

연세대학교 남녀공학 55주년 기념 심포지엄

여성지도자교육

여성 Career 개발과 대학교육

연세대학교 여학생처

서울시 서대문구 신촌동 134

Tel: (02) 2123-2135~6

Fax: (02) 392-3673



- 일시 ● 2001년 5월 30일(수) 오후2시
- 장소 ● 연세대학교 알렌관
- 주최 ● 여학생처 · 여성연구소
- 후원 ● 연세여동문회

일 정 표

연세 여학생 지도력 개발을 위한

교육 모델 개발 사회 : 이숙현 여성연구소장

개 회 사	윤정숙 여학생처장	2:00 ~ 2:10
격 려 사	김우식 총장	
강 연 1	여성인력개발과여성정책 (박우건 여성부 대외협력국장)	2:10 ~ 2:45
강 연 2	사회에서 요구하는 여성전문인력 (윤여순 LG 그룹 경영개발인화원 상무)	2:45 ~ 3:20
	Coffee Break	3:20 ~ 3:40
강 연 3	연세 여학생 지도력 육성을 위한 프로그램 모형개발 (김현미 사회학과 교수)	3:40 ~ 4:10
토 론	박은경 세계 YWCA 부회장 남승희 교육인적자원부 여성정책과장 민경찬 교무처장	4:10 ~ 5:00
자유토론		5:00 ~

표 형 일

원소수 100 이하의 수 : 100 이하의 수

01:5 - 00:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수 100 이하의 수

100 이하의 수 : 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수 100 이하의 수

01:5 - 01:5 100 이하의 수 : 100 이하의 수

연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 모형 개발

김현미
사회학과 교수

연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 모형 개발

김현미 (연세대 사회학과)¹⁾

1. <연세여학생 지도력 개발을 위한 교육 프로그램> 개발의 배경²⁾

한국 사회의 대졸 여성들은 그들의 학력과 인적 자원의 질에 비해, 하향취업(underemployment)과 미취업(unemployment)을 하는 것이 특징이다. 여학생의 사회 진출에 영향을 주는 요인으로 지목되고 있는 것은 성평등적인 법과 제도의 미비, 대학 내 취업지원체계의 남성 중심성과, 기업의 성 차별적 관행, 개인 여성의 의식과 노력 부족 등이다. 이러한 분석에서 간과되고 있는 것은 대학이 갖고 있는 교육적 기능이 충분히 활용되고 있는가하는 점이다. 여학생들의 사회 진출을 확대하고 리더십을 갖춘 전문인으로 키우기 위해 교육 프로그램을 구성하고 실행하는 일은 여학생의 비율이 급속하게 증가하고 있는 연세대학교의 현실에서 시급히 다루어져야 할 주요 사안이 되고 있다.

1946년이래 55년 간의 남녀공학 대학의 전통을 가진 연세대학교는 여학생들의 급격한 수적 증가와 전 학과에 걸친 다양한 분포에도 불구하고, 졸업한 연세 여성 동문의 사회적 위치를 보여주는 축적된 자료를 갖고 있지 못하다. 이는 남학생들의 사회 진출만을 학교의 대외적 이미지를 평가하는 주요한 준거 틀로 삼고 있기 때문이다. 또한 남성 중심적인 캠퍼스 문화를 경험하고 대학 측의 성평등적 지원을 받아 보지 못한 연세 여학생들은 입학 당시의 자신감을 상실하고, 심각한 정체성의 혼란을 가져오는 것으로 보고되고 있다. 이는 연세대학교에 입학하는 여학생들의 특질과 성향, 지향점이 잘 파악되지 못한 상태에서 교육이 실행되고 있는 데도 문제가 있지만, 연세대학교 여학생들이 적당한 외모와 지성을 겸비한 소수의 엘리트 여성들이라는 대외적 또는 연세 여학생들의 자기 인식에도 원인이 있다. 이러한 인식은 현실에 대한 추상적이고 낙관적인 전망으로 대학 생활을 보내게 하는데 기여함으로써, 여학생들의 사회적 진출에 필요한 인지적, 기술적 능력의 습득을 가로막고 있다. 연세대 출신으로 '사회적 성공 신화'를 이룩한 소수의 여성 선배들은 많은 여학생들에게 역할 모델(role model)이 되기도 하지만, 치열한 자기 인식의 과정을 소홀히 하게 하여, 오히려 준비 없이 사회에 진출하게 만든다.

1) 연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 프로그램을 구성하기 위해, 4명으로 이루어진 연구팀이 구성되었고, 공동 연구원으로 참여한 분들은 나윤경박사(국제법률경영대학원 교수), 김현경(사회학 석사), 이정주(여성학 석사)이다.

2) 연세대학교 여학생처의 윤경숙 처장님의 의뢰를 받아 여학생처와 교무처의 지원으로 수행된 본 연구는 2000년 12월부터 2001년 5월까지 진행되었다.

라는 측면이 현재 연세대학교 여학생들에게 어떤 영향을 주며 그들의 취업 조건을 어떻게 구성하고 있는지에 대한 구체적인 현황을 파악하는 것이다. 구체적인 현황을 파악하기 위해 현재 연세대학교에 재학중인 여학생 중 372명을 대상으로 2001년 4월, 설문조사를 실시하였다. 단과대학별로 살펴보면 문과대학, 신과 대학 147명, 상경대학 12명, 이과대학 32명, 공과대학 41명, 사회과학대학 54명, 법과대학 10명, 음악대학 14명, 생활과학대학 48명, 교육과학대학 4명, 의과대학 10명으로 모든 학과의 여학생을 대상으로 하였다. 학년별로 보면 1학년 40명(10.8%), 2학년 90명(24.2%), 3학년 152명(40.9%), 4학년 89명(23.9%)으로 어느 학년에 편중하지 않고 골고루 설문조사를 실시했다. 설문조사가 여학생들의 처한 상황을 '연세대 여학생'의 일반적 경향을 보여줄 수 있지만, 수치적으로 잡히지 않는 부분을 위해 심층 면접을 실시하였다. 교육 프로그램을 실행함에 있어, 교육 수요자인 연세대 여학생 개인의 경험을 고려하지 않는다면 문제를 피상적으로 살피게 되어 교육의 효과를 떨어뜨리는 우를 범할 수 있다. 양적인 방법으로 경향성을 살펴본다면, 질적 방법인 심층면접을 통해 문제의식 있는 개인의 경험을 보다 생생하게 들을 수 있다. 연구에 참여해 준 학생들 모두는 취업하려는 강한 욕구를 지니고 있었으며 몇몇은 실제로 취업 전선에서 좌절감을 맛본 경험을 갖고 있었다. 아직 노동시장에 발을 디디지 않았어도 '사라져간 여자 선배'들을 떠올리거나 자신들이 겪고 있는 공포감에 대해 진지하며 솔직하게 말해주어 설문지 조사의 내용을 맥락화하는데 큰 도움이 되었다.

