

2005 연구보고서-1

지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

연구책임자 : 이 상 원 (연구위원)

공동연구자 : 민 무 숙 (연구위원)

김 재 인 (객원연구원)

최 윤 정 (위촉연구원)

발 간 사

교육부가 교육인적자원부로 개편되면서 여성인적자원 활용에 대한 문제가 사회적 담론으로 확산되고 있습니다. 1998년 교육부내에 여성교육정책담당관실이 설치되어 본격적으로 여성교육정책이 수립·시행되면서 교육분야에 성평등 관점이 개입되는 진전을 이루었고, 현재는 경쟁력을 갖춘 인적자원개발 추진과 지방분권에서의 지역 혁신체계 구축 등, 사회적 여건 변화 속에서 보다 발전된 여성교육정책의 추진을 요구받고 있습니다.

그동안 중앙에서의 여성교육정책은 다루고 있는 범위도 초등학교부터 대학단계까지 확대되고, 내용면에서도 학교내 성차별적 요소의 개선에서부터 여학생에 대한 진로교육 및 성교육, 여교원의 지위향상과 능력개발, 평생교육 등으로 광범위해지고 있는 추세입니다. 그러나, 지역에서의 여성교육 관련 정책은 아직까지도 중앙의 지침이 있는 정책이나 법적 강제성이 있는 사업의 테두리 내에서만 제한적으로 이루어지고 있고, 중앙의 여성교육정책이 지역으로 확산되기에는 여러 가지 장애요인이 산재해 있는 실정입니다. 향후 여성교육정책이 지역의 지속가능한 혁신 역량강화를 위해서, 교육분야에서의 제반 정책의 입안과 실행이 지역교육청과 단위 학교 수준으로 확산·강화될 수 있기 위해서는 무엇보다도 일관성 있는 전달체계가 구축되어야 합니다.

이러한 관점에서 본 연구는 지역여성교육정책의 제반 실태를 파악하고, 중앙의 여성교육정책을 지역으로까지 활성화할 수 있는 제도적 방안을 모색하였습니다. 특히, 교육 분야의 성 주류화를 포함한 지역여성교육정책의 활성화 방안을 모색하였습니다. 부디, 본 연구 보고서가 여성교육정책을 입안하는 행정기관 및 교육청 관계자, 지역교육장, 그리고 정책결정과정에서 참여하고 계신 교육위원들에게 유용하게 활용될 수 있기를 기대합니다.

그 동안 본 연구의 수행과정에서 도움을 주신 교육인적자원부 여성교육정책과 서영주과장님과 박교선 연구사님, 그리고 자문과 설문조사, 심층면접, 전문가 워크숍 등에 적극 협조해 주신 지역의 여성교육정책 담당자 여러분께 진심으로 감사드리며, 본원 연구진들의 노고에도 깊은 감사를 드립니다.

2005년 12월

한국여성개발원
원장 서명선

연구요약

1. 연구의 필요성 및 목적

본 연구는 지방분권의 사회적 흐름에 맞추어 지역에서의 여성교육정책 추진 체계 및 활성화 방안을 모색하여 교육 분야에서의 성 주류화 및 성평등 정책의 확산을 도모함을 목적으로 한다. 이 연구를 통하여 첫째, 지역의 여성교육정책이 이루어지는 실태에 대한 기초 자료를 제공하고, 둘째, 여성교육정책 관련자들의 여성교육정책에 대한 인식조사를 통하여 개선방안을 수립하며, 셋째, 지역여성교육정책의 활성화 방안을 제시하여 향후 여성교육정책을 수립하고 집행하는데 필요한 정책방향을 제시하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구의 내용

- 1) 지역여성교육정책의 추진체계 및 문제점 분석
- 2) 지역여성교육정책 관련 예산 및 사업 분석
- 3) 여성교육정책 관련 담당자의 여성교육정책에 대한 인식 및 의견조사
- 4) 지역의 여성교육정책 국내외 사례조사
- 5) 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화 방안 모색

나. 연구 방법

- 1) 문헌 연구 및 자료 조사
- 2) 질문지 조사
 - 실태조사 : 16개 광역단위 시·도 교육청
 - 의견조사 : 광역단위 여성교육정책 관련 장학사, 교육장, 교육위원 등 203명
- 3) 정책담당자 면담조사
- 4) 외국사례조사
- 5) 전문가 자문 및 회의

6) 지역단위 정책담당자 워크숍

3. 연구의 범위

본 연구는 현행 지방교육자치제도 하에서 지역의 여성교육정책 활성을 강구하기 위하여, 현 교육자치제도하에서 규정된 지역 교육 집행 주체인 시·도 교육감 및 시·도 교육청의 정책 관할 범위만을 주 연구대상으로 삼는다. 따라서 시·도 교육청 관할 초·중·고등학교의 학생과 그 학부모, 초·중·고등학교의 교육내용과 교원에 관한 업무를 주요 정책범위로 본다.

4. 지방교육자치단체 여성교육정책의 실제

가. 담당부서 및 인력 현황

기본적으로 각 부서의 담당업무는 각 지방교육자치단체의 <행정기구설치조례시행규칙>에 명시되어 있으며, 현재 서울, 경기, 전남, 경북을 제외한 총 12개의 지방교육자치단체가 <행정기구설치조례시행규칙>에 여성교육정책의 담당부서를 명시하고 있다. 또한 모든 교육청 홈페이지 상에서도 여성교육정책 업무를 공식적으로 명시하고 있다. 그러나 실태조사 결과, 이들 부서만이 여성교육과 관련된 업무를 하는 것은 아닌 것으로 나타났다. 인사업무, 복지시설 업무, 세부적인 교육업무 등은 각기 성격을 달리하는 다른 부서에서 업무에 따라 협조를 하는 것으로 나타났다. 여성교육정책이 부서나 팀 중심으로 이루어지지 않고 한명의 담당자에게 업무를 분장하고 있으며, 이 담당자들 또한 여러 다른 사업 중의 하나로 여성교육정책을 다루고 있는 실정이다.

실태조사 결과, 대부분의 담당자들은 장학사이고, 예외적으로 전남교육청은 교사가, 제주교육청은 교육연구사가, 광주교육청은 6급 일반직이 여성교육정책을 담당하고 있는 것으로 나타났다. 또한, 여성교육정책 담당자의 40%(6명/15명)가 보건의사이며, 1년 6개월미만 경력자는 37.5%(6명/16명)이다. 이는 업무연속성이나 전문성을 제한하는 요인으로 개선책이 필요한 부분이다.

나. 사업내용 및 예산

여성교육정책과 관련된 사업내용은 정책의 추진체계부터 인사, 교육에 이르기까지 다양하다. 각 시도교육청 담당자들이 2003년~2004년까지 그 지역에서 집행한 여러 사업들은 ① 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정, ② 양성평등한 학교문화 확산, ③ 교육과정과 교수방법의 양성평등성 강화, ④ 여학생 진로·직업교육, ⑤ 성교육, 성희롱 예방교육 실시, ⑥ 교원의 양성평등의식 연수 강화, ⑦ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대, ⑧ 지역 여성평생교육지원, ⑨ 여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진 등으로 구분할 수 있다.

여성교육정책의 사업내용은 활발하게 시행되고 있는 사업과 그렇지 못한 사업이 뚜렷하게 구분되고 있는 것으로 나타났다. 여성교육정책과 관련된 위원회나 협의체를 구성하고 있는 지방교육자치단체는 인천과 광주 두 곳에 불과했다. 또한 교육과정상에서 양성평등의식을 접목하려는 노력이나 여성교원을 위한 복지시설에 대한 사업도 매우 미진한 것으로 나타났다. 반면에 ‘양성평등 및 성교육 글짓기 대회’, ‘교원연수시 양성평등강좌 개설’, ‘여성교원의 교감, 교장, 장학사의 임용확대’와 같은 사업은 16개 시·도 교육청에 모두 실시하고 있으며, ‘성교육 및 성폭력·성희롱 예방교육’, ‘여학생 진로교육’ 부분 또한 대체로 활발하게 시행되고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 이와 같은 사업들이 대체로 지방교육자치단체의 자발적인 동기에서 비롯된 것이 아니라, 교육인적자원부의 권고나 지침, 국회감사의 조치, 혹은 법적인 강제성에 의한 것이라는 점에서 각 교육자치단체의 자발적인 노력이 더욱 필요하다. 여성교육정책 사업의 운영 방식은 매년 정기적으로 운영하고 있는 곳이 13개 지역이고, 장기적인 계획에 의한 운영이 2개 지역이며, 정책별로 운영하는 방식이 다른 경우가 1개 지역으로 나타났다.

각 교육청이 배정한 여성교육정책 관련 사업 예산을 조사한 결과, 최근 3년 동안의 여성교육정책 예산은 2003년에 37억 5,900여만원, 2004년에 약간 증가하여 40억 1,000여만원이었고, 2005년에는 다시 감소한 30억 43,000여만원으로 조사되었다. 그러나 이중 적게는 58%, 많게는 73%가 시설비로 사용되어 실제 순수사업비는 훨씬 적음을 알 수 있다. 즉, 2003년과 2004년에는 10억원 남짓이 순수사업비로 사용되었고, 2005년에는 약간 증가한 12억 7천여만원이 순수사업비로 배정되었다. 이 액수가 16개 지역의 총액이므로 한개 지역당 평균적으로 약 6,400만원~7,900만원 정도가 여성교육정책 예산으로 분석되어 매우 적은 액수

임을 알 수 있다.

시설비를 제외한 순사업비를 분석결과, ‘양성평등한 학교문화 확산’사업은 매해 10%를 약간 넘는 비중으로 증감현상을 보였고, ‘교육과정 양성평등성 강화’는 2003년 9.1%비중에서 해마다 점차 감소하고 있었다. ‘여학생 진로·직업 및 여성 인적자원개발’은 2004년에 28.3%의 높은 비중을 차지하다가 2005년에는 23.1%로 낮아졌다. 반면 ‘성교육 및 성희롱 예방교육’이 2005년에 26.5%로 가장 높은 비율을 차지한 것으로 나타나 최근의 강조추세를 보여주고 있다. 이와 같은 여성교육정책 예산은 교육청 총 예산의 0.001%~0.03%에 이르는 편차를 보이고 있다. 이 분석에서 가장 중요한 사실은 지나치게 작은 여성교육정책 예산 비율이 배정되고 있다는 것으로, 이는 향후 예산 증액을 위한 노력이 필요함을 보여준다.

5. 지역 여성교육정책 인식 및 의견조사 결과

첫째, 조사 참여자들이 여성교육정책 혹은 양성평등교육정책과 관련된 내용을 인식하고 있는 정도는 전반적으로 ‘보통’ 이상이다. 그러나, ‘성폭력 및 성희롱 예방교육 교사 연수’에 대해서는 대부분 알고 있다는 반응을 보인 반면, ‘여학생 이공계 진학 지원 및 여성과학자육성법’과 ‘국공립대학 여교수 채용목표제’의 경우는 낮은 인지도를 보였다. 특히 위의 사업들은 현재 추진하고 있는 주요 여성교육정책임에도 불구하고, 여성교육정책을 입안·심의·의결하는 교육위원 집단에서 보통수준 이하(5점 척도 평균값 2.78, 2.65)의 인지도를 보이고 있음은 향후 정책적으로 재고되어야 할 부분이다.

둘째, 업무 수행과정에서 나타나는 현직 여성교육정책 담당 공무원의 전문성 수준은 ‘보통’이라는 평가와 더불어, 그들에게 전문성이 필요하다는 의견이 과반수 이상(남:56.4%, 여:55.5%)이었다. 한편, ‘여성교육정책 담당자의 권한’의 경우는 보통 수준에 미치지 못하고 있었고, 여성교육정책 집행과정에서의 담당부서의 영향력도 일반적 집단에서 저조한 편으로 나타났다. 이러한 결과는 현재 여성교육정책 수립과 집행과정에서 상당한 한계가 있음을 시사하는 결과로서, 향후 정책방향 제시에서 주목해야 할 부분이다.

셋째, 여성교육정책 추진체계는 ‘전담부서 없이 업무부서 분산’과 ‘담당자의 전문지식 부족’으로 비효율적으로 운영되고 있는 것으로 나타났고, 이는 여성교육

정책 수행에서의 걸림돌로 지적되고 있다. 여성교육정책 활성화에 필요한 요인으로는 ‘전담부서 설치/권한 부여’와 ‘예산 지원’이 가장 필요한 것으로 나타났다. 아울러, 전담부서를 설치할 경우, 전담부서의 수준은 팀단위로서, 4-5명의 인원이 적절한 것으로 나타났다.

넷째, 여성교육정책의 연계 구축은 향후 고려되어야 할 부분으로 특히 ‘지역 여성 평생교육 참여 확대’와 ‘지역여성 직업교육 활성화’, ‘양성평등교육정책 추진체계 구축’, ‘양성평등교육·성교육 강화’ 등의 사업에서 가능할 것이다. 현재는 조사 참여자의 80.7%가 연계사업이 없다고 하였지만, 연계사업이 필요하다는 의견이 72.3%로 나타나고 있다. 또한 지방교육자치단체와 지방행정자치단체 간에 정책연계를 할 때, 협력 주체는 ‘교육감과 자치단체장’이 적절하다는 의견이었고, 여성의 경우는 ‘교육부 여성교육정책담당관실에서의 업무 연계’를 남성보다 2.25배 높은 선호도를 보이고 있다. 이는 중앙차원의 지지를 확보하여 확고한 여성교육정책을 수행하려는 조사 참여자의 의지로 받아들여진다.

다섯째, 여성교육정책 관련 교육위원회의 활동 내용이 여교원 지위향상 정책에 국한되어 있어 여성교육정책 영역의 확대가 요구된다. 만약 여성교육정책 업무가 확대·개편될 경우에는 정책 제안 내용도 풍부해 질 것으로 판단된다. 특히, 교육위원의 경우, 여성교육정책에 대한 인지도는 보통 수준 이하이고, 다른 부서(교육청) 정책에 대해서도 모르는 경우가 있었다, 여성교육정책 관련 연수 경험(1.9%)은 낮지만 연수 참여의사(83.3%)가 높게 나타나고 있음은 향후 정책적으로 재고되어야 할 부분으로 지적되고 있다.

6. 국내외 여성교육정책 사례

가. 국내 지역여성교육정책 사례

1) 광주 교육청: 기본계획 수립과 정책협의회 운영

광주시는 [여성교육정책 추진계획]을 2004년 6월에 수립하였다. 이는 2001년 ‘국가인적자원개발기본계획’ 수립과 ‘국가인적자원개발기본법’ 제정 등으로, ‘국가 인적자원 활용 및 관리의 선진화’라는 정책영역 아래 ‘여성 인적자원 활용도 제고’ 과제를 포함한 것이 계기가 되었다. 2002년 정부에서는 지역인적자원개발 시범지역으로 3개지역을 선정하여 지역별 3억원을 지원하였다. 이를 계기로 광

주교육청이 주도하여 시청, 지방노동청, 중소기업청, 지역대학 등 14개 기관 공동으로 협의체를 구성하여 지역인적자원개발 기본계획 안에 여성인적자원개발을 위한 사업을 제시하고, 2004년 여성교육정책 추진계획을 수립한 것이다. 아울러, 광주 교육청은 2004년 여성교육정책 협의회를 구성한 바 있다. 여성교육에 대한 추진역량 강화를 위해 교육과 사업이 접목된 정책에 대한 요구가 증가함에 따라, 광주 교육청을 비롯하여 시청 등 지역내 유관기관, 민간단체, 지역대학 등 여러 기관들이 공동으로 참여하는 협의체를 구성하게 된 것이다. 본 사례는 ‘국가인적자원개발기본법’제정과 기본계획수립과정에서 ‘여성인적자원 활용 제고’라는 주제가 포함되어, 국가적인 차원에서 지원비를 받아 수행한 것이 특징적이다. 이러한 예산지원이 지역 여성교육정책 추진체계 수립과 협의회 구성을 가능케 하였다.

2) 인천 교육청 : 양성평등위원회

인천 교육청에서는 양성평등위원회를 연2회 운영하고 있다. 양성평등위원회 설치 운영은 2002년 인천 교육청과 전교조와의 단체협약에 의해 추진되었다. 위원회 구성에 대한 협의 기간은 2003년 약 5개월에 걸쳐 진행되었고, 정식출범은 2004년 9월부터 시작되었다. 그러나 인천 교육청에서 여성교육정책을 담당하고 있는 장학사는 전공분야가 ‘보건’으로, 담당 장학사의 부서 이동에 따라 양성평등업무도 함께 이동하는 형태로 추진되어 왔다. 따라서 인천 교육청에서의 여성교육정책은 양성평등위원회 심의를 거쳐 향후 담당 장학사가 장기계획으로 추진하고 있는 성교육 관련 추진체계가 더욱 강화될 것으로 예측된다.

3) 충북 교육청 : 여성교육정책 연계사업

충북 교육청은 다른 단체나 중앙부처와의 연계사업이 비교적 잘 되어있다. 대부분의 연계사업은 규모에 따라 예산지원 주체와 실질적인 프로그램 주관자가 다르게 운영되고 있었다. 1998년 교육부 여성정책 담당관실이 출범하면서 각 시도 여성교육정책이 추진되었는데, 그 당시 실과 또는 보건관련 장학사들이 주로 여성교육정책 업무를 맡게 되었다. 충북교육청의 경우도 담당자가 실과(가정) 전공으로, 2000년부터 2005년까지 5년간 여성교육정책 업무를 담당하고 있다. 즉, 담당 장학사와의 면담을 통해서 각 시도교육청에서의 여성교육정책이 권고

사항으로 추진되고 있는 현실에서는 현재처럼 여기저기서 맡을 수밖에 없는 상황이며, 성교육의 경우는 초중등교육에서 하고 그밖에 사안에 따라 여성 장학사에게 주어지고 있는 실정임이 파악되었다.

2004년 실시한 여학생 친화적 과학 프로그램 교사 연수는 중앙부처(여성부) 공모사업으로 실시하였지만, 그 이외의 지자체와 NGO의 연계사업(신세대 평등문화 캠프, 찾아가는 성교육 등)은 지역 협의회가 사업을 제안하고 예산을 지원하면 주최기관에서 의뢰받아서 프로그램을 운영하는 형태이거나 자체 예산을 확보하고 프로그램 운영은 지역 NGO에게 의뢰하는 형태의 연계사업을 하고 있었다.

나. 국외 여성교육정책 사례

1) 대만 : 법 제정을 통한 양성평등교육 추진 기반 확립 1)

대만은 최근 '양성평등교육기본법'을 제정, 통과시킴으로써 양성평등교육정책의 법적인 틀과 제도적 기반을 공고히 한 대표적 국가이다. 대만은 1997년도부터 이미 교육부 산하에 [양성평등교육위원회]를 두고 학교교육의 양성평등성을 강화하기 위한 논의를 지속한 바 있으며, 따라서 그러한 논의의 기반 하에서 '양성평등교육기본법'의 내용을 구성하게 되었다는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크다. 이 법 1조에서는 본 법의 기본 목적을 '양성의 실질적인 평등을 촉진시키기 위해 성차별을 제거하며 인격존중을 수호하고 양성평등의 교육자원과 환경을 강화하기 위함'이라고 규정하고 있고, 제 2조에서는 '양성평등교육'이라 함은 교육방식에서 성차별을 제거하며, 양성지위의 실질적인 평등을 촉진'하는 것이라고 정의하고 있다. 본 법은 2004년 6월 25일부터 시행되었고, 총 7장 38개 조항으로 구성되어 있다.

이 법안이 가지는 가장 중요한 의미는 양성평등교육의 추진 단위를 총 3단계로 나누고 그 역할에 대한 규정을 제 1장 총칙에서 분명히 규정함으로써 양성평등교육 추진체계를 명확히 하였다는 점이다. 즉, 양성평등교육의 추진 단위를 중앙의 교육부, 직할시 및 현 정부, 그리고 학교의 3단계로 나누었다. 그리고, 이 단위를 책임지는 주임위원은 교육부장, 직·할시 행정 수장, 학교의 교장으로 규

1) 1st International Conference of Gender Equity Education, Taiwan National University, 2004, proceeding paper.

정한 후, 이들이 법률규정의 집행을 불이행할 시에는 그 수장은 법률적 책임을 지도록 하고 있다. 이와 함께, 각 주관단위에서는 기관내에 [양성평등교육위원회]를 설치하여 양성평등교육 관련 법규나 정책, 연도별 계획을 수립하고, 연구하며 지도 감독하고 나아가 관련 사건을 조사, 처리하는 등 다양한 기능을 하도록 하였다. 특히 제 11조에는 중앙, 시·도의 주관기관 및 학교는 양성평등교육위원회에서 제정한 각종 정책 방안에 소요되는 경비 예산을 기획하여 배분하도록 함으로써 정책의 실효성을 담보할 수 있는 장치를 삽입하고 있다.

2) 호주 : 주별 성평등 교육정책의 실시

호주는 1987년부터 여학생교육에 대한 정책을 수립한 바 있으며, 1990년대 들어서에는 이를 보다 구체화하기 위한 ‘여학생교육 국가실행계획(1993~1997)’ (National Action Plan for the Education of Girls)을 5개년 계획으로 수립한 바 있다. 이들 계획은 여학생의 교육적 불평등문제를 해소하기 위한 목표에 주안점을 둔 것이다. 최근 호주 정부의 중요한 국가계획으로 자리잡고 있는 ‘호주 학교를 위한 성평등정책계획’(Gender Equity: A Framework for Australian Schools)은 1996년에 작성되어 현재까지 성평등을 위한 정부문서로 대표된다. 이 계획안은 그 전의 정책목표와 달리 여학생과 더불어 남학생의 학습성취도 및 젠더 구성방식 등에 대한 문제를 정책 관심 사안으로 내세우고 있다. 즉, 여성 뿐 아니라 남성 역시 젠더 구성 방식에 대한 사회의 기대나 관심으로 자신의 선택과 가능성을 제한받을 수 있다는 점을 분명히 하고 이를 해소하기 위한 정책목표를 가지고 있다. 이 문서를 전후로 호주에서는 남학생과 남성에 대한 정책과 담론이 강화되고 있고, 정책 프로그램 또한 그 양상이 달라지고 있다. 이러한 정부계획을 근거로 호주의 6개 주에서는 각 주의 특성과 교육정책 목표에 적절한 성평등교육정책과 프로그램, 각종 프로젝트를 활발히 시행하고 있다는 점이 특징적이다.

빅토리아 주 교육기술부(Department of Education and Training)는 학습과 교수혁신부서(Learning and Teaching Innovation Division: L&TID) 안에 젠더교육팀(Gender Education Team)을 두고, 이 팀의 역할을 빅토리아 주의 모든 학생들이 성에 상관없이 동등한 학교 프로그램과 교육을 받을 수 있도록 지원하는 것으로 규정하고 있다.

남호주의 교육아동부(Department of Education and Children's Services: DECS)는 교육, 훈련, 고용부서 (Education, Training and Employment) 부서가 성평등교육을 일반 평등정책과 연계시켜 정책을 수행하고 있다는 점이 다른 주와 다른 점이다. 이 부서에서는 교육과 훈련을 남호주의 비전으로 삼고 있고, '평등'의 개념을 돌봄, 교육, 훈련, 고용에서 각종 서비스에 이르는 모든 것에 대한 평등한 접근으로 정의하고 있다.

뉴사우스 웨일스 교육훈련부(Department of Education and Training)는 성별 간 강점과 약점에 대한 이미 알려진 차이점 또는 고정관념이 있는 것은 사실이나, 이를 인식하면서 주 안의 모든 공립학교들이 남녀학생들 모두에게 평등한 교육환경을 제공하는 것을 정책 목표로 할 것을 권고하고 있다. 특히 성평등 교육과 관련하여 K-12(Kindergarten to 12)의 핵심영역으로 '젠더와 교육'이라는 항목을 두고 있다.

퀸스랜드 교육부(Ministry of Education)는 커리큘럼 안에 '교육에 있어서 성평등'(Gender Equity in Education) 정책을 실행하고 있다. 정책의 핵심은 남녀에게 차별적인 교육을 하는 학교 정책을 남녀 모두에게 동일한 것으로 바로잡고, 퀸스랜드 내의 어떤 학생도 성별에 의해 학교 시스템으로 인하여 차별을 받지 않게 할 것을 보장하겠다는 것이다. 이의 구체적 실현을 위하여 퀸스랜드 교육부가 내세우는 실천사항은, 남녀 학생을 위해 제공되는 교육과 그로 인한 결과에 대하여 평등하고 공정한 접근을 용이하게 하고, 교육에서의 성평등이라는 목표를 성취하기 위해 모든 고용자들이 적절한 전문화된 개발 기회를 제공받도록 적절한 자원들을 공급하고 지원하는 것이다.

7. 정책 제언

가. 국가수준의 여성교육정책 관련 법·제도 정비

- 1) 관련 법적 토대의 강화 (교육인적자원부)
- 2) 지역 여성교육정책 추진을 위한 인센티브 마련(교육인적자원부)

나. 지방교육자치단체의 여성교육정책 기반체계 구축

- 1) 전담조직의 설치(지방교육자치단체)

- 2) 예산확보 방안 마련(교육인적자원부, 지방교육자치단체)
- 3) 관련 위원회 설치 및 운영(지방교육자치단체)

다. 여성교육정책사업의 균형적 추진을 위한 지원책 마련

- 1) 중앙과 지역담당자 및 전문가의 정기적 협의체 운영
(교육인적자원부, 지방교육자치단체)
- 2) 여성교육정책 및 관련 사업·프로그램 정보사이트 운영
(교육인적자원부)
- 3) 지역 여성을 위한 평생교육 지원책 강화
(지방교육자치단체)

라. 지역 여성교육정책 담당부서의 전문성 강화 방안 마련

- 1) 정책담당자에 대한 여성교육정책 교육 강화
(교육인적자원부, 지방교육자치단체)
- 2) 담당자의 잦은 인사이동 방지(지방교육자치단체)
- 3) 담당자의 개방형 공모 채용 방안 모색(지방교육자치단체)

마. 타 기관과의 연계체제 구축

- 1) 지방자치단체와의 연계체제 구축 및 연계사업 개발
(지방교육자치단체)
- 2) 시·도 교육연수(구)원과의 연계구축 방안
(지방교육자치단체)

바. 지방교육자치단체내 상위 교육전문직내 여성비율 제고

- 1) 교육청 보직자 및 지역교육장 중 여성 임용 증대
(교육인적자원부, 지방교육자치단체)
- 2) 관리직 여성임용 확대를 위한 보수교육 강화
(교육인적자원부, 지방교육자치단체)

목 차

연구요약

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
3. 연구의 범위	8
II. 이론적 배경	9
1. 여성교육정책의 개념과 변화	11
가. 여성교육정책의 개념	11
나. 여성교육정책의 주요 영역과 변화	16
2. 지방분권화시대의 여성교육정책	27
가. 지방분권화정책과 지방교육자치제도	27
나. 지방교육자치제의 주요 요소	30
다. 여성교육정책 추진체계	35
III. 지방교육자치단체 여성교육정책의 실제	39
1. 담당부서 및 인력 현황	41
2. 사업내용 및 예산	45
3. 사업추진의 문제	57
4. 소결	59
IV. 지역여성교육정책 인식 및 의견조사	61
1. 조사 개요	63
가. 조사 목적 및 방법	63
나. 조사 내용 및 항목	63
다. 조사 참여자의 일반 현황	65

2. 인식 및 의견조사 결과 분석	68
가. 여성교육정책에 대한 인식	68
나. 담당자의 전문성과 권한	74
다. 시·도 교육청 여성교육정책 및 추진체계	80
라. 지역의 여성교육정책 관심도 및 영향요인	89
마. 다른 부처(서)와의 연계체제 및 사업	93
바. 여성교육정책에 대한 교육위원회의 역할	100
3. 요약 및 시사점	104
V. 국내외 여성교육정책 사례	109
1. 국내 지역여성교육정책 사례	111
가. 광주 교육청 : 기본계획 수립과 정책협의회 운영	111
나. 인천 교육청 : 양성평등위원회	116
다. 충북 교육청 : 여성교육정책 연계사업	117
2. 국외 사례	120
가. 대만: 법 제정을 통한 양성평등교육 추진 기반 확립	121
나. 호주: 주별 성평등 교육정책의 실시	123
VI. 정책제언	129
1. 국가수준의 여성교육정책 관련 법·제도 정비	131
2. 지방교육자치단체의 여성교육정책 기반체계 구축	133
3. 여성교육정책사업의 균형적 추진을 위한 지원책 마련	138
4. 지역여성교육정책 담당부서의 전문성 강화 방안 마련	141
5. 타 기관과의 연계체제 구축	143
6. 지방교육자치단체내 상위 교육전문직내 여성비율 제고	145
참고문헌	149
부 록	155

표 목 차

<표 II-1>	1, 2차 여성정책기본계획 중 여성교육 관련 정책 과제 요목 .. 15	15
<표 II-2>	교육정책의 제 측면과 여성교육정책 추진 과제와의 관계	15
<표 II-3>	지방자치와 교육자치의 구조	30
<표 II-4>	제 4기 교육위원의 연령별·성별 현황	33
<표 II-5>	시·도 하급 교육행정기관	34
<표 II-6>	시·도 교육청 여성정책 관련 부서 설치 조례 현황	37
<표 III-1>	여성교육정책 관련 부서의 지역별 현황	42
<표 III-2>	여성교육정책 관련 부서의 부서별 현황	44
<표 III-3>	여성교육정책 담당자의 직위	44
<표 III-4>	여성교육정책 담당자의 업무 담당 경력	45
<표 III-5>	여성교육정책 담당자의 전공	45
<표 III-6>	여성교육정책 관련 사업 운영 방식 비교	46
<표 III-7>	주요 여성교육정책의 사업 현황(2003-2004) 집계	47
<표 III-8>	시·도 교육청별 여성교육정책 총 예산액 비교	51
<표 III-9>	연도별·사업영역별 예산 변화	53
<표 III-10>	2005년도 시·도 교육청 총 예산액 중 여성교육정책사업비 비중	56
<표 III-11>	지방교육자치단체의 여성교육정책 수행의 저해요인	57
<표 III-12>	여성교육정책 저해요인에 대한 해결방안	59
<표 IV-1>	지방교육자치단체 양성평등교육정책 인식 및 의견조사 내용	64
<표 IV-2>	조사 참여자의 일반적 특성	66
<표 IV-3>	조사 참여 교육행정가의 소속부서 비교(성별)	67
<표 IV-4>	여성교육정책 내용에 대한 인지 정도	68
<표 IV-5>	여성교육정책 인지정도 성별 비교	69
<표 IV-6>	여성교육정책 인지정도 직책별 비교	70
<표 IV-7>	다른 부서(또는 교육청)의 여성교육정책 인지도 비교	72
<표 IV-8>	교육부 여성교육정책 인지 정도 비교	73

<표 IV-9>	교육부에서 주력해야 할 업무에 대한 의견 비교	74
<표 IV-10>	현직 여성교육정책 전담 공무원의 전문성 수준 비교(평균)	75
<표 IV-11>	여성교육정책 전담 공무원에게 요구되는 전문성 수준	75
<표 IV-12>	여성교육정책 관련 연수경험 여부 비교	76
<표 IV-13>	여성교육정책 관련 연수경험 형태 비교	77
<표 IV-14>	향후 여성교육정책 관련 연수 참여 의사 비교	78
<표 IV-15>	정책 담당부서가 독자적으로 수행할 수 있는 업무	79
<표 IV-16>	예산확보/집행 결정에서의 담당부서 영향력	80
<표 IV-17>	여성교육정책 수행 정도(항목별 전체 평균 비교)	81
<표 IV-18>	현재의 주요정책과 향후 주력해야할 정책	82
<표 IV-19>	향후 주력해야할 정책 내용 비교(성별/직책별)	83
<표 IV-20>	현재 여성교육정책 업무조직(추진체계)의 효율성 여부	84
<표 IV-21>	정책 업무조직(추진체계)의 비효율적인 원인 비교(성별 · 직책별)	86
<표 IV-22>	여성교육정책 전담부서의 필요성	86
<표 IV-23>	신설되는 여성교육정책 전담부서의 수준	87
<표 IV-24>	신설되는 여성교육정책 전담부서의 인원	87
<표 IV-25>	여성교육정책 전담부서의 신설 방법	88
<표 IV-26>	신설되는 여성교육정책 전담부서의 명칭	89
<표 IV-27>	지역 집단별 여성교육정책 관심도 비교	90
<표 IV-28>	여성교육정책 수행에서의 걸림돌	92
<표 IV-29>	여성교육정책 관련 중앙부서/지자체와의 연계사업 내용	94
<표 IV-30>	여성교육정책 연계사업의 필요성	96
<표 IV-31>	여성교육정책 연계 구축에서의 협력주체	100
<표 IV-32>	여성교육정책 관련 교육위원회 심의 내용	102
<표 IV-33>	교육위원회 회의록에 나타난 심의 내용	103
<표 V-1>	2004년 광주 교육청의 여성교육정책 추진계획 영역 및 내용	112
<표 V-2>	광주 교육청 여성교육정책 추진계획에서의 여성공무원 임용 목표율	114

그 림 목 차

<그림 II-1>	지방분권 주요과제(지방교육자치제도 개선) 추진일정	28
<그림 III-1>	연도별·순수여성교육사업 영역별 예산 변화 추이	55
<그림 IV-1>	조사 참여자의 직책 분포 비교(전체)	65
<그림 IV-2>	다른 부서(또는 교육청)에서의 여성교육정책 인지 수준(전체)	71
<그림 IV-3>	교육부 여성교육정책에 대한 인지 수준(전체)	73
<그림 IV-4>	향후 여성교육정책 관련 연수 참여 의사 분포(전체)	78
<그림 IV-5>	여성교육정책 수행 정도(항목별 전체 평균 비교)	81
<그림 IV-6>	업무조직(추진체계)의 비효율 원인(전체)	85
<그림 IV-7>	여성교육정책 수행에서의 걸림돌(전체)	91
<그림 IV-8>	여성교육정책 활성화 요인(전체)	93
<그림 IV-9>	교육청의 중앙/지방행정자치단체와의 연계사업 유무(전체)	94
<그림 IV-10>	여성교육정책 관련 연계사업에서의 걸림돌(전체)	95
<그림 IV-11>	여성교육정책 연계에서의 협력사항 비교	96
<그림 IV-12>	지자체에서 연계 가능한 여성교육정책 사업 비교	97
<그림 IV-13>	여성교육정책 연계사업 예산확보 방안	98
<그림 IV-14>	여성교육정책 관련 연계사업에서의 중앙부서 역할	99
<그림 IV-15>	여성교육정책 관련 교육위원회의 기능	101
<그림 IV-16>	여성교육정책 관련 심의 여부	102
<그림 IV-17>	여성교육정책 제안내용 비교	104
<그림 VI-1>	지방교육자치단체내의 여성교육정책 팀 모형(안)	135

I

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구내용 및 방법	5
3. 연구의 범위	8

1. 연구의 필요성 및 목적

가. 연구의 필요성

1980년대 말 제6차 경제사회발전 5개년 계획(1987-1991)과 제7차 경제사회발전 5개년 계획(1992-1996) 여성개발부문에 여성교육이 삽입되고, 그 후 1995년 여성발전기본법이 제정되면서 이 법에 의거, 매 5년마다 [여성정책기본계획]을 수립하도록 의무화됨에 따라 여성교육정책도 국가계획으로 본격적으로 수립되고 이행되기 시작하였다. 특히, 1998년 교육부내에 여성교육정책담당관실이 설치되어 본격적으로 여성교육정책이 수립되고 시행되면서 교육분야에 성평등 관점이 개입되기 시작하는 진전을 보였다. 2001년 교육부가 교육인적자원부로 개편되면서 자질 높은 한국 여성들의 인적자원 활용에 대한 문제가 사회적 담론으로 확산됨에 따라 기존의 여성교육에 대한 검토와 정책 수행 필요성에 상당한 정도 공감을 받게 되었다.

현재 여성교육정책은 경쟁력을 갖춘 인적자원개발 추진의 필요성과 지방분권에서의 지역혁신체계 구축 등의 사회적 여건 변화 속에 정책의 방향과 추진에 있어 한 단계 진전될 필요성을 요구받고 있다. 그러기 위해서는 이제까지 추진되어온 중앙수준의 정책적 노력들이 획적으로는 다른 부처의 정책에 대한 교육적 개입과 함께, 종적으로는 지역으로 여성교육정책이 더욱 확산되어야 한다. 그럼에도 불구하고, 중앙 수준의 정책적 노력들이 지역으로 확산되기에는 여러 가지 장애요인이 산재해 있다. 중앙에서의 여성교육정책은 성주류화의 진전을 이루는 성과를 보이고 있고, 여성교육정책이 다루고 있는 범위도 초등학교부터 대학단계까지 이르고, 내용면에서도 교육기회의 확대 문제 뿐 아니라 학교내 성차별적 요소의 개선에서부터 여학생에 대한 진로교육 및 성교육, 여교원의 지위향상과 능력개발, 평생교육 등으로 광범위해지고 있는 추세이다. 그러나 지역에서의 여성교육 관련 정책은 중앙의 지침이 있는 정책이나 법적 강제성이 있는 사업의 테두리내에서만 제한적으로 이루어지고 있는 실정이다.

지역의 교육정책 상당부분은 교육자치를 구현하고 있는 교육감에게 위임되어

4 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

있고, 실제 학교교육의 현장을 지도 감독하는 주체는 시·도 교육청이기 때문에 교육감의 적극적인 정책 집행 노력이 수반되지 않는 한 중앙정부 중심의 정책 시행은 일정한 한계를 지닐 수밖에 없다. 현재, 각 시·도 교육청에는 중앙의 여성교육 정책을 이어서 지역에 확산시킬 수 있는 중요한 추진체계조차 마련되어 있지 못한 실정이다. 시·도별로 여성교육정책 담당자가 지정은 되어있으나 담당자의 이동이 잦아 기록보존도 안되어 있을 뿐만 아니라 담당부서도 일관성이 부족하며 정책을 집행할 수 있는 예산도 미미한 정도이다.

향후 교육 분야를 둘러싼 정책 환경의 변화를 전망해볼 때, ‘지방 분권화’가 가속화 됨에 따라 교육 분야 정책 집행에 있어서도 지역화가 빠르게 진전될 것이고, 교육환경은 지금보다 훨씬 다양화와 개별화가 이루어질 것으로 보인다(장혜경, 민무숙 외, 2004). 특히, 참여정부가 ‘분권과 자율’을 국정원리로 내세우면서 ‘지방분권특별법’ 제정을 추진함에 따라 지방교육자치단체의 책임과 권한이 더욱 강화되고 나아가 지방자치와의 연계가 한층 강조될 것으로 전망된다(고건, 김이경, 2003). 이와 함께, 단위학교내의 교육과정 선택권 강화를 비롯하여 자율경영체제의 확대 추세는 이제까지 주로 행해졌던 국가수준의 정책개입은 한계가 있음을 예고하고 있다. 따라서 향후 교육분야에서의 성평등을 제고하기 위한 제반 정책의 입안과 실행이 지역교육청과 단위 학교 수준으로 확산되고 강화되기 위한 제반 준비작업이 이루어져야 한다.

이러한 맥락에서, 본 연구는 지역에서의 여성교육정책 시행 실태를 파악하여 중앙단위의 여성교육정책을 지방단위로까지 활성화할 수 있는 제도적 방안을 모색함으로써 교육 분야의 성 주류화를 꾀하고자 한다.

나. 연구목적

본 연구는 지방분권의 사회적 흐름에 맞추어 지역에서의 여성교육정책 추진체계 및 활성화 방안을 모색하고 교육 분야에서의 성 주류화 및 성평등 정책의 확산을 도모함을 목적으로 한다. 이 연구를 통하여 첫째, 지역의 여성교육정책이 이루어지는 실태에 대한 기초 자료를 제공하고, 둘째, 여성교육정책 관련자들의 여성교육정책에 대한 인식조사를 통하여 개선방안을 수립하며, 셋째, 지역 여성교육정책

의 활성화 방안을 제시하여 향후 여성교육정책을 수립하고 집행하는데 필요한 정책방향을 제시하고자 한다.

2. 연구내용 및 방법

가. 연구의 내용

1) 지역여성교육정책의 추진체계 및 문제점 분석

시·도 교육청에서 이루어지고 있는 여성교육정책 추진체계와 담당인력의 현황을 조사하여, 그의 문제점을 분석하고 효율적인 대안을 탐색하였다.

2) 지역여성교육정책 관련 예산 및 사업 분석

2003년~2005년 지방교육자치단체에서의 여성교육정책 관련 사업과 예산을 조사, 연도별/사업별 변화와 예산 추이를 분석하고 문제점을 살펴보았다.

3) 여성교육정책 관련 담당자의 여성교육정책에 대한 인식 및 의견조사

시·도 교육청의 교육행정가(장학관, 장학사, 교육장 등) 및 교육위원들이 인식하고 있는 여성교육정책의 수준을 파악하고 의견을 수렴하여 향후 정책 방향 제시에 참고하였다. 이와 함께, 서울과 부산에서의 교육위원회 회의록에서 여성교육정책 관련 내용들을 탐색·분석하여, 그들의 주요 활동내용을 검토하여 연구에 반영하였다.

4) 지역의 여성교육정책 국내외 사례조사

지역의 여성교육정책 활성화를 위한 구체적인 방안을 모색하고 사업사례를 제시하기 위하여 국내외 예시가 될만한 사례 및 정책 내용을 조사, 연구결과에 반영하였다.

6 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

5) 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화 방안 모색

조사결과와 담당 장학사의 면담조사 및 워크숍, 전문가 의견 수렴, 국내외 사례 등을 종합 정리하여 지방교육자치단체에서의 여성교육정책 추진체계와 활성화 방안을 제시하였다.

나. 연구 방법

1) 문헌 연구 및 자료 조사

여성교육정책의 영역과 사업의 기초를 마련하기 위해 시·도 교육청의 국정감사자료를 분석하고, 지방교육자치단체의 교육청, 교육연수원(연구원)에서의 여성교육정책 사업 및 프로그램 등을 조사하였다.

2) 질문지 조사

- ① 실태조사(2005. 6월-8월) : 지방교육자치단체의 여성교육정책 집행의 실체를 알아보기 위하여 여성교육정책 관련 업무를 하고 있는 시·도 교육청 담당장학사(16명)를 대상으로 사업 현황 및 예산조사를 실시하였다. 조사 과정에서 교육부 여성교육정책담당관실의 협조를 받음으로써 예산 실태 조사의 정확성을 꾀하였다.
- ② 여성교육정책 인식 및 활성화 방안 의견조사(2005. 7~8월) : 광역단위 여성교육정책 관련 장학사와 교육장, 교육위원 등 203명을 대상으로 조사를 실시하였다. 우편조사로서 교육행정가 227명(시·도 여성교육정책 관련 장학사 51명+지역교육청 176명)과 교육위원 145명을 대상으로 하였으며, 조사 참여율은 반송 8명을 제외하고 55.8%(203/364명)이었다.

3) 정책담당자 면담조사

여성교육정책 실천 현장에서의 사례 발굴 및 정책추진과정에서의 애로사항을 탐색하는 동시에 향후 발전방안을 모색하기 위해 지역교육청(인천, 충북, 광주 등)

을 방문하여 면접조사를 실시하였다(2005. 9~10월). 면접내용은 여성교육정책 관련 협의체 구성, 지역교육청에서의 여성교육정책 관련 사업 영역 및 추진체계, 정책추진과정에서의 애로점, 그리고 중앙부서 또는 일반자치단체와의 연계사업 등이다.

4) 외국사례조사

지역의 여성교육정책 기반과 정책 내용이 우리나라에 시사점을 줄 수 있는 외국사례를 발굴하고자 하였다. 관련 사이트 검색 및 분석과 문헌 조사를 통해, 대만의 '양성평등교육기본법 제정'과, 호주의 주별-빅토리아주(Victoria)/남호주(South Australia)/뉴사우스 웨일즈(New South Wales)/퀸스랜드(Queens land)- 성평등교육정책 등을 조사, 분석하였다.

5) 전문가 자문 및 회의

본 연구의 방향 및 내용 전반에 걸친 전문가 자문을 구하기 위한 회의를 두 차례에 걸쳐 진행하였다. 1차 전문가 회의(2005. 4월)에서는 본 연구의 설계 및 연구 내용, 여성교육정책의 범위 및 개념, 조사 대상 집단, 향후 추진계획에 대한 검토가 있었다. 2차 자문(2005. 9월)은 의견조사지에 대한 자문을 e-mail을 통하여 받았다. 자문 내용은 조사 대상자의 범위와 조사지 내용 구성 등이었다. 자문 결과, 시·도 교육청에서의 여성교육정책 관련 장학사와 교육장, 교육위원 등을 조사 대상으로 선정하고, 조사지의 내용 구성으로는 여성교육정책에 대한 인식, 여성교육정책 담당부서의 필요성과, 지방자치단체 여성정책과의 연계 가능성, 추진체계 및 방향 등에 관한 사항 등이 구체적으로 검토되었다.

6) 지역단위 정책담당자 워크숍

지역교육청 여성교육정책 담당자들을 대상으로 상반기에 실시한 질문지 조사 및 사업 실태조사 결과를 발표하고, 연구진이 제시한 정책과제(안)를 검토하고 토론하는 워크숍을 진행하였다(2005. 10월). 워크숍에는 시·도 교육청 여성교육정책 담당 장학사 15명, 교육인적자원부 여성교육정책담당관 및 담당 연구사가 참여하

였다. 토론 내용은 정책과제(안)에 대한 검토와 아울러, 양성평등교육정책과 여성교육정책의 개념, 추진체계 및 전담부서의 필요성, 타 중앙부처(여성부)와의 공조, 예산 확보 문제 및 사업 추진의 애로점 등에 관한 사항이었다.

3. 연구의 범위

여성교육정책의 활성화 방안을 강구하기 위하여 여성교육정책의 영역을 그 대상과 범위를 포괄하여 광범위하게 잡을 수 있을 것이다. 즉, 대상으로는 유아에서부터 노인여성까지, 범위는 학교교육부터 평생교육기관에 이르기까지 포괄적으로 생각해 볼 수 있다. 그러나 본 연구는 현행 지방교육자치제도 하에서 지역의 여성교육정책 활성화를 강구하기 위하여, 현 교육자치제도 하에서 규정된 지역 교육 집행 주체인 시·도 교육감 및 그 보조기관인 시·도 교육청의 정책 관할 범위만을 주 연구대상으로 삼는다. 따라서 시·도 교육청의 관할 초·중등교육기관의 학생과 그 학부모, 초·중등학교의 교육내용과 교원에 관한 업무를 주요 정책범위로 본다.

Ⅱ

이론적 배경

1. 여성교육정책의 개념과 변화	11
2. 지방분권화시대의 여성교육정책	27



1. 여성교육정책의 개념과 변화

가. 여성교육정책의 개념

여성교육정책의 개념은 그 용어상으로만 볼 때, 여성과 교육이 관련되는 제반 정책을 뜻한다. 즉, 그동안의 교육체제 안에서 여성이 어떠한 교육기회와 교육내용을 받고 배출되었으며 그 결과, 어떠한 인간으로 어떠한 사회적 위치를 차지하게 되었는가를 검토하는 정책이라 할 수 있다. 이것은 교육의 제반 장면에서 여성의 문제가 어떻게 관련되며, 어떠한 목적을 가지고 진행되어야 하는가에 대한 숙고를 요하는 정책이라고 개념지을 수 있다.

이러한 문제 의식은 교육의 전체 환경과 관련하여 세 가지 측면으로 나누어 생각해 볼 수 있다. 첫 번째, 교육의 장(場)의 측면에서 본다면, 교육의 접근기회(access of educational opportunity)와 교육의 과정(process), 나아가 교육의 결과(outcome)의 세 가지 측면을 고루 고려하는 것이 정책의 한 축이 될 수 있다. 두 번째, 교육의 주체인 대상 면에서 본다면, 여성 집단이 유아기에서부터 성인에 이르기까지 생애단계를 거치면서 이 세 가지 측면에서 각기 어디에 위치하게 되는가를 고려하는 것이 다른 한 축이 될 수 있다. 마지막으로 최종적으로 교육의 목적이 어디에 있는가가 정책의 세 번째 고려의 축이 될 수 있다. 이러한 세 가지 측면과 더불어 추구하고자 하는 교육의 모습을 달성하기 위한 제반 행·재정적 여건과 정책 환경의 문제는 정책 집행 기반으로 해서 함께 고려되어야 할 부분이다.

특히, 교육의 목적에 대한 논의에서는 그 최종적 목적을 어디까지 둘 것인가에 대한 인식의 차이가 교육내용과 교육수단에까지 영향을 미치는 중요한 관점의 차이로 발전할 수 있다. 예컨대 기존의 사회구조에서 나타나는 성차별을 해소하기 위하여 남녀에게 동등한 교육기회를 제공하는데 만족할 것인지, 그보다 더 나아가 가부장적 사회구조의 제반 관계를 변화시키는 데 기여할 수 있는 교육의 내용과 구조로 변화시킬 것인가는 매우 다른 접근법이다(Arnot, 1993, 1985). 또, 기존의 교육내용 속에 배제된 여성과 그 삶의 영역을 단순히 드러내는 데 그칠 것인가, 아니면, 나아가 전체 교육내용 안에 평가절하되었던 여성적 가치를 균형적으로 제시

하고, 기존 지식체계를 바꾸는 것까지 변혁적으로 바꿀 것인가라고 하는 문제는 상당히 단계가 다른 지점이기 때문이다(Suster & Van Dyne, 1995, McCormick, 1994, Shakeshaft, 1989). 그럼에도 불구하고, 여성과 교육의 장을 정책적 관심으로 보는 목적은 교육의 기회와 과정, 나아가 그 결과에 이르기까지 취약한 입장에 있던 여성의 위치를 개선하여 성평등한 사회를 실현하는 데 있다는 것은 재론의 여지가 없다.

그동안 여성이 상대적으로 불리한 사회적 위치에 처해있다고 보기 때문에 여성 교육정책의 일차적인 관심이 여성 집단에게 있지만, 여성의 문제가 남성의 문제와 동전의 양면이라는 점에서 남성 집단에 대한 정책적 고려 또한 함께 맞물려 있다. 여성정책이라는 용어가 최근에 들어 양성평등정책이라는 용어로 변화하고 있는 것도 이러한 인식과 밀접한 관계가 있다. 특히, '여성'이라는 말이 들어감으로 인하여 정책 대상과 수단을 처음부터 끝까지 여성만이 관련된다고 일반인이 쉽게 오해하는 측면을 배제할 필요도 이러한 용어선택 배경에 함께 작동하고 있다.

이와 함께, 성평등한 사회를 실현하기 위하여는 여성의 삶의 지평이 변화하듯이 남성의 삶의 지평도 동시에 변화해야 하기 때문에 여성정책은 양성의 문제를 필연적으로 포함하게 되며, 나아가 정책 일반에서 여성과 남성이 어떠한 영향을 받게 되는가하는 문제까지 분석할 필요성이 대두되고 있다 하겠다. 성중립적(gender-neutral)이라 여겨지는 많은 교육정책의 내용이 여성과 남성에게 각기 어떻게 달리 영향을 미치게 되는가를 분석하는 성인지적 분석(gender-analysis) 방식도 유엔에서 권고하고 있는 양성평등을 실현하기 위한 수단이다(Commonwealth Secretariat, 1999). 그럼에도 불구하고, 종종 양성평등정책이라는 말이 여성문제의 정치적인 의미는 배제된 채 단지 생물학적 두 성의 숫자적 균형 문제를 맞추는 것으로 오인되기도 하여 세심한 주의를 요한다.¹⁾

본 연구에서는 여성교육정책의 범위를 국가수준에서 그동안 양성평등한 사회를 구현하기 위하여 교육 분야에서 동원한 정책으로 한정하고, 그러한 범주에서 정책의 발전방향을 모색해보고자 한다. 국가수준에서 여성교육정책이 어떻게 정의되고

1) 이에 대한 자세한 논의는 김경희, 신현옥 (2004), '정책과정을 통해 본 젠더와 평등개념의 제도화' 한국여성학연구 참조

있는 가를 보기 위하여는 여성정책의 큰 틀 안에서 살펴보는 것이 필요하다. 여성정책을 국가수준에서 정의한 법적 근거는 여성발전기본법(1995년)에서 찾아볼 수 있다. 동법 제3조(정의) 제1호에서 ‘여성정책이라 함은 남녀평등의 촉진, 여성의 사회참여 확대 및 복지증진에 관한 대통령이 정하는 정책을 말한다’고 규정하고 있다. 특히, 여성발전기본법시행령(1996년) 제2조 제1호에서는 대통령이 정하는 정책이라 함은 다음 각호의 정책을 의미한다고 하고 있다.

- ① 교육에서의 남녀평등 및 남녀차별의식의 개선에 관한 정책
- ② 정책결정과정의 여성참여 확대에 관한 정책
- ③ 고용상의 남녀차별해소에 관한 정책
- ④ 여성고용촉진 및 안정에 관한 정책
- ⑤ 여성보건 및 모성보호에 관한 정책
- ⑥ 보육시설에 관한 정책
- ⑦ 저소득 모자가정의 여성, 미혼모, 가출여성 등 요보호여성 및 노인여성의 복지증진에 관한 정책
- ⑧ 농어촌여성의 복지증진에 관한 정책
- ⑨ 성폭력 및 가정폭력의 예방에 관한 정책
- ⑩ 가사노동가치의 평가 등에 관한 정책
- ⑪ 여성분야 국제협력에 관한 정책
- ⑫ 기타 여성의 권익증진에 관한 정책

이러한 여성정책의 범주를 기준으로 볼 때, 여성교육정책은 여성발전기본법시행령(제2조 제1호) 제 1항에서 규정하고 있는 ‘교육에서의 남녀평등 및 남녀차별의식의 개선에 관한 정책’으로 규정지을 수 있다.

‘교육에서의 남녀평등 및 남녀차별 의식의 개선에 관한 정책’을 여성교육정책의 큰 범위로 규정해 놓고 볼 때, 국가수준에서 여성교육정책이 공식 정책의제로 채택된 것은 1980년대 말 제6차 경제사회발전 5개년 계획(1987-1991)과 제7차 경제사회발전 5개년 계획(1992-1996) 여성개발부문에 여성교육이 삽입되면서부터 라고

할 수 있다. 그 후 1995년 여성발전기본법이 제정되면서 이 법에 의거하여 매 5년마다 [여성정책기본계획]을 수립하도록 의무화함에 따라 여성교육정책도 국가계획으로 본격적으로 수립되고 이행되기 시작하였다. 따라서 1998년 이후 여성정책기본계획안에 설정되어 있는 정책의 범위를 여성교육정책의 범주로 보는 것은 큰 무리가 없다. [제1차 여성정책기본계획(1998-2002)], [제2차 여성정책기본계획(2003-2007)]에서 제시하고 있는 여성교육정책의 주요 영역을 정리하여 보면 다음 <표 II-1> 와 같다.

1, 2차 여성정책기본계획의 내용을 비교하여 보면, 1차에서 큰 대 영역으로 설정되어 있던 여성교육 관련 정책들이 2차에서는 세부 추진 계획으로 수준을 달리하여 제시되고 있음을 알 수 있다. 그러나 세부 과제의 내용에 있어서는 큰 변화는 없이 맥을 같이하고 있다. 1차에서 제시되었던 ‘여학생의 이공계열 진학기회 확대’ 영역은 2차에서 과학기술인력 부분과 여학생 진로직업교육 부분으로 나뉘어 포함된 차이만을 발견할 수 있으며, 나머지 대부분의 과제는 과제 제목의 변경정도로 그치고 있다. 특기할만한 점은 2차에서는 1차 계획에는 없었던 ‘교육자치단체의 양성평등교육 추진체계 구축’이 새로운 정책과제로 삽입된 점이다. 한편, 교육부가 교육인적자원부로 개편되면서 여학생 진로 및 직업교육 등은 여성인적자원의 개발 및 활용이라는 축 안에서 운영되고 있다.

종합하여 보면, 그동안 이루어진 여성교육 관련 정책은 ①여교원의 관리직 진출 문제, ②여성평생교육 지원, ③여학생 진로 다양화 및 직업교육 강화, ④ 교원의 양성평등의식 강화, ⑤교육과정의 성 평등성 강화, ⑥성교육 및 성희롱예방교육, ⑦ 양성평등교육 추진체계의 영역으로 나누어진다. 이를 앞에서 구분한 여성교육정책의 몇 가지 축으로 나누어보면 다음 <표 II-2>와 같이 제시될 수 있다. 여성에 대한 평생교육 지원 관련 정책은 주로 성인여성들에 대한 교육기회 제공에 초점이 있기 때문에 교육기회의 양적, 질적 요소를 확대하는 정책 부분에 해당한다고 볼 수 있다. 교원의 양성평등의식을 강화하거나 교육과정의 성 평등성 강화 정책은 교육의 제반 과정에서 교육내용과 교수자의 성차별적 지도요소 부분을 해소하고자 하는 것으로 구분지을 수 있다. 이 중 성교육 및 성희롱예방교육의 경우는 교육내용 중 특정부분이라 할 수 있다. 세 번째, 과학 분야를 비롯한 여학생들의 진로 및

직업진출 다양화를 위한 제반 정책은 교육받은 결과가 노동시장에까지 긍정적인 결과로 이어질 수 있도록 하기 위한 정책으로서 교육결과의 형평성을 추구하는 정책으로 배치될 수 있다. 마지막으로 여교원들의 관리직 진출 과제나 정책 추진체계 강화 과제는 성평등 정책을 실현하기 위한 교육의 여건과 환경적 요소에 해당된다.

<표 II-1> 1, 2차 여성정책기본계획 중 여성교육 관련 정책 과제 요목

1차 기본계획(1998~2002)	2차 기본계획(2003~2007)
교육기관에의 여성진출 확대(2-1)	교육행정직 및 교수직으로의 여성진출 확대(2-1-4)
	여성과학기술인력의 양성과 활용확대(3-1-3)
여성 사회교육 지원체계 구축(9-2)	여성평생교육 지원인프라 구축(3-5-1)
여성사회교육기관의 기능 강화(9-1)	여성평생교육기관의 차별화, 특성화(3-5-2)
여학생의 이공계열 진학기회 확대(8-2)	여학생 진로 직업교육의 활성화(4-3-1)
여학생 진로지도 강화(8-1)	여학생 직업의식 및 진로지도 강화(4-3-2)
	교육자치단체의 양성평등교육정책 추진체계 구축(10-2-1)
초중등교원에 대한 남녀평등의식 교육 확대(7-2)	교사의 성인지적 교수능력 신장(10-2-2)
남녀평등한 교육과정의 구성(7-1)	교육과정의 양성 평등성 강화(10-2-3)
	학교 성교육 및 성희롱예방체계 강화(10-2-4)

<표 II-2> 교육정책의 제 측면과 여성교육정책 추진 과제와의 관계

교육기회	여성평생교육 지원
교육의 과정	교원의 양성평등의식, 교육과정의 성 평등성 강화
교육결과	여학생 진로 다양화 및 직업교육 강화
교육여건과 환경	여교원 관리직 진출, 정책추진체계

나. 여성교육정책의 주요 영역과 변화

위에서 살펴본 여성정책기본계획의 정책 범주를 토대로 하여 각 영역에서 이루어진 그간의 정책 변화를 여성교육정책이 국가정책의 꼭지로 간주되기 시작한 '80년대 이후부터 간략히 살펴보고자 한다. 이러한 영역의 검토와 변화 분석은 향후 여성교육정책이 지역에서 활성화될 수 있는 부분을 추출하는데 근거가 될 수 있기 때문이다.

