



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

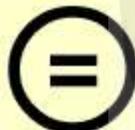
다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

석사학위논문

중등학교 여교사의 승진에 대한
인식 연구



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

이 연 속

2007년 8월

중등학교 여교사의 승진에 대한 인식 연구

지도교수 박 종 필

이 연 속

이 논문을 교육학 석사학위 논문으로 제출함

2007년 8월

이연숙의 교육학 석사학위 논문을 인준함

심사위원장 박 정 환 (인)

위 원 박 종 필 (인)

위 원 김 성 봉 (인)

제주대학교 교육대학원

2007년 8월

<국문초록>

중등학교 여교사의 승진에 대한 인식 연구

이 연 속

제주대학교 교육대학원 교육행정전공

지도교수 박 종 필

본 연구는 교직사회의 변화를 배경으로 중등학교 여교사의 승진에 대한 교사들의 인식과 승진에 불리한 규정 및 승진 저해 요인을 파악하고 문제점을 개선하여 여교사의 승진기회 확대 및 교육행정직 진출 촉진을 위한 여건 조성 방안을 제시함으로써 여교사의 질적 향상과 사기 진작에 도움을 주고자 하였다. 이러한 연구 목적을 달성하기 위하여 구체적으로 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

첫째, 승진에 대한 일반적인 관심과 인식은 교사의 배경적 특성에 따라 어떤 차이가 있는가?

둘째, 교육공무원 승진규정에 대한 인식은 교사의 배경적 특성에 따라 어떤 차이가 있는가?

셋째, 교사가 인식하는 중등학교 여교사의 주요 승진 저해 요인은 무엇인가?

넷째, 중등학교 여교사의 승진기회를 확대시킬 수 있는 방안은 무엇인가?

이상의 연구문제를 해결하기 위해서 선행연구 및 문헌을 통해 설문을 추출하고 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여, 표본 추출한 제주도내 중등학교 교사 320명(중학교 160명, 일반계고 80명, 전문계고 80명)에게 배포하였다. 회수된 설문지 291부 중 성실하게 응답한 287부에 대해서 SPSS 12.0 for Windows 프로그램을 이용하여 설문 문항의 신뢰도 검증과 더불어 빈도분석, 집단별 평균분석 및 일원배치 분산분석, t-검증, 교차분석 등으로 자료를 처리하였으며, 연구 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중등학교 여교사의 경우 승진에 대해 희망은 하고 있으나, 승진점수관리의 어려움과 가정과 직장에서의 이중역할 부담으로 인해 승진 욕구가 많이 위축되어 있음을 알 수 있었다.

둘째, 일반적 승진 저해 요인에서 잠재적으로 나타날 수 있는 사회적 환경 요인·조직 문화적 요인·가부장적 의식구조 요인으로 인한 여교사 차별 발생 소지를 차단해야 한다. 일반적 승진 저해 요인에 대한 집단별 평균분석 결과 학교조직 내부에는 아직도 여교사에 대한 편견이 존재하고 있었으며, 이러한 차별요인 해소를 위해 현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자에 대한 양성평등 의식 교육이 필요하다.

셋째, 교육공무원 승진규정과 관련하여 교육인적자원부와 시·도교육청은 승진에서 여성에게

※ 본 논문은 2007년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임

불리하게 작용하는 제도적 요소인 도서·벽지 근무 가산점 대치 방안을 마련해야 한다.

넷째, 여교사의 승진 촉진 여건을 조성하기 위한 방안으로 여교사 자신이 승진을 위한 자기 연수 및 능력 개발에 보다 적극적이어야 한다. 따라서 교직 초기부터 여교사의 의식증진 교육을 실시하고, 학교 경영에 모범이 될 만한 여성 관리자의 사례집을 보급하여 여교사들의 승진의욕을 고취시키며, 능력 있는 여교사가 부장교사로 임용될 수 있도록 성별을 고려한 부장교사 임용 방안을 제도화 할 필요가 있다.

다섯째, 여교사의 이중역할에 대한 지원체계가 마련되어야 한다. 이를 위해서 학교 내 보육시설의 확대 실시 등과 같은 육아지원체계가 정착되고 가정 내의 가사 분담과 사회적 역할 분담이 평등하게 이루어질 수 있는 여건 조성이 선행되어야 할 것이다.

교사가 상위 직급으로 진출하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하다고 단정하기는 어렵다. 하지만 승진에 관련된 일부 규정들 중에는 분명히 여자이기 때문에 높은 평정 점수를 얻기가 쉽지 않은 부분이 존재한다. 그러므로 여교사 자신이 소극적·부정적인 생각을 버리고, 승진을 위한 계획을 수립하여 적극적으로 준비하는 부단한 노력이 있어야 할 것이다. 또한, 사회적·제도적으로는 여교사들의 지적 능력과 내재적 동기가 교직수행 이후에 더욱 강화되어 보다 높은 수준의 교육활동을 할 수 있도록 여건을 마련해 주어야 한다. 앞으로 교육 정책을 수립하는 고위 행정직에 더 많은 여성이 진출할 수 있는 여건을 조성하기 위해 여교사의 승진 인식 및 지위 개선 방안에 대한 다양한 연구가 계속되기를 바란다.

목 차

| | |
|-----------------------------------|-----------|
| I. 서 론 | 1 |
| 1. 연구의 필요성 및 목적 | 1 |
| 2. 연구 문제 | 3 |
| II. 이론적 배경 | 4 |
| 1. 교직의 여성화 | 4 |
| 2. 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 현황 | 5 |
| 3. 여교사의 교육행정직 진출 저해요인 | 12 |
| 4. 선행연구 분석 | 17 |
| III. 연구 방법 | 20 |
| 1. 연구의 대상 | 20 |
| 2. 연구의 도구 | 21 |
| 3. 자료의 처리 | 23 |
| IV. 연구 결과 및 해석 | 25 |
| 1. 일반적 승진 욕구 | 25 |
| 2. 중등학교 여교사의 승진 저해 요인 | 27 |
| 3. 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 촉진 방안 | 39 |
| V. 요약 및 결론 | 50 |
| 1. 요약 | 50 |
| 2. 결론 | 53 |
| 참고문헌 | 55 |
| <Abstract> | 58 |
| <부 록> | 60 |

표 목 차

| | |
|---|----|
| <표 II-1> 각급학교 여교원 구성비 | 5 |
| <표 II-2> 중학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비 | 8 |
| <표 II-3> 고등학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비 | 9 |
| <표 II-4> 전국 중학교 교원의 연령대별 구성비 | 10 |
| <표 II-5> 전국 고등학교 교원의 연령대별 구성비 | 11 |
| <표 II-6> 제주도내 중등학교 교원의 연령대별 구성비 | 11 |
| <표 III-1> 조사대상자의 일반적 특성 | 21 |
| <표 III-2> 설문지 문항 구성표 | 22 |
| <표 III-3> 설문 문항의 신뢰도 | 23 |
| <표 IV-1> 승진 희망 여부 | 25 |
| <표 IV-2> 승진 가능성에 대한 인식 | 26 |
| <표 IV-3> 성별에 따른 승진·전직을 희망하지 않는 이유 | 27 |
| <표 IV-4> 각 요인에 관한 인지정도 | 28 |
| <표 IV-5> 성별에 따른 요인별 지각정도 | 28 |
| <표 IV-6> 연령에 따른 요인별 지각정도 | 29 |
| <표 IV-7> 교직경력에 따른 요인별 지각정도 | 30 |
| <표 IV-8> 현 직위에 따른 요인별 지각정도 | 31 |
| <표 IV-9> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사→부장교사) | 32 |
| <표 IV-10> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사→교감) | 32 |
| <표 IV-11> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교감→교장) | 33 |
| <표 IV-12> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사→교육전문직) | 34 |
| <표 IV-13> 승진규정상 불리한 점 존재 여부 | 35 |
| <표 IV-14> 여교사의 승진에 불리하다고 생각되는 요인 | 36 |
| <표 IV-15> 성별에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식 | 37 |
| <표 IV-16> 교직경력에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식 | 38 |
| <표 IV-17> 현 직위에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식 | 39 |

| | |
|---|----|
| <표 IV-18> 여성행정가 저조 현상의 심각성 | 40 |
| <표 IV-19> 여교사의 의식증진 교육 및 능동적 노력 방안 | 41 |
| <표 IV-20> 현직 교사 및 관리자들에 대한 양성평등의식 교육 실시 | 42 |
| <표 IV-21> 좋은 여성 관리자 모델 전파 방안 | 43 |
| <표 IV-22> 여교사의 비율을 고려한 부장교사의 임용 방안 | 44 |
| <표 IV-23> 학교 내 유아방 확대 실시 방안 | 45 |
| <표 IV-24> 여성교육정책 관련 전담부서 설치 방안 | 46 |
| <표 IV-25> 교육행정직·교육전문직에 일정비율의 여성 배정 | 47 |
| <표 IV-26> 한시적인 남녀분리 근무평정제도 도입 | 48 |
| <표 IV-27> 도서·벽지 가산점 대치 방안 마련 | 49 |



그림 목차

[그림 1] 각급학교 여교원의 구성비 변화 6



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

오늘날 사회구조는 급속한 경제성장으로 인하여 복잡·다양화되어 가고 있으며, 이러한 현상은 인력 수요의 증가와 여성 교육의 확대 및 여성의 역할에 대한 인식 변화를 가져와 사회 각 분야에서 여성인력의 진출이 보편화되는 경향을 가져오게 되었다. 이러한 여성의 사회 진출, 특히 교직에의 진출은 타 분야에 비하여 현저한 증가추세를 보이고 있는데, 1990년대 이후 교직에서 여성 비율이 과반수를 차지하면서 교직의 여성화가 중요한 쟁점이 되고 있다.

일반적으로 한 사회 내에서 특정 집단이 다수를 차지하고 있으면 그 집단이 우월한 위치를 차지하게 되고 그 외의 집단은 소수 집단으로서 다수를 차지하는 집단에 비해 열등한 위치에 놓이게 된다. 다민족 사회에서 소수 민족 집단의 위치가 사회적으로 불리한 것이 그 대표적인 예라 할 수 있다. 군인, 경찰을 비롯하여 남성이 다수를 차지하는 직업에서 여성은 소수 집단의 위치에 서게 된다. 교직에서도 그동안 여성은 소수 집단이었지만 이제 교직 내 여성 비율이 증가하여 수적으로 우세한 위치에 놓이게 되었다.

그러나 여교사 비율이 증가하여 다수를 차지한다는 사실이 교직 내에서 여성의 우월한 위치를 보장하는 것은 아니다. 교직 내에서 여성이 수적으로 지배적이라 해도 권위 있는 위치에 있지 못한다면, 여성의 사회적 진출이 증가하였다는 의미는 있을지 모르나 교직에서의 여성의 사회적 지위는 향상되었다고 보기 어렵다(심미옥, 2004).

실제로 2006년 현재 우리나라 여교원의 비율은 초등 72.0%, 중등 50.5%(중학교 63.0%, 고등학교 39.1%)로 상당한 여성우위현상을 보이고 있다. 그러나 여교장·여교감 비율은 초등이 각각 8.7%와 14.6%, 중등이 각각 8.9%와 12.9%(중학교 11.1%와 19.0%, 고등학교 6.0%와 5.3%)로 교원 수에 비해볼 때 절대적으로 남성우위현상

을 보이고 있다(교육인적자원부와 한국교육개발원, 2006).

위에서 살펴본 바와 같이 중등학교보다는 초등학교에서 여교원 비율이 더 높은 것으로 나타나고 있으며, 특히 행정직에서의 여성비율이 낮다는 점이 교직에서는 중요한 쟁점이 되고 있다.

이러한 경향은 우리나라에서만 아니라 여러 선진국들에서도 찾아볼 수 있다. 비록 우리나라보다 그 정도가 덜하기는 하지만, 예를 들어 Canada의 경우에도 교사의 상당수는 여성이지만 행정직의 경우에는 남성이 다수를 차지하고 있다(Young, 2002)¹⁾. 또한 Ruijs(1990)도 유럽 10개국을 대상으로 한 연구에서 다수의 행정가는 남성이고, 다수의 교사는 여성이라는 결론을 제시하며 남·여 행정가 수의 불일치를 지적하고 있다. 미국에서도 이와 비슷한 경향이 나타나고 있으며, 특히 상급학교로 올라갈수록 남·여의 차이는 더욱 커지고 있다(Shakeshaft, 1999).

그러므로 교직의 여성화와 더불어 새로이 대두되는 문제는 교직 내에서 여성이 차지하는 위치가 어떠한가 하는 점이다. 여성이 교직에는 다수 진출하였으나 승진하지 못하기 때문에 학생을 가르치는 역할은 여성들에게 적합하며, 학교의 운영과 관련된 업무 즉, 경영·행정 등은 남자의 역할이라고 보는 관점에 입각하여 Strober와 Tyack(1980)의 표현처럼 ‘여성은 가르치고 남성은 경영하는(women teach, men manage)’ 구분이 나타나면서 성별에 따른 위계가 생긴다는 사실은 우리나라에서도 교직사회내의 주요 성별불평등 현상 중의 하나로 지적되고 있다.

이와 관련하여 교육인적자원부는 2003년부터 여학교의 교장·교감 중 1명은 반드시 여교사로 배치하고 승진 후보 3배수에 드는 여교사는 교장·교감으로 우선 임용한다(국민일보, 2002. 4. 4)고 밝힌 바 있다. 이러한 방안 등은 교육공무원 인사규정이거나 근무여건 등을 살펴보았을 때 여교사들이 남교사에 비해 불이익을 당하고 있음을 직·간접적으로 인정하고 있는 것이며, 그 동안 우리 사회의 전통적인 남존여비 사상에 의한 성차별 의식과 여성의 능력에 대한 과소평가 및 남성 중심 사회 풍토에서 기인한 여교사의 승진에 대한 거부감 등 사회적인 영향에 기인하고 있다고 볼 수 있다.

¹⁾ Canada의 경우 여건은 상당히 개선되고 있으나, 여전히 여성들의 행정직 진출 비율은 낮은 편이다. 1985-1986년의 경우 교사 중 여성이 차지하는 비율은 57%였으나 교장 및 교감의 비율은 15%에 불과하였다. 1995-1996년의 경우에는 전체 교사의 65%가 여성이었으나 여성 교장 및 교감의 비율은 31%에 불과한 것으로 나타났다(Young, 2002: 81-82).

그러나 모든 두뇌와 창의력을 결집해 국가 경쟁력을 강화해 나가야 할 21세기에 평등사회 실현은 필수 과제이며 교육 정책을 수립하는 고위 행정직에 더 많은 여성이 진출할 수 있도록 노력할 필요가 있다. 이러한 여성의 상위직 진출의 당위성은 근래에 이루어지고 있는 교육의 변화와도 밀접한 관계가 있으며, 많은 여교사들이 각자의 능력을 충분히 발휘하여 상위 의사 결정직에 진출하는 것이 교육개혁의 큰 흐름인 “능력위주의 교원정책(대통령자문교육개혁위원회, 1995)”에도 부응하는 길이 될 것이다.

따라서 본 연구에서는 중등학교 여교사의 승진에 대한 교사들의 인식과 승진에 불리한 규정 및 승진 저해 요인에 대한 지각차를 배경 변인별로 파악하고 문제점을 개선하여 중등학교교육에서 점점 그 비중이 높아지고 있는 여교사의 승진기회 확대 및 교육행정직 진출을 촉진할 수 있는 여건 조성 방안을 모색해 보고자 한다.

2. 연구 문제

본 연구는 교직사회의 변화를 배경으로 여교사들의 학교행정이 진출을 촉진할 수 있는 여건 조성 방안을 모색하는 것을 목적으로 한다. 따라서 여교사의 승진에 대한 교사들의 인식을 알아보고 승진에 불리한 요인들이 무엇인가를 구체적으로 밝히며, 여교사의 승진 저해 요인에 대한 교사들의 인식도를 파악하고 저해 요인 극복 방안을 제시하기 위하여 다음과 같이 연구 문제를 설정하였다.

1. 승진에 대한 일반적인 관심과 인식은 교사의 배경적 특성(성별, 교직경력별, 직위별)에 따라 어떤 차이가 있는가?
2. 교육공무원 승진규정에 대한 인식은 교사의 배경적 특성(성별, 교직경력별, 직위별)에 따라 어떤 차이가 있는가?
3. 교사가 인식하는 중등학교 여교사의 주요 승진 저해 요인은 무엇인가?
4. 중등학교 여교사의 승진기회를 확대시킬 수 있는 방안은 무엇인가?

Ⅱ. 이론적 배경

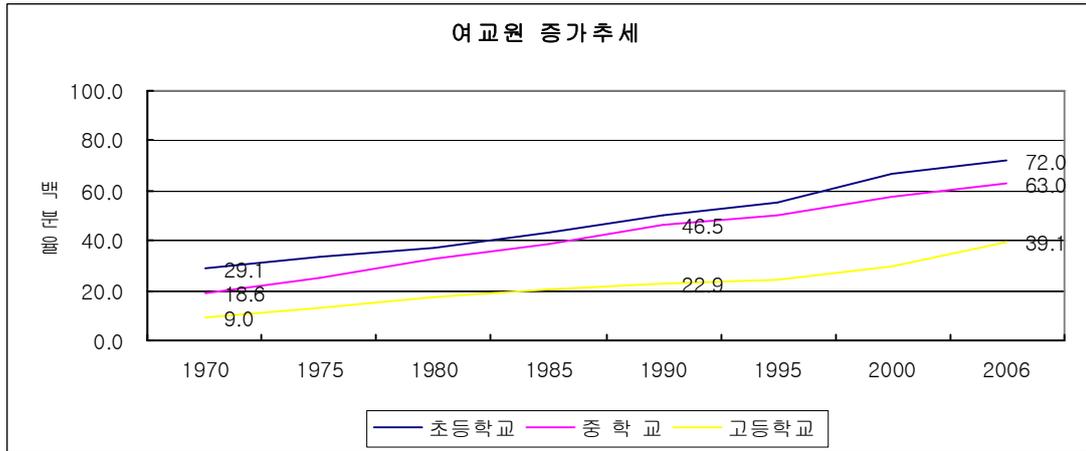
1. 교직의 여성화

최근 한국 사회는 과거에 비해 물질적 풍요를 누리게 되면서 전반적으로 보다 나은 삶의 질에 대한 욕구가 증대되었고, 여성들의 경우 과거의 틀에서 벗어나 자식과 남편을 통한 대리 인생이 아닌 자기 자신의 보다 나은 삶을 추구하고자 하는 욕망이 커지고 있다. 더욱이 그간 확대되어 온 평등한 교육의 기회는 여성에게 취업의 기회를 열어 준 결과를 가져왔으며 근래에 이르러 여성의 취업률은 꾸준히 증가하고 취업 직종도 다양해져 왔다(김양희, 1998).

특히 남녀가 평등한 입장에서 근무할 수 있는 교직은 여성에게는 매력 있는 직종으로 인식되어온 반면, 일반 기업체에 비해 보수가 열악하고 미래가 불투명하다는 등의 이유로 남성이 기피하는 직종으로 평가되고 있다. 이로 인해서 여교원의 비율이 괄목하게 증가됨에 따라 교직의 여성화가 사회적인 문제로 떠오르고 있다.

앞으로 여성의 교직 진출률은 더욱 가속화될 것으로 전망되는데 1970년부터 2006년까지의 증가추세를 교육인적자원부가 발행한 각 해당연도의 교육통계연보에 의하여 살펴보면 [그림 1]·<표 Ⅱ-1>과 같다.

이렇게 전반적으로 교원이 증가함에 따라 여교원 구성비도 축적되기 시작하여 초등학교의 경우는 1970년도에는 29,428명으로 29.1%에 불과하던 것이 1990년 이후 급격한 증가를 보여 2006년 현재 72.0%를 보이고 있다. 중학교의 경우는 1970년도에는 5,805명으로 18.6%에 불과하던 것이 2006년 현재 67,344명으로 63.0%를 보이고 있으며, 고등학교의 경우도 1970년도에는 1,784명으로 8.9%에 불과했으나 2006년 현재 46,097명인 39.1%로 눈에 띄게 증가하였다.



자료: 교육인적자원부(교육통계연보, 각 해당연도)

[그림 1] 각급학교 여교원의 구성비 변화

<표Ⅱ-1> 각급학교 여교원 구성비

단위: %

| 구 분 | 초등학교 | 중학교 | 고등학교 |
|------|------|------|------|
| 1970 | 29.1 | 18.6 | 9.0 |
| 1975 | 33.7 | 25.1 | 12.7 |
| 1980 | 36.8 | 32.8 | 17.1 |
| 1985 | 43.1 | 38.5 | 20.4 |
| 1990 | 50.1 | 46.5 | 22.9 |
| 1995 | 55.6 | 49.8 | 23.9 |
| 2000 | 66.4 | 57.6 | 29.7 |
| 2006 | 72.0 | 63.0 | 39.1 |

자료: 교육인적자원부(교육통계연보, 각 해당연도)

2. 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 현황

중등학교 여교원 비율은 1970년 중학교 18.6% 고등학교 9.0%이던 것이 1990년 중학교 46.5% 고등학교 22.9%로 증가하였으며 2006년에는 중·고등학교 전체 교원의

50.5%(중학교 63.0%, 고등학교 39.1%)를 점유하고 있는 것으로 나타났다. 그러나 이러한 여교원의 증가에 대비한 여성행정가의 증가율은 상대적으로 저조하다. 1970년도 여교장·여교감 비율이 중학교는 3.0%, 고등학교는 4.3%이던 것이 2006년도에는 각각 15.2%와 5.6%로 중학교의 경우 다소 증가하였으나 학교행정가에 여교사가 진출하는 비율은 여전히 아주 낮은 것으로 나타나고 있다(교육인적자원부, 교육통계연보, 각 해당년도). 여기에서 전체 여교원 중 여교장·여교감의 비율이 과소대표 되었다고 말할 수 있기 위해서는 다음의 두 가지를 비교해 보아야 한다.

