

제37차 여성정책포럼

교직의 여성화와 남교사 할당제

| 일 시 | 2007년 4월 27일 (금) 13:30~16:00

| 장 소 | 한국여성개발원 국제회의장(본관 2층)

한국여성개발원

초대의 글

한국여성개발원은 ‘교직의 여성화와 남교사 할당제’를 주제로 제37차 여성정책 포럼을 개최합니다.

최근 교직의 여성화문제에 대한 대책의 일환으로 남교사 비율을 높이기 위한 방안이 논의 되고 있습니다.

이에 우리원에서는 교직의 여성화와 남교사 할당제에 관한 토론의 장을 마련하였습니다. 바쁘시더라도 참석하시어 좋은 의견을 나누어 주시기 바랍니다.

2007년 4월

한국여성개발원 원장 서 명 선

행사 일정

13:30~14:00 등 록

14:00~14:10 사 회 김 중 숙 (고급여성인력혁신전략센터 소장)
인 사 말 서 명 선 (한국여성개발원 원장)

14:10~14:40 주제발표 I 교직의 여성화와 남교사 할당제 논의의 타당성
김 남 희 (한국여성개발원 연구위원)
주제발표 II 교직의 여성화와 양성평등
심 미 옥 (춘천교육대학교 교육학과 교수)

14:40~15:40 지정토론 서 영 주 (교육인적자원부 여성교육정책과 과장)
고 성 옥 (서울교육대학교 부설초등학교 교감)
강 태 중 (중앙대학교 교육학과 교수)
김 동 석 (한국교원단체총연합회 정책교섭국 국장)
장 은 숙 (참교육학부모회 부회장)
김 복 희 (전국교직원노동조합 여성위원회 위원장)

15:40~16:00 종합토론

16:00 폐 회

목 차

주제발표 I

교직의 여성화와 남교사 할당제 논의의 타당성 1

김 남 희 (한국여성개발원 연구위원)

주제발표 II

교직의 여성화와 양성평등 2

심 미 옥 (춘천교육대학교 교육학과 교수)

▶▶ 지정토론 37

고 성 옥 (서울교육대학교 부설초등학교 교감)

강 태 중 (중앙대학교 교육학과 교수)

김 동 석 (한국교원단체총연합회 정책교섭국 국장)

장 은 숙 (참교육학부모회 부회장)

김 복 희 (전국교직원노동조합 여성위원회 위원장)

교직의 여성화와 남교사 할당제 논의의 타당성

김 남 희

(한국여성개발원 연구위원)

1. 논의의 배경

최근 서울시 교육청이 초중교 교사를 새로 임용할 때 교육감이 남성교사 선발비율을 30% 안에서 자율적으로 정하도록 하는 방안을 마련하고 있다는 사실이 알려지면서 교직의 여성화로 인한 문제와 해결방안에 대한 논쟁이 다시 거세어지고 있다. 이러한 이슈는 새로운 얘기가 아니다. 여성의 고등교육 수혜율이 높아짐에 따라 사회참여가 급신장되면서 교직은 많은 여성들에게 선망의 직업으로 자리를 잡았다. 그 결과 당연히 교직에서 여교사가 차지하는 비중이 점차 높아지게 되었고 그로인해 사회의 어느 다른 분야보다 여성의 진출이 두드러지게 높은 상황에 이르렀다. 그러면서, 교육현장에서 현실적으로 남교사가 맡아야 할 책임과 기능이 있는데 과연 이 부분을 어떻게 할 것인가에 대해 많은 우려의 목소리가 있어 왔다. 2000년 이후 이러한 문제를 해결하는 방안으로 교직에 있어 양성평등채용목표제나 남교사 할당제 등의 방식이 교육계와 정책당국에서 심심치 않게 거론되어 왔고, 이번 서울시 교육청의 계획도 같은 맥락에서 이해할 수 있을 것이다.

본격적인 논의에 앞서 우선 발제자는 교육현장에 여교사가 많아지는 현상을 ‘교직의 여성화’라고 명명하는 것이 과연 타당한가에 대한 질문을 던지고 싶다. 학교에 남교사가 절대 다수를 차지하는 현상을 교직의 남성화라고 지칭하지 않아왔다. 반면 언제부터인가 교직의 여성화라는 용어는 자연스럽게 사용되고 있다. 모든 남성이 모두 동일하게 남성적이지 않은 것처럼, 모든 여성은 모두 동일하게 여성적이지 않다. ‘교직의 여성화’라는 용어는 남성과 여성을 이분법적으로 분리하여 모든 여성을 동일시하는 경향이 있어 이를 선뜻 받아들이는 것에 주저하게 된다.

그럼에도 불구하고, 언론과 대중에게 익히 사용되어 왔다는 점을 감안하여, 이 글에서도 이 용어를 차용하여 사용하기로 한다. 먼저, 발제자는 교직의 여성화라는 이슈가 담고 있는 정확한 문제는 무엇이고, 이를 해결하기 위한 방안으로서 과연 남교사 할당제와 같은 제도가 타당한 것인가에 대하여 탐색해 보고자 한다. 그 과정에서 발제자는 아래와 같은 명제들에 대한 답을 구해야 할 것 같다. 이것이 우리가 어떠한 문제를 진단하고 그 해결방안을 강구하고자 할 때 거쳐야 할 지극히 명쾌하면서도 어쩌면 당연한 문제해결법이 아닐까 싶다.

첫째, 교직이 여성화되고 있는가? 모든 문제해결에 있어 과연 문제가 있는가, 있다면 그 문제는 무엇인가를 진단하는 과정은 그 첫 단계이자 가장 중요한 과정이라고 볼 수 있다. 그런 의미에서 교직이 여성화되고 있는지 그 정도는 과연 어떠한지에 대해 객관적인 자료를 가지고 살펴봐야 할 것이다.

둘째, 교직의 여성화는 많은 문제를 낳고 있는가? 교직의 여성화라는 것 자체는 하나의 사회 현상이다. 이것은 전세계적으로 공통적으로 나타나고 있는 변화추세이자 현상이며, 그것

자체를 두고 좋다 나쁘다라고 얘기하는 사람은 그리 많지 않을 것이다. 만약 그렇다고 말하는 사람이 있다면 그 사람과는 더 이상 과학적이고 합리적인 논쟁을 벌일 수가 없다. 교육이 가치 규범적인 특성을 갖고 있는 것은 사실이나, 그것이 남성적이어야 한다 혹은 여성적이어야 한다 라는 식의 성별 가치규범을 포함하는 것은 아니기 때문이다. 그렇다고 볼 때, 교직의 여성화 자체가 선하다고 혹은 악하다고 볼 수 없다. 다만, 그러한 현상이 가져오는 결과가 어떠한가 라는 것이 문제가 된다. 교직의 여성화는 교육현장에 많은 문제를 야기하고 있는가? 실제로 이를 문제로 진단하기 위해서는 이에 대한 면밀하고 체계적인 연구와 검토가 필요할 것이다.

셋째, 교직 여성화의 문제를 해결하는 방안은 어떤 것이 있는가? 교직의 여성화가 많은 문제를 야기하고 있다고 한다면 이를 해결하기 위해서는 어떠한 대안들이 가능할 것인가를 고민해야 한다. A라는 문제를 해결하기 위한 대안들은 ‘가’부터 ‘하’까지 다양할 수 있다. 각각의 대안들이 가진 장점과 단점을 비교해보고 그 중 가장 나은 대안을 찾아내거나, 몇 가지 대안을 선택적으로 동시에 채택할 수 있다.

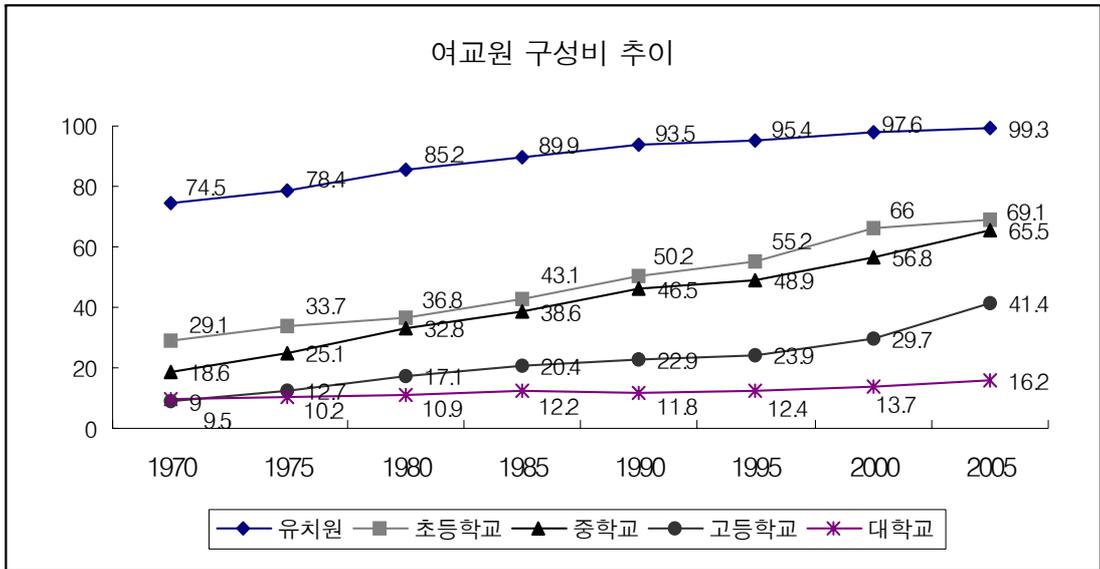
넷째, 남교사 할당제와 같은 제도의 도입이 가장 좋은 방법인가? 현재 이슈화되고 있는 남교사 할당제가 과연 교직 여성화가 낳고 있는 현장의 문제들을(만약 그렇다고 한다면) 가장 효과적으로 대처할 수 있는 방안으로 채택될 만한가 라는 점이다. 여러 대안들과 비교하여 이것이 가장 나은 방법이라는 객관적 증거와 논리가 필요하다. 만약에 그렇다고 한다면, 이 제도가 가져오게 될 결과를 예상해보고 이 제도의 도입에 수반될 수 있는 부작용을 최소화하기 위한 보완장치를 강구하는 것이 옳은 순서일 것이다.

이것이 본 발제문이 짚어가야 하는 순서가 아닌가 싶다. 교직의 여성화라는 현상과 그에 따른 잠재적 문제, 바람직한 해결방안에 대한 논의를, 누구나 다 아는 지극히 당연한 문제해결식 접근방법에 따라 즉 문제와 해결방안의 고리를 바르게 연결함으로써 풀어나가고자 발제자는 위에서 제기한 몇가지 명제가 제시하고 있는 내용들을 하나씩 논하고자 한다.

2. 과연 교직이 여성화되고 있는가?

유치원에서부터 대학교까지의 모든 학교급에서 여교원이 차지하는 비율은 전반적으로 증가해 왔다. 그런데, 주목할 점은 학교단계가 높아질수록 여교원이 비율이 상대적으로 점차 적어진다는 것이다. 유치원, 초등학교, 중학교, 고등학교, 대학교의 순으로 여교원의 비율은 낮아지고 있다. 현재 초등, 중학교에서 여교원의 비율은 약 70% 수준에 이르고 있는데 이와 같이 여교원이 과반수를 넘게 된 것은 최근 10여년 사이에 일어난 일이다.

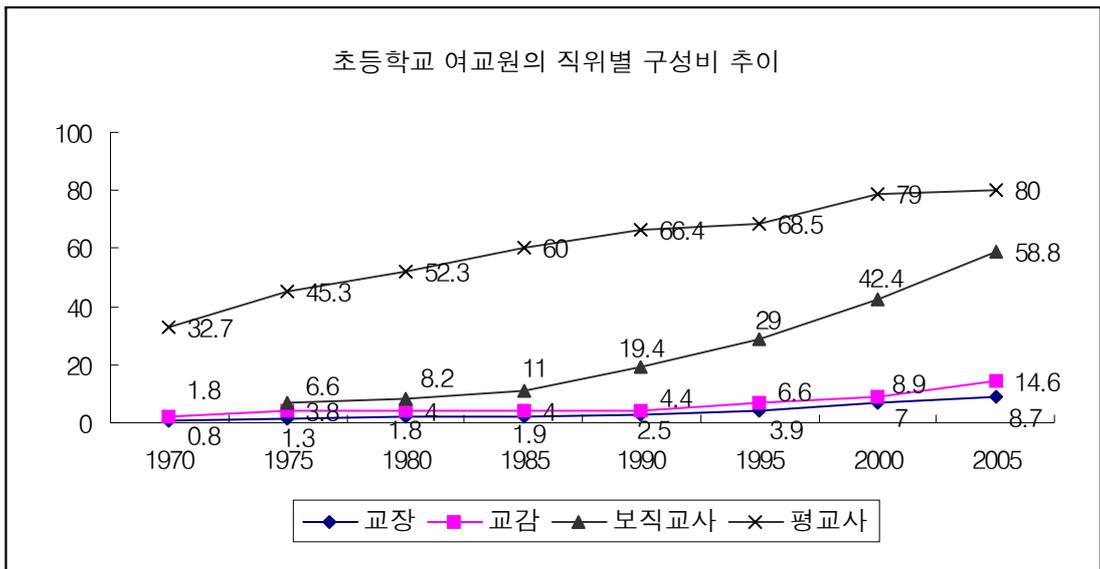
[그림 1] 여교원 구성비 변화 추이



자료: 교육부, 「교육통계연보」. 각년도.

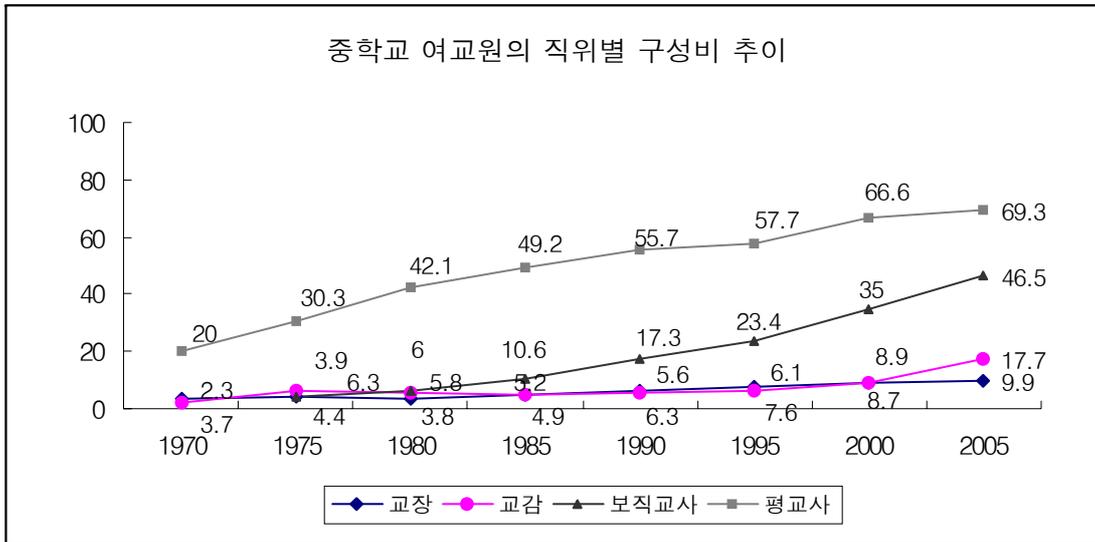
이렇듯 전반적인 교육현장에서의 여교원 비율이 증가하는 현상과 맞물려, 학교에서의 여교원의 직위도 점차 나아지고 있는 것으로 나타난다. 특히, 여교장과 여교감이 적은 비율이 나마 꾸준히 증가하고 있기는 하나, 아직까지 그 비율은 최고 15% 미만으로, 전체 여교원의 규모에 비해 현저히 떨어지고 있다.

[그림 2] 초등학교 여교원의 직위별 구성비 변화 추이



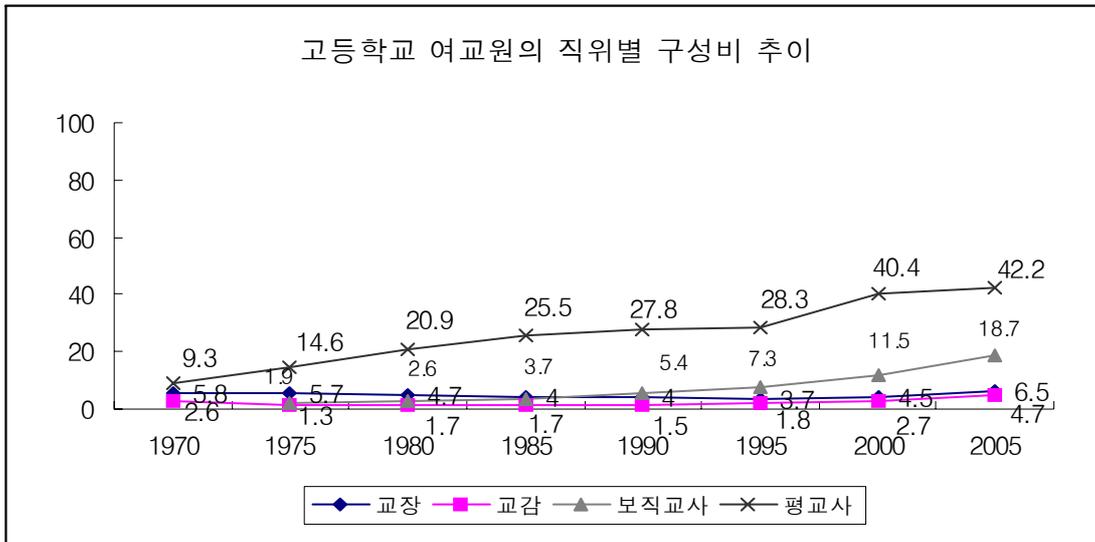
자료: 교육부, 「교육통계연보」. 각년도

[그림 3] 중학교 여교원의 직위별 구성비 변화 추이



자료: 교육부, 「교육통계연보」, 각년도.

[그림 4] 고등학교 여교원의 직위별 구성비 변화 추이

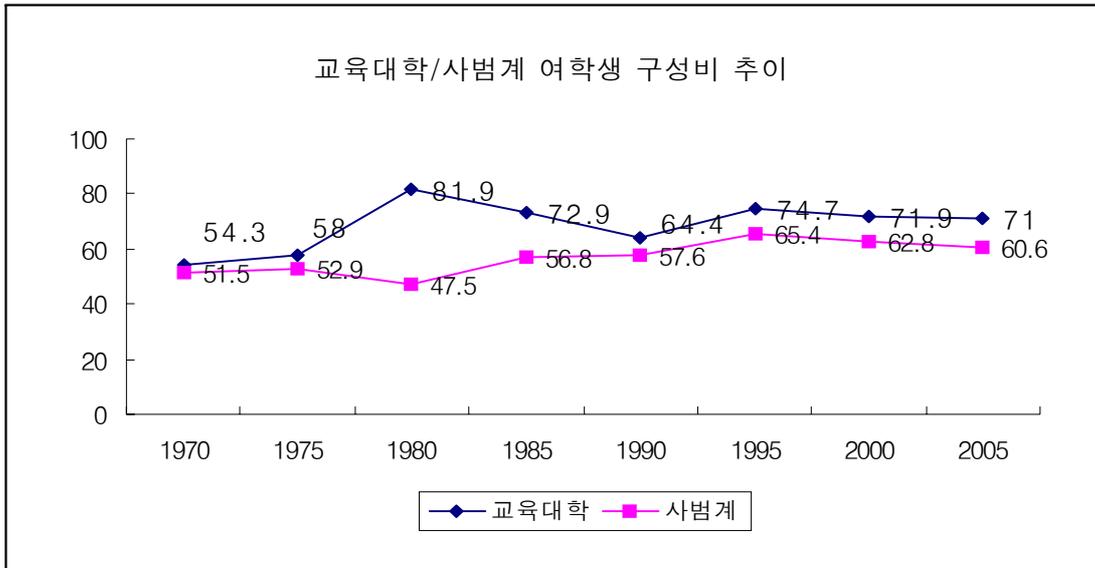


자료: 교육부, 「교육통계연보」, 각년도

이러한 여교원의 증가현상은 교육대학과 사범계열 전공 여학생의 규모에 의해 영향을 받고 있다. 이들 여학생이 차지하는 비율은 증감의 변화를 반복하여 왔는데, 교육대학의 경우, 1980년대까지 증가하던 여학생 비율이 그 후 10년간 다소 감소한 것은 교대입학 성별할당제로 인한 영향으로 해석할 수 있으며, 2000년대 이후에는 70%를 약간 상회하고 있다. 사범대

학의 경우, 여학생의 비율이 90년대 이후 60% 전후를 유지하고 있으며, 1970년대 이후 지속적으로 여학생이 과반수를 넘는 것으로 나타나, 전통적인 여학생계열로 분류되어 온 점이 확인된다.

