

석사학위논문

초등여교사의 승진에 대한
교원의 인식 연구

지도교수 박 종 필



제주대학교 교육대학원

교육행정전공

김 인 생

2005년 8월

초등여교사의 승진에 대한 교원의 인식 연구

지도교수 박 종 필

이 논문을 교육학 석사학위논문으로 제출함.

2005년 4월 일

제주대학교 교육대학원 교육행정전공



김인생의 교육학 석사학위논문을 인준함.

2005년 6월 일

심사위원장_____인

심사위원_____인

심사위원_____인

<국문초록>

초등여교사의 승진에 대한 교원의 인식연구

김 인 생

제주대학교 교육대학원 교육행정 전공

지도교수 박 종 필

본 연구는 21세기 학교교육을 짊어지고 갈 여교원들의 사기를 진작시키고 교직사회에서 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 학교행정이 진출을 촉진하기 위한 방안을 제시하고자 하였다.

위와 같은 연구의 목적을 달성하기 위한 연구내용으로는 첫째, 현행 교원 승진 제도에 대한 교원들의 인식 정도를 파악하고 둘째, 여교사의 승진 및 교육전문직 진출을 저해하는 요인이 무엇인지 조사하며 셋째, 여교사의 승진 및 교육전문직 진출여건 조성 방안은 어떤 것이 있는지 밝히고자 하였다.

본 논문에서 설정한 연구문제를 해결하기 위한 연구방법은 설문지 조사를 통한 통계분석 방법을 사용하였다. 본 연구의 대상은 제주도에 근무하는 초등학교 교사 300명을 무선 표집하여 그 중 성실하게 응답한 248부의 설문지를 유효자료로 사용하였으며, 통계처리는 SPSS 10.0을 이용하여 분석하였고, 그 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 초등학교 여교사인 경우 승진에 대해 희망은 하고 있으나, 가정과 직장에서

※ 본 논문은 2005년 8월 제주대학교 교육대학원 위원회에 제출된 교육학 석사학위 논문임.

의 이중역할에 대한 부담으로 인해 승진에 대한 욕구가 많이 위축되어 있음을 알 수 있었다.

둘째, 현행 승진 제도와 관련하여 여교사의 승진 장애 요인으로 경력 평정과 연수 성적 평정은 제도 운영에 있어서 성별 영향을 크게 받지 않았다. 그러나 근무성적 평정과 가산점 평정의 경우 여교사이기 때문에 불리하게 작용하였는데, 그 하나는 근무 평정에서 주요 부장교사의 임용이다. 부장교사 임용은 그 자체가 가산점에 도움이 되기도 하고, 근무평정에서 높은 순위를 획득하기 위한 필수 요소인데, 이는 우리사회의 전통적인 남성 우대 풍토로 인해 여교사가 임용되기는 쉽지 않았으며, 가산점 평정 중에서 도서·벽지 점수 또한 여교사에게 불리한 요인이므로 근무성적 평정과 가산점 평정 제도에 대한 개선방안이 이루어져야 하겠다.

셋째, 여교사의 승진 여건 조성 방안에 대해, 여교사 자신의 승진에 대해 보다 적극적으로 준비해 나가도록 교직 초기부터 의식 증진 교육실시가 필요하며, 학교경영에 모범이 될 만한 여성교장의 사례집을 보급하여 여교사들의 승진의욕을 고취시키고, 부장교사 임용 시 성별을 고려해 임용하여 능력있는 여교사들이 임용될 수 있도록 한다. 또한 학교 내 의사결정기구에 여교원들이 적극 참여 할 수 있는 여건을 마련해야겠다.

넷째, 여교사의 이중역할에 대한 지원체계가 마련이다. 여교사의 승진 방안을 논의하려면 여교사들의 육아 스트레스를 덜어주는 문제를 빼 놓을 수 없겠다. 이를 위한 지원체제로 ‘학교 유아방 설립 운영’을 꿈꿀 수 있는 데 그 필요성에 비하여 아직은 미미한 수준이다. 따라서 여교사의 인력을 잘 활용하려면 이 문제의 해결이 급선무임에 틀림없다.

이상에서 살펴보았듯이 여교사들이 상위 직급으로 승진하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하다고 단정적으로 말하기는 어렵다. 그러나 승진에 관련된 일부 규정들 가운데는 분명히 여자이기 때문에 평정 요소에서 높은 점수를 따기가 쉽지 않도록 만들어져 있는 것도 사실이다. 하지만 이런 점들을 극복하여 여교사 자신도 승진에서 남성이 더 유리하다는 전통적인 생각을 버리고, 승진에 필요한 계

획을 일찍부터 수립하여 준비를 하는 부단한 노력이 있어야 할 것으로 보이며 이를 해결할 수 있는 꾸준한 연구가 계속되기를 바란다.



목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	1
2. 연구 문제	4
II. 이론적 배경	6
1. 여교원의 직위별 분포 현황	6
2. 여교사의 행정직 진출이 저조한 원인	11
3. 현행 승진 제도	18
III. 연구방법	25
1. 연구의 대상	25
2. 연구의 도구	26
3. 자료의 처리	27
IV. 연구 결과 및 해석	29
1. 승진 욕구 및 노력에 대한 인식	29
2. 여교사의 승진 장애요인에 대한 인식	33
3. 근무평정에 대한 인식	41
4. 여교사의 교장(교감) 진출 전망과 방안	44
V. 요약 및 결론	54
1. 요약	54
2. 결론	59
참고문헌	61
<Abstract>	63

표 목 차

<표 II-1> 초등학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비	8
<표 II-2> 초등학교 지역별·직위별 여교원 비율	10
<표 II-3> 교육공무원 승진의 기준 및 배점	21
<표 II-4> 경력 평정점 점수 기준	22
<표 II-5> 가산점 평정점	24
<표 III-1> 조사대상자의 일반적 특성	26
<표 III-2> 설문지 문항 구성표	27
<표 IV-1> 승진희망에 대한 인식 정도	29
<표 IV-2> 승진 가능성에 대한 교사의 인식	30
<표 IV-3> 성별에 따른 승진·전직을 희망하지 않는 이유	31
<표 IV-4> 성별 승진·전직에 관한 대화 정도	32
<표 IV-5> 성별 승진·전직에 관한 정보입수	33
<표 IV-6> 성별 승진 기회의 불리함 정도에 대한 인식	35
<표 IV-7> 성별 전직 기회의 불리함 정도에 대한 인식	36
<표 IV-8> 과거 여교사의 불리한 원인에 대한 인식	37
<표 IV-9> 현재 여교사의 불리한 원인에 대한 인식	39
<표 IV-10> 여교사 자신의 불이익 경험	41
<표 IV-11> 근무평정 반영요소에 대한 집단간 기대의 차이	42
<표 IV-12> 근무평정 실제 반영도에 대한 집단간 인식의 차이	43
<표 IV-13> 근무평정 운영에 대한 인식	44
<표 IV-14> 승진·전직 저조에 대한 심각성	45
<표 IV-15> 여교사들의 의식 증진 교육 실시 방안	46
<표 IV-16> 교원에 대한 남·여 평등의식교육 실시	47

<표 IV-17> 좋은 여성관리자 모델 전파	48
<표 IV-18> 성별비율을 반영한 부장교사 임용방안	49
<표 IV-19> 남·여교사 비율을 반영한 학교인사자문위원회 구성	50
<표 IV-20> 학교 내 보육시설 확대 실시	51
<표 IV-21> 시·도교육청 평가 시 전년도 대비 증가율 반영	52
<표 IV-22> 여성에 대한 잠정적 우대조치 적용	53



I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

미국의 저명한 미래학자 Naisbitt(김경태, 2005)는 21세기 키워드로 세계화(globalization), 기술(technology), 여성(female) 세 가지를 꼽았다. 여성의 사회적 지위가 향상되고 남·여 평등이 당연시되는 지금, 여성을 키워드로 내세운 이유가 무엇일까.

Naisbitt는 단순히 여성의 권위 신장이라는 개념을 뛰어넘어, 여성인력을 어떻게 활용할 것인지가 미래 국가들의 '경쟁력의 요체'라고 설파했다. 여성인력을 잘 활용하지 못한 나라는 그 만큼 잠재력을 발휘하지 못한다는 경고이다.

우리 사회의 여성자원은 충분하다. 그러나 현재 대졸 여성의 전문직 취업실태는 경제협력개발기구(OECD) 회원국 중 거의 꼴찌 수준이다. 그럼에도 불구하고 시간이 지날수록 여성자원의 수준은 높아지고, 인재 풀도 다양해질 것이며, 여성의 통합적 리더십이 필요한 기업 및 공조직도 늘어날 것이다. 기업 경영에서는 합리적 리더십과 함께 감성적 요인이 중시되고 있으며, 여성의 감성과 직관은 기업 경쟁력을 좌우하는 핵심요소로 각광받고 있다.

이러한 추세로 우리 교육계에도 여성의 바람이 불고 있다. 2005년 서울시교육청 초등 임용고시에서 여성 합격률이 90.0%를 차지하는 일이 일어났다. 이렇듯 초·중등학교 내 여교사의 높은 증가율에도 불구하고 교육정책을 입안하고 추진하는 의사결정직인 학교행정가와 교육전문직에의 여성의 참여가 부진한 점은 주지의 사실이다.

초등학교 교원의 성별 구성비를 살펴보면, 1970년 29.1%이던 여교원 비

율은 지속적으로 높아져 1990년을 기점으로 과반수를 넘어섰고, 2004년 현재 70.0%에 이르고 있다*.

그러나 2004년도 현재 전체 초등학교 교원의 70.0%가 여교원인데 반하여 보직(주임)교사의 56.1%, 교장 및 교감의 10.6% 만이 여성인 것으로 나타났다. 보직(주임)교사에서의 여교원 비율은 꾸준히 증가하여 왔으나 상대적으로 교장·교감과 같은 교육 행정직에서의 여성 비율은 대단히 낮은 수준이다.

이와 같은 교육행정직에서의 남·여간 성비의 불균형 현상은 우리 사회의 전통적인 남존여비 사상에 의한 성차별 의식, 여성의 능력에 대한 과소평가 의식 및 여교원에 대한 우리 사회의 뿌리 깊은 차별의식과 거부감 등의 여러 사회적인 요인에 기인한다고 볼 수 있다. 물론 일부 여교사들은 가사, 분만, 자녀의 양육 및 남편에 대한 내조 등으로 생활이 복잡하여 전문적 역할을 증대하기 보다는 일상적인 자신의 생활에 안주하려는 경향이 짙음으로 인해 교육행정직에 대한 승진 노력이 미흡한 것도 사실이다.

그동안 여교원의 문제는 출산 및 육아와 관련된 복지정책이나 여교원의 증가를 억제하고자 하는 정책이 위주가 되어왔으며, 관리직 내에 여교원이 소수 집단으로 존재한다는 데 대한 문제인식은 별로 되어 있지 않았다. 그러나 다행히도 1990년대 중반 이후 여교사들의 학교행정가나 교육정책을 입안, 시행하는 교육전문직의 비율을 높여야 한다는 논의가 증가되고 있다.

그렇다면 교장, 교감직이나 교육전문직에 여교사가 많이 진출해야 하는 당

* 교직의 여성화 경향은 전 세계적 추세로서 영국의 교육대학들은 성별 제한 모집을 실시하고 있다. 일반전형에서 어느 한 쪽 성의 비율이 60~75%를 넘지 못하도록 제한하는 이 제도는 사실상 여학생 입학률을 제한하는 것으로 남학생 할당제의 의미를 지닌다고 할 수 있다. 그러나 교대 재학생 중에서 여학생 비율이 높을 뿐만 아니라 교원임용시험 합격자에서의 여성 비율 또한 현저히 높다는 점 등은 향후에도 교직 여성화 경향이 계속될 것으로 예상하게 한다.

위성은 어디 있는가.

그 당위성을 다음과 같이 네 가지 측면으로 설명하고 있다(민무숙, 1999).

첫째, 여교사들의 능력 신장 혁신이다. 그동안 학교행정직이나 정책결정직은 남성에게 적합하다는 인식이 팽배하였으며 자연스럽게 여성은 그다지 격려하지 않은 풍토로 인하여 상대적으로 여교원의 상위직 진출이 거의 이루어지지 못하였다. 이제는 능력 있는 교원이면 성별을 막론하고 누구나 자신의 능력을 개발, 활용하는 것이 전체 사회 발전에 기여하는 길이므로 따라서, 여교사들로 하여금 자신의 능력을 최대한 발휘하도록 하기 위하여 교육정책에 영향을 미치는 곳으로 진출하도록 고무시킬 필요성이 있다.

따라서 여교사의 역량을 키우고, 활용하는 국가만이 미래 사회 경쟁력에서 앞서갈 수 있으며, 우리 교육의 미래도 여교원들에게 달려 있음은 두 말할 필요도 없다.

둘째, 성문제에 민감한 정책(gender-sensitive policy) 참여이다. 교장과 교감, 교육전문직은 교육기관의 상급 관리층으로 교육에 있어서 여러 가지 중요한 의사결정에 참여하며 그 결정을 시행한다. 그러므로 이러한 위치에 여교사의 참여가 낮은 것은 전체 교육의 진행과정에서 여성의 요구와 이해가 반영되기 어려운 결과를 가져온다. 또한 여교사들이 평교사에만 머물러 있고, 많은 상위 의사결정직에는 남성이 있는 성별 분리구조는 상위직은 남성, 하위직은 여성이라는 성 정형화된 역할의식을 무의식중에 학생들에게 심어줄 수 있다. 이런 점에서 볼 때, 학교나 교육조직에 있어서 계층화되어 있는 성별 구조는 학생들에게 경영이나 행정은 남성의 영역이며 여성이 참여하는 영역이 아니라는 인식을 잠재적으로 심어준다는 점에서 문제가 된다.

셋째, 여교원의 지도성의 발휘이다. 여교원이 이미 과반수가 넘는 교직사회의 변화에 직면하여 이러한 여교원들이 리더가 되어 이들의 선배로서, 같은

동성으로서 특성과 애로사항 등을 잘 파악하여 효과적으로 학교를 이끌어갈 여성관리직의 배출이 절실히 필요하다. 이제 교직사회에서 여교원의 증가는 어떠한 정책적인 수단에 의해서도 그 흐름을 막기는 어렵다. 이러한 변화에 신속히 대응하기 위해서는 여교원들의 사기를 진작시키고 그들이 교직사회에 자신의 능력을 최대한 발휘하여 헌신하도록 하는 것이 우리나라 전체의 교육의 질을 높이는 것과 직접적인 상관관계가 있을 것임은 너무나 명확한 일이다.

이에 본 연구에서는 여교원의 행정직 진출 현황을 살펴보고, 현행 승진제도에서의 여교원의 승진의 장애요인 및 불리함 여부를 파악하여 교원집단의 인식 및 승진을 준비하고 있는 여교사들이 실제로 어떠한 불이익을 경험하는지를 분석해 봄으로써 여교사의 교육행정직 진출을 넓히기 위한 제도의 개선에 관한 방안을 모색해 보고자 한다.



2. 연구 문제

본 연구는 21세기 학교교육을 깊어지고 갈 여교원들의 사기를 진작시키고 교직사회에서 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 학교 의사결정직에 여교원을 참여시키는 것은 우리나라 교육의 질을 높이는 하나의 방법이다. 따라서 여교원의 학교행정직 진출을 촉진하기 위한 방안으로 현행 승진 제도에 대한 인식 조사를 통해 여교사의 교육행정직 진출을 넓히기 위한 제도의 개선에 관한 방법을 제시하는데 그 목적이 있다.

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 구체적인 연구문제는 다음과 같다.

1. 현행 교원 승진 제도에 대한 교사들의 인식은 어떠하며 교사의 배경변인에 따라 차이가 있는가?
2. 여교사의 승진 및 교육전문직 진출을 저해하는 요인을 탐색하고 교사들의 인식은 어떠하며 배경 변인에 따라 차이가 있는가?
3. 여교사의 승진 및 교육전문직 진출 여건 조성 방안에는 어떠한 것이 있는가?



II. 이론적 배경

1. 여교원의 직위별 분포현황

가. 연도별 변화

지식·정보화로 특정 지을 수 있는 현대사회는 급격한 변화를 겪고 있으며 다양한 직업을 창출하고 있다. 이에 따라 여성의 사회 진출도 활발하게 이루어지고 있으며, 전문직에서 활동하는 여성이 점차 증가하고 있다. 여성의 전문직 진출 중에서도 교직에서 특히 두드러지고 있다. 이는 교직이 여러 직업 중에서 비교적 안정된 직업이며 사회적 존경의 대상이 되고 있으며 무엇보다도 타 직종에 비하여 남·여 차별이 적다는 제도적 특성 등이 복합적으로 작용하여 교직의 여성 진출은 타 분야에 비하여 현저하게 증가하고 있다.

