

외국인근로자 직업능력개발을 위한 교육훈련 및 e-Learning 요구분석

이수경^(*), 변숙영^(**)

요약

본 연구는 외국인근로자 직업능력개발을 위하여, 외국인근로자를 대상으로 사전교육, 사후 지원에 대한 요구를 분석하고, 효과적인 외국인근로자 교육훈련 방법론으로 e-Learning의 도입 및 활용에 대한 가능성을 탐색하고자 하였다. 총 1,872명의 외국인 근로자가 본 조사에 참여하였다. 조사 내용은 첫째, 사전교육의 운영 실태, 문제점, 개선사항, 둘째, 사후지원 측면에서 직장 배치 후 교육 참여 의사와 애로사항, 셋째, e-Learning에 대한 선호도, 요구 등이었다. 연구결과, 사전교육에서 다양한 문제점이 제시되었으며, 사후지원에서 외국인근로자들은 직장생활을 하면서 교육을 받고자 하는 높은 의지를 가지고 있으나, 시간 부족, 이동 등의 문제를 애로사항으로 꼽았다. 이들은 e-Learning에 대한 높은 선호도와 요구를 보였다. 이에 작업장 이탈의 어려움을 해소시키고 상이한 교육 조건 및 수준에 따른 맞춤형의 개별화된 서비스를 제공할 수 있는 e-Learning의 가능성과 필요성이 제안되었다.

Needs Analysis of Vocational Education and e-Learning for Foreign Workers in Korea,

Sookyoung Lee^(*), Sook young Byun^(**)

Abstract

In this study we analyzed the foreign workers' needs for pre-training and post support, and researched possibility of e-Learning as the effective methodology for foreign workers' vocational development. A total of 1872 people were participated in this study. The first contents of the survey were satisfaction and difficulties focusing on pre-training. The second contents were willingness to participate in post-training program, the expected difficulties related to post support. The third contents were preferences and needs of e-Learning. The results revealed various issues of the pre-training and post support. Foreign workers showed high expectation and needs on post training program, but the problems such as lack of time and workplace leave were pointed out to the greatest difficulties. Considering their high preferences for e-Learning, a possibility and necessity of e-Learning which can resolve difficulties of the workplace leave and give the customized service at different conditions and levels of training was anticipated.

Keywords : Foreign Workers, Vocational Education, Vocational Training, e-Learning

1. 서론

오늘날의 글로벌 경제 하에서 자본의 흐름에 따른 이주노동 현상은 전 세계적으로 보편화되었다

(Garson, 2007). 우리나라는 특히 1980년 중반을 기점으로 하여 국제적 경쟁력 및 인지도 향상에 따른 외국인근로자의 선호와 더불어 중소기업 및 3D 업종 분야의 인력난 해소를 위한 노동시장의 노력에 맞물려 외국인근로자에 대한 관심이 높아졌다 (Abella, 2007). 이에 정부에서는 1991년 외국인근로자의 도입에 대한 합법적 시행을 시작으로 하여, 1993년부터 산업연수생제도를 마련, 운영하여왔다. 그간 외국인력정책은 다양한 변화를 거쳐 2007년 1월 1일부터는 고용허가제로 일원화된 정책을 시행하고 있다. 이와 같은 정책적 노력은 외국인력 도입의

※ 제일저자(First Author) : 이수경
접수일:2011년 6월 10일, 완료일:2011년 6월 23일
* 한국직업능력개발원 선임연구위원
solee@krivet.re.kr
** 한국직업능력개발원 부연구위원
sybyun@krivet.re.kr

투명성 확보와 외국인근로자의 합법적 권익보호 강화 등 외국인력 도입시스템을 개선하는 데 있어서 주요한 성과를 거둔 것으로 볼 수 있다.

반면 아직까지도 이들 외국인근로자들의 경쟁력, 생산성 향상을 위한 직업능력개발 측면에 있어서의 연구와 노력은 부족한 실정이다. 현재 외국인근로자를 위한 교육은 입국 전 송출국에서의 45시간 사전교육과 입국 후 20시간 취업교육이 전부이다. 외국인근로자가 본국을 떠나 우리나라에 와서 국내 사회 및 사업장에 효과적으로 적응하고, 지속적으로 능력을 개발할 수 있도록 하는 국가 차원의 사후교육 지원 시스템은 활성화되지 못하고 있다. 최근 노동부에서 외국인근로자지원센터에 대한 정부 지원을 시작하면서, 그간 민간 NGO 단체에 의존하였던 사후지원 시스템을 공공부문으로 확대하는 데는 큰 기여를 하였다고 판단된다. 그러나 여전히 사후지원의 기능이 상담, 통역 등의 일상적인 생활과 또는 직장생활에서의 마찰 등을 해결하는 수단에 집중되어 있어(김진순, 2004), 외국인근로자의 직업능력개발을 위한 교육 기능의 강화가 절실히 필요하다.

