

베트남인 근로자 대상 입국 전후 한국어 교육에 대한 요구 분석 및 개선 방안 연구^{*} -설문 조사와 심층 면담을 중심으로-

부이응우엔치 · 서희정^{**}
(영남대학교)

1. 머리말
2. 특수 목적 한국어 교육과 요구 분석
3. 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 현황
 - 3.1. 취업 전 베트남에서의 자율 학습
 - 3.2. 한국 입국 전후의 의무 교육
 - 3.3. 취업 후 한국에서의 자율 학습
4. 베트남인 근로자의 한국어 교육에 대한 요구 분석
 - 4.1. 조사 대상 및 방법
 - 4.2. 설문 조사 결과 분석
 - 4.3. 심층 면담 결과 분석
 - 4.4. 종합 분석
5. 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 개선 방안
 - 5.1. 취업 전후 시기별 한국어 교육의 체계화
 - 5.2. 한국어 교육 자료의 다양화 및 저변 확대
 - 5.3. 한국 직장 문화 교육의 활성화
6. 맺음말

^{*} 이 연구는 2025년도 영남대학교 학술연구조성비에 의한 것임.

^{**} 제1저자: 부이응우엔치, 교신저자: 서희정

Ⅰ 국문초록

본 연구에서는 비전문취업(E-9) 비자로 한국에서 취업하는 베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 개선 방안을 제안하는 데 목표를 둔다. 우선 베트남 사설 어학원 11곳에 개설된 EPS-TOPIK 대비반의 한국어 교육 실태, 한국 입국 직전과 직후 의무 취업 교육, 국내 외국인 근로자 대상 한국어 교육 기관에 대해 살펴보았다. 그리고 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후의 한국어 학습 양상, 직장 생활과 한국어 사용에 대해 37개 항목으로 이루어진 설문을 시행하여 69건의 응답을 확보했으며, 이 중 5명의 근로자에게 1인당 30분가량 심층 면담을 진행했다. 그 결과, 구어 교육, 온라인 강좌, 독학용 교육 자료, 한국 직장 문화 교육에 대한 요구가 강함을 파악했다. 분석 결과를 토대로 취업 전후 시기별 한국어 교육의 체계화, 교육 자료의 다양화 및 저변 확대, 한국 직장 문화 교육의 활성화를 베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 개선 방안으로 제안했다.

[주제어] 베트남인 근로자, 비전문취업(E-9) 비자, 고용허가제
한국어능력시험(EPS-TOPIK), 설문 조사, 심층 면담, 한국어 교육

1. 머리말

본 연구에서는 비전문취업(E-9) 비자를 발급받아 한국에서 취업한 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후의 한국어 교육 실태 및 한국어 교육에 대한 요구를 파악하여 베트남인 근로자를 위한 한국어 교육의 개선 방안을 마련하는 데 목표를 둔다.

한국의 제조업은 1980년대 말부터 인력난 문제가 대두되면서 외국인 인력 도입에 대한 필요성이 커졌다. 이에 1991년 11월 해외투자기업 산업기술연수생제도를 시작으로, 1994년 5월 외국인 산업기술연수제도를 거쳐 2004년 8월 내국인을 고용하지 못한 중소기업이 합법적으로 비전문직 외국 인력을 고용할 수 있도록 하는 외국인 고용허가제(EPS, Employment Permit System)가 시행됐다. 2024년에는 외국인 고용허가제 20주년을 맞아 고용노동부와 한국산업인력공단이 『외국인

고용허가제 20주년 백서』를 편찬했다. 이 백서에 따르면 2004년 고용허가제를 통한 인력 송출국은 베트남, 몽골, 스리랑카, 인도네시아, 태국, 필리핀으로 6개국이었으나 2024년에는 17개 국가로 약 세 배 증가했으며, 사업장 수도 2004년 3,007개소에서 2024년 64,032개소로 20배 이상 증가함을 알 수 있었다. 또한 고용허가제를 통해 한국에 입국한 근로자는 2004년 25,000명에서 2024년 165,000명으로 연간 도입 규모가 20년간 여섯 배 이상 증가했다(고용노동부·한국산업인력공단 2024:10-13, 29).

외국인 근로자가 급증하면서 2024년 말 국내 체류 베트남인 근로자는 41,789명으로 캄보디아인 48,702명, 네팔인 46,736명에 이어 세 번째로 큰 규모를 차지했다.¹⁾ 특히 베트남은 2025년 8월 11일자 내무부 보도자료에서 2004년부터 2025년 상반기까지 한국에 송출한 비전문취업 인력은 143,000여 명으로 송출국 중 가장 많은 인원임을 밝혔다. 아울러 2023년 6월 한·베 고용허가제 업무협약 9차 갱신을 통해 재입국특례기간을 3개월에서 1개월로 단축하여 베트남인 근로자의 한국 재입국을 빠르게 진행하도록 한 것과, 2025년 12월 23일자 고용노동부 보도자료에서 2026년 한 해 동안 베트남에서 비전문취업 인력 8만 명을 도입할 방침이라 한 것도 베트남인 근로자의 규모 확대가 매우 전략적으로 이루어지고 있음을 보여준다.

국내 유입 베트남인 근로자의 증가는 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK) 응시자 확대 및 한국어 교육의 수요 증가와도 맞물려 있다. 한국에서 취업하고자 하는 외국인 근로자는 EPS-TOPIK에서 업종별 최저 하한 점수 이상을 취득하여²⁾ 한국어 구사 능력 및 한국 사회 이해 정도를 평가받아야 외국인 구직자 명부에 등재될 수 있기 때문이다. 여기에서 주목해야 할 점은 첫째, 베트남인 근로자는 직업 목적의 한국어 학습자로 한국어를 처음 접하는 곳이 베트남이며, 둘째, 대부분

1) 2025년 12월 18일자 국가데이터처 보도자료에서 국적별 비전문취업 근로자 수는 캄보디아와 네팔 각각 47,000여 명, 베트남 39,000여 명으로 베트남인이 소폭 감소했으나 여전히 세 번째 규모를 유지하고 있었다.

2) 한국산업인력공단의 EPS-TOPIK은 읽기 영역과 듣기 영역에서 20문항씩 총 40문항이 출제되며 업종별 최저 하한 점수는 100점 만점에서 제조업 60점, 그 외 업종 45점, 어업특례 30점이다.

초급 한국어 구사자로 한국에 입국하여 직장 생활을 하게 된다는 점이다. 따라서 베트남에서부터 직업 목적의 한국어 교육이 효과적으로 이루어져야 하며, 한국 입국 후 직장 생활에 필요한 한국어 교육이 지속되어야 낮은 근무 환경에 적응하며 업무를 원활하게 수행할 수 있을 것이다.

베트남인 근로자가 경험하는 한국 입국 전 베트남에서의 한국어 교육과 입국 후 한국어 교육 양상을 파악하는 일은 국내 베트남인 근로자의 안정적 정착과 원활한 직장 생활을 위한 한국어 교육 방안을 마련하는데 중요한 실마리를 제공할 것이다. 그러나 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후 이들의 경험을 토대로 한국어 교육 실태를 파악하고 문제점과 개선 방안을 도출한 연구는 미미하다.

외국인 근로자의 입국 전이나 후의 한국어 교육을 파악하고 개선 방안을 찾고자 한 연구로 정훈·정상우·이원선(2021), 김명광(2023), 김선정·민경모·강현자(2023), 박진옥·이준호·임형욱(2023) 등을 꼽을 수 있다. 이들은 고용허가제 체제 분석 및 근로자 대상 교육과정 점검에 중점을 두고 있어, 입국 전후 근로자가 직접 체험하고 느낀 한국어 교육 실태를 구체적으로 파악하는 데에는 한계가 있었다.

맹진우(2025)에서는 외국인 근로자와 사업주를 대상으로 설문 조사를 통해 외국인 근로자의 한국어 능력과 문제점을 파악하고 개선 방안을 도출했다는 점에서 본 연구에 시사하는 바가 크다. 그러나 베트남인 근로자가 전체 근로자의 12.6%에 불과하며, 입국 전 베트남에서의 한국어 교육 실태 조사나 정량적 조사를 보완하기 위한 베트남인 근로자 대상 심층 면담은 이루어지지 않았다.

고용허가제를 통해 입국한 외국인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후 한국어 교육 실태를 조사한 연구에는 박순복(2013)과 부이응우엔치(2025)가 있다. 박순복(2013)에서는 7개국 82명의 외국인 근로자를 대상으로 설문 조사를 시행했으나 베트남인은 11명에 불과하다. 부이응우엔치(2025:306-307)에서는 베트남인 근로자 54명을 대상으로 한국 입국 전후 한국어 학습 경험을 조사했다. 그 결과, 베트남의 한국어 교육 기관에서 한국어를 학습한 자는 44명(75.9%), 독학한 자는 13명(24.1%)로 전자가 후자의 3배에 가까웠으나, 입국 후 한국어 교육 기관

에서 한국어를 학습한 자는 22명(40.7%)로 절반으로 준 대신 독학한 자는 32명(59.3%)로 2.5배 증가함을 밝혔다. 이는 베트남인 근로자의 한국 입국 전후 생활 환경의 차이가 한국어 학습에 미치는 영향이 큼을 명시적으로 보여준다. 그러나 구체적인 교육 내용이나 교재에 대한 조사는 병행되지 않았다.

이경민(2008)에서는 베트남 내 예비 근로자 대상 한국어 교육 현황 및 교재에 대한 요구를 분석하여 직업 목적 한국어 교재 개발 방안을 제안했다. 베트남의 한국어 교육 기관 4곳의 실태를 조사했으나 20년 전 상황이라 현시점에 적용하기에는 무리가 있다. 베트남인 근로자 대상 요구 분석은 주철수(2013)와 응웬티미(2018)에서도 진행됐다. 주철수(2013)에서는 한국어 교육 기관의 교육 실태에 관심을 가졌으며, 응웬티미(2018)에서는 토픽 강좌 운영 현황과 학습 요구에 주목했다.

살펴본 바와 같이 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후의 한국어 교육 실태를 파악하여 비교, 분석한 연구는 찾아보기 힘들다. 한국 입국 전후 베트남인 근로자가 경험하는 한국어 교육 방법과 내용, 직장 생활 등에 대한 요구 및 의견을 청취한다면 이들을 위한 한국어 교육 개선 방안을 보다 구체화할 수 있을 것이다.

이에 본 연구에서는 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 실태를 한국 입국 전후로 나누어 살피고, 설문 조사와 심층 면담을 통해 한국어 교육에 대한 요구 및 한국어 학습 양상을 파악한 후, 한국어 교육의 개선 방안을 제안하고자 한다. 이는 베트남인 근로자가 한국의 낮은 근무 환경에 원만하게 적응하고 업무 효율을 높이는 데에도 긍정적인 영향을 미칠 것이다.

2. 특수 목적 한국어 교육과 요구 분석

베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 현황 파악 및 개선 방안 모색에 요구 분석이 어떻게 관여하는지 살펴보겠다.

외국어 교육은 교육 목적에 따라 일반 목적 외국어 교육과 특수 목적

외국어 교육으로 나뉜다. 일반 목적의 외국어 학습자는 인간관계 형성 및 유지에 필요한 의사소통이나 취미로 외국어를 접하며, 주로 언어 숙달도 향상에 관심을 둔다. 특수 목적의 외국어 학습자는 유학생, 기술자, 의사, 변호사 등으로 일반적이지 않은 상황에서 특별한 역할을 수행하기 위해 외국어를 학습하게 된다. 이들을 위한 교육을 특수 목적 외국어 교육이라 할 수 있다.

특수 목적 외국어 교육은 1970년대 유럽 위원회가 비영어권 국가 출신 이민자나 구직자가 증가하자 학습자의 요구에 맞춰 영어를 가르치면서 시작되었다(이미혜 2003:232). Strevens(1976)에서는 특수 목적 영어 교육을 일반 상식이나 교양 함양을 위한 교육과 구별하면서 학습자의 기능적, 실용적 요구에 기반한 전문적이고 세분된 실용 영어 교육이라 일컬으며, 학문 목적 영어와 직업 목적 영어로 구분했다. Dudley-Evans & St. John(1998)에서도 특수 목적 영어를 학문 목적 영어와 직업 목적 영어로 나누고, 학문 목적 영어를 과학과 기술 목적 영어, 의료 목적 영어, 법률 목적 영어, 재정과 경영 목적 영어로 세분했다. 직업 목적 영어는 전문 직업 목적 영어와 일반 직업 목적 영어로 나누고 전자는 의료 목적 영어와 비즈니스 목적 영어, 후자는 구직 영어와 일반 직업 영어로 구분했다.

특수 목적 영어 교육에 대한 분류를 바탕으로 한국어 교육계에서도 이미혜(2003), 최정순(2006), 강현화 · 이미혜(2011) 등에서 특수 목적 한국어에 대해 다양한 논의가 이어졌으며 학문 목적 한국어와 직업 목적 한국어가 공통으로 언급되었다. 한편, 비전문직 근로자를 위한 한국어 교육을 명시한 연구로는 박성수(2006)과 빈도경(2011)을 꼽을 수 있다. 박성수(2006)에서는 특수 목적 한국어 교육을 직업 목적, 학문 목적, 이주노동자로 나누었으며, 빈도경(2011)에서는 직업 목적의 한국어를 전문적 목적을 위한 한국어와 직업상 목적을 위한 한국어와 나누고 외국인 노동자를 위한 한국어를 직업상 목적을 위한 한국어로 분류했다.

박수연(2024:24)에서는 앞선 연구를 토대로 특수 목적 한국어를 다음과 같이 분류했다. 이를 통해 비전문취업 비자로 한국에서 취업하는 베트남인 근로자는 비전문 직업 목적 한국어 교육의 대상이 됨을 알 수 있다.

〈표 1〉 특수 목적 한국어의 분류

구분		내용
학문 목적 한국어	특수 학문 목적 한국어	전공을 위한 한국어
	일반 학문 목적 한국어	교양을 위한 한국어
직업 목적 한국어	전문 직업 목적 한국어	비즈니스를 위한 한국어
		외교관을 위한 한국어
		군인을 위한 한국어
	비전문 직업 목적 한국어	단순 근로자를 위한 한국어
	기술 목적 한국어	미용 등 기술직을 위한 한국어
특정 대상 한국어	특정 대상을 위한 한국어	재외동포, 중도입국자녀 등

베트남인 근로자를 위한 비전문 직업 목적 한국어 교육의 현황을 파악하고 개선 방안을 마련하기 위한 연구 방법을 타진하도록 하겠다. 특수 목적 언어 교육의 특징을 고려한 연구 방법을 선별하기 위해서는 교육 목표, 교수요목, 교수법 등을 아우른 교수 설계의 측면에서 일반 목적 언어 교육과의 차별점을 파악할 필요가 있다. 학습 목표, 학습 범위, 학습 동기, 교수 설계, 교수자, 학습 활동 자료, 평가 측면에서 일반 목적 영어와 특수 목적 영어의 차이를 기술한 전지현(2015:246)에서 특수 목적 영어는 담화 공동체가 공유하는 의사소통의 특성을 파악하거나 구성원의 영어에 대한 학습 요구를 분석하는 데에서 교수 설계가 시작되어야 한다고 했다.³⁾

이는 비전문 직업 목적 베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 개선 방안을 찾고자 한다면 담화 공동체인 베트남인 근로자의 업무 환경, 직장 생활에서 사용하는 한국어의 특성 파악과 한국어 학습에 대한 요구 분석이 병행되어야 함을 말한다. 외국어 교육에서 학습자의 요구 분석과 학습자 중심 교육의 연관성을 피력한 배두본(2000:216-217)에서도 학습자의 학습 목적과 동기가 다양해지므로 학습자의 요구 파악은 학습 자료 개발, 교육 목적과 내용 개발, 교육에 대한 반성과 평가에 기여한

3) 전지현(2015:246)에서 기술한 일반 목적 영어와 특수 목적 영어의 차이를 정리하면 다음과 같다.

다고 한 바 있다.

요구(needs)는 현재의 상태와 바라는 것의 차이이며 요구 분석은 그 차이를 규명하는 것이다(강승혜 2003). 요구 분석은 Nation & Macalister (2009:24)에서 언급한 바와 같이 요구 분석 대상자의 결핍(lacks), 욕구(wants), 필요(necessities)에 대한 조사로 시작된다. 베트남인 근로자 대상 한국어 교육에 대한 요구 조사에서 결핍은 근로자의 부족한 한국어 지식 및 능력, 욕구는 근로자가 학습하기 원하는 것, 필요는 직업 목적 한국어 구사를 위해 근로자에게 필요한 것이라 할 수 있다.