[그림 5] 교육대학·사범계 여학생 구성비 추이



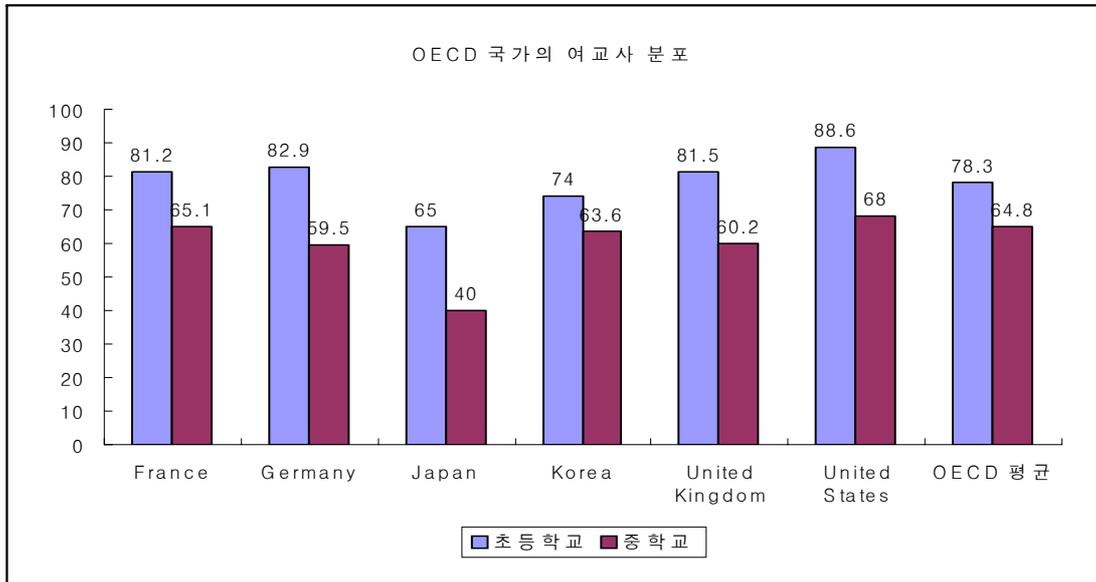
자료: 교육부, 「교육통계연보」, 각년도

주: 2005년 사범계 수치는 '2004년도 학과(전공) 분류체계(2004. 한국교육개발원)'에 따라 교육계열로 산출되었음.

결론적으로 교직 여성화의 경향은 뚜렷이 관찰되고 있으며, 특히, 학교급별이 낮아질수록 더욱 그러하다. 예비 교사집단의 풀 자체도 여성이 과반수 이상을 차지하는 경향이 안정적으로 지속되고 있고, 향후에도 이러한 현상은 계속될 전망이다. 따라서, 교직 여성화에 대한 우려와 논란은 끊이지 않을 것으로 보인다.

한편, 이러한 교직 여성화 경향은 비단 우리나라 뿐 아니라 OECD 국가에서도 관찰되는 보편적인 현상이라고 할 수 있으며, 우리나라의 교직 여성화 비율은 다른 OECD 국가에 비해서 더 높다고 볼 수 없다.

[그림 6] OECD 주요 국가의 여교사 비율



출처: OECD, 『Education at a Glance 2006』.

3. 교직의 여성화는 문제인가? 어떤 점에서 무엇인가?

적어도 초, 중등단계에서 교직이 여성화되고 있다는 사실은 명백하게 확인되었다. 그렇다면 다음 단계에서는 교직의 여성화가 교육현장에 어떠한 결과를 낳고 있는지를 살펴보아야 한다. 지금까지의 선행연구들은 대체적으로 교직여성화가 가져오는 긍정적 영향보다는 이를 문제라고 규정하고 그것이 가져오는 부정적 영향이 어떤 것인지를 규명하는 것에 연구의 초점을 맞추고 있다. 이것이 교직의 여성화를 바라보는 연구자들의 기본적 시각이며, 이는 사회일반이 이 이슈를 바라보는 시각과 무관하지 않다고 보여진다. 이런 상황에서 그 부정적 효과를 다룬 연구들은 대체로 교육활동의 효과성에 미치는 영향, 학교관리와 경영에 관련된 문제, 그리고 남학생의 여성화 문제 등을 주요한 문제의 영역으로 포함하고 있다(민무숙, 정해숙, 강태중, 2000).

먼저, 교육은 결국 가르치고 배우는 과정이다. 따라서 교직의 여성화가 교육활동에 미치는 영향은 그 어떤 부분보다 더 중요할 것이다. 학교에서 이루어지는 교육활동 중 교사가 중요하게 수행하게 되는 것은 교수학습활동과 학생생활지도이다. 국내의 선행연구들은 여교사가 남교사보다 수업준비에 충실하고 교수학습능력이 우수하다는 견해를 보이고 있는 것으로 보고하고 있다(구영선, 1988; 김문자, 1985, 김재인 외, 1999; 이성은, 조동섭, 최상근, 1997).

그러나, 학생생활지도 면에서는 그 결과가 다소 다르다. 즉, 상대적으로 학생생활지도에 있어서는 남교사가 우수하다는 지적을 한 연구들이 많다(이성은, 조동섭, 최상근, 1997; 이인효, 1991). 그러나, 민무숙 등(2000)은 사실 학생생활지도의 문제도 영역별로 남녀 교사의 우수성에 다소 차이가 있다고 보고하였고, 연구마다 응답자의 학교내 지위나 성별(김재인 외, 1999; 심미옥, 라병소, 백정자, 1997)에 따라 반응이 다르게 나타나는 경향이 있다.

다음으로, 학교관리 및 경영 영역에서의 문제이다. 여교사의 증가로 인해 각종 학교 행사나 교직원 활동 및 업무처리, 복무관련 제도 및 시설에 있어서 여러 가지 문제가 발생하고 있다는 현상에 입각해 그 문제의 양상이나 정도에 대해 여러 선행연구에서 조사를 실시한 바 있다. 조사결과, 남교사가 학교 행사 등의 처리, 사무처리, 인간관계 등에 있어 더욱 적극적이라는 것이 일반적이었는데, 평교사보다 교감, 교장 등의 행정가들이, 여교사보다 남교사들이, 저연령층 보다 고연령층이 이 부분에 대한 문제의식이 더 강한 것으로 나타나고 있다. 특히, 학교행정가 입장에서는 각종 행사준비과정, 수련활동, 운동회, 청소년활동, 교외 활동지도 등에 있어서 남교사가 필요하다는 입장에 있다(남교사는 천연기념물 될 판, 중앙일보, 2007/4/12). 우은복(1999), 민무숙 등(2000)은 일부 집단이 교사의 역할수행능력을 개인 차이보다는 성별 차이로 인식하는 경향 있다고 분석하고 있다.

마지막으로 교직 여성화를 문제시하는 가장 중요한 근거로 아동의 성역할 사회화라는 영역이 있다. 이 문제는 한마디로 남학생이 여성화된다는 우려로부터 출발을 하고 있고, 이는 기존의 고정관념대로 성역할을 사회화하고 유지하려는 입장에서 볼 때 매우 중대한 도전으로 받아들여질 수 있다 (Tyack & Hansot, 1990). 한편으로, 이것과 더불어 여교사의 증가가 남학생의 학교적응이나 학업성취에 불리하게 작용할 수 있다고 보는 우려도 있다. 이와 관련된 많은 연구결과에 대하여는 직접 관련 연구를 수행하신 적이 있는 심미옥 교수님의 발제에서 자세히 다루어 질 것이므로 본고에서는 자세한 논의를 하지 않겠다. 다만, 교직의 여성화가 아동의 성역할 사회화에 문제를 가져오는가에 대해서는 동서양을 막론하고 많은 연구가 이루어졌지만 합의된 연구결과를 찾기 어려운 상황이다. 단, 강태중, 민무숙, 정해숙 (2005)의 연구에 따르면, 가정의 부모나 어른들이 교사에 비해 더 성역할에 영향을 미치며, 아동의 성별에 따라 성역할에 대한 요구가 달라지고 있어, 여교사가 초등학생들의 성역할 사회화를 여성적 경향으로 이끌 것이라는 일반적인 믿음이 근거있는 것이 아님을 시사한 바 있다.

결론적으로 교직의 여성화가 문제인가 라는 부분에는 영역별로 그 답이 달라질 수 있으며, 대략적으로 여교사의 교수학습능력의 우수성에는 합의된 결과가 도출된 반면, 생활지도, 학교 경영 및 관리 면에서는 남교사의 우수성이 보고되고는 있으나 응답자가 누구인가에 따라 큰 차이를 보이는 경향이 있는 것으로 요약될 수 있다. 가장 중요한 교직 여성화로 인한 남학

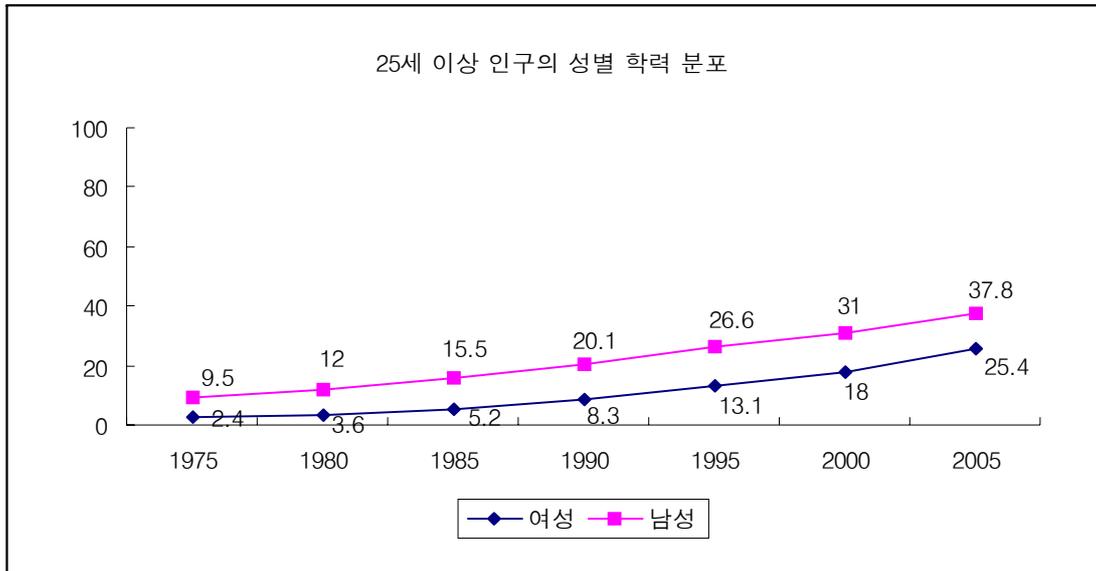
생의 성역할 교육 부재 문제도 논란의 여지가 있다. 문제다 아니다를 진단하기에 자료와 정보가 충분치 않은 상황이나, 이러한 관련 이슈가 연구주제로 계속해서 제기되고 탐색되는 것은 어느 부분인가 문제의 소지가 지속적으로 남아있음을 부인할 수 없다고 본다. 만약, 과학적 근거의 제한성을 감안하고 현재의 시점에서 가부간에 잠정적 결론에 도달해야 한다면, 교직의 여성화는 어떤 식으로든 교육현장에 영향을 미치고 있으며, (긍정적 효과는 논외로 하고) 그 부정적인 영향의 가능성은 학생의 생활지도, 학교관리 및 운영, 남학생의 역할모델 부재 등에 있다고 말할 수 있겠다. 우리는 국가의 미래가 될 다음 세대의 건전한 성장과 발전에 영향을 미치는 교육현상에 대하여 주목하여야 하며, 그것이 설사 작은 이슈일지라도 그 이슈가 가져오게 될 교육적, 사회적 파장을 미리 대비하고 준비할 필요가 있다. 그러므로, 교직의 여성화 이슈를 적극적으로 규명하고 가능한 해결방안을 논의하는 오늘의 자리는 매우 뜻깊다 하겠다.

4. 교직의 여성화가 가져오는 문제를 해결하는 방안은 어떤 것이 있는가?

교직의 여성화라는 현상이 존재하고, 그것이 문제로 인식될 만한 영향이 잠정적으로 교육현장에 예상된다고 할 때, 이제 그것을 어떻게 해결할 수 있는가에 주목하여야 한다. 그런데, 이를 위해서는 먼저 교직의 여성화라는 현상이 벌어지게 된 원인을 먼저 살펴보아야 할 것이다. 문제해결의 실마리는 근본원인으로부터 찾아질 수 있기 때문이다.

본고에서는 교직이 여성화되는 원인을 다음과 같은 몇 가지 이유에서 찾고자 한다. 첫째, 노동시장의 인력풀로부터 찾을 수 있다. 우리나라의 노동시장에서 교단에 진입할 수 있는 대졸이상 고학력 여성인력의 숫자는 매우 급격하게 증가하고 있다. 학교급별 졸업생 수의 변화와 졸업생의 여성비율 변화로 볼 때, 여성인구에서 남성보다 대졸이상의 고학력 구성비가 훨씬 높은 구조로 변화하고 있고, 이러한 추세는 앞으로도 계속될 전망이다. 산업화 시대와는 달리 고등교육의 수혜를 받는 여성인구의 급격한 증가와 이로 인한 이들의 능력신장으로 교직을 포함해 노동시장에서 활용 가능한 고급여성인력풀은 지속적으로 두터워질 것이다.

[그림 7] 25세 이상 인구의 성별 학력 분포



출처: 한국여성개발원, 『여성통계연보』(2006).

둘째, 남성들은 직업으로서 ‘교사’라고 하는 것을 매력적으로 느끼지 못하기 때문에 능력있는 남성들이 교직을 선호하지 않는다. 여기에는 두 가지 커다란 원인이 있을 것이다. 한 연구에 의하면, 교직이 가진 경제적 보상이 다른 전문직과 비교가 되지 않는다고 한다(김명수, 1995). 또한, 교직이 가진 특성 자체가 기본적으로 어린 후속 세대의 양육 및 교육에 관련된 것이어서 전통적인 성역할 구분으로 보자면, 여성에 더 맞는 것으로 인식되어 있다고 한다. 예를 들면, 남녀학생들을 대상으로 조사한 결과에 의하면(이석재, 1989; 노동부 2003), 남학생은 여학생에 비해 교직에 덜 매력을 느끼는 것으로 나타난다. 남녀가 직업에 대해 가지는 기본적인 태도, 가치, 인식 등에 많은 차이가 나타나고 있다는 것은 이미 선행 연구에서 실증적으로 밝혀진 주지의 사실이다. 물론, 이러한 직업가치 및 선택에 있어서의 성별 차이도 최근 들어서 다른 방식으로 변화하고 있다는 연구보고가 있기는 하다. 즉, 남녀를 불문하고 젊은 세대일수록 모두 직업가치에 있어 전통적으로 중시되던 높은 지위와 임금, 권력 등을 추구하기 보다는 오히려 일과 개인생활의 균형을 보장할 수 있는 직업을 우선적으로 추구한다는 것이다(김남희, 오현석, 2003). 따라서, 바로 이런 맥락에서 최근 교직에 대한 인기가 매우 높아지고 있음을 이해할 수 있으며, 이러한 경향은 우수한 남성인력을 교직으로 유인하는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것으로 예상된다.

셋째, 위에서 언급한 교직의 특성을 여성에 적용하면, 여성은 교직을 더 선호할 수 밖에 없다. 일단 그 업무의 특성 자체가 여성에게 더 부합하여 전통적으로 여성적 직업으로 구분

되어 왔다(Lueptow, 1981). 한편으로는 여성이 가진 본래의 직업성향 외에도 사회구조적 영향도 크다고 본다. 즉, 다른 어느 직업과 비교해 봐도 업무 등에 있어서 성별 차별이 적으며 출퇴근 시간이 정확하여 가정과 양립하기에 큰 무리가 없다는 강점을 가지고 있다. 여전히 출산과 육아, 자녀양육 등의 이슈가 여성인력 활용의 가장 큰 걸림돌이 되고 있는 지금의 한국 상황에서 여교사들은 생애주기의 변화에 큰 영향을 받지 않고 비교적 안정적으로 경력을 유지하고 있다. 따라서, 우선 양적으로 남성보다 훨씬 많은 여성이 교직을 희망하고 있으며, 이는 결국 교직지원자의 능력수준의 질에도 영향을 미치게 된다. 실증적으로, 교대합격자의 합격점수를 성별로 비교해보면 그 차이가 드러난다고 한다(심미옥 외, 1997). 따라서, 교육 관련업은 국가 전체를 볼 때 고학력 여성이 집중적으로 포진하고 있는 몇 개 안되는 분야로 꼽히고 있다.

넷째, 여성들이 교직으로 보다 많이 진출할 수 있는 이유는 객관적이고 공정한 경쟁을 통하여 진입이 가능하고 특별한 사유가 없는 한 퇴직 때까지 고용이 보장되기 때문이다. 흔히 여성에게는 조직에 발을 내어 놓는 단계부터 퇴직하는 시점까지 인사의 전 단계에 걸쳐 많은 장애물이 존재하고 있다고 한다. 먼저, 입직단계에서 여성은 제한된 기회를 갖기 마련이다. 많은 법적 조치에 의해 입직단계에서의 여성에 대한 차별은 공식적으로 사라졌지만, 아직도 실질적으로 남성에 비해 여성은 제한적인 기회만을 가지고 있다. 적어도 초중등 단계에서는 여성은 교대입학과 졸업을 통하여, 1900년대 초반부터는 임용고시라는 시험제도를 통하여 매우 공식적이고 객관적인 기제에 의해 당당히 입직하는 데 성공해왔다. 그리고 교육, 임금, 퇴직 등에 있어서는 성차별 등의 부당한 대우를 받지 않고 경력을 유지하고 있다고 볼 수 있다. 다만, 업무 배치, 승진 등에 있어서는 남녀교사 성별로 다른 대우를 받는다고 하는 주장과 연구들이 있다(민무숙, 심미옥, 김재용, 2002; 심미옥, 2004).

[그림 8] 인사제도의 단계별로 나타나는 성차별

인사 제도의 단계	내용
모집채용	•여성들에게 고요의 기회를 아예 주지 않거나 고임금, 고안정성 직종으로부터 배제
배치	•남성은 핵심 관리 및 업무능력을 배양할 수 있는 업무, 여성은 단순 기능, 사무 및 보조 업무에 배치
승진	•자격 조건을 갖춘 여성을 주요 의사 결정적으로부터 가로막는 유리장벽
교육	•여성에게 남성과 동등한 직업 교육 및 연수 기회를 제공하지 않아, 핵심 업무 능력 및 지도 능력에서 차이 발생
임금	•직접 간접적인 방법으로 여성 노동의 가치를 남성 노동의 가치 보다 낮게 평가함
정년/퇴직/해고	•여성이 노동 시장을 떠나도록 종용하거나 그 시기를 앞 당김

출처 : 매킨지(2003), 우먼코리아, p. 81

지금까지 교직의 여성화를 가져오는 원인에 대하여 살펴보았다. 결국, 교직의 여성화로 인한 문제를 최소화하고자 한다면 교직이 지금보다는 남성화되도록(?) 하는 방법이 있을 것이다. 이를 위해서는 교직에 여성이 모이는 이유, 남성이 모이지 않는 이유를 분석해야 한다. 우수한 여성이 모이는 것을 막을 이유는 없다. 지원자풀의 규모와 수준이 높아지는 것을 막아 다할 이유는 없지 않은가? 이는 적극 환영하고 권장할 일이다. 그렇다면, 남성을 교직을 끌어들이기 하기 위한 매력적 유인요소가 필요하다. 그것이 무엇이겠는가 그걸 고민해야 할 것이다. 그 부분에 대한 본격적 논의는 다른 전문가들에게 맡기되, 여기에서는 한가지만 짚고 넘어가고 싶다. 남교사의 유인 자체가 목적이 되어서는 안되며, 우수한 남교사를 유치하는 것이 목적이 되어야 한다는 것이다. 그게 현실적으로 어렵다면 앞서 살펴본 바와 같이 교직이 여성화됨으로 인해 문제가 될 거라고 인식되는 생활지도, 학교 경영 및 관리상의 문제, 남학생의 성역할 부재를 대안적으로 해결할 수 있는 방안을 모색하는 것이 순서일 것이다. 문제해결을 위한 가능한 모든 대안의 탐색과 검증은 과학적 문제해결의 필수과정이지만, 우수 남교사 유인방안을 모두 섭렵하는 것은 본 포럼의 목적과 논의 범위를 넘는 일이기 때

문에 오늘 발제자는 최근 제기된 남교사 할당제가 우수 남교사를 유인하는 대안이 될 수 있는가에 대하여 초점을 맞추어 논의하려고 한다. 한마디로, 교직의 여성화로 인한 부정적 영향을 방지하기 위한 하나의 대안으로서 남교사 할당제가 가진 강점과 약점은 무엇이며, 그것이 가져오게 될 사회적 파장이 무엇이나 하는 것이다.