우리나라의 초등학교 교원의 성별 구성비를 살펴보면, 1970년 29.1%이던 여교원 비율은 지속적으로 높아져 1990년을 기점으로 과반수를 넘어섰고, 2004년 현재 70.0%에 이르고 있다. 교직의 여성화 경향은 전 세계적 추세로서 전국의 교육대학들은 성별 제한 모집을 실시하고 있다. 일반 전형에서 어느 한 쪽 성의 비율이 60~75%를 넘지 못하도록 제한하는 이 제도는 사실상 여학생 입학률을 제한하는 것으로 남학생 할당제의 의미를 지닌다고 할 수 있다. 그러나 교대 재학생 중에서 여학생 비율이 높을 뿐만 아니라 교원임용 시험 합격자에서의 여성 비율 또한 현저히 높다는 점 등은 향후에도 교직 여성화 경향이 계속될 것으로 예상하게 된다(교육인적자원부, 2004).

그러나, 초등학교 교원의 70.0%가 여교원인데 반하여 보직(주임)교사의

56.1%, 교장 및 교감의 10.6% 만이 여성으로 학교행정가에의 진출하는 비율은 현저하게 낮은 실정이다(교육인적자원부, 2004). 여기에서 전체 여교원 중 여교장, 여교감의 비율이 과소대표 되었다고 말할 수 있기 위해서는 경력년수에 따른 여교원의 비율과 상위직의 비율을 함께 비교해 보아야 한다. 다음 <표Ⅱ-1>은 초등학교 여교원의 직급별·경력년수별 구성비 변화를 본 것이다. 각 경력별로 여교원이 전체에서 차지하는 비율과 교장, 교감, 그리고 부장교사(주임교사)직에서 차지하는 비율을 비교하여 보면 여교원이 각 직급에서 불균등하게 분포되어 있음을 알 수 있다. 1970년도에는 30년 이상 고경력자가 6.0%에 불과하던 것이 1990년 이후 급격한 증가를 보여 2004년 현재 34.0%를 보이고 있다. 20년-30년 사이의 경력자도 동기간 중 7.2%에서 무려 67.0%까지 증가하였다. 그러나 동일 경력층 내에서의 여교사들의 상대적인 지위는 여전히 낮음을 볼 수 있다. 20-30년 경력자중 여교장의 비율을 보면, 1970년에는 여자는 7.2%였으나 여교장은 0.5%에 불과하였고, 1985년에는 여자가 27.3%이었으나 여교장의 구성비는 4.3%에 지나지 못하였다. 2000년 이후에는 20-30년 경력자가 53.5%로 100명중 50명 이상을 차지하였으나 여전히 여교장의 비율은 7.1%로 100명중 7명 정도의 수준에 머물렀다. 이러한 수치는 결국 뒤집어 보면 남자는 동일 경력자를 전체 기준 집단으로 보았을 때, 교장, 교감이 되는 비율이 100%이상이 됨을 말해주는 것이다.

<표Ⅱ-1> 초등학교 여교원의 직위별·경력년수별 구성비

단위: 명(%)

년도	구분	전체			경력년수별			
		총수	여자	비율	10년미만	10-20년	20-30년	30년이상
1970	교장	5,904	50	0.8	7.1	32.4	0.5	1.3
	교감	5,659	102	1.8	6.7	13.2	1.5	14.3
	평교사	89,532	29,276	32.7	40.5	23.8	14.7	61.8
	총계	101,095	29,428	29.1	40.5	22.7	7.2	6.0
1975	교장	6,357	83	1.3	0.0	9.1	1.0	1.4
	교감	6,210	238	3.8	0.0	5.0	3.6	4.4
	주임교사	18,543	1,229	6.6	1.9	4.5	9.4	12.3
	평교사	77,016	34,890	45.3	48.5	41.4	30.1	27.4
	총계	108,126	36,440	33.7	47.3	30.2	11.8	4.2
1980	교장	6,448	115	1.8	44.4	25.0	3.8	1.4
	교감	6,353	225	4.0	44.4	14.9	4.1	3.6
	주임교사	27,609	2,266	8.2	7.7	5.9	9.4	10.6
	평교사	75,654	41,156	52.3	58.9	46.0	44.6	19.6
	총계	119,034	43,792	36.8	56.9	35.7	20.3	5.1
1985	교장	6,512	122	1.9	14.3	4.2	4.3	1.7
	교감	7,090	284	4.0	11.4	6.8	2.4	4.7
	주임교사	28,009	2,082	11.0	4.7	5.5	15.1	16.9
	평교사	85,174	51,112	60.0	72.7	56.7	44.1	21.3
	총계	126,785	54,600	43.1	70.5	43.1	27.3	9.8
1990	교장	6,325	159	2.5	0.0	50.0	5.7	2.4
	교감	7,134	311	4.4	0.0	3.2	3.5	4.7
	주임교사	29,261	5,672	19.4	18.9	14.0	20.6	24.9
	평교사	94,080	62,462	66.4	84.3	67.4	47.6	27.2
	총계	136,800	68,604	50.2	83.0	55.0	34.1	16.7
1995	교장	5,767	222	3.8	0.0	42.9	6.9	3.8
	교감	6,461	429	6.6	0.0	0.0	3.2	7.4
	주임교사	26,580	7,716	29.0	15.5	28.3	30.5	28.2
	평교사	99,561	68,588	68.9	80.6	79.3	52.8	38.0
	총계	138,369	76,955	55.6	78.8	70.3	43.0	23.3
2000	교장	5,231	367	7.0	0.0	62.5	7.1	7.0
	교감	5,468	489	9.0	0.0	42.9	7.6	9.2
	주임교사	28,013	11,878	42.4	22.7	60.7	41.3	25.9
	평교사	101,287	80,174	79.2	83.8	89.3	66.8	38.5
	총계	140,000	92,908	66.4	81.2	83.6	53.5	22.3
2004	교장	5,505	423	7.0	0.0	66.0	15.0	7.5
	교감	6,025	794	13.0	0.0	20.0	9.0	19.0
	주임교사	31,968	17,927	56.0	39.0	63.0	61.0	35.0
	평교사	106,675	84,603	79.0	84.0	84.0	76.0	41.0
	총계	150,173	103,747	69.0	81.0	79.0	67.0	34.0

자료: 교육인적자원부, 교육통계연보, 각 해당년도

나. 지역별 변화

여교원의 지위를 보다 분명히 알기 위해서는 지역별로 여교원이 각 지위에서 차지하는 비율을 살펴보아야 한다. 우리나라는 사회경제적 여건이 지역별로 매우 큰 차이가 있는데 이러한 요인들로 인하여 여교원의 분포도 지역별로 상당한 차이를 보인다.

다음 <표Ⅱ-2>은 2004년도 초등학교 여교원의 지역별, 직위별 구성비 현황을 본 것이다. 초등학교 여교원의 분포가 서울 근교와 대도시에서 집중되어 있음을 알 수 있는데, 먼저 여교원의 구성비를 보면 특히 서울·부산·대구인 경우 여교원의 구성비가 75.0%를 넘어섰고, 인천·광주·대전·울산·경기는 70.0% 이상을 보이고 있다. 제주에는 67.4%, 경남 지역은 67.3%를 차지하고 있다. 충북·충남도 여교원 비율이 타 지역에 비하여 상대적으로 떨어지기는 하나 모두 60.0% 이상을 보이고 있다. 이 같은 지역을 제외한 나머지 지역 강원·경북·전북은 여교사가 55.5% 정도를 차지하고 있다. 여교원 비율이 가장 낮은 곳으로는 전남으로 50.5%에 머물고 있다. 이와 같은 초등학교 여교원의 구성비를 볼 때 전반적으로 여교원의 비율이 높은 것은 사실이나 아직도 지역간의 차이가 큼을 알 수 있다. 또한 각 지역의 보직교사의 구성비를 살펴보면, 여교원 구성비가 75.0% 이상인 서울·부산·대구에는 보직교사도 가장 많아 대구가 68.7%, 부산이 66.0%, 서울이 60.1%를 차지하고 있어, 여교원 구성비와 보직교사 구성비는 비슷한 추세를 보인다. 여교원 비율이 가장 낮은 전남인 경우 보직교사 비율도 가장 낮아 35.4%를 나타나고 있고, 제주인 경우 52.3%를 보이고 있다. 보직교사 경력이 상위직 진출에 필요한 점수획득에 중요한 의미를 가지는 점을 고려해 볼 때 보직교사 중 여교사 구성비가 전체 여교원 구성비에 크게 미치지 못하는 점은 중요한 문제이다. 이러한 보직교사

중 여교사 구성비의 지역간 차이는 여교장, 여교감 비율의 지역간 차이에도 비슷하게 반영되고 있다. 그러나 제주인 경우 여교원 비율과 보직교사 비율이 모두 중간수준임에도 불구하고 여교장이 5명, 여교감이 5명으로 5.0% 미만을 보이고 있다.

<표Ⅱ-2> 초등학교 지역별·직위별 여교원 비율(2004)

단위: 명(%)

지역	총교원			보직교사			교 감			교 장		
	전체	여자	비율	전체	여자	비율	전체	여자	비율	전체	여자	비율
전국	157,409	110,200	70.0	31,968	17,927	56.1	6,025	794	13.2	5,505	423	7.6
서울	26,588	21,474	80.8	5,311	3,194	60.1	747	173	23.1	547	109	19.9
부산	10,953	8,388	76.6	2,249	1,485	66.0	340	97	28.5	282	51	18.0
대구	7,777	5,919	76.1	1,564	1,074	68.7	234	36	15.4	198	27	13.6
인천	8,574	6,019	70.2	1,712	904	52.8	260	32	12.3	193	6	3.1
광주	4,784	3,361	70.2	984	557	56.6	146	15	10.3	123	12	9.7
대전	4,763	3,552	74.6	927	510	55.0	148	22	14.9	119	6	5.0
울산	3,774	2,797	74.1	763	462	60.5	127	15	11.8	100	1	1.0
경기	32,411	24,176	74.6	6,365	4,109	64.5	1,133	219	19.3	964	91	9.4
강원	5,810	3,405	58.6	1,279	526	41.1	270	14	5.1	364	13	3.5
충북	5,396	3,411	63.2	1,119	544	48.6	252	10	3.9	246	9	3.6
충남	7,689	4,685	60.1	1,548	841	54.3	450	33	7.3	433	22	5.0
전북	7,364	4,163	56.5	1,556	718	46.1	394	33	8.3	412	15	3.6
전남	8,172	4,131	50.5	1,806	641	35.4	448	27	6.0	455	16	3.2
경북	9,803	5,531	56.4	2,017	791	39.2	458	39	8.5	491	20	4.0
경남	11,417	7,682	67.3	2,313	1,334	57.7	480	24	5.0	476	20	4.2
제주	2,134	1,446	67.4	455	238	52.3	111	5	4.5	102	5	4.9

자료 : 교육인적자원부(2004), 교육통계연보

지금까지 여교원의 교장 및 교감 진출현황을 살펴본 결과, 여교원의 직위 분포는 지역별로도 상당한 차이를 보이고 있는데 대도시 지역 일수록 여교원의 비율도 높고 여교감, 여교장의 비율도 타 지역에 비해 높게 나타났다. 여교원의 지위가 가장 낮은 지역으로는 제주도로 여성행정가의 절대수가 매우 적어서 특별한 관심이 요구된다.

2. 여교사의 행정직 진출이 저조한 원인

여교사의 행정직 진출이 저조한 원인을 여러 관점에서 학자들은 제시하고 있다. 먼저 Lunenberg와 Ornstein(2000: 583-584)은 여성의 학교 행정직에 있어서의 진출이 저조한 원인을 성 불평등 현상의 원인으로 보고 내적 장벽과 외적 장벽 등 2가지 관점에서 설명하고 있다.

첫째는 여성의 행정직 진출을 막는 원인으로 내적 장벽(internal barriers)과 관련된 것이다. 즉, 내적 장벽(internal barriers)은 여성의 능력에 관한 성역할을 형성하는 사회화 형태 및 경험과 관련된 것으로, 여성은 사회화 과정에서 사회에서의 지도자로서의 역할보다는 양육적(nurturing)역할에 적합하게 훈련되며, 이로 인해 의존적이며 순응적이게 된다. 이런 이유에서 사회는 여성은 남성처럼 지도자 위치를 차지할 능력이 없다고 믿도록 조건화되며, 남성과 동등한 능력을 가져도 동등한 기회를 가지지 못하게 되는 것이다.

둘째는 외적 장벽(external barriers)으로 조직적 차원과 관련된 것이다. 조직의 구조는 지배 집단의 즉 남성의 지속적인 관여를 보장하기 위해 만들어지며, 채용, 평가나 보상 체제, 조직의 다른 규범과 기대 등으로 이 구조를 유지시켜 나간다는 것이다. 여성의 진입을 막는 가장 현저한

외적 장벽은 역할 차별(role discrimination)로, 사회는 행정을 남성의 일로 생각하며, 여성을 추종자로서, 남성을 지도자로서 가정한다. 결과적으로 학교 행정가를 뽑는 대다수의 사람은 남성이며, 또한 남성을 고용하리라 기대되는 것이다

또한 Curry 등(1997)은 남·여 간의 불평등 현상이 나타나는 이유로 성차별주의, 여성의 능력부족, 비의도적 차별 및 네트워크 형성 등을 들고 있다. 미국의 경우 역사적으로 볼 때 여성들에게는 봉사, 양육 또는 가사와 관련된 직업이 적합하고, 남성들에게는 의사결정·권위 및 생산을 강조하는 직업이 가장 잘 어울린다는 성차별주의적인 관점이 존재해왔다(Reskin & Padavic, 1994). 또한 상당수의 사람들은 남성은 가정을 부양할 책임을 져야 하는데 반해 여성은 남편의 소득을 보조하는 역할을 해야 한다는 잘못된 생각을 가지고 있으며, 이러한 생각은 여성은 임신할 경우 직장을 떠날 것이기 때문에 크게 믿을 수 없다는 주장과 결합된 형태로 나타나고 있다.

둘째는 여성의 능력부족이다. 즉, 일반적인 남성은 여성보다 교육 및 직무관련 경험이 풍부하며, 또한 여성이 임신과 육아에 시간을 투자할 때 더 많은 직무 관련 경험을 할 수 있다는 것이다. 이러한 원인으로 인한 승진 자격상의 문제로 여성은 지위나 보수가 적은 하층부에서 벗어날 수 없다는 것이다.

셋째는 비의도적인 차별이다. 이는 사회화 과정과 관련된 것으로 사회화 과정을 통해 형성된 부적절한 믿음, 즉 여성에게 어울리는 장소는 가정이며 여성들은 직업을 진지하게 생각하지 않는다는 믿음을 가지게 되는데, 이러한 믿음으로 인해 비의도적으로 차별이 이루어지게 되며, 이는 여성들의 상위직 이동에 지장을 주게 된다는 것이다.

넷째는 네트워크 형성(networking)이다. 즉, 남성들은 사무실 밖에서 이루어지는 각종 비공식 조직 또는 비공식 활동 등을 통해 유대관계를 형성하며, 여성들은 이러한 모임에서 배제되기 때문에 남·여 간의 불평등 현상이 나타나게 된다.

한편, 민무숙 등(1999)도 이와 비슷하게 남·여 간의 불평등 현상의 원인으로 개인의 의식과 능력, 성차별적 관행, 그리고 사회구조적인 문제를 들고 있다. 첫째, 여교원 개인의 의식과 능력과 관련된 원인으로, 여교원들이 상위직으로 진출하지 못하는 것은 그들의 의식과 능력이 남성들에 비하여 열등하기 때문이라고 간주한다. 즉, 다른 조직에서와 같이 교직 사회에서도 가장 능력이 있는 사람이 선발되고 성공하며 승진하기 때문에 남교사들이 학교행정가로 많이 진출하는 것은 남성과 여성의 능력 차이 때문이라고 보는 것이다(Strober & Tyack, 1980; 민무숙 외 1999). 따라서 이러한 관점에서는 남성들이 여교사들보다 더 많이 노력하고 능력을 발휘하여 그 직무에 적합한 능력을 갖추었기 때문에 남·여 불평등 현상이 나타난다고 보고 있다.

둘째 원인은 교직사회 내에 존재하는 성차별적 관행이다. 이는 교육조직 내에서 이루어지는 승진 관행이나 제도가 남성 위주로 이루어져 왔기 때문에 남·여 불평등 현상이 나타나고 있다는 주장이다. 즉, 모든 승진이나 임용 과정이 남교사에게 유리한 방향으로 이루어져 왔고, 우리나라에서도 유교적인 문화적 풍토와 연계되어 여성의 상위직 진출은 가장인 남성이 우선시 되고, 여성은 양보하는 것을 미덕으로 삼아 성차별적 관행이 상당부분 강화되어 왔다는 것이다(민무숙 외, 1999).