요구 분석 방법으로 강승혜(2003:5)에서는 설문 조사, 자가 진단, 면접법, 회의법, 관찰법, 언어 자료 수집법, 과제 분석, 사례 연구, 이용 가능한 정보 분석 등을 언급했으며, 민현식(2002)에서는 정보 분석 방식, 시험, 관찰, 면담, 회의, 질문지 방식 등을 제시했다. 이 중에서 가장 보편적으로 활용되고 있는 설문 조사에 대해 Dörnyei, Z. & Taguchi, T.(2009)에서는 응답자의 행동, 태도에 대한 정보를 제공해 준다고 했다. 설문 조사는 신뢰성을 높이기 위해 면접법, 관찰법, 숙달도 시험, 사례 연구 등과 병행되기도 한다.

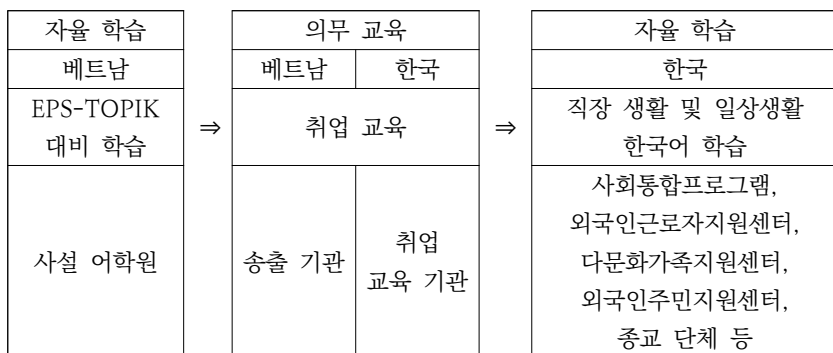
본 연구에서는 양적 연구로 설문 조사와 질적 연구로 심층 면담을 통하여 베트남인 근로자의 한국어 학습에 대한 결핍, 욕구, 필요를 수집하고 요구 분석을 시행하도록 한다.

구분	일반 목적 영어	특수 목적 영어
학습 목표	일반적 상황에서 의사소통	특정 상황에서 의사소통
학습 범위	광범위	제한적
학습 동기	일반적	구체적
교수 설계	교재, 교사 주도적 기본 계획에서 시작	담화 공동체의 의사소통 특성 파악, 학습 요구 분석에서 시작
교수자	영어 교육 전문가	영어 교육 전문가와 영역 내용 전문가의 협력
학습 자료	일반적 학습 활동 및 자료	실제적 과제 및 자료
평가	일반적 상황에서 의사소통 가능성 평가	특성 목표 상황에서 의사소통 수행에 대한 평가

3. 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 현황

외국인이 비전문취업 비자로 한국에서 취업하려면 EPS-TOPIK을 본 후 구직자로 선발되어야 한다. 그리고 베트남 출국 직전과 한국 입국 직후, 의무적으로 양국의 지정 기관에서 취업 교육을 받는다. 취업 후, 고용노동부의 외국인근로자지원센터, 법무부 사회통합프로그램, 여성가족부 다문화가족지원센터, 지자체 외국인주민지원센터, 종교 단체 등 다양한 기관에서 자율적으로 한국어를 학습할 수 있다.

한국 입국 전후 외국인 근로자의 한국어 교육 단계를 정리하면 <그림 1>과 같으며 단계별 한국어 교육 실태를 살펴보겠다.



〈그림 1〉 한국 입국 전후 외국인 근로자의 한국어 교육 단계

3.1. 취업 전 베트남에서의 자율 학습

베트남 내무부 산하 해외노동관리국(DOLAB, Department of Overseas Labour)는 외국과의 인력 송출 업무협약을 통해 해외로 송출할 인력을 모집, 파견한다. 해외노동관리국의 통계 자료에 따르면 2026년 5월 현재 베트남 북부 428개, 남부 58개, 중부 17개 등 총 503개의 사설 인력송출센터와 고용서비스센터가 존재한다. 각 기관의 홈페이지를 검색하여 북부 63개, 중부와 남부 각 2개 등 총 67개의 센터에서 한국으로

인력 송출을 지원하고 있음을 확인했다.⁴⁾

베트남에서 해외 송출 인력을 위한 언어 교육은 주로 사설 어학원에서 진행되며 일부 고용서비스센터에서 산발적으로 이루어진다. 정규 교육 기관인 중고등학교, 대학교나 세종학당 관련 정보는 공공 기관을 통하여 파악되나, 비정규 교육 기관에 대한 베트남 중앙 정부 차원의 통계 자료는 확인이 어려운 실정이다. 이는 사설 어학원의 관리 및 허가 기관이 지역별로 차이가 있을 뿐만 아니라, 한국어 강좌 파악에 한계가 있으며 소규모 학원, 온라인 강의 위주의 학원은 개업, 폐업, 이전이 잦아 집계가 어렵다는 현실적 이유 때문이다.

2026년 1월 말 하노이 교육훈련청(Hanoi Department of Education and Training)의 교육 기관 관리 담당자에게 전화로 문의한 결과, 등록된 외국어 학원은 약 580개이며, 이 중 한국어 강좌를 개설한 기관은 30개일 것이라는 모호한 답을 받았다. 또한 EPS-TOPIK 대비반 개설 여부는 확인할 수 없다고 덧붙였다.

사설 어학원에서 EPS-TOPIK 대비반이 어떻게 운영되는지 확인하기 위해 홈페이지를 개설한 기관 50여 곳에 2025년 12월부터 2026년 1월까지 두 달간 전화 및 이메일로 문의했으며, 북부 3곳, 중부 5곳, 남부 3곳 등 11곳에서 제한된 답을 받을 수 있었다. 이 중 5곳이 정보 공개를 원하지 않아 소재지와 어학원의 첫 자만으로 기관명을 표기하고, 기관별 교육 기간, 교사의 한국어 수준, 교재, 주요 교육 내용, 학급당 학습자 수를 <표 2>와 같이 정리했다.

베트남 사설 어학원 11곳에 개설된 EPS-TOPIK 대비반은 다음과 같은 특징을 보인다.

첫째, EPS-TOPIK 대비반의 교육 내용은 교육 기간에 비해 많은 편이다.

4) 베트남 사설 인력송출센터와 고용서비스센터의 수가 지역에 따라 크게 다른 것은 지역별 빈곤율 차이와 관련이 깊다. 베트남 정부 전자정보포털의 2024년 빈곤 가구 통계 조사 자료에 따르면, 동남부 지역의 빈곤율은 0.23%인 데 비해, 북서부 및 산악 지역 18.2%, 중부 고원 지역 12.5%, 북중부 및 중부 해안 지역 8.1% 등으로 지역별 빈곤 차가 심하다. 이는 경제, 지형, 기후 등의 요인이 복합적으로 작용하기 때문이다. 이에 베트남 정부는 일자리 창출을 통한 북서부, 중부 지역의 빈곤 해결을 위해 해외 인력 송출을 장려하고 있다.

〈표 2〉 베트남 사설 어학원의 EPS-TOPIK 대비반 운영 현황

지역	학원	교육 기간	교사의 한국어 수준	교재	주요 교육 내용	학급당 학습자
북부	북H	12주 (주30h)	토픽5,6급	NEW한국어 표준교재1,2	말하기/ 듣기/읽기	12~15명
	북T	8주 (주15h) +4주 (주56h)	토픽6급	NEW한국어 표준교재1,2	듣기/읽기 /어휘	16명
	북D	18주 (주15h)	토픽4,5급	NEW한국어 표준교재1,2	듣기/읽기 /문제풀이	25명
중부	중J	24주 (주30h)	토픽5급	NEW한국어 표준교재1,2	말하기/ 듣기/읽기	15명
	중T	14주 (주10h)	토픽 3,4,6급	베트남인을 위한 종합한국어1,2	말하기/ 듣기/읽기	5명
	중H	12주 (주48h)	토픽3급 이상	NEW한국어 표준교재1,2	문제풀이	30~40명
	중V	16주 (주15h)	토픽3급 이상	NEW한국어 표준교재1,2	문제풀이	20~40명
	중G	16주 (주15h)	토픽3급/사 회통합 4단계 이상	베트남인을 위한 종합한국어1, NEW한국어 표준교재1,2	문제풀이	20~25명
남부	남N	숙성10주 (주15h) 일반16주 (주12h30m)	토픽4,5급	베트남인을 위한 종합한국어1, 한국어표준교재	듣기/읽기 /어휘	4~8명
	남L	12주 (주12h30m)	토픽5급 이상	NEW한국어 표준교재1,2	읽기/듣기 /문제풀이	4~10명
	남K	10주 (주12h30m)	토픽5급 이상	NEW한국어 표준교재1,2 기반 자체 제작	읽기/듣기 /문제풀이	10~12명

어학원 11곳의 EPS-TOPIK 대비반은 평균 305시간 동안 초급부터 중급 한국어까지 다루므로 교사와 학습자의 부담이 클 수밖에 없다. 국내 한국어 교육 기관에 편성된 정규반이 학기당 10주 총 200시간으로 운영되며 일반적으로 4학기 800시간 이수 후 중급2 수준에 이른다고 보므로 이에 비해 상당히 짧은 기간에 초급과 중급의 교육 내용을 모두 다루는 것이다. 교육 시간이 720시간인 중J와 576시간인 중H를 제외한, 중T, 남L, 남K는 100시간대, 북D, 중V, 중G, 남N은 200시간대, 북H와 북T는 300시간대에 불과해 베트남인 근로자가 초급 한국어조차 제대로 구사하지 못한 상태로 한국에서 직장 생활을 할 가능성이 크다.

둘째, EPS-TOPIK 대비반은 시험 점수 취득을 위한 문제 풀이와 평가 영역인 듣기, 읽기 등 이해 교육 중심으로 수업이 진행된다.

이는 교육 시간 대비 많은 교육 내용, 교사의 한국어 능력 및 학급당 학습자 수와도 관련된다. 교사가 고급 한국어 능력을 지니며 학급당 학습자 수가 15명 이하인 북H, 중J, 중T에서는 듣기, 읽기와 함께 말하기 연습이 병행되고 있었다. 이에 반해, 교사의 한국어 능력이 중급이며 학습자 수가 30명 내외인 북D, 중H, 중V, 중G 등 대부분의 기관에서는 문제 풀이 중심의 수업이 이루어지고 있었다.

EPS-TOPIK 대비반이 제한된 시간 내 초·중급 수준의 한국어 교재를 모두 다루도록 설계되어 있으므로 평가 영역인 듣기와 읽기 등 이해 교육과 시험 문제 풀이에 치중할 수밖에 없을 것이다. 수강생의 비전문 취업 비자 취득이 EPS-TOPIK 대비반의 실질적 목표이므로 교사 중심의 시험 문제 풀이가 최선일 수 있다. 그러나 베트남인 근로자가 한국 생활에 필요한 기본적 의사소통 기능을 제대로 학습하지 못한 채 직장 생활을 하게 된다면 한국인과의 의사소통에서 어려움을 겪을 가능성이 크다.

셋째, 한국산업인력공단에서 2024년에 펴낸 『NEW한국어표준교재』를 사용하지 않는 어학원이 여전히 존재한다.

한국산업인력공단은 2012년에 EPS-TOPIK 평가 영역인 읽기와 듣기 교육을 위한 『한국어표준교재』를 발간했다. 2015년에는 『한국어표준교재』 1, 2 등 두 권 체제로 전면 개편했으며, 2017년에는 이 교재에 기

반한 자가학습용 언어권별 보조 교재인 『한국어』 1, 2를 출판했다. 2024년에는 일상생활과 직장 생활을 1권과 2권으로 분리한 개정판 『NEW한국어표준교재』를 펴내면서 직종 관련 단원을 기존 10개에서 18개로 대폭 확대했으며 산업안전 및 보건, 산림업, 광업, 서비스업 관련 내용을 추가했다. 전반적으로 시각 자료, 발음 규칙, 어휘 연습, 일상생활 문화 정보를 보완하는 등 한국 생활에 실질적으로 도움이 되도록 개편했다.

2024년 개정판이 체재 및 내용 측면에서 큰 변화가 있음에도 불구하고 한국산업인력공단이 2025년 7월, ‘2025년 하반기 EPS-TOPIK 변경 사항 안내’를 통하여 ‘2025년 8월부터 『NEW한국어표준교재』 기반으로 EPS-TOPIK 문항이 출제되니 해당 교재로만 학습하길 바란다’는 공지를 하기 전까지 개정판을 사용한 기관은 한 곳도 없었다. 해당 공지 이후 본 연구에서 사설 어학원을 조사하기 시작한 2025년 12월에는 대부분의 기관에서 『NEW한국어표준교재』로 변경했으나 남N에서는 2012년에 발간된 『한국어표준교재』를 여전히 사용하고 있었으며, 중T에서는 KB국민은행이 후원하고 한국국제교류재단이 기획, 개발한 일반 목적의 한국어 교재인 『베트남인을 위한 종합 한국어』로 교육하고 있었다.

2024년 개정판 『NEW한국어표준교재』의 사용을 늦추거나 기피하는 이유는 『베트남인을 위한 종합 한국어』를 비롯하여 『한국어표준교재』 1, 2 기반 자가학습용 보조 교재 베트남어판 『한국어』 1, 2는 한국어와 베트남어가 병기되어 있으나 2024년 개정판에는 베트남어가 병기되지 않았기 때문이라 판단된다. 북H와 중J에서는 개정판을 베트남어로 번역하여 사용하고 있으며, 중G에서는 『베트남인을 위한 종합 한국어』 1로 초급 한국어 수업을 한 후 『NEW한국어표준교재』를 사용하는 것도 베트남어 번역에 대한 요구가 강하다는 것을 보여준다. 고급 한국어 능력을 갖추지 못한 교사가 짧은 기간에 초·중급 한국어를 모두 다루기에는 한·베 번역본이 효율적일 수는 있으나 개정판을 토대로 EPS-TOPIK 문항이 출제될 뿐만 아니라 보완 및 추가된 내용이 있으므로 개정판으로 적극 교체하도록 해야 할 것이다.

베트남 사설 어학원의 EPS-TOPIK 대비반 운영 실태를 살펴본 결과,

베트남인 근로자가 EPS-TOPIK 점수를 취득하여 비전문취업 비자로 한국에서 취업한다고 해도 구어 의사소통 문제에 직면할 우려가 큼을 알 수 있었다. 이는 교육 시간 대비 과도한 교육 내용, 학급당 많은 학생 수, 한국어 교사의 제한된 한국어 수준, 시험 문제 풀이 중심 교육, 한·베 번역본에 대한 높은 의존도 등을 이유로 들 수 있다. 따라서 경제적 뒷받침이 있어야겠으나 EPS-TOPIK 대비반의 교육 시간을 확대하는 반면, 학급당 학생 수를 줄이고 고급 수준의 한국어 능력을 갖춘 교사를 채용하여 듣기, 말하기, 읽기, 쓰기 등 언어 기술이 균형을 이룬 교육이 진행되어야 할 것이다. 아울러 교재에서 베트남어 번역이 필요한 부분은 보완하되, 베트남어에 대한 의존도를 전반적으로 낮춰 한국어로 이해하고 표현하는 교육을 지향함으로써 한국어 의사소통 능력을 강화할 필요가 있다.

3.2. 한국 입국 전후의 의무 교육

고용허가제로 입국하는 외국인 근로자는 한국에서의 조기 적응을 위해 입국 전과 후 각각 취업 교육을 의무화하고 있다.

입국 전 취업 교육은 EPS-TOPIK 점수 취득 후 구직자 명부에 등록된 자를 대상으로 하는 한국어 교육과 직장 문화 이해 교육이다. 베트남 해외 인력 송출 기관인 해외노동관리국에서 실시되며 한국어 교육 38시간, 한국 문화 이해 교육 7시간 등 45시간으로 구성된다.

한국 입국 후 취업 교육은 고용노동부에서 지정한 노사발전재단, 농협중앙회, 대한건설협회, 수협중앙회, 중소기업중앙회 등에서 이루어진다. 주로 한국의 직장 문화, 관계 법령 및 고충 상담 절차, 산업 안전 보건 및 기초 기능 등을 중심으로 2박 3일간 16시간 진행된다.

한국 입국 전후 의무 취업 교육을 통하여 근로자의 한국 적응을 돕도록 했으나, 정훈·정상우·이원선(2021:461)에 따르면 외국인 근로자와 사업주 모두 한국 입국 전 취업 교육의 내용과 시간이 충분하지 않다고 불만을 토로한 것으로 드러났다. 따라서 교육 시간을 늘리고, 한국어와 직장 문화에 대한 지식을 근로자들의 눈높이에 맞추어 전달할 수 있는

교육 내용 및 전문 강사가 확보되어야 할 것이다.

