로자 직업능력개발제도 운영기관(사전교육, 취업교육, 사후지원)을 대상으로 실태조사를 실시하였으며, 그 주요 내용은 일반특성, 교육과정, 교육생, 교·강사, 교육방법, 교육평가(성과)의 현황, 문제점 및 개선사항이었다(<표 III-1> 참조). 동 조사는 외국인근로자 직업능력개발제도의 운영기관 전수를 대상으로 실시하였으며 그 주요 현황은 다음과 같다. 첫째, 송출국의 사전교육시스템을 파악하기 위하여 송출국가 15개국 중 2008년 8월 시점 외국인 송출이 이루어지고 있는 11개국을 대상으로 이들 국가에 파견 나가 있는 주재원을 매개로 실태조사를 수행하였으며, 둘째, 국내 공식 취업교육기관 5개소를 대상으로 전수 조사를 수행하였으며, 셋째, 노동부 지원을 받고 있는 공공부문의 외국인근로자지원센터인 3개소를 대상으로 조사를 수행하였다. 동 조사에는 송출국가 11개국, 취업교육기관 5개소, 외국인근로자지원센터 3개소가

모두 참여하여 100%의 응답률을 보였다.

<표 III-1> 실태조사의 주요 영역 및 항목

영역	항목	대상		
		사전 교육 기관	취업 교육 기관	사후 지원 기관
일반 특성	실시기관의 현황 및 특징(실시기관 수, 유형)	○	○	○
	교육기관이 갖추어야 할 요건(기준)	○		
	교육기관에 대한 관리, 감독, 평가 시스템 형태	○		
	교육실적	○	○	○
	교육 홍보방법			○
교육 과정	교육 대비 상담 업무 비중			○
	교육프로그램의 내용 및 시간	○	○	○
	교육프로그램 수강절차 및 경비	○		○
	외국인근로자, 사업주의 요구과와 여부 및 조사 방법			○
교육생/ 사업주 특성	교육프로그램 관련 문제점 및 개선사항	○	○	○
	교육생 특징(연령, 성별, 학력, 직업, 한국어능력, 교육태도 등)	○		○
	교육생 입학자격	○		
	컴퓨터 활용 능력수준 및 컴퓨터 보유 여부	○		○
교·강사 특성	교육 프로그램에 있어 사업주의 태도 및 관심 정도		○	○
	교·강사 선발 기준 및 채용 절차	○	○	○
	연수프로그램 내용 및 방법	○	○	○
	교·강사 구성현황(담당과목 및 업무별 현황)		○	○
	교·강사와 수강생 비율	○	○	○
교육 방법	교·강사 관련 전반적 문제점과 개선사항	○	○	○
	교육방법의 특성(수업진행방식)	○	○	○
	교재특징(교재의 종류, 개발 방식, 검증 절차 등)	○	○	○
	멀티미디어매체(과외포인트, 동영상)활용 여부 및 활용방식	○	○	○
운영 및 평가	원격교육(온라인교육, 우편물 활용한 통신교육) 활용 사례	○	○	○
	교육방법 및 교재(매체) 관련 문제점 및 개선사항	○	○	○
	운영전략(출석, 상담, 개별학습 관리 등)	○		
교육 성과	평가전략(평가방법, 사전교육에 대한 만족도 조사 및 결과 등)	○		
	시설 관련 전반적 수준, 문제점 및 개선사항	○	○	○
	기타 프로그램 문제점 및 개선사항	○		
	교육성과 향상을 위한 노력 정도		○	○
교육 성과	교육성과 관리를 위한 조사 실시 여부 및 그 주된 결과		○	○
	사후 지원서비스(통역, 의료, 상담 등)의 특징		○	○
	교육성과 제고 관련 문제점 및 개선사항		○	○

제2절 사전교육 운영 실태

외국인근로자 송출국가로서 한국과 MOU가 체결된 15개국 중에서 현재 한국에 대한 근로자 송출이 이루어지고 있는 11개국을 대상으로 사전교육 현황 및 문제점을 파악하였으며, 조사 대상국은 네팔, 몽골, 방글라데시, 인도네시아, 캄보디아, 키르기즈, 파키스탄, 필리핀, 우즈베키스탄, 스리랑카, 태국이었다.

1. 사전교육 운영기관 특징

사전교육 기관의 특징을 국가별로 관련 기구(기관) 현황, 교육생 규모, 모니터링·관리·감독 등 평가시스템 등에 대하여 살펴보았으며 그 분석 결과는 다음과 같다.

네팔은 현재는 노동부 부설 공공기관 (Vocational and Skill Development Training Directorate, MOLTMD) 2곳에서 사전교육을 실시하고 있다. 교육실시 중 송출인원이 많이 늘어날 시에는 교육부 부설기관(Council for Technical Education and Vocational Training(CTEVT), Ministry of Education)에서도 교육을 실시할 예정이다. 1기수당 200명 이상의 교육인원을 수용할 수 있으며 수도권에 위치하고 있다. 사전교육 기관의 모니터링 및 평가로는 부처에서 월 2회 이상 실시 기관을 방문하여 점검 후 교육기관장과 업무협의를 실시하고 있다.

몽골의 사전교육을 실시하고 있는 몽골해외인력송출센터는 공개주 소유 민관합작회사(국가 51%, 민간 49%지분)로서 2007년 7월 설립되었다. 본부에 28명, 한국지사 3명, 교육장 4명(KOICA 단원 2명 포함)이 근무하고 있다. 접수에서 교육까지 모두 이 기관에서 전담하고 있으며, 한국노동부가 제시한 교육 커리큘럼을 기본적으로 교육하고 있다. 모니터링 및 평가와 관련해서 몽골 주재원이 주1회 사전교육 강사로 참여하여 모니터링을 실시하고 몽골 노동부, 노동보장봉사원, 국가직업훈련평가원에서 관리 감독을 하고 있다. 노

동부는 전체적인 시스템을 관리하고, 노동부보장봉사원은 교육기관 시설물 규모 등을 점검하고, 국가직업훈련평가원에서는 교육내용, 교사 능력, 교육의 효율성 등을 관리·감독하고 있다.

방글라데시의 사전교육은 정부(해외근로자복지및해외취업부)에서 지정한 3개 기관(Bangladesh-German Technology Training Center, Mirpur Technology Training Center, Sheikh Fazilatunnesa Mohila TTC)에서 실시하고 있으며, 이들 기관은 해외근로자복지및해외취업부 소속 산하 공공기관이다. 현재 사전교육을 실시하고 있는 Bangladesh-German Technology Training Center는 1965년에 설립되었으며, 시설 현황은 교실 12개, 실습실 15개, 기숙사(현재는 노후화되어 사용하지 않음), 교·강사와 훈련생 현황은 강사 82명으로 한국 거주 경험이 있는 강사를 보유하고 있고 교육생은 연 2500명 정도이다. 모니터링 및 평가는 주재원이 한국어 통역이 가능한 현지인과 함께 사전교육 중에 참여하여 수업 만족도 등에 대하여 설문지, 다른 교육수업 방법 비교 등을 모니터링하고 있다.

인도네시아에서의 사전교육은 2개소(교육생 500명 이상 수용가능 장소)에서 실시하며, 송출기관과 민간인이 공동으로 운영하고 있다. 사전교육에 참여하여 모니터링을 실시하고 있다.

캄보디아의 경우, 캄보디아폴리테크닉대학(National Polytechnic Institute of Cambodia: NPIC)에서 사전교육을 실시하며 캄보디아 노동직업훈련부(MLVT) 소속 기관이다. 이 대학은 한국에서 한국폴리텍대학을 모델로 건립한 대학으로 강의실, 실습실, 기숙사, 식당 등을 모두 구비하고 있어 사전교육기관의 적합 요건을 갖추고 있다. 사전교육의 모니터링은 실시하고 있으나 국가 차원에서의 관리, 감독, 평가는 현실적으로 어려워 실시하지 않고 있다.

키르기즈스탄의 사전교육은 공공기관으로 기술교육이 가능한 State Agency on Vocational Training and Education under the Government of the Kyrgyz Republic에서 담당하고 있으며, 송출기관과 위탁교육 계약체결 후 교육을 실시한다. 현재 비쉬켄과 오쉬 2곳에서 실시되고 있다. 모니터링,

평가는 이루어지지 않고 있으며, 필요할 경우 송출기관을 통하여 의견을 전달하고 있다.

파키스탄의 사전교육은 노동부 산하 공공기관으로 OEC(해외취업청)에서 실시하고 있다. 관련 기구에서 수시로 교육기관을 방문하여 교육 시간, 내용 등을 관리, 감독하고 있다.

필리핀의 사전교육은 1986년 6월 이후 POEA라는 공공 기관에서 통합하여 실시하고 있다. 송출기관에서는 매월 1회 사전교육에 참석하여 모니터링 하고 있다.

우즈베키스탄의 사전교육은 노동부 산하 교육기관에서 실시한다. 현재는 타쉬켄트 1개 지역에서만 실시하고 있다. 이 기관은 2004년에 설립되었으며 현재 직원 14명, 교육인원은 1회 200명을 수용할 수 있다. 모니터링 및 관리·감독과 관련하여 송출기관에서 교육회차별 강사로 직접 참여하고 교육 후 설문 등을 실시하고 있다.

태국은 사전교육 기관이 전국에 26개(국립 1개, 사립 25개)로 난립되어 있어 교육이 제대로 이뤄지지 않고 있으며 사전교육시간도 개편 전인 85시간으로 운영되고 있는 실정이다.

스리랑카에서의 사전교육은 공공기관에서 운영하고 있으며 2곳(수도 1곳, 지방 1곳)에서 실시하고 있다. 7개 부서 중 1개 부서가 한국 송출을 담당하고 있으며 한국 송출관련 직원 수는 26명(계약직 3명)이다. 사전교육에 참여하기 위해 교육기관은 SLBFE(Sri Lanka Bureau of Foreign Employment, 스리랑카 해외 송출청)의 국가별 전담부서에서 승인을 받아야 한다. 사전교육기관에 대한 관리, 감독도 SLBFE 또는 공단 주재원이 교육에 직접 참여하는 방식으로 이루어지고 있다.

전반적으로 사전교육은 태국, 인도네시아 등을 제외한 대부분의 국가에서는 공공부문의 성격의 기관들이 주로 담당하는 것으로 조사되었다. 대부분 공공기관에서 사전교육을 담당하는 만큼 특별히 사전교육기관 설립 및 승인에 대한 조건, 기준 등이 명문화되어 있지 않았으며, 아울러 이들 기관에 대한 모니터링, 관리, 감독 등 평가시스템이 작동하지 않는 것으로 나타났다.

일부 이루어지고 있는 모니터링의 경우 주로 방식은 기관 방문, 수업 참관, 기관 관계자 협의 등의 비구조화된 형식으로 이루어지고 있었으며, 또한 수업에 직접 강사로 참여하여 수시로 사전교육 기관을 모니터링 한다는 답변이 많아 객관적이며 체계적인 관리, 감독을 이루어지지 않고 있다고 볼 수 있다. 국가별 사전교육기관의 특성을 ‘직업훈련’과의 관련성 여부로 나누어 볼 수 있는데, 일부 국가에서는 직업훈련, 기술교육을 실시하고 있는 기관들이 사전교육의 기능을 맡는 특성을 보이는 반면, 나머지 국가에서는 이와 관련성을 파악하기 어려웠다.

2. 운영요소별 특성

가. 교육과정

각 국가별로 사전교육의 교과목 구성과 시간은 다음의 <표 III-2>와 같다. 전반적으로 노동부에서 제시하고 있는 기준에 따라 운영하고 있다. 2007년 조사에 의하면 입국 전 송출기관을 통해 제공되는 한국어 교육은 국가별로 몽골, 태국, 필리핀, 인도네시아 출신 근로자 90% 이상이 수강한 것으로 응답한 반면, 베트남 출신 근로자는 58.3%만이 수강하였다고 응답하였다(유길상, 2007, p.73). 송출기관에서 제공하는 사전교육 이외에 별도로 한국어 교육을 받았다고 응답한 외국인근로자는 29.3%이었다. 출신 국가별로 베트남 72.2%, 태국 51.0%, 인도네시아 42.9% 등이 높은 수강경험이 있었으며 별도의 교육은 대부분 사설학원을 통하여 이루어졌다.

<표 III-2> 국가별 사전교육 현황

국가	소양교육 교과목(시간)	직무(기능)교육 교과목(시간)
네팔	한국어교육(20), 한국문화이해(7), 관계법령(13)	교통교육:산업안전위주(5)
몽골	한국어(20), 한국문화이해(6), 고용허가제이해(13)	산업안전보건(6), 기타 동일
방글라데시	한국어교육(20), 한국문화이해(7), 관계법령:고용허가제이해(13), 출국 전 특별교육(8)	산업안전(5)
인도네시아	한국어교육(20), 한국어문화와 역사이해(7), 고용허가제 이해(5)	작업안전사항의 이해와 업종별교육(5)
캄보디아	한국 노동부 기준 준수	한국 노동부 기준 준수
키르기즈	한국어(15), 한국문화이해(7)	EPS(13), 업종별 기초 산업안전교육(50)
파키스탄	한국어(20), 한국문화(7), 관계법령(13)	산업안전(5), 해외취업청장교육(1), 파키스탄 관련 교육(1)
필리핀	한국어와 문화(20), 고용허가제 이해 및 사전출국세미나(8)	산업안전교육(12)
우즈베키스탄	한국어와 문화(27), 고용허가제 및 관련법(13)	산업안전(5)
스리랑카	한국어(55), 한국문화이해(22), 고용허가제 관계법령(6)	산업안전(8)
태국	한국어(15), 한국문화이해(7), 고용허가제이해(13)	공통(15), 업종별 기능교육(35)

사전교육 프로그램의 수강절차는 국가별로 큰 차이가 없이 대부분 고용계약을 체결한 후 수강료를 징수하고 일주일간 교육을 실시하고 있다. 사전교육 프로그램과 관련된 문제점 및 개선사항에 대한 국가별 지적사항은 아래와 같다.

네팔은 한국인 강사의 부족을 지적하였다. 몽골은 한국 노동부의 권장 교육과정 중 산업안전시간을 현행 5시간에서 3시간으로 축소하는 방안을 제안하였으며, 방글라데시는 사전교육에 대한 정확한 안내 자료(교재, 내용 검증 등)의 부족을 지적하였다.

인도네시아에서는 사전교육의 문제점으로 전문 강사에 의하여 교육이 이

투어지지 않는다는 것과 많은 인원을 일시에 교육함으로써 교육효과가 미흡하다는 것을 지적하였다. 개선사항으로는 전문 강사 기준을 제시하고, 교사 1인당 교육생 기준을 설정하는 방안을 제안하였다.

캄보디아에서는 현실적으로 성공적인 교육·훈련을 실시하기 위해 필요한 교육시설, 교·강사, 교육(훈련)생 등의 균형 있게 갖추어지기 어려운 상황이라고 지적하였으며, 한국의 사업주가 요구하는 교육내용과 외국인근로자가 인지할 내용을 담은 기초교육자료 제작 배포가 필요하다고 보았다. 사전교육을 충실히 진행하기 위해선 송출기관의 의지와 노력이 이루어질 수 있는 제도적 장치가 마련되어야 한다는 것을 지적하고 있다.

키르기스스탄에서는 사전교육 교과과정 개편 내용 중 산업안전교육을 5시간만 실시하게 됨에 따라 해당 교과목 강사들의 수당이 적어 교과목 개설이 어려워지는 일이 발생하고 있다고 토로하였다.

필리핀의 경우 사전교육 교과목별 구체적 학습내용에 관한 지침이 필요하다는 것을 지적하였다.

우즈베키스탄에서는 사전 교육에 사용되는 교재가 부족하므로 공단에서 제작하여 배포해 줄 필요가 있다는 지적이 있었다.

스리랑카에서는 사전교육 프로그램의 문제점으로 한국 취업생활과 관련하여 지나치게 악의적인 기업주 등을 소개하고 이에 대한 대처법 등을 교육함으로써 입국 시 근로자들의 불안감을 가중시키고 있다는 점을 지적하였다. 또한, 지나친 규율 중심으로 교육을 실시하여 전반적으로 불균형적인 교육이 이루어지고 있다고 보았다. 이에 대한 개선사항으로 한국 취업생활 시 실제로 부딪힐 수 있는 사례들을 모아 교육 및 개인권리 침해 시 구제를 받을 수 있는 방법 등의 능동적인 교육이 필요하며, 한국어, 한국문화의 이해, 산업안전, 관계법령 등 균형 있는 교육을 실시하여 근로자들의 전반적인 수준 향상을 제고할 것을 제안하였다.

나. 교육생

국가별 참여 교육생의 현황은 다음의 <표 III-3>과 같다. 국가별로 연령층

은 비슷하나, 학력과 직업 경험, 컴퓨터 활용 능력 등에서는 매우 차이가 있었다. 그러나 한국어 능력은 전반적으로 매우 낮은 수준임을 알 수 있다.

<표 III-3> 사전교육 교육생의 프로파일 및 한국어와 컴퓨터 활용 역량

국가	성별, 연령, 학력	기타
네팔	남, 30세, 고졸	-직업: 대부분 무직, 학생 등 -한국어 구사능력: 읽기, 듣기 능력 > 회화 -컴퓨터 활용능력: 인터넷검색 중급, 워드 중급 -컴퓨터 보유현황: 보유자 없고 PC방 이용
몽골	남 95%, 여 5%, 18~40세, ~8학년 10%, 10학년 50%, 전문대~ 40%	-직업: 무직 50%, 운전기사 30%, 기타 전문직 20% -한국어 구사능력: 시험 본 후 1년 이상의 시간 소요 후 취업입국: 최하위 수준 -컴퓨터 활용능력: 근로자의 약 20~30%가 활용 가능 -컴퓨터 보유현황: 약 10% PC소유
방글라데시	남, 18~40세	-한국어능력: 시험 합격자이지만 구사능력에는 한계 있음 -컴퓨터 활용능력: 미진
인도네시아	남	-한국어 수준 매우 낮음, -컴퓨터 활용능력: 미진
캄보디아	남, ~중졸 32.1% ~고졸 61.8% 기타 6.1%	-학력수준이 낮은 편: 평균 수업시간이 한국의 50% 이하 -한국어 구사능력: 매우 낮음 -컴퓨터 활용능력: 근로자의 5%, 보유현황: 보급률 20%
키르기즈	남, 18~39세, 고졸	-직업: 다양 -한국어 구사능력: 매우 기초적이나, 능숙한 근로자도 있음 -컴퓨터 활용능력: 대부분 활용 가능, 보유현황: 많음
파키스탄	남, 20대, 전원 고졸이상: 전문대졸 55%	-한국어 구사능력: 간단한 단어 구사 -종교: 이슬람교 -컴퓨터 보유현황: 약 45%
필리핀	남/여, 20~30대, 고졸 이상	-직업: 다양, -한국어 구사능력: 초급 -남성 훈련생 부족으로 최근 여성 증가 -컴퓨터 활용현황: 약 20%, 보유현황: 5% 미만
우즈벱	남 98%, 20~30대, 고졸	-한국어 구사능력: 기초 단어 -컴퓨터 활용현황: 약 25%, 보유현황: 약 10% 미만
스리랑카	남	-한국어 구사능력: 매우 낮음 -컴퓨터 활용: 거의 무경험, 보유: 개인 소유 거의 없음
태국		-선착순으로 선발하고 있어 사립학교이용

다. 교·강사

송출국가별 사전교육 교·강사 관련한 현황, 문제점 및 개선사항은 다음의 <표 III-4>와 <표 III-5>와 같다. 공통적으로 한국어 전문 인력을 채용하는 데 어려움이 있으며 따라서 교육의 질적 향상을 위해 전문 교수자 공급이 필요한 실정이다.

<표 III-4> 사전교육 교·강사 현황

국가	선발기준	교·강사: 학생 비율
네팔	-대졸이상 -한국어강사: 네팔인은 한국체류 3년 이상	-1: 6.8
몽골	-한국어: KOICA단원 -한국문화, 관계법령: 몽골교사 1명(교육장매니저, 교육학 박사과정) -산업안전: 몽골교사 1명 -평가: 국가직업훈련평가원	현재 1: 10 많을 때 1: 40
방글라데시	-뚜렷한 기준 없음, 일부 시간강사 활용	- 1: 40
인도네시아	-산업연수생 등 한국근무 유경험자, KOICA 자원봉사자	
캄보디아	-한국어 구사능력 가능 -NPIC에서 30여 명 한국인 교수지원	- 1: 90~100
키르기즈	-한국어 전공 전문 교수 초빙	- 지역별로 차이(1:10~20)
파키스탄	-한국어 및 문화: 약 10년간 한국체류 경험자, 송출기관 직원 1명 -직무교육: 송출기관 직원 1명	- 회차별로 차이 평균 1: 30
필리핀	-TESDA(기술개발교육청) 인증 어학교육기관 강사 채용 -선발기준 전문	- 1: 30~40
우즈베크	-한국어 및 문화: 고려인(재외동포) -직무: 고등학교 및 대학 교수 출신 참여	- 1: 약 100
스리랑카	-한국근무 유경험자, KOICA 자원봉사자	- 1: 30
태국	-2명(한국어능통자), KOICA 한국어과건교사	

<표 III-5> 사전교육 교·강사 관련 문제점 및 개선사항

국가	특이사항 및 개선점
네팔	-한국어 강사 부족, 전문 강사 확보 필요
몽골	-국제노동협력원과 교환교사 프로그램 진행 -한국어 문화 수업을 몽골 교사가 담당하고 있으며 향후 KOICA 파견 한국인으로 교체 예정
방글라데시	-한국을 이해하고 전달할 수 있는 교·강사 부족
인도네시아	-전문강사 미확보
캄보디아	-한국어 및 한국문화 강의 능력을 갖춘 강사 부족
파키스탄	-주재원이 수시로 교육내용과 관련하여 강사와 대화
필리핀	-현재 자체적으로 선발하여 활용하고 있으나, 교육내용에 따라 전문성 등을 고려하여 기본 기준을 준용토록 하는 것이 타당
우즈벡	-법령 및 안전교육은 전문가 출신들이 담당, 한국어 및 한국문화에 대한 교육은 고려인이 담당 -KOICA 협조로 KOICA단원이 참여할 수 있도록 협의 중
스리랑카	-전문강사 필요 -최신 지식 전달 및 교수법을 제공할 수 있는 교환프로그램 실시 등 필요
태국	-강사 선발 기준 필요 -근로자와의 대화창구 필요

라. 교육방법 및 교재

사전교육에 활용되는 국가별 교육방법 및 교재 현황은 다음의 <표 III-6>과 같다. 강의식으로 수업이 대부분 진행되며 매체는 파워포인트를 활용하는 정도가 일반적이며 원격교육은 전혀 실시되고 있지 않았다.

<표 III-6> 국가별 교육방법 및 교재 현황

국가	수업방법 및 매체 활용	교재
네팔	- 강의식과 소그룹 토론 - 매체: 파워포인트	- 한국어: 시중교재 - 기타교과목: 교육부 인증 교재
몽골	- 강의식(50명 이상의 집단), 소규모일 경우 질의응답 병행 - 매체: 산업안전 동영상, 기타 과제 파워포인트 준비 중	- 한국어와 관련 교과 1권 (주로 강사가 인쇄물 준비) - 직무교과 1권 - 한국에서 출판한 것 편집
방글라데시	- 강의식 - 매체: 시설미비로 미사용	- 한국의 교재를 활용 - 교재 검증, 인증 기구 없음
인도네시아	- 강의식 - 매체: 시설미비로 미사용	- 2곳에서 동일 교재 활용 - 교재 검증 및 인증은 송출기관 - 교재개발은 교·강사
캄보디아	- 강의식	- 사전교육 교재 없음 - 유인물 교재를 활용
키르기즈	- 강의식 - 매체: 미사용	- 한국의 교재를 복사해서 활용 - 교재 검증, 인증 기구 없음
파키스탄	- 강의식 - 매체: 미사용	- 한국어: 강사가 인쇄물 준비 - 한국문화: 한국문화관광부 발행 교재를 한국대사관을 통해 무상 공급 - 관계법령: 공간 보급 교재 - 산업안전: 강사의 인쇄자료
필리핀	- 강의식 - 매체: 파워포인트, 시각자료	- 한국어 및 한국문화: 강사에 따라 교재 내용 다름 - 교재개발 및 인증기관 없음
우즈벡	- 강의식 - 매체: 미사용	- 강사가 개발하여 활용
스리랑카	- 강의식(예절교육, 질서의식 중시) - 강당 등에 모여 시청	- 강사 개발, 해외인력송출청 인증을 받아 활용
태국	- ppt, 동영상, 사진 자료 이용	- 한국어: 자체 개발 - 안전교재: 공간 KOSHA 활용 - 법령: 국제노동협력원 교재

각 국가별로 지적인 사전교육 교육방법 및 매체 관련 문제점 및 개선 사항을 살펴보면 다음과 같다.

네पाल은 한-네पाल어 사전의 필요성을 제기하였다. 몽골은 현재 사전 교육기관에서 사용하고 있는 교과서에는 한국어에 대한 내용이 없어서 한국어 내용을 추가하거나 근로자들을 위한 한국어 핸드북이 필요하다는 점을 제안하였다. 또한 현재 한류열풍으로 인해 한국의 드라마나 영화들이 몽골에서 방영이 되지만 한국, 한국문화 및 한국사업체에 관한 자료가 없는 실정이므로 실제근로자들이 근무하게 될 사업장의 정보 등을 담은 동영상 자료나 사진자료 등을 한국에서 제공하는 방안을 제안하였다.

인도네시아의 경우, 문제점으로 현재 교육생 전체를 대상으로 대규모 강의식 수업만 이루어지고 있어 효과가 미흡하다는 점과 교육효과를 높이기 위한 시청각 기자재 등이 확보되고 있지 않다는 것을 지적하였다. 개선사항으로는 교수자 1인당 적정 교육생 수 기준을 제시하고 사전교육장의 시설기준을 마련하여 제공할 필요가 있음을 제안하였다.

파키스탄은 한국에서 교재를 보급 받고 있으며, 필리핀은 교재 및 교육보조기구의 통일과 기준의 제시가 필요하다는 점을 지적하였고, 우즈베키스탄은 송출국가별 동일교재가 사용될 수 있도록 교재 개발 및 보급이 필요하다고 지적하고 있다.

스리랑카의 경우 다양한 교재 및 콘텐츠 부족을 문제로 지적하였고, 그 개선사항으로 한국에서 지속적으로 콘텐츠 및 교재를 개발하고 송부하여 적시에 적절한 내용을 교육할 수 있게 해야 할 것을 제안하였다.

태국에서는 교재가 발간된 지 오래되어 내용 변경 및 수정이 필요하다는 점을 지적하였다.

마. 교육 운영 및 평가

송출국에서의 사전교육이 효과적으로 이루어지고 있는지 문제점은 없는지 지속적인 모니터링과 평가를 할 수 있는 제도적 장치를 마련하여야 하는데,

아직까지 이러한 제도적 장치는 제대로 구축되어 있지 않다(한국노동연구원, 2007). 실제 한국에 오기 위해 송출기관에서 한국어시험 외에 면접이나 선발 시험을 보았는지를 설문조사한 결과, 외국인근로자의 (29.7%)만이 선발 시험을 보았다고 답변하였다(유길상, 2007). 국가별로 태국은 (67.3%)가 선발 시험을 보았다고 답변하여 베트남 (44.4%), 필리핀 (25.0%), 인도네시아 (21.4%), 몽골 (18.8%), 중국 조선족 (14.0%) 등 다른 국가보다 매우 높게 나타났다.

2008년에 국가별로 조사한 사전교육 프로그램 운영 및 평가에 대한 현황을 살펴보면 아래와 같다.

네팔은 수업 전·후 출석체크와 수시 상담을 운영하고 있으며, 사전 교육 프로그램에 대한 평가 방법으로는 교육 종료 후 교육생에게 구두로 모니터링 하고 프로그램 평가는 설문조사를 실시하고 있다. 사전교육기관의 시설은 국가 전반적인 수준에 비추어 보통의 수준을 유지하고 있다. 사전교육의 개선 사항으로 공장견학 등 현장 교육이 필요하나 제조업이 낙후한 네팔산업 특성상 공장 견학이 어려운 상태이며, 따라서 시뮬레이션 교육이 필요하다. 한국어는 실전화 교육이 필요하다는 점을 지적하고 있다.

몽골에서는 출석 관리를 철저히 하고 있으며, 출석에 관한 관리 감독은 정기적으로 몽골 노동부에서 감독하고 있다. 근로자가 적을 경우에 상담을 진행하고 있으며 한국사업장에 도착하여 생기는 문제 등의 고충상담은 한국에 지사를 두어 운영하고 있다. 사전 교육 프로그램에 대한 평가 방법으로 서면을 통한 설문조사를 실시하지 않고 구두 설문을 실시하고 있으며, 아직까지 큰 문제는 없으며, 개선점을 수정하도록 지도 중이다. 개선사항으로는 현재 멀티미디어를 활용한 수업을 활성화하기 위해 관련 기반 구축이 필요하다는 지적이 있다.

방글라데시에서는 출석 등의 관리를 실시하고 있으나, 상담, 개별학습 관리 등은 이루어지지 않고 있다. 사전교육 프로그램에 대한 평가는 실시하고 있지 않다. 사전 교육기관의 시설은 전반적으로 미진한 수준으로, 기숙사 시설 개선, 교육시설 확충, 멀티미디어 확충, 훈련생 편의시설 등의 개선이 필

요하다.

인도네시아에서는 출석체크가 이루어지지 않고, 출석부 또한 없다. 개별학습, 평가도 이루어지지 않고 있다. 사전교육 프로그램에 대한 평가는 실시하고 있지 않다. 현재 사전교육시설은 임대하여 활용하고 있는 실정이다. 문제점 및 개선사항으로 송출국가의 사전교육 운영이 미숙한 상태로 현재 사전교육내용을 제공하는 것 이외에, 강사기준, 시설기준, 교육인원/반 등을 규정하여 교육의 효과를 제고하도록 하는 것이 필요하다고 지적하였다.

캄보디아에서는 출석부 관리만 하고 있다. 교육의 효율성을 높이기 위하여 교육에 대한 평가, 분석, 피드백이 필요하지만 교육 인프라(교육시설, 교사, 교육내용 등)가 낙후된 교육 여건하에서 프로그램에 대한 평가는 불가능한 실정이다. 사전교육 여건은 해당국 교육여건과 분리될 수 없으므로 교육시설이 낙후되어 있고, 강사 처우(월급 100\$ 이하)가 열악하여 전반적으로 교육수준이 낮은 상태이다. 강사들의 학력도 대부분은 고졸 이하 수준이라는 점을 고려하여 최소한의 질 관리가 이루어질 수 있도록 제도적 장치가 필요하다.

키르기스스탄에서는 해당과목 교사가 출결사항을 매 시간별로 체크를 하고 있으며, 근로자는 80% 이상 출석을 하여야 하고 수료 시험에 합격한 경우에 한하여 수료자로 송출기관에 통보하고 있다. 사전교육 프로그램에 대한 평가 결과, 교육에 대한 전반적인 만족도는 높으나 기간이 다소 길어 생업을 포기해야 할 경우가 있으며(현재는 교과 개편으로 해결된 상태), 이론, 주입식 수업이 진행됨에 따라 지루하다는 의견도 있다. 사전교육기관 선정기준은 기술교육을 담당하는 공공기관을 선정하였으나, 실제 교육되는 내용은 한국어 등 인문과목이어서 교육기관 특성과 일치가 되지 않는다는 점을 문제로 지적하였다. 현재 운영되고 있는 사전교육기관에서는 현재 기능교육을 50시간에서 5시간으로 변경한 부분에 대하여 부정적이며, 실제로 사전교육을 진행할 수 없다는 입장이다. 또한 정부에서는 MOU에 명시된 공공기관만이 사전교육을 담당할 수 있다는 조항을 변경해야 한다는 의견이며, 현재 가능한 사전교육기관을 찾고 있다.

파키스탄에서는 결석자를 관리하고 있으며 다음 차수에 교육을 다시 수강

하도록 하고 있다. 교육생 평가는 수시로 구두 테스트를 실시하고 있다.

필리핀은 일주일의 기간 동안 사전교육이 이루어져야 하므로 상세한 개별 학습관리가 불가능한 실정이라고 지적하고 있다.

우즈베키스탄에서는 노동부 산하 단일교육기관으로 교육생 전체가 합숙훈련을 실시하고 있다. 사전교육 프로그램 평가가 설문조사로 이루어지고 있으며, 설문조사 결과 사전교육 강사 및 교재가 열악하며 교육생들이 대체적으로 교육에 만족하지만 한국어 교육시간이 부족한 것으로 나타났다. 사전교육 기관의 시설은 대체적으로 양호하나 합숙에 따른 교육생들의 불만이 제기되고 있는 상태이다.

스리랑카는 기숙사 생활 등을 관리하는 담당 교사를 배치하여 기숙사 생활이 이루어지고 있고, 출석부를 비치하는 등 교육 인프라는 갖춰져 있으나 상담, 개별학습 관리 등 프로그램의 질은 미흡하다. 프로그램에 대한 평가 및 만족도 등의 조사는 실시하고 있지 않다. 기숙사, 강의실, 식당 등의 시설 수준은 양호한 편이나 시청각매체 활용 등을 위해서는 관련 분야의 시설개선이 필요한 상황이다. 교육의 질적 향상을 위한 효과적인 방안으로 현재 한국어, 한국문화의 이해 교과목은 KOICA 직원의 자원봉사로 운영이 된다고는 하지만 미흡한 상태이므로 실제 교육기관 강사들과 한국 교육기관 강사들을 상호 교환하여 일정기간 상대국가를 방문, 연수토록 하는 방안을 제안하고 있다.

태국에서는 사전교육의 문제점 및 개선사항으로 교과 운영에 있어 현재 교과목별 강사의 수준이 너무 낮아 강사 자격기준을 마련하고, 과목별 강의 표준안 및 세부 내역의 기준 마련, 교재 및 교보재에 대한 지속적인 개선 및 한국정부의 최신정보 공유, 근로자가 한국의 정보를 사전에 공부할 수 있는 웹사이트 등의 홍보 등이 필요하다고 지적하였다. 한국어교육에 관련하여서는 교과과정개편에 한국어 교육 시수를 늘리는 것은 중요하며 바람직한 것으로 인식하고 있다. 또한 산업현장 근로자를 위한 한국어 교재, 언어생활 조기 적응을 위한 핸드북(한국어), KOICA 봉사단원 한국어교사 및 교사교환 프로그램의 활용 등이 필요하다고 지적하였다.

제3절 취업교육 운영 실태

송출국가에서 사전교육을 마친 후 한국에 입국한 외국인근로자는 의무적으로 취업교육을 받게 되어 있으며, 취업교육기관은 국제노동협력원, 중소기업중앙회, 건설협회, 농협중앙회, 수협중앙회로 지정되어 있다. 이들 5개 기관에 대하여 전수로 실태조사를 실시하였으며, 그 주된 결과는 다음과 같다.

1. 취업교육 기관 특징

가. 국제노동협력원

고용허가제로 국내에 입국한 베트남, 몽골, 태국 근로자를 대상으로 2004년 10월 2일부터 여주교육장에서 매주 20시간(2박3일 집체교육)의 취업교육을 실시하고 있다. 2007년부터 2008년까지 국가별 훈련생 수로는 총 23,090명이며, 베트남 훈련생이 가장 큰 비중을 차지하고 있는 것으로 나타났다(2007년~2008년 6월 현재까지 총 훈련생 수: 베트남 13,454명, 태국 5,313명, 몽골 4,313명; 국제노동협력원 내부자료, 2008). 2008년 하반기부터는 중국 근로자에 대한 취업교육을 추가로 실시할 예정이다.

국제노동협력원에서 제공하는 취업교육의 주된 특징(차별점, 강조점 등)은 다음과 같다. 첫째, 한국어 능력이 떨어지는 교육생에게 100% 현지어 기준 교육을 통한 교육효과의 극대화를 꾀한다는 것, 둘째, 언어, 문화, 관습, 제도 차이를 극복하기 위한 국가별 맞춤 교육으로 교육의 질을 제고하고 있으며, 셋째, 송출국가 사전교육과의 연계 사업을 추진하고 있으며 특히, 송출국가의 사전교육기관 지원사업, 취업교육 교사 교환·연수 프로그램 등을 운영하고 있다. 마지막으로 교육 수료 후 취업 중인 외국인노동자 통역·상담 지원 서비스 제공하고 있다.

교·강사로는 교육내용의 효과적인 전달과 의사소통을 위해 현지어가 가

능한 강사를 채용하여 강의를 하고 있으며 다양한 교재 및 시청각 자료를 현지어로 제작하여 활용하고 있다. 또한 체계적이고 효율적인 교육생 관리를 위해 담임제도를 운영하고 있다.

나. 중소기업중앙회

중소기업중앙회는 제조업 분야의 외국인신청에서 취업교육 및 사후관리까지 One-Stop으로 업체 편의를 제공하고 있으며, 1994년 5월 31일 산업연수생의 첫 입국을 시작으로 지금까지 14년간 산업연수제도를 운영한 경험을 갖고 있어 산업연수생 교육으로 축적된 경험과 다양한 자료를 취업교육에 활용하고 있다.

국가별(9개국) 원어민 통역원은 직접 강의(한국문화이해) 및 내외부강사의 강의내용을 쉽게 이해할 수 있도록 도와주고 있으며 교육이수(20시간) 후 외국인근로자 인도인수 시에는 직원 및 각 국가별 통역원을 통해 인수업체의 애로 및 유의사항 등을 현장에서 직접 상담해 주고 간단한 통역 및 번역 등을 제공하고 있다. 과거 산업연수제도의 경우 연수생 선발 과정 및 자격은 송출기관에서 신문, 방송 등 언론매체를 통해 송출비용과 연수조건을 명시한 중소기업중앙회의 표준공고문안을 사용하여 공개 모집한 후 아래 자격 요건에 해당하는 자를 연수생으로 선발했으며, 자격요건으로는 20세 이상 40세 이하의 신체건강한 자로 공인의료기관의 건강검진에 합격하고 범죄사실이 없어야 하며, 연수업체의 요구조건에 적합한 자로 입국 전 송출기관의 교육을 이수한 자여야 했다. 또한 연수생을 처음 활용하는 연수업체의 대표 및 연수생 관리자를 대상으로도 업체관리자 교육을 실시하고 교육방법으로는 중소기업중앙회 「중소기업인력개발원(www.sbtc.re.kr)」에서 인터넷으로 사이버교육을 실시했다. 수강 후 소정의 시험에 합격(합격점수 70점)하는 경우에만 한하여 수수료증을 발급하고 발급 받은 수수료증은 중소기업중앙회에 연수추천 신청 시 담당자에게 제출했으며 교육내용으로는 출입국관리법령, 외국인 산업연수제도, ILO규약, 한국의 근로실태, 연수생의 인권보호, 연수생 출신국가

에 대한 이해 등이 포함되어 있었다.

다. 대한건설협회

대한건설협회는 2006년 11월 30일 외국인력정책위원회에서 일원화 세부추진 방안으로 확정된 현지선발계획을 통해 건설업종에 한하여 한국산업인력공단의 총괄 감독하에 사용자가 외국인근로자를 현지에서 면접하여 선발하는 것을 제한적으로 허용하고 있다. 이는 현지 선발에 소용되는 사용자 비용은 사용자가 부담하지만 외국인근로자 송입 절차 간소화 등을 통해 입국소요기간을 최소화한다는 장점을 가지고 있다.

건설분야 연수생 송출국가로는 태국, 필리핀, 베트남, 우즈벡, 중국 등이 있으며, 현지선발제도는 태국과 베트남을 우선 대상국가로 선정하여 운영하고 추후 다른 국가로 확대여부를 검토 중인 것으로 나타났다. 최근 2년간의 훈련생 수는 2007년에는 총 954명(태국 480명, 베트남 435명, 필리핀 39명), 2008년 6월 현재까지(태국 416명, 베트남 282명, 필리핀 67명, 몽골 59명) 총 824명이다.

라. 농업중앙회

농협중앙회는 정부가 지정한 고용허가제 대행기관으로 농가가 편리하게 외국인근로자를 고용할 수 있도록 업무를 대행해 주며 취업교육기관으로서 외국인근로자에 대한 취업교육을 실시하고 있다. 농협중앙회는 농축산 분야 외국인근로자 취업교육만을 담당하고 있으며 농업분야에 대한 기초기능 교육과 전문성 보유를 특징으로 한다.

외국인근로자의 자격요건으로는 만 18세 이상 40세 이하인 자로 신원에 결격사유가 없으며, 한국어능력시험에 합격한 자이다. 농업분야 한국어능력시험의 합격 기준은 완화되었다. 농협중앙회에 취업교육을 신청한 외국인근로자와 업체 수는 <표 III-7>과 같다.

<표 III-7> 농협중앙회 외국인근로자 교육실적

(단위: 개, 명)

교육 기관	국가	2007년			2008년		
		신청업체 수	신청인원	수료인원	신청업체 수	신청인원	수료인원
총계		614	1,533	1,532	581	1,388	1,386
이천 교육장	소계	62	165	165	59	136	136
	캄보디아	-	-	-	24	70	70
	몽골	3	8	8	6	13	13
	태국	14	29	29	13	27	27
	베트남	45	128	128	16	26	26
평택 교육장	소계	419	1,083	1,082	49	86	86
	스리랑카	4	6	6	-	-	-
	몽골	29	81	81	9	10	10
	태국	91	202	201	31	61	61
	베트남	295	794	794	9	15	15
화성 교육장	소계	133	285	285	473	1,166	1,164
	캄보디아	-	-	-	81	256	256
	몽골	5	10	10	50	96	95
	태국	34	65	65	127	266	266
	베트남	94	210	210	215	548	547

출처: 농협중앙회 내부자료(2008).

마. 수협중앙회

수협중앙회가 외국인근로자를 받아들이게 된 배경은 대표적인 3D 업종인 연근해 어선(20톤 이상) 어업의 선원 부족난이 심화됨에 따라 외국인선원 송입을 통해 안정적인 인력확보를 필요로 하기 때문이다. 이에 외국인선원제도를 도입하여 중국, 인도네시아, 베트남 등의 국가에서 외국인근로자를 송입하고 있다. 구체적으로 20톤 미만의 어선, 양식업, 냉장냉동창고업종에 필요한 외국인근로자는 노동부 주관하에 고용허가제도를 통해 도입되며, 20톤 이상의 어선에 필요한 외국인근로자는 국토해양부가 주관하여 외국인선원제도에

따라 외국인선원을 도입하고 있다. 후자의 경우에 국토해양부는 관리, 감독기능을 수행하며, 수협중앙회에서 그 밖의 모든 사항을 위임 받아 입국에서 출국까지 전담하고 있다. 외국인선원 자격 요건으로는 선원자격이 있거나 선원 관련 전문교육시설에서 1개월 이상 교육이수한 자 또는 송출국가의 해기사면허 소지자로 20세 이상 40세 이하인 자 등이다.

취업교육은 수협중앙회 회원경영지원부 주관으로 수협중앙회 천안연수원 혹은 기타 시설에서 3일 이내의 기간 동안 실시한다. 훈련생 수는 2007년에는 총 358명(베트남 200명, 인도네시아 149명, 스리랑카 9명), 2008년 6월 현재까지(인도네시아 207명, 베트남 37명) 총 244명이다.

2. 운영 요소별 특성

가. 교육과정

취업교육의 교육프로그램은 한국어, 한국문화 이해, 관계법령 및 고충상담소 등의 소양교과 3과목과 산업안전보건, 기초기능 등의 전공과목 2과목을 공통적으로 운영하고 있으며 각 기관의 훈련대상의 취업업종에 따라 전공과목에 차이가 있으며 각 교과목의 훈련배당 시간에서 약간의 차이가 있다. 예를 들어, 한국국제노동협력원에서는 다음의 <표 III-8>과 같이 노동부에서 제시하고 있는 취업교육 프로그램 교과목과 시간을 구성하고 있다.

<표 III-8> 교육 프로그램 과목 및 시간

과목	배정	교시	내 용
한국 문화	2H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 한국소개(역사, 지리, 기후, 계절) ▪ 한국인의 특성(한국인의 정서, 예절)
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 생활문화(편의시설), 문화차이
한국어	4H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기본인사말, 가족/호칭
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 기본 질문하고 답하기
		3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 숫자 익히기
		4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 은행, 교통, 전화, 직장생활
노동 관계법	4H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용허가제주요내용(고용허가제, 취업활동과 준수사항, 사업장변경, 출입국관련사항)
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고용허가제주요내용(보험)
		3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동관계법령(근로기준법 개요, 근로시간, 휴일/휴가/휴게, 임금)
		4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 노동관계법령(근로계약)
고충 처리	2H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 고충처리 관련기관과 그 역할, 고충처리절차 안내 ▪ 고충처리기관 연락처 안내
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 성희롱 예방 교육, 고충처리 사례공유
산업 안전	4H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업안전 11대 수칙, 프레스 등 위험기계 안전
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업안전 표지, 보호구 사용법, 위험물 취급 시 유의점
		3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 운반작업 시 안전
		4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 전기관련 안전, 일반보건
기초 기능	4H	1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 산업일반, 측정기
		2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 측정기
		3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 수·전동 공구
		4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ 공작기계 및 안전수칙

출처: 한국국제노동협력원 내부자료(2008).

중소기업중앙회의 교육 일정 및 프로그램은 다음의 <표 III-9>와 같이 노동부에서 제시하고 있는 교과목 구성 및 시간을 기반으로 구성하되, 자체적으로 훈련대상자들에게 필요하다고 생각되는 내용을 추가적으로 포함하고 있다.

<표 III-9> 취업교육 일정표(중소기업중앙회)

일정	시 간	교 과 목	시간	비 고
1일차	09:00~10:00	입교식 및 오리엔테이션	1	
	10:00~12:00	외국인근로자 건강검진	2	
	12:00~13:00	점심식사	1	
	13:00~14:00	한국어 교육	2	· 교재 활용
	14:00~15:00		1	· 시청각교재(영상/PPT 활용)
	15:00~16:00	관계법령	2	· 교재 활용
	16:00~17:00		2	· 교재 활용
	17:00~18:00	관계법령	2	· 교재 활용
	18:00~19:00	저녁식사	1	
19:00~21:00	한국문화이해 (국가별 원어민 강사)	2	· 교재 활용, PPT 활용	
2일차	07:00~08:00	아침식사	1	
	08:00~09:00	관계법령	2	· 시청각교재(영상교육)
	09:00~10:00	(시청각교육)		
	10:00~11:00	산업안전보건	2	· PPT 활용
	11:00~12:00		2	· 교육기자재 실습
	12:00~13:00	점심식사	1	
	13:00~14:00	산업안전보건	1	· 자체 교육교재 활용
	14:00~15:00	한국문화이해	2	· 교재 활용, PPT 활용
	15:00~16:00		2	
	16:00~17:00	기초기능	2	· 교재 활용, PPT 활용
	17:00~18:00	기초기능	2	· 교재 활용, PPT 활용
	18:00~19:00	저녁식사	1	
19:00~21:00	한국문화이해 (시청각 교육)	2	· 시청각교재(영상교육)	
3일차	07:00~08:00	아침식사	1	
	08:00~09:00	산업안전보건 (시청각 교육)	2	· 시청각교재(영상교육)
	09:00~10:00			
	10:00~11:00	수료식	1	· 업체생활 안내
	11:00~12:00	업체 이동준비	1	
	12:00~13:00	점심식사	1	
	13:00 ~	업체 인도·인수	-	

출처: 중소기업중앙회 내부자료(2008).

각 기관의 훈련담당자들은 근로자의 입장에서 현 취업교육 교과목 운영의 문제점을 다음과 같이 지적하고 있다.

첫째, 20시간(2박3일)의 짧은 교육시간으로 인해 극히 제한된 내용 전달에 그치는 실정이며, 특히 법률 및 지침으로 규정해 놓은 업종별 특성과 교육은 유명무실하다. 제조업의 예만 들어도 외국인노동자들이 취업하는 직종은 수십여 가지 이상이므로 이들이 현장에서 하는 실무와 관련된 기능교육은 현실적으로 불가능한 실정이다.

둘째, 한국어능력시험제도의 실시는 역설적이게도 공적인 한국어 교육의 기회를 줄이는 결과를 초래하고 있다. 제도 전 송출국가 사전교육 과정 중 한국어 교과목이 85시간이었으나, 제도개선 후 45시간으로 줄었다. 한국어시험 제도는 시험을 위한 학습의 기능만 할 뿐, 정상적인 언어학습으로 이어지지 못하고 있는 실정이다.

셋째, 현재 사전 및 취업교육 프로그램의 문제점으로 입국 전 송출국가교육시간(85시간)은 입국 후 취업교육시간(20시간)에 비해 월등히 많지만 가장 중요한 업종별 교육을 거의 받고 오지 않아 교육의 효율성이 떨어지므로 이를 해결하기 위해 입국 전 송출국가 교육과 입국 후 교육 간 연계가 요구된다.

따라서 이를 해소하기 위한 대안을 아래와 같이 제시하고 있다.

첫째, 기능교육이나 산업안전교육 위주의 교과목 배정에서 한국어, 문화이해, 제도 등 실제 취업과 생활에서 필요한 교과목 중심으로의 전환이 필요하다고 제안한다. 예를 들어 농업분야의 경우, 재배작물 종류도 많고 축산업도 양돈, 젓소, 한우, 양계 등 다양한 분야가 있어 어느 특정 분야에 맞추어 교육 진행하기가 어렵다는 문제점이 제기된 바 있다. 기초기능 교육시간을 축소 조정하고 오히려 한국문화, 한국어, 한국생활 등 우선 한국생활 적응에 필요한 내용을 집중적으로 교육할 수 있도록 조정하는 것이 바람직하다.

둘째, 근로자의 한국생활 적응에 실질적인 도움이 되도록 수업 시간 중에 대화, 상담 시간을 교육과정에 배정한다. 이를 통해 현재 강의식으로 수업이 진행되고 있어 절대적으로 부족한 개인별 대화 및 상담시간을 직접 교육과정에 편성하여 교육프로그램의 실용성을 높일 수 있을 것이다.

셋째, 입국 전 외국인근로자의 업종별 기능(능력)을 담보할 수 있는 제도

적 장치가 필요하며, 송출국가 사전교육 시 이탈 방지교육 등이 선행되어야 하며, 정기적으로 취업교육기관에서 송출국가 현지 교육(사전교육) 상황에 대한 점검 및 협조를 통해 상호 유기적인 취업교육시스템을 구축해야 한다.

이에 노동부에서 2008년 7월 교육 프로그램 교과목 구성 및 시간 개선안을 아래 <표 III-10>과 같이 대안을 제시하고 있다.

<표 III-10> 교육프로그램 교과목 구성 및 시간 개선(안)

과목	배정	교시	내 용
한국 문화	4H	1	▪ 한국소개, 한국인의 특성
		2	▪ 국가 간 문화차이 ▪ 한국 정서 안에서 근로자의 태도
		3	▪ 생활문화
		4	▪ 한국생활 또는 사업장 주의사항
한국어	4H	1	▪ 기본인사말, 가족/호칭
		2	▪ 기본 질문하고 답하기
		3	▪ 숫자 익히기
		4	▪ 은행, 교통, 전화, 직장생활
노동 관계법	4H	1	▪ 고용허가제주요내용(고용허가제, 취업활동과 준수사항, 사업장변경, 출입국관련사항)
		2	▪ 고용허가제주요내용(보험)
		3	▪ 노동관계법령(근로기준법 개요, 근로시간, 휴일/휴가/휴게, 임금)
		4	▪ 노동관계법령(근로계약)
고충 처리	2H	1	▪ 고충처리 관련기관과 그 역할, 고충처리절차 안내 ▪ 고충처리기관 연락처 안내
		2	▪ 성희롱 예방 교육, 고충처리 사례공유
산업 안전	4H	1	▪ 산업안전 11대 수칙, 프레스 등 위험기계 안전
		2	▪ 산업안전 표지, 보호구 사용법, 위험물 취급 시 유의점
		3	▪ 운반작업 시 안전
		4	▪ 전기관련 안전, 일반보건
기초 기능	2H	1	▪ 측정기
		2	▪ 수·전동 공구 한국어 명칭 익히기

나. 교·강사

각 취업기관별 교·강사의 구성과 채용기준, 연수현황은 아래 <표 III-11>과 같다.

<표 III-11> 취업교육 기관별 교·강사의 구성, 채용기준, 연수현황

기관	강사진 구성	채용, 선발기준	비율 (교·강사 : 훈련생)	연수여부
한국 국제 노동 협력원	-국가별구성(몽골 6명, 베트남 8명, 태국 5명) -직업훈련교사 2명 -전담교사 15명, 외부강사 7명	- 현지어 가능자 -국내 이주노동에 대한 이해와 해당 국 노동자들에 대 한 애정 중시	-국가별 편차 -몽골, 1:30 -베트남, 1:45 -태국, 1:35	-노동관계법 사이버훈련과정(전 직원 대상) -노동법상담교육(비정기 직무교육) -산업안전보건강사자격과정 (상, 하반기 국가별 2명 이수/연) -송출국가 사전교육기관 교환, 연수 (국가별1명/연) -직무능력향상 자체워크숍(2회/연) -한국어교사자격과정(개별희망자)
중기	-내부강사 12명 -외부강사 10명 -소양교과 6명 -전공교과 4명	-현장실무경력 -관련 자격증 보유 여부 -언어 구사능력	1:50	-교육프로그램의 점검 및 개선을 위한 강사 워크숍(연2회)
농협	-전담강사 4명 -기초기능 4명 -통역 5명(복수통역) -한국어,문화이해:해당 언어별통역강사 -기초기능:농협전문 교육원교수	-농협중앙회 직원 으로 해당분야 희 망자 및 적성 고 려하여 인사발령	1:60	-농협중앙회 사내강사과정 임교육련 -산업안전공단 주관 산업안전강사 자격과정
수협	-교육총괄4명(총괄, 교 재보급관리, 교육계획 수립, 진산운영 등) -교육시행3명(근로자인 도인수 외) -강사6명(한국어,어업기 초기능, 한국문화이해, 관계법령 등)	-송출국 언어전공자 또는 자격증소지자	1:10 (1회차 입국인원 20명 안팎)	-산업인력공단 사업장 안전보건 강사 자격교육
건협	-관계법령및고충처리9명 -한국어1명 -기초기능1명 -한국문화이해1명	-강의경력과 외국어구사능력	1:43	-

교·강사 구성의 애로사항으로는 강사 채용 기준과 교·강사 : 훈련생 비율의 적정선 유지의 어려움을 지적하였다. 즉 현재 정부의 지침은 교과목별 전문 강사 요건을 요구하고 있으나, 한국어가 불가능한 외국인근로자의 교육 현실을 감안하면 우선 현지어 강의가 가능한 자가 급선무라는 것이 취업교육 관계자들의 공통된 의견이다. 이러다 보니 국내에서 현지어가 가능하며 동시에 해당 기술을 갖춘 강사를 섭외 및 확보하기가 매우 어려운 실정이다. 이에 대한 대안으로 기관에서는 단기간(20시간)의 교과과정임을 고려하여 현지어 교사의 직무능력 향상을 통해 전문분야의 강의를 원활히 할 수 있도록 유도하고 있는 실정이다. 또 다른 방안으로 통역강사를 사용하고 있기도 하지만 내국인 강사와 통역원 간에 100% 내용전달이 어렵다. 따라서 이를 위해서 정부차원(노동부)에서 외국인근로자 교육에 적합한 우수한 강사 섭외 및 인력 풀을 운영하여 각 취업교육기관별로 소개해 줄 수 있는 시스템을 제안하기도 하였다.

교·강사와 교육생의 비율(1인 교·강사가 가르치는 교육생 수)은 1반당 교육생 인원 60명으로 노동부 지침으로 규정되어 있지만, 국가별로 그 비율에 편차가 있으며 업종별로도 훈련생 규모에 차이가 있다. 보통 국제노동협력원의 경우 몽골 훈련생은 교사 1인당 교육생 30명 수준, 베트남은 교사 1인당 45명 수준, 태국은 교사 1인당 35명 수준이다. 이러한 교·강사와 교육생 비율의 편차가 큰 이유는 근로계약체결 추이에 따라 입국시기, 인원이 결정되는 구조적인 문제에서 비롯될 수 있다. 또한 일부 취업교육기관에서는 타 기관에 비해 업종규모가 작고 입국인원도 적어 취업교육을 전담할 교·강사를 비치할 여건이 되지 않는 경우 교육의 전문성을 떨어뜨리는 경우가 발생할 수 있다는 문제점도 지적하였다.

다. 교육생 및 사업주

외국인근로자들은 상대적으로 젊은(20대 초반~30대 후반) 남성인 외국인 근로자가 많이 유입되고 있으며, 교육에 대한 열의 및 참여도와 학습 집중도

도 높은 편이다. 또한 교육생들은 대체적으로 인터넷 및 기본 응용프로그램이 활용 가능한 중간 수준 이상의 컴퓨터 활용능력수준을 갖추고 있는 것으로 파악되었다. 그러나 이들의 학력과 한국어 구사능력, 컴퓨터 활용 능력 수준은 국가별로 뚜렷한 차이가 나타나고 있다. 베트남 노동자들의 경우 고학력자가 많아 거의 대부분 기본적인 컴퓨터 활용은 가능하며, 특히 인터넷 활용능력이 매우 높은 편이다. 그러나 몽골, 태국 노동자의 경우 베트남에 비해 컴퓨터, 인터넷 활용 능력이 현저히 떨어지는 수준이다.

또한 분야별로도 차이가 있는데, 농업분야의 경우 제조업보다는 외국인근로자의 한국어 구사능력과 교육 참여도 등이 현저히 낮은 편이다. 어업에 취업하는 근로자들도 학력은 중졸 또는 고졸 수준(대졸자는 소수)이며 이들의 한국어 구사 능력은 중·하 수준이며 컴퓨터 활용 수준은 인터넷 검색과 이메일을 확인하는 정도라고 밝히고 있다.

사업주 대부분이 취업교육의 필요성 및 중요성에 대해 공감하는 편이며 사업장 배치 후 원활하게 의사소통을 할 수 있는 수준의 한국어 교육(단기간의 교육과정 대비 과도한 기대감 표출)을 가장 많이 요구하고 있다. 그러나 사업장 배치 후 실제 민간단체 등을 통한 한국어 또는 기타 교육 참여에 대해서는 사업주들이 비협조적인 경우가 많다고 설명하였다. 특히 사업장 배치 후, 현장에서의 컴퓨터 또는 인터넷 접근 환경은 열악한 실정이다. 즉 대다수의 사업주는 외국인근로자 대상의 교육성과는 크다고 생각하며 그 만족도와 관심도가 높은 편이지만 현실적으로 이들 외국인근로자의 교육에 대한 참여와 협조는 매우 저조한 편이다.

라. 교육 방법 및 교재

교육방법으로는 강의와 실습을 병행하고 있다고 답변한 기관도 있지만 일반적으로 강의식 수업이 주를 이루고 있는 것으로 보이며 강의의 이해와 현장성을 높이기 위해 일부 기관의 경우 자체 개발한 동영상 프로그램, 파워포인트 자료 등 다양한 멀티미디어 자료를 효과적으로 활용하고자 노력하고 있

는 모습이다. 구체적으로, 국제노동협력원에서 강의는 기본적으로 강의식으로 진행되며 동영상 자료, 파워포인트 자료 등을 통한 멀티미디어 활용 강의를 진행하고 있고 기초기능 과목의 경우 실습장에서 개인 수공구 실습 위주로 교육을 진행하고 있다. 교과목별 공통으로 제작한 파워포인트 자료를 교사가 개별적으로 첨삭하여 각 국가별로 활용하고 있으며, 멀티미디어의 활용 시간은 10분을 넘지 않도록 진행하여 강의와 멀티미디어를 균형 있게 활용하고 있다.

중소기업중앙회의 경우, 교육방법은 강의와 실습을 병행하고 있다. 기본적인 한국문화 및 예절에 관한 교육인 ‘한국문화의 이해’, 출입국관리법 및 외국인근로자의 고용 등에 관한 법률 교육인 ‘관계법령’, 전기 및 기계의 안전 교육에 관한 ‘산업안전보건’의 3과목은 강의 중심으로 진행된다. 기초 한국어 실습 강의인 ‘한국어’와 각종 작업의 기본자세 및 기기 등의 사용 실습 강의인 ‘기초기능’ 2과목은 실습 중심으로 진행된다.

대한건설협회는 취업할 사업장(건설현장)의 작업과 관련된 기초기능에 대하여 각종 멀티미디어 매체 활용과 더불어 실습을 통해 교육생의 학습 이해력 향상을 추구하고 있다. 대부분 취업현장에서 숙식하는 집단생활에 대한 안전과 복지 규칙, 생활지침·준수사항에 대하여 중점 지도하고 있다. 교육 방법으로는 각종 멀티미디어 장비(프로젝션 및 대형모니터)를 이용하여 동영상 및 프레젠테이션 형식의 교육 자료를 활용하고 있으며 일부 교과목(기초기능)의 경우 실습을 보충적으로 실시하고 있다. 또한 전 과목 파워포인트 및 동영상을 활용하여 강의를 진행하고 강사의 설명만으로 이해가 어려운 부분은 추가로 보충 멀티미디어 매체를 활용하고 있다.

농업중앙회에서는 여건상 실습은 없고 강의식 수업만 진행하고 있다.

취업교육에 사용하는 주 교재로는 지난 2007년 10월 한국산업인력공단에서 개발한 교재를 사용하고 있으며 기관에 따라서는 자체적으로 개발한 교재를 보조적으로 사용하기도 한다. 그러나 교재는 번역기술자가 번역하는 과정에서 실제 교육생의 수준보다 높은 어휘력을 구사하고 있거나 직역으로 되어 있어 이해하기 어려우므로 지속적인 업데이트가 필요하다는 지적이다. 국제

협력원의 경우 2007년까지는 자체 개발한 교재(외국인근로자를 위한 재미있는 한국어, 외국인근로자를 위한 한국생활과 노동환경)를 현지어로 제작하여 사용하였으나 2008년부터는 산업인력공단에서 현지어로 제작한 취업교육기관 공통교재를 사용하고 있다. 또한 산업안전공단, 산업인력공단, KOICA 등에서 제작한 멀티미디어 교재(현지어 더빙)를 병행하여 사용하고 있다. 향후 교재 개발은 딱딱한 형식이 아닌 사례 형식으로서 쉽게 접근할 수 있는 교재(매체)의 개발이 필요하다는 관계자의 제언도 있었다.

중소기업중앙회에서 교육에 사용하는 교재로는 한국산업인력공단에서 제작한 각 취업교육기관 공통교재(한국생활)를 사용하고 있으며 기타 교과목별 외부강사(10명) 및 내부강사(12명)의 프리젠테이션(파워포인트) 및 동영상 교보재를 제작하여 보완하고 있다. 모든 교과목에서 파워포인트를 이용하여 교육을 실시하고 있으며 한국문화이해, 관계법령, 기초기능, 산업안전보건은 2시간, 한국어는 1시간의 시청각교육을 실시하고 있으며 2008년 9월부터는 제조업 근무 시 꼭 필요한 유의 및 주의사항과 한국문화이해를 최근 실정에 맞게 각 국가별 원어민 강사가 직접 강의 및 동영상으로 교육하고 있다.

대한건설협회에서는 각 국가별 언어로 된 주 교재를 사용하고 있으며, 중요하고, 이해가 어려운 부분은 추가로 교보재를 제작하여 활용하고 있다. 교재 내용 중 경미한 번역오류 등은 강의 시 정정 설명으로 보충을 하는 방법으로 해결하고 있지만, 시의 적절하게 갱신해야 할 교육내용은 향후 주기적으로 수정·보충되어야 할 필요가 있다고 지적한다.

농업중앙회에서 사용하는 주 교재는 ‘한국생활’, ‘농축산업 기초기능’이며 교보재로 교과목 강사가 각자 파워포인트 강의자료 및 동영상 자료 등을 활용하고 있다.

마. 교육 성과 및 평가 관리

교육성과에 대해서는 자체적으로 훈련생 및 사업주 대상 만족도 및 요구 조사를 실시하고 있는 기관도 있었으며 한국산업인력공단의 설문조사를 활용

하는 기관도 있었다. 이들 조사결과와 공통점으로는 훈련생과 사업주 모두 취업교육의 내용으로 한국어 및 한국문화에 대한 이해가 매우 중요한 것으로 인식하고 있었으며, 현재 진행하고 있는 프로그램에 대해서는 시간적으로 매우 부족하다는 아쉬움을 나타내었다.

구체적으로 국제노동협력원에서는 취업교육의 성과를 높이기 위하여 교육생, 사업주 대상 만족도 조사를 분기별로 각 1회씩 실시하고 있다. 2008년 4월에 국제노동협력원에서 자체적으로 실시한 교육 만족도 조사¹³⁾의 주요 결과를 살펴보면, 취업교육 이수 후 가장 많은 도움이 될 것 같은 교과목에 대해 근로자들은 한국어, 관계법령, 한국문화를 중요하게 꼽았다. 취업교육 시간의 증가가 요구되는 교과목에 대해, 몽골 근로자는 한국어 2시간, 관계법령 1.7시간, 고충처리 1.3시간 순으로 답변하였다. 태국근로자의 요구는 한국어에 집중되어 있었고, 베트남근로자는 한국문화, 고충처리, 산업안전을 유사하게 선택하였다(<표 III-12> 참조).

<표 III-12> 취업교육 시간의 증가가 요구되는 과목

(단위: 명, 시간)

구분		한국 문화	한국어	관계 법령	고충 처리	산업 안전	기초 기능	계
몽골	선택횟수	5	23	9	15	7	3	62
	증가요구시간	1.8	2.0	1.7	1.3	2.0	1.0	
태국	선택횟수	2	19	1	3	6	-	31
	증가요구시간	1.5	2.1	1.0	2.0	1.7	-	
베트남	선택횟수	15	9	11	15	13	6	69
	증가요구시간	1.1	1.4	1.0	1.5	1.4	1.5	

출처: 한국국제노동협력원 내부자료(2008).

외국인근로자 고용경험이 있는 고용주(총 30명)를 대상으로 한 수요조사의 경우, 입국 전 취업교육에서 유용한 교과목으로 한국어, 한국문화 등을 가

13) 설문대상은 몽골근로자가 35명, 태국근로자가 37명, 베트남근로자가 40명으로 총 112명이 응답하였다.

장 많이 선택하였다. 반면 가장 도움이 되지 않는 과목으로는 업종별교육을 지적하였고, 그 다음으로 산업안전, 한국어, 노동관계법 등으로 지적하였다. 가장 도움이 되는 교과목으로 한국어를 가장 많이 선택하였지만 도움이 되지 않는 교과목으로도 지적을 하고 있는 이유는 꼭 필요한 과목인 데 비해 교육의 질이 낮기 때문인 것으로 해석된다.

입국 후 취업교육에 대해서는 한국어, 한국문화, 노동관계법 등의 공통교과목이 도움이 될 것 같다고 응답하였고, 교육시간 증가를 요하는 과목에 대해서는 공통교과목인 한국어, 한국문화, 관계법령 등의 교육시간을 약 1.5시간 정도 증가시킬 것을 요구하였다. 즉, 외국인근로자를 고용해 본 경험이 있는 고용주의 경우 한국어 교육의 필요성을 높게 인식하고 있음을 알 수 있다.

바. 기타 지원 프로그램

취업교육기관에서는 직접적인 취업교육 이외에 직업능력개발을 위해 각 기관별로 다양한 지원프로그램을 운영하고 있다. 예를 들어, 국제노동협력원에서 취업교육 이외에 아래와 같은 지원프로그램을 별도로 운영하고 있다.

첫째, 교육수료생 및 고용주를 대상으로 통역지원 상담 전화를 통한 고충 상담을 실시하고 있다. 통역지원 서비스는 영어, 중국어, 베트남어, 몽골어, 태국어, 인도네시아어, 러시아어 등 7개 언어로 제공하고 있으며 일일 평균지원건수는 195건에 이른다.

둘째, 중국, 베트남, 몽골, 태국 등 5개 국어로 된 홈페이지(www.workinkorea.org)를 통하여 고용허가제, 취업교육, 국내 생활에 필요한 각종정보와 자료를 외국인근로자들에게 제공하고 있다.



WorkinKorea (베트남어)

WorkinKorea (몽골어)

출처: http://www.koilaf.org/KFfor_new/korAbout/majorprojects5.php

셋째, 외국인근로자들의 국내 취업활동을 돕기 위하여 생활매뉴얼(7개 국어), 한글 교육교재, 노동상담사례집, 일상회화집 등을 발간하여 외국인근로자 및 민간 지원단체에 제공하고 있다. 현재까지 개발하여 사용되고 있는 교재로는 「외국인근로자 생활매뉴얼」, 「외국인근로자 상담매뉴얼」, 「외국인근로자를 위한 재미있는 한국어 I, II」, 「외국인근로자를 위한 회화집」(베트남, 몽골), 「중국국적동포를 위한 상용외래어집」 등이 있다.



외국인 근로자를 위한 생활매뉴얼

외국인 근로자를 위한 재미있는 한국어

외국인 근로자를 위한 한국어 회화집

외국인근로자 상담사례집

출처: http://www.koilaf.org/KFfor_new/korAbout/majorprojects5.php

기타, 외국인근로자 정책 개발을 위한 연구조사 사업, 세미나 개최 등을 수행하고 있다.

중소기업중앙회 취업교육팀에서는 외국인근로자를 고용주에게 인도인수시 각 국가별 통역원을 통해 인수업체의 애로 및 주의사항 등을 현장과 전화로 상담해 주고 있다. 또한, 인력지원팀에서는 외국인근로자의 사후관리 및 편의제공에 따른 법정수수료를 납부한 업체를 대상으로 통역 및 번역, 각종 외국인근로자 관련 정보, 애로 및 고충상담 등을 제공하고 있다. 또한, 관리자를 대상으로 인터넷을 활용한 사이버 교육을 통해 출입국관리법령, 외국인산업연수제도, ILO규약, 한국의 근로실태, 연수생의 인권보호, 연수생 출신국가에 대한 이해 등을 교육하고 있다

대한건설협회에서 운영하는 별도의 지원 프로그램으로는 외국인근로자를 위해 현장방문 통역 상담서비스가 있으며, 전화 등을 통한 애로상담도 수시로 처리하고 있다. 상담 내용으로는 주로 임금, 현장안전과 관련된 사업장 관리자와의 의사소통 문제가 대부분이었다.

농업중앙회에서는 기타 프로그램으로 농업분야 외국인력고용지원 종합상담센터를 운영하며 통역 지원 및 고충 상담서비스를 실시하고 있다.

수협중앙회에서도 외국인근로자를 위해 편의제공비(선택비용)를 납부하지 않은 사업주이더라도 조합원인 경우 통역·고충상담을 지원하고 있고 수협중앙회 통역요원(베트남 1명, 인도네시아 1명, 중국 2명)을 활용하여 외국인근로자를 대상으로 수시로 애로상담을 실시하고 있다.

제4절 사후지원 운영 실태

외국인근로자에 대한 고충상담, 한국어·생활법률·한국문화교육 등의 지원을 통해 외국인근로자의 국내생활적응 및 원활한 취업활동을 촉진하여 중소기업사업주의 인력활용 원활화를 도모할 목적으로 노동부에서 외국인근로자 지원센터를 설치·운영하고 있다. 2007년 3월 현재 세 개의 기관이 설립되어 있으며 추가 설립 예정이다. 각 기관의 현황과 특징, 그리고 사후지원

관련 문제점, 개선사항을 살펴보면 다음과 같다.

1. 기관별 사후지원의 특징

가. 한국외국인지원센터

한국외국인근로자지원센터의 경우, 외국인근로자 지원과 관련하여 일반적인 지원업무(상담, 교육)와 특성화 사업으로 나뉘어져 있다. 특성화 사업으로는 방송(MNTV)과 미디어 부분으로 외국인근로자에게 다양한 한국 문화와 정보를 전달하는 것을 주력으로 하고 있다(<표 III-13> 참조).

<표 III-13> 한국외국인근로자지원센터 업무

일반적인 지원업무	- 상담업무	- 언어지원가들 확보를 통한 콜센터 운영 (1644-0644) - 내방상담팀을 강화 언어지원가들의 One-Stop서비스 보완
	- 한국어교육 - 컴퓨터교실 - 태권도교실	- 자원봉사자들 활용하여 운영
특성화 사업	- 방송(MNTV)부문 - 미디어 부분	- 다국어 뉴스 및 교육 방송 다큐멘터리 - 다국어 뉴스레터와 무지개 소식지 발행 - 이주여성근로자 및 외국인근로자들의 한국문화 이해와 정보 전달에 주력

출처: 한국외국인근로자지원센터 내부자료(2008).

한국외국인지원센터의 연간 교육실적을 살펴보면 2007년과 2008년 6월 현재까지 한국어 교육에 가장 많은 외국인근로자가 참여를 했고 그 다음으로 컴퓨터교육에 참여한 것으로 나타났다.

한국외국인근로자지원센터의 상담건수는 한 달에 많게는 1,000건에 이르기까지 한다. 센터는 대외적으로 베트남, 태국 국가 출신의 이주민 중에 통역이 가능한 자가 많음에도 불구하고 헬프라인으로 문의가 폭주하는 것은 센터의 상담과 통역서비스가 전문적으로 이뤄지고 있기 때문이라 판단하고 있다. 센

터가 자체 분석한 2007년 통화요청과 응대율을 비교해서 살펴본 결과, 상담 건이 증가하고 있으나 통화요청이 7,000호 이상이 되면 응대율이 50% 안팎에 불과하다. 센터 측은 상담요청이 앞으로 증가할 것으로 예상되나 모국어와 한국어가 가능한 인적자원 확보와 이를 위한 예산 부족으로 인해 응대율 개선이 어려울 것으로 보고 있다. 센터를 직접 방문하여 상담을 받은 실적을 살펴보면, 센터 위치상 중국인 거주자가 많아 중국 내방 상담이 가장 많고 몽골, 스리랑카, 베트남 순으로 내방 상담 건을 이루고 있었다.

센터의 교육프로그램 및 지원서비스(상담, 통역 등)에 대한 홍보는 주로 헬프라인 문의, 기존 수강생들의 소개, 각국 공동체, 미디어팀의 다각적 홍보로 이루어지고 있다.

나. 의정부외국인지원센터

의정부외국인근로자지원센터는 주로 고용허가제 이후 입국한 합법노동자의 노동상담과 한국생활 적응 지원을 위한 교육 프로그램을 수행하고 있다. 지원사업으로는 상담, 통역사업, 교육사업, 문화복지사업 등이 있다.

상담 및 통역사업으로는 고용허가제 사후 관리 서비스를 제공하며, 노동관련 상담, 의료지원, 형사사건, 교통사고 등 생활 및 법률상담도 실시하고, 3자 동시통역시스템을 활용하여 실시간으로 베트남, 몽골, 태국 등 10개국 언어로 직접 상담도 실시한다.

교육사업으로는 경기도 북부지역 외국인근로자들의 한국사회적응과 사회구성원으로서의 기본자질 함양을 위한 교육프로그램과 외국인근로자의 안정적인 귀환을 위한 기능습득 프로그램을 제공한다. 일반 과정으로는 한국어교육, 컴퓨터교육, 생활법률교육, 기타 외국인근로자 산업안전 및 교육고용주 대상 문화이해교육, 노무관리 교육 등이 있다. 귀환을 위한 교육프로그램으로는 직능개발교육과 소자본창업교육프로그램개발이 있다. 한국어교육과 컴퓨터교육 등 기술교육 과정은 초급, 중급, 고급 과정 등 수준별로 구분되어 있으며 한 반에는 15명 내외로 편성한다. 직능개발교육 프로그램에서는 컴퓨터 수리, 조

립기술 교육, 전자제품수리 기술교육, 사진 및 영상촬영과 편집 등을 교육한다. 소자본창업교육프로그램개발 과정은 귀국 후 사업을 구상 중인 외국인근로자들에게 창업아이템 개발, 경영기술 등을 제공하기 위한 교육으로 지역의 대학과 연계하여 실시하고 있다.

문화복지사업으로는 각국의 도서를 비치하여 열람 및 대여 서비스를 제공하는 북카페와 각국의 민속품 영상자료 등을 비치하여 다양한 문화에의 접근 기회를 제공하기 위한 다문화체험전시실을 상설하여 운영하고 있다. 또한 미술, 음악, 춤, 태권도 교실 등을 운영하여 문화 및 체육활동을 지원하고 있으며 기타 복지서비스로 의료지원, 상설알뜰매장운영, 쉼터 등을 제공하고 있다.

공동체교육은 산업현장의 근로자에게 인권 및 노동법에 대한 제도의 이해를 돕기 위한 프로그램으로 해당 국가별로 100명을 교육한다. 2월에서 11월까지 매주 일요일에 4시간 동안, 연간 10회가 진행된다.

고용주교육은 외국인근로자를 고용하고 있는 사업주를 대상으로 실시하며, 고용허가제, 문화이해, 노무관리 등의 내용으로 구성되어 있다. 교육은 분기에 1회 진행되며 일요일에 3시간 동안 진행된다.

다문화이해교육은 문화적 다양성을 이해하고 외국인근로자에 대한 인식을 개선하기 위한 교육프로그램으로 초등학교 4~6학년 또는 관심 있는 지역주민이면 누구나 수강할 수 있으며 20명 이상 단체로 수강 신청을 받는다. 연 20회가 진행되며 대상과 여건에 따라 2시간 또는 3시간 동안 진행된다.

의정부지원센터에서는 교육프로그램 및 지원서비스(상담, 통역 등)에 대한 홍보를 위해 고용지원센터, 국가별 모임이 이루어지는 식당 등에 프로그램지나 리플렛을 배포하거나 통역 실무자들을 통한 국가별 연락망, 인맥(상담, 교육 경험자)을 통한 소문과 국가별 모임을 지원하며 연계하고 있다.

다. 안산외국인지원센터

안산외국인지원센터에서는 국내 거주 외국인근로자를 대상으로 한국어교실, 컴퓨터교실, 생활문화교실, 미디어교실 등을 무료로 제공하고 있다. 특히

특성화 사업으로 ‘미디어 교육’을 진행하고 있다. 미디어 교육은 영상 촬영 및 편집 교육과 더불어 시나리오를 구성하고 외국인근로자가 직접 자신의 이야기를 스토리로 담아낼 수 있도록 하고 있어 이에 따라 스스로 만든 작품을 발표회 등을 통해 보여 주기도 한다. 나아가 본국으로 귀국 후 직업을 선택하는 데 있어서 이점으로 작용하여 실제로 귀환을 염두에 두며 미디어 교육에 적극적으로 참여하는 외국인근로자들도 있다.

안산지원센터에서는 교육프로그램 및 지원서비스(상담, 통역 등)에 대한 홍보를 위해 교육프로그램의 경우 홈페이지에 공고문을 게재한 후, 개강 전 1개월의 여유를 두고 홍보현수막과 브로슈어를 공단 및 원곡동 일대에 배포하거나 고용지원센터에 일부 비치하기도 하며, 연초에 각 언론사에 보도자료로 내고 있으며 상담의 경우, 주로 각종 행사를 이용해 다양한 종류의 홍보지를 배포하며, 출장 상담 등을 통해 홍보하고 있다. 상담(행사와 쉽터 운영은 상담 사업 내에 포함)의 비중이 전체 사업의 50%를 차지하고 그 외 교육과 미디어 교육이 각각 25%씩 나머지 50%의 비중을 차지하고 있다.

2. 사후지원의 요소별 특성

가. 교육과정

세 지원센터에서 운영하는 교육프로그램의 내용은 한국어, 컴퓨터, 기타 문화 프로그램 등이 있으며, 센터를 방문하는 훈련대상자들의 특성에 따라 수준별로 분반하여 융통성 있게 프로그램을 운영하고 있다.

한국외국인근로자지원센터의 교육은 정기교육과 비정기 교육으로 나뉘어 진행되고 있다. 정기교육은 한국어, 컴퓨터, 미디어 교육으로 구성되어 있고, 비정기교육은 교육프로그램은 금융교육, 역사교육, 영양교육, 미술교육 등으로 1회 혹은 2~3회 단기간에 걸쳐 시행하고 있다. 교육 프로그램은 1년은 2학기, 한 학기는 휴강을 포함하여 20주로 구성되어 있다. 모든 교육은 매 학기 개강 전 2주간의 접수기간에만 신청 가능하며 전액 무료로 제공하고 있

다(단, 교재비 제외).

한국어교육 과정은 초급1, 초급2, 중급1, 중급2, 고급1, 고급2, 고급문법, 작문 등의 레벨로 나누어져 있다. 컴퓨터교육은 컴퓨터 사용의 기초를 이해하기 위한 입문과정, 윈도우 OS와 인터넷을 알기 위한 초급과정, 워드와 엑셀 등의 문서작성과 포토샵을 다루는 중급과정이 있으며, 필리핀, 인도네시아, 태국 등 이주여성 및 외국인근로자 커뮤니티를 형성하기 위해 각 언어별로 컴퓨터 교육이 이루어지는 언어반이 개설될 예정이다. 또한 조립, 분해, 각종 고장에 대처할 수 있는 하드웨어 수리교육을 실시하는 귀환지원반이 있다. 태권도과정은 기본 품세, 태권도 정신, 쌍절곤 등을 교육한다.

의정부외국인근로자지원센터가 운영하고 있는 교육프로그램은 한국어교실, 컴퓨터교실, 문화교실, 국가별 공동체 교육이며 그 구체적인 내용은 <표 III-14>와 같다. 수강절차는 한국어, 컴퓨터교실의 경우, 07년 수료 승급 인원의 신규 선착순 접수 후 레벨테스트를 통해 반을 배정하고 문화교실의 경우 원하는 프로그램에 선착순 접수를 하고 있다. 교육비의 경우 한국어 교실은 교재비의 일부를 부담하고 있고 문화교실은 재료비를 실비 부담하고 있다.

