

1997학년도 여학생교육발전 Workshop

여학생 교육 및 지도를 위한 Workshop 보고서



연 세 대 학 교

120-749, 서울특별시 서대문구 신촌동 134

여 학생 처
Tel: 361-2135, 2136
Fax: 392-3673

여 성 연 구 소
Tel: 361-3572
Fax: 361-3572

주최:

연세대학교 여학생처
여성연구소

후원:

연세대학교 연구처
정무장관(제 2)실, 총여자동창회
(주)성주인터내셔널

여학생 교육 및 지도를 위한 Workshop 보고서

행사일

1997년 12월 6일

연세대학교 알렌관 대회의실

주 최

연세대학교 여학생처

여성연구소

후 원

연세대학교 연구처

정무장관(제 2)실 ◆ 총여자동창회

(주)성주인터내셔널

목 차

I. Workshop의 개최 목적	1
II. 주제별 발제문	1
제 1 주제 우수학생 선발 및 교육과정	1
제 2 주제 캠퍼스 문화 및 학생지도	6
제 3 주제 여성지도자 양성 및 취업 지도 Program	13
1. 고학력 여성인력 활용 실태와 정책 방향	13
2. 여학생 진로지도 및 지도자 양성 프로그램	19
제 4 주제 여학생 및 동문 Networking	23
III. 주제별 토론자의 토론	26
제 1 주제 우수학생 선발 및 교육과정	26
제 2 주제 캠퍼스 문화 및 학생지도	30
제 3 주제 여성지도자 양성 및 취업 지도 Program	34
제 4 주제 여학생 및 동문 Networking	37
IV. 주제별 토론 결과 보고	39
제 1 주제 우수학생 선발 및 교육과정	39
제 2 주제 캠퍼스 문화 및 학생지도	40
제 3 주제 여성지도자 양성 및 취업 지도 Program	42
제 4 주제 여학생 및 동문 Networking	45
V. 종합토의 및 제언	47

부 록 Workshop 진행 순서 및 참석자

Workshop 준비위원장: 양 일 선 교수(여학생처장)

Workshop 준비자문위원: 이 영(여성연구소 소장),
 이 숙 현(여성연구소 부소장),
 문 은 희(여성연구소 객원연구원),
 조 혜 정(연세대 사회학과),
 주 애 주(여성연구소 객원연구원),
 손 승 영(여성연구소 객원연구원),
 신 경 숙(연세대 영문학과),
 김 현 미(연세대 사회학 강사),
 김 미 숙(여성연구소 전임연구원),
 김 순 욱(여학생처 주임),
 최 수 정(여성연구소 간사)

I. Workshop 개최 목적

1947년 연세대학은 우리나라 최초로 남녀공학제도를 통해 남녀동등 교육의 장을 열었던 대학이다. 남녀의 구분을 지양하고 남녀가 같은 캠퍼스에서 동등한 고등교육을 받도록 한다는 남녀공학의 기본정신은 매우 진보적인 사고였으며, 커다란 용기와 결단이었다. 이와 같은 진취적인 사고와 용기있는 실천은 연세대학이 한국의 대표적인 사학으로서 명성과 대접을 받게 한 가장 중요한 기반이었다. 하지만 팔복 할만한 여학생의 숫적 증가, 급격히 발전해가는 여성의 주체 의식, 그리고 한국 사회에 있어서의 연세의 지도적인 위치에도 불구하고, 현 연세대학교는 진정한 남녀공학의 이상을 실현하고 있다고 하기 어렵다. 이는 연세대학교의 지속적인 발전에 있어서도 커다란 한계를 보이는 것이라 아니할 수 없다.

본 workshop은 21세기를 목전에 둔 시점에서 현재 연세조직체의 31%를 구성하며, 해를 거듭할수록 급증할 것이 예상되는 우수 여학생들을 연세가 어떻게 선발하여, 그들이 소유한 무한한 잠재능력을 도출하고 개발할 수 있는 교육과 지도를 해야 하는가에 관하여 주제발표와 토론의 장을 열어 구체적인 대안을 마련한다는 목적을 갖고 개최되었다.

이 workshop의 주제 발표 및 토론은 우수학생 선발 및 교육과정, 캠퍼스문화 및 학생지도, 여성지도자 양성 및 취업지도 program, 여학생 및 동문 Networking의 4개 영역으로 나누어 다음과 같이 진행되었다.

II. 주제별 발제문

제 1 주제 우수학생 선발 및 교육과정

발표: 이 영(연세대 아동학과 교수)

1. 머리말

연세대학은 110 여년전 "남자대학"으로 출발하였다. 그러나 반세기 전에 여학생의 입학을 허가함으로써 명실공히 한국 최초로 남녀공학을 시작하게 되었다. 반세기 전 백낙준 총장을 위시한 초창기 연세의 지도자들은 기독교적인 평등정신을 실

련해 주었는데 예를 들면 알로하, 논지당 등 여학생 전용공간을 마련하고, “생활과 교양”, “가정학” 등 여학생을 위한 별도의 교양과목을 설치하고, 행정본부에 여학생 전담행정기구인 여학생처를 마련해 주었다. 동시에 남학생에게는 서구신사도 (gentlemanship)를 발휘하도록 교육시켰다. 아직도 이러한 정신이 남아있기 때문에 연세대학이 한국의 대표적인 사학으로 인정받고 또한 명성을 누리고 있다고 본다.

그러나 지금 현시점에서 보았을 때 과연 연세대는 어떠한가? 현재 연세대학에는 32%(29%-34%)가 여학생이다. 그럼에도 불구하고 연세대학은 여러 측면에서 “남자 대학”으로서의 속성에서 벗어나지 못하고 있고 그나마 초창기에 보였던 평등을 향한 노력의 분위기가마저도 사라지고 있다. 연세에서 여학생들은 자신이 교육의 주요 대상으로 대접받고 있다고 느끼고 있지 않다. 아니 자신들이 수치상으로만 존재하고 있을 뿐 내용적으로는 아무도 그들을 사회의 중요한 지도자로 길러야 한다는 의식을 가지고 대해주지 않았다고 토로한다.

오늘날 연세대는 여학생들에게 뿐만 아니라 남학생에게도 민주적이고 평등한 사회를 구현해내는 건전한 시민의식을 가르치지 못하고 있다. 대학은 단순히 전문적인 기능인을 양성하는 곳이 아니다. 건전한 시민의식을 가진 성숙한 지도자를 길러야 한다. 어떤 분들은 여학생의 능력도 우수하며 더 이상 보호받을 만큼 소수도 아닌 이상 남녀를 구별하지 않는 것이 곧 평등하게 대하는 것이라고 주장하기도 한다. 그러나 대부분의 여학생들이 제도적으로 문화적으로 차별적인 대우를 받는다고 느낀다. 남녀가 평등하기 때문에 남녀를 구별할 필요가 없어진 수준이 아니라, 남녀가 다르다는, 혹은 여성이 소외되고 있다는 사실조차 인식되지 못한 수준에 머무르고 있다는 문제의 심각성이 있다. 연세대학이 세계 속의 진정한 명문대학이 되려면 30%가 넘는 여학생의 교육에 대해 보다 적극적인 자세로 방향전환을 해야 한다. 여러번 강조된 바와 같이 21세기는 여성 특유의 섬세성, 창의성, 부드러움이 요구되는 시대이다. 연세대학에는 이미 우수한 여학생이 몰려들고 있다. 그러므로 21세기를 이끌 여성지도자를 연세대에서 길러내야만 연세대가 세계적인 대학으로 발돋움하는데 앞장서게 될 것이다. 우리는 연세대 여학생들이 앞으로 더 큰 역할을 하도록 하기 위해서 학교내에 새로운 질서의 문화를 창출해내고 실천하는 실험실의 역할을 해야 할 것이다. 그러기 위해서는 연세 공동체가 기존의 차별적인 문화, 차별적인 사회적 구조에 대한 기본적인 인식을 가지고, 남·여학생에 대해 차별이 아닌 구별화된 정책을 마련해야 한다고 본다.

오늘의 토론을 통해 구체적인 대안을 찾아볼 것을 기대하면서 본 발표에서는 토론의 실마리를 찾기 위하여, 간략히 여학생 교육의 문제점과 이에 관련된 장애요인을 분석하고, 그 대안을 찾아보고자 한다. 여기서는 논의의 초점을 우수학생 선발과

교육과정에 국한시키고자 한다.

2. 여학생 교육의 현황 - 문제점과 장애 요인

여학생 교육의 문제점으로 가장 많이 거론되는 것은 연세대에 입학한 우수한 여학생들이 4년간의 대학생활을 통해 사회에 적극적으로 기여하는 지도적인 인물로 길러지지 않았다는 것이다. 따라서 여학생이 증가하는 것 자체가 연세대의 발전에 걸림돌이 된다고 심심치 않게 지적되고 있다. 이처럼 우수한 여학생들이 조용히 사라지게 되는 원인은 우선 교육 프로그램에서 여학생들에게 지도자적 사명감에 대한 각성과 능력을 심어주지 못하고 있다는 것이다. 둘째, 교수들은 여학생에 대한 낮은 기대감을 보여주고 있다. 즉 전문인 또는 지도자로서의 여성보다는 남성의 보조자 또는 가정주부로서의 여성을 강조한다. 셋째, 가장 큰 문제로 지적되고 있는 것이 여학생들에게 충분한 role model이 부족하다는 것이다. 여학생 위주의 단과대학인 간호대학과 생활과학대학, 음악대학(47%)을 제외한 거의 모든 대학에서 여교수 비율이 0%-10% 미만이다. 또한 여교수의 절대부족과 그들의 교내에서의 상대적 지위 또한 열세하다. 넷째, 사회에서 가시화되는 연세 출신 여성지도자 활약상이 부각되고 있지 않다. 실제 활약하고 있는 여동문의 숫자는 적지 않으나 조직화된 세력으로 결속되지 못하였으며, 동시에 학교측에서도 여동문의 활약에 대해서 관심을 보이지 않는다. 최근 2년 전에 여학생처의 주선으로 「연세 여성언론인 모임」과 「동문 여교수 모임」이 조직된 정도이다.

여학생 교육의 두 번째 문제점은 교육과정에서 기존의 전공과목이나 교양과목의 내용이 남성중심적인 관점에서만 다루어져 있고, 여학생의 입장에서 다루어지지 않고 있다는 것이다. 특히 강의 도중 의식적이든 무의식적이든 여성을 비하하는 발언에 대해 많은 학생들이 불만을 가지고 있다. 남녀학생들이 상대방에 대한 인식이 부족하거나 잘못된 인식을 가지고 있다는 것을 여러가지 예를 통해 볼 수 있다. 이에 대해 여학생들은 불쾌감이나 무력감을 느끼고 이러한 갈등을 개인적인 차원에서 해결하기 위해 노력하지만 해결하기 어렵고, 이런 갈등이 축적되면서 성취동기가 저하되고 자포자기하게 되면서 기존 질서에 순응하게 된다. 이러한 문제는 교육과정을 통해 어느 정도 개선될 수 있다고 생각하기에 교육과정에서 남녀평등의식을 키워주는 것이 필요하다고 생각한다. 그동안 개설된 교양과목 중에 남녀평등문제를 의식시켜 주기 위해 「여성학」, 「남녀평등과 인간화」, 「한국사회와 여성문제」

등 총 4과목 정도가 개설되어 왔고, 1995년부터 여학생처의 노력으로 「여성과 문학(영문과)」, 「성과 남녀관계(간호학과)」를 추가로 개설하고 있으나 남녀평등의식을 길러줄 수 있는 이러한 교과목의 수가 학생들의 요구에 비해 절대적으로 부족해서 전체 교양과목 35과목 중 4%를 차지한다. 그러나 실제로 여성학 관련 교과목의 수강자는 60-70%가 남학생으로서 남녀 학생 모두에게 남녀평등의식을 가지게 하는데 매우 효과적인 기회로 호응받고 있어서 여학생들에게는 자신들의 정체감을 갖게 하는데 중요한 역할을 한다. 그러나 여성학관련 과목은 여학생을 위한 과목이라는 잘못된 인식 때문에 이 과목의 확대 개설요청이 빈번히 교양교육위원회의 승인을 받지 못하고 있다.

현재 남녀평등의식을 강화하는 교과목 - 편의상, 여성학관련 교양과목이라고 칭하겠다. 그러나 여성학이라는 용어가 다소 협의로 이해되기 때문에 용어를 바꿀 필요도 있지 않을까라고 개인적으로 생각한다 - 에 대한 학생들의 관심과 요구에 비해 절대수가 부족하며 동시에 이 과목들이 교양선택으로 개설되어 있기 때문에 그 내용의 학문적 깊이에 한계가 있다. 학생들은 좀 더 수준높은 여성학 강의를 요청하고 있다. 하지만 이러한 문제가 해결되는데 여러가지 장애가 있는데, 예를 들면, 교양교육 책임교수회의, 교양교육위원회 등에 소속된 교수들의 대부분이 남자교수이고, 남녀평등교육의 중요성에 대한 인식부족으로 새로운 교과목을 신설하는데 많은 제약이 있다. 아무리 좋은 아이디어가 많이 있어도 위원회에 여성들의 의견이 반영되지 않기 때문에 이로 인해 교과목 개설을 못하는 현실이다.

3. 대안

이러한 문제점들을 해결하기 위해 구체적인 대안을 제시하고자 하는데 이러한 대안은 토론을 활성화시키기 위해서 제시되는 것으로써 어느 정도의 반론의 여지가 있다는 것을 인정한다.

먼저, 우수학생선발에 관하여 살펴보자. 연세대학교가 여고생들로부터 가장 선호되고 있고, 입학하는 수도 계속 증가하고 있는 현실에서 여학생 수를 줄이려는 노력보다는, 여학생 중에서도 특별히 지도적 자질이 있는 여학생을 적극적으로 유치하는 방안을 강구해야 한다. 이러한 여학생교육 특성화정책을 도입한다면 크게 사회적 반향을 일으킬 수 있다고 본다. 여학생 자신들이 책임감을 갖는 것은 물론이고, 사회전반에 여성교육의 목표에 대해 다시 한번 생각해 볼 수 있는 계기를 제공할 것이다. 따라서 연세대가 원하는 여학생은 자유롭고 개방된 남녀공학의 분위기

에 대한 막연한 동경만을 가지고 있는 여학생이 아니라 사회지도자적 자질을 가진 여학생이라는 메시지를 남녀학생, 교직원뿐만 아니라 사회전반에 확산시키는 계기가 될 것이라고 생각해서 우수학생 선발과정에서 여학생을 위한 특별한 선발정책을 제안하고자 한다.

구체적 대안의 몇 가지 예를 살펴보자.

약간의 무리일 수 있겠지만 특별전형에서 여학생 할당제를 실시한다. 여학생이 없는 분야에 굳이 여학생들을 유치하자는 의미보다는 우수학생 특별전형 인원에서 여학생 비율이 많은 분야를 우선적으로 여학생에게 일정비율 할당하자는 의미이다. 이때 자격기준과 절차는 기존의 다단계 전형방법과 함께 다양한 방법을 적용할 수 있다. 예를 들어, 고교추천입학제 또는 특차합격자 중에서 지도자적 자질이 뛰어난 여학생들을 performance assessment와 같은 별도의 기준으로 선발하는 방법 등이 있다.

또는 특별전형의 조건 중에서 각 학문분야별 여성지도자상을 설정한다. 생활과학대를 예로 든다면 '최이순 장학금'을 통해 그러한 지도자 상에 맞는 사람을 선발한다. 특히 우수 여학생이 많은 문과대, 상경대, 법대, 의대 등에서는 상징적으로 여학생에게 교수보장을 조건으로 특별전형을 실시한다.

기존의 특별전형 방법에서, 우수장학금으로 incentive를 주는 방안 중 일부를 각 분야별 지도자의 꿈을 키워주기 위한 장학금제도를 만들어서 구체화해 단순히 우수 장학금이라고 하기보다는 여성에게 좀 더 유망한 분야를 선별해서 수여한다. 예를 들면, 국제전문인 육성장학금, 여성과학자 육성장학금, 국가고시 시험준비자 장학금, 전문외교관 육성장학금, 국제교류를 위해 재외국민, 외국인, 입양인 등을 위한 교류 장학금 등 특별한 명칭과 목적을 가지고 구체화하면 그 목적에 맞는 여학생들이 대학에 진학해서 지금보다 더 적극적으로 사회에 참여하려는 노력을 할 것이라고 생각한다.

둘째, 교육과정에 관해서는 우선 신입생 오리엔테이션 때부터 여학생을 별도로 교육시켜야 한다. 물론 기존의 오리엔테이션이 남녀학생 모두에게 실시되고 있는데 이와 더불어서 각 대학 또는 학부별로 여성지도자의 활동상을 설명하고 소명감을 갖도록 별도의 오리엔테이션이 필요하다고 본다.