첫째, 경력년수에 따른 여교원의 비율과 상위직의 비율을 함께 비교해 보아야 한다.

둘째, 연령대에 따른 여교원의 비율과 상위직의 비율을 함께 비교해 보아야 한다.

1) 여교원의 직급별·경력년수별 구성비의 연도별 변화

다음의 <표 II-2>는 중학교 여교원의 직급별·경력년수별 구성비 변화를, <표 II-3>은 고등학교 여교원의 직급별·경력년수별 구성비 변화를 살펴본 것이다. 각 경력별로 여교원이 전체에서 차지하는 비율과 교장, 교감, 그리고 부장교사(주임교사)직에서 차지하는 비율을 비교하여 보면 여교원이 각 직급에서 불균등하게 분포되어 있음을 알 수 있다.

1970년도에는 중학교의 경우 30년 이상 고경력자가 6.5%에 불과하던 것이 1990년 이후 급격한 증가를 보여 2006년 현재 21.5%를 보이고 있다. 20년~30년 경력자도 중학교의 경우 5.5%에서 무려 50.4%까지, 고등학교의 경우 3.5%에서 24.3%까지 증가하였다. 그러나 여교장의 비율을 보면, 1970년에는 중학교의 경우 여교사는 18.6%였으나 여교장은 3.7%, 고등학교의 경우 여교사는 8.9%였으나 여교장은 5.8%에 불과하였고, 1990년에는 중학교의 경우 여교사는 46.5%였으나 여교장은 6.3%, 고등학교의 경우 여교사는 22.9%였으나 여교장은 4.0%에 지나지 못하였다. 2006년에는 20년~30년 경력자가 중학교의 경우 50.4%, 고등학교의 경우 24.3%로 100명 중 각각 50명, 24명 이상을 차지하였으나 여전히 여교장 비율은 중학교 11.1%, 고등학교 6.0% 수준에 머물렀다.

중학교의 경우는 동일 경력 층에서 여교원이 차지하는 비율보다 매우 낮은 여교장의 구성비를 보이고 있는데 1970년도에 20년~30년 경력자 중 여자는 5.5%였으나

여교장은 2.2%에 불과하였고, 30년 이상 경력자 중에는 여자가 6.5%였으나, 여교장은 3.3%에 그쳤다. 1985년에는 20년~30년 고경력자 중 여자가 8.6%였으나 동일 경력자내에서 여교장의 구성비는 4.6%정도에 지나지 못하였다. 경력평정 만점이 30년으로 된 1990년 이후에는 30년 이상 여자 고경력자가 크게 증가하였지만 교장·교감 직위에는 여전히 자기 비율에 못 미치고 있다. 2006년에는 30년 이상 고경력자 중에서 여자가 21.5%였으나 동일 경력자 내에서 여교장은 10.9%에 불과하고, 20년~30년 고경력자의 경우 여자가 100명 중 50명을 넘어섰으나 여교장은 100명 중 13명 수준에 머무르고 있다.

고등학교의 경우는 <표 II-3>에서 보는 바와 같이 중학교에 비하여 여교원의 증가율이 아직 낮는데 거의 모든 경력 층에서 여교원이 차지하는 비율만큼 교장의 비율도 점유하고 있다. 이것은 사립 고등학교의 여교장 구성비가 국·공립 고등학교의 여교장 구성비보다 높은 데서 그 이유를 찾을 수 있을 것이다. 사립은 경력규정에 매이지 않고 교장을 임명할 수 있고 여학교의 경우 여교장을 임명한 경우가 많기 때문에 동일 경력만을 가지고 비교하여 보았을 때 불균형 현상이 해소된 것으로 분석된다. 1970년도에는 30년 경력자 군에서 오히려 여교장의 비율이 더 높게 나타났으나 1975년도부터는 30년 이상의 집단에서 여교장의 우위가 떨어져 1990년도에는 22.9%의 여교원과 4.0%의 여교장 비율을 보이고 있다. 또한 20년~30년 경력자 군에서도 여교원들이 비슷한 위치이다가 2006년에는 여교원은 39.1%였으나 여교장은 6.0%에 불과하다.

<표 II-2> 중학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비

단위: 명, %

| 년도 | 구분 | 전체 | | | 경력년수 | | | |
|------|---------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| | | 총수 | 여자 | 비율 | 10년 미만 | 10-20년 | 20-30년 | 30년 이상 |
| 1970 | 교장 | 1,179 | 44 | 3.7 | 4.8 | 6.4 | 2.2 | 3.3 |
| | 교감 | 1,314 | 30 | 2.3 | 4.2 | 2.5 | 1.7 | 3.2 |
| | 평교사 | 28,714 | 5,731 | 20.0 | 25.6 | 9.4 | 7.4 | 9.0 |
| | 총계 | 31,207 | 5,805 | 18.6 | 25.4 | 8.9 | 5.5 | 6.5 |
| 1975 | 교장 | 1,604 | 71 | 4.4 | 12.5 | 9.1 | 3.1 | 4.2 |
| | 교감 | 1,832 | 116 | 6.3 | 4.7 | 7.0 | 6.0 | 6.6 |
| | 주임교사 | 4,895 | 189 | 3.9 | 3.5 | 4.2 | 3.4 | 3.2 |
| | 평교사 | 37,586 | 11,379 | 20.3 | 35.4 | 14.6 | 5.7 | 9.3 |
| 총계 | 46,917 | 11,755 | 25.1 | 34.4 | 11.8 | 4.7 | 5.5 | |
| 1980 | 교장 | 1,745 | 66 | 3.8 | 15.4 | 3.9 | 5.4 | 2.7 |
| | 교감 | 2,027 | 118 | 5.8 | 14.3 | 3.1 | 7.1 | 4.3 |
| | 주임교사 | 10,242 | 614 | 6.0 | 10.7 | 5.5 | 6.2 | 3.3 |
| | 평교사 | 40,844 | 17,212 | 42.1 | 54.1 | 20.0 | 9.8 | 4.3 |
| 총계 | 54,858 | 18,010 | 32.8 | 52.1 | 14.6 | 7.1 | 3.4 | |
| 1985 | 교장 | 2,014 | 98 | 4.9 | 7.9 | 10.4 | 4.6 | 4.7 |
| | 교감 | 2,352 | 122 | 5.2 | 7.7 | 5.3 | 5.4 | 4.8 |
| | 주임교사 | 14,184 | 1,504 | 10.6 | 18.0 | 11.8 | 6.7 | 3.4 |
| | 평교사 | 51,003 | 25,084 | 49.2 | 59.2 | 29.9 | 12.7 | 4.7 |
| 총계 | 69,553 | 26,080 | 38.5 | 56.8 | 22.5 | 8.6 | 4.5 | |
| 1990 | 교장 | 2,165 | 136 | 6.3 | 0.0 | 18.8 | 6.4 | 6.2 |
| | 교감 | 2,503 | 139 | 5.6 | 0.0 | 10.0 | 6.2 | 4.8 |
| | 주임교사 | 15,348 | 2,649 | 17.3 | 30.2 | 23.5 | 11.3 | 3.9 |
| | 평교사 | 69,703 | 38,794 | 55.7 | 65.3 | 45.2 | 16.2 | 7.0 |
| 총계 | 89,719 | 41,718 | 46.5 | 64.1 | 38.4 | 12.9 | 6.1 | |
| 1995 | 교장 | 2,387 | 181 | 7.6 | 0.0 | 16.7 | 7.9 | 7.5 |
| | 교감 | 2,697 | 165 | 6.1 | 25.0 | 10.1 | 6.7 | 5.7 |
| | 주임교사 | 17,511 | 4,092 | 23.4 | 31.1 | 30.9 | 19.3 | 9.1 |
| | 평교사 | 77,336 | 45,340 | 58.6 | 67.9 | 58.9 | 24.0 | 8.7 |
| 총계 | 99,931 | 49,778 | 49.8 | 66.9 | 52.1 | 20.7 | 8.0 | |
| 2000 | 교장 | 2,357 | 206 | 8.7 | 7.9 | 8.7 | 12.4 | 10.6 |
| | 교감 | 2,402 | 213 | 8.9 | 0.0 | 11.1 | 9.3 | 8.2 |
| | 부장교사 | 19,472 | 6,813 | 35.0 | 42.4 | 30.8 | 32.3 | 8.6 |
| | 평교사 | 68,468 | 46,060 | 67.4 | 78.0 | 66.3 | 38.8 | 15.1 |
| 총계 | 92,589 | 53,292 | 57.6 | 77.8 | 60.5 | 34.6 | 10.6 | |
| 2006 | 교장 | 2,642 | 294 | 11.1 | 100 | 21.4 | 13.0 | 10.9 |
| | 교감 | 2,749 | 523 | 19.0 | - | 18.2 | 20.7 | 17.7 |
| | 부장교사 | 22,867 | 10,812 | 47.3 | 50.6 | 51.2 | 46.3 | 32.0 |
| | 평교사 | 78,661 | 55,715 | 70.8 | 80.0 | 73.4 | 56.9 | 25.6 |
| 총계 | 106,919 | 67,344 | 63.0 | 79.4 | 68.0 | 50.4 | 21.5 | |

자료: 교육인적자원부(교육통계연보, 각 해당년도)

<표 II-3> 고등학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비

단위: 명, %

| 년도 | 구분 | 전체 | | | 경력년수 | | | |
|------|---------|--------|--------|------|--------|--------|--------|--------|
| | | 총수 | 여자 | 비율 | 10년 미만 | 10-20년 | 20-30년 | 30년 이상 |
| 1970 | 교장 | 687 | 40 | 5.8 | 21.0 | 7.5 | 3.0 | 9.1 |
| | 교감 | 643 | 17 | 2.6 | 16.7 | 18.7 | 1.3 | 23.5 |
| | 평교사 | 18,514 | 1,727 | 9.3 | 11.8 | 5.3 | 5.0 | 3.1 |
| | 총계 | 19,854 | 1,784 | 8.9 | 11.8 | 5.2 | 3.5 | 8.2 |
| 1975 | 교장 | 944 | 54 | 5.7 | 19.4 | 6.5 | 4.0 | 4.4 |
| | 교감 | 1,043 | 14 | 1.3 | 5.9 | 2.4 | 0.6 | 1.3 |
| | 주임교사 | 3,422 | 66 | 1.9 | 3.4 | 1.4 | 2.3 | 4.4 |
| | 평교사 | 30,346 | 4,423 | 14.6 | 18.2 | 6.7 | 3.1 | 10.0 |
| 총계 | 35,755 | 4,557 | 12.7 | 17.8 | 5.5 | 2.6 | 5.7 | |
| 1980 | 교장 | 1,207 | 57 | 4.7 | 18.2 | 14.6 | 4.3 | 3.3 |
| | 교감 | 1,286 | 22 | 1.7 | 0.0 | 1.5 | 1.9 | 1.5 |
| | 주임교사 | 8,067 | 212 | 2.6 | 5.6 | 2.3 | 2.2 | 1.6 |
| | 평교사 | 40,388 | 8,438 | 20.9 | 29.8 | 7.9 | 5.6 | 4.3 |
| 총계 | 50,948 | 8,729 | 17.1 | 28.5 | 6.4 | 3.8 | 3.0 | |
| 1985 | 교장 | 1,496 | 60 | 4.0 | 5.9 | 19.7 | 4.5 | 2.5 |
| | 교감 | 1,586 | 27 | 1.7 | 5.9 | 1.1 | 1.9 | 1.1 |
| | 주임교사 | 13,176 | 483 | 3.7 | 7.9 | 3.6 | 2.7 | 3.2 |
| | 평교사 | 53,288 | 13,611 | 25.5 | 33.3 | 12.1 | 6.6 | 3.1 |
| 총계 | 69,546 | 14,811 | 20.4 | 32.0 | 9.6 | 4.4 | 2.6 | |
| 1990 | 교장 | 1,617 | 64 | 4.0 | 0.0 | 27.8 | 5.7 | 2.9 |
| | 교감 | 1,791 | 27 | 1.5 | 0.0 | 5.4 | 1.5 | 1.1 |
| | 주임교사 | 15,322 | 829 | 5.4 | 10.7 | 5.7 | 3.9 | 3.9 |
| | 평교사 | 73,953 | 20,309 | 27.8 | 36.7 | 17.4 | 7.9 | 4.0 |
| 총계 | 92,683 | 21,229 | 22.9 | 35.7 | 14.6 | 5.9 | 3.2 | |
| 1995 | 교장 | 1,772 | 66 | 3.7 | 16.7 | 29.6 | 9.7 | 2.4 |
| | 교감 | 1,958 | 36 | 1.8 | 0.0 | 5.9 | 1.9 | 1.6 |
| | 주임교사 | 17,860 | 1,313 | 7.4 | 13.4 | 8.2 | 6.0 | 4.0 |
| | 평교사 | 77,477 | 22,245 | 28.7 | 37.8 | 25.6 | 11.9 | 4.9 |
| 총계 | 99,067 | 23,660 | 23.9 | 36.9 | 21.9 | 9.1 | 3.7 | |
| 2000 | 교장 | 1,872 | 84 | 4.5 | 3.4 | 31.4 | 7.4 | 3.4 |
| | 교감 | 1,909 | 52 | 2.7 | 0.0 | 10.9 | 2.9 | 2.1 |
| | 부장교사 | 20,885 | 2,404 | 11.5 | 22.9 | 13.2 | 10.1 | 6.6 |
| | 평교사 | 79,685 | 28,490 | 35.8 | 50.9 | 31.7 | 18.2 | 6.0 |
| 총계 | 104,351 | 31,030 | 29.7 | 52.2 | 29.0 | 15.0 | 5.3 | |
| 2006 | 교장 | 2,060 | 123 | 6.0 | 50.0 | 37.2 | 10.7 | 4.5 |
| | 교감 | 2,198 | 116 | 5.3 | - | 7.5 | 6.6 | 3.9 |
| | 부장교사 | 22,797 | 4,419 | 19.4 | 32.2 | 22.7 | 18.0 | 11.6 |
| | 평교사 | 90,878 | 41,439 | 45.6 | 66.6 | 42.0 | 29.1 | 11.9 |
| 총계 | 117,933 | 46,097 | 39.1 | 66.1 | 37.9 | 24.3 | 9.9 | |

자료: 교육인적자원부(교육통계연보, 각 해당년도)

2) 여교원의 연령대별 구성비

전체 여교원 중 여교장, 여교감의 비율이 과소대표 되었다고 보기 위한 다른 한 가지 방법으로 2006년 현재 연령대별 여교원의 비율과 상위직의 비율을 비교해보면 다음과 같다(표 II-4, II-5, II-6 참조).

먼저, <표 II-4>의 전국 중학교 여교원의 연령대별 구성비를 살펴보면, 전국 중학교의 50세 이상 교원 수는 17,239명이며 그 중 여교원은 4,653명으로 전체의 27%를 차지하고 있다.

그러나 <표 II-2> 중학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비에서 살펴본 바와 같이 전국 중학교 교장 2,642명과 교감 2,749명(합계 5,391명) 중 여교장은 294명, 여교감은 523명(합계 817명)으로 전체의 15.2%에 불과하다.

<표 II-4> 전국 중학교 교원의 연령대별 구성비

단위: 명, %

| 연령 | 전체 | 여자 | 비율 | 연령 | 전체 | 여자 | 비율 |
|-------|-------|-------|------|----|--------|-------|------|
| 50~54 | 9,302 | 3,208 | 34.5 | 59 | 1,233 | 178 | 14.4 |
| 55 | 1,124 | 299 | 26.6 | 60 | 965 | 147 | 15.2 |
| 56 | 1,180 | 278 | 23.6 | 61 | 876 | 73 | 8.3 |
| 57 | 1,158 | 229 | 19.8 | 62 | 110 | 18 | 16.4 |
| 58 | 1,291 | 223 | 17.3 | 총계 | 17,239 | 4,653 | 27.0 |

자료: 교육인적자원부와 한국교육개발원(2006). 교육통계연보 2006. 서울: 한국교육개발원

또한, 고등학교의 경우에도 다음의 <표 II-5> 전국 고등학교 여교원의 연령대별 구성비를 살펴보면, 50세 이상 교원 수는 11,847명이며 그 중 여교원은 2,887명으로 전체의 12.6%를 차지하고 있다.

그러나 앞의 <표 II-3> 고등학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비에서 보는 바와 같이 전국 고등학교 교장 2,060명과 교감 2,198명(합계 4,258명) 중 여교장은 123명, 여교감은 116명(합계 339명)으로 전체의 5.6%에 불과하다.

<표 II-5> 전국 고등학교 교원의 연령대별 구성비

단위: 명, %

| 연령 | 전체 | 여자 | 비율 | 연령 | 전체 | 여자 | 비율 |
|-------|--------|-------|------|----|--------|-------|------|
| 50~54 | 13,110 | 2,051 | 15.6 | 59 | 1,514 | 105 | 6.9 |
| 55 | 1,471 | 468 | 11.4 | 60 | 1,135 | 82 | 7.2 |
| 56 | 1,535 | 157 | 10.2 | 61 | 1,088 | 70 | 6.4 |
| 57 | 1,393 | 124 | 8.9 | 62 | 122 | 11 | 9.0 |
| 58 | 1,479 | 119 | 8.0 | 총계 | 11,847 | 2,887 | 12.6 |

자료: 교육인적자원부와 한국교육개발원(2006). 교육통계연보 2006. 서울: 한국교육개발원

특히, 제주도의 경우 전체 여교원 중 여교장·여교감 비율의 과소대표 정도가 더욱 심각하게 나타나고 있다. 다음의 <표 II-6> 제주도내 중등학교 교원의 연령대별 구성비에서 보는 바와 같이 제주도내 중등학교의 50세 이상 교원의 수는 649명이며 그 중 여교원은 88명으로 전체의 13.6%를 차지하고 있다. 그러나 교육통계연보(교육인적자원부와 한국교육개발원, 2006)에 의하면 제주도내 교장과 교감의 총수 140명(중학교 80명, 고등학교 60명) 중 여교장·여교감은 5명(중학교 3명, 고등학교 2명)으로 전체의 3.6%에 불과하다.

<표 II-6> 제주도내 중등학교 교원의 연령대별 구성비

단위: 명, %

| 연령 | 중 | | | 고 | | | 합계 | | |
|-------|-----|----|------|-----|----|------|-----|----|------|
| | 전체 | 여자 | 비율 | 전체 | 여자 | 비율 | 전체 | 여자 | 비율 |
| 50~54 | 156 | 40 | 25.6 | 183 | 23 | 12.6 | 339 | 63 | 18.6 |
| 55 | 15 | 3 | 20.0 | 26 | 2 | 7.7 | 41 | 5 | 12.2 |
| 56 | 12 | 3 | 25.0 | 23 | 1 | 4.3 | 35 | 4 | 11.4 |
| 57 | 22 | 2 | 9.1 | 30 | 3 | 10.0 | 52 | 5 | 9.6 |
| 58 | 20 | 1 | 5.0 | 31 | 1 | 3.2 | 51 | 2 | 3.9 |
| 59 | 30 | 5 | 16.7 | 26 | 0 | 0.0 | 56 | 5 | 8.9 |
| 60 | 16 | 1 | 6.3 | 19 | 2 | 10.5 | 35 | 3 | 8.6 |
| 61 | 13 | 1 | 7.7 | 21 | 0 | 0.0 | 34 | 1 | 2.9 |
| 62 | 1 | 0 | 0.0 | 5 | 0 | 0.0 | 6 | 0 | 0.0 |
| 총계 | 285 | 56 | 19.6 | 364 | 32 | 8.8 | 649 | 88 | 13.6 |

자료: 교육인적자원부와 한국교육개발원(2006). 교육통계연보 2006. 서울: 한국교육개발원

3. 여교사의 교육행정직 진출 저해요인

교장이나 교감, 상위 직급에 여교사의 진출이 저조한 원인에 대하여는 그동안 미국을 중심으로 많은 논의가 있어 왔다. 그러한 논의는 크게 사회화 모델(socialization model)과 배치 모델(allocation model)의 두 가지로 나누어 정리할 수 있다(윤옥희, 2002: 14-15).