셋째 사회구조적인 문제이다. 이는 남성이 힘과 지위를 독점하고 여성은 지배당하고 있는 가부장적 사회구조 및 남성우월주의에 의해 남성적인

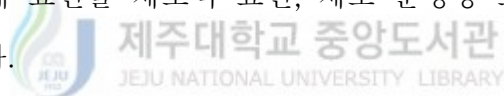
것은 이상적이고 가치 있는 것인데 반해 여성의 경험이나 행동, 가치는 열등하고 무가치한 것으로 간주되는 사회구조적인 문제로 인해 여교원의 상위직 진출이 부족하다는 관점이다. 이러한 가부장적 사회구조 내에서 여성들은 교사들의 태도에서부터 교과서의 내용, 진로지도, 나아가 여러 가지 과외활동에 이르기까지 성역할 고정관념에 익숙하도록 사회화된다. 나아가 남자아이들의 성취는 매우 강조되나 여아의 경우 상대적으로 덜 강조되며, 이는 여아들이 직업세계에서 일을 하게 되는 것은 그리 중요하지 않은 것이며, 중요하다 하더라도 임시적으로 하는 것이라는 사회화가 이루어지게 된다. 또한 이러한 사회화 과정을 통해 교장보다는 교사가, 경영자보다는 비서가 되는 것이 여아들이 더 행복하게 살 수 있는 길이라는 생각이 주입되고, 이는 여아들의 성취의욕에 부정적인 영향을 미치게 된다는 것이다.

이러한 주장들과 동일한 맥락에서 Riehl과 Byrd(1997)은 경력 이동 모델(career mobility model)을 통해 행정직에서의 남·여 불평등 현상을 설명하고 있다. Riehl과 Byrd에 따르면, 개인의 가치, 야망, 능력, 경력 및 현재의 책임과 관련된 개인의 정체성 및 개인적인 상황, 역할 모델과 후원자, 빈 직위, 선발 절차 등과 같은 직업적 및 조직적 상황, 그리고 노동시장의 형태, 성역할 고정관념 및 사회화 과정 등과 같은 사회적 상황이 개인의 경력 이동성에 영향을 미친다고 하였다. 이러한 세 가지 상황을 토대로 하여 Riehl과 Byrd은 여성들의 행정직 진출이 부족한 이유를 설명하고 있다. 먼저, 여성의 행정직 진출 부족은 상이한 성역할 및 직업 관련 사회화의 결과로 해석된다. 이는 여성의 자기 인식(self-perception) 및 행위의 중요성을 강조하는 것으로 여성은 행정직을 원하거나 행정직 진출을 준비하도록 사회화 되지 않는다는 관점이다.

둘째는 다른 대부분의 공식 조직들과 같이 학교 체제는 여성들의 상위직 진출을 막는 형태로 구성되어 있기 때문에 여성의 상위직 진출이 억압되고 있다는 것이다. 즉, 선발 및 충원 절차는 대부분 남성들에 의해 관리되기 때문에 여성들이 행정직 진출을 원한다 하더라도 행정직으로의 진출이 제대로 이루어지지 않는다는 것이다(Shakeshaft, 1989).

셋째는 사회 전반에 걸친 남성 지배 또는 우위 현상으로 암묵적 또는 명시적 형태의 성차별이 존재하고, 이러한 성차별은 여성들을 하위자의 위치에 머물게 만들고 있다는 것이다. 이러한 남성 우월주의로 인해 여성들에게는 거의 기회가 부여되지 않고, 또한 여성들은 상위직으로 진출하고자 하는 열망도 제한받게 된다(Shakeshaft, 1989).

이와 같은 관점을 토대로 하여 민무숙(1999)은 우리나라 상황에서의 여교사 승진 저해 요인을 제도적 요인, 제도 운영상 요인, 사회적 요인으로 제시하고 있다.



첫째, 제도적 장애요인으로 교사가 상위 직급으로 승진하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하였기 때문에 여교사의 승진 비율이 남교사에 비해 현저하게 저조한 것이라고 단정적으로 말하기는 어렵다. 그러나, 승진과 관련된 일부 규정 가운데에 여자이기 때문에 평정 요소에서 높은 점수를 따기가 쉽지 않은 것도 있는 것이 사실이다. 일반적으로, 교사의 승진은 경력 평정, 근무성적 평정, 연수성적 평정, 그리고 가산점 평정의 네 가지 평정 점수의 합계에 따라 이루어진다. 이 가운데 성별 변인과 비교적 중립적인 것은 연수성적 평정이라고 할 수 있으나, 경력평정, 근무성적 평정, 그리고 가산점 평정인 경우 여교사에게 불리한 요인이 되어왔다. 경력평정인 경우 여교사들이 25년 또는 30년의 경력을 갖추고 있는 여교사가 많지 않다는 것이다. 근무 평정은 한 학교 안에서 교

사들을 일정한 비율에 따라 상대 평가하여 점수를 매기는 제도이다. 교사의 승진에 있어서, 근무평정은 절대적으로 중요한 요소이다. 왜냐하면, 승진을 하겠다는 사람들은 기본적으로 경력 평정에서는 만점을 획득한 상태이기 때문에 경력 평정 점수에서는 차이가 나지 않기 때문이다. 가산점 평정인 경우 교사들이 특히 어려운 직무를 수행하거나 많은 사람들이 기피하는 업무를 수행하는 경우에 그리고 특수한 자격을 소지한 경우에 인사행정상의 혜택을 부여하기 위해 활용하는 제도인데, 여교사에게 조금 불리한 것은 도서·벽지 점수이다. 다시 말해서 이 가산점이 높으면 높을수록 여교사가 승진할 수 있는 기회는 적어진다고 할 수 있다. 왜냐하면, 여교사가 가정에서 맡고 있는 이중적인 역할을 져버리고 도서·벽지에 가서 일정 기간 근무하기가 결코 쉽지 않기 때문이다. 물론 남교사의 경우에도 온 가족이 도서·벽지로 이사 가서 살지 않는 한 결코 쉬운 것은 아니지만 여교사에 비해 상대적으로 쉽다고 할 수 있다.

둘째, 제도 운영상의 요인으로 승진과 관련된 제도가 시행되는 과정에서 여자라는 이유로 손해를 보는 경우가 많기 때문인 것으로 판단된다. 사실 이러한 사항은 학교에서 남교사를 중시하고 우대하는 풍토 및 관행과 관련이 있어서 쉽게 고쳐질 수 있는 문제는 아니다. 그러나 이 문제는 교직 사회에서의 남·여 평등을 실현하기 위해서 반드시 개선되어야 하는 문제이다. 승진과 관련된 제도 가운데 경력 평정과 연수성적 평정은 제도 운영에 있어서 성별 영향을 받지 않는 것들이다. 그러나 근무성적 평정과 가산점 평정의 대상인 부장교사의 임용은 그 자체가 가산점에 도움이 되기도 하지만, 근무평정에서 높은 순위를 획득하기 위해서 필수적인 요소라는 점에서도 매우 중요한 문제이다. 승진 후보자 대열에 들어가기 위해서는 대체로 연속 2년간 근무평정에서 1순위를 받아야 하는데, 여교사가

2년 연속 1순위를 차지하기란 너무 어려운 일이라고 할 수 있다. 또한 근평에서 1순위를 받기 위해서는 부장 교사로 임명을 받아야 한다. 그중 여교사가 부장교사직을 받는다 하더라도 교무부장이나 연구부장 등 소위 핵심 부장을 맡기란 상당히 어렵다. 이러한 사실은 여교사가 근평 1순위를 받기가 쉽지 않다는 것을 시사하고 있으며, 나아가 여교사가 교감으로 진출해 나가기가 매우 어렵다는 것을 보여주는 것이다.

셋째, 사회적 조건상의 요인으로 여교사 승진을 어렵게 하는 제도적 요인과 제도 운영상의 요인들 외에도 여교사가 처한 사회적 조건상의 요인들이 보다 근원적으로 여교사의 행정가 진출을 어렵게 하고 있다. 여러 문헌들이 지적하고 있듯이 우리사회의 가부장적 사회구조로 인하여 여자의 노동과 남자의 노동이 분리되어 있는 것이 현실이다. 여교사는 교사라는 학교에서의 전문적 직업역할을 수행하고 있지만 ‘여자’라는 것에 붙어 있는 전통적 역할들을 면제받기는 어렵기 때문에 결국 ‘여자의 일’에 ‘교사로서의 바깥 일’을 덩으로 수행해야하는 것이다. 이러한 여교사들이 ‘여자의 일’ 자체가 매우 힘들기 때문에 여교사의 승진의욕 자체가 생기지 않고, 승진의욕이 있다하더라도 그 준비를 현실적으로 힘들게 한다. 또한 여교사들은 남교사와는 사뭇 다른 생애주기를 갖는 것으로 관찰된다. 여교사들은 결혼이라는 인생주기를 맞아 임신, 출산, 육아라는 일련의 과제들을 떠안게 되면서 교사로서의 전문적인 성장과 학교 조직에의 헌신도 어렵게 되는 경우가 많다. 반면 남교사들은 여교사들과는 달리 결혼이 교직전문화 과정에 크게 부담이 되지 않고, 대부분의 경우 오히려 배우자의 도움과 배려 속에서 교직 생활을 하게 된다. 또 그들은 대학원을 수학한 다든가 도서·벽지 근무, 각종 연수 참여 등의 행정직 진출에 필요한 체계적인 준비에 들어가며 동료간의 정보 교환에도 적극적이다. 이렇게 남·여

교사들의 다른 생애주기로 인하여 30대에 오면 남·여 교사의 지위나 위치는 남교사들에 의해 석권되게 된다. 그러나 여교사들은 40대에 와서야 육아에서 어느 정도 해방되고 그제야 승진에 대해 고려할 수 있게 되지만 이미 상당히 늦은 상태이고 이때 승진의욕을 가진 교사와 포기하는 교사로 나뉘는 경향이 있다.

3. 현행 승진 제도

가. 승진의 의미

승진이란 한 조직체내에서 특정한 조직구성원이 책임과 권한의 증가, 위신의 증대, 근무수행에 소요되는 기능의 확대, 임금의 증가, 그 밖의 근무시간이나 각종의 근무조건에 개선이 수반되는 새로운 상위 직위에 임용되는 것을 의미한다고 하였다(서정화, 1981).

박대훈(1988)은 승진이란 하위직급에서 상위직급으로 또는 하위계급에서 상위계급으로 옮겨가는 수직적 이동을 의미한다. 따라서 승진이 이루어지는 경우 개인의 직급 또는 계급이 높아지고 직무에 대한 책임도와 곤란도가 높아지게 된다. 승진이 인사행정에서 가장 중요한 요소 중의 하나로 고려되고 있는 이유는 다음과 같다.

첫째, 보다 높은 지위와 많은 수입의 욕구가 충족됨으로써 사기가 높아진다. 둘째, 개인의 능력·기술을 충분히 발휘할 수 있도록 동기를 부여함으로써 능력발휘의 기회가 된다. 셋째, 장래성 있는 젊은 사람을 공직에 유인할 수 있으며 또한 유능한 인재의 이직을 막고 계속 보유할 수 있는

수단이 된다. 넷째, 직업공무원제를 수립하는 데 있어 필요한 수단이 된다.

박동서(1999)는 승진이란 1차적으로 인사행정에서 보다 무거운 직책을 담당하게 되는 경우를 의미하는 것으로 해석되고 있어 반드시 봉급액의 증액을 의미하지는 않으나 일반적으로 봉급액도 인상되고 있다. 이러한 승진이 개인과 조직체에 주는 영향은 다음과 같은 점에서 중요시된다고 하였다. 첫째, 개인의 성공에 대한 기대를 충족시킴으로써 사기의 양양을 기할 수 있으며, 둘째, 개인의 능력발전을 도모하는데 유인이 되고, 셋째, 인적자원·능력의 효율적 이용이 된다는 것이다.

이러한 승진은 개인과 조직의 양 차원에서 매우 중요한 의의를 가지고 있다. 먼저 개인적 차원에서 보면 승진은 조직구성원의 보상수단 내지 욕구충족 수단으로서의 의의를 찾아볼 수 있다(서정화 외, 1981). 즉 개인이 조직생활을 통해서 이룩해온 성취에 대한 하나의 보상수단이 되며, 조직이 개인에 대해서 나타내는 확인의 증표가 되기도 한다. 또한 조직이 그 구성원에게 제공하여 줄 수 있는 하나의 구체적인 보상수단이 되는 동시에 조직 구성원의 사기를 진작 시키는 결정적인 요인이 될 수 있으며 또 다른 동료들의 과업동기를 자극하는 결과가 되기도 한다. 아울러 승진은 조직구성원의 능력개발을 촉진하는 유인체제로서의 기능을 하게 되고, 그 기능수행을 위해 필요한 능력을 향상시키고 바람직한 가치관 및 태도를 확립하는 것이다. 따라서 조직구성원의 전문적인 자질과 능력을 구비하여 주어진 업무를 효율적으로 수행할 수 있도록 하기 위해서는 계속적으로 능력을 개발·발전시켜야 하는 것이다. 일반적으로 구성원의 능력개발을 위한 방법으로서 현직연수, 근무성적평정, 승진, 전보, 전직 등을 들고 있으나 특히 승진은 조직구성원이 승진의 기회를 놓치지 않기 위해 부단히

노력하게 하는 기폭제가 되는 것이다.

나. 승진의 기준

현행 교육공무원 승진기준은 교육공무원법에 명시되어 있다. 교육공무원법 제13조에 「교육공무원의 승진임용은 동종의 직무에 종사하는 바로 하위직에 있는 자 중에서 대통령령이 정하는 바에 의하여 경력평정, 재교육성적, 근무성적, 기타 능력의 실증에 의하여 행한다.」라고 규정하고 있어, 종합적인 평가에 의한 승진제도를 채택하고 있다. 교육공무원법 제14조에는 「(승진후보자명부)①교육공무원의 임용권자 또는 임용 제청권자는 제13조의 규정 및 대통령이 정하는 바에 의하여 순위에 따라 자격별로 승진후보자명부를 작성·비치하여야 한다. ②교육공무원의 승진임용에 있어서는 승진후보자 명부의 고순위자 순으로 결원 된 직에 대하여 3배수의 범위 안에서 승진 임용하거나 승진 임용 제청하여야 한다.」로 되어 있다. 현행 교원 승진 규정은 교원들의 경력평정, 근무성적평정, 가산점평정 등을 종합하여 승진후보자 명부를 작성하고 이에 등재된 순위에 의거하여 승진이 이루어지도록 되어 있는 것이다. 이러한 제 평정기준은 곧 승진의 기준이 되고 있으며, 이에 대한 교원들의 관심도 지대한 것이 사실이다. 교육공무원승진규정은 대통령령 제4393호(1969.12.4.)로 제정된 이후 교육공무원승진규정의 각 요소에 대한 이론적 기준과 승진규정을 살펴보면 다음 <표Ⅱ-3>과 같다.

<표Ⅱ-3> 교육공무원 승진의 기준 및 배점

경력평정	근무성적 평정	연수성적	선택가산점
<ul style="list-style-type: none"> · 기본경력(20년) : 84점 -1기(10년): 54점 -2기(10년): 30점 · 초과경력(5년) : 6점 	<ul style="list-style-type: none"> · 자질 및 태도 : 24점 · 근무 성적 : 56점 	<ul style="list-style-type: none"> · 교육성적: 27점 -일반연수3개 (18점) -자격연수(9점) · 연구실적: 3점 	<ul style="list-style-type: none"> · 도서·벽지: 2.0점 · 나환자 자녀학교: 1.25점 · 특수학교(학급): 1.25점 · 연구학교: 1.25점 · 부장교사: 1.75점 · 장학사, 연구사: 1.25점 · 재외교육기관과견: 1.25점 · 기능사 기타 자격증: 0.75점 · 농·어촌 교육진흥: 2.7점
90점	80점	30점	15점

자료: 교육법전편찬회 편(2005), 교육법전.

이와 같이 경력평정점 90점, 근무성적 평정점 80점, 연수성적 평정점 30점을 각각 만점으로 평정 합산한 후 가산점 15점을 더하여 총점의 다점자 순위로 등재한 후 승진 후보자 및 자격연수 대상자를 선정한다.

1) 교육공무원의 경력 평정

경력이란 직업상의 경험과 그 근무연한을 말하는 것으로 경력 평정은 연공서열 내지 경력에 기초하여 구성원의 승진, 전보, 전직 등의 순위를 결정하는 변인의 하나이다. 경력위주의 승진은 고도의 객관성을 가지며 정실을 배제할 수 있고 행정의 안전성을 유지할 수 있다는 장점이 있는 반면에 유능한 사람을 승진시키기 어려우며 행정의 정체성을 초래하기 쉽고 기관장이 부하를 통솔하기 힘든 단점이 있다. 따라서 경력의 비중을 무제한 인정하지 않고 근무성적, 연수성적, 가산점 등을 종합적으로 고려하는 입장을 취하고 있으나, 점

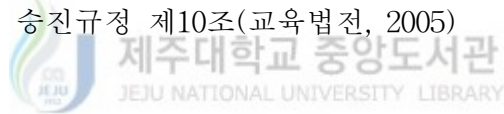
차 경력 평정의 비중이 낮아지는 추세이다.

현행 승진규정에 의한 경력 평정은 아래 <표Ⅱ-4>에 제시되어 있는 것과 같이 경력평정은 기본경력 20년(84점)과, 초과경력 5년(6점)으로 이루어진다.