5. 문제해결의 대안으로서의 남교사 할당제에 대한 검토: 강점과 약점, 득과 실은 무엇인가?

교직여성화가 교육현장에 미치는 부정적인 영향을 해소하기 위한 하나의 방안으로서 남교사 할당제의 도입을 고려하고자 한다면 이 대안이 가진 강점과 약점, 득과 실을 먼저 따져 보아야 할 것이다.

먼저, 이 대안이 가진 강점과 득이 무엇인가? 대체로 이 제도의 도입을 주장하는 입장에서는 이것이 남교사의 숫자를 양적으로 획기적으로 늘릴 수 있는, 현실적으로 매우 효과적인 방법이라고 보기 때문이다. 이에 대해서는 논란의 여지가 없다. 결정만 되면, 매우 쉽고 빠르게 교직에 더 많은 남교사들을 맞이할 수 있을 것이다. 그리고, 교직에 입문한 남교사가 학생의 생활지도, 학교 관리 및 경영, 남학생의 역할 모델로서 그 역할을 할 것이라는 것이 담보된다면, 정책의 도입배경이 된 문제들이 자연스럽게 해결되어 나갈 수 있다고 기대할 수 있을지 모른다. 이 점에서는 매우 높은 효과가 예상되는 방안임에는 틀림없다.

그렇다고 하면, 이 방안의 도입이 가진 약점과 실은 무엇인가를 살펴볼 차례다. 첫째, 이 제도는 기존의 각종 공공부문에의 여성참여확대 정책과는 그 근본취지가 다르다. 이 방안을 지지하는 입장에서는 그 도입의 근거를 사회적 소수자에 대한 차별적 관행과 불평등한 처우를 개선하기 위해 시행되는 반차별 정책 혹은 차별시정정책의 일환으로 적용되고 있는 적극적 조치(affirmative action)에서 찾고 있다. 적극적 조치는 일반적으로 사회적 소수집단에 대한 사회적 차별이 시정될 때까지 한시적으로 적용되는 정책으로서 과거로부터 지속되어온 차별로 인한 손실과 피해를 복구하고 치료한다는 개념을 내포하고 있으며, 차별금지와 같은 소극적 대응에서부터 임용할당제와 같은 적극적 조치까지 다양하게 적용될 수 있다(문미경, 김혜영, 최무현, 2006). 그러나, 이러한 적극적 조치의 정신은 교직사회에 적용되기 어렵다. 왜냐하면, 초중등학교에서 남교사는 차별받는 소수자 집단이 아니기 때문이다. 오히려 기득권 집단이었으며, 여교사가 다수를 차지하게 된 것도 최근 10여년 사이에 벌어진 현상이다. 또한, 학교내 남녀교사의 지위를 살펴보면, 남교사는 여전히 막강한 기득권 집단에 해당하며

오히려 여교사가 소수자 집단에 포함되고 있다. 결론적으로 남교사 할당제에 사회의 각 분야에서 적용되고 있는 다른 적극적 조치의 적용 논리를 갖다 붙이는 것은 타당하지 않다고 본다. 이 방안의 도입 논리 자체가 치명적으로 취약하다는 것이 첫 번째 약점이다.

둘째, 비슷한 취지에서 도입된 기타 제도들에 비해 남교사 할당제는 뚜렷한 역차별의 소지를 안고 있다. 남교사 할당제는 상응하는 능력을(교대를 졸업하고 교사자격증을 취득한) 가진 후보 중에서 능력이 조금 떨어져도(임용고시 성적이 다소 떨어지지만) 소수집단에 속하는 사람(남성)을 우선적으로 선발하는 것을 상정하고 있는 것으로 보인다. 같은 기준(임용고사)을 적용하였을 때 일정기준보다 성취수준이 떨어짐에도 불구하고 특정 집단의 후보자를 채택하는, 그럼으로 인해 더 우수한 성취를 보였음에도 특정 집단의 후보자가 채용되지 못하는 방식이 과연 최상의 대안인가 의문을 갖게 된다. 남교사 할당제의 도입논리로 적용되는 우리사회의 소수 성의 신규채용과 관련된 적극적 조치들의 경우를 보자. 1996년부터 도입 시행되어 오던 여성채용목표제가 발전된 양성평등채용목표제의 경우, 공무원채용시험에서 남성 또는 여성합격자 수가 일정 채용 목표비율에 미달할 경우, 선발 예정인원을 초과하여 남성 또는 여성을 추가로 합격시키는 제도였으며, 이 때 추가합격되는 경우에도 시험과목 4항이상 득점하고 전과목 평균득점이 합격선 이상이어야 하는 조건이 붙는다. 할당제의 혜택이 주어지더라도 구제받는 자의 능력을 일정수준 이상으로 요구하는 단서가 있다. 또한, 2004년부터 실시된 국공립대 여교수 임용목표제에서는 신규 교수확대 정원 중 일부를 여교수 정원을 받겠다고 하는 특정 대학의 학과에 준 것이고, 이 경우에도 요구받는 능력수준이 여성이라고 다르지 않는다. 남자교수를 뽑는 것과 같은 기준과 절차에 의해 선발이 되도록 되어 있다.

셋째, 남교사 할당제는 초등학교의 경우, 교육대학 입학정원의 성별할당제에 덧붙인 이중혜택의 소지도 안고 있다. 교직여성화로 인하여 야기될 수 있는 문제에 대한 대비책으로 이미 1980년대 중반부터 대부분의 교육대학에서는 입학정원의 성별할당제가 실시되고 있고, 25~40%에 이르는 수준에서 이미 남성 집단이 그 혜택을 보고 있다. 그 결과, 지속적으로 증가하던 초등학교 신규 여교사의 수적 증가추세가 일정 기간 동안 주춤하였으나, 1991년 교사 공개경쟁시험이 도입되고 여학생들의 합격률이 높아지면서 다시 그 숫자가 증가하기 시작하여 오늘에 이르렀다. 이는 매우 중요한 의미를 갖는다. 교대 입학시 성별할당제의 혜택은 많은 남교사 후보생을 확보하는 데는 손쉽게 성공하였지만, 이들 중 대다수가 최종적으로 순수하게 본인의 능력으로 교사가 되는 것에는 실패한 것이다. 이는 다시 말해 이들의 능력수준이 여학생에 못미쳤다는 것을 반증한다. 이들이 다시 남교사 할당제의 혜택을 받는다면 이는 명백히 특정집단에 대한 이중혜택이며, 그 결과가 교사의 질 저하로 이어질 것은

자명한 사실이다.

넷째, 남교사 할당제에 대한 논의가 교직내 다른 성별문제와는 별도로 존재하는가 하는 문제이다. 먼저, 이 문제가 다른 교육단계에서의 성별 불균형 문제와 차별적인 것인가 하는 의문을 제기할 수 있을 것이다. 물론 아동의 본격적인 사회화가 시작되는 초중등 단계 교육이 가진 특성이 있는 것은 사실이었으나, 같은 논리로 따지자면 유치원 교육은 더욱 중요할 수 있다. 유치원에는 남교사가 거의 전무한 형편이다. 한편, 고등교육단계에서의 교수직의 성별 불균형은 그 나름대로 중요한 의미가 있다고 볼 수 있다. 직업세계 진출을 앞두고 자신의 미래를 준비하는 학생들에게 좋은 역할모델이 될 수 있는 여교수는 매우 적다. 실제로, 2006년 일반대학 전체 교수의 16.8%, 국공립 일반대학 교수의 11%만이 여성인 것으로 나타나고 있다. 또한, 지난해 교육인적자원부에서 발주 의뢰한 연구결과에 의하면, 2006년 현재 여교수가 하나도 없는 학과가 전체 대학 학과의 약 60%를 넘는다(김남희, 김영화, 김승연, 2006). 그 문제를 시정하기 위해 도입된 것이 여교수 임용목표제였고 2004년~2006년에 한하여 신규 증원 정원의 약 20%(약 200명) 여성에게 배정하는 것이었으나 전체 여교수의 비율을 높이기에는 역부족인 채로 제2단계를 맞고 있다. 또 한편, 지금 초중등 학교의 남녀교사를 직위별로 살펴보면, 절대 다수를 차지하는 여교사들은 거의 모두 평교사 수준에 머물고 있다. 여교사의 승진을 저해하는 요인에는 개인적인 것과 구조적인 것이 혼재되어 있다는 이론적 논의들이 있지만(민무숙, 1996; 심미옥, 2004), 전체 모집단에서 여성이 차지하는 비중이 80~90% 수준인데 그 중 4.7~17.7%만이 교장, 교감 등의 직위를 얻고 있다는 것은 체계적, 구조적 승진저해 요인의 가능성을 의심하게 하며, 그것이 확인된다면 이를 시정할 수 있는 방안이 모색되어야 할 형편이다. 이러한 교직내 다른 성별 관련 이슈들과의 형평성 문제를 어떻게 조절할 것인가도 남교사 할당제를 끌고 가고자 할 때 심각하게 고려해야 할 사항이다.

마지막으로, 지금까지 살펴본 개념적이고 원론적인 문제보다 훨씬 중요한 것은 남성할당제로 우수남교사가 확보될 수 있는가 하는 문제다. 다시 말해, 남교사 할당제는 말 그대로 교직에 남교사를 확대하는 방안이지, 우수한 남교사를 확대하는 방안은 되지 못한다. 더 우수한 여교사가 있는데 그렇지 못한 남교사를 뽑는다면 교사의 질은 당연히 떨어질 것이다. 교사의 질은 교육의 질을 결정하는 중대한 요인이다. 과연 교사의 질, 과장하면 교육의 질에 대한 기대를 낮추면서까지 할당제 등을 통한 남교사의 확보가 요구되는가 고민해야 한다. 물론 이러한 문제제기가 객관적으로 타당성을 확보하기 위해서는 교대 입학자들의 성별 능력수준의 차이, 교사임용시험 지원자들의 성별 성취수준에 대한 엄밀한 검토가 선행되어야 할 것이다. 부분적인 범위내에서 성별로 차이가 있음이 보고되기도 하였으나(심미옥외,

1997), 국가적 수준에서 이러한 문제에 대한 답을 구할 수 있는 정교한 연구의 수행이 필요할 것이다.

지금까지 교직의 여성화로 인한 교육현장에서의 부정적 영향을 감소하고자 논의되고 있는 남교사 할당제가 가진 장점과 단점, 제도 도입과 관련된 득과 실을 짚어보았다. 이제, 다시 원점으로 돌아와 과연 이것이 과학적인 문제해결과정의 결과인가에 대한 결론을 내릴 시점에 이르른 것 같다.

7. 결 론

본고는 교직의 여성화라는 용어가 과연 적절한가 하는 것으로부터 시작하여 과연 그러한 현상이 실제로 존재하는가 라는 것을 탐색하였다. 살펴본 결과, 우리나라에서 교직의 여성화는 유치원 단계, 초중등 단계에서 명백히 존재하였고, 고등단계는 오히려 심각한 남성화 현상을 빚고 있다. 또한, 이는 단지 양적인 수준에서만 관찰되고 있을 뿐, 학교내에서 여교사의 위치는 대체로 평교사 수준에 머물고 있어 엄밀하게 말해 교직의 여성화는 “초중등 단계 평교사의 여성화”라는 것이 다소 장황하지만 보다 명확한 표현이 될 것 같다. 여성의 교직화는 문제이다 라고 보는 것은 주로 교직의 여성화로 발생할 수 있는 부정적 영향에 대한 인식에서부터 야기되는 것으로 보인다. 실증적 연구에 따르면, 교수학습능력에 있어서는 여교사가 우수하다는 것이 중론이었으며, 학생 생활지도, 학교운영 및 관리에 대해서는 남교사의 우수성에 초점을 맞추고 있지만 누구의 인식과 판단에 근거하느냐에 따라 논란의 여지가 있다. 남학생의 성역할 부재에 대해서도 마찬가지이다.

이러한 제한점에도 불구하고, 교수학습 이외 다른 영역에서 남교사의 존재가 필요하다는 것을 인정한다면, 이것을 해결하기 위한 가능한 모든 대안들을 검토해 보아야 한다. 이는 다시 교직이 여성화되는 이유, 남성이 교직을 회피하는 이유에서 근본적인 해답의 실마리를 찾아야 한다고 본다. 그러나, 현재 논의되고 있는 남교사 할당제는 남교사를 늘리는 하나의 대안으로 흔히 얘기되는 것과 달리 교직의 여성화에 따른 문제를 근본적으로 해결할 수 있는 대안이 될 수 없음을 알 수 있었다. 본고에서는 다른 가능한 대안을 모두 모색해 보지는 못했다. 그러나, 과연 이것이 최선의 대안인가에 대해서는 동의하기 어렵다. 오히려 이 논의는 많은 약점과 失(실)을 내포하고 있으며, 그럼에도 불구하고 이를 도입해야 한다면 이 과정에서 야기될 사회적 파장을 최소화할 수 있는 장치가 강구되고 있는지 확인해 보아야 한다. 가능한 모든 다른 대안과의 장단점을 비교하고 엄밀히 검토하지 않은 채 하나의 대안으로

바로 답을 정해버리는 것은 마치, 4지선다형 문제를 풀면서 첫 번째 선택지만 보고 그럴 듯 해 보여서 성급히 답을 적는 것과 같다. 이는 과학적 문제해결의 방식이 아닐 뿐만 아니라 성실한 수험생의 자세가 아니다.

교육의 질에 교사의 질은 결정적으로 영향을 미친다. 교육에 관한 모든 이해집단들이 과연 남교사 할당제로 야기될 수 있는 난제들을 감수할만큼 -무엇보다 교사의 질에 대한 기대수준을 다소 낮춰가면서까지- 교직 여성화의 문제를 심각하고 느끼고 시급한 해결을 원하는지는 의문이다. 오늘 이 자리에 토론자로 모신 분들이 각자 자신의 위치에서 소속 집단의 의견을 어느 정도 대변할 수 있다고 보면 곧 이어질 토론자들의 토의 과정에서 이 부분에 대한 대략의 윤곽이 잡히리라고 기대하면서 이것으로 주제발표를 마치고자 한다.

참고문헌

- 강태중·민무숙·정해숙 (2005). '교직의 여성화'가 아동의 성역할 사회화에 미치는 영향 분석. 『교육사회학 연구』, 15(2), 1-21.
- 교육부. 각년도. 「교육통계연보」.
- 구영선 (1988). 「남녀 교사의 역할 수행 능력에 관한 비교연구: 서울초등학교 여교사를 중심으로」. 고려대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김남희·오현석 (2003). 직장인들의 직업적 성공에 대한 오리엔테이션. 『한국인사관리연구』, 27(1).
- 김남희·김영화·김승연 (2006). 「여성교수 임용목표제 발전 방안 연구」. 교육인적자원부.
- 김명수 (1995). 비교관점에서의 한국 교사교육의 투자 수익률에 관한 연구. 『교육사회학 연구』, 1(2), 147-182.
- 김문자 (1985). 「교직의 여성화 추세와 학교교육에 관한 연구」. 숙명여자대학교 석사학위논문.
- 김재인 외 (1999). 「여교원의 전문성 향상 프로그램 개발」. 교육부.
- 노동부 (2003). 「여대생의 직업 의식 실태와 정책과제」.
- 문미경·김혜영·최무현 (2006). 「공공부문 여성참여확대정책의 발전방안 연구」. 한국여성개발원.
- 민무숙 (1996). 「여교사의 학교 행정가·교육전문직 진출 촉진 방안 연구」. 한국여성개발원.
- 민무숙·정해숙·강태중 (2000). 「여교사의 교단진입 증가에 따른 학교 현장 실태분석」. 교육부.
- 민무숙·심미옥·김재웅 (2002). 「교직의 성 균형성 제고를 위한 정책방안 연구: 초·중등 관리직을 중심으로」. 교육인적자원부.
- 매킨지 (2003). 「우먼코리아」. 매일경제신문사.
- 심미옥·라병소·백정자 (1997). 교직의 여성화와 교육대학교 입학정원의 성별 할당제에 관한 연구. 『학생생활연구』, 21, 67-122.
- 심미옥 (1999). 교직의 여성화가 초등학생의 여성화에 미치는 영향. 『교육사회학』, 9(1), 47-70.
- _____ (2004). 여교사의 승진 저해 요인에 대한 이론적 탐색. 『학생생활연구』, 26, 27-47.
- 우은복 (1999). 초등학교 성역할 교직원문화 연구. 『교육사회학』, 9(1), 75-103.
- 이석재 (1989). 성별에 따른 고등학교 학생들의 직업 선호와 가치. 『교육학 연구』, 27(1), 135-145.

- 이인호 외 (1991). 『한국교육의 종합이해와 미래구상Ⅲ:교사와 교직풍토』. 한국교육개발원.
- 이성은·조동섭·최상근 (1997). 『초등학교 교원의 남녀 성비 불균형에 관한 연구』. 미발간.
- 중앙일보. “남교사는 천연기념물 될 판”. 2007.4.12일자 기사.
- Lueptow, L. B. (1981). Sex-typing and change in the occupational choices of high school seniors; 1964-1975. *Sociology of Education*, 54, 16-24.
- OECD (2004). 『Education at a glance 2006; gender distribution of teachers』.
- Tyack, D., & Hansot, E. (1990). *Learning together: a history of coeducation in American school*. New Haven, CT: Yale University Press.

제37차 여성정책포럼

교직의 여성화와 양성평등

심 미 옥
(춘천교육대학교)

I. 서 론

일반적으로 ‘교직의 여성화’는 교직 내에서 여성의 비율이 증가하거나, 높은 현상을 의미한다. 그러나 교직에서의 여성 비율이 어느 정도 될 때 ‘여성화’ 되었다고 할 수 있는지에 대한 구체적 합의는 없으며, 우리나라에서 교직의 여성화에 대한 관심이 언제 제기되었는지에 관해서도 연구자에 따라 견해의 차이가 있다. 1962년 서울의 초등학교 여교원 비율이 52.0%로 과반수를 넘었으며 그 후 점차 증가하였던 것을 근거로 60년대부터 교직의 여성화가 가시화 되었다고 보는 경우도 있으며, 교직의 여성화에 사회적 관심을 갖기 시작한 것은 70년대 초부터라고 보기도 한다(강세영, 1998).

전국을 기준으로 볼 때 1965년 25.4%에 불과했던 여교원 비율은 비록 80년대에 교육대학의 4년제 승격과 교육대학 입학 정원 성별할당제 등 여교원 비율의 증가추세를 다소 감소시킬 수 있는 요인이 있기는 하였으나 그럼에도 불구하고 계속적으로 증가추세를 보여왔다. 1990년에 초등 교원 중 여교원이 50.2%로 과반수를 차지하였으며, 특히 1995년 이후 2000년까지 여교사 구성비가 급격하게 증가하였다. 교직 내 여성 비율은 대도시 지역이 타 지역에 비해 상대적으로 더 높다(민무숙, 정해숙, 강태중, 2000).

교직에서 여성이 차지하는 비율이 높은 것은 우리나라 뿐만 아니라 세계 주요국가의 보편적인 현상이다. 미국의 경우 1800년대 후반에 이미 여교사의 수가 남교사의 수보다 많아졌으며(Libermam, 1954), 최근에는 초등학교 교사 중 여교사 비율이 85%가 넘어(NEA Research Division, 1996) 교직은 여성이 다수를 차지하는 직업으로 인식되고 있다.

교직의 여성화는 어느 사회에서나 교직에서의 여성에 대한 사회적 관심을 부각시키는 계기가 되었다. 우리나라보다 훨씬 일찍 교직의 여성화가 이루어진 서구 사회에서도 그러했지만 우리나라에서도 교직에서의 여성 비율의 증가는 교직사회의 변화와 학생에 대한 교육적 영향력의 변화를 초래할 것으로 여겨져서 사회적 관심을 끌었으며, 이를 둘러싼 여러 가지 논쟁과 연구들이 이루어졌다. 우리나라에서 70년대 초부터 계속 이루어진 교직의 여성화에 관한 연구들은 대개 교직의 여성화로 인한 영향이 부정적인지를 알아보려 하였다. 연구결과들은 교사 업무의 여러 영역에 따라, 혹은 응답자의 성별이나 집단의 특성에 따라 매우 복잡적으로 나타났기 때문에 일반적인 결론을 내리기는 어려우나, 행정가와 남교사 집단이 여교사 보다 교직의 여성화가 바람직하지 않다고 보는 경향이 더 높다(김윤태, 임창환, 한경수, 1971; 신극범 외, 1984).