2009년 12월 한국에 거주하는 외국인 중 합법 및 불법 체류자는 총 116만 8천명으로 지속적인 증가 추이에 있으며, 이 중 비전문 일반 외국인근로자는 15만 8천명에 이른다(유경준, 김정호, 2010). 외국인근로자 유입 추이는 계속적으로 증가세에 있으며, 특히 국내의 비전문 기술 인력이 2020년에는 200만 명 수준에 입박할 것으로 전망되어(유길상, 이규용, 박성재, 2005), 국내 제조업 생산직의 보완 인력으로 기업의 수요 또한 증가하고 있다(조준모, 2004; 조진경, 2003). 늘어나는 외국인근로자가 국내 사회에 빠르게 정착하여 기업 생산성 향상에 기여할 수 있도록 하기 위해서는 이들의 지속적인 직업능력개발과 더불어 국내 사회 및 문화에 자연스럽게 정착할 수 있도록 이를 지원해 줄 수 있는 직업능력개발시스템에 대한 정비가 필요한 시점이다.

이에 본 연구의 목적은 외국인근로자의 직업능력개발의 필요성에 기초하여, 현재 외국인근로자의 직업능력개발제도의 수요자인 외국인근로자를 대상으로 한 사전교육, 사후지원에 대한 요구분석과 더불어, 효과적인 교육훈련 방법론으로서 e-Learning의 도입 및 활용 요구 및 가능성을 파악하는 데 있다. 외국인근로자 직업능력개발과 관련하여 그간 난제로 지적되어 왔던 작업장 이탈의 어려움, 상이한 교육 조건 및 수준에 따른 맞춤형의 개별화된 서비스

의 필요성 등의 이슈들에 대하여, e-Learning은 그 특성과 장점을 활용하여 효과적인 해결안을 제시할 수 있을 것으로 기대된다.

2. 이론적 배경

2.1. 외국인 근로자의 직업교육

외국인근로자의 직업능력개발과 관련된 선행 연구는 크게 외국인근로자의 고용정책 및 제도에 관련된 연구와 외국인근로자 직업교육에 관련된 연구로 분류될 수 있다. 이 중, 외국인근로자 교육훈련을 연구한 선행연구들(김현우, 2005; 박찬섭, 2006; 송시열, 2005; 이석희, 2006; 최은예, 2006)은 외국인근로자의 직업능력개발 차원에서 실시되고 있는 사전교육 및 사후지원의 실태 및 개선방안을 제안하는데 초점이 맞추어져 있다.

사전교육 연구에서 외국인근로자는 사전교육 필요성을 높게 인식하고 있으며, 특히 '한국어교육'에 높은 중요성을 부여하고 있다고 밝히고 있다(김현우, 2005; 송시열 2005, 이석희, 2006). 송시열(2005)의 외국인근로자 사전교육 조사에서 응답자의 93.2%가 사전교육이 필요하다고 응답하였으며, 교육내용에 있어서 '한국어교육'(31.3%)과 '기초기능습득'(30.4%)을 우선시하였다. '한국어교육'은 생활(60.8%)과 업무(45.0%)에 도움을 주는 가장 중요한 교육내용이라고 응답하였다. 외국인근로자에게 있어서 사전교육은 매우 중요하게 인식되고 있으며, 특히 이들은 '한국어교육'을 통해 사업주 및 다른 근로자와 원활하게 의사소통을 함으로써 업무를 신속하게 처리하고자 하는 기대를 갖고 있음을 알 수 있다. 실제 사전교육은 송출국가에 따라 교육내용 및 시간 등이 상이하게 운영되고 있어 외국인근로자들의 입국지연, 국내사업장 부적응 및 이탈, 사업주 불만 등 부정적인 문제들의 요인으로 지적되어 왔다.