1) 교육과정(educational process)의 성 평등성 강화

교육과정의 성 평등성의 문제는 기회의 평등을 넘어서서 교육의 제반 과정상의 실질적 평등이 실현될 수 있도록 하기 위한 중요한 영역이다. 이 영역에서 제기될 수 있는 문제는 두 가지로서 하나는 교육과정 구조와 교과서 내용에 있어서 성차별 요소의 제거와 나아가 양성 평등성을 강화하는 과제가 있다. 다른 하나의 문제는 그러한 내용을 수업 현장에서 얼마나 실질적으로 양성평등하게 혹은 성 인지적(gender-sensitive)인 모습으로 구현하는가 하는 과제이다. 이 두 가지 측면에 있어서 한국의 여성교육정책을 평가하여 볼 때 전자는 상당한 정도로 진전되어 왔지만 후자는 거의 이루어지지 못한 상태이다.

1980년대 말 1990년대를 거쳐서 남녀 성 고정적인 교육과정 편제의 개선과 교과서 내용의 성차별적 요소의 제거를 위한 노력은 학자군에서 시작되어 그 결과가 정부 정책에 상당 부분 반영되는 변화를 보여 왔다. 특히 여성개발원에서 정기적으로 실시한 교과서 내용에 대한 분석과 그 결과에 대한 정책 건의는 제6차 교육과정 편제의 변화와 교과서 집필지침 등의 변화에 중요한 영향력을 미치게 되었다. 즉, 6차 교육과정 때부터는 교육과정 및 교과서 집필지침과 2종 교과서 검정기준에 남녀 역할에 대한 편견이 없도록 규정을 명시하게 되었고(정무장관 제2실, 1995), 또한 1995년 제6차 교육과정이 적용되는 중학교 남녀학생에게 가정 및 기술·산업 교과를 남녀가 공통으로 이수하도록 한 결실을 가져오게 되었다. 나아가 초등학교는 2000년, 중학교는 2001년, 고등학교는 2002년도부터 적용되는 7차 교육과정에서는 교육과정 편제에 있어서 '기술·산업' 교과와 '가정·가사' 교과를, '기술·가정'

교과로 통합하여 국민 공통 기본교육과정의 제 10학년(고교 1학년에 해당)에 남녀 공통으로 필수적으로 이수하도록 변화시켰다. 즉, 그전과 달리 통합 교과를 남학생이나 여학생 모두 필수적으로 이수케 함으로써 교육과정에서 실과교육의 남녀 분리 이수가 완전히 사라지게 되었다. 그러나 실과교육에서 지속되어왔던 남녀 분리적 교육과정의 문제는 해소되었으나, 기존의 중앙 집중적인 교육과정 결정권이 점차 시·도 교육청과 개별학교, 나아가 개개 학생의 자율적인 선택권으로 확대됨으로써 학생들의 성에 따른 교육과정 편성의 차별성이 야기될 수 있다는 점이 과제로 남아있다.

교육과정의 형식적인 측면 못지않게 교과서 내용 속에 스며있는 교육 내용의 성차별적 요소에 대한 지적 역시 매우 강하고 지속적으로 제기되어 왔던 점이다. 1980년대 이후 지속되어온 교과서 내용에 대한 비판(김정자 외, 1985, 1986; 주경란, 1985; 한명희 1983; 김재인 외, 1993)이 정부 쪽에 받아들여지면서 교육부에서는 제6차 교육과정 때부터는 교과서 집필 지침과 2종 교과서 검정 기준안에 남녀 역할에 대한 편견이 없도록 함을 강조하게 되었다(정무장관 제 2실, 1995). 그러나 여전히 교과서의 삽화나 기술방식에 있어 개선되어야 할 여지는 많이 있음이 지적되고 있으며(정해숙, 정경아, 1998), 이러한 점을 개선하기 위해서는 집필 지침에 현재와 같은 미약한 지침을 벗어나 보다 구체적인 가이드 라인을 제시할 필요가 있고, 나아가 검정 기준을 개발할 때 성 평등의 내용을 벗어나지 않는지에 대한 지침을 반드시 삽입함으로써 사전에 그러한 내용에 대한 심의가 이루어지도록 하는 장치가 요구되고 있다(오재립 외, 2002).

교육과정이나 교과서 내용에 대한 성차별적 요소의 제거가 비교적 진전이 있어 온 반면, 실제 학교 현장이나 수업 지도방식에 있어 성 평등성을 제고하는 정책에 있어서는 큰 진전이 이루어지지 못하였다. 이는 학교 현장에 대한 면밀한 관찰 연구가 이루어지면서 구체적인 교수 학습 방법의 개발이 지속적으로 이루어지고 개선되어야 하지만, 그러한 연구 축적이 아직 부족한 데 원인이 있다. 학교 문화 전반에 걸쳐 양성평등한 요소를 강화하기 위한 시도로서 2001년부터 교육인적자원부의 지정으로 양성평등 연구시범학교가 운영되어 왔고, 그 이후 현재까지 시·도 교육청으로 확대 운영되고 있지만 이러한 시범학교의 운영은 종합적인 지침이나 특

별한 지원 없이 각 학교별로 자율적으로 시행되고 있어 실제 운영에 대한 면밀한 검토가 이루어지고 있지 못하다. 특히 예산이 지원되는 몇 년만 지속될 뿐, 그 이후에는 시행 학교에서 연속이 되지 않은 채 끊기고 있어 양성평등한 학교 문화를 확산시키기 위해서는 이들 학교간의 정보 교류와 협의체 구성 등을 통해 보다 활성화될 필요가 있다.

2) 교사의 양성평등의식 제고 정책

학교 현장에 양성평등교육이 실질적으로 이루어지기 위해서는 학생들을 지도하는 교원들의 이에 대한 인식이 높아져야 하고, 양성평등교육을 실제로 실시하기 위한 다양한 교육 활동이 이루어져야 한다. 특히 교수 활동에서 뿐만 아니라 다양한 특별활동이나 생활지도 등에 이르기까지 여학생과 남학생의 문제를 파악하고 이를 개선하기 위한 양성평등한 지도가 일관되게 진행되어야 할 필요가 있다. 그러나 아직까지 이에 대한 연구나 활동이 활발하지는 못하다.

교원에 대한 양성평등의식교육은 2001년도 공무원 훈련 지침안에 정부시책과제의 하나로 '남녀평등의식교육'과정이 설정되고 국가 전문행정연수원 및 각 지방공무원교육원 등에서 '양성평등과정'이 개설된 이후 보다 본격적으로 운영되기 시작하였다. 이의 일환으로 시·도 교육연수원에서도 양성평등 연수교육이 운영되기 시작하였고, 최근 몇 년 사이에 상당한 진전을 보이고 있다. 2002년도 전국의 시·도 교육연수원을 비롯하여 총 18개 연수원에서 실시한 양성평등관련 교사 연수 실태를 조사한 정해숙 외(2003)의 연구에 의하면, 단 1과목이라도 양성평등과 관련한 교과가 포함되어 있는 연수를 받은 교원은 총 16,823명으로 당해연도 전체 연수인원의 17.8%였다. 또한 양성평등 관련 과목이 개설된 연수과정 수는 총 187개로 전체 연수 과정수의 20% 정도로 나타났다.

2005년도 현재 운영중인 교육 프로그램을 조사한 결과, 모든 교육연수원에서 어떠한 형식으로든지 관련 강좌를 개설, 실시하고 있는 것으로 파악되었다(부록 5참조). 유치원 교사를 비롯한 모든 정교사 자격연수 및 직무연수 과정과 교장, 교감 자격연수 과정에 과목을 배치하는 것으로 파악되었다. 특히, 이전에 주로 교양강좌 형태로 특강 형식의 1~2시간을 할애한 것에서 벗어나 교직과정이나 전공과정에 2

시간을 배정하고 있는 형태로 진전되고 있음을 알 수 있다. 그러나 여전히 대부분의 교육청에서는 성교육 강좌가 주를 이루고 있거나, 성희롱예방교육의 일환으로 교육이 이루어지고 있으며 양성평등교육 강좌는 상대적으로 강조가 약하여 이에 대한 일반적 이해를 높이기에는 한계가 있다. 특기할 만한 점은 충북 교육청의 경우, 거의 모든 교과가 원격교육으로 실시되고 있고, 강원도의 경우는 30시간 이상의 모든 교육에 ‘양성평등과 성희롱예방’교육을 원격교육의 형태로 의무적으로 설치하도록 하여 총 36과목에 양성평등교육을 교양으로 실시하고 있다. 서울은 ‘여성리더십 과정’을 개설하고, 이 안에서 양성평등의 이해(교양 2시간), 여성정책 방향과 과제(교직 4시간) 교과를 제공하고 있다는 점이 특징적이다.

교수자가 학생에게 미치는 영향을 고려해볼 때 교사 교육의 중요성은 말할 나위도 없지만, 현실적으로 이들에 대한 양성평등의식교육은 교육대학이나 사범대학 등 교원 양성과정에서는 전무한 실정이다. 또한, 살펴본 바와 같이 재교육 과정에서 이루어지는 교육과정 역시 아직까지 그 범위가 제한적이어서 전체 교원중의 일부만이 해당되며, 나아가 표준화된 교육 프로그램이 실시되는 것이 아니라 강사별로 교육 내용이 다양하여 그 효과에 대한 평가가 필요하다. 향후 중앙 수준에서는 교원양성기관의 교육과정에 관련 교과목을 필수과목으로 하는 것에 대한 검토가 필요하지만, 지역 차원에서는 보다 실질적인 교육내용 프로그램의 개발과 보급에 대한 노력이 강화될 수 있을 것이다.

3) 여학생 진로 다양화 및 여성인적자원개발 정책

여학생의 진로 다양화 정책은 제1차 여성정책기본계획 실시 시기인 1990년대 말부터 이미 중요한 정책 과제로 제시되어왔다. 1990년대 중반 이후 여학생들의 진로 다양화가 필요하다는 논의가 활발히 일어나면서 그와 관련된 정책개발이 이루어지게 되었다. 이와 관련된 사업은 크게 두 가지로 구분되어 진행되어 왔다. 하나는 여학생 진출이 적은 과학 분야로의 여학생 진로 유도를 위한 정책이며, 다른 하나는 양성평등한 의식을 가지도록 고취하고 남녀 학생 모두에게 다양한 진로 정보 제공을 목적으로 한 프로그램 개발과 보급 사업이다.

우선, 과학 교과를 여학생들에게 보다 친화적으로 하기 위한 교육 내용과 교수

방법을 고안한 ‘여학생 친화적 과학 프로그램 개발’ 관련 연구가 1999년 여성특별 위원회의 시도로 처음 이루어졌다. 이 연구를 계기로 여학생 대상 중·고등학교 7~10학년용 과학 심화·보충 자료와 중·고등학교 여학생 친화적 과학기술 특기 적성 프로그램이 개발되었고, 2000년도 이후 2년 동안 전국의 23개교를 대상으로 시범 운영되었으며, 2002년부터는 이 사업의 추진 주체가 여성부에서 교육인적자원부로 이전되어 과학 캠프 및 교사 연수 프로그램을 실시한 바 있다. 현재는 각 시·도 교육청으로 이관되어 시행되고 있다.

이와 함께, 과학기술부가 2001년도부터 이화여자대학교에 위탁하여 실시하고 있는 WISE(Women into Science and Engineering) 사업 역시 과학 분야로의 여학생의 진로를 유도하기 위한 정책이다. 이 프로그램은 이공계 분야 우수 여성 과학 기술자와 여학생 간의 1대 1 후견인 연계 체제를 통하여 우수 여성 과학 기술자의 전문 지식, 가치관 등을 여학생들에게 전수하여 이들을 과학 기술 분야로 진출을 유도하기 위한 목적을 가지고 있다. 2002~2003년에 걸쳐 사업의 기획 및 총괄적 지원과 조정 역할을 수행하는 거점 센터 1개소(이화여자대학교)와 9개의 지역 센터(공주대, 신라대, 연세대 원주 캠퍼스, 대구 카톨릭대, 제주대, 전북대, 인하대, 한국교원대, 조선대)를 지정·확대 운영하고 있다. 2004년도 과학기술부가 과학 분야 정책을 직접 집행하는 것에서 부처간 업무를 기획, 조정하는 것으로 위상이 변화하면서 2005년도부터는 이 사업이 교육인적자원부 여성교육정책 담당관실의 업무로 이관되어 실시되고 있다.

이러한 사업들이 특정 분야로의 여학생 진로 유도를 꾀하기 위한 목적을 가진 것이라면, 여학생 진로 다양화 정책으로 실시된 두 번째 영역은 학생들을 대상으로 직업의식의 고취나 직업세계의 다양화에 대한 교육을 현장에서 실시하고자 하는 프로그램 개발과 보급사업들이다. 1998년도부터 1999년도에 이르기까지 교육부에서 발주하여 한국직업능력개발원에서 개발한 중학교 및 고등학교 여학생용 진로지도 프로그램이 멀티미디어 매체인 CD 타이틀을 활용하여 개발한 바 있다. 당시 이 프로그램과 CD 타이틀은 구체적인 학습 자료를 현장에서 손쉽게 활용할 수 있다는 장점으로 많이 활용되었다.

이러한 진로교육 프로그램 개발과 보급 정책은 2001년도 교육부가 교육인적자

원부로 전환되면서 여성인적자원개발이라는 상위의 정책목표 하에서 보다 체계적으로 추진되기 시작하였다. 특히, 2002년에 들어서서 교육인적자원부는 보다 체계적인 여학생 진로지도의 틀 하에서 진로교육이 활성화될 수 있도록 하기 위한 목적을 가지고 ‘중등학교 여학생용 진로지도 교사지침서’를 개발하였다(정철영 외, 2002). 이 지침서는 이전에 개발된 프로그램과 달리 교사들의 활동 전개에 대한 자세한 안내 및 지도 자료와 더불어 학생들이 직접 교육시간에 수행할 수 있는 활동지를 함께 개발함으로써 현장의 활용도를 높이는데 주안점을 두었다. 2003년도에는 이의 연속선상에서 ‘초등학생용 양성평등한 진로지도 프로그램’을 개발, 보급하였다(민무숙 외, 2003). 기존의 프로그램들이 주로 여학생들을 대상으로 하였던 점에 비하여 초등학생용 진로지도 프로그램은 남학생의 진로다양화 문제도 함께 고려하여 양성평등의식에 기반하여 자신의 진로를 계획할 수 있도록 도움을 줄 목적으로 개발한 프로그램이라는 점이 특징적이다.

이러한 진로지도 프로그램은 여성인적자원개발이라는 상위의 정책 목표 하에 개발되고 보급되었지만, 현장의 지도교사의 부족, 양성평등한 진로지도에 대한 인식의 부족, 교육과정상의 제약 등으로 실질적인 활용 정도에 대하여는 크게 낙관적이지 못하다. 향후 시·도 교육과학연구원 및 교사 연수 등을 통하여 실질적인 집행이 이루어져야 할 것이다.

4) 여교원의 교육행정가 진출 확대 정책

여교원의 교육행정가 진출 확대 정책 역시 1998년도 이후 본격적인 정책의제로 다루어졌다. 1차 여성정책기본계획상에 정책 꼭지로 설정된 것과 함께, 교육부에 대한 국정감사에서 여교원의 낮은 관리직 비율이 항상 문제로 제기되었던 점도 크게 작용하였다. 이는 각 시·도 교육위원회 시정 질의를 분석해 본 결과에서도 그러한 지적을 많이 찾아볼 수 있다(부록 참조).

그 결과, 1998년 이후 몇 년간에 걸쳐 거의 모든 시·도 교육청에서 실제 실행 여부와는 무관하게 여교원의 지위 향상, 혹은 여교원의 부장 및 교육행정가 임용 확대에 대한 인사 관리 규정을 나름대로 설정하게 되었다(민무숙 외, 2002). 가장 보편적인 인사 관리 규정은 자격 연수 대상자 순위 명부나 교장, 교감 승진 후보자

서열에서 승진 예정 인원의 2~3배수 안에서는 여성을 우선 임용한다는 내용이다. 그러나 이러한 여교원 우선 임용에 대한 승진 규정이 실제 적용되어 적극 활용되지는 못하였다.

교장, 교감 승진 서열과 달리 공개시험으로 뽑게 되는 교육전문직 인사에 있어서는 1990년대 중반을 기점으로 성별을 고려한 채용이 부분적으로 이루어지다가 2000년대 이후 전 지역에서 광범위하게 확산되었다. 교육전문직 임용 계열에서 여교사를 독립적인 계열로 설정하거나, 남자에 비하여 자격 기준을 완화하는 정책을 시행한 경우, 혹은 일정 점수 기준을 채우면 일정 수의 여성을 우선 선발하는 등 교육청별로 다양한 방식의 여교원 임용 정책을 실행하였다.

교장, 교감 및 상위 교육전문직의 여교원 비율을 제고하기 위한 정책을 보다 실효성 있게 하기 위하여 교육부는 2001년에 시·도 교육청 평가 지표에 ‘여교원 관리직 진출 확대 노력’을 포함하는 정책 수단을 취하게 되었다. 초기에는 배점 2점 이던 것을 2003년에 들어서는 배점 5점으로 확대하는 등 정책적인 노력을 기울였다. 이와 더불어 시·도 교육감 회의 때 이 부분에 대한 노력을 강조하고, 시·도 교육청 인사 운용 권고 지침을 시달하고 추진 실적을 점검하는 등 꾸준한 노력을 기울이면서 지역의 정책적 관심을 불러 일으켰다. 2005년 1월에는 ‘여성 교육공무원 관리직 인사관리 지침’을 각 시·도 교육청에 시달하여 여성 교장·교감 임용 목표율을 2010년까지 20%, 2015년까지는 30%를 제시하고, 지역별로 자체적인 임용 계획과 실적을 보고하도록 하며, 계획에 미달할 경우 그 사유와 대책을 제출하도록 하였다(교육인적자원부 여성교육정책담당관실 내부자료).

이러한 정책 이행의 결과, 교육전문직 입직구인 장학사, 연구사중 여성의 비율은 2002년도부터 20%가 넘기 시작하여 2005년도 현재 24%까지 증가하였다(2005, 9월 교육인적자원부 국정감사제출자료). 반면, 교육청 내 국과장을 할 수 있거나 지역 교육장에 임용될 수 있는 장학관 및 연구관의 비율은 10.1%에 그치고 있고, 나아가 여성 교장, 교감의 비율 또한 여전히 10% 정도에 그치고 있어(여성백서, 2004), 제도 개선과 함께 지역 교육감들의 정책적 의지가 요구되고 있는 의제이다.

여교원의 관리직 진출을 위한 정책은 전체 공무원의 상위직내 여성비율 제고의 측면뿐만 아니라 남녀 교원간의 수직적 구조로 인한 불평등한 의식을 학생들에게

심어줄 수 있다는 점에서 여성교육정책의 중요한 지표로 다루어지고 있다. 특히 이미 살펴 보았듯이 교원의 인사는 각 시·도 소관 사항이므로 각 지역에서 앞으로 보다 적극적으로 시행할 수 있는 여지가 있다 하겠다.

5) 학교 성교육 및 성희롱예방교육 정책의 변화

우리나라의 경우, 학교 성교육이 공식적으로 시작된 것은 1980년대에 들어서부터이다. 당시 문교부에서는 1983년에 교사용 성교육 지도서를 만들어 배포함으로써 학교 현장에서 성교육이 이루어지도록 하는데 적극적인 노력을 기울였고, 당시 개발된 성교육 지도서는 과거의 '순결'교육만을 강조하던 성교육에 서구의 개방적인 성교육 영향을 받아들여 인간의 성장·발달에 따르는 성 현상을 보다 사실적으로 취급한 첫 번째 자료라고 평가된다(박효정, 2001). 그 후 교육과정 속에서도 공식적으로 성교육이 다루어지기 시작했는데, 6, 7차 교육과정 운영 지침에서는 성교육은 관련 교과를 중심으로 그리고 특별활동을 통해 중점적으로 지도하도록 한 바 있고, 7차 교육과정에서는 이들 시간 이외에 재량 활동 중 창의적 재량 활동에서의 범교과 학습에서 성교육을 지도할 수 있도록 명시하고 있다. 즉, 학교 성교육은 관련 교과를 중심으로 학교교육 활동 전반에 걸쳐 이루어져야 할 중요한 교육적 과제로 인식되었다.

이러한 학교 성교육이 양성평등적 관점을 가지고 체계적으로 추진된 것은 1999년 이후라고 볼 수 있다. 1999년부터 국무조정실 산하 청소년보호위원회를 주축으로 범부처 차원에서 왜곡된 성문화 등 각종 유해환경으로부터 청소년을 보호하기 위해 「청소년보호특별대책」 추진을 해왔으며, 이와 더불어 교육인적자원부에서는 학교가 적극적이고 체계적인 성교육을 실시해야 한다는 당위성에 입각하여 학교 성교육 활성화를 위한 '2000년 학교 성교육 기본계획'을 수립하였다. 기본계획의 주요 내용은 유치원부터 고등학교까지 학교급 간의 연계적이고 체계적인 틀 속에서 성교육 지도 지침 및 자료를 개발·보급하고, 학교 현장의 성교육 담당 교사 또는 관련 교과 담당 교사를 대상으로 연수를 실시함으로써 학교 현장에서 성교육 지도 지침 및 자료가 효율적으로 활용될 수 있도록 지원하도록 하는 것이다(배정철, 2002).

이 기본계획에 의거하여 교육인적자원부 2001년 이후부터 발달단계별 성교육 교사용 지도지침서 및 성희롱·성폭력 예방교육 프로그램 CD-ROM을 개발하여 각급 학교에 보급하였고, 학교 성교육 전담교사에 대한 성교육 교사 연수를 병행·실시함으로써 새로 개발된 성교육 자료에 대한 교사들의 이해와 전문성을 향상시키는 노력을 전개하고 있다. 이와 함께, 교사용 성교육 홈페이지(<http://www.edugener.or.kr>)를 운영하여 이곳에 성교육 자료(함께 풀어나가는 성이야기)를 웹사이트에 탑재하여 활용도를 높이고, 학교급별 성교육 담당교사들 간의 의사소통과 정보교환의 장을 마련하고, 성교육 담당교사 및 학생, 행정기관 간의 네트워크 형성을 도모하는 노력도 기울이고 있다.

특히, 2001년 이후에는 매년 초 ‘학교 성교육 활성화 지도 지침’을 각 시도에 내려 보내고 지도 지침에 따른 이행 실태를 매년 말 집계하고 있다. 지침의 주요 내용은 학교별 성교육 연간계획서 수립(학교교육 계획서에 포함)과, 담당교사 지정(1교 1명, 업무분장표에 명시), 필수 시수 확보 권장(실시 학년별 연간 10시간 내외), 성교육 관련 예산 확보(연간계획서에 포함), 담당교사 연수 및 연구학교 지정 운영, 지방자치단체와의 연계방안 강구 등으로 구성되어 있다. 이러한 지침의 마련으로 각 학교에서 성교육이 그나마 일관되게 이루어지는 계기를 마련하였다고 볼 수 있다. 이러한 성교육은 ‘남녀차별 및 구제에 관한 법률’(1999)과 ‘성매매방지 및 피해자보호등에 관한 법률’(2004.9)이 각기 시행됨에 따라 성희롱 및 성폭력예방교육 2시간, 성매매예방교육 1시간을 의무적으로 실시하도록 내용이 추가되어 시행되고 있다. 2004년 이행 실태 조사 결과를 보면, 전체 학교의 90% 이상이 성교육 연간계획을 수립하고, 성교육 담당교사를 지정하였으며, 성교육 시수를 관련 교과 및 재량 활동을 통해 확보하고 있고, 또한 학교당 평균 205천원의 경비를 성교육 관련 예산으로 편성하고 있는 것으로 나타났다(교육인적자원부 여성교육정책담당관실 내부자료, 2005).

이러한 성교육 지침과 더불어 성희롱 및 성매매예방교육이 법적으로 의무화됨에 따라 현재 지역의 여성교육정책 부문에서 성문제(성폭력/성희롱/성매매) 예방교육은 매우 주요한 업무로 설정, 추진되고 있다. 그러나 3개 중앙부서(교육부/여성부/청소년위원회)로부터 업무 시달을 받고 매년 관계부처로부터 각각의 평가와

추진실적을 받고 있어 담당 장학사(1명)의 업무추진이 상당한 부담을 준다는 지적을 받고 있다.

6) 여성평생교육정책의 현황과 과제

현재까지 우리나라 평생교육정책은 평생학습사회의 구축이라는 교육적 비전 아래 다양한 평생교육정책들이 개발, 시행되고 있다. 평생교육센터, 지역평생교육센터, 평생학습관 등 전국적인 평생교육네트워크가 구축되었고 2001년 이후 확대된 19개 평생학습도시 조성사업²⁾을 주축으로 평생학습 축제를 개최하여 국민들의 평생교육에 대한 관심을 제고하고 있다. 그러나 거시적인 평생교육체제 틀의 구축에 제 일의 정책관심을 둔 나머지 다양한 평생학습자에 대한 정책은 아직 적절한 수준으로 개발되고 있지 못하다. 특히 다른 부서의 정부정책과 달리 교육인적자원부의 평생교육정책은 매우 물성적으로 여성의 교육 요구를 반영한 정책 개발의 필요성이 인식조차 되고 있지 못한 상황으로 타 부처의 여성정책 개발에 대한 관심에 비해 미치지 못하고 있는 형편이다.

여성평생교육은 그 범위나 실시기관이 광범위하지만, 여기서는 학교를 중심으로 한 여성평생교육에 한정하여 살펴보고자 한다. 학교를 활용한 여성평생교육은 1983년 사회교육법 시행 이후부터 2000년 평생학습법이 발효되기 이전과 평생학습법 시행 이후로 발전 양상이 달라져 왔다고 볼 수 있다. 1983년 사회교육법의 시행으로 시·도 교육청이 사회교육 업무를 수행하게 되고, 각급 학교에서도 학부모 교실 등 사회교육에 대한 관심을 갖게 되면서 학교를 통한 성인 여성에 대한 교육이 체계적으로 시작되었다고 볼 수 있다. 대학 역시 사회교육법을 근거로 평생교육원을 설립, 운영할 수 있었으나 1986년까지는 3개에 불과할 정도로 활성화되지는 못하였다.

1995년 5월 31일 ‘열린 교육, 평생학습사회 구현을 위한 교육개혁방안’이 제시되면서 각급 학교는 주민의 평생교육의 욕구를 충족시키기 위해 학교 시설을 개방해

2) 2001 경기도 광명시, 전북 진안군, 대전 유성구/ 2002 제주도 제주시, 경기도 부천시, 부산 해운대구/ 2003 전남 순천시, 제주도 서귀포시, 인천 연수구, 경남 거창군, 경북 안동시/ 2004 서울 관악구, 경기 이천시, 충북 청주시, 충남 금산군, 전북 전주시, 전남 목포시, 경북 칠곡군, 경남 창원시

야한다는 필요성이 대두되고, 학교는 지역사회와 공존하면서 성장·발전해야 한다는 인식이 확산되기 시작하였다. 이러한 시대적 상황에 부응하기 위하여 1999년 평생교육법이 공포되면서 학교 부설 평생교육원의 설치가 가능하게 되었고, 이후 학교를 통한 여성평생교육이 더욱 활발히 이루어지는 기반을 갖추게 되었다. 즉, 2000년 이후 시행된 평생교육법은 종전의 공급자 중심의 사회교육보다 넓은 개념으로 수요자 중심의 열린 평생학습 체제로 개편하기 위한 교육개혁의 일환으로 제정된 것이다.

평생교육법 제25조의 규정에 의하면, 학교 형태 평생교육시설 운영을 위해 각급 학교의 장은 당해 학교의 교육 환경을 고려하여 그 특성에 맞는 평생교육을 실시할 수 있도록 되어 있다. 또한 각급 학교의 장은 평생교육 실시자가 당해 학교의 도서관, 박물관 기타 시설을 이용하고자 하는 경우 이에 적극 협조하도록 되어 있다. 이에 따라 교육인적자원부는 초·중등학교에서는 평생교육시범학교의 지정을 통하여 학교를 평생학습장으로 만들도록 하는 노력을 기울이고 있다. 이를 위하여 2002년도부터는 시범학교를 각 시·도 교육청별로 1개씩 16개교를 지정·운영하고, 지역주민을 대상으로 평생교육 프로그램을 운영할 수 있도록 1,000만원씩 국고를 지원하고 있다(평생교육백서, 2001).

또한 대학을 통한 평생교육의 실시를 위해서 대학 부설 평생교육원의 설치를 종전의 신고제에서 보고제로 전화하여 설립, 운영의 자율성을 확대하도록 하였다. 이에 따라 1986년 1986년 3개 기관이던 대학부설 평생교육원이 2002년 11월 현재 328개 기관으로 증가하여 대학의 82.6%에 평생교육원이 설치되었고, 총 6,556개 과정 327,060명을 정원으로 하고 있다. 한 지역의 대학평생교육원 등록율이 모집 정원의 60.7%임을 감안할 때, 우리나라 성인 학습자의 대학 평생교육원 참여율은 전체 대학생의 20%를 상회한다(평생교육백서, 2002). 정확한 통계는 알 수 없으나 이중 높은 비율의 성인 학습자가 여성임을 감안한다면 그 기회는 상당히 확대되었다고 할 수 있다.

여성평생교육과 관련하여 지방교육자치단체가 근거로 할 수 있는 조항은 세 가지이다. 우선 제 10조와 제 13조에서 지방자치단체의 임무가 규정되어 있다. 10조에는 '평생교육의 효율적인 실시를 위한 협의 조정 기타 평생교육 실시자 상호간의

협력증진을 위해 교육감 소속하에 평생교육협의회를 둔다'고 규정하고 있다. 또한 평생교육법 제 13조 3항에서 '교육감은 관할구역 안에서 지역주민을 대상으로 평생교육 프로그램 운영과 제 1항의 규정에 의한 기능을 수행하는 평생학습관을 운영하여야 한다'고 규정하고 있으며, 제 14조 1항에서는 '교육부 장관 및 교육감은 평생교육단체 또는 시설을 지원하기 위해 제 13조 3항의 규정에 의한 평생학습관의 기능과 평생교육의 정보제공, 평생학습의 상담 등을 수행하는 지역 평생교육 정보센터를 운영할 수 있다'고 하고 있다. 이러한 조항들은 교육감의 지역 평생교육 수행의 의무를 규정하는 것이며, 동시에 지역의 평생교육 활성화를 꾀할 수 있는 기반을 마련한 것이다. 그러나 지역 평생교육기관 담당자들이 여성교육 기능에 대한 관심이나 차별화된 교육 프로그램이나 상담 서비스 제공의 필요성에 대한 인식 수준은 매우 낮다고 평가되고 있다(박성정, 양병찬, 2003). 중앙 수준에서 교육인적 자원부내 여성교육정책 담당관실이 기획관리국에서 평생교육국으로의 이동함에 따라 지역의 평생교육도 여성의 수요나 요구를 반영할 수 있는 정책 개발이 향후 더욱 요구될 것으로 보인다.

2. 지방분권화시대의 여성교육정책

가. 지방분권화정책과 지방교육자치제도

1) 국가의 지방분권정책

지방분권은 중앙집권에 대응하는 말로서, 권한 분배가 국가기관 내부의 상·하간이나 중앙-지방간에 행하여지는 것인가, 또는 국가와 독립된 법인격이 있는 단체와의 사이에서 행하여지는 것인가에 따라 권한분권과 자치분권으로 나눌 수 있다. 자치분권은 분권주의의 가장 발전된 형태로서, 일반적으로 지방분권은 자치분권을 가리키는 것이 보통이며, 우리나라의 헌법도 자치분권으로서의 지방분권을 인정하고 있다.

우리나라 지방분권은 1991년 지방자치제가 제도입되었지만 소극적 분권추진으로 자치권이 미흡한 가운데, 중앙 권한의 집중, 국가 재정과 지방 재정의 불균형,

불완전한 지방자치제도, 자치 역량과 주민 참여 부족 등이 부정적인 요소로 지적되어 왔다. 지식정보사회의 국가 운영 패러다임 전환이 요구되고, 세계화에 따른 국가·지방간 역할 배분의 변화(국가의 매개 없이 지방이 직접 세계를 대면/지역 중심의 생활안전망 요구)가 필요하고, 아울러 중앙집권의 비효율성과 중앙정부의 과부하 현상 초래를 해소하기 위하여 분권형 국가운영 요구 등이 시대적 명제로 대두하고 있다.

이에 따라 정부혁신지방분권위원회(2004)는, ‘분권형 선진국가 건설을 위한 지방분권 5개년 종합실행계획’을 추진하고 있는데, 교육자치제도 개선을 위원회 주관과제³⁾의 하나로 추진하고 있다. 추진 일정은 지방교육행정체제 개편안 마련(2004-2005), 법제화 및 실시 준비(2005-2006), 실시 및 보완(2006-2007) 등이다.

주요과제	2004	2005	2006	2007-2008
지방교육자치제도 개선				

<그림 II-1> 지방분권 주요과제(지방교육자치제도 개선) 추진일정

주: 정부혁신지방분권위원회(2004.11) ‘지방분권 5년 후의 모습 : 『분권형 선진국가』 분권형 선진국가 건설』을 위한 지방분권 5개년 종합실행계획. 115쪽 일부 재인용.

지방분권 5개년 종합실행계획’에서 제시하고 있는 지방자치제도와 교육자치제도의 현재의 문제점은, 지방 행정과 교육 행정의 분리로 지역 교육 역량의 분산(지방교육에 대한 종합적 접근 부족/지방정부의 협력부족/지방교육 책임 분산), 기초자치단체 단위 교육자치 미실시로 주민 접근성 미흡(지역단위 교육 활성화 노력 부족/교육행정에 주민 참여와 체감도 저조), 단위학교의 자율성과 책임성 미흡(단위학교의 교육개선 노력 부족/획일주의로 인한 창의성과 다양성 봉쇄) 등이다. 이에 대한 개선 방향으로는, 지방교육에 대한 종합적 접근을 통해 지역 교육 역량을 결

3) 지방분권과제는 총 47개 과제로서 위원회 주관과제 7, 위원회 역점과제 9, 부처 주관과제 31개를 추진하고 있으며, 이중 교육자치제도 개선은 특별법 10조에 근거하여 중앙-지방 정부간 권한 재배분이라는 대분류로서 추진부처는 교육부, 행자부, 예산처, 재정부임.

집하고 모든 지방행정에 교육적 관점 반영, 기초자치단체가 주민에 가까운 교육행정 실시, 단위학교의 자치조직과 자율성 증대로 학교자치 강화, 현장 중심의 교육자치 및 교육의 창의성과 다양성 구현 등을 제시하고 있다.

일본의 경우는 광역 및 기초단위 교육자치가 실시되고, 지방의회에서 통합 의결 기능을 수행하고 교육위원회는 자치단체 내 합의제 집행기관의 기능을 하고 있다. 그밖에 영국과 프랑스 등에서는 교육 사무도 자치단체의 일반 사무중 하나로 처리하고 있는 실정이다(정부혁신지방분권위원회, 2004).

2) 지방교육자치제도의 원리

지방교육자치란 '일정한 지역의 주민들이 그들 지역 공동문제 중의 하나인 교육문제를 스스로의 힘으로 해결하는 것'을 말한다. 이는 지방자치가 '일정한 지역의 주민들이 지방공공단체를 구성하여 국가의 일정한 감독아래 그 지역 안의 공동문제를 자기부담에 의하여 스스로(또는 대표자를 통하여) 처리하는 것'과 일맥상통한다 할 수 있다.

교육문제를 스스로의 힘으로 해결하기 위해서는 주민들의 대표기구로 교육위원회를 구성하고, 구성된 대표들로 하여금 수행할 업무의 한계를 정하고, 필요한 재원을 조달하고 관리하며, 인적자원을 관리하는 일 등이 우선적으로 주어져야 한다. 이러한 정신에 의거하여 지방교육자치가 도입된 것이다.

교육자치제의 근본정신은 지방자치의 교육활동을 지방자치단체 스스로의 자원을 가지고 교육의 문제를 자율적으로 해결해가는 것이다. 이러한 자원은 물질·인적 자원을 모두 포함하며 활용의 방법과 내용에 이르기까지 매우 다양한 형태를 취하게 된다(김남순, 1994). 특히, 지방교육자치는 일반자치에서 추구하는 지방분권 이념과 주민의 참여라는 민주주의 이념을 특히 지방교육행정에 구현하기 위해 존재하며, 교육과 교육행정의 특성에서 출발한다(김홍주 외, 1999). 즉, 교육은 인간의 성장과 발달을 목표로 하고 있으며 한 개인의 미래뿐만 아니라 국가 존립 성패의 문제가 달려 있기 때문에 고도의 전문적인 행위가 요구된다. 또한 교육행정은 수요자의 요구와 필요를 전문적으로 해석하고 교육에 반영시킬 수 있는 교육체제를 구비해야 한다. 주민과의 밀착된 체제를 갖추어야 다양한 교육 요구와 필

요를 교육 정책이나 학교 현장에 반영할 수 있기 때문이다.

지방교육자치제도의 구조를 우리나라의 일반자치제도와 대비해보면 <표 1>과 같다. 이 그림에서 볼 수 있듯이 우리나라의 교육자치제는 일반자치제와 마찬가지로 의결기관과 집행기관이 별개로 존재하는 기관 분립형 제도를 취하고 있다. 이는 교육감이 교육위원회에 속하는 기관 통합형인 교육위원회제도와 구별되는 형태이다.

<표 II-3> 지방자치와 교육자치의 구조

	의결기관		집행기관	
	전체사무	교육·학예사무	교육행정	일반행정
광역시	시도의회 : 교육학예에 관한 중요 사무 일부 포함	교육위원회 : 교육학예에 관한 사무의 심의 의결	교육감 : 교육학예에 관한 사무의 집행	시도지사 : 교육학예사무에 관한 지원 및 협조집행
기초구	시군구의회	없음	교육장 : 교육학예사무분장	시장, 군수, 구청장

자료: 권기욱 외(2000), 교육행정의 이해, 333쪽

나. 지방교육자치제의 주요 요소

1) 법적 근거

지방교육자치는 헌법 제31조 제4항(교육의 자주성·전문성·정치적 중립성)에 근거를 두고 있으며, 이는 헌법 제31조 제1항이 규정한 '능력에 따른 균등한 교육기회의 보장권, 이른바 교육기본권을 보장하기 위해 이루어지는 교육법제화에 있어서 지켜져야 하는 교육법의 기본원리'이기도 하다(고전·김이경, 2003). 또한 헌법 제117조, 118조(지방자치)에서 '지방자치단체는 주민의 복리에 관한 사무를 처리하고 재산을 관리하며, 법령의 범위 안에서 자치에 관한 규정을 제정할 수 있다고 규정하여 지방교육자치의 뜻을 간접적으로 시사하고 있다. 교육기본법 제5조는 '국가 및 지방자치단체는 교육의 자주성 및 전문성을 보장하여야 하며, 지역의 실정에 맞는 교육의 실시를 위한 시책을 수립·실시하여야 한다'고 하여, 지방교육자

치의 존립 근거를 구체화하고, 제도 보장의 의무 주체를 국가 및 지방교육자치단체로 규정하고 있다.

지방교육자치의 직접적인 근거법인 ‘지방교육자치에관한법률’은 제1조에서 입법의 목적을 “교육의 자주성 및 전문성과 지방교육의 특수성을 살리기 위하여 지방자치단체의 교육·과학·기술·체육 기타 학예에 관한 사무를 관장하는 기관의 설치와 그 조직 및 운영 등에 관한 사항을 규정함으로써 지방교육의 발전에 이바지함”으로 규정하고 있다. 나아가 제 2조에서는 교육·학예사무의 관장에 대하여 “지방자치단체의 교육·과학·기술·체육기타 학예(이하 교육·학예라 한다)에 관한 사무는 특별시, 광역시 및 도(이하 시·도라 한다)의 사무로 한다”라고 규정하고 있다. 따라서 교육자치체는 광역자치단위인 특별시, 광역시, 도에서만 실시하도록 되어 있다.

지방교육자치단체의 설치 근거는 ‘지방자치법(2002.3.25 법률 제6669호), ‘지방자치법시행령’(2003.4.4 대통령령 제17953호), ‘지방교육자치에관한법률’(2002. 1.26 법률 제6626호), ‘지방교육자치에관한법률시행령’(2001.1.29 대통령령 제17115호) 등이다. 이에 근거하여 의결 및 집행기관의 구성 방법과 주요 조직 및 기능을 정하고 있다.

2) 교육위원회

교육자치제도의 실시지역은 법률 제 1조 및 제 3조에서 교육의 자주성, 전문성과 지방교육의 특수성을 살리고 지방자치단체의 교육·과학 기술체육 기타 학예에 관한 중요사항을 심의 의결하기 위하여 특별시, 광역시 및 도에 교육위원회를 두도록 하고 있다. 교육위원회 교육위원은 시·도의회와 별도로 교육·학예에 관한 중요사항을 심의·의결하는 시·도 교육위원회의 구성원으로, 교육위원은 지방공무원법 제2조의 “정무직 지방공무원”에 해당한다. 따라서 지방교육자치단체가 집행하는 사무에 대하여 심의 의결권을 갖는다는 점에서 교육위원회의 역할이 중요시된다.

교육위원은 시·도를 각각 2~7개 선출권역으로 구분하고, 권역별로 구성된 선거인단에서 2~4명씩 시·도별 7~15인 등 총 57개 권역에서 146명을 선출하며, 선

거인단은 초·중·고 학교운영위원회 위원 전원으로 구성된다. 가장 위원이 많은 지역은 서울특별시로 15인이며, 다음이 울산광역시로 13인, 부산광역시 11인이다. 광주광역시, 대전광역시, 강원도, 제주도가 모두 7인이며, 나머지 지역은 9명의 위원 정수를 가지고 있다.

교육위원의 임기는 4년('02. 9. 1 ~ '06. 8. 31)으로 자격은 학식과 덕망이 높고 시·도 의회위원의 피선거권이 있는 자로 25세 이상의 국민으로 선거일 현재 60일 이상 주민등록이 되어있는 주민이어야 하고, 후보자 등록일부터 과거 2년 동안 정당의 당원이 아닌 자여야 한다. 당선자 결정은 당해 선거구에서 유효투표의 다수를 얻은 자순으로 결정하며, 선거구별 위원 정수의 1/2까지는 득표 순위에 불구하고 교육이나 교육행정 경력이 10년 이상 있는 자중에서 다수 득표자순으로 당선자 결정한다. 그리고 겸직을 금지하고 있으며, 국회의원, 지방의회의원, 국가공무원, 지방공무원, 사립학교 경영자 또는 사학법인의 임직원직을 금지하고 있다. 다만, 고등교육법 제2조의 규정에 의한 대학, 전문대학, 기술대학 등의 '전임강사'이상의 교원은 겸직이 허용되고 있다.

제 4기 교육위원을 유형별로 분석해보면, 성별로는 남자 141명(96.6%), 여자 5명(3.4%)으로서 여성의 참여가 매우 저조하다. 연령별로는 30대 2명(1.4%), 40대 29명(19.8%), 50대 29명(19.8%), 60대이상 86명(58.9%)으로 나타나 전반적으로 고연령이 많이 분포되어 있다. 경력별로 보면, 전체 교육위원 당선자 중에서 교육 경력자는 118명(80.8%)이며, 비경력자는 28명(19.2%)이다. 현직 교장·교감은 17명(11.6%), 현직교사 13명(8.9%)이며, 초선 90명(61.6%), 재선 38명(26%), 3선 15명(10.3%), 4선 3명(2.1%)이다. 전교조지지 후보는 34명중 24명(16.4%), 시민단체지지 후보는 6명중 2명(1.4%)이 당선되었다. 자세한 상황은 다음과 같다.

<표 II-4> 제 4기 교육위원의 연령별·성별 현황⁴⁾

(단위: 명)

	30대	40대	50대	60대이상	전 체
남자	2(1.4%)	27(18.5%)	28(19.2%)	84(57.5%)	141(96.6%)
여자	-	2(1.4%)	1(0.7%)	2(1.4%)	5(3.4%)
계	2(1.4%)	29(19.9%)	29(19.9%)	86(58.9%)	146(100.0%)

3) 교육감과 지방교육행정기관

‘지방교육자치에 관한 법률’ 제 20조에는 시·도의 교육·학예에 관한 사무의 집행기관으로 시·도에 교육감을 두도록 되어 있다. 교육감은 국가 행정 사무 중 시·도에 위임하여 시행하는 사무로서 교육 학예에 관한 사무를 위임받아 행할 수 있다(21조: 국가 행정 사무의 위임). 교육감은 집행기관으로서 조례안의 작성, 예산안의 편성, 결산서의 작성, 교육규칙의 제정, 학교 기타 교육기관의 설치, 이전 및 폐지에 관한 사항, 교육과정의 운영에 관한 사항 등 총 17가지의 사무를 관장한다(제 22조: 관장 사무). 그리고 교육감은 시·도 의회의 의결에 대한 재의와 재소권, 선결 처분권을 갖고 있다. 또한 교육감은 법령 또는 조례의 범위 안에서 그 권한에 속하는 사무에 관하여 교육 규칙을 제정할 수 있다.

교육감은 교육감 선거인단에서 선출하며, 임기는 4년으로 하되, 1차에 한하여 중임할 수 있다. 교육감 밑에는 시·도에 부교육감을 두도록 하고 있는데, 부교육감은 국가공무원 중에서 시·도 교육감이 추천한 자를 교육부 장관의 제청으로 국무총리를 거쳐 대통령이 임명하도록 되어 있다. 현재 각 시·도의 교육감이나 부교육감 중에 여성은 한 명도 없다

지방교육자치의 실질적 정책을 입안하고 집행하는 주체가 교육감인 점을 감안하여 볼 때, 각 지역의 여성교육과 관련한 각종 정책과 프로그램의 활성화 여부는 이들이 가지는 여성교육정책에 대한 관심과 인식 정도에 따라서 결정된다고 해도 과언이 아닐 것이다.

4) 역대 여성교육위원의 비율은 8명(3.5%), 7명(2.9%), 2명(1.3), 5명(3.4%)의 순서로 평균 2.8%의 비율을 보였다. 현재 제4대 여성교육위원으로는 정재령(서울 제4선거구), 이금순(부산 제2선거구), 노옥희(울산 제1선거구), 진옥경(충북 제1선거구), 김애자(경북 제4선거구)가 있다.

‘지방교육행정기관의 기구와 정원 기준 등에 관한 규정’에서는 지방교육행정기관을 특별시, 광역시 및 도(이하 시도라 함)의 교육·학예에 관한 사무를 담당하기 위하여 설치된 행정기관으로 시·도 교육청을 두도록 하고 있는데 이는 교육감 소속의 보조기관이다. 그리고 시·도 교육청의 기관 중 직속기관을 제외하고 교육감을 직접 보조하는 기관을 ‘본청’이라 정의하였다.

<표 II-5> 시·도 하급 교육행정기관

지역	지역교육청 수	산하기관 수
서울	11개	서울 교육연구원/ 서울 교육연수원 외 25개
부산	6개	부산 교육정보연구원/ 부산 교육연수원 외 15개
대구	4개	대구 교육과학연구원/ 대구 교육연수원 외 11개
인천	4개	인천 교육과학연구원/ 인천 교육연수원 외 11개
광주	2개	광주 교육과학연구원/ 광주 교육연수원 외 9개
대전	2개	대전 교육과학연구원/ 대전 교육연수원 외 5개
울산	2개	울산 교육과학연구원/ 울산 교육연수원 외 6개
경기	24개	경기 교육정보연구원/ 경기 울곡교육연수원 외 8개
강원	17개	강원 교육과학연구원/ 강원 교육연수원 외 11개
충북	11개	충북 교육과학연구원/ 충북 단재교육연수원 외 3개
충남	15개	충남 교육과학연구원/ 충남 교육연수원 외 6개
전북	14개	전북 교육정보과학원/ 전북 교육연수원 외 5개
전남	22개	전남 교육과학연구원/ 전남 교육연수원 외 11개
경북	23개	경북 교육연구원/ 경북 교육연수원 경북 교육정보센터 외 3개
경남	20개	경남 교육과학연구원/ 경남 교육연수원 외 9개
제주	3개	제주 교육과학연구원/ 제주 탐라연수원 외 4개

또한 시·도의 교육학예에 관한 사무를 분장하기 위하여 시·도의 하급 교육행정기관으로서 1개 또는 2개 이상의 시군 자치구를 관할구역으로 하는 교육청을 두되, 교육장은 장학관으로 보하고 있다. 현재 우리나라 지방교육자치단체는 광역시와 도를 중심으로 한 16개의 본청이 있고, 그 하위기관으로 세가지 규모 및 유형으로 190개의 지역교육청이 있다. 또한 교육연수원 및 교육(과학/정보)연구원 등이

있어 각 지역의 교사 연수와 관련 연구 및 프로그램 등을 개발하고 있다.

다. 여성교육정책 추진체계

1) 교육인적자원부 여성교육정책담당관실

지방교육자치단체의 여성교육정책은 중앙의 교육인적자원부 정책과 긴밀성을 가지고 있다. 대부분의 정책이나 업무내용이 교육인적자원부의 여성교육정책담당관실의 업무와 연계되거나 지침에 의거하여 진행되기 때문이다.

교육인적자원부내 양성평등교육 추진체계는 1998년 이전까지는 공식적인 기구가 없었다. 단지 교육부가 사안별로 관련 문제에 대한 정책이나 개선책을 마련하는 정도였다. 1998년 정권 이양이 되면서 여성정책 집행 기구의 틀에 획기적인 변화가 있었다. 이러한 변화는 양성평등교육 추진체계에도 영향을 미쳤다. 그 전의 여성문제를 전담하던 정무 제 2장관실이 폐지되고, 대통령직속 여성특별위원회가 설립되면서, 기존에 있었던 노동부 이외에 5개 정부 부처(행정자치부, 보건복지부, 법무부, 농림부, 교육부)에 여성정책담당관실이 신설되었다. 당시 기획관실 산하에 정원 총 6명(담당관 1명, 사무관 2명, 연구사 1명, 행정7급 1인, 기능직 1인)으로 출발하여 당시 교육부 정책에서 성 평등적 요소를 개입시킬 수 있는 중요한 정책 통로로서의 역할이 기대되었다.

1998년부터 2005년 상반기까지에 걸쳐 몇 차례에 걸친 교육부의 직제개편, 나아가 교육인적자원부로의 개편 과정에서도 이러한 부서의 모습은 변하지 않고 지속되었다. 이 부서의 담당 업무는 여성교육 관련 정책의 수립·조정, 여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항, 양성평등교육의 증진, 여교원의 권익보호에 관한 사항, 여성의 직업능력개발에 관한 사항, 여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항, 여성의 교육 참여 확대 계획의 수립, 그밖에 여성교육에 관한 사항으로 규정된 바 있다.

2005년 9월 1일자로 단행된 교육인적자원부의 직제 개편 결과, 여성교육정책담당관실 정원에는 변함이 없으나 기획관리실 소속에서 평생교육국 산하의 한 과의 형태로 삼입되는 큰 변화를 가져왔다. 여성교육정책과가 정책을 기획하고 조정하

는 역할을 수행하는 기획관리실 산하에서 직접 정책을 집행하는 부서인 국단위의 하부조직으로 이동한 것은 향후 담당과의 상당한 변화를 시사하는 것이다. 특히, 평생학습국으로의 이동은 기존에 여성교육정책담당관실에서 주로 수행하던 학교 교육 중심의 축에 더 나아가 상당부분 평생교육 쪽을 첨가할 것임을 예고한다.

교육정책과 관련하여 신설된 여성교육정책담당관실은 교육분야에 있어서 성 인 지적인 정책을 시행할 것을 기대 받고 출발하였으나 극히 적은 예산(2003년 4억 3 백, 2004년 2억 7백: 여성백서 각년도)과 인력(6명)의 한계를 가지고 있어 실질적인 양성평등교육정책 수립과 집행에 충분한 역량을 발휘하기에는 역부족이다. 향후 중앙집권식 정책 추진체계에서 지방분권의 경향이 강화됨을 감안하여 볼 때, 양성 평등교육정책을 지역으로까지 확산시킬 수 있기 위하여는 중앙의 정책과 연계를 가지면서 각 지역 실정을 감안한 정책 이행을 위한 실질적인 추진체계의 수립과 그에 따른 예산확보방안이 매우 긴요한 과제가 될 것이다.

2) 지방교육자치단체의 여성교육정책 담당부서 현황

시·도 교육청에 설치하는 기구에는 국, 실, 담당관, 과 등이 있다. 시·도 교육 청에 두는 실국의 설치 및 사무분장은 시·도 조례로 정하도록 하고 있다. 다만, 모든 시·도 교육청에 부교육감과 기획관리실(또는 국)을 공통 필수조직으로 두도 록 하고 있다(지방교육행정기관의 기구와 정원 등에 관한 규정, 2000. 2. 28, 대통 령령 제 16732호). 이러한 조직 중에 중앙부처의 여성교육정책담당관실과 같이 독 립적인 명칭을 가진 지방교육자치단체의 담당부서는 존재하지 않는다. 단지 시·도 교육청의 실정에 따라서 기존의 다른 부서의 업무 속에 여성교육 관련 업무를 지정하여 운영하고 있는 형태이다. 아래 <표 II-5>에서 나타나듯이 16개 시·도 교육청 내에는 여성 관련 부서가 별도로 존재하지 않고, 주로 중등교육과나 산업정 보교육과, 평생교육체육과 등의 업무에 포함시키고 있다.

<표 II-6> 시·도 교육청 여성정책 관련 부서 설치 조례 현황

지역	담당 부서(팀)	행정기구설치조례 시행규칙 내용
서울	중등교육과	-
부산	학교정책과(생활지도)	- 여성정책 관련 업무
대구	중등교육과(장학)	- 여성교육정책에 관한 사항
인천	평생교육체육과(학교보건)	- 양성평등 및 성교육에 관한 사항 <신설, 2004.7.19>
광주	과학기술인적자원과 (인적자원개발)	- 여성교육 관련 업무
대전	중등교육과(장학)	- 여성교육정책 및 지위향상에 관한 사항
울산	중등교육과(장학)	- 양성평등교육에 관한 사항<신설 2003. 11. 10. 규110>
경기	중등교육과	-
강원	중등교육과(생활지도)	- 여성교육관련 정책의 수립 및 조정 - 여교사의 권익에 관한 사항 - 여성의 직업능력 개발에 관한 사항 - 여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항 - 여성의 교육참여 확대에 관한 사항
충북	과학실업교육과(실업교육)	- 여성정책 및 교육에 관한 사항
충남	중등교육과(장학)	- 여성교육 정책에 관한 업무
전북	중등교육과(중등생활지도)	- 양성평등교육: 성교육, 성희롱, 성폭력에 관 한 사항
전남	평생교육체육과(보건)	-
경북	중등교육과(장학)	-
경남	평생교육과(평생교육)	- 여성교육정책 운영
제주	중등교육과	- 성교육 가. 성교육 계획 수립 나. 성교육 일반 다. 여성교육정책에 관한 사항 1) 계획 수립 2) 운영일반

시·도 교육청의 국이나 과의 명칭과 업무지정의 법적 근거가 되는 ‘행정기구 설치조례시행규칙’에 근거하여 여성교육정책이나 양성평등교육정책 업무를 지정

하고 있는 시·도 교육청은 16개 시·도 중 12개로 서울, 경기, 전남, 경북은 규칙에 지정하지 않은 채 업무를 지정하고 있는 것으로 보인다. 대부분의 교육청이 중등교육과를 담당부서로 지정하고 있으며, 광주는 과학기술인적자원과, 충북은 과학실업교육과에서, 전남과 경남은 평생교육과를 담당부서로 기구설치 조례에서 지정하고 있다. 이러한 현황을 통해 대부분의 시·도 교육청에서는 여성교육정책을 장학, 혹은 생활지도의 측면에서 접근하고 있음을 엿볼 수 있다. 이들 담당 장학사들은 여성교육 업무만을 단독으로 하는 것이 아니라 10개가 넘는 여러 업무 중의 하나로서 여성교육 관련 업무를 하고 있는 것으로 그 전문성 면에서나 시간할애 면에서 절대적으로 취약한 부분으로 남을 수밖에 없음을 알 수 있다.

조례에 나타난 업무 분장 사항을 보면, 대부분의 지역에서 ‘여성교육정책에 관한 업무’로 표현하고 있으며, 인천, 울산, 전북에서는 ‘양성평등교육’ 혹은 ‘성교육’의 내용을 표현하고 있다. 성교육을 주요한 업무로 표현하고 있는 곳은 담당부서 역시 보건이나 생활지도를 맡는 사람이 집행하고 있는 모습을 볼 수 있다. 제주 는 성교육을 큰 범주로 하고 있다는 점이 특이하다.

Ⅲ

지방교육자치단체 여성교육정책의 실제

1. 담당부서 및 인력 현황	41
2. 사업내용 및 예산	45
3. 사업추진의 문제	57
4. 소결	59



본 장에서는 각 지방교육자치단체를 대상으로 담당부서 및 인력, 진행하고 있는 사업의 내용과 예산을 조사하여 여성교육정책이 실제 각 지역에서 어떠한 형태로 어느 정도의 예산을 배정하여 집행되고 있는지를 파악하고자 하였다. 특히, 담당자들을 대상으로 지역에서 여성교육정책을 수행할 때의 저해요인과 해결방안도 함께 응답하도록 하였다.

1. 담당부서 및 인력 현황

가. 여성교육정책 담당부서

현재 여성교육을 담당하고 있는 부서는 각 교육자치단체마다 다양하다. 이는 기본적으로 여성교육정책이 부서 중심이 아니라, 담당자 중심이기 때문이다. 교육인적자원부의 여성교육정책담당관실 설치에 부응하여, 각 교육자치단체에서도 여성교육정책 담당자가 정해져 있기는 하나, 담당자의 부서와 역할은 각 교육자치단체의 자율에 맡기고 있다. 뿐만 아니라 이러한 담당부서들도 여성교육과 관련된 모든 정책을 전반적으로 다루지 못하고 한정된 영역에서만 관여하고 있는 실정이며, 나머지 정책들은 정책의 성격에 따라 각기 다른 부서에서 맡고 있다.

여기에서는 여성교육정책 담당부서의 전체적인 편제 상황을 세 가지 방법으로 통해서 알아보았다. 첫째는 각 지방교육자치단체의 <행정기구설치조례시행규칙>에 명시된 여성교육정책 담당부서를 검토하는 것이고, 두 번째는 각 교육청의 홈페이지에 여성교육정책과 관련된 업무를 담당하는 부서들을 확인하는 작업이며, 마지막으로 각 지방교육자치단체의 여성교육정책 담당자들을 대상으로 직접 조사하여 여성교육 관련 정책에 관여되어 있는 부서들을 알아보는 것이다. 이 세 가지 방법을 통해서 각 교육자치단체의 여성교육정책 주 담당부서와 관여 담당부서를 비교할 수 있으며, 각 부서의 공식적인 업무상황을 파악할 수 있다. 아래의 <표 Ⅲ-1>은 이를 정리한 것이다.