80년대와 90년대에 이르러 교직 여성화를 문제시하는 논의들이 근거가 빈약하다는 지적이 제기되기도 하였다.(한명희, 1987; 박덕규, 1999). 그러나 2000년 이후에도 교직 내 여성 비

율의 증가, 특히 교직에 입직하는 신입교사의 여성비율 증가는 계속 문제시 되어왔으며 그 맥락에서 최근에는 임용시에 남성교사의 선발비율을 정하는 방안까지 거론된 것이다.

신입교사 선발에 일정 비율의 남성을 확보하는 것을 정책으로 추진하는 것이 정당화 되기 위해서는 반드시 검토해 보아야 할 전제들이 있다. 우선, 교직에 여성이 증가하는 것이 아동과 청소년의 교육에 심각한 문제를 초래한다는 우려가 근거가 있는 점인가 하는 점이다. 다음으로, 문제가 있다면 그러한 문제가 과연 할당제와 같은 방법을 통해 남교사를 채용함으로써 해결하는 것이 교육적으로, 사회적으로 가장 바람직한 것인가 하는 점이다.

일반적으로 복잡한 사회 현실 속에서 어떤 정책이나 제도도 완벽하기는 어렵고, 여러 집단의 이해관계가 서로 다를 수 있기 때문에 예기치 않은 부정적 결과가 생길 수도 있다. 그렇기 때문에 정책이나 제도의 시행은 신중을 기해야 한다. 특히 교육정책이란 교육적으로, 또 사회적으로 정당한 것이어야 시행 후에 교육계와 사회 일반에 미칠 바람직하지 않은 여파가 적을 것이다. 교직에서의 남성할당제는 앞의 발표자가 제기한 것처럼 교사의 질 저하, 여성의 사회진출 기회를 제한하는 정책으로 여겨질 수 있다는 점을 고려해 볼 때, 교육적으로, 또 사회적으로 정당한 것인지, 문제 해결을 위한 바람직한 다른 방안은 없는지 충분히 모색해 본 후 신중히 결정해야 할 문제이다,

본고에서는 교직의 여성화로 인해 제기되는 교육적 문제들이 실제로 얼마나 심각한 것인지, 왜 그런 문제가 제기되는지, 문제가 있다면 어떻게 해결 가능한 것인지를 검토하고자 한다.

II. 교직 여성화가 왜 문제인가?

교직의 여성화는 여성의 사회진출을 확대하고 여성 지위를 향상시키는 결과를 가져왔다는 긍정적인 평가도 할 수 있다. 그러나 교직의 여성화를 둘러싼 논쟁들은 주로 교직의 여성화의 부정적 영향력에 관한 것들이다.

교직 여성화와 관련한 논쟁들은 크게 두 가지의 성격으로 구분된다. 그 하나는 교직의 여성화로 학생의 교육에 변화가 초래될 것이라는 점이고, 또 하나는 학생의 교육과 관련되는 것이기는 하나 주로 학교의 운영 관리와 관련되는 문제이다.

1. 학생의 교육에 미치는 영향

교직의 여성화가 학생의 교육에 미치는 영향에 대한 우려는 우선 성역할 사회화에 있어 남학생을 여성화시킬 것이라는 점과 학생의 교과 및 생활지도에 불리한 영향을 미친다는 점이다.

가. 남학생의 여성화

어느 사회에서나 교직의 여성화 추세에 직면하여 사회 내에서 우려하는 것 중 하나는 남학생이 여성화된다는 점이다. 미국에서도 20세기 초부터 심리학자들과 남교사 연합 등에서 교직의 여성화는 아동의 여성화를 초래할 것으로 우려하였고 이는 최근까지도 지속되고 있다 (Are there too many women teachers, 1904; Hall, 1908; Chadwick, 1914; Sexton, 1970; Podle, 1995). 우리나라에서도 교직의 여성화가 남학생의 여성화를 초래할 것이라는 우려가 70년대부터 최근까지 계속적으로 지적되고 있다(김운태, 임창환, 한경수, 1971; 김용숙, 1987, 동아일보, 1996. 5. 16).

성역할 발달을 설명하는 세 가지 이론으로 정신분석 이론, 사회학습이론, 인지발달이론이 있다. 정신분석 이론은 남녀간의 해부학적 차이와 초기 가족관계를 중시한 반면, 사회학습이론과 인지발달이론은 환경 내의 모델을 통한 학습을 강조하므로, 성역할 사회화에 미치는 교사의 영향을 이해하기 위해서는 사회학습이론과 인지발달이론을 검토해 보아야 할 것이다. 사회학습론자들은 사회학습의 경험을 중시하므로 보다 더 결정론적인 입장에 있으며, 인지발달론자들은 자신의 세계를 스스로 구축하는 개인의 능동적인 입장을 상대적으로 더 강조한다. 인지발달이론은 비록 같은 성을 지닌 모델의 영향력을 중시하지만, 지적 성숙과 안정되고 긍정적인 자아상을 유지하려는 동기에 의해 성역할 발달이 이루어진다고 보기 때문에 이미 남성적인 흥미와 가치관을 가진 남학생들이 여성보다 남성 교사나 남성 모델을 더 좋아하는 현상을 설명하기에는 적절하지만, 이 이론에 입각하여 학교에서 여교사가 증가함에 따라 학령 전 경험을 통하여 남성으로서의 정체감을 이미 지니고 있는 남학생을 여성화시킨다고 주장하기는 어렵다. 그러므로 교직의 여성화가 아동의 여성화를 초래한다는 주장은 사회학습이론에 의해 더 잘 지지된다. 사회학습이론의 관점에서 볼 때 교직의 여성화가 아동의 여성화를 초래한다는 주장은 다음 두 가지 전제를 근거로 한다.

첫째, 동성의 교사는 성역할 모델로서 모방의 대상이 되는데 교직의 여성화로 남성 역할 모델이 부족해지므로 남학생이 여성화된다는 것이다.

둘째, 여성으로 사회화된 여교사는 여성적 행동을 기준으로 삼으며 남교사와는 다르게 남학생의 성역할 행동을 강화하므로 여성화된다는 것이다.

그러나 성역할 사회학습이론에 따르면 부모가 중요한 성역할 모델이지만 형제, 친구, 교사, 대중매체나 동화의 주인공 등 개인이 관찰하는 대상은 누구나 모델이 된다. 생활이 복잡하고 매체가 발달한 현대 사회에서는 성역할 모델의 자원이 다양하고 풍부하기 때문에 중요한 성역할 모델로서의 남교사가 학교에서 부족하다는 점 때문에 남학생이 여성화 된다고 보기 어렵다. 게다가 여러 연구를 검토한 결과 아동이 동성의 모델을 따르는 일관성 있는 경향을

보이지도 않는다는 지적도 있으며(Maccoby, & Jacklin, 1974), 모델의 성보다는 모델의 행동이 성별 적합한 전형적인 행동일 때 모방이 더 잘 이루어진다는 연구도 있다(Barkley et al., 1977; Perry, & Bussey, 1979).

우리나라 교사들을 대상으로 한 연구에 의하면, 남학생에게 남교사가 여교사보다 남성적 특성을 더 기대하고 강조한다고 보기도 어려우며, 여교사가 여성적 특성을 더 갖도록 영향을 미친다는 증거도 일관성 있게 나타나지 않았다. 남학생에게 남성적 특성을 강조하는 정도는 남녀 교사의 차이가 없었으며, 여성적 특성에 대한 강조도 여교사가 더 높지 않았다. 그러므로 여교사가 남교사보다 여성적 특성을 더 강화한다고 보기는 어려우며, 오히려 교사들의 기대와 행동은 학생의 성별에 따른 고정관념을 반영하는 것으로 보인다(심미옥, 1999). 또한 여교사의 담임 횟수는 학생의 성역할 사회화에 영향을 미치지 못하는 것으로 나타났다(민무숙, 정해숙, 강태중, 2000). 비록 이러한 연구가 일반화의 한계가 있다 해도 교직의 여성화로 남학생의 성역할이 여성화된다는 주장은 그 우려에 비해 실증적 증거가 부족하다 할 수 있다.

현실적으로 여교사가 남자 아동을 여성화 시킬 만큼 강력한 교육적 영향력을 발휘할 수 있는지도 의심스럽지만, 만일 남교사의 부족이 아동의 성역할 사회화에 문제가 된다면 초등학생보다 경험세계가 좁아 외부세계에서 역할 모델의 발견이 어려운 영유아기 아동이 대부분의 시간을 어머니와 보낸다는 사실이나 유치원 교사가 대부분 여성이라는 점이 더 문제가 되어야 할 것이다. 가소성이 크고 직접적인 역할 모방을 많이 하는 나이 어린 아동을 여성이 돌보고 있음에도 불구하고 영유아기 아동들의 성역할 사회화는 일반적으로 크게 문제 되지 않았다. 그러므로 주변에서 다양한 성역할 모델을 찾아볼 수 있는 경험세계가 더 넓은 학령기 아동을 여교사들이 가르치는 일을 문제시 하는 점은 과연 교육적 관점에서 비롯된 것인가 하는 의심을 갖게 한다.

교직의 여성화가 남학생을 여성화시킬 것이라는 우려는 남자는 남자답게 길러야 한다는 기존의 성역할 고정관념과 성역할 관계가 유지되어야 한다는 생각을 반영하는 것이다. 하지만 성역할이란 사회가 각각의 성에 기대하는 바의 특성이므로 문화적으로 결정되는 것이어서 사회의 변화에 따라 남성과 여성에게 기대되는 특성도 달라진다. 여교사가 남학생을 여성화시킬 수 있는가 하는 점도 문제겠지만, 사실이 그렇다 해도 남성이 여성화 되는 것이 정말 문제인지, 이것이 초등학생만의 문제인지 하는 것도 짚어 보아야 한다.

성적 특성으로서 남성성과 여성성이 정반대 되는 특성이며, 일련의 연속선상의 양극단에 위치하는 것으로 보면 여성적인 사람은 남성적일 수 없으며, 남성적인 사람은 여성적일 수 없다. 그러나 남성성과 여성성은 서로 독립적인 특성이며, 사회적으로 바람직한 특성으로,

남녀 모두에게 있는 것으로 보는 관점도 있다. 따라서 특정 개인은 남성성과 여성성이 다 높을 수도 있고, 한 가지는 높지만 다른 한 가지는 낮거나, 둘 다 낮을 수도 있다. 이런 입장에서는 남성성과 여성성 모두를 높게 지닌 양성적 인간이 남성적 혹은 여성적 인간보다 어떤 상황에 대한 반응이 더 광범위하며, 상황에 따라 적절한 반응을 융통성있게 할 수 있으며, 자신의 목표를 달성하기 위해 더 효율적이라고 본다(Kaplan & Sedney, 1980). 양성성의 개념에 의하면 남자 아동의 여성화는 반드시 남성적 특성의 결여, 혹은 개인적으로, 사회적으로 바람직하지 않은 상태를 의미하는 것은 아니다. 그러나 교직의 여성화가 남자 아동의 여성화를 초래한다고 보는 우려하는 입장에서는 이러한 해석의 가능성을 간과하고 있다.

또한 남성의 여성화는 학교에서만 발견되는 경향은 아니다. 다정하고 섬세한 남성이나 성취지향적 여성을 이상화하는 흐름은 대중문화나 현실세계에서도 자주 발견된다. 아동이 학교 밖에서 문화적 진공상태에 사는 것이 아닌 이상 남자 아동의 여성화나 여자 아동의 남성화 현상의 주원인을 여교사 증가에 돌리는 일은 학교 밖 사회의 영향력을 과소평가하는 것이던지 교사의 영향력을 과대평가하는 것일 수 있다.

남교사가 많은 시절 여학생의 남성화는 문제시 하지 않았지만, 여교사가 많아지자 남학생의 여성화를 문제시 하는 근본적인 이유는 남성의 경험을 규범의 중심으로 삼는 남성위주의 관점 때문이다(한명희, 1987). 교직의 여성화로 남자아동이 여성화됨을 문제시 하였던 Sexton(1965)은 여자 아동이 남성화 되는 것은 남자 아동이 여성화 되는 것 보다 덜 염려해도 되며, 남자 아동을 위한 교육과정 개선은 여자아동에게도 도움이 된다고 주장하고 있다.

학교에서 동일시할 역할모델의 부족이 문제라면 남학생 뿐만 아니라 학교 내에서 권위있는 자리에 있는 여성 역할 모델이 없다는 점도 문제시 될 수 있다. 그러나 여자아동의 문제는 제기 되지 않으며, 남자 아동에게 야기되는 문제는 심각하다고 생각하는 것은 여성의 문제는 가시화되지 않으나 남성의 문제는 쉽게 가시화되기 때문이다.

나. 남학생 지도 면에서의 불리점

교직의 여성화가 학생에게 미치는 부정적 영향으로 자주 거론되는 또 다른 이유는 학생의 학업 성취가 저조해진다는 점이다. 특히 서구에서는 여교사가 여성적 특성을 선호하며, 남성적 특성을 지닌 남학생에 대해 부정적으로 대하기 때문에 남학생의 학업성취가 불리하다는 주장이 자주 제기되었다. St. John(1932)은 초등학교에서 남자 아동의 학업 성취가 여자 아동보다 열등하며, 특히 성취도 검사보다 교사의 평정에서 남녀 아동의 격차가 큰 이유는 남자 아동과 교사 사이의 부적응 때문이라고 하였다. 여교사가 여자 아동에 대해서 하는 만큼 남자 아동의 관심과 태도, 행동 습관 등의 특성에 맞추어 적응하지 못하기 때문에 남자 아동

의 학업성취가 저조하다는 것이다. Sexton(1970)은 여성적인 학교 문화는 남자 아동의 문화와 다르기 때문에 남자 아동 가운데 남성성이 높은 아동은 학업성취가 낮다고 밝혔다. Goldman(1970)은 학습부진아 가운데 남자 아동이 많으며, 그 이유로 여교사가 지도하는 학교에서는 남자 아동이 입학 전에 발달시켜온 신체활동보다 시각, 청각, 언어에 의존하는 여성적 양식을 강조하기 때문이라고 하였다. Preston(1962)도 독일에서는 남자 아동이 여자 아동보다 읽기 성취가 우수하지만 미국에서는 여자 아동이 더 우수한 이유를 미국에서는 여교사가 읽기를 지도하지만, 독일에서는 남교사가 많아서 읽기와 학교 학습이 남성역할로 간주되기 때문이라고 하였다.

그러나 남녀 교사를 대상으로 한 연구들은 남성적 특성을 지닌 남학생에게 더 부정적으로 대하는 경향은 여교사뿐이 아니라 남교사도 마찬가지로 있다(Stake, & Katz, 1982). 학교에서 요구되는 학생으로서의 특성들은 공손함, 깨끗함, 순종, 단정함 등이고 언어와 상징이 강조되며, 듣고, 앉아서 수동적으로 학습하는 일이 주가 되는데 학교 상황에서 긍정적으로 평가되는 특성들은 공격적이고 활동적인 남성역할과 관련된다고 보다 여성 역할에 더 가깝다. 이처럼 교사들이 이상적으로 생각하는 학생의 특성은 교사의 성별과 관계없이 유사하기 때문에 공격적, 활동적인 남학생에게 부정적인 태도를 보인다는 점은 남교사도 마찬가지이다.

남녀 교사의 유사성은 여학생 보다 남학생에 대해 더 부정적으로 반응한다는 점뿐만 아니라 긍정적 반응도 남학생에게 더 많이 한다는 점에서도 나타난다(Hillman, & Davenport, 1978; Good, Sike, & Brophy, 1973, Brophy, & Good, 1974; Gold, & Reise, 1982). 결국 우수한 남학생은 교사의 칭찬을 많이 받지만 성취가 낮고 수업의 진행에 방해가 되는 행동을 많이 하는 일부 남학생이 교사의 부정적 반응을 가장 많이 받게 되는 것이다. 많은 학생의 행동을 통제하면서 수업을 진행해야하는 교사의 역할로 미루어 볼 때 학생의 성별보다 긍정적 의미에서건 부정적 의미에서건 눈에 띄는 학생의 행동이 교사의 관심이 될 수밖에 없기 때문에 활동적이고 적극적, 공격적인 남학생이 여학생보다 교사의 관심을 끌게 되는 것으로 해석할 수 있다.

우리나라에서는 미국에서 제기되었던 교직의 여성화가 남학생의 성취에 부정적일 것이라는 우려는 크지 않다. 오히려 여교사는 학습지도를 위한 준비도 열심히 하며 학습지도는 남교사에 뒤지지 않는 것으로 인식하고 있다. 그러나 학생의 학교에서의 지도와 관련하여 여교사는 남학생의 생활지도에 어려움이 있으며, 교과지도에 있어서는 여교사가 남교사에 비해 체육, 실과, 수리 탐구 영역 등 일부 교과 지도를 잘하지 못한다는 점이 교사나 행정가, 학부모들에 의해 지적된다(김윤태, 임창환, 한경수, 1971; 이인효, 1992; 민무숙, 정해숙, 강태중,

2000). 그러나 실제로 여교사와 남교사의 교과지도 방식의 차이나 수업의 양적, 질적 차이에 대한 연구물, 여교사에게 지도 받은 학생의 성취가 남교사에게 지도 받은 학생의 성취에 비해 열등한지에 대한 실증적 증거를 제공할 수 있는 연구는 충분하지 않다.

그러나 남교사가 여학생의 생활지도에 어려움이 있다는 것이나 음악교과 지도와 같이 남교사가 잘하지 못하는 영역의 문제는 상대적으로 문제시되지 않는다는 점은 학교에서 어떤 집단이 불리한가에 따라 문제의 심각성에 대한 인식이 다를 것을 보여준다. 남교사가 더 많았던 시기에 여학생의 생활지도에 어려움이 있는 것은 문제시되지 않았지만 교직에 여성이 증가하면서 남학생 생활지도가 제대로 되지 못하는 것은 문제가 되며, 남교사가 음악지도에 불리한 것은 문제가 되지 않지만 여교사가 체육지도에 불리한 것은 문제가 된다는 사실 역시 여성의 불가시성의 한 면이라 할 수 있다.

2. 학교 운영에 미치는 영향

교직의 여성화는 학생의 지도뿐만 아니라 학교를 운영하고 관리하는 측면에서도 부정적 영향을 미친다고 여겨진다. 여교사에게는 임신, 출산, 육아와 등의 이유로 휴가를 주어야 하므로 교직에서 환영받지 못한다는 인식이 교원들 사이에는 있다(김운태, 임창환, 한경수, 1971; 우은복, 1999). 뿐만 아니라 여교사는 남교사에 비해 능력과 일하려는 의욕이 부족하다는 인식도 있다. 남교사에 비해 여교사가 할 수 없는 일이 있다는 응답이 여교사에 비해 남교사가 할 수 없는 일이 있다는 응답에 비해 더 높다는 결과는(민무숙, 정해숙, 강태중, 2000) 여교사의 업무 역량이 남교사에 비해 부족하다는 행정가, 교사들의 인식을 보여준다.

남교사와 여교사는 모두 교육을 담당하는 동일한 역할을 하는 것으로 보이지만, 교직 내에서 성별 분업 현상은 여러 가지 측면에서 드러난다. 즉 남교사가 담당하기에 적합하거나 남교사가 더 잘하는 업무가 있고, 여교사에게 적합하거나 여교사가 더 잘하는 업무가 있다는 인식이 교직 내에 흔히 공유되고 있다. 학교 급에 따라 상급의 학교로 갈수록 남교사가 더 많아 여교사는 중등학교 보다 초등학교에 더 많다. 초등학교 내에서도 나이 어린 아동은 주로 여교사가 담임하고, 고학년으로 갈수록 남교사가 담임하는 경우가 늘어난다. 교사의 공식적, 비공식적 업무 분장가운데도 차나 음식 준비, 손님접대, 청소, 자질구레한 뒷정리 등은 여교사가 담당하고, 굵은 일, 힘든 일은 남교사가 담당한다. 여교사는 교내에서 근무시간 안에 처리할 수 있는 업무를 선호하지만 남교사는 근무 시간 이외에 해야 하는 과외의 일을 맡거나 교외의 일, 단체활동의 지도를 담당한다. 여교사는 도시지역 근무를 선호하고 남교사는 벽지근무도 가능하다. 또한 세밀하게 학생을 돌보고 가르치는 일을 담당하는 교사는 여교사가 많지만 학교 일에 적극 참여하고 의사결정을 하거나 더 높은 권위를 가지고 운영관리를

담당하는 행정적인 일은 남자가 담당한다(김운태, 임창환, 한경수, 1971; 이인호, 1992; 심미옥, 라병소, 백정자, 1997; 우은복, 1999; 민무숙, 정해숙, 강태중, 2000).