3.3. 취업 후 한국에서의 자율 학습

비전문취업 비자로 한국에 입국한 베트남인 근로자는 고용노동부 외국인근로자지원센터, 법무부 사회통합프로그램, 여성가족부 다문화가족지원센터, 지자체 외국인주민지원센터 등에서 대부분 무상이나 저렴한 비용으로 한국어 교육을 받을 수 있다. 또한 민간 한국어 학원, 대학 부설 한국어 교육 기관 등 교육 기관이 다양하므로 베트남에 비해 선택의 폭이 넓다. 이 중 외국인 근로자의 고용 및 직장 생활의 고충, 상담 등을 지원하는 외국인근로자지원센터와 국내 체류 외국인 전반에 걸쳐 한국어와 한국 사회 교육을 지원하는 사회통합프로그램의 한국어 교육 실태를 살펴보겠다.

외국인근로자지원센터는 부산, 대구, 인천, 충남, 김해, 양산, 창원, 전북, 광주 등 9개 지역에 거점 센터가 있으며, 기초, 초급, 중급, 고급 한국어, 토픽 I, II 등의 강좌가 개설되어 있다. 한 해 4학기(학기당 10주씩 토요일과 일요일에 강좌별 두 시간씩 운영되는 광주 센터 외의 기관은 모두 2학기(학기당 20주씩 일요일에 강좌별 두 시간씩 교육)가 진행된다. 즉, 광주 센터는 학기당 한 강좌에 20시간, 그 외의 센터는 학기당 한 강좌에 40시간의 교육이 진행되고 있다.

2026년 상반기 기준, 김해 센터에서는 학기당 수강생을 100명으로 제한했으며, 대구 센터에서는 한 강좌당 20명, 충남 센터에서는 기초, 초급, 중급 한국어는 35명, 고급과 토픽 I, II는 각각 16명으로 강좌당 수강 인원(인원)에 제한을 두었다. 기초, 초급, 중급, 고급 한국어, 토픽 I, II가 한 반씩 개설된다고 할 때 학기당 수강생은 100~150명으로 예상된다.⁵⁾ 교재는 한국산업인력공단의 『NEW한국어표준교재』를 비롯하여 강좌의 특성 및 학습자 수준을 고려하여 센터별로 다양한 교재를 사용하고 있다.⁶⁾

5) 외국인노동자지원센터의 한국어 교육 실태를 조사한 이순애(2022:944)에서는 2022년 7월 당시 센터에 평균 10개 반이 개설되며 학기당 100~200명의 외국인 근로자가 한국어를 배우고 있다고 언급했다.

사회통합프로그램은 ‘한국어와 한국 문화’와 ‘한국 사회의 이해’로 구분되며, 거점 운영기관 45개와 일반 운영기관 339개에서 진행된다. 한국어 교육과 관련된 ‘한국어와 한국 문화’ 과정은 0단계 기초, 1단계 초급1, 2단계 초급2, 3단계 중급1, 4단계 중급2로 구성되며, 이수 시간은 0단계 15시간, 1~4단계는 단계별로 100시간이다. 과정 및 이수 시간에 맞춰 편찬된 국립국어원(2020)의 『법무부 사회통합프로그램(KIIP) 한국어와 한국문화』 기초, 초급1, 초급2, 중급1, 중급2(도서출판 하우)가 교재로 지정되어 있다.

각 기관은 평일 낮이나 일요일에 강좌를 개설하고 있는데 평일에는 하루 4~5시간씩 10~12주, 일요일에는 하루 7~9시간씩 20~26주로 편성된다. 단계별로 20~30명의 수강생을 모집하고 있으며 10만 원 내에서 차등적으로 수강료가 책정되어 있다.

고용노동부 외국인근로자지원센터와 법무부 사회통합프로그램 운영기관은 외국인 근로자의 근무 시간을 피하여 주로 주말에 한국어 강좌를 편성한 점이 특징적이다. 외국인근로자지원센터와 사회통합프로그램 주말반은 모두 일주일에 1회 한국어 교육을 진행하고 있으나, 전자는 2시간, 후자는 8시간 내외로 편성되어 있다. 일주일에 2시간 수업은 학습 주기가 긴 편으로 이전 주차 복습에 이어 새로운 교육 항목을 연습하기에 충분하지 않다. 이에 비해 하루 8시간가량의 수업은 학습자가 집중력을 유지하기에는 상당히 긴 시간이다. 따라서 평일 2~3회 야간반을 운영하여 학습 주기를 좁히고 1회 학습량을 조정할 필요가 있다.

퇴근 후 학습은 신체적, 정신적으로 에너지 소모가 크며, 수강생이 일정 규모에 못 미치는 경우 평일 야간반 개설이 기관 운영에 무리가 될 수 있다. 따라서 근로자가 원하는 시간과 공간에서 한국어를 학습할 수 있도록 다양한 교육 자료가 마련되어야 할 것이다.

- 6) 센터 홈페이지에 유일하게 2026년 상반기 교재를 게시한 부산 센터에서는 서울대학교 언어교육원(2013)의 『서울대 한국어』 1A, 1B(투판즈), 김훈 외 4인(2018)의 『한국어뱅크 TOPIK I 한 권이면 OK』(동양북스), 오윤정·윤새롬(2023)의 『한국어능력시험 COOL TOPIK I: 종합서』(한글파크)를 교재로 지정했다. 이순애(2022:945)에서도 기관마다 서강대학교 한국어교육원(2010)의 『서강 한국어』 1A, 1B, 2A, 2B(도서출판 하우), 국립국어원(2013)의 『세종한국어』 1~8(도서출판 하우) 등 다양한 교재를 사용하고 있다고 했다.

4. 베트남인 근로자의 한국어 교육에 대한 요구 분석

4.1. 조사 대상 및 방법

베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후 경험하는 한국어 교육 방법 및 내용, 입국 후 직장 생활 등에 대한 의견을 청취한다면 이들을 위한 한국어 교육 개선 방안을 좀 더 구체적으로 설정할 수 있을 것이다. 이에 비전문취업 비자로 한국에서 취업한 베트남인 근로자를 대상으로 설문 조사와 심층 면담을 진행한다.

설문 조사는 예비 설문 조사를 통해 설문지를 수정, 보완 후 본 설문 조사를 실시하도록 한다. 우선, 외국인 근로자를 대상으로 설문 조사를 시행한 이경민(2008), 박순복(2013), 주철수(2013), 응웬티미(2018), 맹진우(2025), 부이응우엔치(2025)를 참고하여 응답자의 기본 정보, 베트남에서의 한국어 학습, 한국에서의 한국어 학습, 직장 생활과 한국어 사용 등 네 가지 영역으로 나누어 <표 3>과 같이 26개의 예비 설문 조사 문항을 설계했다.⁷⁾ 한국 입국 전후 한국어 교육 실태 및 한국어 학습에 대한 요구의 변화를 살펴보고자 한국 입국 전과 후의 설문 문항을 유사하게 했다. 설문 문항은 베트남어로 제작됐으며 비전문취업 비자로 국내

7) 선행 연구에서 외국인 근로자 대상 주요 설문 항목은 다음과 같으며, 6종의 선행 연구에서 3종 이상에 공통으로 출현하는 항목을 예비 설문 문항으로 선별했다.

선행 연구	주요 설문 항목
이경민(2008)	인적 사항, 취업 전 베트남에서의 한국어 학습 현황과 희망하는 학습 교재
박순복(2013)	인적 사항, 취업 전 베트남에서의 한국어 학습 현황, 입국 후 한국어 학습 현황 및 계획
주철수(2013)	인적 사항, 한국어 학습 경험, 한국어 학습 현황, 현재 한국어 교재, 현재 한국어 교육 만족도
응웬티미(2018)	인적 사항, 한국어 학습 현황, 토픽Ⅱ 학습 현황
맹진우(2025)	인적 사항, 한국어 학습 현황, 직장에서 한국어 사용 시 어려움 점, 희망하는 한국어 교육 내용
부이응우엔치(2025)	인적 사항, 취업 전 한국어 학습 현황, 한국 입국 후 한국어 학습 현황

체류 중인 베트남인 근로자 5명을 대상으로 2025년 12월 29일부터 31일까지 예비 설문 조사를 실시했다.

〈표 3〉 예비 설문 조사 문항 구성

범주	설문 문항 내용	문항수
기본 정보	1) 인적 사항: 성별, 연령, 학력, EPS-TOPIK 점수, 토픽 급수 2) 입국 후: 한국 체류 기간, 거주지, 직종	8
베트남에서의 한국어 학습	1) 근로자: 학습 기간, 학습 방법 2) 기관: 주요 수업 내용, 보완될 수업 내용 3) 교재: 학습 교재, 보완될 자료	6
한국에서의 한국어 학습	1) 근로자: 학습 기간, 학습 방법, 주요 내용 2) 기관: 학습 이유, 보완될 수업 내용 3) 교재: 학습 교재, 보완될 자료	7
직장 생활과 한국어 사용	1) 입국 전: 학습한 한국어의 도움 정도 2) 입국 전후 취업 교육: 학습한 한국어의 도움 정도, 한국 문화/직장 문화 교육의 도움 정도 3) 직장: 어려운 영역, 어려운 이유	5

예비 설문 조사를 통해 베트남어로 작성된 문장을 이해하는 데 어려움은 없는 것으로 파악됐으나 응답하기에 애매한 문항이 있어 수정이 불가피했다.

응답자의 한국어 능력을 알아보기 위해 EPS-TOPIK 점수를 기재하라는 문항에 대해 점수를 기억하지 못해서 답할 수 없다는 반응이 대부분이었다. 따라서 EPS-TOPIK 점수 기재 문항을 본 설문 문항에서는 삭제하고 응답자가 판단하는 한국어 능력을 자기평가 방식으로 기재하도록 문항을 변경했다. 한국 입국 전후 사용한 한국어 학습 교재명도 정확하게 기억하지 못해 베트남인 근로자가 쉽게 접할 수 있는 교재명을 선택할 수 있도록 객관식으로 수정했다.

한국 입국 후 거주지를 작성하는 문항에 대해서는 한국에서 거주하는 장소인지, 회사가 제공하는 숙소 또는 근무지인지 혼란스럽다고 했다.

이를 해결하기 위해 근무지로 수정했다. 아울러, 응답자의 베트남에서의 거주지 및 한국 취업 이유를 파악하는 것은 한국어 학습 동기를 이해하는 데 도움이 되므로 한국 입국 전 거주지와 취업 이유를 설문 문항으로 추가했다.

예비 설문 조사 응답자와 대화를 통해 베트남 EPS-TOPIK 대비반에 한국인과 베트남인이 모두 한국어 교사로 활동하며, 수업 시간에 사용하는 언어에도 차이가 있음을 확인했다. 교사 및 수업 언어는 근로자의 한국어 능력에 영향을 미친다고 판단되므로 교사의 출신국과 수업 언어를 본 설문 조사 문항에 추가했다. 아울러 학급당 학습자 수의 편차도 심했는데 이는 학습 활동 유형과도 연관되므로 학급당 학습자 수를 추가하여 교실 수업에서의 학습 활동을 살펴보도록 했다.

한편, 한국 입국 후 한국어 학습을 지속하는 경우도 있으나 업무로 인해 학습을 중단하는 경우도 적지 않았다. 이에 한국어 학습 중단 및 지속 이유를 좀 더 구체적으로 파악한다면 한국어 교육 환경의 개선점을 찾는 데 도움이 될 것이라 판단하여 한국어 학습 중단 및 지속 이유를 설문 문항에 추가했으며, 근무 시간에 대한 조사도 병행했다.

이처럼 예비 설문 조사 문항 26개에서 문항 1개 삭제, 1개는 단어 수정, 2개는 주관식에서 객관식으로 유형을 변경하고, 문항 12개를 추가하여 다음과 같이 37개의 문항을 본 설문 조사 문항으로 확정했다.

〈표 4〉 본 설문 조사 문항 구성

범주	설문 문항 내용	문항수
기본 정보	1) 인적 사항: 성별, 연령, 학력, 토픽 급수 2) 입국 전: 베트남 거주지, 한국 취업 이유 3) 입국 후: 한국 체류 기간, 근무지, 직종, 근무 시간	10
베트남에서의 한국어 학습	1) 근로자: 학습 기간, 한국어 수준, 학습 방법 2) 기관: 교사 출신국, 수업 언어, 주요 수업 내용, 학급당 학생 수, 보완될 수업 내용 3) 교재: 학습 교재, 보완될 자료	10
한국에서의 한국어 학습	1) 근로자: 학습 기간, 한국어 수준, 학습 중단 이유, 학습 지속 이유, 학습 방법, 주요 내용	12

범주	설문 문항 내용	문항수
	2) 기관: 학습 이유, 교사 출신국, 수업 언어, 보완될 수업 내용 3) 교재: 학습 교재, 보완될 자료	
직장 생활과 한국어 사용	1) 입국 전: 학습한 한국어의 도움 정도 2) 입국 전후 취업 교육: 학습한 한국어의 도움 정도, 한국 문화/직장 문화 교육의 도움 정도 3) 직장: 어려운 영역, 어려운 이유	5

본 설문 조사는 2026년 1월 5일부터 31일까지 <표 2>의 베트남에서 EPS-TOPIK 대비반을 운영하고 있는 사설 어학원 관계자, 베트남 탕롱 대학교 한국어학과, 베트남 하노이 소재 한국유학지원센터, 다낭 소재 한국어교육센터, 한국 충북 소재 대흥농산, 대구경북 베트남 교민회, 경기 화성 소재 정우아이엔지, 다원산업, 경주 소재 산현테크 등 15곳에 구글폼을 공유하여 진행했다. 총 74건의 응답을 받았으나 학습 방법, 한국 체류 기간 등이 불분명한 응답 5건을 제외하여, 총 69건을 분석 대상으로 삼는다.

설문 조사를 통한 양적 분석을 보완하면서 설문 응답자의 구체적인 경험 및 의견을 청취하고자 심층 면담을 진행했다. 설문 조사 말미에 추후 심층 면담에 참여 가능한 경우 연락처를 기재하도록 했으며, 총 15명의 전화번호를 확보할 수 있었다.

한국 입국 후 한국어 학습 지속 여부와 이유를 파악한다면 베트남인 근로자 대상 국내 한국어 교육 환경의 개선점을 찾는 데 도움이 되므로 한국에서의 한국어 학습 지속 여부를 심층 면담자 선별 기준으로 삼았다. 총 69명의 설문 조사 분석 대상자 중, 전화번호를 기재한 15명에게 심층 면담 참여 가능 여부를 개별적으로 확인한 결과, 5명이 심층 면담에 응하겠다고 답했다. 5명 중 3명은 입국 후 한국어를 학습한 자이며 2명은 학습을 중단한 자로 심층 면담자 선별 기준에 부합했다. 이들을 대상으로 4월 3일부터 8일까지 면담 날짜를 정하여 페이스북 메신저를 활용한 온라인 화상 통화 및 전화 통화로 1인당 평균 30분가량 면담을 진행했다. 심층 면담 문항은 설문 문항과 연계되어 있으며 주요 내용은

다음과 같다.

〈표 5〉 심층 면담 문항 구성

범주	면담 문항 내용	문항수
기본 정보	· 한국에서 취업하려는 이유는 무엇입니까?	1
베트남에서의 한국어 학습	1) 한국어 학습 환경(교사, 학생 수, 교재, 학습 방법, 학습 내용 등)은 어떤지 구체적인 경험을 말해 주십시오. 2) 보완되어야 할 점과 희망 사항은 무엇입니까?	2
한국에서의 한국어 학습	1) 한국어 학습 지속 유무, 학습 환경(교사, 학생 수, 교재, 학습 방법, 내용 등)은 어떤지 구체적인 경험을 말해 주십시오. 2) 보완되어야 할 점과 희망 사항은 무엇입니까?	2
직장 생활과 한국어 사용	· 직장에서 겪는 어려움은 무엇입니까?	1

심층 면담은 면담 참여자의 다양하며 생생한 경험을 심도 깊게 탐구하며 경험에 내재된 의미를 이해하고자 하는 연구 방법이다(Seidman 2019). 면담 참여자의 경험 및 사고의 폭을 풍부하게 하고자 심층 면담 일주일 전에 미리 위와 같은 간단한 질문지를 제시하여 숙고할 시간을 부여한 후, 화상 통화 및 전화 통화로 응답을 청취하면서 참여자별로 개방형 질문을 추가하는 방식으로 진행했다. 특히, 직장에서 겪는 어려움의 구체적 사례, 베트남 및 한국에서 한국어 학습 환경과 희망 사항을 폭넓게 수합하여 양적 조사인 설문 조사의 한계를 메울 수 있도록 했다. 면담 중, 참여자가 과거의 기억을 떠올리기 어려워할 때는 연구자가 관련 사례를 제공하면서 경험을 공유할 수 있도록 유도했으며 가급적 자유롭게 응답할 수 있도록 했다.⁸⁾ 면담은 베트남인 근로자가 자신

8) 천성옥(2010:33)에서 면접법은 연구 대상에게 직접 질문을 하여 얻은 응답을 분석하는 면대면 조사 방식이며, 미리 질문 항목을 구성하여 예상 질문으로만 진행하는 구조화된 면접법과 질문 항목을 구성하지 않고 자유롭게 대상자의 의견을 묻는 비구조화 면접법이 있다고 했다. 아울러 구조화된 면접법은 신뢰도는 높으나 대상자의 의견을 폭넓게 수렴하기에는 한계가 있으며, 비구조화된 면접법은 결과를 정확하게 얻지

의 의견과 생각을 전달하는 데 어려움을 겪지 않도록 베트남어로 진행됐으며, 녹취됨을 알렸다.