사후지원에 있어서 외국인근로자들은 고용기관으로부터 자체적으로 실시하는 교육에 참여하는 경우가 많았으며, 대부분 1주 미만의 단기교육이 많았다(유길상, 2007). 실제로 외국인근로자들은 고용기관에서 실시하는 직무관련 교육 외에, 송출국에서 창업을 하는 등 한국에 유입되기 전에 가졌던 꿈을 귀국 후의 삶에도 연계될 수 있는 관련 교육을 희망하는 경우도 많았다(이규용 외, 2007). 사전교육에서 주요하게 다루어진 한국어교육을 사후지원 서비스

에서도 강조하여 통합적인 운영과 체류기간 연장에 따른 한국어능력평가제의 도입과 귀환 프로그램에 포함시키는 방안 등이 주장되었다(최혜진, 2009). 한편, 외국인근로자들은 취업 후 애로사항 발생 시 연락을 취할 기관으로 지방노동사무소(19.6%), 대사관(16.0%) 보다 교육기관(44.6%)을 가장 선호하는 것으로 나타났다. 이로써 사후지원의 또 다른 주요 업무인 상담역할의 중요성도 제기되었으며(최은예, 2006), 이러한 상담이 지원센터에서 이루어질 경우에는 같은 국가출신의 상담요원이 상담과정에서 도움을 주는 방안이 고려되기도 하였다(이경국, 2009).

이와 같이 사전교육, 사후지원의 높은 관심과 중요성에도 불구하고, 아직까지 이들 교육시스템의 내실화, 활성화가 이루어지지 못하고 있는 가운데, 외국인근로자 교육훈련이 갖는 한계와 제약을 효율적이며, 효과적으로 극복할 수 있는 방안에 대한 논의가 전개 중이며, 이러한 차원에서 다음에 제시되는 e-Learning이 주요한 방법론으로 대두되고 있다.

2.2. e-Learning과 외국인근로자

e-Learning에 대한 다양한 선행연구를 통해 e-Learning의 특성은 시공간에 구애받지 않는 학습, 원활한 상호작용, 그리고 맞춤형 개별화 학습으로 정리될 수 있다. 시간과 장소를 초월한 학습이 가능한 e-Learning의 학습 환경은 학습자가 원하는 편리한 시기에 학습활동을 할 수 있다는 특징을 가진다(나일주, 한안나, 2002). 이는 특히 일과 업무를 병행해야 하는 학습자들에게 매우 편리한 교육방법으로 여겨져 e-Learning의 확대를 가져왔다. 시공의 구애를 받지 않는다는 특성은 학습자가 시간의 제약에서 벗어나, 스스로 학습의 속도 및 단계를 통제하고 조절할 수 있음을 의미하며, 동시에 오프라인에서 집합하지 않고도 지리적으로 멀리 떨어진 교수자와 학습자들 간의 상호활동을 통한 학습이 가능함을 의미한다. 따라서 e-Learning에서 일어나는 상호작용은 교수자-학습자, 학습자-학습자, 학습자-학습내용, 학습자-운영자, 그리고 학습자 자기 자신과의 상호작용에 이르기까지 다양한 형태의 상호작용을 도모할 수 있으며(Moore & Kearsley, 2005). 이러한 e-Learning에서의 다양한 상호작용은 실시간 커뮤니케이션을 제공해주어 수업에의 집중도를 높이고 학습내용과 체험을 연계할 수 있다는 점에서, 일방적으로 이루어져왔던 기존의 학습체제보다 활동적이고 적시적(just in time)이며, 교육의 현장전이

(learning transfer)를 높이는 데 기여할 수 있음을 의미한다. 아울러, e-Learning은 각 개인의 수준에 따라 맞춤형 학습 진도, 내용, 형태를 제공받는 개별화 학습이 가능하므로, 동일한 학습과정도 학습자 개인의 요구, 수준, 필요성에 부합하여 선택할 수 있도록 설계될 수 있다(Rosenberg, 2001).

이와 같은 e-Learning의 장점은 다음과 같이 외국인근로자 교육훈련 여건과 특성에 부합할 수 있을 것으로 기대된다. 첫째, 외국인근로자들의 업무환경 등을 고려해볼 때, 가급적 시공간의 제약에서 벗어날 수 있는 학습 환경 설계가 필요하다. 둘째, 외국인근로자가 학습해야 하는 내용은 무수히 반복적으로 꾸준히 학습 환경에 노출되어야 학습이 가능한 언어와 문화적 이해 영역을 포함하고 있다. 셋째, 각기 다른 국적, 특성, 요구, 수준을 갖고 있는 외국인근로자에게 개별화 교육이 효과적이며, 이를 효율적으로 구현할 수 있는 방법론으로 e-Learning이 가능하다.