<표 III-1> 여성교육정책 관련 부서의 지역별 현황⁵⁾

지역	<행정기구설치조례시행규칙>에 나타난 담당부서	교육청 홈페이지에 나타난 추가 담당부서	실태조사결과에 나타난 추가 담당부서
서울		중등교육과	초등교육과, 교원정책과, 시설과, 산업정보교육과, 과학교육활성화추진단
부산	학교정책과(생활지도) 성교육 및 성희롱 예방교육 & 여성교육 정책, 양성평등 관련 업무	과학정보기술과(실업교육) 여성직업·진로 및 위탁교육 관련 업무	중등교육과, 초등교육과, 교육시설과
대구	중등교육과(장학) 여성교육 정책에 관한 사항	체육보건교육(학교보건) 약물예방 및 성교육 업무	
인천	평생교육체육과(학교보건) 양성평등 및 성교육에 관한 사항		중등교육과(과학팀), 교원인사과, 혁신담당관실
광주	과학기술인적자원과(인적자원개발) 여성교육 관련 업무	체육보건교육과(학교보건) 성교육 및 성폭력 예방교육 업무	과학정보기술과, 교육연수원
대전	중등교육과(장학) 여성교육 정책 및 지위향상에 관한 사항		
울산	중등교육과(장학) 양성평등 교육에 관한 사항		
경기		중등교육과 여성정책, 성교육, 성희롱, 성폭력	
강원	중등교육과(생활지도) 여성교육관련 정책, 여교사 권익에 관한 사항		교원인사과, 시설과
충북	과학실업교육과(실업교육) 여성정책 및 성교육에 관한 사항		초등교육과, 시설과

(계속)

5) 기재된 부서 중복을 피하기 위해서 <행정기구설치조례시행규칙>에 나타난 담당부서를 중심으로 추가 부서만을 기재하였다. 가령, 실태조사결과 상에서의 추가담당부서에는 “<행정기구설치조례시행규칙>상의 담당부서”와 “홈페이지 상에서의 추가 담당부서”의 해당 내용이 포함된다.

지역	<행정기구설치조례시행규칙>에 나타난 담당부서	교육청 홈페이지에 나타난 추가 담당부서	실태조사결과에 나타난 추가 담당부서
충남	중등교육과(장학) 여성교육 정책 및 성교육에 관한 업무		교원연수원
전북	중등교육과(중등생활지도) 양성평등교육: 성교육, 성희롱, 성폭력에 관한 사항	중등교육과(중등인사) 여성 교원 관리 업무 및 여서교육 통계에 관한 사항	총무과
전남		평생교육체육과(보건) 성교육 자료개발 및 보급 & 양성평등 관련 사항 중등교육과 학생 성희롱, 성폭력에 관한 사항	초등교육과
경북		중등교육과(장학) 성평등 교육정책 업무	과학산업과, 초등교육과
경남	평생교육과(평생교육) 여성교육정책 및 성희롱 예방교육		중등교육과, 초등교육과, 교육정보화과, 시설과
제주	중등교육과 성교육 및 여성교육정책에 관한 사항		교육정보화과, 시설과, 평생교육체육과, 교원지원과

※ 부서명 밑의 설명은 각 부서의 공식적인 업무사항을 기재한 것임.

기본적으로 각 부서의 담당업무는 각 지방교육자치단체의 <행정기구설치조례시행규칙>에 명시되어 있으며, 현재 서울, 경기, 전남, 경북을 제외한 총 12개의 지방교육자치단체가 <행정기구설치조례시행규칙>에 여성교육정책의 담당부서를 명시하고 있다. 또한 모든 교육청 홈페이지 상에서도 여성교육정책 업무를 공식적으로 명시하고 있다. 그러나 실태조사 결과, 이들 부서만이 여성교육과 관련된 업무를 하는 것은 아닌 것으로 나타났다. 인사업무, 복지시설 업무, 세부적인 교육업무 등은 각기 성격을 달리하는 다른 부서에서 업무에 따라 협조를 하는 것으로 나타났다.

<표 III-2>는 여성교육정책 관련 부서별로 해당 교육청의 개수를 정리한 것이다. 이 표에서 볼 수 있듯이, 여성교육정책과 관련된 부서들은 매우 다양하다. 다만, 시행규칙 상에 나타난 담당부서로는 중등교육과가 가장 많고, 그 다음으로는 평생교육/체육보건과가 여성교육정책을 맡은 것으로 나타났다. 시행규칙에 나타난

44 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

결과와 홈페이지에 나타난 결과는 상당히 흡사한 경향을 보인다. 그러나 실태조사 결과는 여성교육과 관련된 사업 및 정책들이 실제적으로 매우 다양한 부서에서 이루어지고 있음을 나타내고 있다.

<표 III-2> 여성교육정책 관련 부서의 부서별 현황

(단위: 개)

해당 교육청 개수	담당 부서	중등 교육과	초등 교육 과	과학정보기술과 / 과학기술인적자원과 / 과학실업교육과	체육보건/ 평생교육 체육과	교원 인사과	학교 정책과	시설과	기타 ⁶⁾	계
조례시행 규칙		7		2	2		1			12
홈페이지		12		3	5		1			21
실태조사		14	6	8	6	5	1	6	4	50

2) 여성교육정책 담당 인력

각 지방교육자치단체들은 여성교육정책 담당 인력을 의무적으로 정해 놓도록 되어 있다. 조사 결과, 대부분의 담당자들은 장학사이고, 예외적으로 전남교육청은 교사가, 제주교육청은 교육연구사가, 광주 교육청은 6급 일반직이 여성교육정책을 담당하고 있는 것으로 나타났다.

<표 III-3> 여성교육정책 담당자의 직위

(단위: 명(%))

직위	장학사	교사	교육연구사	6급 일반직	전체
인원	13(81.3)	1(6.2)	1(6.2)	1(6.2)	16(100.0)
비고		전남	제주	광주	

6) 기타에 해당하는 부서로는 산업정보교육과(서울), 혁신담당관실(대구), 교원연수원(울산), 총무과(전북)가 있다.

이들 여성교육정책 담당자의 경력을 조사해본 결과, 다음의 <표 Ⅲ-4>와 같이 다양하게 나타났다. 6명은 1년 6개월 미만의 경력을 가지고 있고, 6명은 2년에서 3년 미만 사이의 업무경력을 가지고 있는 것으로 나타났다. 3년 이상의 경력자는 4명으로 각기 3년과 4년차에 1명씩, 5년에 2명 분포되어 있다.

<표 Ⅲ-4> 여성교육정책 담당자의 업무 담당 경력

(단위: 명(%))

직위	6개월 미만	6개월 이상 1년 미만	1년 이상 1년 6개월	1년 6개월 이상 2년미만	2년 이상 3년 미만	3년이상	전체
인원	3(18.8)	2(12.5)	1(6.2)	0(0)	6(37.5)	4(25.0)	16(100.0)

일반직을 제외한 15명 담당자들의 전공을 살펴보면, 가장 많은 수가 보건교사 6명이며, 가정과 실업 전공이 3명을 차지하고 있다. 그 외 수학 전공이 2명, 기타 4명(지리1, 생물1, 미술1, 도덕 1)으로 구성되어있다. 이를 보면, 현재 여성교육정책의 주 내용이 성교육으로 이루어지게 됨을 담당자들의 전공에서도 엿볼 수 있다.

<표 Ⅲ-5> 여성교육정책 담당자의 전공

(단위: 명(%))

직위	보건	가정	실업	수학	기타	전체
인원	6(40.0)	2(13.3)	1(6.7)	2(13.3)	4(26.7)	15(100.0)

2. 사업내용 및 예산

가. 여성교육정책의 사업내용

여성교육정책과 관련된 사업내용은 정책의 추진체계부터 인사, 교육에 이르기까지 다양하다. 여기에서는 각 시·도 교육청 담당자들이 2003년~2004년까지 그 지역에서 집행하였다고 기재한 여러 사업들을 아래와 같이 크게 아홉 가지로 나누어

재정리하였다.

- ① 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정
- ② 양성평등한 학교문화 확산
- ③ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화
- ④ 여학생 진로·직업교육
- ⑤ 성교육, 성희롱예방교육 실시
- ⑥ 교원의 양성평등의식 연수 강화
- ⑦ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대
- ⑧ 지역 여성평생교육 지원
- ⑨ 여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진

이와 같은 여성교육정책 관련 사업의 운영 방식은 매년 정기적으로 운영하고 있는 곳이 13개 지역이고, 장기적인 계획에 의한 운영이 2개 지역 그리고 정책별로 운영하는 방식이 다른 경우가 1개 지역으로 나타났다.

<표 III-6> 여성교육정책 관련 사업 운영 방식 비교

(단위: 개)

사업 운영 방식	해당 교육청의 수
① 매년 정기적으로 사업 운영	13
② 장기적인 계획으로 시행	2
③ 세부정책별로 운영하는 방식이 다르다	1
응답 교육청의 수(N)	15

위에 제시한 범주를 기준으로 주요 사업내용에 대한 해당 교육청의 수를 살펴보면 <표 III-7>와 같다.

<표 III-7> 주요 여성교육정책의 사업 현황(2003-2004) 집계)

(단위: 개)

정책 사항	주요 사업내용	해당 교육청
1. 양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정	위원회 및 협의회	2
2. 양성평등한 학교문화 확산	양성평등 시범학교 운영	11
	양성평등 및 성교육 글짓기	16
	양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급	12
3. 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	양성평등 실현을 위한 세미나 개최	9
	양성평등 교재 및 교구의 개발	7
	양성 평등성을 강조한 교육과정 개발	4
4. 여학생 진로교육	여학생 직업교육	13
	여학생 과학 동아리 운영	11
	여학생 친화적 과학 프로그램 개발	11
	여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회	10
5. 성교육, 성희롱 예방교육 실시	성폭력, 성희롱 상담 및 상담소 운영	14
	교사들의 성교육 전문성 연수	14
	성교육 자료 상설 전시장 운영	4
6. 교원의 양성평등의식 연수	교원연수시 양성평등강좌 개설	16
7. 교육행정가로의 여교원 진출 확대	여성교사 및 교감/교장/장학사 임용 확대	16
	<교육공무원인사관리원칙 승진임용규정> 개정	12
	여성채용목표제 적용	10
	여교원의 학교경영능력 신장 및 전문성 연수	13
	여성교육 주요 보직 및 임지 배치 우대	11
8. 여성평생교육지원	지역 여성 평생교육 활성화	2
9. 여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	여학생 휴게실 개설	12
	생리대 자판기 설치	11
	여학생 탈의실 설치	13
	여성교원 탁아시설 및 복지시설 설치	5

7) 각 교육자치단체별 여성교육정책 및 사업에 관한 구체적인 내용은 [부록 3, 4]에 제시하였음.

전반적으로 과반수이상의 지방교육자치단체에서 위의 여성교육정책들을 시행하고 있으나, 몇 가지 사업에 대해서는 교육자치단체별로 편차를 보이는 사업들이 있다. ‘여성평생교육 지원’과 ‘양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정’에 관한 정책을 추진하고 있는 곳은 단지 두 곳에 불과한 것으로 나타났다. 특히 정책과 관련하여 진행된 세부 사업내용을 살펴보자면, 인천 교육청에서는 양성평등위원회를 구성하여 연 2회 개최하고 있고, 광주 교육청에서는 여성교육정책협의회를 소집하여, 지자체, 학부모, 교원이 함께 모여 여성교육정책에 대한 실질적인 현안을 다루고 있다. 그러나 이 두 곳을 제외한 나머지 지방교육자치단체에서는 여성교육정책과 관련한 협의회나 위원회가 구성되지 않고 있다. 여성교육정책에 대한 다양한 의견을 수렴하고 정책을 좀 더 활성화시킬 수 있다는 점에서 위원회나 협의체의 설치가 권고된다.

교육과정 개발 부분에 있어서 양성평등의식을 접목시키는 노력도 미진한 것으로 보인다. 양성평등 교재 및 교구를 개발하고자 하는 노력은 절반에도 못 미치는 7개 교육자치단체에서만 시행하고 있고, 일반 교육과정 상에서 양성평등의식을 접목시키는 곳은 경기, 강원, 경북, 전북의 네 곳에 머물렀다. 경기도 교육청은 교과와 연계하여 양성평등적인 학습방법을 개선하였으며, 강원도 교육청은 양성평등의식을 교과과정에 접목하는 것뿐만 아니라, 교원들에게도 성 인지적인 교수 학습 능력을 신장시키는 노력을 하고 있다. 특별히 경북 교육청의 경우 교과의 단원 분석을 통해서 양성평등과 관련된 수업을 시도하고 있으며, 전북 교육청의 경우 “양성평등교과연구회”를 중심으로 양성평등한 교육과정과 교수방법을 지속적으로 연구하는 것으로 나타났다. 현재 양성평등교육을 위한 교재 및 교구를 개발한다고 밝힌 지방교육자치단체는 부산, 인천, 광주, 대전, 울산, 충북, 경남인데, 그 중에서 경남 교육청은 양성평등교육 자료집을 발간, 1,800여권을 학교와 관련기관에 배포하였다. 양성평등교육이 단순 지식만을 위한 교육이 아니라 의식 변화가 병행되어야 하는 교육이라는 점을 감안할 때, 시간 할당식의 교육의 한계성을 인지하고 모든 교과와 교육과정과의 연계 교육을 통해서 학생의 의식을 변화시키고자 하는 노력이 더욱 필요한 것으로 보인다.

여성교원의 탁아시설 및 복지시설을 계획, 시행하고 있는 곳도 다섯 곳에 머물

렸다. 현재 여성교원을 위한 탁아시설 및 복지시설을 설치하고 있는 곳은 서울, 부산, 인천, 광주, 경남이며, 인천의 경우 여성교원의 영육아 보육시설을 남구, 부평구, 연수구, 서구의 4개소를 설치하여 2006년 3월에 개관할 예정이다.

반면에, ‘양성평등 및 성교육 글짓기 대회’, ‘교원 연수시 양성평등강좌 개설’, ‘여성교원의 교감, 교장, 장학사의 임용 확대’와 같은 사업은 모든 교육자치단체에서 공통적으로 시행하고 있는 여성교육정책으로 나타났다. 대부분의 교육청이 양성평등교육 글짓기를 비롯해서 양성평등 시범학교 운영, 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 활동을 하고 있다. 그러나 이중 상당부분은 중앙부처에서 주관하는 일을 협조하는 정도에 불과한 것들도 있다. 특별히 광주 교육청에서는 양성평등 문화형성 동아리(4개교)의 활동을 지원하고 있고, 울산 교육청은 학부모를 대상으로 양성평등교육을 실시하고 있으며, 충북 교육청은 “찾아가는 평등 어린이 세상”이라는 양성평등교육 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 교육청에서 직접 학교를 순회하며 초등학교 6학년 학생들을 대상으로 양성평등교육을 실시하는 것이 특징이다. 또한 경남 교육청에서는 양성평등에 대한 교원들의 의식을 고양하는 한 가지 방안으로 매년 10명의 교원을 선정하여 양성평등 유공 교원 표창을 시행하고 있다.

각 지방교육자치단체의 연수원에서는 의무적으로 혹은 자발적으로 양성평등교육 강좌를 개설하여, 교양과목으로 채택하고 있다. 또한 12개의 지방교육자치단체가 <교육공무원 인사관리원칙 승진임용규정>을 개정하였고, 10개의 지방교육자치단체가 여성채용 목표제 내지는 남녀비례 채용제를 적용하고 있다.

대부분의 지방교육자치단체가 ‘성교육 및 성폭력·성희롱예방교육’에 주력하고 있는 것을 확인할 수 있다. 14개의 지방교육자치단체가 성폭력, 성희롱상담소를 운영하거나, 이와 관련된 활동을 강화하고 있고, 더불어서 담당교사들의 전문성을 신장시키기 위한 연수를 실시하고 있다. 충북 교육청은 고등학교 2학년 학생을 대상으로 총 11개교를 순회하며 <찾아가는 성교육센터> 프로그램을 운영하고 있다. 이 프로그램은 주성대학교의 협력을 얻어 훈련된 전문 강사진들이 직접 강의하는 것으로 구성되어 있다. 또한 제주, 경남, 충남 교육청에서는 성희롱·성폭력 심의 위원회를 설치하여, 성폭력·성희롱 예방교육 및 상담 및 사건에 대한 문제를 심의

하고 있다.

상당수의 지방교육자치단체가 시행하고 있는 또 다른 사업으로 ‘여학생의 진로 교육’과 ‘여학생 친화적인 과학 동아리 및 여성 친화적 과학 프로그램의 개발’을 들 수 있다. 이공계로 진학하고자 하는 학생이 점차 적어지고, 그 중에서도 남학생에 비해 여학생 비율이 적기 때문에 이와 같은 교육 활동을 통해서 여학생의 이공계 진출을 도모하고자 하는 의도이다. 특별히 여학생의 진로교육에 대비하여, 광주 교육청에서는 여성인적자원개발 차원의 여학생 리더십 프로그램을 운영하고 있으며, 실업계 여학생들을 대상으로 직업 체험활동을 지원하고 있다.

2) 여성교육정책의 예산

여기에서는 각 교육청이 배정한 여성교육정책 관련 사업 예산을 조사한 결과를 분석한다. 여성교육정책 예산을 자세히 파악하기 위하여 몇 가지 방식으로 분석을 시도하였다. 첫 번째는 최근 3년간 각 시·도 교육청에서 순수사업비와 시설비에 사용한 내역 총액의 증감을 살펴보았다. 두 번째는 사업 분류 방식에 의하여 예산 항목을 구분하고, 예산 배정이 어떻게 이루어졌는가를 살펴보았다. 이 경우, 각 지방교육자치단체가 어디에 사업 비중을 두고 있는가를 간접적으로 알 수 있기 때문이다. 세 번째는 시설비를 제외한 순수 여성교육정책 사업비에서 예산 비중이 큰 상위 5개 정책-양성평등한 학교문화 확산, 교육과정 양성 평등성 강화, 여학생 친화적 과학프로그램 운영, 여학생 진로·직업교육/인적자원개발, 성교육/성희롱 예방교육 실시-에서의 연도별 예산 추이를 살펴보았다. 마지막으로 이러한 시·도 교육청의 여성교육정책 사업비가 교육청 총 예산 중의 어느 만큼의 비율을 차지하는가를 살펴봄으로써 그 비중을 가늠해 보았다.

아래의 <표 III-8>은 2003년부터 2005년까지 개별 교육청이 최근 3년 동안 여성교육정책 관련 예산을 비교한 것이다. 16개 교육자치단체에서 최근 3년 동안의 여성교육정책 예산은 2003년에 37억 5,900여 만원, 2004년에 약간 증가하여 40억 1,000여 만원이었고, 2005년에는 다시 감소한 30억 43,000여 만원으로 조사되었다. 그러나 이중 적게는 58%, 많게는 73%가 시설비로 사용되어 실제 순수사업비는 훨씬 적음을 알 수 있다. 즉, 2003년과 2004년에는 10억원 남짓이 사용되었고, 2005년

약간 증가한 12억 7,000여 만원이 배정되었다. 이 액수가 16개 지역의 총액이므로 한개 지역당 평균적으로 약 6,400만원~7,900만원 정도가 여성교육정책 예산으로 분석되어 매우 적은 액수임을 알 수 있다. 특히, 이중에서는 자체 예산이 아닌, 중앙의 예산을 받은 경우도 포함된 것이므로 실제 교육청에서 배정하고 있는 예산은 더 적을 것으로 짐작된다.

<표 III-8> 시·도 교육청별 여성교육정책 총 예산액 비교

(단위: 천원)

시도 구분	2003년			2004년			2005년		
	총 액	순수 사업비	시설비	총 액	순수 사업비	시설비	총 액	순수 사업비	시설비
서울	31,370	28,000	3,370	37,530	37,530	0	38,760	38,760	0
부산	170,819	170,819	0	184,283	184,283	0	141,277	141,277	0
대구	24,625	24,625	0	30,145	30,145	0	37,656	37,656	0
광주	24,028	24,028	0	54,250	54,250	0	68,178	68,178	0
인천	2,323,147	76,002	2,247,145	2,945,223	36,223	2,909,000	1,691,485	23,860	1,667,625
대전	133,677	104,547	29,130	143,382	103,338	40,044	157,477	154,348	3,129
울산	6,600	6,600	0	23,977	23,977	0	88,672	88,672	0
강원	112,962	112,962	0	89,994	89,994	0	179,754	179,754	0
경기	35,168	35,168	0	32,729	30,229	2,500	71,458	71,458	0
경남	61,904	61,904	0	64,757	64,757	0	69,056	69,056	0
경북	109,378	109,378	0	110,638	110,638	0	113,748	113,748	0
전남	110,907	108,681	2,226	144,254	139,948	4,306	125,537	125,209	328
전북	17,088	17,088	0	17,088	17,088	0	46,688	46,688	0
충남	37,079	37,079	0	39,232	39,232	0	38,952	38,952	0
충북	120,410	105,430	14,980	82,120	82,120	0	87,100	71,400	15,700
제주	440,416	11,416	429,000	11,072	11,072	0	87,882	2,382	85,500
계	3,759,578	1,033,727	2,725,851	4,010,674	1,054,824	2,955,850	3,043,680	1,271,398	1,772,282
평균	234,973.63	64,607.94	170,366	250,667.13	65,926.50	184,741	190,230.00	79,462.38	110,768

※평균 예산=16개시도/총액.

교육청별로 순수 사업비만을 비교해 보면, 3개년에 걸쳐서 꾸준히 1억원을 상회하는 예산을 배정하고 있는 곳은 부산, 대전, 경북, 전남의 4개 교육청이며, 강원도는 2004년에 잠시 감소하였다가 2005년에는 1억 7,900만원을 배정하여 가장 높은 사업비 액수를 보였다. 가장 예산 배정이 낮은 곳은 서울과 대구, 전북, 충남, 제주 교육청으로 3개년도 모두 당해연도 평균 액수에 못 미치는 예산을 배정하고 있다. 특히 제주는 3개년도 모두 가장 적은 예산을 배정하고 있고, 2005년도에는 2,382천원만을 배정하여 미미한 규모에 그치고 있다. 특기할 만한 점은 서울은 예산 총액이나 규모면에서 볼 때, 매우 액수가 적어 교육감의 여성교육정책에 대한 의지가 크지 않는 것으로 볼 수 있다.

여성교육정책 총 예산내역을 <표 III-9>에서 보듯이 9가지 사업영역별로 구분하여 볼 때, 가장 많은 비율을 차지한 항목은 우선 시설비로서 적게는 58.2%, 많게는 73.7%가 여학생 및 여교원 편의시설 등으로 활용되었다. 이를 제외한 나머지 사업 중에서는 ‘여학생 진로·직업 교육’, ‘여학생 친화적 과학프로그램 운영’, 그리고 ‘성교육 및 성희롱예방교육’에 주로 많이 배정됨을 알 수 있다. 2005년도만을 기준으로 볼 때, 가장 많은 액수가 배정된 정책 영역은 ‘성교육 및 성희롱예방교육’으로 11.1%이고, 다음으로는 ‘여학생 진로·직업교육’에 9.7%, ‘여학생 친화적 과학프로그램 운영’사업에는 8.5%가 배정되었다. 이외 ‘양성평등한 학교문화 확산’에 4.6%, 나머지 ‘교육과정의 양성 평등성 강화’ ‘교원 양성평등의식’, ‘여교원 관리직 진출 정책’영역에는 매우 근소한 액수만이 활용되었다. 특히, 여교원의 상위직 진출 확대 관련 정책의 경우, 예산을 필요로 하기보다는 규칙 개정과 같은 정책적인 부분이 중심이 되기 때문인 것으로 보인다.

<표 III-9> 연도별·사업영역별 예산 변화

(단위: 천원(%))

정책 사항	주요 사업 내용	2003년	2004년	2005년
1. 정책 수립 및 조정	양성평등교육정책 및 추진체계 수립	0(0.0)	2,552(0.1)	9,150(0.3)
2. 양성평등한 학교문화 확산	양성평등 문화 정착	300	9,980	7,680
	양성평등시범학교 운영	64,000	69,000	64,000
	양성평등 글짓기 대회	7,761	10,153	13,123
	양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급	4,190	11,950	13,410
	양성평등 교육 실현을 위한 세미나	24,793	38,859	41,768
	기타 프로그램	6,200	1,400	1,400
	소 계	107,244(2.9)	141,342(3.5)	141,381(4.6)
3. 교육과정 양성 평등성 강화	성평등 교재 및 교구, 프로그램 개발	94,160(2.5)	75,368(1.9)	83,410(2.7)
4-1. 여학생 친화적 과학 프로그램 운영	여학생 과학 동아리 운영	153,844	143,750	180,816
	여학생 친화적 과학프로그램 개발	11,015	27,880	12,936
	여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연수	66,354	59,284	54,150
	기타 사업	15,719	11,249	9,910
	소 계	246,932(6.6)	242,163(6.0)	257,812(8.5)
4-2. 여학생 진로·직업교육/인적자원개발	여학생 진로 교육	47,294	49,835	63,395
	여학생 직업교육강화	184,030	214,959	191,475
	학부모 대상 양성평등진로 지도 교육	23,039	26,619	31,409
	기타 프로그램	4,095	7,545	7,880
	소 계	258,458(6.9)	298,958(7.5)	294,159(9.7)
5. 성교육/ 성희롱 예방교육 실시	성교육자료 상설 전시장 운영	59,116	9,500	43,700
	교사들 성교육 전문성 신장 및 연수 실시	88,074	109,187	135,115
	성교육 글짓기 대회	937	1,260	1,428
	학교성교육 강화	28,274	32,164	31,299
	성폭력/성희롱 예방교육	20,479	31,090	39,985
	성폭력/성희롱 상담 강화 혹은 상담소 운영	1,200	1,320	12,638
	기타 프로그램	39,760	39,909	72,990
	소 계	237,840(6.3)	224,430(5.6)	337,155(11.1)

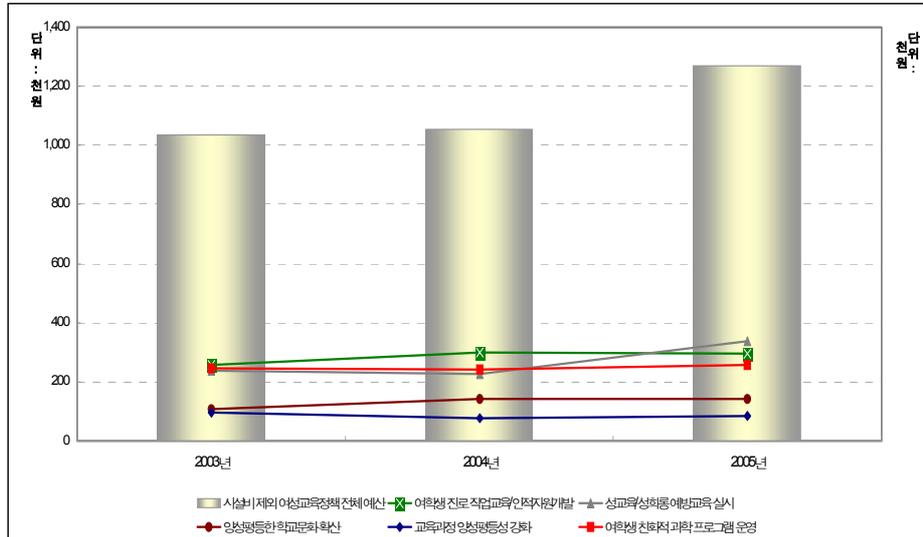
(계속)

54 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

정책 사항	주요 사업 내용	2003년	2004년	2005년
6. 교원 양성 평등 의식 연수 강화	교사의 양성평등 교육 및 성 인지 능력 신장	38,942(1.0)	25,040(0.6)	69,033(2.3)
7. 교육행정직으로의 여교원 진출	여성 교감/교장 및 장학사(관) 임용 확대	1,346	2,019	3,365
	초등/중등의 '교육공무원 인사 관리직규정'개정	225	300	630
	교육전문직 여성채용목표제 적용	0	0	6,083
	여교원의 학교경영능력신장 지원	43,414	18,392	58,490
	소 계	44,985(1.2)	20,711(0.5)	68,568(2.3)
8. 여성평생 교육 활성화	기타 (지역여성평생교육 등)	5,166(0.1)	24,260(0.6)	10,730(0.4)
	순수 사업비 소계	1,033,727(27.5)	1,054,824(26.3)	1,271,398(41.8)
9. 여학생 및 여교원 편의시설 확대/복지 증진	여학생 휴게실 개설	0	4500	2,000
	생리대자판기 설치	800	0	1,100
	여학생 탈의실 설치	330	13140	85,529
	기타 사업	27,412	532	22
	여성교원 탁아시설 및 복지 시설 설치	2697309	2,937,678	1,683,631
	소 계	2,725,851(72.5)	2,955,850(73.7)	1,772,282(58.2)
전체예산액		3,759,578(100.0)	4,010,674(100.0)	3,043,680(100.0)

상기 <표 III-9>에서 나타난 9개의 사업 영역 중에서 시설비를 제외하고, 나머지 예산 비중의 변화를 <그림 III-1>과 같이 다시 분석하여 보았다.

(단위: 천원(%))



	2003년	2004년	2005년
정책 수립 및 조정	0	2,552(0.3)	9,150(0.7)
여성평등한 학교문화 확산	107,244(10.4)	141,342(13.4)	141,381(11.1)
교육과정 양성 평등성 강화	94,160(9.1)	75,368(7.1)	83,410(6.6)
여학생 친화적 과학 프로그램 운영	246,932(23.8)	242,163(23.0)	257,812(20.3)
여학생 진로·직업교육/인적자원개발	258,458(25.0)	298,958(28.3)	294,159(23.1)
성교육/성희롱 예방교육 실시	237,840(23.0)	224,430(21.3)	337,155(26.5)
교원 양성평등의식연수 강화	38,942(3.8)	25,040(2.4)	69,033(5.4)
교육행정직으로의 여교원 진출	44,985(4.4)	20,711(2.0)	68,568(5.4)
여성평생교육 활성화	5,166(0.5)	24,260(2.3)	10,730(0.8)
시설비 제외 여성교육정책 전체 예산	1,033,727(100.0)	1,054,824(100.0)	1,271,398(100.0)

<그림 III-1> 연도별·순수여성교육사업 영역별 예산 변화 추이

분석 결과 ‘여성평등한 학교문화 확산’사업은 매해 10%를 약간 넘는 비중으로 증감 현상을 보였고, ‘교육과정 양성 평등성 강화’는 2003년 9.1%의 비중에서 해마다 점차 감소하고 있었다. ‘여학생 진로·직업교육 및 여성인적자원개발’은 2004년에 28.3%의 높은 비중을 차지하다가 2005년에는 23.1%로 낮아졌다. 반면 ‘성교육

및 성희롱예방교육'이 2005년에 26.5%로 가장 높은 비율을 차지한 것으로 나타나 최근의 강조 추세를 보여주고 있다.

이와 같은 여성교육정책 예산은 교육청 총 예산 중 어느 정도를 차지하는 것인가? <표 III-10>은 2005년 여성교육정책 관련 예산⁸⁾을 각 지방교육자치단체별로 비교한 것이다. 지방교육자치단체의 전체 예산이 각각 다르므로, 교육청의 전체 예산 대비 여성교육정책의 비율 또한 살펴볼 필요가 있다.

<표 III-10> 2005년도 시·도 교육청 총 예산액 중 여성교육정책사업비 비중

(단위: 천원,%)

시도 구분	교육청 전체 예산(A)	여성교육정책 순수사업비(B)	순수사업비 비율(B/A)
서울	4,785,600,000	38,760	0.001
부산	2,201,600,000	141,277(3)	0.006
대구	1,397,300,000	37,656	0.003
광주	920,337,038	68,178	0.007
인천	1,625,807,782	23,860	0.001
대전	1,025,138,995	154,348(2)	0.015(2)
울산	733,139,510	88,672	0.012
강원	1,286,836,000	179,754(1)	0.014(3)
경기	5,886,400,000	71,458	0.001
경남	2,298,700,000	95,219	0.004
경북	2,166,164,000	113,748(5)	0.005
전남	1,767,700,000	125,209(4)	0.007
전북	154,514,631	46,688	0.030(1)
충남	1,527,606,000	38,952	0.003
충북	1,157,956,000	71,400	0.006
제주	423,289,000	2,382	0.001
전체	29,358,088,956	1,297,561	0.004

주: ()는 전체 중 순위

전북 교육청은 금액상의 비교에서는 다른 교육청에 비해 많이 떨어지지만, 교육

8) 시설비가 포함이 되면, 교육청간에 편차가 매우 심하게 나기 때문에, 여기에서는 이를 제외한 예산을 가지고 비교하였다.

청 전체예산에 대해서는 가장 높은 비율인 0.03%를 보였다. 다음으로는 대전과 강원으로 각각 0.015%, 0.014%를 보였다. 나머지 지역은 모두 0.01%에도 못 미칠 정도로 작은 규모를 차지하고 있다. 이 분석에서 가장 중요한 사실은 각 지방교육자치단체의 순위가 아니라, 지나치게 작은 여성교육정책 예산 비율이라고 할 수 있으며, 향후 예산 증액을 위한 노력이 필요함을 보여준다.

3. 사업추진의 문제

현황 및 사업내용 조사와 함께, 정책 담당자들을 대상으로 여성교육정책을 추진함에 있어서 애로사항이 무엇인지, 그 해결책은 무엇인지에 대한 의견을 함께 구하였다.

1) 여성교육정책의 저해요인

각 지방교육자치단체의 여성교육정책 담당자들을 대상으로 사업 추진에 있어 저해요인이 무엇인지를 조사한 결과 <표 III-11>과 같이 응답이 나왔다. 15개 교육청에서 응답한 결과, '여성교육정책에 대한 호응 부족'이 5개 교육청에서 응답하여 가장 큰 어려움으로 나타났고, 그 외에도 '업무 추진체계의 모호성 및 미확립'이 4개 지역, '의사결정자(교장, 교감)의 의식 부족' 역시 4개 지역에서 여성교육정책의 저해요인으로 나타나 이에 대한 개선이 필요함을 보여주었다. 교육과정에서 현실적인 어려움은 상대적으로 적게 나타났다.

<표 III-11> 지방교육자치단체의 여성교육정책 수행의 저해요인

(단위: 개)

저해요인	해당 교육청의 수
① 예산의 부족	3
② 업무추진체계의 모호성 및 미확립	4
③ 의사결정자(교장/교감)의 의식 부족	4
④ 교육과정에서의 현실적인 어려움	2
⑤ 여성교육정책에 대한 호응 부족	5
⑥ 시간적, 상황적 여건의 부적절함	3
응답 교육청의 수(N)	15

2) 여성교육정책 저해요인의 해결방안

그렇다면, 이러한 저해요인을 해결하기 위한 방안은 무엇이 될 수 있을 것인가? 아래 <표 III-12>는 위에서 드러난 여성교육정책의 저해요인에 대해서 각 지방교육자치단체의 여성교육담당자들이 제안한 해결 방안을 종류별로 묶고, 이에 대한 세부의견을 정리한 것이다.

가장 많은 추천 사례수를 나타내고 있는 항목은 ‘여성교육정책의 추진체계에 대한 변화’이고, 그 다음은 ‘여성교육정책에 대한 의식 제고’ 부문이다. 이 두 항목은 위의 저해요인에서도 문제가 있는 요인으로 지적된 바 있어서, 현재 여성교육정책의 추진체계가 적절하지 못하며 어떠한 형태로든 이에 대한 변화가 필요함을 알 수 있다. 각 학교의 교장, 교감과 지방교육자치단체의 교육감, 지역교육장 등 각 기관의 책임자들의 의식을 제고해야 할 필요성 또한 드러났다. 의사결정자들이 여성교육에 대한 의식을 가지고 있지 않다면, 여성교육정책의 필요성을 느끼지 못할 것이고, 이는 곧 여성교육정책이 활성화 되는데 큰 걸림돌로 작용할 수 있기 때문에 의사결정자들의 의식 제고는 반드시 필요한 부분이다.

그 외에도 사업예산에 대한 지원이 강화되어야 하며, 목적성 특별교부금을 배부해서라도 이를 확대할 필요가 있다는 의견도 있다. 또한 거시적인 정책만 제시할 것이 아니라 실제로 학교 현장에서 적용 가능한 사업을 추진해야한다는 의견도 있다. 학교의 문화를 바꾸지 못하는 정책은 궁극적으로 효과가 없는 것이기 때문이다. 이와 관련해서 교육부나 여성부에서 여학생 진로교육이나 양성평등교육, 성교육 등에 대한 프로그램을 전문적으로 만들어서 각 학교에 배포하자는 구체적인 의견도 제시되었다.

<표 III-12> 여성교육정책 저해요인에 대한 해결방안

해결방안	세부 해결방안 의견
추진체계의 변화 (8)	업무의 일원화 (1) 여성교육정책 전담부서 설치 (3) 여성교육정책 전담자 및 전문가 배치 (3) 업무의 강제성 부여 (1)
여성교육정책에 대한 의식제고 (6)	의사결정자의 의식제고 (3) 여성교육 행정가(관리자)의 의식제고 (2) 여성교육 정책에 대한 홍보 강화 (1)
예산의 지원 (2)	여성교육 사업비 지원 (1) 사업 시행에 대한 목적성 특별교부금 배부 (1)
교육현장에 대한 지원 (2)	실제 학교현장에서 실행가능한 사업 시행 (1) 전문 교육과정 운영 및 전문 교사 배치 (1)
사례수(N)=18개	사례수(N)=18개

※ 괄호 안은 추천 사례수

4. 소결

이상과 같은 현황조사 결과, 현재 모든 지방교육자치단체가 여성교육정책 담당자를 지정하고 있으나, 담당부서나 담당팀을 지정하고 있지는 않고 있으며, 이로 인해서 여성교육정책 담당부서는 각 지방교육자치단체마다 다양한 것을 알 수 있다. 여성교육정책 담당부서는 공식적으로 <행정기구설치조례시행규칙>과 각 교육청 홈페이지 상에 한두 개의 부서가 지정되어있으나, 실태조사 결과, 많게는 다섯 개까지 다양한 부서들이 여성교육정책에 관계되어 있는 것으로 나타났다. 여성교육정책이 부서나 팀 중심으로 이루어지지 않고, 한 명의 담당자에게 업무를 분장하고 있으며, 이 담당자들 또한 여성교육정책 관련 업무만을 담당하지 않고, 여러 다른 사업 중의 하나로 여성교육정책을 다루고 있는 실정이어서 체계적이고 전문적인 업무 실행이 이루어지지 못하고 있다. 상당수의 여성교육정책 담당자들도 이에 대한 문제점을 지적했으며, 여성교육정책 추진의 체계화를 가장 시급한 요소로 꼽고 있다.

여성교육정책 담당인력은 대부분이 장학사의 직급을 가지고 있으나, 전남, 제주, 광주 의 경우에는 교사, 교육연구사, 일반적으로 구성되어 있다. 이들 중 40%(6명/15명)가 보건교사이며, 1년 6개월 미만 경력자는 37.5%(6명/16명)이다. 이는 업무 전문성이나 연속성을 제한하고 있어 개선책이 필요하다 하겠다.

여성교육정책의 사업내용은 활발하게 시행되고 있는 사업과 그렇지 못한 사업이 뚜렷하게 구분되고 있는 것으로 나타났다. 여성교육정책과 관련된 위원회나 협의체를 구성하고 있는 지방교육자치단체는 인천과 광주 두 곳에 불과했다. 또한 교육과정상에서 양성평등 의식을 접목하려는 노력이나 여성교원을 위한 복지시설에 대한 사업도 매우 미진한 것으로 나타났다. 반면에 ‘양성평등 및 성교육 글짓기 대회’, ‘교원 연수시 양성평등강좌 개설’, ‘여성교원의 교감, 교장, 장학사의 임용 확대’와 같은 사업은 16개 시·도 교육청에 모두 실시하고 있으며, ‘성교육 및 성폭력·성희롱예방교육’, ‘여학생 진로교육’ 부분 또한 대체로 활발하게 시행되고 있는 것으로 조사되었다. 그러나 이와 같은 사업들이 대체로 지방교육자치단체의 자발적인 동기에서 비롯된 것이 아니라, 교육인적자원부의 권고나 지침, 국회감사의 조치, 혹은 법적인 강제성에 의한 것이라는 점에서 각 지방교육자치단체의 자발적인 노력이 더욱 필요하다.

여성교육정책의 예산은 최근 3년 동안 증가하는 추세이며, ‘시설비’를 제외하고는 ‘성교육 및 성희롱예방교육’의 예산이 보다 큰 비중을 차지한다고 보겠다. 전반적으로 여성교육정책 예산의 비율은 교육청 전체예산에 0.01%도 못 미쳐 예산의 지원 및 확보가 매우 요구된다.

여성교육정책 담당자들을 대상으로 여성교육정책의 저해요인을 조사한 결과 ‘여성교육정책에 대한 호응 부족’과 ‘업무 추진체계의 모호성 및 미확립’, ‘의사 결정자의 의식 부족’을 주된 문제점으로 꼽았으며, 이에 대한 해결방안 또한 ‘추진체계의 변화’와 ‘여성교육정책에 대한 의식제고’에 관련된 의견을 많이 제시하였다. 이로써 현장의 담당자들에게 가장 필요한 지원은 여성교육정책의 추진체계를 재정비하는 것과 홍보 및 교육을 통해서 여성교육정책에 대한 의식을 제고하는 작업이 절실히 필요한 것으로 보인다.

IV

지역여성교육정책 인식 및 의견조사

1. 조사개요	63
2. 인식 및 의견조사 결과 분석	68
3. 요약 및 시사점	104



1. 조사 개요

가. 조사 목적 및 방법

조사의 목적은 지역여성교육정책의 활성화를 도모하기 위한 현황 인식 및 의견 조사로서 지역 교육청과 교육위원의 사업 참여와 관심도, 정책에 대한 인식과 요구 등을 파악하여 지역여성교육정책을 보다 체계적으로 구안하고자 함이다.

조사방법은 우편조사로서 교육행정가 227명(시·도 여성교육정책 관련 장학사 51명+지역교육청 176명)과 교육위원 145명을 대상으로 하였고, 조사는 2005년 7월 19일부터 8월5일에 걸쳐 진행되었다. 조사지 회수율은 총 55.8% (203/364)⁹⁾이다.

나. 조사 내용 및 항목

조사 설문지는 일차적으로 16개 시·도 교육청을 대상으로 파악한 여성교육정책 및 프로그램 실태를 기초로 하여 전문가 의견을 거쳐, 교육행정가와 교육위원을 대상으로 하는 ‘양성평등교육정책 인식 및 의견조사’를 설문 문항을 개발하였다. 조사내용은 여성교육정책에 대한 인식, 시·도 교육청의 여성교육정책 및 추진체계, 여성교육정책에 대한 관심도 및 영향요인, 다른 부처와의 연계체제 및 사업, 개인사항 등이다. 또한 교육위원의 경우는 여성교육정책에 대한 교육위원회의 역할을 추가의견으로 포함하여 구성하였다.

질문 문항 구성의 세부내용은 다음 <표 IV-1>과 같다.

9) 조사대상자는 총372명이나, 주소불명으로 반송 8명(교육위원)을 제외하여 실제 조사대상자는 총364명(교육행정가 227명 및 교육위원 137명)이다. 본 조사의 회수율은 55.8%(203/364)이고, 그 중에 교육행정가의 회수율은 64.8%(147/227)이며, 교육위원의 회수율은 40.9%(56/137)이다.

<표 IV-1> 지방교육자치단체 양성평등교육정책 인식 및 의견조사 내용

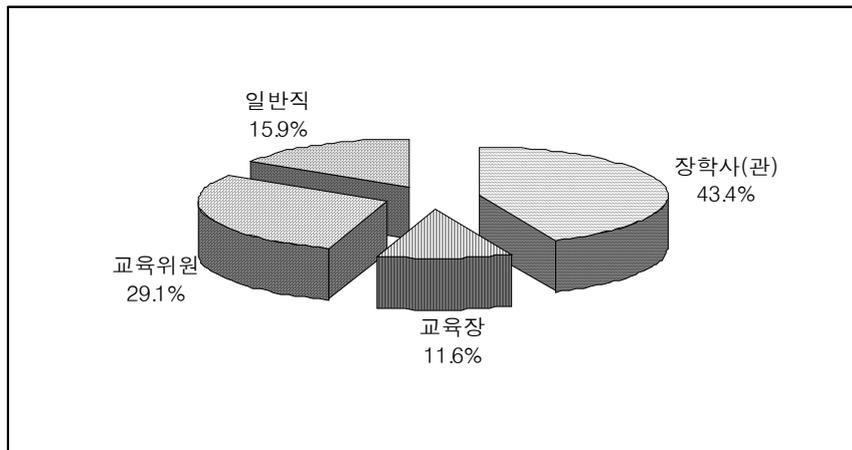
조사항목	세부내용	교육 위원	교육 행정가	비고
1. 여성교육 정책에 대한 인식	○ 양성평등교육정책에 대한 인식	○	○	리커트 5점 척도 객관식
	○ 다른 부서(또는 교육청) 여성교육정책에 대한 인식	○	○	
	○ 교육부 여성교육정책 담당관실 업무에 대한 인식	○	○	
	○ 여성교육정책 업무에서의 전문성 필요 여부 (현재의 전문성 수준/ 요구되는 전문성 수준)		○	
	○ 여성(또는 양성평등) 교육정책 관련 연수 경험 여부(향후 연수기회가 주어질 경우, 참여의사 여부)	○	○	
2. 시·도 교육청 여성교육정책 및 추진체계	○ 소속 교육청에서의 여성교육정책 수행 수준 정도	○	○	리커트 5점 척도 객관식
	○ 중요하게 다루어야 할 지역여성교육정책 영역 (현재 주력해야 할 정책/향후 주력해야할 정책)	○	○	
	○ 여성교육정책 관련 사업예산 총량 방식(현재)		○	
	○ 여성교육정책을 주로 담당하고 있는 부서		○	
	○ 독자적으로 수행할 수 있는 여성교육정책 및 사업		○	
	○ 여성교육정책 예산 확보/집행에서의 현재 여성 교육정책 담당부서의 영향력 수준		○	
	○ 현재의 여성교육정책 업무조직이나 추진체계의 효율성	○	○	
	○ 여성교육정책 담당부서의 필요성 여부	○	○	
3. 여성교육 정책 관심도 및 영향요인	○ 여성교육(또는 양성교육)정책에 대한 관심도	○	○	리커트 5점 척도 객관식
	○ 여성교육정책 실행에서의 걸림돌		○	
	○ 여성교육정책 활성화 요인	○	○	
4. 다른 부처 (서)와의 연계체계 및 사업	○ 중앙정부(여성부,노동부,교육부 등)와 지방교육자 치단체와의 연계사업 유무		○	객관식
	○ 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와의 연 계가 가능한 지역여성교육정책 영역	○	○	
	○ 지역여성교육정책을 연계할 때, 바람직한 예산 확보방안	○	○	
	○ 지역 여성교육정책 연계에서의 중앙부서가 담당 해야 할 역할	○	○	
	○ 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와의 여 성교육정책 연계를 구축한다면 바람직한 수준		○	
	○ 지방교육자치단체 여성교육정책 수행에서 시급히 해결해야할 사항	○	○	주관식
5. 여성교육 정책에 대한 교육위원회 의 역할	○ 여성교육 및 양성평등교육에 대한 교육위원회의 기능	○		객관식
	○ 교육위원회에서의 여성교육정책 제안 여부	○		
	○ 교육위원회에서의 여성교육정책 심의 여부	○		
6. 개인 사항	○ 소속지역	○	○	주관식
	○ 근무 기간	○	○	
	○ 연령	○	○	
	○ 직급		○	

다. 조사 참여자의 일반 현황

무응답으로 인해 집단별 다소 차이는 있으나 성별, 연령, 직급에 따른 조사 참여자들의 현황은 <그림 IV-1>과 <표 IV-2>와 같이 나타났다.

조사 참여자의 성별을 보면, 남성이 2배 많았지만, 남성은 일반직을 제외하고 나머지 직책에 골고루 분포되어 있는 반면에 여성은 장학사와 일반직 직책에 주로 분포되어 있다. 연령 분포에서는 남성의 과반수 이상이 50대 이후에 분포되어 있었고 여성은 40대가 가장 많았다(표 IV-2).

현 직급 활동 경력을 보면, 1년에서 3년이 가장 많았고 10년 이상의 경력도 있는 것으로 보아 전문직으로서의 활동 경력을 조사 참여자들이 제시한 것으로 보여진다. 실제로, 2005년 10월 25일을 기준으로 여성교육정책 담당 장학사의 현업무 경력을 보면 2년 미만이 10명이었다¹⁰⁾.



<그림 IV-1> 조사 참여자의 직책 분포 비교(전체)

10) 여성교육정책 담당 장학사 워크숍(2005.10.25)에 참가한 장학사의 현업무 경력은 2개월(3명), 8개월(1명), 10개월(1명), 1.5년(1명), 2년(4명), 2년8개월(1명), 4.5년(1명), 5년2개월(1명)이었음.

<표 IV-2> 조사 참여자의 일반적 특성

(단위: 명(%))

		남	여	전체
직책	장학사(관)	42(35.0)	38(57.6)	80(43.0)
	교육장	15(12.5)	7(10.6)	22(11.8)
	교육위원	54(45.0)	0	54(29.0)
	일반직	9(7.5)	21(31.8)	30(16.1)
계		120(100.0)	66(100.0)	186(100.0)
연령	29세 이하	0	5(2.7)	5(2.7)
	30-39세	8(6.6)	12(18.2)	20(10.7)
	40-49세	30(24.8)	30(45.5)	60(32.1)
	50-59세	28(23.1)	13(19.7)	41(21.9)
	60세이상	55(45.5)	6(9.1)	61(32.6)
계		121(100.0)	66(100.0)	187(100.0)
현직급 동 경력	6개월이하	14(11.7)	7(10.6)	21(11.3)
	7개월-1년	1(0.8)	4(6.1)	5(2.7)
	1년 - 3년	41(34.2)	31(47.0)	72(38.7)
	3년 - 5년	28(23.3)	7(10.6)	35(18.8)
	5년 -10년	25(20.8)	11(16.7)	36(19.4)
	10년이상	11(9.2)	6(9.1)	17(9.1)
계		120(100.0)	66(100.0)	186(100.0)

본 조사 참여자들의 직책은 장학사(관) 집단이 43.4%로 가장 많았고, 그 다음이 교육위원(29.1%), 일반직(15.9%), 교육장(11.6%)의 순위를 보이고 있다. 이들의 성별 분포는 전체적으로 남성이 64.5%인 반면 여성은 35.5%이다. 특별히 교육위원¹¹⁾인 경우는 조사 참여자 모두가 남성이기 때문에, 참여한 여성들은 모두 교육행정가라고 볼 수 있다. 특히, 정책결정권을 가진 대부분의 관리직에는 남성이 많은 비중을 차지하는 반면, 여성들은 일반직(일반 행정직과 사무직)에서 남성보다 높은 비

11) 현재 여성교육위원은 총 4명이지만, 조사지가 모두 회수도지 않아서 본 조사에 참여한 여성 교육위원은 한 명도 없다.

을을 차지하고 있음을 알 수 있다.

한편 현 직급에 대한 경력은 1년에서 3년이 38.7%(72/186명)로 가장 많았고, 그 다음이 3년에서 5년의 근무경력이 19.4%(36/186명)이며, 6개월 이하인 경우도 11.3% (21/186명)로 현 직급 경력 경험에서의 편차가 큰 편임을 알 수 있다.

<표 IV-3>은 본 조사에 참여한 교육행정가¹²⁾의 소속 부서별 성별 비교를 나타낸 것이다. 이 표에서 보여지듯이, 조사에 참여한 교육행정가는 총 120명이며, 이 중에 남성은 46.7%, 여성은 53.3%로 여성이 남성보다 조금 많다. 행정가들의 소속 부서도 매우 다양하나, 학무 관련 부서에 소속된 교육행정가가 41명(34.2%)으로 가장 많고, 초/중등교육 관련 부서가 31명(25.8%)으로 두 번째로 많다. 그러나 남녀의 성비에 대해서, 학무 관련 부서는 총 40명 중에서 남성(25명)이 여성(15명)보다 상대적으로 많은 반면에, 초/중등교육 관련 부서에서는 여성(22명)의 비율이 남성(9명)보다 상대적으로 많은 차이를 보이고 있다. 이는 학무 관련 부서의 행정가 대부분이 지역교육장인 것과도 연관되는 것으로 보인다.

<표 IV-3> 조사 참여 교육행정가의 소속부서 비교(성별)

(단위: 명(%))

	남	여	전체
학교정책/혁신관련 부서	1	1	2(1.7)
과학/산업정보관련 부서	2	2	4(3.3)
평생교육/사회체육관련 부서	4	5	9(7.5)
교육 연수관련 부서	8	10	18(15.0)
초/중등교육관련 부서	9	22	31(25.8)
학무관련 부서	25	16	41(34.2)
시설/관리관련 부서	6	6	12(10.0)
일반직 서무/총무관련 부서	1	2	3(2.5)
계	56(46.7)	64(53.3)	120(100.0)

12) 본 조사의 대상은 크게 각 시도교육위원회의 교육위원들과 교육행정가로 이루어져 있다. 따라서 여기에서 언급된 교육행정가는 교육위원을 제외한 장학관, 장학사, 지역교육장, 일반 행정직들을 의미한다.

2. 인식 및 의견조사 결과 분석

가. 여성교육정책에 대한 인식

1) 여성교육정책 인지 정도

조사 참여자들이 여성교육정책 혹은 양성평등교육정책과 관련된 내용을 어느 정도 알고 있는가를 살펴보았다. 그 결과, 전반적으로 ‘보통’ 이상의 평균을 보였다. ‘성폭력 및 성희롱교육 교사 연수’에 대해서는 대부분의 응답자가 ‘매우 잘 안다’에 가까운 응답을 하였고, ‘사관학교 및 경찰대학 여학생 입학’에 대해서도 매우 높은 인지를 보였다. 그러나 ‘여학생 이공계 진학 지원 및 여성과학자육성법’의 경우는 인지도가 가장 낮은 것으로 나타났고, ‘국공립대학 여교수 채용목표제’의 경우도 낮은 인지도를 보였다. 이 두 문항의 경우는 응답자에 따라 인지 정도가 다양한 것으로 조사되었다.

<표 IV-4> 여성교육정책 내용에 대한 인지 정도

(단위: 명(%))

	전혀 모른다	잘 모른다	보통 이다	조금 안다	매우 잘안다	전체	평균	표준 편차
① 양성평등교육 실시	2 (1.0)	14 (6.9)	29 (14.3)	58 (28.6)	100 (49.3)	203 (100.0)	4.18	0.986
② 사관학교/경찰 대학 여학생 입학	1 (0.5)	2 (1.0)	8 (3.9)	73 (36.0)	119 (58.6)	203 (100.0)	4.51	0.670
③ 국공립대학 여교수 채용 목표제	7 (3.5)	63 (31.3)	44 (21.9)	57 (28.4)	30 (14.9)	201 (100.0)	3.20	1.140
④ 여학생 이공계 진학 지원/여성과학자 육성법	11 (5.4)	70 (34.5)	50 (24.6)	44 (21.7)	28 (13.8)	203 (100.0)	3.04	1.155
⑤ 중등학교 여학생 직업 진로교육	7 (3.5)	14 (7.1)	32 (16.2)	64 (32.3)	81 (40.9)	198 (100.0)	4.00	1.085
⑥ 성폭력/성희롱 교육 교사 연수	0 (0.0)	2 (1.0)	9 (4.4)	32 (15.8)	160 (78.8)	203 (100.0)	4.72	0.591
⑦ 여성교원 주요보직 임용 확대/관련자 연수	1 (0.5)	5 (2.5)	22 (10.9)	65 (32.2)	109 (54.0)	202 (100.0)	4.37	0.813
⑧ 여학생 편의시설 확충	2 (1.0)	10 (5.0)	46 (22.8)	69 (34.2)	75 (37.1)	202 (100.0)	4.01	0.944
⑨ 여성교원 탁아/복지 시설 설치 권고 지원	7 (3.5)	18 (9.0)	32 (16.0)	75 (37.5)	68 (34.0)	200 (100.0)	3.90	1.082

* 평균값은 5점척도, (전혀모른다=1점, 잘 모른다=2점, 보통이다=3점, 조금안다=4점, 매우 잘 안다=5점)로 점수 부여하여 산출함.

<표 IV-5>는 여성교육정책의 인지 정도를 성별 집단 평균으로 비교 분석한 결과이다. 성별 집단 평균 비교에서는 ‘국공립대학 여교수 채용목표제’와 ‘여학생 이공계 진학 지원 및 여성과학자 육성법’의 2개 항목에서 유의미한 차이를 보였다.

<표 IV-5> 여성교육정책 인지정도 성별 비교

		N	Mean	SD	df	t	Sig.	
성별	국공립대학 여교수채용 목표제	남	127	2.97	1.105	197	-3.884***	.000
		여	72	3.60	1.083			
	여학생 이공계 진학 지원/여성과학자 육성법	남	127	2.80	1.079	198	-4.088***	.000
		여	73	3.47	1.179			

*** p<.001

직책별 평균 비교에서는 모든 항목에서 교육장 집단이 여성교육정책에 대한 인지도가 높은 반면에, 교육위원과 일반직에서는 낮은 인지도를 보이고 있었다. 특히, ‘국공립대학 여교수 채용 목표제’, ‘여학생 이공계 진학 지원/여성과학자 육성법’ 등은 현재 추진하고 있는 여성교육정책의 주요 관심 분야임에도 불구하고 교육위원 집단에서는 보통수준 이하(5점 척도 평균값 2.78, 2.65)의 인지도를 보이고 있었다. 이는 교육정책을 입안하고 의결하는 정책결정자들의 관심 제고와 의식 변화가 요구되는 부분이다(표 IV-6).

직책별 집단 비교 결과(ANOVA), 9개 항목<표 IV-4>중 7개 항목(양성평등의식 교육 실시, 국공립대학 여교수 채용 목표제, 여학생 이공계 진학 지원·여성과학자 육성법, 중등학교 여학생 직업진로교육, 성폭력·성희롱 교육 연수, 여성교원 주요 보직 임용확대·관련자연수, 여성교원 탁아·복지 시설 설치권고 지원)에서 유의미한 차이를 보이고 있었다. 이에 대한 사후분석(Tukey HSD) 결과에서는 ‘성폭력·성희롱 교육 연수’를 제외한 6개 항목에서 의미 있는 차이를 보이고 있었다. 즉, ‘중등학교 여학생 직업진로교육’ 항목에서는 장학사(관)과 교육장, 교육위원 집단이 일반직보다 높았고, 그 이외 5개 항목에서는 장학사(관)과 교육장 집단이 일반직보다 높았다. 또한 ‘양성평등의식교육 실시’항목에서는 교육위원 집단이 교육장보다 낮게 나타나고 있었다(표 IV-6).