설문 조사 응답자와 심층 면담 참여자에게는 연구 목적과 절차, 연구 용도 외 응답 내용이 사용되지 않음을 밝힌 후, 참여 의사를 확인했다. 설문 조사는 구글폼에 연구 참여 동의 여부를 표시하도록 했으며, 심층 면담은 우편 발송을 통해 서면으로 참여 동의서를 받았다.

4.2. 설문 조사 결과 분석

베트남인 근로자 69명의 기본 정보, 베트남에서의 한국어 학습, 한국에서의 한국어 학습, 직장 생활과 한국어 사용 등 네 영역 총 37개 설문 문항에 대한 응답을 영역별로 분석하면 다음과 같다.

4.2.1. 기본 정보

설문 응답자 69명 중 남성 42명, 여성 27명으로 남성이 여성의 1.5배가량 많았으며, 26세~30세 28명, 31세~35세 21명, 20세~25세 16명, 36~40세 4명으로 20대 중반에서 30대 초반의 청년층이 총 49명(71.0%)로 3분의 2를 차지했다. 학력은 고졸이 60명(87.0%)로 가장 많았고, 전문대졸 이상 5명, 중졸 4명이다.

일반 토픽 급수 소지에 대해 53명(76.8%)는 급수가 없었으나, 2급 8명, 1급 6명, 3급과 4급 각 1명 등 총 16명(23.2%)가 토픽 시험을 보며 한국어를 지속적으로 학습함을 알 수 있었다. 이는 한국에서 비자 변경, 급여 수준 조정, 한국 정주 등 다양한 선택을 위해 한국어 능력을 높이고 있음을 말해 준다.

베트남에서의 거주지는 박닌, 하노이, 뚜옌꽁 등 북부 44명, 타인호아, 응옌안, 팡찌 등 중부 23명, 남부 2명으로 북부와 중부 출신자가 67명(97.1%)로 압도적으로 많았다. 이는 지형, 기후 등의 영향으로 경제 발전이 지체된 북부와 중부 출신자 대상 베트남 정부의 빈곤 감소 및 해

못할 위험이 있으나 대상자의 자유로운 응답을 통해 예상 밖의 결과를 도출할 수 있다고 했다.

의 인력 송출 정책과 관련이 깊으며 한국 취업 이유와도 맞물린다.

한국에서 취업하려는 이유를 복수 응답하도록 한 결과, ‘돈을 많이 벌 수 있어서’ 50명, ‘일자리가 많아서’ 8명, ‘베트남에 일할 곳이 없어서’ 5명 등 경제적 이유가 높은 비율을 차지했다. 이밖에 자기 계발을 염두에 둔 ‘한국의 선진 기술을 배우고 싶어서’ 14명, 한국에 대한 호감과 관심을 드러낸 ‘한국에서 살고 싶어서’ 11명, ‘한국 문화에 관심이 많아서’ 9명 등도 한국 취직을 견인하는 요소였다.

한국 체류 기간은 3년~5년 미만이 34명(49.3%)로 반수를 차지했으며, 5년 이상 10명을 포함하면 3년 이상 체류자가 44명(63.8%)로 장기 체류의 경향이 두드러졌다. 이밖에 1년~3년 미만 14명, 1년 미만 11명으로 근로자가 꾸준히 이어졌다.

근무 지역은 경기도 16명, 경북 15명, 대구 13명, 광주, 충남 각 4명, 서울, 부산, 경남, 충북 각 3명, 전북, 울산 각 2명, 제주 1명으로 경기도와 경북 지역이 31명(44.9%)로 드러났다. 이는 제조업체는 경기도에, 농업 관련 업체와 농경지는 경북에 집중된 것과 관련된다.⁹⁾ 직종도 농업 36명, 제조업 31명, 건설업과 조선업 각 1명으로 67명(97.1%)이 농업과 제조업에 종사했다.

주당 근무 시간은 40~52시간 35명, 40시간 미만 2명으로 법적 근무 시간 내 근로자가 37명(53.6%)며, 이 시간을 초과하는 53시간 이상 근로자가 32명(46.4%)였다. 근무 시간이 긴 만큼 한국어 학습 시간은 충분하지 않음을 짐작할 수 있다.

4.2.2. 베트남에서의 한국어 학습

베트남 및 한국에서의 한국어 학습 관련 설문은 근로자, 기관, 교재로 나누어 상술하겠다.

9) 국가통계포털 통계 자료에 따르면 한국표준산업분류상 제조업체 수는 2023년 기준, 전국에서 경기도가 171,187개로 가장 많았는데, 이는 2위인 서울 67,269개보다 2.5배 이상 많고, 3위인 경북 46,864개보다 3.5배 이상 많은 수치다. 한편, 농림사업정보시스템 통계 자료를 통해 2024년 기준, 경북은 농업 관련 업체 수가 300,633건으로 가장 많으며, 농경지는 전남에 이어 211,600ha로 전국 2위임을 확인했다.

(1) 근로자

베트남에서 근로자의 한국어 학습 기간은 69명 중 42명(60.9%)가 6개월 미만으로 반수 이상이며, 6개월~1년 미만 22명, 1년~2년 미만 5명이다. 6개월은 국내 한국어 교육 기관 정규반의 초급반 이수가 가능한 기간이다. 이는 학습자가 판단한 자신의 한국어 능력과도 연관된다. 학습자가 판단한 베트남에서의 한국어 능력은 초급이 58명(84.1%)로 가장 많았으며, 중급 6명, 모름 5명으로 드러나 초급 한국어 수준으로 입국하여 직장 생활 초반에 의사소통에서 어려움을 겪었을 것으로 판단된다.

한국어 학습 방법에 대해 복수 응답하도록 한 결과, 사설 어학원의 EPS-TOPIK 대비반이 55명(79.7%)로 가장 많았으며 지역 내 고용서비스센터가 14명(20.3%)로 그 뒤를 이었다. 이는 사설 어학원의 한국어 교사의 교육 방식 및 교육 내용이 근로자의 한국어 능력에 미치는 영향이 적지 않음을 시사한다. 한편, 독학으로 한국어를 학습한 근로자도 10명(14.5%)로 드러나 베트남인 근로자를 위한 독학용 한국어 교육 자료에 대한 관심이 필요하다고 판단된다.

(2) 기관

69명 중 독학만으로 한국어를 학습한 1명을 제외한 68명은 사설 어학원 EPS-TOPIK 대비반에서 한국어를 학습했으므로 68명을 대상으로 어학원의 한국어 교육 현황을 파악하겠다.

교사의 출신국은 베트남 64명(94.1%), 한국 1명(1.5%), 베트남인과 한국인이 함께 진행한 경우는 3명(4.4%)였다. 교사의 교육 언어는 한국어가 주가 되고 베트남어를 보조로 사용 35명, 한국어만 사용 5명으로 약 60%를 차지하는 40명(58.8%)가 주로 한국어로 진행된 강좌를 수강한 것으로 드러났다. 베트남인 교사가 90% 이상이나 이 중 60%가량이 교육 언어로 한국어를 주로 사용한 것은 <표 2>처럼 토픽 급수가 교사의 요건으로 작용한 데 기인한다. 수강생이 교사의 말을 통해 한국어 입력이 강화되는 것은 한국 생활에 긍정적 영향을 미칠 수 있다. 이는 교육 언어로 베트남어만 사용 15명, 베트남어가 주가 되고 한국어를 보조로 사용 13명 등 28명(41.2%)의 근로자는 한국어 입력 부족으로 취

업 후 의사소통에서 어려움을 겪을 가능성이 큼을 말해 준다.

어휘, 문법, 발음, 듣기, 말하기, 읽기, 쓰기, 문화, 시험 문제 풀이 등 9영역에 대해 각각 수업 시간에 다루는 비중을 6점 척도로 점수화하도록 한 결과, 어휘가 4.58로 비중이 가장 크며, 시험 문제 풀이 4.46, 문법 4.39, 읽기 4.26, 듣기 4.13, 쓰기 4.07, 문화 4.01, 발음 3.93, 말하기 3.74의 순으로 나타났다. 한국어 수업이 시험 문제 풀이를 비롯해 평가 영역인 읽기와 듣기 등 시험 준비에 집중되어 있으며, 어휘와 문법의 비중이 커서 근로자들의 한국어 사용 능력을 높이는 데에는 한계가 있어 보인다. 말하기의 비중이 3.74로 가장 적으며 발음과 쓰기 등 표현 교육과 문화 교육의 비중이 상대적으로 낮은 것도 이를 잘 말해 준다. 한국어 이해와 지식 교육에 비해 표현과 문화 교육을 소홀히 하고 있는 것은 한국인 교사가 불과 10%도 안 되는 교육 환경의 영향도 있다고 볼 수 있다.

특히, 표현 교육의 비중이 낮은 것은 학급당 학습자 수의 영향도 있다. 학급당 학습자 수가 21명~30명이라는 응답이 20명(29.4%)로 가장 많았으며, 11명~20명 17명, 31명~40명과 41명 이상 각각 13명, 10명 이하 5명 등 학급당 학습자 수가 21명 이상인 응답은 46명(67.6%)로 3분의 2에 달한다. 국내 의사소통 중심의 한국어 교육 기관 내 학급당 학습자 수가 15명 내외임을 고려할 때, 20명 이상의 학급은 말하기, 쓰기 등 표현 교육에 적정 인원이라 보기는 힘들다. 시험 대비반이기는 하나 표현 교육이 병행되지 않는다면 EPS-TOPIK으로 한국에서 취업하더라도 직장 내 의사소통에서 어려움을 겪을 확률이 높을 것이다.

교육 내용의 불균형은 학습자의 요구에도 반영된다. 한국어 수업에서 더 필요한 영역을 복수 응답하도록 한 결과, 말하기가 56명(82.4%)로 가장 많았으며, 듣기가 44명(64.7%), 시험 문제 풀이 35명(51.5%), 발음, 어휘 각 32명(47.1%), 문법 28명(41.2%), 읽기 25명(36.8%), 쓰기 24명(35.3%), 문화 13명(19.1%)의 순이었다. 말하기 교육에 대한 요구가 압도적으로 많으며, 듣기와 발음 교육의 요구도 높은 것은 직장에서 구어 표현 영역이 차지하는 비중이 크며, 구어 능력 부족으로 겪는 어려움이 적지 않음을 말해 준다. 듣기는 평가 영역이므로 시험 대비반에

서 주요 교육 대상이었음에도 불구하고 읽기 대비 두 배 가까이 요구도가 높은 것도 한국인의 실제 발화를 이해하는 데 어려움이 있음을 짐작할 수 있다.

앞서 EPS-TOPIK 대비반에서 교육 비중이 1위인 어휘는 한국 입국 후에도 여전히 학습 요구 영역 4위로 상위권을 차지했다. 이는 직장에서도 주로 사용하는 어휘와 표현에 대한 부담이 여전히 높음을 말해 준다. 문화 교육은 EPS-TOPIK 대비반에서 차지하는 비중이 9영역 중 7위였으며 학습 요구도 9위로 가장 낮은 순위를 점했다. 이는 베트남에서 한국 문화 교육이 충분하지 않더라도 한국 입국 전후의 의무 취업 교육이나 한국 취업 후 직장 생활을 통하여 한국 문화를 큰 어려움 없이 이해하게 됨을 보여 준다.

(3) 교재

베트남인 근로자 69명에게 베트남에서 사용한 한국어 교재를 복수 응답하도록 한 결과, 자가학습용 보조 교재 베트남어판인 『한국어』 1(2017) 48명(69.6%), 2(2017) 40명(58%)로 사용 순위 1, 2위를 차지했다. 이 교재의 전신인 『한국어표준교재』(2012)도 11명(15.9%)가 사용한 데 비해, 2024년 개정판 『NEW한국어표준교재』 1은 3명, 2는 1명에 불과했다. 『NEW한국어표준교재』는 2024년 말에 발행됐으며, 설문 조사는 2026년 1월에 실시됐음에도 불구하고 『NEW한국어표준교재』의 사용률이 낮은 것은 2.1에서 언급한 바와 같이 한국산업인력공단이 2025년 7월에 EPS-TOPIK 변경 사항을 안내하기 전까지는 개정 전 교재를 유지했기 때문이라 볼 수 있다. 또한 베트남에서의 한국어 학습 기간이 6개월 미만인 근로자가 42명(60.9%)에 달하나 2025년 비전문취업 비자 취득을 위한 EPS-TOPIK은 5~6월에 집중되어 있어 『NEW한국어표준교재』로 학습한 응답자는 5%에도 못 미치는 것으로 파악된다.¹⁰⁾

일반 목적 한국어 교재도 사용했는데, 3명은 『베트남인을 위한 중합 한국어』 1, 1명은 한국 대학에서 개발한 교재를 사용했다. 또한 7명은

10) 한국산업인력공단 EPS-TOPIK 홈페이지의 시험 일정을 통해 2025년 5~6월에 제조업 3회, 농축산업 3회, 9~10월 어업 2회 등 직종별 EPS-TOPIK이 치러졌음을 확인했으며, 본 연구의 설문 응답자 중 어업 종사자는 없었다.

한국어 교사가 제작한 교재로, 4명은 SNS를 활용했다고 답하는 등 다양한 방식으로 한국어를 학습했다.

보완이 필요한 교육 자료에 대해 복수의 답을 받은 결과, 한국어 학습 동영상이 32명(46.4%)로 가장 많았으며, 듣기 파일 29명, 그림 자료 22명 등 시청각 자료에 대한 요구가 컸다. 특히 듣기 파일은 EPS-TOPIK 대비용 교재와 일반 목적 한국어 교재에도 있으나 더 많은 자료가 추가되기를 희망하는 등 구어 교육의 필요도가 높았다. 어휘 자료는 어휘 교육에 대한 요구와 맞물려 30명(43.5%)가 희망하며 학습 동영상 다음으로 2위를 차지했다. 한편, 근로자의 3분의 1에 달하는 24명, 23명이 각각 베트남어 번역 자료, 시험 문제 풀이 교재가 보완되어야 한다고 답했다. 교재의 베트남어 병기 유무는 베트남인 교사가 대부분인 EPS-TOPIK 대비반이나 독학으로 한국어를 학습하는 근로자의 교재 선택에 영향을 미칠 수 있으므로 교재 개발에서 염두에 두어야 할 항목이다.

4.2.3. 한국에서의 한국어 학습

(1) 근로자

한국 입국 후, 한국어 학습을 지속하는 근로자는 38명(55.1%), 더 이상 한국어를 학습하지 않는 응답자는 31명(44.9%)로 드러나 직장 생활과 한국어 학습을 병행하는 근로자는 반수를 약간 웃돌을 알 수 있었다. 38명 중 한국에서의 학습 기간이 6개월 미만이 25명(65.8%)로 가장 많았으며, 6개월~1년 미만 10명, 1년~2년 미만 2명, 5년 이상 1명으로 1년 이상 한국어를 학습한 근로자는 3명에 불과했다. 3.2.1에서 한국에서 1년 이상 체류 중인 근로자가 58명(84.1%)인 데 비해, 1년 이상 한국어 학습을 지속하는 비율이 3명(7.9%)에 그친 것은 직장에 다니면서 한국어 학습을 지속하는 것이 쉬운 일이 아님을 방증한다.

설문 조사하는 시점에 학습자 스스로 판단한 자신의 한국어 능력은 초급이 50명(72.5%)로 가장 많았으며, 중급 12명(17.4%), 모름 7명(10.1%)였다. 베트남에서의 한국어 능력을 초급 58명(84.1%), 중급 6명(8.7%), 모름 5명(7.2%)로 판단한 것과 비교했을 때, 대응표본 McNemar 검정 결과, 초급에서 중급으로의 이동이 통계적으로 유의하게 나타났다($\chi^2=4.17$,

$p < .05$). 그러나 한국에서 1년 이상 체류 중이면서 한국어 능력을 초급 이라고 판단한 것은 한국어 사용에 대한 자신감 결여, 학습 기회 및 시간 부족으로 인한 학습 중단 등에 기인한 것으로 여겨진다.