사회화 모델은 개인이 그 사회에서 요구하는 가치관이나 규범을 잘 습득하고 그에 맞는 능력을 개발하면 높은 사회 경제적 지위를 차지할 수 있다고 보는 관점이다. 이 관점에서 볼 때 한 개인이 원하는 바의 지위를 획득하지 못한 것은 그 사회에서 요구하는 규범이나 규칙을 잘 지키지 않았거나, 사회에서 요구하는 능력을 갖추지 못했기 때문이다(Strober, 1980: 496; Estler, 1975: 367). 왜냐하면 모든 사회적 여건은 동등하며 기회는 누구에게나 주어졌기 때문에 최종적 원인은 그 기회를 잘 활용하지 못한 개인의 능력에 기인한다는 것이다. 문제는 개인의 노력 여하에 달린 것이지 제도나 사회의 탓은 아니라는 것이 이 관점의 중요한 요지이다.

반면, 배치 모델은 이러한 사회화 관점이 기본 가정으로 깔고 있는 기회 평등의 원리를 비판한다. 백인에 비하여 흑인에게, 남성에 비하여 여성에게, 다수민족에 비하여 소수 민족에게 기회는 제한되어 있으며 근본적으로 출발선 자체가 다르다는 것이다. 결과적으로 사회화 모델에서 이야기하는 개인의 노력에 의한 능력 개발이라는 것도 주어진 여건과 자원의 차등에서 나온 것에 불과하다고 본다(Kerckhoff, 1976: 371).

왜 여성은 상위 교육행정직에 진출하지 못하는가? 혹은 왜 상위 교육행정직에 진출하지 않는가? 이 질문에 대하여도 위의 두 관점은 매우 잘 적용될 수 있다. 사회화 모델 관점에서 볼 때 여성이 상위행정직 진출이 부진한 이유는 그들이 상위직 진출을 위하여 필요로 하는 소양이나 능력을 갖추지 못한 탓이다. 그러나 배치 모델에서 보면 상위행정직은 이미 남성위주로 짜여져 있고 여성에게는 제도적·구조적·사회 관습적으로 기회가 주어지지 않으므로 여성들은 하위직에 머물 수밖에 없다. 공식적으로는 남녀 모두에게 공정한 게임으로 보이나 내면적으로는 여성들에게 불리한 관행이나 인식, 제도들이 존재하는 불공정 게임인 것이다. 결과적으로 여성들

은 이러한 관행에 익숙해 있으므로 상위직으로의 진출을 단념하고 평교사를 택하게 된다는 것이 배치 모델의 설명이다.

그러면 우리나라에서는 어떠한 요인에 의해서 여교사의 승진이 저해되는가? 여교사의 승진을 저해하는 요인은 다양하나 그 중에서 대표적인 승진 저해 요인으로는 사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인, 제도적 요인 등이 있다. 사회적 환경 요인은 위에서 설명한 사회화 모델과 같이 여교사 개인의 의식과 능력의 문제로 보는 관점이고, 반면에 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인, 제도적 요인 등은 배치 모델과 같이 남녀 간의 기회 불평등을 그 핵심으로 하는 저해 요인이라고 할 수 있다. 이들 승진 저해 요인에 대해 살펴보면 아래와 같다(김재현, 2004: 32-33).

1) 사회적 환경 요인

이 입장은 여성이 상위직 진출에 참여하지 않는 것은 이들이 남성과 다른 가치관과 규범을 익히도록 어린 시절부터 사회화된 데서 그 원인을 찾는 관점과 다윈의 사회진화론에 입각해 가장 능력이 있는 사람이 선발되고 성공하며 승진된다고 보는 관점이다(윤옥희, 2002: 15). 즉, 사회적 환경이 여성 개인의 의식과 능력을 발달시키지 못했고, 그렇기 때문에 여교사의 의식과 능력 자체가 승진을 저해하는 요인으로 작용한다고 보는 관점이다.

자신이 원하는 사회적 지위를 획득하자면 그에 맞는 의욕과 노력을 하고자 하는 동기화가 필수적이다. 그러나 여성들은 출발선에서부터 이미 동기화가 되지 못하도록 가르쳐왔기 때문에 지도자가 되기 위하여 필요한 사회화는 이루어지지 못했으므로(Adkison, 1981: 315) 남성들에 비하여 열등하다는 것이다. 또한 모든 조직과 마찬가지로 교직 사회에서도 가장 능력 있는 사람이 선발되고 성공하며 승진된다고 보기 때문에 남교사들이 학교행정가로 많이 진출하는 것은 여교사들보다는 남교사들이 더 많이 노력하고 능력을 발휘하기 때문이며, 그 직무에 적합한 능력이 더 많기 때문이라는 것이다. 그것은 능력 위주의 사회에서 마땅히 적용되어야 할 규범으로 본다.

우리나라의 경우 서구 국가 여교사들이 가졌던 남녀 교사간의 봉급 차이가 없고, 승진규정에 의한 점수에 의하여 상위행정가가 되기 때문에 특히 이러한 능력주의에

입각한 설명 방식은 가장 큰 설득력을 갖는다. 이러한 설명 방식이 맞다면 현재 여교사들이 남교사들에 비하여 의식과 능력 면에서 상당히 뒤진다는 것이 입증되어야 한다. 그러나 이에 대한 명확한 차이를 보여주는 경험적 연구는 없다. 단지 외면적으로 드러난 것만을 가지고 본다면 여교사들이 남교사들에 비하여 승진 관련 점수를 축적하지 않는다고 말할 수 있다. 그러나 그러한 점수가 곧 여교사들의 교직 관련 능력이나 전문성이 남교사들에 비하여 낮음을 의미한다고 보기는 어렵다. 이미 교원양성기관에 입학할 때부터 여학생들이 남학생들에 비하여 인지적 능력이 높다는 것은 입학시 시험성적이 잘 대변해 주고 있으며, 수업지도나 학급경영에서 여교사들이 우수하다는 것도 많은 연구에서 지적된 바 있기 때문이다(이인호 외, 1992: 87; 강세영, 1998: 8).

최근에 와서 이러한 관점이 여성의 특성은 학교행정직에 적합하지 않거나 직무능력이 부족하다고 지적하는 데 대하여, 여성의 능력이 남성보다 뒤떨어지지 않으며, 나아가 여성의 협동적이고 민주적인 업무추진 방식이 남성의 경쟁적이고 독단적인 방식에 비하여 더 효과적이라는 연구들이 진행되고 있다(민무숙, 1996: 44).

어쨌든 여교사의 승진을 저해하는 요인으로써 이러한 사회적 환경요인으로는 교과지도, 학급운영, 전문성 향상을 위한 노력, 상위 자격 및 학위 취득에 대한 노력, 여교사의 직무수행능력, 이중역할, 지휘통제, 생활지도 등의 변수에서 사회 환경적으로 여교사가 뒤처지게 된다는 것이다. 이러한 요인은 최근의 연구에서 많은 비판을 받고 있다.

2) 조직 문화적 요인

이 입장에서는 교육조직의 승진관행이나 제도가 남성 위주로 이루어져 왔기 때문에 여성들은 위로 올라가기를 원해도 갈 수 없도록 유형화가 되었다는 것이다. 즉, 조직 문화 자체가 모든 채용과 승진의 과정에서 남교사에게 유리한 방향으로 이루어진다는 것이다(Estler, 1975: 363). 그러나 이러한 관행은 오랜 동안 내려오던 것이기 때문에 그것이 차별로 인식조차 되어 있지 못하다. 우리나라에서는 유교적인 문화적 풍토와 연계되어 상위직으로의 진출은 가장인 남교사가 우선시 되고 여교사는 양보하는 것을 미덕으로 삼아 성차별적 관행이 상당 부분 강화되어 온 것으로 보인다.

이 입장에서는 우리 모든 조직에서 상위직으로 가기 위해서는 여러 가지 거쳐야 할 거름 장치가 있는데 이러한 장치마다 기존에 자리를 잡고 있는 다수의 남성이 입구를 지키는 문지기(gate keeper) 역할을 하고 있어 여성들로 하여금 그 문을 통과하지 못하도록 한다고 본다. 또한 상위직으로 이동하는데 있어서, 연계망이나 후원자의 역할이 중요한데 특히 서로간의 연계망을 형성하고 있는 것은 여자들에 비하여 다수를 차지하는 남자들이 우월하기 마련이다. 우리나라에서 현재 교육전문직의 공개 전형 실시 이후로 장학사로의 여성 진출은 증가하고 있지만 임명직인 장학관이나 교육장으로의 여성 진출이 매우 저조함은 이러한 방식으로 설명이 가능한 부분이다(김재현, 2004: 35).

위와 같이 조직 문화적 승진 저해 요인으로는 구체적으로 업무추진, 보직교사 임용, 조직 환경 형성, 상위행정기관과의 관계, 의사결정 참여, 승진기회 부여, 행정가들에 대한 호감 등의 요인을 들 수 있다.

3) 가부장적 의식구조 요인

이 입장에서는 현재의 사회를 남성이 힘과 지위를 독점하고 있고 여성은 지배당하고 있는 가부장적인 사회구조로 규정하고, 여교사의 상위직 진출이 저조한 이유가 이러한 사회구조적인 결과라고 본다. 이러한 사회는 남성의 지배를 공고히 하기 위하여 두 가지의 기제를 사용한다고 분석한다. 하나는 남성 우월주의의 이데올로기로 이는 모든 사물과 사회현상을 남성의 시각에서 보고 그에 터하여 세상을 만들어 가는 것을 뜻한다. 이러한 세상에서는 남성적인 것을 이상적이고 일반적인 것으로 가치롭게 보며, 남성의 원칙이 여성의 그것에 우선한다. 자연히 여성의 경험이나 행동, 그리고 가치들은 열등하고 무가치한 것으로 간주된다(Shakeshaft, 1987: 93).

두 번째의 성별기제는 성별 노동 분업이다. 성별 노동 분업은 두 가지 현상을 지칭하는 것으로 하나는 남성은 생산관계에 직접적인 연관을 갖는데 반해 여성은 생산과정에서의 참여가 배제되고 가정이라는 여성의 영역으로 구축되는 현상을 말한다. 또 하나의 현상은 비록 여성이 생산과정에 참여하였고 이곳에서의 여성이 아무리 직업적인 세계로 진출한다 하더라도 가부장적인 사회구조 하에서는 일차적인 지위가 여성이라는 것으로 규정되어 있고, 여성은 남성보다 하위의 존재이다. 따라서 여교사들이 교직사회에 진출한다고 하더라도 상위직으로의 승진은 제약을 받기 마련

이다.

이러한 일련의 기제들에 의하여 여아들은 남아와 다른 역할 규범을 습득하였고, 이러한 사회화 과정으로 인하여 여아들은 직업을 선택하더라도 교사를 선택하게 되며, 교사가 된 이후에도 교장과 같은 행정가나 지도적인 위치에 서는 것을 ‘여성적이지 못하다’라고 인식하여 그러한 직종에 도전하지도 않게 된다는 데 문제의 근원이 있다.

이러한 관점에서 본다면 여성이 겪는 장애는 여성 자신의 잘못도 아니며, 어떤 한 조직의 몇몇 구성원들의 잘못도 아니다. 여성이 가사와 양육의 일차적인 전담자로 규정되고 그러한 구조로 사회가 편제되어 있는 한 개인의 사회화 성향이 변화한다 해도 남성과의 경쟁에서 공정한 게임을 할 수 없다고 본다(윤옥희, 2002: 18-19).

위와 같은 가부장적 의식구조 요인으로는 업무처리 및 행사 추진의 우월성, 승진 점수관리, 행정적 능력의 우월성 등을 들 수 있다.

4) 제도적 요인

교사가 상위 직급으로 승진하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하였기 때문에 승진 비율이 남자에 비해 현저하게 저조한 것이라고 단정적으로 말하기는 어렵다. 그러나 승진과 관련된 일부 규정들 가운데에는 분명히 여자이기 때문에 평정 요소에서 높은 점수를 따기가 쉽지 않도록 만들어진 것들이 있는 것도 사실이다(민무숙, 1996: 110).

일반적으로 교사의 승진은 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 그리고 가산점 평정의 네 가지 평정 점수의 합계에 따라 이루어지진다. 이러한 평정 기준이 여교사에게 약간은 불리하게 작용하고 있다. 구체적인 제도적 요인으로는 근무성적 평정 시 성별 불평등 및 가산점 제도 등을 들 수 있다.

첫째, 근무성적 평정은 한 학교 안에서 교사들을 일정한 비율에 따라 상대 평가하여 점수를 매기는 제도인데 교사의 승진에 있어서 근무평정은 절대적으로 중요한 요소이다. 왜냐하면, 승진을 하겠다는 사람들은 기본적으로 경력 평정에서는 만점을 획득한 상태이므로 경력 평정 점수에서는 차이가 나지 않기 때문이다.

둘째, 가산점 평정은 한 조직체가 조직 구성원들의 직무 수행에 대한 동기 부여와 능력 향상을 유인하고자 하는 것으로 특정한 포상을 받거나 특수한 자격을 획득하

거나 특히 어려운 특정 업무를 수행했을 경우에 그 대가로써 인사행정에 그 실적을 반영하여 주는 제도로 공통가산점과 선택가산점으로 구분하는데(교육공무원 승진규정)²⁾, 여교사에게 특히 불리한 것은 도서·벽지 점수이다.

왜냐하면, 우리 사회의 관습과 정서로 볼 때 여교사가 가정에서 맡고 있는 이중적인 역할을 저버리고 도서·벽지에 가서 일정 기간 근무하기가 결코 쉽지 않기 때문이다. 물론 남교사의 경우에도 온 가족이 도서·벽지로 이사하여 살지 않는 한 결코 쉬운 일은 아니지만 여교사에 비해 상대적으로 쉽다고 할 수 있다. 다시 말해서 이 가산점이 높으면 높을수록 여교사가 승진할 수 있는 기회는 적어진다고 할 수 있다.

4. 선행연구 분석

여교사의 승진기회 확대 및 승진 촉진 여건 조성 방안을 모색하기 위하여 교원승진제도와 여교사의 승진 저해 요인 및 개선 방안 관련 선행연구들을 살펴보면 다음과 같다.

우성윤(1996)은 “교육공무원 승진체제 개선연구”에서 교원은 직급 구조상 승진의 기회가 매우 제한되어 있기 때문에 근본적인 개혁, 직급의 구조개편이나 다양한 승진 방법의 도입이 필요하며, 승진 규정을 개정할 경우 광범위한 토의와 여론 수렴과 함께 학교 조직의 활성화와 젊고 유능한 교사의 조기 승진을 위해 경력 평정기간의 단축이 필요하다고 하였다.

전병택(2001)은 “초등학교 교감 승진 규정의 개선에 관한 연구”에서 승진규정에서 경력과 능력의 어느 한 쪽에 치우침 없이 중요시하는 방향이 바람직하며 도서·벽

2) 공통가산점은 교육인적자원부장관이 지정한 연구학교 교원으로 근무한 경력 총 1.25점, 재외국민교육기관에 파견 근무한 경력 0.75점, 교원 등의 연수에 관한 규정의 직무연수 중 연수이수실적이 학점으로 기록·관리되는 경우 총 1점을 반영하고, 선택가산점은 도서·벽지 근무, 농어촌 교육진흥대상학교 근무, 기타 교육발전 또는 교육공무원의 전문성 신장 등을 위해 필요하다고 인정하는 경력이나 실적이 있는 경우 총합계 10점을 반영하며, 평정기간이 시작되기 6월 전에 그 기준을 공개하여야 한다(교육공무원 승진규정 제 41조).

지 놓여준 학교 근무교원에게 주어지는 가산점 규정에 대해서는 현재와 같이 승진에 가산점을 부여하여 주던지 어떠한 방법으로든 거기에 상응하는 보상을 해 주어야 한다고 하였다.

김기화(1988)는 “여교사의 교육행정·전문직 진출 저해 요인의 연구”에서 교직원 생활에 있어서 여교사의 직무 만족은 남교사와 많은 차이가 있는데 남녀의 성을 차별하는 사회 문화적인 규범 때문에 생기는 여교사의 갈등이 그 원인이라고 하였으며, 남녀 사이에 차이가 있다면 그것은 성별의 차이가 아닌 개인의 차이라고 하였다.

윤계숙(2000)은 “공립 초·중등 여교사의 승진의식에 관한 변인별 비교 연구”에서 여교사 자신의 승진의욕이 낮은 것이 여교사의 학교행정직·전문직 진출의 저해 요인이라고 하였다.

조선옥(1991)은 “여교사의 지위향상에 관한 연구”에서 여교사의 승진이 늦어지는 원인을 여교사의 자원적인 역할 수행이라고 하였고, 문행자(1991)는 교육행정능력, 교육제도 및 사회의식, 성 역할 편견이라고 하였으며, 김정애(1992)는 남교사 위주의 학교행정이라고 하였고, 윤문자(1997)는 “초등학교 여교사의 지위 향상을 위한 연구”에서 여교사가 교육행정직과 교육전문직에 진출을 하지 못하는 이유는 가정과 직장에서의 이중 역할 부담과 승진에 필요한 부가점수를 취득하기 어려운 데에 그 원인이 있다고 하였다.

정경인(1995)의 “학교장의 성별에 따른 지도성 유형과 그 효과성에 관한 교사의 지각 연구”에 의하면 교장의 지도성 유형에 대해 남교사보다 여교사들이 남교장의 지도성은 관계 지향적이며 여교장의 지도성은 과업 중시적인 것으로 지각하고 있으며, 여교장의 경우 남교장 보다는 더 지시적이고 설득적인 비효과적 지도성을 사용하고 있는 것으로 나타났다. 이는 지도성 유형은 성별의 차이가 있지만 효과성에서는 성별 차이가 거의 없다는 결과로 학교조직에서 여교장의 임용 비율을 높이기 위한 정책적 고려가 필요함을 시사하고 있다.

최광진(1997)은 “초등학교 여교원의 학교행정직 진출에 관한 연구”에서 남성 위주의 전통적 사고와 교육행정가의 여교사에 대한 부정적인 인식, 관리직과의 인화관계에 있어서의 불이익, 전문성 신장을 위한 연구 활동 부족이 여교원의 학교행정직 진출의 저해 요인이라고 지적하였다.

원정남(2003)은 “여교원의 교육행정직 진출의 저해요인과 개선방안”에서 여교원의

교육행정직 진출을 촉진하기 위해서는 여교원의 인식 개선과 제도적인 개선, 육아지원체제의 정착이 필요하다고 하였다.

이상에서 살펴본 교원의 승진제도와 관련된 선행연구들은 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 가산점 평정 등의 문제점과 개선방향에 대한 연구들이 중심을 이루고 있으며, 여교사의 승진 저해 및 개선 방안과 관련된 선행연구들은 여교사의 교육행정직, 교육전문직 진출의 저해 요인만을 단편적으로 분석 제시할 뿐 현행 승진규정에 불리한 조건들을 밝히는 데는 소홀한 점이 있다. 또한 승진 저해 요인과 관련해서도 사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인, 제도적 요인 등 다양한 요인이 있음에도 불구하고 한두 가지의 요인만을 연구 대상으로 하는 한계를 보이고 있었다.

이러한 문제점에 입각하여 본 연구에서는 제주도내 중등학교를 중심으로 여교사의 승진을 저해하는 요인에 대한 인식도를 사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인과 교원승진제도(교육공무원 승진규정) 관련 요인으로 나누어 알아보고 문제점을 해결하여 향후 여교사들의 승진기회의 확대 및 승진 촉진 여건 조성 방안을 모색해 보고자 한다.

Ⅲ. 연구 방법

1. 연구의 대상

본 연구는 중등학교 여교사의 승진에 대한 교사들의 인식과 승진에 불리한 규정 및 승진 저해 요인에 대한 지각 차를 배경 변인별로 파악하고 문제점을 개선하여 중등학교교육에서 점점 그 비중이 높아지고 있는 여교사의 승진기회 확대 및 교육 행정직 진출 촉진 여건 조성 방안을 제시하는데 목적이 있다. 따라서 관련 문헌 및 선행연구를 검토하는 문헌연구 방법과 설문조사 및 통계 자료 분석에 의존한 양적 접근 방법을 사용하였다.

연구 대상으로는 현재 제주도내 중등학교에 재직하고 있는 30세 이상·교직경력 5년 이상의 중학교 교사 160명과 고등학교 교사 160명(일반계 고등학교 80명, 전문계 고등학교 80명)을 표본 추출하였다.

연구에 사용된 설문지는 표본 추출한 320명의 교사들에게 2007년 3월 12일부터 동년 3월 19일까지 7일간 배포하여 291부가 회수 되었으며 그 중에서 불성실하게 응답한 4부를 제외한 287부만을 최종 유효 표본 집단으로 선정하여 분석 자료로 삼았다.

조사 대상자의 일반적 특성인 성별, 연령, 학교급, 결혼여부, 교직경력, 학력, 부부교사 여부, 현재 직위는 <표 III-1>과 같이 나타났다.

성별에서는 남교사 41.1%, 여교사 58.9%, 연령에서는 30대가 13.6%, 40대가 65.9%, 50대가 15.9%, 60대가 1.0%로 조사되었고, 학교급별 구분에서는 중학교 교사 48.1%, 고등학교 교사 51.9%로 비슷하게 나타났다. 기혼자의 비율은 92.0%, 부부교사는 29.3%이며, 교직경력은 10년 미만인 교사가 9.1%, 10년 이상~20년 미만인 교사가 47.0%, 20년 이상~30년 미만인 교사가 40.1%, 30년 이상인 교사가 3.8%이다. 학력은 대졸 47.7%, 대학원 재학 및 졸업 52.3%로 비슷한 수준이며 현재 직위는 평교사 75.3%, 부장교사 24.7%로 나타나고 있다.