<표 III-14> 의정부외국인근로자지원센터 교육프로그램

교육	내용 및 시간
한국어교실	- 주 1회 2시간씩 연간 30회 교육 - 기초반, 초급반, 중급반으로 구성, 전체 16개 학급
컴퓨터교실	- 주 1회 2시간씩 연간 30회 교육 - 윈도우반, 오피스반, 멀티미디어반 등 전체 5개 학급 운영
문화교실	- 주 1회 1~2시간씩 운영 - 태권도, 댄스(힙합, 스포츠), 풍물, 비즈공예
국가별 공동체교육	- 국가별 신규 입국자를 위한 법률교육, 안전교육 - 국가별 필요 시 2시간 교육프로그램 운영

출처: 의정부외국인근로자지원센터 내부자료(2008).

안산외국인지원센터의 교육 프로그램으로는 한국어교육, 컴퓨터 교육, 미디어 교육, 생활문화 교육 등이 있다. 각 교육을 수강하기 위해서는 한국어 교육은 레벨테스트를, 컴퓨터와 생활문화 교육은 간단한 신청양식 작성을 하면 되고, 미디어 교육의 경우는 교육상담(신청→레벨테스트 혹은 상담→반배정)을 거쳐야 하며, 이들 교육은 전액 무료로 진행되고 있다.

한국어교실은 외국인근로자의 한국어능력 향상을 통한 고용안정, 한국어소통 능력 향상으로 작업장 내 사고방지와 업무 효율성 제고, 외국인근로자들이 한국사회의 일원으로 살아갈 수 있도록 기본적인 언어문화 환경 조성을 목적으로 실시한다. 교육은 수준에 따라 기초반, 초급반, 중급반, 고급반으로 나누어 진행되며 교재는 자체적으로 개발한 한국어 서바이벌 과정 등을 사용하고 있다. 교육기간은 주말반과 주중반이 있으며 주말반은 1학기(3월~6월 매주 토요일과 일요일), 2학기(9월~12월 매주 토요일과 일요일), 여름방학특강(7월~8월 매주 토요일과 일요일), 겨울방학 특강(1월~2월 매주 토요일과 일요일)으로 구성되어 있으며 주중반은 매주 화요일~목요일에 진행된다. 강사는 외국인을 위한 한국어교육 전공자이며 토요일에는 오후 5시, 7시에 그리고 일요일에는 오후 1시, 주중에는 오전 10시에 교육실 및 세미나실에서 진행한다. 또는 사업장을 직접 방문하여 교육을 실시하기도 한다.

컴퓨터교실은 실생활에 필요한 PC능력 개발, 직업 및 현장 작업과 관련된 정보 교육, 그리고 외국인근로자 관련 주요 정보 사이트 이용 등 소통능력을 향상하는 데 목적을 두고 진행된다. Computer class (초급) 및 기타 자체적으로 준비한 자료를 교재로 사용하며 교육내용으로는 인터넷 검색 및 활용, 이메일, 워드, 엑셀, 포토샵, 파워포인트 등의 각종 프로그램 사용법을 학생들의 교육요구 및 수요에 따라 조정하여 구성한다. 강사는 컴퓨터 교육 전문가가 담당하며 교육 시간은 토요일 오후 3시, 일요일 오전 10시 30분과 오후 3시이며, 기관 내 컴퓨터실에서 실시한다.

생활문화교실은 한국의 문화 및 역사 이해를 통해 한국생활 적응력을 향상하고, 다양하고 재미난 프로그램을 통해 다문화 감수성을 획득하며, 아시아의 문화 및 역사 공부를 통해 자신의 정체성을 재발견하는 데 목적을 두고

있다. 교육내용은 'Knowing Korea', 'Knowing Asia'를 영어로 진행하고 한국 문화 이해와 노래교실 등을 한국말로 진행하는 것으로 구성되어 있다. 교육은 매주 일요일 오후 3시, 4시, 5시 각 90분으로 진행되며 강사는 관련분야 전공자가 진행한다.

미디어교실은 자신이 의사표현을 하는 통로로서 커뮤니케이션 능력 배양, 미디어 기술 습득 및 미디어 언어를 통한 자신의 문화적 감수성과 정체성 회복, 객체와 대상이 아닌 주체로서의 삶의 견인차 역할 등을 목적으로 한다. 교육내용은 미디어의 기초 이해, 디지털 카메라와 동영상의 이해, 작동법, 포토에세이 제작기법, 캠코더 등 UCC 활용기법, 제작의 실제, 기타 미디어 전문교육 등으로 구성되어 있으며 교재는 자체적으로 준비하여 사용하고 있다. 강사는 관련분야 전문가가 담당하고 기관 내 컴퓨터실과 미디어 스튜디오실에서 진행한다.

산업안전교실은 한국어와 사업장 내 전문용어에 서툰 외국인근로자들의 산업재해를 미연에 방지하고 교육을 통한 작업장의 노동환경 개선 및 노동의 질 향상을 도모하여 공단 내 상생의 커뮤니티 형성을 목적으로 한다. 교육대상은 고용허가제 대상국가의 외국인근로자 및 고용사업장으로 연중 수시로 진행하며 일정은 신청 상황에 따라 조정된다. 교육내용은 염색, 도금, 자동차, 전자, 제약, 식품 등 전문 기술용어의 이해 교육과 적정 근로 환경 제시 및 각 근로자 출신 국가의 문화이해 교육으로 구성되며 교재는 산업안전관리공단 산업안전교육 책자와 기관의 상담 자료를 이용한다.

나. 교·강사

지원센터의 경우 교·강사 확보와 전문성 개발에 어려움이 있다고 지적하고 있다. 특히 예산부족으로 모자란 인력을 자원봉사자로 대신하고 있어 책무성과 전문성에서 부족한 측면을 감수해야 하는 상황이다. 각 기관별 교·강사 현황은 아래와 같다.

한국외국인근로자지원센터의 교사는 총 42명으로 구성되어 있고, 상담의

경우 상근과 비상근자원봉사로 구성되어 있다(<표 III-15> 참조).

<표 III-15> 한국의국인근로자지원센터 교·강사 현황

교사	한국어교사 : 24명 컴퓨터교사 : 15명, KT IT 서포터즈, 우체국예금보험지원단 태권도교사 : 1명 미디어교사 : 방송팀직원 1명 등	
상담사	상근직원	- 상담팀장(전체 업무관장/ 상담사업 관련 대외업무/ 전문 자원봉사활동가 관리) - 언어지원담당 주임(언어지원가 관리 / 공동체 행사지원) - 상담 담당주임(각종통계보고/여성상담 진담/내방 진문 상담가 관리) - 상담사: 3명 (모든 상담 업무를 처리하되 전문분야 특화를 꾀하고 있음)
	비상근 자원봉사	변호사 6명, 노무사 12명, 경찰 1명, 대한법률구조공단 1명, 유관단체 상담지원 2명, 행정지원 1명

출처: 한국근로자지원센터 내부자료(2008)

교사의 채용에 있어 한국어 교사는 한국어교사양성과정 수료자, ‘외국어로로서의 한국어교육’ 석사과정 이상, 컴퓨터교사는 컴퓨터전공자, 컴퓨터교육 경험이 있는 자, 태권도교사는 태권도 단증 보유자로 전공자나 해당 자격증 소지자이나 미디어교사는 센터 방송팀 직원이 담당하고 있다. 상담사 채용에 있어서는 가장 기본이 되는 인성 평가에 주안점을 두고 있으며, 외국인근로자 입장에서 문제를 듣고 우리들의 가족이 어려움을 당했을 때 어떻게 도와주어야 하는지 생각하면서 고충처리 상담을 진행할 수 있는가에 대해서 평가하고 있다.

교·강사, 상담사 대상의 교육(연수) 프로그램으로, 한국어교사의 경우 개강 전 오리엔테이션을 실시하여 센터 사업, 이주민, 학기일정에 대한 내용 공유를 하고 학기 중에는 워크숍을 실시하여 교실활동, 발음수업 등 전문성 강화 교육과 공연관람 등 문화활동 등을 지원하고 있다.

상담사의 경우 예산 부족에 의한 처우상의 문제로 인하여 축적된 노하우를 가진 핵심인력이 지속적으로 빠져 나가고 있다는 문제점이 지적되었다.

이는 지원센터가 보유한 인적 자산 및 노하우의 손실이라는 측면에서 해결책이 강구되어야 할 것이다.

또한 교·강사와 관련하여 한국외국인근로자지원센터는 교육을 위해 교사들이 실제 작업하는 업무량에 비해 지원이 부족하고 100% 자원 활동의 형태로 진행하기 때문에 학생들과 센터에 대한 책임감, 전문성을 요구하는 데 어려움이 있다는 점도 지적하였다.

의정부센터의 경우 한국어 강사는, 한국어 강사 과정을 수료한 자원교사 16명, 문화교실은 유단자, 자격증 소지자, 전문예술인, 통역요원은 베트남, 필리핀, 몽골, 태국, 스리랑카, 파키스탄(인도네시아, 인도, 네팔통역도 가능), 정기통역봉사자 17명으로 구성되어 있고 교·강사, 상담사의 채용·선발에 있어 교사로서의 전문성과 외국인에 대한 이해정도와 품성을 평가하고 있다.

15명의 실무자 중 상담인원 4명, 교육인원 2명, 문화사업 담당 2명, 통역실 무자 7명이 상담 사업을 지원하고 있으며, 사업비의 50% 이상을 상담 사업에 투여하고 있다. 교·강사와 교육생의 비율은 한국어와 컴퓨터의 경우 교사 1인당 평균 15명 정도이고 문화교실은 10~20명 정도이다.

교육(연수) 프로그램으로 한국어와 컴퓨터 교사는 연간 2회 워크숍과 4회의 보수교육 실시하여 교수법, 교재 활용법, 외국인근로자의 이해 등에 대해서 숙지하고 상담통역팀의 경우 연4회의 워크숍을 실시하고 통역요원의 경우 주1회 직무강화교육을 실시하고 있다.

교·강사의 경우 현재 자원봉사로 있기에 경력이 어느 정도 쌓이면 이직을 하는 경우가 많고 컴퓨터 교육의 경우는 전문적인 강사 확보가 어렵다는 점을 지적하고 있다.

안산외국인지원센터의 교·강사는 총 19명에 19명의 보조교사가 참여하고 주로 자원봉사형태를 띠고 있다. 상담사의 경우 총 11명으로 센터 직원이 담당하고 있고 언어지원 상담의 경우 외국인도 다수 포함되어 있다(<표 III-16> 참조).

<표 III-16> 안산외국인지원센터 교·강사 및 상담사 현황

역할	구성현황
교·강사(자원교사)	- 한국어 : 8명 (+ 보조교사 3명) - 컴퓨터 : 3명 (+ 보조교사 10명) - 미디어 : 5명 (3명은 직원) - 생활문화 : 3명 (+ 보조교사 3명)
상담사(직원)	- 일반 상담원 : 3명 (내국인) - 언어지원 상담원 : 7명 (내·외국인) - 컴퓨터 상담원 : 1명 (내국인)

출처: 안산외국인근로자지원센터 내부자료(2008).

교·강사의 경우 전공자와 교사양성과정 수료자를 우선 선발하고 있으며 상담사의 경우 정규직원은 전공자를, 언어지원의 경우 한국어 이해도와 자국 공동체에서의 영향력을 골고루 평가하여 선발하고 있다.

자체적인 교·강사 연수프로그램은 아직까지 진행된 적이 없고, 타 기관에서 진행하는 프로그램에 참가할 수 있도록 지원하고 있으며 상담사의 경우 주기적인 법률 교육을 진행하고 있다. 그러나 특별한 프로그램을 가지고 진행하는 것은 아니며 팀장이 직접 업무와 관련된 내용을 주제로 매주 혹은 격주 진행하고 있는 실정이다.

교·강사와 교육생의 비율은 1인 3명~15명으로 평균 8명이다(학생이 10명 이상인 경우에는 보조교사를 두고 있고, 단, 컴퓨터 교육의 경우 단계가 세분화되지 못하여서 1:1 교육 형태로 진행되는 경우가 많아 동시에 수 명의 보조교사를 둔).

다. 교육생 및 사업주

한국외국인근로자지원센터를 이용하고 있는 외국인근로자의 특징을 각 교육별로 살펴보면 <표 III-17>과 같다

<표 III-17> 한국의외국인근로자지원센터의 교육분야별 교육생 특징

교육 분야	특징
한국어	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 한국어구사능력 : 초급~고급까지 다양 ▶ 학력 : 초등학교 졸업~석사까지 다양 ▶ 교육에 대한 열의와 참여도 : 접수 시 500~600명 정도 등록, 수료생은 70% 정도
컴퓨터	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 : 남 : 여 = 3 : 2 ▶ 직업 : 외국인근로자, 결혼이민자 ▶ 연령 : 20대 초반 ~ 60대 초반 ▶ 한국어구사능력 : 초급에서 고급까지 다양 ▶ 학력 : 초등학교 졸업~대학교 졸업까지 다양 ▶ 교육에 대한 열의와 참여도 : 접수 시 200명 정도 등록, 수료생은 60% 정도
태권도	<ul style="list-style-type: none"> ▶ 성별 : 남 : 여 = 9 : 1 ▶ 직업 : 외국인근로자 ▶ 연령 : 20대 초반~30대 초반 ▶ 한국어구사능력 : 초급에서 고급까지 다양 ▶ 학력 : 초등학교 졸업~대학교 졸업까지 다양 ▶ 교육에 대한 열의와 참여도 : 접수 시 20명 정도 등록, 70% 정도가 지속적으로 수강

출처: 한국의외국인근로자지원센터 내부자료.

외국인근로자들의 컴퓨터 활용 능력 수준의 경우, 컴퓨터를 끄고 켜는 방법을 모르는 사람부터 포토샵 활용과 홈페이지 제작이 가능한 사람들까지 그 수준이 실로 다양하다고 밝히고 있다.

의정부센터를 이용하고 있는 외국인근로자는 주로 20대의 남성이 많은 편이다. 학력에 있어 필리핀과 파키스탄의 경우 전문대이상인 경우가 많고 베트남, 몽골, 러시아, 방글라데시 등은 고졸, 태국, 캄보디아 등은 중졸이하로 국가별 편차가 있다. 외국인근로자들의 본국에서의 직업은 매우 다양하며 태국이나 필리핀 근로자들은 해외노동을 경험한 이들도 상당수 있고 베트남은 기술학교 졸업 후 한국취업의 경우가 많은 편이다. 한국에서는 주로 섬유, 가구, 피혁 등의 제조업종에서 종사하고 있으며 간혹 농축산업 종사자도 있다. 대부분 인사말을 구사할 수 있을 정도로 해당되는 매우 초보적인 수준의 한국어

능력을 갖추고 있으며, 재입국자의 경우는 기초적인 생활 한국어구사가 가능하다. 컴퓨터 활용 능력 수준은 컴퓨터 교실 수강자들의 경우 편차가 심한 편이다(윈도우 운용 정도까지는 자국에서 마친 사람도 있고, 전혀 모르는 사람도 있으며, 오피스를 운용하는 사람까지 다양함).

안산외국인근로자지원센터를 이용하는 외국인근로자의 경우 전반적으로 국내 체류 1년 내외의 사람들이 많으며, 연령은 20대 초반에서 30대 초·중반까지 다양하다. 학력은 필리핀과 난민들을 제외하면 비교적 낮은 편이고, 대부분 안산 시화·반월 공단 제조업종에서 근로하고 있다.

한국어 구사 능력은 현저히 떨어지고, 안산외국인근로자지원센터에서 한국어 교육을 1~2년간 지속적으로 받은 사람들의 경우 자신의 의사를 부자연스럽게나마 표현하는 정도이다. 센터 내에 고급반이 있기는 하나 주로 이주여성들이고 대부분 초급단계에 있으며 또한 남성 근로자가 대부분을 차지(약 80%)하고 있다.

교육에 대한 열의는 베트남 출신 근로자들이 높고, 잔업이 없는 한 꾸준히 수업에 참여하려고 노력하고 있다. 베트남 출신 근로자들의 경우 거의 모든 수업에 복수로 수강하고 있다. 중국 출신 근로자들의 경우 한국어를 비교적 빨리 배우나, 스리랑카나 아프리카 대륙 출신 근로자들의 경우 교육 지속률이 현저히 떨어지는 편이다. 이렇게 외국인근로자의 교육수준은 국가별로 차이가 있으나 점진적으로 하향하고 있는 추세이다.

외국인근로자들의 컴퓨터 활용 능력 수준에 있어서 개인차가 상당히 큰 편이다. 안산센터에서 제공하는 컴퓨터·미디어 교육의 폭이 넓기 때문에 지속적으로 교육을 받은 근로자들의 경우 상당한 수준의 컴퓨터 활용능력을 보유(다양한 종류의 프로그램 사용 가능)하는 반면, 신규 학생들 혹은 교육 출석률이 저조한 근로자들의 경우 컴퓨터 기초수준을 계속 맴돌고 있는 실정이다. 따라서 인터넷 검색 강의실 중 한 곳은 모국어로 시스템을 설치함으로써 자국에 대한 정보를 쉽게 이용할 수 있도록 개방하여 외국인근로자가 많이 활용하고 있다.

라. 교육방법 및 교재

교육방법에 관해서는 자체적으로 다양한 멀티미디어 교재를 제작하여 효과적으로 활용하고 있으며 원격교육 콘텐츠 개발까지 시도하고 있으나 기초적인 인프라가 부족하여 시설적인 보완이 지원되어야 할 필요성을 제기하고 있다. 또한 사용되는 교재로는 자체 개발하거나 이미 개발되어 있는 교재를 사용하고 있으나 특히 한국어의 경우 기존에 나와 있는 대부분의 한국어 교재들이 어학원 학생들을 대상으로 만들어진 것이어서 외국인근로자의 형편과 상황을 고려한 책자들이 부족한 상태이다. 자체적으로 한 가지 종류의 교재를 만들어 내기는 하였으나 난이도에 따른 다양한 종류의 교재가 필요하며 교육 커리큘럼이나 방법론에 대해서도 보다 전문적인 연구와 지원이 필요하다는 점을 지적하고 있다. 각 기관의 교육방법과 사용되고 있는 교재를 구체적으로 살펴보면 아래와 같다.

한국외국인지원센터에서는 주로 강의식으로 수업을 진행하고 각 반별로 활동비를 지원하여 한국문화현장체험, 소풍 등의 다양한 용도로 활용하고 있다. 한국어교육의 경우 노트북과 이동용 빔프로젝터를 구비하여 교사가 수업에 필요할 때 사용하고 있으며 발음수업(소리, 입 모양)의 경우 발음교육용 CD를 활용하고 있고 그밖에 한국 드라마와 영화를 수업에 활용하고 있다.

주 교재는 ‘서강 한국어 시리즈’를 사용하고 있고, 회화중심의 교재로는 센터에서 교사들이 주축이 되어 자체 개발한 교재가 있으나 아직 발간하지 못하고 있다.

현실적인 문제점으로는 한국어 교육의 경우 교재구입과 판매의 어려움이 있으며, 멀티미디어교육실의 마련을 필요로 하고 있다. 컴퓨터 교육의 경우 주 교사와 보조교사 체제여서 책임감이 결여될 수 있으며, 미디어 교육의 경우 필요한 실습용 매체를 구매할 재정확보가 어려워 그 방편으로 실제 방송용 미디어 기자재를 사용하는데 작동미숙으로 인한 잦은 고장으로 수리에 많은 비용이 지출된다는 점 등을 지적하고 있다.

의정부센터의 한국어교실의 경우 기본적으로 수업은 판서 위주의 강의법

이지만 자석판, 낱말카드, 음악, 비디오, 현장 체험 등 다양한 교구를 활용하고 있다. 한국어 교실에서 가끔 비디오 동영상을 사용하고 있으나 파워포인트 등의 멀티미디어 매체로 제작된 교안을 함께 볼 수 있는 한국어 수준은 되지 않고 있는 실정이다.

사용교재로는 단계가 세분화되어 있는 한국어교재인 ‘아름다운 한국어’를 주 교재로 사용하고 있으며 외국인근로자를 위해 개발된 여러 교재를 교보재로 활용하고 있다. 컴퓨터 교실의 경우 주 교재 없이 교사가 여러 교재를 보고 교안을 작성하여 교육하고 있다. 그러나 실제적으로는 외국인근로자에게 적합한 교재가 없어 교육에 어려움을 겪고 있는 실정이다.

안산외국인센터에서의 교육방법(수업방법)은 강의식 수업이 주를 이루고 있으나 강의 도중에 발표하는 시간을 많이 할애하고 있다. 교육 보조 자료들(시청각 자료)이 많이 활용되고, 수업시간에 생산해 낸 학생들의 자료는 수업이 끝나면 교육실 홍보판에 붙여 두고 있다. 또한 중급과정은 경우에 따라 토론식 수업을 진행하기도 하며 문화교실의 경우 실습 혹은 야외 수업 위주로 진행하고 있다. 또한 주로 수업 시간 내에 다양한 자료들을 보여 주기 위해 사용하고 있으며, 몇몇 수업에서는 안산센터에서 개발한 한국어 온라인 강좌를 빔프로젝트를 이용해 한국어, 컴퓨터, 생활문화교실 등에서 다양하게 활용하고 있다.

안산센터에서는 ‘이주노동자를 위한 하하호호 한국어’ 교재를 자체 개발하여 사용하고 있는데, 이 교재는 외국인근로자들의 근로현장을 밀착 조사하여 만들어진 것으로 공장 생활 문화와 산재예방, 직장이동, 병원 안내 등 다양한 주제로 구성되어 있다. 이 교재는 초급 2단계의 교재이므로 초급1과 중급에서는 보조교재로 사용하고, 시중에 나와 있는 다양한 교재들을 단계별로 엮어서 사용하고 있다. 또한 안산센터에서 제작한 교재는 국내의 다양한 외국인 교육지원 사업을 하는 단체들에게 1권 이상씩 무료로 보급되었으며, PDF 파일을 무료로 지원하고 있다.

또한 원격교육 활용을 위해 온라인콘텐츠를 자체 개발하기는 하였으나 예산 부족으로 솔루션을 개발하지 못해 원격교육은 현재로서는 불가능한 상태

이나 홈페이지에 올려 놓은 콘텐츠를 다운 받아 수업시간에 동영상 강의를 활용하고 있다.

마. 교육성과 관리

각 기관별로 교육성과 관리 현황 및 전략을 살펴보면 아래와 같다.

한국외국인지원센터에서는 교육 프로그램 운영성과를 높이기 위하여 한국어 교육에 있어, 수강생들에게 교육참여를 유도하기 위한 SMS 발송, 반별 활동비 지원, 기말고사와 수료식 등을 실시하고 있다. 또한 컴퓨터 교육의 경우, 외국어 진행반을 운영(영어, 베트남어, 태국어)하고 있으며 평일에는 결혼이민자반을 운영하고 있다. 태권도 교육의 경우에는 단증심사에 관심 있는 학생들을 위해 자원교사가 특별 지도하고 있으며 미디어 교육의 경우, 미디어 교육과 더불어 실제적으로 각종 행사에 투입하여 실습과정을 통해 단계별 일대일 교육을 실시하는 등의 전략을 시행하고 있다.

한국외국인근로자지원센터는 해당 교육 프로그램 구성 및 운영방식과 관련하여 매 학기 말, 만족도 조사를 통해 교육생(외국인근로자, 결혼이민자)의 만족도와 요구사항을 조사·실시하고 있으나 사업주의 요구사항에 대해서는 취합이 어려운 관계로 파악하지 못하고 있다. 학습자를 대상으로 만족도 조사 결과, 전체적인 강의 만족도는 89.7점에 이르고 있다고 밝혔다(<표 III-18> 참조).

<표 III-18> 한국의국인근로자지원센터 자체 만족도 조사결과

- ※ 한국어 교실 (설문조사 참여인원 : 총 71명, 만족도 : 89.7점)
 - ▶ 한국어 교육의 강의 내용에 만족하십니까?
 - 71명, 88.3점
 - ▶ 한국어 교육의 강사진의 강의 태도(친절도, 출강시간 등)는 만족하십니까?
 - 71명, 94.0점
 - ▶ 한국어 교육환경(시설)에 만족하십니까?
 - 67명, 84.3점
 - ▶ 한국어교육이 한국생활에 도움이 되었습니까?
 - 71명, 91.9점
 - ▶ 다른 지원단체와 비교했을 때 한국의국인근로자지원센터의 교육 프로그램에 만족하십니까?
 - 응답자 1명 (75점)

- ※ 컴퓨터 교실 (설문조사 참여인원 : 총 30명, 만족도 : 90.3점)
 - ▶ 컴퓨터 교육의 강의 내용에 만족하십니까?
 - 30명, 92.5점
 - ▶ 컴퓨터 강사진의 강의 태도(친절도, 출강시간 등)는 만족하십니까?
 - 30명, 93.3점
 - ▶ 컴퓨터 교육환경(시설)에 만족하십니까?
 - 29명, 91.3점
 - ▶ 컴퓨터 교육이 한국생활에 도움이 되었습니까?
 - 30명, 84.1점
 - ▶ 다른 지원단체와 비교했을 때 한국의국인근로자지원센터의 교육 프로그램에 만족하십니까?
 - 21명, 92.8점

출처: 한국의국인근로자지원센터 내부자료(2008).

만족도 조사 결과에 나타난 현재의 교육 프로그램 구성과 관련하여 애로 사항(문제점) 및 개선사항으로 한국어교육에 대해서는 교육시간의 부족, 레벨테스트의 정확성 요구, 컴퓨터교육의 경우, 반구성 재조정 필요, 태권도교육의 경우에는 교육시간 부족, 그리고 미디어교육은 교육환경 개선의 필요성 등이 지적되었다.

의정부지원센터에서는 재미있는 교실 만들기를 위해 교사와 학생들의 친밀도 향상에 주력하고 다양한 교구를 활용하도록 신입교사 워크숍에서 이를 공지하고 있으며 교구활용 및 교육만족에 있어 학생 평가를 실시하고 있다.

2007년과 2008년 자체적으로 실시한 교육 수요 후 만족도 조사 결과를 통해 구체적으로 두 가지 주요한 문제들이 도출되었음을 지적하고 있다. 첫째는 교육의 효과(성과)를 높이기 위해서는 수준별 교육이 가능하도록 교실을 세분화하는 것과 전문성과 경험이 있는 교사 발굴 및 확보가 필요하다는 것을 점을 지적하고 있다.

둘째는 일요일 특근으로 인해 결석하는 학생들이 연속적인 교육을 받을 수 없는 현실적인 문제점도 지적되었다. 결혼 이민자와 달리 근로자들은 교육시간의 한계가 명확하여 교육시간을 확보하는 데 따르는 어려움(결석 후 보강이 어려움)과 사업장의 업무량이 계절적으로 편차가 있어 성수기 학생들의 결석문제가 지적되고 있으며 학생들 간 편차가 심하여 다양한 레벨의 교육이 진행되어야 하나 공간적·시간적으로 제약이 있다는 지적이다.

안산센터에서는 교육 프로그램 운영성과를 높이기 위하여 학습자 대상 수요조사 및 만족도 조사 실시, 교사 간담회 및 워크숍 실시, 교사 교육 지원 등을 수행하고 있다. 특히, 교육생인 외국인근로자들에게는 매해 수요조사와 만족도 조사를 실시하고 있으며, 사업주의 경우 방문 교육 혹은 현장방문을 통해 요구사항을 직접 듣고 교육운영방식에 반영하고 있다.

수요 및 만족도 조사 결과, 한국어와 컴퓨터 교육에 대한 수요가 높은 것으로 나타났고, 교육 받기에 좋은 시간은 일요일이라는 응답이 대부분이었으며, 인터넷으로 한국어 온라인 강좌 학습이 가능하다고 응답한 사람이 전체 응답자의 50%에 해당하였고 불가능한 이유는 대부분 컴퓨터가 없기 때문이라고 응답하였다.

교육시설에 있어 컴퓨터 교실이 하나밖에 없어서 수준 차에 따른 단계를 나누어 진행하는 것이 불가능하며 일요일에 교육생이 몰리기 때문에 다른 수업들을 감안해서 시간 차를 두는 것도 쉽지 않아 현재는 시간 차를 두어 한 교실을 사용하고 있다. 이를 보완하기 위해 시설의 확충 및 대안적 운영전략이 필요함을 시사하고 있다.

바. 기타 지원 프로그램

기타 지원 프로그램으로 각 기관들은 상담, 의료 및 기타 복지지원사업을 수행하고 있다. 기관별로 살펴보면 아래와 같다.

한국외국인근로자지원센터는 외국인근로자를 위해 상담과 각종 행사지원 및 복지지원사업을 수행하고 있다. 자세한 내용은 <표 III-19>와 같다.

의정부외국인지원센터에서 실시하는 지원 프로그램으로는 외국인근로자를 위해 제공하는 통역, 의료, 상담 서비스 등이 있다. 통역의 경우, 내담자 직접 상담, 사업장 방문 통역 및 의료기관, 유관기관 직접방문 통역, 전화상담을 하고 있다. 통역 서비스는 사업주 의뢰에 의한 통역 서비스를 방문 혹은 전화상담으로 받고 있다. 의료서비스의 경우 월 1회 정기적으로 무료진료소를 운영(경기도립의료원, 의정부시약사회와 협약 체결하여 공동주관)하고 있으며 의료원은 의료진, 간호사, 임상병리사, 원무과직원을, 약사회는 약국을 담당하고 있고 지원센터는 장소와 외국인근로자 홍보 역할을 맡고 있다. 약 20명의 봉사자가 활동하고 있고 2차 진료가 필요 시 의료기관까지 동행하여 진료를 받을 수 있도록 통역지원을 하고 있다. 상담의 경우 노동문제, 생활문제, 의료 문제 등 외국인근로자가 한국 체류기간 동안 발생하는 여러 문제 상담, 고충해결을 위한 최선의 노력(전화, 방문을 통한 해결, 노동부 등 관련 유관기관에 진정, 출석방문, 법률적 정보제공 등)을 한다. 만약 사업장변경, 재해 등의 이유로 긴급쉼터가 필요한 경우 일정기간 쉼터를 제공하고 있다.

안산외국인지원센터에서는 기타 지원프로그램으로 외국인근로자를 위해 제공하는 통역 지원서비스 이외에 의료지원을 하고 있으나 현재 센터 내에 마땅한 장소도 장비도 없어서 지원이 어려우므로 예산범위 내에서 긴급 환자들을 병원으로 안내해 치료비 일부를 대 주고 있는 실정이다. 그밖에 미디어 사업에서 매주 일요일 저녁에 '사랑방 극장'을 운영하여 독립영화나 예술영상 등을 상영하고 있으며, 라디오를 통해 음악과 함께하는 한국어 교육 방송을 준비하고 있다.

<표 III-19> 한국의국인근로자지원센터 지원서비스

서비스	특징
상담	<ul style="list-style-type: none"> - 임금체불 / 산업재해 / 사업장변경 / 출입국체류 문제를 주로 처리하고 있거나 언어지원이 되는 결과 국제결혼 / 의료 / 각종 보험 문의 / 사기·폭행 / 사망·장례 / 각종안내 / 교통사고 등을 다룸 - 고용허가제 3주년을 맞이하여 단순한 각종안내에서 벗어나 상담 사례를 보면 문제의 복잡화와 한국생활적응을 위한 각종 법률서비스 요구가 폭증하고 있음
행사지원	<ul style="list-style-type: none"> - 상호 간의 문화를 교류, 이해하여 문화격차를 해소함 - 국가별 공동체가 자생적인 조직을 구축하도록 지원하며, 상호협력공동체, 문화공동체로서 자발적인 활동을 할 수 있도록 지원함 - 기존 구성된 공동체의 결속력을 다지며, 더 많은 국가별 공동체가 구성될 수 있도록 독려함 - 기존행사를 정기적으로 개최하여 고유의 다문화행사로 내실화를 기하며, 이외에도 유관기관과 함께 다양한 대외협력행사를 공동주관하여 이주민으로 하여금 더 많은 문화적 활동을 영위하도록 함 - 기존 정규행사와 더불어 유관기관과의 협력을 통한 대외협력행사를 다양한 형태(공동주최, 주관 등)로 진행하여 상호 배가의 효과를 창출함 - 공동체 성장 모델을 3단계로 분류하여(초기결성단계, 활성화단계, 자율적 운영단계) 개별적 특성에 맞도록 지원함 - 공동체 운영진들을 대상으로 전체 간담회 및 각국별 실무자 모임을 실시하여 실질적 운영에 대한 노하우와 공동체의 향후 방향 등을 공유함
복지지원	<ul style="list-style-type: none"> - 근로자들에게 복지시설과 쉴 수 있는 공간을 제공함으로써 여가생활의 만족도를 증진함 - 센터가 근로자들과 함께하는 공간임을 인식함 - 휴게실의 공간을 통해 나눔의 장을 제공하며, 각국에서 발행되는 잡지를 비치하여 최근 소식을 접하도록 함 - 체력단련실 운영을 통해 건강을 유지할 수 있도록 지원하며, 컴퓨터실 운영을 통해 기본 이메일 이용과 화상채팅을 가능하게 함으로써 향수를 달래는 중간자의 역할을 하도록 독려함 - 무료진료: 의료혜택을 받기 힘든 외국인노동자들에게 무료진료를 통하여 조기에 치료할 수 있는 기회를 제공하며 외국인노동자들의 인권향상과 건강증진에 기여함 - 체력단련실 이용 : 런닝머신, 안마기 등 구비된 체력단련실을 통해 이주민들의 체력을 증진함(2007년 이용건수 : 1,949건) - 휴게실 도서 비치 : 각국의 잡지 등을 통하여 고국의 향수를 느끼며 최신 뉴스도 접할 수 있는 정보 공유의 장을 마련함(중국, 베트남, 몽골, 필리핀, 영문 등 각국 잡지 총 18종 정기구독) - 대외협력을 통한 이주민 대상 무료검진을 실시함(기본검사가 아닌 혈액검사, 암 검사 등 정밀검사 실시)

제5절 시사점

1. 사전교육, 취업교육, 사후지원에 대한 시사점

가. 개요

국내의 취업교육, 사후지원 운영기관과 비교해 볼 때, 송출국가의 사전교육시스템은 상대적으로 열악하며 전반적으로 교육에 대한 전문성 및 수준이 미흡한 실정이다. 그럼에도 불구하고, 송출국가의 사전교육 기관에 대한 모니터링, 관리, 감독 등 평가시스템이 구축되지 않았거나 형식적으로 운영되는 사례가 많아 이에 대한 대책 마련이 시급할 것으로 보인다. 국가 간의 업무 관계를 고려해 볼 때 직접적인 관리, 감독 행위는 아니더라도, 최소한 송출국가 내에서 이들 사전교육 기관에 대한 선발, 관리, 감독에 대한 제도적 장치를 마련하고 있는지, 그리고 그러한 제도적 장치가 제대로 운영되고 있는지 정도는 외국인근로자를 유입하고 있는 우리나라의 입장에서 요구할 만하다고 본다.

이처럼 송출국가에 대한 관리, 감독 시스템의 구축, 운영과 더불어 이들 국가의 사전교육 시스템과 국내 취업교육, 사후지원 시스템과의 연계·공유도 중요할 것으로 보인다. 사전교육, 취업교육, 그리고 사후지원이 유기적으로 연계를 이루어 체계적이고 합리적으로 운영되기 위해서는 특히 송출국가 기관과의 연계가 중요하며, 관련 교육의 구성요소(교재, 교육내용, 교·강사 등) 간의 공유가 필요하다. 송출국가와의 유기적 연계 및 공유는 궁극적으로 외국인근로자가 본국에서 사전교육을 좀 더 충실하고 적절하게 받을 수 있도록 송출국 내에서의 문화 및 인프라를 구축해 주는 데 중요한 역할을 하게 될 것이다. 아울러 국내에서도 송출국가와의 긴밀한 협조를 통해 국내에서 이루어지는 취업교육, 사후지원에서도 외국인근로자의 요구에 부합하는 교육을 실시함으로써 교육의 내실화 및 효과성을 제고할 수 있을 것이다. 한 예

로, 태국의 경우 정부가 해외 송출 근로자에 대해 매우 높은 관심을 가지고 있어 의정부지원센터와 협력하여 국내의 외국인근로자 중 태국인들만을 대상으로 추가로 36시간 사후지도를 실시한 바 있다. 또한 베트남과 필리핀 등에서는 자국 내 대학에서 귀환프로그램을 개발하여 운영할 수 있도록 정부차원에서 적극적으로 지원하고 있다.

또한 사후지원에 대한 관심과 투자가 확대될 시점이다. 사전교육 기간(시간)이 85시간에서 45시간으로 단축되었으며 국내 입국 후 취업교육 또한 20시간 수준에 한정되어 이루어지는 반면, 외국인근로자가 취업생활을 위하여 기본적으로 갖추어야 할 한국어, 한국문화에 대한 이해 수준은 여전히 부족한 것이 현실이다. 이와 같이 외국인 도입기간의 단축 등의 이유로 인하여 교육시간을 점점 줄여 나가야 하는 상황에서 외국인근로자의 부족한 한국어 능력 향상 및 한국문화 이해를 도모하기 위하여 국가적으로 확대 지원해야 할 부분이 바로 ‘사후지원’ 영역이다. 이는 외국인근로자의 안정적인 정착을 도울 뿐만 아니라, 불법 체류 등의 문제를 해소할 수 있도록 ‘귀환 프로그램’을 적극 지원해 냄으로써, 향후 외국인력정책에서 중요한 비중을 차지하는 제도가 될 것이다. 이러한 중요성에도 불구하고 사후지원 부분은 아직까지도 ‘상담, 통역’ 등이 중요한 역할이 되고 있으며, 교육에 대한 투자 및 노력은 미흡한 실정이다. 사후지원에서의 교육의 기능을 강화해 나가면서, 충실하고 내실 있는 교육이 이루어질 수 있도록 관련 기관들의 노력이 경주되어야 할 것이며, 무엇보다도 사후지원 기관이 가지고 있는 ‘교육전문기관’으로서의 역할에 대해 국가 차원의 관심과 인식 전환이 필요하겠다.

나. 교육과정

교육과정과 관련한 가장 주요한 이슈는 ‘한국어’에 집중되어 있다고 볼 수 있다. 대체로 사전교육에서 한국어 교육이 충실하게 이루어지지 못하고 있으며, 한국에 입국한 외국인근로자에게 주어지는 20시간의 취업교육은 실생활에서 필요한 정보를 습득하는 데 부족한 실정이다. 이러한 상황에서 외국인

근로자가 사업장에 배치 후 가장 어렵게 느끼는 문제점이 의사소통에 대한 어려움으로 나타나고 있으며 외국인근로자들은 교육과정 중에 일상생활에 대한 언어교육시간 확대의 필요성을 호소하였다. 한국어에 대한 능력향상을 위하여 사전교육, 취업교육기간을 늘리는 것은 고용주의 요구와 상치되고 있어, 인력도입기간을 단축하면서 동시에 외국인근로자의 의사소통 능력을 향상시킬 수 있는 대안 마련이 필요하다. 이와 관련하여 운영 실태 분석을 통해 도출된 제안들을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 사전교육 교육과정 개선 부분이다. 외국인근로자의 의사소통에 대한 어려움은 사전교육에서의 한국어교육 강화와 취업교육에서의 한국어 및 문화에 대한 이해를 강화하는 방안으로 극복될 것이다. 이와 관련하여, 노동부에서는 2008년 7월 취업교육의 교육과정 수정안을 통하여 한국어 및 문화에 대한 이해 영역의 교육시간을 확대하고 상대적으로 직무교육 시간을 축소하는 방안을 제시하여 현재 추진 중이다.

둘째, 사전교육에서 한국어교육 수준은 송출국에 따라 매우 편차가 크므로 한국정부에서 한국어 교육에 대한 최소 기준 및 지침을 제시할 필요가 있다. 이때의 지침 및 기준에는 교육내용의 구성, 방법, 교재, 교·강사 등이 포함된다. 현지에서 이루어지는 한국어교육의 애로사항으로는 일반적으로 한국어 강사 수급의 어려움, 고비용의 사설학원 및 학원 강사의 질, 그밖에 구직등록 전에 한국어시험에 합격해야 하는 어려움 등이 공통적으로 지적되고 있다. 사전교육과 취업교육 모두에서 지식을 효과적으로 전달하기 위해 교·강사가 현지어로 강의하는 것이 바람직하다는 의견이 지배적이다.

셋째, 사전교육과 취업교육에서 특히 한국어교육의 질적 향상을 위한 기반으로 학습 대상자의 눈높이에 맞는 교재의 개발이 절실히 필요하다. 이와 관련하여 실제 노동부에서는 2008년 9월, 교재 개발 지원계획을 수립하고 있다. 또는 한정된 자원으로 양질의 교재 및 교구들을 개발, 활용하기 위해서는 기관들 간에 교육에 적용되는 공통된 요소를 센터 간 연합하여 개발 및 제작하는 것이 필요하다.

이와 같은 한국어 교육 외에, 교육과정과 관련해서 기능교육에 대한 시사

점도 제시되고 있는데, 현장에서의 작업능률성 향상을 위하여 중요한 교과목 임에도 불구하고 현행과 같이 실습이 없이 이론 중심으로만 이루어지는 상황에서 기능교육은 유명무실하다는 것이 지배적인 의견이다. 그 대안으로 대리 경험을 늘리면서 다양한 경험과 사례를 접할 수 있도록 멀티미디어 교보재 개발 및 원격교육 프로그램의 개발과 보급이 필요하다고 볼 수 있다.

교육과정에서 좀 더 관심 있게 살펴보아야 할 것은 사후지원 부분이라고 볼 수 있다. 사전교육, 취업교육이 노동부의 지침하에 국가 교육과정이 편성, 운영되는 것이라고 본다면, 사후지원단에서 이루어지는 외국인근로자지원센터의 교육과정은 그야말로 수요자인 교육생의 요구를 반영하여 민간에서 자체 개발, 실시하는 특성을 갖고 있다. 외국인근로자지원센터의 한정된 자원을 가지고 효율적으로 운영하기 위해서는 특성화와 전문화가 필요하다는 의견이 지배적이며 현재와 같이 상담, 통역 중심의 기능에서 점차 기초소양교육, 직무교육, 사업주교육, 이주자이동교육 등 다면적인 차원에서 교육내용이 다루어져야 한다는 의견이 제기되고 있다. 특히 사후지원으로 제공되어야 하는 귀환프로그램은 아직 구체적으로 무엇을 해야 하는지 명확하지 않은 상태이지만 꾸준히 정책적으로 지원이 이루어져야 하는 영역으로 보는 인식이 대부분이다. 의정부외국인근로자지원센터에서의 귀환사업은 다면적 귀환 훈련 프로그램의 사례가 될 수 있다. 교육은 통역인을 통해서 이루어지며 일차적으로는 의식교육에 초점을 맞추고 있다. 왜 한국에 와서 일하는가, 또는 가난이 대물림 되는 이유 등을 주제로 미래에 대한 희망을 준비하게 하고 있다. 의정부외국인지원센터에서는 향후 귀환프로그램을 민간 또는 국가공인자격증제도와 연계하여 진행할 수 있는 방안을 모색하고 있다. 예를 들어, 한국어자격증반을 KLPT시험과 연계하여 귀환 후 취업에 유용한 자격증으로 사용하도록 할 수도 있을 것이다.

다. 교·강사에 대한 시사점

전반적으로 외국인근로자 직업능력개발에 투입되고 있는 전문성 있는 교·

강사 확보 및 질 관리가 어려운 실정이다. 우선 송출국가 사전교육에서는 한국에 대한 언어, 문화, 관계 법률 등에 대한 전문적인 지식을 갖고 있는 교·강사를 구하는 것이 어려우며, 이들 교·강사의 전문성 신장을 위한 ‘연수 운영’도 매우 미흡하다. 일부 국가에서 이루어지고 있는 한국 취업교육기관과의 교환강사 제도 운영은 고무적이거나 그 규모가 작고 정례화되어 있지 못하다는 점에서 좀 더 근본적인 대책 마련이 필요하다. 교·강사의 전문성 확보를 위하여 교·강사에 대한 최소 선발기준이 한국 정부 차원에서 제시될 수 있으며 또한 한국 정부에서는 이들 교·강사에 대한 연수 프로그램 등을 제공할 수 있다. 시·공간적인 제약, 언어적 제약 등을 고려해 볼 때, 연수 프로그램은 온라인을 활용하는 방법 등이 고려될 수 있다.

한국에서 이루어지고 있는 교육과 관련해서도 역시 교·강사 확보가 쉽지 않은 상황이다. 한국에 입국하는 근로자가 대부분 한국어에 능통하지 않는 관계로, 송출국가의 언어를 활용하는 방식으로 교·강사가 채용되는 경향이며, 이러한 교·강사들이 내용에 대한 전문성을 확보해 나가는 것이 과제로 남아 있다. 이러한 상황에서 취업교육기관의 경우, 노동부에서 제시하고 있는 자질 및 자격조건을 충족한 교·강사의 확보가 매우 어렵다고 토로하고 있으며, 이에 대한 제도적인 지원과 융통성이 요구된다고 제시하고 있다.

더불어 고려해야 할 사안으로 ‘자원봉사자’ 활용 부분이다. 이는 취업교육 기관에 비하여 사후지원을 하고 있는 외국인근로자 지원센터가 당면한 문제라고 볼 수 있다. 외국인근로자지원센터에서는 예산, 기능 등의 문제로 인하여 현재 정규 강사를 채용하지 못하고 있으며 자원봉사자에 의존하여 교육을 실시하고 있다. 자원봉사자의 특성상, 교육에 대한 책임과 헌신을 요구하기 어려우며, 교육프로그램을 지속적으로 발전, 성장시켜 나가는 데 한계가 있다. 물론 센터별로 이들 자원봉사자들에 대한 워크숍, 연수 등을 실시하고 있으며 전문가에 의해 교수법 특강을 듣거나 자체 교재 연구 등을 수행하기도 한다. 그러나 자원봉사자들은 1년 이상 정주하는 경우가 드물어 실제 교육운영의 가장 큰 걸림돌이 되고 있으므로 안정적인 교·강사 자원의 확보 및 운영이 필요할 것으로 보인다. 일부 기관에서는 현장실습 인턴십 등 대학과

연계하는 방안 등을 제안한 바 있다.

라. 교육생 및 사업주 교육에 대한 시사점

교육생의 특징은 국가별로 가장 큰 차이를 나타내고 있으며 이러한 특징이 얼마나 교육시스템에서 고려될 수 있는지가 교육의 질에 영향을 미칠 수 있을 것이라고 본다. 다만 현재의 교육 여건상, 이것이 사전교육이든 취업교육이든 대규모 집단 강의 형식으로 이루어지는 상황에서는 교육생의 특징을 교육에 반영하기는 쉽지 않을 것으로 보인다. 송출국가 사전교육에서는 그나마 같은 국가의 교육생들이 함께 교육을 받기 때문에 언어에 의한 애로사항이나 문화적 소통의 어려움은 그나마 크지 않을 것으로 보인다. 반면 한국에 입국한 이후에 받는 취업교육에서 이와 같은 교육생의 특성에 대한 고려가 매우 중요할 것이다. 현재 취업교육기관에서는 국적별로 수업을 진행하는 방식이 대부분이나, 이러한 교육이 물리적으로 한곳에서 수업을 진행한다는 형식적 의미 외에 이들 학습자의 특성과 필요에 부합할 수 있는 맞춤형 수업이 이루어질 수 있도록 교육 설계 및 운영이 필요하다. 이와 같은 특성을 고려하는 데 있어서, 특히 다양한 국적의 교육생들을 한데 모아 수업을 진행할 수밖에 없는 외국인근로자지원센터의 경우 쉽지 않은 문제이므로, 따라서 수업의 내실화를 위한 개별화 수업을 고려하는 측면에서 e-Learning 등 원격 교육에 대한 관심이 증대되고 있는 상황이다.

사업주 교육에 대해서는 제도적인 지원과 함께 다양한 접근 사례를 발굴할 필요가 있다. 사업주 교육에 대한 필요성은 누구나 공감하지만 현재 특정한 의무사항이 없는 상태에서는 유명무실한 경향이다. 이에 반해, 한 외국인근로자지원센터에서 실시한 고용주교육은 그 접근 방향에 대한 적절한 사례를 제시하고 있다. 이 센터의 사업주교육은 양주시, 파주시 등 지방자치단체와 협력하여 공동으로 진행하여 고용주의 참여율과 동기를 촉진할 수 있었다. 또한 고용지원센터와 협력하여공단사무실에서 소그룹을 중심으로 참여하게 하고 있다. 그밖에 사업주와 담당자 대상 교육은 훈련 기회 확대와 편

의성을 높이기 위해 온라인 및 집합교육 등 다양한 채널로 지원하는 것도 적절할 것이다.

마. 교육방법 및 교재에 대한 시사점

교육방법은 현재의 교수자의 일방적인 강의 중심 방법에서 점진적으로 학습대상의 참여를 확대하는 방향으로 접근되어야 할 것이다. 송출국가의 경우 대부분의 수업이 강의식으로 이루어지고 있어, 교육내용에 따른 특성 반영이 미흡한 것으로 판단된다. 한국어, 한국문화의 이해의 경우, 다양한 교수자, 학습자 간의 상호작용 및 사례에 기반한 교육이 이루어져야 함에도 불구하고 주입식 교육이 주를 이루고 있으며, 기능 교육과 관련해서도 문서와 설명 위주의 교육으로 진행되고 있다. 이에 비해 취업교육에서는 이보다는 다양한 교육방법을 활용하고 있으나 이 역시 한계점이 있다. 반면 사후지원 활동을 하고 있는 외국인근로자지원센터의 경우 교육생의 수, 시간 측면에서 사전교육, 취업교육에 비하여 다양한 방법의 교육 진행이 가능하며, 따라서 토론식 수업부터 시작하여 멀티미디어 활용 수업에 이르기까지 여러 시도들이 이루어지고 있다. 이러한, 교육방법 측면에서의 다양화와 내실화는 궁극적으로 ‘교재’, ‘교보재’와 밀접하게 관련이 있다. 즉 사전교육, 취업교육 기관에서 활용할 수 있는 교재가 다양화되고 멀티미디어 자료 등이 많이 제공되며 실제 사례를 폭넓게 담아 대화와 논의가 가능한 내용을 제시하게 된다면, 지금보다 훨씬 향상된 교육이 가능해질 것으로 보인다. 이러한 노력은 외국인근로자 직업능력개발시스템의 현 수준을 고려해 볼 때, 독자적으로 이루어지기에는 요원하며 국가적인 차원에서의 체계적인 투자와 노력이 필요한 부분이라고 하겠다. 다만 여기에 각 기관의 관계자들의 적극적인 참여가 요구되며, 실제 교육현장에서의 경험, 지식 등이 관련 교재, 멀티미디어 자료의 개발에 투입될 수 있도록 하여야 할 것이다. 특히 현재 활용하고 있는 교재를 교육생의 눈높이에 맞추어 수정, 보완하는 것이 절대적으로 필요하며 이를 위하여 각 기관에서 활동하고 있는 교·강사의 장·단기적인 협조가 필요하다.

바. 운영 및 평가에 대한 시사점

현재 사전교육은 의무교육으로 제도화되어 있으나 실제 관리가 미흡하여 그 실효성이 매우 저조한 상태이다. 취업교육도 의무적으로 실시하고 있으나 실제적으로 교육을 진행하기에는 매우 부족한 시간으로 구성되어 있어 교육이 적절하게 이루어지는 데 태생적 한계가 있다. 이러한 관점에서 사후지원은 적절하게 교육이 이루어질 수 있는 시간을 제공하고 있으나 제도적으로 의무조항이 아닌 권장사항으로 되어 있어 높은 수요에도 불구하고 적절하게 운영 및 지원이 이루어지지 않고 있는 실정이다.

사전교육에 대해서는 앞서 지적했듯이 송출국가와의 유기적인 연관을 통해 지원과 관리가 확보될 수 있도록 하는 것이 적절하다. 특히 사전교육 운영에 대한 보다 구체적이고 적극적인 모니터링이 필요하다. 사후지원의 경우 국내에 체류하고 있는 외국인근로자의 안정적인 정착은 물론 귀환 후 지원(자격과정 운영 등)을 염두에 두고 광범위하게 접근되어야 하며 적극적인 지원과 대책이 강화되어야 할 것이다.

2. 원격교육훈련이 가능한 분야에 대한 시사점

외국인근로자의 사전교육, 취업교육, 사후지원에서의 원격교육 적용가능성은 우선 현재 관련된 교육기관에서 이미 자체적으로 다양한 매체 개발 및 원격교육훈련 프로그램의 개발을 시도하고 있다는 점에서 그 정당성을 시사하고 있다. 이러한 시도는 실제 교육을 제공하는 기관에서 수요자의 요구에 따라 원격교육훈련 방법의 필요성을 인식하고 있는 것으로 생각할 수 있으며 따라서 정책적으로는 이러한 시도가 활성화될 수 있는 기반을 마련하기 위한 환경 조성에 역점을 두어야 할 것이다.

원격교육훈련 프로그램에 대한 요구는 다음 몇 가지에서 그 타당성을 제기하고 있다. 우선 학습자, 즉 외국인근로자가 시공간의 제약에서 벗어나는 학습환경이 필요하다는 상황에서 비롯된다. 외국인근로자의 휴무시간은 매우

일요일이 아닌 경우도 있으며 근무시간이 다양하여 규칙적으로 오프라인 교육환경에서 교육을 받을 수 있는 여건이 까다롭다. 특히 외국인근로자의 경우 초기에는 교육훈련에 대한 참여 의지가 매우 높으나 부적절한 환경적 지원 및 제약으로 인해 의지가 점점 낮아지는 경향이다. 따라서 교육훈련에 대한 동기를 지속적으로 유지시키기 위해서는 원격교육훈련에 대한 다양한 기회 제공이 필요하다. 또한 근로자들의 컴퓨터 활용도가 높고, 통상적으로 외국인근로자의 사업장이동이 잦은 추세이므로 우편보다는 이메일이나 온라인을 활용한 웹진 형태의 자료들의 제공 또한 필요할 것이다.

둘째, 외국인근로자가 학습해야 하는 내용은 단기간에 습득될 수 있는 내용이 아니라 무수히 반복적으로 꾸준히 학습 환경에 노출되어야 학습이 가능한 언어와 문화적 이해 영역을 포함하고 있다는 점이다. 이러한 점에서 강점을 갖고 있는 교육방법 및 매체인 원격교육훈련을 적극 활용할 필요가 있다.

셋째, 외국인근로자의 취업교육에 대한 적절한 강사를 구하기가 용이치 않다는 점이다. 현지어와 한국어를 모두 원활하게 구사할 수 있는 강사가 필요하며, 실제 노동부에서 요구하는 채용 기준에는 강사의 업무 관련 영역의 전문성을 요구하고 있어 이러한 현실적인 요구와 제도적인 요구를 모두 수용할 만한 강사를 구하는 데는 큰 어려움이 있는 것으로 지적되고 있다. 따라서 부족한 교수자 자원을 대체한다는 측면에서 원격교육훈련이 활용될 수 있으며 더 나아가서는 교·강사의 전문성 확보를 위한 연수 수단으로 고려될 수 있다. 대안적으로 현재 활성화되어 있는 자원봉사자들의 전문성 향상을 위한 자원봉사자 대상 원격교육훈련 프로그램의 제공도 직·간접적으로 취업 및 사후교육의 질적 향상에 일조할 수 있을 것으로 기대된다.

넷째, 각기 다른 국적, 특성, 요구, 수준을 갖고 있는 외국인근로자에게 개별화 교육이 필요하며, 이에 대한 방법론으로 원격교육훈련이 가능하다. 서로 다른 언어와 서로 다른 학습 수준, 각기 필요한 부분들이 다른 외국인근로자를 한곳에 모아 학습을 하는 데는 한계가 있다. 원격교육훈련을 통해 외국인근로자의 개별화 교육, 맞춤형 교육에 대한 요구를 담아낼 수 있다는 점은 이들 인력의 한국 조기 정착 및 숙련 형성에도 크게 기여할 것이다.

이러한 원격교육훈련이 활성화되기 위해서는, 특히 e-Learning과 관련해서는 이를 위한 기본 IT 인프라에 대한 고려와 지원이 필요한 것이 사실이다. 실제 외국인근로자의 원격교육훈련에 대한 요구는 매우 긍정적인 것으로 나타나고 있으나 현실적으로 외국인근로자들이 업무 현장에서 쉽게 컴퓨터를 접할 수 없는 등 인프라의 부족이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있다. 제도적으로 인프라의 확충과 함께 혼합학습(집체와 e-Learning 병행 실시), 모바일 러닝 환경 등 다양한 융통적인 학습 환경의 개발 및 지원이 필요하다는 점을 시사한다.

제 4 장

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 사업주 요구 분석

제1절 조사 개요

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 이들을 고용하고 있는 사업주의 의견 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였으며 그 주요 방법과 내용을 살펴보면 다음과 같다¹⁴⁾.

1. 외국인근로자 요구 분석

외국인근로자의 경우, 취업교육생과 외국인근로자지원센터 교육생을 대상으로 각각 조사를 실시하였다.

취업교육생 설문조사는 우리나라 취업교육을 담당하고 있는 5개 기관(한국국제노동협력원과 중소기업협동조합중앙회, 대한건설협회, 농업협동조합중

14) 동 설문조사는 노동부 외국인력정책과의 협조하에 공식적으로 이루어졌으며, 아울러 외국인력 관련 교육훈련 총괄 업무를 담당하고 있는 한국산업인력공단 지원하에 수행되었음을 밝히는 바임. 아울러, 동 설문조사가 외국인근로자의 경우, 일정 기간에 취업교육을 받거나, 외국인근로자 지원센터를 이용한 교육생을 대상으로 조사가 수행된 만큼, 전체 외국인근로자의 의견을 대표하는 데 한계가 있어 일반화하는 데 무리가 따르므로, 동 결과는 전반적인 경향치를 참조하는 수준에서 의미 해석이 이루어져야 할 것이며, 활용 범위 또한 이 수준으로 국한되어야 할 것임.

양회, 수산업협동조합중앙회)을 대상으로 전수 조사를 실시하였으며, 그 대상은 신규 외국인근로자로서 국내고용주와 근로계약이 체결되어 자국의 송출기관이 실시하는 사전교육과 건강검진을 받은 후 한국에 입국하여 취업교육기관에서 이루어진 취업교육(2박 3일)에 참여한 외국인근로자이다.

동 조사는 취업교육생이 취업교육 수료일에 의무적으로 설문에 참여하는 형태로 일괄 시행되었는데, 조사는 2008년 9월 16일부터 동년 10월 10일까지 약 1개월에 걸쳐 실시되었다(기존 취업교육의 만족도 조사를 대체하여 동 설문조사를 시행하였다). 이 시기에 외국인근로자 송출이 원활하게 이루어졌던 6개국(몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국)의 외국인근로자를 대상으로 이들 근로자의 모국어로 개발된 조사지가 활용되었으며, 1,872명이 동 조사에 참여하였다.

취업교육생 설문조사와 함께 외국인근로자지원센터 교육생에 대한 요구조사가 병행되었는데, 노동부 지원을 받아 운영되고 있는 3개 센터(한국외국인근로자지원센터, 안산외국인근로자지원센터, 의정부외국인근로자지원센터)에서 실시되었다. 조사 기간은 취업교육과 동일하게 이루어졌으며, 이 기간 동안 외국인근로자지원센터에서 교육을 받았던 교육생을 대상으로 이루어졌다. 조사 국가는 취업교육과 동일하게 몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국 국적을 갖고 있는 외국인근로자를 대상으로 실시하였는데, 이는 취업교육 조사 분석과의 연계를 고려해서이며, 또한 이들 6개 국가가 전체 외국인근로자 인원수에서 높은 비중을 차지하고 있기 때문이다. 설문지는 6개국 언어로 번역되었으며, 수업시간을 활용하여 조사가 이루어졌다. 529명이 동 조사에 참여하였다.

조사의 주요 내용은 취업교육생 설문조사의 경우, 첫째, 사전교육을 중심으로 그 운영 실태, 만족도, 문제점, 개선사항을 물었으며, 둘째, 취업교육을 중심으로 만족도, 이해도, 중요도를 조사하였으며, 셋째, 사전교육, 취업교육 간 연계선상에서의 교육내용에 대한 불일치 영역, 정도를 파악하였으며, 넷째, 사후지원을 중심으로 직장 배치 후 교육 참여 의사와 원격교육훈련에 대한 선호도 및 요구를 파악하였다.

외국인근로자지원센터 교육생에게는, 취업교육생에게 물었던 항목을 동일하게 조사하였으며, 더불어 센터에서 실시하는 교육에 대한 만족도, 문제점, 애로 사항 그리고 원격교육훈련에 대한 구체적인 요구를 파악하는 데 중점을 두었다.

<표 IV-1> 외국인근로자 대상 설문조사 주요 내용 구성

영역	항목	취업기관교육생	외국인근로자지원센터 교육생
사전교육	참여도	○	○
	교육 만족도	○	○
	교육과정(내용)별 필요도	○	○
	교육과정(내용)별 이해도	○	○
	교육구성 요소별 중요도	○	○
	교육구성 요소별 만족도	○	○
	교육 애로사항	○	○
취업교육	참여도	○	○
	교육 만족도	○	○
	교육과정(내용)별 이해도	○	○
	교육과정(내용)별 만족도	○	○
	교육구성 요소별 중요도	○	○
	교육구성 요소별 만족도	○	○
	사전교육과 불일치 교육내용	○	○
사후지원	교육 참여의사	○	-
	교육 애로사항	○	○
	교육 희망분야	○	○
	교육기관 정보	○	○
	교육 참여이유	-	○
	교육구성 요소별 중요도	-	○
	교육구성 요소별 만족도	-	○
	원격교육 참여의사	○	○
원격교육 방법별 선호도	○	○	
	원격 정보 수령 여부	○	○
일반특성	최종학력	○	○
	성별	○	○
	출생년도	○	○
	본국 근무업종	○	○
	한국 입국년도	-	○
	국적	-	○
	현재 근무업종	-	○
	컴퓨터 활용능력	○	○
	원격교육 참여 경험	○	○

나. 사업주 요구 조사

외국인근로자를 채용하고 있는 사업주의 의견 및 요구를 파악하기 위하여 설문조사를 실시하였다. 조사 대상은 외국인근로자를 채용하고 있는 사업주로서, 한국산업인력공단의 사업장(기업) 명부를 토대로 지역, 채용규모, 국적 등을 안배하여 총 3,000개 기업을 대상으로 실시하였으며, 이 중 632개소가 참여하여 응답률이 21.1%로 집계되었다.

조사기간은 외국인근로자 조사와 동일하게 2008년 9월 16일부터 동년 10월 10일까지 약 1개월에 걸쳐 이루어졌으며 한국산업인력공단 주재하에 팩스와 우편을 병행하여 수행되었다.

조사의 주요 내용은 크게 (1)외국인근로자 교육과 (2)사용자 교육으로 구성되었다. 외국인근로자 교육에 대한 조사 내용으로는, 첫째, 외국인근로자의 직장 배치 후 지속적인 교육 필요성 및 필요 교육 영역, 둘째, 외국인근로자에 대한 원격교육 실시 의향, 외국인근로자에게 적합한 원격교육 방법 및 내용 등이었다. 사용자 교육의 경우, 첫째, 사용자 교육 참여 경험, 필요도, 문제점, 애로사항 등을 물었으며, 둘째 원격교육 도입과 관련한 참여도, 선호도 등 전반적인 의견, 요구를 파악하였다.

<표 IV-2> 사업주 대상 설문조사 주요 내용 구성

영역	항목
근로자교육	교육 필요도
	교육 필요 내용
	교육 문제점 및 애로사항
	원격교육 참여 권장 의사
	근로자에게 적합한 원격교육 유형
	원격 서비스(소식지) 필요도
사용자교육	교육 필요도
	교육 필요 내용
	교육 문제점 및 애로사항
	원격교육 참여 의사
	원격 서비스(소식지) 필요도
일반특성	사업장 업종
	사업장 채용 외국인근로자 수
	외국인근로자 고용기간
	사업장 내 컴퓨터 사용 가능 여부
	사업주의 원격교육 참여경험 여부

제2절 외국인근로자 요구 분석; 취업 교육생을 중심으로

1. 일반특성

외국인근로자들의 취업교육기관은 국제노동협력원(987명, 52.7%)과 중소기업중앙회(664명, 35.5%)가 88.2%(1,651명)로 상당 부분을 차지하였으며, 그밖에 대한건설협회와 농협중앙회, 수협중앙회가 11.8%(221명)로 나타났다.

외국인근로자들의 국가는 베트남(912명, 48.7%)이 과반수 정도로 가장 많았고, 다음으로 인도네시아(427명, 22.8%), 스리랑카(187명, 10.0%), 태국(150명, 8.0%), 몽골(131명, 7.0%), 우즈베키스탄(65명, 3.5%) 순으로 나타났다. 또한 취업교육기관별 외국인근로자들의 국가를 살펴보면, 국제노동협력원을 통해 입국한 외국인근로자들은 베트남 출신이 82.0%로 가장 많았고, 다음으로 몽골(11.6%), 태국(6.5%) 순이었으며, 중소기업중앙회는 인도네시아가 62.0%로 가장 많았고, 스리랑카(28.2%), 우즈베키스탄(9.8%) 순으로 나타났다. 대한건설협회는 베트남(54.9%), 태국(45.1%), 농협중앙회는 베트남(47.4%), 태국(40.0%), 몽골(12.6%) 순이었으며, 수협중앙회는 인도네시아 출신만 있었다.

<표 IV-3> 취업교육기관 및 국가별 외국인근로자 입국현황

(단위: 명, %)

구분	몽골	태국	베트남	스리랑카	인도 네시아	우즈 베키스탄	전체
국제노동협력원	114 (11.6)	64 (6.5)	809 (82.0)	-	-	-	987 (100.0)
중기중앙회	-	-	-	187 (28.2)	412 (62.0)	65 (9.8)	664 (100.0)
대한건설협회	-	32 (45.1)	39 (54.9)	-	-	-	71 (100.0)
농협중앙회	17 (12.6)	54 (40.0)	64 (47.4)	-	-	-	135 (100.0)
수협중앙회	-	-	-	-	15 (100.0)	-	15 (100.0)
전체	131 (7.0)	150 (8.0)	912 (48.7)	187 (10.0)	427 (22.8)	65 (3.5)	1,872 (100.0)

외국인근로자들의 학력은 고졸이 65.2%(1,169명)로 가장 많았고, 전문대졸이 12.3%(220명), 대졸이상이 3.2%(60명)로 전체 응답자의 80.8%가 고졸이상의 학력으로 고등교육을 마친 외국인근로자들이 대다수로 나타났다.

응답자의 성별과 연령에서는 남성이 86.3%(1,541명)으로 나타났으며, 20세 이상~40세 미만이 98.6%(1,718명)으로 외국인근로자들은 20~30대 남성이 주를 이루었다.

본국에서 주로 근무한 업종은 제조업(689명, 38.6%)과 농축산업(189명, 10.6%)이었으며, 근무경험이 없는 경우(171명, 9.6%)도 있었다.

컴퓨터 활용능력에 있어서는 응답자의 69.3%(1,225명)가 컴퓨터를 사용할 줄 알았으며, 이들 중 인터넷과 전자우편을 사용할 수 있는 외국인근로자는 43.0%(760명)으로 나타났다. 이와 더불어, 원격교육에 참여한 경험이 있는 외국인근로자는 25.8%(449명)로 많지 않은 편이었다. 원격교육 참여 경험자 중에 사이버원격교육이(234명, 13.5%) 우편원격교육(124명, 7.1%)보다 약간 많았으며, 사이버원격교육과 우편원격교육을 모두 참여한 경험이 있는 외국인근로자도 5.2%(91명)로 나타났다.

<표 IV-4> 외국인근로자들의 일반적인 특성

(단위: 명, %)

구분		N	비율
학력	초졸	22	1.2
	중졸	322	18.0
	고졸	1,169	65.2
	전문대졸	220	12.3
	대졸이상	60	3.3
	전체	1,793	100.0
성별	남자	1,541	86.3
	여자	244	13.7
	전체	1,785	100.0
연령	10세 이상~20세 미만	14	0.8
	20세 이상~30세 미만	1,249	71.7
	30세 이상~40세 미만	469	26.9
	40세 이상	11	0.6
	전체	1,743	100.0
본국 근무업종	근무 경험 없음	171	9.6
	제조업	689	38.6
	건설업	124	6.9
	농축산업	189	10.6
	어업	17	1.0
	서비스업	164	9.2
	기타	431	24.1
	전체	1,785	100.0
컴퓨터 활용능력	전혀 사용 못함	541	30.6
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	760	43.0
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	465	26.3
	전체	1,766	100.0
원격교육 참여경험	우편원격참여	124	7.1
	사이버원격참여	234	13.5
	경험 없음	1,287	74.1
	둘 다 참여	91	5.2
	전체	1,736	100.0

2. 조사결과

가. 사전교육의 충실도

한국에 입국하기 전, 본국에서 실시하였던 사전교육을 충실히 참여했는가에 있어 응답자의 67.3%(1,248명)이 ‘매우 그렇다’라고 응답하였고, 충실도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균이 4.62점으로 응답자의 대부분이 입국 전 사전교육을 충실히 참여한 것으로 나타났다.

이를 국가별 및 연령별로 충실도를 살펴보면, 국가 및 연령에 상관없이 모두 ‘매우 그렇다’라고 응답한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 ‘그런 편이다’로 나타났다.

국가별로는 우즈베키스탄 출신 근로자들이 4.93점으로 사전교육에 있어 가장 높은 충실도를 나타내었고, 다음으로는 태국, 베트남, 스리랑카, 인도네시아, 몽골 순이었다.

연령별로는 10세 이상~20세 미만의 사전교육 충실도가 가장 높았고(4.64점), 40세 이상이 가장 낮았다.

<표 IV-5> 사전교육의 충실도(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	사전교육 충실도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 그렇다	그런 편이다	보통이 다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않았다			
국가	몽골	39 (33.6)	57 (49.1)	18 (15.5)	-	2 (1.7)	116 (100.0)	4.20
	태국	121 (80.7)	24 (16.0)	5 (3.3)	-	-	150 (100.0)	4.77
	베트남	705 (78.4)	161 (17.9)	31 (3.4)	1 (0.1)	1 (0.1)	899 (100.0)	4.75
	스리랑카	128 (75.7)	33 (19.5)	7 (4.1)	-	1 (0.6)	169 (100.0)	4.72
	인도네시아	168 (40.4)	201 (48.3)	37 (8.9)	5 (1.2)	5 (1.2)	416 (100.0)	4.33
	우즈베키스탄	57 (93.4)	4 (6.6)	-	-	-	61 (100.0)	4.93
	전체	1,218 (67.3)	480 (26.5)	98 (5.4)	6 (0.3)	9 (0.5)	1,811 (100.0)	4.62
연령	10세 이상~ 20세 미만	9 (64.3)	5 (35.7)	-	-	-	14 (100.0)	4.64
	20세 이상~ 30세 미만	834 (68.4)	305 (25.0)	69 (5.7)	4 (0.3)	7 (0.6)	1,219 (100.0)	4.63
	30세 이상~ 40세 미만	294 (65.6)	128 (28.6)	22 (4.9)	2 (0.4)	2 (0.4)	448 (100.0)	4.61
	40세 이상	7 (63.6)	3 (27.3)	1 (9.1)	-	-	11 (100.0)	4.55
	전체	1,144 (67.6)	441 (26.1)	92 (5.4)	6 (0.4)	9 (0.5)	1,692 (100.0)	4.63

나. 사전교육의 만족도

한국에 입국하기 전, 본국에서 실시하였던 사전교육의 만족도에 있어 응답자의 54.5%(981명)가 '매우 만족한다'라고 응답하였다. 만족도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균이 4.44점으로 응답자의 대부분이 입국 전 사전교육에 있어 만족도가 높은 편으로 나타났다.

이를 국가별, 연령별로 만족도를 살펴볼 경우, 국가 및 연령과 상관없이 모두 ‘매우 만족한다’라고 응답한 경우가 가장 많았고, 그 다음으로 ‘만족한 편이다’로 나타났다.

국가별 만족도는 베트남 출신 근로자들이 본국에서 실시한 사전교육에 있어 만족도가 가장 높았고(4.65점), 다음으로는 태국과 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 몽골 순으로 나타났다.

연령별로는 20이상~30세 미만의 사전교육 만족도가 4.46점으로 가장 높았고, 40세 이상이 가장 낮았다.

<표 IV-6> 사전교육의 만족도(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	사전교육 만족도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 만족 한다	만족한 편이다	보통 이다	불만족 한 편 이다	매우 불만족 한다			
국가	몽골	19 (17.1)	58 (52.3)	29 (26.1)	5 (4.5)	-	111 (100.0)	3.91
	태국	76 (50.7)	59 (39.3)	15 (10.0)	-	-	150 (100.0)	4.41
	베트남	631 (70.4)	204 (22.8)	55 (6.1)	2 (0.2)	4 (0.4)	896 (100.0)	4.65
	스리랑카	85 (50.9)	60 (35.9)	18 (10.8)	2 (1.2)	2 (1.2)	167 (100.0)	4.41
	인도네시아	150 (36.1)	170 (40.9)	86 (20.7)	8 (1.9)	2 (0.5)	416 (100.0)	4.16
	우즈베키스탄	20 (32.8)	39 (63.9)	2 (3.3)	-	-	61 (100.0)	4.30
	전체	981 (54.5)	590 (32.8)	205 (11.4)	17 (0.9)	8 (0.4)	1,801 (100.0)	4.44
연령	10세 이상~ 20세 미만	5 (35.7)	5 (35.7)	4 (28.6)	-	-	14 (100.0)	4.07
	20세 이상~ 30세 미만	677 (56.0)	397 (32.9)	120 (9.9)	10 (0.8)	4 (0.3)	1,208 (100.0)	4.46
	30세 이상~ 40세 미만	238 (53.0)	147 (32.7)	55 (12.2)	6 (1.3)	3 (0.7)	449 (100.0)	4.41
	40세 이상	3 (27.3)	5 (45.5)	3 (27.3)	-	-	11 (100.0)	4.00
	전체	923 (54.9)	554 (32.9)	182 (10.8)	16 (1.0)	7 (0.4)	1,682 (100.0)	4.44

다. 사전교육 내용의 중요도와 이해도

1) 사전교육 내용의 중요도

입국 전 실시된 사전교육 내용에 있어 중요도와 이해도를 5점 만점으로 환산한 결과, 사전교육 전체 중요도는 4.48점으로 나타났고, 사전 교육내용

중 ‘산업안전(4.71점)’, ‘한국어(4.53점)’, ‘고용허가제(4.45점)’ 순으로 중요하다고 인식하는 것으로 나타났다.

국가별로는 모든 교육내용(한국어, 한국문화 이해, 고용허가제 이해, 기초기능습득, 전체 사전교육 내용, 전체)에서 국가 간 차이가 나타났다($p<.001$). 구체적으로 항목별 국가 간의 중요도 인식을 살펴보면, ‘한국어’에서는 베트남>태국>인도네시아, ‘한국문화이해’에서는 베트남>우즈베키스탄>인도네시아, ‘고용허가제’에서는 베트남>스리랑카>태국, ‘산업안전’에서는 베트남>인도네시아>태국, ‘기초기능’에서는 베트남>우즈베키스탄>인도네시아 순으로 중요도 인식이 높게 나타났다. 또한 ‘전체’ 내용에 대해서는 베트남>태국>우즈베키스탄 순으로 중요도 인식이 높게 나타나 모든 항목에서 베트남 출신 근로자들이 사전교육 내용에 대한 중요도를 가장 높게 인식하는 것으로 조사되었다(<표 IV-7> 참조).

연령별로는 ‘산업안전($p<.05$)’, ‘기초기능($p<.001$)’, ‘전체 사전교육 내용($p<.01$)’의 항목이 연령 간 차이가 있는 것으로 나타났다. 산업안전과 기초기능 항목에서는 연령이 낮을수록 사전 교육내용에 대한 중요도를 높게 인식하였으며, 전체 내용에서는 20대, 40대 이상, 10대, 30대 순으로 중요도가 높게 나타났다(<표 IV-8> 참조).

<표 IV-7> 국가별 사전교육 내용의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	몽골	119	4.30	0.63	6.505	0.000***
	태국	150	4.53	0.58		
	베트남	821	4.59	0.59		
	스리랑카	165	4.44	0.75		
	인도네시아	423	4.52	0.52		
	우즈베키스탄	63	4.63	0.66		
	전체	1,741	4.53	0.60		
한국 문화이해	몽골	123	4.19	0.72	25.080	0.000***
	태국	148	4.16	0.75		
	베트남	821	4.57	0.60		
	스리랑카	175	4.12	0.82		
	인도네시아	416	4.35	0.58		
	우즈베키스탄	64	4.45	0.73		
	전체	1,747	4.41	0.67		
고용 허가제	몽골	121	4.34	0.70	23.884	0.000***
	태국	150	4.44	0.64		
	베트남	822	4.60	0.60		
	스리랑카	174	4.46	0.76		
	인도네시아	414	4.20	0.59		
	우즈베키스탄	64	4.42	0.61		
	전체	1,745	4.45	0.65		
산업안전	몽골	122	4.19	0.75	29.892	0.000***
	태국	150	4.72	0.54		
	베트남	835	4.79	0.49		
	스리랑카	176	4.63	0.68		
	인도네시아	425	4.75	0.45		
	우즈베키스탄	64	4.52	0.56		
	전체	1,772	4.71	0.55		

<표 계속>

<표 IV-7> 국가별 사전교육 내용의 중요도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
기초기능	몽골	114	3.89	0.82	48.101	0.000***
	태국	150	4.35	0.67		
	베트남	830	4.60	0.60		
	스리랑카	177	3.95	0.82		
	인도네시아	418	4.37	0.62		
	우즈베키스탄	64	4.55	0.59		
	전체	1,753	4.41	0.69		
전체내용	몽골	115	4.17	0.75	47.896	0.000***
	태국	137	4.58	0.59		
	베트남	814	4.69	0.54		
	스리랑카	170	4.41	0.76		
	인도네시아	390	4.15	0.66		
	우즈베키스탄	59	4.53	0.54		
	전체	1,685	4.48	0.66		

<표 IV-8> 연령별 사전교육 내용의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	10세 이상~20세 미만	13	4.62	0.51	1.435	0.231
	20세 이상~30세 미만	1,166	4.56	0.57		
	30세 이상~40세 미만	434	4.50	0.66		
	40세 이상	11	4.36	0.50		
	전체	1,624	4.54	0.60		
한국문화 이해	10세 이상~20세 미만	13	4.15	0.69	2.548	0.054
	20세 이상~30세 미만	1,171	4.44	0.64		
	30세 이상~40세 미만	435	4.35	0.72		
	40세 이상	10	4.40	0.84		
	전체	1,629	4.41	0.66		
고용 허가제	10세 이상~20세 미만	13	4.38	0.65	0.854	0.465
	20세 이상~30세 미만	1,167	4.48	0.63		
	30세 이상~40세 미만	440	4.42	0.67		
	40세 이상	11	4.45	0.69		
	전체	1,631	4.46	0.64		
산업안전	10세 이상~20세 미만	13	4.92	0.28	2.826	0.037**
	20세 이상~30세 미만	1,181	4.74	0.53		
	30세 이상~40세 미만	449	4.66	0.59		
	40세 이상	11	4.64	0.50		
	전체	1,654	4.72	0.55		
기초기능	10세 이상~20세 미만	13	4.54	0.52	6.000	0.000***
	20세 이상~30세 미만	1,173	4.47	0.64		
	30세 이상~40세 미만	441	4.31	0.73		
	40세 이상	10	4.20	1.32		
	전체	1,637	4.42	0.68		
전체내용	10세 이상~20세 미만	12	4.42	0.67	4.216	0.006**
	20세 이상~30세 미만	1,134	4.52	0.63		
	30세 이상 40세 미만	417	4.39	0.68		
	40세 이상	11	4.45	0.69		
	전체	1,574	4.49	0.65		

2) 사전교육 내용의 이해도

본국에서 이루어진 사전교육 내용의 이해도를 살펴보면, 전체 내용에 대한 전반적 이해도는 3.95점으로 나타났고, ‘산업안전(4.13점)’, ‘기초기능(3.85점)’, ‘한국문화 이해(3.83점)’ 등의 순으로 나타났다.

국가별로는 모든 교육내용(한국어, 한국문화 이해, 고용허가제 이해, 기초기능습득, 전체 사전교육 내용, 전체)에서 국가 간 차이가 나타났다($p < .001$). 모든 항목에서 우즈베키스탄 출신 근로자들이 사전교육 내용에 대한 이해도가 가장 높게 나타났고, 전체 내용만 제외하고 다음으로는 베트남 출신 근로자들의 사전 교육내용의 이해도가 높았다. 이는 베트남 출신 근로자들이 사전교육 내용에 대하여 가장 높은 필요성과 비교적 높은 이해도를 나타내 향후 우리나라에서의 적응에 있어 다른 나라 출신 근로자들보다 용이할 것으로 보인다(<표 IV-9> 참조).

연령별로는 ‘기초기능’의 경우에만 차이가 있는 것으로 나타났으며($p < .05$), 20대, 30대, 10대, 40대 이상 순으로 사전 교육내용에 대한 이해도가 높았다 (<표 IV-10> 참조).