한국에서 한국어를 학습한 적이 전혀 없다고 응답한 31명에게 그 이유에 대해 복수의 답을 받은 결과, ‘직장 업무 때문에 시간 없음’이 27명(87.1%)로 가장 높은 비율을 차지하는 것도 근로자 스스로 판단한 한국어 능력으로 초급이 가장 많은 것과 무관하지 않다. 앞서 한 주당 근무 시간이 53시간 이상으로 법적 근무 시간을 초과하는 근로자가 69명 중 32명(46.4%)에 달하는 등 과도한 근무 시간이 한국어 학습에 부정적인 영향을 미침을 알 수 있다. 아울러, ‘공부하고 싶으나 주변에 한국어 교육 기관이 없음’ 4명, ‘학습 비용 부담’도 1명으로 드러나 불규칙한 근무 시간, 학습 기회 부족 등 시간과 경제적 제약이 학습을 중단하게 만드는 주요인으로 파악됐다.

입국 후 한국어 학습 경험이 있는 근로자 38명에게는 학습 이유를 복수로 답하도록 했다. 그 결과, ‘직장에서 한국어를 유창하게 말하기 위해’ 22명(57.9%), ‘귀국 후 한국 회사에 취업하기 위해’, ‘한국어 능력 향상을 위해’ 각 17명, ‘전문취업(E-7) 비자로 바꾸기 위해’ 13명, ‘한국인과 좋은 관계 형성을 위해’ 8명, ‘영주권(F-5) 비자 취득을 위해’ 3명으로 이유가 다양했다. 한국어 구사 능력 향상, 한국인과의 관계 형성, 비자 변경 등의 이유가 전체 복수 응답 80개 중 63개로 78.8%를 차지하여 한국에서의 장기 체류를 염두에 둔 근로자가 적지 않음을 확인했다.

위 38명에게 한국에서의 학습 방법을 조사한 결과, 독학 32명(84.2%)며, 사설 어학원 5명, 외국인근로자지원센터, 사회통합프로그램 각 2명, 대학 부설 한국어 교육 기관, 외국인주민지원센터, 종교 시설 각 1명 등 다양한 기관에서 한국어를 학습한 것으로 드러났다. 독학의 비율이 높은 것은 불규칙적이며 과도한 근무 시간으로 교육 기관의 한국어 강좌 수강이 쉽지 않기 때문이라 할 수 있다.

학습 내용을 파악하기 위해 어휘, 문법, 발음, 듣기, 말하기, 읽기, 쓰기, 문화, 일반 토픽 문제 풀이 등 9영역을 각각 학습 비중에 따라 6점

척도로 점수화하도록 했다. 그 결과, 어휘가 4.74로 비중이 가장 크며, 듣기 4.53, 발음 4.45, 읽기 4.26, 문법 4.24, 말하기, 토픽 문제 풀이 각 4.05, 문화, 쓰기 각 3.97로 베트남에서와 마찬가지로 어휘의 학습 비중이 가장 컸다. 베트남에서보다 학습 비중이 늘어난 영역은 발음, 듣기, 말하기 등 구어 영역이다. 독학의 비율이 높으므로 직장 내 원활한 의사소통을 위해 한국어 구어 능력 향상에 자발적으로 힘을 기울이고 있는 것으로 해석된다.

(2) 기관

한국 입국 후, 기관에서 한국어를 학습하는 10명에게 왜 그 기관에서 학습하는지 복수 응답하도록 한 결과, 기관 선택의 이유로 ‘학비가 싸거나 무료라서’가 9명(90%)로 가장 높은 비율을 차지했다. 이밖에 ‘주말에 공부할 수 있어서’ 3명, ‘비자 취득에 도움이 돼서’, ‘귀화 시험에 유리해서’가 각 2명, ‘온라인 학습이 가능해서’, ‘베트남 친구를 만날 수 있어서’, ‘퇴근 후 공부할 수 있어서’ 각 1명이었다. 앞서 사회통합프로그램에서 한국어를 학습한다고 응답한 근로자가 있는 만큼 비자 변경 및 귀화를 염두에 두고 한국어를 학습한다는 응답이 눈에 띄었다. 또한 퇴근 후 교육 기관에서 한국어를 학습하는 일이 쉬운 일은 아니나 야간 강좌가 증가한다면 근로자의 한국어 학습 기회는 좀 더 확보될 것으로 보인다.

한국어 교사의 출신국은 한국 8명, 베트남 2명이며 교육 언어로 한국인은 한국어만, 베트남인은 한국어를 주로 사용하고 베트남어를 보조로 사용했다. 이처럼 국내 한국어 사용 환경에 적합하게 한국어가 충분히 입력됨을 알 수 있었다.

수업에서 더 필요한 영역은 말하기 5명(50%), 발음, 쓰기, 일반 토픽 문제 풀이 각 3명, 읽기 2명, 어휘, 문법, 문화 각 1명이었다. 말하기, 발음 등 구어 교육에 대한 요구는 여전히 컸으며, 일반 토픽과 함께 쓰기에 대한 요구도 적지 않았다. 토픽 급수가 높아질수록 급여 인상의 가능성이 증가하며 전문취업 비자로의 변경 기회가 확대되는 등 제도적으로 유리한 측면이 많기 때문이라 할 수 있다.

(3) 교재

한국에서 한국어 학습 경험이 있는 38명에게 학습 교재를 조사한 결과, 베트남의 EPS-TOPIK 대비반에서 사용한 『한국어』 1이 16명(42.1%), 2가 9명(23.7%)로 사용 순위 1, 2위를 차지했다. 『베트남인을 위한 종합 한국어』 1과 2도 각 6명이 사용했다. 두 교재는 각각 한국산업인력공단, 한국국제교류재단 홈페이지에서 자유롭게 내려받을 수 있을 뿐만 아니라 베트남어 번역본이 있어 베트남인 사이에서 널리 사용되고 있다.

이밖에 외국인 근로자 대상 한국어 교재, SNS 각 9명, 한국 대학 출판 교재 5명, 교사 자체 제작 교재 3명 등 교재의 유형이 다양했다. 특히 SNS 활용은 한국 입국 전 4명에서 9명으로 증가하여 근로자가 직장 생활을 하면서 자율적으로 한국어를 학습할 수 있는 방법을 찾고 있음을 알 수 있었다.

보완되어야 할 교육 자료로 듣기 파일, 어휘 자료, 베트남어 번역이 각각 21명(55.3%), 20명(52.6%), 17명(44.7%)로 1, 2, 3위를 차지했다. 대부분의 한국어 교재에 듣기 파일이 포함되어 있으나 한국인의 실제 발화 양상과 현실 발음에 대한 학습 요구가 여전히 큼을 알 수 있다. 베트남에서는 학습 동영상과 그림 자료에 대한 요구가 1위와 3위였으나 한국에서는 각각 4위와 5위로 낮아졌다. 이는 한국에서 한국인과 의사소통하며 한국 사회를 체험하므로 굳이 동영상이나 그림 자료가 필요하지 않다고 판단한 결과로 보인다.

4.2.4. 직장 생활과 한국어 사용

베트남인 근로자 69명을 대상으로 베트남에서 학습한 한국어가 직장 생활에 도움이 되는 정도를 묻은 결과, ‘매우 도움이 됨’ 26명, ‘도움이 됨’ 11명, ‘다소 도움이 됨’ 13명, ‘별로 도움이 되지 않음’ 11명, ‘도움이 되지 않음’ 7명, ‘전혀 도움이 되지 않음’ 1명이었다. 69명 중, 4분의 3에 가까운 50명(72.5%)가 베트남에서의 한국어 교육이 긍정적 영향을 미친 것으로 평가했다.

한국 입국 전후 한국어와 한국 문화에 대한 의무 취업 교육이 직장

생활에 미치는 영향에 대해서는 다음과 같이 응답했다.

취업 교육 중 한국어 교육이 직장 생활에 도움이 되는 정도에 대해 ‘매우 도움이 됨’ 25명, ‘도움이 됨’ 12명, ‘다소 도움이 됨’ 8명, ‘별로 도움이 되지 않음’ 13명, ‘도움이 되지 않음’ 7명, ‘전혀 도움이 되지 않음’ 4명으로, 69명 중 45명(65.2%)가 한국어 교육이 직장 생활에 도움이 되는 것으로 판단했다. 한국 문화 교육이 직장 생활에 도움이 되는 정도에 대해서는 ‘매우 도움이 됨’ 24명, ‘도움이 됨’ 14명, ‘다소 도움이 됨’ 13명, ‘별로 도움이 되지 않음’ 10명, ‘도움이 되지 않음’ 5명, ‘전혀 도움이 되지 않음’ 3명으로, 51명(73.9%)가 취업 교육 중 한국 문화 교육이 직장 생활에 도움이 되는 것으로 평가했다.

한국 입국 전후 행해지는 취업 교육이 한국 직장 생활에 도움이 된다고 응답한 근로자는 70% 내외로 그리 적지 않다. 그러나 비전문취업 비자로 한국에 입국하는 근로자에게 취업 교육은 선택이 아닌 의무이므로 베트남 및 한국에서 자율적으로 이루어지는 한국어 학습에 비해 근로자의 만족도 제고에 관심을 가져야 할 것이다.

직장 생활에서 한국어로 인해 겪는 어려움을 파악하기 위해 어휘, 문법, 발음, 듣기, 말하기, 읽기, 쓰기, 문화 등 8영역에 대한 어려움 정도를 6점 척도로 점수화하도록 했다. 그 결과, 말하기 4.10, 발음 4.01, 듣기 3.99로 주로 구어 영역에서 어려움이 있음을 알 수 있었다. 문어 영역인 쓰기와 읽기로 인한 어려움이 각각 3.36, 3.57인 것과 비교하면 구어 능력 부족으로 인한 어려움이 더욱 분명해진다. 아울러, 어휘 능력 부족으로 인한 어려움은 4.01로 문법 3.88, 문화 3.52에 비해 상대적으로 높아 직장 생활에 필요한 어휘 및 표현 교육에도 주의를 기울여야 할 것으로 보인다.

직장 생활에서 겪는 어려움의 요인을 좀 더 구체화하도록 했다. 그 결과, ‘한국인의 말이 너무 빠름’이 69명 중 61명(88.4%)로 압도적으로 많았으며, ‘업무 관련 어휘나 표현을 잘 모름’ 31명, ‘사투리를 이해하기 어려움’ 28명, ‘한국어로 말하기 어려움’ 27명, ‘한국인이 나의 말을 이해하지 못함’ 18명으로 구어 능력 및 직장 생활에 필요한 어휘와 표현 관련 지식 부족이 주를 이루었다.

구어 능력 부족으로 인한 의사소통 시 오해는 문화 이해 및 인간관계에도 영향을 미칠 수 있다. 비율이 높은 것은 아니나 ‘한국 문화를 이해하기 어려움’ 9명, ‘여러 나라의 사람들과 근무하기 어려움’ 4명, ‘한국인과 근무하기 어려움’ 3명 등 다양한 측면에서 직장 생활의 어려움을 토로하고 있었다.

4.3. 심층 면담 결과 분석

설문 조사 분석 대상자 69명 중, 한국 입국 후 한국어를 학습한 경험이 있는 3명, 그렇지 않은 2명 등 총 5명을 대상으로 베트남 및 한국에서의 한국어 학습, 직장 생활과 한국어 사용에 대해 심층 면담을 진행했다. 면담은 베트남어로 진행하면서 녹취 및 전사됐다. 본 연구에서는 참여자의 생각이나 의견의 핵심 내용을 담은 한국어 번역본을 제시하도록 한다.

4.3.1. 기본 정보

심층 면담 참여자 5명의 기본 정보는 <표 6>과 같다.¹¹⁾

심층 면담 참여자는 남성 3명, 여성 2명이며, 경기도, 인천, 경주 소재 제조업체에 종사한다. 20대 4명은 고졸, 30대 1명은 전문대졸이다. 한국 체류 기간은 3명이 3년 내외, 2명이 7년 내외로 한국 직장 생활을 충분히 경험했을 것으로 판단된다. 2명은 한국에서 한국어를 학습한 적이 없으며 3명은 학습 경험이 있으므로 한국어 학습 지속 여부와 이유에 대한 의견을 구체적으로 청취하겠다.

11) 4.1에서 언급한 바와 같이 설문 조사 시 추후 심층 면담에 참여 가능한 경우 연락처를 기재하도록 했으며, 총 15명의 전화번호를 확보할 수 있었다. 총 69명의 설문 조사 분석 대상자 중, 전화번호를 남긴 15명에게 개별적으로 심층 면담 참여 의향을 묻은 결과 5명이 참여 의사를 밝혔으며 4월 3일부터 8일까지 페이스북 메시지를 통한 온라인 화상 통화 및 전화 통화로 1인당 평균 30분가량 면담을 진행했다.

〈표 6〉 심층 면담 참여자 기본 정보

순번	성별	연령	베트남 출신지	학력	체류 기간	근무 지역	직종	국내 한국어 학습 경험	면담 방법/일시/시간
1	남	20대	중부	고졸	3년	인천	제조업	없음	화상 4월3일 49'46"
2	남	20대	남부	고졸	7년	경기도	제조업	없음	전화 4월4일 15'41"
3	남	30대	중부	전문대졸	8년	경주	제조업	있음	화상 4월6일 54'20"
4	여	20대	중부	고졸	2년 6개월	경기도	제조업	있음	화상 4월8일 36'07"
5	여	20대	중부	고졸	3년	경기도	제조업	있음	화상 4월7일 41'01"

심층 면담 참여자는 모두 경제적 이유로 한국에 비전문취업 비자로 입국했으며 (1)과 같이 한국 정착, 한국 문화에 대한 관심, 국가 경제 발전에 이바지 등 입국 이유를 구체적으로 추가하기도 했다.

- (1) ㄱ. 가족에게 돈을 보내면서 국가 발전을 위해 외환을 본국으로 송금하고 싶습니다.(참여자3)
- ㄴ. 돈도 벌고 싶고 한국 영화와 드라마를 많이 좋아해서 한국에 오기로 했습니다.(참여자4)
- ㄷ. 한국에서 일하며 살고 싶어서 오기로 했습니다.(참여자5)

4.3.2. 베트남에서의 한국어 학습

면담 참여자는 모두 베트남 사설 어학원의 EPS-TOPIK 대비반에 다

냈으며 학습자 30명 이상의 학급에서 베트남인 교사 중심의 수업을 받았다. (2)와 같이 EPS-TOPIK 시험 영역인 듣기와 읽기, 번역, 시험 문제 풀이가 수업의 주요 내용으로 구어 능력 향상을 위한 말하기나 학습자 간 상호작용의 기회는 거의 없는 것으로 드러났다. 또한 (2c)처럼 어휘 교육은 발음 연습이 병행되지 않아 한국에서 듣고 이해하기 어려우며 한국인이 사용하는 어휘와 괴리가 있어 직장 생활에 크게 도움이 되지 않음을 알 수 있었다.

- (2) ㄱ. 수업 시간에 30명 이상이 같이 공부했고, 교재로만 공부했습니다. EPS-TOPIK 시험 대비를 위해 듣기 연습을 많이 하고 어휘, 그림을 보고 베트남어로 번역을 많이 했습니다. 하지만 말하기 연습은 할 수 없었습니다.(참여자2)
- ㄴ. 선생님이 학생의 발음에 신경을 써 주지 않았습니다. 그래서 발음을 제대로 학습하지 못했고, 듣기 내용도 이해하기 어렵습니다. 한국에 와서 처음에는 제 발음이 정확하지 않아서 한국어 선생님도 제 말을 이해하지 못했습니다. 지금도 제 발음이 맞는지 잘 모르겠습니다.(참여자3)
- ㄷ. 한 반에 학생은 40~45명 정도였습니다. 선생님은 교재에 있는 내용만 가르쳤기 때문에 수업 방식이 획일적이며 실제 사용하는 한국어와 좀 다릅니다. 또 번역, 듣기 문제 풀이 등을 주로 했고, 말하기 연습을 할 기회는 거의 없었습니다. 어휘를 많이 배우기는 했지만 정확하게 발음할 수 없어서 직장에서 알아듣기 힘듭니다. 수업에서 배운 것은 실용적인 한국어가 아니라서 현재 직장에서는 거의 활용하지 못하고 있습니다.(참여자5)

(3)의 참여자4는 한국에서 비전문취업 비자로 근무한 경험이 있는 교사에게 한국어를 학습하면서 교사, 학습자 간 말하기와 발음 연습을 했다. 이는 교사의 경험이 교육에 미치는 영향이 큼을 보여주나 여전히 듣기, 읽기, 어휘 교육에 치우쳐 있음을 알 수 있었다.