또한 여학생들만의 의식이 변화해서는 도저히 남녀가 평등한 사회를 구현하기 어렵기 때문에 남학생과 여학생의 의식을 변화시키는 것이 중요하다. 「남녀평등과 인간화」와 같은 interdisciplinary 과목을 남녀학생 모두에게 교양필수로 이수케 해야 한다. 남녀공학의 장점을 최대한으로 살려서 남학생에게는 여성을 이해하게 하고

여학생에게는 남학생을 이해하게 함으로써 남녀간의 시각차이를 좁히고 여학생이 일상생활에서 겪는 성차별적 대우가 개인의 문제가 아니라 사회적으로 보편적 문제임을 이해시켜야 한다. 이는 민주시민양성을 목표로 하는 연세대학교의 목표에도 부합된다. 이러한 과목을 상징적으로 교양필수 과목으로 만들으로써 남학생과 교직원 사이에 남녀평등의 성숙된 민주시민의식의 중요성에 대해 인식시킬 수 있다.

또한 여성학관련 교양선택과목의 수를 현재보다 더 확대하되, 여성학적 관점을 전공과목과 연결시켜 개설한다. 「여성과 법률」, 「여성과 대중매체」, 「여성과 기업」, 「여성과 과학」 등 다양한 교과목들을 교무처에 요청하고 있지만 현실적으로 여러가지 이유로 인해 관철되지 못하고 있다. 이와는 별도로 여성학을 하나의 전공영역으로 만들어, 적어도 학부학생들이 부전공으로 선택할 수 있도록 해야한다. 나아가서 여성학을 대학원수준에서 하나의 통합학문 전공분야로 발전시켜, 이 과목을 통해 남녀평등의식을 가지고 자아실현하려는 의식있는 남녀학생들에게 그들의 지적 호기심을 충족시켜주고 그들에게 학문적 구심점을 만들어 줌으로써 학문적 발전까지도 기대할 수 있다고 본다.

제 2 주제 캠퍼스 문화 및 학생 지도

발표: 김현미 (사회학 박사)

1. '연세대 모델'의 필요성

2년 동안 연세대에 출강하면서 여성학과 문화이론, 문화인류학을 강의하면서 얻은 학생들간의 상호작용을 통해 얻어낸 개인적인 느낌과 분석을 통해 문제를 제기하는 방식으로 토론을 이끌어나가고자 한다.

남녀공학 대학은 남녀 차별없이 학생들을 선발하여 선의의 경쟁을 도모하게 하여 사회에 내보내는 것을 교육의 일차 목표로 삼고 있다. 즉 신체적으로, 문화적으로 다른 두 성이 만나 서로에게 '차이'를 발견하여 이를 인정하고 존중하면서 상호간의 발전을 이루게 하는 교육적효과를 기대하게 된다. 특히 여학생들은 이성과의 보다 폭넓은 의사소통과 경쟁의 기회를 제공하는 긍정적인 측면 때문에 남녀 공학을 선호하는 경향이 강하다. 그러므로 여학생들이 연세대를 '선택'했다는 것은 그만큼 자신의 정체성을 형성하는데 있어 남녀공학 교육이 제공하는 다양한 경험과 교육의 질에 대해 기대와 열린 마음을 가지고 있다는 것을 반영하는 것으로 이해되어

져야 한다. 그러므로 연세대에 입학한 여학생들의 기대와 연세대라는 공간이 제공하는 환경적 조건이 상호작용이 잘 이루어질 때만이 여학생들은 자신의 일생의 주요한 부분이 연세대를 통해 형성되어졌다는 자기긍정과 학교에 대한 자부심을 갖게 된다. 이는 현재 여학생을 주요 고객으로 삼은 연세대가 어떠한 적극성과 신축성을 갖고 조직의 자원과 인력을 재배치함으로써, 대학 문화를 성평등적으로 형성해 나아갈 것인가에 대한 좀더 실제적인 고민을 하게 한다. 구체적인 실행이 이루어지기 위해서는 연세대의 조직 원리와 일상적인 캠퍼스문화가 어떠한 지점에서 갈등하고 있으며, 어떠한 타협을 이루어 나갈 수 있는지에 대한 인식이 급선무다. 특히 짧지 않은 시간을 연세대에서 보내는 동안 학생들은 자신의 '경험'을 통해 학교를 평가하고, 학생들의 경험은 연세대학의 지향점이 어디에 놓여 있는지를 반영하는 거울로 작동하게 된다. 이 발제문의 주요 논지는 대학문화는 한국사회 전반적인 성문화를 반영하고 있지만, 대학을 새로운 실험과 시도를 해 나아갈 수 있는 독립적인 조직체로 보는 것이 중요하다는 것이며, 그런 의미에서 남녀공학을 최초로 실시한 연세대학이 다른 남녀공학대학에도 도움을 줄 수 있는 '남녀공학의 모델'의 확립이 시급히 요구된다는 것이다.

2. 대학 문화 : 공식적 영역 vs. 일상적 영역의 성문화

우선 연세대학은 한국에서 매우 진보적이며 자유주의적인 이미지를 지닌 대학이다. 연세대학에 2년 남짓 출강하면서 느낀 점은 학생들의 일상은 외부에서 보여지는 연세대학에 대한 자유주의적인 이미지와는 달리 매우 보수적이며 폐쇄적인 문화에 의해 조직되고 있다는 사실이다. 90년대의 연세 대학인은 한편으로는 지금껏 급진적인 성에 관한 담론에 노출돼 있지만, 실제 대학생들의 일상적 행위들은 한국사회의 지배적인 성관념에서 벗어날 수 없다. 다들 아는바와 같이 동성애의 문제가 연세대에서 처음으로 제기되었으며, 동기 여학생이 당한 성폭행에 분노하는 남학생들도 있다. 하지만 동아리 술자리 모임에서 "여자가 있어야 분위기가 난다"는 말로 자신들의 후배를 옆에 앉히게 하고 술을 따르게 한다. 이처럼 모순적인 성관념이 동시에 존재하고 있다. 주위 사람들의 눈살을 찌푸리게 하며, 결혼식 뒤풀이에서나 벌어졌던, '판급혀퍼기'나 '빠빠로게임' 등은 친근감 형성이라는 구실 하에 대학생의 M.T.현장에서 자주 사용되는 단골메뉴가 되었다. 왜 가장 진보적이고 민주적인 인간관계를 형성할 수 있다고 보여지는 '대학사회'에서도 '유아적인' 성성이 도처에서 드러나는 것일까? 기본적으로 대학은 남성중심적 질서를 유지하는데 익숙해 있을

분, 변화하는 대학구성인의 다양한 요구와 필요에 적절히 반응하지 못하고 있다는 생각이 든다.

현재 연세대학의 주요구성원은 여학생이다. 이 여학생들은 연세대를 일류 대학으로 유지시켜주는데 필요한 객관적인 지표인 높은 입시성적을 과시하며 당당하게 연세대에 입학한다. 사회 전반적으로 성차별적인 문화가 뿌리깊게 존재하는 우리나라 같은 가부장적사회에서, 연세대에 들어온 여학생들은 새로운 방식으로 남녀평등적인 삶을 살아 보려는 엘리트들로서, 대학이라는 공간에서 자신의 의지를 실현할 수 있다는 믿음을 갖고 입학한다. 그럼에도 불구하고 남성중심적 성문화는 대학에서도 특정한 방식으로 일상적 삶을 규정해 나간다. 연세대학에 입학한 여학생들은 '민주적 시민의식'에 대한 당연한 기대를 갖고 오지만 많은 여학생들이 학년이 올라갈수록 대학에 대한 만족도가 떨어진다는 사실은 대학사회에 작동되는 조직의 원리와 구성원의 문화가 이런 민주성을 확장시켜주기에는 부족한 특수한 맥락이 있다는 것을 증명한다.

현재 대학문화는 두 가지 모순적인 질서에 의해 구성된다. 하나는 공식적 영역에서 작동되는 학문적성취와 도구적 지식습득 예를 들어 영어, 컴퓨터 등등에 대한 강조이고, 다른 하나는 학생들 사이에서 강화되는 가부장적 연애의 문화적모델이다.

대학은 학생들이 전문적인 지식을 습득하도록 장려하기 위해 '평가'라는 제도를 두고 있다. 대학이란 대가에게 학문적 지식을 전수 받는 곳, 혹은 폭넓게 자신과 사회를 바라볼 수 있는 비판적 사고를 가능하게 하는 곳이지만, 공식적인 평가제도를 통해 '훈련'의 필요성을 강조한다. 여학생들은 이를 훈련의 기회로 삼아 열심히 공부한다. 이렇게 학문적성취를 장려하는 공식적인 평가제도는, 지식의 남성중심성에도 불구하고, 객관화된 기준 때문에 상당히 성중립적으로 작동되고 있다고 여학생들에게 믿어지고 그래서 여학생들이 학문에 있어서는 성취동기가 높다고 보여진다. 그러나 실제로 대학문화를 형성하는 것은 남녀의 성적인 매력을 평가하는 학생들 사이에서의 비공식적 평가제도이다. 남녀가 만날 때 '차이'가 드러나며, 이러한 차이에 대한 규정을 누가 하느냐에 따라 차이는 매우 권력적이며, 위계적인 방식으로 학생들의 경험을 형성한다. 즉 여학생은 '여성'이라는 범주로 규정되고, 남학생들에 의해 끊임없이 '괜찮은 여자'와 '바람직하지 못한 여자'들로 구분되는데, 이런 기준들이 남성의 순간적인 기호와 욕망에 의해 변화하므로 여학생들은 자신의 언어와 외모를 끊임없이 살펴야되는 '보여짐'을 당하는 위치에 있게 된다. 여학생과 남학생이 같이 작업을 하며 능력에 있어 별 차이를 보이지 않을 때는 '학우'나 '동료'에 위치에 서게 되지만, 상황에 따라 여학생은 후배나 여성으로서 다른방식으로 자신을 보이도록 요구당한다. 이러한 비공식적이며 일상적 문화는 정형화된 등급체계도 없고

평가의 권위도 없지만 대학생들의 일상의 삶 속에서 권위를 발휘한다. 여학생들은 남학생들보다 더욱 심하게 자신의 위치에 불안정성을 갖게된다.

3. 연세대의 일상적 문화

이러한 성차별적인 지위체계는 캠퍼스의 일상적 문화를 규정하는데 중요한 역할을 한다. 즉 끊임없이 일상적 언어를 통해, 여학생의 사회적가치와 지위는 여성적 매력이 작동되는 것에 따라 부여된다. 그러므로 자신의 여성적 매력은 민감한 사항이 되고, 항상 주변 동료들과 교수들에게 '규정'당하고, 자신의 가치가 '위치' 매겨진다는 인식은 여학생들을 심리적으로 위축되게 한다. 무엇이 중요한 가치로 선정되며, 그것의 유무에 따라 인정을 받고 받지 못한다는 사실은 여학생들이 공식적 영역의 평가제도하에서 높은 평가를 받더라도 자기 긍정적인 자아정체감을 획득할 수 없게 만든다. 이러한 일상적 캠퍼스문화에서 여학생들은 과장되게 자신의 여성적 매력을 perform하거나, 그러한 남성중심적 또래 문화에 침묵함으로써 그나마 '여성'으로서 대우를 받게된다. 이러한 여성의 부정적 정체체성의 확인 과정은 대학내에서 흔히 발견되는 캠퍼스문화를 통해 강화된다. 몇 가지 예시를 통해 이러한 성차별적인 캠퍼스 문화의 문제점을 지적하겠다.

첫번째는 일상의 영역에서 여학생들이 끊임없이 외모에 대해 코멘트 받는 것이다. 두번째는 신입생환영회와 술자리의 문화이다. 보통 신입생환영회 전에 학교에서 오리엔테이션을 실시하는데 그 기회에 이런 사실을 주지해 주십사하고 신입생 환영회에 대한 여학생들의 소감을 소개할까 한다. 신입생환영회는 남녀공학에 대한 기대와는 달리 '남학생과 여학생을 가장 먼저 분리시키는 절차'이다. 즉 여학생을 여자로 만들고 특정 행위유형을 강요한다. 실제로 신입생들은 분리교육에 익숙해 있거나 입시 때문에 이성과의 폭넓은 상호작용을 경험하지 못했기 때문에 그들에게 다른 '학우'를 만나서 대화하는 의미있는 자리이다. 그만큼 어색하지만 서로를 알려는 노력과 의지가 강한 자리이므로 진지한 대화를 모색하고 싶은 만남의 장이다. 특히 여학생들은 이성선배의 응시와 관심의 대상으로만 보여진다거나 언어적 성희롱을 당할 때, 이것이 '선배'로서의 관심인지 '남성'으로서의 여성비하인지 분간하기 힘들어서 저항을 못한다고 호소한다. 시간과 노력이 요구되는 '서로간의 알아감'의 과정을 '술'을 통해 시급히 이뤄내려 하기 때문에 여학생들과 저학년 남학생의 불만이 높다. 그럼에도 불구하고, 남학생들은 신입생 환영회나 술자리에 대한 만족도가 상당히 높은 것으로 나타났고, 여학생들이 느끼는 불쾌한 감정을 헤아리기 어렵다.

때때로 “여학우가 적기 때문에 행사들에서 특별히 부각시킬 필요가 있다”는 이유로 끊임없이 여학생에 대해 언급하고 여학생을 성희롱하고 있다. 술자리 문화는 남학생들도 “아직 우리 대학문화는 여성에게 희생적이다”라고 자인하듯이 남성중심/여성 성적대상화가 폭넓게 이루어지고 있는 현장이다. 세번째 동아리 문화의 경우에 여학생들은 동아리에 가서 대표도 하고 싶지만 1년 이후에 참신한 여성 면모를 보여주지 못하고 2·3학년이 되면 동아리에서 나가주었으면 하는 눈길을 보내고 신입생 여학생들이 들어오면 모든 남학생들의 관심이 새로운 여학생들에게 쏠린다. 실제로 동아리가 대학생활에서 남녀학생간에 중요한 사회활동을 여는 장소인지 아니면 이성교제를 공인하고 있는 장소인지 의심스럽다. 네 번째 M.T.문화도 문제가 많다. “첫날밤 게임”이나 “테이프 매기”등의 음란한 게임들이 많은데, 이는 여성의 성적대상화가 집단적 즐거움과 단합의 모티브로 이용되는 것에 대해 많은 학생들이 문제의식을 가지고 있다. 학교측에서는 이것이 학생들의 문제이기 때문에 “너희들의 문제다” 혹은 “우리나라의 전반적인 가부장제 문화가 연세대에만 있는 것은 아니지 않는가”라고 반박하는데 이는 문제의식의 빈곤함을 보여준다고 할 수 있다.

여성들에게 연세대 학생이 되어간다는 의미는 일련의 통과의례를 통해 자신의 정체성을 인식해간다는 의미이다. 의외로 여학생들은 대학에 들어와 자신이 여자임을 절실히 깨닫게 되었다고 고백한다. 그만큼 폐쇄적이고 성취주의적인 고등학교 교육때까지는 가정에서 성차별적인 대우를 받지 않는 한 자신의 성 때문에 심한 심리적 위축감과 불이익을 당하고 있다는 것을 깨닫지 못했다는 것이다. 학문적 성취를 측정하는 공식적인 평가제도와 여성의 성적매력이 평가되는 학생들 사이의 비공식적 평가제도가 동시에 작동되는 대학에서 여성은 묘한 모순적 위치를 점할 수밖에 없다. “여학생이 3.5이상 학점을 못 받으면 사람이냐?” 라는 말에서 보여지듯 이러한 문화는 여성들이 공식적인 성적평가의 영역에서의 성취도 단순히 여자이기 때문에 봐줘서 얻어낸 결과이다라는 식으로, 여학생들이 진정한 성취에 신뢰를 두지 않는다. 가부장제 성관계는 대학이라는 공간에서 일상적 삶을 규정하는 기본 질서이다. 많은 여대생들이 자신이 희망하는 위치와 사회적으로 규정 당하는 위치 사이의 크나큰 간극 때문에 자신감을 잃어간다.

이런 상황에서 여학생들은 개인적인 방식으로 자신의 커리어를 준비하게 된다. 그들은 아직도 공식적이고 객관적인 평가제도에서 인정을 받는 것이 유일하게 경쟁에서 이기는 길이라는 믿음을 갖고 있다. 사회적인 역할을 수행하기 위해 그들은 영어를 잘하고 컴퓨터를 잘하고, 취업 전에 인터뷰에서 좋은 인상을 받기 위해 매

너교육을 받거나 외모를 가꾼다. 연세대 출신이라는 점이 취업시 유리한 점으로 작용하지만 이 학생들이 기업이라는 조직체 속에서 환경적응적인 노동자가 된다는 것은 의심할 여지가 많다. 왜냐하면 여학생들에게 ‘성취’는 어떤 객관화된 지식평가 제도에서의 고득점 획득이라는 편협화된 방식으로 이해되기 쉽기 때문에 사회가 요구하는 복잡한 역할 규정에 자신감있게 대처할 수 없고, 그러므로 그들은 사회와의 interface의 지점에서 더많은 갈등을 경험하게 된다. 그들은 학교에서 느꼈던 불안정한 위치와 자기갈등을 또 한번 사회에 나가서 경험하게 된다.