그런데 남녀 교사의 성별에 따른 분업은 여교사의 여성으로서의 사회화 혹은 가사일에 대한 책임 때문이라고 설명된다. 실제로 남녀교사들이나 행정가들은 이런 점을 고려해 업무를 분장하고 일을 나누어 한다. 부드럽고, 상냥하며, 단정하고, 온순한 여성적 특성 때문에 여교사들은 손님을 접대하고, 권위자의 말을 따르는 역할을 하는 것이 더 적합하다고 인식된다. 한편 지도력을 갖고 활동적인 남성적 특성 때문에 남교사들은 집단을 인솔한다든지, 다른 사람들의 활동을 지시 감독하는 역할에 더 적합하다고 생각한다. 이러한 인성적 특성 이외에도 가정에서 자녀 양육과 가사일을 책임지는 여교사들은 나이 어린 아동을 보살피고, 음식이나 차 준비, 청소, 뒷정리나 심부름 등 가사일의 연장으로 생각되는 일을 담당하고, 엄격한 학생지도가 요구되는 일이나, 건물·시설의 관리, 대외 업무는 남교사가 담당한다. 또한 여교사는 가정에 대한 책임 때문에 과외 근무를 회피하고 생활 근거지에서 출퇴근 할 수 있는 시내 근무를 선호한다. 반면 남교사는 교외활동지도나 과외근무를 요하는 일이나 숙직, 벽지 근무도 할 수 있다. 학교에서는 이 모든 활동이 요구되기 때문에 남교사가 부족한 경우 행정가들과 남교사는 물론 일부 여교사들까지도 남교사를 선호하고 자신의 학교에 유치하려는 경향이 있다(신극범 외, 1984; 심미옥, 라병소, 백정자, 1997; 민무숙, 정해숙, 김태중, 2000). 행정가나 동료 교사들이 남녀 교사에게 다른 일을 맡기는 것은 서로의 역량이 다르기 때문에 일어나는 자연스러운 일이며 차별이라기 보다 때로는 자신이 원하는 대로 해주는 배려로도 인식하며, 여교사 자신의 선택이나 양보이기도 하다(민무숙, 정해숙, 김태중, 2000; 강세영, 1998).

그러나 남녀 교사의 성별에 따른 분업은 교직 사회 내에서 업무의 차이 이상의 의미를 지닌다. 왜냐하면 직업적 능력과 헌신, 효율성이라는 면에서 여교사가 맡는 역할은 높이 평가되지 않으며, 남교사가 맡는 일은 높이 평가되기 때문이다. 생물학적 요인인 임신, 출산으로 인한 휴가를 갖는 것 때문에 동료 교사나 관리자로부터 심리적 위축감을 느끼는 것(민무숙, 정해숙, 김태중, 2000)도 그러한 요인이 자신의 일을 제대로 할 수 없는 교사로서의 능력 부족, 혹은 학교 운영의 어려움을 야기하는 요소로 평가되기 때문이다. 임신과 출산과 같은 생물학적 요인은 모성 보호 차원에서 사회적 보호를 받아야 하는 부분이지만 그로 인한 수업 및 업무의 공백 때문에 여교사 기피 요인이 된다. 생물학적인 요인 외에도 인성적 특성, 가정에서의 성별 분업, 가족에 대한 책임 등의 요인에 의해 구분되는 남녀 교사의 업무 가운데 여교사 보다 남교사가 하는 일은 어렵고 부담이 큰 것으로 여겨지고(심미옥, 라병소, 백정자, 1997), 가시화되고, 중요하게 여겨진다. 반면 여교사가 우월하게 잘하는 일상적인 업무, 예를

들어 학급관리, 방과 후 지도, 생활습관지도, 숙제나 과제의 세밀한 지도, 학생 처벌의 감소들은 그다지 중요하지 않으며, 남교사가 하는 일을 잘 하지 못하거나 회피하는 일은 여성의 무능함, 직업에 대한 책무감의 부족으로 여겨진다. 교직의 여성화로 남교사의 수가 부족하기 때문에 남교사의 업무가 과중해지고 남교사들이 이 때문에 불평을 하기도 하지만 이는 소수 남성의 가치를 더욱 부각시키는 결과를 가져온다.

Ⅲ. 교직 여성화와 양성평등

남녀 평등을 지향하는 현대사회의 추세로 보아 고등교육 및 고용기회를 얻으려는 여성들의 비율은 계속 증가할 것이고, 직업의 안정성, 남녀 평등한 처우, 가사일과 병행하기에 적합하다는 근무여건, 여성의 특성에 적합하다는 사회적 인식 등의 요인 때문에 타 직종에 비해 교직은 직업을 추구하는 고학력 여성들의 관심을 계속 끌 것이다. 따라서 교직이 남성들의 관심을 끌 수 있을 만큼 충분히 사회경제적 위상이 높아지지 않는 한 교직의 여성화는 앞으로도 계속될 가능성이 있다.

교사의 선발에서 남성할당제를 실시하겠다는 것은 임용시험에서 더 우수한 성적을 거둔 여성을 배제하고 성적이 더 낮은 남성을 선발한다는 의미이므로 교사의 질을 저하시킨다는 우려가 있다. 물론 임용고사가 교사의 자질을 평가하는 타당한 도구인가에 대해 의문을 제기할 수도 있다. 임용고사에는 필기시험, 논술, 대학에서의 성적, 각종 자격증, 면접, 실기 등 다양한 영역이 포함되어 있으며, 교사로서의 능력을 측정할 수 있는 타당한 다른 도구가 없는 한 현 제도 내에서는 임용고사 성적이 기준이 될 수밖에 없다.

사회적 약자인 여성들을 위해 여성참여가 부진한 영역에 잠정적 우대 조치를 취하는 여성할당제 역시 선발 기준에 비추어 볼 때 능력이 뛰어난 남성들 대신 여성을 선발하기 때문에 남성들에 대한 역차별이라는 지적이 있다. 그러나 사회 내의 관습과 관행에 의해 여성들의 입직이나 승진이 불리한 영역에서의 여성 할당제는 양성평등을 위한 것으로 법적 근거를 갖는다. 하지만 교직에서 남성의 비율이 줄어들었다는 사실만으로 남성의 입직을 막는 차별적 관행이나 보이지 않는 방해물이 있다고 보기는 어렵다. 전통적으로 우리나라에서 교직은 남성의 직업이었으며 여성 비율이 반을 넘어선 역사는 길지 않다. 또한 교육관련 집단들은 교직 내 남성 비율의 증가를 긍정적으로 보고 희망하는 사회적 상황이므로 선발 제도나 선발과정에 관여하는 사람들이 남성들에게 차별적이라고 보기 어렵다. 따라서 교직에의 입직에서 보이지 않는 차별적 관행 때문에 남성들이 불리하며 이를 보상하여 양성평등을 기하기 위해

일정 비율 남성을 할당하는 것이 필요하다는 주장은 성립되기 어렵다.

오히려 사회 내 다른 분야에서의 보이지 않는 차별적 관행 때문에 취업의 기회가 적어 사회진출에 불리한 대졸 여성들이 선망하는 취업기회를 더욱 제한하게 된다는 점에서 여성 차별적이라는 비판을 면하기 어렵다. 더구나 교육행정직과 같은 상위직의 성별불균형은 그대로 둔 채 신입교사 채용에서만 일정 비율의 남성을 할당한다면 교직 내에서의 양성평등이라는 의미도 찾기 어렵다.

그렇기 때문에 교직의 성별 비율의 편중을 우려한다면 가장 근본적이고 장기적인 해결책은 우수한 남교사를 유인 할 수 있는 체제를 마련하는 것이다. 우수한 남교사를 유인하기 위한 근본적인 방안으로는 교원에 대한 처우와 복지 개선을 통해 교직 자체의 유인가를 높이는 것이다(민무숙, 정해숙, 강태중, 2000; 이성은, 1999).

우리나라에서 교직의 여성화는 산업화로 인한 직업구조의 재편에 따른 남성의 이직, 고등 교육 및 고용 기회를 얻으려는 여성들의 노력, 과잉공급되는 고학력 여성노동력, 교직이 여성의 특성에 적합하다는 인식 등과 같은 여러 가지 요인에 의해 진행되었다(이인호, 1991). 과거 교직에는 남교사가 더 많았으나 경제발전으로 더 매력있는 직업이 늘어남에 따라 남성의 이직이 증가한 것이 교직 여성화의 중요한 원인 중 하나이다. 따라서 교직에 우수한 남성을 끌어들이는 것뿐만 아니라, 입직한 남성들이 계속 교직을 유지하도록 하려면 교직이 경쟁력 있는 직업이 될 수 있도록 여건을 마련하는 것이 필요하다. 할당제를 통해 남교사를 확보한다고 해도 경제적 여건이 변화하여 남교사들이 더 나은 직업으로 전환할 수 있는 여건이 되면 교직의 여성화는 지속될 가능성이 크다. 그러므로 이러한 근본적인 대책이 아니라면 우수한 남성들을 교직에 끌어들이고 교직에 머물도록 하기는 어렵다.

그렇다고 해서 교직의 여성화로 인해 아동의 교육이나 학교운영에서 생기는 문제들을 남교사 할당제로 해결해야만 하는 것은 아니다. 교직에서 여성비율이 높다 해도 아동에게 바람직한 교육적 영향력을 증가시킬 수 있는 여건을 마련하여 문제 해결을 해나간다면 여성에게 평등한 기회를 주면서도 교육의 질을 떨어뜨리지 않을 수도 있을 것이다.

아동의 교육과 관련하여 여교사가 애로를 겪고 있는 체육, 과학 수업의 문제, 고학년 남학생의 생활지도 문제는 교과지도 기술이나 학생 상담에 관한 현직 연수 등 교사 자신의 전문성 신장을 위한 노력을 통해 개선될 수 있다. 그러나 이러한 개인적인 해결책 이외에 예산상의 문제로 정원을 다 채우고 있지 못한 교과전담교사를 충분히 확보하고, 학생들의 문제 행동을 예방, 지도할 수 있는 상담 전담교사제를 도입하는 등 제도적 차원에서의 노력이 필요하다.

생물학적으로 여교사들이 극복하기 어려운 임신, 출산, 육아와 관련한 수업 결손, 업무 공

백의 문제는 개인 여교사의 문제라고 보기보다 모성 보호의 차원에서의 배려가 필요하다. 출산 휴가 동안의 기간제 교사의 수급을 원활하게 하기 위한 노력, 육아관련 시설 도입 등을 통해 업무 공백을 해결하고 여교사들이 역량을 다 발휘할 수 있도록 해야 할 것이다.

또한 여교사들이 하기 어려운 일들, 예를 들어 육체적 힘이 필요한 일이나, 방과 후나 야간에까지 남아서 해야 하는 일들 가운데 교사의 전문적 능력을 요구하는 일이 아닌 일들, 혹은 교사가 반드시 하지 않아도 되는 잡무의 성격을 띠는 일은 최소한으로 줄이는 방안을 모색해야 한다. 학교 운영을 위해 남교사들이 이런 일을 주로 담당하지만 남교사 자신들도 이런 일들이 가르치는 일과 밀접하게 관련되지 않을 때는 부담스러워하며, 이런 일이 많을 경우 소수의 남교사에게 업무가 가중되므로 매우 힘들어 한다. 따라서 이런 일들을 담당할 행정 인원을 보충하거나, 첨단 장비나 용역 시스템을 통해 해결하는 등의 방법을 통해 교사의 잡무를 줄임으로써 교사의 업무 대부분을 여교사가 해낼 수 있도록 여건을 개선할 필요가 있다. 실제로 과거에는 야간 숙직을 남교사가 담당하였기 때문에 교직에서 남교사의 필요성이 절실하였으나, 경비시스템을 채택하면서 남교사의 부담도 줄었으며 숙직을 못한다는 이유로 여교사를 기피하는 일은 감소하였다. 남교사들이 하던 일들이 이렇게 해결된다면 남녀 교사의 업무를 균형적으로 배분할 수 있으므로 남교사들의 업무도 감소하는 효과를 가져올 수 있다. 또한 교사들이 교육과 관련이 적은 업무를 덜하게 되면 아동의 교육과 직접 관련된 일에 집중할 수 있으므로 전문직으로서의 교직의 지위 향상에도 기여한다.

학교 안에서는 남녀 교사의 능력과 지위에 대한 고정 관념을 개선하고 남녀 교사가 상호 협조하도록 행정가 및 교사들의 의식의 전환이 있어야 한다. 교내에서 학교 운영과 관련하여 관행화된 성별 분업적인 업무분장 보다 개인의 능력과 역량에 따라 업무를 분장하여야 하며 여교사에게도 능력 개발의 기회를 주어야 한다. 실제로 여교사가 압도적으로 많은 학교에서는 여교사는 남교사 못지않게 일하며 능력을 인정받기도 한다(이인효, 1992). 이처럼 여교사의 역할과 그에 대한 평가는 학교의 상황맥락이나 여교사의 생애주기에 따라 달라지므로 여교사의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 여건을 마련해 주는 방향으로 개선방향을 찾아 교직의 여성화에 대처하는 것이 바람직하다.

참고 문헌

- 강세영(1998). 교직 여성화와 교직의 성별관계. *한국여성학*, 14(2), 63-94.
- 김용숙(1987). 교직의 여성화에 문제있다. *대학교육*, 27호(5월호), 한국대학교육협의회, 108-112.
- 김운태, 임창환, 한경수(1971). 교직의 여성화 경향에 관한 연구. *대한교육연합회*.
- 동아일보(1996. 5.16). 사설: 남성 교사 적어 고민.
- 민무숙, 정해숙, 강태중(2000). 여교사의 교단진입 증가에 따른 학교 현장 실태분석. *교육인적자원부*
- 박덕규(1999). 편견으로 얼룩진 교원 성비 불균형 논의. *교육마당* 21. 5월호. 104-107.
- 신극범, 최돈민, 성남용, 김창곤, 채귀목(1984). 교직의 여성화 경향에 관한 연구. *대한교육연합회*.
- 심미옥, 라병소, 백정자(1997). 교직의 여성화와 교육대학교 입학 정원의 성별할당제에 관한 연구. *학생생활연구*, 21. 춘천교육대학교. 67-122.
- 심미옥(1999). 교직의 여성화가 초등학생의 여성화에 미치는 영향: 아동에 대한 기대와 행동을 중심으로. *교육사회학연구*, 9(1), 47-73.
- 우은복(1999). 초등학교 성역할 교직문화 연구. *교육사회학연구*, 9(1), 75-103.
- 이성은(1999). 처우개선 통해 교직의 매력 높아라. *교육마당* 21.(5월호). 108.
- 이인호(1991). 대졸여성노동시장의 성분업에 관한 연구: 교직을 중심으로. *박사학위논문*. 고려대학교 대학원.
- 이인호(1992). 한국교육의 종합 이해와 미래 구상(III): 교사와 교직풍토 편. *한국교육개발원*.
- 정세화, 조경원(1989). *교육여성학: 기회균등과 여성*. 여성학 영역별 연구. 이화여자대학교 한국 여성연구소(편). 서울: 이화여자대학교 출판부. 265-351.
- 한명희(1987). 성별 정원 할당제는 폐지되어야. 『*대학교육*』, 27, 한국대학교육협의회, 113-117.
- Are there too many women teachers?(1904). *Educational Review*, 28, 98-105.
- Barkley, R. A., Ullman, D. G., Oho, L., & Brecht, J. M.(1977). The effects of sex typing and sex appropriateness of modeled behavior on children's imitation, *Child Development*, 48, 721-725.
- Brophy, J., & Good, T.(1974). *Teacher student relationships: Causes and consequences*. New York: Holt Rinhart and Winston.

- Chadwick, F. E. (1914). The woman peril in American education. *Educational Review*, 47, 109-119.
- Gold, D., & Reis, M. (1982). Male teacher effects on young children: A theoretical and empirical consideration. *Sex Roles*, 8, 493-513.
- Goldman, W. J.(1970). Males: A minority group in the classroom. *Journal of Learning Disabilities*, 3, 276-278.
- Good, T., Sikes, J., & Brophy, J.(1973). Effects of teacher sex and student sex on classroom interaction. *Journal of Educational Psychology*, 65, 74-87.
- Hall, G. S.(1908). Feminization in school and home. *The World's Work*, 16, 10237-44.
- Hillman, S., & Davenport, G.(1978). Teacher-student interaction in desegregated schools. *Journal of Educational Psychology*, 70, 545-553.
- Kaplan, A. G., & Sedney, M.(1980). *Psychology and Sex Roles: An Androgynous Perspective*. Boston: Little, Brown and Company.
- Liberman, M.(1956). *Education as a Profession*, Englewood Cliffs. NJ: Prentice-Hall.
- Maccoby, E. E., & Jacklin, C. N.(1974), *The psychology of sex differences*. Stanford, CA: Stanford University Press.
- NEA Research Division(1996). *1995-1996 Estimates of School Statistics*.
- Perry, D. G., & Bussey, K.(1979). The social learning theory of sex differences: Imitation is alive and well. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1699-1712.
- Podles, L.(1995). Is there a place for all-male schools? *The American Enterprise*, 6, 21-22.
- Preston, R. C.(1962). Reading achievement of German and American children. *School and Society*, 90, 350-354.
- Sexton, P.(1965). Schools are emasculating our boys. *Saturday review*, 48. (June. 19). 57.
- Sexton, P.(1970). How the American boy is feminized. *Psychology Today*, 3, 23-29, 66-67.
- Spender, D.(1982). *Invisible Women: The Schooling Scandal*. London: Writers and Readers.
- St. John, C. W.(1932). The maladjustment of boys in certain elementary grades. *Educational Administration and Supervision*, 18, 659-672.

Stake, J., & Katz, J.(1982). Teacher-pupil relationships in the elementary school classroom: Teacher-gender and pupil-gender differences. *American Educational Research Journal*, 19, 465-471.

발제에 대한 몇 가지 생각 모음

고 성 욱 (서울교육대학교 부설초등학교 교감)

토론자는 30여 년간 서울 시내의 초등학교에만 근무한 교원이기에 이 입장에서 생각을 펼칠 수밖에 없다는 한계가 있다. 하지만 오늘 토론의 주제이기도 하고, 논란의 근거가 되는 ‘남교사 할당제’라는 정책이 서울특별시 교육청, 그 중에서도 초등학교의 심각성에서 비롯된 문제라는 점에서 본다면 토론자는 문제의 핵심에 가장 접근해 있다고 볼 수 있다.

두 분의 발제는 상당히 많은 부분에 있어서 고개를 끄덕이게 하지만, 본 토론에 참여한 유일한 현장 교원의 입장에서 몇 가지에 대하여 이견을 제시하고자 한다.

먼저 ‘교직의 여성화’라는 용어에 대한 이해 부분에 대한 생각이다.

발제자는 교육 현장에 여교사가 많아지는 현상을 ‘교직의 여성화’라고 명명하는 것이 과연 타당한가에 대하여 모든 남성이 모두 동일하게 남성적이지 않은 것처럼, 모든 여성은 모두 동일하게 여성적이지 않은데 ‘교직의 여성화’라는 용어는 남성과 여성을 이분법적으로 분리하여 모든 여성을 동일시하는 경향이 있어 이를 선뜻 받아들이는 것에 주저하게 된다고 하였다.(김남희)

전적으로 동의하지만 토론자는 조금 다른 이유에서 이 표현의 거부함을 지적하고 싶다. 성(젠더)은 차이가 아니라, 구분의 기준이다.