<표 III-1> 조사대상자의 일반적 특성

단위: 명, %

| 구 분 | | 빈도(명) | 백분율(%) |
|-------------|---------------|-------|--------|
| 성 별 | 남교사 | 118 | 41.1 |
| | 여교사 | 169 | 58.9 |
| 연 령 | 30대 | 39 | 13.6 |
| | 40대 | 189 | 65.9 |
| | 50대 | 5 | 19.5 |
| | 60대 | 3 | 1.0 |
| 학 교 급 | 중학교 | 138 | 48.1 |
| | 고등학교 | 149 | 51.9 |
| 결 혼 여 부 | 기혼 | 264 | 92.0 |
| | 미혼 | 23 | 8.0 |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 26 | 9.1 |
| | 10년 이상~20년 미만 | 135 | 47.0 |
| | 20년 이상~30년 미만 | 115 | 40.1 |
| | 30년 이상 | 11 | 3.8 |
| 학 력 | 대졸 | 137 | 47.7 |
| | 대학원 재학 및 졸업 | 150 | 52.3 |
| 부 부 교 사 여 부 | 부부교사이다 | 84 | 29.3 |
| | 부부교사가 아니다 | 203 | 70.7 |
| 현 재 직 위 | 평교사 | 216 | 75.3 |
| | 부장교사 | 71 | 24.7 |
| 계 | | 287 | 100 |

2. 연구의 도구

1) 설문 문항 구성

중등학교 여교사의 승진에 대한 제주도내 중등학교 교사들의 인식을 측정하기 위한 본 설문지의 문항 구성은 개인적 특성, 승진에 대한 욕구, 승진 저해 요인 인식(사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인과 교원승진제도 관련 요인), 교육행정직 진출 전망과 방안 등을 하위 요인으로 하여 총 32문항으로 구성하였다.

설문의 문항은 한국여성개발원(1999)이 제작한 설문지 및 선행 연구(김미자, 2002; 김인생, 2005; 김재현, 2004; 원정남, 2003; 윤옥희, 2002)와 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 재구성하였다.

하위변인별 설문지 문항 구성 내용은 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문지 문항 구성표

| 요인 | 항목 | 문항 | 문항수 | |
|----------------------|--|----------------------------|------|---|
| 개인적 특성 | 성별, 연령, 학교급, 결혼여부, 교직경력, 학력, 부 부교사 여부, 현재직위, 부장교사경력년수 | 1-9 | 9 | |
| 승진 욕구 | 승진 희망 여부 | 10, 12 | 2 | |
| | 승진 가능성 | 11 | 1 | |
| 승진 저해 요인 인식 | 사회적 환경 요인 | 교과 지도에 대한 사회적 인식 | 13 | 5 |
| | | 전문성 향상, 상위 자격, 학위 취득 노력 인식 | 14 | |
| | | 지휘통제에 대한 사회적 인식 | 15 | |
| | | 여교사의 직무수행 능력에 대한 사회적 인식 | 16 | |
| | | 학급 운영 및 생활지도에 대한 사회적 인식 | 17 | |
| | 조직 문화적 요인 | 업무추진에 대한 인식 | 18 | 5 |
| | | 보직교사 임용에 대한 인식 | 19 | |
| | | 상위행정기관과의 관계 인식 | 20 | |
| | | 조직 환경 형성에 대한 인식 | 21 | |
| | | 행정가들의 성별 호감에 대한 인식 | 22 | |
| | 가부장적 의식구조 요인 | 업무추진 및 행사추진의 우월성 차이 | 23 | 5 |
| | | 학급경영 및 생활지도 능력의 차이 | 24 | |
| | | 학습지도 능력의 차이 | 25 | |
| 승진 점수 관리에 대한 인식 차이 | | 26 | | |
| 행정적 능력과 지도 능력의 차이 | | 27 | | |
| 승진 제도 관련 요인 | 승진기회의 불리함 인식 | 28(1-4) | 4 | |
| | 승진규정의 불리함 인식 | 29, 30 | 12 | |
| 교육행정직 진출 촉진 방안 | 여교사의 교장(교감) 진출 저조에 대한 인식 | 31 | 1 | |
| | 여건 조성 방안(개인 의식, 단위학교 차원) | 32(1-4) | 4 | |
| | 여건 조성 방안(교육청, 교육부 차원) | 32(5-7) | 3 | |
| | 여건 조성 방안(제도 개선 차원) | 32(8-9) | 2 | |
| 계 | 문항 총수 | 32 | (53) | |

2) 설문 문항의 신뢰도

본 연구에서는 구성된 설문 자료에서 승진 저해 요인(사회적 환경·조직 문화적·가부장적 의식구조 요인과 교원승진제도 관련 요인) 및 교육행정직 진출 전망과 촉진 방안 관련 문항과 척도의 객관성을 입증하기 위해 신뢰도 검증을 실시하였다.

Cronbach의 α 계수를 이용하여 측정한 결과는 <표 III-3>에 제시된 것과 같이 승진 저해 요인 중 사회적 환경 요인 .737, 조직 문화적 요인 .568, 가부장적 의식구조 요인 .744, 교원승진제도 관련 요인 .928로 나타났으며, 교육행정직 진출 전망과 촉진 방안은 .736으로 나타났다. 전체적인 설문 문항의 신뢰도는 .863으로 신뢰도 검증에서 α 계수의 값이 0.5~0.6 이상이면 비교적 양호하고 0.7 이상이면 신뢰성이 높은 것으로 간주할 수 있다는 점을 감안하면 척도의 신뢰성이 대체로 검증되었다고 할 수 있다.

<표 III-3> 설문 문항의 신뢰도

| 구 분 | 문항수 | 평균 | 표준편차 | α | |
|--------------------|--------------|--------|-------|----------|------|
| 승진 저해 요인 | 사회적 환경요인 | 5 | 15.18 | 3.651 | .737 |
| | 조직 문화적 요인 | 5 | 16.59 | 2.781 | .568 |
| | 가부장적 의식구조 요인 | 5 | 12.79 | 3.195 | .744 |
| | 교원승진제도관련 요인 | 17 | 21.91 | 11.518 | .928 |
| 교육행정직 진출 전망과 촉진 방안 | 10 | 35.41 | 5.754 | .736 | |
| 전 체 | 42 | 101.90 | 16.26 | .863 | |

3. 자료의 처리

본 연구의 설문 자료는 SPSS 12.0 for Windows 프로그램을 이용하여 분석하였으며 통계적 분석 방법은 다음과 같다.

1. 설문 조사 자료의 객관성을 입증하기 위하여 Cronbach의 α 계수에 의한 내적 일관성 분석 기법을 실시하였다.

2. 조사대상자의 개인적 특성 및 변인별 분포를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.

3. 승진 저해 요인 중 사회적 환경·조직 문화적·가부장적 의식구조 요인에 대한 교사의 배경변인별 인지 정도를 파악하기 위해 집단별 평균분석 및 일원배치 분산분석, 성별·직위별에 따른 t-test를 실시하였다.

4. 일반적 승진 욕구 및 교원승진제도 관련 저해 요인, 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 촉진 방안에 대한 교사들의 인식을 살펴보기 위하여 χ^2 통계량을 이용한 교차분석을 실시하였다.



IV. 연구 결과 및 해석

1. 일반적 승진 욕구

1) 승진 희망에 대한 인식

교사들이 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직을 어느 정도 희망하고 있는지 알아보기 위해 χ^2 통계량을 이용한 교차분석 결과는 <표 IV-1>과 같다.

<표 IV-1> 승진 희망 여부

단위: 명(%)

| 배경변인 | | 매우 희망함 | 약간 희망함 | 그저 그렇다 | 별로 희망하지 않음 | 전혀 희망하지 않음 | 계 | χ^2 (df) |
|------------------|------------|-----------|-----------|-----------|------------------|------------------|----------|------------------|
| 성 별 | 남교사 | 21(17.8) | 50(42.4) | 29(24.6) | 13(11.0) | 5(4.2) | 118(100) | 39.263*** (4) |
| | 여교사 | 8(4.7) | 37(21.9) | 51(30.2) | 51(30.2) | 22(13.0) | 169(100) | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 2(7.7) | 8(30.8) | 12(46.2) | 4(15.4) | 0(0) | 26(100) | 20.578 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 6(4.4) | 45(33.3) | 39(28.9) | 32(23.7) | 13(9.6) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 19(16.5) | 33(28.7) | 26(22.6) | 25(21.7) | 12(10.4) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 2(18.2) | 1(9.1) | 3(27.3) | 3(27.3) | 2(18.2) | 11(100) | |
| 직 위 | 평교사 | 11(5.1) | 56(25.9) | 69(31.9) | 56(25.9) | 24(11.1) | 216(100) | 40.281*** (4) |
| | 부장교사 | 18(25.4) | 31(43.7) | 11(15.5) | 8(11.3) | 3(4.2) | 71(100) | |
| 계 | | 29(10.1) | 87(30.3) | 80(27.9) | 64(22.3) | 27(9.4) | 287(100) | |

***p<.001

전체적으로 승진을 희망한다(40.0%)는 의견이 희망하지 않는다(31.7%)는 의견보다 높게 나타나고 있으며, 여교사(26.6%)보다 남교사(60.2%)가, 평교사(40.0%)보다 부장교사(62%)가 더 많이 승진을 희망하여 성별·직위별로 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다(p<.001). 이러한 결과로 승진의욕이 있는 사람이 부장교사에 몰려 있음

을 알 수 있다.

교직경력별로는 10년 미만 38.5%, 10년~20년 미만 37.7%, 20년~30년 45.2%, 30년 이상 27.2%로 나타나고 있다. 통계적으로 유의미한 차이는 없지만 승진 가능한 경력(20년~30년 미만)에서는 승진 희망 욕구가 월등히 높았다가 30년 이상 경력에서는 현실적으로 승진이 불가능해지면서 승진 희망 욕구가 다시 감소하는 것이라고 볼 수 있다.

2) 승진 가능성에 대한 인식

승진을 희망한 교사 116명을 대상으로 교장(교감) 또는 교육전문직으로의 승진 가능성에 대한 인식의 차이를 살펴본 결과 <표 IV-2>에 제시되어 있는 것처럼 전체적으로 승진 가능성이 있다고 응답한 비율은 44.0%, 승진 가능성이 없다고 응답한 비율은 23.3%였다.

통계적으로 유의미한 차이는 없지만 여교사(33.3%)보다 남교사(50.7%)가 승진 가능성에 대하여 더 높은 자신감을 내보였고, 교직경력별로는 10년~20년 미만인 교사(31.4%)와 20년~30년 미만인 교사(51.9%)보다 10년 미만인 교사(66%)와 30년 이상인 교사(66.7%)가 승진 가능성이 높다고 응답하였으며, 직위별로 평교사(41.8%)와 부장교사(46.9%)의 승진 가능성에 대한 자신감은 비슷한 수준을 보이고 있다.

<표 IV-2> 승진 가능성에 대한 인식

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 가능성 높음 | 약간 가능성 높음 | 그저 그렇다 | 별로 가능성 없음 | 전혀 가능성 없음 | 계 | χ^2 (df) |
|---------------|-----------------|-----------------|-----------|-----------------|-----------------|----------|------------------|
| 성 남교사 | 4(5.6) | 32(45.1) | 22(31.0) | 11(15.5) | 2(2.8) | 71(100) | 4.388 (4) |
| 성 여교사 | 2(4.4) | 13(28.9) | 16(35.6) | 11(24.4) | 3(6.7) | 45(100) | |
| 교 10년 미만 | 0(0.0) | 6(66.0) | 3(30.0) | 1(10.0) | 0(0.0) | 10(100) | 13.347 (12) |
| 직 10년~20년 미만 | 1(2.0) | 15(29.4) | 18(35.3) | 13(25.5) | 4(7.8) | 51(100) | |
| 경력 20년~30년 미만 | 5(9.6) | 22(42.3) | 17(32.7) | 7(13.5) | 1(1.9) | 52(100) | |
| 경력 30년 이상 | 0(0.0) | 2(66.7) | 0(0.0) | 1(33.3) | 0(0.0) | 3(100) | |
| 직 평교사 | 3(4.5) | 25(37.3) | 23(34.3) | 12(17.9) | 4(6.0) | 67(100) | 1.570 (4) |
| 위 부장교사 | 3(6.1) | 20(40.8) | 15(30.6) | 10(20.4) | 1(2.0) | 49(100) | |
| 계 | 6(5.2) | 45(38.8) | 38(32.7) | 22(19.0) | 5(4.3) | 116(100) | |

3) 승진이나 전직을 희망하지 않는 이유에 대한 인식

교장(교감) 또는 교육전문직으로의 전직을 희망하지 않는 교사들을 대상으로 그 이유에 대해 조사(복수응답)한 결과는 <표 IV-3>에 제시되어 있다.

남교사는 ‘가르치는 일이 좋아서’ 36.1%와 ‘승진이나 전직 가능성이 없어서’ 27.8%로 응답하였고, 여교사는 ‘승진점수관리가 힘들어서’ 21.6%와 ‘가르치는 일이 좋아서’ 20.9%, ‘가정과 직장에서의 이중역할 부담’ 14.9%로 나타났으며, 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p<.01$). 이는 상당수의 여교사가 육아 및 가사 수행에 우선순위를 두다 보니 승진에 관심은 있으나 승진점수관리가 힘들어서 승진을 희망하지 않는 것으로 볼 수 있다.

<표 IV-3> 성별에 따른 승진·전직을 희망하지 않는 이유

단위 : 명(%)

| 성 별 | 좋은 관리자 모델을 보지 못해서 | 직무 수행 능력에 자신이 없어서 | 가정과 직장의 이중역할 부담 | 승진점수 관리가 힘들어서 | 준비하기에 너무 늦어서 | 가르치는 일이 좋아서 | 승진이나 전직 가능성이 없어서 | 계 | X^2 (df) |
|-----|-------------------|-------------------|-----------------|---------------|--------------|-------------|------------------|----------|-----------------|
| 남교사 | 2(5.6) | 0(0.0) | 0(0.0) | 7(19.4) | 4(11.1) | 13(36.1) | 10(27.8) | 36(100) | 17.253** (6) |
| 여교사 | 14(10.4) | 11(7.5) | 24(16.4) | 29(21.6) | 11(7.5) | 28(20.9) | 17(12.7) | 134(100) | |
| 계 | 16(9.4) | 11(6.5) | 24(14.1) | 36(21.2) | 15(8.8) | 41(24.1) | 27(15.9) | 170(100) | |

** $p<.01$

2. 중등학교 여교사의 승진 저해 요인

1) 일반적 승진 저해 요인에 대한 인식

일반적 승진 저해 요인(사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인)에 대한 집단별 평균분석을 실시한 결과 교사가 인식하는 변수의 평균은 <표 IV-4>에 제시된 것과 같이 사회적 환경 요인 3.04, 조직 문화적 요인 3.32, 가부장적 의식구조 요인 2.56으로 나타나고 있다.

<표 IV-4 > 각 요인에 관한 인지정도

| 요인 | 평균 | 표준편차 |
|--------------|------|------|
| 사회적 환경 요인 | 3.04 | .730 |
| 조직 문화적 요인 | 3.32 | .556 |
| 가부장적 의식구조 요인 | 2.56 | .639 |

가부장적 의식구조 요인이 어느 정도 해소되었음에도 불구하고 가장 많이 인식되고 있는 조직 문화적 요인은 설문지의 문항과 비교해보면 업무추진, 보직교사 임용, 조직 환경 형성, 상위행정기관과의 관계, 행정가들의 호감도 등에서 아직도 학교 조직 내부에 여교사에 대한 편견이 존재하고 있음을 보여주고 있다. 이것은 현재 관리직에 있는 대부분의 교사들이 남성 위주로 구성되어 있기 때문에 나타나는 결과일 수도 있을 것이다.

(1) 성별에 따른 요인별 지각정도

일반적 승진 저해 요인에 대한 남·여교사간 인식의 차이를 알아보기 위해 t-test를 실시한 결과는 <표 IV-5>에 제시되어 있다. 사회적 환경 요인과 조직 문화적 요인에서는 남교사와 여교사 모두 비슷한 지각을 하고 있으나 가부장적 의식구조 요인에서는 남교사와 여교사가 서로 다르게 지각하고 있는 것으로 나타났다. 가부장적 의식구조 요인에 대한 남·여교사의 인식 조사 결과 두 집단 모두 업무수행, 학습지도, 학급경영 능력 등에 있어서 여교사가 남교사보다 열등하지 않다고 인식하고 있으나 상대적으로 남교사가 여교사보다 부정적인 인식을 하고 있는 것으로 나타났으며, 이는 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p < .001$).

<표 IV-5> 성별에 따른 요인별 지각정도

| 요인 | 성별 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | t |
|--------------|-----|-----|------|------|----------|
| 사회적 환경 요인 | 남교사 | 118 | 2.99 | .677 | -.967 |
| | 여교사 | 169 | 3.07 | .766 | |
| 조직 문화적 요인 | 남교사 | 118 | 3.27 | .590 | -1.204 |
| | 여교사 | 169 | 3.35 | .530 | |
| 가부장적 의식구조 요인 | 남교사 | 118 | 2.89 | .675 | 7.795*** |
| | 여교사 | 169 | 2.33 | .495 | |

*** $p < .001$

(2) 연령에 따른 요인별 지각정도

일반적 승진 저해 요인에 대한 연령별 지각정도는 <표 IV-6>에 제시되어 있다. 사회적 환경 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 40대 이상의 교사들이 여교사가 불리하다고 인식하고 있는데 이것은 과거의 환경적 요인과 현재 환경의 변화에 대한 시각차를 보이는 것으로 판단된다.

조직 문화적 요인에서는 전 연령층의 교사들이 업무추진, 보직교사 임용, 조직 환경 형성, 상위행정기관과의 관계, 행정가들의 호감도 등에서 여교사에게 불리한 인식을 하고 있으며, 특히 40대와 50대의 시각이 더 부정적이다.

또한, 가부장적 의식구조 요인에서는 전 연령층의 교사들이 업무수행, 학습지도, 학급경영 능력 등에 있어서 여교사가 남교사보다 열등하지 않다고 인식하고 있으나 사후검증 결과 30대에 비하여 50대의 인식이 부정적으로 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p < .05$).

<표 IV-6> 연령에 따른 요인별 지각정도

| 요인 | 연령 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | f | Scheffé |
|--------------------|-----|-----|------|------|--------|---------|
| 사회적 환경요인 | 30대 | 39 | 2.89 | .855 | .604 | |
| | 40대 | 189 | 3.06 | .697 | | |
| | 50대 | 56 | 3.08 | .759 | | |
| | 60대 | 3 | 3.07 | .611 | | |
| | 전체 | 287 | 3.04 | .730 | | |
| 조직 문화적 요인 | 30대 | 39 | 3.24 | .591 | .458 | |
| | 40대 | 189 | 3.33 | .507 | | |
| | 50대 | 56 | 3.33 | .679 | | |
| | 60대 | 3 | 3.13 | .757 | | |
| | 전체 | 287 | 3.31 | .556 | | |
| 가부장적 의식구조 요인 | 30대 | 39 | 2.38 | .611 | 2.900* | 50대>30대 |
| | 40대 | 189 | 2.54 | .596 | | |
| | 50대 | 56 | 2.76 | .764 | | |
| | 60대 | 3 | 2.53 | .416 | | |
| | 전체 | 287 | 2.56 | .639 | | |

* $p < .05$

(3) 교직경력에 따른 요인별 지각정도

일반적 승진 저해 요인에 대한 교직경력별 지각정도는 <표 IV-7>에 제시되어 있다. 사회적 환경 요인에서는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 교직경력 10년 이상의 교사들이 여교사가 비교적 불이익을 받고 있다는 인식을 하고 있으며, 조직 문화적 요인에서는 공통적으로 여교사에게 불리한 시각을 가지고 있는 것으로 나타났다. 가부장적 의식구조 요인에서는 공통적으로 여교사가 남교사에 비하여 열등하지 않다고 인식하고 있으나 교직경력이 길수록 여교사의 업무수행, 학습지도, 학급경영 능력에 대한 부정적인 인식이 상대적으로 높게 나타났으며 통계적으로 유의미한 차이는 없다.