<표 IV-6> 여성교육정책 인지정도 직책별 비교

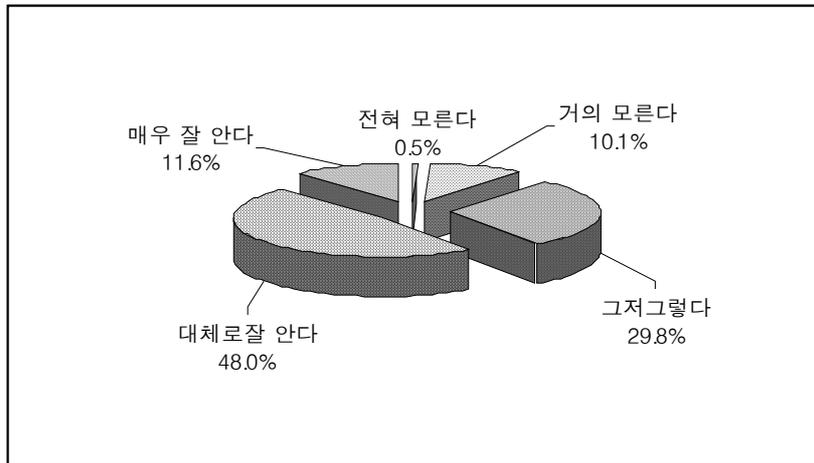
			N	Mean	SD	df	F (※사후분석)	Sig.
직 책 별	양성평등의식 교육 실시	1. 장학사(관)	82	4.39	.797	188	8.912*** (1, 2>4 2>3)	.000***
		2. 교 육 장	22	4.73	.550			
		3. 교육위원	55	3.89	1.181			
		4. 일반직	30	3.63	1.033			
		전 체	189	4.16	1.000			
	국공립대학 여교수 채용 목표제	1. 장학사(관)	81	3.47	1.108	184	8.777*** (1, 2>3, 4)	.000***
		2. 교 육 장	22	3.77	.973			
		3. 교육위원	55	2.78	1.100			
		4. 일반직	29	2.72	.841			
		전 체	187	3.19	1.118			
	여학생 이공계 진학 지원/여성과학자 육성법	1. 장학사(관)	82	3.33	1.134	186	11.348*** (1, 2>3, 4)	.000***
		2. 교 육 장	22	3.73	1.120			
		3. 교육위원	55	2.65	1.058			
		4. 일반직	30	2.37	.850			
		전 체	189	3.03	1.155			
	중등학교 여학생 직업진로교육	1. 장학사(관)	78	4.21	.917	181	13.971*** (1, 2, 3>4)	.000***
		2. 교 육 장	22	4.50	.740			
		3. 교육위원	55	3.93	1.086			
		4. 일반직	29	2.93	1.193			
		전 체	184	3.96	1.101			
	성폭력/성희롱 교육/교사연수	1. 장학사(관)	82	4.82	.500	181	3.235* (-)	.023*
		2. 교 육 장	22	4.91	.294			
		3. 교육위원	55	4.60	.760			
		4. 일반직	30	4.53	.629			
		전 체	189	4.72	.602			
	여성교원 주요보직 임용확대/관련자 연수	1. 장학사(관)	81	4.44	.742	185	5.871*** (1, 2>4)	.001***
		2. 교 육 장	22	4.77	.528			
		3. 교육위원	55	4.27	.781			
4. 일반직		30	3.90	1.062				
전 체		188	4.35	.823				
여성교원 탁아/ 복지 시설 설치권고 지원	1. 장학사(관)	80	4.06	.919	183	5.151** (1, 2>4)	.002.**	
	2. 교 육 장	22	4.27	.985				
	3. 교육위원	55	3.78	1.150				
	4. 일반직	29	3.28	1.251				
	전 체	186	3.88	1.089				

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

※사후분석(Tukey HSD)에서 1=장학사(관), 2=교육장, 3=교육위원, 4=일반직임.

2) 다른 부서(또는 교육청)에서의 여성교육정책 인지

앞에서 언급한 바와 같이, 여성교육정책은 한 부서만을 중심으로 이루어지지 않는다. 따라서 다른 부서의 정책내용을 인지하고, 사업을 수행하는 것도 정책 수행력의 중요한 요인이라고 할 수 있다. 다른 부서 혹은 다른 교육청에서 이루어지고 있는 정책이나 사업에 대한 인지 수준은, 응답자의 11.3%가 ‘매우 잘 안다’는 반응이었고, 48.3%가 ‘대체로 잘 안다’고 응답하여 전체의 59.6%가 다른 부서의 여성교육정책을 알고 있는 것으로 나타났다. 반면에 10.8%가 ‘모른다’고 반응을 보였다(그림 IV-2).



N=203, Mean=3.64, SD=.841

<그림 IV-2> 다른 부서(또는 교육청)에서의 여성교육정책 인지 수준(전체)

다른 부서의 여성교육정책 인지 수준은 5점 척도 평균 3.64로서, 성별에 따른 인지 수준에서 남성이 여성보다 약간 높은 평균을 보였다. 여성은 평균 3.55이지만 남성은 평균 3.62이었다. 직책별로는 교육장이 평균 3.95로 가장 높은 편이고, 이어서 장학사(관), 교육위원, 일반직의 순위를 보이고 있었다. 그러나 교육위원의 경우, 다른 교육청의 여성교육정책을 모르는 경우가 16.3%에 이르고 있었다(표 IV-7). 특히 <표 IV-6>에서 보여주듯이, 여성교육정책을 입안하고 심의하고 의결하

는 교육위원이 중요한 여성교육정책에 대한 인지도가 보통수준 이하로 나타났고, 다른 부서(교육청) 정책에 대해서도 모르는 경우가 있어, 이는 향후 정책적으로 고려되어야 할 부분이다.

<표 IV-7> 다른 부서(또는 교육청)의 여성교육정책 인지도 비교

(단위: 명(%))

		전혀 모른다	거의 모른다	그저 그렇다	대체로 잘 안다	매우 잘 안다	전체	Mean	SD
성 별	남	1(0.8)	12(9.4)	33(26.0)	69(54.3)	12(9.4)	127(100.0)	3.62	.816
	여	0(0.0)	9(12.3)	26(35.6)	27(37.0)	11(15.1)	73(100.0)	3.55	.898
	계	1(0.5)	21(10.5)	59(29.5)	96(48.0)	23(11.5)	200(100.0)	-	-
직 책	장학사(관)	0(0.0)	3(3.7)	27(32.9)	44(53.7)	8(9.8)	82(100.0)	3.70	.697
	교육장	0(0.0)	0(0.0)	6(27.3)	11(50.0)	5(22.7)	22(100.0)	3.95	.722
	교육위원	1(1.8)	8(14.5)	8(14.5)	33(60.0)	5(9.1)	55(100.0)	3.60	.915
	일반직	0(0.0)	9(30.0)	16(53.3)	5(16.7)	0(0.0)	30(100.0)	2.87	.681
	계	1(0.5)	20(10.6)	57(30.2)	93(49.2)	18(9.5)	189(100.0)	-	-
총계		1(0.5)	21(10.3)	60(29.6)	98(48.3)	23(11.3)	203(100.0)	3.64	.841

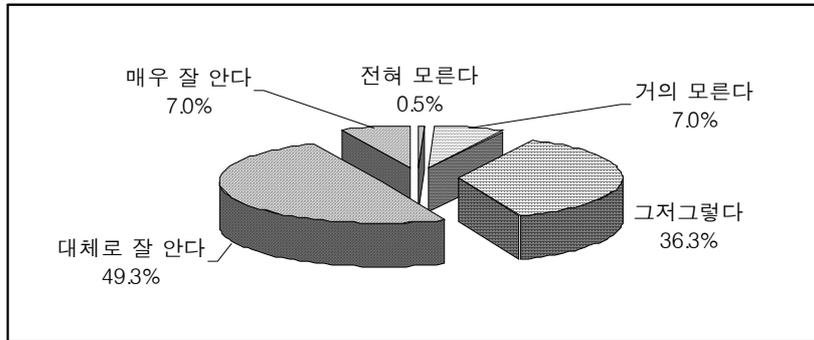
* 평균값은 5점 척도, (전혀모른다=1점, 잘 모른다=2점, 보통이다=3점, 조금안다=4점, 매우 잘 안다=5점)로 점수 부여하여 산출함.

3) 교육부 여성교육정책 인지

조사 당시(2005.7) 교육인적자원부의 여성교육담당관실은 크게 ①여성교육 관련 정책의 수립·조정, ②여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항, ③양성평등교육의 증진, ④여교원의 권익보호에 관한 사항, ⑤여성의 직업능력개발에 관한 사항, ⑥여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항, ⑦여성의 교육 참여 확대 계획의 수립 등에 초점이 맞추어져 있었다¹³⁾.

아래의 <그림 IV-3>는 이와 같은 교육인적자원부의 여성교육정책에 대한 장학사(관) 및 교육위원들의 인지도를 조사한 결과이다.

13) 교육인적자원부 홈페이지 참고, (www.moe.go.kr) : 2005년 7월



N=201, Mean=3.55, SD=.747

<그림 IV-3> 교육부 여성교육정책에 대한 인지 수준(전체)

전체의 56.3%가 교육부 여성교육정책 담당관실에서 하고 있는 일에 대해 ‘알고 있다’는 반응을 보였고, ‘모른다’는 반응은 7.5%에 머물고 있었다(그림 IV-3). 그러나 이러한 반응은 조사대상자들이 각 지역의 지방교육자치단체에서 여성교육정책을 담당하거나 여성교육정책에 관여가 되는 사람들이라는 사실을 감안하여 볼 때 당연한 결과라고 보여진다.

교육부 여성교육정책 인지 수준에 대한 평균을 5점 척도로 비교해 보면, 남성보다 여성이 높았고, 직책별로는 교육장, 장학사(관), 교육위원 등의 순으로, 주로 실무를 담당하는 집단에서의 평균이 높게 나타났다(표 IV-8).

<표 IV-8> 교육부 여성교육정책 인지 정도 비교

(단위: 명(%))

		전혀 모른다	거의 모른다	그저그렇다	대체로 잘 안다	매우 잘 안다	전체	Mean	SD
성별	남	1(0.8)	8(6.3)	46(36.5)	64(50.8)	7(5.6)	126(100.0)	3.54	.734
	여	0(0.0)	6(8.3)	26(36.1)	33(45.8)	7(9.7)	72(100.0)	3.57	.784
	계	1(0.5)	14(7.1)	72(36.4)	97(49.0)	14(7.1)	198(100.0)	-	-
직책	장학사(관)	1(1.2)	1(1.2)	27(33.3)	46(56.8)	6(7.4)	81(100.0)	3.68	.686
	교육장	0(0.0)	0(0.0)	7(31.8)	14(63.6)	1(4.5)	22(100.0)	3.73	.550
	교육위원	0(0.0)	6(11.1)	20(37.0)	25(46.3)	3(5.6)	54(100.0)	3.46	.770
	일반직	0(0.0)	5(16.7)	16(53.3)	7(23.3)	2(6.7)	30(100.0)	3.20	.805
	계	1(0.5)	12(6.4)	70(37.4)	92(49.2)	12(6.4)	187(100.0)	-	-
총 계		1(0.5)	14(7.0)	73(36.3)	99(49.3)	14(7.0)	201(100.0)	3.55	.747

* 평균값은 5점척도 (전혀모른다=1점, 잘 모른다=2점, 보통이다=3점, 조금안다=4점, 매우 잘 안다=5점)로 점수 부여하여 산출함.

한편 교육부에서 주력해야 할 업무에 대해 의견을 조사한 결과, ‘여성교육정책 수립 조정’에 대한 업무가 가장 높은 비율을 보였다. 그 다음은 ‘여성의 직업능력개발’, ‘양성평등교육의 증진’, ‘여성 사회교육’, ‘여학생 진로교육 및 지도’ 등의 순위로 나타났다. 그러나 여성의 경우는 ‘여성교육정책 수립 조정’과 ‘여성 직업능력 개발’을 동등하게 1순위로 꼽고 있었고, 교육장과 교육위원 집단에서는 ‘여성교육정책 수립 조정’을 1순위로 꼽는 반면에 일반직 집단에서는 ‘여성사회교육’을 1순위로 선정하고 있었다(표 IV-9).

<표 IV-9> 교육부에서 주력해야 할 업무에 대한 의견 비교

(단위: 명(%))

		여성교육 정책수립 조정	여학생 진로교육 및 지도	양성평등 교육 증진	여교원 권익보호	여성직업 능력개발	여성사회 교육	여성의 교육참여 확대	전체
성 별	남	59	37	34	15	37	35	12	125(63.3)
	여	35	25	34	31	35	32	24	73(36.7)
계		94(47.2)	62(31.2)	68(34.2)	46(23.1)	72(36.2)	67(33.7)	36(18.1)	199(100.0)
직 책	장학사(관)	36	31	32	30	41	33	18	81(43.1)
	교육장	14	12	10	5	12	6	7	22(11.7)
	교육위원	25	9	8	6	3	6	2	55(29.3)
	일반직	10	4	12	3	9	14	6	30(16.0)
계		85(45.2)	56(29.8)	62(33.0)	44(23.4)	65(34.6)	59(31.4)	33(17.6)	188(100.0)

* 복수 응답, %=100*사례수/전체(N=188).

나. 담당자의 전문성과 권한

1) 담당 공무원의 전문성 수준

여성교육정책과 관련하여, 현재 해당 교육청에서 여성교육정책 전담 공무원의 전문성 수준이 어떠한가에 대한 질문에서, 조사 참여자들은 리커트 5점 척도 평균값 3.08~3.09로서 보통 수준이었다. 여성보다는 남성의 평가가 조금 더 높은 편이고, 직책별 평균 비교에서는 $p < .01$ 수준에서 유의미한 차이를 보이는 가운데, 교육장의 평가가 가장 높고(평균값 3.55), 일반직 집단에서는 평균적으로 전문성이 부족하다는 평가(평균값 2.76)를 보였다(표 IV-10).

<표 IV-10> 현직 여성교육정책 전담 공무원의 전문성 수준 비교(평균)

		N	Mean*	SD	df	F	Sig
성별	남	71	3.13	.716	142	.724	.396
	여	71	3.06	.924			
	전체	142	3.09	.824			
직책	장학사(관)	81	3.07	.803	132	5.320**	.006**
	교육장	22	3.55	.671			
	일반직	29	2.76	.830			
	전체	132	3.08	.820			

** p<.01

※ 평균값은 5점 리커트 척도(1=전혀 갖추고 있지 않다, 2=전문성이 부족하다, 3=보통이다, 4=어느 정도 전문성이 있다, 5=매우 높은 전문성을 갖추고 있다)로 점수 부여하여 산출함.

한편 그들에게 요구되는 전문성 수준은 과반수 이상(남:56.4%, 여:55.5%)이 어느 정도 ‘필요하다’는 의견이었다. 여성보다는 남성 집단에서 여성교육정책 전담공무원에게 전문성이 요구된다는 반응을 보인 반면, 직책별로는 교육장 집단에서 여성교육정책 전담 공무원에게 전문성이 요구된다는 의견이 높게 나타났다. 교육장의 경우는 85.7%가 필요하다는 반응을 보였고, 장학사(관)의 경우는 80.3%가 ‘필요하다’는 반응을 보이고 있었다(표 IV-11).

<표 IV-11> 여성교육정책 전담 공무원에게 요구되는 전문성 수준

(단위: 명(%))

		전혀 필요하지 않다	필요하지 않다	보통이다	어느 정도 필요하다	매우 높은 전문성이 필요하다	전체	Mean	SD
성별	남	1(1.4)	1(1.4)	16(22.5)	41(57.7)	12(16.9)	71(100.0)	3.89	.693
	여	2(2.8)	1(1.4)	6(8.3)	40(55.6)	23(31.9)	72(100.0)	4.12	.851
	계	3(2.1)	2(1.4)	22(15.4)	81(56.6)	35(24.5)	143(100.0)	-	-
직책	장학사(관)	1(1.2)	2(2.5)	13(16.0)	46(56.8)	19(23.5)	81(100.0)	3.99	.792
	교육장	0(0.0)	0(0.0)	3(14.3)	13(61.9)	5(23.8)	21(100.0)	4.10	.625
	일반직	1(3.3)	0(0.0)	5(16.7)	16(53.3)	8(26.7)	30(100.0)	4.00	.871
	계	2(1.5)	2(1.5)	21(15.9)	75(56.8)	32(24.2)	132(100.0)	-	-
총 계		2(1.4)	2(1.4)	22(15.3)	83(57.6)	35(24.3)	144(100.0)	4.02	.762

※ 평균값은 5점 리커트 척도(1=전혀 필요하지 않다, 2=필요하지 않다, 3=보통이다, 4=어느 정도 필요하다, 5=매우 높은 전문성이 필요하다)로 점수 부여하여 산출함.

2) 여성교육정책 연수 경험

‘여성교육정책이나 양성평등교육정책과 관련된 연수를 받은 경험이 있는가’ 질문에서는, 전체의 22.3%가 ‘연수경험이 있다’고 응답하였고, 77.7%가 ‘연수경험이 없다’는 반응이었다. 연수경험이 있는 여성은 전체 여성의 39.7%이지만, 연수경험이 있는 남성은 전체 남성의 12.7%에 불과하여, 연수 유경험자 비율은 여성이 남성보다 3배 이상 높게 나타나고 있다. 직책별에서는 장학사(관)가 가장 높은 연수 경험율(36.6%)을 보인 반면에 교육위원의 경우는 단지 1.9%만이 연수경험이 있는 것으로 나타났다. 전체적으로 연수경험이 있는 경우는 1/4를 넘지 못하는 것을 보아서, 여성교육정책 관련 연수가 확대되어야 할 과제임을 시사하고 있다.

<표 IV-12> 여성교육정책 관련 연수경험 여부 비교 (단위: 명(%))

		있다	없다	전체
성별	남	16(12.7)	110(87.3)	126(100.0)
	여	29(39.7)	44(60.3)	73(100.0)
	계	45(22.6)	154(77.4)	199(100.0)
직책	장학사(관)	30(36.6)	52(63.4)	82(100.0)
	교육장	6(27.3)	16(72.7)	22(100.0)
	교육위원	1(1.9)	53(98.1)	54(100.0)
	일반직	3(10.0)	27(90.0)	30(100.0)
	계	40(20.2)	158(79.8)	198(100.0)
총계		45(22.3)	157(77.7)	202(100.0)

※ 성별(무응답: 3), 직책별(무응답: 14).

연수경험이 있는 경우, 지난 2년간(2003-2005) 연수경력에 대한 내용으로 연수 형태를 질문한 결과, 대부분이 연수기관은 시·도 교육청이나 중앙연수기관으로 나타났으며, 연수기간은 당일교육이 대부분이었다. 연수 주제는 양성평등교육이 가장 많았으며, 여성교육정책만을 위한 연수가 아니라, 교장(교감)이나 교육장들을 위한 교육전문직 연수 내에 여성교육정책이나 양성평등교육에 대한 강의를 1~2시간 듣는 경우도 상당수인 것으로 조사되었다(표 IV-13).

<표 IV-13> 여성교육정책 관련 연수경험 형태 비교

(단위: 명(%))

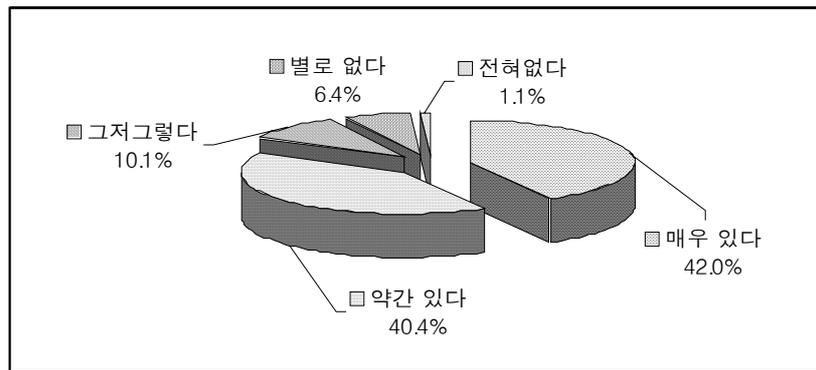
구 분		사례 수
연수기관	교육인적자원부	6(15.4)
	중앙연수기관	12(30.8)
	시도 연수원	6(15.4)
	시도 교육청	17(43.6)
	지역 교육청	9(23.1)
	지역여성 공공기관	2(5.1)
	기관 자율 연수	3(7.7)
	일반직	3(7.7)
	계	39(100.0)
연수주제	양성평등교육	25(67.6)
	여성교육정책(성 인지 포함)	5(13.5)
	성/성희롱 예방 교육	7(18.9)
	교육 전문직 연수	13(35.1)
	직원 연수	1(2.7)
	행정 연수	2(5.4)
	기 타	1(2.7)
	계	37(100.0)
연수기간	1일 이내	25(89.3)
	2-3일	9(32.1)
	4-6일	1(3.6)
	1주-3주	3(10.7)
	4주 이상	3(10.7)
	계	28(100.0)

* 복수 응답, 비율=사례수/전체 사례수(N=39, 37, 28)

향후 연수기회가 주어진다면 참여 여부에 대한 의견조사에서는, <그림 IV-4>에서 보는 바와 같이, 전체의 82.4%가 참여 의사를 밝히고 있었고 7.5%가 참여 의사가 없는 것으로 나타났다.

이들을 성별로 비교해 보면 남녀간에 약간의 차이를 보이는 가운데, 여성은 88.6%가 참여 의사를 밝히고 있었고, 남자의 경우는 78.8%가 긍정적인 반응을 보였다. 특히 여성의 경우에는 과반수이상(52.9%)이 매우 긍정적인 반응을 보이고

있었다. 한편, 직책별 비교에서는, 교육장의 86.4%가 긍정적이었고, 교육위원의 경우도 83.3%가 참여 의사를 밝히고 있었다(표 IV-14). 교육장과 교육위원의 연수경험이 장학사에 비해 적었던 것을 감안해 본다면, 이들의 연수 참여에 대한 의사는 적극적이라고 해석된다.



* 전체(N)=188, 5점 척도 평균=4.16, 표준편차=.923

<그림 IV-4> 향후 여성교육정책 관련 연수 참여 의사 분포(전체)

<표 IV-14> 향후 여성교육정책 관련 연수 참여 의사 비교

(단위: 명(%))

		전혀 없다	별로 없다	그저 그렇다	약간 있다	매우 있다	전체
성 별	남	2(1.7)	10(8.5)	13(11.0)	51(43.2)	42(35.6)	118(100.0)
	여	0(0.0)	2(2.9)	6(8.6)	25(35.7)	37(52.9)	70(100.0)
직 책	장학사(관)	1(1.4)	3(4.1)	10(13.7)	34(46.6)	25(34.2)	73(100.0)
	교육장	0(0.0)	2(9.1)	1(4.5)	8(36.4)	11(50.0)	22(100.0)
	교육위원	0(0.0)	4(7.4)	5(9.3)	20(37.0)	25(46.3)	54(100.0)
	일반직	1(3.4)	3(10.3)	3(10.3)	10(34.5)	12(41.4)	29(100.0)
계		2(1.1)	12(6.4)	19(10.1)	76(40.4)	79(38.9)	188(100.0)

3) 여성교육정책 담당자의 권한

‘여성교육정책 담당부서 혹은 담당자들이 독자적으로 수행할 수 있는 여성교육 정책 관련 사업은 어느 정도라고 생각하는가?’ 이에 대한 질문에 조사 참여자들은

5점 척도에서 평균값 2.94를 보임으로 보통 수준에 미치지 못하는 것으로 나타났다. 남성의 경우는 평균값 2.86으로 여성(평균값 3.03)보다 더 낮은 응답을 하고 있었다. 이는 여성교육정책 담당부서의 정체성이 불확실한 상황에서 주변의 권한 부여가 허약한 구조임을 여실히 드러내는 대목이다. 직책별 평균값을 비교해 보아도 교육장을 제외한 모든 직책에서 보통 수준에 못 미치는 결과가 나타났다.

<표 IV-15> 정책 담당부서가 독자적으로 수행할 수 있는 업무

(단위: 명(%))

		전혀 없다	거의 없다	보통이다	대체로 많이 있다	매우 많이 있다	전체	Mean	SD
성별	남	1(1.4)	22(30.6)	35(48.6)	14(19.4)	0(0.0)	72(100.0)	2.86	.737
	여	1(1.4)	20(27.8)	31(43.1)	16(22.2)	4(5.6)	72(100.0)	3.03	.888
	계	2(1.4)	42(29.2)	66(45.8)	30(20.8)	4(2.8)	144(100.0)	2.94	.817
직책	장학사(관)	2(2.4)	24(29.3)	37(45.1)	16(19.5)	3(3.7)	82(100.0)	2.93	.858
	교육장	0(0.0)	3(13.6)	12(54.5)	7(31.8)	0(0.0)	22(100.0)	3.18	.664
	일반직	0(0.0)	12(41.4)	15(51.7)	2(6.9)	0(0.0)	29(100.0)	2.66	.614
	계	2(1.5)	39(29.3)	64(48.1)	25(18.8)	3(2.3)	133(100.0)	2.91	.793

※ 평균값은 리커트 5점 척도(1=전혀 없다, 2=거의 없다, 3=보통이다, 4=대체로 많이 있다, 5=매우 많이 있다)로 점수 부여하여 산출함.

또한 ‘여성교육정책 관련 예산을 확보하거나 여성교육정책을 결정하고 집행하는 과정에서 현재의 여성교육정책 담당부서가 갖는 영향력은 어떠한가?’ 이에 대한 문항에서는 과반수 이상이 ‘그저 그렇다’라는 수준으로 불확실한 응답을 하고 있다. 앞에서의 결과와는 달리 남성 집단(평균값 3.26)이 여성 집단(평균값 3.00)보다 약간 높고, 직책별로는 교육장(평균값 3.41)과 장학사(평균값 3.11)가 ‘그저 그렇다’라는 반응을 보이는 반면에 일반직 집단은 평균값 2.90으로 담당부서 영향력에 대한 부정적인 반응을 보이고 있었다. 이러한 결과는 현재 여성교육정책 수립과 집행에 있어 상당한 한계가 있음을 시사하는 결과로서 향후 정책 개선이 요구된다.

<표 IV-16> 예산확보/집행 결정에서의 담당부서 영향력

(단위: 명(%))

		전혀 없다	거의 없다	그저 그렇다	대체로 크다	매우 크다	전체	Mean	SD
성 별	남	2(2.8)	6(8.3)	38(52.8)	23(31.9)	3(4.2)	72(100.0)	3.26	.787
	여	1(1.4)	13(18.1)	45(62.5)	11(15.3)	2(2.8)	72(100.0)	3.00	.712
	계	3(2.1)	19(13.2)	83(57.6)	34(23.6)	5(3.5)	144(100.0)	3.13	.760
직 책	장학사(관)	2(2.4)	10(12.2)	51(62.2)	15(18.3)	4(4.9)	82(100.0)	3.11	.770
	교육장	0(0.0)	1(4.5)	11(50.0)	10(45.5)	0(0.0)	22(100.0)	3.41	.590
	일반직	1(3.4)	6(20.7)	17(58.6)	5(17.2)	0(0.0)	29(100.0)	2.90	.724
	계	3(2.3)	17(12.8)	79(59.4)	30(22.6)	4(3.0)	133(100.0)	3.11	.745

※ 평균값은 리커트 5점 척도(1=전혀 없다, 2=거의 없다, 3=그저그렇다, 4=대체로 크다, 5=매우 크다)로 점수 부여하여 산출함.

다. 시도 교육청 여성교육정책 및 추진체계

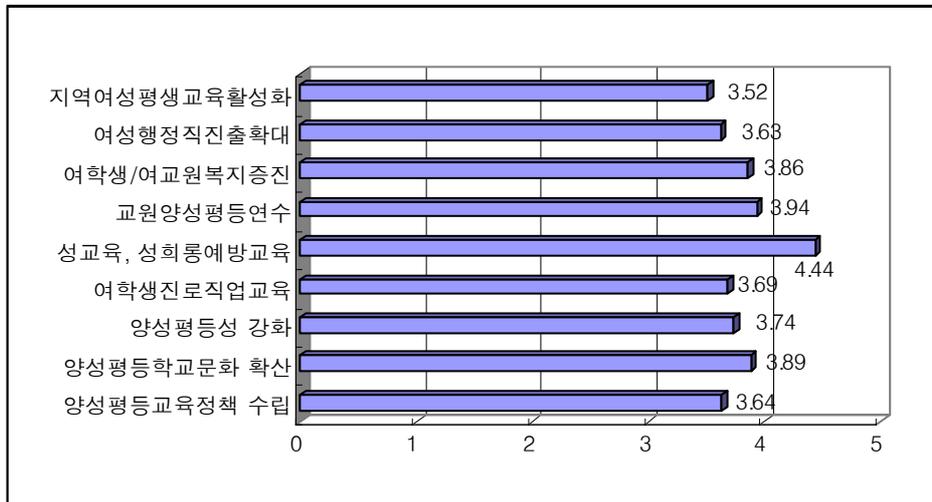
1) 여성교육정책 수행 정도

Ⅲ장에서 제시된 것처럼 교육청 현황조사에서 나타난 여성교육정책 및 사업을 제시하고, '현재 소속되어 있는 교육청에서 현재 이러한 정책을 어느 정도 수행하고 있다고 보는 가'에 대한 질문을 하였다. 그 결과, '성교육/성희롱 예방교육 실시(평균값 4.44)'가 가장 높은 비율을 보이고 있었고, 그 다음이 '교원 양성평등의식 연수 강화(평균값 3.94)', '양성평등한 학교 문화확산(평균값 3.89)' 등의 순위를 보이고 있었다. 전체적으로 과반수이상(52.7%~88.4%)이 모든 항목을 수행하고 있는 것으로 응답하였다(표 IV-17). '성교육/성희롱 예방교육 실시'를 제외한 나머지 항목들은 거의 비슷한 평균을 보이면서 평균 이상의 수행 정도를 나타내고 있지만, '교육 행정직으로의 여교원 진출 확대'에서는 편차가 크게 나타나고 있어 지역간 상당한 차이가 있음을 시사하고 있다.

<표 IV-17> 여성교육정책 수행 정도(항목별 전체 평균 비교)

	전혀 수행못함	별로 수행못함	보통	약간 수행	매우 활발	전체	Mean	SD
① 양성평등교육정책 수립 및 조정	2 (1.0)	21 (10.5)	66 (33.0)	69 (34.5)	42 (21.0)	200 (100.0)	3.64	.962
② 양성평등한 학교 문화 확산	2 (1.0)	10 (5.0)	48 (23.9)	89 (44.3)	52 (25.9)	201 (100.0)	3.89	.882
③ 교육과정과 교수방법 성 평등성 강화	2 (1.0)	12 (6.0)	67 (33.5)	74 (37.0)	45 (22.5)	200 (100.0)	3.74	.909
④ 여학생 진로직업 교육활성화	1 (0.5)	17 (8.5)	62 (31.0)	82 (41.0)	38 (19.0)	200 (100.0)	3.70	.892
⑤ 성교육, 성희롱 예방교육 실시	0	5 (2.5)	18 (9.1)	60 (30.3)	115 (58.1)	198 (100.0)	4.44	.763
⑥ 교원 양성평등의식 연수 강화	0	8 (4.0)	51 (25.5)	86 (43.0)	55 (27.5)	200 (100.0)	3.94	.831
⑦ 여학생 편의시설 및 여교원 복 지 증진	0	11 (5.5)	56 (27.9)	84 (41.8)	50 (24.9)	201 (100.0)	3.86	.855
⑧ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대	7 (3.5)	19 (9.5)	61 (30.3)	69 (34.3)	45 (22.4)	201 (100.0)	3.63	1.042
⑨ 지역여성의 교육참여 기회 확대 및 여성평생교육 활성화	2 (1.0)	22 (10.9)	71 (35.3)	81 (40.3)	25 (12.4)	201 (100.0)	3.52	.884

※ 평균값은 리커트 5점 척도(1=전혀 수행못함, 2=별로 3=보통, 4=매우활발)로 점수 부여하여 산출함



<그림 IV-5> 여성교육정책 수행 정도(항목별 전체 평균 비교)

2) 주력하고 있는 정책과 향후 주력해야할 정책

현재 주력하고 있는 여성교육정책으로는, ‘성교육/성희롱 예방교육’이 70.7%로 가장 높은 편이었다. 이는 현행 제도¹⁴⁾에서 공공기관의 성희롱 방지 조치에 대한 영향 때문인 것으로 보여진다. 그 다음으로 주력하고 있는 정책은 ‘양성평등한 학교 문화 확산’으로 49.3%를 차지하고 있었으나, 그 이외의 여성교육정책은 10%내외의 소수 의견으로 나타났고, ‘지역여성의 교육 참여 기회 확대 및 여성평생교육 활성화’는 5.0%수준이었다.

<표 IV-18> 현재의 주요정책과 향후 주력해야할 정책

(단위: 명(%))

	현재 주력하고 있는 정책	향후 주력해야 할 정책**
① 양성평등교육정책 수립 및 조정	16(11.4)	44(22.0)
② 양성평등한 학교 문화 확산	69(49.3)	58(30.4)
③ 교육과정과 교수방법의 양성평등성 강화	17(12.1)	31(16.2)
④ 여학생 진로 직업교육 활성화	16(11.4)	66(34.6)
⑤ 성교육, 성희롱 예방 교육 실시	99(70.7)	31(16.2)
⑥ 교원 양성평등의식 연수 강화	23(16.4)	32(16.8)
⑦ 여학생 편의시설 및 여교원 복지 증진	19(13.6)	34(17.8)
⑧ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대	10(7.1)	41(21.5)
⑨ 지역여성의 교육참여 기회 확대 및 여성평생교육 활성화	7(5.0)	38(19.9)
사례수(계)	140(100.0)	191(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=140, 191).

** 교육위원 의견 포함.

이와 더불어 향후 교육청에서 어떠한 여성교육정책에 힘써야 할 것인가를 질문하였다. 그 결과, <표 IV-18>에서 보듯이, 향후 주력해야할 여성교육정책으로는 ‘여학생 진로·직업교육 활성화’가 34.6%로 가장 높은 비율을 보이고 있고, 근소한 차이로 ‘양성평등한 학교문화 확산(30.4%)’이 그 다음을 차지하고 있다. 현재 주력

14) 남녀차별금지및구제에관한법률 제7조제2항에 의한 공공기관의 성희롱 방지조치 업무의 효과적인 추진을 위한 「2005년도 공공기관 성희롱 방지조치 세부실행지침」을 여성가족부에서 수립하여 시행하고 있음

하고 있는 정책에서 11.4%에 머물렀던 ‘여학생 진로·직업교육 활성화’ 부문이 향후 주력해야할 1순위로 꼽힌 점은 이에 대한 정책 수요가 뚜렷함을 시사하는 바이다. 반면에 현재 가장 주력하고 있는 정책인 ‘성폭력/성희롱 예방교육’이 향후 주력해야할 정책에서는 16.2%에 머물고 있었고, ‘양성평등한 학교문화 확산’은 현재 주력하고 있는 정책임에도 불구하고, 향후에도 주력해야 할 정책으로 꼽혔다.

이러한 응답을 성별로 비교해 보면, 남성의 경우는 ‘여학생 진로·직업교육 활성화’를 가장 주력해야 할 사업으로 보는 반면에, 여성의 경우는 ‘양성평등한 학교문화 확산’을 가장 주력해야 할 여성교육정책으로 선택하는 차이를 볼 수 있었다. 직책별로 보면, 장학사(관)와 교육장, 교육위원 집단에서는 ‘여학생 진로·직업교육 활성화’ 부문이 가장 높은 비율을 보이는 반면에, 일반직 집단에서는 ‘양성평등한 학교문화 확산’이 가장 높게 나타났다(표 IV-19).

<표 IV-19> 향후 주력해야할 정책 내용 비교(성별/직책별)

(단위: 명(%))

	성별			직책별				
	남	여	전체	장학사(관)	교육장	교육위원	일반직	전체
① 양성평등교육정책 수립 및 조정	27 (22.1)	17 (24.6)	44 (23.4)	11 (14.1)	5 (25.0)	18 (33.3)	6 (20.7)	40 (22.1)
② 양성평등한 학교문화 확산	35 (28.7)	22 (31.9)	57 (29.8)	21 (26.9)	7 (35.0)	14 (25.9)	13 (44.8)	55 (30.4)
③ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	21 (17.2)	10 (14.5)	31 (16.5)	15 (19.2)	4 (20.0)	6 (11.1)	4 (13.8)	29 (16.0)
④ 여학생 진로·직업교육 활성화	47 (38.5)	19 (27.5)	66 (34.6)	26 (33.3)	8 (40.0)	20 (37.0)	9 (31.0)	63 (34.8)
⑤ 성교육, 성희롱 예방 교육 실시	23 (18.9)	8 (11.6)	31 (16.2)	13 (16.7)	2 (10.0)	10 (18.5)	5 (17.2)	30 (16.6)
⑥ 교원 양성평등의식 연수 강화	22 (18.0)	10 (14.5)	32 (16.8)	13 (16.7)	3 (15.0)	11 (20.4)	3 (10.3)	30 (16.6)
⑦ 여학생 편의시설 및 여교원 복지 증진	20 (16.4)	15 (21.7)	35 (18.3)	17 (21.8)	5 (25.0)	4 (7.4)	6 (20.7)	32 (17.7)
⑧ 교육행정직직으로의 여교원 진출 확대	19 (15.6)	21 (30.4)	40 (20.9)	19 (24.4)	2 (10.0)	14 (25.9)	4 (13.8)	39 (21.5)
⑨ 지역여성의 교육참여 기회 확대 및 여성평생교육 활성화	26 (21.3)	13 (18.8)	39 (20.4)	19 (24.4)	3 (15.0)	10 (18.5)	6 (20.7)	38 (21.0)
사례수(계)	122 (100.0) (63.9)	69 (100.0) (36.1)	191 (100.0) (100.0)	78 (100.0) (43.1)	20 (100.0) (11.0)	54 (100.0) (29.8)	29 (100.0) (16.0)	181 (100.0) (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=191, 181)

3) 여성교육정책 추진체계의 효율성

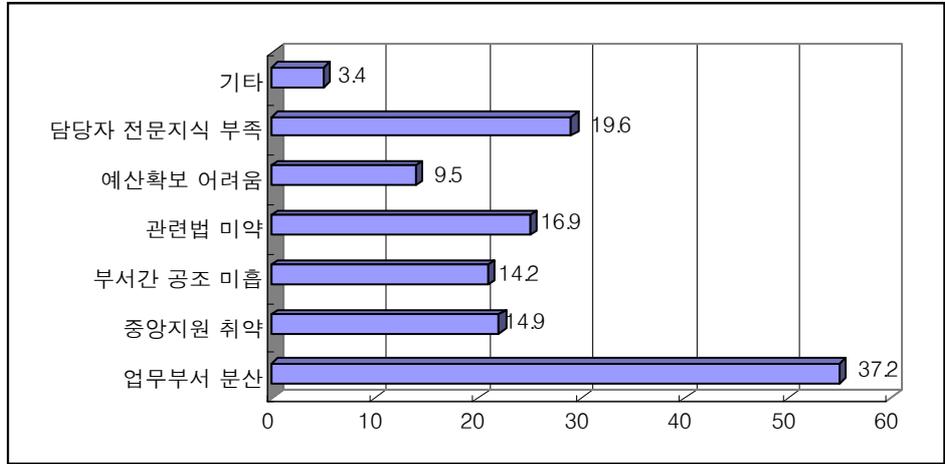
‘여성교육정책의 현재 업무조직이나 추진체계가 효율적이라고 보는가’ 질문에서는 전체의 73.1%가 ‘그렇지 않다’고 응답하였으나, 교육장의 경우는 과반수 정도(54.5%)가 ‘효율적이다’라는 반응을 보였다. 반면에 일반직 집단이 86.2%로 가장 부정적인 반응을 보였고, 장학사(관)와 교육위원의 경우는 ‘그렇지 않다’는 의견이 다수를 차지하고 있었다(75.3%, 74.1%).

<표 IV-20> 현재 여성교육정책 업무조직(추진체계)의 효율성 여부

(단위: 명(%))

		효율적이다	그렇지 않다	전체
직책	장학사(관)	20(24.7)	61(75.3)	81(100.0)
	교육장	12(54.5)	10(45.5)	22(100.0)
	교육위원	14(25.9)	40(74.1)	54(100.0)
	일반직	4(13.8)	25(86.2)	29(100.0)
계		50(26.9)	136(73.1)	186(100.0)

여성교육정책의 업무조직이나 추진체계가 비효율적인 원인으로는, ‘전담부서 없이 업무부서 분산’이라는 의견이 37.2%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음이 ‘담당자 전문지식 부족(19.6%)’, ‘관련법 미약(16.9%)’, ‘중앙 지원 취약(14.9%)’, ‘부서간 공조체제 미흡(14.2%)’ 등의 순으로 나타났다. 업무부서의 분산이 타 의견에 비해 상대적으로 많은 것으로 보아, 이에 대한 조치가 시급하다 하겠다(그림 IV-6).



업무부서 분산	중앙지원 취약	부서간 공조 미흡	관련법 미약	예산확보 어려움	담당자 전문지식 부족	기 타	전체 (사례수)
55 (37.2%)	22 (14.9%)	21 (14.2%)	25 (16.9%)	14 (9.5%)	29 (19.6%)	5 (3.4%)	148 (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=148).

<그림 IV-6> 업무조직(추진체계)의 비효율 원인(전체)

이들을 성별로 비교해 보면, 남녀 모두 ‘전담부서 없이 업무부서 분산’을 가장 우선으로 선택하고 있고, 그 뒤를 이어 ‘담당자들의 전문지식이 부족’과 ‘관련법이 미약’ 등을 업무조직의 비효율성으로 꼽고 있었다. 이는 전담부서 없이 업무부서의 분산으로 담당자의 전문지식도 간과되고 있는 것으로, 향후 통합된 업무추진을 위한 전담부서의 필요성을 시사하는 부분이다(표 IV-21).

<표 IV-21> 정책 업무조직(추진체계)의 비효율적인 원인 비교(성별·직책별)

(단위: 명(%))

		업무부서 분산	중앙지원 취약	부서간 공조 미흡	관련법 미약	예산확보 어려움	담당자 전문지식 부족	기 타	전체
성 별	남	29(20.0)	9(6.2)	15(10.3)	17(11.7)	5(3.4)	16(11.0)	1(0.7)	87(60.0)
	여	25(17.2)	11(7.6)	6(4.1)	8(5.5)	9(6.2)	13(9.0)	4(2.7)	58(40.0)
	계	54(37.2)	20(13.8)	21(14.4)	25(17.2)	14(9.6)	29(20.0)	5(3.4)	145(100.0)
직 책	장학사(관)	25(17.9)	10(7.1)	11(7.9)	4(2.9)	8(5.7)	11(7.9)	3(2.1)	61(43.6)
	교육장	2(1.4)	2(1.4)	3(2.1)	1(0.7)	1(0.7)	2(1.4)	0(0.0)	10(7.1)
	교육위원	12(8.6)	7(5.0)	5(3.6)	12(8.6)	0(0.0)	7(5.0)	1(0.7)	43(30.7)
	일반직	12(8.6)	3(2.1)	2(1.4)	5(3.6)	4(2.9)	6(4.3)	1(0.7)	26(18.6)
	계	51(36.4)	22(15.6)	21(15.0)	22(15.7)	13(9.3)	26(18.6)	5(3.6)	140(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=145, 140)

4) 전담부서의 필요성

여성교육정책을 주로 담당하는 전담부서가 필요하다고 생각하는가에 대한 질문에서, 전체의 61.3%가 긍정적인 반응을 보였고, 여성의 경우(71.0%)는 남성(56.0%)보다 높은 반응을 보이고 있었다. 직책별로는 교육위원과 일반직 집단의 찬성율이 높았으며, 교육장 집단은 찬성과 반대가 반반으로 나뉘어졌다(표 IV-22).

<표 IV-22> 여성교육정책 전담부서의 필요성

(단위: 명(%))

		예	아니오	전체	※통계량
성 별	남	70(56.0)	55(44.0)	125(100.0)	$\chi^2=4.226$ df=1 p=.040*
	여	49(71.0)	20(29.0)	69(100.0)	
	계	119(61.3)	75(38.7)	194(100.0)	
직 책	장학사(관)	46(56.8)	35(43.2)	81(100.0)	$\chi^2=4.395$ df=3 p=.222
	교육장	11(50.0)	11(50.0)	22(100.0)	
	교육위원	36(66.7)	18(33.3)	54(100.0)	
	일반직	20(74.1)	7(25.9)	27(100.0)	
	계	113(61.4)	71(38.6)	184(100.0)	

*p<.05

또한 전담부서가 필요하다면 담당부서의 수준은 어느 정도가 적당하다고 생각하는가에 대해서는, 팀단위(43.3%)가 가장 높은 비율을 차지한 가운데, 과단위는 30.8%, 국단위는 17.5%의 비율을 보이고 있었다(표 IV-23). 아울러 전담부서의 인원은 '4-5명'이 38.6%로 가장 높은 편이었고, 그 다음이 '2-3명'(36.0%), '6-10명'(17.5%) 등의 순으로 나타났다. 그러나 남녀간에 다소 차이를 보이고 있어, 남성의 경우는 '2-3명'을 선호하고 있었고, 여성의 경우는 '4-5명'을 우선으로 선택하고 있었다(표 IV-24).

<표 IV-23> 신설되는 여성교육정책 전담부서의 수준

(단위: 명(%))

		국단위	과단위	팀단위	담당자 수준	전체
성별	남	13(18.8)	19(27.5)	29(42.0)	8(11.6)	69(100.0)
	여	8(16.0)	18(36.0)	22(44.0)	2(4.0)	50(100.0)
	계	21(17.6)	37(31.1)	51(42.9)	10(8.4)	119(100.0)
직책	장학사(관)	8(17.0)	13(27.7)	22(46.8)	4(8.5)	47(100.0)
	교육장	0(0.0)	2(20.0)	4(40.0)	4(40.0)	10(100.0)
	교육위원	10(28.6)	12(34.3)	12(34.3)	1(2.9)	35(100.0)
	일반직	1(4.8)	8(38.1)	12(57.1)	0(0.0)	21(100.0)
	계	19(16.8)	35(31.0)	50(44.2)	9(8.0)	113(100.0)
총 계		21(17.5)	37(30.8)	52(43.3)	10(8.3)	120(100.0)

<표 IV-24> 신설되는 여성교육정책 전담부서의 인원

(단위: 명(%))

		1명	2-3명	4-5명	6-10명	11명이상	전체
성별	남	3(4.5)	24(36.4)	22(33.3)	13(19.7)	4(6.1)	69(100.0)
	여	0(0.0)	17(35.4)	22(45.8)	7(14.6)	2(4.2)	50(100.0)
	계	3(2.6)	41(36.0)	44(38.6)	20(17.5)	6(5.3)	119(100.0)
직책	장학사(관)	2(4.3)	18(39.1)	17(37.0)	6(13.0)	3(6.5)	47(100.0)
	교육장	0(0.0)	7(77.8)	2(22.2)	0(0.0)	0(0.0)	10(100.0)
	교육위원	0(0.0)	7(21.2)	13(39.4)	10(30.3)	3(9.1)	35(100.0)
	일반직	1(4.8)	9(42.9)	10(47.6)	1(4.8)	0(0.0)	21(100.0)
	계	3(2.8)	41(37.6)	42(38.5)	17(15.6)	6(5.5)	113(100.0)

전담부서 신설 방법으로는 ‘기존 부서 활용’이 51.3%로 과반수이상이지만, 조사 참여자의 성별에 따라 차이를 보이고 있었다. 즉, 여성의 경우는 ‘새로운 부서 설치’에 높은 반응을 보이는 반면에, 남성의 경우는 ‘기존 부서 활용’에 더 높은 반응을 보이고 있다. 직책별로 보면, 교육위원의 55.6%가 ‘새로운 부서의 설치’를 선택하고 있었고, 그 이외 집단은 ‘기존부서 활용’을 선호하고 있었다.

<표 IV-25> 여성교육정책 전담부서의 신설 방법

(단위: 명(%))

		새로운 부서 설치	기존 부서 활용	전체	통계량
성별	남	29(42.0)	40(58.0)	69(100.0)	$\chi^2=3.069$ df=1 p=.080
	여	27(58.7)	19(41.3)	46(100.0)	
	계	56(48.7)	59(51.3)	115(100.0)	
직책	장학사(관)	21(47.7)	23(52.3)	44(100.0)	$\chi^2=3.291$ df=3 p=.349
	교육장	2(22.2)	7(77.8)	9(100.0)	
	교육위원	20(55.6)	16(44.4)	36(100.0)	
	일반직	9(45.0)	11(55.0)	20(100.0)	
	계	52(47.7)	57(52.3)	109(100.0)	
총 계		57(48.7)	60(51.3)	117(100.0)	

<표 IV-26>에서 보여 주듯이, 신설되는 전담부서의 명칭에 대해 응답한 경우는 ‘기존부서의 명칭 활용’을 선택한 60명 중에 37명이 응답하였고, ‘담당부서의 명칭을 만들자’는 의견에는 ‘새로운 부서의 설치’를 선택한 57명 중에 48명이 참여하였다. 그 결과, 기존부서의 명칭 활용에 대한 의견에는 ‘초중등교육’이 27.0%, ‘평생(사회)체육’이 24.3%, ‘교육정책(기획)’이 21.6%, ‘총무/관리/운영지원’이 10.8%의 반응을 보였지만, 여성의 경우는 ‘초중등교육’을 선호한 반면에 남성의 경우는 ‘교육정책(기획)’을 우선으로 꼽고 있었다. 담당부서를 신설하는 경우에는 ‘여성교육(복지)정책’이 45.8%, ‘양성평등(교육)정책’이 31.3%로 나타났다. 전체적으로 ‘기존부서 활용’의견보다는 ‘담당부서 신설’ 의견이 더 많았고, 그 중에서 ‘여성교육(복지)정책’과 ‘양성평등(교육)정책’ 등의 명칭이 가장 높은 비율을 보이고 있었다. 그러나 여성의 경우는 ‘여성교육(복지)정책’이라는 용어를 선호한 반면, 남성의 경우는 ‘양성평등(교육)정책’이라는 용어를 더 선호하는 차이를 보이고 있다(표 IV-26).

<표 IV-26> 신설되는 여성교육정책 전담부서의 명칭

(단위: 명(%))

신설 전담부서의 명칭		남	여	전체
기존부서 활용	교육정책(기획)	6(25.0)	2(15.4)	8(21.6)
	초중등교육	4(16.7)	6(46.2)	10(27.0)
	평생(사회)체육	5(20.8)	4(30.8)	9(24.3)
	총무/관리/운영지원	3(12.5)	1(7.7)	4(10.8)
	양성평등(교육)정책	2(8.3)	0	2(5.4)
	여성교육(복지/정책)	3(12.5)	0	3(8.1)
	여성정책	1(4.2)	0	1(2.7)
	계	24(100.0)	13(100.0)	37(100.0)
담당부서 신설	총무/관리/운영지원	1(4.0)	1(4.3)	2(4.2)
	성 평등 지원	1(4.0)	1(4.3)	2(4.2)
	양성평등(교육)정책	11(44.0)	4(17.4)	15(31.3)
	여성교육(복지)정책	9(36.0)	13(56.5)	22(45.8)
	여성정책	2(8.0)	4(17.4)	6(12.5)
	기타(혁신 등)	1(4.0)	0	1(2.1)
	계	25(100.0)	23(100.0)	48(100.0)

라. 지역의 여성교육정책 관심도 및 영향요인

1) 여성교육정책에 대한 관심도

조사 참여자가 거주하고 있는 지역 내 여러 집단들이 '여성교육정책이나 양성평등교육정책에 대해 어느 정도 관심을 가지고 있는가'를 질문한 결과, 5점 척도 평균값이 가장 높은 집단은 시민단체(3.77)이었고, 뒤이어 지역신문·방송(3.25), 일반교사(3.24), 교육위원(3.16), 교육행정가(3.15) 등의 순위이지만, 전반적으로 보통 수준이었다. 그러나 학부모의 경우는 관심도는 보통 수준 이하로 나타났고(2.84), 전체의 13.5%만이 관심도가 높다는 의견이었다. 이는 학생들에게 미치는 파급효과를 생각해 볼 때, 학부모 대상으로 여성교육정책에 대한 홍보가 이루어져야 함을 시사한다.

<표 IV-27> 지역 집단별 여성교육정책 관심도 비교

(단위: 명(%))

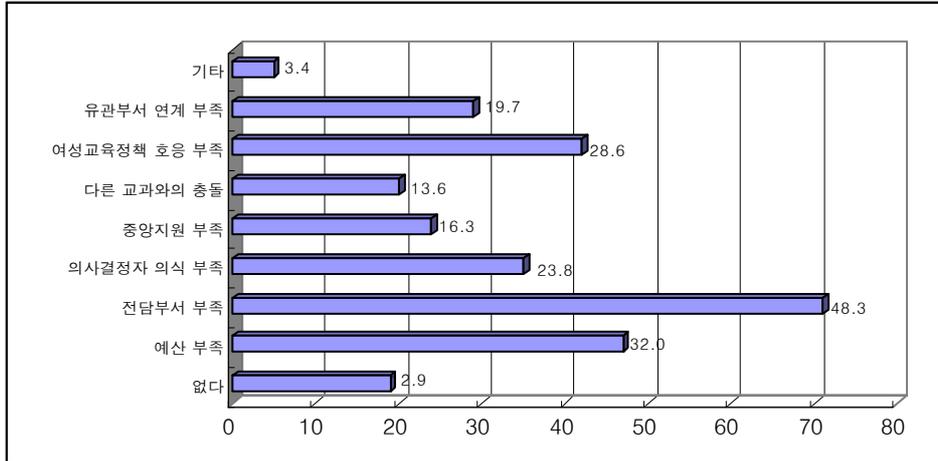
	매우 낮은 편이다	낮은 편이다	보통 이다	높은 편이다	매우 높은 편이다	전체	Mean	SD
학부모	7 (3.5)	49 (24.1)	117 (58.5)	23 (11.5)	4 (2.0)	200 (100.0)	2.84	.746
시민단체	1 (0.5)	10 (5.0)	59 (29.2)	97 (48.0)	35 (17.3)	202 (100.0)	3.77	.811
지역신문 방송	1 (0.5)	21 (10.4)	112 (55.4)	63 (31.2)	5 (2.5)	202 (100.0)	3.25	.690
교육위원	5 (2.5)	32 (16.0)	96 (48.0)	61 (30.5)	6 (3.0)	200 (100.0)	3.16	.815
교육 행정가	6 (3.0)	32 (16.0)	96 (48.0)	58 (29.0)	8 (4.0)	200 (100.0)	3.15	.843
일반교사	5 (2.5)	24 (12.0)	98 (49.0)	64 (32.0)	9 (4.5)	200 (100.0)	3.24	.816

※ 평균값은 리커트 5점 척도(1=매우 낮은 편이다, 2=낮은 편이다, 3=보통이다, 4=높은 편이다, 5=매우 높은 편이다)로 점수 부여하여 산출함.

2) 여성교육정책 수행에서의 걸림들

조사 참여자의 소속기관에서 여성교육정책을 수행하는데 걸림들이 되는 점은 무엇인가에서는 복수응답으로, 전체의 48.3%가 '전담부서 부족'을 꼽았다. 그 다음으로는 '예산 부족(32.0%)', '여성교육정책 호응 부족(28.6%)', '의사결정자 의식 부족(23.8%)', '유관부서 연계 부족(19.7%)', '중앙 지원 부족(16.3%)' 등의 순으로 나타났다.

(단위: 명(%))



없다	예산 부족	전담부서 부족	의사결정자 의식 부족	중앙지원 부족	다른 교과와의 충돌	여성교육정책 호응 부족	유관부서 연계 부족	기타	전체 (사례수)
19 (12.9)	47 (32.0)	71 (48.3)	35 (23.8)	24 (16.3)	20 (13.6)	42 (28.6)	29 (19.7)	5 (3.4)	147 (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=147).

<그림 IV-7> 여성교육정책 수행에서의 걸림돌(전체)

성별에 따른 비교에서, 남성은 ‘전담부서의 부족(40.3%)’ 다음으로 ‘여성교육정책의 호응 부족(38.9%)’를 걸림돌로 꼽은 반면에, 여성은 가장 높은 비율로 ‘전담부서의 부족(57.5%)’을 꼽았고, 그 다음으로 ‘예산의 부족(34.2%)’을 두 번째 걸림돌로 꼽았다. 또한 교육장은 ‘여성교육정책의 호응 부족’과 ‘유관부서의 연계 부족’을 큰 문제점으로 인식하고 있었다. 이는 III장에서 여성교육정책 담당 장학사들이 여성교육정책의 저해요인으로 지적한 ‘여성교육정책에 대한 호응 부족’과 ‘업무 추진체계의 모호성 및 미확립’ 등과 일치되는 부분이다.

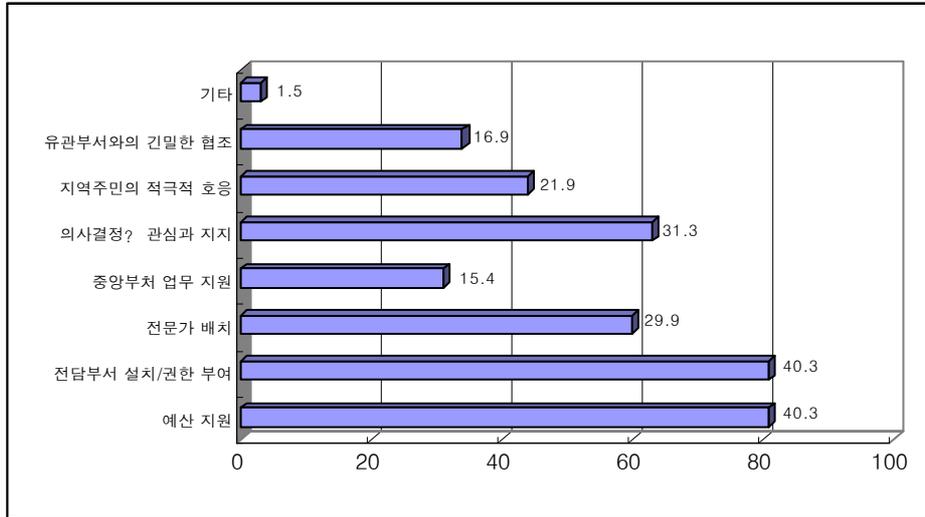
<표 IV-28> 여성교육정책 수행에서의 걸림돌

(단위: 명(%))

		없다	예산 부족	전담 부서 부족	의사 결정자 의식부족	중앙 지원 부족	다른 교과와의 충돌	여성교육 정책 호응부족	유관부서 연계 부족	기타	전체
성 별	남	8 (11.1)	20 (27.8)	29 (40.3)	13 (18.1)	13 (18.1)	10 (13.9)	28 (38.9)	19 (26.4)	3 (4.2)	72 (100.0) (49.7)
	여	11 (15.1)	25 (34.2)	42 (57.5)	21 (28.8)	10 (13.7)	10 (13.7)	14 (19.2)	10 (13.7)	2 (2.7)	73 (100.0) (50.3)
	계	19 (13.1)	45 (31.5)	70 (49.0)	34 (23.8)	23 (16.1)	19 (13.3)	42 (29.4)	29 (18.9)	5 (3.4)	145 (100.0)
직 책	장학사(관)	12 (14.6)	27 (32.9)	40 (48.8)	21 (25.6)	11 (13.4)	13 (15.9)	21 (25.6)	15 (18.3)	3 (3.7)	82 (100.0) (61.2)
	교육장	2 (12.5)	8 (36.4)	4 (18.2)	3 (13.6)	6 (27.3)	3 (13.6)	9 (40.9)	8 (36.4)	0 (0)	22 (100.0) (16.4)
	일반직	2 (6.7)	7 (23.3)	20 (66.7)	9 (30.0)	4 (13.3)	3 (10.0)	8 (26.7)	6 (20.0)	1 (3.3)	30 (100.0) (22.4)
	계	16 (11.9)	42 (31.3)	64 (47.8)	33 (24.6)	21 (15.7)	19 (14.2)	38 (28.4)	29 (21.6)	4 (3.0)	134 (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=145, 134)

이와 아울러, 여성교육정책 활성화에 필요한 요인으로는 역시 ‘전담부서 설치/권한 부여(40.3%)’와 ‘예산지원(40.3%)’이 가장 큰 요인으로 나타나, 여성교육정책 수행의 걸림돌 문항의 결과와 동일한 맥락을 보였다(그림 IV-8).