‘교직의 여성화’라는 표현을 국어학적 입장에서 해석한다면, 모든 교사는 그들의 생물학적 성정체성과 상관없이 ‘여성적’ 성향으로 변해간다는 의미로 이해하는 것이 더 타당하다. 그런데 도대체 어떤 이유로 모든 남자 교사들이 교직에 있다는 이유로 여성화된다고 말해야 하는가? 사람들이 다소 선이 굵은 일부 여성 운동가들을 지칭할 때, ‘모든 남성이 동일하게 남성적이지 않은 것처럼, 모든 여성은 동일하게 여성적이지 않은데’도 불구하고, 그들의 복장이나 말투를 빗대어 ‘남성적’이라고 표현하는 것은 마초적 발상이라고 지적하는 것과 동일한 생각이다. 물론 남자 교사들이 여성화된다는 표현에 ‘남자’로서 발끈하는 것이 혹시 남성 우월주의적 시각에 기인한 것이 아니냐고 의심한다면 더 이상 설명을 덧붙이고 싶지 않다. 하지만 어떤 여성이 자신을 남성적이라고 표현하는 것에 만족할 수 있겠는가?

사회 통념상, 일상 언어 생활에서 여자에게 ‘여성적’, 남자에게 ‘남성적’이라는 표현은 찬사인가, 결레인가? 반대의 경우는 어떠한가? 그런 의미에서 현재의 심각한 여자 교사 초과 현상을 ‘교직의 여성화’라고 명명하는 것은 남자 교사들에게는 조금 듣기 거북한 표현이다. 하지만 토론자도 ‘언론과 대중에서 익히 사용한다(김남희)’고 하니 본 토론에서는 그렇게 따르기로 한다.

두 분의 발제에 의하면 ‘교직의 여성화’에 대한 많은 연구들은 대부분 이 현상의 부정적 측면을 중심으로 알아보는 연구였다고 하였다.

우리 나라에서 70년대 초부터 계속 이루어진 교직의 여성화에 관한 연구들은 대개 교직의 여성화로 인한 영향이 부정적인지를 알아보려 하였다.(심미옥)

교직의 여성화는 여성의 사회 진출을 확대하고 여성 지위를 향상시키는 결과를 가져왔다는 긍정적인 평가도 할 수 있다. 그러나 교직의 여성화를 둘러싼 논쟁들은 주로 교직의 여성화의 부정적 영향력에 관한 것들이다.(심미옥)

지금까지의 선행연구들은 대체적으로 교직여성화가 가져오는 긍정적 영향보다는 이를 문제라고 규정하고 그것이 가져오는 부정적 영향이 어떤 것인지를 규명하는 것에 연구의 초점을 맞추고 있다. 이것이 교직의 여성화를 바라보는 연구자들의 기본적 시각이며, 이는 사회일반이 이 이슈를 바라보는 시각과 무관하지 않다고 보여진다.(김남희)

토론자가 이 선행 연구들을 제대로 검토한 것이 아니어서 조심스럽기는 하지만, 상식적인 입장에서 생각한다면 이러한 시각에서 이루어진 연구의 결과들은 당연히 교직의 여성화가 교육 성과에 미치는 부정적 효과에 대한 견해가 중심을 이루었을 것이라고 판단하는 것이 타당하다. 그럼에도 불구하고 두 분 발제에 인용된 견해들은 교직 여성화의 긍정적 측면만을 강조한 것은 아닌가라는 생각을 한다. 또한 ‘실증적 연구에 따르면, 교수·학습 능력에 있어서는 여교사가 우수하다는 것이 중론이었으며, 학생 생활 지도, 학교 운영 및 관리에 대해서는 남교사의 우수성에 초점을 맞추고 있지만 누구의 인식과 판단에 근거하느냐에 따라 논란의 여지가 있다. 남학생의 성역할 부재에 대해서도 마찬가지이다.(김남희)’ 혹은 ‘교직의 여성화로 남학생의 성역할이 여성화된다는 주장은 그 우려에 비해 실증적 증거가 부족하다 할 수 있다.(심미옥)’ 또 ‘실제로 여교사와 남교사의 교과 지도 방식의 차이나 수업의 양적, 질적 차이에 대한 연구물, 여교사에게 지도 받은 학생의 성취가 남교사에게 지도 받은 학생의 성취에 비해 열등한지에 대한 실증적 증거를 제공할 수 있는 연구는 충분하지 않다.(심미옥)’에서 볼 수 있는 것처럼, 인용 자료의 긍정적인 면은 ‘연구의 결과’로, 부정적인 면은 ‘실증적 증거’의 부족으로 표현한 것은 아닌가라는 생각을 해본다. 이런 것이야말로 역설적으로 실증적 증거의 부족은 아닌가라는 생각을 한다. 다시 덧붙이거니와 오늘의 주제가 토론자의 전공 분야는 아니기에 선행 연구물에 대한 이해의 부족이 있을 수 있다는 전제에서 조심스럽게 제기하는 문제이다.

남교사 할당제에 대한 강점과 약점, 득과 실을 알아보는 지적에는 이런 표현이 담겨있다.

이러한 적극적 조치의 정신은 교직 사회에 적용되기 어렵다. 왜냐하면, 초중학교에서 남교사는 차별 받는 소수자 집단이 아니기 때문이다. 오히려 기득권 집단이었으며, 여교사가 다수를 차지하게 된 것도 최근 10여년 사이에 벌어진 현상이다. 또한, 학교 내 남녀 교사의 지위를 살펴보면, 남교사는 여전히 막강한 기득권 집단에 해당하며 오히려 여교사가 소수자 집단에 포함되고 있다. 결론적으로 남교사 할당제에 사회의 각 분야에서 적용되고 있는 다른 적극적 조치의 적용 논리를 갖다 붙이는 것은 타당하지 않다고 본다. 이 방안의 도입 논리 자체가 치명적으로 취약하다는 것이 첫 번째 약점이다.(김남희)

도대체 어떤 ‘실증적 근거’에서 ‘남교사는 차별 받는 소수자 집단이 아닌 기득권 집단’인지, 오히려 ‘남교사가 막강한 기득권 집단이어서 오히려 여교사가 소수자 집단’이라는 것인지 궁금하기 짝이 없다.

아마도 이런 논리는 교장, 교감 등의 관리직 비율에서 남자 교원들이 아직도 절대 다수를 차지하고 있다는 주장에 기초한 것일 게다. 하지만 관리직 교원 수에 관한 다음 주장은 아주 중요한 통계의 착시를 간과하고 있거나 모른 채 하는 것일 수 있다.

이렇듯 전반적인 교육 현장에서의 여교원 비율이 증가하는 현상과 맞물려, 학교에서의 여교원의 직위도 점차 나아지고 있는 것으로 나타난다. 특히, 여교장과 여교감이 작은 비율이나마 꾸준히 증가하고 있기는 하나, 아직까지 그 비율은 최고 15% 미만으로, 전체 여교원의 규모에 비해 현저히 떨어지고 있다.(김남희)

전체 모집단에서 여성이 차지하는 비중이 80~90% 수준인데 그 중 4.7~17.7%만이 교장, 교감 등의 직위를 얻고 있다는 것은 체계적, 구조적 승진저해 요인의 가능성을 의심하게 하며, 그것이 확인된다면 이를 시정할 수 있는 방안이 모색되어야 할 형편이다. 이러한 교직내 다른 성별 관련 이슈들과의 형평성 문제를 어떻게 조절할 것인가도 남교사 할당제를 끌고 가고자 할 때 심각하게 고려해야 할 사항이다.(김남희)

더구나 교육행정직과 같은 상위직의 성별불균형은 그대로 둔 채 신입 교사 채용에서만 일정 비율의 남성을 할당한다면 교직 내에서의 양성 평등이라는 의미도 찾기 어렵다.(심미옥)

현재 교장, 교감 등의 상위직 여교원의 비율이 전체 여교원수에 비하면 상대적으로 너무나 낮은 것은 틀림없는 사실이다. 그러나 이것은 전체 여교원수에 대한 비율일 뿐 해당 직렬에 진입이 가능한 연령대 교원수의 비율은 아니라는 것이다. 즉, 15%라는 통계에는 상당한 정도의 착시가 있다는 사실을 지적하지 않을 수 없다. 또한 1~2점의 점수 차이에 의하여 당락이 결정되는 순위고사에서는 ‘교사의 질’을 거론하면서, 교장이나 교감으로 승진하는데 자신의 노력 여하에 따라 눈곱만큼의 남녀 차별도 없는 상황에서 ‘체계적, 구조적 승진 저해 요인의 가능성을 의심’한다거나, ‘양성 평등의 의미’를 찾을 수 없다는 표현은 지나치다는

생각을 한다.

한 가지 견해만 더 살펴보자.

남교사 할당제에 대한 논의가 교직 내 다른 성별문제와는 별도로 존재하는가 하는 문제이다. 먼저, 이 문제가 다른 교육단계에서의 성별 불균형 문제와 차별적인 것인가 하는 의문을 제기할 수 있을 것이다. 물론 아동의 본격적인 사회화가 시작되는 초중등 단계 교육이 가진 특성이 있는 것은 사실이었으나, 같은 논리로 따지자면 유치원 교육은 더욱 중요할 수 있다. 유치원에는 남교사가 거의 전무한 형편이다. 한편, 고등교육단계에서의 교수직의 성별 불균형은 그 나름대로 중요한 의미가 있다고 볼 수 있다. 직업세계 진출을 앞두고 자신의 미래를 준비하는 학생들에게 좋은 역할모델이 될 수 있는 여교수는 매우 적다.(김남희)

초중등학교의 지나친 교직 여성화 문제를 제기하는데, 유치원이나 대학 교수의 성별 불균형을 언급하는 것은 다른 이슈의 제기로 문제의 본질을 희석하려는 생각이라고 밖에는 생각할 수 없다. 다른 부분에 있어서 여성에게 성차별적인 요소가 있다면 그 문제는 그 나름대로의 해결 노력이 필요할 것이다.

그렇다면 ‘교직의 여성화’로 인하여 발생하는 문제를 어떻게 해결할 것인가? 두 분 발제자 역시 지나친 ‘교직의 여성화’에 대한 문제가 전혀 존재하지 않는다는 주장을 펼친 것은 아니기에 다음과 같은 해결책을 제시하고 있다.

그렇기 때문에 교직의 성별 비율의 편중을 우려한다면 가장 근본적이고 장기적인 해결책은 우수한 남교사를 유인할 수 있는 체제를 마련하는 것이다. 우수한 남교사를 유인하기 위한 근본적인 방안으로는 교원에 대한 처우와 복지 개선을 통해 교직 자체의 유인가를 높이는 것이다. (심미옥)

결국, 교직의 여성화로 인한 문제를 최소화하고자 한다면 교직이 지금보다는 남성화되도록(?) 하는 방법이 있을 것이다. 이를 위해서는 교직에 여성이 모이는 이유, 남성이 모이지 않는 이유를 분석해야 한다. 우수한 여성이 모이는 것을 막을 이유는 없다. 지원자풀의 규모와 수준이 높아지는 것을 마다할 이유는 없지 않은가? 이는 적극 환영하고 권장할 일이다. 그렇다면, 남성을 교직을 끌어들이기 하기 위한 매력적 유인 요소가 필요하다. 그것이 무엇이겠는가 그걸 고민해야 할 것이다.(김남희)

교원에 대한 처우와 복지 개선.

남성을 교직을 끌어들이기 하기 위한 매력적 유인 요소.

단 하나의 낱말에도 이의를 달 수 없는, 너무나 옳은 지적이고 탁월한 해결 방법이다. 하지만 토론자 자신도 교원에 대한 현재의 ‘처우와 복지’에 대단히 만족하는 것은 아니지만, 우리나라가 처한 국가적인 입장에서 ‘남성을 교직을 끌어들이기 하기 위한 매력적 유인 요

소'로서의 처우와 복지 개선이라는 해결책이 현실적으로 그것도 단기간 내에 가능한 것일까? 먼 후일, 그야말로 '장기적'으로는 가능하기를 기대하지만, 현재의 상황에서는 거의 불가능한 일이기 때문이다.

하지만 대도시, 특히 초등학교의 '교직 여성화' 문제는 심각한 정도를 지나 이미 황폐한 상황에 가까워져 가고 있다는 사실을 절대 잊어서는 안 될 것이다.

‘남교사 할당제’ 논란에 대한 의견

강 태 중 (중앙대학교 교육학과 교수)

1

초중등학교에서 여성 교원의 상대적 비율이 높은 사태에 대한 논란이 다시 불거졌습니다. 서울시교육위원회가 교원 임용에서 남성 교사 임용 비율을 사전에 할당하겠다는 계획을 내놓으면서 일입니다. 교육정책에 대한 논란이 늘 찬성과 반대 의견을 병치시키는 모습으로 ‘양극화’되는 현실에서, 특히 성 차별에 관련된 사안과 같이 쉽게 정치화될 수 있는 쟁점에 대해서는 더욱 그러할 위험이 큰 상황에서, 중도(中道)를 허용하며 ‘남자 교사 임용 할당제’(아래에서는 ‘할당제’라고 쓰겠습니다.) 문제를 차분하게 논의하려고 한국여성개발원이 마련한 이번 기회를 소중하게 여깁니다.

2

두 분의 발제 논지는 서로 다르지 않다고 이해하였습니다. 두 발표 원고 내용을 묶어 대체로 다음과 같이 요약할 수 있을 것입니다.

여성 교사의 상대적 비율이 높아진 것은 뚜렷한 사실이고, 이런 현실이 쉽게 바뀌거나 역전될 가능성은 작다. 남성 교사가 상대적으로 줄어든 사태는 교육과 학교 경영에 어려움이 나 비효율을 초래한다고 적지 않은 학자나 교육자들이 주장하지만 실증적으로 인정할 만하지는 않다. 남학생의 여성화를 초래하거나 남학생의 성취를 억압할 가능성이 있고, 학교 운영에 필요한 ‘남성적’ 직무들이 제대로 수행되지 못하고 있다는 등의 주장이 제기되어 왔지만, 기금까지 실증적 검토들은 대체로 그 주장들을 긍정적으로 뒷받침하지 않는다. 그 주장들은 다분히 성차별적인 편견에 바탕을 두고 있는 경우도 있다.

실증적으로 확인되지 못함에도 불구하고 초중등 교육 현장에서 교원 구성의 여성 편중에 대한 우려는 널리(특히 ‘행정가’들에게) 퍼져있다. 이런 인식에서 할당제 방안이 제안되었다고 보이나, 이 방안의 합리성은 찾아보기 어렵다. 차별을 극복하기 위한 진보적 처방(affirmative action)이라고 보기도 어렵고, 교육의 질(또는 교원의 질)을 높이거나 유지한다는 측면에서도 설득력이 없다. 교직에 남자 교사를 더 유인하려면 임용 비율을 성별로 할당하려고 할 것이 아니라 교직 자체를 좀 더 경쟁력 있는 직업으로 만들려고 해야 한다.

3

두 분의 관점이나 발표 내용이 쟁점을 충분히 공정하게 다루고 있다고 보이지는 않습니다. 학교에 남성 교원의 비율이 더 높아져야 한다는 주장과 할당제 방안에 대하여 비판적이거나 방어적인 쪽으로 기울어 있는 것으로 읽힙니다. 그럼에도 불구하고 두 분의 주장에 대해 체로 수긍하게 됩니다. 이런 입장에서 제 생각을 덧붙입니다.

4

할당제를 제안하거나 그러한 제도를 정당화하는 논리는 이념적으로나 실증적으로 지지하기 어렵다는 데 동의합니다. 양성평등이라는 견지에서 할당제를 제안한다면 전통적이며 정의롭지 못한 차별을 시정하려는 양성평등 정책의 근본 취지를 왜곡하는 것이며, 교사 구성 성비의 불균형이 학교 교육에 심각한 문제를 가져오고 있다고 주장한다면 실증적으로 충분히 입증하지 못하는 사실을 과장하는 것이라고 하겠습니다. 이런 점에서 선불리 할당제가 대안이라고 제안하는 것은 성급하다고 여깁니다.

그렇지만 할당제를 주장하는 진영에서 제기한 문제들이 충분히 실증되지 못했다고 해서, 그리고 그 주장의 정치적 함의가 온당하지 못하다고 해서 여남(女男) 교원 구성 비중의 격차가 계속 벌어지고 있는 추세를 방관해도 된다는 말이 힘을 얻는 것은 아닐 것입니다. 이 문제 논의는 단순히 교직에서의 여성 몫을 확보하고 방어하는 데 그쳐선 안 될 것입니다. 좀 더 근원적인 교육 논의가 되도록 심화시켜야 할 것입니다.

학교 교단에 남성 교사가 상대적으로 너무 적다는 현실이 실지로 초래하는 교육 문제들은 현재 할당제를 주장하는 사람들이 포착하고 강조하는 문제들보다 훨씬 더 다양하고 심각할지 모릅니다. 우리가 간과했거나 실증적으로 확인하지 못했을 중요한 문제가 없지 않을 것입니다. 우리는 이와 같이 밝혀지지 못한 문제에 관심을 두어야 할 것이고, 그 이전에, 교원의 성별 구성비와 교육의 실체가 어떻게 물려 있는지 구명하려는 데 원초적 관심을 지녀야 할 것입니다. 특히, 정치적으로 옳은('politically correct') 자리에 서야 하는 부담을 강하게 지니고 살기 마련인 학자들이 연구와 논의에서 사회적으로 예민한 사안을 다루는 데 소극적이었을 것이라고 짐작해보면, 교원 구성비 불균형에 따른 문제가 현재 교육학계에 충분히 노정되어 있지 못한 상태일 가능성이 큽니다. 그렇다면 할당제를 논란하는 것 못지않게 문제 자체를 충실하게 포착하는 것이 중요하다는 생각에 이르게 됩니다.

5

할당제를 두고 이루어지는 현재 논의에서도 좀 더 원천적인 검토가 빠져 있다고 생각합니다. 할당제를 해서라도 남자 교원의 비율을 높여야 한다고 주장하건, 그런 방안이 학교 교육에 큰 보탬이 되지 못할 것이라고 주장하건, 양 진영 모두 받아들이고 있는 전제가 있는 듯합니다. 이를테면 교원의 직무에는 여성에게 더 적합한(여성이 더 잘할 수 있는) 부분과 남성에게 더 적합한(남성이 더 잘할 수 있는) 부분이 있다는 생각 같은 것입니다. 단순하게 예를 들면, ‘섬세하게’ 가르치는 데 여성이 낫고 ‘거친’ 활동에 남성이 낫다는 식의 인식에 모두 수긍하는 듯합니다. 만약 이 점이 사실이라면 교원 임용 방법과 절차는 이 두 측면을 모두 평가할 수 있는 방식으로 이루어져야 할 것입니다. 바꾸어 말하면, 혹시 현행 임용 방법이나 절차가 어느 한 측면만 강조하여 평가하기 때문에 여성 교사 편포(할당제가 필요하다고 주장하게 되는) 사태가 오는 것은 아닌지 검토할 필요가 있을 것입니다.

할당제 주장은 어떤 전형 양식을 취하건 남성이 여성과 경쟁하여 이길 가능성이 거의 없기 때문에 애당초 임용 비율을 구체화하는 뜻으로 받아들여지게 됩니다. 그러나 학교에 외양적으로 그리고 생물학적으로 ‘남자’인 교사가 필요한 것이 아니라 특정한 직무(전통적으로 남자 교사가 잘 수행했다는 직무)가 제대로 수행되는 게 중요하다면, 교원 임용 과정을 통해 풀어야 할 숙제는 특정 비율의 ‘남자’ 교원을 확보하는 것이 아니라 남자건 여자건 그런 직무를 제대로 수행 할 수 있는 ‘교원’을 확보하는 것일 것입니다. 물론 여자는 어떤 경우에도 그런 직무를 제대로 수행할 수 없다고 확신하게 되면 얘기는 다릅니다. 그러나 여성의 권리를 보장하기 위해 기울여온 이제까지 노력의 결실을 되돌아보면 이런 확신을 지탱하기는 어렵다고 여깁니다. 여성 교원도 남성 교원의 ‘전유 직무’라고 여겨졌던 일들을 잘 할 수 있다고 보아야 할 것입니다. 극단적으로 가정하여 이 생각이 틀렸다면, 그러한 직무의 수행 능력을 교원 임용의 중요한 준거로 채택할 때 우리는 할당제 없이도 많은 남성 교원을 확보하게 될 것입니다. 요컨대 남녀를 불문하고 교원에게 요구되는 모든 직무 수행능력을 제대로 갖춘 교원을 임용하기 위하여 전심전력해보지도 않은 상태에서 특정 직무는 당연히 남자의 몫이어야 한다고 전제하는 정책 행위는 합리적이지도 못하고 정의롭지도 못할 것입니다. 이런 점에서 할당제 주장이나 논의는 현행 교원 임용 양식에 대한 근본적인 검토 뒤에 이루어져야 할 것입니다.