<표 IV-7> 교직경력에 따른 요인별 지각정도

| | 교직경력 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | f |
|--------------------|------------|-----|------|------|-------|
| 사회적 환경 요인 | 10년 미만 | 26 | 2.75 | .678 | 1.606 |
| | 10년~20년 미만 | 135 | 3.09 | .753 | |
| | 20년~30년 미만 | 115 | 3.05 | .701 | |
| | 30년 이상 | 11 | 3.00 | .810 | |
| | 전 체 | 287 | 3.04 | .730 | |
| 조직 문화적 요인 | 10년 미만 | 26 | 3.10 | .549 | 1.681 |
| | 10년~20년 미만 | 135 | 3.32 | .498 | |
| | 20년~30년 미만 | 115 | 3.36 | .604 | |
| | 30년 이상 | 11 | 3.42 | .672 | |
| | 전 체 | 287 | 3.31 | .556 | |
| 가부장적 의식구조 요인 | 10년 미만 | 26 | 2.39 | .631 | 2.035 |
| | 10년~20년 미만 | 135 | 2.54 | .596 | |
| | 20년~30년 미만 | 115 | 2.58 | .652 | |
| | 30년 이상 | 11 | 2.95 | .877 | |
| | 전 체 | 287 | 2.56 | .639 | |

(4) 현재 직위에 따른 요인별 지각정도

일반적 승진 저해 요인에 대한 직위별 지각정도를 알아보기 위해 t-test를 실시한 결과는 <표 IV-8>에 제시되어 있다. 사회적 환경 요인에서는 평교사와 부장교사 모두 여교사가 남교사에 비해 비교적 불이익을 받고 있다는 인식을 하고 있으며 조직

문화적 요인에서도 평교사와 부장교사 모두 여성이 학교 조직에서 편견적인 불이익을 받고 있다고 인식하고 있다. 또한 가부장적 의식구조 요인에서는 여교사의 업무수행, 학습지도, 학급경영 능력에 대한 부정적인 인식이 많이 해소된 듯 보이나 상대적으로 부장교사의 시각이 평교사보다 부정적임을 알 수 있으며 이는 $p<.05$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이가 있다.

<표 IV-8> 현 직위에 따른 요인별 지각정도

| 요인 | 직위 | 사례수 | 평균 | 표준편차 | t |
|--------------|------|-----|------|------|---------|
| 사회적 환경 요인 | 평교사 | 216 | 3.04 | .741 | .191 |
| | 부장교사 | 71 | 3.02 | .702 | |
| 조직 문화적 요인 | 평교사 | 216 | 3.31 | .529 | -.439 |
| | 부장교사 | 71 | 3.34 | .636 | |
| 가부장적 의식구조 요인 | 평교사 | 216 | 2.50 | .611 | -2.533* |
| | 부장교사 | 71 | 2.72 | .696 | |

* $p<.05$

2) 교원승진제도 관련 저해 요인에 대한 인식

(1) 승진·전직 기회 불리함 여부에 대한 인식

승진이나 전직 기회를 갖는데 있어서 여교사가 남교사에 비하여 어느 정도 불리한가에 대한 교사들의 인식은 <표 IV-9>, <표 IV-10>, <표 IV-11>, <표 IV-12>에 제시되어 있다.

첫째, 평교사에서 부장교사로 승진하는 기회에 있어 여교사가 남교사보다 불리하다고 보느냐는 질문에 대한 응답 결과는 <표 IV-9>에 제시되어 있다.

성별로는 남교사의 경우 불리하다는 응답이 29.6%에 불과하였으나 여교사의 경우는 58.6%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p<.001$). 교직경력별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 20년~30년 미만인 교사의 57%와 10년~20년 미만인 교사의 48.9%가 불리하다고 응답하였으며, 직위별로는 부장교사의 경우 불리하다는 응답이 36.7%에 불과했으나 평교사의 경우는 50.0%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 인식차가 있었다($p<.01$)

<표 IV-9> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사 → 부장교사)

단위: 명(%)

| 내용 | 배경변인 | 전혀 불리하지 않다 | 별로 불리하지 않다 | 그저 그렇다 | 약간 불리하다 | 매우 불리하다 | 계 | X ² (df) |
|---------------------|--------------|------------|------------|----------|-----------|----------|----------|---------------------|
| | 성 남교사 | 22(18.6) | 39(33.1) | 22(18.5) | 32(27.1) | 3(2.5) | 118(100) | 36.727*** (4) |
| | 별 여교사 | 9(5.3) | 26(15.4) | 35(20.7) | 75(44.4) | 24(14.2) | 169(100) | |
| 교사 → 부장 교사 | 교 10년 미만 | 2(7.7) | 7(26.9) | 8(30.8) | 7(26.9) | 2(7.7) | 26(100) | 15.063 (12) |
| | 직 10년~20년 미만 | 12(8.9) | 25(18.5) | 32(23.7) | 56(41.5) | 10(7.4) | 135(100) | |
| | 경 20년~30년 미만 | 16(13.6) | 28(24.3) | 17(14.8) | 40(34.8) | 14(12.2) | 115(100) | |
| | 력 30년 이상 | 1(9.1) | 5(45.5) | 0(0.0) | 4(36.4) | 1(9.1) | 11(100) | |
| 교사 | 직 평교사 | 15(6.9) | 44(20.4) | 49(22.7) | 87(40.3) | 21(9.7) | 216(100) | 17.125** (4) |
| | 위 부장교사 | 15(21.1) | 21(29.6) | 9(12.7) | 20(28.2) | 6(8.5) | 71(100) | |
| | 계 | 31(10.8) | 65(22.6) | 57(19.9) | 107(37.3) | 27(9.4) | 287(100) | |

***p<.001 **p<.01

둘째, 교사에서 교감으로 승진하는 기회에 있어 여교사가 남교사보다 불리하다고 보느냐는 질문에 대한 응답 결과는 <표 IV-10>에 제시되어 있다.

<표 IV-10> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사 → 교감)

단위: 명(%)

| 내용 | 배경변인 | 전혀 불리하지 않다 | 별로 불리하지 않다 | 그저 그렇다 | 약간 불리하다 | 매우 불리하다 | 계 | X ² (df) |
|---------------|--------------|------------|------------|----------|-----------|----------|----------|---------------------|
| | 성 남교사 | 26(22.0) | 29(24.6) | 31(26.3) | 27(22.9) | 5(4.2) | 118(100) | 59.231*** (4) |
| | 별 여교사 | 4(2.4) | 19(11.2) | 33(19.5) | 74(43.8) | 39(23.1) | 169(100) | |
| 교사 → 교감 | 교 10년 미만 | 2(7.7) | 3(11.5) | 10(38.5) | 9(34.6) | 2(7.7) | 26(100) | 12.431 (12) |
| | 직 10년~20년 미만 | 12(8.9) | 18(13.3) | 34(25.2) | 51(37.8) | 20(14.8) | 135(100) | |
| | 경 20년~30년 미만 | 15(13.0) | 24(20.9) | 18(15.7) | 38(33.0) | 20(17.4) | 115(100) | |
| | 력 30년 이상 | 1(9.1) | 3(27.3) | 2(18.2) | 3(27.3) | 2(18.2) | 11(100) | |
| 교사 | 직 평교사 | 12(5.6) | 29(13.4) | 54(25.0) | 88(40.7) | 33(15.3) | 216(100) | 36.212*** (4) |
| | 위 부장교사 | 18(2.4) | 19(26.8) | 10(14.1) | 13(18.3) | 11(15.5) | 71(100) | |
| | 계 | 30(10.5) | 48(16.7) | 64(22.3) | 101(35.2) | 44(15.3) | 287(100) | |

***p<.001

성별로는 남교사의 경우 불리하다는 응답이 27.1%에 불과하였으나 여교사의 경우는 64.9%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(p<.001). 교직

경력별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 10년~20년 미만인 교사의 52.6%와 20년~30년 미만인 교사의 50.4%가 불리하다고 응답하였으며, 직위별로는 부장교사의 경우 불리하다는 응답이 33.8%에 불과했으나 평교사의 경우는 56.0%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 집단간 인식차가 있었다($p < .001$).

셋째, 교감에서 교장으로 승진하는 기회에 있어 여교사가 남교사보다 불리하다고 보느냐는 질문에 대한 응답 결과는 <표 IV-11>에 제시되어 있다.

<표 IV-11> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교감 → 교장)

단위: 명(%)

| 내용 | 배경변인 | 전혀 불리하지 않다 | 별로 불리하지 않다 | 그저 그렇다 | 약간 불리하다 | 매우 불리하다 | 계 | χ^2 (df) |
|---------|------------|------------|------------|----------|----------|----------|----------|------------------|
| 성별 | 남교사 | 32(27.1) | 29(24.6) | 34(28.8) | 20(16.9) | 3(2.5) | 118(100) | 58.297*** (4) |
| | 여교사 | 4(2.4) | 32(18.9) | 43(25.4) | 58(34.3) | 32(18.9) | 169(100) | |
| 교감 → 교장 | 10년 미만 | 1(3.8) | 4(15.4) | 10(38.5) | 6(23.2) | 5(19.2) | 26(100) | 2.095 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 14(10.4) | 26(19.3) | 39(28.9) | 37(27.4) | 19(14.1) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 19(16.5) | 27(23.5) | 27(23.5) | 32(27.8) | 10(8.7) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 2(18.2) | 4(36.4) | 1(9.1) | 3(27.3) | 1(9.1) | 11(100) | |
| 직위 | 평교사 | 13(6.0) | 45(20.8) | 63(29.2) | 66(30.6) | 29(13.4) | 216(100) | 36.237*** (4) |
| | 부장교사 | 23(32.4) | 16(22.5) | 14(19.7) | 12(16.9) | 6(8.5) | 71(100) | |
| | 계 | 36(12.5) | 61(21.3) | 77(26.8) | 78(27.2) | 35(12.2) | 287(100) | |

*** $p < .001$

성별로는 남교사의 경우 불리하다는 응답이 19.4%에 불과하였으나 여교사의 경우는 53.2%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p < .001$). 교직 경력별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 10년~20년 미만인 교사의 41.5%와 10년 미만인 교사의 41.4%가 불리하다고 응답하였으며, 직위별로는 부장교사의 경우 불리하다는 응답이 25.4%에 불과했으나 평교사의 경우는 44.0%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 집단간 인식차가 있었다($p < .001$).

넷째, 평교사에서 교육전문직으로 전직하는 기회에 있어 여교사가 남교사보다 불리하다고 보느냐는 질문에 대한 응답은 <표 IV-12>에 제시되어 있다.

<표 IV-12> 승진·전직 기회의 불리함 여부(교사 → 교육전문직)

단위: 명(%)

| 내용 | 배경변인 | 전혀 불리하지 않다 | 별로 불리하지 않다 | 그저 그렇다 | 약간 불리하다 | 매우 불리하다 | 계 | χ^2 (df) |
|--------------------------|------------|------------|------------|----------|----------|----------|-----------|----------------|
| | 성별 | | | | | | | |
| | 남교사 | 23(19.5) | 32(27.1) | 37(31.4) | 22(18.6) | 4(3.4) | 118(100) | 49.609*** |
| | 여교사 | 5(3.0) | 21(12.4) | 46(27.2) | 69(40.8) | 28(16.6) | 169(100) | (4) |
| 교사 → 교육 전문 직 | 교직 경력 | | | | | | | |
| | 10년 미만 | 1(3.8) | 6(23.1) | 9(34.6) | 8(30.8) | 2(7.7) | 26(100) | 17.464 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 12(8.9) | 17(12.6) | 49(36.3) | 39(28.9) | 18(13.3) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 13(11.3) | 29(25.2) | 23(20.0) | 40(34.8) | 10(8.7) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 2(18.2) | 1(9.1) | 2(18.2) | 4(36.4) | 2(18.2) | 11(100) | |
| 직위 | | | | | | | | |
| 평교사 | 13(6.0) | 33(15.3) | 68(31.5) | 76(35.2) | 26(12.0) | 216(100) | 23.239*** | |
| 부장교사 | 15(21.1) | 20(28.2) | 15(21.1) | 15(21.1) | 6(8.5) | 71(100) | (4) | |
| | 계 | 28(9.8) | 53(18.5) | 83(28.9) | 91(31.7) | 32(11.1) | 297(100) | |

***p<.001

성별로는 남교사의 경우 불리하다는 응답이 22.0%에 불과하였으나 여교사의 경우는 57.4%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(p<.001). 교직 경력별로는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 30년 이상인 교사의 54.6%와 20년~30년 미만인 교사의 43.5%가 불리하다고 응답하였으며, 직위별로는 부장교사의 경우 불리하다는 응답이 29.6%에 불과했으나 평교사의 경우는 47.2%가 불리하다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이가 있었다(p<.001)

위의 결과를 종합해 볼 때 여교사의 승진이나 전직 기회의 불리함 인식에서는 대체적으로 남교사와 부장교사의 경우는 불리하지 않다고 여기고, 여교사와 평교사인 경우는 불리하다고 응답하여 성별·직위별로 통계적으로 유의미한 집단간 인식차가 있음을 알 수 있었다.

(2) 승진규정상 여교사의 불리함 여부에 대한 인식

교육공무원 승진규정은 남녀 모두에게 동일하게 적용되고 있으나, 구조적으로는 여교사가 극복하기 어려운 규정이 존재하여 상위직 진출에 상당한 역제의 역할을 하였다고 볼 수 있다. 교육공무원 승진규정과 관련하여 여교사의 불리함 여부에 대

한 인식 조사 결과는 <표 IV-13>에 제시된 것과 같이 전체적으로는 ‘불리한 점이 있다’ 47.4%, ‘불리한 점이 없다’ 52.6%로 나타났다. 성별로는 남교사는 25.4%만이 불리한 점이 있다고 응답한 반면, 여교사는 65.7%가 불리한 점이 있다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이를 나타내고 있다(p<.001). 교직경력별로는 10년 미만인 교사와 30년 이상인 교사의 경우는 ‘불리하지 않다’는 응답이 많은 반면, 10년~20년 미만인 교사와 20년~30년 미만인 교사는 비슷한 수준으로 응답하였고, 직위별로는 부장교사의 39.4%와 평교사의 50.0%가 불리한 점이 있다고 응답하였으며 통계적으로는 유의미한 차이를 찾을 수 없다.

<표 IV-13> 승진규정상 불리한 점 존재 여부

단위: 명(%)

| 배경변인 | 불리한 점이 있다 | 불리한 점이 없다 | 계 | χ^2 (df) | |
|------------------|------------|-----------|-----------|------------------|------------------|
| 성별 | 남교사 | 30(25.4) | 88(74.6) | 118(100) | 38.771*** (1) |
| | 여교사 | 106(62.7) | 63(37.3) | | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 7(26.9) | 19(73.1) | 26(100) | 5.733 (3) |
| | 10년~20년 미만 | 66(48.9) | 69(51.1) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 59(51.3) | 56(48.7) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 4(36.4) | 7(63.6) | 11(100) | |
| 직위 | 평교사 | 108(50.0) | 108(50.0) | 216(100) | 2.392 (4) |
| | 부장교사 | 28(39.4) | 43(60.6) | 71(100) | |
| 계 | 136(47.4) | 151(52.6) | 287(100) | | |

***p<.001

다음의 <표 IV-14>는 여교사의 승진에 불리하다고 생각되는 요인들을 조사(복수 응답)하여 분석한 결과이다.

<표 IV-14>에 제시되어 있는 것과 같이 교육공무원 승진규정과 관련하여 여교사에게 불리한 점으로 가장 많이 지적된 것은 교사의 성별에 관계없이 도서·벽지점수 취득(21.4%), 상위 근평점수 취득(18.6%), 부장교사 승진(17.1%) 순으로 나타났다. 그 밖의 불리한 점은 승진에 필요한 각종 연수기회 취득(14.8%), 농어촌 교육진

홍점수 취득(14.0%), 각종 연구점수 취득(14.0%) 등으로 나타났다.

<표 IV-14> 여교사의 승진에 불리하다고 생각되는 요인

단위: 명(%)

| 배경변인 | | 상위근평 점수취득 | 도서벽지 점수취득 | 농어촌 교육진흥 점수취득 | 승진에 필요한 연수기회 취득 | 각종 연구점수 취득 | 부장교사 승진 | 계 | χ^2 (df) |
|--------|-----|--------------|--------------|---------------------|--------------------------|------------------|------------|----------|------------------|
| 성 별 | 남교사 | 24(18.6) | 26(20.2) | 18(14.0) | 19(14.7) | 18(14.0) | 24(18.6) | 129(100) | .161 (5) |
| | 여교사 | 89(18.6) | 104(21.7) | 67(14.0) | 71(14.8) | 67(14.0) | 81(16.9) | 479(100) | |
| | 계 | 113(18.6) | 130(21.4) | 85(14.0) | 90(14.8) | 85(14.0) | 104(17.1) | 607(100) | |

(3) 여교사가 불리한 원인에 대한 인식

여교사의 승진 및 전직에 있어서 비슷한 경력의 남교사에 비하여 불리한 항목(상위 근평점수 취득, 도서·벽지점수 취득, 농어촌 교육진흥 점수의 취득, 승진에 필요한 연수기회의 취득, 각종 연구점수 취득, 부장교사 승진)에 대하여 그 원인을 알아보는 조사에서 교사들의 인식을 배경변인별로 분석한 결과는 다음의 <표 IV-15>, <표 IV-16>, <표 IV-17>에 제시되어 있다.

전체적으로 남성 우대풍토를 불리함의 원인으로 응답한 비율은 상위 근평점수 취득에서 73.9%, 부장교사 승진에서 81.7%로 높게 나타나고 있으며, 여교사의 이중역할에 불리함의 원인이 있는 것으로 응답한 비율은 도서벽지점수 취득 89.2%, 승진에 필요한 연수기회의 취득 71.1%에 이어 농어촌 교육진흥점수 취득과 각종 연구점수 취득에서 각각 69.4%로 나타났다. 그러나 여교사 개인의 능력이나 자질 부족에 우선적인 원인을 두는 응답은 극소수였다.

전반적으로 여교사의 불리한 원인에 대한 교사들의 인식은 대체로 유사하게 나타났으나 성별에서는 남성 우대풍토를 원인으로 응답한 비율이 상위 근평점수의 취득에서 남교사 41.7%, 여교사 82.8%로 나타났으며 여교사의 이중역할에 불리함이 있는 것으로 응답한 비율이 남교사 66.7%, 여교사 86.3%로 나타나 각각 통계적으로 남·여교사간의 유의미한 차이를 보이고 있다($p < .001$, $p < .01$).

교직경력별로는 <표 IV-16>에 제시되어 있는 것과 같이 농어촌 교육진흥점수의

취득에서 경력의 장단에 따라 유의미한 차이를 보이고 있으며($p<.05$), 직위별로는 <표 IV-17>에 제시되어 있는 것과 같이 어떠한 항목에서도 유의미한 차이가 없다.