<표Ⅱ-4 > 경력 평정점 점수 기준

구분	등급	평점 만점	근무시간 1월에 대한 평정점
기본 경력 (20년)	가경력	84.00	0.3500
	나경력	74.00	0.3083
	다경력	64.00	0.2666
초과 경력 (5년)	가경력	6.00	0.1000
	나경력	5.00	0.0833
	다경력	4.00	0.0666

자료: 교육공무원 승진규정 제10조(교육법전, 2005)



2) 교육공무원의 근무성적 평정

근무성적의 평정은 당해 공무원의 근무실적·근무수행능력 및 근무수행태도를 평가하는 것을 말한다. 근무성적 평정점은 승진평정점 총 합계 215점 중 80점을 만점으로 하되, 평정자의 평정점과 확인자의 평정점을 각각 50%로 환산한 후 그 환산된 점수를 합하여 산출한다. 확인자가 교감·장학사 및 교육연구사의 근무성적을 평정할 때에는 근무성적 평정 조정위원회의 심의·조정을 거쳐야 한다. 현행 교육공무원 승진규정(1997. 7. 9. 대통령령 제 15424호)에 따르면 교사의 근무성적 평정사항은 자질 및 태도(평정요소: 교육자로서의 품성 12점, 사명의식 12점)와 근무실적 및 근무수행 능력(평정요소: 학습지도 24점, 생활지도 16점, 학급경영·교육연

구 및 담당업무 16점)을 평정한다. 근무성적 평정점의 분포비율은 수(72점 이상) 20%, 우(64점 이상 72점 미만) 40%, 미(56점 이상 64점미만) 30%, 양(56점미만) 10%로 하되, 평정점의 분포비율을 적용함에 있어서 평정자 및 확인자는 소속 평정대상자의 직위별로 평정분포 비율에 맞도록 평정하여야 한다.

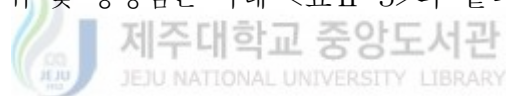
3) 연수성적 평정

연수성적평정(30점)은 교육성적평정(27점)과 연구실적평정(3점)으로 나눈다. 평정의 시기는 매년 12월 31일을 기준으로 하거나 또는 승진후보자 명부 조성시기에 한다. 연수성적은 18점(180시간 이상을 18점으로 하되 60시간 이상의 일반연수 1회에 대한 연수성적의 평정점은 6점으로 한다)과 자격연수 성적 9점, 그리고 연구실적의 평정점 3점 등 승진평정점 총합계 중 30점(14%)을 차지하고 있다. 또한 연구실적 평정은 3점을 초과할 수 없으며 연구대회 입상실적은 1년에 1회에 한하여 전국규모 대회와 시·도 규모 1등급은 1.00점과 0.5점, 2등급 0.75점과 0.375점, 3등급 0.5점과 0.25점으로 평가한다. 교육공무원이 당해 직위에서 석사 또는 박사학위를 취득하였을 경우 그 취득학위 중 하나를 평정의 대상으로 하고, 직무와 관련된 경우의 석사학위는 1점, 기타의 학위는 0.5점, 박사의 경우 직무와 관련 있는 학위는 2점을, 기타의 학위는 1점으로 평정한다.

4) 가산점 평정법

구성원들의 직무수행에 대한 동기부여를 하기 위해 특별한 자격을 획득하

였거나 어려운 특정 직무를 수행하였을 경우 그 대가로 인사행정에 실적을 반영해 주는 승진규정 중의 하나로 승진평정점 총 합계 중 15점(6.5%)으로 가장 비중이 적다. 가산점은 공통가산점과 선택가산점으로 구분한다. 공통가산점은 교육인적자원부장관이 지정한 연구학교의 교원으로 근무한 경력(1.25점을 초과할 수 없음), 교육공무원으로 재외국민교육기관에 파견 근무한 경력(1.25점을 초과할 수 없다), 교원등의연수에관한규정 제6조 제1항의 규정에 의한 직무연수 중 동 규정 제8조의2의 규정에 의하여 연수이수실적이 학점으로 기록·관리되는 경우 1점 범위 안에서 가산점의 총합계를 정할 수 있다. 선택가산점은 아래 <표Ⅱ-5>에 해당하는 사유가 있는 자에게 명부작성권자가 항목 및 점수의 기준을 정하여 산정하되, 그 기준은 평정기간이 시작되기 전에 이를 공개하여야 한다. 이 경우 선택가산점의 총합계는 15점을 초과할 수 없다. 평정대상의 범위 및 평정점은 아래 <표Ⅱ-5>와 같다.



<표Ⅱ-5> 가산점 평정점

구분	월 평정점	
도서벽지 근무	가 지역	0.042
	나 지역	0.034
	다 지역	0.025
	라 지역	0.017
나환자 자녀 학교 근무경력	0.021	
특수학교에 근무한 경력	0.021	
특수학급 담당 경력	0.015	
연구시범 학교	교육부 장관 지정	0.021
	교육감 지정	0.010
주임교사 근무 경력	0.021	
장학사 및 교육연구사 근무경력	0.021	
재외국민 교육기관에 파견근무경력	0.021	
* 국가기술자격증 소지한 교원은 0.75점		

Ⅲ. 연구방법

1. 연구의 대상

본 연구는 21세기 학교교육을 깊어지고 갈 여교원들의 사기를 진작시키고 교직사회에서 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 학교의사결정직에 여교원을 참여시키는 것은 우리나라 교육의 질을 높이는 하나의 방법이다. 따라서 여교원의 학교행정이 진출을 촉진하기 위한 방안으로 교사들의 승진에 대한 인식 조사를 통해 여교사의 교육행정직 진출을 넓히기 위한 제도의 개선에 관한 방법을 제시하는데 그 목적이 있다.

이러한 목적을 달성하기 위하여 본 연구에서는 현행 승진 제도에 관한 교사들의 인식을 알아보기 위한 설문조사 및 통계 자료 분석에 의존한 양적 접근 방법을 사용하였다.

본 연구에서는 현행승진제도를 중심으로 승진에 대한 교사들의 인식을 파악하기 위하여 제주도내에 근무하는 초등학교 교사 300명을 무선 표집하여 연구의 대상으로 삼았다. 본 연구에 사용된 설문지는 무선 표집된 300명의 교사들에게 2005년 4월28일부터 30일까지 배포하여 85.0%인 257부가 회수되었으나 그 중에서 응답이 불성실하거나 응답을 하지 않은 문항이 지나치게 많은 9부를 제외한 248부만을 최종 유효 표본 집단으로 선정하여 분석 자료로 삼았다.

표본 집단의 일반적 특성은 다음 <표 Ⅲ-1>과 같다.

<표 III-1> 조사대상자의 일반적 특성

구 분		빈도(명)	백분율(%)
성 별	남교사	35	14.1
	여교사	213	85.9
연 령	30대	96	38.7
	40대	109	44.0
	50대	42	16.9
	60대	1	0.4
직 위	평교사	169	68.1
	부장교사	79	31.9
교직경력	10년이하	58	23.4
	11~20년	77	31.0
	21~30년	91	36.7
	31년이상	22	8.9
학 력	초대졸	27	10.9
	대졸	105	42.3
	대학원재학·졸	116	46.8
	부부교사 여부	89	35.9
	부부교사가 아니다	159	64.1
계		248	100.0

2. 연구의 도구

여교원의 승진에 대한 제주도내 초등학교 교사들의 인식을 측정하기 위한 방안으로 설문지는 한국여성개발원(1999)이 제작한 설문지와 선행 연구 및 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여

제작하였다. 본 설문지의 문항 구성은 승진·전직 욕구 및 노력, 여교사의 교장(교감)·교육전문직 진출 장애요인 인식, 근무평정에 대한 인식, 여교사의 교장(교감)·교육전문직 진출 전망과 방안 등을 하위요인으로 하여 15문항으로 구성하였다. 하위변인별 설문지 내용과 설문지 문항 구성 내용은 아래 <표 III-2>와 같다.

<표 III-2> 설문지 문항 구성표

하위 요인	하위요인내용	문항 번호	문항수
승진 욕구 및 노력	승진 희망여부	1, 3	2
	승진가능성	2	1
	승진에 대한 노력	4,5	2
여교사의 교장(교감) 진출 장애요인	승진에 대한 차별요인	6	1
	승진에 대한 불리함 인식	7, 8, 9, 15	4
근무평정에 대한 인식	근무평정시 반영되어야 할 요소	10	1
	근무평정 운영에 대한 인식	11	1
여교사의 교장(교감) 진출 전망과 방안	여교사의 교장(교감) 진출이 저조 요인 인식	12, 13	2
	승진여건 조성 방안	14	1

3. 자료의 처리

본 연구의 자료 처리 방법은 다음과 같다.

1. 각각의 수집된 설문지는 코딩 작업을 거쳐 SPSS 10.0 을 이용하여 배경 변인별 분포를 알아보기 위하여 빈도분석을 실시하였다.
2. 교사의 승진·전직 욕구 및 노력, 여교사의 교장(교감)·교육전문직 진출

장애요인, 근무평정에 대한 인식, 여교사의 교장(교감)·교육전문직 진출 전망과 방안에 대한 교사들의 인식을 살펴보기 위하여 χ^2 통계량을 이용한 교차분석을 실시하였다.



IV. 연구 결과 및 해석

본 장에서는 앞에서 제시한 연구 방법에 따라 수집된 자료를 연구문제를 중심으로 분석하여 그 결과를 제시한다. 즉, 본 연구의 목적을 달성하기 위해 수집된 자료들을 독립변인들의 하위집단 간 차이를 알아보는 것으로 분석되어졌으며, 분석한 결과는 다음과 같다.

1. 승진 욕구 및 노력에 대한 인식

가. 승진 희망에 대한 교사의 인식

교사들의 교육행정직 및 교육전문직으로의 전직을 어느 정도 희망하고 있는지를 알아보기 위하여 χ^2 통계량을 이용하여 교차분석을 실시한 결과는 아래 <표IV-1>에 제시되어 있다.

<표IV-1> 승진희망에 대한 인식 정도

단위: 명(%)

배경변인	매우 희망함	약간 희망함	그저 그렇	별로 희망하지 않음	전혀 희망하지 않음	계	χ^2
성 남교사	9(25.7)	10(28.6)	9(25.7)	4(11.4)	3(8.6)	35(100)	.194*
별 여교사	17(8.0)	66(31.0)	47(22.1)	53(24.9)	28(13.1)	213(100)	
계	26(10.5)	76(30.6)	56(22.6)	57(23.0)	31(12.5)	248(100)	

*p<.05

<표IV-1>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 승진을 희망한다고 응답

한 비율은 41.1%였고, 희망하지 않는다고 응답한 비율은 35.5%로 나타났다. 남교사의 경우 승진을 희망한다고 응답한 비율은 54.3%이며, 희망하지 않는다고 응답한 비율은 20.0%로 나타났으며, 여교사인 경우 승진을 희망한다고 응답한 비율이 39.0%였고, 희망하지 않는다고 응답한 비율은 38.0%로 나타났다. 이는 $p < .05$ 범위 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

나. 승진 가능성에 대한 인식

승진을 희망한 남교사 28명, 여교사 130명을 대상으로 승진의 가능성에 대해 어떤 인식의 차이를 보이는지 살펴본 결과는 아래 <표IV-2>에 제시되어 있다. 아래 <표IV-2>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 승진 가능성이 있다고 응답한 비율은 58.8%였고, 승진 가능성이 없다고 응답한 비율은 10.5%로 나타났다. 남교사의 경우 68.4%가 승진가능성이 있다고 응답하였고, 여교사의 경우에는 56.6%가 승진가능성이 있다고 응답하였다. 이는 통계적으로 유의미한 차이는 없으나 대체적으로 남녀교사 모두 승진가능성에 대하여 강한 자신감을 내보였다.

<표IV-2> 승진 가능성에 대한 교사의 인식

단위: 명(%)

배경변인	매우 가능성이 높음	약간 가능성이 있음	그저 그렇	별로 가능성이 없음	전혀 가능성이 없음	계	χ^2
남교사	5(26.3)	8(42.1)	5(26.3)	1(5.3)	-	19(100)	8.029
성 별 여교사	5(6.0)	42(50.6)	25(30.1)	6(7.2)	3(3.6)	83(100)	
계	10(9.8)	50(49.0)	30(29.4)	7(6.9)	3(3.6)	102(100)	

다. 승진이나 전직을 희망하지 않는 이유에 대한 인식

교육행정직·전문직으로의 전직을 희망하지 않는 교사를 대상으로 그 이유에 대해 조사한 결과는 아래 <표Ⅳ-3>에 제시되어 있는 것과 같다. 이를 남·여교사별로 보면, 남교사의 경우 ‘가르치는 일이 좋아서’와 ‘관료적인 교직 풍토가 싫어서’가 각각 28.6%로 응답하였고, 여교사의 경우 가정과 직장에서의 ‘이중역할의 부담이 커서’가 26.1%, 다음으로 ‘가르치는 일이 좋아서’가 20.5%로 나타났다. 여교사의 이중역할 중에서도 가장 큰 스트레스는 육아 문제이다. 따라서 여교사 승진 방안에 대해 논의하려면 여교사의 육아 스트레스를 덜어주는 문제를 빼 놓을 수 없다. 결론적으로 상당수의 여교사는 가사 수행에 우선순위를 두다보니 승진을 희망하지 않는 것이라 할 수 있다.

<표Ⅳ-3> 성별에 따른 승진·전직을 희망하지 않는 이유

단위: 명(%)

내용	성별		전체
	남자	여자	
좋은 관리자 모델을 보지 못해서	1(14.3)	5(5.7)	6(6.3)
관심은 있으나 직무수행능력에 자신에 없어서	-	8(9.1)	8(8.4)
가정과 직장에서의 이중역할의 부담이 커서	-	23(26.1)	23(24.2)
관심은 있으나 승진점수 관리가 힘들어서	1(14.3)	12(13.6)	13(13.7)
준비하기에는 너무 늦었으므로	1(14.3)	8(9.1)	9(9.5)
가르치는 일이 좋아서	2(28.6)	18(20.5)	20(21.1)
관료적인 교직 풍토가 싫어서	2(28.6)	14(15.9)	16(16.8)
계	7(100)	88(100)	95(100)

라. 승진·전직에 대한 대화 정도

승진·전직에 관한 대화를 어느 정도 나누고 있는지에 대한 결과는 아래 <표IV-4>에 제시되어 있다. 아래 <표IV-4>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때 교사들은 승진·전직에 대한 ‘대화를 나누는 편이다’에 32.2%가 응답하였고, ‘대화를 나누지 않는 편이다’에 응답한 비율은 51.2%로 나타났다. 남교사의 경우 ‘대화를 나누는 편이다’라고 응답한 비율은 42.9%였고, ‘대화를 나누지 않는 편이다’에 응답한 비율은 34.3%로 나타났으며, 여교사의 경우 ‘대화를 나누는 편이다’에 응답한 비율은 30.5%였으며, ‘대화를 나누지 않는 편이다’에 응답한 비율은 54.0%로 나타났다. 이는 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있지 않으나 남교사에서 승진에 대한 대화를 많이 나누는 것을 알 수 있다.



<표IV-4> 성별 승진·전직에 관한 대화 정도

단위: 명(%)

배경변인	전혀 나누지 않는다	별로 나누지 않는다	그저 그렇다	가끔 나누는 편이다	자주 나누고 있다	계	χ^2
성 별	남교사	1(2.9)	11(31.4)	8(22.9)	14(40.0)	1(2.9)	6.032
	여교사	29(13.6)	86(40.4)	33(15.5)	62(29.1)	3(1.4)	
	계	30(12.1)	97(39.1)	41(16.5)	76(30.6)	4(1.6)	

마. 승진·전직에 대한 정보

승진이나 전직에 대한 정보를 주로 누구로부터 얻느냐에 대한 인식의 차이를 알아보기 위하여 χ^2 통계량을 이용하여 교차분석을 실시한 결과

는 아래 <표IV-5>에 제시되어 있는 것과 같다.

전체적으로 볼 때, 교사들은 동료교사로부터 정보를 얻는다고 응답한 비율이 47.2%로 가장 높았고, 다음으로 기타가 31.9%이었으며, 학교상사로부터 얻는다는 8.1%, 혼자서 정보를 얻는다는 6.5%로 나타났다. 남교사는 동료교사로부터 정보를 얻는다고 응답한 비율이 45.7%, 학교상사에게 정보를 얻는다고 응답한 비율이 20.1%로 나타났으며, 여교사는 동료교사로부터 정보를 나누는다고 응답한 비율이 47.4%로 나타났다. 남교사인 경우 여교사와는 달리 학교상사와도 정보를 활발하게 나누는 것을 알 수 있었다. 그러나 이러한 인식은 통계적으로 유의미한 차이는 없었다.