남학생들도 여학우들과 폭넓은 상호작용을 했다고 확신하고 여자를 다 안다고 자부한다. 특히 이러한 경향은 연세대 남학생들에게 강하다. 그러나 이러한 상호작용이 남성중심의 관점에서 일방적으로 이루어진 것이기 때문에 기업이나 사회에 진출해서 많은 시행착오와 물이해를 경험할 수밖에 없다. 현재의 세계화 추세에 따라 능력 있는 여성들이 점점 전문직에 종사하게 되고 특히 대만의 경우에는 국제무역이나 재정을 담당하는 여성들이 70%-80%에 육박하고 있다. 이렇게 현재의 세계화 추세와 더불어 더 많은 국제적인 거래가 이루어질 전망하에서 우리나라 뿐만 아니라 다른나라들에서는 여성들이 비즈니스섹터등에서 뿐만 아니라 다른 여러분야에 진출하여 의사결정권을 행사하고 있다. 그러나 연세대가 배출한 남학생들이 편안한 마음으로 이러한 고급 여성인력과 동등한 위치에서 ‘협상’이나 ‘거래’를 이루어 낼 성향을 갖출 수 있을까? 4, 5년 동안 똑똑한 여학우를 동등한 위치에서 대우해 본 경험이 없는, 또한 그것이 무슨 의미인지를 교육받아본 적이 없는 남성들이 이러한 세계화시대에 똑똑한 여성들과 대화와 협상을 이루어낼 수 있을지 불안한 눈으로 바라볼 수밖에 없다.

현재의 ‘비간접’적 교육은 연세의 남, 녀 학생을 모두 ‘적응력’이 부족한 상태로 사회에 진출시킨다. 여학생과 남학생이 공통적으로 참여하는 여성학수업 과목의 필수화와 오리엔테이션 프로그램을 통한 성평등적 관점의 강조, 상설기구를 통한 상담 및 조언이 필수적인 대안중의 하나가 되어야 한다고 생각한다.

4. 연세 성정책 : 문제의식과 전문성의 점목

우리가 알고 있는 것은, 대학은 사회와는 고립된 자유와 평등을 학습하는 엘리트들만의 섬이 아니라, 특정한 규칙에 의해 운영되는 조직체일 뿐이라는 것이다. 구성원의 많은 부분을 차지하는 여학생의 특수한 이해에 관심을 보이고 그들이 연세대

의 실체를 구성하는 '의미 있는 다수'라는 인정을 공식적인 영역에서 보여주는 것이 필수적이다. 여학생들은 이러한 자기 정체성의 혼란을 겪고, 주변적 위치에 머무르지 않겠다는 의지를 비디오에서 본 것처럼 '여학생 문화포럼'이나 각종의 일시적 행사를 통해 보여주고 있다. 그들의 여성으로서의 집단적 움직임은 늘 대단한 구경거리를 만들어내고 순간적으로 사라지고 만다. 여학생들의 긍정적 자기확인은 대학측의 관심과 실천을 통해서만 확보될 수 있다. 중심 방향은 어떻게 동시적으로 작동되는 이러한 평가시스템 즉 한편으로는 학문적 성취를 주요 동기로 제공하지만 실제 여성은 주변화된 위치로 규정짓는 일상영역에서의 성문화 사이에서 여학생들의 자아정체감의 모순을 줄일 수 있는가를 고민해야 한다.

90년대의 학생지도의 주요방향은 '운동권 학생들을 선도'하는 것에서부터 '여학생과 남학생간의 관계의 민주성' 확보에 중점을 두어야 할 것 같다.

현재 연세 여학생들의 문제를 심각히 고민하고 그들에게 힘을 주는 공식적인 기관으로서의 여학생처, 여성연구소등의 기관과 여성학관련 교양과목이라는 수업을 통해서이다. 여성학 강의자로서의 개인적 경험을 드러냄으로써, 학교측의 장기적이고 조직적인 움직임을 기대한다.

여학생들은 완전한 침묵과 방관으로 일관하거나, '성평등적 관점'을 지향하는 여성학관련 수업에 와서 자신들의 분노와 심리적 위축감을 드러낸다. 또는 자신들의 이러한 불평등한 문화적현상에 대해 방관하는 학교당국에 대해 여러가지 개선책을 요구하겠다는 것을 리포트로 써낸다. 저와같은 여성학 수업 선생은 여학생들이 자기 긍정성을 확립하도록 그들을 empower시키려 노력하지만 실제로 그들의 대학생 활동안 삶의 경험을 변화시킬 수 있는 아무런 대안도 제시할 수 없는 애매한 위치에 있다. 어떤 때는 고해성사를 듣고, 그 내용이 자신이 감당하기에는 벅찬 사항이라든가 '침묵'할 수밖에 없는 사제적인 입장에 놓이게 된다. 저와같은 여성학 강사가 할 수 있는 유일한 노력은 남학생/여학생을 끊임없이 설득하여 자기성찰을 이루게 하는 일이다. 이러한 페다고지는 대단히 개인적이고 변화가 일어나는지 확인 할 길이 없는 작업이다. 여학생들뿐만 아니라 남학생도 자신의 삶을 변화시키고 싶다면, '대안'을 제시해 줄 것을 요구한다. 여기서 대안은 인식의 전환이라는 일반적인 대답을 줄 수밖에 없다. 문제의식과 전문적 해결이 공식적인 영역에서 접목되는 것이 중요하다. 그러므로 학생을 지도하기에 앞서, 학생을 지도할 위치에 있고, 변화를 이루어 낼 수 있는 교수진과 의사 결정권자가 존재하고 있느냐가 우선 고려되어야 한다. 학교 행정당국이 문제를 인식했다는 것과 그것이 구체적으로 특정 프로그램이나 기구설치 등의 움직임으로 가시화되는 것은 별개의 문제이다. 중요한 것은 학교측의 commitment가 연세대 여학생과 남학생의 일상적 경험에 변화를 이루어

낼 수 있는 방식으로 조직화, 가시화되어야 한다는 것이다. 여학생이 자신의 정체감을 형성하는데 연세의 캠퍼스문화가 부정적인 원인으로 작동된다면, 학교의 의사결정기구인 연세모델의 확립을 통해 조직문화를 새롭게 형성할 유일한 에이전트가 되어야 한다. 한국의 가부장적성문화는 쉽게 변화되지 않지만, 그럼에도 불구하고 그것이 교육의 현장에서 왜곡된 방식으로 재생산되는 것을 방관하는 것은 '누구'를 위한 교육인가라는 심각한 의문을 갖게 한다. 연세의 학생고객들은 그들이 연세대라는 조직체를 택한 이상, 특별한 배려를 받아야 할 권리가 있다고 보여진다. 연세대가 남녀공학대학으로서의 선도성을 유지하는 길은 새로운 방식의 조직문화를 형성하여 그 조직의 구성원들의 자기 긍정성을 확대시키는 길이다. 대학도 이제는 gender policy를 가질 때이다. 다른 남녀공학대학에도 본보기가 될 수 있는 '연세의 남녀공학 모델'을 기대해 본다.

제 3 주제 여성지도자 및 취업 지도 프로그램

3-1 : 고학력 여성인력활용 실태와 정책방향

발표: 조우철(정무장관 제 2실 정무실장)

1. 머리말

미래를 전망하는 학자들은 앞으로의 사회는 정보화의 진전과 산업 구조의 개편으로 여성인력의 필요성이 증대되므로 여성인력을 양성하고 활용을 증대시켜야 국가가 발전한다는 것이 공통된 견해이다. 그러나 우리의 여성인력의 활용실태는 이러한 사회변화에 부응하지 못하고 있다. OECD의 <한국경제보고서>는 한국이 지속적인 성장을 위해서 해결해야할 주요과제 중의 하나가 노동력 부족문제라고 지적하고 있다. 노동력 부족의 주요원인은 여성의 낮은 경제활동참여율에 있으며 특히 25세 이하의 대학교육을 받은 여성노동자들의 활용이 저조하다고 분석하고 있다. 또한 97년 UNDP의 보고서에 의하면 175개 조사대상국 중 우리의 일인당 GNP는 29위이지만 여성의 사회참여 정도를 나타내는 여성권한 척도(GEM)는 75위로 낮다. 이러한 지표는 우리나라가 국제비교에서 경제발전과 생활수준은 중상위권이나 여성의 사회진출은 매우 낮음을 나타내고 있다. 다시 말하여 우리의 경제와 사회의 발

전은 빠르게 진행되고 교육수준의 향상으로 여성의 잠재능력도 크게 향상되고 있음에도 여성인력의 활용과 참여는 양적인 면에서는 증가하고 있으나 내용적인 면에서는 여전히 취약한 구조 속에서 여전히 답보상태에 있다. 이는 남녀 차별적인 의식과 사회의 구조적인 차별적 고용관행에 기인한다고 보겠다. 따라서 미래사회의 바람직한 국가발전을 위해서는 이러한 구조적인 관행과 의식을 개선해야 한다. 남녀 차별의 개선은 인간 존엄의 기본적 이념인 남녀평등의 구현이라는 당위성에서 뿐만 아니라 미래 사회에 대응하는 국가 전략적 차원에서 중요한 과제이다.

2. 고학력 여성고용의 현황과 문제점.

현재 여성경제활동인구수는 8,568천명으로 전체 경제활동인구의 40.4%이며, 지난 10년 전('85)에 비하여 42.9%(2백 60만)가 증가하였으며 남성의 증가율(29.7%)보다 월등히 높게 증가하고 있다. 또한 여성의 경제활동참가율도 지속적으로 증가하여 48.7%에 달하고 있으며, 앞으로 계속 증가할 전망이다. 이러한 여성의 고용 증가 요인을 분석하여 보면, 경제성장에 따른 고용 증가 요인(88.3%)이 주도하고 있고 선진국에 비하여 산업구조나 생산구조의 변화에 의한 고용요인이 상대적으로 적은 것으로 분석되고 있다. 앞으로 산업구조 변화에 따른 증가요인이 잠재되어 있어 여성고용이 더욱 증가할 것으로 예상된다.

여성고용의 증가 요인을 국제적으로 비교해보면 다음과 같다.

(국별 국민소득 2,500불→1만불 증가년도)

	한국(86-94)	일본(74-79)	미국(70-79)	스웨덴(66-75)
경제성장	88.3	63.0	63.8	46.3
산업구조변화	7.4	33.7	28.6	47.8
교차요인	4.3	3.3	7.6	5.9

그러나 우리나라의 여성고용구조는 상당히 취약하다고 할 수 있다. 우리가 지니고 있는 여성고용구조의 취약점을 살펴보면, 자영업자나 무급가족종사자인 비임금근로자의 비율이 전체여성근로자의 56.7%이며, 여성근로자의 임금도 남성의 60%선(제조업의 경우)이고, 관리직의 여성비율이 아주 낮아 성의 계층화 현상이 뚜렷하다는 것이다. 예를 들어 임금근로자의 남녀비율은 72%대 28%인데 비해 과장 이상의 임원구성비는 97.4%대 2.6%로 여성이 매우 낮다. 또한 여성근로자의 근속연수는 73.7%가 5년 미만이고 5년 이상 근속자는 26.3%에 불과하여 업무의 전문화와 상위직 진출에 어려움이 많으며 특히 결혼, 출산 퇴직으로 노동의 강도가 높은 20대 여

성 근로자의 취업이 저조하여 M자 곡선을 그리고 있다.

그러면 직종별 여성취업의 변화를 살펴보자. 우선 여성취업자의 직종별 구성비는 전문·기술직 및 사무관리직이 25.0%, 판매·서비스직은 37.4%, 생산·노무직은 20.4%, 농림·수산업은 17.6%로 판매·서비스 분야에 편중되어 있으며, 두 번째는 지난 10년 전('85)과 비교하여 볼 때 전문·기술·사무직이 11.7%로 가장 높게 증가하였으며, 판매·서비스직은 3.3% 생산·노무직은 0.3%증가하여 커다란 변화가 없으나 농림·수산업은 14.0%가 감소하였다. 이러한 변화 추이를 볼 때 향후 산업의 소프트화, 정보화의 진행으로 특히 전문·기술직과 판매·서비스직의 여성의 비율은 2010년에 73.3%까지 이를 것으로 예측된다. 세 번째 100대 기업의 분야별 여성고용의 학력별 분포를 보면, 대졸여성이 많이 분포되어있는 업종은 금융, 보험, 서비스업이 13.3%로 많고, 전기, 건설, 운수업은 3.2%로 낮으나, 고졸 여성이 40.5%로 높은 것을 볼 때 여성에게 부적합한 직종이기 때문에 대졸여성 진출이 낮은 것이 아니라 관리직에서 여성 채용을 기피하기 때문이라고 판단된다.

이상을 종합해 보면 여성의 취업은 관행적으로 여성적합직종으로 분류되고 있는 단순반복, 저부가가치 보조업무인 은행, 보험, 통신, 여성고객 상대 서비스업인 백화점, 슈퍼, 화장품, 패션, 여성중심경영 근무업인 각종 승무원, 비서직 등의 편중성을 탈피하지 못하고 있다고 할 수 있다.

학력별 취업변화를 살펴보면 여성취업자의 학력별 분포에서 남녀비율을 비교하여 볼 때 중졸자 중 51.2%, 고졸자중 35.9%, 대졸자중 26.9%가 여성으로 학력이 높을수록 여성은 취업하기 어렵다는 것을 단적으로 나타내고 있으나 10년 전('85-'95)에 비하여 대졸여성의 취업자수는 212천명에서 842천명으로 4배에 가깝게 증가하고 있음.

그러나 여전히 대기업의 여성채용은 매우 저조하다. 대기업이 대졸여성을 공개채용하기 시작한 것은 80년대부터이며 50대 기업에서 점차 채용비율을 높여 가고 있으나 신규채용자중 여성의 비율은 12.1%(대졸자 남녀비 55.5:45.5)에 불과하여 매우 저조하다.

전공별 취업실태를 보면 10년 전과 비교하여 여성이 많이 진출했던 사범계와 예체능계의 증가는 14.1%, 13.3%인 반면, 여성의 진출이 낮았던 사회계, 자연계가 각각 22.4%, 21.7%로 증가율이 높아 분야별 편중화가 다소 완화되고 있으나 전공을 세부적으로 분류해 보면 자연계의 경우 남자는 건축, 전자, 화공학과에 집중되어 있고, 여자는 환경, 컴퓨터, 섬유, 정보통신 등에 집중되어 있어 성별분리 현상이 상존

하고 있다는 것을 알 수 있다.

96년에 졸업한 대졸 여성수(전문대 포함)는 186,790명으로 전체 졸업자의 45.5%이다. 이들의 졸업 후 진로를 보면 상급학교 진학이 7.5%, 취업이 57.4%(전공분야 취업 38.2%), 기타 35.1%로 졸업 후에 자기 전공을 살리는 대졸 여성은 45.7%에 불과하다.

그렇다면 왜 고학력 여성인력의 활용이 저조한가. 우선 채용에서의 남녀차별관행이 여전히 상존한다. 또한 여대생의 전공이 상대적으로 취업률이 낮은 인문·이학 계열에 치중되어 있고 기업의 성분리적인 인력활용제도, 즉 여성의 경우 학력에 관계없이 승진경로가 없는 직종에 채용하고 남성을 핵심인력으로 하여 여성을 주변인력으로 활용하고 있는 인력 정책에서 기인하기도 한다.

기업규모별 여성고용 실태를 보면 10년 전과 비교하여 50인 이하 기업의 여성고용은 증가하고, 100인 이상 중대규모 기업의 여성진출이 감소하는데 이는 소규모 서비스업에 여성 진출이 증대한 반면 중대규모 제조업의 생산설비의 자동화로 여성인력활용이 감소된 것으로 판단된다.

하지만 100대 기업의 여성근로자에 대한 인식은 60% 이상이 남성근로자와 비교하여 차이가 없거나 낮다고 생각하고 있으며, 80% 이상이 여성인력을 적극적으로 활용할 계획을 하고 있는 것으로 나타나고 있어 여성인력의 적극적인 활용에 대하여 인식이 많이 달라지고 있다는 것을 보여준다. 그러나 전통적으로 여성을 많이 고용하고 있는 금융, 서비스, 도소매 숙박업을 제외하고는 아직도 차별적인 관행이 완전히 해소되지 않고 있다. 또한 100대 기업중 63.9%만이 채용에 있어 모든 직종에서 대졸여성에게 개방하고 있고, 직무 배치에 있어서도 68.3%만이 개방할 방침이라고 응답하고 있어 차별적 요소가 상존하고 있다.

3. 여성인력 활용 확대 정책 방향

산업구조 변화에 따른 고급여성인력 양성체제의 전환과 직종구조의 변화에 대응으로는 먼저 서비스 경제화의 진전에 따라 여성집약적(female-intensive)이고 고학력 여성들이 생산성을 높일 수 있는 사무직과 지식집약적 직종의 필요성이 증가하고 있으므로 3차산업 분야의 지식과 기능의 고도화에 대응하는 방향으로 변화를 유도하고, 직업능력 개발을 위한 종합적 제도의 확립이 필요하다. 두 번째는 고학력 인력 양성에 신축성 제고를 위해서 대학교육의 특성화가 필요하다. 산업 구조의 변

화가 급격하고 기술개발의 주기가 짧아짐에 따라 노동의 수요에 대응할 수 있는 유연성 있는 학과 및 정원 조정, 경직된 구조의 학과 관념을 탈피하고 대학 학과의 통합으로 대학의 다양화, 특성화를 추진하며 단설 전문대학원의 설치(정보화사회의 특성인 소품종 다양화)등이 요구되어 진다.