<표 IV-9> 국가별 사전교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	몽골	105	3.70	0.62	29.425	0.000***
	태국	146	3.40	0.59		
	베트남	801	3.86	0.74		
	스리랑카	146	3.69	0.61		
	인도네시아	379	3.75	0.55		
	우즈베키스탄	59	4.58	0.56		
	전체	1,636	3.79	0.69		
한국 문화이해	몽골	111	3.95	0.57	27.573	0.000***
	태국	147	3.52	0.62		
	베트남	801	3.90	0.69		
	스리랑카	160	3.79	0.65		
	인도네시아	383	3.66	0.62		
	우즈베키스탄	59	4.53	0.65		
	전체	1,661	3.83	0.68		
고용 허가제	몽골	110	4.00	0.62	25.624	0.000***
	태국	146	3.83	0.65		
	베트남	795	4.01	0.78		
	스리랑카	157	3.83	0.69		
	인도네시아	374	3.65	0.66		
	우즈베키스탄	60	4.62	0.52		
	전체	1,642	3.92	0.74		
산업안전	몽골	110	3.95	0.71	10.302	0.000***
	태국	146	3.98	0.67		
	베트남	807	4.21	0.80		
	스리랑카	159	3.94	0.73		
	인도네시아	378	4.07	0.63		
	우즈베키스탄	60	4.50	0.65		
	전체	1,660	4.13	0.75		

<표 계속>

<표 IV-9> 국가별 사전교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
기초기능	몽골	107	3.80	0.79	24.489	0.000***
	태국	142	3.54	0.63		
	베트남	798	3.94	0.76		
	스리랑카	157	3.67	0.67		
	인도네시아	376	3.76	0.65		
	우즈베키스탄	60	4.58	0.53		
	전체	1,640	3.85	0.74		
전체내용	몽골	106	4.08	0.70	24.941	0.000***
	태국	134	3.84	0.59		
	베트남	796	4.06	0.74		
	스리랑카	156	3.94	0.74		
	인도네시아	350	3.62	0.67		
	우즈베키스탄	56	4.41	0.56		
	전체	1,598	3.95	0.73		

<표 IV-10> 연령별 사전교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	10세 이상~20세 미만	12	3.77	0.73	2.526	0.056
	20세 이상~30세 미만	1,119	3.22	0.83		
	30세 이상~40세 미만	394	3.80	0.69		
	40세 이상	9	3.42	0.51		
	전체	1,534	3.83	0.67		
한국문화 이해	10세 이상~20세 미만	12	3.85	0.71	1.678	0.170
	20세 이상~30세 미만	1,130	3.70	0.67		
	30세 이상~40세 미만	401	3.83	0.68		
	40세 이상	10	4.08	0.64		
	전체	1,553	3.92	0.72		
고용 허가제	10세 이상~20세 미만	13	3.95	0.79	0.723	0.538
	20세 이상~30세 미만	1,119	3.70	0.82		
	30세 이상~40세 미만	397	3.93	0.74		
	40세 이상	10	4.15	0.55		
	전체	1,539	4.15	0.72		
산업안전	10세 이상~20세 미만	13	4.08	0.82	0.870	0.456
	20세 이상~30세 미만	1,128	4.10	0.88		
	30세 이상~40세 미만	404	4.13	0.75		
	40세 이상	10	3.54	0.78		
	전체	1,555	3.88	0.70		
기초기능	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.79	3.043	0.028*
	20세 이상~30세 미만	1,118	3.30	1.16		
	30세 이상~40세 미만	394	3.86	0.73		
	40세 이상	10	3.58	0.79		
	전체	1,535	3.96	0.70		
전체내용	10세 이상~20세 미만	12	3.92	0.79	1.497	0.214
	20세 이상~30세 미만	1,088	3.80	0.79		
	30세 이상~40세 미만	386	3.95	0.73		
	40세 이상	10	3.80	0.79		
	전체	1,496	3.95	0.73		

3) 사전교육 내용의 중요도와 이해도 차이

사전교육에 있어 교육내용 중요도와 이해도의 차이를 살펴보면 ‘한국어’, ‘산업안전’, ‘한국문화 이해’ 순으로 차이가 크게 나타났다. 또한 사전교육의 모든 내용을 중요하다고 여기고 있으나 내용 이해도는 낮은 것으로 나타났다. 특히 차이가 크게 나타나는 ‘한국어’와 ‘한국 문화 이해’ 교육의 경우 보다 쉽게 이해할 수 있도록 내용을 쉽게 가르칠 필요가 있다. 모든 교육내용에서 중요도와 이해도 간에 있어 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($p<.001$).

<표 IV-11> 사전교육 내용의 중요도와 이해도 차이

(단위: 점)

구분	중요도		이해도		t	자유도	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
한국어	4.55	0.58	3.80	0.68	39.46	1611.00	0.000***
한국문화이해	4.42	0.65	3.83	0.67	31.07	1619.00	0.000***
고용허가제	4.47	0.63	3.92	0.73	28.66	1606.00	0.000***
산업안전	4.73	0.53	4.14	0.72	32.29	1631.00	0.000***
기초기능	4.44	0.67	3.86	0.73	28.91	1610.00	0.000***
전체내용	4.51	0.64	3.95	0.71	29.87	1554.00	0.000***

라. 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도

1) 사전교육 구성요소의 중요도

입국 전 본국에서 실시된 사전교육 구성요소의 중요도를 5점 만점으로 환산할 경우, ‘교재 및 보조자료(4.42점)’, ‘강사(4.40점)’, ‘교육방법(4.32점)’ 순으

로 중요하다고 여기고 있는 것으로 나타났으며, ‘교육비용’은 3.84점으로 가장 낮았다.

국가별로 살펴보면, 모든 구성요소에서 차이가 있는 것으로 나타났으며 ($p < .001$), 사전교육의 중요성과 이해도를 높게 인식했던 베트남과 우즈베키스탄 출신의 근로자들이 대부분의 교육 구성요소에서 중요성을 비교적 높게 인식하였다(<표 IV-12> 참조).

연령별로는 ‘교육방법($p < .05$)’과 ‘행정지원 및 서비스($p < .01$)’에서만 차이가 나타났으며, 교육방법에서는 20대, 30대, 10대, 40대 이상 순으로 중요성을 높게 인식했고, 행정지원 및 서비스에서는 40대 이상, 20대, 30대, 10대 순으로 높게 나타났다(<표 IV-13> 참조).

이는 젊은 연령층의 외국인근로자들에게는 교육방법에 대한 요구를 반영하여 보다 다양한 교육을 제공하며, 40대 이상의 고연령층 외국인근로자들에게는 행정적인 지원 및 서비스에 대한 문제점을 파악하여 보다 효율적인 교육이 이루어지도록 해야 함을 시사한다.

<표 IV-12> 국가별 사전교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	몽골	122	3.87	0.73	26.516	0.000***
	태국	148	4.43	0.66		
	베트남	831	4.46	0.69		
	스리랑카	179	4.27	0.72		
	인도네시아	416	4.12	0.63		
	우즈베키스탄	63	4.38	0.63		
	전체	1,759	4.31	0.7		
강사	몽골	117	4.22	0.77	61.534	0.000***
	태국	146	4.44	0.65		
	베트남	832	4.62	0.62		
	스리랑카	176	4.47	0.76		
	인도네시아	391	3.92	0.7		
	우즈베키스탄	63	4.46	0.56		
	전체	1,725	4.4	0.72		
교육방법	몽골	117	4.02	0.82	46.905	0.000***
	태국	148	4.34	0.7		
	베트남	833	4.56	0.66		
	스리랑카	170	4.07	0.83		
	인도네시아	404	3.98	0.71		
	우즈베키스탄	62	4.47	0.62		
	전체	1,734	4.32	0.75		
교재 및 보조자료	몽골	118	4.3	0.78	11.452	0.000***
	태국	148	4.4	0.69		
	베트남	829	4.53	0.64		
	스리랑카	180	4.36	0.71		
	인도네시아	410	4.25	0.66		
	우즈베키스탄	64	4.45	0.56		
	전체	1,749	4.42	0.67		
교육시설	몽골	118	4.07	0.8	34.044	0.000***
	태국	147	4.42	0.68		
	베트남	825	4.48	0.69		
	스리랑카	178	3.9	0.85		
	인도네시아	408	4.06	0.72		
	우즈베키스탄	64	4.47	0.56		
	전체	1,740	4.29	0.75		

<표 계속>

<표 IV-12> 국가별 사전교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	몽골	118	4.11	0.82	43.579	0.000***
	태국	143	4.34	0.71		
	베트남	816	4.39	0.7		
	스리랑카	173	3.68	0.85		
	인도네시아	404	3.88	0.77		
	우즈베키스탄	62	4.4	0.71		
	전체	1,716	4.18	0.79		
교육기간	몽골	114	3.73	0.84	25.377	0.000***
	태국	145	4.29	0.72		
	베트남	824	4.37	0.76		
	스리랑카	173	4.39	0.8		
	인도네시아	404	4.01	0.66		
	우즈베키스탄	57	4.35	0.72		
	전체	1,717	4.23	0.77		
교육비용	몽골	102	3.49	0.99	6.675	0.000***
	태국	145	3.86	0.93		
	베트남	753	3.94	1.05		
	스리랑카	174	3.84	0.93		
	인도네시아	401	3.7	0.75		
	우즈베키스탄	63	4.02	0.91		
	전체	1,638	3.84	0.96		

<표 IV-13> 연령별 사전교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	10세 이상~20세 미만	14	4.14	0.86	1.007	0.389
	20세 이상~30세 미만	1,176	4.32	0.71		
	30세 이상~40세 미만	445	4.33	0.65		
	40세 이상	10	4.00	0.82		
	전체	1,645	4.32	0.70		
강사	10세 이상~20세 미만	14	4.07	0.83	1.236	0.295
	20세 이상~30세 미만	1,165	4.41	0.72		
	30세 이상~40세 미만	423	4.37	0.71		
	40세 이상	11	4.36	0.67		
	전체	1,613	4.39	0.72		
교육방법	10세 이상~20세 미만	13	4.23	0.73	3.754	0.011*
	20세 이상~30세 미만	1,167	4.36	0.74		
	30세 이상~40세 미만	434	4.24	0.76		
	40세 이상	10	3.90	0.74		
	전체	1,624	4.32	0.75		
교재 및 보조자료	10세 이상~20세 미만	13	4.23	0.83	1.876	0.132
	20세 이상~30세 미만	1,168	4.43	0.66		
	30세 이상~40세 미만	442	4.41	0.67		
	40세 이상	11	4.00	0.89		
	전체	1,634	4.42	0.67		
교육시설	10세 이상~20세 미만	13	4.08	0.86	1.196	0.310
	20세 이상~30세 미만	1,166	4.32	0.74		
	30세 이상~40세 미만	439	4.26	0.75		
	40세 이상	11	4.27	0.90		
	전체	1,629	4.30	0.74		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.80	3.956	0.008**
	20세 이상~30세 미만	1,155	4.24	0.76		
	30세 이상~40세 미만	429	4.10	0.84		
	40세 이상	11	4.27	0.79		
	전체	1,608	4.20	0.78		
교육기간	10세 이상~20세 미만	13	4.15	0.55	0.472	0.702
	20세 이상~30세 미만	1,160	4.25	0.77		
	30세 이상~40세 미만	425	4.23	0.76		
	40세 이상	11	4.00	0.89		
	전체	1,609	4.24	0.77		
교육비용	10세 이상~20세 미만	13	3.62	0.77	0.575	0.632
	20세 이상~30세 미만	1,099	3.84	0.98		
	30세 이상~40세 미만	415	3.87	0.90		
	40세 이상	10	3.60	0.97		
	전체	1,537	3.85	0.96		

2) 사전교육 구성요소의 만족도

입국 전 본국에서 실시된 사전교육 구성요소 만족도를 5점 만점으로 살펴본 결과, ‘강사(4.16점)’, ‘교재(4.11점)’, ‘교육방법(4.10점)’ 순으로 만족하고 있는 것으로 나타났으며, ‘교육비용’ 만족도는 3.86점으로 가장 낮았다.

국가별로 살펴보았을 때, 모든 교육구성요소(교육내용, 강사, 교육방법, 교재 및 보조자료, 교육시설, 행정지원 및 서비스, 교육기간, 교육비용)에서 만족도에 유의한 차이가 나타났으며($p < .001$), 베트남과 우즈베키스탄 출신 근로자들이 사전교육 요소에 대한 중요성을 높게 인식함과 동시에 만족도도 높은 것으로 조사되었다(<표 IV-14> 참조).

연령별로는 ‘교육내용’을 제외한 모든 구성요소(강사 $p < .01$, 교육방법 $p < .001$, 교재 $p < .01$, 교육시설 $p < .01$, 행정지원 및 서비스 $p < .001$, 교육비용

p<.05)에서 차이가 나타났으며, 항목별로 20대의 만족도가 가장 높게 나타났다(<표 IV-15> 참조).

<표 IV-14> 국가별 사전교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	몽골	113	3.93	0.65	80.843	0.000***
	태국	148	3.87	0.75		
	베트남	809	4.39	0.67		
	스리랑카	163	3.81	0.81		
	인도네시아	393	3.62	0.67		
	우즈베키스탄	62	4.44	0.53		
	전체	1,688	4.08	0.76		
강사	몽골	113	4.21	0.67	112.336	0.000***
	태국	147	4.07	0.79		
	베트남	823	4.49	0.69		
	스리랑카	166	3.98	0.86		
	인도네시아	384	3.49	0.68		
	우즈베키스탄	61	4.62	0.52		
	전체	1,694	4.16	0.82		
교육방법	몽골	112	4.00	0.66	83.462	0.000***
	태국	149	3.95	0.76		
	베트남	826	4.43	0.7		
	스리랑카	163	3.83	0.81		
	인도네시아	398	3.58	0.78		
	우즈베키스탄	59	4.44	0.53		
	전체	1,707	4.10	0.81		
교재 및 보조자료	몽골	111	4.28	0.7	69.352	0.000***
	태국	149	3.88	0.85		
	베트남	812	4.38	0.72		
	스리랑카	166	3.78	0.83		
	인도네시아	387	3.64	0.72		
	우즈베키스탄	62	4.55	0.56		
	전체	1,687	4.11	0.81		

<표 계속>

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
교육시설	몽골	111	4.17	0.62	78.138	0.000***
	태국	149	4.01	0.82		
	베트남	815	4.41	0.76		
	스리랑카	165	3.75	0.8		
	인도네시아	402	3.54	0.83		
	우즈베키스탄	62	4.44	0.59		
	전체	1,704	4.09	0.86		
행정지원 및 서비스	몽골	112	4.26	0.65	110.011	0.000***
	태국	147	3.96	0.87		
	베트남	808	4.38	0.77		
	스리랑카	168	3.39	0.83		
	인도네시아	393	3.4	0.78		
	우즈베키스탄	61	4.41	0.69		
	전체	1,689	4.01	0.9		
교육기간	몽골	108	3.82	0.77	55.509	0.000***
	태국	148	3.82	0.9		
	베트남	818	4.31	0.76		
	스리랑카	169	3.78	0.89		
	인도네시아	396	3.59	0.7		
	우즈베키스탄	59	4.32	0.71		
	전체	1,698	4.02	0.83		
교육비용	몽골	93	3.91	0.82	51.346	0.000***
	태국	147	3.84	0.93		
	베트남	755	4.16	0.92		
	스리랑카	164	3.52	0.89		
	인도네시아	393	3.35	0.82		
	우즈베키스탄	59	4.25	0.84		
	전체	1,611	3.86	0.95		

<표 IV-15> 연령별 사전교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.83	1.710	0.163
	20세 이상~30세 미만	1,137	4.11	0.77		
	30세 이상~40세 미만	420	4.04	0.73		
	40세 이상	9	4.00	0.50		
	전체	1,579	4.09	0.76		
강사	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.73	4.436	0.004**
	20세 이상~30세 미만	1,138	4.21	0.82		
	30세 이상~40세 미만	419	4.07	0.81		
	40세 이상	10	4.00	0.82		
	전체	1,580	4.17	0.82		
교육방법	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.69	6.010	0.000***
	20세 이상~30세 미만	1,141	4.16	0.81		
	30세 이상~40세 미만	432	3.99	0.79		
	40세 이상	10	3.70	0.82		
	전체	1,596	4.11	0.81		
교재 및 보조자료	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.80	5.161	0.001**
	20세 이상~30세 미만	1,126	4.16	0.79		
	30세 이상~40세 미만	428	4.00	0.84		
	40세 이상	10	3.80	1.03		
	전체	1,577	4.11	0.81		
교육시설	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.83	5.573	0.001**
	20세 이상~30세 미만	1,140	4.16	0.84		
	30세 이상~40세 미만	428	3.98	0.89		
	40세 이상	10	3.90	1.10		
	전체	1,591	4.11	0.86		
행정지원 및 서비스	10세 이상~20세 미만	13	3.46	0.78	8.613	0.000***
	20세 이상~30세 미만	1,129	4.09	0.88		
	30세 이상~40세 미만	430	3.86	0.94		
	40세 이상	10	3.80	1.03		
	전체	1,582	4.02	0.90		
교육기간	10세 이상~20세 미만	13	3.46	0.97	3.226	0.022*
	20세 이상~30세 미만	1,137	4.05	0.84		
	30세 이상~40세 미만	427	3.99	0.79		
	40세 이상	9	3.67	1.41		
	전체	1,586	4.03	0.83		
교육비용	10세 이상~20세 미만	13	3.46	0.78	3.819	0.010*
	20세 이상~30세 미만	1,084	3.91	0.96		
	30세 이상~40세 미만	405	3.76	0.93		
	40세 이상	9	3.44	1.42		
	전체	1,511	3.87	0.96		

3) 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

구성요소들에 있어 중요도와 만족도 간에 차이를 살펴볼 경우, ‘교재’, ‘강사’, ‘교육내용’ 순으로 차이가 크게 나타났으며, 교육비용을 제외하고 모든 구성요소가 중요하다고 여기나 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 또한 모든 교육구성에서 중요도와 만족도 간에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다 ($p < .001$).

<표 IV-16> 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	중요도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
교육내용	4.32	0.69	4.08	0.76	12.38	1,652	0.000***
강사	4.40	0.72	4.16	0.82	12.63	1,632	0.000***
교육방법	4.32	0.75	4.10	0.81	10.77	1,647	0.000***
교재 및 보조자료	4.42	0.67	4.11	0.81	15.73	1,643	0.000***
교육시설	4.30	0.75	4.09	0.85	9.70	1,646	0.000***
행정지원 및 서비스	4.19	0.78	4.01	0.89	8.67	1,628	0.000***
교육기간	4.24	0.76	4.03	0.82	10.32	1,634	0.000***
교육비용	3.85	0.95	3.86	0.94	-0.36	1,549	0.717

마. 사전교육 시 애로사항

사전교육을 받으면서 느낀 애로사항으로 ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서(496명, 35.6%)’, ‘예시자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육내용을 이해하기 어려워서(476명, 34.2%)’, ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여(229명, 21.5%)’, ‘교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서(122명, 8.8%)’ 순으로 나타났다. 그리고 교육시간 및 교재에 대한 문제점이 큰 것으로 지적되고 있어

교육시간 조정 및 보다 이해하기 쉬운 교재 개발과 다양한 매체를 활용한 교육을 할 수 있도록 해야 할 것이다.

<표 IV-17> 사전교육 시 애로사항

(단위: 명, %)

구분	N	비율
교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못함	122	8.8
교재 내용이 부실하여	299	21.5
교육내용 이해가 어려워	476	34.2
교육시간이 충분하지 않아서	496	35.6
전체	1,393	100.0

국가별로 살펴보면 몽골, 태국, 베트남, 우즈베키스탄은 ‘교육시간’을, 스리랑카와 인도네시아는 ‘교육내용 이해’를 지적했고, 연령별로는 30세 미만의 경우 ‘교육시간’ 측면에서, 30세 이상의 경우는 ‘교육내용 이해’ 측면에서 각각 애로사항이 큰 것으로 나타났다.

이는 송출국가에서 우리나라가 제시하는 Curriculum(안)에 따라 교육이 진행됨을 감안할 때, 애로사항에 나타난 교육시간을 국가별로 요구수준에 따라 조정해야 할 것이다. 이와 함께 교육내용을 쉽게 이해할 수 있도록 수준별 교재를 개발하여 제시해 줌으로써 사전교육의 충실도를 높일 수 있는 Curriculum(안)의 수정이 필요하다고 볼 수 있다(<표 IV-18> 참조).

<표 IV-18> 사전교육 시 애로사항(국가·연령별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못함	교재 내용이 부실하여	교육내용 이해가 어려워	교육시간이 충분하지 않아서	전체
몽골	4 (6.5)	1 (1.6)	23 (37.1)	34 (54.8)	62 (100.0)
태국	6 (4.7)	31 (24.4)	35 (27.6)	55 (43.3)	127 (100.0)
베트남	63 (10.1)	99 (15.9)	172 (27.7)	287 (46.2)	621 (100.0)
국가	8 (6.0)	22 (16.5)	77 (57.9)	26 (19.5)	133 (100.0)
인도네시아	41 (10.4)	145 (36.8)	145 (36.8)	63 (16.0)	394 (100.0)
우즈베키스탄	-	1 (1.8)	24 (42.9)	31 (55.4)	56 (100.0)
전체	122 (8.8)	299 (21.5)	476 (34.2)	496 (35.6)	1,393 (100.0)
10세 이상~20세 미만	3 (27.3)	1 (9.1)	2 (18.2)	5 (45.5)	11 (100.0)
20세 이상~30세 미만	79 (8.2)	207 (21.5)	308 (32.0)	367 (38.2)	961 (100.0)
연령 30세 이상~40세 미만	31 (9.0)	80 (23.3)	138 (40.1)	95 (27.6)	344 (100.0)
40세 이상	1 (11.1)	2 (22.2)	3 (33.3)	3 (33.3)	9 (100.0)
전체	114 (8.6)	290 (21.9)	451 (34.0)	470 (35.5)	1,325 (100.0)

바. 취업교육의 충실도

한국에 입국 후, 취업교육 기관을 통해 2박 3일의 취업교육을 충실히 참여했는가에 대해 응답자의 68.2%(1,207명)가 ‘매우 그렇다’라고 응답하였고, 26.5%(470명)가 ‘그런 편이다’라고 응답하였다. 취업교육기관에서 실시하는

취업교육에 대해 90.0% 이상이 긍정적으로 응답하여 충실도가 상당히 높은 것으로 나타났다. 충실도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균이 4.64 점으로 응답자의 대부분이 취업교육을 충실히 참여한 것으로 나타났다.

국가별 취업교육 충실도는 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’라는 응답률이 우즈베키스탄 출신 근로자가 가장 높았고, 베트남, 태국, 스리랑카, 몽골, 인도네시아 순으로 나타나 사전교육의 충실도와 거의 일치하는 결과이다.

즉, 사전교육을 충실히 이행한 근로자들이 우리나라에 입국하여 받게 되는 교육에서도 성실한 태도를 보인다고 할 수 있다. 이는 국내 취업교육의 충실도를 높이기 위해서는 송출국가별 충실도에 따라 사전교육 점수를 국내 취업교육에 반영하여 취업 시 혜택을 주는 등의 방법을 적용함으로써 연계성 확보 시 보다 숙련되고 국내 적응도가 높은 근로자를 양성할 수 있는 방안이라고 할 수 있겠다.

연령별로는 ‘매우 그렇다’와 ‘그런 편이다’라는 응답이 20대에서 가장 많이 나타났고, 그 다음이 30대, 10대, 40대 순으로 취업교육 충실도가 높은 것으로 나타났다.

<표 IV-19> 취업교육의 충실도(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	취업교육 충실도					전체	
	매우 그렇다	그런 편이다	보통이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않았다		
국가	몽골	56 (44.8)	57 (45.6)	9 (7.2)	1 (0.8)	2 (1.6)	125 (100.0)
	태국	111 (77.6)	28 (19.6)	4 (2.8)	-	-	143 (100.0)
	베트남	722 (83.7)	132 (15.3)	8 (0.9)	1 (0.1)	-	863 (100.0)
	스리랑카	108 (66.7)	49 (30.2)	5 (3.1)	-	-	162 (100.0)
	인도네시아	151 (36.2)	202 (48.4)	51 (12.2)	7 (1.7)	6 (1.4)	417 (100.0)
	우즈베키스탄	59 (96.7)	2 (3.3)	-	-	-	61 (100.0)
	전체	1,207 (68.2)	470 (26.5)	77 (4.3)	9 (0.5)	8 (0.5)	1,771 (100.0)
연령	10세 이상~ 20세 미만	8 (61.5)	4 (30.8)	1 (7.7)	-	-	13 (100.0)
	20세 이상~ 30세 미만	851 (70.7)	300 (24.9)	44 (3.7)	5 (0.4)	4 (0.3)	1,204 (100.0)
	30세 이상~ 40세 미만	276 (64.3)	123 (28.7)	23 (5.4)	4 (0.9)	3 (0.7)	429 (100.0)
	40세 이상	4 (40.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	-	-	10 (100.0)
	전체	1,139 (68.8)	431 (26.0)	70 (4.2)	9 (0.5)	7 (0.4)	1,656 (100.0)

사. 취업교육의 만족도

한국에 입국 후, 2박 3일간 취업교육 만족도에 있어 응답자의 60.2%(1,069명)가 '매우 만족한다'라고 응답하였고, 30.8%(548명)는 '만족한 편이다'라고 응답하였다. 만족도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균이 4.52점으로 응답자의 대부분이 취업교육에 대한 만족도가 높은 편으로 나타났다.

이를 국가별, 연령별로 만족도를 살펴본 결과, 국가 및 연령에 상관없이 대부분 ‘매우 만족한다’와 ‘만족한 편이다’라는 응답이 80.0% 이상이었다.

국가별로는 우즈베키스탄 근로자들의 만족도(‘매우 만족한다’와 ‘그런 편이다’의 응답률이 가장 높음)가 가장 높았으며, 그 다음이 베트남, 태국, 스리랑카의 순이었다.

연령에 따라서는 20대가 ‘매우 만족한다’와 ‘만족한 편이다’라는 응답이 가장 많았고, 그 다음이 40대, 30대의 순이었다.

<표 IV-20> 취업교육의 만족도(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	취업교육 만족도					전체	
	매우 만족한다	만족한 편이다	보통이다	불만족한 편이다	매우 불만족한다		
국가	몽골	40 (31.5)	68 (53.5)	11 (8.7)	2 (1.6)	6 (4.7)	127 (100.0)
	태국	91 (62.8)	47 (32.4)	7 (4.8)	-	-	145 (100.0)
	베트남	661 (75.7)	189 (21.6)	19 (2.2)	3 (0.3)	1 (0.1)	873 (100.0)
	스리랑카	83 (53.2)	56 (35.9)	16 (10.3)	1 (0.6)	-	156 (100.0)
	인도네시아	156 (37.6)	165 (39.8)	91 (21.9)	3 (0.7)	-	415 (100.0)
	우즈베키스탄	38 (62.3)	23 (37.7)	-	-	-	61 (100.0)
	전체	1,069 (60.2)	548 (30.8)	144 (8.1)	9 (0.5)	7 (0.4)	1,777 (100.0)
연령	10세 이상~ 20세 미만	8 (61.5)	2 (15.4)	3 (23.1)	-	-	13 (100.0)
	20세 이상~ 30세 미만	750 (62.1)	368 (30.5)	79 (6.5)	6 (0.5)	4 (0.3)	1,207 (100.0)
	30세 이상~ 40세 미만	254 (58.8)	133 (30.8)	43 (10.0)	1 (0.2)	1 (0.2)	432 (100.0)
	40세 이상	4 (40.0)	5 (50.0)	1 (10.0)	-	-	10 (100.0)
	전체	1,016 (61.1)	508 (30.6)	126 (7.6)	7 (0.4)	5 (0.3)	1,662 (100.0)

아. 취업교육 내용의 이해도와 만족도

1) 취업교육 내용의 이해도

취업교육 내용에 대한 이해도를 5점 만점으로 환산할 경우, 취업교육 내용 전체 이해도는 4.06점이었고, 교육내용별 이해도가 ‘산업안전(4.25점)’, ‘노동관계법(4.02점)’, ‘기초기능(3.96점)’ 순으로 나타나 외국인근로자들이 근로조건

및 처우에 대하여 중요하게 여기고 있는 것을 알 수 있다.

국가별로는 모든 교육내용(한국어, 한국문화 이해, 노동관계법, 고충처리, 산업안전, 기초기능, 전체 내용)에서 국가 간 차이가 나타났다($p < .001$). ‘한국어’, ‘한국문화 이해’, ‘산업안전’, ‘기초기능’의 항목에서 사전교육의 이해도가 높은 국가 출신의 근로자라도 국내 취업교육의 이해도가 반드시 높게 나타나지는 않았다. 이는 사전교육과 취업교육의 내용의 연계성이 보다 효율적으로 이루어져야 함을 시사한다고 볼 수 있다(<표 IV-21> 참조).

연령별로는 ‘한국어($p < .001$)’, ‘노동관계법($p < .05$)’, ‘고충처리($p < .01$)’, ‘산업안전($p < .01$)’, ‘기초기능($p < .05$)’, ‘전체 취업교육 내용($p < .05$)’에서 연령 간 차이가 있는 것으로 나타났으며, 30대가 대부분의 항목에서 이해도가 가장 높은 것으로 조사되었다(<표 IV-22> 참조).

<표 IV-21> 국가별 취업교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
한국어	몽골	117	3.59	0.83	46.585	0.000***
	태국	149	3.60	0.53		
	베트남	849	3.86	0.72		
	스리랑카	177	4.44	0.76		
	인도네시아	416	3.62	0.64		
	우즈베키스탄	64	4.30	0.61		
	전체	1,772	3.83	0.74		
한국문화	몽골	118	3.93	0.61	28.658	0.000***
	태국	148	3.69	0.57		
	베트남	853	3.97	0.62		
	스리랑카	174	4.29	0.77		
	인도네시아	412	3.75	0.60		
	우즈베키스탄	64	4.34	0.67		
	전체	1,769	3.94	0.65		
노동관계법	몽골	119	4.00	0.69	38.576	0.000***
	태국	127	3.94	0.65		
	베트남	849	4.08	0.68		
	스리랑카	173	4.49	0.75		
	인도네시아	411	3.68	0.77		
	우즈베키스탄	62	4.35	0.68		
	전체	1,741	4.02	0.75		
고충처리	몽골	119	3.87	0.84	36.224	0.000***
	태국	32	3.94	0.56		
	베트남	836	3.93	0.73		
	스리랑카	172	4.18	0.86		
	인도네시아	401	3.44	0.78		
	우즈베키스탄	63	4.33	0.62		
	전체	1,623	3.85	0.80		
산업안전	몽골	117	4.05	0.69	34.471	0.000***
	태국	148	4.01	0.65		
	베트남	854	4.30	0.67		
	스리랑카	165	4.73	0.55		
	인도네시아	408	4.05	0.67		
	우즈베키스탄	63	4.52	0.67		
	전체	1,755	4.25	0.69		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
기초기능	몽골	115	3.76	0.67	42.073	0.000***
	태국	148	3.79	0.66		
	베트남	822	4.06	0.69		
	스리랑카	170	4.39	0.71		
	인도네시아	399	3.65	0.67		
	우즈베키스탄	63	4.41	0.87		
	전체	1,717	3.96	0.73		
전체내용	몽골	115	4.07	0.68	37.554	0.000***
	태국	128	4.04	0.52		
	베트남	806	4.10	0.64		
	스리랑카	163	4.54	0.67		
	인도네시아	377	3.75	0.61		
	우즈베키스탄	62	4.31	0.88		
	전체	1,651	4.06	0.68		

<표 IV-22> 연령별 취업교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	10세 이상~20세 미만	13	3.62	0.51	6.157	0.000***
	20세 이상~30세 미만	1,194	3.80	0.72		
	30세 이상~40세 미만	444	3.96	0.73		
	40세 이상	11	3.55	0.93		
	전체	1,662	3.84	0.73		
한국문화	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.55	2.365	0.069
	20세 이상~30세 미만	1,198	3.92	0.64		
	30세 이상~40세 미만	437	4.01	0.69		
	40세 이상	11	3.91	0.54		
	전체	1,659	3.94	0.65		
노동관계법	10세 이상~20세 미만	12	3.67	0.65	3.216	0.022*
	20세 이상~30세 미만	1,184	4.00	0.73		
	30세 이상~40세 미만	428	4.10	0.76		
	40세 이상	10	3.70	0.95		
	전체	1,634	4.02	0.74		
고충처리	10세 이상~20세 미만	12	3.42	0.79	4.010	0.007**
	20세 이상~30세 미만	1,119	3.83	0.79		
	30세 이상~40세 미만	383	3.94	0.79		
	40세 이상	8	3.38	0.92		
	전체	1,522	3.85	0.80		
산업안전	10세 이상~20세 미만	13	4.08	0.64	3.951	0.008**
	20세 이상~30세 미만	1,191	4.24	0.68		
	30세 이상~40세 미만	436	4.32	0.69		
	40세 이상	11	3.73	0.79		
	전체	1,651	4.26	0.68		
기초기능	10세 이상~20세 미만	12	3.58	0.67	2.775	0.040*
	20세 이상~30세 미만	1,162	3.96	0.71		
	30세 이상~40세 미만	429	4.02	0.76		
	40세 이상	10	3.60	0.70		
	전체	1,613	3.97	0.72		
전체내용	10세 이상~20세 미만	12	3.67	0.65	2.806	0.038*
	20세 이상~30세 미만	1,118	4.06	0.65		
	30세 이상~40세 미만	414	4.10	0.74		
	40세 이상	9	3.67	0.71		
	전체	1,553	4.07	0.68		

2) 취업교육 내용의 만족도

취업교육 내용에 대한 만족도를 살펴보면, 취업교육 내용의 전반적인 만족도는 4.17점이었고, 교육내용별 만족도가 ‘산업안전(4.23점)’, ‘노동관계법(4.08점)’, ‘한국문화(4.06점)’ 등의 순으로 나타났다.

취업교육의 만족도를 국가별로 살펴본 결과, 모든 교육내용(한국어, 한국문화 이해, 노동관계법, 고충처리, 산업안전, 기초기능, 전체 교육내용)에서 차이가 나타났다($p < .001$)(<표 IV-23> 참조).

연령별로는 ‘한국문화’, ‘산업안전’, ‘기초기능’, ‘전체 교육내용’에서 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$)(<표 IV-24> 참조).

<표 IV-23> 국가별 취업교육 내용의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	몽골	108	3.81	0.75	63.545	0.000***
	태국	147	3.94	0.67		
	베트남	825	4.25	0.73		
	스리랑카	157	3.83	0.66		
	인도네시아	394	3.50	0.73		
	우즈베키스탄	58	4.31	0.57		
	전체	1,689	3.98	0.78		
한국문화	몽골	107	4.01	0.62	56.943	0.000***
	태국	148	3.82	0.68		
	베트남	821	4.33	0.72		
	스리랑카	156	3.81	0.66		
	인도네시아	398	3.67	0.71		
	우즈베키스탄	57	4.28	0.56		
	전체	1,687	4.06	0.75		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
노동관계법	몽골	109	3.98	0.75	55.716	0.000***
	태국	125	4.02	0.70		
	베트남	825	4.34	0.73		
	스리랑카	157	3.87	0.68		
	인도네시아	400	3.64	0.78		
	우즈베키스탄	56	4.43	0.60		
	전체	1,672	4.08	0.79		
고충처리	몽골	111	3.90	0.76	65.540	0.000***
	태국	30	4.03	0.72		
	베트남	817	4.22	0.78		
	스리랑카	155	3.71	0.84		
	인도네시아	395	3.41	0.79		
	우즈베키스탄	55	4.49	0.60		
	전체	1,563	3.95	0.86		
산업안전	몽골	110	4.07	0.69	52.551	0.000***
	태국	147	4.02	0.69		
	베트남	823	4.47	0.66		
	스리랑카	143	4.13	0.75		
	인도네시아	402	3.84	0.73		
	우즈베키스탄	56	4.46	0.54		
	전체	1,681	4.23	0.73		
기초기능	몽골	105	3.84	0.72	63.495	0.000***
	태국	148	3.84	0.72		
	베트남	811	4.29	0.75		
	스리랑카	152	3.97	0.73		
	인도네시아	388	3.53	0.67		
	우즈베키스탄	57	4.35	0.86		
	전체	1,661	4.02	0.80		
전체내용	몽골	107	4.13	0.65	67.725	0.000***
	태국	131	4.20	0.67		
	베트남	810	4.42	0.69		
	스리랑카	148	4.09	0.66		
	인도네시아	365	3.62	0.73		
	우즈베키스탄	57	4.33	0.83		
	전체	1,618	4.17	0.76		

<표 IV-24> 연령별 취업교육 내용의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	10세 이상~20세 미만	13	3.85	0.55	0.693	0.556
	20세 이상~30세 미만	1,145	4.01	0.79		
	30세 이상~40세 미만	418	3.95	0.79		
	40세 이상	7	4.00	0.58		
	전체	1,583	3.99	0.78		
한국문화	10세 이상~20세 미만	13	3.62	0.65	4.600	0.003**
	20세 이상~30세 미만	1,144	4.11	0.75		
	30세 이상~40세 미만	417	3.99	0.77		
	40세 이상	7	3.71	0.76		
	전체	1,581	4.07	0.76		
노동관계법	10세 이상~20세 미만	12	3.67	0.65	2.572	0.053
	20세 이상~30세 미만	1,138	4.12	0.79		
	30세 이상~40세 미만	408	4.03	0.78		
	40세 이상	8	3.88	0.99		
	전체	1,566	4.09	0.79		
고충처리	10세 이상~20세 미만	12	3.67	0.78	1.613	0.184
	20세 이상~30세 미만	1,085	3.97	0.86		
	30세 이상~40세 미만	361	3.92	0.87		
	40세 이상	7	3.43	0.98		
	전체	1,465	3.95	0.86		
산업안전	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.93	4.650	0.003**
	20세 이상~30세 미만	1,140	4.27	0.73		
	30세 이상~40세 미만	416	4.18	0.72		
	40세 이상	9	3.78	0.83		
	전체	1,578	4.24	0.73		
기초기능	10세 이상~20세 미만	13	3.62	0.77	4.845	0.002**
	20세 이상~30세 미만	1,124	4.08	0.78		
	30세 이상~40세 미만	411	3.94	0.82		
	40세 이상	9	3.67	0.87		
	전체	1,557	4.03	0.79		
전체내용	10세 이상~20세 미만	12	3.83	0.83	5.831	0.001**
	20세 이상~30세 미만	1,099	4.22	0.74		
	30세 이상~40세 미만	401	4.09	0.83		
	40세 이상	8	3.50	0.93		
	전체	1,520	4.18	0.77		

3) 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이

취업교육에 있어 '산업안전'을 제외한 모든 교육내용(한국어, 한국문화, 노동관계법, 고충처리, 기초기능, 전체 교육내용)에 대해 이해도보다 만족도가 높게 나타났다. 그리고 '산업안전'을 제외한, '한국어(p<.001)', '한국문화(p<.001)', '노동관계법(p<.001)', '고충처리(p<.001)', '기초기능(p<.01)', '전체 교육내용(p<.001)'에서 이해도와 만족도 간에 있어 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다. 김현우(2005)의 연구에서 응답자의 48.6%가 취업교육이 도움이 되었다고 만족한 반면, 한국어나 영어로 진행되는 경우 교육내용에 대한 이해도에서 낮은 결과가 나타났다. 이를 통해 교육내용의 효과적인 전달과 의사소통을 위해서는 국제노동협력원에서와 같이 현지어가 가능한 강사를 채용하여 현지어로 제작된 교재를 활용하는 것이 바람직함을 알 수 있다.

<표 IV-25> 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	이해도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차			
한국어	3.84	0.73	3.98	0.77	-6.93	1,658	0.000***
한국문화	3.93	0.65	4.06	0.75	-6.52	1,659	0.000***
노동관계법	4.02	0.74	4.08	0.79	-3.47	1,641	0.000***
고충처리	3.85	0.79	3.94	0.86	-5.09	1,519	0.000***
산업안전	4.25	0.69	4.23	0.73	1.10	1,649	0.271
기초기능	3.96	0.73	4.01	0.79	-2.75	1,614	0.006**
전체내용	4.07	0.67	4.16	0.76	-5.30	1,563	0.000***

자. 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도

1) 취업교육 구성요소의 중요도

취업교육 구성요소의 중요도를 조사한 결과, 취업교육 구성요소 중 ‘강사(4.47점)’ 및 ‘교육시설(4.46점)’, ‘교육방법(4.45점)’, ‘교재 및 보조자료(4.42점)’ 순으로 중요하게 여기는 것으로 나타났다.

취업교육 구성요소에 대한 중요도를 국가별로 살펴본 결과, 모든 교육요소(교육내용, 강사, 교육방법, 교재 및 보조자료, 교육시설, 행정지원 및 서비스, 교육기간)에서 중요성 인식의 차이가 나타났다($p < .001$)(<표 IV-26> 참조).

연령별로는 모든 요소에서 차이가 없었다(<표 IV-27> 참조). 사전교육에서 모든 항목에서 비교적 높은 필요성을 보인 베트남 출신 근로자들이 취업교육에 있어서도 중요도를 높게 인식하는 것으로 나타나 교육에 대한 열의가 상당한 것으로 해석된다. 이는 향후 직장생활을 하면서 실시할 교육에 적극적으로 참여할 가능성이 높다고 할 수 있겠다.

<표 IV-26> 국가별 취업교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
교육내용	몽골	116	3.81	0.82	38.737	0.000***
	태국	149	4.48	0.58		
	베트남	846	4.55	0.64		
	스리랑카	161	4.45	0.72		
	인도네시아	409	4.17	0.65		
	우즈베키스탄	61	4.43	0.56		
	전체	1,742	4.39	0.69		
강사	몽골	115	4.3	0.73	51.146	0.000***
	태국	148	4.51	0.55		
	베트남	847	4.65	0.58		
	스리랑카	164	4.54	0.69		
	인도네시아	407	4.07	0.68		
	우즈베키스탄	60	4.58	0.56		
	전체	1,741	4.47	0.66		
교육방법	몽골	116	4.15	0.75	28.152	0.000***
	태국	147	4.47	0.58		
	베트남	846	4.6	0.62		
	스리랑카	164	4.51	0.63		
	인도네시아	403	4.19	0.68		
	우즈베키스탄	60	4.47	0.6		
	전체	1,736	4.45	0.67		
교재 및 보조자료	몽골	114	4.27	0.78	18.722	0.000***
	태국	147	4.31	0.66		
	베트남	846	4.56	0.62		
	스리랑카	163	4.42	0.71		
	인도네시아	409	4.2	0.7		
	우즈베키스탄	60	4.5	0.65		
	전체	1,739	4.42	0.68		
교육시설	몽골	111	4.28	0.84	20.316	0.000***
	태국	147	4.49	0.59		
	베트남	842	4.61	0.62		
	스리랑카	164	4.37	0.75		
	인도네시아	403	4.24	0.65		
	우즈베키스탄	59	4.49	0.6		
	전체	1,726	4.46	0.67		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	몽골	110	4.2	0.85	21.245	0.000***
	태국	146	4.49	0.55		
	베트남	839	4.49	0.67		
	스리랑카	161	4.25	0.77		
	인도네시아	403	4.1	0.71		
	우즈베키스탄	59	4.56	0.57		
	전체	1,718	4.36	0.71		
교육기관	몽골	108	3.8	0.88	32.290	0.000***
	태국	143	4.36	0.65		
	베트남	842	4.43	0.73		
	스리랑카	163	4.35	0.76		
	인도네시아	399	3.97	0.66		
	우즈베키스탄	59	4.37	0.64		
	전체	1,714	4.27	0.75		

<표 IV-27> 연령별 취업교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	10세 이상~20세 미만	13	4.31	0.63	0.663	0.575
	20세 이상~30세 미만	1,180	4.41	0.67		
	30세 이상~40세 미만	434	4.41	0.69		
	40세 이상	9	4.11	0.93		
	전체	1,636	4.41	0.68		
강사	10세 이상~20세 미만	13	4.08	0.64	1.908	0.126
	20세 이상~30세 미만	1,181	4.49	0.65		
	30세 이상~40세 미만	434	4.47	0.68		
	40세 이상	11	4.64	0.50		
	전체	1,639	4.48	0.66		
교육방법	10세 이상~20세 미만	13	4.23	0.73	0.716	0.543
	20세 이상~30세 미만	1,173	4.47	0.66		
	30세 이상~40세 미만	435	4.44	0.67		
	40세 이상	11	4.55	0.69		
	전체	1,632	4.46	0.66		
교재 및 보조자료	10세 이상~20세 미만	13	4.00	0.71	1.875	0.132
	20세 이상~30세 미만	1,174	4.43	0.67		
	30세 이상~40세 미만	439	4.43	0.69		
	40세 이상	11	4.55	0.69		
	전체	1,637	4.43	0.68		
교육시설	10세 이상~20세 미만	13	4.46	0.66	1.025	0.381
	20세 이상~30세 미만	1,168	4.49	0.65		
	30세 이상~40세 미만	433	4.43	0.69		
	40세 이상	11	4.36	1.03		
	전체	1,625	4.47	0.67		
행정지원 및 서비스	10세 이상~20세 미만	13	4.15	0.55	0.498	0.684
	20세 이상~30세 미만	1,166	4.37	0.69		
	30세 이상~40세 미만	428	4.37	0.74		
	40세 이상	11	4.27	1.01		
	전체	1,618	4.37	0.70		
교육기간	10세 이상~20세 미만	13	4.31	0.48	0.502	0.681
	20세 이상~30세 미만	1,164	4.26	0.76		
	30세 이상~40세 미만	427	4.31	0.73		
	40세 이상	10	4.40	1.07		
	전체	1,614	4.28	0.75		

2) 취업교육 구성요소의 만족도

취업교육 구성요소의 만족도를 조사한 결과, 취업교육 구성요소 중 ‘교육 시설(4.42점)’, ‘강사(4.35점)’, ‘행정지원 및 서비스(4.34점)’ 등의 순으로 만족하는 것으로 나타났다.

취업교육 구성요소에 대한 만족도를 국가별로 살펴본 결과, 모든 교육 구성요소(교육내용, 강사, 교육방법, 교재, 교육시설, 행정지원 및 서비스, 교육기간)에서 만족도 차이가 나타났다(모두 $p < .001$). 사전교육 시 모든 항목에서 비교적 높은 만족도를 보였던 베트남과 우즈베키스탄 근로자들이 국내 취업교육에 있어서도 높은 만족도를 나타냈다(<표 IV-28> 참조).

연령별로는 ‘교육내용’과 ‘교육기간’을 제외한 ‘강사($p < .01$)’, ‘교육방법($p < .01$)’, ‘교재 및 보조자료($p < .05$)’, ‘교육시설($p < .05$)’, ‘행정지원 및 서비스($p < .05$)’에서 만족도 차이가 있는 것으로 나타났다($p < .01$)(<표 IV-29> 참조).

<표 IV-28> 국가별 취업교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	몽골	110	3.88	0.71	74.542	0.000***
	태국	147	4.14	0.66		
	베트남	835	4.45	0.72		
	스리랑카	152	4.13	0.59		
	인도네시아	391	3.66	0.70		
	우즈베키스탄	55	4.38	0.62		
	전체	1,690	4.17	0.77		
강사	몽골	113	4.28	0.71	93.359	0.000***
	태국	148	4.42	0.67		
	베트남	844	4.62	0.62		
	스리랑카	156	4.31	0.65		
	인도네시아	393	3.77	0.69		
	우즈베키스탄	55	4.35	0.62		
	전체	1,709	4.35	0.73		
교육방법	몽골	112	4.15	0.67	65.082	0.000***
	태국	149	4.31	0.66		
	베트남	851	4.57	0.64		
	스리랑카	153	4.24	0.62		
	인도네시아	397	3.86	0.72		
	우즈베키스탄	55	4.47	0.63		
	전체	1,717	4.32	0.72		
교재 및 보조자료	몽골	116	4.25	0.74	68.571	0.000***
	태국	149	4.21	0.64		
	베트남	838	4.53	0.64		
	스리랑카	153	4.17	0.72		
	인도네시아	391	3.75	0.82		
	우즈베키스탄	55	4.55	0.63		
	전체	1,702	4.27	0.77		
교육시설	몽골	113	4.37	0.70	47.703	0.000***
	태국	149	4.35	0.61		
	베트남	841	4.62	0.61		
	스리랑카	154	4.43	0.68		
	인도네시아	402	4.02	0.71		
	우즈베키스탄	55	4.42	0.63		
	전체	1,714	4.42	0.69		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	몽골	119	4.35	0.67	68.254	0.000***
	태국	148	4.37	0.64		
	베트남	844	4.58	0.64		
	스리랑카	154	4.12	0.73		
	인도네시아	396	3.85	0.72		
	우즈베키스탄	55	4.60	0.63		
	전체	1,716	4.34	0.73		
교육기간	몽골	115	3.79	0.92	52.444	0.000***
	태국	146	4.18	0.73		
	베트남	842	4.43	0.73		
	스리랑카	156	4.13	0.72		
	인도네시아	395	3.76	0.73		
	우즈베키스탄	55	4.42	0.63		
	전체	1,709	4.18	0.80		

<표 IV-29> 연령별 취업교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.83	2.440	0.063
	20세 이상~30세 미만	1,151	4.20	0.78		
	30세 이상~40세 미만	414	4.15	0.74		
	40세 이상	9	3.78	1.09		
	전체	1,587	4.18	0.77		
강사	10세 이상~20세 미만	13	3.69	0.85	5.496	0.001**
	20세 이상~30세 미만	1,162	4.39	0.72		
	30세 이상~40세 미만	420	4.30	0.74		
	40세 이상	11	4.36	0.67		
	전체	1,606	4.36	0.73		
교육방법	10세 이상~20세 미만	13	3.69	0.85	5.670	0.001**
	20세 이상~30세 미만	1,167	4.36	0.70		
	30세 이상~40세 미만	422	4.27	0.73		
	40세 이상	11	4.09	0.94		
	전체	1,613	4.33	0.71		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교재 및 보조자료	10세 이상~20세 미만	13	3.77	0.73	3.028	0.029*
	20세 이상~30세 미만	1,160	4.30	0.76		
	30세 이상~40세 미만	418	4.22	0.80		
	40세 이상	10	4.20	0.79		
	전체	1,601	4.28	0.77		
교육시설	10세 이상~20세 미만	13	4.08	0.64	2.834	0.037*
	20세 이상~30세 미만	1,163	4.45	0.66		
	30세 이상~40세 미만	424	4.37	0.74		
	40세 이상	11	4.36	0.67		
	전체	1,611	4.43	0.69		
행정지원 및 서비스	10세 이상~20세 미만	13	4.00	0.82	2.622	0.049*
	20세 이상~30세 미만	1,164	4.37	0.72		
	30세 이상~40세 미만	425	4.28	0.75		
	40세 이상	11	4.27	0.65		
	전체	1,613	4.34	0.73		
교육기간	10세 이상~20세 미만	13	3.92	0.64	0.749	0.523
	20세 이상~30세 미만	1,160	4.21	0.79		
	30세 이상~40세 미만	422	4.18	0.79		
	40세 이상	10	4.20	1.03		
	전체	1,605	4.20	0.79		

3) 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이를 분석한 결과, ‘교육내용’, ‘교재 및 보조자료’, ‘교육방법’ 순으로 차이가 크게 나타났으며, 모든 요소에서 중요도가 만족도보다 상대적으로 높게 나타났다. ‘행정지원 및 서비스’를 제외한 모든 요소(교육내용, 강사, 교육방법, 교재, 교육시설, 교육기간)에서 중요도와 만족도의 차이가 유의한 것으로 나타났다($p < .001$)(<표 IV-30> 참조).

<표 IV-30> 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	중요도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차			
교육내용	4.40	0.69	4.18	0.77	12.601	1,653	0.000***
강사	4.47	0.66	4.36	0.73	7.956	1,667	0.000***
교육방법	4.45	0.67	4.32	0.72	8.026	1,670	0.000***
교재 및 보조자료	4.42	0.68	4.27	0.77	9.140	1,660	0.000***
교육시설	4.47	0.67	4.42	0.68	3.370	1,664	0.001***
행정지원 및 서비스	4.36	0.71	4.34	0.73	1.336	1,664	0.182
교육기간	4.28	0.74	4.19	0.79	4.597	1,655	0.000***

차. 잘못되었거나 부정확한 내용

취업교육을 받으면서, 입국 전 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확했던 내용에 대해 응답자의 49.2%(1,048명)가 ‘없다’라고 응답하였으나, 잘못된 내용이 있다고 응답한 경우에는 ‘한국어(252명, 11.8%)’, ‘고충처리(218명, 10.2%)’, ‘노동관계법(174명, 8.2%)’ 순으로 나타났다.

이를 국가별로 살펴볼 경우, 잘못된 과목으로 베트남은 ‘고충처리’를, 나머지 국가는 ‘한국어’라고 응답하고 있고, 연령별로는 20대 이상~40대 미만은 ‘한국어’가 잘못된 과목이라고 응답하고 있다(<표 IV-31> 참조). 이는 송출국가의 사전교육에서 한국어 교육이 대부분 현지인에 의해 이루어져서 나타나는 부작용으로 볼 수 있으며 이에 대한 개선 방안이 모색되어야 할 것이다.

<표 IV-31> 잘못되었거나 부정확한 사전교육 교과목(국가·연령별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	잘못되었거나 부정확한 사전교육 교과목							전체	
	없다	한국어	한국 문화	노동 관계법	고충 처리	산업 안전	기초 기능		
국가	몽골	70 (56.5)	12 (9.7)	6 (4.8)	8 (6.5)	11 (8.9)	9 (7.3)	8 (6.5)	124 (100.0)
	태국	69 (31.2)	39 (17.6)	25 (11.3)	23 (10.4)	20 (9.0)	19 (8.6)	26 (11.8)	221 (100.0)
	베트남	567 (54.5)	87 (8.4)	62 (6.0)	79 (7.6)	102 (9.8)	66 (6.3)	78 (7.5)	1,041 (100.0)
	스리랑카	48 (25.3)	30 (15.8)	20 (10.5)	13 (6.8)	26 (13.7)	28 (14.7)	25 (13.2)	190 (100.0)
	인도네시아	248 (50.3)	77 (15.6)	18 (3.7)	47 (9.5)	58 (11.8)	29 (5.9)	16 (3.2)	493 (100.0)
	우즈베키스탄	46 (75.4)	7 (11.5)	3 (4.9)	4 (6.6)	1 (1.6)	-	-	61 (100.0)
	전체	1,048 (49.2)	252 (11.8)	134 (6.3)	174 (8.2)	218 (10.2)	151 (7.1)	153 (7.2)	2,130 (100.0)
연령	10세 이상~ 20세 미만	10 (71.4)	-	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	1 (7.1)	-	14 (100.0)
	20세 이상~ 30세 미만	756 (52.4)	148 (10.2)	88 (6.1)	113 (7.8)	137 (9.5)	102 (7.1)	100 (6.9)	1,444 (100.0)
	30세 이상~ 40세 미만	232 (42.6)	83 (15.3)	35 (6.4)	48 (8.8)	65 (11.9)	39 (7.2)	42 (7.7)	544 (100.0)
	40세 이상	6 (54.5)	1 (9.1)	-	2 (18.2)	1 (9.1)	-	1 (9.1)	11 (100.0)
	전체	1,004 (49.9)	232 (11.5)	124 (6.2)	164 (8.1)	204 (10.1)	142 (7.1)	143 (7.1)	2,013 (100.0)

카. 직장 배치 후 교육기회 참여의사

한국에서 직장 배치 후에 교육훈련 기회가 있을 경우, 응답자의 61.7%(1,098명)이 ‘가급적 참여하고자 노력할 것이다’라고 응답하였고, ‘적극적으로 참여

할 계획이다'라고 응답한 경우도 35.1%(626명)로 96.8%가 직장배치 후에도 교육기회가 생길 시 이를 활용할 의사가 있는 것으로 나타났다.

이를 국가별로 살펴볼 경우, 태국은 '적극적으로 참여할 계획이다'라는 응답이 가장 많았던 반면, 나머지 5개 국가들은 '가급적 참여하고자 노력할 것이다'라고 응답하였다.

연령별로 살펴보면, 연령에 상관없이 '가급적 참여할 것이다'라는 응답이 가장 많았다.

<표 IV-32> 직장배치 후 교육 참여의사(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	교육 참여의사				전체
	적극적으로 참여할 계획이다	가급적 참여하고자 노력할 것이다	참여할 것 같지 않다	전혀 참여할 의사 없다	
몽골	55 (46.2)	62 (52.1)	1 (0.8)	1 (0.8)	119 (100.0)
태국	88 (60.3)	58 (39.7)	-	-	146 (100.0)
베트남	339 (38.7)	518 (59.1)	13 (1.5)	6 (0.7)	876 (100.0)
국가 스리랑카	55 (34.2)	94 (58.4)	8 (5.0)	4 (2.5)	161 (100.0)
인도네시아	67 (16.0)	328 (78.5)	20 (4.8)	3 (0.7)	418 (100.0)
우즈베키스탄	22 (36.1)	38 (62.3)	-	1 (1.6)	61 (100.0)
전체	626 (35.1)	1,098 (61.7)	42 (2.4)	15 (0.8)	1,781 (100.0)
10세 이상~20세 미만	4 (30.8)	9 (69.2)	-	-	13 (100.0)
20세 이상~30세 미만	429 (35.1)	761 (62.2)	24 (2.0)	9 (0.7)	1,223 (100.0)
연령 30세 이상~40세 미만	152 (34.7)	265 (60.5)	17 (3.9)	4 (0.9)	438 (100.0)
40세 이상	5 (45.5)	6 (54.5)	-	-	11 (100.0)
전체	590 (35.0)	1,041 (61.8)	41 (2.4)	13 (0.8)	1,685 (100.0)

타. 직장 배치 후 교육 참여 시 예상되는 애로사항

직장생활을 하면서 교육을 받게 될 때 예상되는 애로사항은 ‘시간을 내기 어려울 것 같다(808명, 45.4%)’, ‘이동이 어렵다(507명 28.5%)’, ‘수준과 특성에 맞는 강좌를 찾기 어려울 것 같다(407명, 22.9%)’ 순으로 나타났다. 이와 같

은 문제점은 시·공간을 초월하면서 맞춤형 교육이 가능한 원격교육을 도입할 때 해결될 수 있는 것으로 보인다.

이를 국가별로 살펴보면, 태국의 경우 ‘이동이 어렵다’, ‘시간을 내기가 어렵다’ 순으로, 베트남의 경우 ‘시간을 내기가 어렵다’, ‘수준과 특성에 맞는 교육을 찾기가 어렵다’ 순으로 응답한 반면, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄은 ‘시간’ 다음으로 ‘이동’에 대한 문제점을 꼽고 있다.

연령별로 살펴볼 경우, 10세 이상~40세 미만의 경우 ‘시간’과 ‘이동’에 대한 어려움을 가장 큰 문제점으로 여기는 반면, 40세 이상의 경우 ‘수준과 특성에 맞는 교육을 찾기가 어렵다’를 가장 큰 문제점으로 꼽고 있다.

<표 IV-33> 직장 배치 후 교육 참여 시 예상 애로사항(국가·연령별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	교육 참여 시 예상 애로사항				전체	
	시간을 내기 어렵다	이동이 어렵다	원하는 교육과정 찾기가 어렵다	수준과 특성에 맞는 과목 찾기가 어렵다		
국가	몽골	58 (51.8)	21 (18.8)	11 (9.8)	22 (19.6)	112 (100.0)
	태국	43 (29.7)	56 (38.6)	1 (0.7)	45 (31.0)	145 (100.0)
	베트남	352 (40.0)	227 (25.8)	29 (3.3)	273 (31.0)	881 (100.0)
	스리랑카	121 (76.6)	28 (17.7)	2 (1.3)	7 (4.4)	158 (100.0)
	인도네시아	216 (50.8)	141 (33.2)	12 (2.8)	56 (13.2)	425 (100.0)
	우즈베키스탄	18 (31.0)	34 (58.6)	2 (3.4)	4 (6.9)	58 (100.0)
	전체	808 (45.4)	507 (28.5)	57 (3.2)	407 (22.9)	1,779 (100.0)
	연령	10세 이상~ 20세 미만	6 (42.9)	6 (42.9)	1 (7.1)	1 (7.1)
20세 이상~ 30세 미만		544 (44.6)	344 (28.2)	35 (2.9)	298 (24.4)	1,221 (100.0)
30세 이상~ 40세 미만		207 (47.3)	132 (30.1)	17 (3.9)	82 (18.7)	438 (100.0)
40세 이상		2 (18.2)	1 (9.1)	2 (18.2)	6 (54.5)	11 (100.0)
전체		759 (45.1)	483 (28.7)	55 (3.3)	387 (23.0)	1,684 (100.0)

파. 향후 교육 참여 시 참여하고 싶은 분야

향후 직장 생활을 하면서 교육을 받게 될 경우 가장 참여하고 싶은 분야로 ‘한국어(1495명, 46.6%)’, ‘기능기술 교육(481명, 15.0%)’, ‘한국문화(368명, 11.5%)’ 순으로 응답하고 있다. 이는 송출국가에서 실시한 사전교육에서 한

국어 대한 잘못되었거나 부정확한 교육에 따른 요구로 볼 수 있다. 따라서 앞서 지적한 바와 같이 사전교육 시 한국어 강사에 대한 관리가 필요하며, 국내 취업 시 가장 많은 어려움을 겪게 될 언어문제에 있어 사전교육과 취업교육의 부족함을 보완하기 위하여 향후 직장생활에서의 꾸준한 교육 참여를 통해 외국인근로자들의 국내 적응을 지원해야 할 것이다. 또한 원격교육에 대한 도입을 통하여 향후 직장배치 후 교육 참여 시 시간과 공간에 대한 문제를 해결할 수 있을 것으로 기대된다. 원격교육에 대한 참여를 유도하기 위하여 사전교육과 취업교육 시 원격교육에 대한 홍보와 참여방법에 대한 기본적인 소양교육도 함께 이루어져야 지속적인 교육 참여가 가능할 것이다.

이를 국가별로 살펴봤을 때, 몽골의 경우 ‘한국어’와 ‘컴퓨터’ 교육 순으로, 베트남의 경우 ‘한국어’와 ‘한국문화’ 순으로 응답하였고 나머지 국가들은 ‘한국어’와 ‘기술기능교육’ 순으로 응답하고 있다.

연령별로는, 연령에 상관없이 ‘한국어’와 ‘기술기능교육’ 순으로 참여하고 싶다고 응답하였다.

<표 IV-34> 향후 교육 참여 시 희망 분야(국가·연령별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	교육 참여 시 희망 분야						전체	
	한국어	한국 문화	컴퓨터	기능기술교육	법률	산업 안전		
국가	몽골	85 (45.0)	10 (5.3)	37 (19.6)	28 (14.8)	20 (10.6)	9 (4.8)	189 (100.0)
	태국	138 (50.4)	16 (5.8)	17 (6.2)	24 (8.8)	40 (14.6)	39 (14.2)	274 (100.0)
	베트남	814 (46.9)	243 (14.0)	131 (7.6)	223 (12.9)	129 (7.4)	194 (11.2)	1,734 (100.0)
	스리랑카	73 (42.2)	3 (1.7)	45 (26.0)	36 (20.8)	3 (1.7)	13 (7.5)	173 (100.0)
	인도네시아	340 (46.4)	56 (7.7)	106 (14.5)	169 (23.1)	11 (1.5)	50 (6.8)	732 (100.0)
	우즈베키스탄	45 (42.5)	40 (37.7)	16 (15.1)	1 (0.9)	2 (1.9)	2 (1.9)	106 (100.0)
	전체	1,495 (46.6)	368 (11.5)	352 (11.0)	481 (15.0)	205 (6.4)	307 (9.6)	3,208 (100.0)
연령	10세 이상~ 20세 미만	13 (59.1)	3 (13.6)	2 (9.1)	2 (9.1)	-	2 (9.1)	22 (100.0)
	20세 이상~ 30세 미만	1,037 (45.9)	270 (12.0)	257 (11.4)	328 (14.5)	146 (6.5)	220 (9.7)	2,258 (100.0)
	30세 이상~ 40세 미만	365 (48.1)	74 (9.7)	74 (9.7)	123 (16.2)	51 (6.7)	72 (9.5)	759 (100.0)
	40세 이상	8 (44.4)	1 (5.6)	4 (22.2)	2 (11.1)	1 (5.6)	2 (11.1)	18 (100.0)
	전체	1,423 (46.5)	348 (11.4)	337 (11.0)	455 (14.9)	198 (6.5)	296 (9.7)	3,057 (100.0)

하. 교육기관 정보 인지 여부

향후 한국에서 직장생활을 하면서 교육 받기를 희망할 때 어디서 교육을 받으면 되는지, 공신력 있는 교육기관(예, 외국인근로자지원센터)에 대한 정보를 알고 있는 경우는 58.0%(1,068명)로 응답자의 절반 이상이 알고 있는 것으로 나타났다.

이를 국가별로 살펴본 결과, 스리랑카와 인도네시아는 교육기관정보를 ‘모른다’라고 응답한 경우가 많아 유의한 차이가 나타나고 있으며($\chi^2=254.184^{(a)}$, $p<.001$), 연령별로는 10대는 ‘모른다’가 많은 반면, 20대와 30대는 기관 정보를 알고 있다는 응답이 많아 연령에 따른 차이가 유의한 것으로 나타났다($\chi^2=20.274^{(a)}$, $p<.001$).

<표 IV-35> 교육기관 정보 인지 여부(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	교육기관 정보 인지 여부		전체	
	예	아니오		
국가	몽골	65 (57.5)	48 (42.5)	113 (100.0)
	태국	80 (58.0)	58 (42.0)	138 (100.0)
	베트남	689 (78.4)	190 (21.6)	879 (100.0)
	스리랑카	29 (20.6)	112 (79.4)	141 (100.0)
	인도네시아	187 (45.4)	225 (54.6)	412 (100.0)
	우즈베키스탄	36 (57.1)	27 (42.9)	63 (100.0)
	전체	1,086 (62.2)	660 (37.8)	1,746 (100.0)
	연령	10세 이상~20세 미만	5 (39.5)	8 (61.5)
20세 이상~30세 미만		788 (65.4)	416 (34.6)	1,204 (100.0)
30세 이상~40세 미만		239 (54.4)	200 (45.6)	439 (100.0)
40세 이상		4 (50.0)	4 (50.0)	8 (100.0)
전체		1,036 (62.3)	628 (37.7)	1,664 (100.0)

거. 원격교육 제공 시 참여의사

향후 직장 생활을 하면서 교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 이루어지는 원격교육이 제공될 경우 60.9%(1,036명)가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라고 응답한 반면, 21.3%는 ‘잘 참여하지 않게 될 것 같다’라고 응답하였고, 16.2%(304명)는 ‘원격교육이든 집합교육이든 참여도에 별 차이가 없을 것이다’라고 응답하였다. 이는 외국인근로자들이 시간과 공간에 제약이 없는 원격교육에 대하여 긍정적인 태도를 나타낸다고 볼 수 있으며, 이러한 참여의사가 보다 효과적으로 반영될 수 있는 방안들이 모색되어야 할 것이다.

이를 국가별로 살펴볼 경우, 모든 국가가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 몽골과 인도네시아는 ‘원격교육이든 집합교육이든 참여도에 별 차이가 없을 것이다’로 응답한 경우가 ‘잘 참여하지 않게 될 것 같다’보다 더 많이 나타나 나머지 다른 국가들과 차이를 나타냈다($\chi^2=134.985^{(a)}$, $p<.001$). 연령별로는 유의한 차이가 나타나지 않았다.

<표 IV-36> 원격교육 참여의사(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 참여의사			전체	
	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않게 될 것 같다	원격교육이든 집합교육이든 참여도에 별 차이 없을 것이다		
국가	몽골	68 (68.0)	9 (9.0)	23 (23.0)	100 (100.0)
	태국	63 (42.3)	55 (36.9)	31 (20.8)	149 (100.0)
	베트남	589 (68.3)	172 (19.9)	102 (11.8)	863 (100.0)
	스리랑카	92 (68.1)	28 (20.7)	15 (11.1)	135 (100.0)
	인도네시아	188 (48.0)	76 (19.4)	128 (32.7)	392 (100.0)
	우즈베키스탄	36 (57.1)	22 (34.9)	5 (7.9)	63 (100.0)
	전체	1,036 (60.9)	362 (21.3)	304 (17.9)	1,702 (100.0)
	연령	10세 이상~ 20세 미만	12 (85.7)	1 (7.1)	1 (7.1)
20세 이상~ 30세 미만		724 (61.4)	243 (20.6)	212 (18.0)	1,179 (100.0)
30세 이상~ 40세 미만		250 (58.3)	104 (24.2)	75 (17.5)	429 (100.0)
40세 이상		4 (44.4)	3 (33.3)	2 (22.2)	9 (100.0)
전체		990 (60.7)	351 (21.5)	290 (17.8)	1,631 (100.0)

컴퓨터 활용능력에 따른 원격교육 참여의사는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=21.071^{(a)}$, $p<.001$). 활용능력에 관계없이 향후 직장 내에서 실시되는 교육에서 집합교육보다는 원격교육을 더 선호하는 경향을 보였으며, 컴퓨터 활용능력이 뛰어들수록 원격교육에 대한 참여의사가 높게 나타나 원격교육의 활성화를 위해서는 컴퓨터 활용능력에 대한 교육도 같이 이루어져야

할 것으로 보인다. 원격훈련 참여 경험에 따른 유의한 차이는 나타나지 않았으나, 경험이 있는 근로자들이 원격훈련에 대한 참여의사가 높게 나타났다.

<표 IV-37> 원격교육 참여의사(컴퓨터 활용능력 · 원격교육 참여경험별)

(단위: 명, %)

구분	원격참여의사			전체	
	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않게 될 것 같다	원격교육이든 집합교육이든 참여도에 별 차이 없을 것 같다		
컴퓨터 활용능력	전혀 사용 못함	276 (55.5)	113 (22.7)	108 (21.7)	497 (100.0)
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	483 (66.6)	133 (18.3)	109 (15.0)	725 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	254 (57.6)	111 (25.2)	76 (17.2)	441 (100.0)
	전체	1,013 (60.9)	357 (21.5)	293 (17.6)	1,663 (100.0)
원격교육 참여 경험	우편 원격 참여	73 (60.8)	25 (20.8)	22 (18.3)	120 (100.0)
	사이버 원격 참여	156 (68.7)	43 (18.9)	28 (12.3)	227 (100.0)
	경험 없음	718 (59.3)	262 (21.7)	230 (19.0)	1,210 (100.0)
	둘 다 참여	53 (61.6)	21 (24.4)	12 (14.0)	86 (100.0)
	전체	1,000 (60.9)	351 (21.4)	292 (17.8)	1,643 (100.0)

너. 원격교육의 선호도

원격교육 중 우편으로 이루어지는 교육과 컴퓨터(인터넷)를 통해 이루어지는 교육에 대한 선호도를 살펴보면, 응답자의 63.8%(1,112명)가 ‘사이버원격교육’을 선호하였고, ‘별 차이가 없다’(320명, 18.2%)와 ‘우편원격교육(316명, 18.0%)’은

거의 동일한 응답 비율을 보이고 있다. 원격교육 중에서도 사이버교육에 대한 요구가 높으므로 외국인근로자들이 사이버 교육에 참여할 수 있는 기반시설에 대한 지원과 활용방법에 대한 지속적인 관리가 필요하겠다.

국가별 원격교육 선호도는 유의한 차이가 있었는데($\chi^2=366.400^{(a)}$, $p<.001$), 우즈베키스탄은 ‘우편원격교육을 가장 선호하였고, 나머지 국가들은 ‘사이버 원격교육’을 선호하는 것으로 나타났다. 연령에 따른 차이는 없었다.

<표 IV-38> 원격교육 선호도(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 선호도			전체
	우편원격교육	사이버 원격교육	별 차이 없다	
몽골	15 (13.8)	63 (57.8)	31 (28.4)	109 (100.0)
태국	24 (16.1)	58 (38.9)	67 (45.0)	149 (100.0)
베트남	152 (17.3)	599 (68.3)	126 (14.4)	877 (100.0)
국가	49 (33.6)	74 (50.7)	23 (15.8)	146 (100.0)
인도네시아	21 (5.1)	319 (77.2)	73 (17.7)	413 (100.0)
우즈베키스탄	55 (85.9)	9 (14.1)	-	64 (100.0)
전체	316 (18.0)	1,122 (63.8)	320 (18.2)	1,758 (100.0)
10세 이상~20세 미만	-	12 (85.7)	2 (14.3)	14 (100.0)
20세 이상~30세 미만	198 (16.3)	819 (67.5)	197 (16.2)	1,214 (100.0)
연령	104 (23.4)	238 (53.6)	102 (23.0)	444 (100.0)
30세 이상~40세 미만	-	8 (80.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
40세 이상	-	8 (80.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
전체	302 (18.0)	1,077 (64.0)	303 (18.0)	1,682 (100.0)

컴퓨터 활용능력에 따른 원격교육의 선호도는 유의한 차이가 나타났는데 ($\chi^2=76.039^{(a)}$, $p<.001$), 근로자들은 컴퓨터 활용 정도와 관계없이 사이버원격교육을 가장 선호하였으며, 그 중에서 활용 능력이 뛰어난 근로자들이 사이버원격교육에 대한 호감도가 더 높게 나타났다.

또한 원격훈련 참여 경험에 따라서도 유의한 차이가 나타났다($\chi^2=54.805^{(a)}$, $p<.001$). 사이버원격교육에 참여하였던 근로자들이 사이버원격교육에 대한 선호도가 높게 나타났으며, 우편원격교육에 참여했던 근로자들은 사이버원격교육 못지않게 우편교육에 대한 선호도도 나타나 과거 경험에 의한 교육방법이 향후 교육방법을 선택함에 있어 상당한 영향요인으로 작용할 수 있다고 본다.

<표 IV-39> 원격교육 선호도(컴퓨터 활용능력·원격교육 참여 경험별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 선호도			전체	
	우편 원격교육	사이버 원격교육	별 차이 없다		
컴퓨터 활용 능력	전혀 사용 못함	128 (24.8)	271 (52.5)	117 (22.7)	516 (100.0)
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	86 (11.6)	555 (74.9)	100 (13.5)	741 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	93 (20.6)	262 (58.0)	97 (21.5)	452 (100.0)
	전체	307 (18.0)	1,088 (63.7)	314 (18.4)	1,709 (100.0)
원격 교육 참여 경험	우편 원격 참여	45 (37.5)	53 (44.2)	22 (18.3)	120 (100.0)
	사이버 원격 참여	22 (9.4)	181 (77.7)	30 (12.9)	233 (100.0)
	경험 없음	216 (17.3)	790 (63.3)	243 (19.5)	1,249 (100.0)
	둘 다 참여	15 (16.9)	57 (64.0)	17 (19.1)	89 (100.0)
	전체	298 (17.6)	1,081 (63.9)	312 (18.5)	1,691 (100.0)

더. 온라인 소식지 희망여부

향후 한국 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 담은 소식지를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)를 통해 제공하게 될 경우, 소식지 수신을 희망하는 외국인근로자는 93.9%(1,653명)로 나타나 외국인근로자 대다수가 희망하고 있는 것으로 나타났다.

온라인 소식지 수신 희망 여부는 국가($\chi^2=77.679^{(a)}$, $p<.001$)와 연령($\chi^2=10.166^{(a)}$, $p<.05$)에 따라 유의한 차이를 보였다. 소식지 수신을 희망하는 근로자들의 출신국가는 우즈베키스탄이 가장 많았고, 다음으로는 베트남, 태국, 인도네시아, 스리랑카, 몽골 순으로 나타났다. 연령별로 살펴보면, 20대 이상은 온라인 소식지를 90.0% 이상이 희망하고 있었고, 10대는 85.7%로 소식지 희망 여부가 조금 낮았다.

<표 IV-40> 온라인 소식지 수신 희망 여부(국가·연령별)

(단위: 명, %)

구분	온라인 소식지 수신 희망 여부		전체	
	예	아니오		
국가	몽골	95 (84.8)	17 (15.2)	112 (100.0)
	태국	141 (94.0)	9 (6.0)	150 (100.0)
	베트남	873 (98.2)	16 (1.8)	889 (100.0)
	스리랑카	125 (87.4)	18 (12.6)	143 (100.0)
	인도네시아	357 (88.6)	46 (11.4)	403 (100.0)
	우즈베키스탄	62 (98.4)	1 (1.6)	63 (100.0)
	전체	1,653 (93.9)	107 (6.1)	1,760 (100.0)
연령	10세 이상~20세 미만	12 (85.7)	2 (14.3)	14 (100.0)
	20세 이상~30세 미만	1,158 (95.2)	58 (4.8)	1,216 (100.0)
	30세 이상~40세 미만	407 (91.7)	37 (8.3)	444 (100.0)
	40세 이상	11 (100.0)	-	11 (100.0)
	전체	1,588 (94.2)	97 (5.8)	1,685 (100.0)

컴퓨터 활용능력에 따른 온라인 소식지 수신희망 여부를 살펴본 결과, 유의한 차이가 나타났으며($\chi^2=10.964^{(a)}$, $p<.01$), 소식지를 희망하는 근로자들 가운데는 컴퓨터 활용 능력이 뛰어날수록 희망정도가 크게 나타났다. 원격훈련 참여 경험에 따른 소식지 수신희망 여부 또한, 유의한 차이가 있었고($\chi^2=10.569^{(a)}$, $p<.05$), 사이버원격교육에 참여한 경험이 있는 근로자들이 온라인 소식지를 가장 희망하는 것으로 나타났다.

<표 IV-41> 온라인 소식지 수신희망여부(컴퓨터 활용능력·원격교육 참여 경험별)

(단위: 명, %)

구분	온라인 소식지 수신 희망 여부		전체	
	예	아니오		
컴퓨터 활용 능력	전혀 사용 못함	479 (91.4)	45 (8.6)	524 (100.0)
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	714 (95.8)	31 (4.2)	745 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	421 (94.4)	25 (5.6)	446 (100.0)
	전체	1,614 (94.1)	101 (5.9)	1,715 (100.0)
	원격 교육 참여 경험	109 (90.1)	12 (9.9)	121 (100.0)
원격 교육 참여 경험	사이버 원격 참여	224 (97.4)	6 (2.6)	230 (100.0)
	경험 없음	1,182 (93.6)	81 (6.4)	1,263 (100.0)
	둘 다 참여	85 (97.7)	2 (2.3)	87 (100.0)
	전체	1,600 (94.1)	101 (5.9)	1,701 (100.0)

3. 시사점

외국인근로자들의 송출국가에서 실시하는 사전교육에 대하여 국가별로 내용에 대한 이해도가 다르게 나타난 것은 사전교육 시스템이 각 나라별로 다르며, 이에 참여하는 근로자들의 교육의 질 차이가 존재하기 때문으로 볼 수 있다. 특히 한국어 과목의 경우 중요도 인식에 비해 이해도는 낮게 나타나 실질적으로 국내 취업 시 한국어에 대한 영향력을 고려할 때, 사전교육에서의 45시간 교육은 커리큘럼안 중에 가장 많은 시간을 할애하고 있지만 충분히 습득하기에는 부족한 부분이 있으며, 한국어 강사에 대한 표준화된 교육 체계가 갖추어 있지 않아 국가별로 강사의 재량에 의해 교육의 질이 좌우될 수 있는 문제점을 안고 있다. 이는 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되

있거나 부정확했던 내용으로 대부분 한국어를 꼽은 결과와 상응하는 것이다. 따라서 향후 직장 내에서 실시하는 교육 참여 시 가장 희망하는 과목으로 나타난 한국어 과목에 대해 국가별 근로자들 간에 한국어 실력 차이를 고려한 수준별 교육내용이 제공되어야 할 것이며, 이러한 문제점을 해결할 수 있는 근본적인 방안도 모색되어야 할 것이다.

한국에 입국한 후 실시되는 취업교육에 대해 국가별로 충실도에서 차이가 나타났다. 또한 취업 교육내용에 있어서는 산업안전, 노동관계법, 기초기능 순으로 중요하다고 응답하여 외국인근로자들이 근로조건 및 처우에 대하여 중요하게 여기고 있으며, 만족도에 있어서는 산업안전, 노동관계법, 한국문화 순으로 만족하는 것으로 나타났다. 국가별로 보았을 때, 모든 교육내용(한국어, 한국문화 이해, 노동관계법, 고충처리, 산업안전, 기초기능, 전체 내용)에서 국가 간 차이가 나타났으며, 한국어, 한국문화 이해, 산업안전, 기초기능의 항목에서 사전교육의 이해도가 높은 국가 출신의 근로자라도 국내 취업교육의 이해도가 반드시 높게 나타나지는 않았다. 이는 사전교육과 취업교육의 내용상 연계성이 보다 효율적으로 이루어져야 함을 시사한다고 볼 수 있다.

취업교육 구성요소에 있어 강사 및 교육시설, 교육방법, 교재 순으로 중요하게 여기고 있으며, 만족도는 교육시설, 강사, 행정지원 및 서비스 순으로 높게 나타났다. 중요도와 만족도 간 차이에 있어서는 교육기간, 교재, 교육내용 순으로 차이가 크게 나타났으며, 교육요소의 중요도에 비해 만족도는 상대적으로 낮았다.

직장생활을 하면서 교육을 받게 될 때 예상되는 애로사항으로 시간과 이동에 따른 문제점을 제기하였으며, 상당수가 향후 직장 생활을 하면서 원격교육 실시 시 더 잘 참여하게 될 것 같다고 응답하고 있어 외국인근로자들이 시·공간의 제약을 극복할 수 있는 원격교육에 대하여 긍정적인 태도를 나타내고 있다. 근로자들의 원격교육에 대한 요구는 사이버원격교육이 가장 선호하는 교육방법이지만, 컴퓨터 사용정도가 참여도에 크게 영향을 미치므로 이러한 참여의사가 보다 효율적으로 이루어질 수 있도록 기반시설에 대한 지원과 활용방법에 대한 지속적인 관리가 필요하겠다.

그러므로 외국인근로자들이 국내 취업 시 가장 많은 어려움을 겪게 될 언어 문제에 있어 사전교육과 취업교육에서의 부족함을 향후 직장생활을 통한 지속적인 교육 참여를 유도하여 해소함으로써 국내 적응에 도움을 주어야 할 것이다. 또한 교육방법으로 시간과 공간에 대한 제약이 없는 원격교육에 대한 도입을 통하여 적극적인 참여를 유도하며, 사전교육과 취업교육 시 원격교육에 대한 홍보와 참여방법에 대한 기본적인 소양교육도 함께 이루어져야 할 것이다.

제3절 외국인근로자 요구 분석; 외국인근로자지원센터 교육생을 중심으로

1. 일반특성

외국인근로자지원센터를 이용하는 외국인근로자를 대상으로 실시한 요구 조사는 총 529명이 응답하였다.

외국인근로자들을 국가별로 살펴보면, 베트남(194명, 36.7%), 스리랑카(107명, 20.2%), 태국(88명, 16.6%), 인도네시아(83명, 15.7%), 우즈베키스탄(35명, 6.6%), 몽골(22명, 4.2%) 순으로 나타나고 있다.

학력의 경우, 고졸이 50.1%(226명), 전문대졸이 25.1%(113명), 대졸 이상이 7.1%(32명)로 고졸 이상의 학력자가 80.0% 이상인 것으로 나타났다. 성별은 86.5%(397명)가 남성으로 나타났고, 79.4%가 20세 이상~40세 미만의 연령으로, 응답자는 20~30대 남성이 주를 이루었다.