3. 연구 방법

3.1. 연구 대상

연구 대상은 신규 외국인근로자로서 국내고용주와 근로계약이 체결되어 자국의 송출기관이 실시하는 사전교육과 건강검진을 받은 후 한국에 입국하여 2008년 9월 30일부터 동년 10월 11일에 걸쳐 취업교육기관에서 이루어진 의무교육에 참여한 외국인근로자이다.

연구 대상의 일반적인 특성을 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 국가는 베트남(912명, 48.7%)이 과반수 정도로 가장 많았고, 인도네시아(427명, 22.8%), 스리랑카(187명, 10.0%), 태국(150명, 8.0%), 몽골(131명, 7.0%), 우즈베키스탄(65명, 3.5%) 순이었다. 둘째, 학력은 고졸 65.2%(1,169명)로 가장 많았고, 전문대졸 12.3%(220명), 대졸이상 3.2%(60명)로 전체 응답자의 80.8%가 고졸이상의 학력이었다. 셋째, 남성이 86.3%(1,541명)이었으며, 20세 이상 40세 미만 이 98.6%(1,718명)을 차지하였다. 넷째, 본국에서 주로 근무한 업종은 제조업(689명, 38.6%)과 농축산업(189명, 10.6%)이었으며, 근무경험이 없는 경우(171명, 9.6%)도 있었다.

3.2. 연구 절차

본 연구는 전수조사로 실시되었으며, 외국인근로자의 교육(취업교육) 수요일에 의무적으로 설문에 참여하도록 하였다. 조사는 2008년 9월 30일부터 10월 10일에 걸쳐 실시되었다. 이 시기에 외국인근로자 송출이 원활하게 이루어졌던 6개국(몽골, 베트남, 스리랑카, 우즈베키스탄, 인도네시아, 태국)의 외국인근로자를 대상으로 실시되었으며, 총 1,872명이 조사에 참여하였다. 본 연구에 활용된 조사는 한국어로 초안이 개발되어 내용 전문가의 검토를 거친 후, 해당 6개국의 모국어로 번역되었으며, 번역된 조사가 원 조사의 내용을 정확하고 충실하게 반영하고 있는지에 대해 취업교육 기관의 원어민 교강사로부터 검수가 이루어졌다.

3.3. 조사 도구

조사의 주요 내용은 첫째, 사전교육을 중심으로 충실도, 만족도, 중요도, 이해도, 애로사항, 둘째, 사후교육 참여의사, 예상되는 애로사항, 참여 희망분야, 셋째, e-Learning에 대한 참여의사, 선호도 및 요구이다.

4. 연구 결과

4.1. 사전교육 실태

4.1.1. 사전교육의 충실도와 만족도

한국에 입국하기 전, 본국에서 실시하였던 사전교육에 충실히 참여했는지에 대해 응답자의 67.3% (1,248명)이 ‘매우 그렇다’라고 응답하였다. 이를 5점 만점으로 환산한 결과, 평균 4.62점으로 응답자대부분이 사전교육을 충실히 참여한 것으로 나타났다.

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

4.1.2. 사전교육 내용의 중요도와 이해도

사전교육에 있어 교육내용의 중요도를 살펴본 결과, 전체 중요도는 4.51점이었으며, ‘산업안전(4.73점)’, ‘한국어(4.55점)’, ‘고용허가제(4.47점)’ 순으로 중요하게 인식하는 것으로 나타났다. 한편, 사전교육 내용의 이해도를 살펴본 결과, 전체 이해도는 3.95점이었으며, ‘산업안전(4.14점)’, ‘고용허가제(3.92점)’,

‘기초기능(3.86점)’ 순으로 이해도가 높았다.

사전교육에 있어 교육내용 중요도와 이해도의 차이를 살펴보면, 모든 사전교육 내용에 대한 중요도에 비해 이해도는 낮았으며, 이는 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 특히 ‘한국어’, ‘산업안전’, ‘한국문화 이해’ 순으로 그 차이가 크게 나타났다.