- (3) 선생님이나 반 친구와 대화 연습도 하고, 발음 연습도 많이 했습니다. 선생님은 한국에서 E-9 비자로 근무한 경험이 있어서 교재에

없는 한국 문화와 근무 환경에 대해 다양한 정보를 알려 주셨습니다. 그래서 처음 한국에 왔을 때 크게 낯설지 않았습니다. 하지만 주로 듣기, 읽기, 어휘를 중심으로 수업했습니다.(참여자4)

다음으로 면담 참여자는 구어 교육 강화, 어휘 자료 확충, 교사의 한국어 능력 제고 등을 한국어 교육의 보완점으로 꼽았다. (4ㄱ)의 말하기와 듣기 교육, (4ㄴ)의 실제 한국어 대화문 사용 및 한국인과의 교류 활동, (4ㄷ)의 한국인의 말투가 반영된 듣기 자료, (4ㄹ)의 듣기 자료 확충 등의 요구가 눈에 띈다. EPS-TOPIK 대비반에서 취업에 필요한 시험 점수를 획득하기는 했으나 직장 생활을 하면서 구어 능력의 필요성을 절감한 것으로 파악된다.

- (4) ㄱ. 말하기와 듣기 학습 시간을 늘려서 더 많이 연습할 수 있기를 희망합니다.(참여자1)
- ㄴ. 실제 한국어 대화문을 더 많이 학습할 수 있으면 좋겠습니다. 특히 한국인 교사나 한국인이 수업에 참여하거나 한국인과의 교류 프로그램이 추가되면 좋겠습니다.(참여자5)
- ㄷ. 듣기 파일은 실제 한국인의 말투와 많이 다릅니다. 한국인이 자주 사용하는 말투가 반영된 듣기 자료를 원합니다.(참여자2)
- ㄹ. 듣기 파일을 많이 추가해야 합니다. 교재에 듣기 파일이 있지만 짧고 간단한 대화입니다. 듣기 자료가 상당히 부족하여 직장에서도 30~40% 정도만 도움이 됩니다.(참여자4)

EPS-TOPIK 대비반은 어휘 교육에 가장 많은 시간을 할애함을 4.2.2에서 확인했다. 그러나 (5ㄱ, ㄴ)과 같이 여전히 어휘에 대한 근로자의 요구가 큰 것은 한국에서 실제 사용하는 어휘와 학습한 어휘가 다르며, 직종 관련 어휘에 대한 체계적 교육이 부족하기 때문이라 할 수 있다. 한편, (5ㄷ)처럼 교사의 한국어 능력이 일정 수준이 되어야 함을 강조하며 학습에서의 어려움을 토로하기도 했다.

- (5) ㄱ. 어휘를 많이 공부한다면 한국인의 말을 이해할 수 있습니다. 또 업무별 어휘집을 따로 제공해 주면 좋겠습니다.(참여자1)

- ㄴ. 베트남에서 배운 어휘 중 30~40%만 한국에서 활용하는 것 같습니다. 일상생활 관련 어휘를 더 배우고 싶습니다.(참여자4)
- ㄷ. 한국어 선생님의 능력이 아주 중요합니다. 한국어 선생님은 최소 토픽 4급을 취득해야 합니다. 베트남에서 선생님이 가르쳐 준 발음이 틀렸고, 교육 방식도 좋지 않았습니다.(참여자3)

4.3.3. 한국에서의 한국어 학습

한국 입국 후 한국어 학습 환경, 학습 방법 및 내용에 대해 면담 참여자의 의견을 청취했다. 먼저 한국에서 한국어를 학습한 적이 없는 2명에게 그 이유를 물은 결과, 모두 (6)과 같이 한국에서 계속 체류할 계획이 아니라 학습에 대한 의지가 없음을 밝혔다.

- (6) ㄱ. 실제로 너무 바쁩니다. 힘들고. 그리고 게으르고 다른 비자로 바꿀 생각이 없어서 공부할 의지가 생기지 않습니다.(참여자1)
- ㄴ. 근로 계약이 끝나서 집에 돌아가면 다시 한국에 일하러 올 생각이 없습니다. 그래서 공부할 마음이 없습니다.(참여자2)

한국에서 한국어 학습 경험이 있는 3명은 한국인과의 원활한 의사소통을 원하므로 한국어를 학습한다고 했으며, 이 중 2명은 (7)과 같이 비자 변경에 한국어 능력이 도움이 되기 때문이라고 응답했다.

- (7) 한국어를 공부한 이유는 다른 비자로 바꾸려고 했기 때문입니다. 사회통합프로그램 이수증이 있으면 가산점을 받을 수 있습니다. 또 제 한국어 의사소통 능력을 개선하고 싶기도 했습니다.(참여자3)

참여자3은 사회통합프로그램, 참여자4는 수원시외국인복지센터, 참여자5는 온라인 토픽 강좌 등 다양한 방식으로 한국어를 학습했다. 한국어 학습 방식은 다르나 공통적으로 베트남에서보다 교사와 학습자 간 상호작용이 활발하다고 답했다.

사회통합프로그램에서 한국어를 학습한 (8ㄱ)의 참여자3은 한국 문화와 일상생활 중심으로 한국어를 배우며, 수원시외국인복지센터에서 학습한 (8ㄴ)의 참여자4는 직장 생활과 문화 등 근무 환경을 고려한 교육이

주가 됨을 알 수 있었다. 대면 강좌로 의사소통 중심 교육을 받은 참여자3, 4와 달리 온라인 토픽 강좌를 수강한 (8ㄷ)의 참여자5는 토픽 급수 획득을 목표로 한국어를 학습하다 보니 듣기, 읽기, 쓰기 학습에 치중된 것으로 드러났다.

- (8) ㄱ. 수업에서 주로 한국 문화, 역사, 일상생활 관련 주제로 공부했습니다. 학생들의 국적이 다양해서 주로 한국어로 의사소통했습니다. 선생님은 교재를 중심으로 가르치면서 실제 상황을 예로 들어 설명해 주었습니다. 이렇게 공부한 내용은 한국인과 의사소통하는 데 큰 도움이 되고 있습니다.(참여자3)
- ㄴ. 수업은 한국 문화, 일상생활, 근무 환경, 회사 문화 등 다양한 주제로 구성되어 있습니다. 수강생은 약 15명이고 학생 수가 많지 않아서 선생님이 모든 학생에게 말하기 연습을 할 기회를 줍니다. 직장 분위기와 의사소통 규칙도 배웠습니다. 이런 내용은 직장에서 일할 때 발생할 수 있는 문제를 피하는 데에 큰 도움을 준다고 생각합니다.(참여자4)
- ㄷ. 토픽 수업을 온라인으로 수강하고 있습니다. 수업에서는 주로 듣기, 읽기, 쓰기를 공부합니다. 수업에서는 교사와 상호작용도 많습니다. 도움이 되긴 하지만 크지는 않다고 생각합니다. 그래도 한국인의 말을 더 이해할 수 있게 됐고, 상사나 동료와의 대화에도 도움이 됐습니다.(참여자5)

한국어 학습 시 불편한 점으로 직장이나 거주지와 교육 기관이 멀고 근무 시간이 길어서 학습 시간을 확보하기 어렵다는 점을 꼽았다. 이 때문에 (9)처럼 온라인 강좌에 대한 요구가 많았다. 동시에 대면 강좌도 수업 시간을 늘리거나 많이 개설되어 근무 시간을 피해 강좌를 선택할 기회가 확보되길 희망했다.

- (9) ㄱ. 수업 장소가 멀어서 불편합니다. 피곤해도 수업 장소가 집과 가깝다면 수업에 참여할 수 있지만, 너무 멀어서 가고 싶어도 못갈 때가 있습니다. 수업 시간이 너무 짧아서 길어지면 좋겠습니다. 또 온라인 강좌도 더 많이 있다면 먼 곳에서도 편리하게 한

국어를 공부할 수 있을 것 같습니다.(참여자4)

- ㄴ. 온라인 강좌가 많이 개설되면 좋겠습니다. 일주일에 2~3회 정도 한국인 선생님과 상호작용하고 싶습니다.(참여자3)
- ㄷ. 근무 시간이 길어서 공부할 시간이 부족합니다. 외국인 근로자를 위한 한국어 강좌가 더 많이 개설되고 수업 시간을 늘리거나 일주일에 여러 번 수업이 있어야 한다고 봅니다.(참여자5)

교육 내용에 대해서는 (10)과 같이 어휘와 말하기 교육에 대한 요구가 베트남에 이어 한국에서도 여전히 강했다.

(10) ㄱ. 한국 관련 다양한 주제의 말하기 수업이 필요합니다.(참여자3)

- ㄴ. 교재에 있는 어휘가 부족해서 더 추가해야 합니다.(참여자4)
- ㄷ. 말하기 중심의 실용 한국어 수업이 많았으면 합니다.(참여자5)

4.3.4. 직장 생활과 한국어 사용

직장에서 겪는 어려움은 한국어 능력 부족, 문화 차이, 근무 환경 문제 등 크게 세 가지로 나누어 살펴볼 수 있다.

먼저 (11ㄱ, ㄴ)과 같이 한국어 말하기와 듣기 능력 부족으로 한국인 및 다른 국적의 외국인과 소통이 원활하지 않았다는 답변이 있었다. 또한 (11ㄷ)처럼 한국어와 베트남어 대화 인접쌍의 표현 차이로 오해가 생기기도 했다. 상대방에게 어떤 정보를 전해 듣거나 가르침을 받았을 때 한국인은 이해했다는 의미로 주로 “네, 알겠습니다”라고 말한다. 베트남어에도 이와 동일한 반응으로 “Vâng, em biết rồi ạ”가 사용되나 한국어의 “네, 알았습니다”에 상응한다. 또한, “Dạ vâng”라고도 하는데 이는 한국어의 “네네”에 해당한다. 한국어로 “알았습니다”와 “네네”는 각각 ‘이미 알고 있는데 불필요한 말이다’, ‘충분히 알겠으니 다시 말하지 않으면 좋겠다’ 등으로 이해되므로 상대방이 무례하게 느낄 수 있다. 이처럼 베트남어와 한국어의 표현 차이를 고려하지 않고 베트남어를 한국어로 직역할 경우 서로 오해가 발생할 수 있으므로 말하기 교육에서 주의를 기울여야 할 것이다.¹²⁾

12) 베트남어 “Vâng, em biết rồi ạ”은윗사람과의 대화나 윗사람으로부터 교훈이나 교

- (11) ㄱ. 처음에 다른 사람의 지시나 말을 잘 이해하지 못해서 뭘 해야 할지 모를 때가 있었습니다.(참여자3)
- ㄴ. 다른 나라 사람이거나 한국인하고 일할 때 의사소통 능력이 부족해서 정보를 주고받는 과정에서 어려움을 겪습니다.(참여자4)
- ㄷ. 한국인에게 베트남에서 말하던 대로 “알았어요”라고 계속 답하거나, “네네”라고 반복해서 말한 적이 있습니다. 그때 한국인 동료는 제가 그의 말을 듣고 싶지 않다고 생각했는지 부정적으로 반응했습니다.(참여자1)

한·베 문화 차이에 대해 (12ㄱ)처럼 한국과 베트남의 직장 문화가 비슷해서 어려움을 겪은 적이 없다고 답한 참여자도 있었으나 (12ㄴ)처럼 문화 차이가 직장 상사나 동료와의 관계에 영향을 미친다고 답하기도 했다. 한국과 베트남의 출근 시 옷차림, 직장에서 상사와의 관계 등 직장 문화 차이에 대한 교육도 필요할 것이다.

- (12) ㄱ. 한국 직장 문화는 베트남과 비슷해서 문제 없습니다.(참여자3)
- ㄴ. 상사의 의도를 잘못 이해해서 실수를 여러 번 했고 근무 분위기도 불편하게 느껴집니다. 베트남에서 문제가 안 되는 행동이 한국에서는 아주 심각한 문제가 됩니다. 그래서 한국인은 가끔 저에게 좋지 않은 인상을 갖게 됐습니다. 예를 들어, 의복에 대한 개념과 인식에 차이가 있습니다. 어떤 옷은 한국에서 운동할 때나 잠잘 때 입는 옷이지만 베트남에서는 그런 옷을 입고 일하러 가거나 외출해도 문제가 되지 않습니다. 그래서 그런 옷을 입고 직장에 갔을 때 한국인 동료가 부정적으로 반응했습니다. 또 제 친구는 회사 구내식당에서 상사와 밥을 먹고 있었는데 부사장님이 다가와서 주의를 주었다고 했습니다. 베트남에서는 상사와 밥을 먹으면서 이야기하는 것은 아주 흔한 일이나 한국에서는 상사와의 관계가 다소 거리감 있게 형성되는 것 같습니다.(참여자5)

육을 받았을 때 상대방의 말을 존중하며, 전달된 정보를 파악하고 이해했음을 나타내는 공손 표현이다. 또한 “네”는 중부와 남부에서 “Đà”, 북부에서 “Vâng”이라 하며 윗사람과의 대화에서 예의를 갖추어 답하는 말이다. 두 단어를 함께 사용한 “Đà vâng”이나 여기에 또 다른 공손 표현인 “ạ”를 덧붙여 “Đà vâng ạ”로 말하는 경우도 적지 않다.

근무 환경에 대해서는 (13ㄱ)처럼 불안정한 업무량, 근무 시간, 수입으로 인해 어려움을 겪음을 알 수 있었다. 또한 (13ㄴ)과 같이 외국인에 대한 한국인의 차별적 태도로 불편을 경험하기도 했다.

- (13) ㄱ. 일이 많을 때가 있고 없을 때도 있고, 일찍 퇴근할 때도 있습니다. 그래서 수입도 안정적이지 않습니다.(참여자4)
 ㄴ. 제가 외국인이라서 몇몇 사람은 저에게 좋지 않은 태도를 보였습니다.(참여자3)

아울러 원만한 직장 생활을 위해 한국 입국 전 베트남에서 한국어, 한국 문화, 직장 관련 교육이 어느 정도 이루어지기를 바랐다. (14ㄱ)과 같이 한국에서 근무하면서 한국어 및 업무 능력의 부족을 깨달으므로 입국 전 이에 대한 교육이 필요하다고 언급했다. 또한, (14ㄴ)처럼 안정적인 직장 생활을 위해 직장 문화와 법률, 근로자의 권리와 의무에 대한 교육 및 상담이 이루어지길 희망했다.

- (14) ㄱ. 베트남에서 근로자를 한국에 보내기 전에 한국어 능력과 업무 능력을 향상시켜야 합니다. EPS-TOPIK 시험을 봤어도 3개월 정도 한국어 말하기 수업이 필요하다고 생각합니다.(참여자3)
 ㄴ. 가장 중요하고 필요한 것은 직장 문화와 한국의 법률을 이해하는 것입니다. 한국 문화와 법률, 근로자의 권리와 의무 등을 교육하고 상담하는 시간이 필요하다고 생각합니다.(참여자1)

4.4. 종합 분석

베트남인 근로자의 한국 입국 전후의 한국어 학습 양상, 직장 생활과 한국어 사용에 대해 설문 조사 및 심층 면담을 통해 분석한 내용을 정리하면 다음과 같다.

첫째, 베트남인 근로자는 주로 경제적 이유로 한국에 취직하기 위해 사설 어학원의 EPS-TOPIK 대비반에서 평가 영역인 듣기와 읽기, 시험 문제 풀이 중심으로 한국어를 학습한다. EPS-TOPIK 대비반은 교육 내

용에 비해 교육 기간이 짧으며 학급당 학생 수가 과다하고 교사의 제한된 한국어 능력으로 구어 교육이 제대로 이루어지고 있다고 보기 힘들다. 한국 입국 후에는 근무 지역별 사투리, 직종별 전문 용어가 다양하여 이에 대한 이해가 쉽지 않다. 이로 인해 한국 직장에서의 의사소통 시 어려움을 경험한 근로자는 한국인의 현실 발음과 발화 양상을 반영한 듣기와 말하기 교육뿐만 아니라, 한국인이 실제로 사용하는 어휘와 표현 교육의 필요성을 절감하게 된다.

둘째, 한국에서 베트남인 근로자는 불규칙한 근무 시간, 불안정하며 과다한 업무량으로 교육 기관의 한국어 강좌를 수강하는 데 어려움을 느낀다. 이에 독학으로 한국어를 학습하려는 근로자가 많아지면서 온라인 한국어 강좌를 선호하며 한·베 번역 교재, 학습 동영상, 듣기 파일, 어휘 자료 등 독학이 가능한 교육 자료에 대한 요구도 많다. 그러나 구어 능력 향상에는 대면 강좌가 유리하다는 것을 인지하기에 대부분 일주일에 1회 진행되는 외국인 근로자 대상 대면 한국어 강좌의 수업 시간 및 강좌 수가 늘기를 희망하고 있다.