구직을 원하는 여성잠재실업자 약 160만명(대졸자 약 30만명)의 활용과 고부가가치의 노동에 여성진출을 확대하기 위한 직업훈련을 강화해야 한다. 이는 기능대학의 여성적합학과 개설과 여성특례입학 추진을 통해서 가능한데 현재 전문대에 산업체 위탁교육을 실시('96년도 77개교 14,231명)하고 있으며 기능대학 등의 공공직업훈련기관의 여성비율을 2000년에 30%까지 확대할 방침이다.

그러나 무엇보다도 고용확대를 위한 여건이 조성되어야 한다. 차별적 고용관행의 개선을 위해서는 남녀고용평등법에서 채용에서의 차별금지 사항을 강화하였으며, 법 이행을 강화하기 위하여 '고용평등의 달'과 '여성채용박람회'와 같은 행사를 통해 지속적인 행정지도와 남녀고용평등의식을 확산시키고자 하고 있다. 또한 모성보호 제도를 강화하기 위해 모성보호비용의 사회적 분담을 추진하고 있으며 육아휴직을 실시하는 기업에게 육아휴직장려금을 지급하고 있으며, 남녀 구분없이 육아휴직을 할 수 있도록 법 개정을 하고 있다. 여성취업의 가장 큰 걸림돌이 육아와 보육문제라고 할 때 이를 해소하기 위해서는 보육시설의 대대적인 확충이 필요하다. 따라서 97년까지 7,500개소를 더 증설하고 민간시설, 종교시설을 지원할 방침이다. 또한 맞벌이 부부의 초등학교 자녀에 대한 방과후 아동지도와 보호가 요구되며 시간제 근무와 재택근무와 같은 탄력적 근무제의 개발이 필요하다. 현재와 같은 노동시간과 근무여건으로는 여성노동력 증대에 한계가 있으므로 여성이 가정과 노동을 병행시킬 수 있는 제도를 적극 개발해야 한다.

고학력 여성인력 활용을 위해서는 잠정적으로 우대 조치가 필요한데 그 근거로는 현재와 같은 차별적 의식과 산업구조에서는 여성의 참여확대를 시장경제원리에 따라 증가시키는데 한계가 있고, 결과적으로 균형있는 사회발전과 생산성의 저하를 초래할 것이라는 인식때문이다. 따라서 한시적으로 여성진출이 현저하게 부진한 분야에 대한 잠정적인 우대 조치가 필요하다고 할 수 있다. 이는 여성발전기본법 및 남녀고용평등법에 규정(유연 차별철폐 조약)되어 있으나 잠정적 우대조치는 사기업에서는 반대하고 있다. 따라서 정부는 공공분야에서 출신수범으로 채택하여 타분야에 파급시키고자 한다. 따라서 중간관리층인 5, 7급 공채시에 여성공무원의 채용목

표제를 도입하여 정부가 출선수범하여 이를 사기업에 확산시키고자 한다. 2000년까지 20%이상 여성공무원을 채용하는 것이 목표이다. 참고로 채용목표제 적용현황(채용목표율에 미달되어 추가 합격시킨 여성합격자수)을 살펴보면,

96년 채용목표 10%-5급 공채 2명, 외무고시 1명, 7급 공채 16명

97년 채용목표 13%-5급 공채 4명, 서울지역 지방고시 2명인데, 외무고시의 경우 45명중 9명(20%)이 합격하여 자력으로 채용목표율을 초과하였다.

또한 공기업의 여성채용시 인센티브제를 도입하여 공기업 신규채용시 여성에게 가산점제를 검토하고, 면접시 불이익을 배제하도록 현재 18개 정부투자기관중 4개 기관에서 실시하고 있다.

4. 맺음말

이상에서 살펴본바와 같이 고학력 여성인력의 수요가 증가하고 있으나 우리 사회의 의식과 구조는 이러한 변화에 따르지 못하고 있다. 이러한 문제점을 해소하기 위해서는 첫째로 사회와 기업이 가지고 있는 여성차별적 편견을 없애야 한다. 흔히 여성은 생산력이 떨어지고 능력이 부족하다는 그릇된 인식으로 기피되고 있다. 그러나 우리의 경제성장이 여성고용의 증대와 궤를 같이 하고 있음은 거시경제적으로 볼 때 여성인력의 경제성장에 대한 기여도가 높다는 것을 나타내고 있으며 기업의 발전에 도움을 주고 있음을 증명하는 것이다. 따라서 여성비하적인 차별의식은 하루 빨리 불식되어야 하고 차별이 더 이상 기업에 이익이 되지 않는다는 점을 인식하고 여성인력을 적극 활용해야 한다. 둘째는 여성 스스로가 직업에 대한 프로의식을 가져야 한다. 특히 고학력일수록 전문성과 뚜렷한 직업의식을 가지고 취업과 근무에 임하여 책임감과 직업의식이 약하다는 편견이 해소되도록 하여야 한다. 셋째는 대학교육의 실용성 제고이다. 대학교육은 학문연구와 사회의 지도자 교육이지 취업교육이 아니므로 이상과 현실을 접합하는데 어려움이 있겠지만 경쟁력 있는 사회가 되기 위해서는 사회가 요구하는 현실성있고 변화에 대응할 수 있는 교육이 필요하고 고학력 여성인력의 활용을 극대화하기 위한 정보네트워크를 전문화시켜야 한다. 그리고 정부는 여성고용의 확대에 장애가 되고 있는 요소를 제거하고 여성인력이 적극 활용될 수 있도록 사회적 여건을 조성하고 제도적 장치를 마련해야 한다. 이러한 것들이 서로 유기적인 관계를 맺고 진전될 때 우리 사회는 한단계 높게 발전할 수 있다. 그리고 우리가 여성인력활용에 대하여 적극성을 가져야 할 또 다른 이유는 통일역량을 키우는데 막대한 자원이 필요한데 우리가 가용할 수 있는 가장

큰 자원으로서 아직도 국가와 사회 발전에 그 역량이 충분히 결집되어 있지 않은 잠재된 여성인력이라는 점이다. 따라서 여성인력의 활용은 현실적인 문제 뿐만 아니라 통일을 이룩하여 21세기에 세계의 중심국가로 도약하기 위한 가용자원으로서 중요하다. 이제 여성인력은 결코 남성인력의 보조적이거나 주변화 역할일 수는 없다. 남성과 평등하고, 주체적인 인력으로 인식되어야 한다.

3-2: 여학생 진로지도 및 지도자 양성 프로그램

발표: 오경자(연세대 심리학과 교수)

1. 문제의 제기

여성의 경제활동은 국가적 차원에서는 여성인력의 활용이라는 측면에서 개인적인 차원에서는 여성의 자아실현의 기회를 확대하고 사회평등을 달성한다는 측면에서 필요하다. 그러나 여성 취업 현황을 살펴보면, 95년 여성취업자수가 8,224,000명으로 전체 취업자의 약 40%이고 여성취업자 중 대졸여성취업자는 약 13%로 80년도의 2%에 비하여 현저히 증가하였음을 알 수 있다.

하지만 관리직(과장이상의 임원) 중 여성비율 2.6%라는 것에서 여성고용구조가 취약함을 알 수 있다.

또한 아래 표에서 보여지는 바와 같이 남녀임금간에는 격차가 있음을 알 수 있다.

대졸취업자의 경력년수별 남녀임금비

	1년 미만	1-2년	3-4년	5-9년	10년 이상
1990년	82.9	77.0	77.0	79.9	82.6
1995년	83.8	83.6	81.2	81.8	80.9

그러면 96년 연세대학교 남녀학생 취업율을 살펴보자. 신촌 캠퍼스의 경우 의대와 치대, 간호대를 제외하면 남학생 86.8%, 여학생 79.9% 의대, 치대, 간호대를 포함한 경우에는 남학생 96.5%, 여학생 90.6%이며 원주 캠퍼스의 경우에는 남학생 85.2%, 여학생 69.1%이다. 참고로 95년 현재 대졸자 취업율이 남성은 60.3%, 여성은 46.3%이다.

95년에 실시한 연세대학교 남녀 재학생 직업정체성 조사를 보면, 정체감 확립(진

로에 대한 자신의 태도 확립)은 남학생 30.3%, 여학생 25.5%이고 정체감 위기(진로문제로 인하여 내적 갈등이 심한 상태)는 남학생 44.6%, 여학생 49.7%이다.

현재 진행되고 있는 진로개발프로그램은 학생상담소의 "진로결정을 위한 집단 프로그램(남녀학생공동)"과 여학생처의 "여학생 취업준비 study"와 "여학생 진로개발 program"이 있다.

97년도 연세대 신입생 실태조사 내용을 살펴보면,

학생상담소 방문시 원하는 상담내용 ():%

구분	남	여	전체
진로결정을 위한 프로그램	814(29.3)	377(26.6)	1,191(28.4)
자기표현력 향상 및 자기주장을 위한 프로그램	899(32.3)	506(35.8)	1,405(33.5)
대인불안 극복을 위한 프로그램	225(8.1)	94(6.6)	319(7.6)
스트레스 대처 훈련과 관련된 프로그램	195(7.0)	103(7.3)	298(7.1)
성격이해와 자아성장을 위한 프로그램	646(23.2)	335(23.7)	981(23.4)

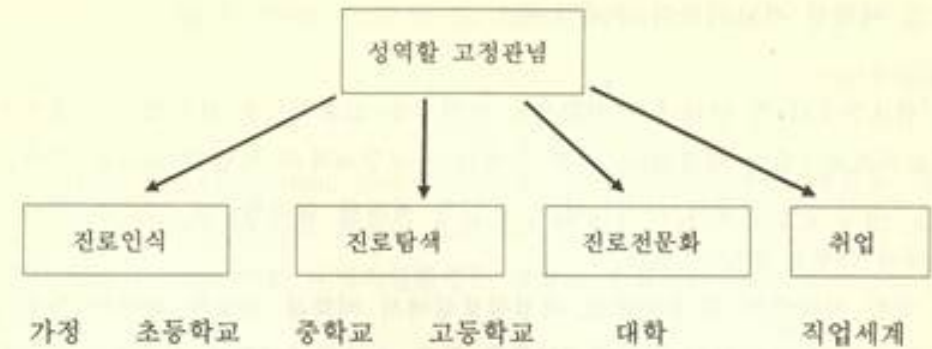
참여를 원하는 집단상담 프로그램 ():%

	학업문제	진로문제	가족문제	인생관·가치관	대인관계문제	이성문제
남	439(16.2)	1,024(37.7)	60(2.2)	635(23.4)	391(14.4)	164(6.0)
여	248(17.8)	593(42.5)	29(2.1)	276(19.8)	233(16.7)	15(1.1)
전체	687(16.7)	1,617(39.4)	89(2.2)	911(22.2)	624(15.2)	179(4.4)

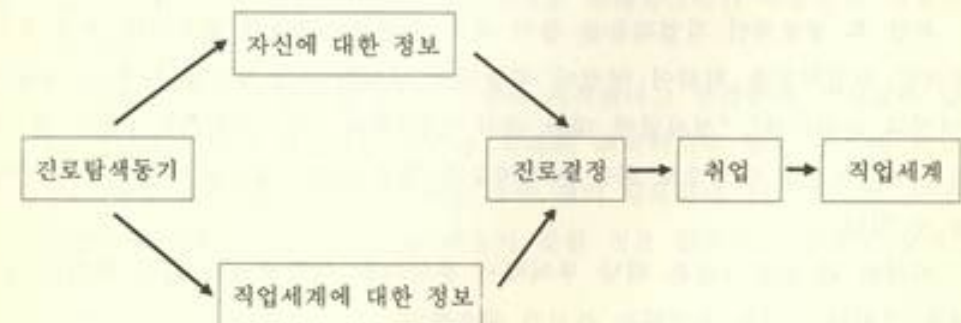
결론적으로 채용, 승진, 임금체계에서의 성차별이 존재하고 있으며 따라서 체계적 진로지도 프로그램이 필요하다는 것을 알 수 있다. 무엇보다도 여학생들의 사회 진출욕구를 적절한 진로로 연결해주는 진로교육체계의 구축이 필요하다.

2. 문제의 분석

학생들의 진로의식의 발달과정을 살펴보면, 전통적인 성역할 고정관념이 여학생의 진로의식 발달의 전과정에 영향을 미쳐 왜곡된 직업관, 그리고 진로에 대한 소극적 태도를 가지게 한다는 것을 알 수 있다.



진로선택의 과정 및 그와 관련된 문제들로는 첫째 진로탐색의 동기가 부족하고, 자신에 대한 정보가 부족하다는 것이다. 즉 가치관, 희망, 흥미, 적성, 능력 등에 대한 정확한 인식이 부족하다. 또한 직업세계에 대한 정보 즉 취업에 필요한 자격요건, 근무조건, 조직문화, 근무환경에 대한 정보가 부족하며, 비현실적인 목표설정, 실패에 대한 두려움, 불안감, 열등의식, 성역할고정관념으로 인한 내적 갈등과 가족의 기대 등으로 인한 갈등으로 해서 진로결정과정에서 어려움을 겪고 있다. 또한 취업과 관련된 구체적인 기술이 부족한데 예를 들면 취업면접기술이라든가 이력서, 자기소개서 등의 작성기술등의 부족을 들 수 있다. 그러나 전반적으로 위의 각 요인들에서 여학생들이 남학생들보다 취약성을 보일 가능성이 있다.



3. 여학생 진로지도의 구체적 방안

진로결정의 각 단계에서 여학생의 취약점을 집중적으로 보완해주는 체계적인 진로교육프로그램이 필요하다. 이를 위해서는 교양과목의 독립된 교과를 다루는 방안과 「청년기의 갈등과 자기이해」, 「일의 세계와 심리학」 등 기존의 관련 교양교과에서 다루는 방안이 있다.

또한 여학생처, 학생상담소, 취업정보실에서 여학생 진로와 관련된 특별 프로그램을 운영하는 방안이 있는데 “여학생 진로 study”, “여학생 진로지도”등 여학생만을 대상으로 하는 별도의 프로그램보다 가능한 한 남녀학생이 함께 참여하는 교육 프로그램에서 다루는 것이 바람직하다고 본다. 또한 학부제하에서 전공선택 이전인 대학 1, 2학년에는 교양과목의 독립된 교과를 다루는 방안과 기존의 관련 교양교과에서 다루는 방안을 통한 진로탐색과정에 비중을 두고 3, 4학년에는 보다 구체적인 취업지도 프로그램의 운영이 바람직하다고 본다.

그리고 교육 및 훈련기회, 직업정보에 관한 취업정보 database를 구축하는 것이 필요하다. 직무 및 취업에 필요한 자격요건, 작업조건, 보수, 승진유형, 현재와 장래의 인력수요와 공급등 직업세계에 대한 다양한 정보가 필요한데 취업정보 database는 남녀학생 모두에게 필요하지만 취업정보에의 접근이 상대적으로 어려운 여학생들에게 특히 더 도움이 될 것이라고 생각된다.

또한 취업정보의 활용방법, 입사원서 및 이력서 작성법, 면접방법에 대한 지도가 필요하다. 취업지도 프로그램은 남녀학생 공동으로 할 수 있으나 면접준비등 경우에 따라 여학생들을 위한 별도의 프로그램이 필요할 수 있다.

취업 후 성공적인 직업적응을 돕기 위한 지원프로그램이 필요한데 취업 후의 성공적인 직업적응을 위하여 여성이 직장에서 부딪히는 문제들을 다루는 예를 들어 “여성과 조직문화”, “성차별에 대한 대처 방안”등과 같은 지원프로그램이 필요하다. 이는 여성동문을 대상으로 하는 여성지도자 양성 프로그램으로 추진하는 방안이 있을 수 있다.

이러한 각 프로그램은 해당 부처에서 운영하되 여학생처와 같이 여러 프로그램들을 기획하고 상호 조정하는 부서가 필요하다.

그러나 무엇보다도 여학생들의 진로지도가 성공하기 위해서는 학생들의 체계적인 진로교육과 함께 교수, 동문들간에도 문제에 대한 공감대가 형성될 필요가 있다.

제 4 주제 여학생 및 동문 Networking

발표: 김성주 ((주) 성주인터내셔널 대표)

21세기에는 Internet과 e-mail, multi media에 의해 혁명적인 환경 변화를 겪게 될 것이다. 주권 국가와 국가의 개념이 흐려지고 엄청난 문화의 교류로 인해 혼란과 혼동이 있을 것이다. 또한 국제기업환경은 상상을 초월하는 video conference로 연결될 것이다.

그렇다면 21세기를 목전에 둔 오늘의 시점에서 여학생교육문제를 얘기하는 것은 때늦은 감이 있다. 40%가 되는 여학생들을 개발하지 않을 경우 연세대는 더욱 약해질 것이며 이는 결국 국가적 손실을 초래하는 것이다. 21세기 한국에서 인구의 절반인 여성을 개발하지 못하면 한국은 더욱 더 곤란에 빠질 것이다. 오늘의 한국의 IMF상황은 국제적으로 미리 예견된 것으로 이는 유교주의에서 내려온 경직된 top to down방식의 경직성에서 유래되었다고 할 수 있다.