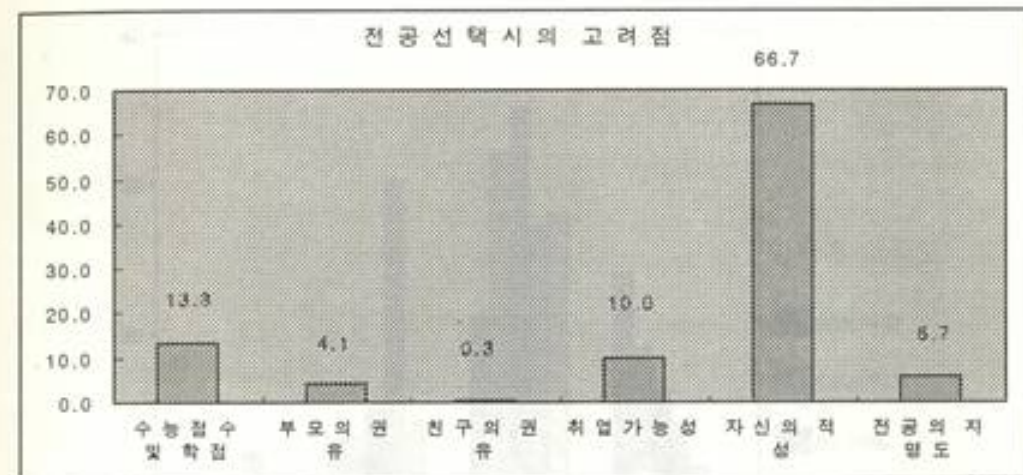
2) 연세 여학생의 취업 및 진로 준비 현황

연세대학교에 재학하는 여학생 372명을 대상으로 한 설문 조사와 7명에 대한 심층 면접 결과에 의하면, 연세 여학생들은 취업을 하려는 의지는 매우 높지만, 희망하는 직종에 상관없이 외국어 습득이나 학점 관리 등 추상적이고 막연한 방식으로 취업 준비를 하는 것으로 나타났고, 무엇보다도 취업 준비가 '개인적'이고 '고립적'인 방식으로 이루어지기 때문에 정보가 상당히 부족한 것으로 나타났다. 또한 자신이 전공하는 분야가 정해주는 직종으로의 취업만을 생각하고 있기 때문에 지역 봉사 활동 등을 포함한 현장 경험이 부족했고, 취미를 전문화하여 취업을 도모하는 21세기 후기 산업사회형 취업 패턴에 대해서도 관심과 노력이 부족한 편이었다.

(1) 전공 선택과 커리어 비전

연세대학교 여학생들은 전공을 선택할 때 가장 많이 고려한 사항이 무엇인지를 묻는 질문에 66.7%가 자신의 적성이라고 대답했다. 수능 점수 및 학점이 13.3%이었고, 취업 가능성을 고려했다는 학생은 10%이었다.

전공 선택 시의 고려 점



<표 1>

부모의 권유(4.1%)보다는 독립적인 의지에 의해 전공을 선택하는 경향이 강했다. 그럼에도 불구하고 현재의 전공으로 원하는 직종에서 일할 수 있을 것이라고 생각하는지의 질문에 대해서는 긍정적인 답변을 한 비율이 51.7%인 반면, 그저 그렇다(25.8%)와 별로 그렇지 않다(18.6%)의 대답도 거의 반을 차지했다. 긍정적인 답변을 한 학생의 경우 전공 공부를 열심히 하고 외국어를 습득하면 취업이 될 것이라는 전망을 하게 될 것이기 때문에 다른 가능성에 대해서는 상당히 제한적인 관심을 갖거나 취업 준비를 위해 별도의 노력을 들이지 않을 것이다. 부정적인 답변을 한 학생들은 자신의 전공과 관련하여 연관지을 수 있는 진로의 범위가 한정되어 있다는 사실을 인식하고 있지만 별다른 대안이 없는 채로 졸업을 맞게 될 가능성이 많다. 그러므로 다양한 직종과 비전통적인 영역의 직종들에 대한 정보를 제공하는 일이 요구된다.

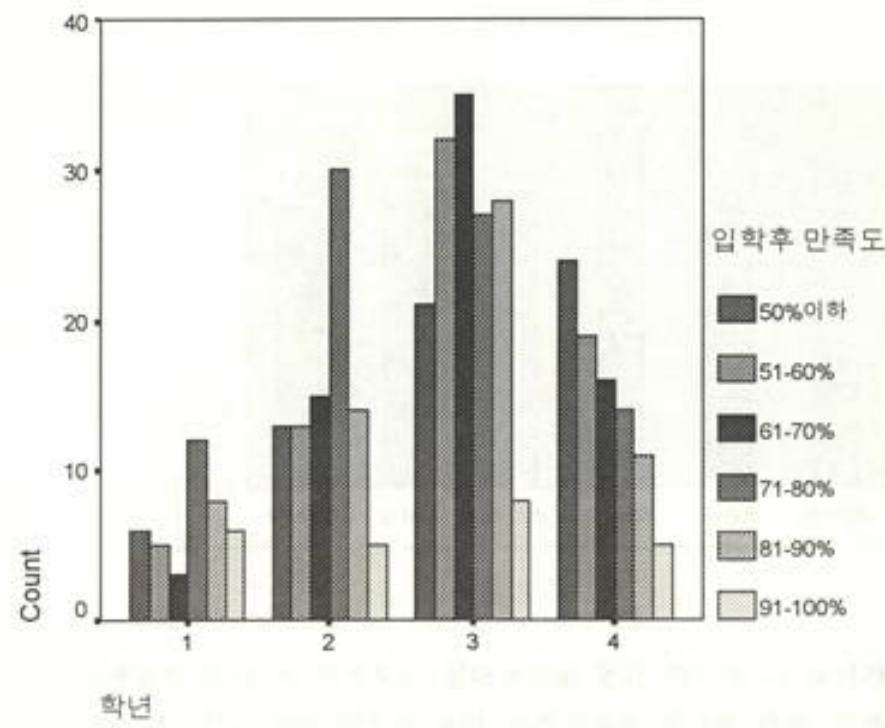
(2) 연세대에서의 교육 경험

연세대 입학 시와 현재의 만족도를 조사한 이유는 연세대학교에서의 교육 경험과 일상적 경험이 학생들에게 어떻게 인식되고 있는지를 알아보기 위해서였다.