셋째, 한국의 직장 문화와 예절, 직장인의 화법, 업무 능력 향상을 위한 사전 교육이 충분히 이루어지고 있다고 보기 힘들다. 한국 입국 직전과 직후 의무 취업 교육을 통해 한국의 직장 문화에 대한 교육이 진행되고 있으나 수업 시간이 매우 짧으며, 입국 직후 근무 현장에 투입되는 경우가 많으므로 별도의 교육 기회를 찾기 힘들다. 한·베 문화 및 화법 차이로 인한 오해, 업무 능력의 미숙 등은 직장 상사 및 동료와의 관계에도 부정적인 영향을 미치는 것으로 드러났다.

5. 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 개선 방안

베트남에서 비전문취업 비자로 한국에서 취업하려는 근로자를 위한 한국어 교육 현황을 조사하고, 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후 한국어 학습 실태, 직장 생활과 한국어 사용 관련 설문 조사와 심층 면담을 진행했다. 분석 결과를 토대로 베트남인 근로자를 위한 한국

어 교육의 개선 방안을 취업 전후 시기별 한국어 교육의 체계화, 교육 자료의 다양화 및 저변 확대, 한국 직장 문화 교육의 활성화 등 세 가지로 제안하고자 한다.

5.1. 취업 전후 시기별 한국어 교육의 체계화

베트남인 근로자의 한국 입국 전 EPS-TOPIK 점수 취득을 위한 한국어 교육, 입국 직전과 직후 직장 생활 필수 한국어 교육, 입국 후 직장 생활과 한국 생활 적응을 위한 한국어 교육 등 취업 준비부터 직장 생활까지 단계별 한국어 교육이 유기적으로 연계되어야 한다.

한국 취업을 준비하는 베트남인은 EPS-TOPIK에 응시하여 일정 점수를 획득하는 것이 급선무이므로 『NEW한국어표준교재』 1, 2를 중심으로 학습하되 평가 영역인 듣기와 읽기 학습에 집중할 수밖에 없다. 이는 베트남인 근로자가 말하기, 발음 등 구어 연습의 필요성을 절감하게 하는 원인이기도 하다. 따라서 베트남에서 한국어를 배울 때 내용을 듣고 읽는 데 그치지 말고, 듣고 읽은 내용을 요약해서 말하기, 들으면서 따라 말하기, 소리 내어 읽기 등 말하기 연습으로 연계하여 말하기에 익숙해지도록 할 필요가 있다. 이와 같은 연습은 한국어가 유창하지 않은 베트남인 교사라도 듣기나 읽기와 병행하기에 큰 무리가 없을 것이다.

한국어를 독학한다면 한국산업인력공단과 세종학당이 『한국어표준교재』 1, 2(2015)와 이 교재의 자가학습용 베트남어판 보조 교재 『한국어』 1, 2(2017)를 기반으로 제작한 협업형 온라인 세종학당 자가학습형 강좌인 ‘외국인 근로자를 위한 한국어’를 활용하도록 한다.

한국 입국 직전 베트남과 입국 직후 한국에서 이루어지는 61시간의 취업 교육은 한국의 근무 현장에 투입되기 직전에 이루어지므로 근로자가 근무 현장에서 반드시 알아야 하는 구어 중심의 필수 한국어 교육이 되어야 한다. 세종학당의 『농업 근로자를 위한 쉬운 한국어』, 『어업 근로자를 위한 쉬운 한국어』 등 계절 근로자를 대상으로 편찬한 한국어 교재를 적극적으로 사용할 수 있다. 또한, 제조업, 건설업 전문가와 한국어 전공자가 협력하여 근무 현장에서 사용되는 한국어를 파악하고 배

트남인 근로자에게 쉽게 전달할 수 있는 한국어 교육 자료를 제작하여 활용하도록 해야 한다.

한국 취업 후에는 근로자들의 근무 시간 및 한국어 학습 희망 시간이 다양할 수밖에 없으므로 온라인 강좌가 효율적일 수 있다. 그러나 한국인 교사 및 국적이 다른 외국인과 직접 소통하는 대면 강좌가 구어 능력 향상과 발음의 정확성 확보에 긍정적인 영향을 미친다고 여기므로 대면 강좌 확충에도 관심을 가져야 할 것이다.

외국인 근로자가 대면으로 한국어를 학습할 수 있는 기관은 사회통합 프로그램, 외국인근로자지원센터, 다문화가족지원센터, 외국인주민지원센터 등이며 주로 주말에 1회 2시간가량 한국어 강좌를 운영하고 있다. 평일 근무 시간을 피하고 근로자의 학습 부담을 줄이기 위함이나 베트남인 근로자의 대면 한국어 강좌 수와 수업 시간 증가에 대한 요구를 반영할 필요가 있다. 따라서 베트남인 근로자가 많은 근무지나 거주지 부근의 기관에서는 평일 야간반 확충으로 한국어 강좌 시간을 다양하게 편성하여 근로자의 선택 폭을 넓히는 방안을 모색해야 할 것이다. 아울러, 근무에 실질적으로 도움이 되는 어휘, 표현, 문화 중심의 직장 한국어 강좌, 자기 계발과 비자 변경을 위한 일반 토픽 대비반 등으로 강좌 및 교육 내용을 다변화하도록 한다.

5.2. 한국어 교육 자료의 다양화 및 저변 확대

베트남인 근로자가 접근하기 용이하고 활발하게 사용할 수 있는 교육 매체 및 자료를 다양화하되, 이에 대한 홍보도 지속적으로 이루어져야 한다.

한국산업인력공단은 『한국어표준교재』 1, 2와 『한국어』 1, 2를 기반으로 한 협업형 온라인 세종학당 자가학습형 ‘외국인 근로자를 위한 한국어’ 강좌를 11개국의 언어로 송출하며, 『익힘책 1: 어휘와 표현』, 『익힘책 2: 문법』도 내려받아 활용하도록 하고 있다. 특히, 세종학당은 2024년에 『농업 근로자를 위한 쉬운 한국어』, 『어업 근로자를 위한 쉬운 한국어』 등 계절 근로자 대상 한국어 교재를 편찬했으며 모바일 학

습 앱인 ‘손안의 세종학당’을 출시하고 AI를 활용하여 원하는 주제로 말하기 연습을 할 수 있는 ‘세종학당 AI 선생님’, 농·어업 현장에서 쓰이는 표현을 배워 바로 활용할 수 있는 ‘세종학당 농·어업 한국어’를 모바일로 학습할 수 있도록 서비스하고 있다. 이처럼 세종학당은 외국인 근로자가 한국어를 언제 어디서든 학습할 수 있도록 동영상 강의, 학습 자료, 모바일 앱 등 다양한 매체를 지속적으로 개발, 보급하고 있다. 그러나 심층 면담에 참여한 베트남인 근로자는 모두 (15)와 같이 세종학당에서 운영하는 교육 프로그램이나 교육 자료는 물론 세종학당에 대한 인지도가 상당히 낮았다.

- (15) ㄱ. 세종학당, 모르겠는데요. 처음 들었습니다.(참여자4)
 ㄴ. 이 기관이 무슨 기관인지 잘 모릅니다.(참여자3)
 ㄷ. 세종학당을 소개해 주는 사람이 없어서 잘 몰랐습니다. 한국어 교재에서 몇 번 봐서 찾아봤습니다. 이곳에서 외국인 대상 한국어 수업을 하고 있다는 것만 압니다.(참여자5)

베트남은 세계에서 세종학당이 가장 많이 설치된 국가임에도 불구하고 세종학당과 다양한 교육 자료에 대해 인지하고 있는 베트남인 근로자가 많지 않다는 것은 세종학당 운영 지역 및 저변 확대 방안에 대해 고민할 필요가 있음을 시사한다. 베트남 세종학당은 북부 7곳, 중부 5곳, 남부 9곳 등 21곳에 설치되어 있으며, 이 중 16곳은 베트남 대학이나 대학 근처에, 5곳은 한국문화원, 한국교육원 등이 운영하는 곳으로 도심에 위치한다.¹³⁾ 이는 경제적, 지리적으로 교육에 큰 문제가 없으며, 교통과 교육 인프라가 갖추어진 곳에 세종학당이 설치됐음을 말한다.

베트남인 근로자는 베트남에서 고등학교를 졸업한 후 경제적 이유로 한국에 취업하는 경우가 대부분이므로 세종학당과 지리적으로 가깝지 않은 곳에 거주할 가능성이 크다. 따라서 근로자 송출이 많은 지역의

13) 세종학당재단(<https://www.ksif.or.kr>) ‘세계 곳곳 세종학당’에서 베트남 세종학당은 북부 7곳(응비, 주베트남한국문화원, 타이응우엔, 하노이1, 하노이2, 하노이3, 하이퐁), 중부 5곳(꾸이년, 다낭, 달랏, 빈, 후에), 남부 9곳(껀터1, 베트남 거점, 비엔호아, 빈즈영, 호찌민2, 호찌민3, 호찌민5, 호찌민6, 호치민한국교육원) 등 총 21곳임을 확인할 수 있다.

시설 어학원, 인력송출센터, 고용서비스센터 등을 중심으로 세종학당이 개발한 베트남인 근로자를 위한 한국어 교육 자료를 적극 활용하도록 해야 할 것이다.¹⁴⁾ 한편, 한국에서 3년 이상 체류 중인 베트남인 근로자도 세종학당은 물론 외국인 근로자를 위해 개발된 교육 자료를 모르는 경우가 적지 않으므로 근무지와 거주지를 중심으로 홍보지, 현수막 등을 통해 한국어 교육 전문가가 개발한 양질의 교육 자료를 널리 알리고 활용할 수 있도록 해야 할 것이다.

베트남인 근로자는 불규칙하며 과도한 근무 시간, 대면 강좌에 대한 접근성 문제로 독학이 가능한 온라인 강좌나 매체에 대한 요구가 강하다. 이에 유튜브, 틱톡, 인스타그램 등 SNS를 통하여 베트남인 근로자를 대상으로 한국어 교육 콘텐츠를 제공하고 있는 채널을 조사한 결과, 15개 내외로 집계됐다. 운영자는 모두 베트남인이며 베트남에서 한국어를 전공 또는 독학했거나 한국에서 취업한 경험이 있음을 확인했다.

『NEW한국어표준교재』 1, 2를 기반으로 한 교육 채널 ‘Tiếng Hàn Cô Lưu Vân(르우반 한국어)’, ‘Tiếng Hàn Hiền Diệp-XKLD và Du học Hàn Quốc(히엔뎃 한국어-송출 인력과 한국 유학)’, ‘Tiếng Hàn Sarang TV(한국어 사랑 TV)’, ‘Hãy đến Hàn Quốc Cùng Tôi(나랑 같이 한국어 가자)’ 등 대부분의 유튜브 채널은 한국어를 베트남어로 번역하여 전달하는 데 치중했다. 『NEW한국어표준교재』에 음운 변동과 발음 규칙이 추가됐음에도 발음에 대해 설명하고 있는 채널은 거의 없었으며, 일부 어휘는 잘못 번역되는 등 한국어에 대한 지식이 부족해 보이는 운영자도 있었다.¹⁵⁾ 문화를 소개하는 ‘Tự học tiếng Hàn(스스로 한국어)’는 『NEW한국어표준교재』 1, 2에 제시된 문화 영역만을 단

14) 베트남 남부 및 중부 소재 세종학당 3곳에 근무 중인 익명의 베트남인 한국어 교사 및 직원에게 세종학당 교육 프로그램과 교육 자료를 어떻게 홍보하는지 묻은 결과, 주로 한국어 수업은 세종학당을 운영하는 대학교의 행사나 페이스북을 통해 공지하나 세종학당 홈페이지나 교육 자료에 대해서는 굳이 알려주지 않으며, 간혹 고등학교에 방문하여 한국어 수업을 홍보하기도 하나 드문 일이라고 했다.

15) ‘Tiếng Hàn Cô Lưu Vân(르우반 한국어)’에서는 ‘체크 카드’를 ‘신용 카드’로, ‘haber하다’를 ‘수집하다’로 설명하며, ‘외국인등록증’, ‘입력하다’ 등에서 발음 오류가 있다. ‘-거든요’의 통사적 특성을 설명하지 않아 ‘-아서’나 ‘-니까’와 혼동을 초래할 우려도 있다. ‘Tiếng Hàn Hiền Diệp-XKLD và Du học Hàn Quốc(히엔뎃 한국어-송출 인력과 한국 유학)’에서는 ‘-려고’와 ‘-려고 하다’의 용법 차이에 대한 설명이 부족하다.

순히 베트남어로 번역하고 있으며, 한국과 베트남의 문화 차이에 대해서는 언급하지 않았다.

틱톡에서는 『NEW한국어표준교재』에 실린 어휘를 단순히 베트남어로 번역하거나 듣기 파일을 들려주고 답을 설명하는 내용이 주가 됐다. ‘Tự học EPS cùng cô Vân(반 씨와 함께 EPS 학습)’은 어휘와 문법, 대화문을 중심으로, ‘duhockkoreancenter(유학 및 한국어 교육 센터)’는 듣기와 읽기 문제를 주로 다루고 있으나 발음, 번역, 철자 오류 등이 적지 않아 학습자에게 혼란을 초래할 우려가 있다.

따라서 한국어 교육 전문가는 베트남인 근로자가 접근하기에 용이한 유튜브, 틱톡, 인스타그램 등 다양한 SNS를 활용하여 양질의 교육 자료를 제공하는 데에도 관심을 가져야 할 것이다. 또한 말하기와 듣기 등 구어 중심의 교육 자료, 근무 현장에서 활용 가능한 어휘와 표현을 모아 놓은 직종별 소책자, 한국의 직장 문화를 사례를 통해 이해하도록 하는 문화 교육 자료가 개발되고 베트남인 근로자가 쉽게 인지할 수 있도록 홍보 방안을 강구해야 할 것이다.

5.3. 한국 직장 문화 교육의 활성화

직장 상사 및 동료와의 관계, 직장 내 경조사와 부조, 직장 내 옷차림, 격식적인 말과 높임말 등 화법, 식사와 회식, 동호회, 직장 전화 예절 등 한국의 직장 문화에 대한 교육이 활성화되어야 한다.

베트남과 한국의 의무 취업 교육에서 직장 문화 교육이 이루어지거나 10시간이 채 되지 않는다. 이 시간에 관계 법령과 고충 상담 절차, 산업 안전 보건과 기초 기능 등을 다루도록 편성되어 있어 직장 문화를 제대로 익히기 쉽지 않다. 따라서 교육 시간을 늘리거나 직장 문화 과정을 별도로 개설하고, 정보의 단순 나열이 아닌 근로자가 맞닥뜨릴 수 있는 실제 사례 중심의 교육이 되도록 해야 할 것이다.

이와 함께 근로자에게 도움이 되는 직장 문화 관련 콘텐츠를 확충할 필요가 있다. 온라인 세종학당에서 한국 문화 과정을 운영하고 있으나 일상 문화, 한복, 태권도, 사물놀이, 한지공예, 한글 캘리그라피, K-POP

댄스와 가사, K-뷰티, 음식, 미술, 주거 문화, 혼례 등 보편적이며 일반적인 한국 문화가 대부분이다. 따라서 외국인 근로자가 반드시 알아야 할 한국의 직장 문화를 추가하거나 별도의 동영상으로 제작하여 보급하는 방안이 마련되어야 할 것이다.

6. 맺음말

한국은 1980년대 말부터 제조업 분야의 인력 문제가 대두되면서 외국인 인력 도입의 필요성이 커졌으며 1991년 해외투자기업 산업기술연수생제도, 1994년 외국인 산업기술연수생제도, 2004년 외국인 고용허가제가 시행되어 오늘에 이르고 있다. 2026년 현재 매년 국내로 도입되는 외국인 근로자 규모는 16만 명에 이르며 이 중 베트남인 근로자는 캄보디아, 네팔에 이어 세 번째를 차지하여 국내 인력의 큰 축을 담당하고 있다. 이처럼 한국과 베트남은 경제적으로 상호 협력 관계를 공고히 하고 있다.