21세기는 분명히 탈산업적인 사회이며 따라서 top to down방식으로는 운영될 수 없는, 정보지식집약적이고 여성집약적인 시대라고 할 수 있다.

그러나 문제는 여성들에게도 있다. 여성들은 육아문제 등으로 인해 너무 쉽게 좌절하거나 포기하는 경향이 있다. 또한 몇번의 특강을 한 결과에 따르면 여학생들의 반응이 학교마다 다르다. 한동대에 간 이후 e-mail이 도착했으나 연대 강연이후에는 아무도 e-mail을 보낸 사람이 없다. 즉 우리 기업이 중소기업이기 때문에 관심을 보이지 않거나, ‘저 사람은 사회적으로 성공한, 우리와는 다른 사람이다’등의 견해를 갖고 있는데 이는 학교가 너무 소극적이고 피해의식적인 사람들을 배출하고 있다는 증거이다.

나는 이러한 문제가 우수학생 선발에서부터 시작된다고 생각한다. 학생들이 입학시 자기소개서에 리더가 되겠다는 의견을 강력히 피력하도록 함과 동시에 학교가 그것을 학교생활 내내 일깨워주는 역할을 하는 것이 필요하다. 내 경험으로 미루어 볼 때 유학시절 대처수상과의 만남은 여성이 못할 것은 없다는 자신감을 갖게 했다.

21세기에 직면한 오늘, 여성에 대한 인식을 바꾸지 않으면 안된다. 여성지도자가 되어야 하는 여성들은 사회활동을 하지 않고 자신의 지위가 남편의 지위에 의해 평가된다. 그러므로 연세대는 21세기 경쟁력 있는 한국의 새로운 사회구조를 구축하고 이끌어갈 수 있는 여성리더들을 길러내야 할 막중한 책임이 있다고 하겠다.

이러한 연세대의 한국 여성지도자를 배출하기 위한 action plan을 3단계로 보면,

첫째, 신입생을 선발할 때 성적순으로 우수한 여학생을 뽑는 것을 넘어서서 반드시 대학교육을 통해서 미래사회에 환원하고 공헌하고자 하는 여성 리더로서의 자질을 반드시 체크하여야 한다. 이는 단순한 자기 소개서를 넘어서는 주관식 전형 방법을 통해서 또는 교수와의 인터뷰를 통해서 만들어져야 한다. 그 외에 학생들에게는 사회에 나와서 가치있는 노동인력으로서 그 가치를 반드시 사회로 환원하겠다는 각서나 선언문 등을 쓸 만큼의 각오가 있어야 한다.

둘째, 이렇게 뽑힌 여학생들은 재학중에 적극적인 정책과 action plan으로 훈련되어져야 한다. 여성학과를 사회학과내에 또는 독립적인 학과로서 그 중요성을 부각시켜서 계속적인 연구와 교육으로 여학생 인식을 리더십으로 전환시켜야 한다. 또한 연세대내의 여성연구소의 전문성과 위상을 강화해야 한다. 여성학과와 관련된 연구소에서 전문 research project를 지속적으로 실행하고, 연구소와 여학생처가 전문적인 프로그램 연구를 계속해서 개발하여야 한다. 그리고 이것은 국내외에 있는 여성단체와 여성전문기관과의 linkage로써 자리잡아 그 정보의 범위를 넓혀 가야 한다. 그러기 위해서는 우선 여학생처의 위상을 대폭 확장해서 연대 전체예산의 10%이상이 여학생 활동에 기여되어야 하는 것이 필요하다.

그리고 연세대내에 Women Center를 건립해서 그 안에 여성학과, 여성연구소, 대폭 확장된 여학생처를 한곳에 모아 설치해야 한다. Women Center의 활동 영역은 실제 훈련프로그램 실행/ 실질적인 여성 리더십교육/ 실질적인 part-time and full-time internship 연결(산학 협동)/ 잠재된 연세대의 여성동문들을 재훈련 및 활용 등이다. 이러한 여성센터는 연세대를 넘어서서 한국의 모든 여자대학교 및 남녀공학의 중추적인 Center의 역할을 담당할 수 있어야 한다.

셋째, 인식의 변화가 필요하다. 여성은 더 이상 열등인간이 아니며 여성의 약점은 강점이 되어 경쟁력을 얻을 수 있다. 따라서 가족의 구조, 학교의 구조, 사회의 구조가 여성에게 주입했던 열등감 대신에 자신감을 회복할 수 있도록 해야 한다. 그리고 이렇게 자신감을 회복하고 실력을 갖춘 여학생들이 사회에 진출할 수 있도록 하기 위해서는 우수한 동문들의 회사를 이용하여 여성동문의 취업을 책임져야 한다. 그러기 위해서는 전체 동문들을 연결할 수 있는 YWCL이 필요하다.

여학생과 여동문, 동문회사를 연계하기 위해서는 우선 앞서 말한 연세대 Women Center를 통해서 현재 연대여학생들과 여동문들과의 link를 개발하여 YWCL(Yonsei Women's Computer Link)을 통한 Homepage를 개설한다. 그 구체적인 행동 양식은 다음과 같다.

① 연세대 여동문 및 여학생을 모아서 Computer PC Hardware를 저렴한 가격으

로 공동 주문하고 Homepage를 개설한다. Computer PC Hardware 구입은 연세대 동문이 경영하는 대우그룹과 computer 관계회사를 통하여 저렴한 가격에 도입할 수 있는 방법을 택한다. 그래서 현직의 여동문들 외에 집안에 잠재되어 있는 여동문까지 개발하는데 그렇게 하기 위해서는 조선일보 및 현재 연세대와 관련된 media를 통해서 여동문 link campaign을 하여야 될 것이다.

② 여동문을 위한 Homepage 및 Internet에 관련된 업무는 연세대 Women Center에서 관장한다. 이를 통해서 연세대 여동문들의 Database를 확보하고 획기적인 방법으로 긴밀한 연결을 구축한다.

그리고 여학생과 동창 회사들과의 연계가 필요하다. 여성들이 경쟁력을 가질 수 있는 media산업, 정보산업 및 교육산업, marketing과 service 산업에 종사하고 있는 동문들의 회사를 일차적인 target으로 연결하여 연세대 동문들이 경영하는 회사들이 최우선적으로 연대를 졸업한 여학생들에 대한 취업배려를 하도록 학교 차원에서 독려해야 한다. 그를 위해 필요한 훈련 및 internship program을 우선적으로 연세대 여학생들에게 배려하도록 기업체들과 긴밀히 연결, 협조해야 한다.

그러나 무엇보다도 중요한 것은 연세대 자체가 여학생 및 여동문을 제대로 활용하지 않고 있다는 것이다. 놀랍게도 연세대의 여학생 수가 40%에 이르는 이 시점에 연세대에 여자교수의 비율이 10%정도 밖에 되지 않는다는 사실은 매우 구시대적인 현상이다. 그러므로 연세대 여자교수의 비율을 전체 30%이상 끌어 올려야 하며 이를 위해서 연세대를 졸업한 여동문들의 학위 소유자 및 자격 여건이 되는 사람을 최대한으로 교수 및 강사로 임용해야 한다.

또한 연세대에 있는 모든 관리직과 사무직에도 연세대 여동문에게 우선적으로 그 채용의 기회를 열어야 한다. 특히, 가사에 종사해온 동문들을 재활용하기 위해 연세대 Women Center에서 실무교육을 시켜야 한다.

그 외에도 연세대의 모든 part-time 또는 아르바이트직에 여학생들을 전적으로 활용함으로써 앞으로의 직장생활에 대비한 훈련 및 자활능력, 리더십훈련을 시키는 데 연세대가 제일 앞장서야만 한다.

III. 주제별 토론

제 1 주제 우수학생 선발 및 교육과정

김세중: 학내 성차별의 문제는 대학교육 이전의 교육이 어떻게 이루어지느냐에 크게 영향을 받는 것이기 때문에(예를 들어 “언니 손은 화장하고, 오빠 손은 공부하고...” 등의 유아교육 노래) 단계적인 접근이 필요하다. 제도적으로는 ‘남녀평등과 인간화’가 아닌 <남녀문제와 인간화>라고 이름 붙이는 것 등의 작업과 동시에 의식개혁이 이루어져야 한다. 또한 우수인력을 선발할 때는 리더십있는 사람을 판별할 수 있는 기준이 필요하다고 본다. ‘여성’이라는 용어는 남성의 입장에서 바라보는 것이므로, 좀더 조심스러운 접근이 필요한데 예를 들어, 신입생 오리엔테이션을 실시할 때 남학생과 여학생을 분리하여 여학생들만의 별도의 오리엔테이션을 하는 것은 오히려 부작용을 가져올 수도 있다. 생활과학대와 간호대와 같이 여학생 비율이 높은 단과대학에서는 여성만 존재한다는 고착된 이미지를 벗어날 수 있도록 남자교수와 남학생의 수를 늘려야 한다.

주은희: 전문대학의 경우는 학생과 교수가 만나는 시간이 매우 많은데 이는 우리 대학에서도 받아들여야 할 점이다. 외부에서 연세대 여학생들을 바라보는 시각은 ‘점잖고, 도전적이다’라는 이미지보다는 ‘포기한다’라는 인상을 많이 주고 있다고 본다. 선발기회균등이 교육기회 균등의 결과를 양산한다고는 볼 수 없으므로 따라서 권한행사, 업무지향성 등이 보완될 수 있는 교육 프로그램이 선발기회균등과 병행되어 개발되어야 한다. 연세대 여학생들의 직업의식은 상당히 안이한 특성을 보이므로 보완교육이 절실히 필요하다. 여교수가 보충되어야 하는 시점에서 다양한 여교수의 모델이 필요하다고 보지만 ‘교수 보장의 특혜’를 제공하면서 우수 학생을 선발하는 제도에는 문제가 있다고 생각한다. 교수채용의 가산점제도 등을 통해 우수 여학생에게 다양한 여교수의 모델을 보여주는 것이 필요하다. 우수학생선발의 기준 및 조건에서 ‘서약서’를 첨부하는 형식보다는 입학시에 자신의 미래에 대한 vision 등을 기재하는 형식이 바람직하다고 본다. 수업시간에 남자교수님들이 여학생들을 discourage하는 경우가 많은데 개인적 동기의 중요성을 감안할 때, 남자교수님들이 여학생들에게 vision을 심어주면서 encourage하는 것이 무엇보다도 중요하다.

민경찬: 우선 국가적·사회적으로 여성에 대한 전략이 있는지가 의문이다. 전략적으로 어떻게 리더십을 키우느냐가 중요하다. 지금까지는 입학시 점수만을 고려해왔

는데 앞으로는 지식보다는 지혜, 창의성, 유연성 등 인간적인 성향을 지닌 사람이 필요하기 때문에 우수학생에 대한 개념 자체에 변화가 있어야 할 것이다. 따라서 앞으로는 어떠한 성향의 학생을 선발할것인지에 관심을 가져야 할 것이다. 입학 자체보다도 어떻게 교육시킬 것인가에 더 중요성을 부여해야 한다. 앞으로는 학생들에게 연세대학에 입학하면 ‘~한’ 비전이 있다는 것을 제시할 수 있어야 한다. 연세대학의 정신을 다시 세워야 한다. 과거에는 서울대학에 못가서 연세대에 온다고 생각을 했는데 이는 점수만을 가지고 따지는 것으로 앞으로는 “리더가 되어야 한다”는 적극적인 사고를 요구하는 연세의 정신이 필요하다. 여교수가 자신의 능력을 보여줌으로써 여교수 채용의 기회를 늘릴 수 있다고 본다.

박영필: 학내에 남녀불평등은 없다고 생각하는데 예를 들어, 교내에서 여교수 비율이 가장 높은 곳이 이과대학이다. 오히려 여교수의 참여가 저조한 것이 문제라고 생각한다. 학내의 각종위원회를 구성시에는 위원회 조직구성원의 teamwork를 상당히 중요하게 생각하여 위원을 선정하게 되는데 실제로 위원회에서 여성의 참여와 협조가 저조한 편이다. 따라서 여성들이 제한된 시각을 탈피하여 학내의 많은 다른사람들과 교류를 활발히 하는 것이 필요하다. 교양과목 개설이 더 필요하다. 우수학생 선발을 위한 전략으로 ‘여학생 교수보장’은 현실적으로 맞지 않다고 생각한다. 여성이라고 해서 보호해주는 것이 많은데 이는 바뀌어야 한다.

민경찬: 학생 선발시에 면접을 강화하고 여학생의 경우는 단순히 숫자를 늘리기 보다는 ‘소양’을 보고 선발하는 것을 중시해야 한다.

하연섭: 여학생선발 그 자체보다는 선발 후 어떻게 교육시키는가가 중요하다. 여학생 비율이 높아지면서 행정고시 합격비율은 떨어졌는데 이는 연세대 여학생들이 똑똑하기는 하지만 전투적이지 못하다는 것을 보여주는 예라고 할 수 있다. 여학생들의 경우에는 도중에 행정고시를 포기하게 되는데, 결과적으로 행정부에 연세대 여동문들이 거의없는 실정이므로 여학생들에게 남자와의 경쟁에서 이겨내야 한다는 의식을 심어줄 필요가 있다고 본다.

이 영: 서울대에 갈 만한 우수한 여학생들이 연세대에 입학할 수 있도록 유도하기 위해서는 다양한 선발기준을 세워서 선발 후에 특혜를 주어야 한다.

민경찬: 입학 당시보다 입학 후의 교육과 분위기가 오히려 중요하다.

신명희: 하지만 연세대에 입학하는 여학생들은 들어올때의 동기부터가 '멋있어서'이다. 즉 입학시 여학생들이 남녀공학이라는 이유 때문에 연세대를 선택하기보다는 여성지도자가 되겠다는 동기로 입학하도록 내적 동기화가 되어야 한다.

이익환: 교과과정에 대한 포괄적인 중심체가 있어서 교육 프로그램을 만들어야 한다. 예를 들면, 대학원 협동과정으로 "여성학과"를 만들 수 있을 것이다. 교과목을 개발하고 운영에 참여할 수 있는 Task Force를 만들어야 하고, 이러한 프로그램을 운영할 수 있는 확고한 철학이 확립되어야 한다. 또한, 동문과 산업체와 연계된 산학 프로그램이 필요하다. 여성학을 전공영역으로 만드는 것은 아직 고려하지 못한 문제이기지만 교무처에서 학제간 프로그램을 개발하려고 하는데 지역학이나 공학과 경영학을 연결한 techno-M.B.A., 여성학 등이 그 예가 될 수 있을 것이다. 강의실 내의 성차별에 대해서는 여성들이 너무 민감한 것이라고 생각한다.

이영: 교수의 성차별과 성희롱 중에는 상식이하의 수준도 많다. '성폭력 신고 전화'를 통해 접수된 학생들의 성차별 신고내용은 매우 심각한데, 특히 교양 과목 강사들의 경우 인기 관리의 이유로 심하게 성차별적이고 성폭력 수준의 발언을 한다.

박영필: 성폭력 문제와 우수학생선발 및 교육과정은 분리하여 논의되어야 한다.

신명희: 학교를 소개하는 필름에 여성이 주도적인 역할을 하는 모델이 거의 없으므로 필름에 여성이 적극적으로 리더의 역할을 하는 모델을 제시하는 것이 필요하다. 특히 여학생이 많지 않은 학과에서도 여성지도자모델을 제시하는 것이 시급하다.

이영: 여학생들을 단순히 더 많이 뽑자는 것이 아니라, 여학생들이 주도적이고 적극적인 역할을 할 수 있도록 하자는 것이다.

사회자(김지홍): 연세대 출신 C.P.A.는 상당히 많지만 연세대 여성 C.P.A.는 이화여대 보다도 더 적다. 교수가 여학생들에게 C.P.A.를 하도록 많이 권고하지만 여학생들은 도중에 포기하는 경우가 많다. 여학생들만을 대상으로 C.P.A.에 관련된 오리엔테이션을 했는데 반응이 상당히 좋았다. "여성연구소"보다는 "여성학연구소"나 "여성센터"를 만드는 것이 더 바람직한 것 같다. 여성의 이질성과 동질성에 대해 연구하는 것이 필요하며, 여성학관련 교과목 자체를 만드는 것과 교과목 내용을 어떻

게 운영할 것인가가 중요하다.

이숙현: 여성연구소나 여성센터 등에서 하기 어려운 일이 많으므로 이를 보완하기 위해서는 각 단과대 교육현장에서 여학생들을 항상 encourage하는 것이 중요하다.

민경찬: 연세대내에 여성동상도 없고, 여성의 얼굴을 제시하는 화보도 없다. 구체적인 모델을 제시해서 여학생들에게 동기를 부여하는 것도 중요하다.