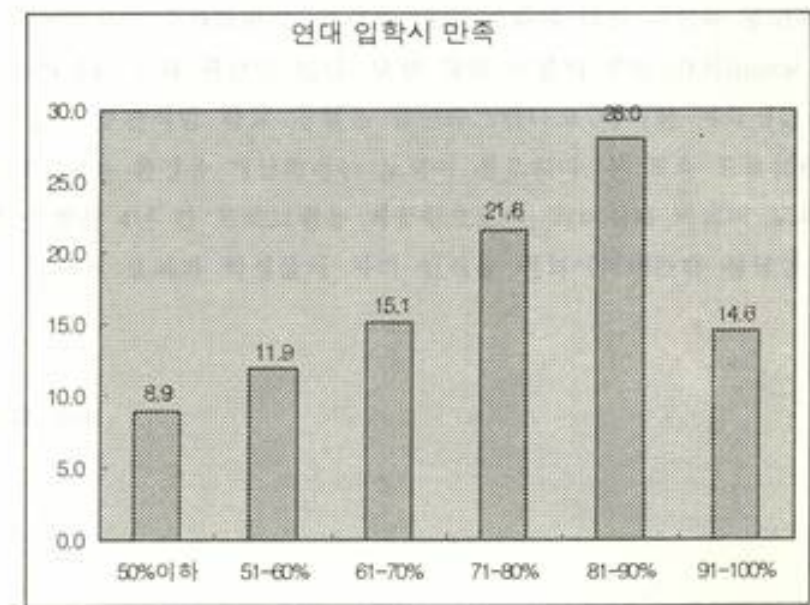


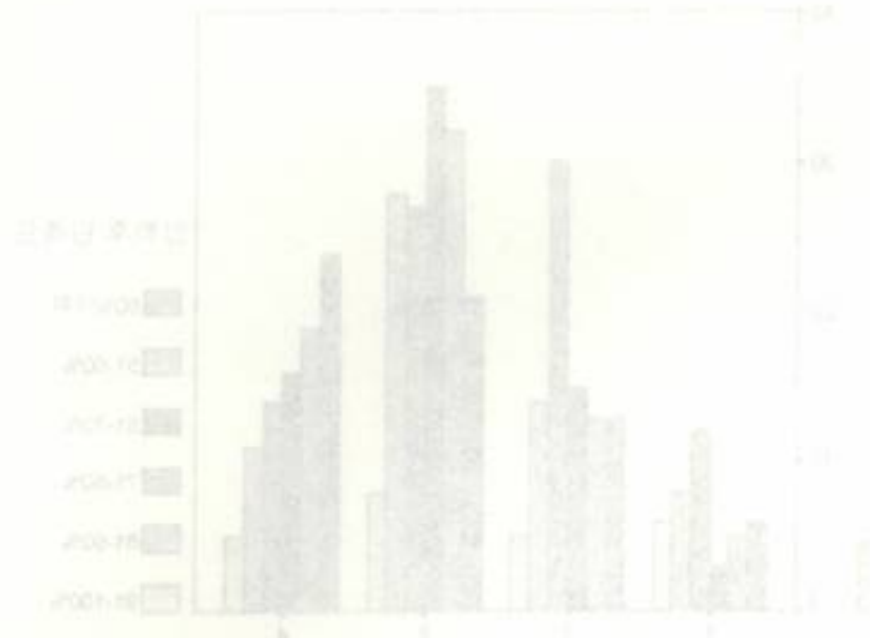
본 연구는 대학 입학 후 학생들의 학업 만족도에 대한 연구를 목적으로 한다. 연구의 목적은 다음과 같다. 첫째, 대학 입학 후 학생들의 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 파악하는 것이다. 둘째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 셋째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 넷째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 다섯째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 여섯째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 일곱째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 여덟째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 아홉째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 열째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다.

본 연구의 결과는 다음과 같다. 첫째, 대학 입학 후 학생들의 학업 만족도에 영향을 미치는 요인은 다음과 같다. 둘째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 셋째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 넷째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 다섯째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 여섯째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 일곱째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 여덟째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 아홉째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다. 열째, 학업 만족도에 영향을 미치는 요인을 분석하여, 학업 만족도를 높이기 위한 방안을 모색하는 것이다.

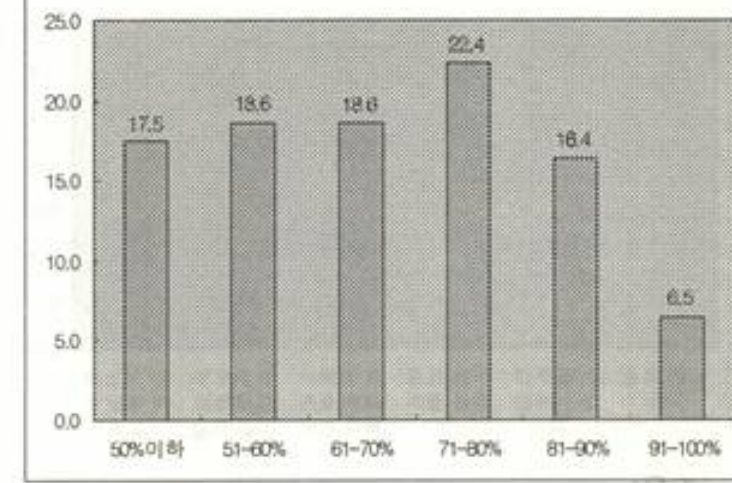


<표 2>





입학후 만족



<표 3>

연세 여학생들의 입학 시 만족도는 상대적으로 높은 편이며 그 상태가 정도의 차이는 있지만 상당히 유지되고 있는 것으로 보아, 여학생들이 학교에 대한 '긍정적 인식'이 강함을 알 수 있다. 이는 학교에 대한 신뢰가 높고, 연세인으로서의 정체성을 가지고 있다는 것으로 이해될 수 있으므로, 학교에서 여학생을 위한 교육 프로그램을 개발하고 시행할 때 이에 대한 수용도가 높을 수 있다는 것을 보여준다. 하지만 4학년 여학생들의 경우 만족도가 상당히 떨어지고 있는데, 이는 구체적인 커리어 비전이 없이 사회에 진출해야 한다는 불안감과 무기력감이 증가하면서, 자신의 대학 생활에 대한 회의와 불만족이 상대적으로 극심하게 느껴지는 것과 관련이 있다. 또한 학교 이름이 주는 가치(name value)에는 만족하지만 자신들의 주관적인 학교 경험은 불만족스럽다고 얘기한 여학생들이 많기 때문에 연세대학교가 교육 환경을 개선하려는 노력이 필요하다. 본 교육 프로그램은 여학생의 생애 주기에 적절한 4년 간 프로그램을 제공함으로써, 리더십과 커리어 교육의 연속성을 보장하고 그 교육의 효과가 학생들의 자기 인식을 변화시켜내는데 상당한 기여를 하리라 기대된다.

(3) 취업 기대와 준비



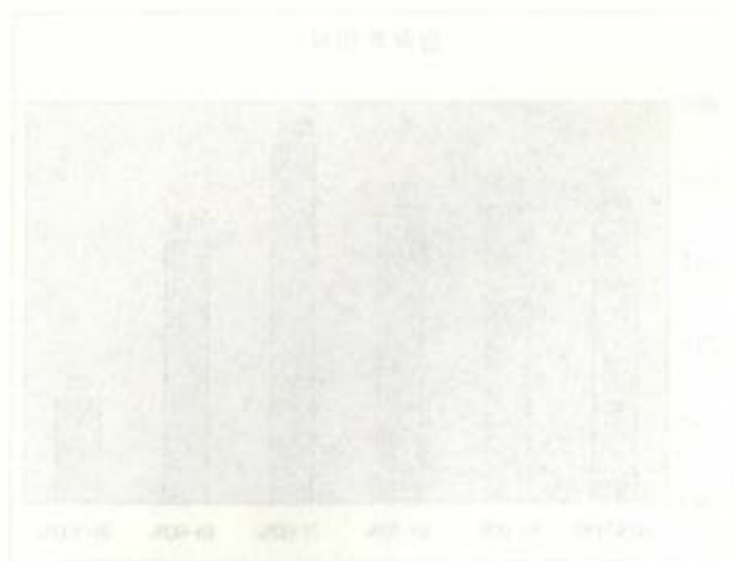


Figure 3

현재 연세대학교 여학생들은 더 이상 '취업과 결혼' 사이에서 고민하는 전통적 성역할 기대에 영향을 받지 않으며 취업에 대해서 구체적인 생각을 한 시기가 입학 전부터 4학년까지 골고루 분포된 점으로 보아 그들의 취업 기대는 상당히 높은 편이다. 또한 취업에 있어 가장 주요한 사항도 자신의 적성이며 이는 취향과 전문성을 고려하여 직업을 선택하겠다는 의지로 보여진다.