본국에서 주로 근무한 업종은 기타업종을 제외하고 제조업(132명, 33.2%), 서비스업(58명, 12.6%) 순으로 나타났으며, 현재 근무하고 있는 업종은 대다수 제조업(291명, 64.8%)으로 조사되었다.

컴퓨터 활용능력에 있어서는 응답자의 80.8%(367명)가 컴퓨터를 사용할

줄 알고 있고, 그 중 인터넷과 전자우편을 모두 사용할 수 있는 외국인근로자는 59.6%(270명)로 나타났다. 이와 더불어, 원격교육에 참여한 경험이 있는 외국인근로자는 40.4%(183명)이며, 사이버원격교육이(81명, 17.9%) 우편원격교육(68명, 15.0%)보다 약간 많았으며, 사이버원격교육과 우편원격교육을 모두 참여한 경험이 있는 외국인근로자(34명, 7.5%)도 있었다.

<표 IV-42> 외국인근로자지원센터 교육생들의 일반적인 특성

(단위: 명, %)

특성		구분	N	%
개인 적인 특성	국가	몽골	22	4.2
		베트남	194	36.7
		스리랑카	107	20.2
		우즈베키스탄	35	6.6
		인도네시아	83	15.7
		태국	88	16.6
		전체	529	100.0
	학력	초졸	15	3.3
		중졸	65	14.4
		고졸	226	50.1
		전문대졸	113	25.1
		대졸이상	32	7.1
		전체	451	100.0
	성별	남자	397	86.5
		여자	62	13.5
		전체	459	100.0
	연령	10세 이상~20세 미만	5	0.9
		20세 이상~30세 미만	247	46.7
		30세 이상~40세 미만	173	32.7
		40세 이상	13	2.5
		전체	529	100.0

<표 계속>

특성		구분	N	%
업무 관련 특성	본국 근무 업종	근무경험 없음	50	10.8
		제조업	153	33.2
		건설업	39	8.5
		농축산업	34	7.4
		어업	6	1.3
		서비스업	58	12.6
		기타	121	26.2
		전체	461	100.0
	현재 근무 업종	근무경험 없음	25	5.6
		제조업	291	64.8
		건설업	29	6.5
		농축산업	6	1.3
		어업	2	0.4
		서비스업	10	2.2
		기타	86	19.2
		전체	449	100.0
	컴퓨터 활용 능력	전혀 사용 못함	87	19.0
		컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	270	59.6
		컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	96	21.2
		전체	453	100.0
	원격 참여 경험	우편원격참여	68	15.0
사이버원격참여		81	17.9	
경험 없음		270	59.6	
둘 다 참여		34	7.5	
전체		453	100.0	

컴퓨터 활용능력에 따른 원격교육 참여 경험은 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=45.822^{(a)}$, $p<.001$). 컴퓨터를 전혀 사용하지 못한 경우와 컴퓨터는 사용하나 인터넷, 전자우편을 사용하지 않은 경우는 우편원격교육 참여 경험이 많았고(각각 15.5%, 19.6%), 컴퓨터를 사용하고 인터넷, 전자우편을 사용하는 경우는 사이버원격교육 참여 경험이 많았다(26.1%). 이는 인터넷과 전자우편의 사용여부가 사이버원격교육 참여에 영향을 미치는 것으로 외국인근로자들의 사이버원격교육 참여를 유도하기 위해서는 컴퓨터 사용능력에 대한 선행학습의 필요성을 확인할 수 있다.

<표 IV-43> 컴퓨터 활용능력에 따른 원격훈련 참여경험

(단위: 명, %)

원격훈련 참여경험 컴퓨터 활용능력	우편 원격교육	사이버 원격교육	참여 경험 없음	둘 다 참여	전체
전혀 사용 못함	13 (15.5)	3 (3.6)	64 (76.2)	4 (4.8)	84 (100.0)
컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	36 (13.6)	69 (26.1)	134 (50.8)	25 (9.5)	264 (100.0)
컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	18 (19.6)	6 (6.5)	63 (68.5)	5 (5.4)	92 (100.0)
전체	67 (15.2)	78 (17.7)	261 (59.3)	34 (7.7)	440 (100.0)

2. 조사결과

가. 사전교육의 충실도

한국에 입국하기 전, 본국에서 실시한 사전교육에 충실히 참여하였는지에 대해 조사한 결과, '매우 만족한다'와 '만족한 편이다'의 합이 63.4%로 나타났고, 평균은 4.09점으로 비교적 높게 나타났다.

이를 국가별로 살펴보면 태국 출신 근로자들의 사전교육 충실도가 4.52점

으로 가장 높았고, 스리랑카(4.44점), 베트남(3.97점) 등의 순이었다. 스리랑카, 태국, 몽골은 ‘매우 그렇다’라고 응답한 경우가 가장 많았으나, 나머지 국가들은 ‘그런 편이다’라는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. 학력별로는 초졸이 4.47점으로 사전교육 충실도가 가장 높았으며, 중졸과 전문대졸(4.17점), 고졸(4.11점) 등의 순으로 나타났다.

<표 IV-44> 사전교육의 충실도(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	사전교육 충실도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 그렇다	그런 편이다	보통 이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않았다			
국가	베트남	64 (35.0)	72 (39.3)	36 (19.7)	4 (2.2)	7 (3.8)	183 (100.0)	3.97
	스리랑카	57 (55.9)	33 (32.4)	12 (11.8)	-	-	102 (100.0)	4.44
	태국	62 (70.5)	10 (11.4)	16 (18.2)	-	-	88 (100.0)	4.52
	인도네시아	20 (25.3)	37 (46.8)	19 (24.1)	2 (2.5)	1 (1.3)	79 (100.0)	3.90
	우즈베키스탄	5 (15.2)	9 (27.3)	13 (39.4)	2 (6.1)	4 (12.1)	33 (100.0)	3.21
	몽골	5 (31.3)	4 (25.0)	4 (25.0)	3 (18.8)	-	16 (100.0)	3.50
	전체	213 (42.5)	165 (32.9)	100 (20.0)	11 (2.2)	12 (2.4)	501 (100.0)	4.09
학력	초졸	11 (73.3)	2 (13.3)	1 (6.7)	1 (6.7)	-	15 (100.0)	4.47
	중졸	28 (44.4)	20 (31.7)	14 (22.2)	-	1 (1.6)	63 (100.0)	4.17
	고졸	84 (39.3)	86 (40.2)	36 (16.8)	4 (1.9)	4 (1.9)	214 (100.0)	4.11
	전문대졸	54 (49.5)	27 (24.8)	24 (22.0)	1 (0.9)	3 (2.8)	109 (100.0)	4.17
	대졸이상	15 (46.9)	6 (18.8)	8 (25.0)	1 (3.1)	2 (6.3)	32 (100.0)	3.94
	전체	192 (44.3)	141 (32.6)	83 (19.2)	7 (1.6)	10 (2.3)	433 (100.0)	4.13

나. 사전교육의 만족도

한국에 입국하기 전, 본국에서 실시한 사전교육에 대한 전반적인 만족도는 ‘만족한 편이다’ 37.3%, ‘보통이다’ 26.3%로 나타났고, 평균은 3.69점으로 나타났다.

사전교육에 대한 만족도를 국가별로 살펴보면, ‘매우 그렇다’라는 응답이 태국, 스리랑카, 몽골 순으로 높게 나타났고, 인도네시아와 베트남은 ‘그런 편이다’, 우즈베키스탄은 ‘보통이다’라는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다. 5점 만점으로 평균을 살펴보면, 태국, 베트남, 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄, 몽골 순으로 만족도가 높았으며, 학력별로는 학력이 낮을수록 사전교육에 대한 만족도가 높게 나타났다.

<표 IV-45> 사전교육의 만족도(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	사전교육 만족도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 만족한다	만족한 편이다	보통 이다	불만족한 편이다	매우 불만족 한다			
국가	베트남	56 (30.8)	68 (37.4)	42 (23.1)	8 (4.4)	8 (4.4)	182 (100.0)	3.81
	스리랑카	18 (17.5)	51 (49.5)	22 (21.4)	10 (9.7)	2 (1.9)	103 (100.0)	3.61
	태국	36 (40.9)	37 (42.0)	13 (14.8)	1 (1.1)	1 (1.1)	88 (100.0)	4.19
	인도네시아	15 (19.2)	19 (24.4)	33 (42.3)	10 (12.8)	1 (1.3)	78 (100.0)	3.35
	우즈베키스탄	3 (9.4)	9 (28.1)	15 (46.9)	4 (12.5)	1 (3.1)	32 (100.0)	3.16
	몽골	2 (13.3)	2 (13.3)	6 (40.0)	4 (26.7)	1 (6.7)	15 (100.0)	2.73
	전체	130 (26.1)	186 (37.3)	131 (26.3)	37 (7.4)	14 (2.8)	498 (100.0)	3.69
학력	초졸	6 (40.0)	5 (33.3)	3 (20.0)	1 (6.7)	-	15 (100.0)	4.00
	중졸	20 (31.7)	24 (38.1)	14 (22.2)	5 (7.9)	-	63 (100.0)	3.86
	고졸	65 (30.7)	79 (37.3)	52 (24.5)	12 (5.7)	4 (1.9)	212 (100.0)	3.83
	전문대졸	22 (19.8)	42 (37.8)	30 (27.0)	12 (10.8)	5 (4.5)	111 (100.0)	3.47
	대졸이상	6 (19.4)	9 (29.0)	12 (38.7)	1 (3.2)	3 (9.7)	31 (100.0)	3.42
	전체	119 (27.5)	159 (36.8)	111 (25.7)	31 (7.2)	12 (2.8)	432 (100.0)	3.72

다. 사전교육 내용의 필요도와 이해도

1) 사전교육 내용의 필요도

본국에서 이루어진 사전교육 내용이 한국 취업생활에 얼마나 필요한지 5

점 기준으로 살펴보았다. 그 결과 전체 사전교육내용 필요도는 4.16점으로 나타났다. ‘산업안전보건’이 4.40점으로 가장 높았고, 그 다음으로 ‘한국어 교육(4.22점)’, ‘고용허가제 이해(4.14점)’, ‘기초기능습득(4.14점)’ 등의 순으로 나타났다.

국가에 따라 살펴보면, ‘한국문화 이해(p<.01)’, ‘산업안전보건(p<.01)’, ‘기초기능습득(p<.001)’ 과목에서 필요도 차이가 유의한 것으로 나타났으며, ‘전체 사전교육 내용’에 대해서도 유의한 차이가 나타났다(p<.05). ‘한국문화 이해’ 과목은 인도네시아, 베트남, 태국, 스리랑카, 우즈베키스탄, 몽골 순으로, ‘산업안전보건’은 스리랑카, 태국, 베트남, 인도네시아, 우즈베키스탄, 몽골 순으로, ‘기초기능’은 태국, 인도네시아, 베트남, 몽골, 우즈베키스탄, 스리랑카 순으로 필요성을 높게 인식하고 있었다. 이는 국가별 과목의 필요도 인식의 차이가 나타나는 것으로, 사전교육 내용에 대한 일률적인 커리큘럼(안)을 제시하는 것보다는 요구도가 높은 과목에 대한 교육시간의 배당과 교육교재의 개발을 통한 효율성 제고가 필요하겠다(<표 IV-46> 참조).

학력에 따른 사전교육내용 필요도는 ‘한국어 교육’과 ‘고용허가제 이해’ 과목에서 유의한 차이를 나타냈으며(p<.05), 두 과목 모두 초졸과 대졸이상에서 그 필요도를 높게 인식하는 것으로 나타났다(<표 IV-47> 참조).

<표 IV-46> 국가별 사전교육 내용의 필요도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	베트남	161	4.25	0.87	0.674	0.643
	스리랑카	101	4.12	1.03		
	태국	83	4.34	0.79		
	인도네시아	59	4.20	0.66		
	우즈베키스탄	30	4.17	0.83		
	몽골	21	4.14	0.85		
	전체	455	4.22	0.87		
한국 문화이해	베트남	150	4.05	0.79	3.511	0.004**
	스리랑카	96	3.76	0.82		
	태국	81	3.96	0.75		
	인도네시아	74	4.07	0.73		
	우즈베키스탄	30	3.67	0.84		
	몽골	20	3.55	1.15		
	전체	451	3.93	0.81		
고용 허가제	베트남	158	4.13	0.88	1.771	0.117
	스리랑카	98	4.34	0.88		
	태국	81	4.02	0.79		
	인도네시아	71	4.08	0.63		
	우즈베키스탄	31	4.03	0.95		
	몽골	20	3.95	0.83		
	전체	459	4.14	0.84		
산업안전	베트남	160	4.44	0.81	3.650	0.003**
	스리랑카	97	4.53	0.71		
	태국	82	4.45	0.71		
	인도네시아	74	4.39	0.74		
	우즈베키스탄	29	4.07	0.96		
	몽골	19	3.84	1.01		
	전체	461	4.40	0.79		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
기초기능	베트남	150	4.19	0.88	5.408	0.000***
	스리랑카	91	3.70	0.89		
	태국	82	4.28	0.82		
	인도네시아	74	4.20	0.76		
	우즈베키스탄	28	3.96	0.79		
	몽골	18	4.00	0.97		
	전체	443	4.09	0.87		
전체내용	베트남	145	4.17	0.80	3.209	0.007**
	스리랑카	84	4.19	0.87		
	태국	73	4.42	0.71		
	인도네시아	69	3.91	0.85		
	우즈베키스탄	31	4.03	0.84		
	몽골	14	3.93	0.92		
	전체	416	4.16	0.83		

<표 IV-47> 학력별 사전교육 내용의 필요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	초졸	14	4.57	0.65	3.088	0.016*
	중졸	51	3.94	0.95		
	고졸	198	4.23	0.77		
	전문대졸	109	4.30	0.95		
	대졸이상	29	4.52	0.78		
	전체	401	4.24	0.85		
한국 문화이해	초졸	13	4.23	0.93	1.301	0.269
	중졸	54	3.83	0.72		
	고졸	191	3.86	0.80		
	전문대졸	106	3.98	0.78		
	대졸이상	29	4.07	0.92		
	전체	393	3.92	0.80		
고용 허가제	초졸	12	4.42	0.67	2.826	0.025*
	중졸	56	3.89	0.78		
	고졸	197	4.10	0.79		
	전문대졸	110	4.28	0.94		
	대졸이상	29	4.31	0.81		
	전체	404	4.14	0.84		
산업안전	초졸	13	4.77	0.44	0.759	0.552
	중졸	53	4.38	0.79		
	고졸	200	4.43	0.73		
	전문대졸	109	4.39	0.87		
	대졸이상	30	4.47	0.78		
	전체	405	4.43	0.77		
기초기능	초졸	13	4.31	0.95	1.825	0.123
	중졸	53	4.17	0.96		
	고졸	188	4.07	0.84		
	전문대졸	105	4.04	0.91		
	대졸이상	29	4.48	0.69		
	전체	388	4.12	0.87		
전체내용	초졸	14	4.71	0.47	2.014	0.092
	중졸	45	4.09	0.90		
	고졸	180	4.14	0.76		
	전문대졸	101	4.13	0.90		
	대졸이상	28	4.32	0.86		
	전체	368	4.17	0.82		

2) 사전교육 내용의 이해도

본국에서 이루어진 사전교육 내용을 얼마나 이해하였는지에 대해 살펴본 결과, ‘산업안전’이 3.65점으로 이해도가 가장 높았고, 그 다음이 ‘고용허가제’ 3.53점, ‘한국어’ 3.43점, ‘기초기능’ 3.41점, ‘한국문화의 이해’ 3.39점 순으로 나타났으며, 전체 사전교육내용 이해도는 3.51점으로 필요도(4.18점)에 비해 낮았다.

국가에 따라 사전교육 내용의 이해도를 살펴본 결과, ‘고용허가제($p < .01$)’, ‘산업안전($p < .05$)’, ‘전체 사전교육 내용($p < .05$)’에 있어 유의한 차이가 나타났다. ‘고용허가제’는 베트남, 몽골, 스리랑카, 태국, 인도네시아, 우즈베키스탄 순으로, ‘산업안전’은 인도네시아, 몽골, 스리랑카, 베트남, 태국, 우즈베키스탄 순으로 이해도가 높게 나타났다. 또한 전반적인 사전교육의 내용에 대한 이해도에서는 베트남 출신 근로자들이 가장 이해도가 높았고, 우즈베키스탄 출신 근로자들은 이해도가 가장 낮은 것으로 조사되었다(<표 IV-48> 참조).

학력에 따른 사전교육 내용 이해도는 모든 과목에서 유의한 차이가 나타나지 않았다(<표 IV-49> 참조).

<표 IV-48> 국가별 사전교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	베트남	139	3.45	0.93	1.598	0.160
	스리랑카	82	3.51	0.76		
	태국	73	3.27	0.53		
	인도네시아	43	3.53	0.74		
	우즈베키스탄	26	3.19	0.80		
	몽골	14	3.64	0.74		
	전체	377	3.43	0.79		
한국 문화이해	베트남	130	3.49	0.85	1.189	0.314
	스리랑카	82	3.39	0.78		
	태국	72	3.21	0.63		
	인도네시아	51	3.41	0.90		
	우즈베키스탄	23	3.30	0.97		
	몽골	16	3.31	1.08		
	전체	374	3.39	0.82		
고용 허가제	베트남	136	3.67	0.94	3.157	0.008**
	스리랑카	79	3.62	0.70		
	태국	71	3.38	0.66		
	인도네시아	50	3.38	0.78		
	우즈베키스탄	24	3.13	0.68		
	몽골	11	3.64	0.67		
	전체	371	3.53	0.81		
산업안전	베트남	144	3.65	1.00	2.349	0.040*
	스리랑카	80	3.75	0.74		
	태국	70	3.54	0.67		
	인도네시아	52	3.83	0.71		
	우즈베키스탄	27	3.22	0.89		
	몽골	14	3.79	0.89		
	전체	387	3.65	0.85		
기초기능	베트남	133	3.50	0.91	1.105	0.358
	스리랑카	76	3.28	0.81		
	태국	68	3.44	0.78		
	인도네시아	51	3.43	0.83		
	우즈베키스탄	27	3.19	0.88		
	몽골	12	3.33	0.98		
	전체	367	3.41	0.86		
전체내용	베트남	131	3.61	0.79	2.761	0.018*
	스리랑카	74	3.51	0.78		
	태국	64	3.56	0.69		
	인도네시아	50	3.46	0.79		
	우즈베키스탄	24	3.00	0.72		
	몽골	12	3.33	0.98		
	전체	355	3.51	0.78		

<표 IV-49> 학력별 사전교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	초졸	12	3.50	0.67	1.559	0.185
	중졸	38	3.13	0.74		
	고졸	159	3.46	0.79		
	전문대졸	95	3.45	0.85		
	대졸이상	26	3.54	0.71		
	전체	330	3.43	0.80		
한국 문화이해	초졸	10	3.50	0.53	1.021	0.397
	중졸	43	3.16	0.90		
	고졸	158	3.42	0.77		
	전문대졸	91	3.40	0.87		
	대졸이상	25	3.28	0.89		
	전체	327	3.37	0.82		
고용 허가제	초졸	10	3.10	0.74	1.627	0.167
	중졸	40	3.43	0.84		
	고졸	160	3.61	0.82		
	전문대졸	92	3.62	0.80		
	대졸이상	25	3.40	0.76		
	전체	327	3.56	0.81		
산업안전	초졸	10	3.60	0.70	1.077	0.368
	중졸	44	3.52	0.85		
	고졸	166	3.70	0.82		
	전문대졸	93	3.80	0.85		
	대졸이상	26	3.54	0.86		
	전체	339	3.69	0.83		
기초기능	초졸	10	3.60	0.52	0.248	0.911
	중졸	43	3.42	0.85		
	고졸	156	3.47	0.77		
	전문대졸	88	3.39	0.92		
	대졸이상	25	3.40	0.96		
	전체	322	3.44	0.83		
전체내용	초졸	10	3.60	0.52	0.596	0.666
	중졸	37	3.38	0.72		
	고졸	154	3.58	0.72		
	전문대졸	87	3.52	0.89		
	대졸이상	25	3.48	0.82		
	전체	313	3.53	0.77		

3) 사전교육 내용의 필요도와 이해도 차이

사전교육 내용의 필요도와 이해도 차이를 검증한 결과, 모든 과목에서 유의한 차이가 나타났다($p < .001$). 구체적으로 ‘한국어’에 대한 필요도와 이해도 차이가 가장 큰 것으로 나타났다. 즉, 한국어에 대한 필요도를 높게 인식하고 있으나, 실제로 이해하는 정도는 낮다고 할 수 있으며, 그 다음이 ‘산업안전교육’, ‘기초기능’, ‘고용허가제’, ‘한국문화이해’ 순으로 필요도와 이해도 간의 차이가 나타났다. ‘전체 사전교육 내용’에 대한 필요도와 이해도 차이 또한 유의한 것으로 나타났는데, 이는 취업교육생 조사결과에서와 마찬가지로 외국인근로자들은 국내 취업 시 한국어에 대한 필요성을 높게 인식하지만 사전교육에서 이루어지는 교육은 충분하지 못하는 것으로 보인다.

<표 IV-50> 사전교육 내용의 필요도와 이해도 차이

(단위: 점)

구분	필요도		이해도		t	자유도	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차			
한국어	4.28	0.80	3.45	0.77	18.16	371	0.000***
한국문화이해	3.94	0.80	3.40	0.82	10.98	360	0.000***
고용허가제	4.18	0.83	3.52	0.81	12.15	364	0.000***
산업안전	4.44	0.77	3.65	0.86	17.00	375	0.000***
기초기능	4.08	0.86	3.42	0.84	13.46	355	0.000***
전체내용	4.18	0.80	3.50	0.78	14.88	329	0.000***

라. 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도

1) 사전교육 구성요소의 중요도

입국 전 본국에서 제공되었던 사전교육 구성요소들에 대해 얼마나 중요하게 생각하는지 조사한 결과, ‘교육방법’ 중요도가 3.93점으로 가장 높았고, 그 다음

이 ‘행정지원 및 서비스’ 3.80점, ‘교육내용’, ‘교재 및 보조자료’ 3.74점, ‘강사’, ‘교육시설’ 3.71점 순이었으며, ‘교육비용’ 중요도는 3.49점으로 가장 낮았다.

사전교육 구성요소의 중요도에 대한 인식을 국가에 따라 살펴보면, ‘교육내용(p<.01)’, ‘강사(p<.001)’, ‘교육방법(p<.001)’, ‘교육시설(p<.05)’, ‘교육비용(p<.05)’에서 중요도 차이가 유의했다. ‘교육내용’과 ‘강사’ 및 ‘교육방법’에 대해서는 태국, 베트남, 스리랑카 순으로 중요도가 높게 나타났으며, ‘교육시설’에 대해서는 태국, 베트남, 인도네시아 순으로 중요도 인식이 높아, 태국과 베트남 출신 근로자들이 본국에서 실시하는 사전교육의 구성요소에 대한 중요성 인식이 다른 나라 출신의 근로자들보다 상당히 높은 것으로 보인다(<표 IV-51> 참조).

학력에 따른 중요도는 ‘교육내용(p<.01)’, ‘강사(p<.01)’, ‘교육기간(p<.05)’에서 유의한 차이를 나타냈다. 특히 대졸이상인 사람보다 초졸인 사람의 ‘교육내용’ 중요도가 유의하게 높았다. ‘강사’ 중요도는 대졸이상인 사람보다 초졸, 전문대졸인 사람이 유의하게 높게 나타나, 학력이 낮은 근로자들의 강사에 대한 의존도가 학력이 높은 근로자들보다 높은 것으로 해석된다(<표 IV-52> 참조).

<표 IV-51> 국가별 사전교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	베트남	154	4.04	0.78	3.114	0.009**
	스리랑카	95	3.96	0.81		
	태국	83	4.16	0.76		
	인도네시아	73	3.84	0.75		
	우즈베키스탄	31	3.68	0.83		
	몽골	18	3.61	1.14		
	전체	454	3.97	0.81		
강사	베트남	160	4.25	0.78	10.010	0.000***
	스리랑카	97	4.03	0.93		
	태국	81	4.26	0.77		
	인도네시아	64	3.50	0.80		
	우즈베키스탄	25	3.92	0.76		
	몽골	18	3.50	1.29		
	전체	445	4.05	0.88		
교육방법	베트남	160	4.13	0.86	5.182	0.000***
	스리랑카	94	3.86	0.98		
	태국	82	4.16	0.76		
	인도네시아	67	3.61	0.74		
	우즈베키스탄	23	3.70	1.06		
	몽골	17	3.65	1.27		
	전체	443	3.96	0.90		
교재 및 보조자료	베트남	156	4.08	0.80	1.688	0.136
	스리랑카	95	3.92	0.92		
	태국	79	4.15	0.72		
	인도네시아	71	3.90	0.90		
	우즈베키스탄	27	3.74	0.76		
	몽골	17	3.94	1.14		
	전체	445	4.00	0.84		
교육시설	베트남	154	3.97	0.86	2.439	0.034*
	스리랑카	92	3.70	0.84		
	태국	78	4.00	0.84		
	인도네시아	69	3.77	0.91		
	우즈베키스탄	29	3.69	0.85		
	몽골	16	3.50	1.41		
	전체	438	3.85	0.89		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	베트남	155	3.79	0.87	1.079	0.371
	스리랑카	90	3.67	0.89		
	태국	79	3.91	0.77		
	인도네시아	69	3.88	0.78		
	우즈베키스탄	27	3.81	0.83		
	몽골	16	3.56	1.31		
	전체	436	3.79	0.86		
교육기간	베트남	160	3.94	0.83	1.292	0.266
	스리랑카	94	4.00	0.89		
	태국	78	4.01	0.86		
	인도네시아	68	3.82	0.79		
	우즈베키스탄	25	3.84	0.80		
	몽골	17	3.53	1.18		
	전체	442	3.93	0.86		
교육비용	베트남	150	3.30	1.05	2.438	0.034*
	스리랑카	77	3.65	1.02		
	태국	67	3.54	1.05		
	인도네시아	65	3.49	0.89		
	우즈베키스탄	25	3.84	0.75		
	몽골	16	3.81	1.05		
	전체	400	3.49	1.01		

<표 IV-52> 학력별 사전교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸	12	4.50	0.67	3.709	0.006**
	중졸	54	3.96	0.73		
	고졸	195	3.99	0.79		
	전문대졸	108	4.06	0.82		
	대졸이상	28	3.54	0.92		
	전체	397	3.99	0.81		
강사	초졸	13	4.46	0.66	4.040	0.003**
	중졸	48	3.85	0.95		
	고졸	196	4.08	0.83		
	전문대졸	108	4.16	0.82		
	대졸이상	28	3.57	1.07		
	전체	393	4.05	0.87		
교육방법	초졸	12	4.33	0.78	2.213	0.067
	중졸	52	3.94	0.85		
	고졸	195	4.00	0.88		
	전문대졸	106	4.01	0.94		
	대졸이상	28	3.54	1.07		
	전체	393	3.97	0.91		
교재 및 보조자료	초졸	12	4.33	0.65	1.859	0.117
	중졸	54	4.02	0.84		
	고졸	192	4.03	0.81		
	전문대졸	108	4.04	0.86		
	대졸이상	28	3.64	0.99		
	전체	394	4.01	0.84		
교육시설	초졸	11	4.18	1.25	1.040	0.386
	중졸	53	3.74	0.88		
	고졸	189	3.87	0.86		
	전문대졸	106	3.89	0.87		
	대졸이상	29	3.66	0.90		
	전체	388	3.85	0.88		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	초졸	11	4.27	0.90	1.146	0.334
	중졸	51	3.80	0.72		
	고졸	190	3.77	0.85		
	전문대졸	105	3.82	0.89		
	대졸이상	28	3.64	0.99		
	전체	385	3.79	0.86		
교육기간	초졸	14	4.21	0.89	2.429	0.047*
	중졸	52	3.79	0.94		
	고졸	192	3.91	0.82		
	전문대졸	108	4.07	0.81		
	대졸이상	27	3.63	0.97		
	전체	393	3.93	0.85		
교육비용	초졸	11	3.55	0.82	2.103	0.080
	중졸	45	3.22	0.97		
	고졸	178	3.45	1.06		
	전문대졸	92	3.62	0.95		
	대졸이상	26	3.85	0.83		
	전체	352	3.50	1.00		

2) 사전교육 구성요소의 만족도

입국 전 본국에서 제공되었던 사전교육 구성 요소에 대한 만족도를 조사한 결과, ‘강사’ 만족도가 3.58점으로 가장 높았고, ‘교육방법(3.49점)’, ‘교재 및 보조자료(3.46점)’, ‘교육내용(3.45점)’, ‘교육기간(3.45점)’ 등의 순이었고, ‘행정지원 및 서비스’ 만족도는 3.31점으로 가장 낮았다.

국가별 사전교육 구성요소의 만족도는 ‘교육내용(p<.01)’, ‘강사(p<.001)’, ‘교육방법(p<.01)’, ‘행정지원 및 서비스(p<.05)’, ‘교육기간(p<.01)’에서 만족도 차이가 유의했다(<표 IV-54> 참조). ‘교육내용’은 몽골, 베트남, 스리랑카 순으로, ‘강사’는 베트남, 태국, 스리랑카 순으로, ‘행정지원 및 서비스’는 몽골, 태국, 베트남 순으로, ‘교육방법’과 ‘교육기간’은 태국, 베트남, 스리랑카 순으로 만족도가 높게 나타났다(<표 IV-53> 참조).

그러나 학력에 따른 사전교육 구성 요소별 만족도는 유의한 차이가 나타나지 않았다(<표 IV-54> 참조).

<표 IV-53> 국가별 사전교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

	구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	베트남	144	3.60	0.93	4.281	0.001**
	스리랑카	77	3.45	0.75		
	태국	73	3.52	0.77		
	인도네시아	58	3.05	0.76		
	우즈베키스탄	26	3.23	0.76		
	몽골	12	3.67	0.65		
	전체	390	3.45	0.84		
강사	베트남	148	3.78	0.93	6.410	0.000***
	스리랑카	78	3.58	0.99		
	태국	72	3.72	0.81		
	인도네시아	55	3.04	0.69		
	우즈베키스탄	26	3.35	0.94		
	몽골	12	3.33	0.98		
	전체	391	3.58	0.92		
교육방법	베트남	150	3.63	0.96	3.612	0.003**
	스리랑카	73	3.42	1.07		
	태국	74	3.69	0.86		
	인도네시아	58	3.10	0.74		
	우즈베키스탄	25	3.32	0.99		
	몽골	10	3.30	0.95		
	전체	390	3.49	0.95		
교재 및 보조자료	베트남	150	3.49	0.93	1.441	0.208
	스리랑카	74	3.35	0.99		
	태국	73	3.64	0.82		
	인도네시아	55	3.29	0.85		
	우즈베키스탄	24	3.38	0.58		
	몽골	10	3.70	0.95		
	전체	386	3.46	0.90		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육시설	베트남	150	3.39	1.02	1.676	0.139
	스리랑카	80	3.43	1.02		
	태국	70	3.60	0.86		
	인도네시아	57	3.18	0.73		
	우즈베키스탄	27	3.15	0.77		
	몽골	10	3.40	1.07		
	전체	394	3.39	0.94		
행정지원 및 서비스	베트남	149	3.32	1.00	2.771	0.018*
	스리랑카	82	3.30	1.06		
	태국	72	3.57	0.75		
	인도네시아	59	2.98	0.82		
	우즈베키스탄	23	3.22	0.80		
	몽골	10	3.60	1.07		
	전체	395	3.31	0.95		
교육기간	베트남	150	3.55	1.01	3.687	0.003**
	스리랑카	79	3.49	0.99		
	태국	69	3.58	0.85		
	인도네시아	59	2.98	0.82		
	우즈베키스탄	24	3.42	0.72		
	몽골	10	3.30	0.95		
	전체	391	3.45	0.95		
교육비용	베트남	150	3.39	1.03	2.209	0.053
	스리랑카	70	3.44	1.14		
	태국	63	3.46	0.88		
	인도네시아	57	2.95	0.95		
	우즈베키스탄	23	3.35	0.65		
	몽골	10	3.40	0.70		
	전체	373	3.34	1.00		

<표 IV-54> 학력별 사전교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸	10	3.30	0.67	0.546	0.702
	중졸	42	3.38	0.79		
	고졸	172	3.47	0.84		
	전문대졸	91	3.52	0.86		
	대졸이상	27	3.30	0.87		
	전체	342	3.45	0.84		
강사	초졸	10	3.30	0.67	1.701	0.149
	중졸	42	3.38	0.94		
	고졸	178	3.69	0.85		
	전문대졸	91	3.64	1.04		
	대졸이상	26	3.38	0.94		
	전체	347	3.61	0.92		
교육방법	초졸	10	3.40	0.52	1.311	0.265
	중졸	45	3.51	0.89		
	고졸	175	3.61	0.88		
	전문대졸	91	3.42	1.12		
	대졸이상	26	3.23	0.95		
	전체	347	3.51	0.95		
교재 및 보조자료	초졸	10	3.60	0.70	0.554	0.696
	중졸	44	3.52	0.82		
	고졸	171	3.49	0.89		
	전문대졸	92	3.42	1.00		
	대졸이상	25	3.24	0.83		
	전체	342	3.46	0.90		
교육시설	초졸	10	3.60	0.97	0.980	0.418
	중졸	41	3.29	0.78		
	고졸	176	3.47	0.87		
	전문대졸	96	3.38	1.08		
	대졸이상	26	3.15	0.97		
	전체	349	3.40	0.93		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	초졸	9	3.78	0.83	0.756	0.555
	중졸	46	3.30	0.87		
	고졸	178	3.35	0.88		
	전문대졸	93	3.30	1.14		
	대졸이상	26	3.15	0.92		
	전체	352	3.33	0.96		
교육기간	초졸	10	3.80	0.92	0.514	0.726
	중졸	44	3.39	0.84		
	고졸	173	3.48	0.96		
	전문대졸	96	3.44	1.01		
	대졸이상	24	3.33	0.92		
	전체	347	3.46	0.96		
교육비용	초졸	9	3.56	0.88	0.634	0.638
	중졸	41	3.15	0.91		
	고졸	168	3.36	0.98		
	전문대졸	87	3.41	1.13		
	대졸이상	24	3.42	0.88		
	전체	329	3.36	1.00		

3) 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

사전교육 구성 요소의 중요도와 만족도 차이를 검증한 결과, ‘교육내용’, ‘강사’, ‘교육방법’, ‘교재 및 보조자료’, ‘교육시설’, ‘교육기간’, ‘교육비용’의 모든 구성요소에서 유의한 결과가 나타났다. 모든 항목에서 중요도에 비하여 만족도는 낮은 것으로 나타났으며, ‘교재 및 보조자료’에 대한 중요도와 만족도 차이가 가장 큰 것으로 나타났다($p < .001$). 즉 ‘교재 및 보조자료’에 대한 중요도는 높게 인식하고 있으나, 실제 만족 정도는 낮아 이에 대한 근로자들의 요구를 반영한 교재 개발 및 보급이 필요하다고 볼 수 있다.

<표 IV-55> 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	중요도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
교육내용	3.98	0.81	3.47	0.83	9.98	373	0.000***
강사	4.11	0.85	3.60	0.90	10.28	368	0.000***
교육방법	3.99	0.88	3.51	0.94	9.51	366	0.000***
교재 및 보조자료	4.05	0.83	3.47	0.89	10.95	366	0.000***
교육시설	3.89	0.86	3.38	0.94	9.79	366	0.000***
행정지원 및 서비스	3.81	0.84	3.33	0.92	9.60	365	0.000***
교육기간	3.96	0.83	3.46	0.93	8.67	366	0.000***
교육비용	3.54	1.00	3.39	0.95	2.21	342	0.029*

마. 사전교육 시 애로사항

사전교육 중 느꼈던 가장 큰 애로사항에 대해 조사한 결과, ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’ 라는 응답이 33.2%(133명)로 가장 많았고, 그 다음으로 ‘예시 자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육내용을 이해하기 어려워’가 32.4%(130명), ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아’가 22.7%(91명), 그리고 ‘교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서’라는 응답이 11.7%(47명)인 것으로 나타났다. 앞서 제시된 사전교육 중요도와 만족도 조사에서 ‘강사’에 대한 중요도와 만족도가 다른 교육 구성 요소에 비해 가장 높았던 결과는 ‘교·강사’에 대한 애로사항이 가장 낮게 나타난 것과 같은 결과라 할 수 있다.

국가별로 사전교육 중 느꼈던 애로사항을 조사한 결과, 베트남, 스리랑카,

몽골은 ‘교육내용을 이해하기 어려워서’를 가장 큰 애로사항으로 꼽았고(각 37.5%, 35.5%, 40.0%), 태국은 ‘교육내용을 이해하기 어려워서’와 ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’를 꼽았다(각 33.3%). 인도네시아는 ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’(52.2%), 우즈베키스탄은 ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서’를 가장 큰 애로사항으로 느낀다고 응답하였다(41.4%). 이는 대부분의 나라에서 ‘교재내용’에 대한 문제점을 지적하고 있어 앞서 제시한 ‘교재 및 보조자료’에 대한 높은 중요도인식에 비하여 실제 만족도가 낮은 것과 상응하는 결과로 보인다.

학력별로 사전교육 애로사항에 대해 살펴보면, 초졸은 ‘교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서’와 ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서’를 꼽았고(각 33.3%), 중졸, 고졸, 대졸 이상은 ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’(각 53.8%, 34.9%, 33.3%), 전문대졸은 ‘교육내용을 이해하기 어려워서’(39.8%)를 가장 큰 애로사항으로 인식하는 것으로 나타났다.

<표 IV-56> 사전교육 시 애로사항(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	애로사항				전체	
	교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못함	교재 내용이 부실하여	교육내용 이해가 어려워	교육시간이 충분하지 않아서		
국가	베트남	17 (11.8)	48 (33.3)	54 (37.5)	25 (17.4)	144 (100.0)
	스리랑카	10 (13.2)	17 (22.4)	27 (35.5)	22 (28.9)	76 (100.0)
	태국	7 (9.3)	25 (33.3)	25 (33.3)	18 (24.0)	75 (100.0)
	인도네시아	8 (11.9)	35 (52.2)	12 (17.9)	12 (17.9)	67 (100.0)
	우즈베키스탄	2 (6.9)	7 (24.1)	8 (27.6)	12 (41.4)	29 (100.0)
	몽골	3 (30.0)	1 (10.0)	4 (40.0)	2 (20.0)	10 (100.0)
	전체	47 (11.7)	133 (33.2)	130 (32.4)	91 (22.7)	401 (100.0)
	학력	초졸	3 (33.3)	2 (22.2)	1 (11.1)	3 (33.3)
중졸		4 (7.7)	28 (53.8)	16 (30.8)	4 (7.7)	52 (100.0)
고졸		17 (9.9)	60 (34.9)	59 (34.3)	36 (20.9)	172 (100.0)
전문대졸		12 (12.2)	16 (16.3)	39 (39.8)	31 (31.6)	98 (100.0)
대졸이상		5 (18.5)	9 (33.3)	5 (18.5)	8 (29.6)	27 (100.0)
전체		41 (11.5)	115 (32.1)	120 (33.5)	82 (22.9)	358 (100.0)

바. 취업교육의 충실도

한국에서 실시하였던 2박 3일 취업교육에 충실히 참여하였는지 5점 척도로 조사한 결과, 평균은 4.03점으로 충실히 참여한 편인 것으로 나타났다. 긍정적인 응답인 ‘매우 그렇다(37.7%)’와 ‘그런 편이다(37.0%)’의 합이 74.7%로, 대부분이 취업교육에 충실히 참여한 것으로 나타났다.

국가에 따른 취업교육 충실도는 스리랑카 출신의 근로자들이 4.39점으로 가장 높았고 그 다음이 태국(4.18점)이었으며, 우즈베키스탄은 3.35점으로 가장 낮았다. 베트남, 스리랑카, 태국의 경우 ‘매우 그렇다’는 응답이 가장 많은 반면, 인도네시아, 우즈베키스탄, 몽골은 ‘그런 편이다’라는 응답이 가장 많았다.

출신 국가별로 차이가 나타나 태국, 베트남, 스리랑카 출신 근로자들이 인도네시아, 우즈베키스탄, 몽골 출신 근로자들 보다 상대적으로 충실도가 높았다. 이는 사전교육 시 나타난 충실도와 일치하는 것으로, 사전교육에 열심히 참여했던 근로자들이 국내취업교육에서도 적극적인 태도를 보인다고 할 수 있다. 그리고 취업교육생을 대상으로 조사한 결과와 마찬가지로 사전교육과 국내 취업교육 간의 연계성을 확보하는 것이 보다 효율적인 교육효과를 발휘하는 방안이라고 할 수 있겠다.

학력에 따른 취업교육 충실도는 고졸이 가장 높았고(4.11점), 대졸이상이 가장 낮았다(3.91점).

<표 IV-57> 취업교육의 충실도(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	취업교육 충실도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 그렇다	그런 편이다	보통 이다	그렇지 않은 편이다	그렇지 않았다			
국가	베트남	68 (39.8)	63 (36.8)	33 (19.3)	3 (1.8)	4 (2.3)	171 (100.0)	4.08
	스리랑카	51 (53.7)	32 (33.7)	11 (11.6)	1 (1.1)	-	95 (100.0)	4.39
	태국	38 (44.7)	24 (28.2)	23 (27.1)	-	-	85 (100.0)	4.18
	인도네시아	11 (15.9)	34 (49.3)	21 (30.4)	1 (1.4)	2 (2.9)	69 (100.0)	3.72
	우즈베키스탄	6 (19.4)	11 (35.5)	8 (25.8)	1 (3.2)	5 (16.1)	31 (100.0)	3.35
	몽골	3 (15.8)	10 (52.6)	2 (10.5)	2 (10.5)	2 (10.5)	19 (100.0)	3.42
	전체	177 (37.7)	174 (37.0)	98 (20.9)	8 (1.7)	13 (2.8)	470 (100.0)	4.03
학력	초졸	6 (40.0)	4 (26.7)	4 (26.7)	1 (6.7)	-	15 (100.0)	3.93
	중졸	22 (38.6)	20 (35.1)	14 (24.6)	-	1 (1.8)	57 (100.0)	4.09
	고졸	79 (37.8)	83 (39.7)	42 (20.1)	3 (1.4)	2 (1.0)	209 (100.0)	4.11
	전문대졸	41 (38.0)	39 (36.1)	23 (21.3)	3 (2.8)	2 (1.9)	108 (100.0)	4.03
	대졸이상	12 (46.2)	8 (30.8)	2 (7.7)	1 (3.8)	3 (11.5)	26 (100.0)	3.92
	전체	160 (38.6)	154 (37.1)	85 (20.5)	8 (1.9)	8 (1.9)	415 (100.0)	4.07

사. 취업교육에 대한 전반적인 만족도

한국에서 실시한 취업교육에 대해 전반적으로 어떻게 느끼는지 만족도 5점 척도로 조사한 결과, 평균 3.71점으로 나타났다. ‘매우 만족한다’와 ‘만족한 편이다’가 각각 21.6%와 42.7%로 총 64.3%가 만족하고 있는 것으로 나타났

다.

국가별로는 베트남이 4.04점으로 가장 높았고, 그 다음이 태국(4.00점), 스리랑카(3.60점)였으며, 인도네시아는 3.03점으로 가장 낮았다.

즉, 국가별로 충실도가 높았던 태국, 베트남, 스리랑카 출신 근로자들이 역시 만족도가 높게 나타나 적극적인 교육 참여가 만족한 교육효과를 가져온다고 볼 수 있다.

학력에 따른 취업교육 만족도는 고졸, 중졸, 초졸 등의 순으로 나타났고, 초졸, 중졸, 고졸, 전문대졸은 ‘만족한 편이다’라는 응답이 가장 많았으나, 대졸이상은 ‘보통이다’라는 응답이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-58> 취업교육의 전반적인 만족도(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	취업교육 만족도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 만족 한다	만족한 편이다	보통 이다	불만족한 편이다	매우 불만족 한다			
국가	베트남	53 (29.8)	87 (48.9)	34 (19.1)	4 (2.2)	-	178 (100.0)	4.04
	스리랑카	18 (19.4)	38 (40.9)	28 (30.1)	7 (7.5)	2 (2.2)	93 (100.0)	3.60
	태국	24 (27.6)	45 (51.7)	15 (17.2)	3 (3.4)	-	87 (100.0)	4.00
	인도네시아	5 (7.5)	16 (23.9)	34 (50.7)	9 (13.4)	3 (4.5)	67 (100.0)	3.03
	우즈베키스탄	1 (3.4)	10 (34.5)	13 (44.8)	3 (10.3)	2 (6.9)	29 (100.0)	3.07
	몽골	1 (5.3)	6 (31.6)	9 (47.4)	2 (10.5)	1 (5.3)	19 (100.0)	3.11
	전체	102 (21.6)	202 (42.7)	133 (28.1)	28 (5.9)	8 (1.7)	473 (100.0)	3.71
학력	초졸	4 (26.7)	5 (33.3)	4 (26.7)	1 (6.7)	1 (6.7)	15 (100.0)	3.60
	중졸	14 (24.6)	22 (38.6)	19 (33.3)	1 (1.8)	1 (1.8)	57 (100.0)	3.81
	고졸	53 (24.9)	93 (43.7)	55 (25.8)	10 (4.7)	2 (0.9)	213 (100.0)	3.82
	전문대졸	18 (16.7)	47 (43.5)	29 (26.9)	12 (11.1)	2 (1.9)	108 (100.0)	3.51
	대졸이상	5 (19.2)	5 (19.2)	13 (50.0)	3 (11.5)	-	26 (100.0)	3.35
	전체	94 (22.4)	172 (41.1)	120 (28.6)	27 (6.4)	6 (1.4)	419 (100.0)	3.70

아. 취업교육 내용의 이해도와 만족도

1) 취업교육 내용의 이해도

한국에서 이루어진 취업교육의 내용에 대한 이해도를 조사한 결과, '산업

안전' 과목에 대한 이해도가 3.81점으로 가장 높았고, '노동관계법(3.63점)', '기초기능(3.57점)', '한국어(3.55점)', '한국문화(3.52점)', '고충처리(3.42점)'의 순으로 나타났다. 전체 취업교육 내용에 대한 이해도는 3.68점으로 나타났다.

국가별 취업교육 내용 이해도는 '한국어(p<.001)', '한국문화(p<.01)', '노동관계법(p<.001)', '고충처리(p<.001)', '산업안전(p<.001)', '기초기능(p<.001)' 등 모든 과목과, 전체 취업교육 내용(p<.001)에서 유의한 차이가 나타났다. '한국어'는 스리랑카 출신 근로자들의 이해도가 가장 높았으며, '한국문화'는 스리랑카와 몽골 출신 근로자들이 높게 나타났다. 그 외 과목에서도 스리랑카와 몽골 출신 근로자들이 다른 나라 근로자들보다 이해도가 높았으며, 사전교육 시 이해도가 높았던 태국과 베트남 출신 근로자들은 일치하지 않는 것으로 나타나 사전교육과 국내 취업교육 내용 간의 불일치가 근로자들의 교육효과의 차이로 이어져 이에 대한 표준화 방안이 필요하다고 볼 수 있겠다(<표 IV-59> 참조).

학력에 따른 취업교육 이해도는 '한국어(p<.01)', '한국문화(p<.05)', '노동관계법(p<.01)', '고충처리(p<.05)', '산업안전(p<.001)', '기초기능(p<.01)' 등 모든 과목과 전체 취업교육 내용(p<.05)에서 유의한 차이가 나타났다. '한국어', '한국문화의 이해', '노동관계법', '기초기능'에 대한 이해도는 전문대졸과 초졸이 중졸과 대졸이상보다 상대적으로 높은 이해도를 나타냈고, '고충처리'와 '산업안전' 과목은 전문대졸과 대졸이상 간 차이가 크게 나타났다. 전체 취업교육 내용에 대한 이해도는 초졸, 전문대졸, 고졸, 중졸, 대졸이상 순으로 나타났다 (<표 IV-60> 참조).

<표 IV-59> 국가별 취업교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	베트남	168	3.43	0.74	8.872	0.00***
	스리랑카	93	4.05	0.98		
	태국	81	3.51	0.65		
	인도네시아	68	3.31	0.89		
	우즈베키스탄	29	3.45	0.87		
	몽골	17	3.41	1.18		
	전체	456	3.55	0.87		
한국문화	베트남	163	3.47	0.76	3.217	0.007**
	스리랑카	88	3.80	0.89		
	태국	78	3.44	0.68		
	인도네시아	66	3.39	0.80		
	우즈베키스탄	28	3.36	0.87		
	몽골	13	3.77	1.09		
	전체	436	3.52	0.81		
노동관계법	베트남	161	3.57	0.80	12.410	0.000***
	스리랑카	92	4.24	0.94		
	태국	77	3.51	0.74		
	인도네시아	69	3.36	1.01		
	우즈베키스탄	27	3.11	1.22		
	몽골	15	3.20	1.32		
	전체	441	3.63	0.96		
고충처리	베트남	158	3.35	0.81	5.379	0.000***
	스리랑카	87	3.77	0.86		
	태국	-	-	-		
	인도네시아	66	3.32	0.95		
	우즈베키스탄	25	2.96	1.24		
	몽골	16	3.31	1.14		
	전체	352	3.42	0.92		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
산업안전	베트남	162	3.80	0.80	12.297	0.000***
	스리랑카	86	4.36	0.80		
	태국	78	3.60	0.71		
	인도네시아	66	3.70	0.82		
	우즈베키스탄	27	3.26	1.02		
	몽골	14	3.43	1.09		
	전체	433	3.81	0.86		
기초기능	베트남	150	3.53	0.80	7.388	0.000***
	스리랑카	86	3.98	0.87		
	태국	77	3.55	0.68		
	인도네시아	65	3.38	0.86		
	우즈베키스탄	27	3.00	1.04		
	몽골	15	3.67	1.11		
	전체	420	3.57	0.86		
전체내용	베트남	149	3.61	0.68	6.031	0.000***
	스리랑카	85	4.01	0.91		
	태국	68	3.66	0.77		
	인도네시아	65	3.62	0.88		
	우즈베키스탄	27	3.11	1.12		
	몽골	14	4.00	1.04		
	전체	408	3.68	0.85		

<표 IV-60> 학력별 취업교육 내용의 이해도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	초졸	14	3.57	0.65	4.007	0.003**
	중졸	57	3.39	0.75		
	고졸	199	3.48	0.82		
	전문대졸	111	3.84	0.92		
	대졸이상	27	3.48	1.05		
	전체	408	3.57	0.86		
한국문화	초졸	12	3.83	0.58	3.300	0.011*
	중졸	53	3.36	0.65		
	고졸	190	3.48	0.75		
	전문대졸	108	3.72	0.88		
	대졸이상	27	3.33	0.96		
	전체	390	3.53	0.80		
노동관계법	초졸	12	3.83	0.58	4.142	0.003**
	중졸	53	3.42	0.84		
	고졸	197	3.63	0.81		
	전문대졸	108	3.86	1.10		
	대졸이상	27	3.19	1.11		
	전체	397	3.64	0.93		
고충처리	초졸	4	3.25	0.50	3.162	0.014*
	중졸	31	3.29	0.90		
	고졸	161	3.44	0.86		
	전문대졸	99	3.58	0.94		
	대졸이상	19	2.79	1.27		
	전체	314	3.43	0.93		
산업안전	초졸	12	3.75	0.62	6.156	0.000***
	중졸	51	3.61	0.70		
	고졸	192	3.83	0.78		
	전문대졸	108	4.07	0.92		
	대졸이상	26	3.27	1.12		
	전체	389	3.83	0.86		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
기초기능	초졸	12	3.83	0.58	5.007	0.001**
	중졸	49	3.37	0.76		
	고졸	187	3.59	0.81		
	전문대졸	104	3.77	0.92		
	대졸이상	26	3.04	1.04		
	전체	378	3.58	0.86		
전체내용	초졸	10	3.90	0.57	2.915	0.021*
	중졸	46	3.52	0.81		
	고졸	184	3.70	0.80		
	전문대졸	103	3.84	0.90		
	대졸이상	25	3.28	1.10		
	전체	368	3.69	0.86		

2) 취업교육 내용의 만족도

한국에서 이루어진 취업교육 내용에 대한 만족도를 조사한 결과, ‘산업안전’ 과목에 대한 만족도가 3.54점으로 가장 높았고, ‘한국문화(3.46점)’, ‘한국어(3.45점)’, ‘기초기능(3.45점)’, ‘노동관계법(3.44점)’, ‘고충처리(3.20점)’ 순으로 나타났다. ‘전체 취업교육 내용’에 대한 만족도는 3.50점으로 나타났다. 이는 유길상(2007)의 조사에서도 전반적인 만족 점수가 4.0점 이상으로 비교적 취업교육에 대하여 만족하는 것으로 나타났으며, 그 중에서 산업안전 분야 교육에 대한 만족도가 4.3점으로 가장 높았고, 한국어(4.2점)에 대해서도 매우 만족하는 것으로 나타난 결과와 상응한다고 볼 수 있다.

국가별 취업교육 내용 만족도는 ‘한국어(p<.001)’, ‘한국문화(p<.001)’, ‘노동관계법(p<.001)’, ‘고충처리(p<.001)’, ‘산업안전(p<.001)’, ‘기초기능(p<.001)’, 등 모든 과목과, ‘전체 취업교육 내용(p<.001)’에서 유의한 차이가 나타났다. 전반적으로 태국, 베트남, 스리랑카 순으로 만족도가 높았으며, 구체적으로 ‘한국어’는 태국, 베트남, ‘한국문화’와 ‘노동관계법’은 스리랑카, 태국, ‘고충처리’와 ‘산업안전’은 스리랑카, 베트남, ‘기초기능’은 태국, 스리랑카 순으로 취업교육에 대한 만족도가 높았다(<표 IV-61> 참조).

학력에 따른 취업교육 내용 만족도는 ‘한국문화’ 과목에서 유의한 차이가 나타났으며($p < .05$), 초졸의 취업교육 만족도가 중졸, 대졸 이상에 비해 유의하게 높은 것으로 나타났다(<표 IV-62> 참조).

<표 IV-61> 국가별 취업교육 내용의 만족도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
한국어	베트남	156	3.56	0.76	5.114	0.000***
	스리랑카	79	3.54	0.73		
	태국	59	3.59	0.70		
	인도네시아	58	3.07	0.86		
	우즈베키스탄	26	3.15	0.92		
	몽골	14	3.14	1.17		
	전체	392	3.45	0.81		
한국문화	베트남	151	3.53	0.80	4.674	0.000***
	스리랑카	81	3.59	0.69		
	태국	70	3.56	0.73		
	인도네시아	56	3.21	0.65		
	우즈베키스탄	22	2.91	0.81		
	몽골	10	3.30	0.95		
	전체	390	3.46	0.77		
노동 관계법	베트남	149	3.44	0.91	4.596	0.000***
	스리랑카	80	3.65	0.75		
	태국	71	3.61	0.73		
	인도네시아	55	3.24	0.86		
	우즈베키스탄	21	2.90	0.89		
	몽골	13	3.00	1.00		
	전체	389	3.44	0.86		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
고충처리	베트남	153	3.32	0.86	7.100	0.000***
	스리랑카	80	3.40	0.81		
	태국	-	-	-		
	인도네시아	60	2.85	1.02		
	우즈베키스탄	21	2.52	0.93		
	몽골	13	3.23	0.93		
	전체	327	3.20	0.92		
산업안전	베트남	151	3.71	0.82	8.702	0.000***
	스리랑카	79	3.72	0.83		
	태국	70	3.61	0.75		
	인도네시아	61	3.10	0.85		
	우즈베키스탄	22	2.95	0.95		
	몽골	15	3.07	1.03		
	전체	398	3.54	0.87		
기초기능	베트남	142	3.54	0.80	7.615	0.000***
	스리랑카	76	3.61	0.85		
	태국	70	3.64	0.74		
	인도네시아	59	3.07	0.74		
	우즈베키스탄	20	2.75	0.85		
	몽골	14	3.36	0.93		
	전체	381	3.45	0.83		
전체내용	베트남	144	3.58	0.80	6.437	0.000***
	스리랑카	77	3.51	0.72		
	태국	64	3.78	0.77		
	인도네시아	59	3.24	0.63		
	우즈베키스탄	21	2.86	0.91		
	몽골	13	3.46	0.97		
	전체	378	3.50	0.79		

<표 IV-62> 학력별 취업교육 내용의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
한국어	초졸	11	4.09	0.70	1.942	0.103
	중졸	41	3.44	0.84		
	고졸	175	3.47	0.78		
	전문대졸	95	3.39	0.82		
	대졸이상	26	3.54	0.90		
	전체	348	3.47	0.81		
한국문화	초졸	11	4.18	0.75	3.009	0.018*
	중졸	44	3.34	0.75		
	고졸	175	3.49	0.76		
	전문대졸	97	3.44	0.80		
	대졸이상	24	3.29	0.75		
	전체	351	3.46	0.78		
노동관계법	초졸	11	3.91	0.94	1.329	0.259
	중졸	42	3.38	0.85		
	고졸	177	3.47	0.81		
	전문대졸	94	3.45	0.88		
	대졸이상	26	3.23	0.99		
	전체	350	3.45	0.85		
고충처리	초졸	4	3.25	1.26	0.848	0.496
	중졸	31	3.06	0.96		
	고졸	153	3.25	0.89		
	전문대졸	87	3.21	0.86		
	대졸이상	19	2.89	1.10		
	전체	294	3.20	0.91		
산업안전	초졸	11	3.73	0.79	0.784	0.536
	중졸	47	3.43	0.90		
	고졸	180	3.61	0.84		
	전문대졸	96	3.53	0.92		
	대졸이상	26	3.38	0.85		
	전체	360	3.55	0.87		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
기초기능	초졸	11	3.73	0.79	0.616	0.651
	중졸	44	3.32	1.01		
	고졸	171	3.47	0.77		
	전문대졸	93	3.45	0.87		
	대졸이상	26	3.42	0.86		
	전체	345	3.45	0.83		
전체내용	초졸	10	4.10	0.88	1.935	0.104
	중졸	44	3.41	0.87		
	고졸	171	3.55	0.76		
	전문대졸	92	3.45	0.79		
	대졸이상	25	3.40	0.87		
	전체	342	3.51	0.80		

3) 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이

취업교육 내용에 대한 이해도와 만족도의 차이를 분석한 결과, ‘산업안전’에 대한 이해도와 만족도 차이가 가장 큰 것으로 나타났는데($p < .001$), 산업안전에 대한 이해도는 높았으나, 실제 만족 정도는 낮게 나타났다. 그 다음이 ‘노동관계법($p < .001$)’이었고, ‘고충처리($p < .001$)’, ‘기초기능($p < .01$)’ 순으로 취업교육 내용에 대한 이해도와 만족도 차이가 크게 나타났다. 또한 ‘전체 취업교육 내용’에 대한 이해도와 만족도도 유의한 차이를 보였으며($p < .001$), 만족도에 비하여 이해도가 더 높게 나타났다. 이는 취업교육생의 이해도가 만족도에 비하여 더 낮은 조사결과와 상반된 것으로, 5점 만점 기준으로 볼 때 취업교육생이 4.07점으로 지원센터생의 3.69점보다 이해도가 더 높은 것으로 조사되었다.

<표 IV-63> 취업교육 내용의 이해도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	이해도		만족도		t	자유도	유의 확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
한국어	3.54	0.86	3.45	0.79	1.82	373	0.070
한국문화	3.51	0.79	3.46	0.76	0.97	373	0.331
노동관계법	3.64	0.94	3.44	0.85	4.09	372	0.000***
고충처리	3.41	0.93	3.19	0.89	4.06	303	0.000***
산업안전	3.81	0.86	3.53	0.85	6.65	377	0.000***
기초기능	3.56	0.85	3.45	0.83	2.66	365	0.008**
전체 취업교육 내용	3.69	0.83	3.52	0.77	4.07	357	0.000***

자. 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도

1) 취업교육 구성요소의 중요도

취업교육 구성 요소들의 중요도를 조사한 결과, ‘강사’, ‘교육방법’, ‘교재 및 보조자료’가 4.02점으로 가장 높았고, ‘교육기간(3.97점)’, ‘교육시설(3.95점)’, ‘교육내용(3.90점)’ 순이었고, ‘행정지원 및 서비스’ 중요도는 3.96점으로 가장 낮았다. 이는 취업교육생도 강사에 대한 중요도를 가장 크게 인식하는 결과와 일치하는 것으로 외국인근로자들은 국내 취업교육 시 강사에 대한 중요성 인식이 상당히 높다고 볼 수 있다.

취업교육 구성요소의 중요도를 국가에 따라서 살펴보면, ‘교육내용(p<.05)’, ‘강사(p<.001)’, ‘교육방법(p<.05)’에서 중요도 차이가 유의했고, ‘교육내용’은 태국, 베트남, 스리랑카 순으로, ‘강사’는 베트남, 우즈베키스탄, 태국 순으로, ‘교육방법’은 태국, 베트남, 우즈베키스탄 순으로 중요도가 높았다(<표 IV

-64> 참조).

학력에 따른 취업교육 구성요소의 중요도는 ‘강사’에서만 유의한 차이가 나타났는데($p < .05$), 초졸, 고졸, 전문대졸, 대졸이상, 중졸 순으로 중요도 인식이 크게 나타났다(<표 IV-65> 참조).

<표 IV-64> 국가별 취업교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	베트남	153	3.99	0.82	2.704	0.020*
	스리랑카	92	3.90	0.88		
	태국	73	4.05	0.83		
	인도네시아	65	3.65	0.76		
	우즈베키스탄	27	3.85	0.82		
	몽골	19	3.53	1.31		
	전체	429	3.90	0.86		
강사	베트남	158	4.20	0.74	4.660	0.000***
	스리랑카	88	3.89	0.84		
	태국	77	4.04	0.80		
	인도네시아	64	3.69	0.71		
	우즈베키스탄	22	4.14	0.71		
	몽골	15	4.00	0.93		
	전체	424	4.02	0.79		
교육방법	베트남	158	4.14	0.79	2.611	0.024*
	스리랑카	82	3.85	0.83		
	태국	76	4.16	0.77		
	인도네시아	59	3.86	0.73		
	우즈베키스탄	21	3.95	0.86		
	몽골	17	3.82	0.81		
	전체	413	4.02	0.80		
교재 및 보조자료	베트남	155	4.13	0.76	1.112	0.353
	스리랑카	88	3.93	0.85		
	태국	76	4.00	0.77		
	인도네시아	62	3.98	0.76		
	우즈베키스탄	23	3.83	0.94		
	몽골	15	4.07	0.88		
	전체	419	4.02	0.80		

<표 계속>

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
교육시설	베트남	153	4.10	0.78	1.956	0.084
	스리랑카	87	3.79	0.85		
	태국	76	3.95	0.83		
	인도네시아	64	3.83	0.75		
	우즈베키스탄	24	3.92	0.72		
	몽골	15	3.93	1.22		
	전체	419	3.95	0.82		
행정지원 및 서비스	베트남	152	3.85	0.84	1.681	0.138
	스리랑카	87	3.78	0.77		
	태국	75	4.08	0.73		
	인도네시아	64	3.75	0.89		
	우즈베키스탄	21	3.71	0.78		
	몽골	16	4.00	1.15		
	전체	415	3.86	0.83		
교육기간	베트남	154	3.97	0.79	0.732	0.600
	스리랑카	85	3.91	0.88		
	태국	72	4.08	0.76		
	인도네시아	60	3.88	0.72		
	우즈베키스탄	20	3.85	0.67		
	몽골	15	4.13	1.25		
	전체	406	3.97	0.81		

<표 IV-65> 학력별 취업교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸	12	4.33	0.78	1.806	0.127
	중졸	51	3.71	0.76		
	고졸	191	3.95	0.82		
	전문대졸	106	3.92	0.88		
	대졸이상	28	3.75	1.21		
	전체	388	3.91	0.87		
강사	초졸	13	4.54	0.66	2.581	0.037*
	중졸	51	3.84	0.76		
	고졸	190	4.07	0.74		
	전문대졸	103	3.99	0.79		
	대졸이상	28	3.89	0.92		
	전체	385	4.02	0.77		
교육방법	초졸	13	4.46	0.66	1.724	0.144
	중졸	47	3.91	0.72		
	고졸	190	4.07	0.75		
	전문대졸	100	3.99	0.86		
	대졸이상	28	3.86	0.97		
	전체	378	4.03	0.79		
교재 및 보조자료	초졸	12	4.25	0.75	1.636	0.164
	중졸	51	3.86	0.78		
	고졸	191	4.03	0.72		
	전문대졸	103	4.13	0.86		
	대졸이상	27	3.81	1.14		
	전체	384	4.03	0.80		
교육시설	초졸	12	4.08	0.67	1.468	0.211
	중졸	50	3.80	0.78		
	고졸	189	3.99	0.76		
	전문대졸	102	4.01	0.87		
	대졸이상	28	3.68	1.19		
	전체	381	3.95	0.83		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	초졸	12	4.08	0.79	0.819	0.514
	중졸	50	3.76	0.85		
	고졸	187	3.86	0.76		
	전문대졸	102	3.91	0.91		
	대졸이상	28	3.68	0.98		
	전체	379	3.85	0.83		
교육기간	초졸	12	4.42	0.51	1.472	0.210
	중졸	46	3.91	0.76		
	고졸	184	3.98	0.77		
	전문대졸	103	3.97	0.87		
	대졸이상	28	3.75	1.08		
	전체	373	3.97	0.82		

2) 취업교육 구성요소의 만족도

취업교육 구성요소에 대한 만족도는 ‘강사’에 대한 만족도가 3.67점으로 가장 높았고, 그 다음이 ‘행정지원 및 서비스(3.60점)’, ‘교육시설(3.59점)’, ‘교육방법(3.58점)’, ‘교재 및 보조자료(3.54점)’, ‘교육내용(3.47점)’과 ‘교육기간(3.47점)’ 순이었다. 박찬섭(2006)의 조사결과에서도 강사 및 교육시설에 대한 만족도는 높게 나타난 반면, 교육내용이나 교육기간에 대해서는 개선의 여지가 있다고 나타났으며, 강사에 대한 중요도와 만족도 모두 가장 높은 교육요소로 조사되었다. 그러나 중요도가 4.02점인데 비하여 만족도는 3.67점으로 낮아, 외국인근로자들의 강사에 대한 중요성 인식에 비해 만족도는 상대적으로 낮아 강사의 질 확보가 시급한 문제라고 할 수 있다.

국가에 따라 취업교육 구성 요소별 만족도를 살펴보면, ‘교육내용(p<.001)’, ‘강사(p<.001)’, ‘교육방법(p<.01)’, ‘교재 및 보조자료(p<.05)’, ‘교육시설(p<.01)’, ‘행정지원 및 서비스(p<.01)’, ‘교육기간(p<.05)’ 등 모든 요소에 있어 만족도 차이가 유의했다. ‘교육내용’, ‘강사’, ‘교육방법’, ‘교육시설’은 태국, 베트남, 스리랑카 순으로 만족도가 높았고, ‘교재 및 보조자료’는 몽골, 태국, 베트남 순으로 높게 나타났다. 또한 ‘행정지원 및 서비스’는 태국, 스리랑카, 베

트남 순으로, ‘교육기간’은 태국, 베트남, 몽골 순으로 만족도가 높았다(<표 IV-66> 참조).

그러나 학력에 따른 취업교육 구성요소별 만족도는 모든 요소에서 유의한 차이가 나타나지 않았다(<표 IV-67> 참조).

<표 IV-66> 국가별 취업교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
교육내용	베트남	146	3.51	0.89	5.885	0.000***
	스리랑카	79	3.48	0.80		
	태국	67	3.82	0.65		
	인도네시아	52	3.06	0.70		
	우즈베키스탄	24	3.21	0.78		
	몽골	14	3.43	0.94		
	전체	382	3.47	0.83		
강사	베트남	150	3.84	0.77	6.241	0.000***
	스리랑카	80	3.53	0.80		
	태국	69	3.88	0.70		
	인도네시아	55	3.33	0.84		
	우즈베키스탄	20	3.25	0.72		
	몽골	15	3.47	1.30		
	전체	389	3.67	0.82		
교육방법	베트남	149	3.68	0.81	4.184	0.001**
	스리랑카	77	3.49	0.84		
	태국	70	3.83	0.68		
	인도네시아	53	3.34	0.78		
	우즈베키스탄	21	3.24	1.00		
	몽골	14	3.21	1.12		
	전체	384	3.58	0.83		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교재 및 보조자료	베트남	145	3.58	0.86	2.558	0.027*
	스리랑카	79	3.48	0.93		
	태국	69	3.70	0.73		
	인도네시아	55	3.45	0.86		
	우즈베키스탄	20	3.05	0.69		
	몽골	12	3.92	0.67		
	전체	380	3.54	0.85		
교육시설	베트남	150	3.65	0.87	4.033	0.001**
	스리랑카	80	3.65	0.86		
	태국	70	3.80	0.75		
	인도네시아	55	3.25	0.82		
	우즈베키스탄	24	3.17	0.64		
	몽골	14	3.64	1.34		
	전체	393	3.59	0.86		
행정지원 및 서비스	베트남	147	3.61	0.82	4.514	0.001**
	스리랑카	80	3.66	0.84		
	태국	69	3.88	0.72		
	인도네시아	55	3.36	0.78		
	우즈베키스탄	22	3.09	0.68		
	몽골	14	3.57	1.09		
	전체	387	3.60	0.82		
교육기간	베트남	150	3.59	0.85	2.387	0.038*
	스리랑카	80	3.34	0.90		
	태국	64	3.63	0.83		
	인도네시아	53	3.21	0.86		
	우즈베키스탄	23	3.35	0.78		
	몽골	14	3.50	1.16		
	전체	384	3.47	0.88		

<표 IV-67> 학력별 취업교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸	13	3.69	0.75	0.508	0.730
	중졸	43	3.40	0.82		
	고졸	169	3.51	0.85		
	전문대졸	97	3.42	0.90		
	대졸이상	25	3.52	0.71		
	전체	347	3.48	0.84		
강사	초졸	13	3.69	0.75	0.264	0.901
	중졸	43	3.67	0.84		
	고졸	177	3.72	0.83		
	전문대졸	96	3.63	0.85		
	대졸이상	26	3.62	0.80		
	전체	355	3.68	0.83		
교육방법	초졸	13	3.77	0.73	1.036	0.389
	중졸	40	3.43	0.78		
	고졸	179	3.66	0.84		
	전문대졸	93	3.53	0.90		
	대졸이상	26	3.50	0.76		
	전체	351	3.59	0.84		
교재 및 보조자료	초졸	13	3.92	0.28	1.110	0.351
	중졸	41	3.41	0.87		
	고졸	174	3.59	0.81		
	전문대졸	95	3.51	1.00		
	대졸이상	25	3.44	0.77		
	전체	348	3.55	0.86		
교육시설	초졸	13	4.08	0.49	1.341	0.254
	중졸	43	3.47	0.88		
	고졸	180	3.62	0.84		
	전문대졸	95	3.62	0.94		
	대졸이상	26	3.50	0.95		
	전체	357	3.61	0.87		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	초졸	13	3.85	0.55	0.525	0.717
	중졸	43	3.56	0.73		
	고졸	176	3.62	0.81		
	전문대졸	95	3.62	0.91		
	대졸이상	26	3.46	0.86		
	전체	353	3.61	0.83		
교육기간	초졸	12	3.58	1.00	0.126	0.973
	중졸	42	3.43	0.94		
	고졸	175	3.50	0.81		
	전문대졸	96	3.45	0.95		
	대졸이상	26	3.46	0.95		
	전체	351	3.48	0.88		

3) 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

취업교육 구성요소의 중요도와 만족도의 차이를 검증한 결과, 모든 구성요소에서 유의한 차이가 있었다. 구체적으로 ‘교육방법’에 대한 중요도와 만족도 차이가 가장 큰 것으로 나타났다($p < .001$). 즉, ‘교육방법’의 중요도는 높게 인식하고 있었으나, 실제 만족 정도는 낮다고 할 수 있다. 다음으로 ‘교육내용($p < .001$)’, ‘교육기간($p < .001$)’, ‘교재 및 보조자료($p < .001$)’, ‘강사($p < .001$)’, ‘교육시설($p < .001$)’, ‘행정지원 및 서비스($p < .001$)’ 순으로 중요도와 만족도 차이가 크게 나타났다. 이는 취업교육생 조사결과와도 일치하는 것으로 외국인 근로자들은 취업교육의 구성요소들에 대하여 그 중요도에 비해 만족도가 떨어져 이러한 요구를 충족시킬 수 있는 다양한 방법들이 모색되어야 할 것이다.

<표 IV-68> 취업교육 구성요소의 중요도와 만족도 차이

(단위: 명, 점)

구분	중요도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
교육내용	3.96	0.81	3.48	0.81	10.73	365	0.000***
강사	4.07	0.75	3.68	0.79	8.96	373	0.000***
교육방법	4.06	0.78	3.58	0.80	10.79	364	0.000***
교재 및 보조자료	4.05	0.79	3.56	0.83	10.43	363	0.000***
교육시설	3.98	0.80	3.60	0.83	8.55	371	0.000***
행정지원 및 서비스	3.89	0.80	3.62	0.81	6.63	368	0.000***
교육기간	4.00	0.77	3.48	0.86	10.56	357	0.000***

차. 잘못되었거나 부정확한 내용

취업교육을 받는 동안 입국 전 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확하였던 내용을 발견했는지에 대해 조사한 결과, 응답자의 22.3%가 ‘한국어’라고 응답하였고, 그 다음이 ‘없다(20.5%)’, ‘고충처리(16.5%)’, ‘노동관계법(16.0%)’, ‘산업안전(10.5%)’ 순이었다. 사전교육 시 잘못되었거나 부정확하였던 내용이 없는 경우는 지원센터생이 20.5%로 취업교육생의 49.2%보다 적었고, 취업교육생과 지원센터생 모두 한국어에 대한 차이점을 가장 많이 지적하였다. 이는 앞서 지적한 바와 같이 사전교육 시 한국어 강사가 현지인들로 인한 교육의 질 차이가 있는 것으로 이들에 대한 한국어의 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 강사교습이 필요하다고 볼 수 있다.

국가별로는 베트남과 인도네시아는 ‘없다’는 응답이 각각 23.6%, 35.3%로 가장 높게 나타났고, 스리랑카와 태국은 ‘한국어’라는 응답이 각각 30.6%와 24.1%로 높게 나타났다. 우즈베키스탄은 ‘없다’와 ‘한국어’를 부정확한 내용으로 꼽았고(각 33.3%), 몽골은 ‘고충처리’를 꼽았다(22.7%).

학력별로 살펴보면, 초졸, 중졸, 고졸은 ‘없다’는 응답이 가장 많았고(각 20.8%, 28.6%, 23.5%), 전문대졸과 대졸 이상은 ‘한국어’가 가장 잘못되었거나 부정확했던 과목이었다고 응답하였다(각 24.1%, 26.4%).

<표 IV-69> 잘못되었거나 부정확한 사전교육 교과목(국가·학력별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	없다	한국어	한국 문화	노동 관계법	고충 처리	산업 안전	기초 기능	전체
베트남	56 (23.6)	40 (16.9)	20 (8.4)	35 (14.8)	41 (17.3)	25 (10.5)	20 (8.4)	237 (100.0)
스리랑카	10 (9.0)	34 (30.6)	13 (11.7)	18 (16.2)	18 (16.2)	12 (10.8)	6 (5.4)	111 (100.0)
태국	20 (14.2)	34 (24.1)	9 (6.4)	27 (19.1)	21 (14.9)	18 (12.8)	12 (8.5)	141 (100.0)
국가	30 (35.3)	19 (22.4)	1 (1.2)	13 (15.3)	15 (17.6)	7 (8.2)	-	85 (100.0)
우즈베키스탄	8 (33.3)	8 (33.3)	3 (12.5)	2 (8.3)	2 (8.3)	-	1 (4.2)	24 (100.0)
몽골	3 (13.6)	3 (13.6)	-	4 (18.2)	5 (22.7)	3 (13.6)	4 (18.2)	22 (100.0)
전체	127 (20.5)	138 (22.3)	46 (7.4)	99 (16.0)	102 (16.5)	65 (10.5)	43 (6.9)	620 (100.0)
초졸	5 (20.8)	3 (12.5)	2 (8.3)	4 (16.7)	4 (16.7)	3 (12.5)	3 (12.5)	24 (100.0)
중졸	20 (28.6)	18 (25.7)	1 (1.4)	8 (11.4)	9 (12.9)	8 (11.4)	6 (8.6)	70 (100.0)
고졸	66 (23.5)	53 (18.9)	18 (6.4)	42 (14.9)	55 (19.6)	28 (10.0)	19 (6.8)	281 (100.0)
전문대졸	20 (14.2)	34 (24.1)	14 (9.9)	27 (19.1)	21 (14.9)	16 (11.3)	9 (6.4)	141 (100.0)
대졸이상	7 (13.2)	14 (26.4)	5 (9.4)	10 (18.9)	7 (13.2)	6 (11.3)	4 (7.5)	53 (100.0)
학력	118 (20.7)	122 (21.4)	40 (7.0)	91 (16.0)	96 (16.9)	61 (10.7)	41 (7.2)	569 (100.0)

카. 외국인근로자지원센터의 교육강좌 정보 습득처

외국인근로자지원센터의 교육강좌에 대한 정보 습득처에 대해 조사한 결과, '동일 국가의 동료로부터'라는 응답이 54.9%로 가장 많았고, '취업교육기관을 통해(16.5%)', '고용안정센터를 통해(14.4%)', '광고, 책자를 통해(6.7%)' 등의 순으로 나타났다. 국가, 학력에 상관없이 '동일 국가의 동료로부터' 알게 되었다는 응답이 가장 많았다. 이는 외국인근로자들의 교육정보에 대하여 지인으로부터 얻는 경우가 과반수 정도로, 교육 참여의 기회를 높이기 위해서는 다양한 채널을 통한 적극적인 교육정보의 제공이 필요하다고 볼 수 있다.

<표 IV-70> 교육강좌 정보 습득처(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	정보 습득처							전체
	취업 교육 기관	동일 국가 동료	고용 안정 센터	같은 사업장 한국인 동료	직장 사장님	광고, 책자를 통해	기타	
베트남	25 (16.2)	70 (45.5)	36 (23.4)	6 (3.9)	-	12 (7.8)	5 (3.2)	154 (100.0)
스리랑카	10 (12.2)	59 (72.0)	5 (6.1)	1 (1.2)	-	4 (4.9)	3 (3.7)	82 (100.0)
태국	16 (19.3)	52 (62.7)	12 (14.5)	-	1 (1.2)	1 (1.2)	1 (1.2)	83 (100.0)
국가 인도네시아	12 (17.6)	32 (47.1)	6 (8.8)	3 (4.4)	1 (1.5)	12 (17.6)	2 (2.9)	68 (100.0)
우즈베키스탄	6 (22.2)	13 (48.1)	2 (7.4)	2 (7.4)	-	-	4 (14.8)	27 (100.0)
몽골	2 (12.5)	10 (62.5)	1 (6.3)	-	1 (6.3)	-	2 (12.5)	16 (100.0)
전체	71 (16.5)	236 (54.9)	62 (14.4)	12 (2.8)	3 (0.7)	29 (6.7)	17 (4.0)	430 (100.0)
초졸	1 (7.7)	10 (76.9)	1 (7.7)	-	-	1 (7.7)	-	13 (100.0)
중졸	15 (25.9)	24 (41.4)	7 (12.1)	3 (5.2)	-	9 (15.5)	-	58 (100.0)
고졸	28 (14.1)	113 (56.8)	33 (16.6)	5 (2.5)	2 (1.0)	13 (6.5)	5 (2.5)	199 (100.0)
전문대졸	13 (12.9)	60 (59.4)	14 (13.9)	1 (1.0)	1 (1.0)	6 (5.9)	6 (5.9)	101 (100.0)
대졸이상	7 (24.1)	13 (44.8)	2 (6.9)	2 (6.9)	-	-	5 (17.2)	29 (100.0)
전체	64 (16.0)	220 (55.0)	57 (14.3)	11 (2.8)	3 (0.8)	29 (7.3)	16 (4.0)	400 (100.0)

타. 외국인근로자지원센터의 교육강좌 수강 이유

외국인근로자 지원센터의 교육 강좌를 수강하는 주된 이유에 대해 ‘한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해’ 수강한다는 의견이 45.0%(264

명)로 가장 많았다. 그 다음이 ‘한국생활의 어려움을 공유할 의지치를 갖기 위해(18.9%)’, ‘기초 기술, 기능을 익혀 한국 직장생활에 적응하기 위해(17.7%)’, ‘한국의 선진기술을 배워 고국에서 활용하기 위해(13.5%)’, ‘외국인 동료와 함께 하는 시간을 갖기 위해(4.9%)’ 순으로 나타났다. 이는 외국인근로자들의 한국어와 한국문화에 대한 지식이 국내 취업생활 적응에 있어 상당한 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 이들의 국내 정착을 위해서는 사전교육과 취업교육을 통해 한국어와 한국문화에 대해 좀 더 효율적인 교육을 제공해야 하며 향후 지속적인 교육 참여를 유도해야 할 것이다.

국가별로 살펴보면, 몽골은 ‘한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해’, 그리고 ‘기초 기술, 기능을 익혀 한국 직장생활에 적응하기 위해’ 수강한다는 응답이 각각 40.0%로 가장 많았고, 다른 나머지 국가들은 모두 ‘한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해’ 수강한다는 응답이 가장 많았다.

학력별로 살펴보면, 학력에 상관없이 모두 ‘한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해’ 수강한다는 응답이 가장 많았다.