<표 IV-15> 성별에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식

단위: 명(%)

| 항 목 | 성 별 | 개인능력 자질부족 | 여교사의 이중역할 | 남교사 우대풍토 | 계 | χ^2 (df) |
|--------------------------|-----|--------------|--------------|-------------|----------|------------------------------|
| 상위근평 점수취득 | 남교사 | 2(8.3) | 12(50.0) | 10(41.7) | 24(100) | 17.125 ^{***} (2) |
| | 여교사 | 1(1.1) | 14(16.1) | 72(82.8) | 87(100) | |
| | 계 | 3(2.7) | 26(23.4) | 82(73.9) | 111(100) | |
| 도서벽지 점수취득 | 남교사 | 0(0.0) | 25(96.2) | 1(3.8) | 26(100) | 1.621 (1) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 91(87.5) | 13(12.5) | 104(100) | |
| | 계 | 0(0.0) | 116(89.2) | 14(10.8) | 130(100) | |
| 농어촌 교육진흥 점수취득 | 남교사 | 1(5.6) | 13(72.2) | 4(22.2) | 18(100) | .179 (2) |
| | 여교사 | 3(4.5) | 46(68.7) | 18(26.9) | 67(100) | |
| | 계 | 4(4.7) | 59(69.4) | 22(25.9) | 85(100) | |
| 승진에 필요한 연수기회 취득 | 남교사 | 2(10.5) | 15(78.9) | 2(10.5) | 19(100) | 2.972 (2) |
| | 여교사 | 3(4.2) | 49(69.0) | 19(26.8) | 71(100) | |
| | 계 | 5(5.6) | 64(71.1) | 21(23.3) | 90(100) | |
| 각종연구 점수취득 | 남교사 | 4(22.2) | 14(77.8) | 0(0.0) | 18(100) | 5.780 (2) |
| | 여교사 | 7(10.4) | 45(67.2) | 15(22.4) | 67(100) | |
| | 계 | 11(12.9) | 59(69.4) | 15(17.6) | 85(100) | |
| 부장교사 승진 | 남교사 | 4(16.7) | 4(16.7) | 16(66.7) | 24(100) | 14.308 ^{**} (2) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 11(13.8) | 69(86.3) | 80(100) | |
| | 계 | 4(3.8) | 15(14.4) | 85(81.7) | 104(100) | |

*** $p<.001$ ** $p<.01$

<표 IV-16> 교직경력에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식

단위: 명(%)

| 항 목 | 교직경력 | 개인능력 자질부족 | 여교사의 이중역할 | 남교사 우대풍토 | 계 | χ^2 (df) |
|--------------------------|------------|--------------|--------------|-------------|----------|------------------|
| 상위근평 점수취득 | 10년 미만 | 0(0.0) | 1(33.3) | 2(66.7) | 3(100) | 7.247 (6) |
| | 10년~20년 미만 | 1(1.8) | 11(19.6) | 44(78.6) | 56(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 2(4.2) | 11(22.9) | 35(72.9) | 48(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 3(75.3) | 1(25.0) | 4(100) | |
| | 계 | 3(2.7) | 26(23.4) | 82(73.9) | 111(100) | |
| 도서벽지 점수취득 | 10년 미만 | 0(0.0) | 6(100.0) | 0(0.0) | 6(100.0) | 1.196 (3) |
| | 10년~20년 미만 | 0(0.0) | 56(88.9) | 7(11.1) | 63(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 0(0.0) | 51(87.9) | 7(12.1) | 58(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 3(100) | 0(0.0) | 3(100) | |
| | 계 | 0(0.0) | 116(89.2) | 14(10.8) | 130(100) | |
| 농어촌 교육진흥 점수취득 | 10년 미만 | 0(0.0) | 0(0.0) | 2(100) | 2(100) | 16.574* (6) |
| | 10년~20년 미만 | 1(2.4) | 30(71.4) | 11(26.2) | 42(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 2(5.3) | 29(76.3) | 7(18.4) | 38(100) | |
| | 30년 이상 | 1(33.3) | 0(0.0) | 2(66.7) | 3(100) | |
| | 계 | 4(4.7) | 59(69.4) | 22(25.9) | 85(100) | |
| 승진에 필요한 연수기회 취득 | 10년 미만 | 0(0.0) | 3(100) | 0(0.0) | 3(100) | 2.633 (6) |
| | 10년~20년 미만 | 2(4.5) | 33(75.0) | 9(20.5) | 44(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 3(7.5) | 26(65.0) | 11(27.5) | 40(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 2(66.7) | 1(33.3) | 3(100) | |
| | 계 | 5(5.6) | 64(71.1) | 21(23.3) | 90(100) | |
| 각종연구 점수취득 | 10년 미만 | 0(0.0) | 1(50.0) | 1(50.0) | 2(100) | 3.018 (6) |
| | 10년~20년 미만 | 6(14.0) | 30(69.8) | 7(16.3) | 43(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 5(13.5) | 25(67.6) | 7(18.9) | 37(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 3(100) | 0(0.0) | 3(100) | |
| | 계 | 11(12.9) | 59(69.4) | 15(17.6) | 85(100) | |
| 부장교사 승진 | 10년 미만 | 0(0.0) | 1(33.3) | 2(66.7) | 3(100) | 12.277 (6) |
| | 10년~20년 미만 | 1(1.9) | 8(15.1) | 44(83.0) | 53(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 2(4.5) | 4(9.1) | 38(86.4) | 44(100) | |
| | 30년 이상 | 1(25.0) | 2(50.0) | 1(25.0) | 4(100) | |
| | 계 | 4(3.8) | 15(14.4) | 85(81.7) | 104(100) | |

*p<.05

<표 IV-17> 현 직위에 따른 여교사의 불리한 원인에 대한 인식

단위: 명(%)

| 항 목 | 직 위 | 개인능력 자질부족 | 여교사의 이중역할 | 남교사 우대풍토 | 계 | χ^2 (df) |
|--------------------------|------|--------------|--------------|-------------|----------|------------------|
| 상위근평 점수취득 | 평교사 | 2(2.3) | 18(20.5) | 68(77.3) | 88(100) | 2.553 (2) |
| | 부장교사 | 1(4.3) | 8(34.8) | 14(60.9) | 23(100) | |
| | 계 | 3(2.7) | 26(23.4) | 82(73.9) | 111(100) | |
| 도서벽지 점수취득 | 평교사 | 0(0.0) | 92(89.3) | 11(10.7) | 103(100) | .004 (1) |
| | 부장교사 | 0(0.0) | 24(88.9) | 3(11.1) | 27(100) | |
| | 계 | 0(0.0) | 116(89.2) | 14(10.8) | 130(100) | |
| 농어촌 교육진흥 점수취득 | 평교사 | 3(4.5) | 47(70.1) | 17(25.4) | 67(100) | .092 (2) |
| | 부장교사 | 1(5.6) | 12(66.7) | 5(27.8) | 18(100) | |
| | 계 | 4(4.7) | 59(69.4) | 22(25.9) | 85(100) | |
| 승진에 필요한 연수기회 취득 | 평교사 | 5(7.0) | 51(71.8) | 15(21.1) | 71(100) | 2.064 (2) |
| | 부장교사 | 0(0.0) | 13(68.4) | 6(31.6) | 19(100) | |
| | 계 | 5(5.6) | 64(71.1) | 21(23.3) | 90(100) | |
| 각종연구 점수취득 | 평교사 | 11(16.4) | 44(65.7) | 12(17.9) | 67(100) | 3.605 (2) |
| | 부장교사 | 0(0.0) | 15(83.3) | 3(16.7) | 18(100) | |
| | 계 | 11(12.9) | 59(69.4) | 15(17.6) | 85(100) | |
| 부장교사 승진 | 평교사 | 3(3.6) | 10(11.9) | 71(84.5) | 84(100) | 2.423 (2) |
| | 부장교사 | 1(5.0) | 5(25.0) | 14(70.0) | 84(100) | |
| | 계 | 4(3.8) | 15(14.4) | 85(81.7) | 104(100) | |

3. 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 촉진 방안

1) 여성행정가 저조현상에 대한 인식

제주도내 중등학교의 여교원 비율에 비하여 여교장 및 교감 비율이 현저히 낮은

현상에 대한 교사들의 반응은 다음 <표 IV-18>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 볼 때 문제가 되지 않는다고 응답한 비율이 21.6%인 반면, 심각한 편이라고 응답한 비율은 56.1%로 높게 나타났다.

성별에 따라 살펴보면, 남교사는 심각하다는 응답이 31.4%, 문제가 되지 않는다고 응답한 비율이 39.9%로 비교적 그 심각성을 부인하고 있는 반면, 여교사는 73.3%가 심각한 편이라고 응답하여 남·여교사간의 유의미한 차이를 보였다(p<.001).

교직경력별로는 심각한 편이라고 응답한 비율이 10년 미만 77.2%, 10년~20년 미만 57.0%, 20년~30년 미만 50.5%, 30년 이상 54.6%로 나타나 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보이고 있었다(p<.05).

또한, 직위별로도 평교사는 60.6%가 심각하다는 반응을 보인 반면 부장교사는 42.3%가 심각한 문제라고 응답하고, 38.0%가 문제가 되지 않는다고 인식하고 있는 것으로 나타났다(p<.01).

결과적으로 모든 배경변인에서 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보이고 있는 하지만 제주도내 중등학교의 여성행정이 저조 현상에 대해 비교적 심각하게 생각하고 있음을 알 수 있었다.

<표 IV-18> 여성행정이 저조 현상의 심각성

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 심각한 문제이다 | 다소 심각한 문제이다 | 그저 그렇다 | 별로 문제되지 않는다 | 전혀 문제되지 않는다 | 계 | X ² (df) |
|------|-------------|-------------|-----------|-------------|-------------|----------|---------------------|
| 성별 | 남교사 | 10(8.5) | 27(22.9) | 34(28.0) | 33(28.0) | 14(11.9) | 56.790*** (4) |
| | 여교사 | 33(19.5) | 91(53.8) | 31(17.8) | 13(7.7) | 2(2.2) | |
| 교직경력 | 10년 미만 | 5(19.5) | 15(57.7) | 1(3.8) | 5(19.2) | 0(0.0) | 22.019* (12) |
| | 10년~20년 미만 | 18(13.3) | 59(43.7) | 36(26.7) | 18(13.3) | 4(3.0) | |
| | 20년~30년 미만 | 18(15.7) | 40(34.8) | 26(22.6) | 19(16.5) | 12(10.4) | |
| | 30년 이상 | 2(18.2) | 4(36.4) | 1(9.1) | 4(36.4) | 0(0.0) | |
| 직위 | 평교사 | 35(16.2) | 96(44.4) | 50(23.1) | 29(13.4) | 6(2.8) | 19.447** (4) |
| | 부장교사 | 8(11.3) | 22(31.0) | 14(19.7) | 17(23.9) | 10(14.1) | |
| 계 | | 43(15.0) | 118(41.1) | 64(22.3) | 46(16.0) | 16(5.6) | 287(100) |

***p<.001 **p<.01 *p<.05

2) 교육행정직 진출 촉진 방안에 대한 인식

(1) 여교사의 의식증진 교육 및 능동적 노력 필요

교장(교감) 및 교육전문직 진출 여건을 조성하기 위해서 여교사의 의식증진 교육 및 능동적 노력이 필요하다는 의견에 대한 교사들의 반응은 <표 IV-19>에 제시되어 있는 것과 같다.

전체적으로 81.9%가 찬성한다고 응답하고 2.0%만이 반대한다고 응답하여 절대 다수의 교사들이 여교사의 의식증진 교육과 함께 여교사 자신의 능동적 노력을 요구하고 있었다.

이는 $p < .01$ 범위 내에서 남·여교사간 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있는데, 여교사(찬성 88.2%, 반대 0.0%)가 남교사(찬성 72.9%, 반대 5.0%)보다 그 필요성을 더 절감하고 있는 것으로 나타났으며, 교직경력별·직위별로는 유의미한 차이가 없었다.

기혼인 여교사의 경우 가정과 교직의 이중역할 수행이 어느 정도 안정된 이후 자기 계발에 대한 동기가 시작되므로 남교사들에 비해 출발점이 늦게 되는 경향이 있다. 따라서 여교사에 대한 연수 강화를 통하여 직업의식을 고취하고 꾸준한 자기계발을 강조해야 할 것으로 보인다.

<표 IV-19> 여교사의 의식증진 교육 및 능동적 노력 방안

단위: 명(%)

| 배경변인 | | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------------------|------------|--------|--------|----------|-----------|----------|----------|------------------|
| 성 별 | 남교사 | 1(0.8) | 5(4.2) | 26(22.0) | 48(40.7) | 38(32.2) | 118(100) | 16.720** (4) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 0(0.0) | 20(11.8) | 96(56.8) | 53(31.4) | 169(100) | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 0(0.0) | 2(7.7) | 2(7.7) | 16(61.5) | 6(23.1) | 26(100) | 17.176 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 0(0.0) | 1(0.7) | 25(18.5) | 68(50.4) | 41(30.4) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 1(0.9) | 1(0.9) | 20(17.4) | 55(47.8) | 38(33.0) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 1(9.1) | 0(0.0) | 5(45.5) | 5(45.5) | 11(100) | |
| 직 위 | 평교사 | 1(0.5) | 3(1.4) | 40(18.5) | 110(50.9) | 62(28.7) | 216(100) | 5.462 (4) |
| | 부장교사 | 0(0.0) | 2(2.8) | 7(9.9) | 34(47.9) | 28(39.4) | 71(100) | |
| 계 | | 1(0.3) | 5(1.7) | 46(16.0) | 144(50.2) | 91(31.7) | 287(100) | |

** $p < .01$

(2) 교원에 대한 양성평등의식 교육 실시

현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자들에 대한 양성평등의식 교육 실시에 대한 교사들의 반응은 <표 IV-20>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 찬성한다고 응답한 비율은 67.2%였고 반대한다고 응답한 비율은 3.4%였다.

성별에 따라 살펴보면 남교사는 50.0%가 찬성 의견을 나타내었으며, 여교사는 그보다 훨씬 높은 79.3%가 찬성한다고 응답하여 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다($p<.001$).

직위별로도 평교사는 71.8%가 찬성 의견을 나타내었으며, 부장교사는 53.5%가 찬성한다고 응답하여 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보이고 있으나($p<.05$) 교직경력별로는 유의미한 차이가 없었다.

결과적으로 다수의 교사들은 현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자들에 대한 양성평등의식 교육이 절대적으로 필요하다고 인식하고 있었다. 따라서 교원에 대한 각종 직무연수나 자격연수시 정부의 여성정책을 소개하는 양성평등 관련 교육과정을 마련하여 이수하도록 적극 권장하고, 신규교사 연수에도 반드시 양성평등 관련 교육과정을 이수하도록 해야 할 것으로 보인다.

<표 IV-20> 현직 교사 및 관리자들에 대한 양성평등의식 교육 실시

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) | |
|------|------------|--------|--------|----------|-----------|----------|---------------|------------------|
| 성별 | 남교사 | 1(0.8) | 6(5.1) | 52(44.1) | 39(33.1) | 20(16.9) | 118(100) | 32.193*** (4) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 3(1.8) | 32(18.9) | 65(38.5) | 69(40.8) | 169(100) | |
| 교직경력 | 10년 미만 | 0(0.0) | 1(3.8) | 6(23.1) | 9(34.6) | 10(38.5) | 26(100) | 10.833 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 1(0.7) | 3(2.2) | 34(25.2) | 57(42.2) | 40(29.6) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 0(0.0) | 5(4.3) | 39(33.9) | 37(32.2) | 34(29.6) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 0(0.0) | 5(45.5) | 1(9.1) | 5(45.5) | 11(100) | |
| 직위 | 평교사 | 1(0.5) | 6(2.8) | 54(25.0) | 79(36.6) | 76(35.2) | 216(100) | 11.055* (4) |
| | 부장교사 | 0(0.0) | 3(4.2) | 30(42.0) | 25(35.2) | 13(18.3) | 71(100) | |
| 계 | | 1(0.3) | 9(3.1) | 84(29.3) | 104(36.2) | 89(31.0) | 287(100) | |

*** $p<.001$ * $p<.05$

(3) 바람직한 여성 관리자의 사례 발굴 및 전파

학교경영에 있어서 모범이 될 만한 여성 교장(교감)의 사례 발굴과 그들의 지도성 개발과정 및 지도성 발휘 사례집을 개발하고, 학교 및 시·도 연수원에 보급하여 각종 교사 연수에 활용할 수 있도록 하는 방안에 대한 인식 조사 결과는 <표 IV-21>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 67.6%의 교사가 찬성하고, 3.5%의 교사만이 반대한다고 응답하였다.

성별에 따라 살펴보면 남교사는 58.4%가 찬성하고, 5.0%만이 반대 의견을 나타냈으며, 여교사는 그 보다 훨씬 높은 73.9%가 찬성하고, 2.4%만이 반대 의견을 나타내어 통계적으로 유의미한 차이가 있었다($p<.01$).

그러나 교직경력별·직위별로는 통계적으로 유의미한 집단간 인식차가 없었으며, 절대 다수의 교사들은 모범적인 여성 관리자를 발굴·전파하는 방안에 적극 찬성하는 것으로 나타났다.

결과적으로 교육인적자원부는 사례 발굴 및 사례집 보급 등으로 현직 교장(교감)들의 학교경영에 도움을 주고 여교사들의 승진의욕을 고취시키는데 긍정적 영향을 미칠 수 있도록 적극적인 노력을 해야 할 것으로 보인다.

<표 IV-21> 좋은 여성 관리자 모델 전파 방안

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------------|--------|--------|----------|-----------|----------|----------|-----------------|
| 성별 | | | | | | | |
| 남교사 | 3(2.5) | 3(2.5) | 43(36.4) | 47(39.8) | 22(18.6) | 118(100) | 11.059** (4) |
| 여교사 | 1(0.6) | 3(1.8) | 40(23.7) | 69(40.8) | 56(33.1) | 169(100) | |
| 교직경력 | | | | | | | |
| 10년 미만 | 0(0.0) | 0(0.0) | 7(26.9) | 13(50.0) | 6(23.1) | 26(100) | 12.405 (12) |
| 10년~20년 미만 | 2(1.5) | 2(1.5) | 30(22.2) | 61(45.2) | 40(29.5) | 135(100) | |
| 20년~30년 미만 | 2(1.7) | 4(3.5) | 41(35.7) | 40(34.8) | 28(24.3) | 115(100) | |
| 30년 이상 | 0(0.0) | 0(0.0) | 5(45.5) | 2(18.2) | 4(36.4) | 11(100) | |
| 직위 | | | | | | | |
| 평교사 | 3(1.4) | 3(1.4) | 60(27.8) | 87(40.3) | 63(29.2) | 216(100) | 3.726 (4) |
| 부장교사 | 1(1.4) | 3(4.2) | 23(32.4) | 29(40.8) | 15(21.1) | 71(100) | |
| 계 | 4(1.4) | 6(2.1) | 83(28.9) | 116(40.4) | 78(27.2) | 287(100) | |

** $p<.01$

(4) 부장교사 임용시 여교사의 비율을 고려

여교사의 비율을 고려한 부장교사 임용 방안에 대한 교사들의 인식 조사 결과는 <표 IV-22>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 61.6%가 찬성하고, 11.5%가 반대 의견을 나타냈다.

성별에 따라 살펴보면, 여교사는 78.7%가 찬성하고 1.8%만이 반대하였으나 남교사는 37.3%가 찬성하고 25.5%가 반대하여 통계적으로 유의미한 남·여교사간 인식차가 있었으며($p < .001$), 교직경력별로도 10년 미만인 교사의 76.9%, 10년 이상~20년 미만인 교사의 62.5%, 20년 이상~30년 미만인 교사의 60.0%, 30년 이상인 교사의 45.5%가 찬성하여 $p < .001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보여주고 있었다. 또한, 평교사는 68.5%가 찬성하고 6.9%만이 반대한다고 응답하였으며, 부장교사는 40.8%가 찬성하고 25.4%가 반대한다고 응답하였다($p < .01$).

부장교사 경력은 승진에 필요한 점수 획득에 있어서 중요한 의미를 가지는 동시에 중간 관리자로서의 자질을 배양할 수 있는 기회라는 점에서 매우 중요하며, 위의 결과로 볼 때 조사대상자의 모든 배경변인에서 유의미한 차이를 보이고 있기는 하지만 남교사의 거부감이 비교적 적은 방안임을 알 수 있다.

<표 IV-22> 여교사의 비율을 고려한 부장교사의 임용 방안

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------|------------|----------|----------|----------|-----------|----------|------------------|
| 성별 | 남교사 | 14(11.9) | 16(13.6) | 44(37.3) | 33(28.0) | 11(9.3) | 68.409*** (4) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 3(1.8) | 33(19.5) | 67(39.6) | 66(39.1) | |
| 교직경력 | 10년 미만 | 0(0.0) | 1(3.8) | 5(19.2) | 14(53.8) | 6(23.1) | 26.878** (12) |
| | 10년~20년 미만 | 3(2.2) | 13(9.6) | 36(26.7) | 46(34.1) | 37(27.4) | |
| | 20년~30년 미만 | 11(9.6) | 2(1.7) | 33(28.7) | 38(33.0) | 31(27.0) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 3(27.3) | 3(27.3) | 2(18.2) | 3(27.3) | |
| 직위 | 평교사 | 5(2.3) | 10(4.6) | 53(24.5) | 84(38.9) | 64(29.6) | 25.253*** (4) |
| | 부장교사 | 9(12.7) | 9(12.7) | 24(33.8) | 16(22.5) | 13(18.3) | |
| 계 | | 14(4.9) | 19(6.6) | 77(26.8) | 100(34.8) | 77(26.8) | 287(100) |

*** $p < .001$ ** $p < .01$

(5) 학교 내 보육시설 확대 실시

여교사에 대한 지원체계를 강화하기 위하여 학교 내 유아방을 확대 실시하자는 방안에 대해 교사들의 인식을 살펴본 결과는 <표 IV-23>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 61.7%가 찬성한다고 응답하였고 7.8%만이 반대한다고 응답하였다.

성별에 따라 살펴보면, 여교사는 62.7%가 찬성하고 7.7%만이 반대 의견을 나타냈으며, 남교사는 60.1%가 찬성하고 15.3%가 반대 의견을 나타냈다. 찬성한다는 응답은 남·여교사 집단 모두 60% 수준에서 비슷하게 나타났으나, 반대한다는 응답은 여교사보다 남교사가 비교적 높게 나타나 통계적으로 유의미한 남·여교사간 인식차를 보이고 있다($p < .001$).

교직경력별·직위별로 찬성한다는 응답은 60% 수준에서 집단간에 비슷하게 나타났으며, 반대한다는 응답은 경력 30년 이상의 교사와 부장교사의 경우 비교적 높게 나타났으나 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

이는 맞벌이 부부의 증가와 더불어 현재 운영되고 있는 유아방 외에 학령기에 있는 아동을 위한 방과 후 아동 지도 교실 등 학교 내 보육시설 확대 설치의 필요성을 보여주는 것이라 할 수 있다.

<표 IV-23> 학교 내 유아방 확대 실시 방안

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------|------------|---------|---------|----------|----------|----------|-----------------|
| 성별 | 남교사 | 8(6.8) | 10(8.5) | 29(24.6) | 43(36.4) | 28(23.7) | 18.428** (4) |
| | 여교사 | 5(3.0) | 8(4.7) | 50(29.6) | 35(20.7) | 71(42.0) | |
| 교직경력 | 10년 미만 | 1(3.8) | 1(3.8) | 2(7.7) | 10(38.5) | 12(16.2) | 16.728 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 8(5.9) | 5(3.7) | 43(31.9) | 34(25.2) | 45(33.3) | |
| | 20년~30년 미만 | 3(2.6) | 10(8.7) | 33(28.7) | 32(27.8) | 37(32.2) | |
| | 30년 이상 | 1(9.1) | 2(18.2) | 1(9.1) | 2(18.2) | 5(45.5) | |
| 직위 | 평교사 | 9(4.2) | 10(4.6) | 61(28.2) | 56(25.9) | 80(37.0) | 6.309 (4) |
| | 부장교사 | 4(5.6) | 8(11.3) | 18(25.4) | 22(31.0) | 19(26.8) | |
| 계 | | 13(4.5) | 18(6.3) | 79(27.5) | 78(27.2) | 99(34.5) | |

** $p < .01$

(6) 교육인적자원부와 시·도 교육청에 전담부서 설치

교육인적자원부와 시·도 교육청에 여성교육정책 관련 전담부서를 설치하는 방안에 대한 교사들의 반응은 <표 IV-24>에 제시되어 있는 것처럼 전체적으로 49.2%가 찬성 의견을 나타냈고 15.2%가 반대 의견을 나타냈다.