<표IV-5> 성별 승진·전직에 관한 정보입수

단위: 명(%)

구분	가족	동료 교사	학교 상사	혼자서	교육 전문직	기타	계	χ^2
남교사	1(2.8)	16(45.7)	7(20.0)	3(8.6)	1(2.8)	7(20.0)	35(100)	
여교사	10(4.7)	101(47.4)	13(6.1)	13(6.1)	4(1.9)	72(33.8)	213(100)	12.522
계	11(4.4)	117(47.2)	20(8.1)	16(6.5)	5(2.0)	79(31.9)	248(100)	

2. 여교사의 승진 장애 요인에 대한 인식

가. 승진에 대한 불리한 요인에 대한 인식

승진이나 전직기회를 갖는데 있어서 여교사가 남교사에 비하여 어느 정도 불리하다고 보느냐에 대한 교사의 인식은 남·여에 따라 다른 양상을 보이고 있다. 다음 <표IV-6>에 나타난 결과에 따르면, 승진기회를 단계별로

볼 때 평교사에서 부장교사로 승진할 때 여교사가 불리하다고 보느냐는 질문에 대해 남교사의 경우에는 불리하다고 응답한 비율이 17.2%에 불과하였고, 대부분은(78.2%) 불리하지 않다고 응답하였다. 이에 반해 여교사의 경우에는 불리하다고 응답한 비율이 58.7%로 과반수의 여교사가 불리하다고 응답하였다. 다음 부장교사에서 교감으로 승진시에 불리함에 대해서 남교사의 경우 불리하다고 응답한 비율이 40.0%이며, 불리하지 않다고 응답한 비율이 48.6%인 반면, 여교사의 경우에는 불리하다고 응답한 비율은 52.7%로 과반수 이상을 차지하였고, 불리하지 않다고 응답한 비율은 24.4%만이 응답하여 불리함의 비율이 상당한 차이가 있음을 알 수 있다. 또한 교감에서 교장으로 승진 시 불리함에 대해서, 남교사는 불리하다고 응답한 비율이 40.0%였고, 불리할 것이 없다가 48.6% 응답한 반면, 여교사는 불리하다고 응답한 비율이 41.3%였고, 불리하지 않다고 응답한 비율이 29.6%로 나타났다. 마지막으로 교사에서 전문직으로 전직 시 여교사의 불리함에 대하여 남교사는 불리하다는 응답은 20.0%였고, 불리할 것이 없다는 응답은 65.7%로 나타났다. 여교사는 불리하다는 응답이 41.8%로 응답하였고, 불리하지 않다가 29.6%로 응답하였다. 이는 각 단계 별 불리함에 대해서는 $p < .01$ 범위 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다.

위의 결과를 종합해 볼 때 여교사의 승진·전직 시 불리함의 정도에 대해 대체적으로 남자는 불리하지 않다고 여기고, 여자는 불리하다고 응답하여 남·여교사간의 인식의 차이가 있음을 알 수 있었다.

<표IV-6> 성별 승진 기회의 불리함 정도

단위: 명(%)

내용	구분	전혀 불리하지 않음	별로 불리하지 않음	그저 그림	약간 불리함	매우 불리함	계	χ^2
평교사 → 부장 교사	남자	17(46.8)	11(31.4)	1(2.9)	5(14.3)	1(2.9)	35(100)	32.504*
	여자	26(12.2)	62(29.1)	44(20.7)	60(28.6)	20(9.4)	213(100)	
	전체	43(17.3)	73(29.4)	45(18.1)	65(24.7)	21(8.5)	248(100)	
부장 교사 → 교감	남자	10(28.6)	7(20.0)	4(11.4)	12(34.3)	2(5.7)	35(100)	26.179*
	여자	10(4.7)	42(19.7)	53(24.9)	81(40.0)	27(12.7)	213(100)	
	전체	20(8.1)	49(19.8)	57(23.0)	93(37.4)	29(11.7)	248(100)	
교감 → 교장	남자	9(25.7)	8(22.9)	4(11.4)	12(34.3)	2(5.7)	35(100)	20.950*
	여자	14(6.6)	49(23.0)	62(29.1)	58(27.2)	30(14.1)	213(100)	
	전체	23(9.3)	57(23.0)	66(26.6)	68(30.7)	32(10.4)	248(100)	
교사 → 전문직	남자	9(25.7)	14(40.0)	5(14.3)	5(14.3)	2(5.7)	35(100)	25.565*
	여자	11(5.2)	52(24.4)	61(28.6)	76(35.7)	13(6.1)	213(100)	
	전체	20(8.1)	66(26.6)	66(26.6)	81(32.7)	15(6.0)	248(100)	

*p<.01

나. 전문직으로 전직에 대한 차별 요인에 대한 인식

여교사가 교육전문직 공채에 응시하기 위한 자격을 얻기 위한 단위학교장이나 교육장의 추천을 받는 데 있어서 불리함을 느끼는 정도에 따른 교사들의 반응은 다음 <표IV-7>에 제시되어 있다. 전체적으로 불리하다고 응답한 비율은 33.2%였고, 불리하지 않다고 응답한 비율은 46.7%로 나타났다. 남교사의 경우 불리하다고 응답한 비율은 17.2%, 불리하지 않다고 응답한 비율은 78.2%로 나타났다. 여교사의 경우 불리하다고 응답한 비율은 58.6%였고, 불리

하지 않다고 응답한 비율은 41.3%로 남·여교사 간에 통계적으로는 유의미한 없으나 어느 정도 인식의 차이가 있음을 알 수 있었다.

<표IV-7> 성별에 따른 전직 기회의 불리함 정도

단위: 명(%)

내용	구분	전혀 불리하지 않음	별로 불리하지 않음	그저 그럼	약간 불리함	매우 불리함	계	χ^2
성별	남자	17(46.8)	11(31.4)	1(2.9)	5(14.3)	1(2.9)	35(100)	18.812
	여자	26(12.2)	62(29.1)	44(20.7)	60(28.6)	20(9.4)	213(100)	
	전체	43(17.3)	73(29.4)	45(18.1)	65(24.7)	21(8.5)	248(100)	

다. 여교사 불리함의 원인



과거 여교사의 승진 및 전직에 있어서 비슷한 경력의 남교사에 비하여 불리한 원인이 무엇인가에 대한 교사들의 인식은 다음 <표IV-8>과 같다. 각 항목별로 불리한 원인을 살펴보면, 남성우대풍토를 그 원인으로 응답한 비율은 각각 상위 근평점수 취득 시에 78.4%, 포상 기회의 획득 시에 83.2%, 부장 교사의 승진에서 75.9%, 장학사·연구사 전직기회에서 58.5%였으며, 여교사의 이중역할에 불리함의 원인이 있는 것으로 응답한 비율은, 승진에 필요한 연수기회 취득에서는 52.0%, 도서벽지 점수 취득 시에 71.0%, 현장연구 점수 취득 시에 53.3%로 나타났다. 이러한 경향성은 남·여교사간의 그 정도의 차이는 있지만 원인에 대한 전반적인 인식은 유사하게 나타났다. 특히 부장교사 승진 시 여교사의 불리한 원인에 대해서는 $p < .001$ 범위 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다.

<표Ⅳ-8> 과거 여교사의 불리한 원인에 대한 인식

단위: 명(%)

내용	구분	개인능력 자질부족	여교사의 이중역할	남교사 우대풍토	계	χ^2
상위근평 점수획득	남자	3(16.6)	5(27.8)	10(55.6)	18(100)	6.74
	여자	3(2.0)	26(17.0)	124(81.0)	153(100)	
	전체	6(3.5)	31(18.1)	134(78.4)	171(100)	
승진에 필요한 연수기회 취득	남자	-	10(76.9)	3(23.1)	13(100)	4.75
	여자	2(1.8)	55(49.1)	55(49.1)	112(100)	
	전체	2(1.6)	65(52.0)	58(46.4)	125(100)	
포상기회 취득	남자	-	3(23.1)	10(76.9)	13(100)	1.18
	여자	1(0.8)	19(15.3)	104(83.9)	124(100)	
	전체	1(0.7)	22(16.1)	114(83.2)	137(100)	
부장교사 승진	남자	3(27.3)	2(18.2)	6(54.5)	11(100)	35.71***
	여자	7(5.6)	21(16.7)	98(77.7)	126(100)	
	전체	10(17.3)	23(16.8)	104(75.9)	137(100)	
도서벽지 취득점수	남자	1(4.5)	14(63.6)	7(31.8)	22(100)	7.67
	여자	2(1.3)	111(72.1)	41(26.6)	154(100)	
	전체	3(1.7)	125(71.0)	48(27.3)	176(100)	
현장연구 점수취득 기회	남자	1(9.1)	5(45.5)	5(45.5)	11(100)	1.63
	여자	14(17.3)	44(54.3)	23(28.4)	81(100)	
	전체	15(19.3)	49(53.3)	28(30.4)	92(100)	
장학사, 연구사 전직기회	남자	1(6.3)	5(62.5)	10(62.5)	16(100)	.83
	여자	16(12.1)	40(30.3)	76(57.6)	132(100)	
	전체	17(11.5)	45(30.4)	86(58.1)	148(100)	

***p<.001

또한 과거에 비하여 최근의 여건을 고려해 볼 때 비슷한 경력의 남교사에 비해서 여교사가 불리한 원인에 교사들의 인식은 다음 <표IV-9>에 제시된 바와 같다. 다음 <표IV-9>에 제시한 바와 같이 불리함의 원인을 각 항목별로 보면, 현재에도 상위 근평 점수 취득에서 68.5%, 포상기회 취득에서 65.8%, 부장 교사승진의 요소에서 60.5%, 장학사·연구사 전직기회에 있어서 56.8%는 남성 우대 풍토가 가장 큰 원인이라고 인식하고 있으며, 승진에 필요한 연수기회 획득에서 55.9%, 도서벽지 점수 취득에서 69.3%, 현장연구점수 취득기회의 요소에서 62.0%는 여교사의 이중역할에 불리함의 원인이 있다고 인식되고 있다. 과거의 승진·전직 시 불리함의 원인에 대한 응답과 마찬가지로 정도의 차이는 있지만 현재에도 원인에 대한 전반적인 진단방식은 유사하게 나타났다. 특히 포상기회 취득, 부장교사 승진, 도서·벽지 취득점수에 있어서는 남·여교사 간에 $p < .05$, $p < .01$ 범위 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보였다. 흥미로운 점은 과거나 현재 모두 여교사의 개인의 능력이나 자질 부족에 원인을 우선적으로 두는 응답은 거의 없었다.

<표IV-9> 현재 여교사의 불리한 원인에 대한 인식

단위: 명(%)

내용	구분	개인능력 자질부족	여교사의 이중역할	남교사 우대풍토	계	χ^2
상위근평 점수획득	남자	1(12.5)	1(12.5)	6(75.0)	8(100)	6.45
	여자	5(4.9)	28(27.2)	70(68.0)	103(100)	
	전체	6(5.4)	29(26.1)	76(68.5)	111(100)	
승진에 필요한 연수기회취득	남자	-	1(50.0)	1(50.5)	2(100)	.26
	여자	5(7.5)	37(56.1)	24(36.4)	66(100)	
	전체	5(7.3)	38(55.9)	25(36.8)	68(100)	
포상기회 취득	남자	1(33.3)	-	2(66.7)	3(100)	11.67**
	여자	5(7.1)	19(27.1)	46(65.7)	70(100)	
	전체	6(8.2)	19(26.0)	48(65.8)	73(100)	
부장교사 승진	남자	2(40.0)	1(20.0)	2(40.0)	5(100)	13.15**
	여자	8(11.3)	19(26.8)	44(62.0)	71(100)	
	전체	10(13.2)	20(26.3)	46(60.5)	76(100)	
도서벽지 취득점수	남자	1(7.1)	10(71.0)	3(21.4)	14(100)	9.43**
	여자	4(3.3)	85(69.1)	34(27.6)	123(100)	
	전체	5(3.7)	95(69.3)	37(27.0)	137(100)	
현장연구 점수취득 기회	남자	-	2(66.7)	1(33.3)	3(100)	.87
	여자	9(19.2)	29(61.7)	9(19.2)	47(100)	
	전체	9(19.2)	31(62.0)	10(20.0)	50(100)	
장학사, 연구사 전직기회	남자	-	3(42.9)	4(57.1)	7(100)	.61
	여자	5(7.5)	24(35.8)	38(56.7)	67(100)	
	전체	5(7.5)	27(36.5)	42(56.8)	74(100)	

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

라. 여교사 자신의 불이익 경험

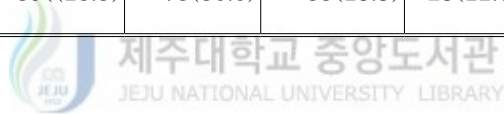
여교원만을 대상으로 교직생활동안 자신이 여교사이기 때문에 남교사에 비하여 불이익을 경험한 일이 어느 정도 있는가를 조사하였는데 그 결과는 다음 <표Ⅳ-10>과 같이 나타났다. 이를 각 항목별로 살펴보면, 첫째 상위 근평 점수 취득 상에서는 여교사 집단의 41.2%는 약간, 혹은 많이 불이익을 경험하였다고 응답하였고, 둘째 부장교사 승진 시 불이익 경험은 38.0%가 경험하였다고 응답하였다. 셋째 승진에 필요한 각종 연수기회 취득에 있어서는 그 불리함의 경험 정도가 상대적으로 떨어지지만 여전히 여교사중 33.4%가 불리한 경험을 한 것으로 응답하였다. 넷째 업무 분담 시 불이익에 대해서는 절반에 가까운 49.8%가 불리함을 경험하였다고 응답하였고, 마지막으로 포상 시에도 남교원에 비하여 불리한 경험이 있다고 응답한 비율이 41.3%로 나타났다.

이와 같은 결과에서 보면 여교사의 대부분은 승진할 단계에 도달하여 실제로 부딪치기 전까지는 여성으로서의 불이익을 심각하게 생각하지 않으나, 막상 승진하려는 포부를 갖고 준비하려고 하면 다음 <표Ⅳ-10>의 여러 항목과 같은 차별적 대우에 직면하게 된다는 점에 주목할 만 하다.

<표Ⅳ-10> 여교원 자신의 불이익 경험

단위: 명(%)

내용	전혀 없음	별로 없음	약간 경험함	많이 경험함	아직 해당안됨	계
상위 근평점수 취득의 불이익	19(8.9)	78(36.6)	55(25.8)	33(15.4)	28(13.1)	213(100)
부장교사 승진시 불이익	29(13.6)	75(35.2)	56(26.3)	25(11.7)	28(13.1)	213(100)
승진에 필요한 연수기회 불이익	26(12.2)	91(42.7)	49(23.1)	22(10.3)	25(11.7)	213(100)
업무 분담시 불이익	25(11.7)	69(32.4)	63(29.6)	43(20.2)	13(6.1)	213(100)
포상시 불이익	25(11.7)	86(40.4)	56(26.3)	32(15.0)	15(7.0)	213(100)
각종 추천시 불이익	39(18.3)	78(36.6)	33(15.5)	25(11.7)	38(17.8)	213(100)



3. 근무평정에 대한 인식

가. 근무평정 반영요소 및 실제 반영도에 대한 인식

근무평정 요소 중에 어떤 것이 중요하게 반영되어야 하는가에 대한 교사들의 인식은 다음 <표Ⅳ-11>에 제시되어 있다. 다음 <표Ⅳ-11>에 제시되어 있는 것과 같이, 성별에 따라 교사들은 인식은 통계적으로 유의미한 차이는 보이지 않았으나, 교사들은 근무평정 요소로서 가장 중요한 요소들로 사명 의식과 교육자로서의 품성, 학습지도 능력, 생활지도 능력, 학급경영 등을 들고 있다. 반면에 학교관리자와의 인간관계와 초과근무에 대한 수용도는 상대

적으로 낮게 나타났다.

<표Ⅳ-11> 근무평정 반영요소에 대한 집단간 기대의 차이

내용	성별		t	df	p
	남자	여자			
사명의식, 교육자로서의 품성	4.37	4.14	1.495	84.245	.139
학습지도능력	4.34	4.17	.765	246	.445
생활지도능력	4.20	4.14	.260	246	.795
학급경영	4.43	4.20	1.040	246	.300
교육연구 (연구수업·발표)	3.74	3.44	1.311	246	.191
교무분장업무처리의 정확성·신속성	3.69	3.54	.885	62.666	.380
학교관리자와의 인간관계	3.17	3.11	.240	246	.810
교내·외 행사 진행능력	3.66	3.40	1.216	246	.225
초과근무에 대한 수용도	3.03	2.89	.779	61.285	.439

* 각 항목은 ① 전혀 중요하지 않은 요소 ② 별로 중요하지 않은 요소 ③ 그저 그렇 ④ 약간 중요한 요소 ⑤ 매우 중요한 요소의 5점 척도로 점수가 높을수록 근평시 중요하게 반영되어야 할 요소로 기대됨.