6

이제까지 토론에서 문제 삼지 않았다고 해서, 교원들이 현실적으로 누리게 되는 전문적 지위나 사회경제적 지위가 할당제 논의와 무관하다고 보는 것은 물론 아닙니다. 궁극적으로

어떤 교원을 가지게 되는가가 사회문화 속의 교원의 지위(세속적인 뜻에서만 아니라)에 달렸다는 점을 부인할 수 없습니다. 교원은 공무원이라는 뜻에서가 아니라 인류공영의 중요한 요소라는 근원적인 뜻에서 사회적으로 존경받고 대접 받아야 할 ‘공복’(公僕)입니다. 이 사실이 자연스럽게 우리 일상 통념에 각인되지 못한 상태에서는 늘 교원 문제를 제기하게 될 것입니다. 할당제는 이와 같은 사회 문화적 상태로 나아가는 데도 지장을 줄 것입니다.

우수교원 확보가 우선이다.

김 동 석 (한국교원단체총연합회 정책교섭국 국장)

1. 들어가며

4월초, 서울시교육청의 ‘초·중학교 교원 양성의 불균형 해소 차원에서 남자교사 신규 임용 할당제 추진 방침’을 접한 교육계는 크게 두 가지 반응을 보이고 있다.

그 하나는 교육계의 뜨거운 감자를 느닷없이 교육부도 아닌 서울시교육청이 왜 들고 나왔냐는 의문이고, 또 하나는 그에 대한 찬반 논쟁이 재연되는 형태이다.

사실, 남교사 할당제에 관한 사항은 단순히 교사임용에 있어 남교사를 일정비율을 정해 선발한다는 단순한 차원이 아니다. 즉, 이러한 제도 도입에 따른 교원양성, 임용, 승진의 변화 및 효과 등을 종합적으로 고려하여 검토되어야 할 사안이다. 결국 남교사 할당제는 일개 시교육청 차원에서 방침을 정해 추진할 사안이기에 전에 국가 교원양성·임용정책을 어떻게 가져갈 것이냐? 라는 고민에서 중앙정부 차원에서 검토되어야 할 것이라는 주장이다. 이런 차원에서 서울시교육청의 느닷없는 추진 방침 발표는 그 정책에 실효성 여부를 떠나 비판받아야 할 사안이다. 이는 최근 서울시교육청이 정부기념일인 스승의 날을 불쑥 2월로 옮기겠다는 방침을 밝힌 사례와 함께 중앙정부와 교육청간의 권한과 역할 관계를 충분히 고려하지 못한 사례로 지적될 것이다. 일부 교육계와 학부모의 교직 여성화 경향에 대한 우려를 여과 없이 담아낸 전형적 포퓰리즘 정책으로 비판받아 마땅할 것이다.

두 분의 주제발표가 남교사 할당제 도입논란에 대해 조목조목 현황과 문제점, 대안을 짚어주셨는 바, 그 내용에 상당부분 공감을 표시하면서 교원정책적 측면에서 입장을 개진하고자 한다.

2. 남교사 할당제를 둘러싼 교원인식

지난 해 한국교총이 교육주간 및 스승의 날을 맞아 ‘교육현안에 대한 교원인식 조사’를 실시한 바 있는데, 설문조사 응답교원 1,201명 중 848명(70.6%)이 ‘사회 일각에서 초등학교의 교직 여성화 심화 현상에 따른 부작용을 우려하는데 대해 동의한다’라고 응답한 바 있다. 특이한 점은 설문에 응한 여교사 629명 중 370명(58.5%)도 이러한 교직 여성화 심화 현상에 따른 부작용을 우려하는 데 동의하였다는 점이다.

<표 1> 초등의 교직 여성화 심화 현상에 대한 교원인식 설문조사 결과

설문조사 (총응답자 1,201명)	초등학교의 여교사 비율이 73%가 넘는 등 일각에서는 교직 여성화 심화 현상에 따른 부작용을 우려하는데 대해 어떻게 생각하십니까?		
	동의하지 않음	동의함	모르겠음
결과	22.3%(268명)	70.6%(848명)	7.0%(84명)

자료: 한국고총(2006), 제54회 교육주간 및 제25회 스승의 날 기념 『교육 현안에 대한 교원인식 조사』

위의 설문조사 결과에서 나타나듯이 교직사회 내에서 조차 교직 여성화 심화 현상에 대해 우려의 목소리가 있는 것은 사실이다. 문제는 이러한 우려의 목소리가 곧 남교사 할당제로 이어져야 한다는 주장으로 확대되는 것과는 별개의 사안으로 봐야할 것이다.

남성들에게 최고의 배우자감은 단연 교사다. 96년부터 1위 자리를 놓치지 않고 있다. 여교사는 사회적 존경의 대상이어서 오래 전부터 남성들의 사랑을 받았지만, 최근의 인기는 사회적 존경보다는 다른 직종에 비해 근무여건이 좋기 때문으로 풀이된다. 2004년 주5일 근무제가 시행되면서 공무원·공기업 직원의 인기가 다시 1위로 뛰어올랐다. 지난해에는 여성들의 인기 직종으로만 여겨졌던 교사가 신랑감 직업 선호도에서도 2위를 기록했다.¹⁾ 중·고교생 모두 교사와 공무원을 선호하는 직업 1순위로 꼽아 학생 때부터 ‘안정성’을 직업을 선택하는 데 중요한 척도로 생각하는 모습을 보이고 있다.²⁾

위의 두 설문조사에서 나타나듯이 교직에 대한 사회적 선호도는 무척 높다. 국민의 정부 이후 ‘공무원 처우개선 5개년 계획’에 의해 교원처우가 상당히 호전되고, IMF를 거치면서 직업안정성을 직업선택의 최우선 조건으로 삼는 분위기, 방학 등 근무조건상의 호감 등이 복합적으로 어우러져 교직 선호도가 높아진 것으로 사료된다.

문제는 그럼에도 불구하고 교직의 여성화 경향, 즉, 남교사가 여교사에 비해 너무 적어지는 현상이 왜 가속화 되고 있는냐이다. 그토록 교직이 매력적이고 유인가를 제공한다면 유능하고 실력 있는 남학생들이 여학생들과의 공정한 경쟁을 통해 교·사대를 거쳐 교직에 입문하지 않는가에 대한 의문점이 생기게 된다. 이러한 의문점은 아래 설문조사에서 답을 찾을 수 있을 것 같다.

1) 연세대 취업정보실 김준성 부실장, ‘우리나라 직업의 변천사’, 2006

2) 온라인 리서치 업체 엠브레인, 전국 중·고교생 520명 대상 장래 희망직업 선호도 조사. 2006

<표 2> 교원에 대한 존경과 예우수준 인식 정도

설문조사 (총응답자 1,278명)	우리 사회의 선생님에 대한 존경과 예우 수준이 어느 정도라고 느끼는가?				
	보통이다	조금 높다	매우 높다	조금 낮다	매우 낮다
결과	55.1%	7.0%	02.%	25.4%	12.4%

자료: 한국교총(2005), 「교권 및 교원예우에 관한 교원의 인식 조사연구」

<표 3> 교원보수 만족도

설문조사 (총응답자 1,017명)	현재 매월 지급받고 있는 교원보수는 교원들로 하여금 교육활동에 전념할 수 있도록 하는 수준이라고 생각하십니까?				
	매우 그렇다	약간 그렇다	보통이다	거의 그렇지 않다	전혀 그렇지 않다
결과	0.1%	2.6%	22.1%	48.2%	27%

자료: 한국교총(2005), 「교권 및 교원예우에 관한 교원의 인식 조사연구」

이렇듯 교직사회 일원인 교원 스스로도 교직의 사회·경제적 지위에 대한 만족도가 낮은 상태에서 우수 인재가 교직을 선호할 가능성은 없다는 것은 분명하다. 특히, 실력 있는 남학생들의 경우 교사가 되기 위한 교·사대 선택보다는 사회·경제적 지위를 보장받을 수 있는 대학과 전공분야를 선택하게 되는 현상은 남교사 할당제가 시행되어도 변함없을 것이다.

3. 남교사 할당제 어떻게 볼 것인가?

교사 신규 임용 때 남자교사 최소 선발비율을 30% 안에서 할당하는 남교사 할당제 추진 방침을 발표하면서 서울시교육청은 그 추진이유로 초·중학교의 여자교사 비율이 너무 높아 아이들이 피해를 보고 있다고 밝힌 바 있다. 이 주장대로 한다면 교직여성화 경향이 너무 심해 학생들이 교육적 피해를 받고 있고, 그 피해를 해소하기 위한 최적의 방법으로 남교사 할당제가 필요하다는 것이다. 문제는 그러한 주장을 뒷받침할 객관적이고, 체계적인 연구결과가 부족하고, 그러한 정책을 연구시범학교 운영을 통해 이를 검증하지 못한 상태에서 불쑥 정책을 발표한 데 있다.

교사 임용에 있어 특정 성의 비율을 높이느냐, 마느냐의 문제가 교육계의 최대 관심사가 되어서는 안된다. 어떻게 하면 유능하고 우수한 교사를 교직에 유치하고, 그러한 교사가 학교현장에서 능력을 최대한 발휘할 수 있는 여건과 연수 및 학습능력 개발 지원을 체계적으

로 이루어나가느냐가 본질이 되어야 할 것이다.

역대 정부가 교육정책에 있어 실패한 이유가 교육개혁의 미명하에 교육개혁의 주체가 되어야 할 교원을 개혁 대상으로 삼았다는 것과 학교현장에 적합한 정책이기 보다는 인기영합 주의적 정책을 남발해 그 실효성을 나타내지 못한데 있다. 그런 차원에서 남교사 할당제 추진은 교육효과를 고려한 충분한 논의가 전제되고, 교육계, 나아가 국민적 합의가 전제되어야 했다.

학생의 여성화 경향, 학생생활지도상의 문제, 학생들의 성역할 정체성 확립, 학교교육활동 상에 나타나는 문제를 남교사 할당제 도입의 필요 이유로 제시되고 있다. 실제로 학교현장에서 이러한 주장의 일부가 상존하고 있는 것도 사실이다. 하지만 단순 남교사를 일정비율 배분하여 임용한다고 해서 모든 문제가 해소된다고는 보기 어렵다.

궁극적으로 학교 및 교사의 존재 이유는 ‘학생들을 어떻게 잘 가르칠 것인가?’에 있기 때문에 이를 교육 목적의 최고선으로 삼아 우수한 인재를 확보하는데 그 초점을 맞춰야 함에도 너무 세부적 각론에 매달리는 정책으로 문제를 해소하려는 모습은 교육정책수립·기관으로서의 역할과 위상을 스스로 축소시키는 효과를 가져올 것이다.

남교사 할당제 문제는 그리 간단한 문제가 아니다. 교직의 여성화 심화 현상을 해소한다는 측면에서 일부 긍정적인 효과를 가져올 수도 있겠지만, 교직 여성화 문제점을 해소한다는 정책 취지를 달성하기 위해서는 학생의 초·중학교 12년 동안 남교사가 담임을 맡는 인사관리도 필요할 것이다. 우리나라 교육 현실상 학교선택권이 부여되지 않은 상황을 감안할 때 남교사 할당제는 나아가 교육계의 또 다른 논란거리인 담임선택제 등의 화두를 던질 계기가 될 것이다.

4. 마치며

교원정책을 추진하며 늘 정부와 교육기관에 요구하고 싶은 부분이 정책 추진과정상에 충분히 연구되고, 학교현장 적합성을 고려한 정책이 제안되고, 발표되었으면 하는 바램이다.

이번 남교사 할당제 부분도 그런 차원에서 많이 부족한 정책발표 사례로 본다. 1,000만 서울시민의 교육을 담당하고 있는 서울시 교육청이 교원임용의 궁극적 목적이 실력 있고 우수한 교원을 발굴하고 확보하는 보다 근본적인 대책마련 이전에 편의적이고 단편적인 정책을 던져놓는 식의 자세로는 교직의 여성화 경향의 일부 문제점을 해소하기는 어렵다고 본다.

교사를 선발할 때 공개경쟁임용고시를 치루는 목적은 특정 성을 교직입직 비율을 조정하기 위해서는 아니며, 투명하고, 공정한 시험을 통해 실력 있고 유능한 교사로 하여금 우리

아이들을 잘 가르치기 위함임을 인식하길 바란다.

‘여공무원도 일정 비율을 할당하지 않느냐’, ‘고대 입학시 특정 성이 일정 비율을 못 넘게 하고 있으므로 남교사 할당제는 이중적 혜택이다’ 식의 편가르기식의 접근 방식으로는 교육의 근본적인 목적인 좋은 교육에 도달하기 어려울 것이다. 시대착오적 남녀평등 갈등을 넘어서고, 그렇다면 어떻게 우수교원을 확보할 것인가의 문제를 국가적으로 고민하는 좋은 계기가 되길 바란다.

더불어 한국교총이 그간 줄기차게 주장하고 있는 우수교원확보법이 조속히 제정되어야 할 것이다. 헌법 제31조, 교육기본법, 교육공무원법, 교원지위향상을위한특별법 등 각종 법령에 교원우대 조항이 있음에도 불구하고 현실적으로 이의 실현이 많이 부족한 실정이다. 일본의 경우 '74년에 인재확보법(약칭)을 제정, 공포하여 교원 급여를 획기적으로 인상, 우수 인재가 교직을 선호하는 직업으로 바꾸는 효과를 거둔 바 있다.

남교사에 대한 의무근무를 조건으로 한 군복무 면제, 교육여건 개선을 통한 근무조건 향상 등 인사, 보수, 근무조건 등의 국가적 종합대책이 수립·추진을 통해 교직사회 내의 해묵은 남교사 할당제 문제가 해소되고, 우수한 인재가 교직에 넘쳐나길 기대해본다.

교직의 여성화와 남교사 할당제

장은숙 (참교육을 위한 전국 학부모회 부회장)

이번 여성개발원의 ‘교직의 여성화와 남교사 할당제’ 토론참여 제의를 받으면서 몇 년 전 교육대학 입학정원 성별할당제 논의 때가 떠오른다. 그때도 이와 같은 논쟁이 있었고 우리회 내에서도 이 논쟁을 활발히 했었다. 그때도 이런 문제로 의견들이 오갔지만 그때와 지금의 상황은 다르다. 왜냐하면 지금의 이 논의는 발제에서도 지적했듯이 교육대학 입학정원 성별할당제에 덧붙여 분명히 이중혜택이기 때문이다. 그 당시 학부모들의 정서는 현실적으로 학교현장에서 여성교사가 육아가사의 문제 등으로 지금보다도 더 사회적으로 보장을 받지 못하는 가운데 학기 중 담임이 교체되는 상황이 발생하면서 수업의 결손이 생기고, 여성교사에 비해서 남성교사가 현장학습과 체육활동에 적극적인 면이 부각되면서 학부모들에게 좀 더 호감을 받았기 때문에 가능했다고 본다. 이러한 측면은 언론을 통해서 여론의 대세를 탔기 때문이기도 하다. 우리회에서는 지금과 마찬가지로 교대입학정원 성별할당제에 대한 반대의견이 우위를 차지했었다.

하지만 그때 일반 학부모나 여론의 지지를 얻었다고 해서 지금의 이 시점에서 남성교사 30%할당제가 당위성을 갖기는 힘들다고 본다.

발제에서 지적했듯이 이 제도가 타당성을 갖기 위해서는 몇 가지 명제들에 대한 답을 구해야 한다고 했다. 첫째, 교직이 여성화되고 있는가? 둘째, 교직의 여성화는 많은 문제를 낳고 있는가? 셋째, 교직의 여성화의 문제를 해결하는 방안은 어떤 것이 있는가? 넷째 남교사 할당제와 같은 제도의 도입이 가장 좋은 방법인가?

이 물음에 대한 논리적인 논거를 제시하지 못하면 남성교사 30%할당제 주장은 여성교사에 대한 역차별로 지금보다 더 큰 문제가 될 수 있을 것이다.

교직이 여성화 되고 있는가? 라는 물음에서 보면 단지 초등교원 중에 평교사의 비율이 상대적으로 높다는 것인데 고등학교, 대학교로 갈수록 여성교사의 경우는 비율이 더 낮다. 더구나 여교원의 직위별 구성비 변화추이에서는 더 큰 차이로 남교사 비율이 높게 나타난다.

관리직인 교장, 교감의 경우에는 여교원의 비율이 훨씬 낮다. 그런데도 이러한 부분에 대해서는 아무런 문제제기가 없으면서 단지 여성평교원의 비율이 문제가 된다.

때문에 이 논의의 가장 핵심은 초등학교의 교직여성화 문제 해결을 위해서 도입되려 하고 있을 것이다. 하지만 이 경우는 분명 이중혜택이고, 초등교원에 지원하는 여성에 대한 역차별이라 할 수 있다. 사회는 다양하게 변화하고 있고, 발전해 나갈수록 여성의 사회활동 영역은 넓어 질 것이다. 이런 현상은 당연하다. 때문에 이러한 변화를 당연한 것으로 받아들여야 하는 것이지 교직의 여성화에 대한 부정적인 인식으로 이 제도를 도입하는 것은 논리적인 설득력이 없다고 본다.

교육대학뿐만 아니라 서울의 주요 상위권 대학에서도 여학생의 비율은 예전에 견주어 볼 때 현저히 늘어났다. 오히려 여학생의 입학 정원이 더 많은 곳도 있다. 이를 두고 한 편에서는 대학이 여성화 되어 간다고 우려하고 있지만 그렇다고 대학 입시에서 여학생에게 불이익을 줄 수 없지 않은가? 만약 그러한 일이 일어나면 엄청난 저항에 부딪칠 것이다. 이런 면에서 본다면 지금도 교육대학을 지원하는 여학생은 일차적으로 불이익을 받고 있는데 이 제도의 도입으로 임용에서도 불이익을 받는다면 이것은 바람직하지 않다고 본다. 일반적으로 납득하고 수용할 수 있는 범위 내에서 제도가 도입이 되어야지 그렇지 않으면 불이익을 받은 이들 법에 호소할 수밖에 없어 불필요한 일들도 발생할 수 있을 것이다.

교직의 여성화는 문제인가?

학부모의 경험에서 여교사와 남교사를 비교해 볼 때 특별한 차이가 없다. 따라서 문제라고 보지 않는다. 다만 감정적으로 학부모 개인적인 성향과 자녀의 성별, 처해진 상황에 따라서, 혹은 교원의 성별의 문제가 아닌 교원의 자질문제로 발생하는 부적격 교사의 문제를 성별 차이로 보는 시각 때문에 여교사가 문제라는 평가를 내리기도 하지만 객관적인 의견이라 볼 수 없다.

개인적인 경험에서도 그렇다. 아이가 성인이 될 때까지 만난 교사의 성별을 보면 초등학교는 여교사가 많았고, 중학교, 고등학교로 갈수록 남교사가 많았지만 성별에서 교사의 능력차이는 볼 수 없었다. 우리 아이들의 성향상 여교사에 대한 평이 더 좋았지만 이것 역시 객관적인 의견이라기보다는 개인적인 의견이다.

여러 연구에서도 지적되었듯이 교수학습활동과 학생생활지도에도 영역별로 차이가 드러나지만 그것이 어느 성별에 더 우수하게 나타나지 않았다.

따라서 학부모나 학생의 입장은 객관적으로 볼 때 교직의 여성화가 별 문제가 되지 않음을 알 수 있다. 하지만 학교관리와 경영 영역 즉, 관리자인 학교장과 교감의 입장에

서는 문제가 달라 질 것이라고 본다.

그렇다면 이것 역시 남교사 할당문제로 풀 것이 아니라 남성과 여성의 역할을 적재적소에 배치하거나 성향과 능력에 따라 역할을 나누는 것으로 해결해야 할 문제다.

이유야 어떻든 많은 사람들은 초등학교원의 여성화가 남학생이 여성화 된다는 우려를 한다.

이 우려는 기존의 고정관념대로 성역할을 사회화 하고 유지하려는 입장에서는 우려스러울 것이다. 이것은 자신의 이데올로기를 정당화 시키고, 지키기 위해서 걱정하는 것이지 진정 아이들의 올바른 성역할이 무엇인지에 대한 우려는 아니라고 본다. 단지 기우일 뿐이다.