<표 IV-71> 교육강좌 수강 이유(국가·학력별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	교육수강이유					전체	
	한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해	기초기술, 기능을 배워 직장생활에 적응하기 위해	외국인 동료와 함께하는 시간을 갖기 위해	한국생활의 어려움을 공유할 의지치를 찾기 위해	한국의 선진기술 배워 고국에서 활용하기 위해		
국가	베트남	123 (42.1)	47 (16.1)	19 (6.5)	46 (15.8)	57 (19.5)	292 (100.0)
	스리랑카	35 (41.2)	17 (20.0)	2 (2.4)	27 (31.8)	4 (4.7)	85 (100.0)
	태국	37 (42.5)	14 (16.1)	4 (4.6)	27 (31.0)	5 (5.7)	87 (100.0)
	인도네시아	46 (62.2)	13 (17.6)	1 (1.4)	6 (8.1)	8 (10.8)	74 (100.0)
	우즈베키스탄	17 (50.0)	7 (20.6)	3 (8.8)	4 (11.8)	3 (8.8)	34 (100.0)
	몽골	6 (40.0)	6 (40.0)	0 (0.0)	1 (6.7)	2 (13.3)	15 (100.0)
	전체	264 (45.0)	104 (17.7)	29 (4.9)	111 (18.9)	79 (13.5)	587 (100.0)
학력	초졸	7 (50.0)	1 (7.1)	0 (0.0)	5 (35.7)	1 (7.1)	14 (100.0)
	중졸	27 (37.5)	16 (22.2)	5 (6.9)	14 (19.4)	10 (13.9)	72 (100.0)
	고졸	134 (46.7)	50 (17.4)	14 (4.9)	50 (17.4)	39 (13.6)	287 (100.0)
	전문대졸	58 (42.3)	18 (13.1)	6 (4.4)	35 (25.5)	20 (14.6)	137 (100.0)
	대졸이상	22 (62.9)	5 (14.3)	2 (5.7)	2 (5.7)	4 (11.4)	35 (100.0)
	전체	248 (45.5)	90 (16.5)	27 (5.0)	106 (19.4)	74 (13.6)	545 (100.0)

파. 외국인근로자지원센터 교육강좌 수강 시 애로사항

외국인근로자 지원센터에서 제공하는 교육강좌를 수강하면서 느끼는 가장 큰 애로사항에 대해 전체 응답자의 46.8%가 ‘시간을 내기 어려워서’라고 응답하였고, 29.8%는 ‘사업장에서 멀리 떨어진 교육기관까지 이동하기 어려워서’, 14.7%는 ‘학습 수준과 특성에 맞는 과정을 찾기 어려워서’라고 응답하였다. 이는 외국인근로자들의 교육수강 참여 시 시간과 공간상의 어려움이 있으며, 이에 대한 방안으로 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입이 적극적인 교육 참여에 상당한 도움이 될 것으로 보인다.

국가에 따라 살펴보면, 베트남, 스리랑카, 태국은 ‘시간을 내기 어려워서’가 가장 많았고(45.3%, 70.7%, 46.3%), 인도네시아는 ‘교육기관까지 이동하기 어려워서(37.7%)’, 우즈베키스탄은 위의 두 가지 사항이 가장 큰 애로사항이라고 응답하였다(각 35.5%). 반면, 몽골은 ‘수준에 맞는 과정을 찾기 어려워서’라는 응답이 71.4%로 가장 많았다.

학력별로는, 학력에 상관없이 ‘시간을 내기 어려워서’가 가장 큰 애로사항인 것으로 나타났다.

<표 IV-72> 교육강좌 수강 시 애로사항(국가·학력별 복수응답)

(단위: 명, %)

구분	교육강좌 수강 시 애로사항				전체
	시간을 내기 어려워서	교육기관까지 이동하기 어려워서	원하는 교육과정을 찾기 어려워서	수준에 맞는 과정을 찾기 어려워서	
베트남	72 (45.3)	54 (34.0)	18 (11.3)	15 (9.4)	159 (100.0)
스리랑카	53 (70.7)	10 (13.3)	4 (5.3)	8 (10.7)	75 (100.0)
태국	38 (46.3)	23 (28.0)	2 (2.4)	19 (23.2)	82 (100.0)
국가 인도네시아	23 (33.3)	26 (37.7)	9 (13.0)	11 (15.9)	69 (100.0)
우즈베키스탄	11 (35.5)	11 (35.5)	5 (16.1)	4 (12.9)	31 (100.0)
몽골	-	2 (28.6)	-	5 (71.4)	7 (100.0)
전체	197 (46.6)	126 (29.8)	38 (9.0)	62 (14.7)	423 (100.0)
초졸	8 (61.5)	2 (15.4)	-	3 (23.1)	13 (100.0)
중졸	21 (37.5)	14 (25.0)	9 (16.1)	12 (21.4)	56 (100.0)
고졸	90 (45.7)	70 (35.5)	17 (8.6)	20 (10.2)	197 (100.0)
학력 전문대졸	52 (52.0)	22 (22.0)	9 (9.0)	17 (17.0)	100 (100.0)
대졸이상	16 (57.1)	8 (28.6)	1 (3.6)	3 (10.7)	28 (100.0)
전체	187 (47.5)	116 (29.4)	36 (9.1)	55 (14.0)	394 (100.0)

하. 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 중요도와 만족도

1) 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 중요도

외국인근로자지원센터에서 제공하고 있는 교육 구성요소의 중요도를 조사한 결과, ‘교육방법’ 중요도가 4.11점으로 가장 높았고, 그 다음이 ‘교재 및 보조자료(4.07점)’, ‘강사(4.06점)’, ‘교육시설(4.01점)’, ‘교육내용(3.99점)’ 등의 순이었고, ‘행정지원 및 서비스(3.97점)’가 가장 낮았다.

교육 구성요소의 중요도를 국가별로 살펴보면, ‘교육내용($p<.001$)’, ‘강사($p<.001$)’, ‘교육방법($p<.001$)’, ‘교육시설($p<.05$)’, ‘행정지원 및 서비스($p<.01$)’에서 유의한 차이가 나타났다. ‘교육내용’은 태국, 스리랑카, ‘강사’와 ‘교재 및 보조자료’는 베트남, 태국 순으로 중요도 인식 정도가 높았다. 또한 ‘교육방법’은 스리랑카, 베트남이 높은 반면, 인도네시아는 중요도 인식이 낮았고, ‘교육시설’, ‘행정지원 및 서비스’, ‘교육기간’은 몽골 출신 근로자들이 중요도를 가장 높게 인식하는 것으로 조사되었다(<표 IV-73> 참조).

학력에 따라 살펴보면, ‘행정지원 및 서비스’만 유의한 차이가 나타났으며 ($p<.05$), 초졸, 전문대졸, 고졸, 대졸이상, 중졸 순으로 중요도 인식이 높았다 (<표 IV-74> 참조).

<표 IV-73> 국가별 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 중요도

(단위: 명, 점)

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률	
교육내용	베트남	162	3.99	0.70	4.714	0.000***
	스리랑카	73	4.14	0.96		
	태국	73	4.23	0.68		
	인도네시아	62	3.68	0.81		
	우즈베키스탄	29	3.69	0.81		
	몽골	14	4.00	1.04		
	전체	413	3.99	0.80		
강사	베트남	158	4.22	0.66	5.129	0.000***
	스리랑카	71	3.97	0.77		
	태국	74	4.15	0.81		
	인도네시아	62	3.69	0.76		
	우즈베키스탄	26	4.00	0.69		
	몽골	14	4.07	0.73		
	전체	405	4.06	0.75		
교육방법	베트남	160	4.21	0.69	4.788	0.000***
	스리랑카	69	4.29	0.82		
	태국	73	4.15	0.74		
	인도네시아	62	3.73	0.89		
	우즈베키스탄	25	3.96	0.79		
	몽골	12	3.83	1.11		
	전체	401	4.11	0.80		
교재 및 보조자료	베트남	153	4.19	0.71	1.786	0.115
	스리랑카	66	3.92	0.85		
	태국	73	4.11	0.77		
	인도네시아	64	3.92	0.80		
	우즈베키스탄	26	4.04	0.72		
	몽골	13	3.92	1.12		
	전체	395	4.07	0.78		
교육시설	베트남	153	3.97	0.77	2.503	0.030*
	스리랑카	70	4.24	0.86		
	태국	72	4.03	0.80		
	인도네시아	65	3.82	0.83		
	우즈베키스탄	26	3.88	0.77		
	몽골	13	4.31	0.85		
	전체	399	4.01	0.81		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	베트남	147	4.06	0.92	4.281	0.001**
	스리랑카	67	3.93	0.80		
	태국	71	4.18	0.70		
	인도네시아	65	3.62	0.93		
	우즈베키스탄	27	3.78	0.85		
	몽골	9	4.44	0.88		
	전체	386	3.97	0.88		
교육기간	베트남	147	3.93	0.87	1.157	0.330
	스리랑카	65	4.15	0.85		
	태국	68	4.04	0.84		
	인도네시아	64	3.84	0.86		
	우즈베키스탄	25	3.88	0.73		
	몽골	7	4.14	0.90		
	전체	376	3.98	0.85		

<표 IV-74> 학력별 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 중요도
(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸	12	4.17	0.94	1.129	0.342
	중졸	52	3.87	0.77		
	고졸	189	4.00	0.74		
	전문대졸	95	4.11	0.84		
	대졸이상	30	3.87	0.94		
	전체	378	4.00	0.80		
강사	초졸	12	4.33	0.78	1.427	0.224
	중졸	53	3.91	0.77		
	고졸	185	4.07	0.74		
	전문대졸	96	4.14	0.72		
	대졸이상	30	3.93	0.87		
	전체	376	4.06	0.75		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육방법	초졸	12	4.25	0.97	1.305	0.268
	중졸	53	3.92	0.83		
	고졸	188	4.14	0.71		
	전문대졸	92	4.20	0.85		
	대졸이상	29	4.00	0.93		
	전체	374	4.12	0.79		
교재 및 보조자료	초졸	12	4.17	0.94	0.178	0.950
	중졸	52	4.00	0.71		
	고졸	181	4.07	0.76		
	전문대졸	94	4.10	0.79		
	대졸이상	29	4.07	0.84		
	전체	368	4.07	0.77		
교육시설	초졸	11	4.36	0.67	1.655	0.160
	중졸	52	3.96	0.71		
	고졸	187	3.95	0.80		
	전문대졸	93	4.14	0.87		
	대졸이상	29	3.86	0.88		
	전체	372	4.01	0.81		
행정지원 및 서비스	초졸	11	4.55	0.52	2.750	0.028*
	중졸	50	3.68	1.02		
	고졸	181	3.99	0.85		
	전문대졸	91	4.02	0.83		
	대졸이상	27	3.93	0.92		
	전체	360	3.97	0.87		
교육기간	초졸	9	4.44	0.53	1.595	0.175
	중졸	52	3.90	0.82		
	고졸	177	3.91	0.85		
	전문대졸	89	4.10	0.84		
	대졸이상	28	3.89	0.96		
	전체	355	3.97	0.85		

2) 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 만족도

외국인근로자지원센터에서 제공하고 있는 교육 구성요소의 만족도는 ‘강사’ 만족도가 3.81점으로 가장 높았고, 그 다음이 ‘행정지원 및 서비스(3.77점)’, ‘교육시설(3.76점)’, ‘교육방법(3.75점)’, ‘교재 및 보조자료(3.73점)’, ‘교육기간’(3.73점), ‘교육내용(3.66점)’ 순이었다.

이를 국가별로 살펴보면, $p < .001$ 수준에서 모든 요소들의 만족도 차이가 유의했다. 구체적으로 ‘교육내용’ 만족도는 태국이 우즈베키스탄에 비해 만족도가 높았고, ‘강사’ 만족도는 몽골과 베트남 출신 근로자들의 만족도가 높았다. 또한 ‘교육방법’ 및 ‘교육기간’ 만족도는 인도네시아가 베트남, 태국에 비해 낮았으며, ‘교재 및 보조자료’와 ‘행정지원 및 서비스’ 만족도는 베트남과 태국이 스리랑카, 인도네시아, 우즈베키스탄에 비해 만족도가 높게 나타났다. 마지막으로 ‘교육시설’에 대해서는 몽골, 베트남, 태국이 비교적 높은 만족도를 나타냈다(<표 IV-75> 참조).

학력에 따른 교육 구성요소 만족도는 ‘교육방법’에 대해서만 유의한 차이를 보였고($p < .05$), 초졸, 고졸, 대졸이상, 전문대졸, 중졸 순으로 만족도가 높게 나타났다(<표 IV-76> 참조).

<표 IV-75> 국가별 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	베트남	157	3.79	0.73	7.806	0.000***
	스리랑카	60	3.57	0.65		
	태국	64	3.91	0.68		
	인도네시아	54	3.22	0.72		
	우즈베키스탄	26	3.35	0.85		
	몽골	11	3.73	0.79		
	전체	372	3.66	0.75		
강사	베트남	157	4.05	0.73	11.233	0.000***
	스리랑카	59	3.46	0.73		
	태국	64	3.94	0.71		
	인도네시아	52	3.37	0.71		
	우즈베키스탄	22	3.50	0.96		
	몽골	11	4.09	0.70		
	전체	365	3.81	0.79		
교육방법	베트남	156	3.94	0.76	6.232	0.000***
	스리랑카	59	3.54	0.79		
	태국	64	3.91	0.68		
	인도네시아	52	3.40	0.72		
	우즈베키스탄	23	3.39	1.08		
	몽골	12	3.67	1.15		
	전체	366	3.75	0.81		
교재 및 보조자료	베트남	147	3.95	0.78	8.212	0.000***
	스리랑카	57	3.46	0.71		
	태국	64	3.91	0.68		
	인도네시아	53	3.40	0.79		
	우즈베키스탄	25	3.32	0.75		
	몽골	11	3.64	1.03		
	전체	357	3.73	0.80		
교육시설	베트남	140	3.94	0.74	8.336	0.000***
	스리랑카	59	3.66	0.76		
	태국	64	3.94	0.66		
	인도네시아	53	3.34	0.78		
	우즈베키스탄	26	3.31	0.84		
	몽골	11	4.09	0.83		
	전체	353	3.76	0.78		

<표 계속>

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
행정지원 및 서비스	베트남	141	4.04	0.84	9.986	0.000***
	스리랑카	59	3.54	0.70		
	태국	63	3.95	0.75		
	인도네시아	53	3.30	0.77		
	우즈베키스탄	24	3.33	0.82		
	몽골	9	3.89	0.93		
	전체	349	3.77	0.84		
교육기간	베트남	141	3.88	0.75	7.265	0.000***
	스리랑카	54	3.69	0.77		
	태국	59	3.97	0.74		
	인도네시아	50	3.20	0.83		
	우즈베키스탄	24	3.42	0.88		
	몽골	7	3.71	1.50		
	전체	335	3.73	0.83		

<표 IV-76> 학력별 외국인근로자지원센터 교육 구성요소의 만족도

(단위: 명, 점)

구분		N	평균	표준편차	F	유의확률
교육내용	초졸		4.17	0.58	1.589	0.177
	중졸		3.57	0.79		
	고졸		3.69	0.73		
	전문대졸		3.64	0.72		
	대졸이상		3.68	0.86		
	전체		3.68	0.75		
강사	초졸		4.25	0.45	1.335	0.257
	중졸		3.70	0.88		
	고졸		3.82	0.78		
	전문대졸		3.73	0.81		
	대졸이상		3.79	0.79		
	전체		3.80	0.79		

<표 계속>

구분	N	평균	표준편차	F	유의확률
교육방법	초졸	4.25	0.45	3.223	0.013*
	중졸	3.56	0.87		
	고졸	3.83	0.76		
	전문대졸	3.58	0.87		
	대졸이상	3.79	0.88		
	전체	3.74	0.82		
교재 및 보조자료	초졸	4.09	0.30	1.684	0.153
	중졸	3.57	0.82		
	고졸	3.81	0.77		
	전문대졸	3.65	0.84		
	대졸이상	3.75	0.75		
	전체	3.74	0.79		
교육시설	초졸	4.18	0.40	0.988	0.414
	중졸	3.66	0.94		
	고졸	3.78	0.73		
	전문대졸	3.77	0.82		
	대졸이상	3.75	0.84		
	전체	3.77	0.78		
행정지원 및 서비스	초졸	4.00	0.63	0.608	0.657
	중졸	3.70	0.90		
	고졸	3.83	0.84		
	전문대졸	3.70	0.85		
	대졸이상	3.74	0.81		
	전체	3.78	0.84		
교육기간	초졸	4.11	0.78	0.778	0.540
	중졸	3.60	0.86		
	고졸	3.73	0.81		
	전문대졸	3.76	0.88		
	대졸이상	3.72	0.79		
	전체	3.73	0.83		

3) 외국인근로자지원센터 교육 구성요소 중요도와 만족도 차이

외국인근로자지원센터의 교육 구성요소의 중요도와 만족도의 차이를 검증한 결과, 모든 요소에서 유의한 차이가 나타났다. ‘교육내용’에 대한 중요도와 만족도 차이가 가장 컸는데($p < .001$), 이는 ‘교육내용’ 중요도를 높게 인식하고 있으나, 실제 만족 정도는 낮다고 할 수 있다. 다음으로 ‘교육방법($p < .001$)’,

‘강사(p<.001)’, ‘교재 및 보조자료(p<.001)’, ‘행정지원 및 서비스(p<.001)’, ‘교육기간(p<.001)’, ‘교육시설(p<.001)’ 순으로 중요도와 만족도 차이가 큰 것으로 나타났다. 전반적으로 각 교육 구성요소에 대한 중요도는 4.00점 이상으로 만족도보다 높게 나타나 취업교육에서 나타난 결과와 일치하였다.

<표 IV-77> 외국인근로자지원센터 교육 구성요소 중요도와 만족도 차이

(단위: 점)

구분	중요도		만족도		t	자유도	유의확률
	평균	표준 편차	평균	표준 편차			
교육내용	4.02	0.77	3.66	0.77	8.56	360	0.000***
강사	4.12	0.72	3.80	0.79	8.04	353	0.000***
교육방법	4.13	0.79	3.77	0.80	8.25	351	0.000***
교재 및 보조자료	4.09	0.78	3.73	0.80	7.88	342	0.000***
교육시설	4.03	0.78	3.77	0.78	5.93	342	0.000***
행정지원 및 서비스	4.05	0.83	3.77	0.84	6.40	336	0.000***
교육기간	4.01	0.82	3.71	0.83	6.10	324	0.000***

거. 외국인근로자지원센터 교육 참여 시 희망분야

가장 참여하고 싶은 교육 분야에 대해 조사한 결과, ‘한국어·한국문화 관련 강좌’라는 응답이 49.8%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘IT분야(18.9%)’, ‘산업 현장의 최신 기술을 익힐 수 있는 기능교육(14.0%)’, ‘법률 교육(6.2%)’, ‘사무경영 분야(5.9%)’, ‘산업안전 교육(5.2%)’ 순으로 나타났다.

<표 IV-78> 외국인근로자지원센터 교육 참여 시 희망분야

(단위: 명, %)

구분	N	비율
한국어, 한국문화 관련 강좌	337	49.8
IT교육	128	18.9
제과, 제빵 등의 기능교육	95	14.0
산업안전교육	35	5.2
법률교육	42	6.2
사무경영 분야	40	5.9
전체	677	100.0

너. 원격교육 제공 시 참여 의사

교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 교육이 이루어지는 원격 교육이 제공된다면, 참여할 의사가 있는지 조사하였다. 그 결과 '더 잘 참여하게 될 것 같다' (53.1%), '잘 참여하지 않게 될 것 같다' (25.5%), '원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같다' (21.5%) 순으로 나타났다.

학력별 원격교육 참여의사는 유의한 차이가 나타났다($X^2=20.036^{(a)}$, $p<.05$). 학력에 상관없이 '더 잘 참여하게 될 것 같다'는 응답이 가장 많이 나타났으나, 그 다음으로 초졸, 전문대졸, 대졸 이상은 '잘 참여하지 않게 될 것 같다', 중졸, 고졸은 '원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같다'라고 응답하여 차이를 나타냈다.

<표 IV-79> 원격교육 참여의사(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 참여의사			전체	
	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않게 될 것 같다	원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같다		
국가	베트남	74 (47.4)	39 (25.0)	43 (27.6)	156 (100.0)
	스리랑카	39 (47.0)	28 (33.7)	16 (19.3)	83 (100.0)
	태국	42 (55.3)	17 (22.4)	17 (22.4)	76 (100.0)
	인도네시아	52 (74.3)	7 (10.0)	11 (15.7)	70 (100.0)
	우즈베키스탄	11 (42.3)	13 (50.0)	2 (7.7)	26 (100.0)
	몽골	7 (53.8)	4 (30.8)	2 (15.4)	13 (100.0)
	전체	225 (53.1)	108 (25.5)	91 (21.5)	424 (100.0)
	학력	초졸	6 (46.2)	5 (38.5)	2 (15.4)
중졸		28 (47.5)	10 (16.9)	21 (35.6)	59 (100.0)
고졸		116 (58.3)	41 (20.6)	42 (21.1)	199 (100.0)
전문대졸		46 (43.4)	40 (37.7)	20 (18.9)	106 (100.0)
대졸이상		16 (57.1)	7 (25.0)	5 (17.9)	28 (100.0)
전체		212 (52.3)	103 (25.4)	90 (22.2)	405 (100.0)

컴퓨터 활용능력과 본국에서의 원격교육 참여 경험에 따른 사후 원격훈련 참여 의사는 유의한 차이가 나타나지 않았으며, 컴퓨터 활용능력이 뛰어난 근로자일수록 원격교육에 대한 참여의사가 높게 나타났다.

또한 원격교육 참여경험에 따라서는 우편원격교육 참여경험자들이 사이버 원격교육 참여경쟁자들과 우편, 사이버교육에 둘 다 참여한 경험이 있는 근로자들보다 원격교육에 대한 참여의사가 높았으며, 원격교육에 대한 참여경험이 없는 근로자들의 참여의사가 가장 낮은 것으로 나타났다. 이는 컴퓨터 활용능력이 향후 원격교육의 참여도에 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 원격교육의 활성화를 위해서는 사전교육과 취업교육 시 원격교육에 필요한 기본적인 사항에 대한 교육도 이루어져야 하겠다.

<표 IV-80> 원격교육 참여의사(컴퓨터 활용능력 · 원격 참여 경험별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 참여의사			전체	
	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않게 될 것 같다	원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같다		
컴퓨터 활용능력	전혀 사용 못함	37 (47.4)	20 (25.6)	21 (26.9)	78 (100.0)
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	137 (56.4)	53 (21.8)	53 (21.8)	243 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	42 (50.0)	29 (34.5)	13 (15.5)	84 (100.0)
	전체	216 (53.3)	102 (25.2)	87 (21.5)	405 (100.0)
원격 참여 경험	우편 원격참여	40 (64.5)	13 (21.0)	9 (14.5)	62 (100.0)
	사이버 원격참여	41 (58.6)	12 (17.1)	17 (24.3)	70 (100.0)
	경험 없음	114 (47.9)	73 (30.7)	51 (21.4)	238 (100.0)
	둘 다 참여	18 (54.5)	6 (18.2)	9 (27.3)	33 (100.0)
	전체	213 (52.9)	104 (25.8)	86 (21.3)	403 (100.0)

더. 원격교육 선호도

원격교육 중, 우편으로 이루어지는 교육과 컴퓨터(인터넷)를 통해 이루어지는 교육의 선호도를 살펴보면, '사이버원격교육'이 66.2%로 가장 선호도가 높았으며, '별 차이 없다(22.0%)', '우편원격교육(11.8%)' 순으로 나타났다.

국가별 원격교육 선호도는 유의한 차이가 나타났다($X^2=24.318^{(a)}$, $p<.01$). 베트남은 '사이버원격교육', '우편교육' 순으로 선호한 반면, 나머지 나라들은 모두 '사이버원격교육'을 가장 선호하였고, 다음으로 '별 차이 없다'고 응답하였다.

학력에 따라서도 유의한 차이를 나타내고 있다($X^2=18.637^{(a)}$, $p<.05$). 학력에 상관없이 '사이버원격교육'을 가장 선호하였고, 고졸, 전문대졸, 대졸 이상은 '우편원격교육'을 선호한다는 응답이 초졸과 중졸에 비해 높게 나타났다.

이는 대부분의 외국인근로자들이 사이버원격교육에 대한 선호도가 높은 것으로 사이버원격교육이 활성화되기 위해서는 컴퓨터 제반시설의 지원 및 사용능력에 대한 교육도 같이 제공되어야 할 것이다.

<표 IV-81> 원격교육 선호도(국가·학력별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 선호도			전체	
	우편원격교육	사이버 원격교육	별 차이 없다		
국가	베트남	27 (16.1)	115 (68.5)	26 (15.5)	168 (100.0)
	스리랑카	12 (13.5)	60 (67.4)	17 (19.1)	89 (100.0)
	태국	2 (2.7)	43 (58.9)	28 (38.4)	73 (100.0)
	인도네시아	5 (7.0)	51 (71.8)	15 (21.1)	71 (100.0)
	우즈베키스탄	4 (14.8)	16 (59.3)	7 (25.9)	27 (100.0)
	몽골	2 (15.4)	7 (53.8)	4 (30.8)	13 (100.0)
	전체	52 (11.8)	292 (66.2)	97 (22.0)	441 (100.0)
	학력	초졸	-	8 (61.5)	5 (38.5)
중졸		4 (6.7)	32 (53.3)	24 (40.0)	60 (100.0)
고졸		29 (13.6)	147 (69.0)	37 (17.4)	213 (100.0)
전문대졸		13 (12.0)	74 (68.5)	21 (19.4)	108 (100.0)
대졸이상		4 (13.8)	17 (58.6)	8 (27.6)	29 (100.0)
전체		50 (11.8)	278 (65.7)	95 (22.5)	423 (100.0)

컴퓨터 활용능력에 따른 원격훈련 선호도는 유의한 차이가 나타나지 않았다. 컴퓨터를 사용할 수 있는 근로자들에게서 사이버원격교육에 대한 선호도가 높게 나타났으며, 컴퓨터를 사용하지 못하는 근로자들은 컴퓨터를 사용할 수 있는 근로자에 비하여 상대적으로 우편원격교육에 대한 선호도가 높았다.

본국에서의 원격교육 참여 경험에 따른 원격교육 선호도는 유의한 차이가 나타났다($X^2=21.845^{(a)}$, $p<.01$). 사이버원격 참여경험이 있는 근로자들은 다른 사람들에 비하여 상대적으로 사이버원격교육에 대하여 선호도가 더 높았으며, 우편원격 참여경험이 있는 사람은 다른 사람들에 비해 우편원격교육 선호 비율이 높았다.

<표 IV-82> 원격교육 선호도(컴퓨터 활용능력 · 원격 참여 경험별)

(단위: 명, %)

구분	원격교육 선호도			전체	
	우편 원격교육	사이버 원격교육	별 차이 없다		
컴퓨터 활용 능력	전혀 사용 못함	16 (20.0)	44 (55.0)	20 (25.0)	80 (100.0)
	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	28 (11.1)	173 (68.4)	52 (20.6)	253 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	6 (6.8)	62 (70.5)	20 (22.7)	88 (100.0)
	전체	50 (11.9)	279 (66.3)	92 (21.9)	421 (100.0)
원격 참여 경험	우편원격참여	14 (22.6)	30 (48.4)	18 (29.0)	62 (100.0)
	사이버원격참여	5 (6.8)	62 (83.8)	7 (9.5)	74 (100.0)
	경험 없음	26 (10.5)	164 (66.1)	58 (23.4)	248 (100.0)
	둘 다 참여	3 (9.1)	22 (66.7)	8 (24.2)	33 (100.0)
	전체	48 (11.5)	278 (66.7)	91 (21.8)	417 (100.0)

러. 온라인 소식지 희망 여부

한국의 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 담은 소식지를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공할 경우, 소식지를 희망한다는 응답자가 95.5%로 대부분이 소식지를 받기 원하는 것으로 나타났다.

국가, 학력, 컴퓨터 활용능력이나 원격교육 참여경험에 상관없이 모두 온라인 소식지를 희망한다는 응답이 대부분인 것으로 나타났다. 이는 외국인근로자의 대부분이 온라인으로 제공되는 정보에 대하여 상당히 우호적인 반응을 나타내는 것으로, 컴퓨터를 사용하여 인터넷이나 전자우편을 이용한다면 외국인근로자들이 한국생활의 적응에 필요한 정보 접근이 매우 용이할 것으로 보인다.

<표 IV-83> 온라인 소식지 수신 희망 여부

(단위: 명, %)

구분	온라인 소식지 희망여부		전체	
	예	아니오		
국가	베트남	161 (93.6)	11 (6.4)	172 (100.0)
	스리랑카	84 (96.6)	3 (3.4)	87 (100.0)
	태국	69 (100.0)	-	69 (100.0)
	인도네시아	67 (94.4)	4 (5.6)	71 (100.0)
	우즈베키스탄	26 (100.0)	-	26 (100.0)
	몽골	15 (88.2)	2 (11.8)	17 (100.0)
	전체	422 (95.5)	20 (4.5)	442 (100.0)
	학력	초졸	12 (92.3)	1 (7.7)
중졸		56 (91.8)	5 (8.2)	61 (100.0)
고졸		204 (95.3)	10 (4.7)	214 (100.0)
전문대졸		105 (97.2)	3 (2.8)	108 (100.0)
대졸이상		29 (96.7)	1 (3.3)	30 (100.0)
전체		406 (95.3)	20 (4.7)	426 (100.0)

<표 계속>

구분	온라인 소식지 희망여부		전체	
	예	아니오		
전혀 사용 못함	73 (93.6)	5 (6.4)	78 (100.0)	
컴퓨터 활용능력	컴퓨터 사용하고 인터넷, 전자우편 사용	245 (97.2)	7 (2.8)	252 (100.0)
	컴퓨터 사용하나 인터넷, 전자우편 사용 안 함	84 (92.3)	7 (7.7)	91 (100.0)
전체	402 (95.5)	19 (4.5)	421 (100.0)	
원격 참여 경험	우편원격참여	62 (98.4)	1 (1.6)	63 (100.0)
	사이버원격참여	70 (94.6)	4 (5.4)	74 (100.0)
	경험 없음	241 (96.0)	10 (4.0)	251 (100.0)
	둘 다 참여	29 (96.7)	1 (3.3)	30 (100.0)
	전체	402 (96.2)	16 (3.8)	418 (100.0)

며. 사전교육·취업교육·외국인근로자지원센터 교육 구성요소에 대한 중 요도와 만족도 비교

입국 전 본국에서 제공되었던 사전교육과 한국에서의 취업교육, 그리고 외국인근로자지원센터에서 제공되는 교육의 구성요소들에 대한 중요도 인식과 만족도가 얼마나 차이가 있는지 살펴본 결과는 다음과 같다.

교육에 필요한 모든 구성요소에 있어 외국인근로자지원센터에서 제공하는 교육을 가장 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. ‘교육내용’, ‘강사’에 대한 중요도는 외국인근로자지원센터 교육 다음으로 사전교육, 취업교육 순으로 높았으나, ‘교육방법’, ‘교육시설’, ‘행정지원 및 서비스’, ‘교육시설’에 대한 중요도는 외국인근로자지원센터 다음으로 취업교육, 사전교육 순으로 높게 나타났다(<표 IV-84> 참조).

중요도 인식과 마찬가지로 만족도 또한 모든 교육구성 요소에 있어 외국인근로자지원센터에서 제공하는 교육에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 그 다음은 취업교육이었으며, 본국에서 제공되었던 사전교육에 대한 만족도는 모든 교육구성 요소에서 가장 낮았다.

<표 IV-84> 사전교육·취업교육·외국인근로자지원센터 교육 구성요소에 대한 중요도와 만족도 비교

(단위: 점)

교육구성 요소	중요도			만족도		
	사전교육	취업교육	외국인 근로자 지원센터	사전교육	취업교육	외국인 근로자 지원센터
교육내용	3.98	3.96	4.02	3.47	3.48	3.66
강사	4.11	4.07	4.12	3.60	3.68	3.80
교육방법	3.99	4.06	4.13	3.51	3.58	3.77
교재 및 보조자료	4.05	4.05	4.09	3.47	3.56	3.73
교육시설	3.89	3.98	4.03	3.38	3.60	3.77
행정지원 및 서비스	3.81	3.89	4.05	3.33	3.62	3.77
교육기간	3.96	4.00	4.01	3.46	3.48	3.71

3. 시사점

외국인지원센터에서 교육을 받은 근로자들을 대상으로 조사한 결과 송출 국가에서 실시한 사전교육에서 내용의 필요도와 이해도는 차이가 나타났으며, 그 중에서 특히 한국어 과목에 대해 필요성을 높게 인식하였지만 사전교육에서 이루어지는 교육은 충분하지 못하는 것으로 나타났다. 또한 근로자들이 사전교육 시 강사와 교육교재가 나라별로 차이가 나타나며, 교육의 효과에서도 상이한 결과가 존재할 수 있어 향후 국내 취업교육과 직장생활에 적지 않은 영향을 줄 수 있을 것으로 보인다. 사전교육에 열심히 참여했던 근로자들이 국내취업교육에서도 적극적인 태도를 보여, 사전교육과 국내 취업

교육 간의 연계성을 확보하는 것이 보다 효율적인 교육효과를 발휘하는 방안이라고 할 수 있다.

취업교육에 있어 충실도가 높았던 태국, 베트남, 스리랑카 출신 근로자들이 만족도가 높게 나타났다. 이는 적극적인 교육참여가 만족한 교육효과를 가져온다고 볼 수 있어 다양한 교육방법과 교재개발을 통하여 외국인근로자들의 향후 직장생활 시 교육에 있어 적극적인 참여 유도가 필요함을 시사한다. 이를 위해서는 중요성 인식이 높았던 강사에 대한 질을 확보하고, 외국인 근로자들이 잘 이해할 수 있도록 현지어가 가능한 강사확보와 현지어로 개발된 교재 보급의 활성화가 이루어져야 할 것이다.

사전교육과 취업교육에서의 교육내용의 차이가 가장 많이 나타난 과목은 한국어로 지적되었는데, 이는 사전교육 시 현지인 한국어 강사들의 교육의 질 차이가 있는 것으로 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 강사교습이 필요하겠다. 외국인근로자들은 교육정보에 대하여 지인으로부터 얻는 경우가 과반수 정도로 교육 참여의 기회를 높이기 위해서는 다양한 채널을 통한 적극적인 교육정보의 제공이 필요하며, 향후 직장생활에서의 교육수강 참여 시 시간과 공간상의 어려움이 지적되어 이에 대한 방안으로 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입이 적극적으로 이루어져야 할 것이다. 또한 컴퓨터 활용능력이 향후 원격교육의 참여도에 영향을 미친다고 볼 수 있어 원격교육의 활성화를 위해서는 컴퓨터 제반시설의 지원 및 사용능력에 대한 교육도 같이 제공되어야 할 것이다.

제4절 사업주 의견 및 요구 분석

1. 일반 특성

외국인근로자를 고용하는 사업주 요구조사에 총 632개 사업장이 응답하였다.

사업주 요구조사에 응답한 사업장을 업종별로 살펴보면, 제조업이 81.2% (501개 사업장)로 주를 이루고 있으며, 농축산업(76개 사업장, 12.3%), 건설업(14개 사업장, 2.2%), 서비스업(14개 사업장, 2.2%) 순으로 조사되었다.

현재 고용하고 있는 외국인근로자 수는 평균 7.1명으로 조사되었고, 응답 사업장의 75.6%(425개 사업장)가 1명~9명 정도 고용하고 있는 것으로 나타났다.

외국인근로자를 고용한 기간은 평균 3.5년으로 나타났고, 사업장 내에서 외국인근로자를 위해 컴퓨터를 사용할 수 있게 배치한 사업장은 62%(392개 사업장)로 높게 나타났다.

원격교육 참여경험에 대해 응답 사업장의 77.8%(469개 사업장)가 경험이 없는 것으로 나타났다. 원격교육에 참여한 경험이 있는 사업장은 우편원격교육(44개 사업장, 7.3%)보다 사이버원격교육(58개 사업장, 9.6%)을 상대적으로 많이 경험한 것으로 조사되었고, 사이버 및 우편원격교육 모두를 경험한 사업장도 5.3%(32개 사업장)로 나타났다(<표 IV-85> 참조).

<표 IV-85> 외국인근로자 고용 사업장의 일반적인 특성

(단위: 개소, %)

구분		N	비율
업종	제조업	501	81.2
	건설업	14	2.3
	농축산업	76	12.3
	어업	14	2.3
	서비스업	6	1.0
	기타	6	1.0
	전체	617	100.0
외국인근로자 수	1명~2명	109	19.4
	3명~4명	120	21.4
	5명~9명	196	34.9
	10명 이상	137	24.4
	전체	562	100.0
	사업장당 평균 외국인근로자 수		7.1명
외국인근로자 고용기간	1년 이하	174	30.5
	2년 이상~3년 미만	186	32.6
	3년 이상	210	36.8
	전체	570	100.0
	사업장당 평균 외국인근로자 종사기간		3.5년
사업장 내 컴퓨터 사용 가능 여부	예	392	64.3
	아니오	218	35.7
	전체	610	100.0
원격교육 참여경험 여부	우편원격교육	44	7.3
	사이버원격교육	58	9.6
	경험 없음	469	77.8
	모두 참여	32	5.3
	전체	603	100.0

2. 조사결과

가. 지속적인 교육 필요도

외국인근로자가 한국직장생활에 적응하기 위하여 사업장에 배치된 이후에도 지속적인 교육이 제공되어야 하는가에 대해서는 응답 사업장의 42.1%(264개 사업장)가 '필요하다'고 응답하였고, 24.4%(153개 사업장)가 '매우 필요하다'고 응답하였다. 필요 정도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균은 3.74점으로 취업 이후 교육에 대한 필요성에 따른 요구가 다소 높은 편으로 나타났다.

이를 업종별로 살펴볼 경우, 건설업은 '매우 필요하다'가 가장 많았으나, 나머지 제조업, 농축산업, 어업, 서비스업에서는 '필요하다'는 응답이 가장 많아 건설업 고용주의 경우 외국인근로자들에 대한 교육훈련의 필요도가 상당히 높은 것으로 나타났다.

종업원 수에 따른 교육훈련 필요도는 종업원 수에 관계없이 '필요한 편이다'라는 응답이 가장 많았고, 고용기간에 따라서도 역시, 기간과는 무관하게 '필요한 편이다'라는 응답이 가장 많았다.

<표 IV-86> 지속적인 교육훈련 필요도(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	외국인근로자 교육훈련 필요도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 필요 하다	필요한 편이다	보통 이다	필요 하지 않다	전혀 필요하지 않다			
업종	제조업	119 (23.8)	213 (42.7)	101 (20.2)	52 (10.4)	14 (2.8)	499 (100.0)	3.74
	건설업	5 (38.5)	4 (30.8)	2 (15.4)	2 (15.4)	-	13 (100.0)	3.92
	농축산업	22 (%)	28 (36.8)	14 (18.4)	8 (10.5)	4 (5.3)	76 (100.0)	3.74
	어업	2 (15.4)	7 (53.8)	4 (30.8)	-	-	13 (100.0)	3.85
	서비스업	1 (16.7)	3 (50.0)	1 (16.7)	1 (16.7)	-	6 (100.0)	3.67
	기타	1 (16.7)	4 (66.7)	1 (16.7)	-	-	6 (100.0)	4.00
	전체	150 (24.5)	259 (42.3)	123 (20.1)	63 (10.3)	18 (2.9)	613 (100.0)	3.75
외국인 근로자 수	1명~2명	26 (24.1)	47 (43.5)	17 (15.7)	15 (13.9)	3 (2.8)	108 (100.0)	3.72
	3명~4명	21 (17.6)	52 (43.7)	31 (26.1)	12 (10.1)	3 (2.5)	119 (100.0)	3.64
	5명~9명	53 (27.2)	80 (41.0)	35 (17.9)	20 (10.3)	7 (3.6)	195 (100.0)	3.78
	10명 이상	36 (26.3)	54 (39.4)	31 (22.6)	12 (8.8)	4 (2.9)	137 (100.0)	3.77
	전체	136 (24.3)	233 (41.7)	114 (20.4)	59 (10.6)	17 (3.0)	559 (100.0)	3.74
고용 기간	1년 이하	42 (24.3)	76 (43.9)	36 (20.8)	16 (9.2)	3 (1.7)	173 (100.0)	4.01
	2년 이상~ 3년 미만	48 (25.8)	70 (37.6)	38 (20.4)	22 (11.8)	8 (4.3)	186 (100.0)	3.89
	3년 이상	48 (23.0)	92 (44.0)	42 (20.1)	21 (10.0)	6 (2.9)	209 (100.0)	3.94
	전체	138 (24.3)	238 (41.9)	116 (20.4)	59 (10.4)	17 (3.0)	568 (100.0)	3.95

나. 가장 필요한 교육영역

사업장 배치 이후, 외국인근로자에게 가장 필요한 교육영역에 있어서는 ‘한국어(505개 사업장, 56.0%)’, ‘한국문화(124개 사업장, 13.8%)’, ‘산업안전(149개 사업장, 16.5%)’ 순으로 나타났다.

업종별로 살펴볼 경우, 제조업과 어업은 ‘한국어’, ‘산업안전’ 순으로 응답하였고, 건설업과 서비스업은 ‘한국어’, ‘기능기술교육’, 농축산업은 ‘한국어’, ‘한국문화’ 순으로 응답하였다.

외국인종업원 수에 따라 살펴보면, 가장 필요한 교육으로 ‘한국어’를 꼽았고, 그 다음으로 3명 이상인 사업장은 ‘산업안전’을, 2명 이하인 사업장은 ‘한국문화’를 꼽았다.

고용기간별로 살펴보면, 기간에 관계없이 ‘한국어’가 가장 필요하다고 응답하였고, 그 다음은 ‘산업안전’으로 나타났다. 유길상(2007)의 조사에서도 취업교육 시 강화가 필요한 내용으로 한국어가 49.0%로 가장 높게 나타났으며 업체 규모가 클수록 한국어 강화에 대한 인식이 높은 것으로 나타났다.

이는 외국인근로자를 대상으로 실시한 취업교육생과 지원센터 교육생의 조사결과와 일치하는 것으로 고용주와 노동자 모두 한국어와 한국문화 등 한국생활 정착에 필요한 소양교육에 대한 중요도 인식이 높다고 볼 수 있다. 한국어와 한국문화는 향후 직장생활에서 실시하는 교육 과목선택에 있어서도 상당한 부분을 차지할 것으로 보이며, 이러한 과목에 대한 교재개발 및 교육방법의 다양화가 필요하다.

<표 IV-87> 필요 교육영역(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별 복수응답)

(단위: 개소, %)

구분	필요 교육영역							
	한국어	한국 문화	컴퓨터	기능 기술 교육	법률	산업 안전	전체	
업종	제조업	397 (55.1)	95 (13.2)	6 (0.8)	74 (10.3)	12 (1.7)	136 (18.9)	720 (100.0)
	건설업	12 (57.1)	2 (9.5)	1 (4.8)	6 (28.6)	-	-	21 (100.0)
	농축산업	61 (61.0)	20 (20.0)	-	9 (9.0)	4 (4.0)	6 (6.0)	100 (100.0)
	어업	13 (59.1)	1 (4.5)	-	2 (9.1)	2 (9.1)	4 (18.2)	22 (100.0)
	서비스업	6 (66.7)	-	-	2 (22.2)	-	1 (11.1)	9 (100.0)
	기타	5 (55.6)	2 (22.2)	2 (22.2)	-	-	-	9 (100.0)
	전체	494 (56.1)	120 (13.6)	9 (1.0)	93 (10.6)	18 (2.0)	147 (16.7)	881 (100.0)
외국인 근로자 수	1명~2명	85 (56.3)	28 (18.5)	3 (2.0)	13 (8.6)	4 (2.6)	18 (11.9)	151 (100.0)
	3명~4명	100 (57.8)	20 (11.6)	1 (0.6)	19 (11.0)	4 (2.3)	29 (16.8)	173 (100.0)
	5명~9명	162 (57.4)	33 (11.7)	2 (0.7)	38 (13.5)	5 (1.8)	42 (14.9)	282 (100.0)
	10명 이상	109 (55.3)	26 (13.2)	-	9 (4.6)	3 (1.5)	50 (25.4)	197 (100.0)
	전체	456 (56.8)	107 (13.3)	6 (0.7)	79 (9.8)	16 (2.0)	139 (17.3)	803 (100.0)
고용 기간	1년 이하	144 (53.9)	40 (15.0)	4 (1.5)	32 (12.0)	7 (2.6)	40 (15.0)	267 (100.0)
	2년 이상~ 3년 미만	147 (55.5)	38 (14.3)	1 (0.4)	25 (9.4)	5 (1.9)	49 (18.5)	265 (100.0)
	3년 이상	172 (60.1)	35 (12.2)	3 (1.0)	27 (9.4)	5 (1.7)	44 (15.4)	286 (100.0)
	전체	463 (56.6)	113 (13.8)	8 (1.0)	84 (10.3)	17 (2.1)	133 (16.3)	818 (100.0)

다. 사업장 배치 후 교육 참여 시 문제점 및 애로사항

외국인근로자의 사업장 배치 후, 교육에 참여하는 데 있어서 예상되는 문제점 또는 애로사항으로는 ‘근로자가 시간을 할애하기가 어려워서(291개 사업장, 34.7%)’, ‘교육사업장이 사업장에서 멀리 떨어질 경우 이동이 어려워서(233개 사업장, 27.8%)’ 순으로 응답하였고, 그 다음으로 ‘부정확한 정보 소통의 장이 되기 쉬어서(127개 사업장, 15.1%)’라고 응답하였다. 이는 교육 참여에 있어 시·공간적인 부분이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있어 이들 교육에 있어 원격교육을 도입할 경우 이러한 문제점을 해결할 수 있는 가능성이 엿보인다.

업종별로 살펴볼 경우, 제조업은 ‘근로자가 시간을 할애하기가 어려워서(252개 사업장, 36.5%)’를, 농축산업은 ‘교육기관이 사업장에서 멀리 떨어질 경우 이동이 어려워서(30개 사업장, 31.9%)’를 가장 큰 문제점으로 여기고 있는 것으로 나타났다. 또한 외국인근로자 수가 1~2명인 경우와, 고용기간이 1년 이하인 경우는 ‘교육기관이 사업장에서 멀리 떨어질 경우 이동이 어려워서’를, 그 외 경우는 ‘근로자가 시간을 할애하기가 어려워서’를 가장 큰 애로사항으로 꼽았다(<표 IV-88> 참조).

업종별로 교육참여에 따른 문제점이 제기되었으며 제조업은 근로시간의 문제점을, 농축산업은 사업장의 위치에 따른 이동의 문제점이 나타났다. 업종별 취업현황에서 제조업이 105,562명으로 가장 많았고, 다음으로 농축산업이 4,196명으로 많았으며(노동부, 2008), 이는 상당한 부분을 차지하고 있는 제조업과 농축산업 외국인근로자들의 시간과 공간상의 어려움을 해결하는 것이 교육 참여도를 향상시킬 수 있는 방안이라고 할 수 있으며, 이러한 대응방안으로 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입은 외국인근로자들의 교육훈련 참여에 상당한 기여를 할 것으로 보인다.

<표 IV-88> 사업장 배치 후 교육 참여 시 애로사항(업종·외국인근로자 수·고용기간별 복수응답)

(단위: 개소, %)

구분	사업장 배치 후 교육 참여 시 애로사항						전체	
	시간할애 어려워서	교육장파 떨어서	필요강좌 찾기가 어려워서	학습수준, 특성에 맞는 교육 찾기가 어려워서	신뢰할 만한 교육기관 찾기 어려워서	부정확한 정보소통 의 장이 되기 쉬어서		
업종	제조업	252 (36.5)	184 (26.7)	49 (7.1)	87 (12.6)	18 (2.6)	100 (14.5)	690 (100.0)
	건설업	5 (35.7)	5 (35.7)	-	3 (21.4)	1 (7.1)	-	14 (100.0)
	농축산업	22 (23.4)	30 (31.9)	7 (7.4)	9 (9.6)	5 (5.3)	21 (22.3)	94 (100.0)
	어업	7 (41.2)	5 (29.4)	1 (5.9)	1 (5.9)	-	3 (17.6)	17 (100.0)
	서비스업	2 (33.3)	3 (50.0)	1 (16.7)	-	-	-	6 (100.0)
	기타	-	2 (40.0)	-	3 (60.0)	-	-	5 (100.0)
	전체	288 (34.9)	229 (27.7)	58 (7.0)	103 (12.5)	24 (2.9)	124 (15.0)	826 (100.0)
	외국인 근로자 수	1명~2명	41 (30.1)	42 (30.9)	10 (7.4)	21 (15.4)	1 (0.7)	21 (15.4)
3명~4명		55 (35.3)	49 (31.4)	6 (3.8)	16 (10.3)	2 (1.3)	28 (17.9)	156 (100.0)
5명~9명		105 (37.1)	72 (25.4)	22 (7.8)	33 (11.7)	11 (3.9)	40 (14.1)	283 (100.0)
10명 이상		72 (38.7)	48 (25.8)	14 (7.5)	26 (14.0)	5 (2.7)	21 (11.3)	186 (100.0)
전체		273 (35.9)	211 (27.7)	52 (6.8)	96 (12.6)	19 (2.5)	110 (14.5)	761 (100.0)
고용 기간		1년 이하	64 (27.1)	73 (30.9)	17 (7.2)	39 (16.5)	7 (3.0)	36 (15.3)
	2년 이상~ 3년 미만	93 (37.2)	66 (26.4)	12 (4.8)	31 (12.4)	8 (3.2)	40 (16.0)	250 (100.0)
	3년 이상	111 (38.8)	78 (27.3)	25 (8.7)	26 (9.1)	7 (2.4)	39 (13.6)	286 (100.0)
	전체	268 (34.7)	217 (28.1)	54 (7.0)	96 (12.4)	22 (2.8)	115 (14.9)	772 (100.0)

라. 원격교육 참여 권장 의사

외국인근로자 대상 교육훈련에 있어 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 이루어지는 원격교육 도입 시 참여 의사를 살펴보았다. 응답 사업장의 43.5%(267개 사업장)가 '잘 참여 시키겠다'라고 응답하였으나, 참여에 있어 '원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이가 없을 것이다'라고 응답한 사업장 또한 38.8%(245개 사업장)로 나타나 원격교육 도입에 대한 실효성에 대한 의문을 가지고 있는 기업도 상당수 있는 것으로 나타났다.

이를 업종, 외국인근로자 수, 외국인 고용기간에 따라 살펴본 결과, '잘 참여 시키겠다'라고 응답한 사업장과 '원격교육이든 집합교육이든 별 차이 없다'라고 응답한 사업장 수는 큰 차이가 나지 않았다(<표 IV-89> 참조).

<표 IV-89> 원격교육 참여 권장 의사(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	원격교육 참여 권장 의사			전체	
	잘 참여 시킬 것임	참여시키지 않을 것임	원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같음		
업종	제조업	207 (42.2)	87 (17.7)	197 (40.1)	491 (100.0)
	건설업	5 (35.7)	3 (21.4)	6 (42.9)	14 (100.0)
	농축산업	39 (53.4)	6 (8.2)	28 (38.4)	73 (100.0)
	어업	4 (33.3)	3 (25.0)	5 (41.7)	12 (100.0)
	서비스업	3 (50.0)	1 (16.7)	2 (33.3)	6 (100.0)
	기타	4 (66.7)	1 (16.7)	1 (16.7)	6 (100.0)
	전체	262 (43.5)	101 (16.8)	239 (39.7)	602 (100.0)
외국인 근로자 수	1명~2명	47 (44.8)	16 (15.2)	42 (40.0)	105 (100.0)
	3명~4명	48 (42.1)	18 (15.8)	48 (42.1)	114 (100.0)
	5명~9명	89 (46.4)	23 (12.0)	80 (41.7)	192 (100.0)
	10명 이상	55 (40.4)	33 (24.3)	48 (35.3)	136 (100.0)
	전체	239 (43.7)	90 (16.5)	218 (39.9)	547 (100.0)
고용 기간	1년 이하	78 (45.9)	23 (13.5)	69 (40.6)	170 (100.0)
	2년 이상~ 3년 미만	74 (41.3)	34 (19.0)	71 (39.7)	179 (100.0)
	3년 이상	96 (46.2)	34 (16.3)	78 (37.5)	208 (100.0)
	전체	248 (44.5)	91 (16.3)	218 (39.1)	557 (100.0)

또한, 사업장 내에서의 컴퓨터 사용가능 여부에 따라 살펴본 결과, 사용할 수 있는 사업장에서는 ‘잘 참여 시키겠다’라는 응답이 가장 많은 반면, 사용할 수 없는 사업장에서는 ‘원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이가 없을 것이다’라는 응답이 더 많은 것으로 나타나, 컴퓨터 사용 가능 여부에 따라 원격교육 참여 권장 의사에 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2 = 10.815^{(a)}$, $p < .01$). 이는 사업장 내의 컴퓨터 제반시설 정도가 원격교육의 참여도에 영향을 미치는 것으로 이에 대한 정부차원의 지원도 수반되어야 할 것이다.

원격교육에 대한 경험 여부에 따라서는 사업주들이 사이버원격교육에 대한 경험이 있는 근로자들을 ‘잘 참여 시키겠다’라고 응답하여, 우편원격교육이나 비경험자들보다 참여 권장 의사가 높게 나타났다. 따라서 고용주들은 원격교육에 대한 경험이 있는 근로자들이 향후 실시될 원격교육에서도 참여도가 높을 것이라고 인식하였다(<표 IV-90> 참조).

<표 IV-90> 원격교육 참여 권장 의사(컴퓨터 사용·원격교육 경험별)

(단위: 개소, %)

구분	외국인근로자의 원격교육 참여의사			전체	
	잘 참여 시킬 것임	참여시키지 않을 것임	원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이 없을 것 같음		
컴퓨터 사용 가능 여부	예	185 (47.9)	63 (16.3)	138 (35.8)	386 (100.0)
	아니오	72 (34.4)	37 (17.7)	100 (47.8)	209 (100.0)
	전체	257 (43.2)	100 (16.8)	238 (40.0)	595 (100.0)
원격 교육 참여 경험	우편원격교육	17 (38.6)	8 (18.2)	19 (43.2)	44 (100.0)
	사이버 원격교육	35 (61.4)	5 (8.8)	17 (29.8)	57 (100.0)
	경험 없음	197 (43.0)	79 (17.2)	182 (39.7)	458 (100.0)
	모두 참여	11 (34.4)	7 (21.9)	14 (43.8)	32 (100.0)
	전체	260 (44.0)	99 (16.8)	232 (39.3)	591 (100.0)

마. 적합한 원격교육 방법

외국인근로자의 교육훈련에 있어 더 적합한 원격교육 방법에 관해서는 응답 사업장의 41.3%(256개 사업장)이 '우편원격교육'을 선택했고, 우편원격교육과 사이버(인터넷 교육) 교육이든 '별 차이가 없다'라고 응답한 사업장도 38.8%(245개 사업장)를 차지하고 있다. 사이버원격교육에 대해서는 29.5%(183개 사업장)만이 적합하다고 응답하여 아직 컴퓨터의 시설이 갖추어지지 않은 사업장에서는 사이버원격교육이라는 교육방법에 대하여 시설 구비 및 체반 비용에 따른 부담감을 가지고 있는 것으로 해석된다.

이를 업종, 외국인근로자 수, 외국인 고용기간에 따라 더 적합한 원격교육

방법을 살펴본 결과, ‘우편원격교육’이라고 응답한 사업장이 가장 많았고 ‘별 차이가 없다’라고 응답한 사업장 수에 비하여 차이가 크지 않았다.

<표 IV-91> 적합한 원격교육 방법(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	적합한 원격교육 방법			전체	
	우편원격교육	사이버원격교육	별 차이 없다		
업종	제조업	198 (40.1)	146 (29.6)	150 (30.4)	494 (100.0)
	건설업	6 (42.9)	4 (28.6)	4 (28.6)	14 (100.0)
	농축산업	29 (39.2)	24 (32.4)	21 (28.4)	74 (100.0)
	어업	10 (71.4)	1 (7.1)	3 (21.4)	14 (100.0)
	서비스업	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	6 (100.0)
	기타	3 (50.0)	3 (50.0)	-	6 (100.0)
	전체	249 (41.0)	180 (29.6)	179 (29.4)	608 (100.0)
외국인 근로자 수	1명~2명	42 (38.5)	30 (27.5)	37 (33.9)	109 (100.0)
	3명~4명	50 (42.4)	34 (28.8)	34 (28.8)	118 (100.0)
	5명~9명	76 (39.6)	63 (32.8)	53 (27.6)	192 (100.0)
	10명 이상	61 (44.9)	33 (24.3)	42 (30.9)	136 (100.0)
	전체	229 (41.3)	160 (28.8)	166 (29.9)	555 (100.0)
고용 기간	1년 이하	66 (38.6)	54 (31.6)	51 (29.8)	171 (100.0)
	2년 이상~ 3년 미만	78 (42.4)	54 (29.3)	52 (28.3)	184 (100.0)
	3년 이상	86 (41.7)	56 (27.2)	64 (31.1)	206 (100.0)
	전체	230 (41.0)	164 (29.2)	167 (29.8)	561 (100.0)

또한 사업장 내에서의 컴퓨터 사용 가능 여부에 따라 살펴본 결과, 적합한 원격교육에 대한 유의한 차이가 나타났다($\chi^2=35.162^{(a)}$, $p<.001$). 컴퓨터를 사용할 수 있는 사업장에서는 ‘사이버(인터넷)원격교육(145개 사업장, 37.5%)’이 ‘우편원격교육(140개 사업장, 36.2%)’보다 약간 더 많았고, 사용할 수 없는 사업장에서는 응답자의 50.0%(107개 사업장)가 ‘우편원격교육’이 더 적합한 교육방법이라고 응답했으며, ‘별 차이가 없다’라고 응답한 경우도 35.5%에 이르고 있다.

원격교육 참여경험에 따라 살펴본 결과, 적합한 원격교육에 대한 유의한 응답 차가 나타났다($\chi^2=12.803^{(a)}$, $p<.05$). 우편원격교육 및 모두 참여한 경우와 참여경험이 없는 사업장의 경우, ‘우편원격교육’을 선호한 반면, 사이버원격교육에 참여한 경험이 있는 사업장의 경우에는 ‘사이버(인터넷)원격교육’을 선호하는 것으로 나타났다(<표 IV-92> 참조).

<표 IV-92> 적합한 원격교육 방법(컴퓨터 사용·원격교육 경험별)

(단위: 개소, %)

구분	적합한 원격교육 방법			전체	
	우편 원격교육	사이버 원격교육	별 차이 없다		
컴퓨터 사용 가능 여부	예	140 (36.2)	145 (37.5)	102 (26.4)	387 (100.0)
	아니오	107 (50.0)	31 (14.5)	76 (35.5)	214 (100.0)
	전체	247 (41.1)	176 (29.3)	178 (29.6)	601 (100.0)
원격 교육 참여 경험	우편원격교육	21 (47.7)	11 (25.0)	12 (27.3)	44 (100.0)
	사이버원격교육	18 (31.6)	28 (49.1)	11 (19.3)	57 (100.0)
	경험 없음	193 (41.6)	127 (27.4)	144 (31.0)	464 (100.0)
	모두 참여	14 (43.8)	9 (28.1)	9 (28.1)	32 (100.0)
	전체	246 (41.2)	175 (29.3)	176 (29.5)	597 (100.0)

바. 공신력 있는 교육기관 정보 유무

외국인근로자가 한국에서 직장생활을 하면서 교육 받기를 희망할 때, 사업장 자체적으로 공신력 있는 교육기관에 대한 정보를 가지고 있는가에 대하여 살펴본 결과, 응답 사업장의 72.3%가 '아니오'라고 응답하였다.

이를 업종별로 살펴본 결과 유의한 차이가 나타났는데($\chi^2=17.819^{(a)}$, $p<.01$), 어업을 제외하고 모든 업종이 '아니오'를 응답한 경우가 많았다. 또한 외국인 종업원 수에 따라서도 차이가 있는 것으로 나타났으나($\chi^2=11.812^{(a)}$, $p<.01$) 고용기간에 따른 차이는 없는 것으로 나타났다(<표 IV-93> 참조).

<표 IV-93> 교육기관 정보(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	교육기관 정보		전체	
	예	아니오		
업종	제조업	122 (24.7)	372 (75.3)	494 (100.0)
	건설업	6 (42.9)	8 (57.1)	14 (100.0)
	농축산업	30 (41.1)	43 (58.9)	73 (100.0)
	어업	8 (61.5)	5 (38.5)	13 (100.0)
	서비스업	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100.0)
	기타	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100.0)
	전체	170 (28.1)	436 (71.9)	606 (100.0)
외국인 근로자 수	1명~2명	35 (32.7)	72 (67.3)	107 (100.0)
	3명~4명	25 (21.4)	92 (78.6)	117 (100.0)
	5명~9명	43 (22.5)	148 (77.5)	191 (100.0)
	10명 이상	50 (36.8)	86 (63.2)	136 (100.0)
	전체	153 (27.8)	398 (72.2)	551 (100.0)
고용 기간	1년 이하	45 (26.6)	124 (73.4)	169 (100.0)
	2년 이상~3년 미만	56 (30.4)	128 (69.6)	184 (100.0)
	3년 이상	56 (27.2)	150 (72.8)	206 (100.0)
	전체	157 (28.1)	402 (71.9)	559 (100.0)

사. 온라인 소식지 수신 권장 여부

외국인근로자가 한국 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공하게 될 경우, 외국인근로자에게 소식지 수신을 권하겠다고 응답한 사업장은 87.9%(544개 사업장)로, 외국인근로자 사용사업장들 또한 교육 정보가 필요하며 공신력 있는 교육기관들의 보다 적극적인 교육 및 생활정보에 대한 홍보가 필요한 것으로 보인다.

업종, 외국인근로자 수, 외국인근로자 고용기간에 따른 원격 소식지 수신 권장 여부에 대한 유의한 차이는 없는 것으로 나타났다(<표 IV-94> 참조).

<표 IV-94> 온라인 소식지 수신 권장 여부(업종·외국인근로자 수·고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	온라인 소식지 수신 권장 여부		전체	
	예	아니오		
업종	제조업	435 (88.2)	58 (11.8)	493 (100.0)
	건설업	14 (100.0)	-	14 (100.0)
	농축산업	63 (84.0)	12 (16.0)	75 (100.0)
	어업	12 (92.3)	1 (7.7)	13 (100.0)
	서비스업	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100.0)
	기타	5 (83.3)	1 (16.7)	6 (100.0)
	전체	534 (88.0)	73 (12.0)	607 (100.0)
	외국인 근로자 수	1명~2명	92 (85.2)	16 (14.8)
3명~4명		107 (91.5)	10 (8.5)	117 (100.0)
5명~9명		169 (88.5)	22 (11.5)	191 (100.0)
10명 이상		118 (86.8)	18 (13.2)	136 (100.0)
전체		486 (88.0)	66 (12.0)	552 (100.0)
고용 기간	1년 이하	152 (89.9)	17 (10.1)	169 (100.0)
	2년 이상~3년 미만	162 (88.5)	21 (11.5)	183 (100.0)
	3년 이상	181 (87.0)	27 (13.0)	208 (100.0)
	전체	495 (88.4)	65 (11.6)	560 (100.0)

사업장 내에서의 컴퓨터 사용 가능 여부에 따라 살펴본 결과, 온라인 소식지 수신 권장 여부에 유의한 차이가 나타났다($\chi^2=15.859^{(a)}$, $p<.001$). 사용이 가능한 곳과 사용이 가능하지 않은 곳 모두 원격 소식지 수신을 권하겠다고 응답하였으나, 컴퓨터 사용이 가능한 경우가 온라인 소식지 권장 의사가 더 컸다(<표 IV-95> 참조).

<표 IV-95> 컴퓨터 사용 가능 여부에 따른 온라인 소식지 수신 권장 여부

(단위: 개소, %)

구분	온라인 소식지 수신 권장 여부		전체	
	예	아니오		
컴퓨터 사용 가능 여부	예	354 (91.9)	31 (8.1)	385 (100.0)
	아니오	174 (80.9)	41 (19.1)	215 (100.0)
	전체	528 (88.0)	72 (12.0)	600 (100.0)

아. 사용자 교육 참여경험

외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시하는 사용자 교육에 참여한 경험이 있다고 응답한 사업장은 54.0%(335개 사업장)이며, 참여한 경험이 없다고 응답한 사업장은 46.0%(285개 기관)으로 나타났다. 이는 외국인근로자 인도 시 사용자 교육이 의무교육이 아니라 선택적으로 교육에 참여하기 때문이라 분석된다.

이에 대하여 업종, 외국인종업원 수, 고용기간에 따라 사용자 교육 참여 경험을 살펴본 결과, 외국인근로자 고용기간에 따라 교육 참여경험에 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=12.711^{(a)}$, $p<.01$). 외국인근로자 고용기간이 길수록 사용자 교육에 참여하겠다는 응답이 높게 나타났다(<표 IV-96> 참조).

<표 IV-96> 사용자 교육 참여 경험(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	사업주교육 참여 경험		전체	
	예	아니오		
업종	제조업	273 (55.0)	223 (45.0)	496 (100.0)
	건설업	10 (71.4)	4 (28.6)	14 (100.0)
	농축산업	39 (52.0)	36 (48.0)	75 (100.0)
	어업	5 (35.7)	9 (64.3)	14 (100.0)
	서비스업	2 (33.3)	4 (66.7)	6 (100.0)
	기타	3 (50.0)	3 (50.0)	6 (100.0)
	전체	332 (54.3)	279 (45.7)	611 (100.0)
	외국인 근로자 수	1명~2명	55 (51.4)	52 (48.6)
3명~4명		68 (57.1)	51 (42.9)	119 (100.0)
5명~9명		107 (55.2)	87 (44.8)	194 (100.0)
10명 이상		89 (65.4)	47 (34.6)	136 (100.0)
전체		319 (57.4)	237 (42.6)	556 (100.0)
고용 기간	1년 이하	79 (45.9)	93 (54.1%)	172 (100.0%)
	2년 이상~3년 미만	105 (56.8)	80 (43.2)	185 (100.0)
	3년 이상	134 (64.1)	75 (35.9)	209 (100.0)
	전체	318 (56.2)	248 (43.8)	566 (100.0)

자. 사용자 교육 필요성

외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시되고 있는 사업자 교육의 필요성에 대해서는 ‘필요한 편이다’라고 응답한 사업장이 44.8%(279개 사업장)로 가장 많으며, 응답 사업장의 약 60.0%가 사용자 교육의 필요성을 공감하고 있는 것으로 나타났다. 필요 정도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균은 3.62점으로 사업자 교육의 필요성이 다소 높은 것으로 조사되었다.

이를 업종별로 살펴보면, 건설업, 서비스업, 제조업 순으로 교육 필요성을 높게 인식하고 있었다. 또한, 외국인근로자를 많이 채용한 사업장일수록, 외국인근로자 고용기간이 짧을수록 사업주 교육 필요성 인식이 높았다(<표 IV-97> 참조).

<표 IV-97> 사업주교육 필요성(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	사업주교육 필요성					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 필요 하다	필요한 편이다	보통 이다	필요 하지 않다	전혀 필요하지 않다			
업종	제조업	68 (13.7)	228 (46.1)	157 (31.7)	31 (6.3)	11 (2.2)	495 (100.0)	3.63
	건설업	6 (42.9)	4 (28.6)	3 (21.4)	1 (7.1)	-	14 (100.0)	4.07
	농축산업	13 (17.1%)	31 (40.8)	15 (19.7)	13 (17.1)	4 (5.3)	76 (100.0)	3.47
	어업	2 (14.3)	8 (57.1)	1 (7.1)	-	3 (21.4)	14 (100.0)	3.43
	서비스업	2 (33.3)	-	4 (66.7)	-	-	6 (100.0)	3.67
	기타	2 (33.3)	4 (66.7)	-	-	-	6 (100.0)	4.33
	전체	93 (15.2)	275 (45.0)	180 (29.5)	45 (7.4)	18 (2.9)	611 (100.0)	3.62
외국인 근로자 수	1명~2명	15 (13.8)	51 (46.8)	27 (24.8)	11 (10.1)	5 (4.6)	109 (100.0)	3.55
	3명~4명	16 (13.3)	52 (43.3)	41 (34.2)	7 (5.8)	4 (3.3)	120 (100.0)	3.58
	5명~9명	27 (14.1)	83 (43.2)	63 (32.8)	14 (7.3)	5 (2.6)	192 (100.0)	3.59
	10명 이상	25 (18.4)	56 (41.2)	43 (31.6)	8 (5.9)	4 (2.9)	136 (100.0)	3.66
	전체	83 (14.9)	242 (43.4)	174 (31.2)	40 (7.2)	18 (3.2)	557 (100.0)	3.60
고용 기간	1년 이하	34 (19.9)	79 (46.2)	44 (25.7)	9 (5.3)	5 (2.9)	171 (100.0)	3.75
	2년 이상~3년 미만	28 (15.1)	80 (43.2)	59 (31.9)	13 (7.0)	5 (2.7)	185 (100.0)	3.61
	3년 이상	22 (10.6)	92 (44.2)	67 (32.2)	20 (9.6)	7 (3.4)	208 (100.0)	3.49
	전체	84 (14.9)	251 (44.5)	170 (30.1)	42 (7.4)	17 (3.0)	564 (100.0)	3.61

차. 사용자 교육 문제점 및 애로사항

사용자 교육의 필요성을 공감하나, 사업장들이 느끼는 사용자 교육의 문제점 및 애로사항으로 ‘교육 받을 시간을 할애하기가 어려워서(362개 사업장, 39.0%)’, ‘교육시간을 맞추기 어려워서(238개 사업장, 25.6%)’, ‘교육내용이 실질적으로 도움이 되지 않아서(166개소, 17.9%)’ 순으로 응답하였다. 이는 사용자 교육에 있어서도 시간적인 문제가 가장 큰 문제점으로 지적되며, 근로자들의 교육과 같이 원격교육 도입을 통해 이러한 문제점들을 해결할 수 있다고 보인다.

이를 업종별, 외국인종업원 수, 외국인 고용기간에 따라 사용자 교육 문제점 및 애로사항을 살펴본 결과 업종, 외국인종업원 수, 외국인 고용기간에 따라서는 차이가 없는 것으로 나타났고, 시간할애가 어려워서와 교육시간 맞추기가 어려워서 등 시간상의 문제점이 가장 크게 지적되었으며, 교육내용이 도움이 안 된다는 의견도 있어 사업주들의 요구를 반영하여 교육을 운영하는 것이 필요하겠다.

카. 사용자 교육 시 다루어져야 할 교육내용

사용자 교육에서 다루어져야 할 교육내용에 관해 조사한 결과, ‘고용허가제 등 제도전반에 대한 이해(267개 사업장, 27.5%)’, ‘외국인근로자와 관련한 정보, 상담, 지원 등이 필요할 때 활용할 수 있는 사업장 및 사이트 공유(234개 사업장, 24.1%)’, ‘외국인근로자 채용관련 행정적 절차(188개 사업장, 19.3%)’ 순으로 응답하였다.

이를 업종, 외국인종업원 수, 외국인 고용기간에 따라 살펴본 결과 차이가 나타나지 않았는데, 특히 건설업종에서 ‘고용허가제 등 제도전반에 대한 이해’의 교육내용에 대하여 요구가 높게 나타났다. 이는 유길상(2007)의 조사에

서 건설업이 고용허가제도 설명에 대한 강화의 요구가 가장 많이 나타나는 결과와 일치하는 것이다.

타. 원격교육 참여 의사

향후 '사용자 교육'이 교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 교육이 이루어지는 원격교육으로 제공될 경우, '더 잘 참여할 것이다'라고 응답한 사업장이 61.9%(379개 사업장)로 나타났고, '별 차이가 없다'라고 응답한 사업장이 25.7%(157개 사업장)로 나타났다. 이는 근로자들과 마찬가지로 사업주들 역시 원격교육에 대하여 긍정적인 태도를 보이는 것으로 향후 원격교육이 도입된다면 사업주와 근로자 모두 원격교육을 통한 직업능력의 향상을 도모할 수 있을 것이다.

이를 업종, 외국인종업원 수, 외국인 고용기간에 따라 살펴본 결과, 건설업, 제조업, 농축산업 순으로 참여 의사가 높게 나타났고, 외국인근로자를 5명~9명 채용한 사업장과 외국인 고용기간이 1년 이하인 사업장의 사용자 원격교육 참여 의사가 높은 것으로 나타났다(<표 IV-98> 참조).

<표 IV-98> 사용자 원격교육 실시 시 참여 의사(업종·외국인근로자 수·고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	사용자 원격교육 실시 시 참여 의사			전체	
	더 잘 참여할 것임	잘 참여하지 않을 것임	별 차이 없음		
업종	제조업	308 (62.9)	58 (11.8)	124 (25.3)	490 (100.0)
	건설업	10 (71.4)	1 (7.1)	3 (21.4)	14 (100.0)
	농축산업	50 (65.8)	10 (13.2)	16 (21.1)	76 (100.0)
	어업	3 (23.1)	6 (46.2)	4 (30.8)	13 (100.0)
	서비스업	3 (60.0)	-	2 (40.0)	5 (100.0)
	기타	2 (33.3)	1 (16.7)	3 (50.0)	6 (100.0)
	전체	376 (62.3)	76 (12.6)	152 (25.2)	604 (100.0)
외국인 근로자 수	1명~2명	69 (63.9)	14 (13.0)	25 (23.1)	108 (100.0)
	3명~4명	72 (62.1)	11 (9.5)	33 (28.4)	116 (100.0)
	5명~9명	123 (64.7)	17 (8.9)	50 (26.3)	190 (100.0)
	10명 이상	81 (59.6)	22 (16.2)	33 (24.3)	136 (100.0)
	전체	345 (62.7)	64 (11.6)	141 (25.6)	550 (100.0)
고용 기간	1년 이하	122 (70.5)	18 (10.4)	33 (19.1)	173 (100.0)
	2년 이상~3년 미만	108 (59.0)	25 (13.7)	50 (27.3)	183 (100.0)
	3년 이상	128 (63.4)	27 (13.4)	47 (23.3)	202 (100.0)
	전체	358 (64.2)	70 (12.5)	130 (23.3)	558 (100.0)

또한 사업장 내에서 컴퓨터 사용가능 여부에 따른 원격교육 참여 의사는 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=8.686^{(a)}$, $p<.05$). 컴퓨터 사용이 가능한 사업장이 그렇지 않은 사업장보다 사용자 원격교육 참여 의사가 더 높은 것으로 나타났다(<표 IV-99> 참조).

<표 IV-99> 컴퓨터 사용가능성에 따른 사용자 원격교육 실시 시 참여 의사

(단위: 개수, %)

구분	사용자 원격교육 실시 시 참여 의사			전체	
	더 잘 참여할 것임	잘 참여하지 않을 것임	별 차이 없음		
컴퓨터 사용가능 여부	예	255 (66.1)	45 (11.7)	86 (22.3)	386 (100.0)
	아니오	114 (54.0)	30 (14.2)	67 (31.8)	211 (100.0)
	전체	369 (61.8)	75 (12.6)	153 (25.6)	597 (100.0)

파. 사업주 교육 관련 온라인 소식지 필요도

외국인근로자 특성, 문화 등에 대한 이해를 도모하기 위하여 국내 사업주, 관리자 등을 대상으로 관련 교육, 정보서비스의 전자우편·인터넷(컴퓨터) 소식지 제공 필요도에 대해, 응답자의 49.8%(304개 사업장)가 '필요한 편이다'라고 응답하였고, '매우 필요하다'라고 응답한 사업장이 21.4%(131개 사업장)로 71.2%가 온라인 소식지를 필요로 하고 있는 것으로 나타났다. 필요 정도를 5점 만점으로 환산하여 살펴본 결과, 평균 3.83점으로 사용자 교육 관련 온라인 소식지 필요도가 높은 편으로 나타났다.

이를 업종별로 살펴본 결과, 건설업, 제조업, 농축산업 순으로 필요도를 높게 인식하는 것으로 나타났다. 또한, 외국인근로자 고용 수가 10명 이상인 경우와 고용기간이 1년 이하인 경우 필요도가 가장 높은 것으로 나타났다(<표 IV-100> 참조).

<표 IV-100> 온라인 소식지 필요도(업종 · 외국인근로자 수 · 고용기간별)

(단위: 개소, %)

구분	사업주 교육 관련 온라인 소식지 필요도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 필요 하다	필요한 편이다	보통 이다	필요 하지 않다	전혀 필요하지 않다			
업종	제조업	100 (20.3)	251 (51.0)	117 (23.8)	16 (3.3)	8 (1.6)	492 (100.0)	3.85
	건설업	3 (21.4)	8 (57.1)	1 (7.1)	2 (14.3)	-	14 (100.0)	3.86
	농축산업	19 (25.7)	33 (44.6)	12 (16.2)	4 (5.4)	6 (8.1)	74 (100.0)	3.74
	어업	3 (23.1)	7 (53.8)	2 (15.4)	-	1 (7.7)	13 (100.0)	3.85
	서비스업	-	2 (33.3)	4 (66.7)	-	-	6 (100.0)	3.33
	기타	3 (50.0)	2 (33.3)	1 (16.7)	-	-	6 (100.0)	4.33
	전체	128 (21.2)	303 (50.1)	137 (22.6)	22 (3.6)	15 (2.5)	605 (100.0)	3.84
외국인 근로자 수	1명~2명	23 (21.3)	52 (48.1)	27 (25.0)	3 (2.8)	3 (2.8)	108 (100.0)	3.82
	3명~4명	16 (13.9)	67 (58.3)	25 (21.7)	7 (6.1)	-	115 (100.0)	3.80
	5명~9명	46 (23.8)	89 (46.1)	45 (23.3)	7 (3.6)	6 (3.1)	193 (100.0)	3.84
	10명 이상	33 (24.3)	63 (46.3)	33 (24.3)	2 (1.5)	5 (3.7)	136 (100.0)	3.86
	전체	118 (21.4)	271 (49.1)	130 (23.6)	19 (3.4)	14 (2.5)	552 (100.0)	3.83
고용 기간	1년 이하	47 (27.6)	87 (51.2)	30 (17.6)	2 (1.2)	4 (2.4)	170 (100.0)	4.01
	2년 이상~ 3년 미만	33 (17.8)	94 (50.8)	46 (24.9)	7 (3.8)	5 (2.7)	185 (100.0)	3.77
	3년 이상	42 (20.6)	96 (47.1)	50 (24.5)	12 (5.9)	4 (2.0)	204 (100.0)	3.78
	전체	122 (21.8)	277 (49.6)	126 (22.5)	21 (3.8)	13 (2.3)	559 (100.0)	3.85

또한 사업장 내에서 컴퓨터 활용 여부에 따라 온라인 소식지 필요도는 유의한 차이가 있는 것으로 나타났다($\chi^2=31.505^{(a)}$, $p<.001$). 컴퓨터 사용이 가능한 곳에서는 ‘필요한 편이다(187개 사업장, 48.6%)’, ‘매우 필요한 편이다(105개 사업장, 27.3%)’ 순으로 응답하여 ‘필요하다’라고 응답한 경우가 75.9%를 차지하고 있으나, 사용할 수 없는 사업장에서는 ‘필요한 편이다(110개 사업장, 51.6%)’, ‘보통이다(60개 사업장, 28.2%)’ 순으로 응답하여 ‘필요하다’라고 응답한 경우가 62.4%를 차지하고 있었다. 이와 더불어 원격교육 참여경험에 따라 살펴본 결과, 유의한 차이가 나타났는데($\chi^2=21.690^{(a)}$, $p<.05$), 우편·사이버원격교육 참여경험이 있는 경우의 온라인 소식지 필요도가 높게 나타났다(<표 IV-101> 참조).

<표 IV-101> 온라인 소식지 필요도(컴퓨터 사용·원격교육 경험별)

(단위: 개소, %)

구분	사업주 교육 관련 온라인 소식지 필요도					전체	평균 (5점 만점)	
	매우 필요하다	필요한 편이다	보통이다	필요하지 않다	전혀 필요하지 않다			
컴퓨터 사용 가능 여부	예	105 (27.3)	187 (48.6)	76 (19.7)	13 (3.4)	4 (1.0)	385 (100.0)	3.98
	아니오	23 (10.8)	110 (51.6)	60 (28.2)	9 (4.2)	11 (5.2)	213 (100.0)	3.59
	전체	128 (21.4)	297 (49.7)	136 (22.7)	22 (3.7)	15 (2.5)	598 (100.0)	3.84
원격 교육 참여 경험	우편 원격교육	9 (20.9)	28 (65.1)	4 (9.3)	1 (2.3)	1 (2.3)	43 (100.0)	4.00
	사이버 원격교육	12 (21.4)	35 (62.5)	8 (14.3)	1 (1.8)	-	56 (100.0)	4.04
	경험 없음	103 (22.2)	218 (46.9)	115 (24.7)	15 (3.2)	14 (3.0)	465 (100.0)	3.82
	모두 참여	6 (18.8)	15 (46.9)	7 (21.9)	4 (12.5)	-	32 (100.0)	3.72
	전체	130 (21.8)	296 (49.7)	134 (22.5)	21 (3.5)	15 (2.5)	596 (100.0)	3.85

3. 시사점

외국인근로자를 사용하는 사업주를 대상으로 조사한 결과 외국인근로자가 한국직장생활에 적응하기 위하여 사업장에 배치된 이후에도 지속적인 교육의 제공이 필요하며, 그 교육영역에 있어서는 한국어와 한국문화에 대한 요구가 높아 사업주와 근로자 간의 의사소통의 문제점이 있다고 볼 수 있다. 이는 취업교육생과 지원센터 교육생의 조사결과와 일치하는 것으로 한국생활 정착에 필요한 소양교육에 대하여 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 사업장 배치 후 교육 참여에 있어 시·공간적인 부분이 가장 큰 문제점으로 지적되고 있어 시간과 공간의 제약이 없는 원격교육의 도입은 외국인근로자들의 교육훈련 참여에 상당한 기여를 할 것으로 보인다. 원격교육 도입 시 참여의사에 있어 많은 사업주들이 참여하겠다고 하였으나, 원격교육과 집합교육 간의 참여도 차이가 별로 없을 것이라고 응답한 사업주도 상당수 존재하는 것으로 나타나 원활한 원격교육을 도입을 위해서는 그 효과성에 대한 홍보가 이루어져야 하겠다. 또한 원격교육 도입 시 컴퓨터의 시설이 갖추어지지 않은 사업장에서는 사이버원격교육 실시로 인한 시설구비 및 제반비용에 대한 부담감을 가지고 있는 것으로 보였으며, 사업장 내의 컴퓨터 제반시설 정도가 원격교육의 참여도에 영향을 미치는 것을 감안할 때 이에 대한 정부 차원의 지원이 수반되어야 할 것이다.