예산 지원	전담부서 설치/권한 부여	전문가 배치	중앙부처 업무 지원	의사결정자 관심과 지지	지역주민의 적극적 호응	유관부서와의 긴밀한 협조	기 타	전체 (사례수)
81 (40.3)	81 (40.3)	60 (29.9)	31 (15.4)	63 (31.3)	44 (21.9)	34 (16.9)	3 (1.5)	198 (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=198).

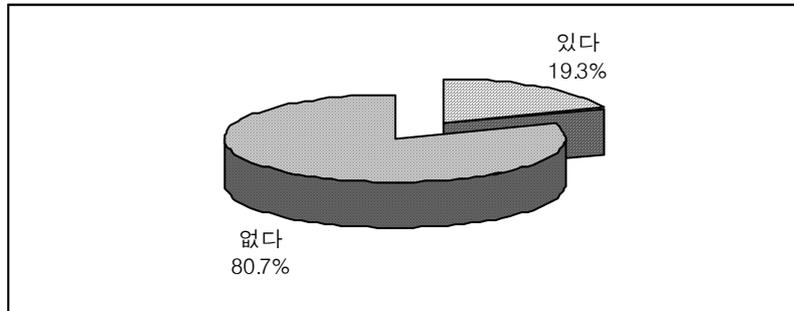
<그림 IV-8> 여성교육정책 활성화 요인(전체)

마. 다른 부처(서)와의 연계체제 및 사업

1) 연계사업 내용

조사 참여자가 근무하고 있는 지역교육청에서는 여성교육정책과 관련하여 중앙 정부(여성부, 노동부, 교육부 등)나 지방행정자치단체와의 연계 사업이 있는가에 대한 질문에서, 80.7%가 연계사업이 '없다'는 반응을 보였다(그림 IV-9). <표 IV-29>에서 보듯이, 구체적으로 시행하고 있는 사업으로는 전체적으로 중앙과의 연계 사례보다는 지자체와의 연계가 약간 더 많았지만, 사업내용에 있어서는 중앙과 지자체와 간에 큰 차이가 없는 것으로 나타났다. 다만, 지자체와의 연계사업에서의 지역협의체 구성이 관심을 보이는 부분이다.

94 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구



* 전체(N)=203, 평균=1.81, 표준편차=.396

<그림 IV-9> 교육청의 중앙/지방행정자치단체와의 연계사업 유무(전체)

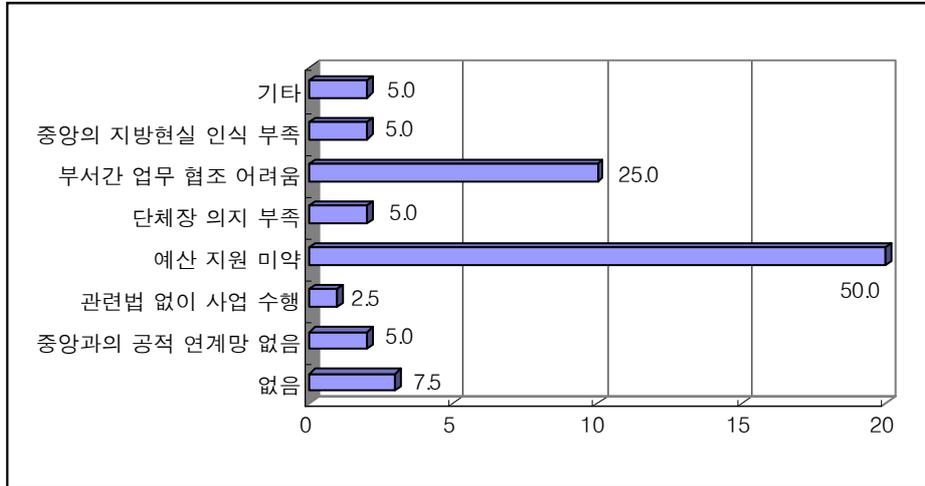
<표 IV-29> 여성교육정책 관련 중앙부서/지자체와의 연계사업 내용

중앙부서와의 연계사업	지자체와의 연계사업
성교육 성희롱예방교육(여성부, 4) 양성평등교육(여성부, 2) 양성평등글짓기 대회 중앙정부의 정책/국정 등 연수 여성전문직 확대 정책 한국부인회 활동	생활 개선회 활동 도청과 연계된 성교육 양성평등 의식교육(3) 성교육(4) 성희롱 예방교육(3) 여학생 진로교육 양성평등역할극 대회 여성전문직 채용에서 추천 여성주간 행사 여성폭력방지 지역협의체 성매매 방지 대책 협의회 특별강좌 참여
총 11 사례	총 19 사례

2) 연계사업 수행에서의 걸림들

중앙부처나 지방자치단체와 연계사업을 수행할 때, 가장 걸림들이 되거나 문제가 되는 부분은 무엇인가에 대해서는 ‘예산지원 미약’이 50.0%로 가장 높은 반응을 보였고, 그 다음이 ‘부서간 업무협조의 어려움(25.0%)’으로 나타났다. 그리고 나머지 요인은 매우 미미한 것으로 나타났다(그림 IV-10).

(단위: 명(%))



없음	중앙과의 공적 연계망 없음	관련법 없이 사업 수행	예산 지원 미약	단체장 의지 부족	부서간 업무 협조 어려움	중앙의 지방현실 인식 부족	기 타	전체 (사례수)
3 (7.5)	2 (5.0)	1 (2.5)	20 (50.0)	2 (5.0)	10 (25.0)	2 (5.0)	2 (5.0)	40 (100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=40).

<그림 IV-10> 여성교육정책 관련 연계사업에서의 걸림돌(전체)

3) 연계사업의 필요성과 협력사항

여성교육정책과 관련해서 중앙 정부부처 혹은 지방행정자치단체와 연계해야 할 필요성에 대해서는 ‘필요하다’는 의견이 56.7%, ‘매우 절실하게 필요하다’는 의견이 15.6%로 필요성을 인정하는 쪽이 72.3%로 나타났다. 구체적으로 남성의 69.1%와 여성의 76.4%가 연계사업이 필요하다고 응답했으며, 여성의 평균값(3.97) 또한 남성의 평균값(3.70)보다 높게 나타났다(표 IV-30). 또한 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 연계하여 여성교육정책을 수행할 때에 가장 필요한 부분은, ‘정기적 협의제도 마련’이 가장 높은 비율을 보이고 있고 그 다음이 ‘예산의 확보’로 나타났다(그림 IV-11).

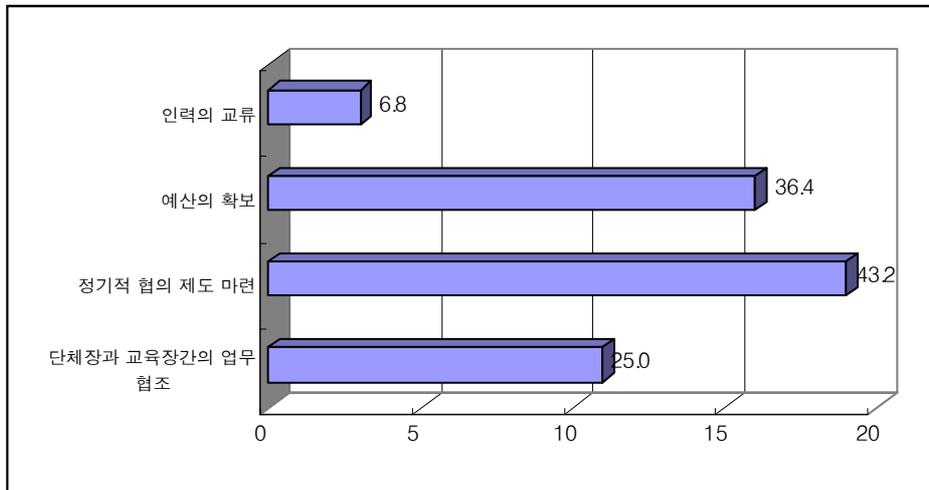
<표 IV-30> 여성교육정책 연계사업의 필요성

(단위: 명(%))

		전혀 필요하지 않다	거의 필요하지 않다	보통이다	필요하다	매우 절실하게 필요하다	전체	Mean	SD
성별	남	1(1.4)	3(4.2)	18(25.4)	43(60.6)	6(8.5)	71(100.0)	3.70	.744
	여	0(0.0)	2(3.0)	14(20.6)	36(52.9)	16(23.5)	68(100.0)	3.97	.753
	계	1(0.7)	5(3.6)	32(23.0)	79(56.8)	22(15.8)	139(100.0)	3.83	.758
직책	장학사(관)	1(1.3)	2(2.6)	21(26.9)	44(56.4)	10(12.8)	78(100.0)	3.77	.755
	교육장	0(0.0)	1(4.8)	5(23.8)	14(66.7)	1(4.8)	21(100.0)	3.71	.644
	일반직	0(0.0)	2(6.9)	5(17.2)	16(55.2)	6(20.7)	29(100.0)	3.90	.817
	계	1(0.8)	5(3.9)	31(24.2)	74(57.8)	17(13.3)	128(100.0)	3.79	.749
총계		1(0.7)	5(3.5)	33(23.4)	80(56.7)	22(15.6)	141(100.0)	3.83	.756

* 평균값은 리커트 5점 척도(1=전혀 필요하지 않다, 2=거의 필요하지 않다, 3=보통이다, 4=필요하다, 5=매우 절실하게 필요하다)로 점수 부여하여 산출함.

(단위: 명(%))



단체장과 교육장간의 업무 협조	정기적 협의 제도 마련	예산의 확보	인력의 교류	전체(사례수)
11(25.0)	19(43.2)	16(36.4)	3(6.8)	44(100.0)

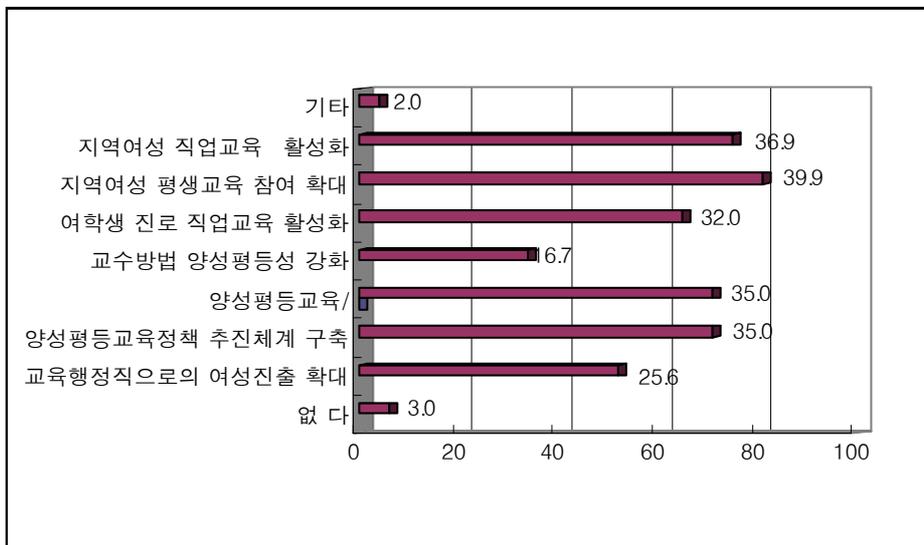
* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=44)

<그림 IV-11> 여성교육정책 연계에서의 협력사항 비교

4) 연계 가능 사업

‘지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 여성교육정책 연계체계 구축을 한다면, 연계가 가능한 사업은 무엇이라고 생각하는가’에 대한 질문에서, ‘지역여성 평생교육 참여 확대’가 가장 연계 가능한 사업이라고 보는 경우가 39.9%이고, 그 다음 ‘지역여성 직업교육 활성화(36.9%)’, ‘양성평등교육정책 추진체계 구축(35.0%)’, ‘양성평등교육·성교육 강화(35.0%)’가 비슷한 수준으로 나타났다. 그러나 연계할 사업이 ‘없다’는 의견도 3% 정도 있었다.

(단위: 명(%))



없다	교육행정직으로의 여성진출 확대	양성평등교육정책 추진체계 구축	양성평등교육/성교육 강화	교수방법 양성 평등성 강화	여학생 진로 직업교육 활성화	지역여성 평생교육 참여 확대	지역여성 직업교육 활성화	기타	전체 (사례수)
6 (3.0)	52 (25.6)	71 (35.0)	71 (35.0)	34 (16.7)	65 (32.0)	81 (39.9)	75 (36.9)	4 (2.0)	203 (100.0)

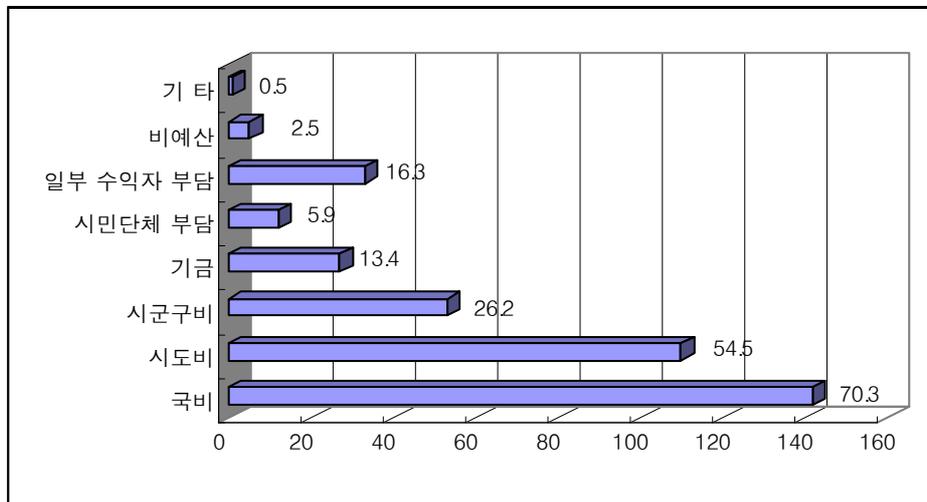
* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=203)

<그림 IV-12> 지자체에서 연계 가능한 여성교육정책 사업 비교

5) 바람직한 예산확보 방안

지방교육자치단체와 지방행정자치단체가 여성교육정책을 연계할 때, 바람직한 예산확보 방안으로, 조사 참여자의 70.3%가 국비를 선정하고 있었고, 그 다음이 시·도비(54.5%)와 시·군·구비(26.6%)로 나타났다. 남성의 경우는 일부 수익자 부담이 기금보다 높게 나타났으나 여성의 경우는 기금에서 더 높은 비율을 보이고 있었다.

(단위: 명(%))



	국비	시도비	시군구비	기금	시민단체 부담	일부 수익자 부담	비예산	기타	전체 (사례수)
총 사례수	142 (70.3)	110 (54.5)	53 (26.2)	27 (13.4)	12 (5.9)	33 (16.3)	5 (2.5)	1 (0.5)	202 (100.0)

*복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=202)

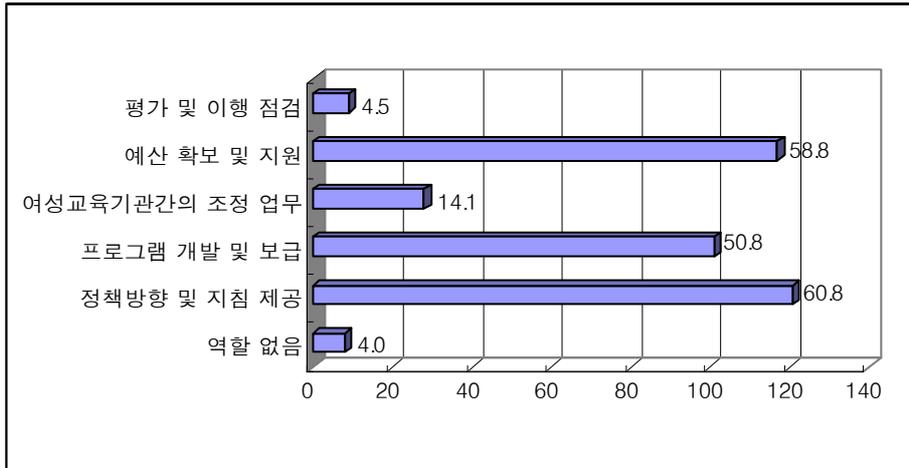
<그림 IV-13> 여성교육정책 연계사업 예산확보 방안

6) 연계 구축시 중앙부서의 역할

지방교육자치단체와 지방행정자치단체와의 여성교육정책 연계체계 구축을 위해 중앙부서가 담당해야할 역할로는, '정책방향 및 지침 제공'이 60.8%로 가장 높은 비율을 보이고 있고, 그 다음이 예산 확보 및 지원(58.8%), 프로그램 개발 및 보급

(50.8%) 등으로 나타났다. 이는 III장에서 담당 장학사들이 저해요인 해결방안으로 제시하고 있는 ‘추진체계의 변화’의 일환으로 고려되어야 할 부분이다.

(단위: 명(%))



역할 없음	정책방향 및 지침 제공	프로그램 개발 및 보급	여성교육기관간의 조정 업무	예산 확보 및 지원	평가 및 이행 점검	전체 (사례수)
8(4.0)	121(60.8)	101(50.8)	28(14.1)	117(58.8)	9(4.5)	199(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=199).

<그림 IV-14> 여성교육정책 관련 연계사업에서의 중앙부서 역할

7) 연계체계구축시 협력주체

지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 여성교육정책 활성화를 위한 연계체계를 구축할 경우에 협력 주체의 수준에 대한 질문에 대하여, ‘교육감과 자치단체장’이 48.3%로 가장 높은 비율을 보였고, 이어서 ‘교육부 여성교육정책 담당관실에서의 업무 연계(18.6%)’, ‘여성교육정책 담당 부서장과 지자체 여성정책과장 수준(14.5%)’, ‘교육청 정책국장님과 지자체 여성국장 수준(13.1%)’, ‘교육청/지자체 기획관리실장 수준(9.0%)’ 등의 순위를 보이고 있었다. 그러나 여성의 경우는 교육부 여성교육정책담당관실에서의 업무 연계를 남성보다 2.25배 높은 선호도를 보이고

있다(표 IV-31). 이는 여성교육정책 업무를 주로 담당해온 여성 장학사들이 중앙으로부터의 정책지원이 여성교육정책 수행에 도움이 될 것이라는 판단에서 나온 응답으로 해석된다.

<표 IV-31> 여성교육정책 연계 구축에서의 협력주체

(단위: 명(%))

		교육감과 자치단체장	교육청/지자체 기획관리실장 수준	교육청 정책 국장과 지자체 여성국장 수준	여성교육정책 담당 부서장과 지자체 여성정책 과장 수준	교육부 여성교육 정책담당관실에 서 업무 연계	전체
성 별	남	35(24.5)	5(3.5)	11(7.7)	12(8.4)	8(5.6)	70(49.0)
	여	35(24.5)	7(4.9)	8(5.6)	9(6.3)	18(12.6)	73(51.0)
	계	70(49.0)	12(8.4)	19(13.3)	21(14.7)	26(18.2)	143(100.0)
직 책	장학사(관)	37(27.8)	10(7.5)	9(6.8)	12(9.0)	16(12.0)	81(60.9)
	교육장	9(6.8)	0	4(3.0)	5(3.8)	4(3.0)	22(16.5)
	일반직	16(12.0)	2(1.5)	5(3.8)	3(2.3)	5(3.8)	30(22.6)
	계	62(46.6)	12(9.0)	18(13.5)	20(15.0)	25(18.8)	133(100.0)
총 사례수		70(48.3)	13(9.0)	19(13.1)	21(14.5)	27(18.6)	145(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=143, 133, 145)

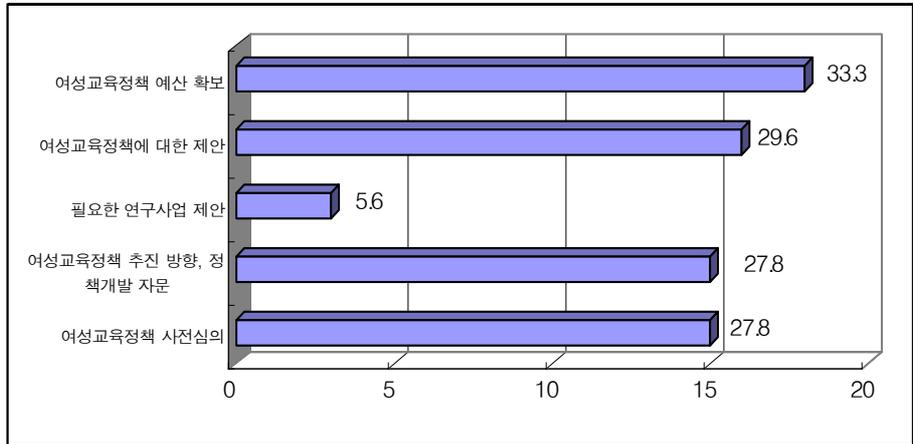
바. 여성교육정책에 대한 교육위원회의 역할

조사 대상자중 교육위원만을 대상으로 여성교육정책과 관련한 위원회 활동 내용(교육위원회의 기능, 안건심의 경험, 정책 제안 등)을 조사한 내용은 다음과 같다.

1) 교육위원회의 기능

여성교육 및 양성평등교육정책과 관련하여 교육위원회가 주로 담당하는 기능에 관하여 질문하였다. 그 결과, '여성교육정책에 대한 예산 확보'가 33.3%로 가장 높은 비율을 보이고 있었고, 그 다음이 '여성교육정책에 대한 제안(29.6%)', '여성교육정책에 대한 사전 심의(27.8%)'와 '여성교육정책 추진 방향 및 정책개발 자문(27.8%)' 등으로 나타났다(그림 IV-15).

(단위: 명(%))



여성교육정책에 대한 사전 심의	여성교육정책 추진 방향 및 정책개발 자문	필요한 연구사업 제안	여성교육정책에 대한 제안	여성교육정책에 대한 예산 확보	전체 (사례수)
15(27.8)	15(27.8)	3(5.6)	16(29.6)	18(33.3)	54(100.0)

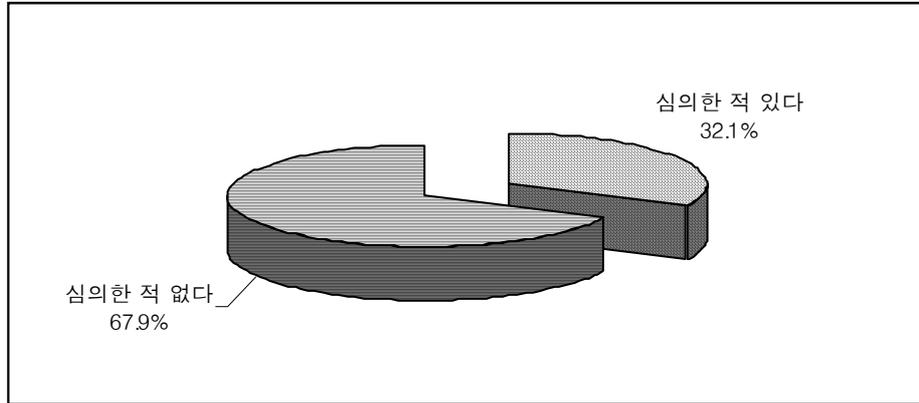
* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=54)

<그림 IV-15> 여성교육정책 관련 교육위원회의 기능

2) 안건심의 경험

교육위원들이 교육위원회에서 여성교육정책 및 양성평등교육정책 심의 여부 질문에서는 조사 참여자의 32.1%가 ‘심의한 적이 있다’는 반응이었다. 이들이 심의한 내용은 ‘교원인사제도 개선(여교원 상위직 임용 확대)’이 7건(41.2%)로 가장 많고, 같은 맥락으로 ‘교육 행정직의 성비 형평성’에 대한 안건이 6건(35.3%)으로 나타나 교원과 행정직의 여성 진출 확대에 대한 안건이 가장 많은 비중을 차지했다. 그 외에 안건으로는 ‘여교원 (복지) 근무 환경 개선’이 5건(29.4%)로 나타났다.

(단위: 명(%))



심의한 적이 있다	심의한 적이 없다	전체
18(32.1)	38(67.9)	56(100.0)

<그림 IV-16> 여성교육정책 관련 심의 여부

<표 IV-32> 여성교육정책 관련 교육위원회 심의 내용

(단위: 명(%))

구 분	사례수
교원인사제도 개선(여교원 상위직 임용 확대)	7(41.2)
교육 행정직 성비 형평성	6(35.3)
보건휴가 실시	1(5.9)
성희롱 예방 교육	1(5.9)
여성평생교육 확대	1(5.9)
양성평등문화 확산	2(11.8)
여교원 (복지) 근무환경 개선	5(29.4)
여학생(복지) 생활 문제 개선	3(17.6)
계	17(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=17)

실제로, 서울과 부산 교육위원회 홈페이지에 나타난 회의록을 사례로 분석해 본 결과, 여교원의 지위향상정책에 대한 의견이 가장 많은 것으로 나타났다.

<표 IV-33> 교육위원회 회의록에 나타난 심의 내용

구분	서울 교육위원회(2003-2005)	부산 교육위원회(2000년-2001)
교원의 양성평등 정책	<input type="checkbox"/> 여성우대 양성평등 정책 관련(2003.04.15) <input type="checkbox"/> 인사상 여성 교원 우대 정책에 관한 사항(2003.05.14) <input type="checkbox"/> 교원 양성목표채용제 관련(2003.06.21) <input type="checkbox"/> 전문직 인사 관련한 여성우대원칙(2004.10.08) <input type="checkbox"/> 교원 인사에 관한 사항-여성전문직 임용(2003.05.10) <input type="checkbox"/> 교육공무원 인사발령-여성임용에서의 교장경력 적용(2003.05.10) <input type="checkbox"/> 여교원 우대정책의 시행 관련(2003.04.15) <input type="checkbox"/> 관리직 임용에 양성평등 원칙 준수(2005.07.14) <input type="checkbox"/> 인사의 공정성 및 고위직 여성공무원 비율 확대 방안(2005.03.23)	<input type="checkbox"/> 여성직원의 지위향상(2001.10.22)
남녀 교사 비율	<input type="checkbox"/> 초등교사 임용방법 개선-초등교사의 남교사 비율(2003.04.15)	<input type="checkbox"/> 초·중학교 여교사의 비율(2000.07.25) <input type="checkbox"/> 초·중학교 여교사 비율(2001.10.22)
여교사의 보건휴가/모성보호	<input type="checkbox"/> 여교사 보건휴가(2003.04.15) <input type="checkbox"/> 보건휴가 미사용 교원에 대한 수당 지급 등 보상책(2003.12.01) <input type="checkbox"/> 여교사의 권리와 모자보호 관련(2003.04.15) <input type="checkbox"/> 보결수업 시간 강사 활용 문제 현황-교사의 보건휴가(2003.06.20)	<input type="checkbox"/> 양육휴가-출산에 대한 여교사 복지(2000.10.20) <input type="checkbox"/> 출산 여교사에 대한 법적 휴가(2000.10.23)
기 타	-	<input type="checkbox"/> 여교사 휴게실(2000.10.23)/(2001.10.30) <input type="checkbox"/> 여학교의 교훈이나 급훈의 성정형화(2000.10.23) <input type="checkbox"/> 여학생/남학생 비율(2001.3.14)

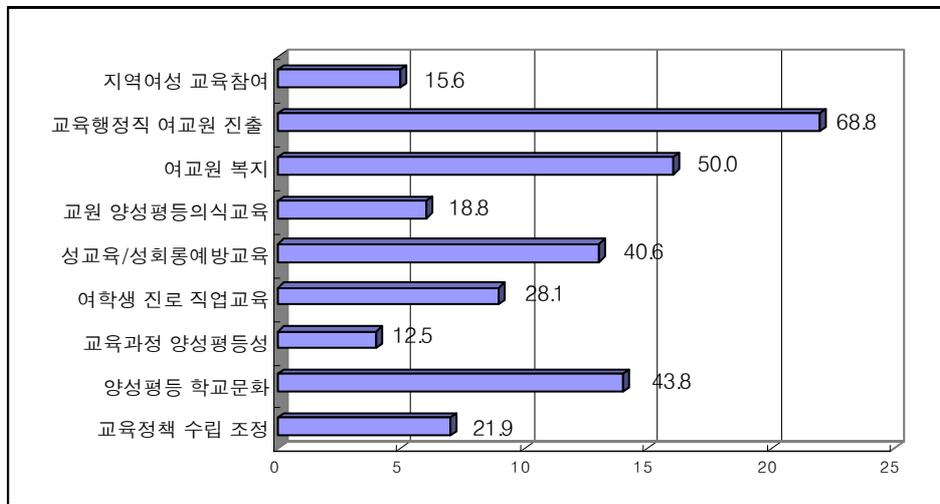
※서울과 부산 교육위원회 홈페이지에 나타난 회의록 자료를 분석한 내용임.(부록 참조)

3) 여성교육정책 제안내용

교육위원들이 교육위원회에서 제안한 여성교육 관련 정책으로는 ‘교육행정직 여교원 진출 확대 정책’이 68.8%로 가장 높게 나타났고, 그 다음이 ‘여교원 복지 관련

사항(50.0%)’, ‘성교육/성희롱 예방교육 강화(40.6%)’와 ‘양성평등 학교문화 확산(43.8%)’이 높은 비중을 차지하였다. 반면에 ‘여학생 진로 직업교육 활성화’, ‘양성평등교육정책 수립 조정’, ‘교원 양성평등의식교육연수 강화’, ‘지역여성 교육 참여 기회 확대’, ‘교육과정/교수방법 양성 평등성 강화’ 은 상대적으로 제안 비중이 낮은 것으로 나타났다(그림 IV-17).

(단위: 명(%))



양성평등교육 정책 수립 조정	양성평등 학교문화 확산	교육과정/ 교수방법 양성평등성 강화	여학생 진로 직업교육 활성화	성교육/성희롱예방 교육 강화	교원 양성평등 의식교육연수 강화	여교원 복지 관련 사항	교육행정직 여교원 진출 확대 정책	지역여성 교육참여 기회 확대	전체 (사례수)
7(21.9)	14(43.8)	4(12.5)	9(28.1)	13(40.6)	6(18.8)	16(50.0)	22(68.8)	5(15.6)	32(100.0)

* 복수 응답, %=사례수/전체 사례수(N=32)

<그림 IV-17> 여성교육정책 제안내용 비교

3. 요약 및 시사점

여기서는 본 장에서 조사된 결과를 기반으로, ①여성교육정책에 대한 인식, ②여

성교육정책 담당자의 전문성 수준, ③여성교육정책 추진체계, ④여성교육정책의 연계 구축, ⑤여성교육정책관련 교육위원회 활동 등에서 암시하고 있는 시사점을 요목화하여 제시하고자 한다.

첫째, 조사 참여자들이 여성교육정책 혹은 양성평등교육정책과 관련된 내용을 인식하고 있는 정도는 전반적으로 ‘보통’ 이상이지만, ‘여학생 이공계 진학 지원 및 여성과학자육성법’과 ‘국공립대학 여교수 채용목표제’의 경우는 낮은 인지도를 보였다. 직책별 평균 비교에서는 모든 항목에서 교육장 집단이 여성교육정책에 대한 인지도가 높은 반면에, 교육위원과 일반직에서는 낮은 인지도를 보이고 있었다. 한편, 다른 부서 혹은 다른 교육청에서 이루어지고 있는 정책이나 사업에 대한 인지 수준은, 전체의 59.6%가 다른 부서의 여성교육정책을 알고 있었지만, 교육위원의 경우, 다른 곳의 여성교육정책을 모르는 경우가 16.3%에 이르고 있었다. 특히 여성교육정책을 입안하고 심의하고 의결하는 교육위원이 중요한 여성교육정책에 대한 인지도가 낮고 다른 부서(교육청) 정책에 대해서 모르는 경우가 있어, 이는 향후 정책적으로 재고되어야 할 부분이다.

둘째, 업무 수행과정에서 나타나는 현직 여성교육정책 담당 공무원의 전문성 수준은 ‘보통’이라는 평가와 더불어, 그들에게 요구되는 전문성이 필요하다는 의견이 과반수 이상(남:56.4%, 여:55.5%)이었다. 직책별 평균 비교에서는 교육장의 평가가 가장 높고(평균값 3.55), 일반직 집단에서는 평균적으로 전문성이 부족하다는 평가(평균값 2.76)를 하였다(표 IV-10). 전문성이 연수를 통해 이루어진다면, 이들의 연수 경험도 중요한 잣대가 될 수 있을 것이다. 그러나 이들의 연수 경험은 저조한 편이었다. ‘여성교육정책이나 양성평등교육정책과 관련된 연수 경험 관련 질문에, 전체의 22.3%가 ‘연수경험이 있다’고 응답하였고, 77.7%가 ‘연수경험이 없다’고 응답하였다. 연수경험이 있는 여성은 전체 여성의 39.7%이지만, 연수경험이 있는 남성은 전체 남성의 12.7%에 불과하여, 연수 유경험자 비율은 여성이 남성보다 3배 이상 높게 나타나고 있다. 직책별에서는 장학사(관)가 가장 높은 연수 경험률(36.6%)을 보인 반면에 교육위원의 경우는 단지 1.9%만이 연수경험이 있는 것으로 나타나 향후 이들에 대한 연수 강화가 요구되었다. 또한 ‘여성교육정책 담당자의 권한’의 경우도 보통 수준에 미치지 못하고 있었다. 남성 집단과 집행 업무를 담당

하는 직군에서 여성교육정책 담당자의 권한이 허약함을 지적하고 있음은 향후 정책 방향 제시에서 주목해야 할 부분이다. 또한 현재의 여성교육정책 담당부서가 갖는 영향력은 과반수 이상이 ‘그저 그렇다’라는 수준으로 불확실한 응답을 하고 있었고, 일반직 집단은 담당부서 영향력에 대해 부정적인 반응을 보이고 있었다. 이러한 결과는 현재 여성교육정책 수립과 집행에 있어 상당한 한계가 있음을 시사하는 것으로 향후 정책 개선이 요구된다.

셋째, 여성교육정책 추진체계는 ‘전담부서 없이 업무부서 분산’으로 비효율적이어서 이에 대한 제도개선으로 ‘전담부서 설치/권한 부여’가 요구되었다. ‘여성교육정책의 현재 업무조직이나 추진체계 효율성’에 대한 질문에서, 전체의 73.1%가 ‘그렇지 않다’고 응답한 반면에, 교육장의 54.5%는 ‘효율적이다’라는 반응을 보였다. 그러나 일반직 집단이 86.2%로 가장 부정적인 반응을 보였고, 장학사(관)와 교육위원의 경우는 ‘그렇지 않다’는 의견이 다수를 차지하고 있었다(75.3%, 74.1%). 이는 III장에서 여성교육정책 저해요인으로 제시된 ‘여성교육정책에 대한 호응 부족’과 ‘업무 추진체계의 모호성 및 미확립’ 등과 맥락을 같이하는 부분으로, 조사결과 나타난 여성교육정책 수행의 걸림돌인 ‘전담부서 부족’ 등이 이를 뒷받침하고 있다. 이와 아울러, 여성교육정책 전담부서의 수준으로는 팀단위로서, 4-5명의 인원이 적절한 것으로 나타났다. 그러나 현실적으로 팀 구성의 어려움을 감안해 볼 때, 2-3명의 인원만으로 시작하는 것이 바람직하다고 여겨진다. 아울러 현재 주력하고 있는 정책은 ‘성교육/성희롱 예방교육’이지만 향후에는 ‘여학생 진로·직업교육과’ 양성평등한 학교문화 확산에 중점을 두어야 한다는 의견이 지배적이었다.

넷째, 여성교육정책의 연계 구축은 향후 고려되어야 할 부분으로 나타났다. 특히 ‘지역여성 평생교육 참여 확대’와 ‘지역여성 직업교육 활성화’, ‘양성평등교육정책 추진체계 구축’, ‘양성평등교육·성교육 강화’ 등에서의 연계가 가능할 것이다. 실제로 여성교육정책 관련 연계사업은 80.4%가 ‘없다’는 반응이었고, 연계사업의 필요성은 조사 참여자의 72.6%가 긍정적이었다. 지방교육자치와 지방행정자치 간의 정책연계 협력주체는, ‘교육감과 자치단체장’이 적절하다는 의견이었고, 여성의 경우는 ‘교육부 여성교육정책담당관실에서’의 업무연계를 남성보다 2.25배 높은 선호도를 보이고 있다. 이는 중앙차원의 지지를 확보하여 확고한 여성교육정책을 수행

하려는 조사 참여자의 의지로 받아들여진다.

다섯째, 여성교육정책 관련 교육위원회 활동 내용이 여교원 지위향상 정책에 국한되어 있으므로, 이에 대한 대책 및 관심과 여성교육정책 영역의 확대가 요구된다. 만약 여성교육정책 업무가 확대·개편될 경우에는 정책제안 내용도 풍부해 질 것으로 판단된다. 특히, 조사결과에서 보여주듯이, 교육위원의 여성교육정책에 대한 인지도는 보통 수준 이하이고, 다른 부서(교육청) 정책에 대해서도 모르는 경우가 있었다. 또한 여성교육정책 관련 연수 경험(1.9%)은 낮지만 연수 참여의사(83.3%)가 높게 나타나고 있음은 향후 정책적으로 재고되어야 할 부분으로 지적되고 있다.



국내외 여성교육정책 사례

1. 국내 지역여성교육정책 사례	111
2. 국외사례	120



1. 국내 지역여성교육정책 사례

지방교육자치단체에서의 여성교육정책은 무엇보다 실천이 중요하다. 따라서 여기에서는 자료 및 면접을 통해 지역에서 수행되고 있는 여성교육정책 사례- 광주 교육청의 기본계획 수립과 정책협의회/인천 교육청의 양성평등위원회/충북교육청의 여성교육정책 연계사업 등-를 수집·분석하여 제시한다. 단, 여기에서 제시하고 있는 사례는 지역여성교육정책 초기단계에서 1-2명의 담당자에 의해 추진된 내용으로 구체적인 사례 분석에서의 한계를 지니고 있다.

가. 광주 교육청: 기본계획 수립과 정책협의회 운영

1) 여성교육정책 추진계획 수립

광주시는 [여성교육정책 추진계획]을 2004년 6월에 수립하였다. 이는 2001년 ‘국가인적자원개발기본계획’ 수립과 ‘국가인적자원개발기본법’ 제정 등으로, ‘국가인적자원 활용 및 관리의 선진화’라는 정책영역 아래 ‘여성인적자원 활용도 제고’ 과제를 포함한 것이 계기가 되었다. 2002년 정부에서는 지역인적자원개발 시범지역으로 3개지역¹⁵⁾을 선정하여 지역별 3억원을 지원하였다. 이를 계기로 광주 교육청이 주도하여 시청, 지방노동청, 중소기업청, 지역대학 등 14개 기관 공동으로 협의체를 구성하여 지역인적자원개발 기본계획 안에 여성인적자원개발을 위한 사업을 제시하고, 2004년 여성교육정책 추진계획을 수립한 것이다.

기본계획의 정책 목표는 교육을 통한 양성평등 학교문화 실현, 지식기반사회 여성교육의 경쟁력 강화, 여성교육정책 체계화 및 제도 정착, 남녀의 조화로운 동반자 관계 기반 마련 등이며, 매년 사업 점검을 통해 향후 계획을 수립해 나가는 방법으로 진행되고 있었다.

15) 2002년 지역인적자원개발 시범지역으로, 부산 교육청, 광주 교육청, 충북 교육청을 선정하여 3억원을 지원하여 인적자원개발사업의 일환으로 지역인적자원개발계획으로 여성인적자원개발사업을 실시하였으나, 그 후 지역인적자원개발사업이 지자체로 이관되어, 부산 교육청과 충북 교육청에서는 관련 업무가 사라진 상태임

정책 영역으로는 여성인적자원개발과 양성평등교육, 학부모교육, 성교육, 정책결정 참여, 연계와 협력 등으로 추진 내용을 제시하고 있다(표 V-1).

<표 V-1> 2004년 광주 교육청의 여성교육정책 추진계획 영역 및 내용

정책 영역	추진 내용
여성인적자원 개발	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등한 진로지도를 위한 추진체제 구축 • 양성평등한 진로지도 프로그램 적극 활용 • 여학생 진로·직업교육의 활성화 • 여학생 직업체험 프로그램 운영 • 어머니 과학교실 운영(교육과학연구원)
양성평등교육	<ul style="list-style-type: none"> • 교육과정의 양성 평등성 강화 • 양성평등 글짓기 대회 개최 • 여성교육 실천사례집 발간·보급
학부모교육	<ul style="list-style-type: none"> • 학부모 양성평등교육 • 학교시설을 이용한 여성 학부모 평생교육 강화 • 여성 학부모 문화교실 참여를 위한 환경조성
성교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 활성화 추진 • 성희롱·성폭력예방 강화 • 성희롱예방 등 직장내 평등한 근무환경 조성 • 유관기관과의 정보공유 및 연계·협력 • 성교육 및 성상담을 위한 교육여건 개선
정책결정 참여	<ul style="list-style-type: none"> • 여교원의 관리직 진출 확대 • 여교원 전문성 함양 • 일반직 여성공무원 관리자 임용 목표제 시행
모성보호/여성복지	<ul style="list-style-type: none"> • 여성공무원 직장 및 가정생활 병행 기반 마련 • 학교내 유아방 운영
연수와 홍보	<ul style="list-style-type: none"> • 여성교육정책 추진을 위한 연수 • 교사의 성 인지적 교수능력 신장(교육연수원)
연계와 협력	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 가치관 정립 및 확산 • 지식기반사회 여성 경쟁력 강화 • 학교 부적응 여학생 선도 • 여성교육정책 추진역량 강화

※ 출처: 광주 교육청 여성교육정책 협의회(2005.6.24) 자료.

사업별 세부내용을 보면, 여성인적자원개발 기반 구축에서는 유관기관과 연계망

구축 및 협의회 개최(여성교육정책 전문가 협의체 구축/여성교육정책 유관기관의 연계망 구축/광주여성노동자회 연계 진로체험 프로그램 운영)와 직업능력 제고를 위한 제도적 기반 조성(실업계 여학교 학과 개편), 일반계 고교 직업과정 위탁 운영 등이 이루어졌다. 양성평등한 진로지도사업으로는 여학생 직업체험 프로그램 운영과 성 인지적 교수능력 신장을 위한 연수회 실시(여성교육정책 홍보 연수회/양성평등 및 여성교육 연수 확대/양성평등한 진로교수 연수), 이공계열 진출 촉진을 위한 각종 활동 전개(어머니 과학 교실 운영/여학생 이공계열 진학안내서 보급) 등이 추진되고 있다. 한편 양성평등 인식 확산사업으로는 양성평등 글짓기 대회를 실시하고 양성평등 실천사례집 발간, 교육과정상 양성평등 구현, 양성평등교육 학부모 연수 등이 있었다. 그리고 여성 정책결정 참여율 제고로서는, 여교원 관리직 진출 확대와 여교(직)원 가정·직장 양존병립 여건조성 등이 추진되고 있었다. 또한 위와 같은 추진사업 성과 점검과 아울러, 향후추진계획을 영역별(여학생 직업능력 함양/양성평등교육/여성의 대표성 제고)로 나누어 구체적으로 제시하고 있다.

여학생 직업능력 함양 프로그램은 ‘여중생 직업체험 프로그램 실시’와 ‘여성지도자 육성을 위한 훈련 및 인계 양성 캠프’, ‘양성평등한 진로지도 자료 개발’ 등을 포함하고 있고, 이는 한국산업인력관리공단과 공동으로 ‘중학교 여학생 직업체험 프로그램’을 개발하고 1박2일 동안 체험학습을 통하여 중학생들에게 진로 선택기회를 확대·제공하는 내용을 담고 있다. ‘여성지도자 육성을 위한 훈련’은 각 분야에서 조직의 리더로 활동 중인 선배와의 만남을 통해 다양한 직업 정보와 지식을 습득하고, 자신의 진로를 일찍부터 개발하여 글로벌시대의 여성리더로 성장할 수 있는 기반을 구축함과 아울러, 학교와 지역사회를 연계한 직업세계 탐색을 통해 자기 주도적 진로계획 수립을 도모하고자 하는 프로그램이다. ‘양성평등한 진로지도 자료개발’은 자신의 잠재력, 흥미, 가치관, 적성을 이해하고 현대 직업세계의 변화에 대비한 직업생활 영위를 위한 능력과 마인드 함양에 목적을 두고 있다.

계획 수립 1년이 지난 후, 2005년 6월 주요추진사업 성과를 점검한 결과, 여성인적자원개발 기반 구축과 양성평등한 진로지도, 양성평등 인식 확산, 여성 정책결정 참여율 제고 등에서 주요사업이 추진되고 있는 것으로 파악되었다.

그러나 담당자와의 면담 결과, 성교육정책 담당자와 양성평등교육정책 담당자가

각각 1명인데다가 부서도 평생교육체육과와 인적자원개발팀으로 나누어 있어 여성교육정책에 대한 총체적인 체계적 관리가 되고 있지 않은 상황이었다. 특히 성교육 담당인 경우는 3개 중앙부서(교육부/여성부/청소년위원회 등)에서 업무 시달과 평가를 각각 요구하는 상황에서 담당자 1인으로서 중복업무에 대처해야 할 뿐만 아니라 3개 중앙부서의 평가 지침도 각각 전달되고 있어서 업무추진에서의 어려움을 호소하였다.

향후 광주 교육청은 ‘교육과정의 양성 평등성 강화’와 ‘성 인지적 교수능력 제고’, ‘양성평등한 사회문화 확산’ 등을 추진할 계획을 가지고 있다. 특히 ‘교육과정의 양성 평등성 강화’는 남녀차별적 교육활동 개선 및 개선 우수사례 발굴 확산과 각급 학교 양성평등 교육 프로그램 운영 지도의 내용으로 구성되어 있다. ‘성 인지적 교수능력 제고’의 추진은 교사의 양성평등 관련 전문성을 진작시키고자 하는 것이다. ‘양성평등한 사회문화 확산’은 학부모교육을 이용하여 양성평등한 가정문화를 실현하고자 하는 내용으로 구성되어 있다.

여성의 대표성 제고 정책의 일환으로 ‘일반직 여성공무원 관리자 임용 목표제’는 여성공무원 수의 증가에 맞추어, 양성평등 인사정책 구현과 여성인력의 대표성과 활용성을 강화하는 데에 의의를 두고 있다. ‘여교원 전문성 함양 교육’은 여교원들이 교육현장에서 교육의 관리 주체로서의 역할 및 지위를 인식하고 그에 따른 전문 능력을 배양하고자 하는 것이다. 참고로, 광주 교육청에서는 여성공무원 목표율을 다음의 표와 같이 설정하고 있다.

<표 V-2> 광주 교육청 여성교육정책 추진계획에서의 여성공무원 임용 목표율
(단위: 명, %)

구분	2004년 현황				2005년 목표				2006년 목표			
	3급	4급	5급	계	3급	4급	5급	계	3급	4급	5급	계
전체인원(A)	1	14	60	75	2	13	65	80	2	14	70	86
여성인원(B)	0	1	7	8	0	1	8	9	0	1	9	10
여성비율(B/A)	-	7.1	11.7	10.7	-	7.7	12.3	11.3	-	7.1	12.9	11.6

※ 2005. 06. 현재 5급 공무원 65명 중 12명이 여성(18.46%), 2006년 목표치 상향 조정 예정

2) 여성교육정책 협의회 구성

2004년부터 추진된 광주 교육청 여성교육정책 협의회(이하 협의회)는 외부사업과 교육이 접목된 정책에 대한 요구와 유관기관, 민간단체, 지역대학 등의 기관이 함께 참여하는 협의체에 대한 필요성을 배경으로 구성하게 되었다.

협의회 목적은 여성교육정책이 양성 모두에게 평등한 효과를 가져올 수 있도록 제도적 기반 구축하고, 여성교육정책 관련 기관간 수직적, 수평적 협력 강화와 양성평등 학교문화 실현 및 지식기반사회 여성경쟁력 강화를 위한 지원 및 추진체계를 확립하고자 함이다.

협의회 구성은 시청, 각 구청의 여성업무를 담당하는 부서의 과장과 각 단체의 대표성이 있는 사람으로 구성하고, 각 기관 및 단체에 위원을 추천 받아 구성하였다. 협의회는 위원장은 광주 교육청 교육국장으로 하고, 위원은 당연직 위원과 위촉직 위원 20명 이내로 구성하며, 당연직 위원으로는 교육국장, 과학기술인적자원과장, 위촉직 위원은 시청 여성정책과장과 각 구청 담당과장(5명), 여성관련 단체장(3명), 교육청 담당과장, 학부모 대표, 대학교수, 교사 등을 포함하고 있다. 임기는 2년으로 유임 가능하며, 협의회는 기능은 광주 교육청 여성교육정책 전반에 관한 자문과, 교육인적자원부에서 권고(시·도 교육청 교육국장 회의자료: 2003.10.02)한 “남녀평등교육 자문위원회” 기능을 동시에 수행하고 있다.

협의회에서의 심의사항은 광주 교육청의 여성교육정책에 관한 사항과 여성교육정책 추진 계획, 양성평등교육 증진을 위한 교육정책·제도 개선, 양성평등 교육 증진을 위한 교육과정·교수방법·교육내용, 교원의 양성평등 교원의식 활성화, 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점적으로 육성할 수 있는 교육적 방안, 기타 위원장이 필요하다고 인정하여 협의 안건으로 발의한 사항 등이다.

기타 방안으로, ① 여성교육 관련 유관기관간 정보 공유 및 협력 체계 기반조성과 여성교육정책에 필요한 복지·노동 분야 및 지자체, 민간단체 등 다양한 분야의 정책과 연계·협력 기틀 마련, ② 여성교육정책의 성과 분석을 통해 실질적 양성평등사회 실현을 위한 새로운 모델 제시, ③ 협의회를 활성화하여 조례, 규칙 등의 제정으로 협의회 운영 제도화 등을 추진하고 있다.

2005년 6월 회의에서는, 여성교육정책 추진 계획 수립(2004.6)과 주요 추진사업

성과를 점검하고 향후 추진 계획을 검토하는 한편, 기타 여성교육정책 관련 사항을 협의하였다. 그 결과, 여성교육 활성화를 위한 제언으로, 교육청과 연계 가능한 사업 발굴과 교육청 추진사업에 대한 검토 및 협력 방안 모색, 여학생 진로지도를 위한 지침서 공동 개발 등을 제시한 바 있다.

그러나 담당자와의 면담과정에서 2005년 여성교육정책 사업계획은 2004년의 사업의 연장선이고 별도의 사업계획에 대한 수립은 재고되고 있지 않은 상황이어서 협의회에서 제안된 내용의 실질적 집행을 위한 개선책이 요구되고 있음을 알 수 있다.

본 사례는 ‘국가인적자원개발기본법’제정과 기본계획 수립과정에서 ‘여성인적자원 활용 제고’라는 주제가 포함되어, 국가적인 차원에서의 지원비를 받아 수행한 것이 특징적이다. 이러한 예산지원이 지역여성교육정책 추진체계 수립과 협의회 구성을 가능케 하였고, 그 당시 시범운영 교육청으로 지정되어 교육청 내에 인적자원개발팀이 구성되어 여성인적자원 관련 장학사와 일반 행정직 실무자가 기초 자료를 만들어 시행하게 되었다. 다만, 아쉬운 부분은 2002년 이후 지역인적자원개발 사업이 지방자치단체로 이관되어 광주를 제외한 다른 시범지역(부산, 충북)에서는 관련업무가 지속되고 있지 않다는 점이다.

나. 인천 교육청: 양성평등위원회

인천 교육청에서는 양성평등위원회¹⁶⁾(이하 위원회)를 연2회 운영하고 있다. 양성평등위원회 설치 운영은 2002년 인천 교육청과 전교조와의 단체협약에 의해 추진되었다. 즉, 2002년 단체협약 제6장 제27조에 양성평등위원회 설치 운영을 명시하고, 구체적인 내용으로 ‘교육청은 여교원의 지위향상과 복지증진을 위하여 양성평등협의회를 운영하고, 양성평등협의회의 구성과 운영방안은 협의하여 정한다’라고 제시한 바 있다. 위원회의 기능은 규약(부록2 참조) 제2조에 근거하여, 초·중등학교 양성평등기본정책 방향에 관한 사항과 학교 내 성차별에 관한 사항 및 양성평등에 관한 제반사항 등이다. 위원회 구성에 대한 협의 기간은 2003년 약 5개월

16) 2002-2003에는 양성평등협의체로 운영되다가 2004이후 양성평등위원회로 불리워짐.

에 걸쳐 진행되었고, 정식출범은 2004년 9월부터 시작되었다.

2004년 12월, 인천 교육청에서 1차 회의가 개최되어, 2005년도 양성평등교육 활성화 계획 수립과 기타 사항 등을 협의하였다. 구체적인 회의 내용은 2005년도 양성평등교육 활성화 계획의 기본방침과 현황(양성평등교육 실시/학교장 워크숍 실시/학교 성교육 운영 실적 분석), 세부적인 시행방법 등에 대해 심의하였다.

2차 회의는 2005년 7월, 인천 교육청에서 ‘관리자 양성평등의식 및 모성보호 의식고취 방안’과 기타 안전에 대한 심의를 하였다. 구체적인 회의 내용은 2005년 양성평등교육의 기본 방향(양성평등의식 제고를 위한 교육 강화/양성평등한 교육여건 조성/학교 성교육 및 성희롱 예방교육 강화)을 검토하고, 상반기 사업(학교 성교육 활성화/관리자 워크숍/여교원 전문성 향상을 위한 세미나/청소년 성교육 전문가 양성 연수) 점검과 하반기 사업 계획(초 중등 관리자 성교육), 직장 내 공동보육시설 설치 추진 실적, 연수원에서의 양성평등교육과정 편성, 보건휴가 등에 대한 내용이었다.

인천 교육청에서 여성교육정책을 담당하고 있는 장학사는 전공분야가 ‘보건’으로, 담당 장학사의 부서 이동에 따라 양성평등 업무도 함께 이동하는 형태로 추진되어 왔다. 따라서 인천 교육청에서의 여성교육정책은 양성평등위원회 심의를 거쳐 향후 담당 장학사가 장기계획으로 추진하고 있는 성교육 관련 추진체계가 더욱 강화될 것으로 예측된다.

본 사례는 협의회 구성 초기에 단체협약 실무 담당 장학사가 전교조와의 노사협의과정에서 가능한 부분을 우선 고려하는 협상 태도로 접근하여 양성평등협의회를 구성할 수 있었다. 이러한 내용은 회의록 기록에 의해 추진과정이 설명되고 있었고, 그 당시의 분위기는 담당 장학사의 면담에서 들을 수 있었다.

다. 충북 교육청 : 여성교육정책 연계사업

충북 교육청은 다른 단체나 중앙부처의 연계사업이 비교적 잘 되어있다. 연계사업 내용과 규모에 따라 예산 지원 주체와 실질적인 프로그램 주관자가 다르게 운영되고 있다. 1998년 교육부 여성정책 담당관실이 출범하면서 각 시·도 여성교육

정책이 추진되었는데, 그 당시 실과 또는 보건관련 장학사들이 주로 여성교육정책 업무를 맡게 되었다. 충북교육청의 경우도 담당자가 실과(가정) 전공으로, 2000년부터 현재(2005년)까지 5년간 여성교육정책 업무를 담당하고 있었다. 충북 교육청 담당자와의 면담을 통해서 각 시·도 교육청에서의 여성교육정책은 강제성이 없는 사안으로 서로 다른 부서에서 맡을 수 밖에 없는 상황이며, 성교육 등의 경우는 초·중등교육에서 하고 이를 제외한 사업들이 여성 장학사에게 주어지고 있는 실정임이 파악되었다.

2004년 실시한 여학생 친화적 과학 프로그램 교사 연수는 중앙부처(여성부) 공모사업으로 실시하였지만, 그 이외의 지자체와 NGO의 연계사업은 지역 협의회가 사업을 제안하고 예산을 지원하면 주최기관에서 의뢰받아서 프로그램을 운영하는 형태거나 자체 예산을 확보하고 프로그램 운영은 지역 NGO에게 의뢰하는 형태로 실시되고 있다.

1) 중앙부처와의 연계: 여학생 친화적 과학 프로그램 교사 연수(2004)

이 사업의 제안과 예산지원은 여성부이고, 프로그램 주관은 충북 교육청이다. 사업 동기는 여성부의 전국규모의 공모에 충북 교육청이 채택되어 여성발전기금(6,000만원)으로 사업이 추진되었다. 연수는 여성부에서 개발한 프로그램을 활용하여, 하계/동계 방학 기간에 2주 총 200명¹⁷⁾의 교사들이 참가하였다. 여학생 친화적인 과학 프로그램의 직무 연수로 추진된 프로그램 내용은 전문성을 신장시키고, 여학생에게 적합한 과학 수업을 위한 다양한 교수법 습득으로 중등과학교사들의 여성과학자 및 이공계 여성인력진출 촉진 등을 위한 진로지도 방향 제시와, 21세기 지식기반사회에 필요한 우수한 여성과학기술 전문 인력을 양성하는데 의의를 두고 있다.

연수과정 운영에 대한 종합 평가에서는 하계 연수 만족도(91%)보다 동계 연수 만족도(96%)가 높게 나타났다. 또한 참가자들은 연수를 통해 ‘현장감 있는 참여식 실험 주제와 현장에서 적용할 수 있는 다양한 아이디어를 제공 받는 기회’를 갖게

17) 하계는 2003.8.19~8.29, 동계는 2004.1.6~16로, 하계 80명, 동계 120명 참석하였으며, 참석자는 전 지역(16개 시도 교육청)에 소속되어 있는 중고교 교사들임

되었다는 의견과 함께, 참가자의 26%가 ‘전국 순회 연수 형태로 지속되었으면’하는 의견을 제시하고 있었다.

위의 내용을 종합하여 보면, 여성부 사업으로 여성발전기금에서 6,000만원이 책정되어 전국단위로 공모하였는데 담당 장학사가 공모하여 선정되어 추진, 전국단위에서 1개 기관이 선정되어 한 사업으로 참석한 교사들의 반응은 좋은 편이며, 일부 참가교사들은 앞으로 전국순회 연수를 기대하고 있었다.

2) 지역NGO와의 연계:신세대 평등문화 캠프, 찾아가는 성교육

① 신세대 평등문화 캠프(2002-2003)

사업 제안은 충북여성협의회이고, 프로그램 주관은 충북교육청이다. 사업예산은 2002년 1,000만원(여성부 기금)과 2003년 600만원(충청북도 지자체)이며, 1박2일과 정으로 80여명의 남/여학생이 참여한 프로그램이다. 평등문화 캠프는 미래사회의 주인공이 될 청소년에게 양성평등의 의미를 각인시키고 생활 속에서 평등의식을 실천해 나갈 수 있는 차세대 지도자 양성을 목적으로 하고 있다.