여교사는 62.1%가 찬성하고 5.9%만이 반대한다고 응답한 반면 남교사는 그 절반 수준인 30.5%만이 찬성하고 27.9%가 반대한다고 응답하여 남·여교사간에 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

또한, 직위별로도 평교사는 56.0%가 찬성하고 9.7%만이 반대한다고 응답한 반면 부장교사는 그 절반 수준인 28.2%만이 찬성하고 오히려 33.8%가 반대한다고 응답하여 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보였으며($p<.001$), 교직경력별로는 유의미한 차이가 없었다.

결과적으로 교육인적자원부와 시·도 교육청에 여성교육정책 관련 전담부서의 설치 방안은 여교사의 경우 승진기회에 좀 더 다가갈 수 있는 안이므로 남교사에 비해 찬성 비율이 매우 높은 것으로 보이며, 이는 승진에 대한 여교사들의 관심과 희망을 나타내는 것이라고 할 수 있다.

<표 IV-24> 여성교육정책 관련 전담부서 설치 방안

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------------------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|------------------|
| 성 별 | 남교사 | 12(10.2) | 23(19.5) | 47(39.8) | 24(20.3) | 12(10.2) | 44.819*** (4) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 10(5.9) | 54(32.0) | 58(34.3) | 47(27.8) | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 1(3.8) | 2(7.7) | 8(30.8) | 8(30.8) | 7(26.9) | 14.997 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 6(4.4) | 11(8.1) | 47(34.8) | 39(28.9) | 32(23.7) | |
| | 20년~30년 미만 | 5(4.3) | 16(13.9) | 41(35.7) | 35(30.4) | 18(15.7) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 4(36.4) | 5(45.5) | 0(0.0) | 2(18.2) | |
| 직 위 | 평교사 | 5(2.3) | 16(7.4) | 74(34.3) | 68(31.5) | 53(24.5) | 29.512*** (4) |
| | 부장교사 | 7(9.9) | 17(23.9) | 27(38.0) | 14(19.7) | 6(8.5) | |
| 계 | | 12(4.2) | 33(11.5) | 101(35.2) | 82(28.6) | 59(20.6) | 287(100) |

*** $p<.001$

(7) 여성에 대한 잠정적 우대조치 적용

교육행정직·교육전문직 등 상위직에 일정 비율의 여성을 배정하자(승진에서의 여성할당제)는 방안에 대한 인식 조사 결과는 <표 IV-25>에 제시되어 있는 것처럼 전체적으로 찬성 의견이 53.4%, 반대 의견이 20.5%로 나타나고 있다.

성별에 따라 살펴보면, 여교사는 75.8%가 찬성하고 1.8%만이 반대한다고 응답한 반면 남교사는 불과 21.2%만이 찬성하고 47.5%가 반대한다고 응답하여 통계적으로 유의미한 남·여교사간 인식차를 보이고 있다(p<.001).

직위별로도 평교사는 60.2%가 찬성하고 13.0%만이 반대한다고 응답하였으나 부장교사는 평교사의 절반 수준인 32.4%만이 찬성하고 오히려 43.7%가 반대한다고 응답하여 통계적으로 유의미한 집단간 인식차를 보이고 있으나(p<.001), 교직경력별로는 유의미한 차이가 없었다.

결과적으로 여성에 대한 잠정적 우대조치 적용(승진에서의 여성할당제) 방안에 대해서는 여교사와 평교사는 매우 높은 찬성 의견을 보이고 있으나 남교사와 부장교사들의 거부감이 상대적으로 많음을 알 수 있었다.

<표 IV-25> 교육행정직·교육전문직에 일정비율의 여성 배정

단위: 명(%)

| 배경변인 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | X ² (df) |
|------|------------|----------|----------|----------|----------|----------|---------------------|
| 성별 | 남교사 | 27(22.9) | 29(24.6) | 37(31.4) | 16(13.6) | 9(7.6) | 112.137*** (4) |
| | 여교사 | 0(0.0) | 3(1.8) | 38(22.5) | 74(43.8) | 54(32.0) | |
| 교직경력 | 10년 미만 | 1(3.8) | 4(15.4) | 6(23.1) | 10(38.5) | 5(19.2) | 19.301 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 8(5.9) | 11(8.1) | 41(30.4) | 45(33.3) | 30(22.2) | |
| | 20년~30년 미만 | 18(15.7) | 13(11.3) | 26(22.6) | 32(27.8) | 26(22.6) | |
| | 30년 이상 | 0(0.0) | 4(36.4) | 2(18.2) | 3(27.3) | 2(18.2) | |
| 직위 | 평교사 | 9(4.2) | 19(8.8) | 58(26.9) | 79(36.6) | 51(23.6) | 38.672*** (4) |
| | 부장교사 | 18(25.4) | 13(18.3) | 17(23.9) | 11(15.5) | 12(16.9) | |
| 계 | | 27(9.4) | 32(11.1) | 75(26.1) | 90(31.4) | 63(22.0) | |

***p<.001

(8) 한시적인 남녀분리 근무평정제도 도입

교원 승진시 적용되는 중요한 평정 요소인 근무성적 평정에서 여교사의 불리함을 해소하기 위한 방안으로 일정시한 동안만 남녀분리 근무평정제도를 도입하자는 의견에 대한 교사들의 반응은 <표 IV-25>에 제시되어 있다.

전체적으로 찬성한다는 응답(28.9%)보다 반대한다는 응답(35.5%)이 더 높게 나타나 별로 바람직한 방안이 아님을 보여주고 있으며, 이는 성별·직위별에 따라 각각 $p<.001$ 수준에서 통계적으로 유의미한 인식차가 있었다.

성별에 따라 살펴보면, 여교사는 45.0%가 찬성하고 16.0%만이 반대한다고 응답한 반면 남교사는 5.9%만이 찬성하고 오히려 65.9%가 반대한다고 응답하여 남·여교사 간 인식차가 크다는 걸 알 수 있었다($p<.001$).

또한, 직위별로도 평교사는 찬성한다(31.5%)는 응답과 반대한다(30.1%)는 응답이 비슷하게 나타난 반면 부장교사는 21.2%만이 찬성하고 오히려 52.1%가 반대한다고 응답하여 집단간 인식차가 크다는 것을 알 수 있었으며($p<.001$), 교직경력별로는 통계적으로 유의미한 차이를 찾을 수 없다.

<표 IV-26> 한시적인 남녀분리 근무평정제도 도입

단위: 명(%)

| 배경변인 | | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | χ^2 (df) |
|------------------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------------|
| 성 별 | 남교사 | 45(38.1) | 30(25.4) | 36(30.5) | 3(2.5) | 4(3.4) | 118(100) | 93.707*** (4) |
| | 여교사 | 5(3.0) | 22(13.0) | 66(39.1) | 49(29.0) | 27(16.0) | 169(100) | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 1(3.8) | 8(30.8) | 10(38.5) | 5(19.2) | 2(7.7) | 26(100) | 14.045 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 22(16.3) | 28(20.7) | 44(32.6) | 26(19.3) | 15(11.1) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 26(22.6) | 13(11.3) | 43(37.4) | 19(16.5) | 14(12.2) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 1(9.1) | 3(27.3) | 5(45.5) | 2(18.2) | 0(0.0) | 11(100) | |
| 직 위 | 평교사 | 24(11.1) | 41(19.0) | 83(38.4) | 43(19.9) | 25(11.6) | 216(100) | 24.388*** (4) |
| | 부장교사 | 26(36.6) | 11(15.5) | 19(26.8) | 9(12.7) | 6(8.5) | 71(100) | |
| 계 | | 50(17.4) | 52(18.1) | 102(35.5) | 52(18.1) | 31(10.8) | 287(100) | |

*** $p<.001$

(9) 도서·벽지 가산점 대치 방안 마련

교육공무원 승진규정과 관련하여 도서·벽지 가산점 대치 방안을 마련하자는 의견에 대한 교사들의 반응은 <표 IV-27>에 제시되어 있다.

전체적으로 56.1%가 찬성하고, 16.0%만이 반대한다고 응답하여 대다수의 교사들은 도서·벽지 가산점 대치 방안의 필요성을 느끼고 있었다. 특히, 여교사는 68.6%가 찬성하고 3.6%만이 반대한다고 응답하여 남교사(찬성 의견 38.2%, 반대 의견 33.9%)보다 그 필요성을 더 절감하고 있는 것으로 나타났다(p<.001).

직위별로도 평교사는 59.2%가 찬성하고 9.7%만이 반대하였으며, 부장교사의 경우는 49.4%가 찬성하고 35.2%가 반대한다고 응답하여 p<.001 수준에서 통계적으로 유의미한 집단간 인식차가 있었으며, 교직경력별로는 유의미한 차이가 없었다.

<표 IV-27> 도서·벽지 가산점 대치 방안 마련

단위: 명(%)

| 배경변인 | | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저 그렇다 | 약간 찬성 | 매우 찬성 | 계 | X ² (df) |
|------------------|------------|----------|----------|-----------|----------|----------|----------|------------------------|
| 성 별 | 남교사 | 21(17.8) | 19(16.1) | 33(28.0) | 27(22.9) | 18(15.3) | 118(100) | 51.868*** (4) |
| | 여교사 | 2(1.2) | 4(2.4) | 47(27.8) | 67(39.6) | 49(29.0) | 169(100) | |
| 교 직 경 력 | 10년 미만 | 1(3.8) | 2(7.7) | 9(34.6) | 11(42.3) | 3(11.5) | 26(100) | 5.867 (12) |
| | 10년~20년 미만 | 9(6.7) | 12(8.9) | 40(29.6) | 42(31.1) | 32(23.7) | 135(100) | |
| | 20년~30년 미만 | 12(10.4) | 8(7.0) | 28(24.3) | 38(33.0) | 29(25.2) | 115(100) | |
| | 30년 이상 | 1(9.1) | 1(9.1) | 3(27.3) | 3(27.3) | 3(27.3) | 11(100) | |
| 직 위 | 평교사 | 10(4.6) | 11(5.1) | 67(31.0) | 77(35.6) | 51(23.6) | 216(100) | 27.135*** (4) |
| | 부장교사 | 13(18.3) | 12(16.9) | 13(18.3) | 17(23.9) | 16(22.5) | 71(100) | |
| 계 | | 23(8.0) | 23(8.0) | 80(27.9) | 94(32.8) | 67(23.3) | 287(100) | |

***p<.001

V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 교직사회의 변화를 배경으로 효율적인 여교사의 승진기회 확대 방안에 대한 정보를 제공하는데 그 의의가 있다. 따라서 중등학교 여교사의 승진에 대한 교사들의 인식과 승진에 불리한 규정 및 승진 저해 요인에 대한 지각차를 배경 변인 별로 파악하고 문제점을 개선하여 여교사의 교육행정직 진출 촉진을 위한 여건 조성 방안을 제시함으로써 여교사의 질적 향상과 사기 진작에 도움을 주고자 하였다.

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위해 교직의 여성화 경향, 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 현황, 여교사의 교육행정직 진출 저해 요인에 대해 기술하고 선행연구를 검토하는 문헌 연구 방법과 설문지를 이용하여 인식을 조사하는 통계분석방법을 병행하였다. 본 연구에 사용된 설문지는 한국여성개발원(1999)에서 개발한 설문지와 선행연구 및 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 제작하였으며, 제주도내 중등학교에 근무하는 30세 이상·교직경력 5년 이상의 교사 중 표본 추출한 320명(중학교 160명, 일반계고 80명, 전문계고 80명)에게 배포하였다. 회수된 설문지 291부 중 성실하게 응답한 287부에 대하여 SPSS 12.0 for Windows 프로그램을 이용하여 설문 문항의 신뢰도 검증과 빈도분석, 집단별 평균 분석, 일원배치 분산분석, t-검증, 교차분석 등으로 자료를 처리하였다.

본 연구의 분석 결과를 정리하면 다음과 같다.

첫째, 일반적 승진 욕구에서 교사들은 본연의 직무인 가르치는 일 뿐만 아니라 승진에도 많은 관심을 갖는 것으로 나타났다. 승진 희망에 대한 인식에서는 여교사(26.6%)보다 남교사(60.2%)의 승진 욕구가 훨씬 높고, 평교사(40.0%)보다 부장교사(62.0%)의 승진 욕구가 더 높았다. 또한 승진 희망 교사를 대상으로 조사한 승진 가능성에서는 여교사(33.3%)보다 남교사(50.7%)가 승진에 대하여 더 높은 자신감을 내보였고, 승진을 희망하지 않는 원인으로 남교사는 ‘가르치는 일이 좋아서’ 36.1%와 ‘승

진이나 전직 가능성이 없어서' 27.8%로 응답하였으며, 여교사는 '승진점수관리가 힘들어서' 21.6%와 '가르치는 일이 좋아서' 20.9%, '가정과 직장에서의 이중역할 부담' 14.9%로 응답하였다. 이는 상당수의 여교사가 육아 및 가사 수행에 우선순위를 두다 보니 승진에 관심은 있으나 승진점수관리가 힘들어서 승진을 희망하지 않는 것으로 볼 수 있다.

둘째, 여교사의 승진을 저해하는 일반적 요인(사회적 환경·조직 문화적·가부장적 의식구조 요인)에 대해 집단별 평균분석을 실시한 결과, 사회적 환경 요인 3.04, 조직 문화적 요인 3.32, 가부장적 의식구조 요인 2.56으로 나타나 아직도 조직내부에 여성 교사에 대한 편견이 있음을 보여주고 있었다. 성별로는 사회적 환경 요인과 조직 문화적 요인에 대해서는 남교사와 여교사 모두 비슷한 지각을 하고 있으나 가부장적 의식구조 요인에 대해서는 서로 다르게 지각하고 있었다. 연령별로는 사회적 환경요인에 대해서는 40대 이상의 교사들이, 조직 문화적 요인에 대해서는 모든 연령층이 여교사에게 불리하다고 인식하고 있으며, 가부장적 의식구조 요인에 대해서는 정도의 차이는 있으나 모든 연령층이 업무수행, 학습지도, 학급경영 능력에 있어서 여교사가 남교사보다 열등하지 않다고 인식하고 있었다. 교직경력별로는 사회적 환경 요인에서 여교사들이 남교사들에 비해 불이익을 받고 있는 것으로 나타났고, 조직 문화적 요인에서는 전체적으로 여성에게 불리한 인식을 하고 있으며 가부장적 의식구조 요인에서는 고경력자의 부정적인 인식도가 상대적으로 높게 나타났다. 직위별로는 사회적 환경 요인과 조직 문화적 요인에서 평교사와 부장교사 모두 여성이 불이익을 당하고 있다고 인식하고 있으며, 가부장적 의식구조 요인은 많이 해소된 듯 보이나 상대적으로 부장교사가 평교사보다 부정적인 인식을 하고 있었다.

셋째, 교원승진제도 관련 저해 요인 인식에서 승진·전직 기회의 각 단계별 불리함을 살펴본 결과는 평교사에서 부장교사로 승진할 때 남교사는 29.6%, 여교사는 58.6%, 부장교사는 36.7%, 평교사는 50.0%가 불리하다고 응답하였으며, 부장교사에서 교감으로 승진할 때 남교사는 27.1%, 여교사는 64.9%, 부장교사는 33.8%, 평교사는 56.0%가 불리하다고 응답하였다. 교감에서 교장으로 승진할 때 남교사는 19.4%, 여교사는 53.2%, 부장교사는 25.4%, 평교사는 44.0%가 불리하다고 응답하였으며, 평교사에서 교육전문직으로 전직할 때 남교사는 22.0%, 여교사는 57.4%, 부장교사는 29.6%, 평교사는 47.2%가 불리하다고 응답하였다. 전체적으로 여교사의 승진이나 전직 기회의 불리함 인식에서는 남교사와 부장교사의 경우는 불리하지 않다고 여기고,

여교사와 평교사인 경우는 불리하다고 응답하여 성별, 직위별로 집단간 인식차가 크다는 걸 알 수 있었다. 또한, 승진규정에 대해서는 남교사의 25.4%, 여교사의 65.7%가 불리한 점이 있다고 응답하여 남·여교사간 인식차가 있었다. 한편, 불리함의 원인을 분석한 결과 상위 근평점수 취득, 부장교사 승진은 남성 우대풍토에 가장 큰 원인이 있는 것으로 보았고, 도서·벽지점수 취득, 승진에 필요한 연수기회의 획득, 농어촌 교육진흥점수 취득, 각종 연구점수 취득은 여교사의 이중역할에 불리함의 원인이 있는 것으로 나타났다. 그러나 여교사 개인의 능력이나 자질 부족에 우선적인 원인을 두는 응답은 극소수였다.

넷째, 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 전망과 촉진 방안에 대한 인식을 한 가지씩 살펴보면 다음과 같다.

제주도내 중등학교의 여교장 및 여교감 비율이 현저히 낮은 현상에 대해서는 남교사(31.4%)보다 여교사(73.3%)가, 교직경력이 짧을수록, 부장교사(42.3%)보다 평교사(60.6%)가 심각한 문제라고 응답하여 성별·교직경력별·직위별로 집단간 인식차가 있었다. 여교사의 의식증진 교육 및 능동적 노력의 필요성에 대해서는 81.9%의 교사가 찬성하였으며, 현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자들에 대한 양성평등의식 교육 실시 방안에 대해서는 67.2%가 찬성 의견을 나타냈다. 바람직한 여성 관리자의 사례 발굴 및 전파 방안에 대해 67.6%의 교사가 찬성하였고, 여교사의 비율을 고려한 부장 교사의 임용 방안에 대해서는 61.6%가 찬성하였으며, 학교 내 보육시설 확대 실시 방안은 여교사의 62.7%, 남교사의 60.13%가 찬성하였다. 여성교육정책 관련 전담부서 설치 방안에 대해서 여교사는 62.1%의 매우 높은 찬성률을 보였으나 남교사는 찬성과 반대 의견이 비슷하게 나타났다. 교육행정직·교육전문직에 일정 비율의 여성 배정 방안은 여교사의 75.8%가 찬성한 반면 남교사는 21.2%만이 찬성하였고, 평교사는 60.2%가 찬성한 반면 부장교사는 32.4%만이 찬성하여 성별·직위별로 집단간 인식차가 있었다. 일정시한 동안만 남녀분리 근무평정제도를 도입하자는 의견에 대해서는 전체적으로 찬성 28.9%, 반대 35.5%로 조사되어 별로 바람직한 방안이 아닌 것으로 나타났다. 도서·벽지 가산점 대치 방안 마련에 대해서는 전체적으로 56.1%가 찬성하고 16.0%만이 반대한다고 응답하였으며, 여교사는 68.6%가 찬성함으로써 38.2%만이 찬성하고 있는 남교사에 비해 그 필요성을 더 절감하고 있는 것으로 나타났다.

2. 결론

제주도내 중등학교 교사들이 여교사의 승진에 대해 어떻게 인식하고 있는지 밝히기 위한 본 연구에서 선행 연구 및 중등교사들의 인식 조사를 통해 얻은 결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 중등학교 여교사의 경우 승진에 대해 희망은 하고 있으나, 승진점수관리의 어려움과 가정과 직장에서의 이중역할 부담으로 인해 승진 욕구가 많이 위축되어 있음을 알 수 있었다.

둘째, 일반적 승진 저해 요인 인식에서 잠재적으로 나타날 수 있는 사회 환경적·조직 문화적·가부장적 의식구조 요인으로 인한 여교사 차별 발생 소지를 차단해야 한다. 일반적 승진 저해 요인에 대한 집단별 평균분석 결과 학교 조직내부에는 아직도 여교사에 대한 편견이 존재하고 있었으며, 이러한 차별 요인 해소를 위해 현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자에 대한 양성평등의식 교육이 필요하다.

셋째, 교육공무원 승진규정과 관련하여 교육인적자원부와 교육청은 승진에서 여성에게 불리하게 작용하는 제도적 요소인 도서·벽지 근무 가산점 대치 방안을 마련해야 한다.

넷째, 여교사의 승진 촉진 여건을 조성하기 위한 방안으로 우선 여교사 스스로 인식을 바꾸어 교육행정직·교육전문직으로의 승진 또는 전직을 위한 자기연수 및 능력 개발에 부단히 노력하여야 한다. 따라서 교직 초기부터 여교사의 의식증진 교육을 실시하고, 학교 경영에 모범이 될 만한 여성 관리자의 사례집을 보급하여 여교사들의 승진의욕을 고취시키며, 능력 있는 여교사가 부장교사로 임용될 수 있도록 성별을 고려한 부장교사 임용 방안을 제도화 할 필요가 있다.