베트남인 근로자가 비전문취업 비자로 한국에 취업하기 위해서는 EPS-TOPIK에서 일정 점수 이상을 취득해야 하므로 근로자의 한국어 능력은 한국 취업 및 직장 생활에 매우 중요한 요건이라 할 수 있다. 베트남인 근로자가 한국어 능력과 업무 능력을 갖추고 근무 현장에 원만히 적응하는 일은 직장은 물론이고 베트남인 근로자의 안정적인 한국 사회 정착에 미치는 영향이 크다. 이에 본 연구에서는 한국 입국 전후 베트남인 근로자가 경험하는 한국어 교육 방법 및 내용, 직장 생활 등에 대한 요구 및 의견을 청취하여 이들을 위한 한국어 교육 개선 방안을 구체화하고자 했다.

먼저 베트남 사설 어학원 11곳에 개설된 EPS-TOPIK 대비반의 한국어 교육 실태를 조사하고, 한국 취업 직전과 직후에 이루어지는 의무 취업 교육, 한국에서의 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 기관에 대해 개괄했다. 그리고 베트남인 근로자를 대상으로 한국 입국 전후의 한국어 학습 양상, 직장 생활과 한국어 사용에 대해 37항목으로 이루어진 설문

을 시행하여 69건의 설문지를 확보했다. 이 중 5명의 근로자를 대상으로 1인당 30분가량 한국어 학습 양상, 직장에서의 어려움 등에 대해 심층 면담을 진행했다.

베트남인 근로자 대상 설문 조사 및 심층 면담 분석 결과는 다음의 세 가지로 정리된다. 첫째, EPS-TOPIK 대비반에서 평가 영역인 듣기와 읽기, 시험 문제 풀이 중심의 교육이 이루어졌으며, 한국인의 발화 양상, 현실 발음 등 구어 교육, 일상생활 및 직장에서 실제로 사용하는 어휘 및 표현 교육에 대한 요구가 강했다. 둘째, 한국에서의 불규칙한 근무 시간, 불안정하며 과다한 업무량으로 대면 강좌에 부담을 느끼면서도 대면 강좌가 증설되어 학습의 선택 폭이 넓어지기를 희망했다. 아울러 온라인 한국어 강좌 및 한·베 번역 교재, 학습 동영상, 듣기 파일, 어휘 자료 등 독학용 교육 자료가 더 많이 제공되기를 바랐다. 셋째, 한국의 직장 문화와 예절, 직장인의 화법, 업무 관련 교육이 충분히 이루어지지 않아 직장 상사 및 동료와의 관계가 힘들어지는 경우가 있었다.

위의 분석 결과를 바탕으로 베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 개선 방안을 취업 전후 시기별 한국어 교육의 체계화, 교육 자료의 다양화 및 저변 확대, 한국 직장 문화 교육의 활성화 등 세 가지로 제안했다. 첫째, 베트남의 EPS-TOPIK 대비반에서는 평가 영역인 듣기와 읽기를 말하기 연습과 연계하여 구어에 익숙해지도록 하며 취업 후에는 대면 한국어 강좌, 직장 한국어 강좌, 일반 토픽 대비반 등을 확충하여 근로자의 학습 선택의 기회를 확대하도록 한다. 둘째, 베트남인 근로자가 접근하기 쉬운 유튜브, 페이스북, 인스타그램 등을 통한 한국어 구어 교육 및 직종별 어휘와 표현 소재자 개발 등에 한국어 전문가가 참여하여 양질의 교육을 제공하고, 세종학당이 이미 개발한 외국인 근로자 대상 교육 자료를 홍보하여 저변을 확대할 필요가 있다. 셋째, 직장 상사 및 동료와의 관계, 직장 내 경조사와 부조, 직장 내 옷차림, 격식적인 말과 높임말, 화법, 식사와 회식, 동호회, 직장 전화 예절 등 한국의 직장 문화를 이해하는 데 필요한 교육 자료 제작을 활성화하고 베트남인 근로자 대상 문화 교육에 활용하도록 한다.

본 연구에서 설문 조사와 심층 면담 대상 베트남인 근로자의 수가 제

한적이며, 이들의 한국어 능력과 직장 생활을 면밀히 파악하기 위한 고용주 대상 설문 조사가 이루어지지 못한 점이 아쉬움으로 남는다. 또한 비전문 직업 목적의 베트남인 근로자 대상 한국어 교육 정책에 대한 제안도 보강되어야 할 것이다. 그러나 베트남 사설 어학원의 EPS-TOPIK 실태를 점검하고 소수이기는 하나 베트남인 근로자를 대상으로 심층 면담을 진행하여 근로자의 의견을 청취했으며, 한국 취업 전·후의 한국어 교육 실태를 다면적으로 조사, 분석하여 베트남인 근로자 대상 한국어 교육의 개선 방안을 찾고자 한 점에 본 연구의 의의를 두고자 한다.

참고문헌

- 강승혜(2003). 한국 문화 프로그램 개발을 위한 한국어 학습자 요구분석 -일본 학습자 집단과 중급 학습자 집단의 비교-, 〈한국어교육〉 14(3), 국제한국어교육학회, 1-29쪽.
- 강현화 · 이미혜(2011). 한국어교육론, 한국방송통신대학교 출판부.
- 고용노동부 · 한국산업인력공단(2024). 외국인 고용허가제 20주년 백서, (주)시하기획.
- 곽순복(2013). 외국인 근로자 대상 입국 전후 한국어 교육 연구, 계명대학교 석사학위논문.
- 김명광(2023). EPS-TOPIK 기능과 효과에 대한 비판적 고찰, 〈한국언어문화학〉 20(1), 국제한국어문화학회, 61-88쪽.
- 김선정 · 민경모 · 강현자(2023). 외국인 근로자 대상 한국어교육의 현황과 과제, 〈문화교류와 다문화교육〉 12(6), 한국국제문화교류학회, 233-251쪽.
- 맹진우(2025). 외국인근로자(E-9) 한국어 수준 실태조사 및 한국어 교육 개선방안 연구(위탁연구 2025-22), 한국산업인력공단.
- 민현식(2002). 언어 교육 과정의 구성요소와 교수요목(syllabus)의 유형, 〈21세기 한국어 교육학의 현황과 과제〉(박영순 편), 한국문화사, 279-305쪽.
- 박성수(2006). 외국인 노동자 대상 한국어 교육과정 내용 선정을 위한 요구 분석 연구, 연세대학교 석사학위논문.
- 박수연(2024). 외국인 근로자를 위한 한국어 교육과정 및 교재 개발 연구 -사회통합 프로그램을 중심으로-, 조선대학교 박사학위논문.

- 박진옥 · 이준호 · 임형옥(2023). 외국인 근로자 대상 한국어 교육과정 개발을 위한 기초 연구, <한국어교육> 34(4), 국제한국어교육학회, 95-132쪽.
- 배두본(2000). 외국어 교육 과정론: 이론과 개발, 한국문화사.
- 부이응우엔치(2025). 베트남 이주노동자를 위한 한국어 교육 개선 방안 연구, <제39차 국제학술대회 발표집>, 국제한국언어문화학회, 305-307쪽.
- 빈도경(2011). 학습자 요구분석을 통한 캄보디아 노동자 대상 한국어 교육 방안 연구, 부산외국어대학교 석사학위논문.
- 응웬티미(2018). 베트남 이주노동자 대상 한국어능력시험(TOPIK II) 대비반 운영 현황 연구 -부산·김해 지역을 중심으로-, 부산외국어대학교 석사학위논문.
- 이경민(2008). 베트남 이주노동자를 위한 취업 전 한국어 교재 개발 연구, 부산외국어대학교 석사학위논문.
- 이미혜(2003). 직업을 위한 한국어 교육 연구 -교육 현황 및 '비즈니스 한국어' 개발 검토-, <한국어교육> 14(2), 국제한국어교육학회, 227-256쪽.
- 이순애(2022). 외국인노동자지원센터 한국어 교육의 실재와 개선 방안, <문화와융합> 44(9), 인문사회예술융합학회, 937-952쪽.
- 전지현(2015). 특수목적영어 연구: 현재와 미래, <영어교육> 70(5), 한국영어교육학회, 243-263쪽.
- 정훈 · 정상우 · 이원선(2021). 외국인근로자에 대한 한국어교육의 현황과 제도 개선 방안, <문화교류와 다문화교육> 10(5), 한국국제문화교류학회, 449-473쪽.
- 주철수(2013). 김해지역 이주노동자의 한국어교육 만족도에 근거한 한국어교육 개선 방안 연구 -베트남 노동자를 중심으로-, 부경대학교 석사학위논문.
- 천성옥(2010). 요구분석을 통한 한국어 · 문화 교육 통합 프로그램 설계 방안 연구 -비정규 비영리 한국어 교육 기관을 중심으로-, 이화여자대학교 석사학위논문.
- 최정순(2006). 학문 목적 한국어 교육의 교육과정과 평가, <이중언어학> 31, 이중언어학회, 277-314쪽.
- KB국민은행 · 한국국제교류재단(2010). 베트남인을 위한 종합 한국어 1, 한국국제교류재단.
- 고용노동부, <https://www.moel.go.kr>, 보도자료 '한-베 고용허가제 업무협약 9차 갱신'(2023.06.24.), '고용허가제 한국어능력시험(EPs-TOPIK) 한국어표준교재, 11년 만에 전면 개편'(2024.12.23.), '26년 고용허가제 외국인력 8만 명 도입'(2025.12.23.)(검색일: 2026.05.29.).
- 국가데이터처, <https://www.mods.go.kr>, 보도자료 '2025년 이민자체류실태 및 고용조사 결과'(2025.12.18.)(검색일: 2026.05.29.).
- 국가통계포털, <https://kosis.kr>(검색일: 2026.05.29.).
- 농림사업정보시스템, <https://uni.agrix.go.kr>(검색일: 2026.05.29.).
- 누리 세종학당, <https://nuri.iksi.or.kr>, 한국 문화(검색일: 2026.05.29.).

- 법무부, <https://www.moj.go.kr>, ‘이민자 사회통합프로그램 운영기관 지정결과 공고(2025~2027년도), 법무부 공고 제2024-516호’(2024.12.18.)(검색일: 2026.05.29.).
- 사회통합정보망, <https://www.socinet.go.kr>(검색일: 2026.05.29.).
- 세종학당재단, <https://www.ksif.or.kr>, ‘월간특목 129호 2024년 3월’, ‘세종학당 학습 앱 소개’, ‘세계 곳곳 세종학당’(검색일: 2026.05.29.).
- 온라인 세종학당, <https://www.iksi.or.kr>(검색일: 2026.05.29.).
- 외국인근로자지원센터, <https://www.workinkorea.org/5443/ko>(검색일: 2026.05.29.).
- 한국국제교류재단, <https://www.kf.or.kr>, 디지털아카이브(검색일: 2026.05.29.).
- 한국산업인력공단 EPS-TOPIK, <https://epstopik.hrdkorea.or.kr/epstopik>(검색일: 2026.05.29.).
- 한국산업인력공단(2012). 고용허가제 한국어능력시험을 위한 한국어표준교재, 한국산업인력공단.
- 한국산업인력공단(2015). 고용허가제 한국어능력시험을 위한 한국어표준교재 1, 2. (주)도서출판 하우.
- 한국산업인력공단(2017). 한국어 1, 2(고용허가제 한국어능력시험을 위한 한국어표준교재-자가학습용 보조 교재 베트남어판). 한국산업인력공단.
- 한국산업인력공단(2024). 고용허가제 한국어능력시험(EPS-TOPIK) NEW한국어표준교재 1, 2(개정판), 보스코.
- Dörnyei, Z., & Taguchi, T.(2009). *Questionnaires in Second Language Research -Construction, Administration, and Processing-*, New York: Routledge.
- Dudley-Evans, T., & St. John, M. J.(1998). *Developments in English for Specific Purposes*, Cambridge: Cambridge University Press.
- Nation, I. S. P., & Macalister, J.(2009). *Language Curriculum Design*, New York: Routledge.
- Seidman, I.(2019). *Interviewing as Qualitative Research: A Guide for Researchers in Education and the Social Sciences(5th ed.)*, New York: Teachers College Press.
- Stevens, P.(1976). *New Orientations in the Teaching of English*, Oxford: Oxford University Press.
- 베트남 내무부, <https://moha.gov.vn>, ‘Bộ Nội vụ Việt Nam và Bộ Việc làm và Lao động Hàn Quốc ký kết Bản ghi nhớ về phái cử và tiếp nhận lao động sang làm việc tại Hàn Quốc(베트남 내무부와 한국 고용노동부 간 인력 송출 및 수용에 관한 양해각서 체결)’(2025.08.11.)(검색일: 2026.05.29.).

- 베트남 정부 전자정보포털, <https://chinhphu.vn>, ‘Thông tư số 09/2022/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội: Hướng dẫn một số nội dung thực hiện đa dạng hóa sinh kế, phát triển mô hình giảm nghèo và hỗ trợ người lao động đi làm việc ở nước ngoài theo hợp đồng thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia giảm nghèo bền vững giai đoạn 2021-2025(지역별 다차원 빈곤 및 차상위 빈곤 가구 현황 보고서 제09/2022/TT-BLDTBXH호 시행규칙, 2021~2025 지속가능한 빈곤 감소 국가 프로그램에 따른 생계 다각화 추진, 빈곤 감소 모델 개발 및 계약형 해외 취업 지원에 관한 지침)’(검색일: 2026.05.29.).
- 베트남 해외노동관리국(DOLAB), <https://dolab.moha.gov.vn>, ‘Danh sách doanh nghiệp XKLD(인력 송출 기관 현황)’(검색일: 2026.05.29.).
- duhockoreancenter(du học và trung tâm tiếng Hàn, 유학 및 한국어 교육 센터), <https://vt.tiktok.com/ZS9vdw8rG>(검색일: 2026.05.29.).
- Everest Korean Institute, EPS Korea A to Z Information, <https://www.facebook.com/everestkoreanlanguage>, ‘2025년 하반기 EPS-TOPIK 변경사항 안내’(2025.07.15.).
- Hãy đến Hàn Quốc Cùng Tôi(나랑 같이 한국어 가자), <https://www.youtube.com/@tienghanepstoppik>(검색일: 2026.05.29.).
- Tiếng Hàn Cô Lưu Vân(르우반 한국어), <https://www.youtube.com/@tienghancoluuvan>(검색일: 2026.05.29.).
- Tiếng Hàn Hiền Diệp-XKLD và Du học Hàn Quốc(히엔디엵 한국어-송출 인력과 한국 유학), <https://www.youtube.com/@xklhanquochiendiepofficial6912>(검색일: 2026.05.29.).
- Tiếng Hàn Sarang TV(한국어 사랑 TV), <https://www.youtube.com/@tienghansarang>(검색일: 2026.05.29.).
- Tự học EPS cùng cô Vân(반 씨와 함께 EPS 학습), <https://vt.tiktok.com/ZS97w3UWw>(검색일: 2026.05.29.).
- Tự học tiếng Hàn(스스로 한국어), <https://www.youtube.com/@tuhoctienghan2304>(검색일: 2026.05.29.).

필자 소개

성 명 부이응우엔치

소 속 영남대학교 대학원 외국어로서의한국어교육학과

주 소 경상북도 경산시 대학로 280 영남대학교 국제교류센터

전자우편 buinguyentri97@gmail.com

성 명 서희정

소 속 영남대학교 글로벌교육학부 국제한국어교육전공

주 소 경상북도 경산시 대학로 280 영남대학교 사회과학관

전자우편 hjseo@yu.ac.kr

Abstract

A Study on the Demand Analysis and Improvement of Korean Language Education for Vietnamese Workers Before and After Entry into Korea - Focusing on Surveys and In-depth Interviews -

Bui Nguyen Tri · Seo, Hui-jeong
(Yeungnam University)

This study aims to propose ways to improve Korean language education for Vietnamese workers who work in Korea on a non-professional visa. First of all, we looked at the EPS-TOPIK preparatory class's Korean language education status opened in 11 private Vietnamese language institutes, compulsory employment education before and after entering Korea, and Korean language education institutions for foreign workers in Korea. In addition, a 37-item questionnaire was conducted for Vietnamese workers on the learning patterns of Korean before and after entering Korea, work life, and Korean use, and 69 responses were secured. Among them, five workers were interviewed in-depth for about 50 minutes per person. As a result, it was found that there was a strong demand for spoken language education, online courses, self-study education materials, and Korean workplace culture education. Based on the analysis results, it was proposed to systematize Korean language education in stages from job preparation to work life, diversify and expand the educational materials, and revitalize Korean workplace culture education as a way to improve Korean language education for Vietnamese workers.

www.kci.go.kr

[Key words] Vietnamese Workers, Non-professional Employment(E-9) Visa, Employment Permit System-Test of Proficiency in Korean(EPS-TOPIK), Survey, In-depth Interview, Korean Language Education

투고일 2026. 06. 01 / 심사일 2026. 07. 13 / 게재확정일 2026. 07. 19
--