2002년~2003년 사업은 2박3일 프로그램으로, 특강(양성평등의식교육/청소년의 식교육/리더십/21세기 청소년의 역할/지도자와의 만남)과, 평등문화 활동 프로그램, 심성계발 프로그램, 분임토의(평등한 가정 만들기/평등한 학교 만들기), 종합토론 및 소감문 작성 등을 주요내용으로 하고 있다.

위의 사업을 요약해 보면, 2002년 신세대 평등문화 캠프는 여성단체협의회주도로 2박3일로 진행된 프로그램으로, 예산은 여성단체의 노력으로 여성부 기금(1,000만원) 지원을 받아 시작하고, 교육청에서는 학생을 지원하고 교육감이 특강에 참여하는 방학 프로그램이었다. 2003년에는 지자체에서 600만원 지원을 받아서 2년간 지속할 수 있었는데, 앞으로 교육청 이외 기관에서 지속적인 예산 지원이 요구되는 사업이다.

② 찾아가는 성교육(2003-2005)

사업 예산(150만원)은 충북 교육청이 지원하고, 프로그램 주관은 청주 청소년수련관(주성대학교)이다. 교육청 담당 장학사가 본 사업이 필요하다고 생각되어 교육

감으로부터 예산을 확보하여 시작하였지만, 장학사 1인이 담당해야하는 어려움이 있어, 외부기관을 선정하여 인력과 프로그램 등을 위탁·실시하게 된 것이다.

프로그램의 목적은 청소년들에게 성에 대한 선택과 책임, 생명의 소중함을 알 수 있는 체험중심의 교육을 실시함으로써, 자연스럽게 자신의 성 정체감과 성적 결정권, 성에 대한 올바른 가치와 태도를 스스로 진단하고 정립할 수 있도록 하는 데 있다. 또한 충북지역 청소년들에게 인간의 성에 대한 존엄성을 널리 알리고 문제 예방 및 효율적인 지도의 중요성을 인식시키기 위함이다.

프로그램은 1일 3시간씩, 충북 내 11개 고교 2,000여명의 남/여학생을 대상으로 하고 있으며, 세부적인 내용은 여는 마당(축진 활동/게임과 함께 성과 친해지기), 투어마당(생명의 성/사랑의 성/즐거움의 성/책임의 성으로 나누어 투어 학습), 참여마당(조화로운 성=생명의 성+사랑의 성+즐거움의 성+책임의 성:강의 및 체험활동), 놀이마당(OX퀴즈/골등벨 게임으로 배운 내용 정리), 느낌 나누기 및 마무리(설문조사 및 느낌 나누기) 등으로 구성되어 있다. 사전준비로서 2004년부터 수차례 도교육청 장학사와 프로그램 조정 협의를 하고 검토과정을 거쳤으며, 프로그램 진행에 필요한 자료 제작과 지도인력 구성 및 사전 준비모임 등의 과정을 거쳐 주요 내용을 확정하였다.

본 사례의 진행과정에서 알 수 있듯이, 1명의 담당 장학사가 여성교육정책을 담당하고 있어, 관련 사업 예산을 확보할 경우에 사업수행을 위해 타기관과 연계하여 효과를 높인 사업이라는 특징이 있다.

2. 국외 사례

여기에서는 우리나라 여성교육정책의 지역 활성화에 시사를 줄 수 있는 국가로서 대만과 호주의 사례를 살펴보았다. 대만은 최근 특별법 형식의 '양성평등교육기본법'을 제정하여 법적인 추진 기반을 강화하였고, 호주는 각 주별로 특성 있는 정책을 펼친다는 점에서 우리에게 시사를 준다.

가. 대만: 법 제정을 통한 양성평등교육 추진 기반 확립¹⁸⁾

1) '양성평등교육기본법' 제정

대만은 최근 '양성평등교육기본법'을 제정, 통과시킴으로써 양성평등교육정책의 법적인 틀과 제도적 기반을 공고히 한 대표적 국가이다. 대만은 1997년도부터 이미 교육부 산하에 [양성평등교육위원회]를 두고 학교교육의 양성 평등성을 강화하기 위한 논의를 지속한 바 있으며, 따라서 그러한 논의의 기반 하에서 '양성평등교육기본법'의 내용을 구성하게 되었다는 점에서 우리에게 시사하는 바가 크다. 우리는 2000년에 교육기본법을 개정하여 교육부 산하에 [남녀평등교육심의위원회]를 두도록 한 바 있으나, 위원회의 실질적인 활동이나 기능이 미약하기 때문이다.

이 법 1조에서는 본 법의 기본 목적을 '양성의 실질적인 평등을 촉진시키기 위해 성차별을 제거하며 인격 존중을 수호하며 양성평등의 교육자원과 환경을 강화하기 위함'이라고 규정하고 있다. 또한 제 2조에서는 '양성평등교육'이라 함은 교육 방식에서 성차별을 제거하며, 양성지위의 실질적인 평등을 촉진'하는 것이라고 정의하였다. 본 법은 2004년 6월 25일부터 시행되었고, 총 7장 38개 조항으로 구성되어 있으며, 1장에서부터 5장까지의 내용이 가장 중요하다.

1장 총칙 - 추진단위 및 예산

2장 학습 환경과 자원

3장 커리큘럼, 교재와 수업

4장 교내 성폭력 및 성희롱의 방지

5장 조사신청 및 구제

2) 추진단위 및 체계 확립

이 법안이 가지는 가장 중요한 의미는 양성평등교육의 추진 단위를 총 3단계로 나누고 그 역할에 대한 규정을 제 1장 총칙에서 분명히 규정함으로써 양성평등교육 추진체계를 명확히 하였다는 점이다. 즉, 양성평등교육의 추진 단위를 중앙의

18) 1st International Conference of Gender Equity Education, Taiwan National University, 2004, proceeding paper.

교육부, 직할시 및 현 정부, 그리고 학교의 3단계로 나누었다. 그리고, 이 단위를 책임지는 주임위원은 교육부장, 직·할시 행정 수장, 학교의 교장으로 규정한 후, 이들이 법률 규정의 집행을 불이행할 시에는 그 수장은 법률적 책임을 지도록 하고 있다. 이와 함께, 각 주관단위에서는 기관 내에 [양성평등교육위원회]를 설치하여 양성평등교육 관련 법규나 정책, 연도별 계획을 수립하고, 연구하며 지도 감독하고 나아가 관련 사건을 조사, 처리하는 등 다양한 기능을 하도록 하였다. 특히 제 11조에는 중앙, 시·도의 주관기관 및 학교는 양성평등교육위원회에서 제정한 각종 정책 방안에 소요되는 경비 예산을 기획하여 배분하도록 함으로써 정책의 실효성을 담보할 수 있는 장치를 삽입하였다.

추진단위별 양성평등교육위원회의 업무(1장 4~6조)를 보다 자세히 비교하여 살펴보면 다음과 같다.

<표 V-3 > '양성평등교육위원회'의 주관기관별 업무 비교

중앙주관기관(제 4조)	직할시·주관기관(제 5조)	학교(제 6조)
① 전국적인 양성평등교육에 상관계되는 법규, 정책 및 연도 계획을 실시하여 연구, 제정한다.	① 지방의 양성평등교육에 상관계되는 법규, 정책 및 연도 계획을 실시하여 연구, 제정한다.	① 학교 각 부의 자원을 통합 조정하며, 양성평등교육을 제정, 실시, 계획하고 그 성과를 실시, 검사한다.
② 관련자원을 조정 및 정합하며, 지방주관기관 및 그 주관학교, 사교육기관이 실행가능한 양성평등교육의 실시와 발전을 위해 협조와 보조를 한다.	② 관련자원을 조정 및 정합하며, 그 주관학교, 사교육기관이 실행가능한 양성평등교육의 실시와 발전을 위해 협조와 보조를 한다.	② 학생, 교직원 및 가정의 양성평등교육과 관계되는 활동을 장기적으로 계획하고 실행 또는 주관한다.
③ 지방주관기관 및 주관학교, 사립기관의 양성평등교육과 관계되는 사업계획을 심사하고 지도 감독한다.	③ 그 주관학교, 사립기관의 양성평등교육과 관계되는 사업계획을 심사하고 지도 감독한다.	③ 양성평등교육의 커리큘럼, 교수학습을 평가하고 그와 상관계되는 문제의 연구와 발전을 추진한다.
④ 양성평등교육의 커리큘럼, 교수학습을 평가하고 그와 상관계되는 문제의 연구와 발전을 추진한다.	④ 양성평등교육의 커리큘럼, 교수학습을 평가하고 그와 상관계되는 문제의 연구와 발전을 추진한다.	④ 양성평등교육 실시와 교내 성폭력 및 성희롱의 방지규정을 연구 제정하고, 기구를 설치하며, 관련자원을 조정하고 종합한다.

(계속)

중앙주관기관(제 4조)	직할시·주관기관(제 5조)	학교(제 6조)
⑤양성평등교육인원의 <u>교육 훈련</u> 을 장기적인 기획을 실시 주관한다.	⑤그 주관학교교육인원과 상관인원을 재직중에 연수시킨다.	⑤본 법안과 관계되는 사건을 조사, 처리한다.
⑥양성평등교육과 관련된 사항의 <u>상담업무</u> 와 본 법안과 관계되는 <u>사건</u> 을 조사,처리한다.	⑥그 주관학교와 사립기관의 양성평등교육과 관련된 사항의 상담업무와 본 법안과 관계되는 사건을 조사,처리한다.	⑥양성평등에 입각한 안전한 학원공간을 장기 계획하고 건립한다.
⑦전국적인 양성평등교육의 <u>가정교육</u> 과 <u>사회교육</u> 을 추진한다.	⑦지방의 양성평등교육의 가정교육과 사회교육을 추진한다.	⑦사회내 양성평등교육의 가정교육과 사회교육을 추진한다.
⑧기타 전국적인 양성평등교육 사업업무를 관여한다.	⑧기타 지방의 양성평등교육 사업업무를 관여한다.	⑧기타 학교 또는 사회내 양성평등교육 사업업무를 관여한다.

나. 호주: 주별 성평등 교육정책의 실시

호주는 1987년부터 여학생교육에 대한 정책을 수립한 바 있으며, 1990년대 들어서 이를 보다 구체화하기 위한 ‘여학생교육 국가실행계획(1993~1997)’ (National Action Plan for the Education of Girls)을 5개년 계획으로 수립한 바 있다. 이들 계획은 여학생의 교육적 불평등 문제를 해소하기 위한 목표에 주안점을 둔 것이다. 최근 호주 정부의 중요한 국가 계획으로 자리잡고 있는 ‘호주 학교를 위한 성평등 정책계획’(Gender Equity:A Framework for Australian Schools)은 1996년에 작성되어 현재까지 성평등을 위한 정부문서로 대표된다. 이 계획안은 그 전의 정책목표와 달리 여학생과 더불어 남학생의 학습 성취도 및 젠더 구성방식 등에 대한 문제를 정책 관심 사안으로 내세우고 있다. 즉, 여성 뿐 아니라 남성 역시 젠더 구성방식에 대한 사회의 기대나 관심으로 자신의 선택과 가능성을 제한받을 수 있다는 점을 분명히 하고 이를 해소하기 위한 정책 목표를 가지고 있다. 이 문서를 전후로 호주에서는 남학생과 남성에 대한 정책과 담론이 강화되고 있고, 정책 프로그램 또한 그 양상이 달라지고 있다.

이러한 정부 계획을 근거로 호주의 6개 주에서는 각 주의 특성과 교육정책 목표

에 적절한 성평등교육정책과 프로그램, 각종 프로젝트를 활발히 시행하고 있다는 점이 특징적이다. 그 중 몇 개 주의 사례를 통해 여성교육 및 양성평등교육정책이 지역차원에서 어떻게 다양하게 시행될 수 있는 가를 가늠해보고자 한다.

1) 빅토리아주(Victoria)¹⁹⁾

빅토리아 주 교육기술부(Department of Education and Training)는 학습과 교수 혁신부서(Learning and Teaching Innovation Division: L&TID) 안에 젠더교육팀(Gender Education Team)을 두고, 이 팀의 역할을 빅토리아 주의 모든 학생들이 성에 상관없이 동등한 학교 프로그램과 교육을 받을 수 있도록 지원하는 것으로 규정하고 있다. 이 팀의 주된 역할은 ① 교사와 학생들이 사용하는 젠더 포괄적(gender-inclusive) 교과과정 및 교육자료를 지원 ② 남녀 학생의 교육과 관련된 정책 이슈에 대한 조언, ③ 지역의 젠더교육 네트워크의 확립, ④ 교사와 교육부 공무원들을 위한 전문 훈련 제공 등이다.

이 팀은 교육훈련부의 여러 부서들과 협조적이면서 포괄적인 연계를 가지면서 활동한다는 점이 특징적이다. 대표적으로 ‘인적자원부서’(Human Resources Division)와 함께 다양성 포럼(Diversity Forum)을 매 분기 개최·운영하며, 평등기회연계위원회(Equal Opportunity Commission Liaison Committee)에 참여하여 평등한 기회에 대한 법 제정, 교직원들과 학생들과 관련된 성희롱·추행 관련 정책의 이슈를 검토한다. 이와 함께, ‘기준과 책무성 부서’(Standards and Accountability Division)와의 지속적인 토론을 통하여 남녀 학생들의 특정 이슈를 분석할 수 있도록 연계 체제를 가지고 있다.

2) 남호주(South Australia)²⁰⁾

남호주의 교육아동부(Department of Education and Children’s Services:DECS)는 교육, 훈련, 고용부서(Education, Training and Employment) 부서가 성평등교육을 일반 평등정책과 연계시켜 정책을 수행하고 있다는 점이 다른 주와 다른 점

19) www.dest.gov.au/sectors/school_education/policy_initiatives_reviews/

20) www.successforboys.edu.au/

이다. 이 부서에서는 교육과 훈련을 남호주의 비전으로 삼고 있다. 또한 ‘평등’의 개념을 돌봄, 교육, 훈련, 고용에서 각종 서비스에 이르는 모든 것에 대한 평등한 접근으로 정의하고 있다. 이를 다시 접근과 참여 중심의 ‘Learning to be’, 관계 중심의 ‘Learning to live together’, 성취 중심의 ‘Learning to know’, 그 구체적인 방법을 제시하는 ‘Learning to do’로 나누어 평등의 구현을 제시하고 있다. 이러한 특징 하에서 교육아동부에서는 2005년 3월 국제 여성의 날을 맞아 여성 현장을 제언한 바 있으며, 이어 8월에는 성평등과 관련하여 ‘What would Catherine think?’라는 성평등에 대한 컨퍼런스를 주최하기도 하였다. 여성현장에서 교육아동부는 당기관을 모든 여성이 대우받고 잠재력을 마음껏 발휘할 수 있는 근무 환경과 문화를 만들겠다고 선언하였다. 이와 관련하여 실천학습 장학금을 조성, 10명의 부서 직원들에게 실천학습 프로젝트를 통해 대학원 연구과정에 참여하게 함으로써 부서 내에서 성평등 상황을 연구할 기회를 제공하기도 하였다. 이 때 제시된 연구과제는 ① 학교와 현장에서 성평등을 고취할 수 있는 방법은 무엇인가? ② 여성의 관점을 정책결정단계에 반영시키는 방법은 무엇인가? ③ 여성의 직업과 생활 사이에 어떻게 하면 조화로운 균형을 이룰 수 있는가? ④ 성평등한 정책 개발을 확고히 할 수 있는 방법은 무엇인가? 등이 제안된 바 있다.

이러한 정책 및 사업내용을 볼 때, 남호주의 성평등 교육정책은 일반 여성정책과 밀접한 연계를 가지면서 진행되어 단순히 학교교육 뿐 아니라 교육 훈련의 문제, 나아가 교육아동부 자체 내 성평등한 문화 조성 문제 까지도 다루고 있음을 볼 수 있다.

3) 뉴사우스 웨일즈(New South Wales)²¹⁾

뉴사우스 웨일스 교육훈련부(Department of Education and Training)는 성별 간 강점과 약점에 대한 이미 알려진 차이점 또는 고정관념이 있는 것은 사실이나, 이를 인식하면서 주 안의 모든 공립학교들이 남녀학생들 모두에게 평등한 교육 환경을 제공하는 것을 정책 목표로 할 것을 권고하고 있다. 특히 성평등 교육과 관련하여 K-12(Kindergarten to 12)의 핵심영역으로 ‘젠더와 교육’이라는 항목을 두고 있다.

21) www.education.tas.gov.au/equitystandards/gender/framework/default.htm

이 주에서 대표적으로 다루는 프로그램은 다음과 같은 것이 있다.

□ 남녀학생을 위한 프로그램(Programs for Boys and Girls)

이 프로그램은 학교교육 이전에 아이들이 경험 또는 학습하게 되는 성별에 따른 환경적 차이-예를 들어 남자아이들은 독서나 예능 활동에 흥미가 없고 여자아이들은 수학이나 과학 쪽에 노출되는 경우가 적은 경우-를 극복하게 하여 아이들에게 자신을 새로이 발견하는 기회를 제공하는 것을 목표로 하는 프로그램이다.

□ 젠더의 탐색(Exploring Gender: For everyone with a girl or boy at a NSW Government School)

이 프로그램은 뉴사우스웨일즈 공립학교에 자녀들을 보내는 모든 부모들을 위한 젠더교육 훈련 프로그램이다. 즉, 학부모들에게 젠더의 의미와 그것이 왜 남녀 학생 모두에게 중요한 교육이슈인가를 설명해 주는 프로그램으로서 책자로 배포하기도 한다.

□ 젠더와 과학기술 프로젝트

최근에는 여러 학교들이 연합하여 젠더와 과학기술에 관련한 프로젝트를 구상 중이며, 이는 특히 젊은 여성들이 또래 남성들에 비해 정보기술 분야의 직업에 진출하는 것에 흥미가 없다는 생각에 기반한 것이다. 이 프로젝트는 여학생들에게 웹사이트를 만들어 보게 하는 등, 정보기술 기량을 교육하고 이들 직업군에 대한 정보를 제공함으로써 정보기술 분야에의 다양한 직업 기회를 제공하는 것을 목표로 한다.

□ 개별 학교 프로젝트 추진

이 주의 각 학교들은 개별적으로 성별에 따른 편견을 없애기 위한 각종 프로젝트 등을 추진하고 있다. 이 프로젝트들에서는 대중문화, 또래 중재, 학생들의 스포츠 활동 참여, 집단 따돌림 방지, 직업 선택 등을 아우르는 범위에서 성별 정형화에 대한 문제들을 검토한다.

4) 퀸스랜드(Queensland)²²⁾

퀸스랜드 교육부(Ministry of Education)는 커리큘럼 안에 ‘교육에 있어서 성평등’(Gender Equity in Education) 정책을 실행하고 있다. 정책의 핵심은 남녀에게 차별적인 교육을 하는 학교 정책을 남녀 모두에게 동일한 것으로 바로잡고, 퀸스랜드 내의 어떤 학생도 성별에 의해 학교 시스템으로 인하여 차별을 받지 않게 할 것을 보장하겠다는 것이다.

이의 구체적 실현을 위하여 퀸스랜드 교육부가 내세우는 실천 사항은 다음과 같다.

- ① 남녀 학생을 위해 제공되는 교육과 그로 인한 결과에 대하여 평등하고 공정한 접근을 용이하게 하고 이를 위해 남녀 차별적인 조항들에 대하여도 올바른 이해가 필요하다.
- ② 교육에서의 성평등이라는 목표를 성취하기 위해 모든 고용자들이 적절한 전문화된 개발 기회를 제공받도록 적절한 자원들을 공급하고 지원할 것이다. 더 나아가 이를 달성하기 위한 보다 세부적인 사항으로 다음과 같은 것을 제시하고 있다.
 - ㉠ 학교 정책의 발전을 돕고 교육 정책에 있어서 성평등을 반영하는 연례 경영 계획을 지원할 것임
 - ㉡ 모든 학습 단계에 놓인 모든 연령의 남녀 학생들의 욕구와 관심을 반영하는 설명을 시도할 것임. 여기에는 커리큘럼 내용과 자원 공급, 교수법과 평가 전략에 대한 학습, 학급과 학교 경영, 조직 차원의 실행과 자원 배분 등이 포함됨
 - ㉢ 청소년과 청소년의 교육에 있어 기회와 결과의 평등을 달성하기 위해서 요구되는 사항이 있다면 차별적인 조항을 유지할 것임
 - ㉣ 성추행과 성폭력을 저지할 학습 환경을 위해서라면 적절한 단계들을 밟아나갈 것임
 - ㉤ 젠더의 구성과 그 효과로 인한 젠더 관계, 교과과정을 통한 라이프 코스(life pathways)에 대해 비판적으로 고찰한 기회를 모든 학생들에게 제공할 것임

24) www.dest.ai/sectprs/schoo_education/publications_resources/gender_specific_gender_related_curricula/

VI

정책제언

1. 국가수준의 여성교육정책 법·제도 정비	131
2. 지방교육자치단체의 여성교육정책 기반체계 구축	133
3. 여성교육정책사업의 균형적 추진을 위한 지원책 마련	138
4. 지역여성교육정책 담당부서의 전문성 강화 방안 마련	141
5. 타 기관과의 연계체계 구축	143
6. 지방교육자치단체내 상위 교육전문직내 여성비율 제고	145



본 장에서는 이제까지 살펴본 지역의 여성교육정책 추진 실태와 정책담당자들의 의견조사 결과, 나아가 국내외 정책 사례 등을 종합하여 향후 지방교육자치단체의 여성교육정책이 활성화될 수 있는 여러 방안을 제시하고자 한다. 이하 제시하는 정책 제언들 중 정책담당자 워크숍(2005. 10월 개최)에서, 담당자들은 국가수준의 법적 기반 마련과 지역의 제도적인 기구 정비 방안을 최우선적인 시행과제로 추진해 줄 것을 요구하였으며, 그 외 담당자의 전문성 제고 방안을 비롯하여 지원책 강구나 타 부처와의 연계 방안 등은 향후 시간을 두고 지속적으로 추진해야 하는 과제로 검토한 바 있다.

1. 국가수준의 여성교육정책 관련 법·제도 정비

▶ 정책제언의 배경

현재 여성교육정책이 지역에 확산될 수 있는 법적 근거는 ‘교육기본법’ 17조 2항인 ‘남녀평등교육의 증진’과 ‘여성발전기본법’ 정도이다. 그러나 이러한 조항들은 매우 선언적인 것이며, 시행령에서 조차 지방교육자치단체가 어떠한 정도의 노력을 기울여야 하는지에 대한 언급은 마련되어 있지 않다. 제도적으로는 매 5년마다 수립하게 되어 있는 ‘여성정책기본계획’안에 설정된 여성교육 관련 정책에 의거하여 지역에서 추진실적을 중앙에 보고하는 정도이다. 따라서 지방교육자치단체가 여성교육 분야에 대하여 추진하게 되는 관련 정책이나 예산 배분에 있어서도 강제성이 있는 것은 성희롱예방교육 정도이며, 기타의 양성평등을 위하여 중요하게 시행되어야 할 대부분의 정책들은 교육감이나 담당부서의 자율적인 의지에 의존하고 있다.

분권화가 진행되고 있기는 하지만, 여성교육정책이 보다 실질적으로 추진되고, 지역으로까지 확산되기 위하여는 국가수준의 법·제도적 정비가 우선적으로 마련될 필요가 있다. 현재와 같은 선언적인 수준에 벗어나 지방교육자치단체의 의무를 강조할 수 있는 법적 근거가 마련되어야 하며, 그에 의거하여 중앙과 지방을 연결 지을 수 있는 체계 구축에 대한 제도적 정비가 있어야만 실질적인 정책수행이 가

능하기 때문이다. 특히 여성정책의 큰 틀이 중요하기는 하지만, 여성정책과 별개로 이루어질 수 있는 여성교육정책의 틀을 중앙에서 마련하고, 그에 의거하여 지역에 확산될 수 있는 구조가 필요할 것이다. 이러한 필요성은 V장에서 살펴본 대만의 ‘양성평등교육기본법’ 제정 및 추진 사례나 호주의 국가수준에서 마련된 ‘여학생교육 국가실행계획’이나 ‘호주 학교를 위한 성평등정책계획’ 등에서 그 시사점을 얻을 수 있다.

▶ 추진과제

가. 관련 법적 토대의 강화 (교육인적자원부)

국가적 차원에서 여성교육 및 양성평등교육 정책을 활성화할 수 있는 법적인 근거를 강화하도록 한다. 전술한 바와 같이 현재 여성교육정책을 지방교육자치단체에서 실행할 수 있는 법적인 근거는 여성발전기본법 정도이며, 교육기본법 내에서도 그 근거는 미약한 실정이다. 추진체계를 강화하거나 예산 확보가 가능하기 위해서는 무엇보다도 그러한 법적인 토대가 중요하다. 의견조사 결과에서 보여주듯이, 여성교육정책의 업무조직이나 추진체계가 비효율적인 원인으로, ‘전담부서 없이 업무부서 분산’이라는 의견이 37.2%로 가장 높은 비율을 차지하였고, 그 다음이 ‘담당자 전문지식 부족(19.6%)’, ‘관련법 미약(16.9%)’, 등의 순으로 나타난 바 있다. 따라서 기존의 관련 법들을 검토하여 지방교육자치단체의 정책 이행 의무를 강조하고, 정기적으로 모니터링 할 수 있는 국가적 수준의 법적 토대를 강화할 필요가 있다.

□ 법안에 포함될 수 있는 내용(안)

명칭: ‘양성평등교육촉진법’(가칭)

내용:

- 양성평등교육의 정의 및 포괄 범위
- 지방교육자치단체의 여성교육 및 양성평등교육정책의 계획과 실행 의무 강조

- 정책의 계획과 실행 추진 조직 및 관련위원회 구성 사항
- 여성교육 및 양성평등교육에 관한 정기적 기본계획의 수립
- 각급 학교의 여성교육정책 실행과 관련된 의무 등

나. 지역여성교육정책 추진을 위한 인센티브 마련(교육인적자원부)

각 지역의 여성교육정책 집행을 활성화하기 위한 방안의 하나로 교육인적자원부는 모범 지역이나 사업에 대한 인센티브를 부여하도록 한다. 인센티브는 담당자에 대한 표창을 시행하거나 일정한 예산을 확보하여 정책 시행을 모범적으로 하는 지역에 대한 재정적 인센티브를 제공하는 방식이 있을 수 있다. 초기 시행연도에는 확보할 수 있는 예산 규모가 크지 못할 것이므로 영역을 불문하고, 모범적인 사업이나 프로그램을 선정하여 재정적 인센티브나 담당자에 대한 표창을 실시하도록 한다. 어느 정도의 예산이 확보된 이후에는 양성평등교육, 여성인적자원개발 부분, 성교육 및 성희롱 예방 부분 등으로 영역을 구분하여, 각 영역 안에서 우수 프로그램을 선정하도록 한다.

2. 지방교육자치단체의 여성교육정책 기반체계 구축

▶ 정책제언의 배경

여성교육 관련 정책을 체계적으로 수행하기 위하여는 기본적으로 업무를 수행할 수 있는 조직과 인력, 예산이 뒷받침되어야 한다는 점에서 현재 지역의 추진체계는 매우 미미한 수준이다. 이미 III장에서 살펴보았듯이 현재 여성교육정책을 담당하고 있는 부서는 각 지방교육자치단체별로 차이가 있다. 각 지방교육자치단체의 여성교육정책 업무는 <행정기구설치조례시행규칙>에 의거하여 특정한 부서의 여러 업무 중의 하나로 지정되어 있는데 대부분 누가 적임 장학사인가에 따라 그 장학사가 속한 부서에 일차적인 업무 관장이 이루어지고 있는 실정이다.

대부분의 지역에서 중등교육과안의 업무 중 장학이나 생활지도 부분의 하나로 지정되어 있고, 그 외 평생교육/체육보건과나 과학기술과, 혹은 과학실업교육과 등

의 한 업무로 지정되어 있다. 여성교육정책 담당이 어느 부서에서 일차적인 책임을 갖는지에 대하여 조례에 규정되어 있지 않은 곳도 16개 지역중 4곳이나 되었다. 또한 실제 실태조사 결과, 지정부서와 무관하게 경우에 따라서는 2~3개부서 혹은 4~5개 부서에 업무가 분산되어 이루어지는 것으로 파악되었다. 즉, 지방교육자치단체 내 여성교육정책을 수행하는 단일 조직이 없고 업무에 따라 관련 담당자가 수행토록 하고 있다.

결국 담당부서의 부재와 1인 정도의 인력, 적은 예산으로 수행되는 지역의 여성교육정책은 상당부분 업무분장의 책임과 역할이 모호함을 초래하게 되고, 담당 장학사 개인의 성향에 따라 업무 추진의 성격과 방향이 달라지는 결과를 가져오게 된다. 본 조사에 응한 정책 담당자들 역시 현재와 같은 업무체계의 비효율성을 개선할 수 있는 변화가 필요하며, 업무의 일원화 및 전담부서의 설치 등과 같은 과제를 가장 높은 우선순위 정책과제로 제시하고 있었다.

이와 함께, 추진체계를 강화하기 위하여 추진 주체와 연계된 공식적인 관련기구를 설치하거나 기존 기구를 적극 활용하는 것도 중요한 전략으로 제시할 수 있다. 여성정책기본계획에서 권고하듯이 교육감 산하에 ‘남녀평등교육위원회’같은 기구를 두어 관련 정책에 대한 자문과 심의 기능을 두는 방안이나 교육위원회와의 관계 강화, 나아가 산하 연수원이나 연구원간의 공식적인 협조체제를 마련하는 것도 추진체계를 강화하는데 도움이 될 수 있다.

▶ 추진과제

가. 전담조직의 설치(지방교육자치단체)

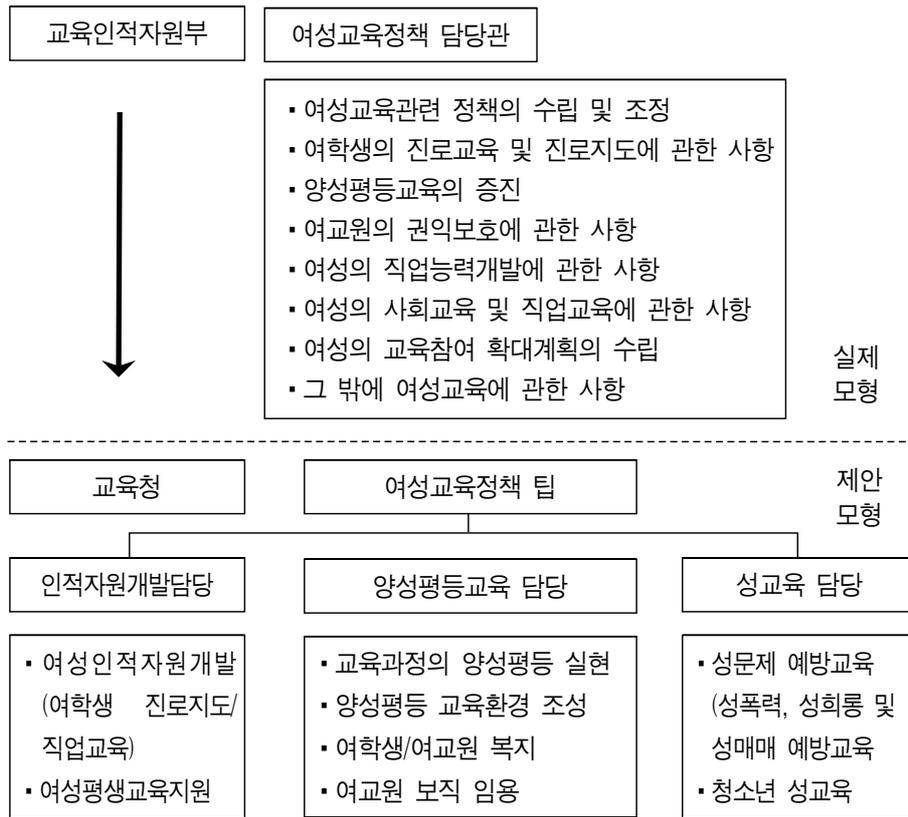
1) 실제 전담조직을 어떠한 형태로 둘 것인가?

여성교육정책을 주로 담당하는 전담부서의 필요성에 대한 의견조사에서 61.3%가 긍정적인 반응을 보였고, 전담부서가 필요하다면 담당 부서의 수준은 어느 정도가 적당하다고 생각하는가에 대해서는, 팀단위(43.3%)가 가장 높은 비율을 차지하고 있었고, 과단위는 30.8%, 국단위는 17.5%의 비율을 보이고 있었다(표 IV-23). 아울러 전담부서의 인원은 ‘4-5명’이 38.6%로 가장 높은 편이었고, 그 다음이 2-3

명(36.0%), 6-10명(17.5%) 등의 순으로 나타났다.

□ 과 안의 하나의 팀으로 설치, 3명(장학관 1, 장학사 2) 인원 배치

- 이상적으로는 하나의 전담과를 설치하는 것이 바람직하겠으나, 지방교육 자치단체의 여건상 그러한 단독 과를 신설하는 것은 인력 증원의 부담이 커서 현실적인 어려움이 있다. 따라서 과 안의 하나의 단일 팀을 설치하는 것이 현실 가능한 방안이라 판단된다. 현재는 담당자 1인이 주로 맡아서 하는 형태이나, 하나의 팀으로 구성하고, 3명 정도의 인원을 둘 경우, 업무의 기획과 집행이 보다 일원화되어 효과적으로 이루어질 수 있을 것이다. 이 때 팀 내 업무를 ‘양성평등교육담당’, ‘성교육 담당’, ‘여성인적자원개발 담당’의 3가지 영역으로 나누어 분장하도록 한다.



<그림 VI-1> 지방교육자치단체내의 여성교육정책 팀 모형(안)

2) 부서를 어디에 설치할 것인가?

□ 1안: 기획관리국 내에 두는 방안

- 여성교육정책의 성격이 구체적인 실행 업무 못지않게 조정업무를 갖고 있는 것이 특징임을 감안하여 각 교육청 내 전체 업무를 기획하는 기획관리국 내에 두는 방안이 있다. 이는 중앙부처의 여성교육정책담당관실이 설립 초기에는 기획관리관실에 있으면서 교육부 전체의 정책 중 여성 관련 업무를 실행하는 동시에 모니터링하는 기능을 가진 것과 유사한 방식을 취한 것이다.

□ 2안: 교육국내 평생교육 관련 과에 두는 방안

- 이는 중앙부처의 여성교육정책담당관실이 평생교육국에 배치되었음을 감안하여 업무 효율성을 위하여 시·도 교육청 내의 동일 라인으로 두는 방안이다. 이렇게 할 경우, 지역의 여성교육정책이 중앙부처와의 연계성을 가지고 집행될 수 있고, 초중등교육 뿐 아니라 학교를 활용한 여성평생교육까지를 포함할 수 있도록 범위가 확대될 수 있다는 장점을 가질 수 있다. 반면, 일정한 '과' 소속에 배치되는 한계로 인하여 다른 '과' 업무에 개입하는데 있어서 한계를 가질 수 있는 단점이 있다.

나. 예산확보 방안 마련(교육인적자원부, 지방교육자치단체)

본 연구에서 실시한 교육청의 여성교육 관련 정책 예산 조사 결과, 그 액수가 매우 미미하여 전체 교육청 예산의 극히 일부에 불과함을 알 수 있었다. 특히, 각 지역별로 예산 확보가 어려운 점을 감안할 때, 중앙 수준에서 예산을 확보하고 지원하는 방안을 함께 모색할 필요가 있다. 이를 위하여 지역의 교육혁신사업을 위하여 사용되는 각종 사업예산들(대학특성화사업, 누리 사업 등)중 일정 부분을 지역의 여성교육 관련 사업에 배정될 수 있도록 중앙 수준에서 여성교육정책담당관실이 노력할 필요가 있다. 본 조사에서 지역의 정책담당자들이 중앙부처에 요구하는 역할의 큰 부분도 예산 확보 및 지원(58.8%)이었음을 감안할 때 이에 대한 중앙의 노력이 소홀히 될 수 없다.

이와 함께, 중앙 수준에서 정책의 성인지 예산(gender-budget)이 강조되고 있는 환경임을 감안할 때, 전체 교육청 예산 내에서도 여성교육정책사업에 가용될 수 있는 예산액에 대한 일정한 정도의 확보가 이루어져야 할 것이다. 담당자가 배치된다고 하더라도 정책을 집행하는데 필요한 예산이 확보되지 못하는 상황에서 정책의 활성화를 기대하기는 어렵기 때문이다. 현재 모든 교육청에서 ‘여교원의 행정가 진출 확대 정책’이 (그 효과와는 별개로) 공통적인 정책 방향으로 설정될 수 있는 것도 다른 한편으로는 예산 소요가 발생하지 않는 정책 아젠다라는 점도 작용한다 하겠다.

의견조사에서, 참여자의 소속기관에서 여성교육정책을 수행하는데 걸림돌로서 ‘전담부서 부족(48.3%)’, ‘예산 부족(32.0%)’을 주요 요인으로 꼽고 있다는 점이 이러한 부분에 대한 정책적인 배려를 요구하는 것이라 하겠다.

다. 관련 위원회 설치 및 운영(지방교육자치단체)

지역여성교육정책 추진의 기반을 강화하기 위하여는 전담조직의 설치가 일차적으로 시급한 일이지만, 이 조직이 추동력을 가지고 업무를 집행할 수 있기 위하여는 조례에 규정된 관련 위원회를 설치하여 도움을 받을 필요가 있다. 여성교육정책 관련 교육행정가와 교육위원을 대상으로 실시한 의견조사 결과, 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 연계하여 여성교육정책을 수행할 때에 가장 필요한 부분이 ‘정기적 협의제도 마련(43.2%)’으로 나타나고 있었다(그림 IV-11). 이러한 위원회를 교육감 직속으로 두고, 지역교육청의 여성교육정책의 계획과 정책 집행 등을 담당부서와 함께 협의함으로써, 명실상부한 정책 거버넌스의 형태로 운영되도록 함이 필요하다.

- 명칭: 양성평등교육위원회(가칭)
- 참여자: 여성교육정책 전문가, 교육위원회 위원, 지역시민단체 등
- 기능:
 - 교육청의 여성교육정책 계획 수립 자문·심의
 - 양성평등교육 촉진을 위한 각종 사업 및 프로그램 연구개발

- 여교원 및 여학생의 복지 증진에 관한 사항 자문 및 심의

3. 여성교육정책사업의 균형적 추진을 위한 지원책 마련

▶ 정책제언의 배경

지방교육자치단체가 2004년도 이후 수행한 여성교육정책과 관련한 사업 현황을 조사한 결과, 담당자들이 가장 역점을 두고 시행하고 있는 사업은 성교육 및 성희롱예방교육인 것으로 나타났다. 기본적으로 예산이 많이 투입되는 시설비 이외에 성교육 및 성희롱예방사업에 소요되는 경비가 매우 높은 것으로 나타났다. 성희롱예방교육이 법적인 의무사항이며, 성교육이 양성평등한 관점에서 이루어질 필요성이 있다는 점을 감안한다 하더라도 여성교육정책사업이 보다 다각도로 이루어질 필요가 있다. 양성평등교육사업은 중앙부처 차원의 일을 협조하는 일회성인 글짓기 대회나 세미나 등을 제외하면 시범학교 정도만이 실질적으로 운영되고 있다. 양성평등 교재 및 교구 개발과 같은 교육과정의 성 형평성을 제고하기 위한 사업은 매우 미미하다는 점에서 향후 정책 개발이 더욱 요구된다.

이와 함께, 향후 주력해야 할 사업으로 나타난 것은 여학생들의 진로 및 직업교육 부분으로 나타나 담당자 및 교육장, 교육위원들 역시 사업 방향의 변화의 필요성을 느끼고 있음을 알 수 있다. 이는 국가 전체적으로 여성인적자원의 개발이라는 과제가 중요함을 강조하면서 지역에도 영향을 미치는 것으로 분석된다. 특히 향후 지역의 여성들에 대한 평생교육 부분도 간과하기 어려운 측면이다. 따라서 지역여성교육정책 사업의 균형적 추진을 위한 다양한 방안이 모색될 필요가 있다.

지역여성교육정책의 균형적 추진과 다양한 사업 개발을 위해서는 중앙과 지방의 상호 협력적인 관계 설정이 이루어져야 하며, 특히 지역에 대한 중앙의 정책 및 정보 지원 제공이 필수적으로 뒷받침되어야 할 것이다. 지역의 정책 관련자들이 요구하는 중앙정부의 역할은 그 일 순위가 '정책 방향 및 지침 제공(60.8%)'으로 나타난 바 있는데, 이는 현재의 중앙정부의 역할에 대한 기대가 그만큼 크다는 것과, 지역의 열악한 정책 수행 여건을 반증하는 것이기도 하다.

▶ 추진과제

가. 중앙과 지역담당자 및 전문가의 정기적 협의체 운영(교육인적자원부, 지방
교육자치단체)

지역의 여성교육정책 기반을 강화하고 활성화하기 위하여는 지역 담당자들의 전문성을 높일 수 있도록 상호 정보 교류와 전문가들 및 시민단체들과 지속적인 네트워크가 이루어질 수 있도록 해야 한다. 특히 중앙 및 지역의 담당자 및 전문가나 시민단체들과의 정기적인 만남을 통하여 정책 집행에 대한 자문을 얻는 동시에 공조를 통한 사업 지원을 이끌어낼 수 있기 때문이다. 여성교육정책의 특성상, 지역의 학부모 및 시민단체들과의 협력이 없으면, 사업수행의 효과성이 낮을 수 있으므로 이러한 협의체가 중요한 역할을 할 수 있다.

□ 명칭: 양성평등교육정책포럼(가칭)

□ 참여자: 교육인적자원부 여성교육정책담당관실, 지역교육청의 담당자, 학계 전문가(교육인적자원부 남녀평등교육심의위원회 등), 교육위원, 교사, 학부모 및 시민 단체 등

□ 운영방식과 내용:

- 각 지역에서 돌아가면서 주관하고, 분기별로 개최
- 각 지역에서 수행하고 있는 정책 및 프로그램 사례 발굴 및 정보공유
- 각 지역 시범학교 운영 사례 발표 및 상호 자문
- 해당 전문가 초청의 정책 세미나 개최
- 정책 집행에 있어서 애로점과 정책 건의 및 정책 공조체계 구축

나. 여성교육정책 및 관련 사업프로그램 정보사이트 운영(교육인적자원부)

여성교육정책이 지역에서 체계적으로 활성화되고 다양한 사업개발이 이루어지기 위해서는 그동안 중앙이나 각 지역에서 이루어진 정책 및 각종 프로그램에 대한 정보가 관련자들 사이에 공유되는 것이 매우 중요하다. 여성교육과 관련된 각

종 법과 정책 문서들, 남녀학생들의 양성평등한 의식 고취에 터한 진로지도 프로그램이나 시범사례들, 양성평등시범학교 자료들, 성교육 지침서, 여교원의 지위 및 복지에 관한 현황자료 등이 한 군데 탑재되어 각 지역 정책 담당자들이 용이하게 활용할 수 있도록 함이 필요하다. 이러한 자료들에 대한 접근과 활용은 정책에 대한 오리엔테이션의 역할도 충분히 할 수 있기 때문이다. 그러나 현재까지 개발되고 활용된 각종 여학생 진로 및 양성평등교육 프로그램들, 그리고 각종 사업들에 대한 정보가 산재되어 있고 체계적인 관리가 되고 있지 못하여 유용한 정보들이 사장되는 경우가 많다.

따라서 교육인적자원부 여성교육정책담당관실에서는 이러한 정보들을 모아서 ‘여성교육정책 및 프로그램 사이트’를 개설, 지역여성교육정책 담당자들 및 관련 교사들이 활용하기에 용이하도록 해야 할 것이다. 이 사이트의 구성내용은 다음과 같이 제시될 수 있다.

□ ‘여성교육정책 및 프로그램 사이트’에 들어갈 수 있는 내용

- 여성교육정책 관련 법 및 제도
- 여성교육정책 추진체제 및 담당자: 중앙 및 지방
- 여성교육정책 관련 정책 문서 및 연구보고서
- 양성평등교육 관련 : 프로그램/ 시범학교 운영
- 양성평등 진로지도 및 인적자원개발 관련: 프로그램/ 시범학교 운영
- 성교육 및 성희롱 예방 관련 : 프로그램/시범학교 운용
- 여교원 관련: 지위 및 복지 관련 각종 통계 등

다. 지역 여성을 위한 평생교육 지원책 강화 (지방교육자치단체)

중앙 수준에서 교육인적자원부내 여성교육정책담당관실이 기획관리국에서 평생교육국으로 이동함에 따라 향후 지역의 평생교육도 여성의 수요나 요구를 반영할 수 있는 정책 개발이 더욱 요구될 것으로 보인다. 본 연구 실태조사에서 살펴보았듯이 평생교육의 주요 대상자인 학부모의 경우, 여성교육정책에 대한 관심도가 ‘보통’ 수준 이하(평균값 2.84)로 나타나 이에 대한 개선이 요구된다. 또한 지방교육자

치단체에서 지방행정자치단체와 연계 가능한 사업에 대하여 ‘지역여성 평생교육 참여 확대’가 가장 연계 가능한 사업이라고 나타났다. 나아가 조사 참여자의 19.9%가 향후 주력해야 할 업무로 ‘지역여성의 교육 참여 기회 확대 및 여성평생교육 활성화’를 꼽고 있는 점도 향후 정책 개발 방향에 시사를 주는 점이다.

여성평생교육과 관련하여 지방교육자치단체가 근거로 할 수 있는 조항(제 10조와 제 13조)에서 지방자치단체의 임무가 규정되어 있고, 평생교육법 제 13조 3항에서 제시하고 있듯이, 교육감은 관할구역 안에서 지역주민을 대상으로 평생교육 프로그램 운영이 가능하다. 따라서 지역의 여성평생교육을 위한 프로그램 보급이나 지원 방안이 향후 강구되어야 할 것이다. 이를 위하여 지역단위의 협의체로 활동하고 있는 여성 NGO 포럼을 통해, 여성지도자와 학부모가 만남으로 여성평생교육 네트워크를 구축하고, 학교를 통한 학부모들의 양성평등의식교육과 평생교육 프로그램을 확산해 가도록 한다. 특히 지방자치단체에서 예산을 지원받아 시·도 교육청 관할 평생교육기관의 전문 인력을 활용하여 여성교육정책 사업을 추진하는 방안과 시·도 교육청에서 예산을 확보한 후 지역 평생교육기관의 프로그램과 인력을 동원하는 연계 방안을 적극 모색하도록 한다.

4. 지역여성교육정책 담당부서의 전문성 강화 방안 마련

▶ 정책제언의 배경

본 연구조사 결과, 지방교육자치단체 여성교육정책 담당자의 전문성 수준은 보통 정도의 평가를 받는 것으로 나타났다. 자유 응답 결과에서는 담당자의 전문성 문제를 제기하는 경우도 많았다. 이러한 전문성 문제는 담당자들이 여성교육정책에 대한 관련 연수를 받은 경험도 낮고(조사대상자중 23%), 담당자들의 업무 경력이 짧은 것과는 연계가 깊다. 특히 여성교육정책 담당자의 상당수가 보건교사 위주로 배치됨으로써 여성교육정책 전반을 다루기보다는 성교육 및 성희롱예방교육으로 이루어지는 것도 하나의 요인이라 볼 수 있다. 여성교육정책을 수행하기 위하여는 관련 담당자들이 이에 대한 높은 이해와 업무에 대한 애착심이 가장 중요한 변수가 된다는 점을 감안할 때 이들의 전문성을 높일 수 있는 다각도의 방안 마

련이 시급한 과제이다.

▶ 추진과제

가. 정책담당자에 대한 여성교육정책 교육 강화(교육인적자원부, 지방교육자치단체)

여성교육정책 담당자로 배치되는 인원에 대하여는 정기적인 관련 연수를 받도록 제도적 장치가 마련되어야 한다. 여성교육정책 관련 교육행정가와 교육위원을 대상으로 실시한 조사결과, 업무 수행과정에서 나타나는 현직 여성교육정책 담당 공무원에게 요구되는 전문성이 필요하다는 의견이 과반수 이상(남:56.4%, 여:55.5%)이었다. 전문성이 연수를 통해 이루어진다면, 이들의 연수 경험도 중요한 잣대가 될 수 있을 것이라는 전제로 볼 때, 이들의 연수경험은 저조한 편이었다. ‘여성교육정책이나 양성평등교육정책과 관련된 연수 경험 관련 질문에서, 전체의 22.3%가 ‘연수경험이 있다’고 응답하였고, 77.7%가 ‘연수경험이 없다’는 반응이었다. 또한, 여성교육정책 인지에 대한 직책별 평균 비교에서는 교육위원과 일반직에서 낮은 인지도를 보이고 있었다.

현재 직무연수 등을 통하여 양성평등교육을 특강 정도로 받는 것이 일반적인 교육 형태이나 이는 일회성인 교육이고, 체계적이 되지 못하므로 이 정도로는 담당자의 전문성을 제고하기 힘들다. 따라서 교육인적자원부는 시·도 연수원의 여성교육정책 관련 강좌를 신설하도록 연수 지침으로 유도하거나, ‘한국양성평등교육진흥원’에 여성교육정책 담당자들에 대한 연수 프로그램을 개설하도록 요청하고, 이들에 대한 교육 경비 지원은 시·도 교육청이 하도록 한다. 연수 프로그램을 마련할 때, 정책 담당자뿐만 아니라 지역 교육장 및 교육위원회 위원을 대상으로 기존의 성교육 내용과 여성교육 및 양성평등교육정책의 일반을 다양하게 다룸으로써 여성정책 전반적인 맥락 하에서 여성교육정책이 집행될 수 있도록 한다.

나. 담당자의 잦은 인사이동 방지(지방교육자치단체)

본 연구조사 결과, 여성교육정책 담당자들의 업무 경력이 길지 않는 것으로 나

타났다. 16개 시·도 교육청 중 충북 교육청만이 중앙부처의 여성교육정책담당관실이 신설된 '98년도 이후 여성교육정책 업무를 지속적으로 담당하였고, 나머지 지역에서는 여러 번 담당자가 바뀐 것으로 파악되었다. 이런 담당자의 변동은 교육 전문직의 보직 발령과 관련된 특성에 기인한다 하더라도 업무의 전문성을 저해하는 요인으로 작용하고 있다. 여타의 업무도 마찬가지이지만, 특히 여성교육정책 업무는 기존의 업무에 대한 이해도가 바탕이 되어 새로운 업무 개발이 이루어져야 할 필요가 있는 분야이므로 담당자의 잦은 인사이동을 제한하여야 한다. 적어도 3년 이상은 한 업무에 지속적으로 전념할 수 있는 제도적 장치가 있어야 할 것이다.

다. 담당자의 개방형 공모 채용 방안 모색(지방교육자치단체)

여성교육정책의 보다 효과적이고 전문적인 계획수립과 집행을 위하여 담당자 중 1인을 '개방형'직으로 공모 채용하는 방식을 모색해볼 만 하다. 성교육 같은 경우는 현재의 보건교사가 그 전문성을 가지고 집행할 수 있는 내용이라고 볼 수 있으나, 양성평등교육이나 인적자원개발 분야 등은 보다 전문성이 필요한 사람이 담당할 필요가 있다. 따라서 석사나 박사학위 과정에서 이러한 분야를 전공한 교사이거나, 일반인 중에서 교사 경험이 있고, 여성과 관련한 전공이나 업무경력이 있는 사람을 일정한 임기를 두고 공모·채용하는 방식을 고려해 보도록 한다. 이러한 방식은 중앙부처에서 여성교육정책담당관을 개방형 직위로 설정하고, 전공과 경력 등을 고려하여 적합한 사람을 채용함으로써 업무의 전문성을 제고한 것과 동일한 취지이다.

5. 타 기관과의 연계체제 구축

▶ 정책제언의 배경

분권화의 진전과 더불어 지방자치와 교육자치간의 업무협조나 정책 공조의 필요성이 더욱 높아질 전망이다. 특히, 평생교육과 여성인적자원개발의 필요성이 강조되면서 향후에는 지방교육자치단체가 관할하게 될 여성교육정책의 범위가 성인

여성을 포함할 가능성이 커지고 있다. 조사 결과에서도 나타나듯이 현재는 중앙부처 및 지방자치단체와의 연계 사업 모두 대부분의 지역(80.1%)에서 수행하고 있는 않으나, 그 필요성에 대하여는 상당히 동의(72.6%)하고 있는 것으로 나타났다. 지역교육장들도 ‘여성교육정책에 대한 호응 부족’과 ‘유관부서의 연계 부족’을 여성교육 정책 수행의 큰 문제점으로 인식하고 있었다. 따라서 관련 부서 및 관련 기관과의 연계체제를 강화할 필요가 있다.

광주 교육청처럼 교육국장과 과학기술인적자원과장, 그리고 시청의 여성정책과장과 구청 담당과장을 중심으로 ‘여성교육정책협의회’를 구성하여 여성교육정책 관련 기관간의 협력을 강화하는 방식도 연계체제를 구축하는 좋은 사례가 될 수 있다.

▶ 추진과제

가. 지방자치단체와의 연계체제 구축 및 연계사업 개발(지방교육자치단체)

지방교육자치와 지방행정자치 간의 정책 연계체제를 구축하여 상호 협조하여 진행함으로써 여성교육 관련 업무의 활성화와 체계화를 도모하도록 한다. 이 때 협력의 주체는 조사 결과에서 나타나듯이 ‘교육감과 자치단체장(48.3%)’이 되는 것이 바람직하며, 실무적으로는 교육청 국장과 지자체 여성정책국장 수준에서 이루어지게 될 것이다. 현재 여성교육정책 업무와 관련하여 지방자치단체와 공식적인 연계체제를 구축한 곳은 광주 교육청밖에는 없다. 두 자치단체간 연계 가능한 사업으로는 본 조사 대상자들의 응답처럼 ‘지역여성 평생교육 참여 확대(40.5%)’, ‘지역여성 직업교육 활성화(37.5%)’, ‘양성평등교육정책 추진체계 구축(35.0%)’, ‘양성평등교육 및 성교육 강화(34.5%)’ 등이 제시될 수 있다.

□ 연계사업 예시

- 학부모 대상 양성평등의식교육 제고 사업 실시
 - 교육청: 학부모회와 연계, 프로그램 개설 및 학교 시설 제공
 - 지방자치단체: 양성평등의식 강사 파견 및 경비 제공

- 여학생 과학분야 유도 프로그램(WISE)의 활성화 사업 실시
 - 교육청: 각급학교에 WISE 프로그램 홍보 및 교사 연수
 - 지방자치단체: 지역의 연구기관 및 관련 기업체, 관련 과학자 연계
 - WISE 지역 센터: 프로그램 개발 및 운영

나. 시·도 교육연수(구)원과의 연계구축 방안 (지방교육자치단체)

지역에서 여성교육 관련 업무를 담당하는 기관은 교육청뿐만 아니라 그 하위 기관인 시·도 교육연수원이나 교육연구원 등이 있다. 교육연수원은 주 업무가 교사들의 직무연수과정을 운영하는 것이나 기존 시설을 활용하여 학생과 학부모 대상의 교육을 실시하는 경우도 있다. 또한 교육연구원은 교육과정과 관련된 각종 교재나 프로그램을 개발, 보급하는 것을 주 업무로 하고 있다. 따라서 여성교육정책과 관련하여 이 두 기관과 밀접한 연계를 가지고 업무를 추진할 경우, 인력 및 예산 문제에 있어서 보다 시너지 효과를 발휘할 수 있을 것이다. 즉, 당해연도의 관련 정책이나 프로그램을 개발·시행할 때, 반드시 이 두 기관의 업무계획을 참조하는 것은 물론 담당자들과 협의를 거쳐 함께 계획을 마련함으로써 상호 연계를 가지고 도움을 공유하도록 한다.

□ 연계사업 예시

- 성 인지적 교수학습 프로그램 개발
 - 교육청: 과목별 프로그램 개발에 대한 연도별 계획 수립 및 예산 배정
 - 시·도 연구원: 성 인지적 교수학습 프로그램 공모 혹은 자체 연구 개발
 - 시·도 연수원: 개발된 프로그램에 대한 교사 연수 및 시범 평가

6. 지방교육자치단체내 상위 교육전문직내 여성비율 제고

▶ 정책제언의 배경

여성교육정책의 활성화는 담당자 및 의사결정자들이 이 정책의 중요도를 얼마

나 인식하고 있는지, 혹은 얼마나 정책방향에 순응하는지에 따라 매우 다른 방향으로 추진될 수 있다. 그러한 인식 수준의 정도가 남녀에 무관하게 이루어져야 하는 것이 가장 이상적이지만, 당분간은 정책 입안자중에 여성의 수가 증가되는 것이 관련 정책을 보다 활성화할 수 있는 여건이 된다고 보여진다.

그동안 여교원의 관리직 진출 확대 정책 추진의 결과, 2000년도(14.1%) 이후 교육전문직내 여성비율은 상당히 증가되어 왔으며, 2004년에는 19.2%에 도달하였다. 그러나 장학사 및 연구사중 여성비율이 21.8%이고, 장학관 및 연구관중의 여성비율은 8.7%에 불과하여 상위 직급에 있는 여성들의 비율은 매우 낮은 실정이다(여성통계연보, 2004). 실제 업무 담당자는 장학사나 연구사이지만, 보다 상위직급인 장학관, 연구관에 의하여 최종 의사결정이 이루어진다고 볼 때, 지방교육자치단체의 보직자(국·과장)중 여성비율의 제고가 매우 필요하다.

▶ 추진과제

가. 교육청 보직자 및 지역교육장 중 여성 임용 증대(교육인적자원부, 지방교육자치단체)

현재 보직을 맡게 되는 시·도 교육청의 장학관중 여성비율은 10%를 밑돌고 있으며, 지역교육청의 여성교육장 역시 손가락에 꼽을 정도에 불과하다. 특히 여성교육장 비율은 가장 기초단위인 학교 현장을 장학, 감독하는 기능을 가지고 있어 그 상징적인 의미에 있어서나 실질적인 여성교육 관련 정책 집행의 기능에 있어서나 중요한 비중을 차지하는 지표가 된다. 조사 결과에 의하면, '여성교육정책 담당자의 권한'의 경우는 보통 수준에 미치지 못하고 있었고, 현재의 여성교육정책 담당부서가 갖는 영향력은 과반수이상 '그저 그렇다'라는 수준으로 불확실한 응답을 하고 있었다. 이러한 결과는 현재 여성교육정책 수립과 집행에 있어 상당한 한계가 있음을 시사하는 것으로 향후 정책 개선이 요구된다. 따라서 시·도 교육청 평가 시 단순히 장학사·장학관 비율 중 여성 비율만을 지표로 삼을 것이 아니라, 국·과장 등의 보직자중 여성비율과 지역교육장 중 여성비율을 평가 항목으로 반드시 포함시켜야 한다.