아이들의 성역할의 모델로 영향을 미치는 것은 다양한 사회역할 모델들이 있지만 많은 이들이 우려하는 여초등학교원이라기 보다 어릴 때부터 가장 많이 영향을 미치는 부모이고, 가족구성원이고, 그 중에서도 어머니일 것이다. 그리고 현대의 다양하고 복잡한 사회에서는 대중매체의 영향도 무시하지 못할 것이다. 그렇기 때문에 남학생의 여성화를 교직사회의 여성화 때문이라고 보고 이를 해결하기 위한 대책으로 남성 할당제를 도입하자는 것은 논리적으로 맞지 않는다고 본다. 예전부터 성정체성은 타고난 것이냐? 사회화에 의해 형성되는 것이냐? 에 대한 논쟁은 있어왔다. 하지만 이것은 연구결과로서도 명확하게 결론지어진 것은 없을 것이다. 인간은 분명 양성적인 성향을 지닌다. 사회화에 의한 것이든, 타고난 것이든 때문에 이 성향에 따라 남성이면서 여성화 되어 보이기도 하고, 여성이면서 남성적인 성향이 더 나타나기도 한다. 문제는 여성화 남성화되어 가는 것이 문제가 아니라 본성이 잘 발현될 수 있도록 하는 것이 더 중요하다고 본다.

그렇다면 문제를 해결하기 위한 방안은 무엇인가?

두 발제에서도 밝혔고, 우리회에서도 논의 되었던 것도 이와 거의 같았다.

교직에 여성이 많은 것은 시대적으로 여성의 사회진출이 늘었기 때문이다. 또한 다른 분야에 비해서 여성으로서 교직은 안정된 직종이다. 따라서 여성의 우수한 인력이 교직으로 몰리는 것은 당연하다. 이러한 현상은 다른 분야에서 아직도 여성이 차별대우를 받는다는 것이고, 다른 분야의 여성 사회진출 구조도 막혀있기 때문이기도 하다. 그만큼 남성은 사회 여러 분야에서 진출 기회도 많을 뿐더러, 다른 분야에 비해서 교직은 남성들에게 매력적이지 않은 것이다. 이런 상황을 개선하지 않고, 선불리 남성할당제를 도입하면 오히려 여성에 대한 역차별과 함께 남교사는 보다 나은 처우와 보수를 찾아 이직하

는 경우도 많기 때문에 이는 여교원을 임신 출산과 육아 때문에 기피하는 것 보다 더 문제를 낳을 수 있을 것이다. 따라서 남성들이 더 안정적으로 교직에 지원할 수 있는 구조를 만드는 것이 더 중요하다.

또한 관리자의 입장에서 여성교원을 기피하는 것은 남교사에 비해 행정적으로 능률이 떨어진다는 것인데 이 부분도 점차적으로 교원의 잡무를 줄여나가는 방법으로 해결해 나가는 것이 바람직 할 것이다.

교직의 여성화 때문에 아이들이 제대로 성역할의 정체성을 잃고, 여성스럽게 되는 것은 아니라는 것은 잘 알 것이다. 성역할의 정체성 때문에 교직의 여성화를 막아야 한다는 발상자체가 남성권위주의 발상이다. 따라서 기존의 남성, 여성성을 강조하는 것이 아니라 남성으로부터, 혹은 여성으로부터 자연스럽게 배워야하는 부분이 있다. 세상은 남녀가 공존하는 세상이다. 자연스럽게 본성이 잘 발휘되도록 하는 것이 교육일 것이고, 이런 공동체적인 교육 문화 속에서 아이들을 교육하는 것이 어른들의 몫일 것이다.

두 분의 글을 보면서 많은 공감을 했다.

여성들이 사회적 경제적 진출이 점점 확대되고 있다. 많은 여성들은, 비정규직 노동자의 70%이상 여성이 차지하고 있다. 또한 저출산 고령화사회로 진입하고 있는 여성들의 노동시장 진출이 사회적으로 중요한 화두로 떠오르고 있다.

그럼에도 여성들은 많은 직종에서 임금 등에서 차별받고 있는 것으로 나타나고 있다. 능력이 뛰어난 여성들이 가끔 신문지면을 장식하고, 최초의 여성이라는 타이틀로 화려하게 등장하고 있다. 아직 여성들이 최초가 되어야 할 곳은 많이 남아 있다. 최초라는 여성인물의 등장이 전반적인 여성들의 지위가 향상된 긍정적인 측면이 있지만 이벤트적인 느낌으로 상대적인 박탈감을 느끼는 여성들이 많을 것이다. 대다수 여성의 사회경제적지위 향상으로 곧바로 등치되어 나타나지 않는다. 오히려 최초라는 이유로 생기는 부담감과 기존 관념속에서 여론의 포화를 받기도 한다.

이러한 우리 사회에서 교직에서의 여성들의 진출은 편향되게 진출되어 있다는 교직의 여성화 문제는 이미 고대입학에서의 남성할당입학제를 시행으로 그대로 반영하고 있다. 초 중등학교의 여교사 비율은 앞으로도 계속 향상될 전망이다라고 발제자들도 예측하고 있다.

여교사의 비율이 더욱 높아지고 있다는 이유로 남성할당제를 통해 남교사의 수를 늘리려고 하는 것은 사실상 그 근거가 너무 미약하다. 현재 교직에서의 남교사가 적어 더 많아져야 한다는 것에 대해서 문제가 있다고 생각하며 몇가지 제언을 하고 싶다.

학교운영의 편의성

먼저 남교사채용할당제는 학교 운영의 편의성만을 생각한 것이라고 본다. 서울시교육청발표이후 며칠간 신문의 관심이 달아오르면서 신문지면에 의견을 올린 사람들의 분포를 보면 찬성의견의 글은 대부분 관리직들에서 나오고 있다.

학교교사가 업무의 가장 중요한 일은 무엇인가?에 초점을 맞추어보자. 무엇보다 학교에서 교사의 업무 중 가장 중요한 일은 교수학습활동이다. 다른 업무는 수업을 잘하기 위해서 배치되어야 한다. 그리고 교수학습활동은 가장 강조되어야 한다. 그러나, 학교현실은 그렇지 않다. 앞의 발제에서 이미 나와 있듯이 남교사가 있어야 하는 이유로 학교행사시나, 청소년단체활동 등의 필요성을 이야기한다. 남교사할당제에 대해 남교사의 필요성을 남교사에 물

어보니, ‘힘든 일을 할 사람이 필요하다’는 한마디로 잘라 말했다. 이는 학교 관리적인 측면이다. 많은 행사가 교육적이라는 이름으로 진행되면서 학교는 너무 많은 행사로 골머리를 앓고 사실상 정상적인 수업연구 등 본질적인 업무는 뒷전이 된다. 지난 번 우리학교에서도 교사초빙제를 하겠다고 하면서 ‘수업을 잘하는 교사’가 아니라, 청소년단체나, 체육활동 지도 등이 더 주요한 초빙이유가 되기도 한다. 이전에 숙직이 남교사가 하던 시절이 있었다. 수업 외의 힘든 일은 남교사들이 하는 것도 자연스럽게 없어져야 하는 것이다. 남교사채용 할당제는 학교운영의 편의성만을 생각하고 나온 것이라는 생각이 든다.

그 외에도 권위적이고 가부장적인 학교문화를 탈피하고 민주적인 분위기, 교육적인 문화 조성으로 활발하고 자발적으로 업무가 조정되는 학교구성들이 즐거운 학교가 되어야 된다.

사립학교교사와 초·중·고 관리직의 여성비율은?

둘째, 사립학교의 경우 정규직 여교사의 비율은 현저히 낮음에도 불구하고, 기간제교사의 대부분은 여교사이다. 이는 여교사들이 기간제가 많은 것을 보면 교직에 입직을 하고자 하는 여교사의 수가 많음에도 불구하고, 사립학교의 경우 여교사가 정규채용과정에서 배제되고 있음을 알 수 있다. 실제 초중고여교사 비율은 발제에서 보여주고 있는 것처럼 중학교, 고등학교, 대학으로 갈수록 여교사비율이 현저히 낮는데 이 같은 현실은 크게 문제를 삼지 않는다. 특히 사대의 여성비율이 높은 데 반해 사립의 남교사편중현상은 임용과정에 대한 투명성이 확보되지 않은 경우가 많다는 지적이 그대로 드러나고 있는 것이 아닌가 싶다. 여교사가 얼마만큼 사립임용 시 지원하고 있는지에 대한 정확한 데이터를 확보하지 못했으나, 그동안 사학의 임용에 대한 잡음은 끝나질 않고 있다.

자의적으로 임용과정을 밟고 있는 사립의 경우, 출산과 육아문제 등 여교사가 가정에 신경 써야 하는 등을 사전에 고려하여 임용에서 제외되고 있는 것은 아닌가하는 생각이 들 수밖에 없다. 여성들이 일반 회사나, 직장생활에서 결혼 후 퇴직, 출산과 육아로 인한 퇴직 등이 일반적인 현상이다. 이 같이 여성을 뽑으므로 생기는 출산, 육아로 인한 번거로움과 업무의 단절성을 먼저 의식하고 일반사회의 모습과 같다.

또한 관리직에서의 여성비율도 마찬가지로이다. 앞의 발제에서 보여준 것처럼 관리직(교장, 교감)이 15%를 넘지 못한다고 한다. 여교사들이 관리직으로 진출하기 위한 적극적인 조치가 먼저 되어야 한다. 교사 입직에 있어서 서울의 경우 90%를 넘고 있다는 이유로 남교사채용 할당을 말하기에 앞서 관리직의 비율을 높이기 위한 가시적인 노력이 현저히 부족하다는 것이다. 적극적인 조치를 위한 노력이나 제도적인 장치를 위한 논의는 없었다. 몇몇 시도에서 장학사 시험 등에서 여교사우대를 하고 있다고 한다. 관리직에서 여성비율을 높이기 위한 제

도부터 만들고 나서 남교사채용할당제 이야기가 나와야 순서가 맞지 않을까 생각한다.

수업시수 경감과 교과전담교사의 배치

셋째, 이번 남성할당제 시행이 기사화 되면서 기사 속에 드러난 학부모들의 지적 중에 하나가, 지금까지 한 번도 남자담임을 만나지 못했다거나, 체육수업을 회피하는 여교사의 문제를 지적하기도 한다. 남자 담임을 만나지 못해서 아쉬운 점을 이야기할 수는 있지만 남교사가 맡았을 때의 문제점도 우리는 많이 듣고 있다. 마찬가지로 여교사의 문제점도 있다. 이를 언급하는 것은 바람직하지 않다. 여교사 남교사의 문제로 바라보기 보다는 교사의 개인적인 특성이나 문제로 바라봐야 할 것이다. 그럼에도 초등에서 남교사선호의 이유 중에 체육수업을 여교사가 잘 하려하지 않는다는 피할 수 없다. 체육의 정상적인 교육과정에 대한 측면보다는 많은 아이들이 체육을 축구와 등치시키는 경향이 있다. 거기에 상대적으로 축구를 하지 못하는 여교사에게 축구를 함께 한다는 것을 기대할 수 없다. 초등학교에서 축구를 잘하는 아이가 인기가 있는 것처럼 아무래도 남교사가 함께 뛰면서 해주는 축구는 초등학교시절 남자아이들에게는 선망의 대상이 된다.

그러나 일인교사가 주당 25시간에서 많게는 32시간까지 하는 수업, 9개 교과에서 12개 교과(국, 수, 사, 과, 도, 음, 미, 실, 영, 체, 특, 재)를 하고 있는 현 상황에서 체육시간으로 남교사가 꼭 있어야 하는 이유를 말하기에는 석연치 않다. 교과전담교사가 2개 교과를 해주고 있다고 보면 10개 교과로 준다. 교과전담교사는 학교에 따라서 약간 차이가 있다.

실제 교사들이 하는 업무에 대한 분석이 필요하다고 본다. 교과수업만 하는 것이 아니라, 수업외적인 일도 많다. 이런 교과에 따른 개인교사의 전문성이나 선호도가 작용하기도 한다. 그러나 매 시간 소홀이 하려는 교사는 없다고 본다. 수업에 대한 능력이 여교사가 높다는 연구결과가 있다는 발제자의 글이 있다. 그럼에도 여교사의 부정적 이미지를 부각하는 한 늘 문제가 될 수밖에 없다. 그러면서 남교사할당제가 또다시 제기되는 것을 보면 교직에서의 업무수행능력을 판단하는 척도가 무엇인가에 대한 의문을 가지게 한다.

그럼에도 그 중의 한 수업인 체육을 특화시켜서 교직의 여성화 문제를 제기하는 것은 적절하지 않다. 특히 초등의 전체 수업시간의 과중한 부담을 문제 삼아야 하고 이에 따른 수업시수를 줄이고 수업시수를 줄이기 위한 방편으로 교과전담교사를 늘려야 한다. 이러한 과정의 하나로 체육교과전담배치 등으로 풀어가야 할 문제라고 본다. 또한, 땡벌에서의 체육시간회피를 문제 삼기보다는 체육시간을 제대로 쓸 수 있도록 하는 여건마련이 필요하다. 지구온난화와 오존층의 파괴로 햇빛에 노출 문제는 교사들만이 아니라 우리 아이들의 문제이기도 하다. 체육관시설을 제대로 갖추고, 낙후된 체육기자재를 바꾸는 것이 선행되어야 한다.

또한 생활지도도 남교사가 잘 할 수 있다는 남교사할당제의 근거가 되고 있다. 각 교사들은 다 다르다. 수업방법이나 기술, 생활지도, 교육철학 또한 같지 않다. 일반적으로 방법적인 측면에서 각자의 판단에 따른 생활지도를 하고 있다. 여교사만이 아니라, 생활지도를 어려워하는 남교사도 있다. 생활지도 문제를 이야기할 때 아이들을 잘 잡는가하는 이야기를 한다. 수업시간집중을 위해 강압적인 분위기로 학습의 강제적인 흡수보다는 다양한 학습방법의 적용과 자율적인 학습 분위기가 더욱 효과적이면서 교육적이라는 사실을 많은 교사들이 시인하고 있다. 그럼에도 과도한 수업시수와 교과목, 기타 행사 등으로 교육적인 분위기 조성이 어려움으로 인하여 이 같은 문제를 해결하기 위해 강제적이고 일방적인 주입식방법으로 가르칠 수밖에 없는 현실로 고민하게 된다. 교육을 하기 위해 비교육적인 방법을 쓰는 것이 개선될 수 있는 여건이 만들어져야 한다.

그 외에 학교 밖 생활지도를 담당할 교사가 필요하다는 이유가 남교사의 필요로 대두되는데, 이 또한 교외생활지도에 대한 다른 접근방법이 필요할 것이다. 험한 일은 남자가 한다는 배려에서 시작되기도 한 일이 남교사만 할 수 있는 일로 자리 잡고 학교가 학교 밖의 생활지도를 맡는 일이 정상적인 일인가에 대한 의문이 든다. 필요에 따라 해야 할 일이 될 수는 있으나, 상시적인 일은 아니라고 본다. 학교 밖 생활지도는 남교사가 꼭 해야 되는 일이 아니라, 사회적인 장치가 필요한 사항이기도 하다.

여성들의 전문직 진출 등 안정적인 일자리 더 많아져야

마지막으로 학교 내적인 문제와는 별개로 여성의 사회진출에 따른 제도적 장치에 대해서 말하고 싶다. 발제나 앞서서도 말했듯이 여성들의 교직선호가 높은 것은 그 어떤 직종보다 근무환경이나, 신분보장 등이 잘 되어 있다는 점이다. 또한 입직에서 퇴직까지의 안정적인 직장으로, 각종 휴가제도가 다른 곳보다 원활히 사용되고 있다는 점이다. 일과 가족을 양립하기에 좋은 조건이다. 이러한 제도가 정착되기 전에도 겨울 여름방학을 이용할 수 있다는 점이 교직을 선호하게 만드는 요인이었다. 앞에서 언급했듯이 이러한 각종 휴가제도가 시행된 것은 그리 오래된 것이 아니었다. 많은 시간을 힘들게 사용해 온 선배선생님들의 말씀을 적잖이 들어왔다.

출산휴가, 육아휴직 등을 사용하고도 또 다른 휴직을 사용해야 하는 여교사는 정말 어렵게 사용하고 있다. 이는 육아에 대한 사회적인 책임이 담보되지 않은 우리나라의 현상에서 개인적으로 책임질 수밖에 없는 것이다.

그럼에도 교사가 일찍부터 여교사비율이 높아 상대적으로 출산휴가나 육아휴직 등을 원활히 사용하고 있다는 것, 같은 직급에서의 임금차별 등이 없다는 것, 신분보장이 된다는

점은 우수한 여성들의 입직이 늘 수밖에 없는 조건이다.

많은 사람들이 여학생들에게 유리한 시험문제, 대학공부도 여학생들에게 유리하다고 이야기 한다. 요즘 우리 사회 공개적인 시험전형에서 여학생들의 시험성적이 높게 나온다. 사법 시험에서도 여성합격율이 절반에 육박하고 있으며, 금기시 되었던 사관학교나, 경찰 시험 등에서도 여성들의 진출이 눈에 띄게 많아지고 있다. 이러한 시험에서 점점 높은 점수를 차지하거나 합격하는 여학생들이 늘어나고 있다. 이는 과거와 달리 공부하는 전념하는 여학생들이 많다는 사실이다. 여성의 삶이 드러나기 시작한 80년대부터 여성학과가 생기고 여성전공자들이 나오면서 가장 먼저 드러난 가정 내의 차별, 남아선호사상, 가부장적인 우리 문화에 대한 문제가 본격적으로 제기되었다. 여자들은 학교 공부에 전념하기 어려웠었다.

각 가정에서도 여학생들에 대한 투자보다, 아들이 잘되어야 집안이 잘된다는 생각은 당연했으며, 호주제에 의한 가부장적인 집안의 분위기는 당연하고, 시어머니와 며느리의 이야기, 등등 억압적인 여성들의 삶의 모습은 그리 멀지 않은 시절의 이야기이다.

오늘날 많은 가정에서 이전과 같은 모습은 찾아보기 힘들다. 다 귀한 딸로 여기며 공부에 전념하고 학원이며, 과외며, 남자들과 똑같이 경쟁하고 있다. 자기공부방이 있는 것은 물론이다.

오늘날 우리의 딸들이 저출산 시대의 귀한 자녀로 태어나 이제 자신의 꿈을 마음껏 펼 수 있는 시대에 살게 되었다고 생각하고 있으나, 막상 현실은 그리 만만치 않음을 실감한다. 많은 여성고급인력이 전업주부로 살아가고 있는 것이 우리 사회의 현실이다. 여자가 할 수 있는 도전적이고 모험적인 삶을 누구에게나 강요할 수 없는 것이다.

따라서, 여학생들 중 성적이 우수한 학생들은 가장 고용이 안정된 직장을 선호하고, 일과 가정을 양립할 수 있는 학교교사를 선택할 수밖에 없도록 되어 있다.

여성의 교직편중현상의 심각함을 묻기 전에 사회적으로 여성들이 안정된 일자리를 가질 수 있는 분위기를 만들어야 한다.

마치며

우리 사회의 여성인력확충을 위해 어떤 제도가 더 정착이 되어야 하는지에 대한 고민을 풀어가고, 이 속에서 자연스럽게 해결되어야 한다. 이는 교직에서 우수인력이 빠져나가야 하는 상황을 만들라고 하는 것이 아니라, 상대적으로 자기 적성에 따른 직업선택의 기회가 더 많이 주어지고 그 속에서 안정적으로 일할 수 있는 일자리가 더 많아야 한다. 우수한 여성 인력이 한곳에 몰리는 현상을 조절할 수 있는 기능을 만들어 가야한다. 물론 우수한 여성인력이 사회 곳곳에서 자기역할을 하고 있는 모습이 있긴 하지만 그렇게 되기까지의

과정이 쉽지 않다는 것을 잘 알고 있다.

아울러, 남교사채용할당제를 실시하기 전에 우수한 남성들이 교직을 선택할 수 있는 비전을 제시하고, 사회적인 대우에서 타 직종과 견줄만한 흡인력이 있어야 한다. 또한 아이를 양육하고 가사노동이 여성들이 전담하는 일이라는 인식으로 일과 가정을 지키기 위해 슈퍼우먼이 돼야하는 사회분위기를 극복해가야 한다. 각종 부모휴가 제도 등 틀을 정비하여 여학생들의 다양한 사회진출을 모색할 수 있는 사회를 새롭게 만들어야 한다.

교직에 우수한 인력이 들어오는 것은 바람직한 일이다. 남녀를 분리시켜 대립적인 구도로 가는 것은 바람직하지 않다. 학교가 우수한 여학생을 흡수하고 있는 점을 감안해서 관리직에서 여성들의 진출을 높일 수 있는 방안이 우선되어야 한다. 교직에 우수한 인력이 들어왔음에도 불구하고, 이들 인력을 제대로 활용하지 못하고 있다. 이들 우수 인력이 학교에서 희망과 꿈을 가지고 교직생활의 만족도를 높이기 위해 학교를 민주적이고 교육적인 분위기로 만들어가기 위해 함께 노력하길 바란다.