Figure 3

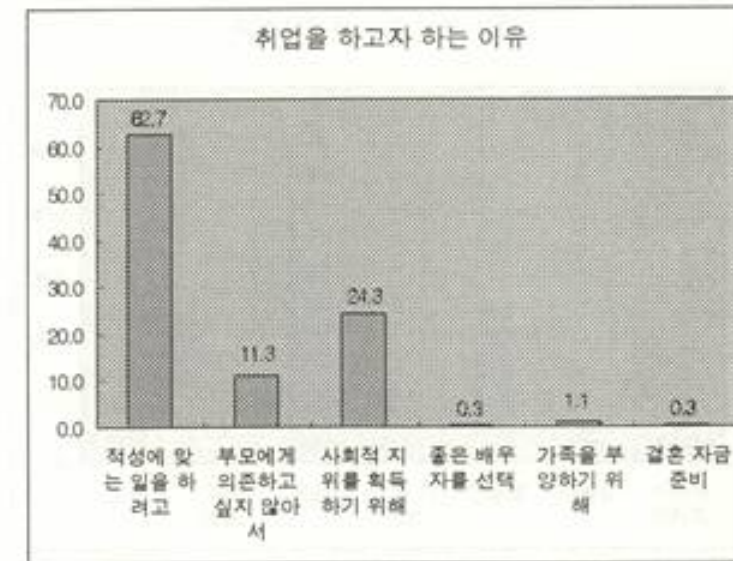


Figure 4

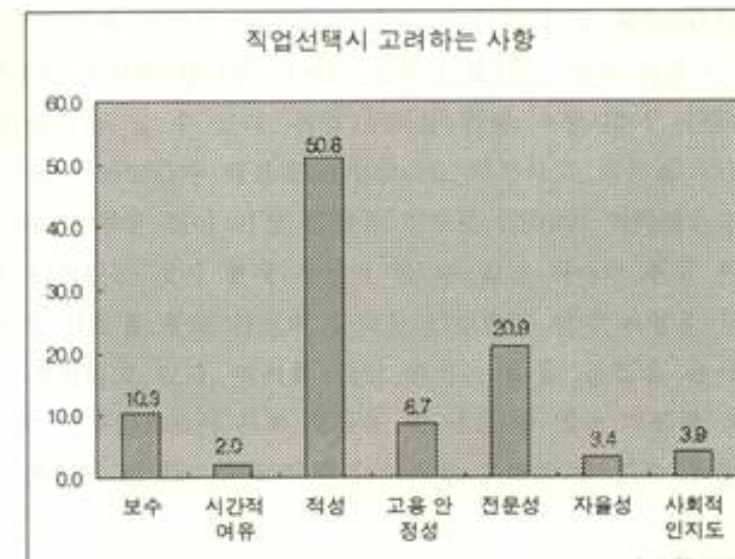
한편에도 불구하고 취업을 준비하는 시기를 3학년 이후로 생각하고 있는 여학생들이 70%이상을 차지했고, 현재 취업 준비를 하고 있는 학생은 32.2%정도밖에 되지 않았다. 게다가 여학생들은 자신의 적성이 무엇인지 테스트하고 검증할 수 있는 기회를 학교로부터 제공받고 있지 못하기 때문에 대부분의 여학생들은, 적성이 직업 선택에 있어서 중요하다는 그들의 기준과는 모순되게, 희망하는 직종이 무엇인건 상관없이 대부분 동일한 방식 (외국어/컴퓨터 능력 향상)으로 취업을 준비하고 있다.



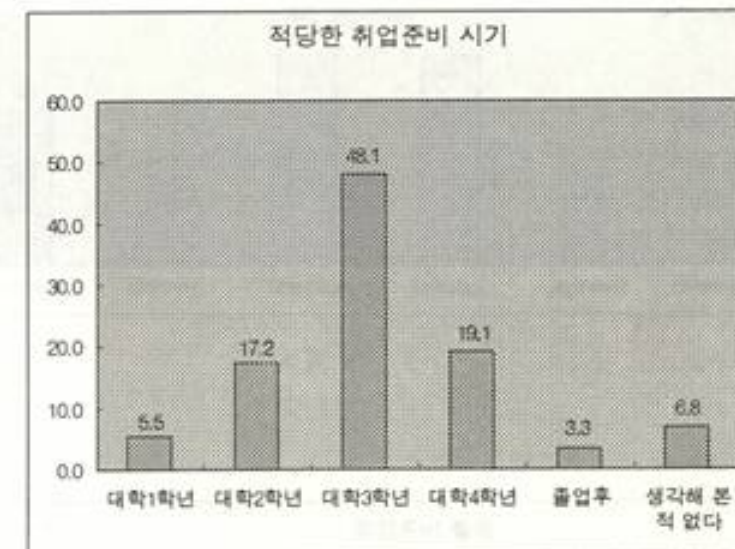


<표 5>

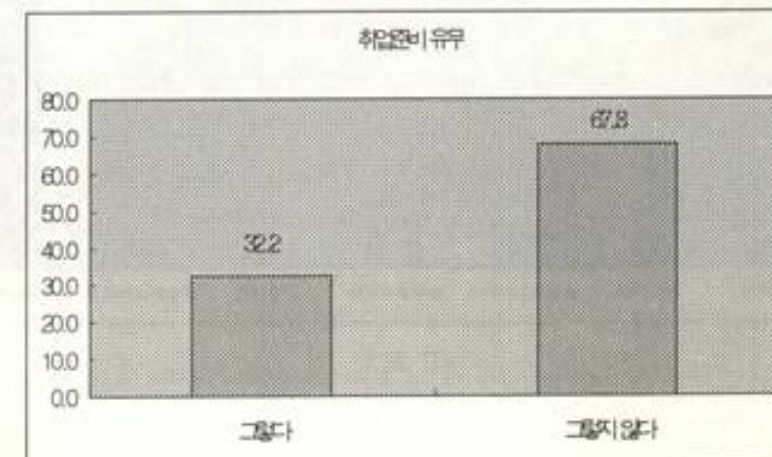
대학생의 직업선택 기준에 관한 설문조사 결과, '적성'이 가장 중요한 기준으로 꼽혔다. 이는 학생들이 자신의 능력과 흥미에 맞는 직업을 선택하려는 경향을 반영한다. 또한, '전문성'과 '고용 안정성'도 중요한 기준으로 나타났다. '보수'와 '시간적 여유'는 상대적으로 낮은 비중을 차지했으며, '자율성'과 '사회적 인지도'는 가장 낮은 비중을 보였다. 이러한 결과는 학생들이 직업 선택 시 개인적 성장과 안정을 중시하는 태도를 시사한다.