외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시되고 있는 사업자 교육의 필요성은 상당히 인식하고 있었으나, 시간적인 문제가 지적되고 있어 사용자 교육에 있어서도 근로자 교육과 같이 원격교육의 도입을 통해 이러한 문제점들을 해결해 나갈 수 있을 것이다. 또한 근로자들과 마찬가지로 사업주들 역시 원격교육에 대한 긍정적인 태도를 보여 사업주와 근로자 모두 원격교육을 통한 직업능력의 향상을 도모할 수 있을 것이다.

제5절 요약 및 시사점

1. 취업교육생 측면

가. 사전교육 내용 및 구성요소의 중요성 인식 대비 낮은 이해도와 만족도

본국에서 실시한 사전교육에서 취업교육생의 63.7%가 충실하게 참여했다고 응답하였으며, 54.5%가 매우 만족한다고 하였다. 사전교육에 있어 교육내용의 중요도와 이해도의 차이를 살펴보면, ‘한국어’, ‘산업안전’, ‘한국문화 이해’ 순서의 중요성 인식에 비하여 이해도가 낮은 것으로 조사되었다. 교육 구성요소에 있어서는 ‘교재’, ‘강사’, ‘교육내용’ 순으로 중요하다고 여기나 만족도는 낮았다. 사전교육을 받으면서 느낀 애로사항으로 ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서’, ‘예시자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육내용을 이해하기 어려워서’, ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’, ‘교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서’ 순으로 나타났다. 그리고 교육시간 및 교재에 대한 문제점이 큰 것으로 지적되고 있어 교육시간 조정과 보다 이해하기 쉬운 교재 개발 및 다양한 매체를 활용한 교육이 필요하다고 볼 수 있다.

나. 취업교육에 있어 충실한 참여도 대비 내용의 이해도 저하와 구성요소의 불만족

국내 취업교육에 있어서는 68.2%가 매우 충실하게 참여했다고 응답하였으며, 60.2%가 매우 만족한다고 하였다. 취업교육 내용에 있어 ‘산업안전’, ‘노동관계법’, ‘기초기능’ 순으로 중요하다고 응답하였고, ‘산업안전’을 제외한 모든 교육내용(한국어, 한국문화, 노동관계법, 고충처리, 기초기능, 전체 교육내용)에 대해 이해도보다 만족도가 높게 나타났다. 또한 취업교육 구성요소에

있어 ‘강사’ 및 ‘교육시설’, ‘교육방법’, ‘교재’ 순으로 중요하게 인식하였으며, 만족도는 ‘교육시설’, ‘강사’, ‘행정지원 및 서비스’ 순으로 높았고, ‘교육기간’, ‘교재’, ‘교육내용’ 순으로 중요도에 비해 만족도는 상대적으로 낮았다. 취업교육을 받으면서, 입국 전 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확했던 내용에서는 응답자의 49.2%가 ‘없다’라고 응답하였으나, 잘못된 내용이 있다고 응답한 경우에는 ‘한국어’, ‘고충처리’, ‘노동관계법’ 순으로 나타났다. 송출국가의 사전교육에서 한국어 교육이 대부분 현지인에 의해 이루어짐에 따른 부작용이 크게 나타났으며 이에 대한 개선 방안이 모색되어야 할 것이다.

다. 직장배치 후 교육훈련에 있어 원격교육의 도입 및 온라인 소식지 수신 수요 충족

한국에서 직장 배치 후에 교육훈련 기회가 있을 경우, 96.8%가 이를 활용할 의사가 있는 것으로 나타났다. 직장생활을 하면서 교육을 받게 될 때 예상되는 애로사항으로 ‘시간을 내기 어려울 것 같다’, ‘이동이 어렵다’라는 의견이 있었고, 이와 같은 문제점은 시·공간을 초월하는 맞춤형 교육인 원격교육을 도입할 때 해결될 수 있는 것으로 보인다. 가장 참여하고 싶은 교육 분야로는 ‘한국어’, ‘기능기술 교육’, ‘한국문화’ 순으로 나타나 국내 취업 시 가장 많은 어려움을 겪게 될 언어, 문화적응 문제 등에 대한 부담을 안고 있는 것으로 해석된다. 따라서 외국인근로자들이 이 분야에 대한 사전교육과 취업교육의 부족함을 향후 직장생활에서의 꾸준한 교육 참여를 통해 해소함으로써 순조롭게 국내에 적응할 수 있도록 지원해야 할 것이다.

원격교육이 제공될 경우 60.9%가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라고 응답한 반면, 21.3%는 ‘잘 참여하지 않게 될 것 같다’라고 응답하였다. 원격교육에 대한 참여를 유도하기 위하여 사전교육과 취업교육 시 원격교육에 대한 홍보와 참여방법에 대한 기본적인 소양교육도 함께 이루어져야 지속적인 교육 참여가 가능할 것이다. 응답자의 63.8%가 ‘사이버 원격교육’을 선호하였으며,

한국 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 담은 소식지를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공하게 될 경우, 소식지 수신을 희망하는 외국인근로자는 93.9%로 나타나 외국인근로자 대다수가 희망하고 있는 것으로 나타났다.

2. 외국인근로자지원센터 교육생 측면

가. 사전교육에 있어 한국어 교육에 대한 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 학습자 수준을 고려한 교재 제작 및 다양한 보조자료 활용

본국에서 실시한 사전교육에서 교육생의 63.4%가 충실하게 참여했다고 응답하였으며, 37.3%가 만족한다고 하였다. 사전교육에 있어 교육내용의 필요도와 이해도의 차이를 살펴보면, 한국어에 대한 필요도를 높게 인식하고 있으나, 실제로 이해 정도는 낮다고 할 수 있으며, 그 다음이 산업안전교육, 기초기능, 고용허가제, 한국문화 이해 순으로 필요도와 이해도 간의 차이가 나타났다. 외국인근로자들은 국내 취업 시 한국어에 대한 필요성을 높게 인식하지만 사전교육에서 이루어지는 교육은 충분하지 못하는 것으로 해석된다.

교육 구성요소들에 있어서는 교육내용, 강사, 교육방법, 교재 및 보조자료, 교육시설, 교육기간, 교육비용의 모든 구성요소에서 중요도에 비하여 만족도는 낮은 것으로 나타났다. 교재 및 보조자료에 대한 중요도는 높게 인식하고 있으나, 실제 만족 정도는 낮아 이에 대한 근로자들의 요구를 반영한 교재 개발 및 보급이 필요하다고 볼 수 있다. 또한 사전교육을 받으면서 느낀 애로사항으로 ‘교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여’, ‘예시 자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육내용을 이해하기 어려워서’, ‘교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서’, ‘교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서’ 순으로 나타났다. 이에 교육생들의 수준을 고려하고 이해를 도울 수 있는 교재 및 보조 교재 개발·보급되어야 할 것이다.

나. 취업교육 담당기관과 외국인근로자지원센터 간의 교육시스템 표준화

국내 취업교육에 있어서는 74.7%가 충실하게 참여했다고 응답하였으며, 64.3%가 만족한다고 하였다. 취업교육 내용에 있어 산업안전, 노동관계법, 고충처리, 기초기능 순으로 이해도는 높았으나, 실제 만족 정도는 낮게 나타났으며, 지원센터생은 취업교육생보다 교육 내용의 이해도가 더 낮은 것으로 조사되었다. 이는 취업교육기관별 편차가 존재하는 것으로 교육 이수생들의 교육수준 평준화에 저해된다고 볼 수 있으며, 이에 대한 해결 방안으로 교육 내용 및 방법에 대한 표준화를 시도함으로써 불합리성의 개선이 필요함을 시사한다.

구성요소에 있어서는 교육방법, 교육내용, 교육기간, 교재 및 보조자료, 강사, 교육시설, 행정지원 및 서비스 순으로 중요도를 높게 인식하고 있었으나, 실제 만족 정도는 낮았다. 또한 취업교육을 받으면서, 입국 전 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확했던 내용에서 ‘한국어’라고 응답한 비율이 22.3%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘없다’, ‘고충처리’, ‘노동관계법’, ‘산업안전’ 등의 순이었다. 사전교육 시 한국어를 현지인 강사들이 담당함에 따라 교육의 질 차이가 있는 것으로 이들에 대한 한국어의 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 강사교습 등이 필요하다.

다. 외국인근로자지원센터의 한국어 및 한국문화 교육강좌에 대한 수요 충족

외국인근로자지원센터의 교육강좌에 대한 정보는 54.9%가 동일 국적의 동료로부터 취득하고 있었으며, 취업교육기관과 고용안정센터를 통해서 얻는 경우도 있었다. 외국인근로자들의 교육정보에 대하여 지인으로부터 얻는 경우가 과반수 정도로 교육 참여의 기회를 높이기 위해서는 다양한 채널을 통한 적극적인 교육정보의 제공이 필요하다.

지원센터의 교육 강좌를 수강하는 주된 이유에 대해 한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위해 수강한다는 의견이 45.0%로 가장 많았다. 교육

강좌를 수강하면서 느끼는 가장 큰 애로사항에 대해 ‘시간을 내기 어려워서’가 가장 많았고, ‘사업장에서 멀리 떨어진 교육기관까지 이동하기 어려워서’, ‘학습 수준과 특성에 맞는 과정을 찾기 어려워서’ 순으로 응답하였다. 가장 참여하고 싶은 교육 분야에 대해 조사한 결과, ‘한국어·한국문화 관련 강좌’라고 응답한 비율이 49.8%로 가장 많았고, 그 다음이 ‘IT분야’, ‘산업 현장의 최신 기술을 익힐 수 있는 기능교육’, ‘법률 교육’, ‘사무경영 분야’, ‘산업안전 교육’ 순으로 나타났다. 이는 외국인근로자들이 한국어와 한국문화에 대한 지식이 국내 취업생활 적응에 있어 상당한 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 이들의 국내 정착을 위해서는 사전교육과 취업교육을 통해 한국어와 한국문화에 대해 좀 더 효율적인 교육을 제공해야 하며 향후 지속적인 교육 참여를 유도해야 할 것이다.

또한 교육 구성 요소에 있어서는 교육내용, 교육방법, 강사, 교재 및 보조자료, 행정지원 및 서비스, 교육기간, 교육시설의 순으로 중요도를 높게 인식하고 있었으나, 실제 만족 정도는 낮았다. 교육내용의 효과적인 전달과 의사소통을 위해서는 국제노동협력원에서와 같이 현지어가 가능한 강사를 채용하여 현지어로 제작된 교재를 활용하는 것이 바람직하다고 볼 수 있겠다.

라. 컴퓨터 활용 능력자 및 원격교육 참여경험자들의 원격교육에 대한 높은 참여의사

컴퓨터 활용능력이 뛰어난 근로자일수록 원격교육에 대한 참여의사가 높게 나타났으며, 사이버원격교육에 대한 선호도가 높게 나타났다. 컴퓨터를 사용하지 못하는 근로자들은 컴퓨터를 사용할 수 있는 근로자에 비하여 상대적으로 우편원격교육에 대한 선호도가 높았다. 이는 컴퓨터 활용능력이 향후 원격교육에 참여도에 영향을 미친다고 볼 수 있으며, 원격교육의 활성화를 위해서는 사전교육과 취업교육 시 원격교육에 필요한 기본소양 교육도 이루어져야 하겠다.

또한 원격교육 참여경험에 따라서는 우편원격교육 참여경험자들이 사이버

원격교육 참여경험자들과 우편, 사이버교육에 둘 다 참여한 경험이 있는 근로자들보다 원격교육에 대한 참여의사가 높았으며, 원격교육에 대한 참여경험이 없는 근로자들의 참여의사가 가장 낮은 것으로 나타났다. 사이버원격 참여경험이 있는 근로자들은 다른 사람들에 비하여 상대적으로 사이버원격교육에 대하여 선호도가 더 높았으며, 우편원격 참여경험이 있는 사람은 다른 사람들에 비해 우편원격교육 선호 비율이 높았다. 한국의 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 담은 소식지를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공할 경우, 응답자의 95.5%가 소식지를 받기 원하는 것으로 나타났다. 따라서 외국인근로자들을 위한 원격교육 도입 시 단기적으로는 직종별, 국적별, 근무지역 등의 특성을 반영하여 우편원격교육도 병행하는 것이 교육기회 제공 및 효과를 높일 수 있을 것이다.

마. 사전교육과 취업교육 대비 외국인근로자지원센터에서 제공하는 교육 구성요소에 대한 높은 중요도 인식 및 만족도

교육에 필요한 모든 구성요소에 있어 외국인근로자지원센터에서 제공하는 교육을 가장 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 교육내용, 강사에 대한 중요도는 외국인근로자지원센터 다음으로 사전교육, 취업교육 순으로 높았으나, 교육방법, 교육시설, 행정지원 및 서비스, 교육시설에 대한 중요도는 외국인근로자지원센터 다음으로 취업교육, 사전교육 순으로 높게 나타났다. 중요도 인식과 마찬가지로 만족도 또한 모든 교육구성 요소에 있어 외국인근로자지원센터에서 제공하는 교육에 대한 만족도가 가장 높게 나타났고, 그 다음은 취업교육이었으며, 본국에서 제공되었던 사전교육에 대한 만족도는 모든 교육구성 요소에서 가장 낮았다. 따라서 외국인근로자지원센터의 교육과정 설계 및 운영에서는 각국의 사전교육과 취업교육이 안고 있는 제한점과 상대적으로 낮은 효과성 등의 요인을 보완할 수 있도록 지원하여야 한다.

3. 사업주 측면

가. 외국인근로자들에 대한 한국어와 한국문화 교육훈련 실시 및 원격교육 도입을 위한 사업장의 제반시설 확충

외국인근로자가 한국직장생활에 적응하기 위하여 사업장에 배치된 이후, 지속적인 교육을 제공하는 것에 대해 응답 사업장의 42.1%가 '필요하다'고 응답하였고, 외국인근로자에게 가장 필요한 교육영역에 있어서는 '한국어', '한국문화', '산업안전' 순으로 나타났다. 이는 외국인근로자를 대상으로 실시한 취업교육생과 지원센터 교육생의 조사결과와 일치하는 것으로 고용주와 노동자 모두 한국어와 한국문화 등 한국생활 정착에 필요한 소양교육에 대한 중요도 인식이 높다고 볼 수 있다. 한국어와 한국문화는 향후 직장생활에서 실시하는 교육 과목선택에 있어서도 상당한 부분을 차지할 것으로 보이며, 이러한 과목에 대한 교재개발 및 교육방법의 다양화가 필요하다.

교육에 참여하는 데 있어서 예상되는 문제점 또는 애로사항으로는 '근로자가 시간을 할애하기가 어려워져서', '교육사업장이 사업장에서 멀리 떨어질 경우 이동이 어려워져서' 순으로 응답하였고, 외국인근로자 대상 교육훈련에 있어 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 이루어지는 원격교육을 도입 시 참여의사는 응답 사업장의 43.5%가 '잘 참여 시키겠다'라고 응답하였다. 상당한 부분을 차지하고 있는 제조업과 농축산업 외국인근로자들의 시간과 공간상의 어려움을 해결하는 것이 교육 참여도를 향상시킬 수 있는 방안이라고 할 수 있으며, 이러한 대응방안으로 시·공간의 제약이 없는 원격교육의 도입은 외국인근로자들의 교육훈련 참여에 상당한 기여를 할 것으로 보인다.

또한 사업장 내에서의 컴퓨터 사용가능 여부에 따라서는 사용할 수 있는 사업장에서는 '잘 참여 시키겠다'라고 응답을 많이 한 반면, 사용할 수 없는 사업장에서는 '원격교육이든 집합교육이든 참여도는 별 차이가 없을 것이다'라는 응답이 더 많은 것으로 나타났다. 이는 사업장 내의 컴퓨터 제반시설 정도가 원격교육의 참여도에 영향을 미치는 것으로 이에 대한 정부차원의 지

원도 수반되어야 할 것이다. 교육훈련에 있어 더 적합한 원격교육방법에 관해서는 응답 사업장의 41.3%이 ‘우편원격교육’을 선택했고, 우편원격교육이든 사이버(인터넷 교육) 교육이든 ‘별 차이가 없다’라고 응답한 사업장도 38.8%를 차지하였으며, 사이버원격교육에 대해서는 29.5%만이 적합하다고 응답하였다. 외국인근로자가 한국 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공하게 될 경우, 외국인근로자에게 소식지 수신을 권하겠다고 응답한 사업장은 87.9%로 나타났다.

나. 사업자 교육에 있어 새로운 교육방법 접근 및 다양한 정보 제공

외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시되고 있는 사업자 교육에 대해서는 응답 사업장의 약 60.0%가 사용자 교육의 필요성을 공감하고 있는 것으로 나타났다. 사용자 교육의 필요성을 공감하나, 사업장들이 느끼는 사용자 교육의 문제점 및 애로사항으로 ‘교육 받을 시간을 할애하기가 어려워서’, ‘교육시간을 맞추기 어려워서’, ‘교육내용이 실질적으로 도움이 되지 않아서’ 순으로 응답하였다. 향후, ‘사용자교육’이 교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 교육이 이루어지는 원격교육으로 제공될 경우, ‘더 잘 참여할 것이다’라고 응답한 사업장이 61.9%(379개 사업장)로 나타났다. 외국인근로자 특성, 문화 등에 대한 이해를 도모하기 위하여 국내 사업주, 관리자 등을 대상으로 관련 교육, 정보서비스가 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공되는 것이 필요한가에 대해서는, 응답 사업장의 71.2%가 원격으로 제공되는 사용자 관련 교육 및 기타 서비스를 필요로 하고 있는 것으로 나타났다. 이는 근로자들과 마찬가지로 사업주들 역시 원격교육에 대하여 긍정적인 태도를 보이는 것으로 향후 원격교육이 도입된다면 사업주와 근로자 모두 원격교육을 통한 직업능력의 향상을 도모할 수 있을 것이다.

직업능력개발에 대한 외국인근로자 및 사업주 요구 분석을 실시한 결과, 다음과 같은 시사점을 제시할 수 있다.

첫째, 사전교육 참여 시 나타나는 교육의 질 차이를 극복하기 위해서는 표준화된 교육매뉴얼 제공 및 강사에 대한 연수가 필요하다.

둘째, 사전교육과 국내 취업교육 및 향후 직장생활 시 참여하는 교육 간의 연계성을 확보할 수 있는 방안이 모색되어야 한다.

셋째, 외국인근로자 및 사용자 교육훈련 시 시간과 공간 제약에 비교적 자유로운 원격교육에 대하여 적극적인 도입이 필요하다. 원격교육 도입 시 단기적으로는 직종별, 국적별, 근무지역 등의 특성을 반영하여 우편원격교육과 인터넷원격교육을 병행하는 것이 교육기회 제고 및 효과를 증진시킬 수 있을 것이다.

넷째, 특히 인터넷 원격교육의 활성화를 위해서는 컴퓨터 제반시설의 지원 및 사용능력에 대한 교육이 필요하다.

제 5 장

외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안

지금까지 이 연구에서는 외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안을 모색하기 위하여 이론적, 실증적 접근을 시도하였다. 우선 2장에서는 고용허가제에서의 외국인근로자 직업능력개발제도의 의미를 탐색하였으며, 원격교육훈련 활용과 관련된 이슈 및 논의 사항들을 국내·외의 문헌 및 연구 자료 등의 분석을 통해 살펴보았다. 3장에서는 실제 직업능력개발제도 운영기관(사전교육, 취업교육, 사후지원 기관)을 대상으로 운영 현황, 문제점 및 개선 사항 등 실태 전반을 파악하기 위하여 사례 조사를 실시하여 그 주요 결과들을 제시하였다(전체 기관 대상으로 사례 조사가 실시되었음). 3장이 운영기관을 중심으로 한 실태 분석이었다고 한다면, 4장은 동 제도의 수요자 그룹이라고 할 수 있는 외국인근로자와 사용자(사용주)를 대상으로 한 요구 및 의견 분석이다. 외국인근로자에 대한 의견 조사는 교육 시점에 따라서 크게 취업교육생과 외국인근로자지원센터 교육생으로 구분하여 실시하였다. 전자는 한국에 입국하여 취업교육을 수료한 외국인근로자의 의견인 반면, 후자는 취업교육 수료 이후 한국에 정착하여 취업생활을 영위하면서 사후지원 교육을 받고 있는 외국인근로자지원센터의 교육생의 입장을 반영하고 있다고 볼 수 있다. 외국인근로자지원센터와 함께 사용자 입장에서의 요구와 의견을 파악하여 그 결과 및 시사점을 제시하였다.

이러한 연구 사업 수행 결과물을 토대로 5장에서는 외국인근로자 직업능

력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안을 제시하고자 한다. 이를 위하여 우선 외국인근로자 직업능력개발제도 전반에 대한 개선방향을 논의하고자 하며, 이러한 논의와의 연계선상에서 원격교육훈련 활용에 대한 정책방안을 제시하고자 한다. 이는 외국인근로자의 원격교육훈련은 궁극적으로 직업능력개발제도의 큰 틀 안에서 그 활용 방안을 모색하여야 하기 때문이며, 또한 원격교육훈련은 직업능력개발제도 전반의 개선을 통해 실제 도입이 가능하기 때문이기도 하다.

제1절 외국인근로자 직업능력개발 제도의 개선 방향

외국인근로자 직업능력개발 제도는 근본적으로 외국인력도입 정책과 밀접한 관련성을 맺고 있으며, 외국인력정책의 변천과정을 통해 직업능력개발 제도 또한 그 목적, 기능, 형태가 변화·발전되어야 한다. 산업연수생제도에서 고용허가제로의 전환은 단순히 노동시장 및 고용정책의 변화만을 의미하는 것이 아니며 직업능력개발제도의 기능과 역할의 변화를 수반한다. 고용허가제 도입으로 인하여 외국인근로자의 신분이 ‘연수생’에서 ‘근로자’로 전환되었으며 사용자들의 자율적 선택권을 보장하고 있다. 이러한 변화 속에서 직업능력개발 제도의 역할과 기능, 운영체제는 다음과 같이 탈바꿈 되어야 할 것이다.

<표 V-1> 산업연수생제도와 고용허가제도 비교

구 분		산업연수생제도	고용허가제도
외국인력 정책	자격	연수생	취업생
	인력 배정	강제 배정 시스템	사업주 자율적 선택
직업능력 개발제도	대상	연수생	근로자(및 사업주)
	초점	양성 훈련	향상 훈련
	특징	자율성	표준화/연계화/공유화
	사전 교육	송출국가 자체적으로 운영	한국정부의 표준 교육과정 및 교육지침에 의하여 운영
	취업 교육	업종별 단체에서 자체적으로 실시	국가 표준 적용 사전교육과의 연계화 필수
	사후 지원	업종별 단체 중심으로 인력관리 측면에서 사후관리 실시(민간/유상)	생활상담, 고충처리 외에 교육훈련(향상훈련) 관련 기능 강화(정부/무상)

1. 고용허가제에 부합하는 직업능력개발 제도 정립; 산업연수생 중심의 ‘양성’훈련에서 근로자 중심의 ‘향상’훈련으로의 기능 재정립

산업연수생제도에서의 직업능력개발제도의 의미가 ‘양성훈련’에 초점이 있다고 한다면, 고용허가제에서의 직업능력개발 제도는 ‘향상훈련’이 주가 되어야 한다. 즉 연수생을 대상으로 교육훈련을 실시하는 것이 아니고, 근로자의 신분을 가진 자에 대하여 교육훈련을 실시하는 만큼 이들 근로자가 가지고 있는 직업능력을 향상시키는 관점에서 제도가 추진되어야 할 것이다. 즉 외국인근로자가 이들의 직업생활에 필요한 기초능력을 갖춘 상태에서 한국에 입국하여야 할 것이며, 한국에서의 직업능력개발제도는 이들 근로자가 최소한의 직업능력을 갖추었다고 보고 이를 향상시키는 측면에서 접근해야 한다.

향상훈련에서의 접근은 현재의 외국인근로자 직업능력개발제도에서 ‘사후

지원' 영역이 그만큼 강화되어야 한다는 것을 의미하기도 한다. 이에 대해서는 뒷부분에서 다시 논의하도록 하겠다.

여기서 외국인근로자자의 대부분이 '단순인력'으로 유입되는 현 상황에서, 이들이 한국에 입국하기 전에 사전에 갖추어야 할 직업능력을 어디까지로 보느냐 또한 중요 고려 사항이 될 것이며, 동 연구 결과에 따르면 기본 능력은 주로 '의사소통 능력' 즉 한국어 및 한국문화에 대한 이해 능력으로 볼 수 있다.

2. 송출국가 사전교육의 내실화

위에서 제시한 바와 같이 외국인근로자 직업능력개발제도가 양성보다는 향상훈련에 초점이 맞추어지기 위해서는 송출국가의 사전교육 시스템 보완이 무엇보다도 중요하다. 앞서 외국인근로자의 직업기초능력의 중요한 부분이 의사소통능력이라고 지적한 바 있다. 한국어 등의 의사소통능력을 송출국가의 사전교육 시스템을 통해 보완하기 위해서는 한국어시험 제도가 내실 있게 운영된다는 전제하에 현행 사전교육의 교육과정, 교재의 개선이 이루어져야 할 것이다. 이를 구체적으로 살펴보면 다음과 같다.

가. 한국어시험 제도

현재 한국에 취업하기 위하여 외국인근로자들은 본국에서 한국어시험을 통과하여야 하며 시험 통과가 되면 한국 사업주와 고용계약을 맺을 수 있게 되고 고용계약이 이루어진 근로자는 본국에서 이루어지는 사전교육을 받게 되어 있다. 즉 현행 제도는 사전교육에 참여하기 위해서는 일정 수준의 한국어 실력을 갖추어야 하며 이는 한국어시험을 통해 변별된다는 것을 기본 전제로 함을 알 수 있다. 이런 가정하에서 사전교육이라 함은 한국어시험에 통과한 교육생을 대상으로 한국직장 생활적응에 필요한 실제적인 지식, 경험들을 공유함으로써 한국에 입국할 준비를 시키는 역할을 하게 된다. 즉 사전교육 이전에는 '한국어시험'을 중심으로 외국인근로자가 기초적인 학습행위를

하게 되는 데 반해, 사전교육에서는 기초 학습이 끝난 외국인근로자에게 실제적 적응 교육을 수행하게 되는 방식으로 구분할 수 있다. 연구 결과 송출 국가의 사전교육에 참여하는 교육생들의 한국어 능력은 기초 수준에 머무르는 경우가 많았으며, 일부 사전교육의 경우 한국 적응 교육에 강조점을 두기 보다는 한국어 기초교육을 다시 실시하는 경우가 있음을 확인할 수 있었다. 따라서 사전교육이 제대로 이루어지기 위해서는 한국어시험에 통과한 사람이 기초적인 한국어 능력을 갖춘 자로 볼 수 있다는 전제가 수반될 수 있도록 한국어시험 제도의 질 관리 및 발전을 위한 지속적인 관심과 투자가 중요하다.

나. 사전교육의 교육과정 및 교재·매체의 표준화

사전교육시스템은 외국인근로자의 한국생활 적응을 도울 수 있도록 현행 보다 실제적이며 구체적인 사례 중심의 교육내용 및 방법이 개선되어야 할 것이며, 이를 위해서는 무엇보다도 교육과정 및 교재·매체의 표준화가 필요하다.

노동부에서는 2008년 7월에 외국인력 도입기간 지체의 문제를 해소하기 위하여 기존 85시간의 사전교육시간을 45시간으로 축소시키는 개편 작업을 추진한 바 있다. 교육시간 축소는 그간 형식적으로 이루어져 왔던 ‘기능교육’을 축소시키는 방향에서 조정되었으며, 외국인근로자에게 가장 필요하다고 지적되고 있는 ‘한국어 교육’ 시간을 종전의 15시간에서 20시간으로 늘리는 방향에서 개선되었다. 기능교육과 같이 실효성을 담보해 낼 수 없는 교과목 시수는 과감하게 줄여 외국인력 도입기간을 단축시키고 한국어와 같은 직업 기초능력에 해당되는 과목의 시간을 늘린 측면은 매우 바람직하며 사전교육의 내실화에 기여할 것으로 보인다.

이와 같은 전체 시수의 조정과 함께 사전교육 전반에 대한 보완이 필요하다. 현재 노동부에서는 교육과정에 대하여 ‘교과목명’ 중심의 안을 제시하고는 있으나 각 교과목별로 구체적인 지침은 제공하지 못하고 있는 실정이다.

송출국가의 열악한 교육환경과 자원 등을 고려해 볼 때 한국 정부 차원에서 교과목에 대한 구체적이고 상세한 교육 프로파일을 제공할 필요가 있으며, 교육 프로파일에는 각 교과목별로 어떠한 교육내용을 다루어야 하며, 이에 필요한 교육방법, 평가방법 등을 포함함으로써 표준 지침서의 역할을 제공해야 할 것이다.

또한 상세한 교육과정 지침서와 함께 각국의 언어로 제작된 교재와 멀티미디어 자료 등이 제공될 필요가 있다. 교·강사의 한국어에 대한 이해 능력, 전문성이 확보되지 못한 현 상황에서 대부분의 국가에서 교·강사별로 각자 교육자료를 구성하여 수업에 활용하는 방식은 자칫 부정확하고 잘못된 교육내용을 전달할 수 있으며(외국인근로자 의견조사 결과 사전교육 교과목 중 ‘한국어’가 가장 부정확한 내용이 많은 것으로 확인되었음) 교육 효과를 떨어뜨릴 수 있다. 한국에 대한 정확한 정보와 지식이 담긴 교재 개발, 간접경험, 대리경험을 제공할 수 있는 멀티미디어 자료 개발을 한국 정부 차원에서 추진하고 이를 송출국가에 공유함으로써 사전교육의 질을 제고할 수 있으리라 본다.

근본적으로 볼 때 송출국가의 사전교육 시스템이 일정 수준의 교육역량을 확보하고 있다면 자율성을 부여하는 방식이 각국의 현실에 맞는 맞춤형 교육이 가능하다는 측면에서 볼 때 바람직할 수 있으나, 현재의 열악한 교육인프라에서는 한국 정부의 개입과 투자를 통해 최소 교육수준을 담보해 내는 것이 급선무라고 할 수 있다.

3. 사전교육-취업교육-사후지원 간의 유기적 연계체제 구축

외국인근로자 직업능력개발제도는 크게 사전교육, 취업교육, 사후지원 파트로 구분되어 있으며 각각의 역할을 수행해 나가고 있다. 각 파트별로 역할을 충실히 해 나가는 것도 의미 있지만 외국인근로자 직업능력개발제도의 큰 틀에서 각각의 역할을 재정립하고, 이들 간의 유기적 연계체제를 구축해 나가는 것 또한 필요하다. 이는 곧 각 파트를 어떻게 차별화시킬 것이며, 공통

분모를 갖고 연계해 나가야 할 부분이 무엇인지, 또한 각 파트 간의 역동적인 상호작용과 피드백이 가능할 수 있도록 어떻게 운영해 나가야 할 것인지와 관련되어 있다고 볼 수 있다.

가. 기관 간 정체성 및 역할 규명

우선 각 기관 간 역할 정립이 필요하다. 사전교육은 고용체결이 된 외국인 근로자가 한국취업생활에 필요한 구체적이며 실제적인 직업기초능력을 기르는 데 역점을 두어야 할 것이다(여기서 전제조건은 한국어시험 제도를 통해 외국인들의 한국어에 대한 기초교육은 이미 이루어진 상태에서 사전교육에 진입한다는 것임).

취업교육은 외국인근로자를 대상으로 한국취업생활에 대한 공신력 있는 정보, 지식들을 ‘안내’하는 역할이 주가 되어야 할 것이다. 교육내용은 한국 취업생활에 필수적인 정보들을 압축하여 교육을 시키는 것이 주가 되어야 할 것이며, 여기에는 한국생활을 처음 시작하는 근로자의 마음가짐 등을 담아내는 태도 교육이 병행되는 것이 이상적일 것으로 본다. 한국 취업생활에 필수적인 정보에는 다음의 내용들이 담겨져야 할 것이다; 제도상의 변화 등과 같이 송출국가에서 미처 다룰 수 없는 내용, 송출국가에서 부정확하게 배웠던 내용, 한국 생활에 필요한 주요 기관, 연락처 등의 생활정보 등¹⁵⁾이다.

사후지원 영역에서는 직장생활을 하고 있는 외국인근로자들을 대상으로 이들 근로자의 직업능력 ‘향상’을 위한 교육훈련 제공의 주된 기능과 역할을 담당하여야 할 것이다. 이러한 사후지원에서의 교육활동은 외국인근로자에게

15) 현재 취업교육에서의 업종별 특성화가 강조되고 있으며, 이에 외국인근로자의 업종에 따라 각기 다른 교육기관에서 교육을 받도록 되어 있다. 연구 결과, 2박 3일, 20시간이라는 짧은 교육 시간 내에 업종별 특성화까지 고려한 교육이 이루어지기는 쉽지 않을 것으로 보이며, 오히려 이보다는 한국생활, 직장생활 적응에 필요한 교육 내용을 압축하여 충실하게 전달하는 것이 더욱 중요할 것으로 보인다. 즉, 업종별 특성화보다는 교육의 내실화를 기하기 위하여 교육의 ‘표준화’에서 접근이 이루어져야 할 것이다. 따라서 현재와 같이 분산되어 교육이 이루어지고 있는 시스템에서 교육 내용을 어떻게 외국인근로자에게 필요한 내용으로 표준화하고, 일정 교육성과를 유지해 나갈 수 있을지에 관심을 가져야 할 것이며, 관련하여 정부 차원의 질 관리를 위한 모니터링, 평가 시스템을 운영해 나가야 할 것이다.

필요한 직업기초능력을 습득하게 해 주면서, 동시에 고용허가제의 문제점으로 지적되고 있는 불법체류를 방지하는 데 일조할 것으로 기대된다.

<표 V-2> 사전교육, 취업교육, 사후지원의 역할(기능) 비교

구 분	사전교육	취업교육	사후지원
대상	한국어시험을 통과하고 한국 사업주와 고용계약이 체결된 자	사전교육을 수료하고 한국 직장생활을 위하여 입국한 자	사전, 취업교육을 수료하고, 한국 직장생활을 하고 있는 근로자
시간	45시간	20시간	자율적 편성
기능(역할)	한국 취업생활에 필요한 실제적인 직업기초능력을 기르는 데 역점. 의사소통능력(한국어, 한국문화의 이해)가 중점	한국 취업생활에 필수적인 정보들을 압축하여 교육하며 공신력 있는 정보 안내. 한국 적응을 위한 태도교육 병행	근로자의 직업능력 '향상'을 위한 교육훈련 제공. (귀환 프로그램 제공 포함)
비고	한국 표준 교육과정 및 운영 지침 제공	한국 표준 교육과정 및 운영 지침 제공	센터별 자율적 운영

나. 교육요소 간의 연계 강화

각 파트 간의 유기적 연계를 위하여 교육요소 간의 연계 강화가 필요하다. 이와 같은 연계는 교육내용, 교·강사, 교재·매체, 평가시스템 측면에서 고려해 볼 수 있다. 연계 측면에서 특히 강조되는 파트는 교육과정이 거의 유사한 사전교육과 취업교육이 될 것이다.

첫째, 교육내용에 대한 연계부터 살펴보면 다음과 같다. 사전교육, 취업교육에서의 교육내용의 연계 강화를 위하여 각 교과목별로 표준지침 개발이 필

수적이다. 각 교과목별로 사전교육에서 다루어야 할 부분과 취업교육에서 다루어야 할 내용, 수준 등을 구분하여 주어야 할 것이며 이러한 표준지침을 통해 교육내용 간의 유기적인 연계가 가능할 것이다.

둘째, 교·강사 연계 부분이다. 현재 사전교육에서 가장 취약한 부분이 교·강사로 지적되었다. 특히, 한국어, 한국문화 이해와 관련하여 교·강사의 전문성 강화가 중요하며, 이와 관련하여 교육기관 간 자구책으로 운영되고 있는 것이 교·강사 순환제도이다. 즉, 한국 취업교육기관의 교·강사가 송출국가 사전교육 기관에 상주하면서 교과목의 전문성과 내실화를 꾀하는 한편, 해당 국가의 전반적인 문화, 환경, 학습자 특성 등에 대한 경험을 축적하여 한국에서의 취업교육 질을 높이는 역할을 하게 된다. 사전교육 교·강사가 한국 취업교육 기관에서 상주하는 것 역시 긍정적인 효과가 있을 것이다. 교·강사 연계는 이러한 교환교수제 방식이 고비용이며 규모적으로 제약이 있다는 측면에서 볼 때, 교·강사 연계 강화를 위하여 온라인상에 교·강사 사이트를 개설, 운영하여, 동일 교과목 교·강사 간의 질의와 응답, 협조 체제를 구축하는 것 또한 고려해 볼 필요가 있다.

셋째, 교재 및 멀티미디어 자료 연계 부분이다. 사전교육, 취업교육기관 간의 교육 연계를 위하여 교재와 멀티미디어 자료 측면에서의 연계가 고려되어야 하며, 이는 교재의 공동 활용을 의미하는 것은 아니다. 사전교육, 취업교육기관의 역할, 기능이 다른 만큼 교재를 공동 활용한다는 것은 부적합하며 공동 활용의 의미는 사전교육 기관 간, 취업교육기관 간의 범위에서 가능할 것이다. 연계 측면에서 볼 때는 공동 활용보다는 국가 단위에서 일관성 있게 개발하는 것이 초점이 될 것이다. 사전교육, 취업교육, 각각에서 필요한 부분을 조화롭게 가져가면서 교육적 측면에서 차별화해야 할 내용, 수준을 반영하는 방식으로 교재, 멀티미디어 자료가 개발된다고 한다면 교육 연계가 더욱 강화될 것이다.

넷째, 평가시스템 간의 연계 부분이다. 사전교육, 취업교육에서 활용하는 평가 문항, 내용, 시점 등을 연계하여, 사전교육에서의 평가 결과가 취업교육 시 반영될 수 있으며, 취업교육에서의 평가결과가 다시 사전교육 보완 부분

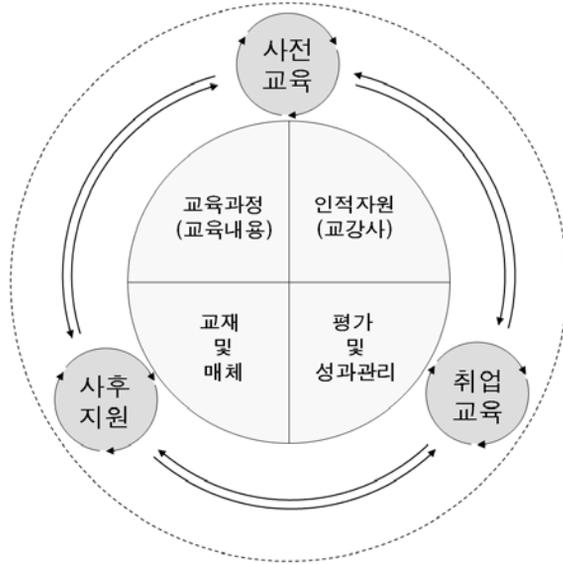
으로 피드백 될 필요가 있다.

다. 기관 간 상호작용·피드백 시스템 운영

교육기관 간의 역동적인 상호작용과 협조가 가능할 수 있도록 운영 체계를 보완해 나가야 한다. 사전교육과 취업교육은 특히 밀접한 연계 고리를 갖고 있으며, 상호 간의 보완관계가 있다고 할 수 있다. 취업교육의 효과성을 높이기 위해서는 사전교육에 대한 충분한 이해가 수반되어야 하며 사전교육을 적절하게 수행하기 위해서는 취업교육에 대한 이해가 동반되어야 한다. 그러나 사전교육은 송출국가에서 이루어지며 취업교육은 한국에서 이루어진다는 물리적 장벽을 고려해 볼 때, 이들 기관 간의 긴밀한 협조 체계를 구축한다는 것은 쉽지 않을 것이다. 그럼에도 불구하고, 온라인상의 커뮤니티를 구성하고, 이들이 커뮤니티를 통해 각 파트에서 이루어지고 있는 교육 현황과 문제점을 정례적으로 보고하도록 하고 이 내용을 서로 공유하면서 유관기관 간의 토론과 협조가 이루어지도록 제도를 구축할 수 있을 것이라고 본다. 특히 취업교육기관 입장에서 볼 때, 이러한 커뮤니티 시스템을 통해, 해당 차수의 교육생들과 관련한 특이 사항 및 교육 수준 등을 즉시에 파악하여 이를 취업교육에 반영한다는 측면에서 크게 도움이 될 것으로 보인다.

이와 같은 상호 피드백 시스템을 구조화하기 위해서는 이외에도 사전교육, 취업교육에서 활용하고 있는 각종 평가도구, 평가시스템을 일정 수준 표준화할 필요가 있다. 이들 평가시스템이 표준화, 연계화가 이루어진다고 한다면, 각 평가 결과가 다음에 이루어지는 교육부분에 반영될 수 있으며 이를 통해 교육의 효과성을 담보할 수 있다. 예컨대, 금번에 모 송출국가 사전교육의 만족도 또는 성취도 평가를 공유하게 되면, 이들 교육생에 대한 취업교육을 담당하는 기관에서는 평가결과를 통해 금번 교육생의 부족한 부분을 파악하고 이를 교육 내용에 즉각적으로 반영하여 교육생들의 교육의 만족도 및 효과성을 증진시킬 수 있다.

[그림 V-1] 사전교육-취업교육-사후지원 교육 요소 간 상호작용



4. 사후지원에서의 ‘교육’의 기능 강화

외국인력정책 문제점의 해결 방안으로 ‘직업능력개발 제도’를 고려할 수 있다. 기존의 소극적이며 수동적인 직업능력개발 제도에서 적극적이며 능동적인 형태의 제도를 운영함으로써, 고용허가제의 문제점으로 안고 있는 외국인근로자 불법체류를 방지하고 좀 더 인간적이며 내실 있는 인적활용이 가능할 수 있다. 이러한 직업능력개발 제도의 적극적 활용은 곧 현행 시스템에서의 ‘사후지원’ 강화, 더 구체적으로 표현하자면 ‘사후지원에서의 교육 기능 강화’를 의미한다.

앞서 지적한 바와 같이 외국인근로자 직업능력개발제도에서 사후지원 파트는 사전교육, 취업교육에 비하여 교육적 기능이 미흡하다고 볼 수 있다(현재는 주 기능이 상담, 통역에 치중되어 있음). 산업연수생제도에서 고용허가

제로의 정책 전환에 따라, 교육훈련의 대상이 ‘연수생’에서 ‘근로자’로 바뀌었으며, 따라서 한국에 입국한 근로자가 안정적인 직업생활을 영위해 나가면서 동시에 직업능력을 지속적으로 향상시켜 나갈 수 있도록 이들에 대한 교육훈련 지원이 이루어져야 한다. 이러한 ‘사후지원’의 역할이 현재 외국인근로자 지원센터를 중심으로 이루어지고 있으며, 사후지원의 성과는 궁극적으로 외국인근로자 개인 차원의 직업능력신장을 뛰어넘어 국가 차원에서 효과적인 인적자원 활용을 도모할 수 있다는 측면에서 그 의미가 크다고 할 수 있다.

가. 교육 역량과 전문성 확보

사후지원에서 외국인근로자에 대한 교육이 강화되기 위해서는, 첫째, 현 센터들의 교육에 대한 역량과 전문성이 확보되어야 한다. 교·강사들이 대부분 자원봉사로 이루어지는 현재의 시스템에 대한 개선이 급선무이며, 교육 과정 기획에서부터 운영, 평가에 이르기까지 좀 더 체계적인 접근이 필요하다. 즉 ‘교육’ 측면에서의 기능 강화를 위하여 센터에서의 인력, 운영 체제 등을 전환, 개편해 나가야 할 것이다.

나. 교육 기회 확대

외국인근로자지원센터의 교육기회 확대를 위한 노력이 제고되어야 한다. 교육기회 확대를 위해서는 첫째, 센터에서의 교육 시간, 배당, 규모를 늘려 나갈 필요가 있다. 둘째, 외국인근로자에 대한 적극적인 홍보와 인식 제고를 통해 더 많은 근로자가 교육에 참여할 수 있도록 유인하는 방법도 고려되어야 한다. 셋째, 지역별 센터 유무에 따라 외국인근로자 교육 기회 간의 격차가 발생되고 있으므로, 이를 치방할 수 있도록 원격교육훈련 등의 교육솔루션 등을 도입, 활용할 필요가 있다. 그러나 근본적으로 외국인근로자가 교육에 참여하고자 하는 동기 부여가 무엇보다도 중요할 것이며, 교육 기관에서 동기 부여를 위해 강구할 수 있는 전략은 이들 근로자가 필요로 하는 교육

과정을 개설하고, 교육방법 및 교육내용을 외국인근로자의 수준과 요구에 부합할 수 있도록 노력해야 할 것이다.

다. 맞춤형·개별화 교육을 통한 교육의 질 제고

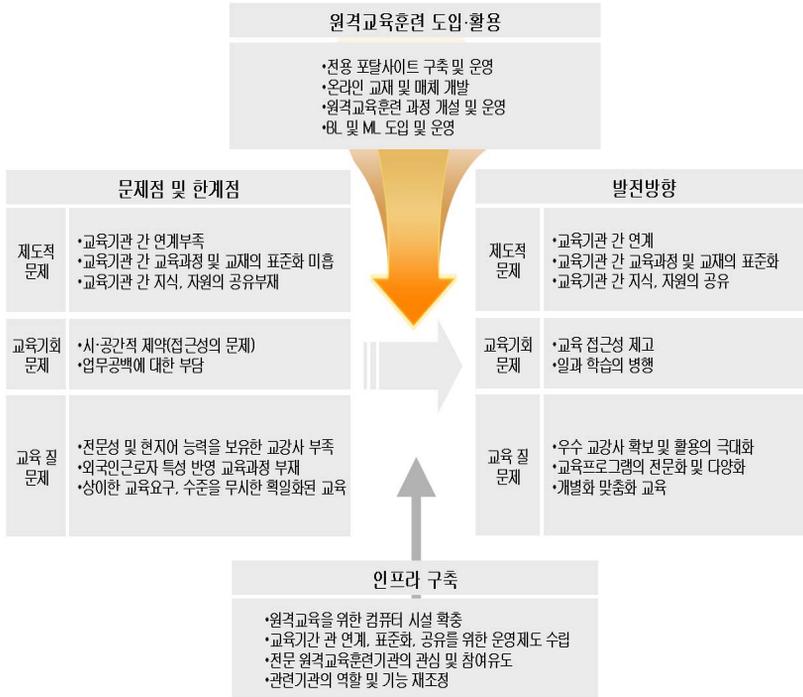
맞춤식·개별화 교육을 통한 교육의 질 제고가 이루어져야 한다. 서로 다른 국적과 직업을 갖고 있는 학습자를 한곳에 모아 집합교육을 실시하고 있는 현 상황에서는 교육생들의 언어, 지식수준이 다르기 때문에 전반적으로 교육의 내실화를 담보하기가 어렵다. 특히, 일을 해야 하는 이들 교육생들의 입장에서는 필요한 부분을 중심으로 맞춤형 교육을 선호하나 현재 센터에서 제공하는 교육은 천편일률적인 내용과 형식을 띠고 있는 것이 사실이다. 외국인근로자의 다각적인 특성을 고려할 수 있도록 맞춤형·개별화 교육을 적극 도입·활용할 경우 전반적인 교육의 질을 제고할 수 있을 것으로 기대된다. 물론 모든 과정이 맞춤형·개별화로 이루어질 필요는 없을 것이며 이에 대한 선별과 판단은 교육내용과 대상에 따라서 구분되어야 할 것이다. 이러한 맞춤형·개별화 교육을 용이하게 할 수 있는 방법 중 하나가 원격교육훈련의 도입이 될 것이다.

제2절 외국인근로자 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용 방안

앞에서 제시한 외국인근로자 직업능력개발제도의 개선 및 발전을 위하여 다양한 정책적 시도와 노력이 가능할 것으로 보인다. 그 중에서도 외국인근로자 직업능력개발에서의 원격교육훈련 도입 및 활용은 직업능력개발 시스템의 연계화·표준화·공유화를 구현할 수 있다는 측면에서 의미가 있으며, 외국인근로자 및 사용자 측면에서 볼 때, 시·공간적 제약에서 벗어나게 해 줌

으로써 교육에 대한 접근성을 높여 줄 수 있고, 맞춤형·개별화 교육을 통해 교육에 대한 효과성을 담보해 줄 수 있다는 측면에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다. 이에 대한 구체적인 방향과 전략을 제시하면 다음과 같다.

[그림 V-2] 원격교육 훈련을 통한 외국인근로자 직업능력개발 발전방향



1. 원격교육훈련을 통한 연계화·표준화·공유화 추진

외국인근로자 직업능력개발 측면에서 볼 때 원격교육훈련은 기존 시스템의 연계화·표준화를 구현할 수 있는 방법론으로 활용할 수 있다는 측면에서 의미를 부여할 수 있다. 각각에 대하여 살펴보면 다음과 같다.

가. 외국인근로자 직업능력개발 포털 사이트 구축 및 운영을 통한 ‘연계화’ 추진

앞서 사전교육기관과 취업교육기관 간의 연계와 취업교육기관 부분에서의 해당기관 간의 협조 체제 또한 중요하다고 지적한 바 있다. 이러한 연계화를 위하여 다양한 방법이 고려될 수 있으며, 이미 앞 절에서 전반적인 방향과 전략에 대하여 논의한 바 있다(연계의 필요성, 내용, 방향 등에 대해서는 5장의 1절 참조). 그러나 이러한 연계화는 송출국가와 우리나라 간의 물리적인 공간, 시간, 언어 등의 제약으로 인하여 그 운영체제를 구현하기가 쉽지 않다.

기존 연구자료 및 문헌에서도 이러한 연계 체제가 중요하다는 것은 강조되어 왔지만, 어떻게 교육자원 및 내용 등을 효과적으로 연계해 나갈 것인지에 대한 대안 제시가 미흡하였다. 이에 대한 솔루션으로 원격교육훈련의 방법론이 활용 가능하며 여기서는 구체적으로 직업능력개발 포털 사이트 구축을 대안으로 제시하는 바이다.

동 포털 사이트 구축을 통해, 시간, 장소에 구애 받지 않고 사전교육기관, 취업교육기관의 교·강사(인적자원)들이 언제라도 상호 연계할 수 있으며, 교육기관 간에 교육자원에 대해 정확한 최신의 정보를 공유함으로써 사전교육, 취업교육의 ‘교육내용’ 연계를 공고히 할 수 있다. 그러나 이러한 연계체제 구현은 단순히 포털 사이트를 구축하였다고 가능한 것은 아니라 실제로 작동할 수 있는 제도적 장치가 수반되어야 한다. 즉 교육기관들의 교육업무의 일부를 동 포털 사이트를 통해 이루어지도록 하는 등 이들 기관들의 포털 사이트에서의 활동을 정례화·구조화시킬 수 있어야 할 것이다. 일례로, 교육기관에서 주기적으로 교육 현황, 문제점, 애로사항을 게시하도록 하고, 관련 교과목 교·강사들은 이를 어떻게 교육에 반영할 것인지를 고려하여 수업 운영안을 수립하게 하고 이를 포털에서 공유하도록 할 수 있다.

이와 더불어 노동부의 업무 행정 절차 수행 시, 최대한 동 포털 사이트를 활용하고, 정책의사결정과 관련된 의견이나 정보 수집 또한 이 사이트를 통해 이루어지도록 한다면, 동 포털 사이트가 활성화됨과 함께 사전교육, 취업

교육기관 간의 긴밀한 협조체제, 연계체제가 구축될 수 있을 것이라 본다.

참고로 포털 사이트에서의 공동체 활동을 위한 운영 단위는 취업교육기관을 중심으로하여 관련 송출국가를 묶어 주는 방식으로 구성하는 것을 고려해볼 수 있으며, 그 세부 단위는 송출국가, 취업교육의 교육과정 편성의 유사성을 감안할 때 앞서 제시한 바와 같이 교과목 중심으로 운영하여도 큰 무리가 없을 것으로 보인다.

앞 절에서 사전교육, 취업교육기관의 평가시스템 연계가 중요하다고 제시하였는데, 포털 사이트를 통해 사전교육기관의 해당 기수의 교육생 평가 결과를 즉시 취업교육기관에 공유하도록 할 수 있으며 취업교육기관의 교육생 평가결과 또한 사전교육기관과 공유함으로써 쌍방 간의 교육내용과 방법의 질을 제고하는 주요한 수단으로 활용할 수 있으리라 본다(제1절 3-다 참조).

특히 취업교육기관 입장에서 볼 때, 이러한 포털 시스템을 통해 한국에 입국하는 교육생들의 해당 차수별 특이 사항 및 교육 수준 등을 즉시 파악하여 이를 취업교육에 반영한다는 측면에서 크게 도움이 될 것으로 보인다.

나. 온라인 교재 및 매체 개발을 통한 '표준화' 추진

송출국가의 사전교육 시스템과 관련하여 표준화가 필요함을 앞에서 지적한 바 있다. 송출국가가 일정 수준의 교육역량을 확보하고 있다면 자율성을 부여하는 방식이 각국의 현실에 맞는 맞춤형 교육이 가능하다는 측면에서 볼 때 이상적이며 바람직할 수 있다. 그러나 현재 송출국가의 교육 인프라 및 역량은 전반적으로 열악한 상황이며, 한국 정부 입장에서는 송출국가 교육의 최소 질 담보를 위해서는 '표준화' 측면에서 노력과 투자가 필요한 시점이다. 이러한 표준화와 관련하여 교육과정 표준(안) 및 지침 개발, 교재·매체의 표준화, 평가체제의 표준화 등에 대해 논의한 바 있다. 원격교육훈련의 활용이 고려될 수 있는 부분은 바로 온라인 교재 및 매체 부분이라고 할 수 있다.

온라인 교재 및 매체는 물론 우리 정부의 교육과정 표준(안) 및 지침에 의거하여 개발되어야 할 것이다. 온라인 교재의 경우 이를 ‘공통’ 교재와 ‘보충’, ‘심화’ 교재로 구분하여 제작할 필요가 있다. 즉 공통 교재라 함은 교육생의 평균 수준에 입각하여 개발된 교재가 될 것이며, 이에 미치지 못하는 교육생들의 보충 교육 또는 평균 이상의 교육능력을 갖춘 교육생들의 심화교육을 위하여 보충, 심화 교재를 개발하여 온라인 포털 사이트에 공유할 수 있다. 온라인 교재와 더불어 멀티미디어 자료 개발이 중요한데, 이는 사전교육, 취업교육의 대부분이 한국문화, 생활에 대한 이해에 초점이 맞추어져 있는 것을 감안하여 이 부분에 대한 경험이 부족한 외국인들에게 멀티미디어 매체를 통하여 가상경험, 대리경험을 제공함으로써 교육효과를 극대화할 수 있을 것이다. 이러한 온라인 교재와 매체 개발은 정부의 중장기적인 투자 계획하에 지속적이며 체계적으로 이루어져야 할 것이며, 송출국가 해당 언어로 개발되는 것을 원칙으로 하여야 할 것이다. 이와 같은 정부 차원의 온라인 교재 및 매체 개발을 통하여 부정확하거나 잘못된 교육내용이 전달되는 부분을 예방할 수 있으며, 아울러 교육의 최소 질을 담보해 냄으로써 교육의 내실화를 기할 수 있을 것이다.

추가적으로 표준화에서 고려해야 할 부분이 데이터의 표준화 부분이다. 외국인근로자 직업능력개발 제도와 관련한 통계 데이터 인프라 구축에 대한 중요성은 점차 증대될 것이다. 이러한 관련 통계 데이터를 확보하기 위해서는 직업능력개발에 필요한 정보들을 표준화하는 노력이 필요하다. 이러한 정보, 데이터의 표준화는 포털 사이트 설계 시 반영되어야 할 것이며, 포털 사이트를 통해 각종 데이터들이 표준화된 형태로 체계적으로 축적될 수 있도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 일례로, 교육기관 간의 평가시스템을 표준화하고 관련 내용을 포털 사이트에 탑재하도록 할 수 있으며 축적된 평가 데이터들을 정책 의사 결정 시 유용하게 활용할 수 있을 것이라고 본다.

다. 교육기관의 경험, 지식, 노하우, 자원의 '공유화' 추진

외국인근로자의 직업능력개발 시스템이 지속적으로 성장, 발전해 나가기 위해서는 무엇보다도 관련 교육기관의 경험, 노하우, 지식, 자원들이 공유화 되어야 한다. 국가 차원에서의 각종 표준화 노력을 통해 일정 수준의 교육 질을 담보해 낼 수 있다고 한다면 교육기관 간의 공유 체제를 공고히 함으로써 국가 개입 없이 교육기관들이 자체적으로 성장, 발전해 나갈 수 있는 토대를 마련해 나갈 수 있다는 측면에서 그 의미가 크다. 즉 정부 부처 입장에서는 '표준화'를 위한 정책 투자와 함께 교육기관의 자생적인 성장능력을 육성할 수 있도록 관련 정책을 추진해 나가야 한다. 이 후자에 해당되는 정책적 노력이 바로 공유화를 촉진하는 것이라고 볼 수 있다.

각 기관의 교육훈련 운영 현황 등의 기초 자료에서부터 시작하여 각 기관의 수업지도안, 교재, 교육자료, 교육정보, 교육매체 등을 한곳에(포털 사이트) 집대성하고 이를 공동 활용할 수 있는 노력이 필요하다. 잘못되거나 부정확한 정보, 자료를 기관 간의 논의와 협조를 통해 계속적으로 수정, 보완하도록 함으로써 교육정보, 자료, 매체가 자체적으로 진화해 나갈 수 있는 토대를 마련할 수 있다.

외국인근로자들은 송출국가에서 배웠던 교육내용 중 부정확한 부분이 있음을 지적하고 있다. 물론 표준화된 교재를 활용함으로써 이러한 부분을 예방할 수 있지만, 교육기관, 교·강사에 따라서는 이러한 교재 외에도 별도의 교육자료를 함께 활용하고자 하는 경우가 있을 수 있으므로 이러한 교육자료에 대한 검증 또한 필요할 것이다. 각 기관별, 각 교사가 활용하고 있는 교육자료를 공유하고, 이를 검증하여 지속적으로 보완해 나갈 수 있는 체제가 구축될 수 있다고 한다면 교육의 질 개선에 크게 이바지할 것이다. 이러한 교재, 교육자료 외에도 교육기관들이 갖고 있는 교육 노하우, 경험 등을 상호 공유하도록 하고, 문제점, 애로사항들을 함께 논의하도록 함으로써 실제적인 맥락에서 개선책을 찾아낼 수 있는 기회를 제공하기도 할 것이다.

앞서 표준화 측면에서 논의하였던 온라인 교재, 매체 개발 또한 교·강사의

공유 측면과 연관된 사업이라고 볼 수 있다. 우수한 교·강사의 동영상 강좌를 촬영하여 온라인 교재, 매체를 개발하고 이를 공유하는 것은 곧 교육기관의 인적자원을 공동 활용하는 방안이 되기 때문이다.

공유를 촉진시키기 위하여, 송출국가 사전교육 기관에 대한 모니터링, 평가 시 ‘공유’ 정도에 대한 항목을 포함시킬 필요가 있으며, 근본적으로는 사전교육기관에 대한 체계적인 모니터링 및 평가시스템 도입이 우선되어야 할 것이다.

2. 원격교육훈련을 통한 근로자의 교육기회 확대 및 다각화 추진

외국인근로자 직업능력개발제도에서의 원격교육훈련의 활용은 외국인근로자 및 사용자 측면에서 볼 때, 첫째, 외국인근로자 직업능력개발제도가 갖고 있는 교육 접근성 및 기회 측면에서의 한계와 문제점에 대한 솔루션을 제공하여 준다. 둘째, 교육의 맞춤형·개별화를 가능하게 해 줌으로써 교육의 내실화 및 효과성 제고에 기여할 수 있다. 이를 위한 구체적인 정책 방안을 살펴보면 다음과 같다.

가. 원격교육훈련 활용을 통한 교육의 접근성 및 기회 확대

외국인근로자 직업능력개발에서 원격교육훈련 도입, 활용과 관련하여 외국인근로자, 사업주 의견들이 매우 긍정적인 것으로 나타났으며, 그 주된 이유는 업무 공백을 최소화하면서 시·공간적 제약 없이 교육을 받을 수 있다는 점이었다. 즉 교육장소로의 이동에 대한 부담감, 시간적 이유, 잔업 등의 업무상의 문제 등으로 인하여 집합교육 참여가 쉽지 않은 반면, 원격교육훈련은 이러한 물리적 제약을 극복해 줌으로써 외국인근로자, 사업주의 교육에 대한 접근성을 높이는 효과가 있다. 사업주의 경우, 외국인근로자가 집합교육에 참여하는 것에 대해서는 그다지 긍정적이지 못하였으나, 이들 근로자가 원격교육훈련에 참여하는 것에 대해서는 호의적인 의견을 보이고 있으며, 사

업주 본인의 ‘사용자 교육’에 대해서는 집합교육보다는 원격교육훈련을 더욱 선호하는 것을 알 수 있었다.

원격교육훈련 활용을 통한 교육의 접근성 및 기회 확대는 특히 사후지원 부분에서 그 장점을 구현할 수 있을 것이라 기대되며, 외국인근로자지원센터에서의 원격교육훈련에 대한 관심과 투자가 필요하다고 볼 수 있다. 다만 원격교육훈련 도입과 관련하여 개별 센터에서의 역할과 국가의 역할이 구분되어야 할 것이며, 특히 원격교육훈련 기반 구축에는 초기비용 투자가 많다는 점을 고려해 볼 때, 그리고 원격교육훈련 콘텐츠, LMS, 시스템은 공유 가능하다는 점을 생각해 볼 때, 초기 기반 구축은 정부 부처를 중심으로 이루어져야 할 것이며, 교육 콘텐츠 개발 및 운영 시 센터의 협력과 참여가 필요할 것으로 보인다.

취업교육, 또는 사후지원 단계에서 이루어질 수 있는 ‘사용자 교육’은 집합교육 외에도 원격교육훈련 과정을 개발하여 운영할 필요가 있다. 시·공간적 제약 때문에 쉽게 교육에 참여하지 못하는 외국인근로자 사용자들에게 다양한 교육기회를 제공하는 것은 매우 필요하다.

나. 원격교육훈련을 통한 맞춤형·개별화 학습 구현

앞서 논의하였던 부분이 원격교육훈련을 통한 교육기회 확대라는 교육의 양적인 차원에서의 접근이었다고 한다면, 여기서는 개별화와 맞춤형 교육을 통한 교육의 질 제고에 대한 부분을 제안하고자 한다.

사전교육, 취업교육, 사후지원으로 나누어 살펴보면 다음과 같다. 우선 사전교육의 교과목을 자국어로 온라인 강좌를 개발하여 포털 사이트에 탑재해 놓음으로써 학습자의 반복 학습이 가능하도록 할 수 있다. 이때 교재는 공통 교재 외에 보충, 심화 교재들을 개발할 필요가 있으며, 각 교재는 ‘모듈식’으로 개발함으로써, 교육생이 자신의 수준과 필요, 요구에 따라 자기주도적으로 선택하여 학습할 수 있도록 하여야 한다.

취업교육에서는 각 국적별 특성, 수준을 반영한 온라인 콘텐츠 및 교육자

료를 활용할 수 있도록 하여 대규모 집합교육 상황에서도 가급적 맞춤형 교육이 가능하도록 하여야 할 것이다. 언어, 교육수준별로 세분화된 온라인 콘텐츠와 교육자료 개발이 무엇보다도 중요한 만큼 전체 교육 로드맵을 만들어 개발 방향을 수립하고, 이러한 계획에 의거하여 언어별, 수준별에 따른 온라인 교보재가 개발되어야 할 것이다. 이 부분에서 국가의 역할과 투자가 중요할 것으로 보인다. 아울러 취업교육 중 사용자 대상 교육과 관련해서도 맞춤형, 개별화 교육이 필요하며 이 또한 원격교육훈련을 통해 가능할 것으로 보인다. 사용자별로 고용계약을 맺은 외국인의 국적이 상이한데도 불구하고 이들 사용자를 한곳에 모아 공통 교육을 실시하는 것보다는 이들 사용자들에게 필요한 교육내용(예컨대 고용계약 맺은 외국인근로자 국적, 문화에 대한 이해 등)만을 선별하여 교육 받을 수 있도록 할 필요가 있다. 특히 이들 사용자들 대부분이 중소기업 업체를 운영하는 자라는 점에서, 불필요한 시간을 줄여 주고 필요한 내용을 압축적으로 전달하는 것이 동 교육에 대한 참여도와 효과를 높이는 지름길이 될 수 있다. 동일 사업주라고 하더라도 매년 다른 국적의 외국인근로자를 채용할 수 있으므로, 이때 역시도 사용자들이 온라인상에서 해당 국가와 관련된 지식과 유의사항 등을 취사선택하여 들을 수 있도록 지원 시스템이 구축되어야 할 것이다.

사후지원에서 이루어지고 있는 교육의 내실화를 위해서는 원격교육훈련의 맞춤형, 개별화 학습의 기능이 반드시 고려되어야 한다. 일부 센터에서는 온라인 콘텐츠 개발, 동영상 강의 제작 등을 하는 등 자체적으로 이에 대한 노력과 시도를 하고 있으나, 관련 경험의 미흡과 시스템 등의 비용 투자에 대한 부담으로 인하여 어려움을 겪고 있는 상황이다. 고용허가제에서 사후지원 단계에서 이루어지는 교육이 매우 중요한 데 비하여, 외국인근로자가 처한 근로환경과 교육환경이 녹녹치 못하다는 점을 고려해 볼 때, 그리고 외국인근로자의 교육에 대한 요구와 필요가 이들의 국적, 지식수준, 한국에서의 직업 종류 등에 따라 다양하게 표출되고 있다는 점을 살펴볼 때, 원격교육훈련의 도입 및 활용은 재론의 여지가 없다. 특히 내년을 기점으로 고용보험이 임의가입에서 의무가입으로 전환되었을 때, 실제적으로 이들이 교육을 들을

수 있는 국가적 차원의 ‘향상훈련’ 과정을 제공해 주어야 할 것이며, 이에 대한 대책으로 지원센터를 활용한 원격교육훈련 기반 구축이 시급히 이루어져야 할 것이다.

맞춤식, 개별화 교육의 방법론으로 원격교육훈련 중 e-Learning 외에 우편 원격훈련의 가능성도 고려되어야 할 것이다. 다만 외국인근로자의 소재지상에 잦은 변동이 있다는 측면이 우편원격훈련의 제약사항으로 논의는 되었으나 학습동기가 높은 외국인근로자의 경우 이러한 부분은 문제가 되지 않을 것으로 보인다.

아울러 외국인근로자의 대부분이 핸드폰을 소지하고 있다는 측면에서 m-Learning, 즉 모바일 학습도 제안된 바 있으며, 이때 모바일 학습은 인터넷에 의한 실시간 학습일 경우 인터넷 비용 부담이 크므로 관련 학습 자료를 다운 받거나, 외국인근로자용으로 특화되어 있는 핸드폰을 제작하고 있는 회사(현재 본국으로의 은행예금 송금을 원활하게 하기 위하여 관련 기능이 특화된 핸드폰이 외국인근로자에게 출시되고 있음)와 정부와의 컨소시엄을 통해 한국어 등 외국인들에게 필요한 기본 콘텐츠를 핸드폰에서 주요 기능으로 제공하는 방식이 고려될 수 있다. 이 외에도 집체교육과 온라인교육을 혼합한 Blended Learning에 대한 고려도 필요하며, 이러한 다양한 원격교육훈련방식은 교육기관, 교육내용 등에 따라서 선별되어야 할 것이다.

제3절 외국인근로자 원격교육훈련 정책 과제

앞에서 제시한 외국인근로자 원격교육훈련 활용 방안을 중심으로 정책 추진 과제를 요약 제시하면 다음과 같다.

1. 원격교육훈련 기반(인프라) 조성을 위한 정책 과제

외국인근로자 직업능력개발제도에서 원격교육훈련이 도입, 활용되기 위해서는 기본적으로 이와 관련된 기반 조성이 선행되어야 한다. 인프라 관련 정책 과제를 제시하면 다음과 같다.

가. 원격교육훈련을 위한 컴퓨터 시설 제공

첫째, 외국인근로자의 원격교육훈련 참여를 확대하기 위하여서는 무엇보다도 관련 학습시설인 컴퓨터 확충이 필요하다. 설문조사 및 교육훈련기관 실태조사 결과, 많은 학습자가 원격교육훈련에 대한 높은 선호도와 참여 희망을 나타내었다. 이러한 요구, 선호도를 반영할 수 있도록 외국인근로자가 교육훈련에 활용할 수 있는 컴퓨터가 확대, 보급되어야 할 것이다. 현재의 외국인근로자지원센터를 통한 컴퓨터 확대·보급 및 외국인근로자의 공동체 활동이 이루어지는 각종 단체 등에 대한 컴퓨터 보급 등이 가능할 것이다. 이와 더불어 외국인근로자가 생활하고 있는 사업장 주변의 공공시설, 예컨대 한국폴리텍대학 등과 같은 노동부 관련 교육훈련기관, 또는 지자체 관련 교육훈련기관의 시설 등을 활용하도록 하는 방안도 고려될 수 있다.

나. 표준화·연계화·공유화를 위한 정부 부처의 운영 제도 수립

원격교육훈련이 동 직업능력개발제도에서 가장 효과적으로 활용될 수 있는 부분이 교육훈련의 표준화·연계화·공유화일 것이다. 특히 외국인근로자 직업능력개발 관련 전용 포털 사이트를 구축·운영함으로써 교육훈련기관, 외국인근로자, 사업주가 관련 정보, 지식, 자원을 공유, 연계하고, 국가는 이렇게 축적된 정보, 자원을 표준화함으로써 직업능력개발 제도가 지속적으로 성장, 발전할 수 있는 기반을 갖추 수 있다고 볼 수 있다. 이러한 전용 포털 사이트는 '구축'도 중요하지만 무엇보다도 이러한 전용 사이트를 통해 교육기

관, 외국인근로자, 사업주가 적극적으로 참여할 수 있는 운영 제도 수립이 더욱 중요하다고 볼 수 있다. 이는 행정적 부분과 교육훈련 부분으로 나누어 볼 수 있는데, 행정적 부분의 경우 기존 교육훈련기관의 업무 절차와 내용을 동 사이트를 통해 일원화함으로써 행정의 편의를 도모하고 실제적인 업무의 표준화, 연계화, 공유화를 가능하게 할 수 있다. 이렇게 축적된 자료와 정보는 곧바로 직업능력개발 통계 데이터로 생성, 활용됨으로써 관련 정책 결정에 기여할 수 있다. 교육훈련 부분의 경우, 근로자, 사업주가 이들과 관련된 모든 교육훈련에 대한 정보와 소식을 이곳 사이트에 한데 모아 놓고 제공한다고 한다면, 그리고 이러한 부분을 정부 정책적으로 ‘운영 지침화’ 한다면 교육훈련 활성화에 이바지할 수 있을 것이다. 따라서 원격교육훈련 활성화에 필요한, 특히 연계화, 공유화, 표준화에 수반되는 운영 제도 및 지침을 정교하게 마련하는 것이 가장 중요한 ‘인프라’가 될 것이다.

다. 관계 기관의 역할 및 기능 정립

외국인근로자의 직업능력개발제도에서 연계화, 표준화, 공유화가 중요하며 이를 추진하기 위하여 정부 부처의 ‘운영 제도’ 신설이 필요하다는 것을 앞서 제시하였다. 이와 함께 고려해야 할 부분은 이러한 운영 제도에 따라 관계 기관의 역할 및 기능 정립이라고 할 수 있다. 특히, 이를 총괄 운영하는 기구의 역할이 매우 중요하다고 보며, 현재 한국산업인력공단에서 수행하고 있는 ‘총괄’의 기능을 좀 더 정교화, 구체화하고 이를 제도화해 나가는 노력이 수반되어야 할 것이다. 즉 표준을 정립, 확산하는 기능에서부터 시작하여 연계를 위한 절차, 내용을 정의하고 이를 국내외 민간 대행기관에서 실행하도록 하며 관련 자원, 정보를 한곳에 모아 이를 공유하는 역할이 관련 부서 업무 지침에 제시되어야 할 것이다. 이러한 연계화, 표준화, 공유화를 위해서는 현재의 기능에 모니터링, 평가의 기능이 추가 및 강화되어야 할 것인데, 본 연구 조사 결과, 특히 송출기관 사전교육기관에 대한 엄격한 모니터링, 평가 시스템(관리·감독 기능 포함)의 도입은 외국인근로자 인적자원의 활용을 극대

화하기 위하여 반드시 고려되어야 할 부분이라고 볼 수 있다.

라. 국내 원격교육훈련 전문기관의 관심과 참여 유도

외국인근로자의 직업능력개발 관련 기관의 경우, 외국인근로자의 교육훈련에 대한 전문성을 갖추고 있는 데 반해, 원격교육훈련 영역에서의 전문성은 일천하다고 볼 수 있다. 이미 국내에서는 직업훈련 부분의 고용보험 환급제도에서 원격교육훈련에 대한 훈련비를 지원하고 있으며, 이러한 제도적 장치 덕분에 원격교육훈련 기관의 역량과 전문성이 확보되어 있는 상황이다. 이러한 원격교육훈련 기관의 외국인근로자 직업능력개발에 대한 관심과 투자를 이끌어 낼 수 있도록 유인책과 제도적 장치가 마련될 필요가 있다. 작게는 포털 사이트 구축 시 이들 기관들이 콘텐츠 개발, 운영을 할 수 있도록 예산 지원을 할 수도 있으며, 좀 더 앞을 내다보시는 향후 고용보험이 현재의 임의 가입에서 의무 가입으로 전환되었을 때를 대비하여 이들 기관들의 외국인근로자용 콘텐츠 개발, 운영에 대한 관심과 투자를 유도해 내야 할 것이다. 근본적으로 외국인근로자에 대한 고용보험 환급제도 도입은 원격교육훈련기관들의 참여를 유도해 내는 좋은 유인책이 될 것으로 기대된다.

2. 원격교육훈련 실시를 위한 정책 과제

가. 외국인근로자 직업능력개발 전용 포털 사이트 구축 및 운영

외국인근로자의 직업능력개발 전용 포털 사이트 구축 및 운영이 필요하다. 이에 대해서는 앞에서 계속적으로 그 기능의 중요성, 목적, 내용, 방법에 대해서 제시하였기 때문에 생략하고자 한다. 다만 동 포털 사이트가 외국인근로자 직업능력개발에 기여하기 위하여 포털 사이트를 구축하는 것도 중요하지만 이의 운영과 관련된 제도적 기반, 조직적 기반이 반드시 고려되어야 함을 강조하는 바이다. 즉 동 사이트를 통해 송출국가 사전교육, 국내의 취업교

육, 사후지원 관련 모든 행정 업무, 교육훈련 업무가 이루어지도록 정부 체도가 마련되어야 하며, 관련 정보, 자원, 지식, 노하우들이 지속적으로 연계, 공유될 수 있도록 관련 조직의 체계적인 운영이 수반되어야 할 것이다. 즉 이는 앞에서 논의한 ‘인프라’에 해당되는 정책 제안이며, 이러한 정책 과제를 통해서 실제 포탈 사이트 구축 및 운영 사업이 제 구실을 할 수 있을 것이다.

나. 온라인 교재 및 매체 개발

송출국가 사전교육, 국내 취업교육, 사후지원 단계에서 활용할 표준화된 교재를 온라인상에 개발하여 공유하도록 할 필요가 있다. 교재뿐만 아니라 외국인근로자, 교·강사들의 한국어, 한국문화에 대한 이해를 넓히기 위하여, 이들의 대리경험, 가상경험을 가능하도록 하는 멀티미디어 자료를 개발하여 활용토록 할 수 있다. 이때의 교재 및 매체 개발 방식은 모듈식으로 개발하여 공통 교육내용 외에도 보충, 심화를 위하여 외국인근로자가 활용할 수 있도록 융통성을 부여하여야 할 것이다. 이러한 교재 및 매체 개발은 그 기획 및 모니터링이 매우 중요하며 이 부분은 각 기관에서 흩어져 개발이 이루어지는 것보다는 공단의 총괄 기능을 활용하여 교재 및 매체 개발의 중장기적 로드맵을 수립하고 이를 바탕으로 단계별로 개발할 필요가 있다. 아울러 사전교육, 취업교육, 사후지원 단계 외에도 ‘한국어시험’을 대비하여 외국인근로자가 활용할 수 있도록 교재를 개발, 보급할 필요가 있다. 또한 외국인근로자용뿐만 아니라 송출국가의 사전교육을 담당하고 있는 교·강사의 연수를 위한 목적으로도 개발될 필요가 있다.

다. 원격교육훈련 과정 개설 및 운영

외국인근로자지원센터에서 이루어지고 있는 과정의 일부를 원격교육훈련 형태로 개설, 운영할 필요가 있다. 아울러 원격 전문교육훈련기관과의 컨소시

업을 통해 현재보다 다양한 과정이 개설, 운영될 수 있도록 제도적 장치가 마련되어야 할 것이다. 일부는 사후지원의 명목으로 프로젝트 파이낸싱 형식으로 국가 지원이 가능할 것이며 향후에는 고용보험 환급제도에서의 교육훈련비 지원제도를 고려할 수 있을 것이다. 현재 원격교육훈련기관들이 보유하고 있는 기초소양 콘텐츠들을 외국인근로자의 언어만으로도 커스터마이징 할 수 있다고 한다면, 기존 국내 재직자 훈련과정의 다양화된 과정들을 외국인근로자에게 서비스할 수 있는 좋은 계기가 마련될 것이다.

라. 혼합과정(Blended Learning) 및 모바일 교육훈련 과정 개설

이 외에도 외국인근로자 직업능력개발에 효과가 있다고 보는 집합훈련과 원격교육훈련을 혼합한 Blended Learning 과정 개설 및 운영에 대한 정부 지원과 관심이 필요하며, 또한 핸드폰을 통한 모바일 교육훈련 과정 개설에 대한 정책적 투자도 필요하다. 모바일 교육훈련의 경우, 외국인근로자의 대부분이 핸드폰을 소지하고 있다는 점, 그리고 외국인을 위한 특화폰이 개발, 활용되고 있다는 점에서 고무적이다. 다만 모바일 학습은 인터넷에 의한 실시간 학습일 경우 인터넷 비용 부담이 크므로 관련 학습 자료를 다운 받는 용도로만 사용하거나, 외국인근로자용으로 특화되어 있는 핸드폰을 제작하고 있는 회사와 정부와의 컨소시엄을 통해 한국어 등 외국인들에게 필요한 기본 콘텐츠를 핸드폰에서 주요 기능으로 제공하는 방식이 고려될 수 있다.

SUMMARY

A Study on The Distance Education of Vacational Training for Foreign Workers in Korea

Sookyoung, Lee, Sook Young, Byun
Myung Hee, Jang, Hyun Ju, Jeung

1. Overview

The purpose of this study is to suggest measures and strategies to help facilitate distance education training system which is considered to support the vocational skill training for foreign workers.

For this purpose, literature review was employed to explore the meanings, roles, and definitions of vocational skills training system for foreign workers, which leads to draw the policy implications toward distance education training. Survey and interview were also conducted (a) to examine the current situation of vocational skill training situations for foreign workers and (b) to analyze the needs of foreign workers and employers in pre-job training, job training, and post-job training. An expert panel, lastly, was made to confirm the validity of research direction and methodology and to draw the suggestions for the utilization of distance training for foreign workers.

Through this process, the strategies for further development of distance training for foreign workers are proposed as the study conclusions.

2. Analysis on actual situation of vocational skill training institutions

For the purpose of looking into the actual situation of vocational skill training institutions for foreign workers, a survey questionnaire was administrated to (a) eleven nations whose citizens come to work, (b) five employment training institutions, and (c) three foreign workers' centers. A 100% response rate was shown in the survey. Findings of the survey is summarized as follows:

- ◆ It is shown that many training institutions for foreign workers have attempted to develop a variety of learning media and to apply distance training program to pre-job training, job training, and post-job training. This current situation is assumed to validate the necessity of distance education training for foreign workers' vocational competency.
- ◆ The remaining actual situations reveal the necessity of distance education training.
 - ◎ Foreign workers, as learners, need the learning environment where they can access to materials and support anytime and anyplace at their convenience.
 - ◎ Foreign workers are asked to spend time on learning languages and comprehending cultures continuously and repeatedly, not in

the short term.

- ◎ Appropriate instructors for foreign workers' employment training are not easily recruited in the off-line field.
- ◎ Foreign workers need individualized and customized learning environment because they have different nationality, characteristics, needs, and levels.

3. Analysis on the needs of foreign workers and employers

For the purpose of analyzing the needs of foreign workers and employers about vocational skills training, a survey was carried out. Especially, foreign workers' respondents were separated into two groups; (a) employment trainee and (b) trainee in foreign workers supporting center. First, employment trainee were mandatorily responded to the survey when the whole courses were completed. The survey for the second respondent group was administrated to three foreign workers centers which have been supported by the Ministry of Labor; Korea Migrants' Center, ANSAN Foreign Workers Center, and Uijeongbu Foreign-workers Center. Both survey were performed from September 26, 2008 through October 10, 2008.

Analysis of the survey on the needs of foreign workers and employers about vocational skills training reveals the following suggestions.

First, it is necessary to provide standardized instruction manual and to train instructors in order to narrow the gap in education quality, especially shown in the pre-job training field.

Second, a diversity of efforts should be made to guarantee the connection among pre-job training, job training, and post-job training.

Third, it is advised to introduce and utilize distance training which allows the convenience of time and place in learning environment.

Forth, computer-related facilities and education should be provided to foster distance education training.