나. 관리직 여성임용 확대를 위한 보수교육 강화(교육인적자원부, 지방교육자치단체)

상위 교육전문직내 여성의 비율을 높이기 위한 지원방안으로 일정 경력 이상의 여교원에 대한 행정 능력과 지도력 개발 교육과정을 각 시·도 연수원에 적극 개설하도록 한다. 일반적으로 교원 직무 연수 중 양성평등의식교육 정도가 특강 형태로 이루어지는 것 이외에는 여교원을 대상으로 집중적으로 행정 능력 및 지도력 개발 교육을 실시하는 곳은 거의 없다. 본 연구과정에서 실시한 시·도 연수원 2005년도 예산조사에 의하면 충북과 광주 교육청만 ‘여교원의 학교경영능력 신장 지원을 위한 연수’를 실시한 것으로 나타났다. 장학관이나 교육청 내 국·과장, 그리고 지역교육장 등의 소임을 충분히 해 나갈 수 있기 위한 준비과정으로서 이러한 여교원의 고위직 준비과정을 시·도 연수원에 개설하고 이수하도록 유도하고 지원할 필요가 있다.

■ 참고문헌

- 곽삼근 외(2005). 『여성평생교육의 이론과 실제』, 교육과학사.
- 고 전, 김이경(2003). 『지방교육자치제도 진단 연구』, 한국교육개발원.
- 권기욱 외(2000). 『교육행정의 이해』, 원미사.
- 김경희, 신현옥(2004). '정책과정을 통해 본 젠더와 평등개념의 제도화' 한국여성학 연구, 20(3).
- 김남순(1997). 『지역발전을 위한 교육자치제의 개선방안』, 집문당.
- 김애령(1999). 『여성정책의 변화에 관한 정치사회학적 연구: A도를 중심으로』, 이화여자대학교 박사학위논문.
- 김재인 외(1993). 『초·중등학교 교육과정에 나타난 남녀역할연구』, 한국여성개발원.
- 김재인 외(2000). 『한국 여성교육 변천과정 분석』, 서울: 한국여성개발원.
- 김재인 외(2001). 『여성교육정책개론』· 교육과학사.
- 김재춘, 왕석순(1999). 『제 7차 교육과정에서의 양성평등교육 실현방안 연구』, 한국 교육과정평가원.
- 김정자 외(1985). 『국민학교 교과서에 나타난 성역할 연구』, 한국여성개발원.
- 김정자 외(1986). 『중등학교 교육과정에 나타난 성역할 연구』, 한국여성개발원.
- 김홍주 외(1999). 『지방교육자치제도 재구조화 연구』, 서울: 한국교육개발원.
- 민무숙 외(2002). 『교직의 성 균형성 제고를 위한 정책연구: 초·중등관리직을 중심으로』, 교육인적자원부 정책보고서.
- 민무숙 외(2003). 『초등학생용 양성평등한 진로지도 지침서』, 교육인적자원부 정책 보고서.
- 박순자(2002). 『지방자치와 여성정책』, 서울: 풀빛.
- 박성정, 양병찬(2003). 『지역평생교육정보센터 및 평생학습관의 여성교육 기능 강화 방안』, 한국여성개발원.
- 박효정(2002). '학교 성교육의 실태와 활성화 방안', <http://www.edugender.or.kr>.

배정철(2002). '학교성교육의 방향', <http://www.edugender.or.kr>.

신혜수 외(1999). 「대학교의 성차별적 관행조사와 개선방안에 관한 연구」, 교육부 정책보고서.

오재림 외(2002). 「양성평등적 관점에 기초한 제 7차 교과서 분석 및 교과서 심의 기준 마련에 관한 정책연구」, 교육인적자원부 정책보고서.

이순형(1994). 「교육자치발전의 과제와 전망」 문음사.

장혜경, 민무숙 외(2004). 「여성정책방향과 의제설정을 위한 일반국민 및 전문가 조사」 여성부.

정철영 외(2002). 「중등학교 여학생용 진로지도지침 개발」, 교육인적자원부 정책보고서.

정해숙, 정경아 외(2003). 「교사의 양성평등의식 조사 및 제고방안 마련을 위한 정책연구」, 교육인적자원부 정책과제보고서.

정해숙, 정경아(1998). 「성 인지적 관점에 기초한 제6차 교육과정 운영 및 교과서 분석」, 한국여성개발원.

주경란 외(1982). 「여성인력 양성 및 활용방안 연구」, 한국교육개발원.

한명희(1983). 「국민학교 어린이의 성역할 의식과 교육의 과제」, 동국대논문집, No. 22.

Arnot, M.(1993). A Crisis in Patriarchy?: British Feminist Educational Politics and State Regulation of Gender, Feminism and Social Justice in Education: International Perspectives. The Falmer Press. 186-209.

Arnot, M. (1985), Current development in the sociology of women's education, British Journal of Sociology of Education, 6(10), pp. 123-130.

Commonwealth Secretariat (1999), Gender mainstreaming in education: a reference manual for governments and other stakeholders. University of Cape Town, South Africa.

McCormick, T.M.(1994). Creating the Nonsexist classroom: a multicultural approach, New York and London: Teachers' College Press.

Schuster, M. R. & Van Dyne, Susan R. (1985) (eds.), Women's Place in the Academy: Transforming the Liberal Arts Curriculum, Rowman & Littlefield Publishers.

Shakeshaft, Carol(1989), The gender gap in research in educational administration, Educational Administration Quarterly, 25(4), pp. 324-337.

■ 자료

교육부(1999), 『평생교육백서』.

_____ (2000), 성교육 교사용 지도지침서 “함께 풀어나가는 성이야기” 유·초저·초고·중·고,

교육인적자원부(2002), 『평생교육백서』.

_____ (2002, 2003, 2004, 2005), 『평생학습도시 선정·지원계획(안)』.

_____ (2004), 『04년도 평생학습도시 조성사업 기본계획 공고』.

_____ (2005), 『05년도 평생학습도시 활성화 지원계획』.

_____ (2005). 2005년 학교성교육활성화지도지침. 교육인적자원부 여성교육정책담당관실 내부자료

_____ (2005). 여성교육공무원 관리직 임용목표제지침(안) 교육인적자원부 여성교육정책담당관실 내부자료

_____ (2004.12.). ‘국가인적자원개발기본계획에 따른 분야별 시행 계획 (2005년도)’.

광주광역시교육청(2001), 『성교육지도자료(초등, 중등)』.

_____ (2004), 『보건교육지도자료 : 중등 「CT 활용」』.

_____ (2004). 『2004 여성교육정책추진계획』.

금산군(2005), 『2005년도 평생학습도시 추진전략』.

정무장관 제2실(1995). 『여성백서』.

정부혁신지방분권위원회(2004.11) ‘지방분권 5년 후의 모습 : 「분권형 선진국가」 분권형 선진국가 건설」을 위한 지방분권 5개년 종합실행계획.

여성특별위원회(1997). 『제 1차 여성정책기본계획』.

- 여성부(2003). 『제 2차 여성정책기본계획』
여성부(2003). 『여성백서』.
여성부(2004). 『여성백서』.
이천시(2004), 『평생학습도시 조성 실행 기본계획』
창원시(2005), 『창원시 평생학습도시 조성사업 실행계획』

■ 인터넷

- www.dest.gov.au/sectors/school_education/policy_initiatives_reviews/
www.successforboys.edu.au/
www.education.tas.gov.au/equitystandards/gender/framewrk/default.htm
www.sofweb.vic.edu.au/gender/about.htm
http://www.dest.gov.au/sectors/school_education/publications_resources/gender_specific_gender_related_curricula/

1st International Conference of Gender Equity Education, Taiwan National University, 2004, proceeding paper.

※ 국정감사자료

- 서울특별시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
인천광역시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
대전광역시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
대전광역시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
대구광역시교육청(2003,2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
광주광역시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
부산광역시교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
경기도교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.
경상북도교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.

경상남도교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.

강원도교육청(2003, 2004), 주요업무보고. 국정감사제출자료.

충청북도교육청(2003, 2004),주요업무보고. 국정감사제출자료.



부 록

<부록 1> 설문조사지	157
<부록 2> 협의회 규정 및 규약	185
<부록 3> 지방교육자치단체의 여성교육정책 사업 현황	190
<부록 4> 시도교육청에서의 여성교육정책 중점 사항	202
<부록 5> 시도교육청 교육연수원의 여성교육관련 강의 현황	205
<부록 6> 교육위원회 시정 질문 자료	210
<부록 7> 기타 자료: 여성교육정책 활성화 방안	224

〈부록 1〉 설문조사지

교	육	행	정	가	조	사
---	---	---	---	---	---	---

교육자치단체의 여성교육정책 현황 조사

안녕하십니까?

국무총리실 산하 인문사회연구회 소속 정부출연연구기관인 한국여성개발원에서 교육자치단체의 여성교육정책 활성화 방안을 마련하기 위하여 “교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구”를 수행하고 있습니다.

본 조사는 연구진에 의해 개발된 것이며, 본 조사지의 목적은 16개 시도 교육청에서 실시하고 있는 여성교육정책의 현황과 실태를 파악하는 것입니다. 본 연구의 질적 향상에 큰 도움이 될 수 있도록 조사지의 각 문항별로 빠짐없이 응답하여 주시면 감사하겠습니다. 귀하의 응답내용은 조사 결과의 분석을 위해서만 순수하게 활용될 것이며, 철저히 익명이 보장될 것입니다(통계법 제13조: 비밀보호).

바쁘시더라도 귀중한 시간을 내시어 성평등교육정책이 보다 발전된 미래 모습을 가질 수 있도록 적극 협조해 주시길 부탁드립니다. 조사지의 내용에 대해서 문의 사항이 있으시면 아래 연구진에게로 문의하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2005. 6.

한국여성개발원장

문의처: 한국여성개발원 이상원 연구위원 (011-249-2523)
love@kwdi.re.kr / tel. 02-3156-7123 / fax. 02-3156-7279

※ 자료 보장이 필요할 때, 연락할 수 있도록 작성자의 연락처를 기입하여 주십시오.
 관련 자료가 있으시면 첨부하여 주시면 감사하겠습니다.

작 성 자		연락처	
소속교육청		부서명	
직 위			

Ⅰ. 여성교육정책 현황 관련 질문입니다.

1. 귀하께서 소속되신 교육청에는 여성교육정책을 담당하고 있는 전담부서가 있습니까?

- 1) 예 2) 아니오

1)에 답하신 경우,

1-1. 귀하의 교육청에서 위와 같은 여성교육정책을 주로 담당하고 있는 부서는 어디입니까?

- 1) 초등교육과
- 2) 중등교육과
- 3) 평생교육체육과(체육보건교육과)
- 4) 학교정책과
- 5) 교원정책과, 교원인사과
- 6) 과학실업교육과, 과학정보(정보과학)기술과,
- 7) 교육정책기획과
- 8) 혁신복지담당관
- 9) 학교운영지원과
- 10) 기타 _____

2. 2003년부터 2004년 각 시·도 교육청이 국회에 제출한 사업보고서를 검토한 결과, 각 시·도 교육청에서 실시한 성평등교육 및 여성교육정책 관련 사업은 다음과 같습니다. 귀하의 교육청에서 실시한 정책 사업에 √표하여 주시고, 해당 사항을 모두 기입하여 주십시오.

사업내용	담당부서	소요예산	비고
<input type="checkbox"/> 1) 양성평등 및 성교육 강화		원	
<input type="checkbox"/> ①양성평등 문화 정착		원	
<input type="checkbox"/> ②성폭력·성희롱 예방교육		원	
<input type="checkbox"/> ③성평등 교재 및 교구의 개발		원	
<input type="checkbox"/> ④성폭력·성희롱 상담 강화 혹은 상담소 운영		원	
<input type="checkbox"/> ⑤교사들 성교육의 전문성 신장 및 연수 실시		원	
<input type="checkbox"/> ⑥양성평등시범학교 운영		원	
<input type="checkbox"/> ⑦양성평등 및 성교육 글짓기 대회		원	

(계속)

4. 귀하의 소속 시·도 교육청이 현재 여성교육정책에 중점을 두고 있는 부분은 어디
 입니까? 다음 중 해당되는 항목에 √해 주시고, 구체적인 사업내용을 기재해 주십
 시오.

정책 중점사항	구체적인 사업 내용
<input type="checkbox"/> 1) 교육행정직으로의 여성 진출 확대	
<input type="checkbox"/> 2) 여학생 진로·직업교육의 활성화	
<input type="checkbox"/> 3) 교육자치단체의 양성평등교육정책 추진체계 구축	
<input type="checkbox"/> 4) 교사의 성 인지적 교수능력 신장	
<input type="checkbox"/> 5) 교육과정의 양성 평등성 강화	
<input type="checkbox"/> 6) 학교 성교육 및 성희롱 예방체계 강화	
<input type="checkbox"/> 7) 기타	

5. 위의 사업들은 다음 중 어떤 방식으로 운영되고 있습니까?

- 1) 매년 정기적으로 사업 운영되고 있다
- 2) 장기적인 계획으로 시행되고 있다
- 3) 당해연도에 해당하는 단기사업이다
- 4) 사회적으로 필요할 때마다 선정하여 시행하는 특정사업이다
- 5) 각 세부정책별로 운영하는 방식이 다르다
- 6) 기타

5-1. 위의 사업들을 수행하는 데에 몇 명의 장학사들이 참여하고 있습니까?

_____ 명

II. 여성교육정책 및 사업의 수행과정 관련 질문입니다.

6. 귀하의 교육청에서 여성교육이나 성평등교육과 관련된 정책을 제안하고 의결하는
 데 가장 큰 영향력을 가지는 기구는 무엇입니까?

- 1) 교육감
- 2) 교육위원회
- 3) 교육청 내 장학사 및 장학관
- 4) 기타 _____

7. 귀하의 소속 시·도 교육청 산하 관련 초·중·고등학교에서는 여성교육정책을 실행하는데 가장 걸림돌이 되는 점은 무엇이라고 생각하십니까?

- 1) 예산의 부족
- 2) 업무추진체계의 모호성 및 미확립
- 3) 의사결정자(교장 및 교감 등)의 의식 부족
- 4) 교육과정에서의 현실적인 어려움
- 5) 여성교육정책에 대한 호응 부족
- 6) 시간적, 상황적 여건의 부적절함
- 7) 기타 _____

7-1. 위의 문제에 대한 해결방안은 무엇이라고 생각하십니까?

8. 귀하의 소속 교육청 관할 지역 내의 일선학교나 교육기관에서 여성교육 및 성평등 교육사업과 관련된 좋은 사례를 발굴하고자 합니다. 우수 기관을 추천하여 주시고, 구체적인 사업 내용을 기재해 주십시오.

III. 여성교육정책의 연계 현황 및 연계 방안에 대한 질문입니다.

9. 다음은 교육인적자원부 내의 여성정책교육담당관실에서 수행하는 주요 업무들입니다. 이 중에서 귀하의 소속 교육청에서 실시되는 사업과 유사한 맥락에 있는 업무나 사업은 무엇입니까? (복수응답 가능합니다).

- 0) 없다
- 1) 여성교육관련 정책의 수립·조정
- 2) 여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항
- 3) 양성평등교육의 증진
- 4) 여교원의 권익보호에 관한 사항

- 5) 여성의 직업능력개발에 관한 사항
- 6) 여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항
- 7) 여성의 교육참여 확대의 계획 수립
- 8) 그 밖에 여성교육에 관한 사항
- 9) 기타 _____

9-1. 위에 표시하신 사업 중에서 실제로 교육인적자원부의 여성정책교육담당관실과 연계되어 있는 업무가 있다면, 무엇입니까?

- 1) 여성교육관련 정책의 수립·조정
- 2) 여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항
- 3) 양성평등교육의 증진
- 4) 여교원의 권익보호에 관한 사항
- 5) 여성의 직업능력개발에 관한 사항
- 6) 여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항
- 7) 여성의 교육참여 확대계획의 수립
- 8) 그 밖에 여성교육에 관한 사항
- 9) 기타 _____

10. 다음은 여성부 여성정책국 내에서 수행하였거나 수행하고 있는 주요 업무들입니다. 이 중에서 귀하의 소속 교육청에서 실시되는 사업과 유사한 맥락에 있는 업무나 사업은 무엇입니까? (복수응답 가능).

- 0) 없다
- 1) 여성인력 개발에 관한 계획의 수립
- 2) 여성인력 양성 및 활용에 관한 조사·연구
- 3) 여성평생교육에 관한 계획 수립
- 4) 여성평생교육 관련 조사·연구
- 5) 여성평생교육시설의 육성 및 지원
- 6) 지방자치단체 여성평생교육기관의 운영지원
- 7) 인력개발 분야 여성정책의 협의·조정 및 정책개발
- 8) 기타 _____

10-1. 위에 표시하신 사업 중에서 실제로 여성부와 연계하였거나 연계하고 있는 업무가 있다면, 무엇입니까?

- 1) 여성교육관련 정책의 수립·조정
- 2) 여학생의 진로교육 및 진로지도에 관한 사항

- 3) 양성평등교육의 증진
- 4) 여교원의 권익보호에 관한 사항
- 5) 여성의 직업능력개발에 관한 사항
- 6) 여성의 사회교육 및 직업교육에 관한 사항
- 7) 여성의 교육참여 확대계획의 수립
- 8) 그 밖에 여성교육에 관한 사항
- 9) 기타 _____

11. 현재 귀하께서 근무하고 계신 해당 시·도 및 시·군 단위 교육청에서는 여성교육정책과 관련하여 교육부와 여성부 이외의 **중앙정부 부처와 연계한 사업**이 있습니까?

- 1) 있다 (☞ 11-1, 11-2) 2) 없다

11-1. 여성교육정책과 관련하여 중앙정부의 어느 부처와 연계하였으며, 연계한 사업의 내용은 무엇입니까?

11-2. 중앙정부와의 사업을 수행할 때, 걸림돌이 되거나 문제가 되는 부분은 무엇입니까?

12. 현재 귀하께서 근무하고 계신 해당 시·도 및 시·군 단위 교육청에서는 여성교육정책과 관련하여 **일반지방자치단체와 연계한 사업**이 있습니까?

- 1) 있다 (☞ 12-1, 12-2) 2) 없다(☞ 12-3)

12-1. 여성교육정책과 관련하여 **일반지방자치단체와 연계한 사업**의 내용은 무엇입니까?

12-2. 다른 일반지방자치단체와 사업을 수행할 때, 걸림돌이 되거나 문제가 되는 부분은 무엇입니까?

12-3. 만약, 귀하의 소속 교육청이 해당지역 일반자치와 연계한다면, 어떠한 사업이나 정책이 가능하다고 생각하십니까?

13. 만약 여성교육정책이나 성평등교육정책을 정부부처와의 원활한 연계를 위하여 교육청 내 총괄부서를 둔다면 어느 부서가 적절하다고 생각하십니까?

- 1) 초등교육과
- 2) 중등교육과
- 3) 평생교육체육과(체육보건교육과)
- 4) 학교정책과
- 5) 교원정책과, 교원인사과
- 6) 과학실업교육과, 과학정보(정보과학)기술과
- 7) 교육정책기획과
- 8) 혁신복지담당관
- 9) 학교운영지원과
- 10) 여성교육이나 성평등교육을 위해 새로운 부서가 설치되어야 한다.

13-1. 위와 같은 여성교육정책 총괄부서를 추진할 경우, 적절한 인원은?

_____ 명.

수고하셨습니다. 대단히 감사합니다.

ID	행			
----	---	--	--	--

지방교육자치단체에서의 양성평등교육정책 인식 및 의견조사

- 교육행정가용 -

안녕하십니까?

국무총리 산하 인문사회연구회 소속 정부출연연구기관인 한국여성개발원에서는 교육자치단체의 양성평등교육정책 활성화 방안을 마련하기 위한 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 양성평등교육정책에 대한 전문가들의 의견을 여쭙어 보고자 하는 것입니다.

귀하의 성의 있는 답변은 본 연구에 귀중한 자료로 쓰일 것이며, 응답한 내용은 익명으로 통계처리 될 것입니다.

바쁘시더라도 귀중한 시간을 내시어 양성평등교육정책이 보다 발전된 미래 모습을 가질 수 있도록 적극 협조해 주시길 부탁드립니다.

감사합니다.

2005년 7월

한국여성개발원

문의처 : 한국여성개발원 이상원 연구위원(02-3156-7123)

조사일시	2005년 월 일	응답자 성별	①남() ②여()
소속기관		소속 부서	
<p>※ 응답이 끝난 조사는 동봉된 회수용 봉투를 이용하시어 7월 30일까지 회송하여 주시기를 부탁드립니다.</p>			

1. 다음은 여성교육정책에 대한 인식 관련 질문입니다.

1. 귀하께서는 여성교육정책, 혹은 양성평등교육정책과 관련하여 다음의 내용을 어느 정도 알고 계십니까? 해당사항에 √ 표를 하여 주십시오.

내용	인식 정도				
	①전혀 모른다	②잘 모른다	③보통 이다	④조금 안다	⑤매우 잘 안다
① 초·중등 교사의 직무연수에서 '양성평등의식'에 대한 교육을 실시하고 있다.					
② 정부가 각 사관학교와 경찰대학 등에 여학생 입학 을 허용하고 있다.					
③ 국립대학에서는 여교수 비율이 낮은 학과에 여교수 채용목표제를 실시하고 있다.					
④ 정부는 여학생의 이공계 진학을 지원하고 여성 과 학자를 육성하는 법을 마련하였다.					
⑤ 중등학교 여학생을 위한 직업진로교육을 실시하고 있다.					
⑥ 각 시도 교육청은 성폭력·성희롱에 대한 교육을 강화하고 관련 교사를 위한 연수를 실시하고 있다.					
⑦ 정부와 각 교육청은 여성 교원의 주요보직(교장, 교감 및 장학사)임용을 확대하고 관련자 연수를 시행 하고 있다.					
⑧ 여학생을 위한 편의시설(생리대 자판기, 탈의실 등) 을 확충하고 있다.					
⑨ 정부는 여성교원을 위한 탁아시설과 복지시설 설치를 권고 및 지원하고 있다.					

2. 귀하는 다른 부서, 혹은 다른 교육청에서 이루어지고 있는 여성교육정책이나 양성 평등교육과 관련된 사업을 어느 정도 알고 하고 있습니까?

- ① 매우 잘 안다
- ② 대체로 잘 알고 있다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 거의 모른다
- ⑤ 전혀 모른다

3. 다음은 교육인적자원부 여성교육정책 담당관실에서 수행하고 있는 업무입니다. 보기의 내용을 참고하여, 다음 질문에 답변해 주시기 바랍니다.

<보기>

- ① 여성교육관련 정책의 수립·조정
- ② 여학생의 진로교육 및 진로 지도에 관한 사항
- ③ 양성평등교육의 증진
- ④ 여교원의 권익보호에 관한 사항
- ⑤ 여성의 직업능력개발에 관한 사항
- ⑥ 여성의 사회교육 및 직업 교육에 관한 사항
- ⑦ 여성의 교육 참여 확대계획의 수립

3-1. 귀하는 보기의 업무내용에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

- ① 매우 잘 알고 있다 ② 잘 알고 있다 ③ 그저 그렇다
 ④ 잘 모른다 ⑤ 전혀 모른다

3-2. 귀하는 위의 업무내용 중에서 교육부 여성교육정책담당관실이 가장 주력해야 하는 업무는 무엇이라고 생각하십니까? 해당사항을 모두 √표 해 주십시오.

- ① ② ③ ④ ⑤ ⑥ ⑦

4. 귀하께서는 여성교육정책과 관련한 업무는 어느 정도의 전문성을 필요로 하며, 현재 해당 교육청의 여성교육정책 전담 공무원의 전문성은 어느 정도라고 생각하십니까?

현재의 전문성 수준	요구되는 전문성 수준
<input type="checkbox"/> ① 매우 높은 전문성을 가지고 있다	<input type="checkbox"/> ① 매우 높은 전문성이 필요하다
<input type="checkbox"/> ② 어느 정도의 전문성은 있다	<input type="checkbox"/> ② 어느 정도의 전문성이 필요하다
<input type="checkbox"/> ③ 보통이다	<input type="checkbox"/> ③ 보통이다
<input type="checkbox"/> ④ 전문성이 부족한 편이다	<input type="checkbox"/> ④ 전문성이 필요하지 않다
<input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 전문성을 갖추고 있지 않다	<input type="checkbox"/> ⑤ 전혀 전문성을 필요하지 않다

5. 귀하는 여성교육정책이나 양성평등교육 정책과 관련된 연수를 받은 경험이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문항 5-1번으로) ② 없다 (☞ 문항 5-2번으로)

5-1. 연수경험이 있다면, 지난 2년간(2003-2005년) 간 연수경력을 다음 표에 기술하여 주십시오

연수기관	연수기간	연수명/주제	기타 비고(연수연도)
①			
②			
③			

5-2. 향후 관련 연수기회가 있다면 참여할 의사가 있으십니까?

- ① 매우 있다
- ② 약간 있다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 없다
- ⑤ 전혀 없다

**II. 다음은 시도 단위 교육청의 여성교육정책 및 추진체계에
관련된 질문입니다.**

6. 다음은 일반적인 여성교육정책 및 사업들입니다. 귀하가 소속한 교육청은 이러한 정책을 어느 정도 수행하고 있다고 보십니까?

업무 내용	평가 정도				
	①전혀 수행하 지 못함	②별로 수행하 지 못함	③보통	④약간 수행하 는 편	⑤매우 활발히 수행
1) 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정					
2) 양성평등한 학교문화 확산					
3) 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화					
4) 여학생의 진로 및 직업교육 활성화					
5) 성교육, 성희롱예방교육 실시					
6) 교원의 양성평등의식 연수 강화					
7) 여학생 편의시설 확대 및 여교원 복지 증진					
8) 교육행정직으로의 여교원 진출 확대					
9) 지역여성의 교육참여기회 확대 및 여성평생 교육 활성화					

7. 다음과 같은 여성교육정책의 내용 중에서 현재 귀하의 시도 교육청(광역단위)에서 가장 주력하고 있는 여성교육정책은 무엇입니까? 또한 향후 귀하의 소속 지역에서 중요하게 다루어야 할 여성교육정책은 무엇이라고 생각하십니까? 가장 대표적인 정책 2가지만 표시해 주시기 바랍니다. (단, 기타의 경우 구체적인 내용을 적어 주십시오)

현재 주력 정책	여성교육정책의 내용	향후 주력해야할 정책
1)	① 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정 ② 양성평등한 학교문화 확산 ③ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화 ④ 여학생의 진로 및 직업교육 활성화 ⑤ 성교육, 성희롱예방교육 강화 ⑥ 교원의 양성평등의식교육 연수 강화 ⑦ 여교원의 복지에 관한 사항 ⑧ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대 정책 ⑨ 지역 여성의 교육 참여기회 확대 및 여성평생교육 활성화 ⑩ 기타	1)
2)		2)

8. 현재 귀하의 교육청(광역단위)에서는 여성교육 및 양성평등교육과 관련된 사업예산을 어떠한 방식으로 충당하고 있습니까? 해당사항에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 국비 ② 시·도비 ③ 시·군·구비
 ④ 기금 ⑤ 시민단체 부담 ⑥ 일부 수익자 부담
 ⑦ 비예산 ⑧ 기타 _____

9. 현재 귀하의 교육청에서 여성교육정책을 주로 담당하고 있는 부서는 어디입니까?

- ① 초등교육과
 ② 중등교육과
 ③ 평생교육체육과(체육보건교육과)
 ④ 과학실업교육과, 과학정보(정보과학)기술과
 ⑤ 교원정책과, 교원인사과
 ⑥ 학교정책과
 ⑦ 교육정책기획과
 ⑧ 혁신복지담당관
 ⑨ 학교운영지원과
 ⑩ 기타 _____

10. 귀하께서는 여성교육정책 담당부서 혹은 담당자들이 독자적으로 수행할 수 있는 여성교육정책 관련 사업이 어느 정도라고 생각하십니까?

- ① 매우 많이 있다
- ② 대체로 많이 있다
- ③ 보통이다
- ④ 거의 없다
- ⑤ 전혀 없다

11. 귀하께서는 여성교육정책 관련 예산을 확보한다든지, 여성교육정책을 결정하고 집행하는 과정에서 현재의 여성교육정책 담당부서의 영향력은 어떠하다고 생각하십니까?

- ① 매우 크다
- ② 대체로 크다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 거의 없다
- ⑤ 전혀 없다

12. 귀하는 여성교육정책의 현재 업무조직이나 추진체계가 효율적이라고 보십니까?

- ① 예
- ② 아니오 (☞ 문항 12-1으로)

②에 응답한 경우,

12-1. 귀하는 현재의 업무조직이나 추진체계가 비효율적인 원인이 무엇이라고 보십니까?

- ① 전담부서가 없이 업무의 부서별 분산화
- ② 중앙정부의 지원체제 취약
- ③ 타기관 및 타부서와의 공조체제 미흡
- ④ 관련법의 미약으로 적극적인 추진의 불가능
- ⑤ 예산확보의 어려움
- ⑥ 담당자들의 전문 지식 부족
- ⑦ 기타 _____

13. 귀하는 여성교육정책을 위한 주로 담당할 만한 전담부서가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ 문항 13-1, 13-2, 13-3으로)
- ② 아니오

①에 응답한 경우,

13-1. 전담부서가 필요하다면, 담당부서의 수준은 어느 정도가 적당하고 생각하십니까?

- ① 국 단위
- ② 과 단위
- ③ 팀 단위
- ④ 담당자 수준
- ⑤ 기타 _____

13-2. 위와 같은 여성교육정책 전담부서를 추진할 경우, 적절한 인원은 몇 명이라고 생각하십니까? _____ 명

13-3. 여성교육정책 전담부서를 추진한다면, 여성교육 및 양성평등교육과 관련된 새로운 부서를 설치해야한다고 생각하십니까? 아니면, 기존의 부서를 활용하는 것이 좋다고 생각하십니까? 해당 부서명이나 생각하고 계신 부서명을 적어 해당 부서명을 적어주시기 바랍니다.

- ① 새로운 부서를 설치해야 한다 / 부서명: _____
- ② 기존의 부서를 활용해야 한다 / 부서명: _____

III. 다음은 여성교육정책에 대한 관심도 및 영향 요인과 관련된 질문입니다.

14. 귀하가 거주하고 있는 지역 내 각 집단들이 여성교육정책이나 양성평등교육정책에 대하여 가지고 있는 관심도는 어느 정도라고 생각하십니까? 해당사항에 √ 표를 하여 주십시오.

	①매우 낮은 편이다	②낮은 편이다	③보통이다	④높은 편이다	⑤아주 높은 편이다
학부모					
시민단체(여성단체 등)					
지역의 신문이나 방송					
교육위원들					
행정가집단 (교장, 교감, 장학사)					
일반 교사 집단					

172 지방교육자치단체의 여성교육정책 활성화를 위한 방안 연구

15. 귀하의 소속기관에서 여성교육정책을 실행하는데 걸림돌이 되는 점은 무엇입니까? 부정적인 요인 2가지를 순서대로 표시해 주시기 바랍니다.

1순위	
2순위	

- ① 없다
- ② 예산의 부족
- ③ 여성교육관련 전담부서, 전담자 부족
- ④ 의사결정자(교육감 및 교육위원회 등)의 의식 부족
- ④ 중앙부처와의 지원 부족
- ⑤ 학교 현장에서 다른 교과과정과의 충돌
- ⑥ 학교 및 지역주민의 여성교육정책에 대한 호응 부족
- ⑦ 지방자치단체 및 유관 부서들과의 연계 부족
- ⑧ 기타 _____

16. 다음중 귀하의 소속기관에서 여성교육정책을 활성화하는데 가장 필요한 요인은 무엇입니까? 가장 필요한 요인 2가지를 순서대로 표시해 주시기 바랍니다.

1순위	
2순위	

- ① 충분한 예산 지원
- ② 여성교육관련 전담부서의 설치 및 법적·공식적 권한 부여
- ③ 여성교육정책 관련 전문가의 배치
- ④ 중앙부처의 업무 지원
- ⑤ 여성교육정책에 대한 의사결정자들(교육감 및 교육위원회 등)의 관심과 지지
- ⑥ 여성교육정책에 대한 학부모와 지역 주민들의 적극적인 호응
- ⑦ 지방자치단체 및 유관 부서들과의 긴밀한 협조
- ⑧ 기타 _____

IV. 다음은 타 부처와의 연계 체제 및 사업 관련 질문입니다.

17. 현재 귀하께서 근무하고 계신 시·도 및 시·군 단위 교육청에서는 여성교육정책과 관련하여 중앙정부(여성부, 노동부, 교육부 등)나 지방행정자치단체와의 연계 사업이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문항 17-1, 17-2, 17-3으로)
 ② 없다 (☞ 문항 17-4번으로)

17-1. 연계사업이 있다면, 다음 중 구체적으로 시행하고 있는 사업은 무엇입니까? 구체적으로 기재해 주시기 바랍니다.

중앙정부와의 연계사업	
지방행정자치단체와의 연계사업	

17-2. 위와 같은 연계사업을 수행할 때, 가장 걸림돌이 되거나 문제가 되는 부분은 무엇입니까?

- ① 없다
 ① 중앙과의 공적 연계망이 없음
 ② 관련법 없이 사업 수행
 ③ 예산지원 미약
 ④ 단체장 또는 교육장의 의지 부족
 ⑤ 관련 기관 및 부서와의 업무협조의 어려움
 ⑥ 중앙의 지방에 대한 현실 인식 부족
 ⑦기타 _____

17-3. 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 연계하여 여성교육정책을 수행할 때, 협력이 가장 필요한 부분은 무엇입니까?

- ① 단체장과 교육장간의 업무 협조
 ② 정기적·공식적인 협의를 위한 제도 마련
 ③ 예산의 확보
 ④ 인력의 교류
 ⑤ 기타 ()

21. 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 여성교육정책 활성화를 위한 연계체계를 구축하고자 한다면, 협력 주체는 어느 정도 수준에서 이루어지는 것이 바람직하다고 생각하십니까?
- ① 교육감과 자치단체장
- ② 교육청 및 지방행정자치단체 기획관리실장 수준
- ③ 교육청 정책국장과 지방행정자치단체 여성국장 수준
- ④ 여성교육정책 담당 부서 과장과 지방행정자치단체 여성정책과 과장 수준
- ⑤ 교육부 여성교육정책담당관실에서 업무 연계
- ⑥ 기타 _____
22. 지금까지 제시해주신 의견 이외에 지방교육자치단체에서 여성교육정책을 시행하는데 시급하게 해결해야 할 사항이나 원활한 정책 시행을 위해 말씀해 주실 사항이 있으시면 적어주십시오.

V. 다음은 개인 사항 관련 질문입니다.

23. 귀하의 근무처는 어느 지역입니까? _____ 교육청
24. 현재 직급으로 근무한지 얼마나 되셨습니까? _____ 년 _____ 개월
25. (여성교육정책 담당부서의 경우) 현재 부서에서 근무하신지 얼마나 되셨습니까?
_____ 년 _____ 개월
26. 귀하의 연령은? _____ 만 _____ 세
27. 귀하는 다음 중 어디에 해당하십니까?
- ① 장학관 ② 장학사 ③ 교육장 ④ 기타 _____

수고 많으셨습니다. 대단히 감사합니다.

ID	교			
----	---	--	--	--

지방교육자치단체에서의 양성평등교육정책 인식 및 의견조사
- 교육위원 용 -

안녕하십니까?

국무총리 산하 인문사회연구회 소속 정부출연연구기관인 한국여성개발원에서는 교육자치단체의 양성평등교육정책 활성화 방안을 마련하기 위한 연구를 수행하고 있습니다.

본 조사는 양성평등교육정책에 대한 전문가들의 의견을 여쭙어 보고자 하는 것입니다.

귀하의 성의 있는 답변은 본 연구에 귀중한 자료로 쓰일 것이며, 응답한 내용은 익명으로 통계처리 될 것입니다.

바쁘시더라도 귀중한 시간을 내시어 양성평등교육정책이 보다 발전된 미래 모습을 가질 수 있도록 적극 협조해 주시길 부탁드립니다.

감사합니다.

2005년 7월
한국여성개발원

문의처 : 한국여성개발원 이상원 연구위원(02-3156-7123)
love@kwdi.re.kr

조사일시	2005년 월 일	응답자 성별	①남() ②여()
소속기관		소속 부서	
※ 응답이 끝난 조사지는 동봉된 회수용 봉투를 이용하시어 7월 23일까지 회송하여 주시기를 부탁드립니다.			

1. 다음은 여성교육정책에 대한 인식 관련 질문입니다.

1. 귀하께서는 여성교육정책, 혹은 양성평등교육정책과 관련하여 다음의 내용을 어느 정도 알고 계십니까? 해당사항에 √표를 하여 주십시오.

내 용	인식 정도				
	①전혀 모른다	②잘 모른다	③보통 이다	④조금 안다	⑤매우 잘안다
① 초·중등 교사의 직무연수에서 '양성평등의식'에 대한 교육을 실시하고 있다.					
② 정부가 각 사관학교와 경찰대학 등에 여학생 입학 을 허용하고 있다.					
③ 국공립대학에서는 여교수 비율이 낮은 학과에 여 교수 채용목표제를 실시하고 있다.					
④ 정부는 여학생의 이공계 진학을 지원하고 여성 과 학자를 육성하는 법을 마련하였다.					
⑤ 중등학교 여학생을 위한 직업진로교육을 실시하고 있다.					
⑥ 각 시도 교육청은 성폭력·성희롱에 대한 교육을 강화하고 관련 교사를 위한 연수를 실시하고 있다.					
⑦ 정부와 각 교육청은 여성 교원의 주요보직(교장, 교감 및 장학사)임용을 확대하고 관련자 연수를 시행하고 있다.					
⑧ 여학생을 위한 편의시설(생리대 자판기, 탈의실 등)을 확충하고 있다.					
⑨ 정부는 여성교원을 위한 탁아시설과 복지시설 설 치를 권고 및 지원하고 있다.					

2. 귀하는 다른 부서, 혹은 다른 교육청에서 이루어지고 있는 여성교육정책이나 양성 평등교육과 관련된 사업을 어느 정도 알고 하고 있습니까?

- ① 매우 잘 안다
 ② 대체로 잘 알고 있다
 ③ 그저 그렇다
 ④ 거의 모른다
 ⑤ 전혀 모른다

3. 다음은 교육인적자원부 여성교육정책 담당관실에서 수행하고 있는 업무입니다. 보기의 내용을 참고하여, 다음 질문에 답변해 주시기 바랍니다.

<보기>

- ① 여성교육관련 정책의 수립·조정
- ② 여학생의 진로교육 및 진로 지도에 관한 사항
- ③ 양성평등교육의 증진
- ④ 여교원의 권익보호에 관한 사항
- ⑤ 여성의 직업능력개발에 관한 사항
- ⑥ 여성의 사회교육 및 직업 교육에 관한 사항
- ⑦ 여성의 교육 참여 확대계획의 수립

3-1. 귀하는 보기의 업무내용에 대해서 어느 정도 알고 계십니까?

- ① 매우 잘 알고 있다
 ② 잘 알고 있다
 ③ 그저 그렇다
 ④ 잘 모른다
 ⑤ 전혀 모른다

3-2. 귀하는 위의 업무내용 중에서 교육부 여성교육정책담당관실이 가장 주력해야 하는 업무는 무엇이라고 생각하십니까? 해당사항을 모두 √표 해 주십시오.

- ①
 ②
 ③
 ④
 ⑤
 ⑥
 ⑦

4. 귀하는 여성교육정책이나 양성평등교육 정책과 관련된 연수를 받은 경험이 있으십니까?

- ① 있다 (☞ 문항 4-1번으로)
 ② 없다 (☞ 문항 4-2번으로)

4-1. 연수경험이 있다면, 지난 2년간(2003-2005년) 간 연수경력을 다음 표에 기술하여 주십시오

연수기관	연수기간	연수명/주제	기타 비고
①			
②			
③			
④			
⑤			

4-2. 향후 관련 연수기회가 있다면 참여할 의사가 있으십니까?

- ① 매우 있다
- ② 약간 있다
- ③ 그저 그렇다
- ④ 별로 없다
- ⑤ 전혀 없다

**II. 다음은 시도 단위 교육청의 여성교육정책 및 추진체계에
관련된 질문입니다.**

5. 다음은 일반적인 여성교육정책 및 사업들입니다. 귀하가 소속한 교육청은 이러한 정책을 어느 정도 수행하고 있다고 보십니까?

업무 내용	평가 정도				
	①전혀 수행하 지 못함	②별로 수행하 지 못함	③보통	④약간 수행하 는 편	⑤매우 활발히 수행
1) 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정					
2) 양성평등한 학교문화 확산					
3) 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화					
4) 여학생의 진로 및 직업교육 활성화					
5) 성교육, 성희롱예방교육 실시					
6) 교원의 양성평등의식 연수 강화					
7) 여학생 편의시설 확대 및 여교원 복지 증진					
8) 교육행정직으로의 여교원 진출 확대					
9) 지역여성의 교육참여기회 확대 및 여성평생 교육 활성화					

6. 귀하가 소속한 시도 교육청(광역단위)의 특성을 고려하여 볼 때, 그 지역에서 향후 중요하게 다루어야 할 여성교육 관련 정책은 무엇이라고 생각하십니까?

(가장 중요하다고 생각되는 정책 2가지만 표시해 주시기 바랍니다)

- ① 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정
- ② 양성평등한 학교문화 확산
- ③ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화
- ④ 여학생의 진로 및 직업교육 활성화

- ⑤ 성교육, 성희롱예방교육 강화
- ⑥ 교원의 양성평등의식교육 연수 강화
- ⑦ 여교원의 복지에 관한 사항
- ⑧ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대 정책
- ⑨ 지역 여성의 교육 참여기회 확대 및 여성평생교육 활성화
- ⑩ 기타

7. 귀하는 여성교육정책의 현재 업무조직이나 추진체계가 효율적이라고 보십니까?

- ① 예
- ② 아니오 (☞ 문항 7-1으로)

②에 응답한 경우,

7-1. 귀하는 현재의 업무조직이나 추진체계가 비효율적인 원인이 무엇이라고 보십니까?

- ① 전담부서가 없이 업무의 부서별 분산화
- ② 중앙정부의 지원체제 취약
- ③ 타기관 및 타부서와의 공조체제 미흡
- ④ 관련법의 미약으로 적극적인 추진의 불가능
- ⑤ 예산확보의 어려움
- ⑥ 담당자들의 전문 지식 부족
- ⑦ 기타_____

8. 귀하는 여성교육정책을 위한 주로 담당할 만한 전담부서가 필요하다고 생각하십니까?

- ① 예 (☞ 문항 8-1, 8-2, 8-3으로)
- ② 아니오

①에 응답한 경우,

8-1. 전담부서가 필요하다면, 담당부서의 수준은 어느 정도가 적당하고 생각하십니까?

- ① 국 단위
- ② 과 단위
- ③ 팀 단위
- ④ 담당자 수준
- ⑤ 기타_____

8-2. 위와 같은 여성교육정책 전담부서를 추진할 경우, 적절한 인원은 몇 명이라고 생각하십니까? _____ 명

8-3. 여성교육정책 전담부서를 추진한다면, 여성교육 및 양성평등교육과 관련된 새로운 부서를 설치해야한다고 생각하십니까? 아니면, 기존의 부서를 활용하는 것이 좋다고 생각하십니까? 해당 부서명이나 생각하고 계신 부서명을 적어주시기 바랍니다.

- ① 새로운 부서를 설치해야 한다 / 부서명: _____
- ② 기존의 부서를 활용해야 한다 / 부서명: _____

Ⅲ. 다음은 여성교육정책에 대한 관심도 및 영향 요인과 관련된 질문입니다.

9. 귀하가 거주하고 있는 지역 내 각 집단들이 여성교육정책이나 양성평등교육정책에 대하여 가지고 있는 관심도는 어느 정도라고 생각하십니까? 해당사항에 √표를 하여 주십시오.

	①매우 낮은 편이다	②낮은 편이다	③보통이다	④높은 편이다	⑤아주 높은 편이다
학부모					
시민단체(여성단체 등)					
지역의 신문이나 방송					
교육위원들					
행정가 집단 (교장, 교감, 장학사)					
일반 교사 집단					

10. 다음중 귀하의 소속기관에서 여성교육정책을 활성화하는데 가장 필요한 요인은 무엇입니까? 가장 필요한 요인 2가지를 순서대로 표시해 주시기 바랍니다.

1순위	
2순위	

- ① 충분한 예산 지원
- ② 여성교육관련 전담부서의 설치 및 법적·공식적 권한 부여
- ③ 여성교육정책 관련 전문가의 배치
- ④ 중앙부처의 업무 지원
- ⑤ 여성교육정책에 대한 의사결정자들(교육감 및 교육위원회 등)의 관심과 지지
- ⑥ 여성교육정책에 대한 학부모와 지역 주민들의 적극적인 호응

- ⑦ 지방자치단체 및 유관 부서들과의 긴밀한 협조
- ⑧ 기타 _____

IV. 다음은 타 부처와의 연계 체제 및 사업 관련 질문입니다.

11. 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 여성교육정책 연계체계 구축을 한다면, 연계가 가능한 사업은 무엇이라고 생각하십니까? 해당사항을 모두 표시하여 주십시오.

- ① 없다
- ② 교육행정직으로의 여성 진출 확대
- ③ 교육자치단체의 양성평등교육정책 추진체계 구축
- ④ 양성평등교육 및 성교육 강화
- ⑤ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화
- ⑥ 여학생 진로·직업교육 활성화
- ⑦ 지역 여성의 평생교육 참여기회 확대
- ⑧ 지역 여성의 직업교육 및 재취업교육 활성화
- ⑨ 기타 _____

12. 지방교육자치단체에서 지방행정자치단체와 여성교육정책을 연계할 때, 바람직한 예산확보 방안은 무엇이라고 생각하십니까? 해당사항에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 국비 ② 시·도비 ③ 시·군·구비
- ④ 기금 ⑤ 시민단체 부담 ⑥ 일부 수익자 부담
- ⑦ 비예산 ⑧ 기타 _____

13. 지방교육자치단체와 지방행정자치단체와의 연계체계 구축을 위해 중앙부서(교육부 또는 여성부)가 담당해야 할 역할은 무엇이라고 생각하십니까? 두 가지만 고르십시오.

- ① 중앙부서의 역할이 필요 없다
- ② 정책 방향 및 지침 제시
- ③ 프로그램 개발 및 보급
- ④ 여성교육기관 사이의 조정업무
- ⑤ 예산 확보 및 지원
- ⑥ 평가 및 이행 점검
- ⑦ 기타 _____

**V. 다음은 여성교육정책에 대한 교육위원회의 역할에 대한
질문입니다.**

14. 여성교육 및 양성평등교육에 대해서 귀하의 교육위원회에서 주로 담당하는 기능은 무엇입니까

- ① 여성교육정책에 대한 사전 심의
 ② 여성교육정책 추진의 방향 및 정책개발 자문
 ③ 필요한 연구사업의 제안
 ④ 여성교육정책에 대한 제안
 ⑤ 여성교육정책에 대한 예산 확보

15. 귀하의 교육위원회에서 여성교육 및 양성평등교육과 관련된 정책을 제안한 적이 있습니까?

- ① 있다 (☞ 문항 15-1로) ② 없다

15-1. 귀하의 교육위원회에서 여성교육정책을 제안한 적이 있다면, 구체적인 내용은 무엇입니까? 해당사항에 모두 표시하여 주십시오.

- ① 양성평등교육 관련 정책의 수립 및 조정
 ② 양성평등한 학교문화 확산
 ③ 교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화
 ④ 여학생의 진로 및 직업교육 활성화
 ⑤ 성교육, 성희롱예방교육 강화
 ⑥ 교원의 양성평등의식교육 연수 강화
 ⑦ 여교원의 복지에 관한 사항
 ⑧ 교육행정직으로의 여교원 진출 확대 정책
 ⑨ 지역 여성의 교육 참여기회 확대 및 여성평생교육 활성화
 ⑩ 기타 _____

16. 귀하의 교육위원회에서 여성교육정책에 대한 안건 심의를 한 적이 있습니까?

- 1) 예 (☞ 문항 16-1로) 2) 아니오

1)에 응답하신 경우,

16-1. 심의한 적이 있다면, 구체적인 심의 내용은 무엇입니까?

17. 지금까지 제시해주신 의견 이외에 지방교육자치단체에서 여성교육정책을 시행하는데 시급하게 해결해야 할 사항이나 원활한 정책 시행을 위해 말씀해 주실 사항이 있으시면 적어주십시오.

Ⅵ. 다음은 개인 사항 관련 질문입니다.

18. 귀하의 소속은 어느 지역에 해당됩니까 ?
 ① 광역시 ② 도 단위 ③ 기타
19. 교육위원 활동 경력이 얼마나 되셨습니까? _____ 년 _____ 개월
20. 귀하의 연령은? 만 _____ 세

수고 많으셨습니다. 대단히 감사합니다.

<부록 2> 협의회 규정 및 규약

광주광역시교육청여성교육정책협의회규정(안)

제 1조(목적) 여성의 세기 도래에 적극 호응하는 여성 인적자원 개발 전략과 여성 교육정책 추진계획·성과분석 등에 관한 광주광역시교육감의 자문에 응하기 위하여 광주광역시교육감소속하에 여성교육정책협의회를 둔다.

제 2조(기능) ①광주광역시여성교육정책협의회(이하 “협의회”라 한다)는 다음 각 호의 사항을 심의한다.

1. 광주광역시교육청의 여성교육정책에 관한 사항
2. 여성교육정책 추진계획에 관한 사항
3. 남녀평등 교육증진을 위한 교육정책 및 제도개선에 관한 사항
4. 남녀평등 교육증진을 위한 교육과정, 교수방법, 교육내용에 관한 사항
5. 교원의 남녀평등 교육의식 활성화에 관한 사항
6. 체육·과학기술 등 여성의 활동이 취약한 분야를 중점적으로 육성할 수 있는 교육적 방안에 관한 사항
7. 기타 위원장이 필요하다고 인정하여 협의 안건으로 부의한 사항

②본 협의회는 교육인적자원부가 시·도 교육청에 설치 권고하고 있는 “남녀평등교육자문위원회”의 기능을 별도의 규정이 있을 때까지 동시에 수행한다.

제 3조(구성) ①협의회는 위원장을 포함한 20명 이내의 당연직위원과 위촉직위원으로 구성한다.

②협의회는 다음 각 호와 같이 구성한다.

1. 당연직위원 : 교육국장, 과학기술인적자원과장
2. 위촉직위원 : 시청 여성정책과장, 각 구청 여성업무담당과장(5명), 여성관련단체대표(3명), 광주광역시교육청여원회장, 학부모·대학교수·교장·교사·교원단체 중에서 추천을 받아 교육감이 위촉한 자

제 4조(위원장) ①협의회 위원장은 광주광역시교육청 교육국장이 된다.

②위원장은 협의회를 대표하고 회의를 소집하며 업무를 총괄한다.

③위원장이 부득이한 사유로 직무를 수행할 수 없을 때에는 위원장이 지명하는 위원이 그 직무를 대행한다.

제 5조(임기) ①제3조제2항제2호의 시청여성정책과장, 각 구청여성업무담당과장을 제외한 위촉직위원의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

②위촉직위원의 교체로 인하여 새로이 위촉되는 자의 임기는 전임자의 잔임기간으로 한다.

③당연직위원과 위촉직위원 중 시청여성정책과장, 각 구청 여성업무담당과장의 임기는 당해 직에 재직하는 날까지로 하며 후임자에게 자동 승계된다.

제 6조(회의) ①회의는 정기회의와 임시회의로 구분하되, 정기회의는 반기마다 1회로 하며, 임시회의는 교육청의 여성교육정책 추진을 위해 필요한 경우 위원장이 회의를 소집하고, 그 의장이 된다.

②위원장이 회의를 소집하고자 하는 때에는 회의 일시, 장소 및 상정할 의안을 정하여 회의 개최 7일전까지 각 위원에게 서면으로 통지하여야 한다. 다만, 긴급을 요하거나 부득이한 사유가 있는 때에는 그러하지 아니한다.

③회의는 재적위원 과반수의 출석으로 개의한다.

④위원이 회의에 참석하지 못한 경우는 그 위원이 속해 있는 기관의 부서 차 하위직에 있는 자가 대리하여 참석하여 직무를 대행할 수 있다.

제 7조(의견청취) 위원장은 상정된 안건에 대해 필요하다고 인정한 경우에는 관계 공무원 또는 전문가를 회의에 참석하게 하여 의견을 들을 수 있다.

제 8조(간사) ①협회의의 원활한 사무 처리를 위해 간사 1인을 두되 간사는 여성교육정책을 담당하는 부서의 팀장으로 한다.

②간사는 회의록을 작성·비치한다.

제 9조(수당) ①협의회에 출석한 위원 및 관계 전문가에 대하여는 예산의 범위 내에서 수당을 지급할 수 있으며 기타 경비는 광주광역시교육·학예에관한각종 위원회위원실비변상조례에 의한다. 다만, 공무원인 위원이 그 소관 업무와 직접적으로 관련되어 위원회에 출석하는 경우에는 그러하지 아니한다.

제10조(운영세칙) 이 규정에서 정하지 아니한 사항 또는 규정의 해석 등 협의회의 운영에 관하여 필요한 사항은 협의회의 의결을 거쳐 위원장이 정할 수 있다.

부 칙

이 규정은 시행한 날부터 효력이 발생한다.

〈광주여성교육정책협의회 위원 명단〉

연번	기관 및 단체	직 책	성 명
1	광주광역시교육청 교육국장	위원장	박종채
2	교육청 과학기술인적자원과장	위 원	김용희
3	시 청 여성정책과장	위 원	이춘홍
4	광산구청 여성담당과장	위 원	이춘옥
5	남구청 사회복지과장	위 원	김민규
6	동구청 사회복지과장	위 원	김영준
7	북구청 사회복지과장	위 원	나경문
8	서구청 사회복지과장	위 원	이진우
9	광주여성민우회 사무처장	위 원	전진숙
10	한국경제인연합회광주전남지회 회장	위 원	양인희
11	광주시 보육시설 연합회장	위 원	나신영
12	광주여자대학교 교수	위 원	차영희
13	교사대표	위 원	김희숙
14	학부모대표	위 원	이미경
15	교육청 여원회 대표	위 원	임영숙
16	교육청 과학기술인적자원과	간 사	강정자

인천광역시교육청양성평등협의회 규약

제 1조(목적) 여교원의 지위향성과 복지 증진 및 양성평등사회 실현을 위한 양성평등협의회의 구성·운영 등에 관한 사항을 규정함을 목적으로 한다.

제 2조(기능) 양성평등협의회(이하 “협의회”라 한다)는 다음 각 호의 사항을 심의·권고한다.

- ① 초·중등학교 양성평등 기본정책 방향에 관한 사항
- ② 학교내 성차별에 관한 사항
- ③ 양성평등에 관한 제반 사항

제 3조(구성) ① 협의회는 위원장 1인을 포함한 9인 이내의 위원으로 구성한다.

② 위원은 당연직위원 3인(교육국장, 초등교육과장, 중등교육과장), 교원노조 추천위원 3인, 전문위원 3인으로 한다.

③ 전문위원은 양성평등과 여성문제에 관한 학식과 덕망을 갖춘 자 중에서 교육청과 교원노조가 협의하여 추천한 인사를 교육감이 위촉한다.

④ 전체위원의 1/2 이상은 여성으로 한다.

⑤ 협의회는 위원장 1인, 부위원장 1인을 두되, 위원장은 교육국장으로 하고 부위원장은 양성평등업무 담당과장으로 한다.

⑥ 위원장이 부득이한 사유로 그 직무를 수행할 수 없을 때에는 부위원장이 그 직무를 대행한다.

제 4조(임기) 위원 및 위원장의 임기는 2년으로 하되, 연임할 수 있다.

제 5조(회의) ① 협의회는 정기회와 임시회로 구분한다.

② 정기회는 상반기 및 하반기 각 1회씩 연2회 개최한다.

③ 임시회는 다음 각 호의 1의 경우에 위원장이 개최한다.

1. 교육감의 소집 요구가 있을 때
 2. 위원 3분의 1이상의 소집 요구가 있을 때
 3. 기타 위원장이 필요하다고 인정할 때
- ④협의회는 재적위원 과반수의 출석으로 개의하며, 출석위원 과반수의 찬성으로 의결한다.

제 6조(간사 등) ①협회의 사무를 처리하기 위하여 협회에 간사 및 서기 각 1인을 둔다.

②간사는 인천광역시교육청 양성평등업무 담당관이, 서기는 양성평등업무 담당자가 된다.

제 7조(회의록) ①협회의 서기는 회의록을 작성하고 위원장이 서명한 후 비치·관리한다.

제 8조(의견의 청취) 협회는 제2조 각 호의 사항을 심의하기 위하여 필요한 때에는 관계공무원 또는 관계 전문가의 의견을 들을 수 있다.

제 9조(수당 등) 협회의 회의에 출석한 위원에 대하여는 예산의 범위 안에서 수당을 지급할 수 있다.

제10조(운영세칙) 기타 협회의 운영에 관하여 필요한 사항은 협회의 의결을 거쳐 정한다.

부 칙

이 규약은 2003년 11월 17일부터 시행한다.