전병재: 하지만 이러한 논의들 속에는 여학생 내부의 갈등이 있다는 사실을 간과하고 있다. 즉 career woman이 될 것인가, 가정살림을 할 것인가라는 갈등이 배제되어 있다는 것이다. 모든 우수한 여학생들이 모두 사회로 진출한다면 가정에서 문제가 발생할 것이다. 여성의 갈등구조를 어떻게 다루어야 하는지가 중요하다.

이숙현: 「남성과 가족」, 「남성과 자녀양육」등의 과목개설을 통해 남녀간의 시각차이를 줄여야 하는데, 이러한 의미에서 남녀공학에서 <여성학>을 연구하는 것이 더 의미가 있다고 할 수 있다.

전병재: 가정에서 훌륭한 어머니가 되는 것도 훌륭하다는 가치관 역시 심어주어야 한다.

장순복: 입학시부터 자신의 진로가 결정되어 있는 의대나 간호대와 같은 학부에서도 우수학생들에게 특혜를 주는 것이 필요하다.

조원정: 남녀공학에서 (남녀)차별없는 프로그램의 개발을 통해 학생들의 의식을 변화시키는 것이 중요하다.

전병재: 「여성연구소」처럼 "여성~"라는 용어부터 바뀌어야 한다. 이러한 용어 선택은 여성만을 위한 교육이라는 느낌을 주는데, 남성도 같이 문제의식을 느끼고 참여할 수 있도록 해야 한다.

이영: 「부모기로의 전환」등과 같은 교과목도 개발되어야 한다.

민경관: 대폭적인 교양과목 교과과정의 개편이 필요하다.

사회자(김지홍): 최근 교양과목의 개편이 잘 이루어지지 않고 있는데 교양과목의 개편이 중요하다.

하연섭: 모든 교양과목의 체제를 학과나 학부로 돌려주어야 한다.

김세중: 연세대 여학생들에게 사회인으로서의 역할교육이 필요하다.

주은희: 전투적인 정신도 교과목과 연결되어 지도되어야 한다. 예를 들어 소그룹 지도 같은 것을 활용할 수 있을 것이다.

김세중: 면접전문가, 입학전문가도 필요하다.

제 2 주제 캠퍼스 문화 및 학생 지도

손승영: 법대나 대학원 등에서 남자교수들이 여학생들을 평등하게 지도하고 있는지 의문스럽다. 또한 M.T나 신입생오리엔테이션, 일상에서의 응답패설 등에 대한 대책이 필요하며 학내 성폭력 재발방지에 대한 방안(예를 들어 성폭력 가해자의 재임용문제) 등 구체적인 대안을 제시할 수 있는 지도 프로그램이 필요하다.

함재봉: 여성문제에 대한 접근은 미국에서의 흑인이나 우리사회에서 호남인에 대한 태도와 유사하다. 하지만 최근에는 할당제 등에 의해 남성이 오히려 소외되고 차별받고 있다는 주장도 제기되고 있다. 대학문화내에서 여성문제에 대한 접근은 진보적·민주적인 차원의 문제라기보다는 에티켓의 차원이다.

대학은 문화인을 양산할 수 있는 특별한 곳이어야 한다. 총체적인 차원에서 남녀 구별없이 예법 혹은 에티켓에 대한 프로그램개발이 필요하다. 신입생오리엔테이션은 남녀간에 처음 교류를 트는 경험이라는 중요성을 고려할 때 학교가 교육적인 차원에서 구체적인 행동양식에 대한 책임감을 가지고 지도해야 한다.

김현미: Incentive의 측면에서는 기본적인 에티켓에 대해 연세인으로서의 새로운

이미지를 만드는 것이 필요하고, 학내 성폭력문제에 있어서도 대학이 성폭력 발생에 대해 책임감을 가지고 처벌방식을 규정화하는 것이 필요하다.

한상완: 구체적인 대학생활에 대한 오리엔테이션에서 구체적인 행동수칙을 지도할 수 있는 프로그램이 필요하다. 여성학과목 교양필수화 요구는 현재 대학교육방침에 역행한다. 신사도(gentlemanship)를 강조하는 '연세의 학풍'이 계승되어야 하며 이러한 학풍을 행동강령화하여 근본적인 인간 관계에 대한 인성교육으로 이어졌으면 한다.

윤세준: 학생들의 신입생 수련회에 참가했던 경험에 비추어볼 때, 문제가 되는 것은 남녀간의 지배관계 뿐 아니라 사회에 보편적으로 만연되어 있는 지배관계(남학생들 사이에 도제식훈련등을 통한 지배구조의 재생산)가 대학생활에 관철되고 있다는 것이다. 따라서 여성문제도 전 사회적인 거대담론 속에서 사고하는 것이 필요하다. 즉 민주적인 시민으로서의 자질의 문제와 결부시켜서 사고해야 한다고 본다.

손승영: 여성학관련 수업을 가르치 본 경험에 의하면, 이와같은 과목을 수강할 당시에는 남학생들 사이에서도 공감대가 형성되나 이러한 공감대가 후속적으로 이루어지지 않기 때문에 여학생들의 경우에는 남학생들에게 오히려 배신감을 느끼는 경우가 많다. 각 전공과목과 여성학을 접목하는데 어려움이 따르는데 이는 학문체계가 남성중심적이기 때문이기도 하다. 여학생들의 목소리를 학교에 전달할 수 있는 채널을 마련하는 것이 필요한데 그 예로 여성학과목 수강후 학생들이 제출한 보고서를 각 학과에 전달하는 방식을 고려해 볼 수 있다.

윤세준: 상경대학의 경우 여학생지도에 매우 당황스럽다. 여학생 지도프로그램이 상경대학에는 시급하다.

문유찬: 정치적인 쟁점이 사그러진 다음 대학문화의 황폐함이 여성문제에서 가장 첨예하게 드러나는 것 같다. 따라서 이는 비단 연세대학만의 문제가 아니라 한국사회의 문화적 황폐함을 반영하는 것이라고 할 수 있다. 대학에서 인성교육까지 담당하는 데는 우리가 따른다고 생각하지만 그대로 방치하기에는 문제가 너무 심각한 것도 사실이다.

송기원: 현재의 대학문화는 여학생들로 하여금 자신감을 상실하도록 한다. 캠퍼스

내에서 여학생들의 자신감을 어떻게 회복시킬 수 있을지에 대한 고민이 필요하다. 대학문화가 전반적으로 하향평준화 되어가고 있는 것 같다. 미국의 경우처럼 실용적인 강의가 필요하다고 본다. 교수와 학생들간에 의사소통이 불가능하며, 교수들의 무의식적인 언행이 상당수 학생들에게 상처를 주는 경우가 많다.

김현미: 연세대가 성차별등 객관적인 지표에 있어서 타대학보다 심각한 것은 아니지만 오히려 문제가 되는 것은 '위선적'이라는 것이다. 외부에 연세대학이 가장 자유롭다고 이미지화 되어있지만 그와 대조적으로 문제가 발생했을 경우, 해결에 있어서는 상당히 소극적이다.

김승경: Sexual harassment code를 여학생처에서 배포할 것이 아니라 학교전체의 차원에서 진행되어야 한다. 또한 sexual harassment workshop은 교수들 뿐 아니라 학내 staff에게도 자발적으로가 아니라 의무적으로 이루어져야 한다. 미국의 경우에는 교수들의 워크샵이 여성학과를 중심으로 해서 여름에 6주동안 진행되고 그것을 수업에 활용해서 평가한다.

문유찬: Workshop은 대학의 전체구성원에 대해 진행되어야 한다. 여기에는 교수와 전임, 조교, staff가 포함될 것이다.

유강민: 구체적인 행동양식에 대한 지도가 대학교육에서 적합한 지에 대해서는 생각해 보아야 할 문제라고 생각한다. 오히려 인식의 전환을 가져올 수 있는 교과목의 활용 혹은 활성화가 바람직하다고 생각한다.

신경숙: 여성학에 대한 인식의 전환이 필요하다. 여성학은 '동료로서 여성과 함께 살아가기'에 대한 교육이라고 할 수 있다. 그리고 이러한 인식전환을 위해서는 교과목으로써의 확충이 필요하다. 교수 학생간의 관계에 있어서 여학생들을 discourage시키는 발언들은 여학생들을 학생으로서 평가하는 것이 아니라 여성으로서 평가하는 것이라고 할 수 있다.

사회자(양승합): 결국에 학생을 지도하는 것은 교수의 몫으로써 교수들에 대한 교육 역시 필요하다.

윤복자: 공식적인 강좌를 통해 문화를 개혁해야 한다. 따라서 다양한 교육방법에

대한 모색이 필요하다. 연세만의 독특한 문화형성을 위한 교육은 1학년 학생들의 기숙사생활 의무화 등을 통한 생활교육 등을 고려해 볼 수 있다.

사회자(양승합): 각 선생님들마다 정리하는 의미로 한 말씀씩 해주시면 감사하겠습니다.

윤세준: 우선적으로 교수들이 사회적 책임감을 가지고 도덕성을 회복하는 것이 필요하다.

한상완: 미국의 예처럼 Human Relation Office의 신설이 필요하다.

유강민: Quota제에는 문제가 있다고 생각한다.

김승경: Quota제는 무능력한 여성을 뽑자는 것이 아니다. 지금까지는 자격이 같은 경우에도 남성을 선호해 왔다. 이제는 자격이 동등하다면 여성을 뽑자는 것이다. 그리고 미국에서 "여성학"은 여학생들에게 자신감을 심어주는 교과목이다.

함재봉: Quota제의 폐해를 지적하기 전에 여학생들에게 동등한 자격을 훈련할 수 있는 기회를 주는 것이 필요하다.

윤세준: 단과대학별로 여성문제에 대한 보고서를 제출하는 것이 필요하다.

김현미: Ethical code와 여성학을 main stream화하여 보강하는 것이 필요하다.

손승영: 여학생들의 경우 계속 공부를 하고자 한다면 이화여대를 가는 것이 오히려 유리하다고 본다. 따라서 연세대학은 우수여학생에 대한 인센티브를 마련해야 한다. 또한 성폭력 hot-line에 신고가 들어와도 문제를 공론화하지 못할 뿐더러 대책이 불분명하다. 이러한 문제를 해결할 수 있는 Human Relation Office가 필요하다.

함재봉: 총장님 주도하에 "연세남녀평등선언문" 채택 등의 action이 필요하다.

문유찬: 이번 workshop이 자성적인 성찰의 계기가 되어야 할 것이다.

송기원: 여학생들에 대한 사랑과 관심이 무엇보다도 필요하다.

사회자(양승합): 오늘의 논의 내용을 정리하자면 우선 캠퍼스문화에 대한 심각성을 공유하였다는 것이다. 이에 대한 해결책으로서 첫째는 전체적인 차원에서 인성 교육프로그램을 개발하여 실시하는 것이 필요하며, 여성차별에 있어서는 어느 정도의 affirmative action의 도입이 필요하다.

둘째, 학교차원에서는 Human Relation Office를 신설하는 것이 필요하다. 학교 내의 단과대학 등의 각 기관은 기관내에서 일어난 여성문제에 대해 사전에 보고서를 제출하도록 하자.

셋째, 모든 학교 프로그램에 여성문제에 대한 관심도를 높일 수 있는 학교측의 깊은 배려와 정책이 있어야 한다.

넷째, 학내 전체 구성원에 해당되는 ethical code의 마련이 시급하다.

제 3 주제 여성지도자 양성 및 취업지도 프로그램

변화순: 오경자 교수님의 접근은 미시적인 수준의 것이고, 조우철님의 접근은 거시적 수준의 것인데, 이 두가지 접근방법의 연계를 장애하는 요인이 무엇인가를 파악하는 것이 우선되어야 한다고 본다.

동문연결의 문제에 있어서는 비공식적 방안들의 남성중심으로 인한 여성의 배제를 극복하기 위해서 공식적 행로의 마련이 요구되어지고, 거시적인 사회문제에 있어서는 개인적영역과 공적영역을 연결할 수 있는 프로그램의 마련이 필요하다. 연세대학이 우수여학생 장려를 홍보한다면 사회적인 파급 효과를 꾀할 수 있다.

한준상: Sexism, classism, agism 등의 차별의 문제는 누군가가 손해를 보는 반면에 누군가는 이익을 보는 문제이다. 양쪽 모두 이익을 보는 구조로 변화되는 것이 바람직하다. 하지만 차별의 문제가 대학내에서 논의될 때의 특수성도 고려되어야 한다. affirmative action정책보다는 treatment를 제공하는 것이 필요하다. 여학생처가 전문적인 부처로 부상하기 위해서는 명칭 개정이 있어야 한다. 대학생은 프로이다. 하지만 대학교에서 그러한 교육에 관심을 갖고있는지는 의문이다. 대학교육과정이 전체적으로 바뀌어야 하는데 교과서 중심이외에 인턴제도를 활용해서 각 학과에서 인턴수업을 제도화하는 것이 필요하다. 연세대학의 순수취업률은 30%미만의

수준이다. 여기서 실제로 만족스러운 취업은 10%도 안되는 것이 현실이다.

김동배: 남성들의 직장관이 여성과 다른 이유중 하나는 군대문화의 경험이다. 대학 입학전까지 온실교육을 받아온 여학생에게 대학에서도 온실교육을 한다면 여성은 남성과 경쟁할 수 없다. 군대 못지않은 강한 집단교육제도가 필요하다. 인턴제도, 선교제도, 지역사회봉사 등은 그 좋은 예가 될 수 있다. 그러므로 적극적으로 사회에 참여할 수 있는 기회가 필요하다.

김학은: 시카고대학의 경우는 신입생 오리엔테이션때 기업설명회를 같이 한다. 이는 학교측에서 볼 때는 기업이 재정을 부담하기 때문에 이익이고 학생들에게는 기대치를 제시할 수 있어서 좋다. 여학생개발에 관심있는 기업과 여학생들을 연결하는 것이 필요하다. 의과대학이나 교육대학이 실습을 하는 것처럼 중국 청화대학교에서는 공대부설공장, 상대부설은행 등 사회 기업과 연결시킨다. 정부가 나서서 제도적으로 마련해 주는 것도 하나의 방안이 될 수 있다.

변해관: 각 학과의 경험을 중심으로 하는 사례홍보가 중요하다. 작년부터 벤처기업 초청설명회를 개최하여 연결망을 형성하고 있다. 학교에서 설명회를 마련해서 전공과 직접적으로 연결되지 않는 방면의 직업도 다양하게 제시해 주어야 한다.

백태승: 우리학교가 남녀공학의 장점을 제대로 살리고 있는지 자문해 보아야 한다. 현재는 여학생들에게 성취감을 부여해 주지 못하는 지도관리 체계이다. 현실적으로 실현가능한 제도로 접근해 들어가야 하는데 고시철폐를 주장하기 보다는 오히려 여학생들이 행정고시나 기술고시, 변리사 등에 많이 진출할 수 있도록 해야 한다. 하지만 여학생들은 스스로 안주하려는 소극적인 자세를 취하는 경우가 있는데 교수들이 더욱 더 관심을 가지고 격려하며 지도하는 것이 필요하다. 또한 이러한 고시시험의 경우에는 group study가 중요한데 여학생들이 group study를 기피하는 경향이 있다. 학교기숙사에 국가고시를 준비하는 여학생들을 수용할 수 있는 장소가 필요하다.

손경희: 여학생문제가 생긴데는 남자교수와 남학생들의 책임이 있으며 여학생들의 취업에 있어서는 부모들의 태도에 문제가 있다고 지적하고 싶다. 여성학관련 교과목을 통해 진로문제를 차별적으로 다루어야 하고, 사회인으로서의 여성상, 남녀 직장동료로서의 규범을 제시하고 훈련하는 것이 필요하다. 연세대학의 발전을 위한

기획부문에 여성교수가 적극적으로 참여하여야 한다.

윤 선: 객관적으로 볼때 여학생들이 학교발전에 기여를 했는가? 이러한 행사는 학교측에서 위기의식을 느껴서 실시하는 것인가 아니면 여학생처의 연례행사인가? 여학생들이 필요한 기업측에서도 이화여대로 가는데 이에 대한 학교측의 대안 마련이 필요하다.

신명희: 원주캠퍼스 설립때 채용된 여교수의 숫자는 현재까지도 동일 수이다. 학교의 정책입안 의사결정과정에서 여교수가 제외되어 있는 것이 현실인데, 이런 경우 여학생들에게 모델을 제시한다는데 한계가 있다. 여학생들을 위한 건전한 교육적 토양이 마련되어질 때 여학생이 남학생에게 의존하지 않고 독립적일 수 있다.

이연숙: 연세대학교 21세기 발전계획안에 여성교육의 비중을 높이고 실행하는 힘이 있어야 한다. 이것은 시대가 요구하는 학생지도안을 제시해야하며 여학생처가 information network를 키워가는 전문적인 조직으로 개편되어야 한다.

조우철: 남녀공학에서 여학생문제를 다룬 세미나는 처음인 것 같다. 국가고시 문제는 정부에서 특채의 제도로써 보완하려는 노력이 필요하고, 인턴십의 문제는 학교와 기업이 연결되어야 한다. 여학생들의 경우 행정고시 합격자들을 보면 제도적으로 학과와 연결해서 시험을 준비한 학생들보다는 타학과 학생들이 많다. 따라서 이를 전담할 수 있는 기관이 필요하다.