다섯째, 여교사의 이중역할에 대한 지원체계가 마련되어야 한다. 세대가 바뀌어서 남성의 가사 참여가 확대되었다고는 하나 가사 부담은 전적으로 여성의 몫이라는 인식은 여전하다. 실제로 상당수의 여교사들은 육아나 가사수행에 우선순위를 두다 보니 실제 승진을 생각할 나이와 경력이 되어서는 승진점수관리에 어려움을 느끼고 아예 승진을 포기하고 만다. 따라서 학교 내 보육시설의 확대 실시 등과 같은 육아 지원체계가 정착되고 가정 내의 가사 분담과 사회적 역할 분담이 평등하게 이루어

질 수 있는 여건 조성이 선행되어야 할 것이다.

교사가 상위 직급으로 진출하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하다고 단정하기는 어렵다. 하지만 승진에 관련된 일부 규정들 중에는 분명히 여자이기 때문에 높은 평정 점수를 얻기가 쉽지 않은 부분이 존재한다. 그러므로 여교사 자신이 소극적·부정적인 생각을 버리고, 승진을 위한 계획을 수립하여 적극적으로 준비하는 부단한 노력이 필요하다. 또한, 사회적·제도적으로는 여교사들의 지적 능력과 내재적 동기가 교직수행 이후에 더욱 강화되어 보다 높은 수준의 교육활동을 할 수 있도록 여건을 마련해 주어야 한다. 앞으로 교육 정책을 수립하는 고위 행정직에 더 많은 여성이 진출할 수 있는 여건을 조성하기 위해 여교사의 승진 인식 및 지위 개선 방안에 대한 다양한 연구가 계속되기를 바란다.



참고 문헌

- 강세영(1998). 교직여성화와 교직의 성별관계. **한국여성학** 14(2). 서울: 한국여성학회.
- 강연진(1996). 교원의 경력평정과 근무경력의 가산점에 관한 연구. 한남대학교 석사학위논문.
- 교육부(2000). **교육통계연보 2000**. 서울: 교육부·한국교육개발원.
- 교육부(1995). **교육통계연보 1995**. 서울: 국립교육평가원.
- 교육인적자원부(2004). **여성교원 관리직 진출 추진 현황**. 서울: 교육인적자원부.
- 교육인적자원부와 한국교육개발원(2006). **교육통계연보 2006**. 서울: 한국교육개발원.
- 국민일보(2002. 4. 4). ‘女교장·교감 의무비율 확대…교육부, 여학교 2명중 1명은 반드시 여교원으로 배치’. 2002년 4월 4일자.
- 기순신(2001). **교사론**. 서울: 학지사.
- 김기화(1998). 여교사의 교육행정·전문직 진출 저해요인. 고려대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김미자(2001). **중등 여교사의 승진장애 요소와 개선 방안에 관한 연구**. 경원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김양희, 허현란(1998). 경기도 여성의 직업의식 현황 및 교육프로그램 개발. **여성연구** 여름호. 185-201.
- 김인생(2005). **초등여교사의 승진에 대한 교원의 인식 연구**. 제주대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김재현(2004). **중등학교 여교사의 승진 저해 요인 연구**. 한국교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 김정애(1992). **초등여교사의 교직의식에 관한 연구**. 단국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 대통령자문교육개혁위원회(1995). **新교육체제 수립을 위한 교육개혁 방안**. 서울: 대통령자문교육개혁위원회.
- 문교부(1990). **문교통계연보 1990**. 서울: 문교부.
- 문교부(1985). **문교통계연보 1985**. 서울: 문교부.

- 문교부(1980). **문교통계연보 1980**. 서울: 문교부.
- 문교부(1975). **문교통계연보 1975**. 서울: 문교부.
- 문교부(1970). **문교통계연보 1970**. 서울: 문교부.
- 문행자(1991). **여교사의 교육 관리직 진출 저해 요인에 대한 교원의 지각정도 분석**. 경성대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 민무숙(1996). **여교원의 학교행정가·교육전문직 진출 촉진 방안 연구**. 서울: 한국여성개발원.
- 민무숙, 심미옥, 김재웅(2002). **교직의 성균형성 제고를 위한 정책방안 연구: 초중등 관리직을 중심으로**. 서울: 교육인적자원부.
- 박종필(2006). **여교사의 행정직 진출 확대를 위한 연구: 초등학교를 중심으로**. **교육행정학연구 24(2)**. 서울: 한국교육행정학회.
- 변형욱(1999). **교원승진규정에 대한 초등교사의 반응연구**. 연세대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 서안나(2001). **여교사의 교육행정직 승진 및 전문직 전직에 장애 요인과 그 개선방안**. 강원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 심미옥(2004). **여교사의 승진 저해 요인에 대한 이론적 탐색**. **춘천대학교 학생생활연구 26**.
- 우성윤(1996). **교육공무원 승진체제 개선 연구**. 대구대학교 석사학위논문.
- 원정남(2003). **여교원의 교육행정직 진출의 저해요인과 개선방안**. 춘천교육대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤계숙(2000). **공립 초·중등 여교사의 승진 의식에 관한 변인별 비교 연구**. 경희대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤문자(1997). **초등학교 여교사의 지위 향상에 관한 연구**. 건국대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 윤옥희(2002). **여교사의 상위직 진출 저해 요인 및 승진제도 개선방안**. 강원대학교 석사학위논문.
- 이인효(1992). **초등학교 여교사의 교육행정·전문직 진출에 관한 연구**. **새교육 통권 5호**.
- 정경인(1995). **학교장의 지도성 유형과 그 효과성에 관한 교사의 지각 연구**. 한국

- 교원대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 조선옥(1991). *여교사의 지위향상에 관한 연구*. 인천대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 전병택(2001). *초등학교 교감 승진규정에 관한 개선방안*. 울산대학교 교육대학원 석사학위논문.
- 최광진(1997). *초등학교 여교사의 학교행정직 진출에 관한 연구*. 영남대학교 석사학위논문.
- 한국여성개발원(1999). *여교원의 학교 행정직 및 교육 전문직 진출여건 조성 방안에 관한 연구*. 서울: 한국여성개발원.
- W K. Hoy, C G. Miskel 공저, 김형관, 오영재, 신현석, 박종필 공역(2003). *Educational Administration: Theory, Research and Practice*. 서울: 도서출판 원미사.
- Adkison, J. A.(1981). Women in School Administration: A Review of the Research. *Review of Educational Research*, 51(3), 311-313.
- Estler, S.(1975). Women as Leaders in Public Education. *Journaul of Women in Culture and Society*. 1(2), 363-386.
- Ruijs, A.(1990). *Women in Educational Management in European Countries: The Statistical Picture*. Paper presented at the Equal Advances in Education Management Conference. Council of Europe: Vienna, Austria.
- Shakeshaft, C.(1987). *Women in Educational Administration*. Newbury Park, CA: Sage Publications, Inc.
- Shakeshaft, C.(1999). The Struggle to Create a More Gender-inclusive Profession. In J. Murphy & K. S. Louis(Eds.). *Handbook of Research on Educational Administration*. San Francisco: Jossey-Bass Pub. 99-118.
- Strober, M. & Tyack, D.(1980). Why do Women Teach and Men Manage: A Report on Research on Schools. *Journal of Women in Culture and Society* 5: 494-503.
- Young, B.(2002). The Alberta Advantage: "Dekieining" Career Prospects for Women Educator. In C. Reynolds(eds.)(2002). *Women and School Leadership: International Perspectives*. New York: SUNY Press.

<Abstract>

A Study on Secondary Female Teachers' Perception on the Promotion

Lee, Yeon-Sook

Educational Administration Major

Graduate School of Education, Cheju National University

Jeju, Korea

Supervised by Professor Park, Jong-Pil

The purpose of this study is to suggest ways to improve secondary female teachers' quality and raise their morale by indicating ways to expand promotion opportunities for female teachers. For the purpose of the study, the researcher set research questions as follows: (1) Are there any differences in the general interests and recognition on promotion according to teachers' background such as school location, present position, and career? (2) Are there any differences in the general interests and recognition on promotion regulations according to teachers' background such as school location, present position, and career? (3) What do teachers recognize the primary factors disturbing secondary female teachers' promotion are? (4) How can we expand female teachers' opportunity for promotion?

For the purpose of the study, a quantitative research method was selected. The questionnaire was modified by academic supervisor. The questionnaire was distributed to 320 secondary teachers in Jeju-do and 287 copies of the questionnaire was used. The data were analyzed by SPSS 12.0 for Windows. Followings are the conclusion on the basis of result.

First, we could see that female teachers were daunted because managing grades for promotion is difficult and because of duplicated responsibility in home and workplace, though they wanted promotion.

Second, potential discrimination against female teachers should be excluded. According

* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 2007.

to the result of study, there were prejudice against female teachers inside of the school. To get rid of this discrimination, there should be instruction about gender equality for teachers, and other administrators.

Third, the Ministry of Education and Human Resources Development should arrange replacement for extra points of islands · out-of-way place work, which can be disadvantage to women.

Fourth, female teachers have to take up a positive attitude in training and developing their abilities for promotion. Therefore, the training improving female teachers' awareness should be carried out, and giving female teachers inspiration for promotion by diffusing the examples of exemplary female administrators is important. Also the system should be change so that female teacher who has ability can be the head of a section.

Finally, there should be the supporting system that can reduce female teachers' duplicated responsibilities in school and home. For example, child care centers in school have to be expanded.

It is not true that female teachers are completely in a disadvantageous position. But, on the other hand, it is true that female teachers have some hardships getting good grades for promotion because they are women. Therefore female teachers have to give up negative mind and they should devise a plan for promotion positively. Also the system should be prepared to improve female teachers' intellectual ability. From now on, diverse studies about female teachers' recognition for promotion and improvement of their position need to be carried out and many women would be higher administrators establish educational policy.

<부록>

중등학교 여교사의 승진에 대한 인식 연구 설문지

최근 우리 사회는 여교사들의 급격한 증가와 더불어 여교사들의 승진 문제와 관련된 다양한 논의들이 전개되고 있습니다. 이 설문 조사는 중등학교 여교사의 승진에 대한 인식 연구를 통하여 여교사의 승진 기회를 확대하기 위한 방안을 모색하는 데 목적을 두고 있습니다. 선생님께서 응답하여 주신 내용은 순수한 학문적인 목적으로만 사용되며 개인 신상에 대한 사항은 비밀이 보장됨을 약속드립니다.

귀하의 생각을 진솔하게 응답해 주시되, 한 문항도 빠짐없이 작성해 주시기 바랍니다. 바쁘신 중에도 귀중한 시간을 할애해 주신 선생님께 진심으로 감사드립니다.

2007년 3월

제주대학교 교육대학원 교육행정전공
이 연 속

* 본 설문지는 교직경력 5년 이상, 30세 이상의 선생님을 대상으로 합니다.

I. 개인적 특성

* 각 질문에 대하여 선생님께 해당되는 번호의 ()안에 V표를 해주십시오.

1. 성 별 ① 남자() ② 여자()
2. 연 령 ① 30대() ② 40대() ③ 50대() ④ 60대()
3. 학 교 급 ① 중학교() ② 고등학교()
4. 결혼여부 ① 기혼() ② 미혼()
5. 교직경력 ① 10년 미만() ② 10년~20년 미만()
③ 20년~30년 미만() ④ 30년 이상()
6. 학 력 ① 대졸() ② 대학원 재학·졸()
7. 부부교사 여부 ① 부부 교사이다() ② 부부 교사가 아니다()
8. 현재직위 ① 평교사() ② 부장 교사()
9. (부장교사 경력이 있으신 경우만 응답)
최초로 부장교사가 되신 해는? 교직경력 _____ 년째 되는 해

II. 승진에 대한 욕구

* 다음은 선생님의 교직 생활 중 승진에 대한 욕구의 일반요인에 대해 기술한 것입니다. 선생님의 생각과 일치하거나 동감하는 곳에 (V)해 주시기 바랍니다.

10. 선생님께서는 교직에 있는 동안 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직을 어느 정도 희망하십니까?
 - ① 매우 희망한다() ㄱ 11번으로 가십시오.
 - ② 약간 희망한다() ㄴ
 - ③ 그저 그렇다()
 - ④ 별로 희망하지 않는다() ㄷ 12번으로 가십시오.
 - ⑤ 전혀 희망하지 않는다() ㄹ

11. 희망한다면, 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직 가능성에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 매우 가능성이 높다() ② 약간 가능성이 있다()
 ③ 그저 그렇다()
 ④ 별로 가능성이 없다() ⑤ 전혀 가능성이 없다()

12. 희망하지 않는다면, 그 이유는 무엇입니까? 가장 중요한 이유 두 가지를 차례로 적어주십시오.

| | | |
|-----|--|-----|
| 1순위 | | 2순위 |
|-----|--|-----|

- ① 좋은 관리자 모델을 보지 못해서()
 ② 관심은 있으나 직무 수행 능력에 자신이 없어서()
 ③ 가정과 직장에서의 이중역할 부담이 커서()
 ④ 관심은 있으나 승진 점수 관리가 힘들어서()
 ⑤ 준비하기에 너무 늦었으므로()
 ⑥ 아이들을 가르치는 일이 더 좋아서()
 ⑦ 승진이나 전직의 가능성이 거의 없기 때문에()

Ⅲ. 중등학교 여교사의 승진 저해 요인

* 다음은 승진과 관련하여 선생님께서 느끼시는 **사회적 환경·조직 문화적·가부장적 의식구조 요인**과 **교원승진제도 관련 요인**에 대한 질문입니다. 평소 선생님의 생각과 일치하거나 동감하는 곳에 (V)해 주시기 바랍니다.

(1) 사회적 환경 요인, 조직 문화적 요인, 가부장적 의식구조 요인

| 번호 | 구분 | 문항내용 | 전혀 그렇지 않다 | 그렇지 않다 | 그저 그렇다 | 그런 편이다 | 정말 그렇다 |
|----|--------------|---|-----------|--------|--------|--------|--------|
| 13 | 사회적 환경 요인 | 일반적 사회 인식은 남교사가 여교사 보다 학생의 교과 지도를 더 잘한다고 본다. | | | | | |
| 14 | | 일반적 사회 인식은 남교사가 여교사보다 전문성 신장을 위한 연수나 연구 활동 및 상위 자격증이나 학위 취득을 위해 부단히 노력한다고 본다. | | | | | |
| 15 | | 일반적 사회 인식은 남교사가 여교사보다 상사의 지시나 명령을 잘 수행한다고 본다. | | | | | |
| 16 | | 일반적 사회 인식은 여교사는 교육행정, 교육전문직에 상응하는 능력과 의욕이 부족하다고 한다. | | | | | |
| 17 | | 일반적 사회 인식은 남교사가 여교사보다 학급운영에 더 열성적이며 생활지도에 헌신적이라고 한다. | | | | | |
| 18 | 조직 문화적 요인 | 학교의 업무추진 면에서 남교사가 여교사보다 더 정확하고 신속하게 처리하고 있다. | | | | | |
| 19 | | 교무, 연구 등의 보직교사 임용시 남교사가 여교사보다 우선적으로 임용되고 있다. | | | | | |
| 20 | | 행정·감독관청과의 인간관계 면에서 남교사가 여교사보다 더 친밀한 관계를 유지하고 있다. | | | | | |
| 21 | | 동료의 애경사에 서로 돕는 분위기와 화목한 교무실 분위기 조성에는 여교사보다 남교사가 더 큰 역할을 한다. | | | | | |
| 22 | | 학교 행정가들은 여교사보다 남교사와 같이 일하기를 더 좋아하는 경향이 있다. | | | | | |
| 23 | 가부장적 의식구조 요인 | 선생님께서서는 남교사들의 업무처리 및 행사 추진력이 여교사들보다 우수하다고 생각하십니까? | | | | | |
| 24 | | 선생님께서서는 남교사들의 학급경영 능력 및 생활지도 능력이 여교사들보다 우수하다고 생각하십니까? | | | | | |
| 25 | | 선생님께서서는 남교사들의 학습지도 능력이 여교사들보다 우수하다고 생각하십니까? | | | | | |
| 26 | | 선생님께서서는 승진에 필요한 연구실적점과 각종 가산점을 높이는데 남교사가 여교사보다 더 열성적이라고 생각하십니까? | | | | | |
| 27 | | 남교사의 행정업무 및 전문적 지도능력이 여교사보다 우수하다고 생각하십니까? | | | | | |

(2) 교원승진제도 관련 요인

* 다음은 교원 승진시 적용되는 평정요소 및 평정점의 내용(교육공무원 승진규정, 2007년 2월)입니다. 응답하실 때 참고하여 주십시오.

| 경력평정 | 근무성적평정 | 연수성적 | 합계 | 가산점 |
|--|---|---|----------------|--|
| 기본경력 (15년) 64점 초과경력 (5년) 6점 | 자질 및 태도 20점 근무실적 및 근무 수행능력 80점 -학습지도 40점 -생활지도 20점 -교육연구 및 담당업무 20점 | 교육성적 27점 -직무연수(3개) 18점 -자격연수 9점 연구실적 3점 -연구대회 입상 -학위취득실적 | 200점 (100%) | 공통가산점 연구학교 1.25점 재외교육기관파견 0.75점 연수이수실적 1점 선택가산점(10점) 명부 작성권자가 항목 및 점수 기준을 정하여 산정 -도서·벽지 -농어촌 교육진흥 -기타(시도교육청별 공고) |
| 70점(35%) | 100점(50%) | 30점(15%) | | |

28. 선생님께서는 승진이나 전직 기회를 갖는데 여교사가 남교사에 비하여 어느 정도 불리하다고 보십니까?

| 문항내용 | 전혀 불리하지 않다 | 별로 불리하지 않다 | 그저 그렇다 | 약간 불리하다 | 매우 불리하다 |
|---------------|------------------|------------------|-----------|------------|------------|
| 1) 교사 → 부장교사 | | | | | |
| 2) 교사 → 교감 | | | | | |
| 3) 교감 → 교장 | | | | | |
| 4) 교사 → 교육전문직 | | | | | |

29. 교육공무원 승진규정(2007년 2월)을 시행할 경우, 비슷한 경력의 남교사에 비해서 여교사에게 불리한 점이 있습니까?

- ① 있다() → 30번으로 ② 없다() → 31번으로

30. 여교사에게 불리한 점이 있다면, 다음 항목 중에서 불리하다고 생각되는 것에 대하여 그 정도와 원인을 표시하여 주십시오.

| 불리함 정도 | | 문항 내용 | 그 원인 | | |
|--------|-------|--------------------|--------------|--------------|------------|
| 약간 불리 | 매우 불리 | | 개인능력 자질부족 | 여교사의 이중역할 | 남성 우대풍토 |
| | | 1) 상위 근평 점수의 취득 | | | |
| | | 2) 도서·벽지 점수 취득 | | | |
| | | 3) 농어촌 교육진흥 점수의 취득 | | | |
| | | 4) 승진에 필요한 연수기회 취득 | | | |
| | | 5) 각종 연구점수 취득 | | | |
| | | 6) 부장교사 승진 | | | |
| | | 7) 기타() | | | |

IV. 중등학교 여교사의 교육행정직 진출 전망과 방안

31. 2006년 제주도내 국·공립 중등학교의 여교사 비율은 중학교 52.1%, 고등학교 39.3%이나, 여교장·여교감 비율은 중학교 2.9%, 고등학교 2.4%로 매우 저조합니다. 이러한 문제에 대하여 어느 정도 심각하게 생각하십니까?

- ① 매우 심각한 문제이다()
 ② 다소 심각한 문제이다()
 ③ 그저 그렇다()
 ④ 별로 문제되지 않는다()
 ⑤ 전혀 문제되지 않는다()

32. 다음은 여교사들의 교육행정직, 교육전문직 진출을 촉진시키기 위한 여건 조성 방안들입니다. 각 방안의 필요성에 대하여 선생님께서 공감하는 정도에 따라 해당란에 √표 해주십시오.

| 구분 | 진출 여건 조성 방안 | 매우 반대 | 약간 반대 | 그저그림 | 약간 찬성 | 매우 찬성 |
|---------------------------|---|-------|-------|------|-------|-------|
| 개인 의식 · 단위 학교 | 1) 여교사의 의식 증진 교육 및 교육행정직, 교육전문직 진출을 위한 능동적인 노력 필요 | | | | | |
| | 2) 현직 교사 및 교장·교감, 상위 관리자들에게 대한 양성평등의식 교육 실시 | | | | | |
| | 3) 여교장, 여교감의 지도력 증진 교육 실시, 여성 관리자 모델 전파 | | | | | |
| | 4) 부장교사 임용시 여교사의 비율을 고려 | | | | | |
| 교육청 · 교육부 | 5) 학교 내 유아방 확대 실시 | | | | | |
| | 6) 여성교육정책 관련 전담부서 설치 | | | | | |
| | 7) 교육행정직·교육전문직에 일정 비율의 여성 배정(승진에서의 여성 할당제) | | | | | |
| 제도 개선 | 8) 한시적인 남녀 분리 근무평정제도 도입 | | | | | |
| | 9) 도서·벽지 가산점 대치 방안 마련 | | | | | |

■ 대단히 감사합니다 ■