4. Suggestions for the utilizations of distance training for foreign workers

A. Vocational skills training system for foreign workers

The vocational skills training system for foreign workers is fundamentally related to a policy for the introduction of foreign labor force. Therefore, the objectives, functions, and types of vocational skills training system should be examined and developed in accordance with the change of a policy on foreign labor force. The transformation from Industrial Trainees System to Employment Permit System for Foreign Workers accompanies not only the change of labor market and employment policy but also the change of the functions and roles of vocational skills training system. The introduction of Employment Permit System for Foreign Workers also defines foreign workers as employed-workers, not industrial trainees, meaning that employer's voluntary options can be guaranteed. Based on this systematic change, the roles, functions, and operations of vocational skills training system should be changed as follows:

- (1) It is imperative to establish vocational skills training system in line with Employment Permit System for Foreign Workers. In other words, 'advanced(upgrading) courses' for employed workers should be highlighted, instead of 'basic(nurturing) training courses' for

industrial trainees(would-be employed workers).

- (2) Importance of preliminary education about nations whose citizens come to work should be more emphasized.
- (3) It is necessary to set up an organic corporation system among pre-job training, job training, and post-job training.
- (4) In case of post-job training, the role of 'education' should be strengthened.

B. Utilization of distance training for foreign workers' vocational skills training

A variety of politic attempts can be made to improve the vocational skills training system for foreign workers. Among those efforts, the introduction and practical application of distance training are expected to help realize and facilitate the connection, standardization, and sharing of the vocational skills training system for foreign workers.

On the side of foreign workers and employers, distance learning can offer learners easier access to materials and support anytime and anyplace at their convenience; /learners can access information as needed, and new skills can be applied immediately, thus reducing delays and lost productivity. On the plus side, distance training ensures learner-centered (customized) learning environment. Therefore, distance training can promise substantial benefits for employers and foreign workers in terms of education efficiency. More practical suggestions for the direction to utilize distance training are shown as follows:

First, the connection, standardization, and sharing of the vocational skills training systems should be strengtened by utilizing the distance training.

Second, it is imperative to spread equal education opportunity for foreign workers by utilizing the distance training.

C. Policy on distance education training for foreign workers

Based on the demand of infra establishment, this study suggests following policies and strategies for introduction and utilization of distance education training for foreign workers' vocational skill training.

(1) Policy on infra for distance education training

- ◆ to provide computer-related facilities for easy access to internet and telecommunication technology
- ◆ to establish the system managed by government departments for standardization, connection, and sharing
- ◆ to establish the roles and functions of distance training-related institutions
- ◆ to encourage distance training institutions' interests and participations in foreign workers education training.

(2) Policy on implementation for distance education training

- ◆ to construct and run a portal site for foreign workers' vocational skill development
- ◆ to develop online teaching materials and media
- ◆ to open and operate the distance training courses
- ◆ to establish the educational courses for Blended Learning and Mobile-Based Learning

<부 록>

<부록 1> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지: 취업교육생용

- 1-1. 한국어
- 1-2. 베트남어
- 1-3. 스리랑카어
- 1-4. 몽골어
- 1-5. 태국어
- 1-6. 인도어
- 1-7. 우즈베키스탄어

<부록 2> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지: 외국인근로자
지원센터 교육생용

- 2-1. 한국어
- 2-2. 베트남어
- 2-3. 스리랑카어
- 2-4. 몽골어
- 2-5. 태국어
- 2-6. 인도어
- 2-7. 우즈베키스탄어

<부록 3> 외국인근로자 직업능력개발 설문조사지: 사업주용

<부록 1>

외국인근로자 직업능력개발 설문조사지:
취업교육생용

외국인근로자 직업능력개발 설문조사 : 취업교육생용

안녕하십니까?

한국에서는 외국인근로자 직업능력개발(교육훈련)의 필요성과 중요성이 증대함에 따라, 외국인근로자의 특성과 요구에 부합할 수 있는 효과적인 외국인근로자 교육훈련 제도를 모색하기 위하여 본 설문조사를 실시하고자 합니다.

귀하가 응답하신 내용은 외국인근로자 교육훈련 제도 향상 방안을 위한 귀중한 통계자료로 활용되며 개인적으로 피해를 끼치는 일은 절대 없을 것을 약속드립니다. 본 조사의 결과는 한국 통계법에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

끝으로 귀하의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

I. 다음은 귀하가 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 ‘사전교육’에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

1. 귀하는 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 사전교육에 충실히 참여하였습니까? ()
 ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 그렇지 않았다

2. 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 사전교육에 대한 귀하의 전반적인 만족도는? ()
 ① 매우 만족한다 ② 만족한 편이다 ③ 보통이다 ④ 불만족한 편이다 ⑤ 매우 불만족한다

3. 다음은 귀하의 나라에서 이루어진 사전교육 내용입니다. 귀하는 이들 과목에서 배운 내용이 한국 취업생활에 얼마나 필요하다고 생각하십니까? 또 귀하는 사전교육 시 이들 과목에 대하여 얼마나 이해하였습니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택하여 √ 표시)

본국에서의 사전 교육내용	필요도(중요도)					이해도				
	① 전혀 필요 하지 않다	② 필요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 필요 하다	⑤ 매우 필요 하다	① 전혀 이해 할수 없었다	② 이해 할수 없었다	③ 보통 이다	④ 어느 정도 이해 하였다	⑤ 전부 이해 하였다
※예시 1) 한국어 교육	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) 한국어 교육	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 한국문화 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 고용허가제 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 산업안전보건	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 기초기능	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
전체 사전교육 내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 입국 전 사전교육에서 제공되었던 교육 요소입니다. 귀하는 사전교육이 효과적으로 이루어지기 위해서 이들 요소들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까? 이들 요소에 대한 귀하의 만족도는 무엇입니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

사전 교육 구성 요소	중요도					만족도				
	① 전혀 중요 하지 않다	② 중요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 중요 하다	⑤ 매우 중요 하다	① 매우 불만족 하다	② 불만족 한편 이다	③ 보통 이다	④ 만족 한편 이다	⑤ 매우 만족 한다
※예시 1)교육내용	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)교육내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)강사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)교육방법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)교재 및 보조자료	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)교육시설(강의실, 실습실)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)행정지원 및 서비스	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)교육기간	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)교육비용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. 사전교육 중 느끼셨던 가장 큰 애로사항은 무엇이었습니까? (1가지만 선택) ()

- ① 교 · 강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서
- ② 교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여
- ③ 예시 자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육내용을 이해하기 어려워서
- ④ 교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서

II. 다음은 한국에서 실시하였던 2박 3일 ‘취업교육’에 대한 내용입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

6. 귀하는 한국에 실시하였던 취업교육에 충실히 참여하였습니까? ()
 ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 그렇지 않았다
7. 한국에서 실시한 취업교육에 대한 귀하의 전반적인 만족도는? ()
 ① 매우 만족한다 ② 만족한 편이다 ③ 보통이다 ④ 불만족한 편이다 ⑤ 매우 불만족한다
8. 다음은 한국에서 취업교육에서 교육받은 내용입니다. 이들 과목에서 가르친 내용에 대하여 귀하는 얼마나 이해하였습니까? 과목별 만족도는 어떠합니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

한국에서의 취업 교육내용	이해도					만족도				
	① 전혀 이해 할수 없었다	② 이해 할수 없었다.	③ 보통 이다	④ 어느 정도 이해 하였다	⑤ 전부 이해 하였다	① 매우 불만족 한다	② 불만족 한편 이다	③ 보통 이다	④ 만족 한편 이다	⑤ 매우 만족 한다
※예시 1)한국어	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)한국어	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)한국문화	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)노동관계법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)고충처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)산업안전	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)기초기능	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
전체 취업교육 내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. 다음은 한국의 취업교육에서 제공되었던 교육요소입니다. 귀하는 취업교육이 효과적으로 이루어지기 위해서 이들 요소들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까? 이들 요소에 대한 귀하의 만족도는 무엇입니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

IV. 귀하에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

18. 귀하의 최종 학력은? ()
① 초졸 ② 중졸 ③ 고졸 ④ 전문대졸 ⑤ 대졸이상
19. 귀하의 성별은? () ① 남자 ② 여자
20. 귀하의 출생연도는? _____년
21. 귀하가 본국에서 주로 근무하였던 업종은? (1가지만 선택) ()
① 근무경험 없음 ② 제조업 ③ 건설업 ④ 농축산업 ⑤ 어업 ⑥ 서비스업
⑦ 기타
22. 귀하의 컴퓨터 활용 능력은? (1가지만 선택) ()
① 컴퓨터를 전혀 사용하지 못함 ② 컴퓨터를 사용알줄 알며, 인터넷, 전자우편은 사용함
③ 컴퓨터를 사용알줄 알되, 인터넷, 전자우편을 사용하지 않음
23. 귀하는 귀하의 나라에서 원격교육에 참여한 경험이 있습니까? (1가지만 선택) ()
① 우편 원격교육에 참여한 경험이 있음 ② 사이버 원격교육에 참여한 경험이 있음
③ 경험이 없음 ④ 우편, 사이버 원격교육 두 가지 모두 참여한 경험이 있음

바쁘신 중에 성의껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

베트남어

CÂU HỎI KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VỀ GIÁO DỤC NGHIỆP NGHIỆP

Xin chào bạn

Xét thấy tầm quan trọng và tính cần thiết của việc giáo dục năng lực lao động của người lao động nước ngoài tại Hàn Quốc, chúng tôi làm bản khảo sát này để vạch ra một chế độ giáo dục huấn luyện cho người lao động nước ngoài vừa hiệu quả vừa phù hợp với những yêu cầu và đặc tính của đối tượng là người lao động nước ngoài.

Chúng tôi xin hứa sẽ xử dụng những nội dung các bạn trả lời ở đây như một bản thống kê quý giá để chúng tôi phát triển dự án về chế độ huấn luyện người lao động nước ngoài chứ tuyệt đối không dùng vào những việc gây tổn hại cho cá nhân các bạn. Bản khảo sát này được bảo vệ dựa trên bộ luật thống kê của Hàn Quốc, mọi chi tiết trả lời liên quan đến cá nhân của bạn đều được xử dụng vào mục đích thống kê, tuyệt đối giữ bí mật và không nêu tên.

Cuối cùng, chúng tôi cầu chúc bạn an mạnh và thắng tiến luôn mãi.

I. Dưới đây là câu hỏi về chế độ “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được tiến hành tại nước của bạn trước khi bạn đến Hàn Quốc. Xin bạn hãy xác nhận số của câu trả lời mà bạn thấy thỏa đáng nhất vào trong dấu ngoặc đơn ()

1. Trước khi bạn đến Hàn Quốc, bạn có tham gia cách tích cực vào trong chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được thực thi tại nước của bạn hay không?

- ① Rất tích cực ② Khá tích cực ③ Thường thường
④ Không tích cực lắm ⑤ Không tích cực

2. Trước khi bạn đến Hàn Quốc, mức độ hài lòng của bạn đối với chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được thực thi tại nước của bạn như thế nào?

- ① Rất hài lòng ② Khá hài lòng ③ Thường thường
- ④ Khá không hài lòng ⑤ Hoàn toàn không hài lòng

3. Dưới đây là nội dung của chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã được thực thi tại nước của bạn. Theo bạn thì nội dung của các môn học bạn được học cần thiết cỡ nào nào trong khi việc đi tìm việc làm tại Hàn Quốc? Đồng thời, trong khi bạn đang theo học chương trình “giáo dục hướng nghiệp” này, bạn hiểu được bao nhiêu về nội dung các môn học này? (Ở mỗi hàng, được đánh dấu từ 1~5, xin đánh dấu √ vào số bạn chọn)

Nội dung “giáo dục hướng nghiệp” tại nước của bạn	Mức độ cần thiết (Mức độ quan trọng)					Mức độ học hiểu				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không cần thiết	Khôn g cần thiết	Bình thường	Cần thiết	Rất cần thiết	Hoàn toàn không hiểu	Không hiểu	Bình thường	Hiểu được một phần	Hiểu toàn bộ
Vi dụ: 1) Giáo dục tiếng Hàn	1	2	3	4 √	5	1	2	3 √	4	5
1. Giáo dục tiếng Hàn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Tìm hiểu văn hóa Hàn Quốc	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Tìm hiểu về chế độ được phép tuyển dụng	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. An toàn lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Học hỏi kỹ năng cơ bản	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toàn bộ nội dung chương trình “giáo dục hướng nghiệp”	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

4. Dưới đây là các yếu tố giáo dục áp dụng trong chương trình giáo dục hướng nghiệp trước khi đến Hàn Quốc. Theo bạn, các yếu tố dưới đây có tầm quan trọng như thế nào trong việc đưa chương trình giáo dục hướng nghiệp đạt đến hiệu quả của nó? Độ hài lòng của bạn đối với các yếu tố này ở mức nào?

Yếu tố cấu thành nên chương trình giáo dục hướng nghiệp	Mức độ quan trọng					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Vi dụ: 1) Nội dung học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
1. Nội dung học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Giáo viên	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Phương pháp giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Giáo trình và tài liệu hỗ trợ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Trang thiết bị giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Trợ giúp hành chánh và công tác phục vụ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Thời gian học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Học phí	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

5. Trong khi theo học chương trình giáo dục hướng nghiệp, đâu là điều bạn cảm thấy khó khăn nhất (chỉ chọn 1 câu) ()
- ① Giáo viên không giảng dạy chính xác nội dung môn học
 - ② Giáo trình thiếu thốn, nội dung trong giáo trình sơ sài
 - ③ Tài liệu hỗ trợ (tranh ảnh, phim ảnh v.v...), ví dụ v.v... vừa thiếu thốn lại vừa được giải thiếu giải nghĩa nên khó cho việc tiếp thu.
 - ④ Thời gian giảng dạy không tương xứng với chương trình giảng dạy

II. Dưới đây là nội dung chương trình “giáo dục việc làm” được tiến hành trong 3 ngày 2 đêm tại Hàn Quốc. Xin bạn ghi lại số của câu trả lời mà bạn cho là thỏa đáng vào trong dấu ngoặc đơn ()

6. Bạn có tham gia cách tích cực vào trong chương trình “giáo dục việc làm” đã đang được thực thi tại Hàn Quốc không?
- ① Rất tích cực ② Khá tích cực ③ Thường thường
 - ④ Không tích cực lắm ⑤ Không tích cực

7. Mức độ hài lòng của bạn đối với chương trình “giáo dục việc làm” đã đang được thực thi tại Hàn Quốc như thế nào

- ① Rất hài lòng ② Khá hài lòng ③ Thường thường
④ Khá không hài lòng ⑤ Hoàn toàn không hài lòng

8. Dưới đây là nội dung chương trình giáo dục việc làm tại Hàn Quốc. Bạn hiểu được bao nhiêu về nội dung các môn học đã được giảng dạy? Mức độ hài lòng của bạn đối với từng môn học như thế nào? (Mỗi hàng được đánh số từ 1~5, xin bạn chọn một số)

Nội dung “giáo dục hướng nghiệp” tại nước của bạn	Mức độ học hiểu					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không hiểu	Không hiểu	Bình thường	Hiểu được một phần	Hiểu toàn bộ	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Ví dụ: 1) Tiếng Hàn	1	2 ✓	3	4	5	1	2	3	4 ✓	5
1. Tiếng Hàn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Văn hóa Hàn Quốc	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Luật quan hệ lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Xử lý khó khăn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. An toàn lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Kỹ năng cơ bản	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toàn bộ nội dung chương trình giáo dục việc làm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

9. Dưới đây là các yếu tố giáo được áp dụng trong chương trình giáo dục việc làm của Hàn Quốc. Theo bạn, các yếu tố dưới đây có tầm quan trọng như thế nào trong việc đưa chương trình giáo dục hướng nghiệp đạt đến hiệu quả của nó? Độ hài lòng của bạn đối với các yếu tố này ở mức nào? (Mỗi hàng được đánh số từ 1~5, xin bạn chọn một số)

Yếu tố cấu thành nên chương trình giáo dục việc làm	Mức độ quan trọng					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Ví dụ: 1) Nội dung học	1	2	3 ✓	4	5	1	2 ✓	3	4	5
1. Nội dung học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Giáo viên	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Phương pháp giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Giáo trình và tài liệu hỗ trợ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Trang thiết bị giảng dạy (phòng học, phòng thực hành)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Trợ giúp hành chánh và công tác phục vụ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Thời gian học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

10. Trong khi theo học chương trình giáo dục việc làm, bạn có phát hiện thấy những điều mà bạn đã được học trong chương trình giáo dục hướng nghiệp trước khi đến Hàn Quốc có nội dung sai lầm hoặc không chính xác không? Nếu có xin bạn chỉ ra đâu là môn học có nội dung không chính xác như vậy? (Bạn có thể chọn toàn bộ những câu trả lời mà bạn thấy thỏa đáng) ()

- ① Chương trình giáo dục hướng nghiệp không có điều gì sai lầm
- ② Tiếng Hàn ③ Văn hóa Hàn ④ Luật quan hệ lao động
- ⑤ Việc xử lý khó khăn ⑥ An toàn lao động ⑦ Kỹ năng cơ bản

III. Dưới đây là các câu hỏi về các dịch vụ hỗ trợ trong chương trình “giáo dục hiện trường” được thực thi sau khi được an trí về công xưởng

11. Sau khi đã được bố trí về công xưởng, nếu có cơ hội, bạn vẫn có ý muốn tham dự các khóa học huấn luyện chứ? (Chọn 1 câu trả lời

mà thôi) ()

- ① Có kế hoạch tham dự cách tích cực
- ② Sẽ cố gắng tham dự bao nhiêu có thể
- ③ Chắc sẽ không tham dự
- ④ Hoàn toàn không có ý tham dự

12. Trong khi đi làm, đâu là trở ngại lớn nhất bạn có thể hình dung ra khi bạn có thể đi học (chỉ chọn 1 câu) ()

- ① Chắc sẽ khó khăn về giờ giấc đi học
- ② Trong trường hợp cơ quan giáo dục ở xa thì việc đi lại trở thành khó khăn
- ③ Có lẽ khó tìm được chương trình giáo dục (nội dung) như mong muốn
- ④ Có lẽ khó tìm được nơi giảng dạy cho phù hợp với trình độ và đặc tính của cá nhân tôi (ví dụ ngôn ngữ chẳng hạn)

13. Sau khi về xưởng, khi bạn vừa đi làm vừa có cơ hội học tập, đâu là chương trình giáo dục mà bạn muốn theo học nhất? () ()

- ① Tiếng Hàn
- ② Văn hóa Hàn
- ③ Vi tính
- ④ Giáo dục kỹ thuật chuyên mô
- ⑤ Luật pháp
- ⑥ An toàn lao động

14. Sau khi về xưởng, khi bạn vừa đi làm vừa mong được đi học, bạn có biết được thông tin gì về các cơ quan giáo dục đáng tin tưởng có khả năng hỗ trợ cho việc học của bạn hay không (ví dụ : trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài chẳng hạn)? ()

- ① Có
- ② Không

15. Sau khi về xưởng, bạn có ý định là không đi đến các trung tâm giáo dục nhưng nếu có các chương trình giáo dục từ xa thông qua thư tín hoặc vi tính (bằng đường internet) thì bạn sẵn sàng theo

học? ()

- ① Nếu có các chương trình giáo dục từ xa thì có lẽ sẽ tham dự tốt hơn so với việc theo học tại các trung tâm giáo dục.
- ② Nếu có các chương trình giáo dục từ xa thì có lẽ sẽ không tham dự tốt hơn so với việc theo học tại các trung tâm giáo dục
- ③ Giáo dục từ xa hay giáo dục tập trung (giáo dục tại các trung tâm) thì mức độ tham dự cũng chẳng khác biệt là mấy

16. Trong các loại hình giáo dục từ xa, giữa việc giáo dục bằng thư tín, và việc giáo dục bằng vi tính (internet), đâu là thứ bạn thích hơn? (chỉ chọn một câu) ()

- ① Giáo dục từ xa qua thư tín
- ② Giáo dục từ xa qua website
- ③ Không khác biệt gì cả

17. Sau khi về xưởng, bạn có mong là bạn có thể được nhận và đọc các tờ tin tức liên quan tới các thông tin đời sống cũng như các chương trình giáo dục thiết yếu được gửi tới cho bạn ngang qua thư điện tử hoặc internet (vi tính) để bạn có thể thích ứng với đời sống lao động tại Hàn Quốc không? ()

- ① Có ② Không

IV. Dưới đây là các câu hỏi liên quan tới bản thân bạn. Xin bạn ghi số của câu trả lời bạn thấy thỏa đáng vào dấu ngoặc đơn ()

18. Học lực cao nhất của bạn là? ()

- ① Tốt nghiệp cấp I ② Tốt nghiệp cấp II ③ Tốt nghiệp cấp III
- ④ Tốt nghiệp đại học chuyên ngành ⑤ Cao học trở lên

19. Giới tính của bạn ()

- ① Nam ② Nữ

20. Năm sinh của bạn () Năm

21. Loại hình công việc chủ yếu bạn làm khi còn ở trong nước của bạn

- ① Không có kinh nghiệm làm việc ② Ngành chế tạo
③ Ngành xây dựng ④ Ngành chăn nuôi nông nghiệp
⑤ Ngành thủy sản ⑥ Ngành dịch vụ ⑦ Ngành khác

22. Khả năng xử dụng vi tính của bạn (chỉ chọn một câu) ()

- ① Hoàn toàn không biết dùng máy vi tính
② Biết xử dụng máy vi tính, xử dụng internet và thư điện tử
③ Biết xử dụng máy vi tính nhưng không xử dụng internet và thư điện tử

23. Ở nước của bạn, bạn đã có kinh nghiệm tham gia chương trình giáo dục từ xa bao giờ chưa? (chỉ chọn 1 câu) ()

- ① Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa qua thư tín
② Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa qua website
③ Không có kinh nghiệm
④ Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa cả qua thư tín lẫn website

Xin chân thành cảm ơn bạn tuy bạn bận nhưng vẫn chân thành trả lời cho những câu hỏi của chúng tôi

스리랑카어

vQ@qX XYmQkyn\@g\ smW]Ny : rFkQy` a{&` pn pEhENE p`Tm`l`v

a`yE@b`\vn\\ ?

@k`rQ`@v\ vQ@qX XYmQkyn\@g\ v^wwWy h#AQ`v\ v\ry kQW@ml aX&w`y sh
v#qgw\ km slk` vQ@qX XYmQkyn\
@g\ vQ@X\ h#AQ`v\ sh aX&w`vnt @y`g&@s\ Pj`y`vQ@qX XYmQkyn\@g\ a{&` pn
pEhENE v#d pQLQ@v\k\ s#ksWm
sqh` ihw smW]Ny sksn lqW.
d`vQ@qX XYmQkyn\@g\ v^wwWy h#AQ`v\ v\ry kQW@ml aX&w`y sh
qQyENEv sqh` upk`rW vn mhgS
@sv`v\ sqh` x`vQw` km awr d@g\ @p` ^`qg\k jWvQwyt kQsQm h`nQy\k @n`vn
bvt @p` @r`n`qE @vmQ.@mm smQ]N@y\
pYwQl @k`rQ`nE s\`pn nWwQyt anEkSv ths& x`vy a`r\] km awr smW]N@y\
sQyU pYX\n sh pQLQwSr# ,@p_q\glQk
@w`rwS# ths& a`k`r@yn\ nQ`N mQkv aq`l`kr\wv@&\ vQX@N\Ny sqh` x`vQw`
krn awr @vnw\ kQsQm kr\wv&k\ sqh`
x`vQw` krnE @n`l#@b| .
sq` ob@g\ qQyENEv sh nW@r`gW bv @vnE@vn\ pY`r\}n` krmQ. !!

I. mWg d`vQ@qX XYmQkyn\@g\ v^wwWy h#AQ`v\ v\ry kQW@ml aX&w`y sh
p`Tm`lv sm\bn(g#U i q Q w\ kmE l# @b| . p Q Q w S r a# w S w\ aq`l`aAky () w S l
@y`qn\n.

l b @k`rQ`@v\ vQ@qX XYmQkyn\@g\ v^wwWy h#AQ`v\ v\ry kQW@ml aX&w`y sh
unn\qE@vn\ shx`gW vRv`q? ()

- ① vd` unn\qE vQy ②unn\qE vQy ③s`m`n&yQ
 ④unn\qE @n`vWQy ⑤ vd` unn\qE @n`qE @n`vWy

2 db@k`rQy`vt p#mQNWmt @pr dbmvEr@tlqWkQYy`wnk km kq pHENE p`Tm`lv sm|bn\{v @k`wrm| qErt s#hWmkt pw\vRv`q ()

- ①vd` s\$hWmkt pw\vQy ②s\$hWmkt pw\vQy ③ s`m`n&yQ
 ④ s\$hWmkt pw\ @n`vWy ⑤ vd` s#hWmkt pw\ @n`vWy

3 phw db@g\mvEr@tlqWkQYy`wnk km pHENE p`Tm`lv sm|bn\ vQswr @v|db vQQL ehQW igngw\m`w`k` awrQ\dt sw&vX@yn\@k`rQy`@v| rfkQy`qQQt @k`pmN pQEvhk vR@yy#yQ sQwn@hQ?e@sm db em vQyn@k`pmN qEt vth` gE #AR@Q? (s\$mpYXnyk\p`s`m ①~⑤ pQLQwSr# awrQ\ @vn @vnm ek b#gQ\ @w`r` vIKSN @

① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤					① ② ③ ④ ⑤				
	① ② ③ ④ ⑤									
*	①	②	✓ ③	④	⑤	①	②	③	✓ ④	⑤
1)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
① ② ③ ④ ⑤	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4 phw db@g\mvEr@tlqWkQYy`wnk km pHENE p`Tm`l@v| ig#hWm| rt`vt aq`l @w`rWsr# sqhvrE vQQL aq`l p`Tm`l vpywQI sQw rQm kQ Wmt phw @w`rWsr# @k`pmN qEt v#gw\vn@ny#yQ sQwn@hQ?em ig#hWm| p\{wQy pQQt db @k`pmN qErkt s\$hWmk pw\v n\@n`q? (s\$mpYXnyk\p`s`m ①~⑤ pQLQwSr# awrQ\ @vn @vnm ek b#gQ\ @w`m\m)

7. db @k`rQy` @v|qQ srx` gWR pHENE p`Tm`lv sm|bn|(v @k` wml qErt s#hWmkt pw\ vRv` q ()

- ①vd` s\$hWmkt pw\vQy ②s\$hWmkt pw\vQy
- ③s`m`n&yQ ④s\$hWmkt pw\@n`vWy ⑤@k`@hw`m s#hWmkt pw\@n`vWy

8 phw db @k`rQy` @v|qW kQy` wmk km pHENE p`Tm`lv sm|bn|(vQSwr @v|e@sm db em vQyn\@k`pmN qErt vti` gnE l#hR@vQq? e@sm @k`pmN qErt s#hWmkt pw\ vRv`q?(s\$mpYXnyk\p`s`m ①~⑤ pQLQwSr# awrQn\@n @vnm ek b#gQn\@w`m`n)

ඉලි රෙජිස්ට්‍රේෂන්	අරමුණ(වැදගත් කම) *					වටහා ගැනීම				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
මූලික දත්ත	කොට්ඨාස අවස්ථා වාර්තා	අවස්ථා වාර්තා	කාණකය	අරමුණ	විකල්ප අවස්ථා	කොට්ඨාස වාර්තා	වටහා වාර්තා	කාණකය	වාර්තා	සියලුම වාර්තා
* පළා-කොට්ඨාස නාමය	①	②	✓ ③	④	⑤	①	②	③	✓ ④	⑤
1) කොට්ඨාස නාමය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) කොට්ඨාස සංකීර්ණය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) ක්ෂේත්‍ර නිලධාරී	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) ප්‍රධානියා	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) කාර්මික ආරක්ෂා විධිවිධාන	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) මූලික කාර්යාලය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
සම්පූර්ණ ප්‍රකාශන සම්පූර්ණය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9 phw db @k`rQy` @v|qW srx` gWR pHENE p`Tm`l@v| g#hWml it`v aq`l@w`rwS# sqn\vn#@b|. db vQSn\ aq`l p`Tm`l v pYwQPl shQw nQn kQWmt phw @w`rwS# @k`pmN qErt v#gw\vn\@n\y#yQ sQwn\@nQq?em ig#hWml p|(wQy pQLQq db @k`pmN qErkt s\$hWmk pw\ vn\@n\q?

(s\$mpYXnyk\p`s`m ①~⑤ pQLQwSr# awrQn\@vn @vnm ek b#gQn\@w`m`n)

වැදගත් වූ විෂය ක්ෂේත්‍රය	වැදගත්කම					නැතිවී යෑම					
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම	සහයෝගී වැදගත්කම වැදගත්කම වැදගත්කම
* පළා-වැදගත්කම විෂය	①	②	✓ ③	④	⑤	①	②	③	✓ ④	⑤	
1) වැදගත්කම අදාළ විෂය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
2) වැදගත්කම	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
3) වැදගත්කම ආකාරය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
4) අදාළ වූ විෂය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
5) වැදගත්කම සහයෝගී	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
6) වැදගත්කම සහයෝගී	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
7) වැදගත්කම සහයෝගී	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	

10. pEhENE p` Tm` Γ vt shx` gW vn k` ly wSl ob mvE r@t|qW ign gw\ vQyn\ awrQ\ #rQt @h` aEp` dE a#wQ ugn h yml vQk @h` @k` ts\ wQE@Nq#wQE@l mml e\@m` n aAX@yhQq? (adEp` dE sQyU aAX lkSNS kl h#k) ()

① aEp` dE sQw ignw\ @k` ts\ n#w ② @k` rQy` nE x` ; v ③ @k` rQy` nE sAsk` wQy ④ km|kr# nWwQ ⑤ asWi# wvyn\ vQsq` qWm ⑥ k` rmQk awS# ⑦ @nv\ mEQk ig#n\vWm|

III. p#w sqh\ v a#w\@w\ ujnE vQdqX xmQyn\@g\ @sv` m(&)\` ny vQq\ q#t kYQy` wmk kmE ln ig#nvWm| sm|bn\ pYXn m` Γ vkQ pQLQwSIt aq` l aAky () wSl sthn\ krn\ n

11. @k` rQy` @v| rfkQy` vk rQyUn psEq phNE p` Tm` Γ vk\ pww\ n\@n\ nml eyt shx` gW vWmt k#mwQq? ()

① iw` unn\qE@vn\ shx` gW vWmt k#mwQy
 ② pEUvn\ @v| Γ vt shx` gW vWmt uw\s` h gnQmQ.
 ③ shx` gW vWmt e\ wml\ aqsk\ n#w ④ shx` gWvWmt @k` @hw\ m aqsk\ n#w

12. ymlkQsQ avs\` vk rFkQy@v| nQy@h gmn\p`Tm`l vt shx`gW vn\@n\ nml ehQW a#wQvn pY{\`n g#tUv kSmk\q?(ekk\ pmNk\ aqhn\ krn\ n) ()

- ① @v|l`v @vn\ kQrWmt aphsEy
- ② aq`l a` ywny qErQn\ pQqQt` wQ@bn nQs` p#mQNWmt aphsEy
- ③ mt avX& p`Tm`lvk ehQ @n`m#wQ nQs`
- ④ m@g|h#Qy`vn shx`; mt\nto@`wwS@qp`Tm`l vk @w`r` g#Wmt aphsEy

13. rFkQy@v| @y@qn gmn\ a{&`pn p~Tm`lkt shx`gW vn\@n\ nmlSmn aAX@yn\ p`Tm`l`v h#q\$Rwmt bl`@p`@r`w\wS vn\@n\q?()

- ① @k`rQy`nE x` ; `v ② @k`rQy`nE sAs\k ^ wQy ③ prQGNk
- ④ w`]Ny ⑤ nWwQy ⑥ k`r\mQk a`r]`v

14. ob vQsQ\ @sv@y\ @y@qn awr wSr p`Tm`l vt shx`gWwW ignWmt aqs\ km\@n\ nml a{&`py #Qy yEw@w\@k`@mq yne@sm @p`e pQq#Wmk a#wQ a`ywny\ sm\bn\ (v(uq`-u)AbE vQ@qX xYmQyn\@g\@sv` m{&s}\`ny) vQswr q#n sQWq?

- ① ovE ② n#h#

15. ob vQsQ\ @sv@y\ @y@qn awr wSr p`Tm`l vt shx`gWwW ignWmt aqs\ km\@n\ nml ign gn\` a`ywny p#mQ@n\@n\ n#wQv w#p#\ @h`an\wr\j ly os\@s\em @s\ v`vn\ spyn\@n\ nml It shx`gW vWmt k#mwQq?

- ① smQ@v|qn m`rg@yn\ ig#Wml kmE ln\@n\ nml s`m`n& kYmyt vd` ig#Wml vlt shx`gW vWmt a#wQ idkd v#dQy
- ② smQ@v|qn m`rg@yn\ ig#Wml kmE ln\@n\ nml s`m`n& kYmyt vd` ig#Wml vlt shx`gW vWmt a#wQ idkd adEy
- ③ smQ@v|qn m`rg@yn\ kmE ln\ ig#Wml sh s`m`n& kYmyt p#mQn ign g#Wm awr v#dQ @vnsk\ n#w.

16. ob vQsQ\ ignWmt aqs\ km smQ@v|qn m`rg@y\ ig#Wml awrQ\ an\wr\j ly @h`\ w#p#\ m`r\gy yn @q@kn\ kSmk\ @w`r` gn\@nhQ?

① w#p#\ m`r\gy ② an\wr\j`ly ③ @q@k\ v#dq @vnsk\ n#w

17. obt @k`rQy` @v\ jQvn rt`vt anEvr\wny vWmt uqvE @vn vQs\wr sh @sv` s\}` nyt anEvr\wny vWmt upk`rWvn vQs\wr an\wr\j`ly os\@s\ obt lb` @qn\@n\ nm\ em vQs\wr ob vQsQn\ lb` g#nWmt k#mwQq?

① ovE ② n#h#

IV. ob sm\bn\{v asnE lbn pYX\n kQhQpykQ

18.ob@g\ a{&` pnm mt|tm? ()

① 5 smw\ ② 8smw\ ③ 11 smw\ ④ uss\ @pL smw\ ⑤ vQX\v vQq&`IW

19. s\wYw pEr#; x`vy ① pQrQmQ ② g#h#NE

20.ipqEn vr\;y? _____

21. obmEr@t|qWkSm aX@tQrFkQykrQ EwSv sQQ@tQ? (1 pmNk\ @w`m\)()

① #k@n#w ② nQp`qn ③ rQkQWm\ ④ k`Qk`mQ: ⑤ {Wr ⑥ @sv` ⑦ @m\

22. ob@g\ prQGNk x`vQw` kQrW@m\ h#kQy`v (1 pmNk\ @w`m\)()

① @k` @hw\m x`vQw` krnn\n qn@n\ n#w
② q#n sQtQn awr vQq\&Ew\ lQpQ x`cQw` krn a`k`ryq qnW
③ prQGNk x`vQwy qn`mEw\vQq\&Ew\ lQpQ x`vQkm a`k`ry pQq v#hWmk\ n#w

23. ob ob@g\r@t|qW snnQ@vQy up@y`gW kr@gnaI&`pny l#E avS\`v\ wQ@b|q

① w#p#\ m`r@g\yn\ ign gw\ avS\}` a#w ② an\wr\j`l m`r@g\yn\ ign gw\ avS\}` a#w ③ @k` @hw\m n#w ④ w#p#\ m`r@g\yn\ sh an\wr\j`l m`r@g\yn\ ign gw\ avS\}` a#w

몽골어

Гадаад ажилчдаас авах асуулт судалгаа: Ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтанд хамрагдаж буй сонсогчдод

Сай н бай на уу?

Солонгос дахь гадаад ажилчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх(сургалтын дадлага) шаардлагын дагуу тэдгээрийн онцлог ба хэрэгцээнд тохирсон үр дүн бүхий сургалт дадлагын тогтолцоот арга замыг эрэлхийлэн энэхүү судалгааг явуулж байна.

Таны хариултын агуулга нь гадаад иргэдийн боловсрол дадлагын тогтолцоог дээшлүүлэхийн төлөөх статик мэдээ маягаар хэрэглэгдэх ба та хувийн ямар нэгэн хохиролд өртөхгүй болно гэдгийг амлаж байна. Уг судалгааны үр дүнг солонгосын статистик материалын тухай хуулийн дагуу нууцыг чандлан хадгалах болно. Мөн судалгааны бүхий л асуултанд хувийн нууц ба нэр бичихгүй гээр хариулж болох ба бүртгэл мэдээллийн асуудлаас бусад зориулалтаар ердөө ч ашиглагдахгүй болно. Эцэст нь таны цаашдын ажилд амжилт, эрүүл энхийг хүсье.

I. Дараах зүйлс нь таныг солонгост ирэхээс өмнө эх нутагтаа байх үедээ хамрагдсан “урьдчилсан сургалт”тай холбоо бүхий асуулт юм. Тохирох дугаарыг () хаалтанд бичнэ үү?

1. Та солонгост ирэхээс өмнөх урьдчилсан сургалтанд үнэн сэтгэлээсээ оролцож чадсан уу?

① үнэхээр тийм ② тийм ③ердийн ④ бараг тийм биш ⑤ тийм биш

2. Монголд байхдаа хамрагдсан урьдчилсан сургалтын талаархи таны үнэлгээ?

- ① маш хангалттай ② хангалттай ③ ердийн
④ бараг хангалтгүй ⑤ маш хангалтгүй

3. Доорхи асуулт нь таныг монголд байх үед хамрагдсан сургалтын агуулга юм. Таны эзэмшсэн сургалтын агуулга таныг солонгост ажиллаж байх үед хир тус дэм болсон вэ? Мөн та доорхи агуулгын талаар хир ойлголт авч чадсан бэ? (Асуулт бүрээр ①~⑤ гэсэн хариултаас лийг сонгон √ тэмдэглээг хийнэ үү?)

Монголд байхдаа хамрагдсан сургалтын агуулга	Чухал эсэх					Ойлгосон байдал				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Монголд байхдаа хамрагдсан сургалтын агуулга	Ердөө ч хэрэг болоогүй	хэрэггүй	ердийн	хэрэгтэй	маш хэрэгтэй	Ердөө ойлгоогүй	Ойлгох боломжгүй байсан.	ердийн	Тодорхой хэмжээнд ойлгосон	Бүгдийг ойлгосон
*Жбэл: 1) Солонгос хэл	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) Солонгос хэл	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) солонгосын соёл ёс заншил	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ойлголт	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Аж Үйлдвэрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) Анхан шатны ур чадварыг олгох	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Тус сургалтын талаархи ерөнхий үнэлгээ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Доорхи асуулт нь таныг монголд байхад хамрагдаж байсан урьдчилсан сургалтын талаархи бүрдэл элементүүд юм. Урьдчилсан сургалтыг үр дүнтэй явуулахад доорхи элементүүд хий

р чухал гэж боддог вэ? Доорхи элементүүдэд өгөх таны үнэлгээ? Асуулт бүрт ①~⑤ гэсэн дугаараас тус бүр нэгийг сонгоно уу?

Урьдчилсан сургалтын бүтцийн элементүүд	Чухал эсэх					Үнэлгээ				
	① Ердөө ч чухал биш	② Чухал биш	③ ердийн	④ чухал	⑤ маш чухал	① маш хангалтгүй	② хангалтгүй	③ ердийн	④ хангалтай	⑤ маш хангалтай
*Жбэл: 1)сургалтын агуулга	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)сургалтын агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)багшийн ур чадвар	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)сургалтын арга хэлбэр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)сурах бичиг ба туслах материал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)сургалтын танхим (лекц, дадлагын)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)сургалт үйлчилгээ таны сэтгэлд нийцсэн эсэх	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)сургалтын хугацаа	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)сургалтын төлбөр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. Урьдчилсан сургалтын үед танд тулгарч байсан хамгийн бэрхшээлтэй зүйл юу байсан вэ? (зөвхөн нэгийг сонгоно уу?)
- ① Багш нар сургалтын агуулгыг тодорхой зааж ойлгуулж чадаагүй
 - ② Сурах бичиг гарын авлага хүрэлцээгүй сурах бичгийн агуулга ойлгомжгүй
 - ③ Материал (зураг, бичлэг г.м), жишээ зэрэг нь хангалтгүй учраас зөвхөн амаар тайлбарлан заах нь сургалтын агуулгыг ойлгох боломжгүй болгож байсан
 - ④ сургалтын агуулгандаа таарсан сургалтын цаг нь өгөгдөөгүй гэсэн

II. Доорхи асуулт нь та солонгост ирээд хамрагдсан 3 өдрийн “ажиллах хүчин бэлтгэх сургалт”ын агуулга юм. Тохирох дугаарыг () хаалтанд бичнэ үү?

6. Та солонгост ирээд хамрагдсан сургалтанд үнэн сэтгэлээсээ ор олцож чадсан уу? ()

- ① үнэхээр тийм ② тийм ③ ердийн ④ бараг үгүй ⑤ үгүй

7. Солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын талаархи таны нэгдсэн үнэлгээ?

- ① маш хангалттай ② хангалттай ③ ердийн ④ бараг хангалтгүй ⑤ маш хангалтгүй

8. Доорхи асуулт нь таныг солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга юм. Та доорхи хичээлүүдийн агуулгын талаар хир ой лголт авч чадсан бэ? Хичээл бүрээр үнэлгээ өгнө үү? (Асуулт бүрээр ①~⑤ гэсэн хариултаас тус бүр лийг сонгоно уу??)

Солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга	ой лголт					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Ердөө ой лгоогүй		Ой лгох боломжгүй байсан	ердийн	Зохих хэмжээнд ой лгосон	Бүгд лийг ой лгосон	Маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалттай	Маш хангалттай
*ЖБэл 1)солонгос хэл	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)Солонгос хэл	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Солонгосын соёл ёс заншил	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)Хөдөлмөрийн тухай хууль	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Тулгарсан бэрхшээлийг шийдвэрлэх тухай ой лголт	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)Үйлдвэрийн аюулгүй байдал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)Анхан шатны ур чадвар	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Сургалтын нэгдсэн агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Доорхи асуулт нь таны солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга юм. Сургалтыг үр дүнтэй явуулахад доорхи зүйлс хир чухал гэж боддог вэ? Доорхи элементүүдэд өгөх таны үнэлгээ? Асуулт бүрт ①~⑤ дугааруудаас тус бүр нэгийг сонгоно уу?

Ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтын агуулга	Чухал эсэх					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	Ердөө чухал биш	Чухал биш	ердийн	чухал	Маш чухал	Маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалтгүй	Маш хангалттай
*Жбэл 1) сургалтын агуулга	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1) сургалтын агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) багшлах боловсон хүчин	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) сургалтын арга хэлбэр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) сурах бичиг, материал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) танхим (лекц, дадлагын)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) сургалт үйлчилгээ таны сэтгэлд нийцсэн эсэх	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) сургалтын хугацаа	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. Солонгост ирээд та гурав хоногийн сургалтанд хамрагдаж байх үедээ монголд хамрагдсан сургалтаар буруу зөрүү ойлголт авсан байна гэдгийг анзаарсан тохиолдол байгаа юу? Байсан бол ямар хичээл дээр гарсан бэ? (тохирох хичээлүүдээс давхардуулан сонгож болно) ()

- ① Урьдчилсан сургалтанд хамрагдах үед буруу зөрүү ойлгосон зүйл байхгүй
- ② Солонгос хэл ③ солонгос соёл, ёс заншил ④ хөдөлмөрийн тухай хууль ⑤ Тулгарсан бэрхшээлийн шийдвэрлэх
- ⑥ үйлдвэрийн аюулгүй байдал ⑦ анхан шатны ур чадвар

III. Доорхи асуулт нь ажилд орсонь дараа явагдах сургалтын т алаархи асуулт юм. Тохирох хариултын дугаарыг () хаалт анд тэмдэглэнэ үү?

11. Солонгост ажиллаж бай х хугацаанд сургалтанд хамрагдах б оломж олдвол оролцъё гэж боддог уу? (зөвхөн нэгий г сонг оно.)? ()

- ① оролцоно ② болж өгвөл оролцохыг бодно
- ③ оролцохгүй болов уу ④ оролцохгүй

12. Ажиллаж бай хдаа сургалтанд хамрагдахаар бол танд тулгара х хамгий н хэцүү асуудлыг юу гэж бодож бай на? (зөвхөн нэ гий г сонгоно.)? ()

- ① сургалтанд зориулан цаг зав гаргах нь хэцүү бай хаа
- ② Сургалт явагдах газар хол бай х юм бол ирж очих хэцүү бай х
- ③ Хүссэн сургалтаа олж хамрагдах нь хэцүү бай хаа
- ④ Хэлний түвшиндээ тохирсон сургалтыг олж хамрагдах нь хэцүү бай х

13. Цаашдаа ажиллаж бай х хугацаандаа сургалтанд хамрагдахаар бол таны хамгий н сонирхож буй чиглэл юу вэ? (2 төрлий г сонгоно)? (), ()

- ① солонгос хэл ② Солногосын соёл ёс заншил ③ компьютер
- ④ ур чадвар, мэргэжлий н сургалт ⑤ хууль
- ⑥ үй лдвэрий н аюулгүй бай дал

14. Та солонгост ажиллаж байх хугацаандаа цаашид сургалтанд хамаарахыг хүсвэл хаана хэнд хандаж болох, мөн итгэмжлэлтэй бэйгээр (Гадаад ажилчдыг дэмжих төв)ын талаархи мэдээллийг авч байсан уу?

- ① тийм ② үгүй

15. Цаашдаа солонгост ажиллах хугацаандаа сургалтанд хамрагдахаар бол танхим руу ирэх шаардлагагүй шуудан болон компьютер(интернет)ээр дамжуулан алсын зайн сургалт хэрэгжвэл оролцож гэж боддог уу? (зөвхөн нэгийг сонгоно.)? ()

- ① Хэрэв зайн сургалт бий болбол танхимд очиж сурахаас илүү ихээр оролцох болов уу
② Хэрэв зайн сургалт бий болбол танхимд очиж сурахаас илүү ихээр оролцохгүй болов уу
③ Зайн сургалт ч бай танхимын сургалт ч бай оролцох байдал нь нэг их ялгаагүй болов уу

16. Та зайн сургалтын явцад шуудангаар материал хүлээн авч хичээллэх болон компьютер(интернет)ээр дамжуулан хичээллэх хоёрын алиныг нь хүсч байна вэ? (зөвхөн нэгийг сонгоно.)? ()

- ① шуудангаар дамжуулан суралцах зайн сургалт
② интернет зайн сургалт ③ аль нь ч ялгаагүй

17. Цаашдаа солонгост ажиллаж амьдрах үедээ сургалт ба мэдээллийг хүргэх сонинг майл буюу интернетээр дамжуулан авахаар бол та сонинг авч ашиглахыг хүсч байна уу? ()

- ① тийм ② үгүй

IV. Та өөрийн нхөө тухай товч танилцуулна уу. Тохирох хариултын дугаарыг () хаалтанд тэмдэглэнэ үү?

18. Таны боловсролын түвшин? () ① бага сургууль
② дунд сургууль ③ ахлах сургууль ④ тусгай мэргэжлийн сургууль ⑤ их сургууль
19. Хүйс? () ① эрэгтэй ② эмэгтэй
20. Таны төрсөн он? _____он
21. Та нутагтаа байхдаа ямар ажил хийдэг байсан бэ? (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()
① ажил хийж байгаагүй ② үйлдвэрт ③ барилгад
④ ХАА, МАА салбарт ⑤ Загасны ААД ⑥ Үйлчилгээний байгууллагад ⑦ бусад
22. Таны компьютер ашиглах чадвар? (зөвхөн нэгийг сонгоно.)?
① компьютер ашиглаж чадахгүй
② Интернет, мэйл гм компьютерийг ашиглаж чадна.
③ Интернет, мэйл гмээр ашиглаж мэдэхгүй
23. Та эх нутагтаа байхдаа зайн сургалтанд хамрагдаж байсан уу? (зөвхөн нэгийг сонгоно.)? ()
① шуудангаар дамжуулан зайн сургалтанд хамрагдаж байсан
② интернетээр дамжуулан зайн сургалтанд хамрагдаж байсан
③ хамрагдаж байгаагүй

- ④ шуудан болон интернетээр дамжуулан зай н сургалтанд хамрагдаж байсан

Үнэн зөвөөр хариулт өгсөн танд маш их баярлалаа.

Харъяалал болон солонгост ирсэн өдрийг судалгааны материал болгож өгөх уутан дээрээ доорхи байдалаар бичиж хураалгана уу.

Уутан дээр бичих зүйлс: Ажиллаж буй байгуулгын нэр/ харъяалал/ солонгост ирсэн өдөр

태국어

แบบสอบถามสำหรับคนงานต่างชาติ
<p>สวัสดีค่ะ</p> <p>แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นเพื่อตรวจสอบระบบการอบรมคนงานต่างชาติ เพื่อหาคะแนนที่ตรงกับความ ต้องการของคนงานต่างชาติ ซึ่งในปัจจุบันนี้การพจนานมีมือในการทำงานของคนงานต่างชาติที่เกาหลี มีความจำเป็นมาก</p> <p>แบบสอบถามนี้จะใช้เก็บข้อมูลวิเคราะห์สถิติเพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงระบบการอบรมคนงานต่างชาติหรือความก้าวหน้าที่ขึ้น</p> <p>ข้อมูลที่คุณให้มาทางเราจะปกปิดเป็นความลับอย่างดีตามกฎหมายสถิติของเกาหลีซึ่งหนึ่งขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง</p> <p>ขอบคุณมากค่ะ และขอให้คุณมีความสุขในเกาหลีค่ะ</p>

I. คำถามเกี่ยวกับการอบรมก่อนเข้ามาในเกาหลี กรุณาเขียนหมายเลขคำตอบใน () ด้วย

1. ก่อนที่จะเข้ามาทำงานที่เกาหลี คุณมีความตั้งใจในการเรียนที่ประเทศไทยหรือไม่ ()

① :ตั้งใจ ② :คอยขงตั้งใจ ③ ปานกลาง ④ ไม่ค่อยตั้งใจ ⑤ ไม่ตั้งใจเลย

2. คุณมีความพอใจต่อการอบรมก่อนเดินทางเข้ามาในเกาหลีสักแค่ไหน ()

① พอใจมาก ② พอใจ ③ ปานกลาง ④ ไม่พอใจ ⑤ ไม่พอใจเลย

3. คำถามเกี่ยวกับกรอบรมที่ประเทศไทย คุณคิดว่ากรอบรมที่ประเทศไทยมีความจำเป็นในการทำงานที่เกาหลีสักหมยแค่ไหน และคุณสนใจในการเรียนการสอนหมยแค่ไหน [จงแสดงความคิดเห็นระหว่าง ① ~ ⑤ แต่ละขอโดยใช่เครื่องหมาย V (เลือกได้หนึ่งฮนแต่ละขอ)]

วิสัยทัศน์ในประเทศไทย	ความจำเป็น(ความสำคัญ)					ความเข้าใจ				
	① ไม่ จำเป็น เลย	② ไม่ จำเป็น	③ ปานกลาง	④ จำเป็น	⑤ จำเป็น มาก	① ไม่สามารถ เข้าใจ ได้เลย	② ไม่ สามารถ เข้าใจ	③ ปานกลาง	④ พอเข้าใจ	⑤ เข้าใจ ดีหมด
※ ตัวอย่าง 1) ภาษาเกาหลี	①	②	③	√④	⑤	①	②	√③	④	⑤
1) ภาษากาหลี	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) จดหมายรวมเกาหลี	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) ความเข้าใจระบบ EPS	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) ความปลอดภัยใน การทำงาน (อุบัติเหตุ)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) เทคนิคและฝีมือ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
สรุปความคิดเห็นของ อบรม	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. คำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆในการอบรมที่เมืองไทย คุณคิดว่าปัจจัยต่าง

ๆเหล่านี้มีความสำคัญมากน้อยแค่ไหนเพื่อให้อบรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และคุณมี

ความพอใจต่อปัจจัยต่างๆต่อไปนี้มากน้อยแค่ไหน [จงแสดงความคิดเห็นระหว่าง

① ~ ⑤ แต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย√ (เลือกได้หนึ่งข้อแต่ละข้อ)]

ปัจจัยสำคัญของการ อบรมภาษาเกาหลี	ความสำคัญ					ความพอใจ				
	① ไม่ สำคัญเลย	② ไม่ สำคัญ	③ ปานกลาง	④ สำคัญ	⑤ สำคัญ มาก	① ไม่พอ ใจเลย	② ไม่ พอใจ	③ ปานกลาง	④ พอใจ	⑤ พอใจ มาก
※ ตัวอย่าง 1) เนื้อหาที่สอน	①	②	③	√④	⑤	①	②	√③	④	⑤
1) เนื้อหาที่สอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) วัสดุสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) วิธีการสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) ค่าธรรมเนียมอุปกรณ์ การเรียนการสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) สื่อการสอน(ห้องเรียน: ห้องปฏิบัติ)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) การอำนวยความสะดวก ในการบริการ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) ระยะเวลาการอบรม	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) ค่าใช้จ่ายในการอบรม	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. คุณคิดว่าปัญหาที่ใหญ่ที่สุดในการอบรมคืออะไร(เลือกตอบได้เพียงหนึ่งข้อ)()
- ① ผู้สอนมีความรู้เกี่ยวกับวิชาสอนไม่เพียงพอ
 - ② ตำราเรียน และเนื้อหาที่สอน มีไม่เพียงพอ
 - ③ การสอนขาดจากแหล่งจากวิธีการบรรยายเพียงอย่างเดียว โดยไม่มีสื่อเป็นตัวอย่าง เช่น รูปภาพ พ วิดีโอ เป็นต้น
 - ④ การแบ่งเวลาเรียนในแต่ละวิชาไม่เพียงพอ

II. คำถามเกี่ยวกับการอบรมในเกาหลี(3วัน 2คืน) กรุณาเขียนหมายเลขคำตอบใน () ด้วย

6. คุณมีความตั้งใจในการอบรมที่เกาหลีมากน้อยแค่ไหน ()
- ① :ตั้งใจเรียนมาก ② :ค่อนข้างตั้งใจ ③ ปานกลาง ④ :ไม่ค่อยตั้งใจ ⑤ :ไม่ตั้งใจเลย
7. คุณมีความพอใจต่อการอบรมในเกาหลีมากน้อยแค่ไหน ()
- ① พอใจมาก ② พอใจ ③ ปานกลาง ④ :ไม่พอใจ ⑤ :ไม่พอใจเลย
8. คำถามเกี่ยวกับกรอบรมในเกาหลี คุณสนใจการสอนขนาดไหน และมีความพอใจต่อ
 ษจจะตางงต่อไปหรือไม่กนอยแคไหน [งแสดงความคิดเห็นระหว่าง ① ~ ⑤ แต่ละขอโดยใช่เครื่องหมาย
 ษV (เลือกได้หนึ่งอันแต่ละขอ)]

วิชาการอบรมที่ เกาหลี	ความสามารถการสกาจ					ความพอใจ				
	① ไม่สามารถ สกาจได้ เลย	② ไม่ สามารถ สกาจได้	③ ปานกลาง	④ พอสกา ใจดี	⑤ สกาจได้ ดีหมด	① ไม่พอใจ เลย	② ไม่พอใจ	③ ปานกลาง	④ พอใจ	⑤ พอใจ มาก
※ตัวอย่าง 1) ภาษาเกาหลี	①	②	③	√④	⑤	①	②	√③	④	⑤
1) ภาษาเกาหลี	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) จนนธรรมเกาหลี	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) ความสขาใจระบบ EPS	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) ความปลอดภัยในการท างาน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5) เทคนิคและฝีมือ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
สรุปความคิดเห็นต่ออบรม	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. คำถามเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมหรือปัจจัยต่างๆในการอบรมที่เกาหลี คุณคิดว่าปัจจัยข้างล่าง
 ๖ มีความสำคัญมากแค่ไหนต่อการอบรมมีประสิทธิภาพมากกว่าอื่น และคุณมีความพอใจ
 ๖ ต่อปัจจัยต่างๆต่อไปนี้มากน้อยแค่ไหน [จงแสดงความคิดเห็นระหว่าง ① ~ ⑤ แต่ละข้อโดยใส่เครื่องหมาย√ (เลือกข้อหนึ่งข้อและตอบ)]

ปัจจัยสำคัญของ การอบรมในเกาหลี	ความสำคัญ					ความพอใจ				
	① ไม่ สำคัญเลย	② ไม่ สำคัญ	③ ปานกลาง	④ สำคัญ	⑤ สำคัญ มาก	① ไม่พอใจ เลย	② ไม่ พอใจ	③ ปานกลาง	④ พอใจ	⑤ พอใจ มาก
※ ตัวอย่าง 1) เนื้อหาการสอน	①	②	③	√④	⑤	①	②	√③	④	⑤
1) เนื้อหาการสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) วัสดุสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) วิธีการสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) ค่าธรรมเนียมค่าบริการสอน	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) สื่อการสอน(หนังสือเรียน : หนังสือชุด)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) การให้ความช่วยเหลือคนกา รบริการ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) ระยะเวลาการอบรม	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. ระหว่างการอบรม มีเนื้อหาหรือส่วนไหนที่ไม่ตรงคนการอบรมที่ประเทศไทยบ้างไหม? ถ้ามี
 เนื้อหาไหนบ้าง เนื้อหาส่วนไหน (เลือกข้อหลายข้อ)
 ① ไม่มี ② ภาษาเกาหลี ③ จรรยาบรรณเกาหลี ④ กฎหมายแรงงานที่เกี่ยวข้อง
 ⑤ วิธีการแก้ปัญหา ⑥ ความปลอดภัยในการทำงาน ⑦ เทคนิคและฝีมือ

III. คำถามเกี่ยวกับการอบรมหลังจากที่เข้าทำงานแล้ว กรุณาเขียนหมายเลขคำตอบใน () ด้วย

11. หลังจากได้เข้าทำงานที่บริษัทแล้ว: ถ้ามีโอกาสพิเศษในการสอนการทำงาน
 คุณต้องการรับการอบรมใหม่(เลือกข้อหนึ่งข้อ) ()

- ① จะชอบบรมแน่นอน ② ไม่แน่ใจแต่จะพยายามชอบบรมให้ได้
- ③ คงไม่ชอบบรม ④ ไม่สนใจ (ไม่ยากชอบบรม)

12. หากคุณชอบการอบรมแล้ว คุณคิดว่าอะไรเป็นปัญหาใหญ่ที่สุด(เลือกได้หนึ่งข้อ) ()

- ① คงหาเวลารว้างสำหรับการอบรมยาก ② หากคุณชอบบรมอยู่ไกลจากที่ทำงาน เดินทางไปลำบาก
- ③ คิดว่าหาวิชาเรียนที่สนใจอยู่ยาก ④ คิดว่าหาวิชาเรียนที่เหมาะสมกับความสามารถของตนเองยาก(เช่น การพูดภาษา)

13. หากคุณมีโอกาสรอบบรม คุณสนใจวิชาไหนมากที่สุด(เลือกได้สองอย่าง) (), ()

- ① ภาษาเกาหลี ② จดหมายธรรมเกาหลี ③ คอมพิวเตอร์
- ④ เทคนิคและฝีมือ ⑤ กฎหมายเกาหลี ⑥ ความปลอดภัยในการทำงาน

14. คุณทราบหรือไม่ว่าถ้ามีการอบรมที่เกาหลีจะต้องไปที่ไหน และทราบข้อมูลเกี่ยวกับศูนย์ที่มีความน่าเชื่อถือหรือไม่(เช่น ศูนย์ช่วยเหลือชาวต่างชาติ)ใหม่

- ① ทราบ ② ไม่ทราบ

15. หากมีโอกาสเรียนทางคอมพิวเตอร์(internet)หรือไปรษณีย์โดยไม่ต้องไปศูนย์อบรม คุณจะเลือกเรียนหรือไม่ (เลือกได้หนึ่งข้อ) ()

หากมีการเรียนแบบนั้น(ทางคอมพิวเตอร์ หรือ ไปรษณีย์) คาดว่าสามารถเรียนได้ง่ายกว่าไปที่ศูนย์โดยตรง

- ② หากมีการเรียนแบบนั้น คาดว่าจะเรียนได้ง่ายกว่าไปที่ศูนย์โดยตรง
- ③ คิดว่ามีการเรียนแบบนั้น หรือ ไปที่ศูนย์โดยตรง ไม่มีความแตกต่างกันมากนัก

16. คุณชอบการเรียนแบบใหม่มากกว่าระหว่างทางไปรษณีย์ คบ ทางคอมพิวเตอร์(internet) (เลือกได้หนึ่งข้อ) ()

- ① ทางไปรษณีย์ ② ทางคอมพิวเตอร์ ③ ชอบทั้ง 2

17. หากตรวจสอบข้อมูลเรื่องเกี่ยวกับการทำงาน หรือ การใช้ชีวิตในเกาหลีที่จำเป็น ทาง e mail

- หรือ internet (คอมพิวเตอร์) คุณต้องการหรือไม่ ()
- ① ต้องการ ② ไม่ต้องการ

IV. คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนตัว (3วัน 2คืน) กรุณาเขียนหมายเลขคำตอบใน()
ด้วย

18. คุณสำเร็จการศึกษาระดับไหน ()
- ① ระดับประถมศึกษา ② ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น ③ ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
④ ระดับปริญญาตรี (ในวิทยาลัย) ⑤ ระดับปริญญาตรี (ในมหาวิทยาลัย)
19. เพศ () ① ชาย ② หญิง
20. ปีเกิด ปี ค.ศ.19_____
21. ตอนอยู่เมืองไทย คุณได้ทำงานประเภทไหน(เลือกได้หนึ่งข้อ) ()
- ① ไม่เคย ② อุตสาหกรรม ③ ก่อสร้าง ④ เกษตร ⑤ ประมง ⑥ บริการ ⑦ อื่น ๆ
22. คุณใช้คอมพิวเตอร์ได้แค่ไหน (เลือกได้หนึ่งข้อ) ()
- ① ไม่เป็น ② ใช้คอมพิวเตอร์ได้ และหา internet คุย มี mail ส่วนตัวด้วย
③ ใช้คอมพิวเตอร์ได้ แต่ไม่ใช่ internet และไม่มี e mail
23. คุณเคยรับการเรียนทางคอมพิวเตอร์ หรือ ไปรษณีย์ที่เมืองไทยไหม
(เลือกได้หนึ่งข้อ) ()
- ① เคยแต่เฉพาะทางไปรษณีย์ ② เคยแต่เฉพาะทางคอมพิวเตอร์
③ ไม่เคย ④ เคยทางทั้งทางคอมพิวเตอร์กับไปรษณีย์

ขอบคุณมากค่ะ

인도네시아어

Angket untuk pekerja orang asing biasa (E-9) : TKA yang ikut Preliminary Training

Salam sejahtera bagi kita semua !

Survey ini akan dilaksanakan dalam penyusunan program bantuan Sistem Preliminary Training yang diharapkan dapat membantu TKA atas meningkatnya keperluan dan kepentingan Training edukasi TKA di Korea

Hasil jajak pendapat hanya dipergunakan sebagai data dalam analisis dan hal-hal bersifat pribadi atau identitas dirahasiakan.

Kami berharap jawaban diisi dengan benar.

Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

I. Pertanyaan berikut untuk preliminary training sebelumnya masuk ke Korea. Harap isilah nomor dalam tanda kurung..

1. Apakah anda menyertai Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea yang dilaksanakan di Indonesia ?
 - ① menyertai berat ② menyertai biasa saja ③ Biasa saja
 - ④ tidak begitu ⑤ sama sekali tidak

2. Bagaimana kemampuan yang puas atau tidak puas mengenai Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea dilaksanakan oleh Indonesia ?

- ① Puas sekali ② Puas saja ③ Biasa saja
 ④ tidak puas ⑤ sama sekali tidak puas

3. Berikut ini kandungan preliminary training sebelumnya masuk ke Korea di Indonesia. Bagaimana anda menganggap itu memerlukan kandungan berikut dalam kehidupan korea? Bagaimana kemampuan memahami kandungan berikut? (Tolong pilih satu tiap item berikut antara lain contoh ①~⑤ dan berilah tanda V pada jawaban yang betul)?

	Keperluan(Kepentingan)					Pemahaman				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan sebelumnya di Indonesia	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekai	tidak bisa mengerti sekali	tidak bisa mengerti	biasa saja	bisa mengerti bagian	bisa mengerti semua
*contoh 1) pendidikan bahasa Korea	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) pendidikan bahasa Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) Pengetahuan kebudayaan Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) Pemahaman terhadap EPS	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) keselamatan kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) belajar fungsi dasar	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan sebelumnya semua	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Berikut ini item pendidikan yang dibagikan dari preliminary training sebelumnya masuk ke Korea. Bagaimana anda menganggap itu penting untuk Preliminary training tersebut ? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas item berikut antara lain contoh ①~⑤ langsung pilihlah tiap item.

item untuk Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea	Kepentingan					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekali	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
*contoh 1)kandungan pendidikan	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)kandungan pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Lektor	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)cara pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)buku dan materi untuk pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)lingkungan pendidikan(siaran, fasilitas)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)pelayanan dan sokongan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)masa pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)biaya pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. Apa hal yang paling sulit sambil mengikuti pendidikan sebelumnya di Indonesia? (pilihlah satu saja)

- ① Latar belakang(level) kuliah terlalu rendah dikarenakan lektor(pengajar) tidak bagus mengajar kandungan pendidikan
- ② kandungan pendidikan, buku dan materi pendidikan tidak cukup
- ③ sulit sekali untuk mengerti kandungan pendidikan dikarenakan mengurangi materi contoh (gambar, video dll)
- ④ kurang waktu pendidikan

II. Pertanyaan berikut untuk **preminary training yang dilaksanakan 2 malam 3 hari** sesudahnya masuk ke Korea. Harap isilah nomor dalam tanda kurung.

6 Apakah anda menyertai pendidikan pekerjaan yang dilaksanakan di Korea ?

- ① menyertai berat ② menyertai biasa saja ③ Biasa saja
- ④ tidak begitu ⑤ sama sekali tidak

7. Bagaimana kemampuan yang puas atau tidak puas mengenai pendidikan pekerjaan di Korea?

- ① Puas sekali ② Puas saja ③ Biasa saja
- ④ tidak puas ⑤ sama sekali tidak puas

8. Berikut ini kandungan pendidikan pekerjaan di Korea. Bagaimana kemampuan memahami kandungan berikut? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas tiap subjek berikut antara lain contoh ①~⑤.

kandungan pendidikan pekerjaan di Korea	Pemahaman					Kepuasan				
	① tidak bisa mengerti sekali	② tidak bisa mengerti	③ biasa saja	④ bisa mengerti bagian	⑤ bisa mengerti semua	① tidak puas sekali	② tidak puas	③ Biasa saja	④ puas	⑤ puas sekali
*contoh 1)bahasa Korea	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)bahasa Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)kebudayaan Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)Hukum Korea temaga kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Penyelesaian kesulitan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)keselamatan kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)Fungsi dasar	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan pekerjaan semua	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Berikut ini item pendidikan yang dibagikan dari pendidikan pekerjaan Korea. Bagaimana anda menganggap itu penting untuk pendidikan pekerjaan tersebut ? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas item berikut antara lain contoh ①~⑤ langsung pilihlah tiap item.

item untuk pendidikan pekerjaan	Kepentingan					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekali	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
※contoh 1)kandungan pendidikan	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)kandungan pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Lektor	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)cara pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)buku dan materi untuk pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)lingkungan pendidikan(siaran, fasilitas)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)pelayanan dan sokongan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)masa pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. Apakah anda terdapat kandungan yang salah dan tidak benar dari preliminary training sebelumnya masuk ke Korea selama mengikuti pendidikan pekerjaan ? kalau ada, subjek apa ? (boleh pilih lebih dari satu)? ()

- ① Tidak ada ② Bahasa Korea ③ Kebudayaan Korea
- ④ Hukum Korea ternaga kerja ⑤ Penyelesaian kesulitan
- ⑥ keselamatan kerja ⑦ Fungsi dasar

III. Berikut ini pertanyaan tentang pelayanan untuk menyokong 'pendidikan sesudah masuk ke Korea' yang diterima selepas anda mulai bekerja di Korea. Harap isilah nomor dalam tanda kurung.

11. Apakah anda akan menyertai pendidikan jika ada kesempatan yang mengikuti pendidikan sambil bekerja di Korea (pilihlah satu saja) ?
- ① harus menyertai pendidikan
 - ② akan berusaha menyertai pendidikan
 - ③ tidak menyertai ④ sama sekali tidak menyertai
12. Apa hal yang paling sulit apabila anda akan diterima pendidikan sambil anda bekerja di Korea ? (pilihlah satu saja)
- ① akan tidak ada waktu
 - ② sulit sekali untuk mengunjungi tempat pendidikan kalau jauh sekali
 - ③ sulit sekali untuk mencari kursus pendidikan yang saya ingin
 - ④ sulit sekali untuk mencari kursus pendidikan yang cocok dengan tahap saya(bahasa dll)
13. Apabila anda ikuti pendidikan sambil bekerja di Korea, apa pendidikan yang paling anda menyertai ? (boleh pilihlah 2 saja)
- ① Bahasa Korea ② kebudayaan Korea ③Komputer
 - ④ Pendidikan keterampilan ⑤ Hukum
 - ⑥ Pendidikan dasar keselamatan kerja
14. Apakah anda sudah mengetahui informasi tentang lembaga training center (contoh, support center untuk TKA) untuk jika anda akan mau mengikuti pendidikan waktu anda bekerja di Korea ?
- ① Ya ② Tidak
15. Apakah anda akan mengikuti pendidikan bahwa kalau anda bisa diterima program pendidikan remote melalui komputer(Internet) atau pos sambil anda bekerja di Korea ? (satu pilih saja)

21. Apa bidang pekerjaan Anda yang pernah di Indonesia (harus pilih satu saja) ?

- ① tidak pernah bekerja
- ② manufaktur
- ③ konstruksi
- ④ pertanian-peternakan
- ⑤ perikanan
- ⑥ Pelayanan
- ⑦ lain-lain()

22. Bagaimana kemampuan komputer anda ? (pilihlah satu saja)

- ① tidak bisa menggunakan komputer
- ② bisa menggunakan komputer, internet dan e-mail
- ③ bisa menggunakan komputer tapi tidak menggunakan internet dan e-mail

23. Apakah anda pernah menyertai pendidikan remote di Indonesia ? (pilihlah satu saja)

- ① pernah menyertai pendidikan remote pos
- ② pernah menyertai pendidikan remote internet(komputer)
- ③ tidak pernah
- ④ pernah menyertai pendidikan remote semua pos dan internet(komputer)

Terima kasih atas jawaban terhadap angket ini

우즈베키스탄어

**Социологическое исследование иностранного работника:
для слушателей лекций по трудоустройству**

Здравствуй те!

Данное социологическое исследование проводится с целью поиска соответствующей

системы эффективного подготовительного обучения иностранного работника в связи с увеличением важности и расширением необходимости развития возможностей трудоустройства(подготовительного обучения).

Ваши ответы на вопросы данного социологического исследования будут использованы как ценный статистический материал для улучшения системы по подготовительному обучению и мы уверяем, что данная информация не принесёт вам никакого личного ущерба. Результаты данного социологического исследования будут использованы

только в целях статистического анализа и, в соответствии с законом о статистике,

будут сохранены в тайне, все ответы на вопросы в данном исследовании и личные

данные разглашаться не будут.

Напоследок, хотим пожелать вам крепкого здоровья и бесконечного развития.

I. Следующие вопросы касаются "**предварительного обучения**", проводившегося в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

1. Активно ли вы посещали занятия по "предварительному обучению", проводившиеся в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея? ()
① очень активно ② активно ③ средне
④ не очень активно ⑤ не активно

2. Общая удовлетворённость "предварительного обучения", проводившегося в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея? ()
① полная удовлетворённость ② удовлетворен(а)
③ средняя ④ неудовлетворённость ⑤ полная неудовлетворённость

3. Ниже следует содержание "предварительного обучения" в странах вашего проживания . По вашему мнению, из приведённых ниже предметов содержание по каким более всего имеют необходимость для рабочей жизни в Корее? Какова степень понимания (восприятия) изученных вами предметов? (Выберите по каждому предмету и отметьте галочкой (✓) степень из предложенных от ① до ⑤)

содержание "предварительного обучения"	степень необходимости(важности)					степень восприятия				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем нет необхо- димо- сти	нет необхо- димо- сти	средне	есть необхо- димо- сть	боль- шая необхо- димо- сть	совсем ничего не понятн о	ничего не понятн о	средне	в какой- то степен и понятн о	всё понятн о
* пример 1) изучение корейского языка	①	②	③	✓ ④	⑤	①	②	✓ ③	④	⑤
1) изучение корейского языка	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) понимание корейской культуры	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) понимание системы разрешения трудоустройства	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)здоровохранение и безопасность на производстве	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)усвоение основных возможностей	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
общее содержание "предварительного обучения"	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Ниже следуют элементы обучения предоставленные на "предварительном обучении". По вашему мнению, насколько важны данные элементы для эффективного исполнения "предварительного обучения". Отметьте степень удовлетворённости данными элементами. (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤)

элементы "предварительного обучения"	степень важности					степень удовлетворённости					
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
	совс ем не важ но	не важ но	обыч но	важн о	очень важн о	полн ос тью неуд овле творё н	неуд овле творё н	средн е	удов летв орен	полн ость ю удов летв орён	
*пример 1) содержание обучения	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤	
1)содержание обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
2) преподаватель	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
3)метод преподавания	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
4)учебники и вспомо гательные материалы	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
5)учебное оборудова ние (лекционный зал, практический зал)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
6)административная поддержка и услуга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
7) период обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	
8)затраты на обучение	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤	

5. Самые большие недостатки в период прохождения "предварительного обучения"? (выберите только 1 ответ) ()

- ① преподаватель объясняет содержание лекций не точно
- ② нехватка учебников и недостаточное содержание в них
- ③ в связи с незначительным количеством материалов, примеров(картинки, видео и др.), обучение проводится только на словах, в связи с чем затруднено понимание
- ④ неравномерное распределение количества часов на обучение по сравнению с содержанием.

II. Следующие вопросы касаются "обучения по трудоустройству", проводимого в Корее в течении 3 дней. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

6. Активно ли вы посещали занятия "обучения по трудоустройству", проводимого в Корее? ()
① очень активно ② активно ③ средне
④ не очень активно ⑤ не активно
7. Общая удовлетворённость "обучения по трудоустройству", проводимого в Корее? ()
① полная удовлетворённость ② удовлетворен(а)
③ средняя ④ неудовлетворённость
⑤ полная неудовлетворённость
8. Ниже следует содержание "обучения по трудоустройству". Какова степень понимания(восприятия) следующих предметов? Какова степень удовлетворённости? (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤)

내용	степень восприятия					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
содержание обучения по трудоустройству, проводимого в Кореи	совсем ничего не понятно	ничего непонятно	среднее	в какой-то степени непонятно	всё понятно	полностью не удовлетворён	неудовлетворён	среднее	удовлетворён	полностью удовлетворён
*пример	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1)корейский язык	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
2)культура Кореи	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)закон о труде	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)консультации на случай депрессий	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)безопасность промышленности	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)основные возможности	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
общее содержание обучения по трудоустройству	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Ниже следуют элементы, предоставленные на "обучении по трудоустройству". По вашему мнению, насколько важны данные элементы для эффективного исполнения "обучения по трудоустройству"? Отметьте степень удовлетворённости данными элементами. (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤)

элементы обучения по трудоустройству	степень важности					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем не важно	не важно	средне	важно	очень важно	полностью недоволен	недоволен	средне	удовлетворён	полностью доволен
*пример 1) содержание обучения	①	②	✓ ③	④	⑤	①	✓ ②	③	④	⑤
1)содержание обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)преподаватель	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)метод преподавания	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)учебники и вспомогательные материалы	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) учебное оборудование (лекционный зал, практический зал)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)административная поддержка и услуга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)учебные заведения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. Отличается ли содержание изученного в период прохождения обучения по трудоустройству и изученное ранее на лекциях "предварительного обучения" и имеются ли ошибки и неточности в изученном ранее? Если да, то по каким предметам? (выберите все соответствующие разделы) ()

- ① не было ошибок в период "предварительного обучения"
- ② корейский язык ③ корейская культура
- ④ закон о труде ⑤ консультации на случай депрессий
- ⑥ безопасность промышленности ⑦ основные возможности

III. Следующие вопросы касаются "последующего обучения", после распределения на работу. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

11. Имеется ли намерение участвовать в обучении даже после распределения на работу? (выберите только 1 ответ) ()
- ① планирую активно участвовать
 - ② буду стараться участвовать по возможности
 - ③ скорее всего не буду участвовать
 - ④ не буду участвовать
12. Какое самое большое затруднение вы испытываете, посещая занятия, после устройства на работу? (выберите только 1 ответ) ()
- ① трудно выделить время
 - ② учебное заведение находится далеко, поэтому неудобно передвижение
 - ③ не могу найти нужную мне информацию(необходимые предметы)
 - ④ не могу найти предметы, в связи с моими личными особенностями(язык и т.д)
13. Уже будучи занятым рабочей деятельностью и получая обучение, какие занятия вы бы хотели посещать больше всего? (выберите 2 ответа) (), ()
- ① корейский язык
 - ② культура Кореи
 - ③ компьютер
 - ④ технология
 - ⑤ законодательство
 - ⑥ безопасность промышленности
14. Занимаясь рабочей деятельностью в Кореи где бы вы хотели и проходить занятия? Имеете ли вы информацию о таких кредитоспособных организациях, таких как центр поддержки и

ностранным рабочим? ()

- ① да ② нет

15. Во время работы в Корее, хотели бы вы получать дальнейшее обучение, не приходя на занятия, а получая материал по обучению по почте или по интернету, то есть получить "дистанционное обучение"? Выразите ваше мнение по такому способу обучения? (выберите только 1 ответ) ()

- ① скорее всего я буду участвовать в "дистанционном обучении" активнее, чем если бы они проводились в учебном заведении
- ② скорее всего я бы менее активно участвовал в "дистанционном обучении", чем при обычном обучении
- ③ между "дистанционным обучением" и "занятиями в учебном заведении" нет большой разницы

16. В случае получения "дистанционного обучения", каким видом получения информации вы бы хотели воспользоваться: по почте, или по интернету?(выберите только 1 ответ)? ()

- ① по почте ② по интернету ③ нет особой разницы

17. Хотели бы вы получать журналы с информацией, необходимой для обустройства на работу и другой жизненной информацией по почте или по интернету, если такая бы существовала? ()

- ① да ② нет

IV. Далее следуют вопросы о вас. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

18. Последнее полученное вами образование? ()
① младшие классы ② средние классы ③ старшие классы
④ профессиональная школа(колледж) ⑤ высшее образование
19. Ваш пол? () ① муж ② жен
20. Год вашего рождения? _____ год
21. Основные виды деятельности, которыми вы занимались на родине? (выберите только 1 ответ)? ()
① нет опыта работы ② производство ③ строительство
④ с/хоз деятельность ⑤ рыбная промышленность
⑥ сфера сервиса ⑦ другое
22. Уровень владения вами компьютером? (выберите только 1 ответ) ()
① совершенно не владею компьютером
② умею пользоваться компьютером, интернетом, электронной почтой
③ умею пользоваться компьютером, но не пользуюсь интернетом и электронной почтой
23. Есть ли у вас опыт получения дистанционного обучения у вас на родине? (выберите только 1 ответ)

- ① есть опыт дистанционного обучения по почте
- ② есть опыт дистанционного обучения через интернет
- ③ нет опыта
- ④ есть опыт дистанционного обучения, получая материалы и через почту и через интернет

**Выражаем вам огромную благодарность за уделение
драгоценного времени, отвечая на вопросы.**

<부록 2>

외국인근로자 직업능력개발 설문조사지:
외국인근로자지원센터 교육생용

**외국인근로자 직업능력개발 설문조사 :
외국인근로자지원센터 교육생용**

안녕하십니까?

한국에서는 외국인근로자 직업능력개발(교육훈련)의 필요성과 중요성이 증대함에 따라, 외국인근로자의 특성과 요구에 부합할 수 있는 효과적인 외국인근로자 교육훈련 제도를 모색하기 위하여 본 설문조사를 실시하고자 합니다.