근무평정 실제 반영도에 대한 교사들의 인식은 다음 <표Ⅳ-12>에 제시되어 있다. 다음 <표Ⅳ-12>에 제시되어 있는 것과 같이, 교사들은 사명의식과 교육자로서의 품성, 학습지도능력, 생활지도능력, 학급경영능력, 교무분장 업무처리의 정확성 등의 항목에서 남·여 간의 인식 차이를 보이고 있다 ($p<.05$, $p<.01$). 즉, 일반적으로 여교사들은 남교사들에 비해 사명의식, 학습지도능력, 생활지도능력, 학급경영, 업무 처리의 정확성·신속성 등이 근무평정에

크게 반영되지 않고 있다고 느끼고 있음을 알 수 있다.

<표IV-12> 근무평정 실제 반영도에 대한 집단간 인식의 차이

내용	성별		t	df	p
	남자	여자			
사명의식, 교육자로서의 품성	3.03	2.43	2.726	49.692	.009**
학습지도능력	3.26	2.67	2.477	246	.014*
생활지도능력	3.14	2.57	2.432	246	.016*
학급경영	3.09	2.58	2.063	246	.040*
교육연구 (연구수업·발표)	3.86	3.38	1.643	246	.102
교무분장업무처리의 정확성·신속성	3.71	3.15	2.113	246	.036*
학교관리자와의 인간관계	3.83	3.46	1.519	53.427	.135
교내·외 행사 진행능력	3.14	2.80	1.710	56.443	.093
초과근무에 대한 수용도	2.77	2.54	1.110	51.642	.272

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

*각 항목은 ① 거의 반영 안됨 ② 별로 반영 안됨 ③ 그저 그럼 ④ 약간 반영됨 ⑤ 매우 많이 반영됨의 5점 척도로 점수가 높을수록 실제 근무시 중요하게 반영되고 있다고 인식됨.

나. 근무평정 운영에 대한 인식

근무평정 운영의 공정성에 대한 교사들의 반응은 다음 <표 IV-13>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-13>에 제시되어 있는 것과 같이, 근무평정이 공정하게 이루어지고 있다고 응답한 비율이 21.7%인 반면, 공정하게 이루어지

고 있지 않다고 응답한 비율은 43.6%로 나타났다. 이를 남·여 교사별로 살펴 보면, 남교사의 경우에는 공정하게 이루어지고 있다고 응답한 비율이 40.1%로 나타났으나, 여교사의 경우에는 18.8%에 불과한 것으로 나타났다. 이를 보면, 근무평정 운영의 공정성에 대한 남·여 교사들의 반응은 $p < .05$ 범위 내에서 통계적으로 유의미한 차이를 보이고 있다. 즉 여교사들은 근무평정 운영에 대해 강한 불신감을 나타내고 있음을 알 수 있었다.

<표IV-13> 근무평정 운영에 대한 인식

단위: 명(%)

배경변인	전혀		그저 그렇다	매우		계	χ^2
	공정하게 이루어지고 있지 않다	별로 공정하게 이루어지고 있지 않다		공정하게 이루어지는 편이다	공정하게 이루어지고 있다		
성 남교사	1(2.9)	8(22.9)	12(34.3)	9(25.8)	5(14.3)	35(100)	15.470*
별 여교사	40(18.8)	59(27.7)	74(34.7)	34(16.0)	6(2.8)	213(100)	
계	41(16.6)	67(27.0)	86(34.7)	43(17.3)	11(4.4)	248(100)	

* $p < .05$

4. 여교사의 교장(교감) 진출 전망과 방안

가. 저조한 여자 행정가 비율에 대한 인식도

초등학교 내의 여교원 비율에 비하여 여교장 및 교감 비율이 현저히 낮은 현상에 대하여 교사들의 반응은 다음 <표IV-14>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-19>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 볼 때, 별로 문제가 되지 않는다고 응답한 비율은 20.1%인 반면, 심각한 편이라고 응답한 비율은

52.2%로 상당히 높게 나타났다. 이를 성별에 따라 살펴보면, 남교사의 경우에 별로 문제가 되지 않는다고 응답한 비율이 34.3%로 문제의 심각성을 부정하고 있는데 비해, 여교사는 심각한 편이라고 응답한 비율이 54.4%로 나타났다. 이는 $p < .05$ 범위 내에서 통계적으로 남·여교사간의 유의미한 차이를 보이고 있다.

<표IV-14> 승진·전직 저조에 대한 심각성

단위: 명(%)

배경변인	매우 심각한 문제이다	다소 심각한 문제이다	그저 그렇다	별로 문제되지 않는다	전혀 문제되지 않는다	계	χ^2
남교사	6(17.1)	6(17.1)	11(31.4)	10(28.6)	2(5.7)	35(100)	
성 별 여교사	26(12.2)	89(41.8)	60(28.2)	32(15.0)	6(2.8)	213(100)	11.692*
전체	32(12.9)	95(38.3)	71(28.6)	42(16.9)	8(3.2)	248(100)	

* $p < .05$



나. 승진여건 조성방안에 대한 인식

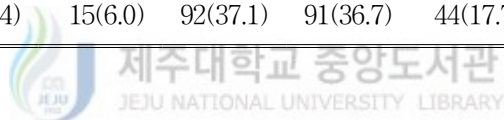
여교사들이 교장(감) 및 교육전문직 진출 여건을 조성하기 위한 방안으로 여교사들의 의식을 증진시키는 교육의 필요한가에 대한 교사들의 인식은 다음 <표IV-15>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-15>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 볼 때, 여교사들의 의식 증진 교육 실시에 대하여 찬성한다고 응답한 비율은 54.4%였고, 찬성하지 않는다고 응답한 비율은 8.4%에 머물렀다. 이 결과로 볼 때 교사들은 여교사의 승진 여건 조성 방안에 따른 의식 증진 교육은 대체적으로 필요하다고 응답하였다. 여교사들은 남교사들의 생애주기 와 다른 형태를 띠어 경력개발과정 시기도 다르다. 특히 기혼인 경우는 가

정과 교직의 이중역할의 수행이 어느 정도 안정된 이후 자신의 경력개발에 대한 동기가 시작되므로 남교사들에 비하여 출발점이 늦게 된다. 따라서 초임 여교사들에 대한 연수를 강화하여 여성이기 때문에 불리한 구조적 여건 하에서도 현실적 제약을 넘을 수 있는 생애의식 또는 직업의식의 고취를 강화해야 하겠다.

<표IV-15> 여교사들의 의식 증진 교육 실시 방안

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그렇	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	-	-	14(40.0)	16(45.7)	5(14.3)	35(100)	
여자	6(2.8)	15(7.0)	78(36.6)	75(35.2)	39(18.3)	213(100)	4.721
전체	6(2.4)	15(6.0)	92(37.1)	91(36.7)	44(17.7)	248(100)	



다. 교원에 대한 남·여 평등의식교육 실시

교사 직전 교육 및 현직 연수 시 남·여 평등의식교육 실시에 대한 교사들의 반응은 다음 <표IV-16>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-16>에 제시되어 있는 것과 같이 교원에 대한 남·여 평등의식 교육이 필요하다고 응답한 비율은 57.2%였고, 필요하지 않다고 응답한 비율은 6.0%였다. 또한 현직 교장·교감 및 상위관리자에 대한 남·여 평등 의식 교육의 필요성에 대한 질문에서도 전체교사의 67.7%가 필요하다고 응답한 반면, 필요하지 않다고 응답한 비율은 3.2%에 머물렀다. 결과적으로 다수의 교사들은 교원에 대한 남·여 평등의식 교육 및 현직 교장·교감 및 상위관리자에 대한 남·여 평등의식 교육이 절대적으로 필요하다고 인식하고 있었으며, 이는 $p < .05$ 범위 내에서 통계적으로

유의미한 차이를 보였다. 따라서 교원에 대한 각종 일반연수나 자격연수시 정부의 여성정책을 소개하는 남·여 평등 관련교과목을 정규교육과정에 반영하여 이수토록 적극 권장하며, 교내 자율연수 과정에서도 정부의 여성정책이나 법률 등을 포함한 남·여 평등 관련 교육을 정기적으로 실시하도록 지도한다. 또한 신규임용교사 연수 시 예비교사들이 남·여 평등의식과 관련된 교과를 필수 이수한 후 교직사회에 진출하도록 하는 것이 바람직한 것으로 보인다.

<표IV-16> 교원에 대한 남·여 평등의식교육 실시

단위: 명(%)

구 분	구분	매우 반대	약간 반대	그저 그림	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
교사 직전 교육 및 현직 연수에 남·여평등 의식 교육 실시	남자			14(40.0)	10(28.6)	11(31.4)	35(100)	7.313*
	여자	4(1.9)	11(5.2)	77(36.2)	86(40.4)	35(16.4)	213(100)	
	전체	4(1.6)	11(4.4)	91(36.7)	96(38.7)	46(18.5)	248(100)	
현직 교장·교감 및 상위관리자들 에 대한 남·여 평등의식 교육실시	남자		1(2.9)	9(25.7)	14(40.0)	11(31.4)	35(100)	2.382*
	여자	3(1.4)	4(1.9)	63(29.6)	86(40.4)	57(26.8)	213(100)	
	전체	3(1.2)	5(2.0)	72(29.0)	100(40.3)	68(27.4)	248(100)	

*p<.05

라. 학교경영에 있어 모범이 될 만한 여성관리자의 사례 발굴

학교경영에 있어서 모범이 될 만한 여성교장·교감의 사례 발굴과, 그들의 지도성 개발과정 및 지도성 발휘 사례집을 개발하여, 그 개발된 사례집을 학교 및 시·도 연수원에 보급하여 각종 교사 연수시에 활용할 수 있

도록 하는 방안에 대한 교사들의 반응은 아래 <표Ⅳ-17>에 제시되어 있다. 아래 <표Ⅳ-17>에 제시되어 있는 것과 같이, 좋은 여성관리자 모델을 발굴하여 그 전파 방안에 대해 전체 교사 69.8%가 찬성하였고, 4.0%의 교사만이 그 필요성을 반대하였다. 이를 남·여교사별로 보면 남교사의 경우 62.8%가 찬성한다고 응답하였고, 반대한다고 응답한 비율은 8.6%에 불과하였다. 여교사의 경우 70.9%가 찬성에 응답하였고, 3.3%만이 반대한다고 응답하여, 절대 다수의 교사들은 학교경영에 있어 모범이 될 만한 여성관리자를 발굴하여 그 전파하는 방안에 대해 적극 찬성하는 것으로 나타났다.

결과적으로 교육인적자원부는 개발된 사례집을 학교 및 시·도 연수원에 보급하여 각종 교사 연수 시 활용할 수 있도록 하는 적극적인 방안이 있어야 하겠다. 결국 이러한 자료집 보급은 현직 교장·교감들의 학교경영에 도움을 줄 수 있을 뿐만 아니라, 여교사들의 승진의욕을 고취시키는데 긍정적인 영향을 미칠 수 있을 것이라 사료된다.

<표Ⅳ-17> 좋은 여성관리자 모델 전파

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그럼	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	-	3(8.6)	10(28.6)	9(25.7)	13(37.1)	35(100)	
여자	3(1.4)	4(1.9)	55(25.8)	79(37.1)	72(33.8)	213(100)	7.413
전체	3(1.2)	7(2.8)	65(26.2)	88(35.5)	85(34.3)	248(100)	

마. 부장교사 임명 시 성별 비율을 고려하여 임명

부장교사 임명 시 여교사의 비율을 고려하여 임명하는 방안에 대하여 교사들의 반응은 아래 <표Ⅳ-18>에 제시되어 있다. 아래 <표Ⅳ-18>에 제시되어 있는 것과 같이 전체적으로 성별 비율을 반영한 부장교사 임명 방안에 대해 찬성한다고 응답한 비율이 62.1%였고, 반대한다고 응답한 비율은 7.6%였다. 이를 남·여교사별로 보면 남교사의 경우 찬성한다고 응답한 비율이 42.8%였고, 반대한다고 응답한 비율이 11.4%였다. 여교사의 경우는 찬성한다고 응답한 비율이 65.2%였고, 반대한다고 응답한 비율이 7.1%로 나타났다. 이러한 부장교사 경력은 승진을 위하여 필요한 점수획득에 있어서도 중요한 의미를 가지는 동시에 중간 관리자로서의 자질을 배양할 수 있는 기회라는 점에서 매우 중요하다. 위의 결과로 볼 때 이는 다른 방안들보다 남교원들의 거부감이 상대적으로 적은 안임을 알 수 있었다.

<표Ⅳ-18> 성별비율을 반영한 부장교사 임용방안

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그럼	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	2(5.7)	2(5.7)	16(45.7)	6(17.1)	9(25.7)	35(100)	
여자	7(3.3)	8(3.8)	59(27.7)	91(42.7)	48(22.5)	213(100)	9.293
전체	9(3.6)	10(4.0)	75(30.2)	97(39.1)	57(23.0)	248(100)	

바. 학교 내 의사결정기구에 남·여 교원의 비율을 반영

학교 내 의사결정을 하는 각종 위원회의 여교원 참여 비율에 관한 반응은

아래 <표IV-19>에 제시되어 있다. 아래 <표IV-19>에 제시되어 있는 것처럼, 전체적으로 볼 때 남·여 교원의 비율을 반영한 위원회 구성에 대해 찬성한다고 응답한 비율은 65.3%이며, 반대한다고 응답한 비율은 6.0%였다. 이를 남·여 교사별로 보면, 남교사의 경우 찬성한다고 응답한 비율이 57.2%였고, 반대한다고 응답한 비율은 8.4%로 나타났다. 여교사의 경우에는 66.7%가 찬성하였고, 반대한다고 응답한 비율은 5.6%에 불과하였다. 특히 남교사의 절반이 넘는 57.2%가 찬성을 보여 이 안이 긍정적이 될 수 있음을 보여주고 있다.

결론적으로, 학교 내 의사결정을 하는 각종 위원회에 여교원의 참여 비율을 높여 여교원이 적극적으로 학교운영에 참여할 수 있는 기회를 마련해야 하겠다.

<표IV-19> 남·여 교사 비율을 반영한 학교인사자문위원회 구성

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그림	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	2(5.7)	1(2.7)	12(34.3)	10(28.6)	10(28.6)	35(100)	
여자	7(3.3)	5(2.3)	59(27.7)	92(43.2)	50(23.5)	213(100)	3.915
전체	9(3.6)	6(2.4)	71(28.6)	102(41.1)	60(24.2)	248(100)	

사. 여교사에 대한 사회적 지원체제 내실화 방안

학교 내 보육시설의 확대를 통하여 여교사에 대한 지원체계를 강화하고, 특히 유아 뿐 아니라 학령기에 있는 아동을 위해서는 방과 후 아동 지도 교실을 유아방과 같은 맥락에서 확대 설치하도록 하는 방안에 대해 교사들의 반응은 다음 <표IV-20>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-20>에 제시되어 있는 것

과 같이 남교사의 68.6%가 학교 내 보육시설 확대에 찬성하였고, 반대한다고 응답한 비율은 11.4%에 불과하였다. 여교사의 경우 압도적으로 많은 72.3%가 찬성한다고 응답하였고, 반대한다고 응답한 비율은 5.2%에 불과하였다. 이는 요즘 맞벌이 부부의 증가로 학교 내 보육시설의 필요성을 절실하게 보여 주는 것이며, 이제 육아 문제는 더 이상 여자만의 문제가 아님을 입증하는 결과로 볼 수 있다.

<표IV-20> 학교 내 보육시설 확대 실시

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그렇	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	3(8.5)	1(2.9)	7(20.0)	12(34.3)	12(34.3)	35(100)	
여자	4(1.9)	7(3.3)	48(22.5)	70(32.9)	84(39.4)	213(100)	6.452
전체	7(2.8)	8(3.2)	55(22.2)	82(33.1)	96(38.7)	248(100)	

아. 시·도 교육청의 여성교원정책 선진화

시·도 교육청 평가 시 전년도 대비 여성행정가의 비율을 증가하여 반영하는 방안에 대한 결과는 다음 <표IV-21>에 제시되어 있다. 다음 <표IV-21>에 제시되어 있는 것과 같이, 전체적으로 볼 때 시·도 교육청 평가 시 여성행정가의 비율을 증가 반영하는 방안에 대해 찬성한다고 응답한 비율은 44.0%였고, 반대한다고 응답한 비율은 15.3%로 나타났다. 이를 남·여교사별로 보면 남교사의 경우 찬성에 응답한 비율이 25.8%였고, 반대에 응답한 비율은 25.6%로 나타났으며, 여교사의 경우 찬성에 응답한 비율은 47.0%였고, 반대에 응답한 비율이 13.2%로 나타났다. 이를 보면 여교사인 경우 승진기회에 좀

더 다가갈 수 있는 안이므로 찬성하는 응답이 남교사에 비해 비교적 높게 나타나 여교사들의 승진에 대한 희망을 읽을 수 있었다.