<표 5>



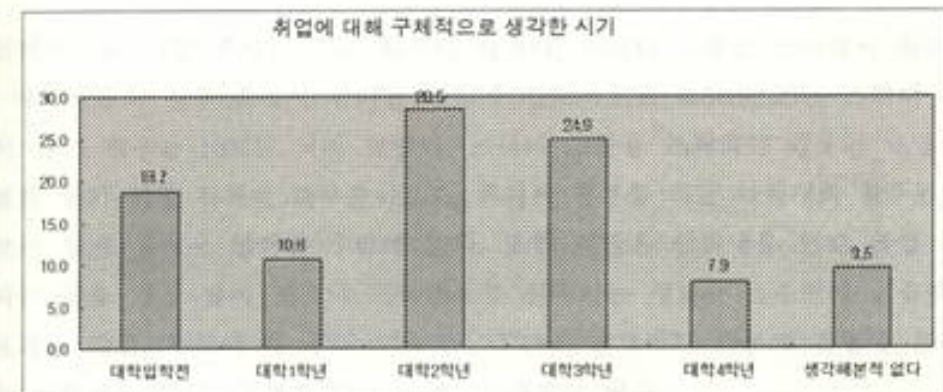
<표 6>



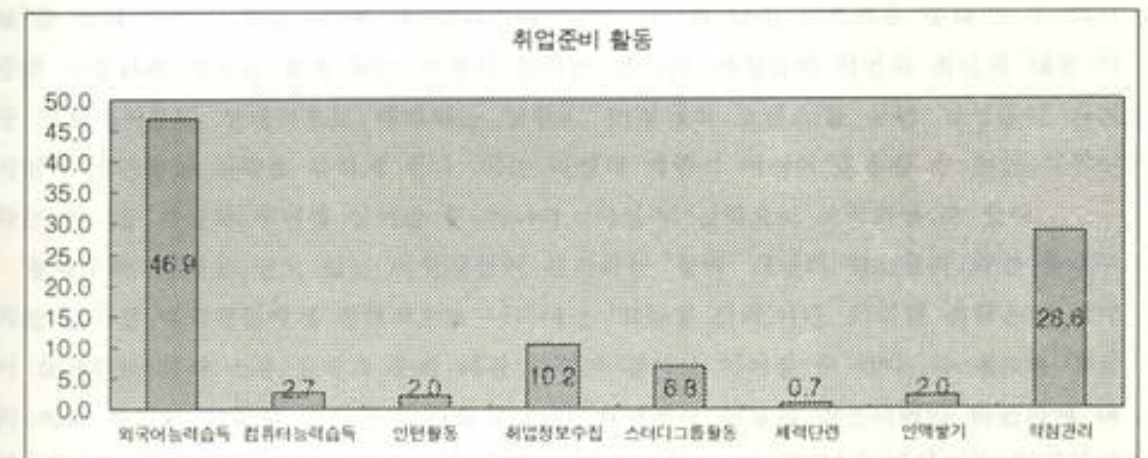
<표 7>



여학생들은 취업에 영향을 미치는 조건에 대해 학력 및 학점(50.8%)을 꼽았다. 취업에 대해서는 여전히 막연한 생각을 가지는 경우가 많았고, 딱히 전공 공부와 취업 준비가 분리되어 있지 않음을 알 수 있다. 취업 준비를 위해 가장 많이 시간을 쓰는 활동도 역시 외국어 능력 습득(46.9%)과 학점관리(28.6%)를 지적하고, 휴학을 하는 이유도 여학 연수나 자격증을 따기 위한 것이 가장 많았을 정도로 (28.6%) 여학생들은 공부를 잘 하고 객관적 실력을 인정받는 것이 현재 자신이 할 수 있는 최대의 취업 준비로 인식하고 있었다. 즉, '객관적 지표'를 통해 자신의 능력을 인정받는 것이 취업을 위해 할 수 있는 가장 중요한 일로 생각하고 있다. 이러한 취업 준비는 직장 '진입'을 용이하게 해주는 조건이 되기도 하지만, 전문인으로서 사회 생활을 해 나갈 수 있는 지도력, 의사 소통 능력, 현실 인식에 대한 훈련이 없이는 중도 탈락과 이직을 초래할 수 있는 조건이 되기도 한다.

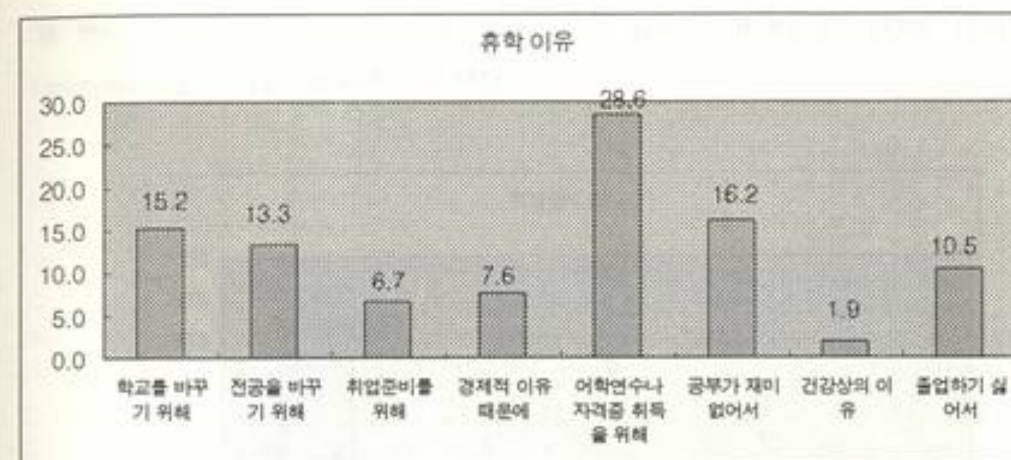


<표 8>



<표 9>

한편, 휴학을 하는 이유로는 학교를 바꾸기 위해 15.2%, 전공을 바꾸기 위해 13.3%, 취업준비를 위해 6.7%, 경제적 이유 때문에 7.6%, 어학연수나 자격증 취득을 위해 28.6%, 공부가 재미 없어서 16.2%, 건강상의 이유로 1.9%, 졸업하기 싫어서 10.5%로 나타났다.