귀하가 응답하신 내용은 외국인근로자 교육훈련 제도 향상 방안을 위한 귀중한 통계자료로 활용되며 개인적으로 피해를 끼치는 일은 절대 없을 것을 약속드립니다. 본 조사의 결과는 한국 통계법에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

끝으로 귀하의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

I. 다음은 귀하가 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 ‘사전교육’에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

1. 귀하는 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 사전교육에 충실히 참여하였습니까? ()
 ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다

2. 한국에 입국하기 전 귀국에서 실시하였던 사전교육에 대한 귀하의 전반적인 만족도는? ()
 ① 매우 만족한다 ② 만족한 편이다 ③ 보통이다 ④ 불만족한 편이다 ⑤ 매우 불만족한다

3. 다음은 귀하의 나라에서 이루어진 사전교육 내용입니다. 귀하는 이들 과목에서 배운 내용이 한국 취업생활에 얼마나 필요하다고 생각하십니까? 또 귀하는 사전교육 시 이들 과목에 대하여 얼마나 이해하였습니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택하여 √ 표시)

본국에서의 사전교육 내용	필요도(중요도)					이해도				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	전혀 필요 하지 않다	필요 하지 않다	보통 이다	필요 하다	매우 필요 하다	전혀 이해 할 수 없었다	이해 할 수 없었다	보통 이다	어느 정도 이해 하였다	전부 이해 하였다
※예시 1) 한국어 교육	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) 한국어 교육	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 한국문화 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 고용허가제 이해	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 산업안전보건	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 기초기능습득	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
전체 사전교육 내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. 다음은 입국 전 사전교육에서 제공되었던 교육 요소입니다. 귀하는 사전교육이 효과적으로 이루어지기 위해서 이들 요소들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까? 이들 요소에 대한 귀하의 만족도는 무엇입니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

사전 교육 구성 요소	중요도					만족도				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	전혀 중요 하지 않다	중요 하지 않다	보통 이다	중요 하다	매우 중요 하다	매우 불만족 하다	불만족 한편 이다	보통 이다	만족한 편이다	매우 만족 하다
※예시 1)교육내용	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)교육내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)강사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)교육방법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)교재 및 보조자료	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)교육시설(강의실, 실습실)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)행정지원 및 서비스	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)교육기간	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)교육비용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. 사전교육 중 느끼셨던 가장 큰 애로사항은 무엇이었습니까? (1가지만 선택) ()
- ① 교·강사가 교육내용을 정확하게 가르치지 못해서
 - ② 교재 등이 부족하고 교재에 담긴 내용이 부실하여
 - ③ 예시 자료(그림, 동영상 등), 사례 등이 부족한 채 말로만 설명이 이루어져 교육 내용을 이해하기 어려워서
 - ④ 교육내용에 비하여 교육시간이 충분히 할애되지 않아서

II. 다음은 한국에서 실시하였던 2박 3일 ‘취업교육’에 대한 내용입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

6. 귀하는 한국에 실시하였던 취업교육에 충실히 참여하였습니까? ()
- ① 매우 그렇다 ② 그런 편이다 ③ 보통이다 ④ 그렇지 않은 편이다 ⑤ 전혀 그렇지 않다
7. 한국에서 실시한 취업교육에 대한 귀하의 전반적인 만족도는? ()
- ① 매우 만족한다 ② 만족한 편이다 ③ 보통이다 ④ 불만족한 편이다 ⑤ 매우 불만족한다
8. 다음은 한국에서 취업교육에서 교육받은 내용입니다. 이들 과목에서 가르친 내용에 대하여 귀하는 얼마나 이해하였습니까? 과목별 만족도는 어떠합니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

	이해도					만족도				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
한국에서의 취업교육 내용	전혀 이해할 수 없었다	이해할 수 없었다	보통이다	어느 정도 이해하였다	전부 이해하였다	매우 불만족한다	불만족한 편이다	보통이다	만족한 편이다	매우 만족한다
※ 예시 1)한국어	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)한국어	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)한국문화	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)노동관계법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)고충처리	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)산업안전	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)기초기능	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
전체 취업교육 내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. 다음은 한국의 취업교육에서 제공되었던 교육요소입니다. 귀하는 취업교육이 효과적으로 이루어지기 위해서 이들 요소들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까? 이들 요소에 대한 귀하의 만족도는 무엇입니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

취업 교육 구성 요소	중요도					만족도				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	전혀 중요하지 않다	중요하지 않다	보통이다	중요하다	매우 중요하다	매우 불만족한다	불만족한편이다	보통이다	만족한편이다	매우 만족한다
※예시 1)교육내용	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)교육내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)강사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)교육방법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)교재 및 보조자료	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)교육시설(강의실, 실습실)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)행정지원 및 서비스	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)교육기간	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. 취업교육을 받으시는 동안, 입국 전 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확하였던 내용을 발견하셨습니까? 있다면 어느 과목이었습니까? (해당되는 항목 전부 선택) ()

- ① 사전교육 시 잘못 배운 부분이 없음 ② 한국어 ③ 한국문화
 ④ 노동관계법 ⑤ 고충처리 ⑥ 산업안전 ⑦ 기초기능

III. 다음은 **외국인근로자지원센터**에서 이루어지고 있는 **교육지원 서비스**에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

11. 외국인근로자 지원센터의 교육강좌에 대한 정보를 어떻게 알게 되었습니까?

- ① 취업교육기관을 통해 소개 받았음
 ② 동일 국적의 동료로부터 소개 받았음
 ③ 고용안정센터를 통해 소개 받았음
 ④ 같은 사업장에 근무하고 있는 한국인 근로자로부터 소개 받았음
 ⑤ 직장 사장님으로부터 소개 받았음

- ⑥ 광고, 책자를 통해 알게 되었음 ⑦ 기타

12. 외국인근로자 지원센터의 교육강좌를 수강하는 주된 이유는 무엇입니까?

- ① 한국어, 문화 등을 배워 한국생활에 적응하기 위하여
- ② 기초 기술, 기능을 익혀 한국 직장생활에 적응하기 위하여
- ③ 외국인 동료들과 함께 하는 시간을 갖기 위하여
- ④ 한국 생활에서의 어려움, 애로사항을 공유할 수 있는 의지처를 갖기 위하여
- ⑤ 한국의 선진 기술을 배워 고국에서 활용하기 위하여

13. 교육강좌를 수강하면서 느끼는 가장 큰 애로사항은 무엇입니까?(1가지만 선택) ()

- ① 시간을 내기 어려워
- ② 사업장에서 멀리 떨어진 교육기관까지 이동하기 어려워
- ③ 원하는 교육과정(내용)을 찾기 어려워서
- ④ 나의 학습 수준과 특성(언어 등)에 맞는 강좌를 찾기 어려워서

14. 다음은 외국인근로자지원센터에서 제공하고 있는 교육과 관련된 요소입니다. 귀하는 교육이 효과적으로 이루어지기 위해서 이들 요소들이 얼마나 중요하다고 생각하십니까? 이들 요소에 대한 귀하의 만족도는 무엇입니까? (문항별로 ①~⑤ 중 각각 하나씩 선택)

외국인근로자지원센터의 교육구성 요소	중요도					만족도				
	① 전혀 중요 하지 않다	② 중요 하지 않다	③ 보통 이다	④ 중요 하다	⑤ 매우 중요 하다	① 매우 불만족 하다	② 불만족 한편 이다	③ 보통 이다	④ 만족한 편이다	⑤ 매우 만족 하다
※예시 1)교육내용	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)교육내용	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)강사	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)교육방법	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)교재 및 보조자료	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)교육시설(강의실, 실습실)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)행정지원 및 서비스	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)교육기간	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

24. 귀하가 현재 한국에서 주로 근무하고 있는 업종은? (1가지만 선택) ()
- ① 근무경험 없음 ② 제조업 ③ 건설업 ④ 농축산업 ⑤ 어업
⑥ 서비스업 ⑦ 기타
25. 귀하의 컴퓨터 활용 능력은? (1가지만 선택) ()
- ① 컴퓨터를 전혀 사용하지 못함 ② 컴퓨터를 사용알줄 알며, 인터넷, 전자우편은 사용함
③ 컴퓨터를 사용알줄 알되, 인터넷, 전자우편을 사용하지 않음
26. 귀하는 귀하의 나라에서 원격교육에 참여한 경험이 있습니까?(1가지만 선택) ()
- ① 우편 원격교육에 참여한 경험이 있음 ② 사이버 원격교육에 참여한 경험이 있음
③ 경험이 없음 ④ 우편, 사이버 원격교육 두 가지 모두 참여한 경험이 있음

바쁘신 중에 성의껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

베트남어

**CÂU HỎI KHẢO SÁT NGƯỜI LAO ĐỘNG NƯỚC NGOÀI VỀ GIÁO DỤC
NGHỀ NGHIỆP**

Xin chào bạn

Xét thấy tầm quan trọng và tính cần thiết của việc giáo dục năng lực lao động của người lao động nước ngoài tại Hàn Quốc, chúng tôi làm bản khảo sát này để vạch ra một chế độ giáo dục huấn luyện cho người lao động nước ngoài vừa hiệu quả vừa phù hợp với những yêu cầu và đặc tính của đối tượng là người lao động nước ngoài.

Chúng tôi xin hứa sẽ xử dụng những nội dung các bạn trả lời ở đây như một bản thống kê quý giá để chúng tôi phát triển dự án về chế độ huấn luyện người lao động nước ngoài chứ tuyệt đối không dùng vào những việc gây tổn hại cho cá nhân các bạn. Bản khảo sát này được bảo vệ dựa trên bộ luật thống kê của Hàn Quốc, mọi chi tiết trả lời liên quan đến cá nhân của bạn đều được xử dụng vào mục đích thống kê, tuyệt đối giữ bí mật và không nêu tên.

Cuối cùng, chúng tôi cầu chúc bạn an mạnh và thắng tiến luôn mãi.

I. Dưới đây là câu hỏi về chế độ “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được tiến hành tại nước của bạn trước khi bạn đến Hàn Quốc. Xin bạn hãy xác nhận số của câu trả lời mà bạn thấy thỏa đáng nhất vào trong dấu ngoặc đơn ()

1. Trước khi bạn đến Hàn Quốc, bạn có tham gia cách tích cực vào trong chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được thực thi tại nước của bạn hay không?

- ① Rất tích cực ② Khá tích cực ③ Thường thường
④ Không tích cực lắm ⑤ Không tích cực

2. Trước khi bạn đến Hàn Quốc, mức độ hài lòng của bạn đối với chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã đang được thực thi tại nước của bạn như thế nào?

- ① Rất hài lòng ② Khá hài lòng ③ Thường thường
 ④ Khá không hài lòng ⑤ Hoàn toàn không hài lòng

3. Dưới đây là nội dung của chương trình “giáo dục hướng nghiệp” đã được thực thi tại nước của bạn. Theo bạn thì nội dung của các môn học bạn được học cần thiết cỡ nào nào trong khi việc đi tìm việc làm tại Hàn Quốc? Đồng thời, trong khi bạn đang theo học chương trình “giáo dục hướng nghiệp” này, bạn hiểu được bao nhiêu về nội dung các môn học này? (Ở mỗi hàng, được đánh dấu từ 1~5, xin đánh dấu √ vào số bạn chọn)

Nội dung “giáo dục hướng nghiệp” tại nước của bạn	Mức độ cần thiết (Mức độ quan trọng)					Mức độ học hiểu				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Ví dụ: 1) Giáo dục tiếng Hàn	1	2	3	4 √	5	1	2	3 √	4	5
1. Giáo dục tiếng Hàn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Tìm hiểu văn hóa Hàn Quốc	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Tìm hiểu về chế độ được phép tuyển dụng	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. An toàn lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Học hỏi kỹ năng cơ bản	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toàn bộ nội dung chương trình “giáo dục hướng nghiệp”	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

4. Dưới đây là các yếu tố giáo dục được áp dụng trong chương trình giáo dục hướng nghiệp trước khi đến Hàn Quốc. Theo bạn, các yếu tố dưới đây có tầm quan trọng như thế nào trong việc đưa chương trình giáo dục hướng nghiệp đạt đến hiệu quả của nó? Độ hài lòng của bạn đối với các yếu tố này ở mức nào?

Yếu tố cấu thành nên chương trình giáo dục hướng nghiệp	Mức độ quan trọng					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Ví dụ: 1) Nội dung học	1	2	3 ✓	4	5	1	2	3	4 ✓	5
1. Nội dung học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Giáo viên	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Phương pháp giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Giáo trình và tài liệu hỗ trợ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Trang thiết bị giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Trợ giúp hành chính và công tác phục vụ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Thời gian học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
8. Học phí	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

5. Trong khi theo học chương trình giáo dục hướng nghiệp, đâu là điều bạn cảm thấy khó khăn nhất (chỉ chọn 1 câu) ()

- ① Giáo viên không giảng dạy chính xác nội dung môn học
- ② Giáo trình thiếu thốn, nội dung trong giáo trình sơ sài
- ③ Tài liệu hỗ trợ (tranh ảnh, phim ảnh v.v...), ví dụ v.v... vừa thiếu thốn lại vừa
- ④ được giải thiếu giải nghĩa nên khó cho việc tiếp thu.
- ⑤ Thời gian giảng dạy không tương xứng với chương trình giảng dạy

II. Dưới đây là nội dung chương trình “giáo dục việc làm” được tiến hành trong 3 ngày 2 đêm tại Hàn Quốc. Xin bạn ghi lại số của câu trả lời mà bạn cho là thỏa đáng vào trong dấu ngoặc đơn ()

6. Bạn có tham gia cách tích cực vào trong chương trình “giáo dục việc làm” đã đang được thực thi tại Hàn Quốc không?

- ① Rất tích cực
- ② Khá tích cực
- ③ Thường thường
- ④ Không tích cực lắm
- ⑤ Không tích cực

7. Mức độ hài lòng của bạn đối với chương trình “giáo dục việc làm” đã đang được thực thi tại Hàn Quốc như thế nào

- ① Rất hài lòng ② Khá hài lòng ③ Thường thường
 ④ Khá không hài lòng ⑤ Hoàn toàn không hài lòng

8. Dưới đây là nội dung chương trình giáo dục việc làm tại Hàn Quốc. Bạn hiểu được bao nhiêu về nội dung các môn học đã được giảng dạy? Mức độ hài lòng của bạn đối với từng môn học như thế nào? (Mỗi hàng được đánh số từ 1~5, xin bạn chọn một số)

Nội dung “giáo dục hướng nghiệp” tại nước của bạn	Mức độ học hiểu					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không hiểu	Không hiểu	Bình thường	Hiểu được một phần	Hiểu toàn bộ	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Ví dụ: 1) Tiếng Hàn	1	2	✓ 3	4	5	1	2	3	4	✓ 5
1. Tiếng Hàn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Văn hóa Hàn Quốc	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Luật quan hệ lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Xử lý khó khăn	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. An toàn lao động	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Kỹ năng cơ bản	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
Toàn bộ nội dung chương trình giáo dục việc làm	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

9. Dưới đây là các yếu tố giáo dục áp dụng trong chương trình giáo dục việc làm của Hàn Quốc. Theo bạn, các yếu tố dưới đây có tầm quan trọng như thế nào trong việc đưa chương trình giáo dục hướng nghiệp đạt đến hiệu quả của nó? Độ hài lòng của bạn đối với các yếu tố này ở mức nào? (Mỗi hàng được đánh số từ 1~5, xin bạn chọn một số)

Yếu tố cấu thành nên chương trình giáo dục việc làm	Mức độ quan trọng					Mức độ hài lòng				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
	Hoàn toàn không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Hoàn toàn không hài lòng	Hơi không hài lòng	Bình thường	Khá hài lòng	Rất hài lòng
Ví dụ: 1) Nội dung học	1	2	3 ✓	4	5	1	2 ✓	3	4	5
1. Nội dung học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
2. Giáo viên	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
3. Phương pháp giảng dạy	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
4. Giáo trình và tài liệu hỗ trợ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
5. Trang thiết bị giảng dạy (phòng học, phòng thực hành)	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
6. Trợ giúp hành chính và công tác phục vụ	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
7. Thời gian học	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5

10. Trong khi theo học chương trình giáo dục việc làm, bạn có phát hiện thấy những điều mà bạn đã được học trong chương trình giáo dục hướng nghiệp trước khi đến Hàn Quốc có nội dung sai lầm hoặc không chính xác không? Nếu có xin bạn chỉ ra đâu là môn học có nội dung không chính xác như vậy? (Bạn có thể chọn toàn bộ những câu trả lời mà bạn thấy thỏa đáng) ()
- ① Chương trình giáo dục hướng nghiệp không có điều gì sai lầm
 ② Tiếng Hàn ③ Văn hóa Hàn ④ Luật quan hệ lao động
 ⑤ Việc xử lý khó khăn ⑥ An toàn lao động ⑦ Kỹ năng cơ bản

III. Dưới đây là các câu hỏi về các dịch vụ hỗ trợ trong chương trình “giáo dục hiện trường” được thực thi sau khi được an trí về công xưởng

11. Bạn được biết những thông tin về việc học giáo dục ở trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài như thế nào?
- ① Được giới thiệu qua cơ quan giáo dục việc làm
 ② Được giới thiệu qua bạn bè đồng hương.
 ③ Được giới thiệu qua trung tâm tuyển dụng lao động

- ④. Được giới thiệu qua người lao động Hàn Quốc làm cùng công ty.
- ⑤. Được giới thiệu qua ông chủ công ty 6. Được biết qua sách vở, quảng cáo. 7. Ngành khác

12. Vì lí do gì bạn muốn được học những lớp giáo dục của trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài ?

- ① Học tiếng Hàn, văn hóa v.v để thích nghi với cuộc sống Hàn Quốc.
- ② Học kỹ năng, kỹ thuật cơ bản để thích nghi với cuộc sống nơi làm việc ở Hàn Quốc.
- ③ Để được học cùng thời gian với các bạn lao động nước ngoài.
- ④ Để có thể chia sẻ giúp đỡ lẫn nhau khi gặp trường hợp khó xử, khó khăn trong cuộc sống Hàn Quốc.
- ⑤ Học kỹ thuật tiên bộ của Hàn Quốc để có thể ứng dụng tại quê hương.

13. Tham dự lớp học giáo dục bạn cảm thấy việc khó khăn lớn nhất là gì(Chỉ chọn 1điều?()

- ① Vì khó sắp xếp thời gian
- ② Vì từ trường ở xa nên khó đi đến cơ quan giáo dục
- ③ Vì khó tìm được nội dung học theo ý muốn
- ④ Vì khó tìm được lớp học đúng với chất lượng và trình độ học tập của bản thân.

14. Sau đây là những điều kiện tất yếu liên quan với việc học đang được trợ cấp tại trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài. Bạn suy nghĩ là tầm quan trọng cỡ bao nhiêu với những điều kiện tất yếu đó để đạt được hiệu quả giáo dục? Và bạn hài lòng điều gì với những điều kiện tất yếu đó? (Mỗi câu hỏi hãy chọn chỉ một câu trong số ①~⑤)?

Điều kiện tất yếu liên quan với tổ chức giáo dục của trung tâm hỗ trợ người lao động nước ngoài	Độ quan trọng					Độ hài lòng				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	Hầu hết không quan trọng	Không quan trọng	Bình thường	Quan trọng	Rất quan trọng	Rất không hài lòng	Không hài lòng	Bình thường	Hài lòng	Rất hài lòng
※ Thí dụ	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1. Nội dung giáo dục	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2. Giáo viên	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3. Phương pháp giáo dục	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4. Sách học và tài liệu hỗ trợ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5. Trang thiết bị giáo dục (Phòng học, phòng thực tập)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6. Miễn phí và hỗ trợ hành chính	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7. Thời gian học	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

15. Bạn muốn tham dự lĩnh vực giáo dục nào nhất? (Chọn 2 loại)? (), ()

- ① Học tiếng Hàn + lớp liên quan văn hóa Hàn Quốc
- ② Học IT của những lớp vi tính
- ③ Học kỹ năng trong kỹ thuật tân tiến của công nghiệp hiện nay (Ví dụ: ngành kẹo, mút bánh, sữa chữa xe hơi, v.v..)
- ④ Học an toàn công nghiệp
- ⑤ Học luật pháp
- ⑥ Lĩnh vực quản lí văn phòng (Tiền tệ kế toán giao dịch v.v..)

16. Sau khi về xưởng, bạn có ý định là không đi đến các trung tâm giáo dục nhưng nếu có các chương trình giáo dục từ xa thông qua thư tín hoặc vi tính (bằng đường internet) thì bạn sẵn sàng theo học? ()

- ① Nếu có các chương trình giáo dục từ xa thì có lẽ sẽ tham dự tốt hơn so với việc theo học tại các trung tâm giáo dục.
- ② Nếu có các chương trình giáo dục từ xa thì có lẽ sẽ không tham dự tốt hơn so với việc theo học tại các trung tâm giáo dục
- ③ Giáo dục từ xa hay giáo dục tập trung (giáo dục tại các trung tâm) thì mức độ tham dự cũng chẳng khác biệt là mấy

17. Trong các loại hình giáo dục từ xa, giữa việc giáo dục bằng thư tín, và việc giáo dục bằng vi tính (internet), đâu là thứ bạn thích hơn? (chỉ chọn một câu) ()

- ① Giáo dục từ xa qua thư tín
- ② Giáo dục từ xa qua website
- ③ Không khác biệt gì cả

18. Sau khi về xưởng, bạn có mong là bạn có thể được nhận và đọc các tờ tin tức liên quan tới các thông tin đời sống cũng như các chương trình giáo dục thiết yếu được gửi tới cho bạn ngang qua thư điện tử hoặc internet (vi tính) để bạn có thể thích ứng với đời sống lao động tại Hàn Quốc không? ()

- ① Có
- ② Không

IV. Dưới đây là các câu hỏi liên quan tới bản thân bạn. Xin bạn ghi số của câu trả lời bạn thấy thỏa đáng vào dấu ngoặc đơn ()

20. Học lực cao nhất của bạn là? ()

- ① Tốt nghiệp cấp I
- ② Tốt nghiệp cấp II
- ③ Tốt nghiệp cấp III
- ④ Tốt nghiệp đại học chuyên ngành
- ⑤ Cao học trở lên

21. Giới tính của bạn ?

- ① Nam
- ② Nữ

22. Năm sinh của bạn ()

Năm

23. Loại hình công việc chủ yếu bạn làm khi còn ở trong nước của bạn

- ① Không có kinh nghiệm làm việc
- ② Ngành chế tạo
- ③ Ngành xây dựng
- ④ Ngành chăn nuôi nông nghiệp
- ⑤ Ngành thủy sản
- ⑥ Ngành dịch vụ
- ⑦ Ngành khác

24. Ở Hàn Quốc ngành chủ yếu bạn đang làm việc là (Chỉ chọn 1 ngành)? ()

- ① Không có kinh nghiệm làm việc
- ② Ngành chế tạo
- ③ Ngành xây dựng
- ④ Ngành chăn nuôi trồng trọt
- ⑤ Ngành ngư nghiệp

⑥ Ngành tiếp thị

⑦ Ngành khác

25. Khả năng xử dụng vi tính của bạn (chỉ chọn một câu) ()

① Hoàn toàn không biết dùng máy vi tính

② Biết xử dụng máy vi tính, xử dụng internet và thư điện tử

③ Biết xử dụng máy vi tính nhưng không xử dụng internet và thư điện tử

26. Ở nước của bạn, bạn đã có kinh nghiệm tham gia chương trình giáo dục từ xa bao giờ chưa? (chỉ chọn 1 câu) ()

① Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa qua thư tín

② Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa qua website

③ Không có kinh nghiệm

④ Có kinh nghiệm tham gia giáo dục từ xa cả qua thư tín lẫn website

Xin chân thành cảm ơn bạn tuy bạn bận nhưng vẫn chân thành trả lời cho những câu hỏi của chúng tôi

vR@y#y#QsQw@rQ?e@s m db em vQyn @k pmN qEt v h` gE #R@Q? (s\$ m pYXnyk
p` s` m ① ~ ⑤ pQLQwSr# awrQn\@vn @vnm ek b#gQn\ @w`r` √ksN @y` qn\.

② ① ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤					① ② ③ ④ ⑤				
	① ② ③ ④ ⑤									
* ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤									
1) ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
2) ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
3) ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
4) ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
5) ① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤
① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤	① ② ③ ④ ⑤

4 phw d@glmE r@t|qW kQYy` wnk km pEhENE p`Tm`l@v| g#nWml r` vt aq`l @w`rwSr#
s\$hnRE vQn\aq`l p`Tm`l vpywQH sQw rQm kQWnt phw @w`rwSr# @k pmN qEt v#gw\
vR@y#y#QsQw@rQ?e@s m db em vQyn @k pmN qEt v h` gE #R@Q? (s\$ m pYXnyk
p` s` m ① ~ ⑤ pQLQwSr# awrQn\@vn @vnm ek b#gQn\ @w`r` √ksN @y` qn\.

පාඨමාලාවේ ගුණාත්මක පද්ධතිය	පද්ධතිය					සැලසුම් ක්‍රමවේදය				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
කොටස පද්ධතිය නැත	පද්ධතිය නැත	පද්ධතිය නැත	පද්ධතිය නැත	පද්ධතිය නැත	පද්ධතිය නැත	කොටස සැලසුම ප්‍රධානතාවය	සැලසුම ප්‍රධානතාවය	සැලසුම ප්‍රධානතාවය	සැලසුම ප්‍රධානතාවය	ප්‍රධානතාවය සැලසුම
සැලසුම-ගුණාත්මක අදාළ වන්නේ	①	②	✓ ③	④	⑤	①	②	③	✓ ④	⑤
1) ගුණාත්මක අදාළ වන්නේ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) කාර්යක්ෂමතාව	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) ප්‍රවේශන අත්‍යවශ්‍ය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) තවදුරටත් සහ වෙනත් ප්‍රවේශන මාරු	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) ප්‍රවේශන කාලය පවත්වාගැනීම	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) ප්‍රවේශන ප්‍රවේශන කාලය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) ප්‍රවේශන කාලය කාලය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) ප්‍රවේශන කාලය කාලය	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. ප්‍රධාන වශයෙන්ම ගුණාත්මක ක්‍රමවේදයේ අදාළ වන්නේ කුමන ක්‍රමවේදයකටද? (1 ක් පමණක්) ()

- ① gSr#wSm` nQvrvQv p` Tm`l` vt aq`l @w`rwSr# ig#n\vwmt qn\@n\#w.
- ② mEqYQw @p`w\mqQvE awr em @p`w\adAgS vQs\wr ewm\ v#qg\w\ev` @n`vEnQ.
- ③ uq`lm sqh` gn` (cQwY.vWdQ@y` \pt) qYv& @n`m#wQvR awr kQ\pmNk\ sQ\N vQs\wr k\ b#vQn\vth` g#nWm aphsE vQy.
- ④ ig#n\vw@ml vQs\wr vlt aq`lv k`ly nQsQy`krv @bq` @vnr @n`gn` lqW.

I. ප්‍රධාන වශයෙන්ම ගුණාත්මක ක්‍රමවේදයේ අදාළ වන්නේ කුමන ක්‍රමවේදයකටද? (1 ක් පමණක්) ()

6. db @k`rQy`vwSqWkQy`wmk km k pEhENE p`Tm`lt iw` unnqE@v\stx`gW vRv`q? ()
- ① vd` unnqE vQy ②unnqE vQy ③s`m`n&yQ ④unnqE @n`vWQy
 - ⑤ @k`@hw\m unnqE @n`qE @n`vWy

7. db @k`rQy`@v\q stx`gWvR pEhENE p`Tm`lv sm\bn(v @k`wml qEt s#hWmk p\w\vr`q ()
- ①vd` s#hWmk p\w\Qy ②s#hWmk p\w\Qy ③s`m`n&yQ ④s#hWmk p\w\@n`vWy ⑤@k`@hw\m

s#hWmkt pw\ @n`vWy

8. phw ob @k`rQy`@v|qW kQYy`wmk km pEhENE p`Tm`lv sm|bn(\ vQswr @v|e@s`sm ob em vQyn\@k`pmN qErt vth`gnE l#bR@vQq? e@s`sm @k`pmN qErt s#hWmkt pw`vRv`q? (s\$sm pYXnyk`p`s`m ①~⑤ pQLQwSr# awrQn\@vn @vnm ek b#gQn\ @w`vln.)

평가항목	평가항목 1					평가항목 2				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
1) 평가항목 1	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) 평가항목 2	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) 평가항목 3	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) 평가항목 4	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) 평가항목 5	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) 평가항목 6	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) 평가항목 7	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. pEhENE p`Tm`l vt shx`gW vn k`ly wSl ob mvE r@t|qW ign gw\ vQyn\ awrQn\ #rQyt @h` \ adEp`dE #vQyn\ h yml vQy\ @h` \ @k`tsk\ wQE@Nq\ wQE@n\ ml e\ @m`naAX@rQ? (adEp`dE sQyU aAX lkSNS kl h#k) ()

- ① adEp`dE shQwv ingnw\ @k`tsk\ n#w
- ② @k`rQy`nE x` ; `v
- ③ @k`rQy`rE sAsk`wQy
- ④ km|k# nWwQ
- ⑤ asW# wvyn\ vQy` qWm
- ⑥ k`rmQk awS#
- ⑦ @vvnw\ mElQk ig#n\ vWm|

III. phw sqhvw #w\@w\un|E vQ@qX xmQyn\@| @sv` m(&s)\ ny vQsn\ q#t kYQy`wmk kmE lbn ig#n\ vWm| sm|bn(\ pYX`n m`l`vkQ pQLQwSrt aq`l aKy () wSl sth\ km|n

11. ujnE vQ@qXXYmQyn@g\@sv` m{&s}\`n@y\ a{&`pn p`Tm`l`v sm|bn(vQsr ob @k@s\ q#ngw\@whQq?

- ① rFkWy` a{&`pn p`Tm`l`v sm|bn
- ② wni`@g|r@t| @vni`sm`Qk`y`UkS@g\
- ③ rFkQy` m{&s}\`n@y\hqEn\v`qW@mn\
- ④ ov aywn@y\ v#d krn @vnw\ @k`rQy`nE s`m`jQkykS@g\
- ⑤ a`ywn pY{`nQy`@gn\ ⑥ q#n\Wm|,@vni`@p`w\wSQ\q#n gwQmQ ⑦ @vni`

12. ujnE vQ@qXXYmQyn@g\@sv` m{&s}\`n@y\ a{&`pn p`Tm`l`vt shx`gWvW ign g#nWmt @h\wSv kSmk\q?

- ① @k`rQy`nE x` ;`v sh sAs\k`^wQy ign@gn @k`rQy`nE jn jWvQwyt anEvr\wny vWm sqh`
- ② w` JNy a`qWy ign@gn @k`rQy`nE @s\v` a`ywnyt anEvr\wny vWm sqh`
- ③ @vnw\ vQ@qXXQk yhUvn\h` k`ly ekt gw kQrWm sqh`
- ④ @k`rQy`nE jWvQw@y\qW a#wQvn b` {k aphsEw` jy g#nWm sqh`
- ⑤ @k`rQy`nE w` JNy ign@gn wm mvE r@t|qW x`vQw` kQrWm sqh`

13. a{&`pn p`Tm`l`vt shx`gWvW ign gn\` awr wSr ob vd`w\aphsE w`vyt mEhEn qEn\ g#tUv kSmk\q?

- ① k`l @v|l`v n#wQkm
- ② v&`p`r a`ywny sh pnwQpww\vn s\`ny awr qEr iw` a{Qk b#vQ\p#mQNW@m| g#tU
- ③ mt avX& a{&`pn p`Tm`l`v ehQ @n`m#wQvWm
- ④ m@g\ a{&`pn h` @k`rQy`nE x` ;` h#kQy`vt g#l@pn p`Tm`l`v\ehQ @n`m#wQvWm

14. mWtpsE ujnE vQ@qXXYmQyn@g\@sv` m{&s}\`ny vQSQ\pww\vn lbn a{&`pn p`Tm`l`vt aq`l vQswryyQWob vQSQ\iw` s`r\kv @mm a{&`pn p`Tm`l`vt nQm kQWmt rml pthw k#NE @k`pmN v#gw\y#yQ SQwn@nQ?@g\epQLQq sShWm @k`pmN qEt wQ@b|Qq? (pYX\n ① ~ ⑤ qk\v` @vn @vnm @w`rn\n)

1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	1. 2. 3. 4. 5.					1. 2. 3. 4. 5.				
	1.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	4.	5.
※ 1. 2. 3. 4. 5. 6. 7. 8. 9. 10.	1.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	4.	5.
1) 2) 3) 4) 5) 6)	1.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	4.	5.
7) 8) 9) 10)	1.	2.	3.	4.	5.	1.	2.	3.	4.	5.

15. ob vQsQn\vf w'shx`gW vWmt k#mwQa(&`pn p`Tm`l v kSmkq? (2A @w`mn) () ()?

- ① @k`rQynE x` ;` v sh sAs`k#wQy ② prQGNK sh IT sm|bn{\v
- ③ v#d krn @s\ v` a` ywn@y\ w`]Ny ign g#nWmt uqvE vn a{&` pn v#d sthn\ (uq` ..p` n\, v` hn aUw\ v#dQy` v)
- ④ v&` p` r a` ywn@y\ a` r]` v pQLQbq a{&` pnQk v#d sthn\
- ⑤ nWwQy sm|bn{\v ⑥ v&` p` r klmN` krNy (mEl&.@vLq a` qW)

16. ob vQsQn @s@y\ @y@qn awr wSr p`Tm`l vt shx`gWvW ignWmt aqhs\km|n\|nml ign gn\ a` ywny p#mQ@m|n\|n#wQv w#p#A @h`an\w\j ly os@s\em @sv` vn\ spyn|n\ nml It shx`gW vWmt k#mwQq?

- ① smQ@v|qn m`rg@y\ign#wWml kmE ln|n\|nml s`m`n& kYmyt vf ign#wWml vt shx`gW vWmt a#wQ idkd v#dQy
- ② smQ@v|qn m`rg@y\ign#wWml kmE ln|n\|nml s`m`n& kYmyt vf ign#wWml vt shx`gW vWmt a#wQ idkd adEy
- ③ smQ@v|qn m`rg@y\ kmE ln ign#wWml sh s`m`n& kYmyt p#mQN ign g#nWm awr v#dQ @vnsk\ n#w.

17. ob vQsQn ignWmt aqhs\ km smQ@v|qn m`rg@y\ign#wWml awrQn an\w\j ly @h`w#p#A m`r\gy yn @q@kn\ kSmk@w`r` gn\|nhQ?

- ① w#p#l\ m`r\gy ② an\wr\j` ly ③ @q@k\ v#dQ @vnsk\ n#w

18. obt @k`rQy`@v| jQvn rt`vt anEvr\wny vWmt uqvE @vn vQs\wr sh @s\w` s\}`nyt
anEvr\wny vWmt upk`rWvn vQs\wr an\wr\j`ly os\@s\obt lb` @qn\@n\nm| em vQs\wr ob
vQsQn\ lb` g#nWmt k#mwQq?

- ① ovE ② n#h#

IV. ob sm|bn\{v asnE lbn pYX\n kQhQpykQ

20.ob@g\ a{&`pnm mt|tm? ()

- ①5 smw\ ② 8smw\ ③ 11 smw\ ④uss\ @pL smw\ ⑤ vQX\ v vQq&`IW

21. s\wYW pEr#; x`vy ① pQrQmQ ② g#h#NE

22.ipqEn vr\;y? _____

23. ob mE r@t|qW kSmn aAX@yhQ rfkQyvk nQyEwSv sQQ@yhQ? (1 pmNk\ @w`rn) ()

- ① v#dk@\n#w ② nQp`qn ③ iQkQrWm| ④ k^;Q k`r\mQk ⑤ {Wvr ⑥ @sw` ⑦ @vnm\

24.ov vQsQQn\ q#nt kSmn aAX@y\ @s\w` s\}`nyk @s\vy krmQn\ sQtWq?

- ①wvm v#dkl avs\}`vk\ n#w. ②nQ;\p`qn aAXy ③iqkQrWm| aAXy
④k^;Q k`r\mQk ⑤{Wvr \ ⑥ sr\vQs\ ⑦@vnm\

25. ob@g\ prQGNk x`vQw` kQrW@m| h#kQy`v (1 pmNk\ @w`rn\n) ()

- ① @k`@hw\m x`vQw` krnn\n qn\@n\ n#w
② q#n sQtQn awr vQq\&Ew\ lQpQ x`cQw` krn a`k`ryq qnW
③ prQGNk x`vQwy qn\`mEw\vQq\&Ew\ lQpQ x`vQ km a`k`ry pQlQbq v#thWm\k\n#w

26. ob ob@g\ r@t|qW sn\Nq@vQny up@y`gW kr@gn a{&`pny l#hE avs\}`v\ wQ@b|q

- ① w#p#\m`r@g@yn\ign gw\ avs\}` a#w ② an\wr\j`l m`r@g@yn\ign gw\ avs\}` a#w
③ @k`@hw\m n#w ④ w#p#\m`r@g@yn\sh an\wr\j`l m`r@g@yn\ign gw\ avs\}` a#w

a{Q;k`r\& hE avs\}`k\ vRvq ap h` ekv pQLQwS# s#pyR ob s#mt s\wSwQyQ

태국어

Гадаад ажилчдаас авах асуулт судалгаа: Ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтанд хамрагдаж буй сонсогчдод

Сай н бай на уу?

Солонгос дахь гадаад ажилчдын мэргэжлийн ур чадварыг дээшлүүлэх (сургалтын дадлага) шаардлагын дагуу тэдгээрийн онцлог ба хэрэгцээнд тохирсон үр дүн бүхий сургалт дадлагын тогтолцоот арга замыг эрэлхийлэн энэхүү судалгааг явуулж байна.

Таны хариултын агуулга нь гадаад иргэдийн боловсрол дадлагын тогтолцоог дээшлүүлэхийн төлөөх статик мэдээ маягаар хэрэглэгдэх ба та хувийн ямар нэгэн хохиролд өртөхгүй болно гэдгийг амлаж байна. Уг судалгааны үр дүнг солонгосын статистик материалын тухай хуулийн дагуу нууцыг чандлан хадгалах болно. Мөн судалгааны бүхий л асуултанд хувийн нууц ба нэр бичихгүйгээр хариулж болох ба бүртгэл мэдээллийн асуудлаас бусад зориулалтаар ердөө ч ашиглагдахгүй болно. Эцэст нь таны цаашдын ажилд амжилт, эрүүл энхийг хүсье.

I. Дараах зүйлс нь таныг солонгост ирэхээс өмнө эх нутагтаа байх үедээ хамрагдсан “урьдчилсан сургалт”тай холбоо бүхий асуулт юм. Тохирох дугаарыг () хаалтанд бичнэ үү?

1. Та солонгост ирэхээс өмнөх урьдчилсан сургалтанд үнэн сэтгэлээсээ оролцож чадсан уу?
① үнэхээр тийм ② тийм ③ердийн ④ бараг тийм биш ⑤ тийм биш
2. Монголд байхдаа хамрагдсан урьдчилсан сургалтын талаархи таны үнэлгээ?
① маш хангалттай ② хангалттай ③ ердийн ④ бараг хангалтгүй ⑤ маш хангалтгүй
3. Доорхи асуулт нь таныг монголд байх үед хамрагдсан сургалтын агуул

га юм. Таны эзэмшсэн сургалтын агуулга таныг солонгост ажиллаж байх үед хир тус дэм болсон вэ? Мөн та доорхи агуулгын талаар хир ойлголт авч чадсан бэ? (Асуулт бүрээр ①~⑤ гэсэн хариултаас лийг сонгонон √ тэмдэглээг хийнэ үү?)

Монголд байхдаа хамрагдсан сургалтын агуулга	Чухал эсэх					Ойлгосон байдал				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Ердөө ч хэрэг болоогүй	хэрггүй	ердийн	хэрггүй	маш хэрггүй	Ердөө ойлгоогүй	Ойлгох боломжгүй байсан	ердийн	Тодорхой хэмжээнд ойлгосон	Бүгдийг ойлгосон	
*Жбэл: 1) Солонгос хэл	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) Солонгос хэл	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) солонгосын соёл ёс заншил	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)хөдөлмөр эрхлэлтийн тухай ойлголт	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Аж Үйлдвэрийн аюулгүй байдал эрүүл ахуй	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) Анхан шатны ур чадварыг олгох	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Тус сургалтын талаархи ерөнхий үнэлгээ	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Доорхи асуулт нь таныг монголд байхад хамрагдаж байсан урьдчилсан сургалтын талаархи бүрдэл элементүүд юм. Урьдчилсан сургалтыг үрдүгтэй явуулахад доорхи элементүүд хир чухал гэж боддог вэ? Доорхи элементүүдэд өгөх таны үнэлгээ? Асуулт бүрт ①~⑤ гэсэн дугаараас тус бүр нэгийг сонгоно уу?

Урьдчилсан сургалтын бүтцийн элементүүд	Чухал эсэх					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	Ердөө ч чухал биш	Чухал биш	ердийн	чухал	маш чухал	маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалттай	маш хангалттай
*Жбэл: 1)сургалтын агуулга	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)сургалтын агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)багшийн ур чадвар	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)сургалтын арга хэлбэр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)сурах бичиг ба туслах материал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)сургалтын танхим (лекц, дадлагын)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)сургалт үйлчилгээ таны сэтгэлд нийцсэн эсэх	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)сургалтын хугацаа	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)сургалтын төлбөр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. Урьдчилсан сургалтын үед танд тулгарч байсан хамгийн бэрхшээлтэй зүйл юу байсан вэ? (зөвхөн нэгийг л сонгоно уу?)

- ① Багш нар сургалтын агуулгыг тодорхой зааж ойлгуулж чадаагүй
- ② Сурах бичиг гарын авлага хүрэлцээгүй сурах бичгийн агуулга ойлгомжгүй
- ③ Материал (зураг, бичлэг гм), жишээ зэрэг нь хангалтгүй учраас зөвхөн амаар тайлбарлан заах нь сургалтын агуулгыг ойлгох боломжгүй болгож байсан
- ④ сургалтын агуулганд таарсан сургалтын цаг нь өгөгдөөгүй гэсэн

II. Доорхи асуулт нь та солонгост ирээд хамрагдсан 3 өдрийн “ажиллах хүчин бэлтгэх сургалт”-ын агуулга юм. Тохирох дугаарыг () хаалтанд бичнэ үү?

6. Та солонгост ирээд хамрагдсан сургалтанд үнэн сэтгэлээсээ оролцож чадсан уу? ()

- ① үнэхээр тийм ② тийм ③ердийн ④ бараг үгүй ⑤ үгүй

7. Солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын талаархи таны нэгдсэн үнэлгээ?

- ① маш хангалттай ② хангалттай ③ ердийн

④ бараг хангалтгүй ⑤ маш хангалтгүй

8. Доорхи асуулт нь таныг солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга юм. Та доорхи хичээлүүдийг агуулгын талаар хир ойлоглолт авч чадсан бэ? Хичээл бүрээр үнэлгээ өгнө үү? (Асуулт бүрээр ①~⑤ гэсэн хариултаас тус бүрийг сонгоно уу??)

	ойлоглолт					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга	Ердөө ойлоглоогүй	Ойлогдох боломжгүй байна	ердийн	Зохиох хэмжээнд ойлогсон	Бүтдгийг ойлогсон	Маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалттай	Маш хангалттай
*Жбэл Солонгос хэл	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)Солонгос хэл	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Солонгосын соёл ёс заншил	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)Хөдөлмөрийн тухай хувь	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Тулгарсан бэрхшээлийг шийдвэрлэх тухай ойлоглолт	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)Үйлдвэрийн аюулгүй байдал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)Анхан шатны ур чадвар	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Сургалтын нэгдсэн агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Доорхи асуулт нь таны солонгост ирээд хамрагдсан сургалтын агуулга юм. Сургалтыг үр дүнтэй явуулахад доорхи зүйлс хир чухал гэж боддо вэ? Доорхи элементүүдэд өгөх таны үнэлгээ? Асуулт бүрт ①~⑤ дугаар уудаас тус бүрийг сонгоно уу?

Ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтын агуулга	Чухал эсэх					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
Ердөө чухал биш	Чухал биш	ердийн	чухал	Маш чухал	Маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалттай	Маш хангалттай	
*Жбэл 1) сургалтын агуулга	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1) сургалтын агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) багшлах боловсон хүчин	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) сургалтын арга хэлбэр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) сурах бичиг, материал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) танхим(лекц, дадлагын)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) сургалт үйлчилгээ таны сэтгэлд нийцсэн эсэх	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) сургалтын хугацаа	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. Солонгост ирээд та гурав хоногийн сургалтанд хамрагдаж байх үедээ монголд хамрагдсан сургалтаар буруу зөрүү ойлголцол авсан байна гэдгийг анзаарсан тохиолдол байгаа юу? Байсан бол ямар хичээл дээр гарсан бэ? (тохирох хичээлүүдээс давхардуулан сонгож болно) ()

- ① Урьдчилсан сургалтанд хамрагдах үед буруу зөрүү ойлгосон зүйл байхгүй
- ② Солонгос хэл
- ③ солонгос соёл, ёс заншил
- ④ хөдөлмөрийн тухай хууль
- ⑤ Тулгарсан бэрхшээлийн шийдвэрлэх
- ⑥ үйлдвэрийн аюулгүй байдал
- ⑦ анхан шатны үр чадвар

III. Доорхи асуулт нь ажилд орсон дараа явагдах сургалтын талаархи асуулт юм. Тохирох хариултын дугаарыг () хаалтанд тэмдэглэн үү?

11. Гадаад ажилчдад туслах төвөөс явуулдаг сургалтын талаархи мэдээллийг яаж мэдэх болсон бэ?

- ① Ажиллах хүчин бэлтгэх байгууллагаар дамжуулан мэдсэн
- ② Монгол хүнээр дамжуулан мэдсэн
- ③ Ажиллах хүчнийг дэмжих төв болох нудунбутийн салбараар дамжуулан мэдсэн
- ④ Хамт ажилладаг солонгос хүнээс мэдсэн
- ⑤ Ажиллаж буй компанийн захирлаас мэдсэн

⑥ Сургалчилгаа, гарын авлагаар дамжуулан мэдсэн

⑦ бусад

12. Гадаад ажилчдад туслах төвийн сургалтанд хамрагдах болсон таны гол шалтгаан юу вэ?

① Солонгос хэл, соёл ёс заншлаас суралцан солонгосын амьдралд дасан зохицохын төлөө

② Анхан шитны ур чадвар, дадалд суралцан солонгост зохицон ажиллахын төлөө

③ Манай орны хүмүүс байгаа болохоор хамтдаа цагийг өнгөрүүлэхийн тулд

④ Солонгост амьрахад тохиолдох бэрхшээл, зөвлөнгөөс хуваалцах газар маань учраас

⑤ Солонгосын хөгжингүй технологигоос суралцан эх орондоо очоод хэрэгжүүлэхийн тулд

13. Сургалтанд хамрагдаж байхад танд тохиолдсон хамгийн том бэрхшээл юу вэ (Зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

① Цаг зарцуулан суралцах гэдэг хэцүү

② Ажлын газраас сургалтанд хамрагдах байгууллага хол учраас ирж очих хэцүү

③ Сонирхож буй сургалтын программьг олж авах хэцүү

④ Миний мэдлэгийн түвшин(хэлний түвшин)д тохирсон сургалтыг олох хэцүү

14. Дараах зүйлс нь гадаад ажилчдад туслах төвөөс явуулж буй сургалттай холбоо бүхий асуулт юм. Сургалтыг үр дүнтэй болгохын тулд дорхи асуултууд хир хэрэгтэй гэж та бодож байна? Дараах үзүүлэлтүүдийн талаархи таны үнэлгээ? (асуулт бүрээр ①~⑤ дотроос тус бүр нэгийг сонгоно)?

Ажиллах хүчин бэлтгэх сургалтын агуулга	Чухал эсэх					үнэлгээ				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	Ердөө чухал биш	Чухал биш	ердийн	чухал	Маш чухал	Маш хангалтгүй	хангалтгүй	ердийн	хангалттай	Маш хангалттай
*Жбэл 1)сургалтын агуулга	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1) сургалтын агуулга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)багшлах боловсон хүчин	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)сургалтын арга хэлбэр	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)сурах бичиг, материал	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)танхим(лекц, дадлагын)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) сургалт үйлчилгээ таны сэтгэлд нийцсэн эсэх	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)сургалтын хугацаа	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

15. Таны хамгийн их сонирхон оролцохыг хүсч буй сургалтын чиглэл юу вэ(2ыг сонгоно.)? (), ()

- ① Солонгос хэл болон солонгос соёл, ёс заншлын талаархи сургалт
- ② Компьютер зэрэг ИТ сургалт
- ③ Аж үйлдвэрт ашиглагдаж буй сүүлийн үеийн шинэ технологид дадлагажих боломж бүхий ур чадварын сургалт (өөрөөр хэлбэл, жигнэмэг · талх үйлдвэрлэл, машин техникийн эд анги үйлдвэрлэл гм)
- ④ Үйлдвэрлэлийн аюулгүй байдалын талаархи сургалт
- ⑤ Хууль зүйн сургалт
- ⑥ Удирдлагын ухааны чиглэл (санхүү · нябо · маркетинг гм)

16. Цаашдаа солонгост ажиллах хугацаандаа сургалтанд хамрагдахаар бол танхим руу ирэх шаардлагагүй шуудан болон компьютер(интернет)ээр дамжуулан алсын зайн сургалт хэрэгжвэл оролцье гэж боддог уу? (зөвхөн нэгийг сонгоно.)? ()

- ① Хэрэв зайн сургалт бий болбол танхимд очиж сурахаас илүү ихээр оролцох болов уу
- ② Хэрэв зайн сургалт бий болбол танхимд очиж сурахаас илүү ихээр оролцохгүй болов уу

③ Зай н сургалт ч бай танхимын сургалт ч бай оролцох байдал нь нэг их ялгаагүй болов уу

17. Та зай н сургалтын явцад шуудангаар материал хүлээн авч хичээллэх болон компьютер(интернет)ээр дамжуулан хичээллэх хоёрын алиныг нь хүсч байна вэ? (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

- ① шуудангаар дамжуулан суралцах зай н сургалт
- ② интернет зай н сургалт
- ③ аль нь ч ялгаагүй

18. Цаашдаа солонгост ажиллаж амьдрах үедээ сургалт ба мэдээллийг хүргэх сонинг майл буюу интернетээр дамжуулан авахаар бол та сонинг авч ашиглахыг хүсч байна уу? ()

- ① тийм
- ② үгүй

IV. Та өөрийнхөө тухай товч танилцуулна уу. Тохирох хариултын дугаарыг () хаалганд тэмдэглэнэ үү?

20. Таны боловсролын түвшин? ()

- ① бага сургууль
- ② дунд сургууль
- ③ ахлах сургууль
- ④ тусгай мэргэжлийн сургууль
- ⑤ их сургууль

21. Хүйс? ()

- ① эрэгтэй
- ② эмэгтэй

22. Таны төрсөн он? _____ он

23. Та нутагтаа байхдаа ямар ажил хийдэг байсан бэ? (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

- ① ажил хийж байгаагүй
- ② үйлдвэрт
- ③ барилгад
- ④ ХАА, МАА салбарт
- ⑤ Загасны ААД
- ⑥ Үйлчилгээний байгууллагад
- ⑦ бусад

24. Одоо таны солонгост голлон ажиллаж буй чиглэл (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

- ① ажиллаж байгаагүй ② үйлдвэрлэл ③ барилга
④ ХАА, МААн чиглэл ⑤ Загасны аж ахуй
⑥ Үйлчилгээний чиглэл ⑦ бусад

25. Таны компьютер ашиглах чадвар? (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

- ① компьютер ашиглаж чадахгүй
② Интернет, мэйл гм компьютерийг ашиглаж чадна.
③ Интернет, мэйл гмээр ашиглаж мэдэхгүй

26. Та эх нутагтаа байхдаа зайн сургалтанд хамрагдаж байсан уу? (зөвхөн нэгийг сонгоно)? ()

- ① шуудангаар дамжуулан зайн сургалтанд хамрагдаж байсан
② интернетээр дамжуулан зайн сургалтанд хамрагдаж байсан
③ хамрагдаж байгаагүй
④ шуудан болон интернетээр дамжуулан зайн сургалтанд хамрагдаж байсан

Үнэн зөвөөр хариулт өгсөн танд маш их баярлалаа.

Харьяалал болон солонгост ирсэн өдрийг судалгааны материалыг өгөх уутан дээрээ доорхи байр длаар бичиж хураалгана уу.

Уутан дээр бичих зүйлс: Ажиллаж буй байгуулгын нэр/ харьяалал/ солонгост ирсэн өдөр

인도네시아어

**Angket untuk pekerja orang asing biasa (E-9)
: TKA yang ikut Preliminary Training**

Salam sejahtera bagi kita semua !

Survey ini akan dilaksanakan dalam penyusunan program bantuan Sistem Preliminary Training yang diharapkan dapat membantu TKA atas meningkatnya keperluan dan kepentingan Training edukasi TKA di Korea

Hasil jajak pendapat hanya dipergunakan sebagai data dalam analisis dan hal-hal bersifat pribadi atau identitas dirahasiakan.

Kami berharap jawaban diisi dengan benar.

Atas bantuan dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.

I. Pertanyaan berikut untuk preliminary training sebelumnya masuk ke Korea. Harap isilah nomor dalam tanda kurung..

1. Apakah anda menyertai Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea yang dilaksanakan di Indonesia ?
 ① menyertai berat ② menyertai biasa saja ③ Biasa saja
 ④ tidak begitu ⑤ sama sekali tidak

2. Bagaimana kemampuan yang puas atau tidak puas mengenai Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea dilaksanakan oleh Indonesia ?
 ① Puas sekali ② Puas saja ③ Biasa saja
 ④ tidak puas ⑤ sama sekali tidak puas

3. Berikut ini kandungan preliminary training sebelumnya masuk ke Korea di Indonesia. Bagaimana anda menganggap itu

memperluakan kandungan berikut dalam kehidupan korea? Bagaimana **kemampuan memahami** kandungan berikut? (Tolong pilih satu tiap item berikut antara lain contoh ①~⑤ dan **berilah tanda V pada jawaban yang betul**)?\

	Keperluan(Kepentingan)					Pemahaman				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan sebelumnya di Indoneisa	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekelai	tidak bisa mengerti sekali	tidak bisa mengerti	biasa saja	bisa mengerti bagian	bisa mengerti semua
*contoh 1) pendidikan bahasa Korea	①	②	③	√ ④	⑤	①	②	√ ③	④	⑤
1) pendidikan bahasa Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) Pengetahuan kebudayaan Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) Pemahaman terhadap EPS	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) keselamatan kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) belajar fungsi dasar	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan sebelumnya semua	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Berikut ini item pendidikan yang dibagikan dari preliminary training sebelumnya masuk ke Korea. Bagaimana anda menganggap itu penting untuk Preliminary training tersebut ? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas item berikut antara lain contoh ①~⑤ langsung pilihlah tiap item.

	Kepentingan					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
item untuk Preliminary training sebelumnya masuk ke Korea	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekelai	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
*contoh 1)kandungan pendidikan	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)kandungan pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Lektor	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

3) cara pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4) buku dan materi untuk pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) lingkungan pendidikan (siaran, fasilitas)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6) pelayanan dan sokongan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) masa pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8) biaya pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. **Apa hal yang paling sulit** sambil mengikuti pendidikan sebelumnya di Indonesia? (pilihlah satu saja)
- ① Latar belakang (level) kuliah terlalu rendah dikarenakan lektor (pengajar) tidak bagus mengajar kandungan pendidikan
 - ② kandungan pendidikan, buku dan materi pendidikan tidak cukup
 - ③ sulit sekali untuk mengerti kandungan pendidikan dikarenakan mengurangi materi contoh (gambar, video dll)
 - ④ kurangi waktu pendidikan

II. Pertanyaan berikut untuk preinary training yang dilaksanakan 2 malam 3 hari sesudahnya masuk ke Korea. Harap isilah nomor dalam tanda kurung.

6. Apakah anda menyertai pendidikan pekerjaan yang dilaksanakan di Korea ?
- ① menyertai berat ② menyertai biasa saja ③ Biasa saja
 - ④ tidak begitu ⑤ sama sekali tidak
7. Bagaimana kemampuan yang puas atau tidak puas mengenai pendidikan pekerjaan di Korea?
- ① Puas sekali ② Puas saja ③ Biasa saja
 - ④ tidak puas ⑤ sama sekali tidak puas
8. Berikut ini kandungan pendidikan pekerjaan di Korea. **Bagaimana kemampuan memahami** kandungan berikut? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas tiap subjek berikut antara lain contoh ①~⑤.

kandungan pendidikan pekerjaan di Korea	Pemahaman					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	tidak bisa mengerti sekali	tidak bisa mengerti	biasa saja	bisa mengerti bagian	bisa mengerti semua	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
※contoh 1)bahasa Korea	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)bahasa Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)kebudayaan Korea	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)Hukum Korea ternaga kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)Penyelesaian kesulitan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)keselamatan kerja	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)Fungsi dasar	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
kandungan pendidikan pekerjaan semua	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Berikut ini **item pendidikan** yang dibagikan dari pendidikan pekerjaan Korea. Bagaimana anda menganggap itu **penting** untuk pendidikan pekerjaan tersebut ? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas item berikut antara lain contoh ①~⑤ langsung pilihlah tiap item.

item untuk pendidikan pekerjaan	Kepentingan					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekai	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
※contoh 1)kandungan pendidikan	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)kandungan pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Lektor	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)cara pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)buku dan materi untuk pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)lingkungan pendidikan(siaran, fasilitas)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)pelayanan dan sokongan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)masa pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

- ③ sulit sekali untuk mencari kursus pendidikan yang saya ingin
- ④ sulit sekali untuk mencari kursus pendidikan yang cocok dengan tahap saya(bahasa dll)

14. Berikut ini item pendidikan yang sedang dibagikan dari center sokongan bagi TKA. Bagaimana anda menganggap itu penting untuk pendidikan tersebut ? Tolong pilih satu yang puas atau tidak puas item berikut antara lain contoh ①~⑤ langsung pilihlah tiap item.

item untuk pendidikan pekerjaan	Kepentingan					Kepuasan				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	sama sekali tidak penting	tidak penting	Biasa saja	penting	penting sekali	tidak puas sekali	tidak puas	Biasa saja	puas	puas sekali
*contoh										
1)kandungan pendidikan	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)kandungan pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)Lektor	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)cara pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)buku dan materi untuk pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)lingkungan pendidikan(siaran, fasilitas)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)pelayanan dan sokongan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)masa pendidikan	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

15. Apa pendidikan yang paling anda menyertai ? (pilihlah 2 saja)
- ① Bahasa Korea & kebudayaan Korea
 - ② IT pendidikan seperti Komputer
 - ③ Pendidikan keterampilan terbatu yang bisa belajar dari perusahaan (contoh: roti dan kue-jue, mobil dll)
 - ④ Hukum ⑤ Pendidikan dasar keselamatan kerja
 - ⑥ pendidikan undang-undang
 - ⑦ managemen (keuangan, akuntansi, marketing dll)

16. Apakah anda akan mengikuti pendidikan bahwa kalau anda bisa diterima program **pendidikan remote** melalui **komputer(Internet)** atau **pos** sambil anda bekerja di Korea ? (satu pilih saja)
- ① **akan mengikuti lebih banyak menyertai pendidikan remote** daripada pendidikan asal
- ② **tidak mungkin mengikuti pendidikan remote** dibandingkan pendidikan asal
- ③ **tidak berbeda** antara pendidikan remote dan pendidikan asal(di Tempat training)
17. **Apa yang lebih menyukai pendidikan pos** atau **pendidikan komputer(Internet)** antara lain pendidikan remote ? (pilihlah satu saja)?
- ① pendidikan pos ② pendidikan komputer(Internet) ③ tidak berbeda
18. Apakah **anda mau terima newsletter** mengenai informasi kehidupan atau pendidikan untuk membantu kehidupan kerja anda di Korea melalui e-mail atau internet(komputer)?
- ① Ya ② tidak

IV. Pertanyaan untuk data diri Anda. Harap isilah nomor dalam tanda kurung.

20. Latar belakang pendidikan terakhir Anda ?
- ① SD ② SMP ③ SMA ④ College(2 or 3year) ⑤ University(4year)
21. Apa jenis **kelamin** Anda ? ①laki-laki ②perempuan
22. Berapa **tanggal lahir** Anda ? ()tahun
23. Apa **bidang pekerjaan Anda** yang pernah di **Indonesia** (harus pilih satu saja) ?
- ① tidak pernah bekerja ② manufaktur ③konstruksi
- ④ pertanian-peternakan ⑤ perikanan ⑥ Pelayanan
- ⑦ lain-lain()

24. Apa bidang pekerjaan Anda sedang bekerja di Korea? (harus pilih satu saja) ?

- ① tidak pernah bekerja
- ② manufaktur
- ③ konstruksi
- ④ pertanian-peternakan
- ⑤ perikanan
- ⑥ Pelayanan
- ⑦ dan lain-lain()

25. Bagaimana kemampuan komputer anda ? (pilihlah satu saja)

- ① tidak bisa menggunakan komputer
- ② bisa menggunakan komputer, internet dan e-mail
- ③ bisa menggunakan komputer tapi tidak menggunakan internet dan e-mail

26. Apakah anda pernah menyertai pendidikan remote di Indonesia ?
(pilihlah satu saja)

- ① pernah menyertai pendidikan remote pos
- ② pernah menyertai pendidikan remote internet(komputer)
- ③ tidak pernah
- ④ pernah menyertai pendidikan remote semua pos dan internet(komputer)

Terima kasih atas jawaban terhadap angket ini

러시아어

**Социологическое исследование иностранного работника:
для слушателей лекций по трудоустройству**

Здравствуй те!

Данное социологическое исследование проводится с целью поиска соответствующей системы эффективного подготовительного обучения иностранного работника в связи с увеличением важности и расширением необходимости развития возможностей трудоустройства (подготовительного обучения).

Ваши ответы на вопросы данного социологического исследования будут использованы как ценный статистический материал для улучшения системы по подготовительному обучению и мы уверяем, что данная информация не принесёт вам никакого личного ущерба. Результаты данного социологического исследования будут использованы только в целях статистического анализа и, в соответствии с законом о статистике, будут сохранены в тайне, все ответы на вопросы в данном исследовании и личные данные разглашаться не будут.

Напоследок, хотим пожелать вам крепкого здоровья и бесконечного развития.

I. Следующие вопросы касаются "предварительного обучения", проводившегося в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

1. Активно ли вы посещали занятия по "предварительному обучению", проводившиеся в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея? ()
- ① очень активно ② активно ③ средне
④ не очень активно ⑤ не активно

2. **Общая удовлетворённость "предварительного обучения"**, проводившегося в странах вашего проживания до прибытия в республику Корея? ()

- ① полная удовлетворённость ② удовлетворен(а)
- ③ средняя ④ неудовлетворённость
- ⑤ полная неудовлетворённость

3. Ниже следует **содержание "предварительного обучения"** в странах вашего проживания. По вашему мнению, из приведённых ниже предметов содержание по каким более всего **имеют необходимость для рабочей жизни в Корее?** Какова **степень понимания** (восприятия) изученных вами предметов? (Выберите по каждому предмету и отметьте галочкой (✓) степень из предложенных от ① до ⑤)

содержание "предварительного обучения"	степень необходимости(важности)					степень восприятия				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем нет необходимости	нет необходимости	среднее	есть необходимость	большая необходимость	совсем ничего не понятно	ничего не понятно	среднее	в какой-то степени понятно	всё понятно
※ пример 1) изучение корейского языка	①	②	③	✓ ④	⑤	①	②	✓ ③	④	⑤
1) изучение корейского языка	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) понимание корейской культуры	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3) понимание системы разрешения трудоустройства	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)здоровохранение и безопасность на производстве	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)усвоение основных возможностей	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
общее содержание "предварительного обучения"	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

4. Ниже следуют **элементы обучения** предоставленные на **"предварительном обучении"**. По вашему мнению, **насколько важны** данные элементы для эффективного исполнения "предварительного обучения". Отметьте **степень удовлетворённости** данными элементами. (выберите по 1 из каждого

раздела от ① до ⑤)

элементы "предварительного обучения"	степень важности					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем не важно	не важно	обычн о	важно	очень важно	полнос тью неудов летвор ён	неудов летвор ён	средне	удовл етворе н	полнос тью удовл етворё н
*пример 1) содержание обучения	①	②	√ ③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)содержание обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2) преподавател.ь	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)метод преподавания	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)учебники и вспо могательные материаллы	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)учебное оборудова ние (лекционный зал, практический зал)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)административная поддержка и услуга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7) период обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
8)затраты на обучение	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

5. Самые **большие недостатки** в период прохождения "предварительного обучения"? (выберите только 1 ответ) ()

- ① преподаватель объясняет содержание лекций не точно
- ② нехватка учебников и недостаточное содержание в них
- ③ в связи с неадекватностью материалов, примеров(картинки, видео и др.), обучение проводится только на словах, в связи с чем затруднено понимание
- ④ неравномерное распределение количества часов на обучение по сравнению с содержанием.

II. Следующие вопросы касаются "обучения по трудоустройству", проводимого в Корею в течении 3 дней. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

6. **Активно ли вы посещали** занятия "обучения по трудоустройству",

проводимого в Корее? ()

- ① очень активно ② активно ③ средне
 ④ не очень активно ⑤ не активно

7. Общая удовлетворённость "обучения по трудоустройству", проводимого в Корее? ()

- ① полная удовлетворённость ② удовлетворен(а)
 ③ средняя ④ неудовлетворённость
 ⑤ полная неудовлетворённость

8. Ниже следует содержание "обучения по трудоустройству". Какова степень понимания(восприятия) следующих предметов? Какова степень удовлетворённости? (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤)

	степень восприятия					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
содержание обучения по трудоустройству, проводимого в Корее	совсем ничего не понятно	ничего не понятно	среднее	в какой-то степени непонятно	всё понятно	полностью не удовлетворён	неудовлетворён	среднее	удовлетворён	полностью удовлетворён
*пример 1)корейский язык	①	√ ②	③	④	⑤	①	②	③	√ ④	⑤
1)корейский язык	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)культура Кореи	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)закон о труде	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)консультации на случай депрессий	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5)безопасность промышленности	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)основные возможности	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
общее содержание обучения по трудоустройству	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

9. Ниже следуют элементы, предоставленные на "обучении по трудоустройству". По вашему мнению, насколько важны данные элементы

для эффективного исполнения "обучения по трудоустройству"? Отметьте **степень удовлетворённости** данными элементами. (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤)

элементы обучения по трудоустройству	степень важности					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем не важно	не важно	средне	важно	очень важно	полностью недоволен	недоволен	средне	удовлетворён	полностью удовлетворён
*пример 1) содержание обучения	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)содержание обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)преподаватель	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)метод преподавания	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)учебники и вспомогательные материалы	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) учебное оборудование (лекционный зал, практический зал)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)административная поддержка и услуга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)учебные заведения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

10. Отличается ли содержание изученного в период прохождения обучения по трудоустройству и изученное ранее на лекциях "предварительного обучения" и имеются **ли ошибки и неточности в изученном ранее?** Если да, то по каким предметам? (выберите **все соответствующие разделы**) ()
- ① не было ошибок в период "предварительного обучения"
 - ② корейский язык
 - ③ корейская культура
 - ④ закон о труде
 - ⑤ консультации на случай депрессий
 - ⑥ безопасность промышленности
 - ⑦ основные возможности

III. Следующие вопросы касаются "последующего обучения", после распределения на работу. Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

11. Как вы узнали о лекциях, проводимых в центре поддержки иностранным рабочим?
- ① через учебное заведение по трудоустройству
 - ② узнал от земляков
 - ③ через центр безопасности трудоустройства
 - ④ через корейцев-коллег по работе
 - ⑤ от начальника работы
 - ⑥ через рекламу, и проспективные листы
 - ⑦ другое
12. Какая самая веская причина побудила вас записаться на лекции в центр поддержки иностранным рабочим?
- ① для изучения корейского языка и культуры, для скорейшего вливания к жизни в Корею
 - ② чтобы научиться базовым технологиям, умениям - для скорейшего вливания к жизни в Корею
 - ③ для того, чтобы проводить время с другими иностранными рабочими
 - ④ для того, чтобы найти поддержку, разделить с кем-нибудь тяготы трудовой жизни
 - ⑤ для того, чтобы научиться высокоразвитой корейской технологии и использовать потом на родине
13. Какая самая большая трудность, которую вы испытали, посещая занятия в центре? (выберите только 1 ответ) ()
- ① трудно уделить время
 - ② учебное заведение находится далеко, поэтому неудобно передвижение
 - ③ не могу найти нужную мне информацию(необходимые предметы)
 - ④ не могу найти предметы, в связи с моими личными особенностями(язык и т.д)

14. Ниже следуют **элементы обучения**, предоставленные на в центре поддержки иностранным рабочим. По вашему мнению, **насколько важны** данные элементы для эффективного исполнения "обучения по трудоустройству"? Отметьте **степень удовлетворённости** данными элементами. (выберите по 1 из каждого раздела от ① до ⑤).

элементы обучения по трудоустройству	степень важности					степень удовлетворённости				
	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
	совсем не важно	не важно	средне	важно	очень важно	полностью недоволен	неудовлетворён	средне	удовлетворён	полностью доволен
*пример 1) содержание обучения	①	②	√ ③	④	⑤	①	√ ②	③	④	⑤
1)содержание обучения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
2)преподаватель	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
3)метод преподавания	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
4)учебники и вспомогательные материалы	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
5) учебное оборудование (лекционный зал, практический зал)	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
6)административная поддержка и услуга	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤
7)учебные заведения	①	②	③	④	⑤	①	②	③	④	⑤

15. **Какие предметы** вы бы хотели посещать больше всего? (выберите 2 ответа) (), ()

- ① лекции по корейскому языку и корейской культуре
- ② компьютер и IT образование
- ③ функциональное образование, такое как изучение новейших технологий (пример: производство кондитерских и хлебобулочных изделий, машинное оборудование)
- ④ лекции по безопасности промышленности
- ⑤ лекции по законодательству
- ⑥ офисно-маркетинговая область(финансы · бухгалтерия · маркетинг и др.)

16. Во время работы в Корее, хотели бы вы получать дальнейшее обучение, не приходя на занятия, а получая материал по обучению по почте или по интернету, то есть получить "дистанционное обучение"? Выразите ваше мнение по такому способу обучения? (выберите только 1 ответ) ()
- ① скорее всего я буду участвовать в "дистанционном обучении" активнее, чем если бы они проводились в учебном заведении
- ② скорее всего я бы менее активно участвовал в "дистанционном обучении", чем при обычном обучении
- ③ между "дистанционным обучением" и "занятиями в учебном заведении" нет большой разницы
17. В случае получения "дистанционного обучения", каким видом получения информации вы бы хотели воспользоваться: по почте, или по интернету? (выберите только 1 ответ)? ()
- ① по почте ② по интернету ③ нет особой разницы
18. Хотели бы вы получать журналы с информацией, необходимой для обустройства на работу и другой жизненной информацией по почте или по интернету, если такая бы существовала? ()
- ① да ② нет

IV. Далее следуют вопросы о вас.
Соответствующий номер ответа впишите в скобки ().

20. Последнее полученное вами образование? ()
- ① младшие классы ② средние классы ③ старшие классы
④ профессиональная школа(колледж) ⑤ высшее образование
21. Ваш пол? () ① муж ② жен
22. Год вашего рождения? _____год
23. Основные виды деятельности, которыми вы занимались на родине? (выберите только 1 ответ)? ()
- ① нет опыта работы ② производство ③ строительство
④ с/хоз деятельность ⑤ рыбная промышленность
⑥ сфера сервиса ⑦ другое

24. Основная ваша деятельность в Корее в настоящее время?

(выберите только 1 ответ)? ()

- ① нет опыта работы ② производство ③ строительство
- ④ с/хоз деятельность ⑤ рыбная промышленность
- ⑥ сфера сервиса ⑦ другое

25. Уровень владения вами компьютером? (выберите только 1 ответ) ()

- ① совершенно не владею компьютером
- ② умею пользоваться компьютером, интернетом, электронной почтой
- ③ умею пользоваться компьютером, но не пользуюсь интернетом и электронной почтой

26. Есть ли у вас опыт получения дистанционного обучения у вас на родине?

(выберите только 1 ответ)

- ① есть опыт дистанционного обучения по почте
- ② есть опыт дистанционного обучения через интернет
- ③ нет опыта
- ④ есть опыт дистанционного обучения, получая материалы и через почту и через интернет

Выражаем вам огромную благодарность за уделение драгоценного времени, отвечая на вопросы.

<부록 3>

외국인근로자 직업능력개발 설문조사지:
사업주용

외국인근로자 직업능력개발 설문조사: 사업주용

안녕하십니까?

한국에서는 외국인근로자 직업능력개발(교육훈련)의 필요성과 중요성이 증대함에 따라, 외국인근로자의 특성과 요구에 부합할 수 있는 효과적인 외국인근로자 교육훈련 체계를 모색하기 위하여 본 설문조사를 실시하고자 합니다.

귀하가 응답하신 내용은 외국인근로자 교육훈련 제도 향상 방안을 위한 귀중한 통계자료로 활용되며 개인적으로 피해를 끼치는 일은 절대 없을 것을 약속드립니다. 본 조사의 결과는 한국 통계법에 의거하여 비밀이 보장되며, 설문에 대한 모든 응답과 개인적인 사항은 철저히 비밀과 무기명으로 처리되고 통계분석 목적 이외에는 절대 사용되지 않습니다.

끝으로 귀하의 무궁한 발전과 건승을 기원합니다.

I. 다음은 외국인근로자 대상 교육훈련에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

1. 귀하는 외국인근로자가 한국 직장생활에 적응하기 위하여, 사업장에 배치된 이후에도 교육이 지속적으로 제공되어야 한다고 생각하십니까? ()
 ① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 보통이다 ④ 필요하지 않다 ⑤ 전혀 필요하지 않다
2. 외국인근로자에게 사업장 배치 이후 교육기회가 제공된다면, 귀하가 보시기에 다음 중 외국인근로자에게 가장 필요한 교육 영역은 무엇이라고 생각하십니까? (2가지

선택) ()

- ① 한국어 ② 한국문화 ③ 컴퓨터 ④ 기능·기술 교육 ⑤ 법률 ⑥ 산업안전

3. 귀하의 사업장에 배치된 외국인근로자가 교육에 참여하길 원할 경우, 예상되는 문제점 또는 애로사항은 무엇입니까?

- ① 근로자가 시간을 할애하기 어려워서
 ② 교육기관이 사업장에서 멀리 떨어질 경우 이동이 어려워서
 ③ 근로자에게 필요한 교육과정(내용)을 찾기 어려워서
 ④ 근로자의 학습 수준과 특성(언어 등)에 맞는 강좌를 찾기 어려워서
 ⑤ 신뢰할 만한 교육기관을 찾기 어려워서
 ⑥ 교육은 뒤로한 채 잘못된거나 부정확한 정보 소통의 장이 되기 쉬어서

4. 교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 교육이 이루어지는 원격교육이 제공된다면 귀하의 사업장에 배치된 외국인근로자를 참여시키겠습니까? (1가지만 선택) ()

- ① 원격교육이 이루어진다면 교육장에서 이루어지는 교육에 비하여 더 잘 참여하게 될 것 같다.
 ② 원격교육이 이루어진다면 교육장에서 이루어지는 교육에 비하여 잘 참여시키지 않게 될 같다
 ③ 원격교육이든 집합교육(교육장에서 이루어지는 교육)이든 참여도는 별 차이를 없을 것 같다.

5. 귀하는 원격교육 중, 우편으로 이루어지는 교육과 컴퓨터(인터넷)를 통해 이루어지는 교육 중, 어느 것이 귀사의 외국인근로자에게 더 적합하다고 생각하십니까? (1가지만 선택) ()

- ① 우편 원격교육 ② 사이버(인터넷) 원격교육 ③ 별 차이 없다

6. 귀하는 귀사의 외국인근로자가 한국에서 직장생활을 하면서 교육 받기를 희망할 때 어디서 교육을 받으면 되는지, 공신력 있는 교육기관(예, 외국인근로자지원센터)에 대한 정보를 갖고 있습니까? () ① 예 ② 아니오

7. 외국인근로자가 한국 직장생활 적응을 위해 필요한 교육 및 생활정보를 담은 소식지를 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공하게 될 경우, 귀하는 외국인근로자

에게 소식지를 받아보기를 권장하시겠습니까? () ① 예 ② 아니오

II. 다음은 사용자교육에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

8. 귀하는 외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시하는 ‘사용자교육’에 참여하신 경험이 있습니까? ① 예 ② 아니오
9. 귀하는 외국인근로자를 채용하는 사업주를 대상으로 실시하는 ‘사용자교육’이 필요하다고 보십니까?
 ① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 보통이다 ④ 필요하지 않다 ⑤ 전혀 필요하지 않다
10. ‘사용자교육’의 가장 큰 문제점 또는 애로사항은 무엇입니까? (2가지 선택)
 ① 교육받을 시간을 할애하기 어려워서
 ② 교육 내용이 실질적으로 도움이 되지 않아서
 ③ 교육 시간을 맞추기 어려워서
 ④ 이미 잘 알고 있는 내용이라서 받을 필요가 없어서
 ⑤ 교육이 불필요한 부분이어서(교육 없이 경험으로 터득해도 충분하기 때문에)
 ⑥ 기타 _____
11. ‘사용자교육’에서 주로 제공되어야 할 교육내용은 무엇이라고 생각합니까? (2가지 선택)
 ① 고용허가제 등 제도 전반에 대한 이해
 ② 외국인근로자 본국의 문화, 특성에 대한 이해
 ③ 외국인근로자 채용 관련 행정적 절차
 ④ 외국인근로자와 관련된 다양한 사례 공유
 ⑤ 외국인근로자와 관련 정보, 상담, 지원 등이 필요할 때 활용할 수 있는 기관 및 사이트 공유
 ⑥ 기타 _____
12. 향후 ‘사용자교육’이 교육장에 오지 않고 우편물이나 컴퓨터(인터넷)로 교육이 이루어지는 원격교육으로 제공된다면 귀하의 참여 의사는? (1가지만 선택) ()

- ① 원격교육이 이루어진다면 교육장에서 이루어지는 교육에 비하여 더 잘 참여하게 될 것 같다.
 - ② 원격교육이 이루어진다면 교육장에서 이루어지는 교육에 비하여 잘 참여하지 않게 될 것이다
 - ③ 원격교육이든 집합교육(교육장에서 이루어지는 교육)이든 참여도는 별 차이를 것 같다.
13. 외국인근로자 특성, 문화 등에 대한 이해를 도모하기 위하여 국내 사업주, 관리자 등을 대상으로 관련 교육, 정보 서비스가 전자우편이나 인터넷(컴퓨터)을 통해 제공되는 것이 필요하다고 생각하십니까?
- ① 매우 필요하다 ② 필요한 편이다 ③ 보통이다 ④ 필요하지 않다 ⑤ 전혀 필요하지 않다

III. 귀 기관에 대한 질문입니다. 해당되는 번호를 ()에 기재하여 주십시오.

14. 해당 업종은 무엇입니까? ()
- ① 제조업 ② 건설업 ③ 농축산업 ④ 어업 ⑤ 서비스업 ⑥ 기타
15. 현재 고용하고 있는 외국인 종업원 수는 몇 명입니까? ()
16. 외국인 종업원을 고용하기 시작한 연도는? _____년
17. 귀하의 사업장내에서 외국인근로자가 필요시 컴퓨터를 활용할 수 있습니까? ()
- ① 예 ② 아니오
18. 귀하께서는 원격교육에 참여한 경험이 있습니까? (1가지만 선택) ()
- ① 우편 원격교육에 참여한 경험이 있음 ② 사이버 원격교육에 참여한 경험이 있음
 - ③ 경험이 없음 ④ 우편, 사이버 원격교육 두 가지 모두 참여한 경험이 있음

바쁘신 중에 성의껏 응답해 주셔서 대단히 감사합니다.

참고문헌

- 고유미(2004). 『외국인력 고용 현황과 정책 변화』, 『민족연구』, 제12권, 7-28쪽
- 김현우(2005). 『외국인력 정책 및 취업교육 평가와 개선방향』, 『노동사회』.
- _____(2008). 『비전문 외국인력 정책 개선방안』.
- _____(2008). 『송출국가 사전취업교육 교과과정 컨설팅(안)』.
- 노동부(2008). 『노동부 내부자료』.
- _____(2008). 취업교육 및 사전교육 개편 방안(안)』.
- 박영범(2000). 『고용조정과 외국인력에 관한 연구』, 『산업관계연구』, 제10권, 1-30쪽.
- 박찬섭(2006). 『외국인근로자 취업교육과 교육만족도에 기초한 교육과정 개선 방안 연구』, 한국기술교육대학교 석사학위 청구논문.
- 송시열(2005). 『외국인 고용허가제의 개선방안에 관한 연구-취업교육과 사전교육을 중심으로』, 한국기술교육대학교 석사학위논문.
- 이우영(2008). 『고용허가제 운영에 관한 사용자의 정책 수요 분석』, 서울대학교 석사학위 청구논문.
- 유길상(2007). 『외국인 고용허가제 시행 3주년 평가 및 제도개선 방안 연구』.
- 유길상·이규용·박성재(2005). 『외국인 고용허가제 시행 1년의 평가 및 향후 발전 방향』, 한국노동연구원.
- 이규용·유길상·이해춘·설동훈·박성재(2007). 『외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체제 개선방안 연구』, 연구보고서 2007-09, 한국노동연구원.
- 이석희(2006). 『외국인근로자의 역량강화사업』, 『HRD Review』, 제9권 제1호, 146-153쪽.
- 장인봉(2002). 『우리나라 외국인력정책의 현황 및 개선방안』, 『복지행정연구』, 제18권, 177-206쪽.
- 조영상(2006). 『외국인력고용정책 결정에 관한 연구』, 서울대학교 행정대학원 석사학위논문.

- 최은혜(2006). 『외국인력도입과 취업교육』, 경희대학교 NGO대학원 석사학위 논문.
- 표명환(2003). 「이주노동자의 경제적 자유」, 『법과 정책연구』, 제3권 제2호, 7-34쪽.
- Abella, Manolo(2007). "Policies on Admission Low-Skilled Workers in Korea, Japan and Taiwan(China) : Similarities and Differences", 『고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 지속런 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집』 2007. 8. 14, 193-233쪽, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회.
- Garson, Jean-Pierre(2007). "Immigrants and the Labour Market in OECD Countries", 『고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 지속런 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집』 2007. 8. 14, 141-191쪽, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회.
- Iguchi, Yasushi(2007). "Policies on Admission Low-Skilled Workers in Japan", 『고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 지속런 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집』 2007. 8. 14, 277-313쪽, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회.
- Lee, Joseph S(2007). "Foreign Workers Policy in Taiwan", 『고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 지속런 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집』 2007. 8. 14, 235-276쪽, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회.
- Martin, Phillip(2004). "Enhancing National Capacity for Migration Management". ILO Sub-regional Training Workshop on Labour Mogroration Policy and Management, Ayutthaya, Thailand.
- OECD(2000). *Combating The Illegal Employment of Foreign Workers*.
- Wickramasekara, Piyasiri(2004). "Irregular Migration in Asia: Issues and Policies", ILO Sub-regional Training Workshop on Labour Mogroration Policy and Management, Ayutthaya, Thailand.

■ 저자 약력

- 이수경
- 한국직업능력개발원 연구위원

- 변숙영
- 한국직업능력개발원 부연구위원

- 장명희
- 한국직업능력개발원 연구위원

- 정현주
- 경주대학교 교수

외국인근로자의 직업능력개발을 위한 원격교육훈련 활용방안 연구

· 발행연월일	2008년 11월 29일 인쇄 2008년 11월 30일 발행
· 발행인	권대봉
· 발행처	한국직업능력개발원 135-949, 서울특별시 강남구 청담2동 15-1 홈페이지: http://www.krivet.re.kr 전화: (02)3485-5000, 5100 팩스: (02)3485-5200
· 인쇄처	크리홍보(주) (02)737-5377
· 등록일자	1998년 6월 11일
· 등록번호	제16-1681호
· I S B N	978-89-6355-010-7 93370

©한국직업능력개발원

<정가 10,000원>