<부록 3> 교육자치단체의 여성교육정책 사업 현황(2003-2004)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
서울	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 • 여학생 바지 착용 허용 • 양성평등 글짓기 대회
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생의 진로 다양화를 위한 홍보 강화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 관련 교사의 전문성 신장 연수 • 지침시달 및 장학지도 실시
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여성리더십 과정 개설
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치 • 여성교원 탁아시설 및 복지시설 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성교감, 교장, 장학사의 임용 확대 • 여성채용목표제 적용 • 교원 평가시 남여구분 폐지 • 교육전문직 선발시 동점일 경우 여성 우대
부산	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 실현을 위한 간담회 개최(연2회) <p><<2005년도 주요교육시책>> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 유관기관 연계 행사 및 직무연수 실시: 여성주가 행사, 워크숍 등
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구의 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육 강화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
부산	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 담당교사지정 성교육교재 및 자료개발 보급 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - [성희롱 사이버상담실] 운영, [보건교육 자료] 개발·보급</p>
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> 여학생 휴게실 개설 생리대 자판기 설치 여학생 탈의실 설치 여성교원 탁아시설 및 복지시설 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> 여교감, 교장, 장학사의 임용 확대 '교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정'개정 여성채용목표제 적용
대구	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> 양성평등시범학교 운영 양성평등 글짓기대회 개최 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등 글짓기 대회 개최</p>
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> 여학생 직업교육의 활성화 여학생 과학 동아리 운영 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 성교육의 전문성 연수 실시 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 성교육 담당 교사 연수 및 지도자료개발의 보급</p>
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등 교육 연수회 개최</p>
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> 여학생 휴게실 개설 생리대 자판기 설치 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> 여 교감, 교장, 장학사 임용 확대 <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정 여성채용목표제 적용 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
인천	양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등위원회 구성 운영(연2회) <2005년도 주요교육시책> 관련내용 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 협의회: 2회
	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 <ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회: 5월
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구의 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 초중고등학교 보건교사를 대상으로 성교육 전문가과정개설 및 성교육 담당교사로서의 역할 강화(3일간 310명의 보건교사 대상) • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 성교육자교 상설 전시장 운영 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 <ul style="list-style-type: none"> • 성교육 워크숍 개최: 1회, 4월
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치 • 여성교원 탁아시설 및 복지시설 설치 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 <ul style="list-style-type: none"> • 공동보육(영유아)시설 설립 운영 - 4개소 설치 추진: 남구, 부평구, 연수구, 서구 각 1개소 - 개원: 2006.3.1.
교육행정직으로서의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교감, 교장, 장학사 임용 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 <ul style="list-style-type: none"> • 여성교원 전문성 향상을 위한 세미나: 1회 	

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
광주	양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정	<ul style="list-style-type: none"> • 여성교육정책협의회 운영(지자체, 학부모, 교원 등)
	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등문화 형성을 위한 동아리 지원 확대(4개교) • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 양성평등 의식 확산 - 양성평등 문화 형성 동아리 활동 지원 - 양성평등 글짓기대회 개최 및 양성평등 실천 사례집 발간
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구의 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업 체험활동 지원 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 여학생 직업 체험활동 지원 ◦ 여성 인적자원 개발 지원 프로그램 운영 - 미래지도자 육성을 위한 인재양성 캠프운영
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 각급학교 담당교사 1인 지정 운영 • 성교육 담당교사 연수 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여성 전문성 함양 직무연수 운영 • 지역사회 협의체 구축 운영
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치 • 여성교원 탁아시설 및 복지시설 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 지역교육청 교육장 • 여성 교장, 교감, 장학사 임용 확대 • 여성교육 주요 보직 및 임지 배치 우대
대전	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등교육 담당자 직무연수 • 양성평등 교재 및 교구의 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 진로교육 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
대전	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 담당자 직무연수 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 성교육 지도자료 개발 및 보급
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교감, 교장, 장학사 임용 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정 • 여교원 승진목표 관리제 실시 • 여성 채용목표제 적용 • 여교원의 학교경영능력 신장 지원 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대
울산	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 시범학교 운영
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육의 활성화
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 학부모와 연계한 교육 실시 • 성교육 교사들의 전문성 연수 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 성폭력 및 성희롱 예방교육 - 바른 가치관과 건전한 성 윤리관 확립 지도 강화: 연간 10시간 이상 - 성희롱 예방 및 청소년 성교육 강화 - 학교별 성희롱 및 성 고충 관련 상담자 지정 - 성교육 우수사례집 발간 및 일반화
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> ◦ 양성평등 문화 정착 : 학생지도 및 담당교사 등 연수 - 전교과 교육활동을 통한 지도 및 교육·학부모 연수 - 직장내 전직원 대상 연수: 전문강사 초빙
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교감, 교장, 장학사 임용 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정 • 여성 채용목표제 적용 • 여교원의 학교경영능력 신장 지원 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
경기	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 시범학교 운영 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육의 활성화 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 교과와 연계한 양성평등 학습 방법 개선 지도 - 여학생 친화적인 과학교육 활성화
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 각급학교 년10시간 내외의 성교육 실시(연2회) • 성희롱 예방교육 실시 • 성교육 교재 및 교구의 개발 • 교사들의 성교육 전문성 신장 연수 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 학교 성교육 기본지도 시간 준수 - 성희롱 및 성폭력 예방 기본계획 수립 - 성희롱 및 성폭력 예방 연수
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	교육행정직으로서의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교장, 교감, 장학사 임용 확대 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 여성 관리직 및 전문직 임용 확대
강원	양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 주요업무계획에 의하여 양성평등교육정책이 체계적으로 추진 될 수 있도록 함
	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 • 중등 여성교원 회보 발간
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 학교성교육시 관련교과에 접목하여 모든 교과에 양성평등의식이 접목될 수 있도록 함 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 여학생 진로 교육 프로그램 지원
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 지역의 인문계, 실업계 여고생(1학년)을 대상으로 진로·직업 교육 프로그램을 각 지역사회교육협의회 주관으로 실시

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
강원	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 매년 학교 성교육활성화 기본계획 및 성희롱, 성폭력 예방기본계획을 수립하여 체계적인 학교교육이 이루어질 있도록 함. • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 교사들의 성교육 전문성 신장 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 성교육/성상담 담당자 직무연수 및 성교육 교수, 학습자료 보급</p>
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등담당교사워크숍을 열어 양성평등교육(성인지적 교수 학습 능력 신장), 성매매방지교육 등을 실시하고 학교 현장에서의 교수·학습방법을 소개함 • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여교사 전문성 직무연수 운영 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성 평등 담당자 워크숍 개최</p>
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 교육전문직 임용시 한 성이 70% 이상 되지 않도록 조치 • 여성교감, 교장 장학사 임용 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정 • 여성채용목표제 적용
충북	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 찾아가는 평등 어린이 세상 운영: 초등학교 6년 이상 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등의식 함양교육 강화: 워크숍, 연수 시 강좌 개설 및 운영</p>
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교재 및 교구 개발
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육의 활성화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
충북	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 성교육 워크북 보급 • 성희롱 예방 리플릿 제작 보급 • 찾아가는 성교육센터 운영: 고등학교 2학년 대상 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 교사들의 성교육 전문성 신장 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 성교육을 통한 건전한 성문화 형성: 재량활동시간 활용 교육 • <찾아가는 성교육 센터> 운영: 지역별 1교(11교) • 성교육 워크북 보급: 1종</p>
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여성 관리자 지도력 배양 직무연수 운영 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등 직무연수: 40명</p>
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성관리자 지도력 배양 직무연수과정 실시 • 여성 교감, 교장, 장학사 임용 확대 • <교육공무원 인사관리원칙 승진임용규정>개정 • 전문직 공채시 여성채용목표제 적용 • 여교원의 학교경영능력 신장 지원 • 여성교육 주요 보직 및 임지 배치 우대
충남	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 • 성교육 시간에 양성평등교육시간 의무설치: 학기당 10시간 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등교육 강화</p>
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 및 양성평등 교육자료 발간
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 직업교육 자료 개발
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 연구학교의 운영 • 성교육 직무연구 • 성교육 교사의 전문성 강화(초중고 성교육 담당자 연찬회) • 성희롱, 성폭력 심의위원회 설치 의무화 • 성교육 직원, 학생, 학부모 의무교육 실시 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 성교육 자료 상설전시장 운영

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
충남	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여성 전문성 함양 직무연수 운영
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직, 행정 관리직 임용목표제 설정 • 인사관리규정개정건의(여성우선임용제) • 여성 관리직 연찬회
경북	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등시범학교 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등학교 문화 정착</p>
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교과별 단원분석을 통한 양성평등과련 수업지도 • 성별로 교과선택 기회제한이 없도록 학생 재량권 보장 • 남녀차별적 교육활동 개선 • 양성평등 글짓기 자료 발행
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육의 활성화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발을 위한 교사 연찬회
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱, 성폭력 예방 추진 계획 및 자료 발간 • 성교육시범학교 운영 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 교사들의 성교육 전문성 신장 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 성폭력 예방 교육 지도자료 보급: 500부 - 성교육 시범학교 운영</p>
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성 교장, 교감, 장학사 임용 확대 • 여성채용목표제 적용 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치에 있어서 오지나 도서지역 배제
경남	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등시범학교 운영 • 양성평등유공 교원 표창(교육감 표창 10명) • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등교육자료집 발간(1800권)

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
경남	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 직업교육의 활성화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회 개최
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 및 양성평등교육 10시간 확보 • 성교육 및 성상담 전문요원 직무연수 실시 • 성희롱 예방교육 연2회 의무 실시(전학생 및 교직원) • 성고충 상담실 설치 및 성고충상담원 배치(전 기관, 학교) • 성희롱 심의위원회 설치(전 기관, 학교) • 성교육자료 상설 전시장 운영
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 여성지도자 워크숍
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치 • 여성교육 타아시설 및 복지시설 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 여성교감, 교장, 장학사 임용 확대 • 여성채용목표제 적용 • 여성교육 주요 보직 및 임지 배치 우대 • 교육공무원인사관리규정 제3장 승진(여성승진 후보자 우선 임용 배정) • 여성교원의 학교경영능력 신장 지원
전북	양성평등한 학교문화 확산	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 • 양성평등 실현을 위한 세미나 개최 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> • 단계적 양성평등교육 프로그램 개발·보급
	교육과정과 교수방법의 양성 평등성 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 양성평등 교육과정 개발 • 양성평등 교과연구회 • 양성평등 연구학교
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발을 위한 교사 연찬회
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱, 성폭력 상담(소) 강화 • 성교육자료 상설 전시장 운영 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 체계적인 양성 평등교육 및 성희롱, 성폭력 예방교육 강화 • 성교육 전문성 신장을 위한 연수과정, 강좌 개설 운영 • 성교육관련 전문기관과의 협조체제 구축

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
전북	교원의 양성평등의식 연수 강화	• 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설
	교육행정직으로서의 여교원 진출 확대	• 여성교장, 교감, 장학사 임용 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정>개정 • 여성교원의 학교경영능력 신장 지원
전남	양성평등한 학교문화 확산	• 양성평등시범학교 운영 • 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등 교육활동 전개
	여학생 진로교육	• 여학생 직업교육의 활성화 • 여학생 과학 동아리 운영 • 여학생 친화적 과학 프로그램 개발 • 여학생 친화적 과학 프로그램을 위한 교사 연찬회
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	학교성교육 강화: 연간 10시간 내의 교육 권장 • 성교육 담당교사 연수 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 건전한 성가치관 교육 및 상담 활동 전개
	교원의 양성평등의식 연수 강화	• 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 교직원 연수 및 관련 교육자료(양성평등, 성교육)보급
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	• 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로서의 여교원 진출 확대	• 여성교감, 교장, 장학사 임용 확대: 여성인력 비례제 임용 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정>개정 • 여성채용목표제 적용 • 여교원의 학교경영능력 신장 지원 • 여성교원 주요 보직 및 임지 배치 우대
제주	양성평등교육 관련 정책 수립 및 조정	• 여성교육정책 담당관 지정
	양성평등한 학교문화 확산	• 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육참가 경비(교육비)지원 • 양성평등 교육 강좌 개설 • 양성평등교육 우수사례 발굴 및 보급 <2005년도 주요교육시책> 관련내용 - 양성평등글짓기대회 운영: 초·중·고 학생 대항(4월)

(계속)

지역	정책 사항	구체적인 사업내용
	여학생 진로교육	<ul style="list-style-type: none"> • 종합진로정보망을 이용한 진로탐색 • 미래의 직업세계(직업, 학과 편) 활용 • 여학생 진로지도 프로그램 개발 보급
	성교육, 성희롱 예방교육 실시	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 연찬회 • 성교육 직무연수 • 성희롱, 성매매 방지 교육 실시 • 각급학교별 성교육 예산 및 교육 시수 확보 • 성폭력, 성희롱 상담(소) 강화 • 성희롱 예방 대책위원회 운영 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 초·중·고 교육과정에 성교육 시간 확보 <ul style="list-style-type: none"> : 학교별 10시간 이상 성교육 실시 - 성희롱예방대책위원회 구성 운영(시민단체와 연계) <ul style="list-style-type: none"> : 성희롱 예방 활동, 사후 대책 등 논의 - 성교육 담당자 직무연수 <ul style="list-style-type: none"> : 중등교사 대상 30시간 (8월)
	교원의 양성평등의식 연수 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교원 연수시 양성평등교육 강좌 개설 • 양성평등 실천 우수교사 발굴 표창 • 지역 유관 기관과 연계한 성교육 실시 <p><2005년도 주요교육시책> 관련내용</p> <ul style="list-style-type: none"> - 교육 연수과정에 양성평등 관련 시간 확보 <ul style="list-style-type: none"> : 2시간 이상(탐라교육원 등) - 학교 관리자 대상 양성평등 관련 연찬회 개최 <ul style="list-style-type: none"> : 초·중·고 교장(교감) 및 담당자 240명 (5월)
	여학생 편의시설 확대 및 여교원의 복지 증진	<ul style="list-style-type: none"> • 여학생 휴게실 개설 • 생리대 자판기 설치 • 여학생 탈의실 설치
	교육행정직으로의 여교원 진출 확대	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직 임용시 순위명부 남녀로 구분, 여성우대 • 승진시 3배수 범위 내에서 여교원 우선 임용 • 여성교육 연수 기회 확대 • <교육공무원인사관리원칙 승진임용 규정> 개정

<부록 4> 시도교육청에서의 여성교육정책 중점 사항

	정책 중점사항	구체적인 사업내용
서울	1) 행정직 여성진출	• 교육전문직 선발시 동점일 경우 여성 우대
	2) 여학생 진로 직업교육	• 여학생의 진로 다양화를 위한 홍보 강화
	3) 양성평등교육정책 추진체계	• 중등교육과 특별활동 담당 장학관실에서 담당
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 교원 연수시 성교육 및 양성평등교육 강좌 개설
	5) 교육과정의 양성평등	• 평가시 남여구분 폐지 • 양성평등교육 강화 • 남여공학고 확대 • 여학생 바지 착용 허용
	6) 학교성교육 강화	• 지침시달 및 장학지도 실시 • 관리자 연수
부산	6) 학교 성교육 강화	• 담당교사지정 • 교재 및 자료개발 보급 • (양성평등 의식개선을 위한) 직무연수 강화
대구	6) 학교 성교육 강화	—
인천	3) 양성평등교육정책 추진체계	• 양성평등위원회 구성 운영 (연2회)
	6) 학교 성교육 강화	• 초중고등학교 보건교사를 대상으로 성교육 전문가과정 개설 및 성교육 담당교사로서의 연할 강화(3일간 모든 보건교사를 대상으로 실시: 310명 연수)
대전	1) 행정직 여성진출	• 여교원 승진목표 관리제 실시 • 여교원 활동기반 조성을 위한 교육복지 시설강화
	2) 여학생 진로 직업교육	• 여성관련 진로교육
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 성교육 담당자/ 양성평등교육 담당자 직무연수
	5) 교육과정의 양성평등	• 창의적 재량활동 시간
	6) 학교성교육 강화	• 담당자, 관리자 교육 연2회 • 지도자료 개발 및 보급
광주	1) 행정직 여성진출	• 여성 지역교육청 교육장(1명)
	2) 여학생 진로 직업교육	• 여학생 직업 체험활동 지원: 중학교2년 300명
	3) 양성평등교육정책 추진체계	• 여성교육정책협의회 운영(지자체, 학부모, 교원 등) 연2회
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 성교육 담당교사 연수(60시간 개설) • 지역사회 협의체 구축 운영
	6) 학교성교육 강화	• 각급학교 담당교사 1인 지정 운영 • 자체계획 수립, 점검
	7) 기타	• 양성평등문화 형성을 위한 동아리 지원 확대(4개교)
	울산	1) 행정직 여성진출
	6) 학교성교육 강화	• 학부모와 연계한 교육실시

(계속)

	정책 중점사항	구체적인 사업내용
경기	6) 학교성교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 각급학교 년10시간 내외의 성교육 실시 • 성희롱 예방교육 년2회 실시
강원	1) 행정직 여성진출	• 교육전문직 임용시 한 성이 70% 이상 되지 않도록
	2) 여학생 진로 직업교육	• 춘천, 원주, 강릉 지역의 인문계, 실업계 여고생(1학년)을 대상으로 진로·직업교육 프로그램을 각 지역사회교육협의회 주관으로 실시함.
충북	1) 행정직 여성진출	<ul style="list-style-type: none"> • 여성관리자 지도력 배양 직무연수과정 실시 • 전문직 공채시 여성채용목표제 적용
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 양성평등 직무연수 실시
	5) 교육과정의 양성평등	<ul style="list-style-type: none"> • 찾아가는 평등 어린이 세상 운영: 초등학교 6년 이상 • 찾아가는 성교육센터 운영: 고등학교 2학년 대상
	6) 학교성교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 학생 성교육 워크북 보급 • 성희롱 예방 리플릿 제작 보급
충남	1) 행정직 여성진출	<ul style="list-style-type: none"> • 전문직, 행정 관리직 임용목표제 설정 • 여성 관리직 연찬회 • 인사관리규정 개정건의(여성우선임용제)
	2) 여학생 진로 직업교육	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 연구학교의 운영 • 여성 및 양성평등 교육자료 발간 • 직업교육 자료 개발
	4) 교사의 성인지 능력신장	<ul style="list-style-type: none"> • 성교육 직무연구 연간 60시간, 60명 • 초중고 성교육 담당자 연찬회 연2회
	5) 교육과정의 양성평등	• 성교육 시간에 양성평등교육시간 의무설치: 학기당 10시간
	6) 학교성교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 성희롱, 성폭력 심의위원회 설치 의무화 • 성교육 직원, 학생, 학부모 연2회 의무실시
경북	6) 학교성교육 강화	<ul style="list-style-type: none"> • 교과별 단원분석을 통한 양성평등관련 수업지도 • 성별로 과과선택 기회제한이 없도록 학생 재량권 보장 • 여학생 수학, 과학, 기술 수업에 능동적으로 참여시키는 교수전략 • 남녀차별적 교육활동 개선 • 양성평등 글짓기 자료 발행 • 성희롱, 성폭력 예방 추진 계획 및 자료발간 • 학교 성교육활성화(성교육시범학교 운영)

(계속)

	정책 중점사항	구체적인 사업내용
경남	1) 행정직 여성진출	• 교육공무원인사관리규정 제3장 승진 (여성승진 후보자 우선 임용 배정)
	2) 여학생 진로 직업교육	• 여성지도자 워크숍
	3) 양성평등교육정책 추진체계 구축	• 양성평등시범학교 운영 • 양성평등교육자료집 발간(1800권) • 양성평등유공 교원 표창(교육감 표창 10명)
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 성교육 및 성상담 전문요원 직무연수 실시(80명, 60시간 원격연수)
	5) 교육과정의 양성평등	• 성교육 및 양성평등교육 10시간 확보
	6) 학교 성교육 및 성희롱 예방 체계 강화	• 성희롱 예방교육 연2회 의무 실시(전학생 및 교직원) • 성고충 상담실 설치 및 성고충상담원 배치(전기관, 학교) • 성희롱 심의위원회 설치(전기관, 학교)
전북	5) 교육과정의 양성 평등성 강화	• 양성평등 교육과정 개발
	6) 학교 성교육 및 성희롱 예방 체계 강화	• 성교육, 성희롱, 성폭력 예방교육
전남	2) 여학생 진로직업교육 활성화	• 남녀 혼성학습 운영
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 성교육 담당교사 연수
	5) 교육과정의 양성평등	• 양성평등한 학교문화 육성
	6) 학교성교육 강화	• 학교성교육 강화: 연간 10시간 내의 교육 권장
제주	1) 행정직 여성진출	• 전문직 임용시 순위명부 남녀로 구분, 여성우대 • 승진시 3배수 범위 내에서 여교원 우선 임용 • 여성교육 연수 기회 확대
	2) 여학생 진로 직업교육	• 종합진로정보망을 이용한 진로탐색 • 미래의 직업세계(직업, 학과 편) 활용 • 여학생 진로지도 프로그램 개발 보급
	3) 양성평등교육정책 추진체계 구축	• 여성교육정책 담당관 지정 • 양성평등 실천 우수교사 발굴 표창 • 교육연수시 교육과정 편성운영
	4) 교사의 성인지 능력신장	• 성교육 연찬회 • 성교육 직무연수 • 성희롱, 성매매 방지 교육 실시
	5) 교육과정의 양성평등	• 양성평등 글짓기 대회 • 양성평등 교육참가 경비(교육비)지원 • 양성평등 교육 강좌 개설
	6) 학교 성교육 및 성희롱 예방 체계 강화	• 각급학교별 성교육 예산 및 교육 시수 확보 • 지역 유관 기관과 연계한 성교육 실시 • 성희롱 예방 대책위원회 운영

<부록 5> 시도교육청 교육연수원의 여성교육관련 강의 현황

1) 연수원의 상황파악 여부

연수원	현황파악 여부	연수원	현황파악 여부
서울	○	강원	○
부산	○	충북	○
대구	○	충남	○
인천	○	전북	○
광주	○	전남	○
대전	○	경북	
울산	○	경남	○
경기		제주	○

2) 교육연수원의 여성교육관련 강의 현황

지역	과정명	교과목	영역	시간	비고	
서울	유치원 1·2급 정교사 자격연수	양성평등과 유아 성교육	교양	2		
	유치원 원감 자격연수	유아성교육	전공	2		
	초등 1·2급 정교사 자격연수	학교폭력과 성희롱 예방	교양	2		
	초등 교감 자격연수	양성평등과 성희롱예방	교양	2		
	중등 한문 1·2급 정교사 자격연수	양성평등교육	교직	2		
	중등 교감 자격연수	성교육-젠더개념 다시보기	교양	2		
	여성리더십과정	양성평등의 이해 여성정책 방향과 과제	교양 교직	2 4		
부산*	유치원 1급 정교사 자격연수	유아발달과 성교육				
	초·중등 1급 보건교사 자격연수	성교육				
	초등 성교육 수업방법개선 직무연수	성심리와 건전한 이성교제				
		아동 발달과 성의 이해				
		다양한 성교육 수업방법				
		성교육 수업의 실제				
	중등 성교육 수업방법개선 직무연수	청소년 발달과 성의 이해				
		생명의 성				
		건전한 이성교제와 미래설계				
		성폭력 예방과 사후대책				
성의학과 약물오·남용						
성교육 수업의 실제						

(계속)

지역	과정명	교과목	영역	시간	비고
대구	중등 수학1급 정교사 자격연수	양성평등과 성교육	교양	2	
	중등 영어1급 정교사 자격연수	양성평등과 성교육	교양	2	
	중등 사회1급 정교사 자격연수	양성평등과 성교육	교양	2	
	중등 교감 자격연수	양성평등과 성교육	교양	2	
	중등 교감 직무연수	양성평등과 성폭력 예방	교직	2	
	중등 진로교육 직무연수	양성평등과 성교육	교양	2	
	중등 수학 수준별 수업 직무연수	양성평등과 성교육	교직	2	
	중등 독서교육 직무연수	양성평등과 성교육	교양	2	
인천	유치원 1급 정교사 자격연수	유아 양성평등 교육	교양	2	
	초등1급 정교사 자격연수	선진 성문화 정착을위한 교육적 과제	교직	3	
	중등 교감 자격연수	양성평등에 대한 올바른 이해	교양	2	
	중등 신규임용예정 교사 직무연수	양성평등	교양	2	
	중등 성교육 직무연수	양성평등교육	전공	3	
		임신, 출산	전공	3	
		우리사회 성문화와 성의식	전공	3	
		성인성 질환의 예방과 치료	전공	3	
		인간의 성발달	전공	3	
		청소년 성범죄 예방과 대책	전공	3	
		성교육 방법의 이론과 실제	전공	3	
		바람직한 성교육	전공	3	
		성상담의 이론과 실제	전공	2	
		체질과 성생활	전공	3	
	이성교제의 올바른 지도	전공	3		
중등 복직예정교사 직무연수	여교사 건강과 육아	교양	2		
학급경영 직무연수	교실안의 성교육	전공	2		
광주	유치원 1급 정교사 자격연수	양성평등교육	교양	3	원격
	초등 교감 자격연수	양성평등교육	교직	2	
	초등 교장 자격연수	인간관계 (여교원의 위치와 역할)	교육 실제	2	
	중등 국어1급 정교사 자격연수	양성평등	교양	3	원격
	중등 영어1급 정교사 자격연수	양성평등	교양	3	원격
	중등 수학1급 정교사 자격연수	양성평등교육	교양	2	원격
	중등 교감 자격연수	양성평등과 성희롱	교양	2	
	중등 교장 자격연수	인간관계 (여교원의 위치와 역할)	교육 실제	2	
	초·중등 여교원 전문성 함양	양성평등과 성희롱 예방	전공	3	
	기술·가정 심화연수	양성평등과 교육	교양	2	

(계속)

지역	과정명	교과목	영역	시간	비고
대전	유치원 1급 정교사 자격연수	유아성교육		1	
	초등 1급 정교사 자격연수	양성평등에 대한 올바른 이해		3	
	초등 사회과 직무연수	아동 성문화·생활지도		2	
	초등 통일교육 직무연수	북한의 성평등 실태		3	
	중등 국어1급 정교사 자격연수	양성평등과 성희롱 예방		3	
	중등 수학1급 정교사 자격연수	성가치관 교육		3	
	중등 사회1급 정교사 자격연수	양성평등, 성희롱 예방교육		2	
	중등 인성교육 직무연수	성가치관 교육과 인성교육		3	
	중등 생활지도 직무연수	청소년의 성교육		3	
	양호교사 직무연수	성교육 방법		3	
울산	초등 1·2급 정교사 자격연수	양성평등 및 성희롱 예방			
	초등 교원 교육상담	양성평등			
	중등 전문상담 직무연수	양성평등, 성희롱			
	성교육 직무연수	인간의 발달의 성문화 외 12과목			
경기	초등 교감 자격연수	양성평등교육		2	2003
	초등 보건교사 1급 자격연수	양성평등의식과 성교육		2	
	초등 교감 자격연수	양성평등교육		2	
	초등 1급 정교사 자격연수(1,2기)	양성평등과 성희롱 예방		4	2004
	초등 보건교사 1급 자격연수	양성평등의식과 성교육		2	
	중등 교감 자격연수	양성평등교육		2	
	초등 보건교사 상담요원 직무연수	양성평등교육		2	
	중등 학생 생활지도 직무연수	양성평등의식		4	
	중등 교감 및 교육전문직 직무연수	양성평등의식		2	
	중등 보건업무겸직교사 직무연수	성교육과 성상담		2	
	일반직 신규실무자 직무연수(3기)	양성평등		2	2005
	초등 1급 정교사 자격연수(2기)	양성평등의 이해		2	
	중등 학생생활지도 직무연수	성폭력예방과 양성평등의식		2	
	중등 교감 자격연수	양성평등과 성교육			
	초등 교감 자격연수	양성평등교육			
	초등 1급 정교사 자격연수(1기)	양성평등과 성희롱 예방교육		2	
	중등 교감 교육전문직 직무연수	양성평등의식		2	
	초등 신규임용예빙교사 직무연수(4.5기)	양성평등교육		2	
	중등 사립특채 임용예정교사 직무연수	양성평등과 부패방지		2	
	초등 신규임용예빙교사 (1,2,3기)	양성평등과 성교육		6	
	중등복지 예정교사 직무연수	양성평등과 성교육		2	
	중등 학생 생활지도 직무연수	양성평등의식		2	
	초등 보건교사 상담요원 직무연수	양성평등교육의 이해		2	
초등 보건교사 1급 자격연수	양성평등의식과 성교육		2		

(계속)

지역	과정명	교과목	영역	시간	비고	
강원도	※ 30시간 이상의 모든 교육에 '양성평등과 성희롱 예방' 과목을 원격교육의 형태로 의무적으로 설치. 총 36과목에 양성평등교육을 교양으로 실시하고 있음.					
	초등여교사 전문성 직무연수	양성평등과 성희롱 예방		2	원격	
		여교사와 성공공 인상화		3		
		우리문화와 여성교육		3		
	중등여교사전문성 직무연수	양성평등과 성희롱 예방		2	원격	
		우리문화와 여성교육		3		
충북	유치원 1급 정교사 자격연수	양성평등교육	교양	3	원격	
	초등 1급 정교사 자격연수	성희롱·성폭력 예방	교양	3		
	초등 교감 자격연수	양성평등교육	교양	3	원격	
	중등 교감 자격연수	양성평등과 성폭력 예방	교양	3	원격	
	여성 관리자 지도력 배양 직무연수	여성정책의 방향과 과제	교직	2	원격	
		여성지도자의 성공적인 삶	교직	2	원격	
	초·중등 학교보건 직무연수	양성평등교육의 이해	교직	2	원격	
	초·중등 양성평등교육 원격 직무연수	양성평등 패러다임의 변화	교직	3	원격	
		인간과 성	전공	4	원격	
		청소년기 발달심리	전공	4	원격	
		성문화와 성윤리	전공	4	원격	
		바람직한 양성평등 정책	전공	4	원격	
		양성평등교육 방법의 실제	전공	6	원격	
		양성평등을 위한 가정교육	전공	4	원격	
		양성평등 관련 법규	전공	4	원격	
		성희롱·성폭력 이해와 예방교육	전공	6	원격	
		직장문화와 성희롱	전공	4	원격	
	성상담의 실제	전공	4	원격		
	상담기술향상 직무연수	성 상담의 실제	전공	3		
	충남	중등 특기적성교육(디카) 직무연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교직	2	
		초·중등 보건검직교사 직무연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교직	2	
중등 국사과 직무연수		양성평등과 성희롱 예방교육	교직	2		
교감·전문직 장학행정 직무연수		양성평등과 성희롱 예방교육	교직	2		
신규임용자 교육훈련		양성평등교육의 이해	교직	2		
초등 영어심화 직무연수		양성평등교육의 이해	교직	2		
중등 도서관리자 직무연수		양성평등교육의 이해	교직	2		
중등 음악과 교수학습방법 직무연수		양성평등교육의 이해	교직	2		
중등 통일교육 직무연수		양성평등교육의 이해	교직	2		
초등 교수학습방법 직무연수		양성평등교육	교직	2		
중등 보직교사 직무연수		양성평등교육	교직	2		
초등 인성교육 직무연수		성교육과 인성교육	전공	3		
중등 학급경영 직무연수		함께 풀어가는 성교육	교직	3		
중등 여교사전문성함양 직무연수		대중가요 속의 여성 읽기	교양	3		
		함께하는 성희롱 예방교육	교직	1		

(계속)

지역	과정명	교과목	영역	시간	비고
전북	유치원 1·2급 정교사 자격연수	유아성교육	전공	2	
	중등 교감 자격연수	양성평등교육	교양	2	
	중등 수학과 1·2급 정교사 자격연수	성교육	교직	3	원격
	초·중등 보건교사 직무연수	성교육의 실제	전공	3	
	초·중등 교사 성교육 직무연수	양성평등 교육	교양	3	
		우리사회의 성문화와 성의식	교양	3	
		청소년 발달 특성과 성심리	교양	3	
		성건강	교양	3	
		청소년 성상담의 실제	전공	3	
학교 성교육의 실제		전공	3		
전남	유치원 1급 정교사 자격연수	양성평등교육의 이해		2	원격
	초등 1·2급 정교사 자격연수	양성평등교육의 이해		2	원격
	초등 교감 및 특수학교 교감 자격연수	양성평등교육의 이해		2	원격
	중등 수학1급 정교사 자격연수	양성평등과 성교육		3	원격
	중등 국어1급 정교사 자격연수	양성평등과 성교육		3	원격
	중등 교감 및 특수학교 교감 자격연수	양성평등과 성교육		3	원격
경남	유치원 1급정교사 자격연수	양성평등교육	교양	2	
	초등1급 정교사 자격연수	양성평등교육	교양	2	
	초등 보직교사 직무연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교양	2	
	초등 교감 자격연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교양	2	
	중등 역사1급 정교사 자격연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교양	2	
	기간제교사 직무연수	양성평등과 성희롱 예방교육	교양	2	
	공통전문교육(행정능률향상)	양성평등과 성희롱 예방교육	교양	2	
제주도	유치원 원감 자격연수	양성평등교육	교양	2	
	초등 1급 정교사 자격연수	양성평등교육 및 성희롱 예방	교양	2	
	초등 교감 자격연수	양성평등교육	교양	2	
	중등 교감 자격연수	양성평등교육 및 성희롱 예방	교양	2	
	초·중등 영재교육 직무연수	성희롱예방 양성평등 및 성교육	교양	2	
	중등 신규 및 복직예정교사 직무연수	양성평등과 성희롱 예방	교양	2	
	유치원 전문상담과정 직무연수	양성평등, 성희롱, 성폭력 예방	교양	2	
	초등 전문 상담과정 직무연수	양성평등, 성희롱, 성폭력 예방	교양	2	
	초등 보직교사 직무연수	양성평등, 성희롱 예방	교양	2	
	중등 보직교사 직무연수	양성평등, 성희롱 예방	교양	2	
	중등 성교육 교사 직무연수	양성평등 교육	교양	2	
		성희롱, 성폭력 예방	교양	2	
		성 가치관, 성 윤리 교육	교양	2	
		학교 성교육의 방향	교양	2	
	중등 신규 및 복직예정교사 직무 연수	양성평등, 성희롱 예방	교양	2	
	행정 실무과정 교육훈련	양성평등, 성희롱 예방	교양	2	
	관리 실무자 과정 교육훈련	양성평등, 성희롱 예방	교양	2	

<부록 6> 교육위원회 시정질문 자료

2005. 9. 19 정리

※ 서울특별시 교육위원회(<http://www.smbseoul.kr/>)

▶질의 예제 1. [제151회/ 정재량 위원] 1. 교육감님의 여성우대 양성평등 정책 관련
작성자 위원회 2003-04-15 13:35:50.0

□ 질 문

첫째, 교장 및 관급 전문직에 2003년 3월 신규승진 임용시 임용자의 20% 이상
여성임용 약속을 이행하실 수 있는지 여부

둘째, 이와 관련해서 교육공무원 근평을 위한 관련 자료 중에서 여성우대 조항
이 들어 있는 내용이 있는지 여부와

셋째, 여성우대를 반영한 관련 회의자료나 근무평정 세부기준 등의 자료가 있으
면 서면으로 제출해 주시기 바랍니다.

▶질의 예제 2. [제153회/ 정재량 위원] 1. 인사상 여성 교원 우대 정책에 관한 사항
작성자 위원회 2003-05-14 16:23:12.0

□ 질 문

2003년 3월 초·중등교원 인사에서 여성 교육장은 단 한 명도 임용하지 않았고,
초·중등 교장 승진자 85명중 여성 교장은 14명(16.5%), 교장 자격증 소지자 238
명 중 37명(15.6%), 교장 자격연수 대상자 158명 중 34명(21.5%)으로 전체적으
로 보면 20%도 안되는 현실이고, 북부, 강동교육청의 경우 교장 승진자와 교장
자격연수 대상자(초등)가 한 명도 없는 점등을 미루어 볼 때 교육감의 '인사상
여성 우대' 의지를 지역교육청 교육장들이 교육감님의 인사정책을 이행하지 않
는 것으로 증명되며, 현행 서울시교육청의 인사업무 관련 규정을 살펴보면 「인
사관리원칙」 이나 「근무성적 조정점 부여」 과정에서 동점인 경우에만 여성 우
선이라고 하는 기본적인 대책뿐이 없습니다.

이런 추세라면 관리직 20%이상 여성 임용은 계속적으로 어려울 것으로 사료됩니다.

따라서 현 정부와 교육인적자원부의 여성우대 정책준수에 미흡하고 교원의 60% 이상이 여성임을 감안할 때 「근무성적 조정점」에 관한 「인사관리원칙」에 획기적인 대책이 필요하다고 생각되는데, 이에 대한 교육감의 견해를 말씀해 주시기 바랍니다.

▶질의 예제 3. [제155회/ 박명기 위원] 1. 교원 양성목표채용제 관련

작성자 위원회 2003-06-21 10:21:37.0

□ 질 문

"교원양성목표채용제"는 금년부터 시행해야 된다고 보는데, 교육감의 견해와 향후 시행 계획은?

▶질의 예제 4. [제151회/ 강인복 위원] 【보충질의】 1. 여교사 보건휴가와 초등교원 연찬회, 2003학년도 교실수업 개선 및 지원종합 계획과 관련한 의견(1)

작성자 위원회 2003-04-15 15:24:08.0

□ 의견제시 【보충질의시】

오늘 질의는 모 위원님이 질의하신 내용을 관련지어서 몇 가지 의견을 제시하고자 합니다.

첫째, 여교사 보건휴가의 건입니다. 여교사 보건 휴가는 본 위원도 필요하다고 인정하고 있으며, 법제화된 것도 다행스럽게 생각하고 있습니다. 다만, 여교사의 보건휴가가 순기능만 가지고 있는지 역기능은 없는 것인지 생각해 볼 수가 있는 것입니다.

일선에서 우려하는 역기능 한 가지만 예로 들겠습니다. 요즘 초등학교 5-6학년 학생들은 신체발달의 조속으로 일찍이 생리현상이 일어나고 있습니다. 또 중 고

여학생 대부분이 그러합니다. 담임선생님은 보건의료로 안 나오시고, 생리작용을 하고 있어 학생들은 학교공부를 위해 교실에 앉아 있고, 지금은 여학생들이 담임선생님이 보건의료(생리휴가)로 인해서 안 나오시게 된 것을 알게 된 후 모든 학생들이 생리로 인해 학교등교를 하지 않을 경우 어떻게 할 것입니까? 이런 사태가 벌어지면 출석으로, 결석으로 어떻게 처리할 것인지, 이에 대한 교육청의 대책도 필요하다고 보는데 어떻게 할 것인가요?

-
- ▶질의 예제 5. [제153회/ 박찬구, 안승문, 정재량 위원] 1. 2003년도 3월 1일자
교육공무원 인사발령에 관한 사항
작성자 위원회 2003-05-10 12:26:26.0

□ 질 문

3년 이내에 남들이 선호하는 요직을 3번이나 옮겨다니는 인사를 능력위주니 공정하다느니 하는 말로써 호도할 수 있겠습니까? 여성우대 인사원칙 운운하면서 11개 교육청에 여성 교육장이 한 사람도 없는 인사를 어떻게 설명하시겠습니까? 또한 여성임용 중에 교장경력 6개월인 사람은 국장으로, 교장경력 2년 6개월인 사람은 과장으로 임용한 것은 어떤 원칙을 적용한 것입니까?
이에 대한 교육감의 분명한 해명을 바랍니다.

-
- ▶질의 예제 6. [제151회/ 박명기 위원] 초등교사 임용방법 개선
작성자 위원회 2003-04-15 15:05:20.0

□ 질 문

첫째, 금년도 초등교원 임용고사 결과 발표에 의하면, 초등교사의 남교사 비율은 채 10%도 되지 않습니다. 이러한 경향은 해를 두고 점점 심화되어 가고 있어 뜻 있는 학부모나 교육자들의 우려를 낳고 있습니다. 따라서 교육청에서는 남교사 30% 목표 채용제를 실시할 것을 촉구드리면서 이에 대한 답변을 바랍니다

▶질의 예제 7. [제151회/ 박명기 위원] 여교원 우대정책의 시행 관련

작성자 위원회 2003-04-15 15:04:10.0 조회수 197

□ 질 문

첫째, 여성인력 비율이 높은 교직계에서 여성들이 차지하고 있는 비중이 걸맞는 정도의 인사정책이 필요하다고 생각하며 이를 위해 교육청에서도 많은 노력을 하고 계시는 것으로 알고 있습니다만, 앞으로 3월에 있을 전문직 인사에서 어떻게 반영할 것인지 답변해 주시기 바랍니다.

둘째, 여교원이 안정된 상태로 직무에 충실하기 위해 정부에서 추진하고 있는 보건휴가제도가 실질적으로 현장에 뿌리를 내려서 시행될 수 있도록 교육청에서 더욱 관심을 가지고 지도 감독을 해 주시고 안내를 해 주실 것을 당부 드립니다.

▶질의 예제 8. [제151회/ 최홍이 위원] 여교사의 권리와 모자보호 관련

작성자 위원회 2003-04-15 13:30:38.0

□ 질 문

생리와 임신과 육아는 여성만의 문제가 아니라 남성과 교장과 국가차원에서 함께 해야 할 중대한 사안이며, 여교사의 신체적, 정신적 보호는 학교장의 당연한 임무요 책임입니다.

이제 '어린이는 미래의 납세자'란 공감대가 이루어져서 노동, 사회, 경제적 접근으로 확대하여 출산을 장려하면서 보육까지 국가가 책임지는데 교장들은 아동의 학습권 보호라는 미명으로 여교사가 보건휴가, 출산휴가를 신청하면 노골적인 거부와 모멸감을 느끼는 말을 한다고 합니다.

앞으로 출산 연령대 여교사들의 한과 분노가 환멸로 나타나 수많은 제자들에게 전이되지 않도록 여교사들의 인권과 모자보호에 관한 교육감님의 분명한 답변을 요구합니다.

▶질의 예제 9. [제181회 임시회/정재량 위원] 관리직 임용에 양성평등 원칙 준수
(2005. 7. 14)

질문요지

금년 9월1일자 인사에 여성 관리직과 기관장을 확대할 의향

▶질의 예제 10. [제177회 임시회/ 정재량 위원] 인사의 공정성 및 고위직 여성공무원 비율 확대 방안 (2005. 3. 23)

질문요지

초중등 전문직 및 일반직 인사시 특정지역 출신 편중과 우리 교육청의 관리직 및 전문직 인사에서 여성 비율을 30%이상 확대하는 것에 대한 견해 및 방안

▶질의 예제 11. [제155회/ 강인복 위원] 3. 보결수업 시간 강사 활용 문제 현황

작성자 위원회 2003-06-20 15:33:17.0

질 문

(중략)

4. 교사의 보결 휴가는 교사의 권리 차원에서 휴가를 내는 교사도 있으나 전문성의 차원에서 유보하는 교사는 상대적으로 피해를 본다고 생각할 수도 있다. 또한 같은 교사인데도 중등학교 교사의 경우 보결휴가를 사용하지 않고 있으며, 남교사와의 형평성에도 문제가 있다고 판단되는데 이에 대한 대책은 무엇입니까?

※ 부산광역시 교육위원회(<http://www.bsbe.go.kr/>)

▶질의 예제 1. 제112회 부산광역시교육위원회(임시회) 본회의 회의록 제 1 호

2000년 7월 25일(화)

남자들의 교단 기피현상으로 초·중학교에는 여교사의 비율이 70%를 상회하는 현실에서 교원의 남·여 성비 불균형 문제를 들 수 있으며 셋째, 교원 양성제도의 방만한 운영입니다.

(중략)

오늘의 교권 붕괴 현상을 극복하기 위해서는 공교육 강화를 위한 대책이 급선무 일 것인데 이에 관하여 질문을 드리고자 합니다.

첫째, 학급별 학생수의 연차별 감축 계획을 제시하여 주시기 바랍니다.

둘째, 교원의 남녀 성비 불균형 문제는 감수성이 예민한 청소년기 인격형성에 매우 중요한 영향을 주는 문제라고 생각합니다. 이를 위한 과감한 교사유인 정책이 나와야 한다고 보는데 이에 관한 대책이 있으면 밝혀 주시기 바랍니다.

▶질의 예제 2. 제115회 부산광역시교육위원회(정기회) 행정사무감사소위원회 회의록 제1호

일 시 : 2000년 10월 20일 (금)

(중략) 우리나라에서도 출산 장려를 위해서 내년 7월부터 일주일 이상 양육에 대한 휴가를 아버지에게도 준다, 이런 말이 있고 지금 이대로 만약에 인구가 줄어간다면 15년 내지 20년 후에는 과거 인구폭발 때 보다 더 어려운 문제가 생길 것이다, 이렇게 보고 있습니다. 물론 선진국에서는 아버지의 양육휴가를 4주일 이상 준다는 말이 있는데, 또 얼마 전 보도를 보면 출산휴가를 90일로 높인다, 이런 말이 있는데 지금 교육장님께서 이것을 어떻게 생각하시는지 말씀해 주시고, 출산에 대한 여교사들의 복지를 본청에서는 어떻게 하고 있는가, 유아방인가, 그런 것을 어떻게 어느 정도 실시하고 있는지, 그것을 좀 말씀해 주시기를 부탁드립니다.

▶질의 예제 3. 제115회 부산광역시교육위원회(정기회) 행정사무감사소위원회
회의록 제3호

일 시 : 2000년 10월 23일 (월)

- 김정남 위원, (중략) 오늘 방금 연천초등학교 다녀왔습니다. 다녀와서 국장님도 함께 의논을 했는데 지금 여교사 휴게실이 없는 학교가 몇 개나 됩니까, 파악 된 것이 없습니까? 여교사 휴게실이 없는 초등학교.
- 김정남 위원 연천초등학교 없더라구요. 없어서 제일 애로점이 뭐냐 하면 여선생이 옷을 갈아 입을 곳이 없다는 거예요. 국장님 그것 파악 못하시면 안되는 데요. 과장님중에 누가 여교사 휴게실 없는데 파악된 것이 있으면 답변해 보십시오. 현재 연천초등학교 갔는데 없더라구요.

▶질의 예제 4. 제115회 부산광역시교육위원회(정기회) 행정사무감사소위원회 회의
록 제3호

일 시 : 2000년 10월 23일 (월)

- 정홍섭 위원
(중략)

다음 교육부에서 남녀평등교육을 시행하라고 하면서 특히 여학교에 성정형화, 여자에게는 전통적인 여성상을 굉장히 강조하는 순결이라든가, 정숙이라든가, 순종이라든가 이런 교훈등 급훈들이 많이 있는 걸로 알고 있는데 시정하라고 하는 공문이 내려옵니다. 지금현재 서부교육청 관내 여학교의 교훈이나 급훈의 성정형화 교훈이 얼마나 많이 남았는지 파악하고 계신지, 특히 학무국장님께서 이 부분에 관심을 가질 거라고 보고 파악된 게 있으면 말씀을 해 주시고, 어떻게 지도를 하는지도 말씀을 해 주시면 감사하겠습니다.

▶질의 예제 5. 제115회 부산광역시교육위원회(정기회) 행정사무감사소위원회
회의록 제3호

일 시 : 2000년 10월 23일 (월)

○감사반장 윤두수

(중략)

다음에 출산 여교사에 대한 법적 휴가가 60일에서 90일로 될 것이다. 이런 말도 있고 한데 다음에 7월부터는 남자교사도 양육에 대한 휴가를 일주일 이상 준다는 그런 말이 있습니다. 선진국에서는 남자도 4주 이상 준다는 이야기가 있는데, 이 서부교육청에서는 출산 여교사에 대한 휴직, 휴가등의 법적인 외 어떻게 이 분들에 대한 지원을 하고 있는가를 밝혀 주시기 바랍니다. 그리고 아울러 탁아소입니까, 유아방입니까? 출산 여교사들 도와주는 그것이 관내에 몇 개나 되는지 그것도 한번 말씀해 주십시오.

▶질의 예제 6. 제130회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록
제2호

일 시 : 2001년 10월 22일 (월)

○김정남 위원

아홉 번째로 여성교육장님으로서 여성직원의 지위향상을 위해서 특별한 방안을 연구해서 부산교육 정책 방향에 건의할 용의가 없는지, 특별히 직접 동래교육청을 이끌어 나가면서 여성지위향상을 위해서 중점적으로 나는 이렇게 해보겠다 하는 정책이 있다면 어떤 것이고 어떻게 진행해볼 것인지 말씀해 주시면 좋겠습니다.

▶질의 예제 7. 제130회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록
제2호

일 시 : 2001년 10월 22일 (월)

○장영규 위원

(중략)

여교사에 관한 것입니다.

여성 교육장님으로서 생각해볼 때에 초·중학교 여교사가 80%가 되는데 현재 간부중에는 여성간부가 80%되는가, 물론 사회여건이 있고 시대적 흐름에 따라서 지금은 많이 늘어서 80%지만 앞으로 초·중학교 교사의 80%에 걸맞게 어느정도는 여성간부도 늘어나야 하지 않겠는가 생각하는데 교육장님, 여성으로서 답변을 해주시면 고맙겠습니다.

▶질의 예제 8. 제130회 부산광역시교육위원회(정기회) 예산결산소위원회 회의록
제3호

일 시 : 2001년 10월 30일 (화)

○김정남 위원 김정남 교육위원입니다.

사동초등학교 회의실이 반칸을 하여 교사 휴게실이 1실이고, 사위탈의실 증축이 0.5실이고 여교사 강의실 증축이 0.5실입니다. 교사 휴게실하고 여교사 강의실 하는 것은 어떻게 다릅니까?

○서부관리국장 한태석 지금 환경개선사업에 의해서 시설과에서 이걸 전부 규격을 정해서 지금현재 내려온 게 있습니다.

그래서 여교사 강의실은 옷을 갈아입고 하는 곳이고...

제가 볼 때는 여기 여자분들이 보이시길래 하는데 부산에 교육청 단위로 여성에 대해서 좀 여성권을 신장하고 앞으로는 초등교육이 여자들이 많기 때문에 그 점에 지도자 배출도 많이 하고 그랬으면 좋겠다 해서 제가 정책질의도 많이 했습니다.

앞으로는 여성들에 대해서 지위향상을 이래이래 하겠다 하는 답변서를 받아 놓은 게 있거든요, 서부교육청에 관리국장님 말씀 들어보면 여성을 우대해 주는 게 아니고 방부터 그런 점이 있지 않겠나 싶어서 그 측면에서 제가 말씀드린 겁니다.

▶질의 예제 9. 제136회 부산광역시교육위원회(임시회) 예산결산소위원회 회의록 제1호

일 시 : 2002년 4월 10일

○장영규 위원

동부에 묻겠습니다. 연일중학교 탈의실 증축해서 6,400만원 2개 교실입니다. 남녀공학이라서 만드는 탈의실입니까?

(중략)

○장영규 위원, 연일중학교 탈의실 증축해서 6,400만원 곱하기 2개 교실 이렇게 되어져 있는데 이게 연일중학교 남녀공학으로 개편되면서 필요한 탈의실입니까?

○장영규 위원 그러면 동부교육청 관내에 남녀공학 중학교 중에서 탈의실 없는 학교가 있습니까?

▶질의 예제 10. 제143회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록 제3호

일 시 : 2002년 10월 23일

○이금순 위원

그리고 서면으로 또 하나 더 부탁을 드리겠습니다.

관내 초·중학교의 여관리직, 부장교사의 현황 및 전체 관리직에 대한 비율을 알려주시고요, 그 다음에 승진동기 부여를 위한 혹시나 여교원들이 어떤 간담

회 이런 기회를 가지신 일은 있으신지, 혹시 또 그런 쪽에 마음을 써주실 그런 의향은 없으신지 거기에 대한 의견도 함께 해주시면 고맙겠습니다.

▶질의 예제 11. 제143회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록 제3호

일 시 : 2002년 10월 23일

○감사반장 김정남 그 다음에 학무국장님, 초등학교의 여교사 비율이 79.1%이거든요. 제가 지역교육청에서의 가장 해결해야 될 과제 중에 하나가 뭐가 하나까 이 성관계 문제는 안 나오더라구요. 본청에도 열 개를 하는 것 같으면 이것이 안 나오겠다 이랬는데 학교에서 이것이 선생님들 여성화하는 것이 큰 문제가 없는 것처럼 저는 이렇게 느껴지거든요. 초등출신의 국장님이시니까 지금 제가 본 위원이 4년 전에 처음 했을 때 한 60% 정도 되는 줄 알고 있거든요. 지금 80%입니다. 이렇게 바뀌어 나가면 앞으로 얼마까지 더 여성화될 지 모르거든요. 이 부분에 대해서 국장님의 견해를 한번 듣고 싶거든요.

(중략)

○이금순 위원 종결하실 것 같아서 오감도 국장님 말씀하신데 잠깐 제 의견을 다시 좀 말씀드리고 싶습니다.

지금 이제 남녀 관계 저도 전혀 없다고 생각합니다. 그러나 남선생님이 꼭 가시고자 하는 학교에 못가기 때문에 이것을 제도를 바꾸어야 된다 이것보다 교장선생님이 되셨을 때 입장, 교장선생님은 남녀 공히 같이 좀 오기를 바라거든요. 오히려 남선생님이 오시기를 바라지 않습니까. 100% 여교사가 갔다 그런 경우는 잘 없겠지만 그것보다는 당분간 조정할 수 있는 데까지는 해줘야 되지 않나, 교장선생님 입장에서 그렇다 이런 생각이 듭니다.

▶질의 예제 12. 제143회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록 제4호

일 시 : 2002년 10월 24일 (목)

○김병수 위원

(중략)

교육장 또 직속기관장 임용 기준에 대해서 자료를 받았습니다.

그 자료로서는 제가 직속기관장 또 교육장 임용을 어떻게 하느냐를 제 상식으로서는 도저히 판단할 수 없는 자료였습니다.

(중략)

교육장 임용기준에 대해서 교육감의 생각을 명확하게 좀 답변해 주시고, 그리고 초등에 여교사가 절대다수인데 여성교육장이 한사람도 없다는 것은 언어도단입니다.

이것도 중등과 같이 여성 교육장도 초등도 낼 수 있어야 안되나, 그 다음, 설동근 교육감님 교육위원 시절부터 초·중등간에 직속기관장을 초등에도 임용을 해줘야 된다는 걸 강력히 주장한 사람 중에 한 사람입니다.

교육감이 된지 2년이 돼도 지금까지 그 언약, 약속, 공약 한사람도 지금 안하고 초등 현장에 있는 사람도 전부다 쳐다보고만 있어도 2년이 돼도 지금 초등에 직속기관장 한사람도 임용한 일이 없습니다.

여기에 대해서도 명확한 교육감님의 의지를 답변해 주시기 부탁드립니다.

▶질의 예제 13. 제143회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록 제4호

일 시 : 2002년 10월 24일 (목)

○이금순 위원

(중략)

지금은 여성인력 활용을 아니할 수 없습니다. 저희들 당연히 육아문제 때문에

출산율이 아마 우리 역사 이래 제일 낮다고 얘기도 있습니다. 그래서 일본 같은 경우에는 1.6%만 되어도 대단히 걱정을 하고 노령화 사회가 되었을 때 문제를 걱정하는데 우리는 지금 1.3%까지라도 태평이다 이런 이야기를 기사를 본 일이 있습니다.

그런데 이러한 면에서 보면 우리 여교원수가 이렇게 많은데 자녀 기르는 것으 마치 개인의 걱정으로만 생각하면 저는 절대 안된다고 생각합니다. 자녀 양육에 관해서 우리가 같이 걱정을 하고 우리나라 아이라고 생각해줘야 이 일이 해결될 될거라 봐지고 유치원 종일반 운영과 학교 유아방 운영 현황을 말씀해 주시고 거기에 대한 지원을 하고 있는 현황, 앞으로의 방향 이렇게 해서 서면으로 같이 내주시기 바랍니다.

▶질의 예제 14. 제155회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록 제2호

일 시 : 2003년 10월 22일 (수)

○감사반장 김정남

두 번째로, 양성평등 의식정착을 위한 성 개별화 올바른 이해라는 제목을 갖고 양성평등이라는 말씀 쓰고 있는데 과거의 양성평등은 여자분들이 조금 남성보다도 뒤라할까요, 대우를 잘 못 받는다 그런 생각에서 양성평등을 썼지 않았나 그렇게 생각하는데 지금 초등학교의 경우는 남자교사들이 굉장히 설움을 받는 것 같더라고요, 그러한 측면에서 양성평등이란 말은 왜 써야 되며, 앞으로 양성평등 같으면 오히려 제가 묻는 것은 초등학교일 경우는 양성평등 면에서 많이 남자교사가 올 수 있도록 그렇게 해줘야 될 그런 부분에 대해서 고민을 해야 안 되겠냐, 그 이야기는 무슨 이야기냐 하면 남자와 여자의 교사 비율이 초등학교는 남자교사가 우리가 많이 있어야 안 되겠냐, 그런 측면에서 문제점이 있으면 어떤 문제점이 있고 앞으로 어떻게 지양해가야 할 것인가 하는 것을 말씀을 해주면 좋겠습니다.

▶질의 예제 18. 제155회 부산광역시교육위원회(정기회) 감사조사소위원회 회의록
제4호

일 시 : 2003년 10월 24일 (금)

○이금순 위원

세 번째입니다. 2003년 9월 교원인사에서 지역교육청 여교육장이 두 분이 나오시고 여 국장님 두 분, 그 외에 전문직 등에 임용해 주셔서 전체 부산시 여 교원의 사기 진작에 크게 기여했다고 생각되어서 이 자리를 빌어서 여교직원을 대표해서 감사말씀 드리면서 앞으로도 계속 능력 있는 사람들을 발굴해서 적재적소에 이렇게 배치해 주시기를 부탁드립니다.

그러면 여기에서 자료만 하나 부탁드립니다. 여 교원의 부장, 관리직, 전문직의 수를 전체 교원 대비 비율로 해서 2002년, 2003년 것을 제시해 주시면 고맙겠습니다.

<부록 7> 기타 자료 : 여성교육정책 활성화 방안(설문조사 개방형 질문)

1) 여성교육정책 전담부서

- 여성정책 전담부서의 설치가 필요함
지자체에서도 여성정책을 위한 부서를 두고 있으므로 교육자치단체에서도 이에 해당하는 조직을 개설하는 것이 필요함
- 일반 여성교육정책은 총무팀이 하고, 교육국에서는 초등학교의 교과과정과 관련된 내용만 맡아야 함
- 여성만의 전담부서 설치보다는 양성을 위한 전담부서 설치가 필요

2) 여성교육정책 전담 인력 및 전문가

- 여성교육정책 담당자가 절실함. 이들의 전문성 개발이 요구됨.
- 업무담당자의 연수기회 확대: 특별히 정책추진에 대한 연수 확대
- 업무담당자가 여성교육과 관련된 중앙과 지자체의 행사에 참여할 수 있는 기회를 확대

3) 여성교육정책 추진체계 및 연계 통합

- 조속한 법개정이 필요
- 체계적인 정책 수립 및 추진이 필요
- 양성평등교육 및 여성교육과 관련된 중앙기 중요계획 수립의 필요
- 정부부처간 교육자치의 연계 및 통합
- 교육과정과 같은 현장중심적인 정책보완이 필요

4) 여성교육정책 및 사업내용

- 여학생 진로교육 및 지역여성의 직업(취업)교육의 강화
- 성희롱, 성폭력에 대한 프로그램의 개발 및 보급
- 지역 여성의 평생학습을 위한 지원체계 강화
- 교과과정과 밀접한 양성평등교육 과정 개발
- 인식 고양을 위한 양성평등교육 프로그램 개발 및 보급
- 지방교육 실정에 맞는 여성교육 프로그램 개발 및 지원
- 중앙부처에서 강사를 파견하여 이들이 순회하면서 프로그램을 진행
- 여교원의 관리직 진출할당제 필요
- 여성의 업무수행 능력에 대한 편견해소
- 승진후보자 명부 남녀분리 작성 및 남녀교사 비율에 따라 승진후보 결정
- 여교원의 육아문제 해결

5) 여성교육정책 관련 예산

- 여성교육 및 양성평등교육을 위한 예산확보 필요
- 국가적 차원에서의 예산지원이 필요
- 지자체에서도 교육자치단체에 대한 예산 지원이 필요

6) 기타 여성교육정책의 문제점 및 해결방안

- 지자체와 교육자치단체 장들의 인식개혁이 필요
- 여성공무원의 인식과 동기제고를 위한 교육 필요
- 교육연수원에서의 양성평등교육 필수적 확대
- 각종 연수와 교육을 통한 인식개혁 및 사회분위기 조성
- 여성교원 권익보호와 여성정책의 필요성을 적극적으로 홍보
- 여성을 남성과 분리하기 보다는 동등한 입장에서 양성평등의 입장을 견지
- 여성에만 중점을 두지 말고, 양성평등 위주의 교육정책이 필요함.
- 지나친 여성 위주의 교육으로 역차별이 발생하지 않도록 해야함.
- 시혜적 양성평등이 아닌 능력본위의 양성평등 정책 구현.
- 여성정책의 영역을 확실히 하고, 타 부서와 중복되지 않도록 조율이 필요함
- 형식성과 실적위주에서 벗어나서 복지를 중심으로 현실에 필요한 정책을 입안

2005 연구보고서-1

지방교육자치단체의 여성교육정책
활성화를 위한 방안 연구

2005년 12월 28일 인쇄
2005년 12월 30일 발행

발행인 : 서 명 선

발행처 : 한국여성개발원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 02-3156-7000 (대)

인쇄처 : 도서출판 한학문화
전화 / 02-313-7593 (대)

ISBN 89-8491-124-0 93330 <정가 7,500원>