<표 1> 사전교육 내용의 중요도와 이해도

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

4.1.3. 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도

사전교육 구성요소의 중요도를 살펴본 결과, ‘교재 및 보조자료(4.42점)’, ‘강사(4.40점)’, ‘교육내용 및 교육방법(4.32점)’ 순으로 나타났다. 만족도에 있어서는 ‘강사(4.16점)’, ‘교재 및 보조자료(4.11점)’, ‘교육방법(4.10점)’ 순이었다.

구성요소들에 있어 중요도와 만족도 간에 차이를 살펴본 결과, 모든 구성요소에서 중요도에 비해 만족도는 낮았으며, 이는 유의수준 .05에서 유의한 것으로 나타났다. 특히, ‘교재’, ‘강사’, ‘교육내용’ 순으로 그 차이가 크게 나타났다.

<표 2> 사전교육 구성요소의 중요도와 만족도

구분	중요도		만족도		t	유의확률
	평균	표준편차	평균	표준편차		
교육내용	4.32	0.69	4.08	0.76	12.38	0.000***
강사	4.40	0.72	4.16	0.82	12.63	0.000***
교육방법	4.32	0.75	4.10	0.81	10.77	0.000***
교재·보조자료	4.42	0.67	4.11	0.81	15.73	0.000***
교육시설	4.30	0.75	4.09	0.85	9.70	0.000***
행정지원	4.19	0.78	4.01	0.89	8.67	0.000***
교육기간	4.24	0.76	4.03	0.82	10.32	0.000***

4.1.4. 사전교육 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.

4.2. 사후지원 교육 요구

4.2.1. 교육 참여 의사 및 애로사항

한국에서 직장 배치 후 교육 기회가 있을 경우, 응답자의 61.7%(1,098명)이 ‘가급적 참여하고자 노력할 것이다’라고 응답하였고, ‘적극적으로 참여할 계획이다’라고 응답한 경우도 35.1%(626명)로 96.8%가 직장배치 후에도 교육기회가 생길 시 이를 활용할 의사가 있는 것으로 나타났다.

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

4.2.2. 교육 참여 희망 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 응답하였다. 이를 국가별로 살펴보면, 몽골의 경우 ‘한국어’와 ‘컴퓨터’ 교육 순으로, 베트남의 경우 ‘한국어’와 ‘한국문화’ 순으로 응답하였고 나머지 국가들은 ‘한국어’와 ‘기술기능교육’ 순으로 응답하였다.

<표 3> 교육 희망 분야 단위: 명(%)

구분	한국어	한국 문화	컴퓨터	기술 교육	법률	산업 안전	전체
몽골	85 (45.0)	10 (5.3)	37 (19.6)	28 (14.8)	20 (10.6)	9 (4.8)	189 (100)
태국	138 (50.4)	16 (5.8)	17 (6.2)	24 (8.8)	40 (14.6)	39 (14.2)	274 (100)
베트남	814 (46.9)	243 (14.0)	131 (7.6)	223 (12.9)	129 (7.4)	194 (11.2)	1,734 (100)
스리랑카	73 (42.2)	3 (1.7)	45 (26.0)	36 (20.8)	3 (1.7)	13 (7.5)	173 (100)
인도네시아	340 (46.4)	56 (7.7)	106 (14.5)	169 (23.1)	11 (1.5)	50 (6.8)	732 (100)
우즈베키스탄	45 (42.5)	40 (37.7)	16 (15.1)	1 (0.9)	2 (1.9)	2 (1.9)	106 (100)
전체	1,495 (46.6)	368 (11.5)	352 (11.0)	481 (15.0)	205 (6.4)	307 (9.6)	3,208 (100)

4.3. e-Learning의 요구

4.3.1. 원격교육 관련 일반 특성

컴퓨터 활용능력의 경우, 69.3%(1,225명)이 컴퓨터를 사용할 줄 알았으며, 이들 중 43.0%(760명)은 인터넷과 전자우편을 사용할 수 있다고 응답하였다.

원격교육에 참여한 경험이 있는 외국인근로자는 25.8%(449명)로 컴퓨터 활용능력에 비하여 응답치가 높지 않았다. 이 중 e-Learning 참여자(234명, 13.5%)가 우편교육(124명, 7.1%)보다 많았으며, e-Learning, 우편교육을 모두 참여한 경험이 있는 외국인근로자는 5.2%(91명)였다.