<표 10>

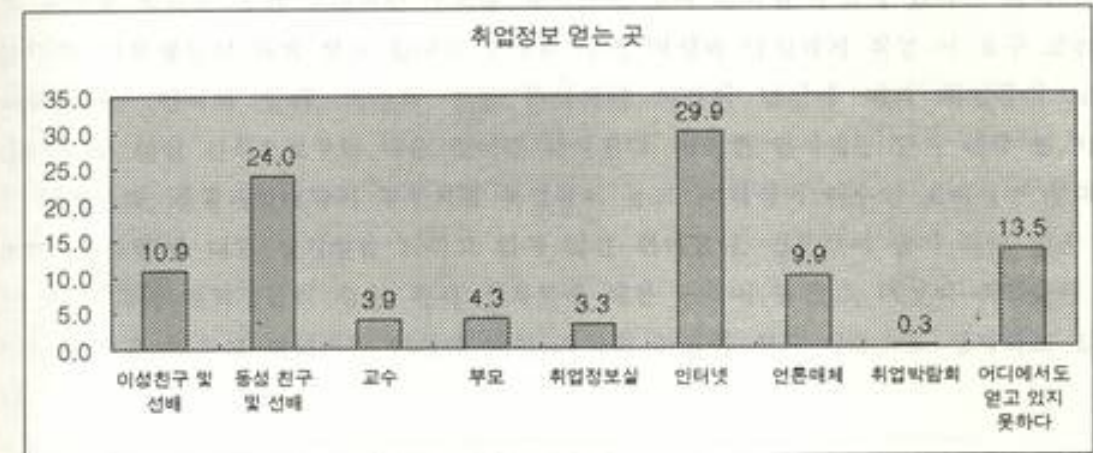
일반적으로 취업 준비는 주로 혼자서 하거나, 스터디 그룹을 조직해서 하는 경우가 있다. 여학생들의 경우 혼자서 한다는 경우가 압도적으로 많고(92.2%), 스터디 그룹을 조직해서 하는 경우는 10%도 되지 않았다. 스터디 그룹을 조직하는 경우는 다양하고 풍부한 정보를 얻기 위한 목적이 대부분이므로, 혼자서 공부를 하는 여학생의 경우는 상대적으로 정보의 양과 질에서 떨어질 수밖에 없다. 또한 이들은 인터넷을 통해 취업 정보를 얻고 있다는 답을 가장 많이 했으나 인터넷으로 얻어지는 정보는 소수만이 공유하는 '죽보성' 정보와는 다른, 누구나 다 접근 가능한 '메뉴성' 정보이기 때문에 취업에 불리한 위치에 있는 여학생들에게는 특별한 도움이 될 것 같지는 않다.

심층 면접을 한 모든 학생들이 "여학생들은 C.C.(campus couple의 약어)로 살아남는다"라는 말을 했는데, 이는 남자 친구를 통해 정보를 얻게 되는 것을 의미한다. 여학생이 같은 과 남학생과 커플이 되면, 그 과의 공부 잘하는 남자 선배들로부터 내려온 "죽보"를 얻게 되어 시험을 잘 볼 수 있거나, 남자 친구의 남성 네트워크를 통해 고시, 외시 등의 시험관련 정보를 얻게 되는 이점이 있다는 것이다. 여성들이 학업과 취업에 대한 각종 정보에서부터 상대적으로 배제되는 상황은 '이성애적 로맨스'를 통해 남성들이 가진 자원에 접근하는 전략을 취하게 한다. 이는 여성적 매력이 여성이 활용할 수 있는 자원이라는 인식을 자신과 주변에 심어줄 뿐 아니라, '여성적' 전략으로 고착화될 수 있다.

'능력주의' 원칙을 믿고 있는 여학생들이 생각하는 '능력' 개념의 협소함과 학점 중심주의는 모범생 여학생들에게 전형적으로 나타나는 '고득점 전략'이다. 이러한 전략은 사회에서 요구하는 의사 소통 능력과 문제 해결 능력의 결여로 이어질 수 있다. 즉 텍스트 중심의 지식 쌓기는 그러한 지식들이 사회의 인간 관계에서 어떻게 작동되어야 하는가에 대한 이해를 결여시킴으로써, 연세 여학생들을 '똑똑하지만 일 못하는' 여성으로 인식하게 할 우려가 많고, 이러한 성향은 공부를 잘하는 여성들에게서 두드러지게 드러난다. 또한 학점을 기반으로 한 능력주의에 대한 믿음은 여학생들이 현장에 존재하는 구조적 성차별에 대해 더 큰 분노를 느끼거나, 적응과 생존의 단계를 거치지 않은 채 중도에서 포기하



<표 11>



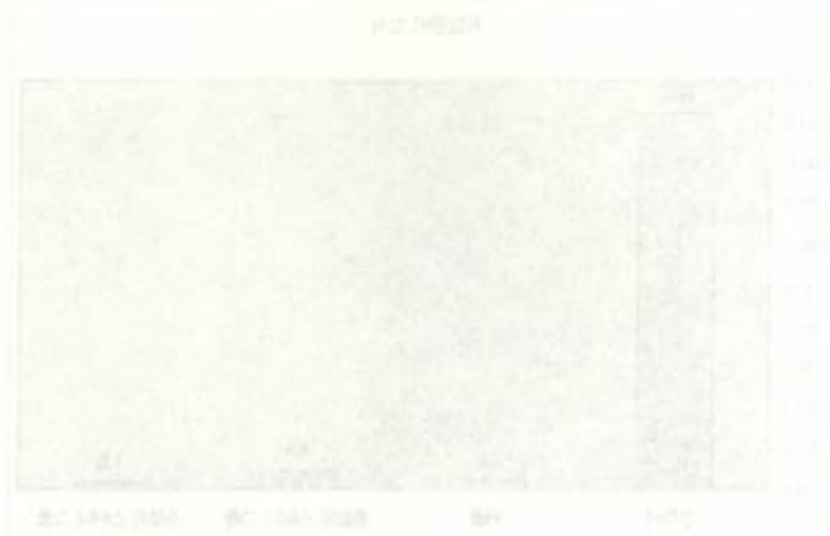
<표 12>

게 만들 수도 있다. 이런 취약성을 보완하기 위해 여학생들을 다양한 방식으로 권력화(empowering)시키는 교육이 필요하다.

(4) 학교 지원 체제의 필요성

여학생들이 취업과 관련하여 학교에서 어떤 지원을 받고 있거나 받고 싶은가를 알아보았다. 우선 교수들이 자신의 취업과 관련하여 상담 요구에 적극적일 것인가 하는 질문에 대해 매우 그렇다(4.4%), 그렇다(28.7%), 그저 그렇다(28.2%), 별로 그렇지 않다(30.4%), 전혀 그렇지 않다(8.3%)로 대답했다. 그리고 교수들에게 취업 및 진로와 관련하여 격려 및 자극을 받아 보았는가라는 질문에서는 별로 그렇지 않다(30.0%)와 전혀 그렇지 않다(24.5%)가 반수를 차지했다.