사회자(최평길): 지금까지의 토론내용을 정리하면, 첫째, 교과목개발을 통해 여학생들의 프로 근성을 키워내고 또한 남녀교육의 조화를 꾀한다. 둘째, 여자교수와 여직원의 할당제를 현실화하자. 셋째, 여학생과 기업을 연결시킬 수 있는 창구 마련이 필요하다. 넷째, 성공한 여성의 역할모델 제시를 활성화하자. 다섯째, 인턴제도의 활성화 및 동문 벤처기업과의 연계를 추진하자. 여섯째, 여학생들이 경쟁에서 살아남을 수 있는 실질적교육이 필요하다. 일곱째, 학교내 모든 교수님들께 오늘 워크샵의 보고서를 제출하고 학교 발전안에 오늘의 토의 결과가 반영될 수 있도록 해야한다.

제 4 주제 여학생 및 동문 Networking

신동식: 학교가 단순히 학생들을 졸업만 시키는 것이 아니라 취업 입문까지 지원을 해야 한다. 취업관문은 개인적으로 우수하다해도 통과하여 들어가기 어렵기 때문에 조직적인 뒷받침이 필요하다. 학교의 여성연구소나 기획조정실등이 네트워크를 통해 남녀학생들의 사회진출을 위한 정보를 구축해서 누구든지 접근이 용이하도록 해야 한다.

윤경진: 동문주소록을 전산화하기에는 예산이 제한되어 있다. 여동문의 경우에는 1/3정도만 주소가 확인된 상태인데다가 일년에 10%정도 주소나 직위 등에 변화가 있기 때문에 현재의 제한된 인원으로는 동문과악이 어렵다. 자원봉사자의 동원이 필요하다. 사소한 일에도 애정을 가지고 일할 수 있는 자원봉사모임을 통해 연세대가 활성화 될 수 있을 것이다. 학교행사에 적극적인 10%정도의 동문들이 평소에 본인들이 관심있는 분야에 참여시켜서 동문회행사 진행시에 역할을 부여할 수 있도록 하자.

유승미: 재학생과 동문들을 결속시키기 위해서는 대외협력처의 보다 적극적인 도움이 필요하다. 「고위경영인 과정」 등과 같은 좋은 프로그램을 마련하는 경우 동문들이 자발적으로 재정적인 도움을 많이 주었다.

김성주: 학교측에서 여성들에게 공정하게 예산편성을 해준다면 동문들은 적극적으로 fund-raising을 할 것이다. 이는 여학생들을 키우는 재원으로 활용되어야 한다.

박민용: 입학시에 취업에 대한 적극적인 사고를 가지고 있는 학생들이 절반도 안 된다. 따라서 동기를 유발할 수 있고, 자신감을 불어넣어 줄 수 있는 프로그램이 필요하다.

김성주: 조선일보 등 동문이 경영하는 미디어를 통하여 여동문들을 불러내야 한다.

유승미: 일단 동문들을 일을 하도록 끌어내는 것이 급선무다. 학교에서는 전체적인 모임을 위하여 자랑스러운 여동문상과 5월, 12월에 특별 모임을 갖는 구체적인 방안을 구상하고 있다.

박상용: 미디어를 통해 동문들을 불러내는 것은 시기상조이다. Task Force는 구체적으로 시간과 열정을 갖고 있는 사람들이 한두달 정도의 작업을 통해 action program을 만들어서 core group을 형성해야 한다. 그 후에는 우선 순위를 정하여 대내외적으로 접근하는 것이 필요하다. 총장, 동문회장, 여학생처장, 대외협력처의 협조가 필요하다.

이양자: Yonsei Women Center가 여학생처와 여성연구소와 어떤 연관을 가질 것인가. 여학생처가 전문적인 부처가 되기 위해서는 여학생처의 정체성을 제고하여 단기, 중기, 장기 계획을 통해 위상을 올려야 한다.

이순희: 여동문들이 내는 동문회비가 여동문회를 위해 할애될 수 있어야 하겠다.

윤경진: 자녀교육 동문모임 등의 그룹을 만들어 동문회를 활성화하는 것이 필요하다.

이순희: 18년 전부터 동문 프로그램 소그룹(컴퓨터, 서예, 성경 등)을 만들어 왔으나 학교에서 장소를 제공하지 않았다.

심치선: 동문회는 학교가 키워준 것에 대한 보답으로 학교를 도와주는 기관이다. 김우중회장의 경우도 여동문회에서 좋은 프로젝트만 나온다면 언제든지 지원할 수 있다고 했다.

박상용: 이러한 문제들이 전체적인 학교발전계획안에 들어가면 추진이 잘 안된다. 이 문제만을 집중적으로 논의하는 그룹이 형성되는 것이 바람직하다.

이상경: 남녀공학의 잇점을 활용하여 동문회와 관계를 맺어야 할 것이다. 숨어 있는 동문들뿐 아니라 일선에서 일하고 있는 동문들의 네트워크를 형성하는 것이 우선적으로 필요하다.

이양자: 외국동문들의 자료까지 정보망에 구축하는 것이 필요하다.

박민용: Yonsei Computer Club(Y.C.C.)의 여학생들을 활용하여 게시판을 활용하는 것도 좋은 방안이다.

IV. 주제별 토론 결과

1. 제 1주제 : 우수학생 선발 및 교육과정

발표: 이 원희(성인간호학 교수)

1) 학내 전체구성원들의 남녀평등에 관한 의식전환과 공감대 형성의 강화
가) 연세 정신(spirit)을 담고있는 모습이 무엇인가에 대한 질문을 통해 위기에 대한 진단과 자구책이 필요하다는 것에 대해 동의하다.

나) 여성에 대한 이해 문제는 남녀가 더불어 살아가는 사회안에서 인간에 대한 기본적 이해인 humanism적 논지가 근본적으로 campus내에 전제되면서 여성이해 문제와 함께 다루어져야 한다.

2) 우수학생 개념정립과 선발방법의 개발 및 추진

가) 우수학생의 개념은 성적 뿐 아니라 문화적 배경, 창의성, 적극성, 봉사활동 등의 인성적 여건을 갖춘자로서 지도자적 내재 동기와 잠재력이 있는 학생을 의미한다고 본다.

나) 학생을 선발시에 사회의 여러부문에서 기여할 수 있는 잠재적 leader들에게 공평한 기회를 부여할 수 있는 정확한 선발기준 방법을 개발하여 활성화하는 것이 바람직하다.

다) 여학생할당(Quota)제의 선출방법등은 부분적으로는 좋은 의견이나 할당제의 적용은 남녀학생수의 균형을 유지하는 전제하에서 실행이 가능할 것이다.

3) 선발된 학생 지도를 위한 교육과정의 개발

가) 총장 산하 여학생 지도와 교육을 위한 Task Force가 만들어져서 교과과정 전체에 대한 점검과 다양한 프로그램 개발이 필요하다.

나) 학부과정중에 학제간의 교과목 또는 여성학전공 영역으로 확장시킬 수 있는 교과목이 개발되어야 한다.

다) 여성과 남성을 차별화하는 교과과정은 장단점을 가지고 있으므로 남성과 여성 사이의 동질성 및 이질성에 대한 인정을 통해 공존할 수 있는 교과과정을 개발하여 남녀학생들에게 학습시키면 사회진출 후에 조직체 속에서 좋은 리더가 될 수 있다고 본다. 그러므로 「여성학」에 대한 인식의 전환과 여성학 관련과목의 확충이 필요하다.

라) 대학원의 협동과정에서 프로그램 개발에 대한 team approach를 통해 다학제적 접근방법을 시도한 여성학 전공의 대학원을 설치하여 학부와 대학원을 연결할 수 있는 대안을 만드는 것이 시급한 작업이다.

마) 대학원 협동과정은 동문과의 연계 그리고 연구소나 센터로 연결될 수 있는 시발점이 될 수 있을 것으로 사료된다.

바) 여성학 관련 교과목의 개설 및 활성화는 교양교육개혁위원회에 다수의 여교수가 참여하여 의견을 개진할 수 있는 channel이 형성될 때에 가능하다고 본다.

4) 여성 지도자 역할모델 제시가 필요하다.

여학생들에게 역할 모델을 제시하는 것은 중요한 사안이므로 연대의 여동문들이나 여교수들이 역할 모델이 될 수 있도록 하는 계도가 필요하다. 여학생이 장래에 전문직 여성(Career Woman) 또는 비전문직여성으로 안주하느냐는 개인의 자질과 선택도 중요하지만 정책적·제도적 뒷받침이 병행되어야 한다.

2. 제 2주제 : 캠퍼스 문화 및 학생지도

발표: 신 경숙(영어영문학 교수)

1) 학내 성차별과 성폭력 문제에 대한 해결 방안 추진

여학생이 당하는 어려움에 초점을 맞추어 교수-학생, 학생-학생간의 관계에서 생겨나는 성차별·성폭력적 문제들은 학교의 성정책(gender policy)으로 다루어질 필요가 있으며 대학은 성폭력 발생에 책임을 질 수 있는 구체적인 대안을 마련해야 한다.

2) 남녀 학생의 민주시민의식 함양 및 고취에 대한 제고

대학문화 전체가 황폐해짐은 비단 여(남)학생-남(여)학생뿐만 아니라 교직원-학생들 사이에서도 기본적인 예의나 에티켓 부재를 양산하고 있다. 이는 민주시민으로서 또는 지도자로서의 자질을 함양할 기회를 차단하는 대학 문화권 속에 학생들이 입학하여 그러한 상태로 졸업을 하게됨을 의미하며 이는 여학생에게만 국한된 문제가 아니고 남녀 학생 모두의 문제이다.

3) 연세만의 독특한 대학문화의 재정립 필요성 인식

위에서 언급된 문제들은 유기적으로 연관된 것으로서 사회에 만연된 천박한 가부장제적 문화가 걸러지지 않은채 대학사회에서도 그대로 유입되고 재생산됨으로써 여학생들이 최대의 피해자가 되고 있으므로 결국 연세만의 독특한 문화를 형성할 수 있도록 대학문화를 재정립해야 하는 시기가 되었다고 본다.

4) 대안

가) 여성학관련 과목의 범위 확충과 이의 필수화

이는 협소한 차원에서의 문제가 아니라 학제간 연구라는 여성학의 근본 취지와 부합할 수 있도록 여성학 과목을 main stream화 하되 특성에 맞게 다양화하여 각 단과대에 확대·개설해야 한다. 연계전공개념으로 기존의 과목과 여성학 과목을 접목한(여성과 법, 여성과 경영 등) 통합적 학과목을 개설하여 여성학 관련 분야 과목을 넓히는 것이 중요하다.

또한 이러한 기회를 통해 여성학에 대해 남녀공학에서 여성학을 연구하는 것은 큰 의미를 부여한다는 인식의 전환이 필요하다.

「남녀평등과 인간화」 과목 개설을 교양교육위원회에 상정하였으나 개설안이 통과되지 못한 과거를 반추해 볼때 교양교육위원회에 여교수를 위원으로 위촉하여 여성학관련과목 개설에 대한 준비된 사전 연구자료를 교양교육위원회에 제출하도록 위임하는 것이 바람직하다.

나) 여성인력의 affirmative action(차별 수정조치)의 제도 확립과 실행

학교가 제도적인 측면에서의 변화를 통해 여성들이 남성과 동일선상에서 경쟁할 수 있도록 도와주어 여학생들이 자신감을 가지고 자아 성장을 이룰 수 있도록 하는 것이 affirmative action의 취지이다. 그러나 이러한 제도적인 장치가 실현되기까지는 시간을 요하는 것이 사실이나 이는 남녀공학에서의 중요한 사안이므로 적극적으로 대처하여야 한다.

다) Ethical code 및 행동강령의 정립과 추진

남학생과 여학생뿐만 아니라 교수 및 직원들 연세공동체에 속한 모든 조직 구성원을 대상으로 하여 캠퍼스문화의 재정립을 위한 ethical code가 필요하다. 그러한 ethical code는 신입생 오리엔테이션 프로그램에 어떤 행동들이 민주 사회의 시민으로서 타인의 인격을 존중하고 배려하는 행동이며, 어떠한 행동들이 타인의 권리를 짓밟는 행동인지에 대해 구체적으로 가르칠 수 있는 지침이 되어야 한다. 성폭력 예방의 차원에서 성폭력 예방과 대처 방안 brochure 등의 배포는 여학생처가 할 것이 아니라 전 학교차원의 문제로 인식하여 하며, 총장님 주도하에 윤리적인 코드(ethical code)(예: 연세 남녀 평등 선언문)를 정립하는 것이 필요하다. 그러한 지침들은 연세 공동체의 자성이면서 교수들에게는 사회적 책임을 수행하는 일이며 학생들에게는 자기 자신을 되돌아 볼 수 있는 계기가 되어야 한다. ethical code와 더불어 구체적인 지침 등이 빠른기간내에 정립되어 모두가 동참할 수 있어야 한다.

라) Human Relation Office 설치의 필요성

사제간의 또는 학생간의 갈등과 고충을 사전에 예방하고, 문제가 발생하였을 경우 학내의 성희롱이나 성폭력 또는 교수·학생간의 권력남용문제에 대한 갈등에 대처할 수 있는 보다 전문적인 기구인 Human Relation Office가 조직되고 존재해야 한다.

마) 단과대별 또는 학부 중심으로 여학생 현황, 문제, 대안 및 발전 방향에 관한 보고서 작성

이는 각 단과대나 학부중심으로 미래지향적인 연세인의 구체적 이미지를 설정하고 홍보하는 전략에 유용한 자료가 될 수 있다.

3. 제 3 주제 : 여성지도자 양성 및 취업지도 program

발표: 이 연숙(생활디자인 교수)

여성의 경제·사회활동 등의 참여증대는 우리가 거부할 수 없는 거대한 사회적 추세므로 동문회의 위세를 약화시킨다는 이유만으로 여학생들의 입학정원비율을 억제시킨다는 논리는 타당치 않으며, 오히려 여성자원의 질적 향상을 위해서 방안을 모색하는것이 절실히 요구된다는데에 전체적인 공감대를 이루었다. 그러므로 연세의 우수여학생을 위한 장려정책은 사회적 파급효과가 크므로 연세는 이러한 정책을 수립하고 실행하는데 보다 더 적극적으로 리더십을 발휘해야한다.

1) 교육과 지도체제의 개편

가) 남녀공학으로서의 연세대가 외면적으로만 평등하게 보일 것이 아니라 학생들에게 전문인의식을 길러주고, 서로 존중하고 독립적인 정체성을 길러줄 수 있는 방향으로 교육과 지도체제가 개편될 필요성이 있다.

나) 전문인 의식을 단기간내에 정착·고취시키기 위해서는 신입생 오리엔테이션시에 학교와 기업, 정부가 지원하는 기업설명회를 통해 교과과정의 선택과 습득 및 진로개발, 사회적적응 등에 도움을 줄 수 있는 프로그램을 개발하여 학생들의 진지한 참여를 유도하여야 한다.

2) 인턴십(internship)의 활용

가) 사회와 유리되지 않고 현실적 적응력과 전문직에 대한 책임감을 함양하기 위해서는 인턴십을 활용할 필요가 있다.

나) 연세가 활용할 수 있는 모든 연구소나 부속기관을 활성화해서 그러한 기구를 중심으로 하여 인턴제도를 정착해나가야 한다. 예를 들어 교육대학원은 부속유치원과 학교, 의과대학은 대학병원, 법대는 law firm, 상대는 연대부설은행을 육성하여 여성뿐만 아니라 전체 학생의 인턴십 프로그램을 마련하여 자체 내에서 훈련하는 기회로 삼는 방안이 필요하다.

3) 교직원 채용시 여성 할당(Quota)제 적용

연세가 세운 남녀평등의 건학 이미지에 부합하도록 노력해야 한다.

4) 학교 정책입안을 위한 의사 결정과정에서 여성이 적극적으로 참여할 수 있는 기회부여의 필요성 대두

5) 전통적으로 우리를 둘러싸고 있는 내·외적 교육환경 개선의 필요성

가) 교수들의 남녀평등에 대한 의식 전환이 요구된다. 그러므로 수련회 등에서 남성 교수님들이 이러한 문제를 스스로 제기하고 토론하는 기회를 부여하여 스스로 의식을 전환함이 바람직하다.

여학생들에 대한 남자교수님들의 관심, 지도 및 태도가 긍정적인 방향과 적극적 격려로 이루어질 때에 여학생들이 학교 생활에 대해 독립적·적극적인 태도를 가지게 되어 이는 전문직에 대한 의식 강화와 연계되어지는 중요한 channel이 된다.

나) 오늘 workshop의 결과를 설득력있게 정리하여 교수님들에게 보급하는 것이 필요하다. 또한 여학생들의 전문인의식 고취를 위해서는 학부모들의 의식전환이 뒷받침되어야 한다.

다) 적극적이고 미래지향적인 여성의식을 강화시켜 줄 수 있는 프로그램이 필요하다.