4.3.2. e-Learning 참여의사

향후 직장 생활을 하면서 e-Learning이 제공될 경우 60.9%(1,036명)가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라고 응답하였다. 이를 국가별로 살펴볼 경우, 모든 국가가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라는 응답이 가장 많았고, 그 다음으로 몽골과 인도네시아는 ‘e-Learning이든 집합교육이든 참여도에 별 차이가 없을 것이다’로 응답한 경우가 ‘잘 참여하지 않게 될 것 같다’보다 더 많이 나타나 나머지 다른 국가들과 차이가 나타났다($\chi^2=134.985, p<.001$).

<표 4> e-Learning 제공 시 참여의사

단위: 명(%)

구분	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않을 것 같다	참여도 차이 없을 것 같다	전체
몽골	68 (68.0)	9 (9.0)	23 (23.0)	100 (100)
태국	63 (42.3)	55 (36.9)	31 (20.8)	149 (100)
베트남	589 (68.3)	172 (19.9)	102 (11.8)	863 (100)
스리랑카	92 (68.1)	28 (20.7)	15 (11.1)	135 (100)
인도네시아	188 (48.0)	76 (19.4)	128 (32.7)	392 (100)
우즈베키스탄	36 (57.1)	22 (34.9)	5 (7.9)	63 (100)
전체	1,036 (60.9)	362 (21.3)	304 (17.9)	1,702 (100)

컴퓨터 활용능력이 높을수록 e-Learning 참여의사도 긍정적이었으며, 이러한 컴퓨터 활용능력에 따른 e-Learning 참여 의사는 유의한 차이가 있었다($\chi^2=21.071, p<.001$).

<표 5> e-Learning 제공 시 교육 참여의사
(컴퓨터 활용능력별)

단위: 명(%)

구분	더 잘 참여하게 될 것 같다	잘 참여하지 않을 것 같다	참여도 차이 없을 것 같다	전체
사용 못함	276 (55.5)	113 (22.7)	108 (21.7)	497 (100)
컴퓨터 사용	25 (57.6)	111 (25.2)	76 (17.2)	441 (100)
컴퓨터+인터넷사용	483 (66.6)	133 (18.3)	109 (15.0)	725 (100)
전체	1,013 (60.9)	357 (21.5)	293 (17.6)	1,663 (100)

4.3.3. 원격교육 유형별 선호도

원격교육의 유형별 선호도를 살펴보면, 응답자의 63.8%(1,112명)이 'e-Learning'을 우편 형태의 원격교육보다 선호하는 것으로 나타났다.

국가별 원격교육 유형에 대한 선호도는 유의한 차이가 있었는데($\chi^2=366.400, p<.001$), 우즈베키스탄은 '우편 원격교육'을 가장 선호하였고, 나머지 국가들은 'e-Learning'을 선호하는 것으로 나타났다.

<표 6> 원격교육의 유형별 선호도(국가별)

단위: 명(%)

구분	우편교육	e-Learning	차이 없다	전체
몽골	15 (13.8)	63 (57.8)	31 (28.4)	109 (100)
태국	24 (16.1)	58 (38.9)	67 (45.0)	149 (100)
베트남	152 (17.3)	599 (68.3)	126 (14.4)	877 (100)
스리랑카	49 (33.6)	74 (50.7)	23 (15.8)	146 (100)
인도네시아	21 (5.1)	319 (77.2)	73 (17.7)	413 (100)
우즈베키스탄	55 (85.9)	9 (14.1)	-	64 (100)
전체	316 (18.0)	1,122 (63.8)	320 (18.2)	1,758 (100)

컴퓨터 활용능력에 따른 원격교육의 유형별 선호도는 유의한 차이가 나타났는데($\chi^2=76.039, p<.001$), 활용 능력이 뛰어난 근로자들이 e-Learning에 대한 호감도가 더 높게 나타났다. 또한 원격교육 참여 경험에 따라서도 유의한 차이가 나타났다($\chi^2=54.805, p<.001$). e-Learning에 참여하였던 근로자들이 e-Learning에 대한 선호도가 높게 나타났다.

<표 7> 원격교육의 유형별 선호도
(컴퓨터 활용 능력별, 원격교육 참여 경험별)

단위: 명(%)

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

5. 결론 및 제언

본 연구는 외국인근로자를 대상으로 하여 사전교육, 사후지원에 대한 요구를 조사·분석하고, 이를 바탕으로 외국인근로자 교육훈련 방법론으로 e-Learning의 도입 및 활용에 대한 가능성을 모색하고자 실시되었다.