<표Ⅳ-21> 시·도교육청 평가시 여성교장(감), 교육전문직 비율의 전년도 대비 증가율 반영

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그렇	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	5(14.3)	5(14.3)	16(45.7)	8(22.9)	1(2.9)	35(100)	
여자	8(3.8)	20(9.4)	85(39.9)	73(34.3)	27(12.7)	213(100)	7.923
전체	13(5.2)	25(10.1)	101(40.7)	81(32.7)	28(11.3)	248(100)	

자. 여성에 대한 잠정적 우대조치 적용

단기간 동안만 승진·전직 시 여성에 대한 ‘잠정적 우대조치’의 적용에 대한 교사들의 반응은 다음 <표Ⅳ-22>에 제시되어 있다. 다음 <표Ⅳ-22>에 제시되어 있는 것과 같이 여성에 대한 잠정적 우대 조치 적용에 대해 찬성에 응답한 비율이 28.3%였고, 반대에 응답한 비율이 33.9%로 나타났다. 이를 남·여 교사별로 보면, 남교사의 경우 찬성에 응답한 비율이 28.6%이며, 반대에 응답한 비율은 42.9%로 나타났으며, 여교사인 경우 찬성에 응답한 비율이 28.1%였고, 반대에 응답한 비율은 32.3%로 나타났다. 대체적으로 여교사의 승진·전직시 잠정적인 우대조치에 대해서는 남·여 교사 모두 그다지 바람직한 방안이 아님을 보여 주고 있다.

<표Ⅳ-22> 여성에 대한 ‘잠정적 우대조치’ 적용

단위: 명(%)

구 분	매우 반대	약간 반대	그저 그렇	약간 찬성	매우 찬성	계	χ^2
남자	10(28.6)	5(14.3)	10(28.6)	9(25.7)	1(2.9)	35(100)	
여자	27(12.6)	42(19.7)	84(39.4)	45(21.1)	15(7.0)	213(100)	7.619
전체	37(14.9)	47(19.0)	94(37.9)	54(21.8)	16(6.5)	248(100)	



V. 요약 및 결론

1. 요약

본 연구는 21세기 학교교육을 깊어지고 갈 여교원들의 사기를 진작시키고 교직사회에서 자신의 능력을 최대한 발휘할 수 있도록 학교의사결정직에 여교원을 참여시키는 것은 우리나라 교육의 질을 높이는 하나의 방법이다. 따라서 여교원의 학교행정가 진출을 촉진하기 위한 방안으로 현행 승진 제도에 대한 인식 조사를 통해 여교사의 교육행정직 진출을 넓히기 위한 제도의 개선에 관한 방법을 제시하는데 그 목적이 있다.

위와 같은 연구 목적을 달성하기 위한 연구내용으로는 여교원의 직위별 분포현황, 여교사의 행정직 진출이 저조한 원인, 현행승진제도에 대해 기술하였다.

본 논문에서 설정한 연구 목적과 이러한 연구 목적을 달성하기 위해 본 연구는 설문지 조사를 통한 통계분석방법을 사용하였다. 본 연구에서 사용된 설문지는 한국여성개발원(1999)에서 제작한 설문지와 선행 연구 및 문헌을 통해 연구한 내용을 바탕으로 지도교수의 자문을 받아 수정·보완하여 제작하여, 제주도내에 근무하는 초등학교 교사 300명을 대상으로 배포하였다. 회수된 257매 설문지중 불성실 응답을 보인 9부를 제외한 248부를 사용하여 코딩작업을 거쳐 SPSS 10.0을 이용하여 자료를 처리하였다.

본 연구에서 여교사의 승진에 대한 교원집단의 인식을 분석하여 얻은 연구의 결과를 요약하면 다음과 같다.

첫째, 승진 욕구 및 노력에 대한 인식의 경우 승진과 관련하여 교사들은 교

사 본연의 직무인 가르치는 일 뿐만 아니라 승진에도 많은 관심을 갖는 것으로 나타났다. 승진에 대한 희망은 남교사인 경우 과반수이상인 54.3%가 희망하였고, 여교사인 경우는 39.0%만이 승진을 희망하고 있는 것으로 나타나, 여교사의 승진에 대한 욕구가 남교사 보다 낮다는 것을 알 수 있었다. 또한 승진을 희망한 교사를 대상으로 승진 가능성에 대해 살펴본 결과 남교사의 68.4%와 여교사의 56.6%가 승진가능성이 있다고 응답하여 남·여교사 과반수 이상이 승진에 대한 강한 자신감을 내보였다. 다른 한편 승진을 희망하지 않는 교사를 대상으로 그 원인에 대해 조사한 결과 남교사인 경우 가르치는 일이 좋아서와 관료적인 교직 풍토가 싫어서라고 응답한 비율이 각각 28.6%였고, 여교사인 경우 가정과 직장에서의 이중역할 부담이 크기 때문에 26.1%, 가르치는 일이 좋아서가 20.5%로 반응하여 남교사에 비해 가정에서의 일 때문에 승진욕구가 많이 위축되고 있음을 알 수 있었다. 또한 승진이나 전직에 대한 대화를 나누는 정도에 대해서 남교사는 42.9%가 나누는 편이며, 여교사는 30.5%만이 대화를 나누는 편으로 남교사에 비해 소극적으로 대화를 나누는 것을 알 수 있었다. 마지막으로 승진·전직에 대한 정보 수집은 남·여교사 모두 동료교사로부터 얻는 경우가 가장 많았으며, 남교사인 경우 학교상사에게도 정보를 얻는 것으로 나타났다.

둘째, 여교사의 승진 장애와 관련하여 각 단계별 불리함을 보면, 하나, 평교사에서 부장교사로 승진할 때 남교사는 불리하다가 17.2%, 불리하지 않다가 78.2%로 응답하였고, 여교사는 불리하다가 38.0%, 불리하지 않다가 41.3%로 응답하였다. 둘, 부장교사에서 교감으로 승진 시 남교사는 불리하다가 40.0%, 불리하지 않다가 48.6%로 응답하였고, 여교사는 불리하다가 52.7%, 불리하지 않다가 24.4%로 응답하여 남·여교사간의 인식의 차이가 있음을 알 수 있었다. 셋, 교감에서 교장으로 승진시 불리함 정도는 남교사는 불리하다가 40.0%, 불

리하지 않다는 48.6%로 응답하였고, 여교사는 불리하다가 41.3%, 불리하지 않다가 29.6%로 응답하였다. 넷, 교사에서 전문직으로 승진시의 불리함의 정도를 보면 남교사는 20.0%만이 불리하다고 응답하였고, 불리하지 않다는 65.7%로 응답하였으며, 여교사는 불리하다가 41.8%, 불리하지 않다가 29.6%로 응답하였다. 이러한 결과를 종합해 볼 때 여교사의 승진·전직시 불리함의 정도에 대하여 여교사는 불리하다고 느끼는 반면, 남교사는 대체로 불리하지 않다고 나타나 남녀교사간의 인식의 차이가 있음을 알 수 있었다. 또한 여교사들이 승진에 있어 불리함의 원인을 분석한 결과 과거 10년 전의 여건이나 현재의 여건이 비슷한 원인으로 분석되었는데, 상위 근평 점수 취득과 포상기회의 획득, 부장교사의 승진, 장학사·연구사 전직기회는 남성 우대 풍토에 가장 큰 원인이 있는 것으로 보았고, 승진에 필요한 연수기회의 취득과 도서·벽지 점수 취득, 현장연구 점수 취득 등은 여교사의 이중역할에 그 원인이 있는 것으로 나타났다. 흥미로운 점은 남·여교사 모두 여교사의 개인의 능력이나 자질 부족에 원인을 우선적으로 두는 응답은 극소수였다. 반면 여교사이기 때문에 남교사에 비하여 불이익을 받은 경험이 있는지를 각 항목별로 알아본 결과, 상위 근평점수 취득상에서 41.4%가 불이익을 경험하였다고 응답하였고, 부장교사 승진시 불이익 경험은 38.0%, 승진에 필요한 연수기회 불이익 경험은 33.4%, 포상시에는 41.2%가 불이익을 경험하였다. 그 불리함의 경험율이 상대적으로 떨어지지만 각종 추천시 불이익 경험은 27.2%로 나타났다. 대부분의 여교사는 승진할 단계에 도달하여 실제로 부딪치기 전까지는 여성으로서의 불이익을 심각하게 생각하지는 않으나 막상 승진하려는 포부를 갖게 되어 이를 준비하려고 하면 그때 차별적 불이익 경험을 하게 된다는 점을 주목할 만하다.

셋째, 승진과 관련된 제도 가운데 경력 평정과 연수성적 평정은 제도 운영

에 있어서 성별 영향을 크게 받지 않았다. 그러나 근무성적 평정과 가산점 평정에 있어서는 실제로 여교사들이 피해를 보고 있는 실정이다. 그 중 근무평정에 대한 반응을 보면, 우선 근무평정 반영요소 및 실제 반영도에 대한 인식을 구분하여 조사한 결과, 교사들은 근무평정 요소로 가장 중요하게 생각하는 것은 교육자의 사명의식과 품성, 학습지도능력, 생활지도 능력, 학급경영 등을 들고 있으나, 실제 근무평정 반영도에 대해서는 교육자의 사명의식과 품성, 학습지도능력, 생활지도능력, 학급경영능력은 학교관리자와의 인간관계에 비해 턱없이 낮게 반영되고 있는 것으로 인식되었다. 또한 근무평정 운영의 공정성에 대해서도 교사들은 공정하게 이루어지고 있다고 응답한 비율이 21.7%인 반면 공정하게 이루어지고 있지 않다고 응답한 비율이 43.6%로 나타났다. 남·여 교사별로 살펴보면, 남교사는 공정하게 이루어지고 있다고 응답한 비율이 40.1%였고, 여교사는 18.8%만이 공정하게 이루어지고 있다고 응답하여 여교사들이 근무평정 운영에 훨씬 강한 불신감을 나타내고 있음을 알 수 있었다.

넷째, 여교사의 교장(교감) 진출 전망과 방안에 대한 인식으로 여러 방안들은 하나씩 살펴보면, 하나, 현재 초등학교 내의 여교원 비율에 비해 여교장(교감) 비율이 현저히 낮은 현상에 대해 남교사의 경우 별로 문제가 되지 않는다고 응답한 비율이 34.3%로 심각성을 부정한데 비해 여교사의 경우에는 54.0%가 심각한편이다 라고 응답하여 남·여교사간의 인식의 차이가 큼을 알 수 있었다. 둘, 여교사의 의식증진 교육의 필요성에 대한 교사들의 반응은 남교사는 60.0%, 여교사는 53.5%로 남·여교사 과반수 이상이 필요하다고 하였다. 셋, 여교사의 승진을 촉진하기 위한 또 다른 방안으로 교원에 대한 남·여 평등의식 교육실시의 필요성에 대해 57.2%가 필요하다고 하였다. 넷, 현직 교장·교감 및 상위관리자에 대한 남·여 평등의식 교육실시의 필요성에 대해서

도 67.7%가 필요하다고 응답하여 다수의 교사들은 교원에 대한 남·여 평등의식 교육 및 현직 교장·교감 및 상위관리자에 대한 남·여 평등의식 교육의 필요함을 여실히 보여 주었다. 다섯, 학교경영에 있어 모범이 될 만한 여성관리자의 사례를 발굴하여 그 지도성 개발과정 및 지도성 발휘사례집을 개발하여 학교 및 연수원에 보급하여 교사 연수시 활용할 수 있도록 하는 방안에 대해서도 69.8%의 교사들은 찬성하였다. 여섯, 부장교사 임용시 성별 비율을 고려하여 임명하는 방안에 대하여 교사들의 반응은 남교사의 42.8%가 찬성을 보여, 다른 방안들처럼 호의적임을 알 수 있었다. 일곱, 학교내 의사결정기구에 남·여 교원의 비율 반영에 대해서도 여교원의 66.7%가 찬성하였고, 남교사의 절반이 넘는 57.2%도 찬성하여 긍정적이 될 수 있음을 보여 주었다. 여덟, 학교 내 보육시설의 확대를 통해 여교사에 대한 지원 체계를 강화하자는 방안에 대해 남교사의 68.8%, 여교사의 72.2%의 높은 지지율을 받았다. 여교사들의 전문적 인력활용을 극대화하기 위하여 우선적으로 할 수 있는 일이고 현장교사들이 강하게 바라고 있는 방안이 학교에 보육시설을 설치하여 아이를 마음 놓고 맡겨 여교사로서의 직무효과를 극대화 할 수 있기를 희망 하였다. 아홉, 시·도교육청 평가 시 전년도 대비 여성행정가의 비율증가율을 반영하는 방안에 대해서는 남교사는 25.8%가 찬성, 여교사는 47.0%가 찬성하여 남·여 교사간의 차이는 있으나, 시·도교육청의 여성교원정책의 선진화를 유도하기 위하여 교육청 평가 시 능력 있는 여교원에 대한 발굴노력 정책의 항목을 삽입하여 반영할 필요가 있다고 보고 있다. 마지막으로 여성에 대한 ‘잠정적 우대조치’ 적용에 대해 교사들의 반응은 남교사는 찬성한다가 25.8%, 반대한다가 74.3%, 여교사는 찬성한다가 44.0%, 반대한다가 56.0%로 나타나 잠정적 우대조치에 대해서는 남·여 교원이 모두 바람직한 방안이 아닌 것으로 나타났다.

2. 결론

본 연구는 여교사의 승진에 대해 제주도내 초등학교 교사들이 어떻게 인식하고 있는가를 밝히기 위한 연구로, 선행 연구 및 교사들의 인식 조사를 통해 얻은 연구결과를 토대로 결론을 제시하면 다음과 같다.

첫째, 초등학교 여교사인 경우 승진에 대해 희망은 하고 있으나, 가정과 직장에서의 이중역할에 대한 부담으로 승진에 대한 욕구가 많이 위축되어 있음을 알 수 있었다.

둘째, 현행 승진 제도와 관련하여 여교사의 승진 장애 요인으로 경력 평정과 연수성적 평정은 제도 운영에 있어서 성별 영향을 크게 받지 않았다. 그러나 근무성적 평정과 가산점 평정의 경우 여교사이기 때문에 불리하게 작용하였는데, 그 하나는 근무평정에서 주요 부장교사의 임용이다. 부장교사 임용은 그 자체가 가산점에 도움이 되기도 하고, 근무평정에서 높은 순위를 획득하기 위한 필수 요소인데, 이는 우리사회의 전통적인 남성 우대 풍토로 인해 여교사가 임용되기는 쉽지 않았으며, 가산점 평정 중에서 도서·벽지 점수 또한 여교사에게 불리한 요인이므로 근무성적 평정과 가산점 평정 제도에 대한 개선 방안이 이루어져야 하겠다.

셋째, 여교사의 승진 여건 조성 방안에 대해, 여교사 자신의 승진에 대해 보다 적극적으로 준비해 나가도록 교직 초기부터 의식 증진 교육실시가 필요하며, 학교경영에 모범이 될 만한 여성교장의 사례집을 보급하여 여교사들의 승진의욕을 고취시키고, 부장교사 임용 시 성별을 고려해 임용하여 능력있는 여교사들이 임용될 수 있도록 한다. 또한 학교 내 의사결정기구에 여교원들이 적극 참여 할 수 있는 여건을 마련해야겠다.

넷째, 여교사의 이중역할에 대한 지원체계 마련이다. 여교사의 승진의

촉진을 논의하려면 여교사들의 육아 스트레스를 덜어주는 문제를 빼 놓을 수 없겠다. 이를 위한 지원체제로 ‘학교 유아방 설립 운영’을 꼽을 수 있는데 그 필요성에 비하여 아직은 미미한 수준이다. 따라서 여교사의 인력을 잘 활용하려면 이 문제의 해결이 급선무임에 틀림없다.

이상에서 살펴보았듯이 여교사들이 상위 직급으로 승진하는 데 있어서, 제도적으로 여교사에게 일방적으로 불리하다고 단정적으로 말하기는 어렵다. 여교사 자신도 승진·전직에 대한 대화와 정보 입수, 체계적인 승진 준비 면에서 남교사에 비해 소극적임을 부인할 수 없다. 그러나 승진에 관련된 일부 규정들 가운데는 분명히 여자이기 때문에 평정 요소에서 높은 점수를 따기가 쉽지 않도록 만들어 있는 것도 사실이다. 그러므로 여교사 자신이 승진에서 남성이 더 유리하다는 전통적인 생각을 버리고 승진에 필요한 계획을 일찍부터 수립하여 준비를 하는 부단한 노력이 있어야 할 것으로 보이며 이를 해결할 수 있는 꾸준한 연구가 계속되기를 바란다.