대학원 과정에서의 학습 경험에 대한 만족도와 학습 동기에 대한 설문조사 결과



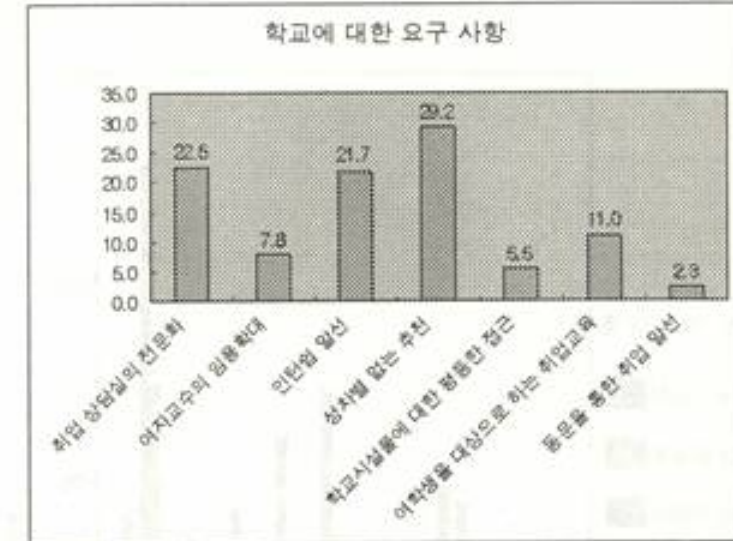
<표 12>



<표 13>

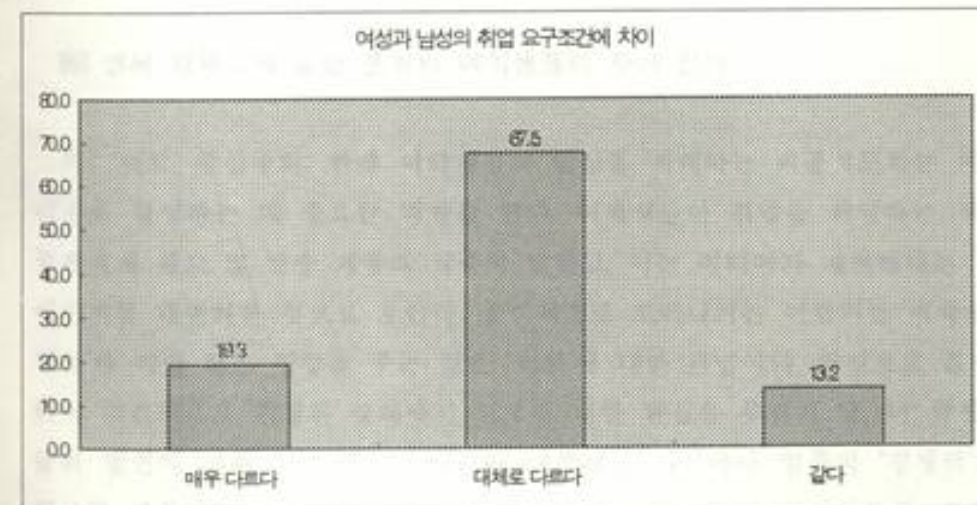
대학원 과정에서의 학습 경험에 대한 만족도와 학습 동기에 대한 설문조사 결과

대학원 과정에서의 학습 경험에 대한 만족도와 학습 동기에 대한 설문조사 결과



<표 13>

학교에 요구하고 싶은 사항을 묻는 항목에 대해서 여학생들은 성차별 없는 추천과 취업 상담실의 전문화, 인턴십 알선 등을 많이 꼽았다. 여학생들이 연세대학교 내에서도 여성이기 때문에 상대적으로 불리하다는 인식을 많이 갖고 있고, 그렇기 때문에 학점 등에서 고득점 획득을 통한 절대적인 우위를 유지하는 것에 집착할 수밖에 없다는 해석이 가능하다. 여학생들이 차별 받고 있다는 인식은 우선 여성과 남성에게 취업 시 요구 조건이 다르다라는 인식과 함께, 자신의 전공 분야에서 여성이 남성에 비해 취업률이 낮다(56.5%)는 현실 인식으로부터 나온 것이라 해석된다. 이러한 인식에는 단과 대학 별 차이가 많았는데, 생활과학대학의 경우처럼 취업률이 높고, 여학생이 다수인 곳에서는 상대적으로 '성차별'에 대한 심각성을 느끼고 있지 않은 편이었다. 전문성이 담지 되어 있지 않은 문과 대학 여학생들의 경우, 특히 성차별에 대한 인식이 높았고, 여성의 취업률이 남성보다 낮은 이유에 대해서는 여성에 대한 사회의 차별적 시각 때문으로 생각하고 있었다.



<표 14>



Figure 2

본 연구는 '여성'이라는 개념을 중심으로 하여, 여성이라는 개념을 통해 '남성'이라는 개념을 형성하는 데 중요한 역할을 한다. 여학생들이 취업에 희망하는 직종은 전공과는 무관하게 광고 및 방송 계통의 직종이 많았고, 이는 미디어가 재현해내는 '커리어 여성'의 이미지를 내면화한 것으로 보인다. 공식적으로 드러나기는 어렵지만 여학생들의 '자아 정체성'에 가장 많은 영향을 주는 것은 '외모'에 대한 관념이다. 지성으로 표현되는 수학 능력이 객관적으로 인정된 상태에서 외모에 대한 관심은 주변의 남, 녀 학생들이나 선생님들의 발언에 의해 고무되기도 하지만 여학생들 사이에서 일종의 '경쟁력'으로 이해된다. 외모를 가꾸다는 것은 전형적인 '여성성'을 강조하는 것과 일치하므로, 진취성과 도전 정



Figure 3

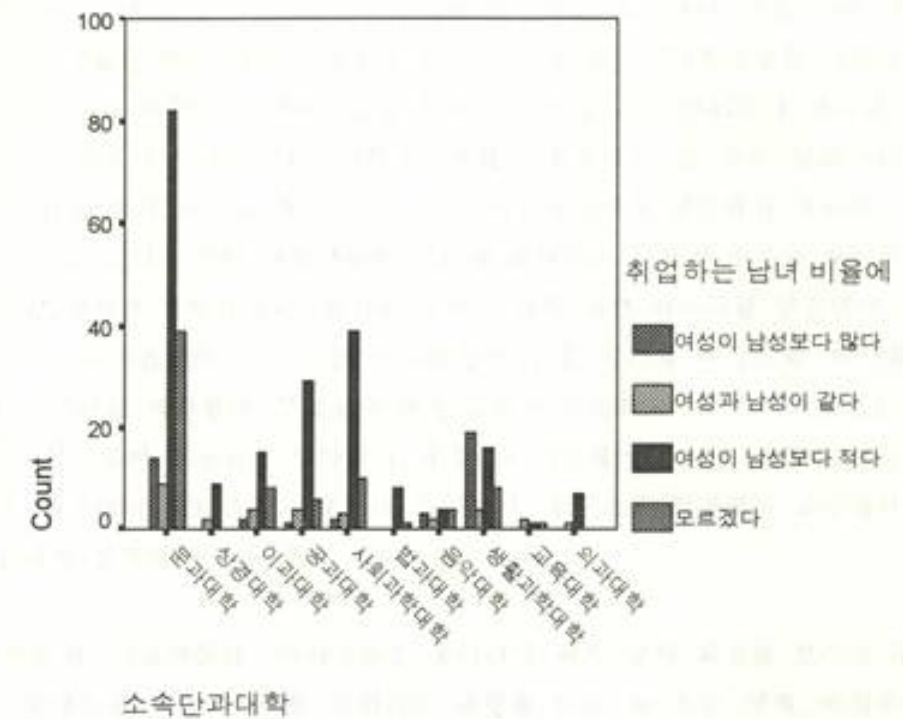


Figure 4

연세 출신 남성 동문들이 취업 시 학점은 전혀 중요하지 않다고 인식하고 있거나 취업 준비를 따로 해 본 적이 없었다라고 대답한 것과는 대조적으로 여학생들은 학과 공부를 열심히 하면서도 취업 시에는 불이익을 당한다는 것을 인지하고 있었다. 사회의 성차별이 점차 개선되고 있는 것과 아울러 교육 현장에서의 성차별을 개선하기 위해서는 학교 추천, 교수들의 지원 등 학교 자원에 대한 공평한 접근이 중요하고, 여학생들이 편협한 엘리트 자아 정체성에 얽매지 않도록 다양한 프로그램을 통해 현실 인식을 갖도록 해야 한다.