연구 결과에 따른 시사점을 정리하면 다음과 같다. 첫째, 사전교육에 대한 조사에서는 외국인근로자들이 전반적으로 충실하게 참여하였으며 만족도도 높은 것으로 나타났다. 사전교육에 있어 교육내용의 중요도와 이해도의 차이를 살펴보면, '한국어', '산업안전', '한국문화 이해' 순서의 중요성 인식에 비하여 이해도가 낮은 것으로 조사되었다. 특히 한국어 과목의 경우 중요도 인식에 비해 이해도는 낮게 나타나 실질적으로 국내 취업 시 한국어에 대한 영향력을 고려할 때 문제점으로 제기될 수 있다. 이는 한국어교육이 사전교육에서 가장 많은 시간을 할애하고 있지만 충분히 습득하기에는 부족한 부분이 있으며, 한국어 강사에 대한 표준화된 교육체계가 갖추어 있지 않아 국가별로 강사의 재량에 의해 교육의 질이 좌우될 수 있는 문제점을 안고 있다. 면담조사에서 사전교육에서 배웠던 교육내용 중 잘못되었거나 부정확했던 내용으로 대부분 한국어를 꼽은 결과와 상응하는 것이다. 따라서 향후 직장 내에서 실시하는

교육 참여시 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 방안이 모색되어야 할 것이다. e-Learning은 표준화된 교육내용 전달이 가능하며, 멀티미디어를 통하여 다양한 교육경험을 제시할 수 있다. 사전교육에서 e-Learning을 도입하게 될 경우 그간의 교육내용의 부정확성, 교육내용 이해의 어려움 등사전교육의 문제를 상당 해소할 수 있을 것으로 보인다. 아울러, 사전교육에서 외국인근로자는 ‘교재’, ‘강사’, ‘교육내용’에 대한 만족도가 전반적으로 낮았으며, 사전교육을 받으면서 느낀 애로사항으로 교육시간 부족 문제, 교재 및 교보재의 문제, 교강사 문제 등이 지적되었다. 이 또한, e-Learning의 특성을 활용하게 된다면, 집합교육의 제한된 교육환경(교육시간, 교강사 등)이라는 한계를 극복할 수 있으며, 그간 지적되어 온 교재, 교보재의 문제도 해결할 수 있을 것으로 보인다.

둘째, 사후지원 시스템에 관한 요구조사에서는 한국에서 직장 배치 후에 교육 기회가 있을 경우 대부분 이를 활용할 의사가 있는 것으로 나타났다. 직장 생활을 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 e-Learning을 도입할 때 해결될 수 있는 것으로 보인다. 향후 직장 생활을 하면서 교육을 받게 될 경우 가장 참여하고 싶은 분야로 역시 한국어가 1순위로 꼽혔다. 국내 취업 시 가장 많은 어려움을 겪게 될 언어 문제에 있어, 지속적인 실제적인 도움을 줄 수 있는 한국어 교육 시스템 정착이 필요하며, 외국인근로자의 직무환경, 애로사항 등을 통합적으로 고려해 볼 때, 적시적이며 맞춤형 교육훈련이 가능한 e-Learning 도입이 필요할 것으로 보인다.

셋째, 외국인근로자 교육훈련 방법론으로 제시한 e-Learning에 대한 요구조사에서는 e-Learning이 제공될 경우 60.9%가 ‘더 잘 참여하게 될 것 같다’라고 응답하였다. 이는 외국인근로자들이 시간과 공간에 제약이 없는 e-Learning에 대하여 긍정적인 태도를 나타낸다고 볼 수 있으며, 외국인근로자의 e-Learning에 대한 긍정적 인식을 실제 교육훈련 수요로 끌어낼 수 있도록 구체적인 e-Learning 실시 방안들이 모색되어야 할 것이다. 컴퓨터 활용능력이

뛰어날수록 e-Learning에 대한 참여의사와 선호도가 높게 나타났다. e-Learning에 대한 참여를 유도하기 위하여 사전교육과 사후지원 시 e-Learning 참여 방법에 대한 기본적인 소양교육도 함께 이루어져야 지속적인 교육 참여가 가능할 것으로 보인다.