남학생은 군대 등의 조직사회에서의 경험을 통해 사회진출에 대해 진지하고, 책임의식과 인내력이 강해지는 훈련을 경험하는데 비해, 여학생들은 이러한 점이 부족하므로 인턴제도, 선교훈련 및 지역사회봉사 등의 실질적인 사회참여 프로그램을 통해 여학생들이 사회적 책임감을 습득하는 훈련의 기회를 부여하자.

6) 교육프로그램에서 독립된 남녀 필수교과목을 통해 남녀평등 의식제무장

연세가 기사도 정신을 육성해왔고 그러한 기사도 육성에 공헌한 교과목이 있듯이 이제는 여성에 대한 비전을 제시하고 좀더 프로페셔널한 여성의 책임과 여성이 남성과 더불어 인정받는 의식적인 사회적 모델을 길러낼 수 있는 독립적이고 필수적인 교과과정이 필요하다.

7) 연세대학 발전계획에 여성인력개발 및 교육강화를 중요한 전략적 정책으로 입안

가) 본 workshop의 토론의 장에서 논의된 전략구상과 기존에 나왔던 의견들을 검토하고 실행하기 위해서는, 총장님을 대표로 하는 Task Force를 구성할 필요가 있다.

나) 위의 가)안이 실행 불가능할 경우에는 최소한 조직체제의 강화와 개편이 필요하다.

다) 논의된 문제들은 학교내 모든 조직들과 유기적인 연관성을 내포하므로 오늘 제안된 의견들을 실행해내기 위해서는 전담조직위원회가 구성되어 적극적인 정책과 실행 프로그램들이 도출되어야 한다.

라) 단기적으로는 여학생처의 정체성 및 효율성을 보다 더 확립할 수 있는 검토 작업이 필요하며 여학생처가 전문성을 띠고 일을 할 수 있는 인적·재정적 여건 조성이 구축되어 단위 조직체로서의 기능을 발휘할 수 있는 부서로 존재해야 한다.

마) 위에서 논의된 사안들이 실기(失期)하지 않고 학교정책에 반영될 수 있어야 한다.

4. 제 4주제 : 여학생 및 동문 Networking

발표: 우 남희(동덕여대 아동학 교수)

1) 여학생을 주도적이고 적극적인 사회지도자로 키우기 위해서는 학교의 철저한 정책적 배려의 강화

가) 우리 사회는 개인의 유능함만으로 진출하기가 난이한 사회구조이므로 학교가 이를 정책적으로 뒷받침 해주어야 한다.

나) 학교는 단순히 학생들을 받아서 사회로 배출하는 것이 아니라 입학한 우수 학생들의 잠재능력이 무엇인지를 스스로 인식하도록 유도하고 이를 4년 동안 개발하며 follow up하여 취업 입문까지 책임을 지는 역할을 감당해야 한다.

2) 여동문들과 여학생간의 networking을 위한 기구 YWCL(Yonsei Women Computer Linkage) 구축

가) YWCL 조직을 구성할 시에는 구체적으로 학교와 동문이 각각 무엇을 할 수 있는지를 논의하도록 하자.

나) 학생들의 동기유발과 재학생과 동문간의 연계에 도움을 줄 수 있는 정보망을 구축하자. 대체로 재학생들은 입학 당시 장래에 대한 vision이 구체적이지 못하므로, 그러한 학생들이 동기부여를 받을 수 있도록 YWCL에 모든 동문의 정보를 구축해서 진로선택에 대한 도움을 줌으로써 재학생과 동문간의 연계를 꾀할 수 있는 정보창구로 활용하자.

다) 일단 이러한 네트워크를 형성하려면 동문들의 현황파악이 우선되어야 하나 이것은 현실적으로는 상당히 어려운 일이라는 하다.

라) 15만 이상이 되는 동문의 변경되는 주소와 직위를 up to date 하게 바꾸는 일에도 현재에는 인력이 부족한데 과연 네트워크에서는 그것이 어떻게 해결될 것인가가 중요한 사안이라고 본다.

마) 미디어를 통해(예를 들어 조선일보 등의 광고) 여동문의 주소를 파악하도록 하자.

바) 컴퓨터 네트워크를 위한 컴퓨터의 구입은 동문 컴퓨터회사의 도움을 받는 방법 등을 모색하자.

사) 현실적으로 졸업한 여동문들이 컴퓨터 사용에 능숙하여, 홈페이지 등을 개설할 수 있는가의 문제가 존재하나 이는 학교의 컴퓨터 동아리인 YCC등을 이용하도록 하자.

아) YWCL 구축을 위해 일정기간동안 Action Program을 수행하도록 하자.

총장님이하 여학생처, 동문회, 대외협력처 등 유관부처들이 상호협력체제를 구축하여 일정기간동안 액션프로그램을 연구하고 진행하는 것이 필요하다.

3) 학교에 대한 동문들의 관심 제고를 위한 다양한 프로그램의 개발과 제공

가) 동문들은 학교와의 관계를 생각할 때, 학교가 과연 동문들을 위해 무엇을 해주었는가에 대한 질문을 먼저 하게 되는데 학교가 동문들을 위한 좋은 프로그램을 제공할 경우 동문들의 학교에 대한 관심이 증대될 것이다.

나) 재학중인 여학생과 여동문들간의 네트워크의 중심점이 될 수 있는 Yonsei Women Center를 구축하고 여동문들을 위한 프로그램들을 개발 (예를 들어, 미국의 버클리대학의 여성센터: 여동문들의 취업이나 이혼, 탁아 문제 등을 해결) 하자. 잠재해 있는 여동문들을 발전적인 방향의 인력 pool로의 유도를 가능케하여 이들의 잠재능력을 개발하는 계기가 되며 동시에 그 자체가 웅집력있는 집단이 되어 재학중인 여학생과 여동문간의 자연스런 결속으로 이어지는 기대 효과를 가져올 수 있다.

4) Fund-Raising에 여동문들의 적극적 참여 유도

기부한 기금이 여동문과 여학생들을 위해 적극적으로 활용될 수 있다는 것을 인식시키고 홍보하여 여동문들이 fund-raising에 적극적으로 참여하도록 유도한다.

5) 업무 추진을 위한 인력 수급이 난제

위에서 언급된 작업을 구체적으로 수행하기 위해서는 인적 자원의 조달이 여전히 문제점으로 존재한다.

가) 여학생처의 위상과 활용의 제고

여학생과 여동문간의 network를 담당할 수 있는 직원을 강화하여 인사 배치할 수 있는가의 문제는 바로 여학생처의 위상 및 역할과 관련된다고 본다. 여학생처에 실질적이고 생산적으로 이러한 업무를 수행할 수 있는 인력이 투입되어 단기-중기-장기적인 계획을 세워서 구체적으로 어떻게 실행할 것인가를 연구 개발하는 것이 필요하다.

나) 여성센터의 설립

시대에 앞서 가는 연세대가 되기 위해서는 현재 존재하는 여학생처는 정책적 배려를, 여성연구소는 연구 등을 통해 상호협력해서 바람직한 여성센터를 구축해야 된다고 본다.

외국의 우수 여성센터를 benchmarking하면서 국외에서 활동하고 있는 동문들과 외국대학의 여성센터와 연계하는 것이 바람직하다.

6) 여학생지도 및 프로그램 연구를 위한 학교 당국의 정책적 배려와 재정적 지원의 강화

여학생처나 여성센터에서 여학생 지도나 프로그램연구를 지속적으로 수행할 수 있도록 학교의 예산을 편성할 때 전체 학생 대비 여학생수에 비례한 예산을 정책적으로 할당하여 위에서 언급한 업무를 추진할 수 있는 재정적 기반을 구축한다. 이와같이 목적이 분명한 사업을 위해서는 여동문들의 기부금 출현을 위한 공감대가 용이 하리라 본다.

V. 종합 토의 및 제언

연세대학교는 30% 이상이 여학생들로 구성되어 있음에도 불구하고, 입학한 우수 여학생들을 적극적인 전문인 또는 사회 지도자로 배출하는데 심각한 문제점을 보이고 있다. 이 같은 문제점에 대한 공감대가 형성되었기에 본 workshop 개최가 가능했다. 급변하는 세계속에서 연세가 지속적으로 발전하기 위해서는 연세는 남녀공학으로서 선도적인 역할을 하여야 한다. 이를 위해 본 Workshop에서 토의된 결과 및 제언을 종합적으로 정리하면 다음과 같다.

1. 연세 여학생을 주도적이고 적극적인 사회지도자로 키우기 위해서는 입학 당시부터 지도자가 되려는 내재적동기와 잠재력이 있는 여학생을 면접강화와 여성지도자 장학금등을 통해 적극적으로 유지한다.
2. 신입생 오리엔테이션 프로그램에서 30%가 넘는 여학생에 대한 적극적 배려가 필요하다.

첫째, 여학생에게는 주도적이고 적극적인 사회적 지도자로서의 vision을 심어 주고, 남학생에게는 여성에 대한 편견이나 물이해를 감소시키기 위하여 사회의 지도적 역할을 하고 있는 여동문을 초청인사에 반드시 포함시켜야 한다.

둘째, 건전한 대학문화 조성과 올바른 대학생활 실천을 위해 신입생 오리엔테이션 또는 수련회 프로그램에 캠퍼스문화에 대한 교육적 차원의 구체적인 행동양식을 지도해야 한다.

3. 가칭 "교수 학생 윤리헌장"을 제정하자.

건전한 캠퍼스 문화의 재정립과 민주시민으로서 또한 지도자로서의 행동양식을 지도하기 위해 ethical code를 제정하여 실천하도록 한다.

4. 교내에서 여성지도자 모델을 제시하기 위하여 affirmative action을 도입하고 추진할 수 있도록 각 단과대의 사정에 준한 기준을 연구하여야 한다.

5. 대학원에 통합교과 전공으로서 여성학 전공을 설치하여야 한다.

6. 남녀가 공통으로 수강할 수 있는 폭 넓은 교양선택의 개발이 필요하다. 또한 여성학적 관점을 전공과목과 연결시킬 수 있도록 「여성과 법률」, 「여성과 대중매체」, 「여성과 기업」, 「여성과 과학」 등의 과목을 개설한다. 이를 실천하기 위하여 기존의 교양교육위원회 및 책임교육위원회에 반드시 여교수를 참여시킨다.

7. 여학생에 대한 진로지도는 입학할 때부터 졸업후 사회적응까지 모든 단계에 적합한 진로지도프로그램으로 구성되도록 개발해야 한다.

8. 여학생이 전문가 의식을 갖으며 이를 강화할 수 있는 교육이 필요하다.

9. 여학생의 진로지도를 위해 포괄적인 취업정보망을 구축해야 한다.

10. 여성연구소, 여학생처, 대외협력처의 협조 아래 Yonsei Women Center를 설립하여 여동문들을 조직하고, 여학생과 여동문을 연계시켜 준다. 예를 들어, 여동문과 여학생간의 network를 위해 가칭 YWCL (Yonsei Women Computer Linkage)의 정보망을 구축한다.

11. 대외협력처에 여동문 담당자를 별도로 지정하여야 한다. 단 여동문들을 자원 봉사자로 활용하자.

12. 여학생교육을 강화시켜야 한다는 인식과 공감대는 기본적으로 학내에 형성되어 있으므로 연세대학의 21세기를 향한 vision과 학교발전계획에 여학생 교육 및 지도에 대한 사업계획이 포함되어야 한다.

13. 이의 실행을 위해서는 여학생처, 여성연구소 등에 학교 당국의 정책적 배려와 재정적 지원이 필수적으로 강화되어야 한다.

14. 언급된 제언에 대한 구체적인 Action Plan은 총장을 위원장으로 하는 「여학생 전담 Task Force」 또는 「여학생 발전계획 소위원회」를 구성하여 실행하도록 하자.

<부록> WORKSHOP 진행순서 및 참석자

일시: 1997년 12 월 6일 (토) 09:00 - 15:30

장소: 알렌관 대회의실

주최: 연세대학교 여학생처/ 여성연구소

후원: 정무장관 (제2)실, 연세대학교 연구처

연세대학교 총여자동창회, (주) 성주 인터내셔널

제 1부 사회: 손경희 교수 (생활환경대학원 원장)

* 09:00 - 09:20 개회식

개회기도 김기복 교수 (교목실장)

개회사 양일선 교수 (여학생처장)

축사 김병수 교수 (총장)

격려사 심치선 동문 (계원예술고 교장)

제 2부

* 09:30 - 10:00 『남녀공학 VISION 2001』 상영

제 3부 사회: 이은혜 교수 (생활과학연구소 소장)

* 10:00 - 11:10 주제 발표

[제 1주제] 우수학생 선발 및 교육과정

발표: 이 영 교수(여성연구소 소장)

[제 2주제] 캠퍼스문화 및 학생지도

발표: 조혜정 교수(사회학)/김현미 박사 (사회학)

[제 3주제] 여성지도자 및 취업지도 Program

발표: 조우철 동문(정무장관 제2실 정무실장)/오경자 교수(심리학)

[제 4주제] 여학생 & 동문 Networking

발표: 김성주 동문 (성주 Int. 대표이사)

*11:10 - 11:30 Coffee Break

*11:30 - 12:50 주제별 토론회

제 1주제 사회: 김지홍 교수 (교무처 차장)

제 2주제 사회: 양승함 교수 (학생처차장)

제 3주제 사회: 최평길 교수 (행정학)

제 4주제 사회: 추애주 교수 (여성학)

*12:50 - 14:00 점심식사

*14:00 - 15:00 주제별 토론회 결과보고

제 1주제 토론결과 발표: 이원희 교수(간호학)

제 2주제 토론결과 발표: 신경숙 교수(영어 영문학)

제 3주제 토론결과 발표: 이연숙 교수(생활디자인)

제 4주제 토론결과 발표: 우남희 교수(동덕여대 아동학)

*15:00 - 15:30 종합토의

<주제별토론회 참석자>

[제 1주제] 우수학생 선발 및 교육과정

발표: 이 영 교수(여성연구소 소장, 아동학)

*사회: 김지홍 교수(교무처 차장, 경영학)

*지정토론: 김세중 교수(경법대학, 국제관리학)

주은희 동문(한양여전, 유아교육학과 교수)

*자유토론: 민경찬 교수(입학관리처장, 수학)

박영필 교수(교무처장, 토목공학)

신명희 교수(교육학)

이숙현 교수(생활과학대학 교학과장, 아동학)

이익환 교수(대학원 교학과장, 영어영문학)

장순복 교수(모성간호학)

전병재 교수(문과대학장, 사회학)

조원정 교수(간호대학장, 간호학)

하연섭 교수(사회과학대 교학부장, 행정학)

*토론결과발표: 이원희 교수(성인간호학)

[제 2주제] 캠퍼스문화 및 학생지도

발표: 조혜정교수(사회학)/김현미박사 (사회학)

*사회: 양승함 교수(학생복지처 차장, 정치외교학)

*지정토론: 손승영 교수(동덕여대, 여성학)

함재봉 교수(연세춘추주간, 정치외교학)

*자유토론: 김문걸 교수(공과대학 교학부장, 토목공학)

김승경 교수(Maryland 대학, 여성학)

문유찬 교수(불어불문학)

송기원 교수(생화학)

유강민 교수(이과대학 교학부장, 지질학)

윤복자 교수(주거환경학)

윤세준 교수(상경대학 교학부장, 경영학)

한상완 교수(연구처장, 문헌정보학)

*토론결과발표: 신경숙 교수(연세 Annals 주간, 영어영문학)

[제 3주제] 여성지도자 및 취업지도 Program

발표: 조우철 동문(정무장관 제2실 정무실장)

오경자 교수(학생상담소장, 심리학)

*사회: 최평길 교수(연세발전위원회 위원, 행정학)

*지정토론: 변화순 동문(한국여성개발원, 수석연구위원)

한준상 교수(교육연구소장, 교육학)

*자유토론: 김동배 교수(사회복지학)

김학은 교수(재무처장, 경제학)

김한중 교수(사회교육원장, 예방의학)

변해란 교수(컴퓨터과학)

백태승 교수(특허법무대학원 교학부장, 법학)

*지정토론: 변화순 동문(한국여성개발원, 수석연구위원)

한준상 교수(교육연구소장, 교육학)

*자유토론: 김동배 교수(사회복지학)

김학은 교수(재무처장, 경제학)

김한중 교수(사회교육원장, 예방의학)

변혜란 교수(컴퓨터과학)

백태승 교수(특허법무대학원 교학부장, 법학)

손경희 교수(생활환경대학원장, 식품영양학)

윤 선 교수(식품영양과학연구소장, 식품영양학)

*토론결과발표: 이연숙 교수(생활디자인)

[제 4주제] 여학생 & 동문 Networking

발표: 김성주 동문 ((주)성주 Int. 대표이사)

*사회: 추애주 교수(여성연구소 연구원, 여성학)

*지정토론: 윤경진 동문(대외협력국장)

신동식 동문(서울신문사, 심의위원)

*자유토론: 박민용 교수(전자공학)

박상용 교수(경영학)

심치선 동문(계원예술고 교장)

유승미 동문(총여자동창회 회장)

이상경 동문(현대리서치 대표)

이순희 동문(총여자동창회 부회장)

이양자 교수(생활과학대학장, 식품영양학)

*토론결과발표: 우남희 교수(동덕여대, 아동학과)