참고문헌

- 기순신(2001). **교사론**. 서울: 학지사.
- 고미숙(2003). **초등여교사의 교육행정 및 전문직 진출에 관한 인식연구**. 한국외국어대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 교육인적자원부(2004). **여성교원 관리직 진출 추진현황**.
- 김경태(2005). **2010 대한민국 트렌드**. 서울: 한국경제신문
- 김성분(2001). **여교사의 승진 저해요인에 대한 교사들의 인식도 분석**. 카톨릭대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김진자(2001). **초등여교사의 승진·전직 임용 촉진에 관한 연구**. 경원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 김복희(2002). **학교장 성별에 따른 지도성과 학교 효과성에 대한 교사의 지각**. 창원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 민무숙(2002). **교직의 성균형성 제고를 위한 정책 방안 연구**. [Online] Available Worldwide Web <http://www.kwdi.re.kr:8090/ucgi-bin>
- 서안나(2001). **여교사의 교육행정직 승진 및 전문직 전직 장애요인과 그 개선 방안**. 경원대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 연장흡(2002). **여교사 관리직 진출의 승진요인에 대한 교원들의 인식에 관한 연구**. 충북대학교 행정대학원 석사학위 논문.
- 윤규숙(2000). **공립 초·중등 여교사의 승진의식에 관한 변인별 비교연구**. 경희대학교 교육대학원 석사학위 논문.
- 유인봉 공저(2004). **인사행정론**. 서울: 박영사.
- 이명희(1997). **초등학교 여교장의 지도성 행동에 대한 교사의 지각 및**

기대수준의 비교연구. 성균관대학교 교육대학원 석사학위 논문.
임송자(2001). 초등여교사 승진기회의 불균등에 대한 지각차이 연구. 호
남대학교 교육대학원 석사학위 논문.
송성분(2001). 초등학교 여교사의 지위향상에 대한 인식 연구. 건국대학
교 교육대학원 석사학위 논문.
한국여성개발원(1999). 여교원의 학교 행정직 및 교육 전문직 진출여건
조성 방안에 관한 연구. 서울: 한국여성개발원.
e-교육소식. 2003년 12월 8일. www.madang21.or.kr



<Abstract>

**A Study on primary female Teachers' Perception on the
Promotion**

Kim, In Seang

Educational Administration Major
Graduate School of Education, Cheju National University
Jeju, Korea

Supervised by Professor Park, Jong Pil

The purpose of the study is to suggest ways to expand female teachers' promotion to principals for raising female teachers' morale and show their potential capacities. For the purpose of the study, the researcher selected a quantitative research method. The questionnaire used in this study was made by Min, Mu Sook(1999) and made some corrections with the advice of academic supervisor. The questionnaire was distributed at randomly selected 300 elementary schools teachers in Jeju and 248 copies of the questionnaire was used in this study.

The result of the study suggests that female teachers want to get promotion, but due to the job and family responsibility, female teachers withdraw their needs for promotion.

Second, in the current rule for promotion, the scores of working experience and on-the-job training is gender neutral, but female teachers are at a disadvantage in terms of scores of work performance evaluation and additional evaluation items. Thus, there should be made some measures to reform the current work performance evaluation system and make a working environment in which job and family responsibility can be coexisted.

* A thesis submitted to the Committee of the Graduate School of Education, Cheju National University in partial fulfillment of the requirements for the degree of Master of Education in August, 25. 2005.

Third, most teachers in the study agree with the ways to expanding the opportunities for promotion of female teachers. It needs to motivate female teachers to get promotion through minimizing disadvantages in additional evaluation items and providing stories of exemplary female principals to female teachers.

Fourth, there should be made some measures to support and reduce female teachers job and family responsibility. To expand female teachers' upward mobility in the job, stresses from child care should be reduced by installing child care centers at schools.

Finally, although it cannot be said that female teachers are absolutely in a disadvantaged position for the promotion, but it is also true that they have some difficulties to get good scores in some items of evaluation system. Thus, female teachers need to make plans for their future and prepare for the promotion, so that they can show their potentials for kids and schools.



■ 설 문 지 ■

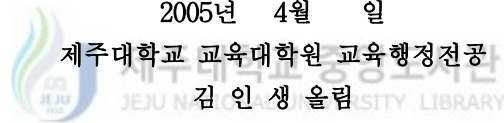
안녕하십니까? 오늘도 학교 현장에서 2세 교육을 위하여 애쓰시는 선생님의 노고에 감사드리며 경의를 표합니다.

본 설문지는 초등학교 내 여교사의 높은 증가율에도 불구하고 교육정책을 입안하고 추진하는 의사결정직인 학교행정가와 교육전문직에 여교사의 참여가 부진한 점에 대하여 선생님들의 의견을 알아보기 위해 작성된 것입니다.

본 설문지의 결과는 오직 논문 작성과 연구를 위한 목적으로만 사용할 것을 약속드리오니, 업무에 분주하신 줄 아오나 질문 내용에 선생님께서 갖고 계신 생각을 솔직하고 성의있게 응답해 주시면 대단히 감사하겠습니다.

선생님의 앞날에 무궁한 발전이 있으시길 기원합니다.

2005년 4월 일



※ 다음은 자료의 통계 처리를 위해 필요한 항목들입니다.

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

현재 선생님의 해당 사항에 V표를 해 주십시오.

1. 성 별 : ① 남() ② 여()
2. 연 령 : ① 30대 () ② 40대 () ③ 50대 () ④ 60대 ()
3. 직 위 : ① 평교사() ② 부장교사()
4. 교직경력 : ① 10년 이하() ② 11~20년()
③ 21~30년() ④ 31년 이상()
5. 학 력 : ① 초대졸 () ② 대졸 () ③ 대학원재학·졸 ()
6. 부부교사 여부 ① 부부교사이다 () ② 부부교사가 아니다 ()
7. 부장교사 경력이 있으신 경우만 응답
최초로 부장교사가 되신 해는? 교직경력()년째 되는 해

※ 다음에 제시된 질문과 그에 따른 응답 항목들을 잘 읽고, 학교실정이나 선생님의 의견과 가장 가까운 항목에 V표를 해 주십시오.

1. 선생님은 교직에 계시는 동안에 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직을 어느 정도 **희망**하십니까?

- ① 매우 희망한다 () 2번으로 가십시오.
- ② 약간 희망한다 ()
- ③ 그저 그렇다 ()
- ④ 별로 희망하지 않는다 () 3번으로 가십시오.
- ⑤ 전혀 희망하지 않는다 ()

2. (1번에서 ①,②에 답하신 분만 응답해 주십시오.) 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직 으로의 전직을 희망하신다면 그 **가능성**에 대하여 어떻게 생각하십니까?

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



3. (1번에서 ④,⑤에 답하신 분만 응답해 주십시오.) 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직 으로의 전직을 **희망하지 않으신다면 그 이유**는 무엇입니까? 가장 중요한 이유 **두 가지**를 차례로 적어주십시오

1순위		2순위	
-----	--	-----	--

- ① 좋은 관리자 모델을 보지 못해서 ()
- ② 관심은 있으나 직무수행능력에 자신이 없어서 ()
- ③ 가정과 직장에서의 이중역할의 부담이 커서 ()
- ④ 관심은 있으나 승진점수 관리가 힘들어서 ()
- ⑤ 준비하기에는 너무 늦었으므로 ()
- ⑥ 가르치는 일이 좋아서 ()
- ⑦ 관료적인 교직 풍토가 싫어서 ()

4. 선생님께서는 주위 동료교사와 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직에 관한 **대화**를 어느 정도 나누시는 편입니까?

- ① 전혀 나누지 않는다 ()
- ② 별로 나누지 않는다 ()
- ③ 그저 그렇다 ()
- ④ 가끔 나누는 편이다 ()
- ⑤ 자주 나누는 편이다 ()

5. (승진, 전직에 대한 계획을 가지고 계신 경우) 선생님께서는 교장(교감)으로의 승진 또는 교육전문직으로의 전직에 관한 **정보**를 주로 누구로부터 얻고 계십니까?

- ① 가족 () ② 동료 교사 ()
- ③ 학교 상사 () ④ 혼자서 ()
- ⑤ 교육전문직 () ⑥ 기타 ()

* 다음은 교원 승진시 적용되는 평정요소 및 평정점의 내용입니다. 이하의 질문에 응하실 때 참고하여 주십시오.

경력평정	근무성적 평정	연수성적	합계	가산점
<ul style="list-style-type: none">· 기본 경력(20년) : 84점· 초과경력(5년) : 6점	<ul style="list-style-type: none">· 자질 및 태도 : 24점· 근무성적 : 56점	<ul style="list-style-type: none">· 교육성적: 27점-일반연수(3회)18점-자격연수 9점· 연구실적: 3점-각종연구대회입상-학위취득실적	200점 (100%)	<ul style="list-style-type: none">· 도서·벽지: 2.0점· 나환자 자녀학교: 1.25점· 특수학교: 1.25점· 연구학교: 1.25점· 주임교사: 1.25점· 장학사, 교육연구사: 0.75점· 재외국민학교: 0.75점· 기능사 기타 자격증 0.75점· 농·어촌 교육진흥: 2.5점
990점(45%)	80점(40%)	30점(15%)		

6. 선생님께서는 승진이나 전직기회를 갖는데 있어서 **여교사가 남교사에 비하여** 어느 정도 불리하다고 보십니까? * **문항 별 해당 사항에 V표를 해 주십시오.**

문항	전혀 불리 하지 않음	별로 불리 하지 않음	그저 그럼	약간 불리함	매우 불리함
① 교사 → 부장교사	1	2	3	4	5
② 부장교사 → 교감	1	2	3	4	5
③ 교감 → 교장	1	2	3	4	5
④ 교사 → 교육전문직	1	2	3	4	5

7. 선생님께서는 여교사가 교육전문직 공채에 응시하기 위한 자격을 얻기 위한 단위학교장이나 교육장의 추천을 받는데 있어서 불리함이 있다고 보십니까?
해당 사항에 V표를 해 주십시오.

- ① 전혀 불리하지 않다 () ② 별로 불리하지 않다 ()
 ③ 그저 그렇다 () ④ 약간 불리하다 ()
 ⑤ 매우 불리하다 ()

8. 다음 항목들에 있어서 과거 약 10년 전에는 비슷한 경력의 남교사에 비해서 여교사가 어떠한 위치에 처해 있다고 보십니까? 여성이 '약간(4)' 또는 '매우 불리(5)'하다고 생각하신 경우 그 원인이 다음 중 어느 쪽에 더 가깝다고 보십니까?

과거(약 10년 전)여건	보 기	그 원인										
전혀 불리 여성이 하지 않음 매우 불리	<table border="1" style="display: inline-table; border-collapse: collapse;"> <tr> <td style="padding: 2px 5px;">1</td> <td style="padding: 2px 5px;">2</td> <td style="padding: 2px 5px;">3</td> <td style="padding: 2px 5px;">4</td> <td style="padding: 2px 5px;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> <td style="text-align: center;"> </td> </tr> </table>	1	2	3	4	5						개인능력 여교사의 남성 자질부족 이중역할 우대풍토
1	2	3	4	5								
1 2 3 4 5		1 2 3										
----- ----- ----- -----	① 상위 근평점수 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	② 승진에 필요한 연수기회 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	③ 포상기회 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	④ 부장교사 승진	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	⑤ 도서벽지 점수취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	⑥ 현장 연구점수 취득 기회	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										
----- ----- ----- -----	⑦ 장학사, 연구사 전직기회	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>										

9. 다음 항목들 있어서 **최근의 여건**을 고려해 볼 때 비슷한 경력의 남교사에 비하여 여교사가 어떠한 위치에 처해 있다고 보십니까? 여성이 ‘약간’(4) 또는 ‘매우 불리’(5)하다고 생각하신 경우 그 원인이 다음 중 어느 쪽에 더 가깝다고 보십니까?

현재 여건		그 원인												
전혀 불리 여성이 하지 않음 매우 불리	<table border="1"> <tr> <td style="text-align: center;">보</td> <td style="text-align: center;">1</td> <td style="text-align: center;">2</td> <td style="text-align: center;">3</td> <td style="text-align: center;">4</td> <td style="text-align: center;">5</td> </tr> <tr> <td style="text-align: center;">기</td> <td colspan="5" style="text-align: center;"> ----- </td> </tr> </table>	보	1	2	3	4	5	기	-----					개인능력 여교사의 남성 자질부족 이중역할 우대풍토
보	1	2	3	4	5									
기	-----													
←-----→														
1 2 3 4 5		1 2 3												
-----	① 상위 근평점수 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	② 승진에 필요한 연수기회 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	③ 포상기회 취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	④ 부장교사 승진	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	⑤ 도서벽지 점수취득	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	⑥ 현장 연구점수 취득 기회	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												
-----	⑦ 장학사, 연구사 전직기회	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>												

10. 다음은 교사 근무평정시 평가되는 항목과 그 이외의 요소들입니다. 선생님께서는 다음 요소 중 **근평시 중요하게 반영되어야 할 요소**는 무엇이며, **실제로는 그 요소가 어느 정도 중요하게 반영된다고 보십니까?**

선생님의 기대

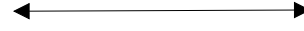
전혀 매우
중요하지 중요한
않은 요소 요소

보
기

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

실제 반영도에 대한 인식

거의 매우
반영 많이
안됨 반영됨



1 2 3 4 5

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

① 사명의식·교육자로서의 품성

② 학습지도능력

③ 생활지도능력

④ 학급경영

⑤ 교육연구 (연구수업·발표)

⑥ 교무분장업무처리의 정확
성·신속성

⑦ 학교관리자와의 인간관계

⑧ 교내외행사 진행능력
(운동회, 야영 등)

⑨ 초과근무에 대한 수용도

1 2 3 4 5

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐

┌───┬───┬───┬───┬───┐



제주대학교 중앙도서관
JEJU NATIONAL UNIVERSITY LIBRARY

11. 단위학교내에서 시행되는 교사들에 대한 근무평정 운영에 대하여 어떻게 생각하십니까?

- ① 남·녀 차별이 존재하며 전혀 공정하게 이루어지고 있지 않다 ()
- ② 별로 공정하게 이루어지고 있지 않다 ()
- ③ 그저 그렇다 ()
- ④ 공정하게 이루어지는 편이다 ()
- ⑤ 남·녀 차별없이 공정하게 이루어지는 편이다 ()

12. 2004년 현재 공립 초등학교내의 여교원의 비율은 70%이나 이중 여교장의 비율은 7.6%, 여교감의 비율은 13.2%에 불과합니다. 이상과 같이 여교사의 교장(교감) 진출이 저조한 것에 대하여 선생님께서는 이 문제가 어느 정도 심각하다고 보십니까?

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

13. 선생님께서는 **향후 5년** 내에 초등학교 **여교장의 비율**이 몇 %가 되어야 바람직하다고 생각하십니까? ()%

14. 다음은 여교사들이 교장(감), 교육전문직으로 활발하게 진출하게 하기 위한 **여건을 조성하기 위한 방안**들입니다. 각 방안의 필요성에 대한 선생님의 찬반 의견을 표명하여 주십시오.


□ 공감하시는 정도에 따라 해당란에 √표 해주십시오.		매우 반대	약간 반대	그저 그렇다	약간 찬성	매우 찬성
개인 의식 차원	① 여교사들의 의식 증진 교육 실시	1	2	3	4	5
	② 교사 직전교육 및 현직 연수에 남·여평등 의식교육 실시	1	2	3	4	5
	③ 현직 교장·교감 및 상위 관리자들에 대한 남·여평등의식 교육 실시	1	2	3	4	5
	④ 여교장, 여교감의 지도력 증진 교육을 실시, 좋은 여성관리자 모델을 전파	1	2	3	4	5
단위 학교 차원	⑤ 부장교사 임용시 성별 비율을 고려하여 임명	1	2	3	4	5
	⑥ 남·여교사 비율을 반영한 학교 인사자문위원회 구성	1	2	3	4	5
교육부 · 교육청 차원	⑦ 학교내 유아방 확대 실시	1	2	3	4	5
	⑧ 재직기간동안 단위학교 내에서 교감자격연수 여교사, 또는 교육전문직 공채합격 여교사를 많이 배출한 교장에 대한 포상방안	1	2	3	4	5
	⑨ 시도교육청 평가시 여성 교장(감), 교육전문직 비율의 전년도 대비 증가율 반영	1	2	3	4	5
	⑩ 단기간 동안만의 여성에 대한 '잠정적 우대 조치' 적용	1	2	3	4	5

15. 선생님께서는 교직생활동안 다음과 같은 경우 본인이 여교사이기 때문에 남교사에 비하여 **불이익을 경험한 일**이 어느 정도 있습니까?

- ① 매우 찬성한다.() ② 대체로 찬성한다.() 그저 그렇다.()
 ④ 대체로 반대한다.() ⑤ 매우 반대한다.()

<input type="checkbox"/> 공감하시는 정도에 따라 해당란에 V표 해주십시오.	전혀 없음	별로 없음	약간 경험함	많이 경험함	아직 해당안됨
① 상위 근평점수 취득의 불이익	1	2	3	4	5
② 부장교사 승진시 불이익	1	2	3	4	5
③ 승진에 필요한 연수기회 취득시 불이익	1	2	3	4	5
④ 업무 분장시 불이익	1	2	3	4	5
⑤ 포상시 불이익	1	2	3	4	5
⑥ 상위 직종 승진 (예: 장학사→장학관, 교장(감) 발령시 불이익)	1	2	3	4	5

* 기타 불이익 사례가 있다면 적어주십시오.


제주대학교 중앙도서관
 ■ 수고하셨습니다. 대단히 감사합니다. ■