동 연구에서 제시된 사전교육, 사후지원의 문제점은 e-Learning의 특성과 강점을 통해 효율적으로 해소될 수 있을 것으로 기대되며, 아울러 외국인근로자의 e-Learning에 대한 높은 인식과 긍정적인 태도는 외국인근로자 교육훈련 도입 및 활성화 방안에서 시사하는 바가 크다고 볼 수 있다.

참 고 문 헌

- [1] 김현우, 외국인력 정책 및 취업교육 평가와 개선방향, 노동사회, 2005.
- [2] 김진순, 외국인 근로자 서비스 기관 실태조사, 대한보건연구, 제30권, 제1호, pp.24-35. 2004.
- [3] 나일주, 한안나, 학습자, 교수자, 운영자의 e-learning 인식분석, 교육정보방송연구, 제8권, 제2호, pp.115-134, 2002.
- [4] 박찬섭, 외국인근로자 취업교육과 교육만족도에 기초한 교육과정 개선 방안 연구, 석사학위논문, 한국기술교육대학교, 2006.
- [5] 송시열, 외국인 고용허가제의 개선방안에 관한 연구-취업교육과 사전교육을 중심으로, 석사학위논문, 한국기술교육대학교, 2005.
- [6] 유경준, 김정호, 외국인력의 대체성과 통계 문제, KDI 정책포럼, 제226호, 2010.
- [7] 유길상, 외국인 고용허가제 시행 3주년 평가 및 제도개선 방안 연구, 한국기술교육대학교, 2007.
- [8] 유길상, 이규용, 박성재, 외국인 고용허가제 시행 1년의 평가 및 향후 발전방향, 한국노동연구원, 2005.
- [9] 이경국, 외국인근로자의 문제점과 개선방안에 관한 연구, 경영교육저널, 제15권, pp.1-29, 2009.
- [10] 이규용, 유길상, 이해춘, 설동훈, 박성재, 외국인력 노동시장 분석 및 중장기 관리체계 개선방향 연구, 한국노동연구원, 2007.
- [11] 장인봉, 우리나라 외국인력정책의 현황 및 개선방안, 복지행정연구, 제18권, pp.177-206, 2002.
- [12] 조영상, 외국인력고용정책 결정에 관한 연구, 석사학위논문, 서울대학교 행정대학원, 2006.

[13] 조준모, 외국인력의 내국인력에 대한 대체성 분석: 저숙련 외국인력 노동시장 분석, 한국노동연구원, 2004.

[14] 조진경, 외국인력 고용의 현황과 과제, 석사학위 논문, 연세대학교 경제대학원, 2003.

[15] 최은혜, 외국인력도입과 취업교육, 석사학위 논문, 경희대학교 NGO 대학원, 2006.

[16] 최혜진, 외국인 근로자 고용제도와 한국어 교육의 과제, 한말연구, 제25권, pp.293-315, 2009.

[17] Abella, M., Policies on Admission Low-Skilled Workers in Korea, Japan and Taiwan(China) : Similarities and Differences, 고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 저숙련 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회, 제8권, 제14호, pp.193-233, 2007.

[18] Garson, J., Immigrants and the Labour Market in OECD Countries, 고용허가제 시행 3주년 기념 동아시아의 저숙련 외국인력정책에 관한 국제컨퍼런스 자료집, 한국기술교육대학교 · 한국산업인력공단 · 국제노동협력원 · 한국이민학회, 제8권, 제14호, pp.141-191, 2007.

[19] Moore, M. G. & Kearsley, G., Distance Education: A Systems View(2nd ed). Belmont, CA: Tomson Wodsworth, 2005.

[20] Rosenberg, M. J. e-Learning:디지털 시대의 지식 확산 전략(유영만 역), 서울: 물푸레, 2001.



변 숙 영

1997년 : 성균관대학교 대학원
(교육학 석사)
2005년 : 성균관대학교 대학원
(철학박사)

1997년~현재: 한국직업능력개발원 부연구위원
관심분야 : 기업 e-Learning, 교수학습법, 교수매체



이 수 경

1994년: (미)Virginia Tech, M.A.
(Curriculum and Instruction)
1996년: (미)Virginia Tech, Ph.D.
(Curriculum and Instruction
/Instructinoal Technology)

1997년: 서울대학교 부속연구소 특별연구원
1997년~현재: 한국직업능력개발원 선임연구위원
관심분야 : e-Learning, HRD, 교수-학습방법