(6) 연세 캠퍼스의 일상 문화와 여학생들의 자아 인식

가) '외모' 중심주의: 연세 여학생들의 일상을 지배하는 비공식문화는 여성들의 커리어 비전을 형성하는 데 중요한 역할을 한다. 여학생들이 취업을 희망하는 직종은 전공과는 무관하게 광고 및 방송 계통의 직종이 많았고, 이는 미디어가 재현해내는 '커리어 여성'의 이미지를 내면화한 것으로 보인다. 공식적으로 드러나기는 어렵지만 여학생들의 '자아 정체성'에 가장 많은 영향을 주는 것은 '외모'에 대한 관념이다. 지성으로 표현되는 수학 능력이 객관적으로 인정된 상태에서 외모에 대한 관심은 주변의 남, 녀 학생들이나 선생님들의 발언에 의해 고무되기도 하지만 여학생들 사이에서 일종의 '경쟁력'으로 이해된다. 외모를 가꾸다는 것은 전형적인 '여성성'을 강조하는 것과 일치하므로, 진취성과 도전 정

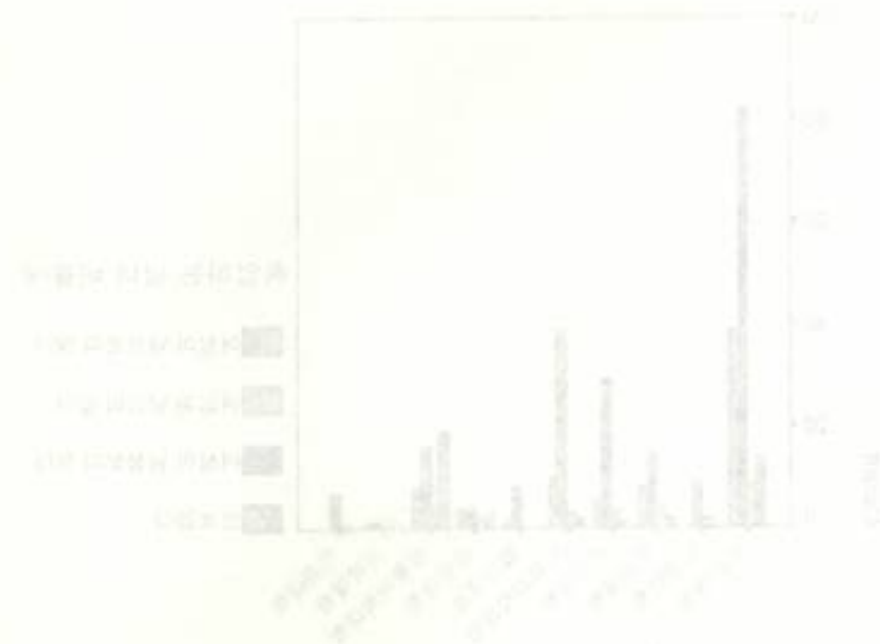


Figure 1. Frequency of activities

대학 생활, 학업, 취업, 인생, 가족, 연애, 취미, 건강, 여행, 스포츠, 문화, 예술, 과학, 기술, 환경, 사회, 정치, 경제, 법률, 종교, 철학, 역사, 문학, 언어, 음악, 미술, 영화, 게임, 인터넷, 컴퓨터, 모바일, SNS, 쇼핑, 음식, 패션, 뷰티, 자동차, 여행, 스포츠, 문화, 예술, 과학, 기술, 환경, 사회, 정치, 경제, 법률, 종교, 철학, 역사, 문학, 언어, 음악, 미술, 영화, 게임, 인터넷, 컴퓨터, 모바일, SNS, 쇼핑, 음식, 패션, 뷰티, 자동차

Figure 2. Frequency of activities

대학 생활, 학업, 취업, 인생, 가족, 연애, 취미, 건강, 여행, 스포츠, 문화, 예술, 과학, 기술, 환경, 사회, 정치, 경제, 법률, 종교, 철학, 역사, 문학, 언어, 음악, 미술, 영화, 게임, 인터넷, 컴퓨터, 모바일, SNS, 쇼핑, 음식, 패션, 뷰티, 자동차, 여행, 스포츠, 문화, 예술, 과학, 기술, 환경, 사회, 정치, 경제, 법률, 종교, 철학, 역사, 문학, 언어, 음악, 미술, 영화, 게임, 인터넷, 컴퓨터, 모바일, SNS, 쇼핑, 음식, 패션, 뷰티, 자동차

신, 고된 공부와는 반대되는 것으로 이해된다. 여학생들의 경우, 무엇으로 자신이 평가받고 있는가에 대해 늘 외모가 거론되는 것에 대한 불편함을 표현했다. 예를 들어, 이과나 공학 계열의 여학생들은 밤을 새우고 실험을 하고 다음날 오면, "남학생들은 아무리 지저분해 보여도 당연하게 봐주는데, 여학생들은 꾸미고 나오길 요구한다"든가 세미나 시 남학생들은 '자료만 준비하면 끝나는데, 여학생들에게는 화장하고 잘 차려 입고 나오기를 요구한다'는 표현을 통해 외모를 잘 가꾸는 것이 여학생들에게 당연하게 부과되는 의무로 취급되고 있다고 했다. 또한 여학생들의 외모에 대해서는 아무런 반응을 보이지 않던 교수님이 머리를 염색한 남학생에게 "열심히 공부만 하면 예쁜 마누라를 얻을텐데, 왜 벌써부터 난리냐"는 얘기를 하는 경우 등 여학생들이 수업 시간에 여성으로 '타자화'되는 것에 대해 많은 문제를 제기했다. 무엇보다 특정 교수의 수업에서 '예쁜 여학생들은 다 A이다'라는 말이 사실로써 통용되고 있다던가, 수업 중 기업체에서 용모 단정한 여성을 선호하는 이유를 외부에서 프로젝트 따오는데 유리하기 때문'으로 설명하는 교수들의 발언 등도 여학생들에게 심각한 혼란을 주고 있다.

나) '개폐 문화'와 '여고생 문화': 여학생들은 동아리나 과의 남자 회장을 모시고 우르르 물러다니는 남학생들을 비유해 '개폐' 문화라는 표현을 쓰고, 둘 또는 셋씩, 아침부터 저녁때까지 꼭 붙어 다니는 여학생들을 '여고생 문화'의 전형으로 표현했다. 개폐 문화에 동참한 남학생들에게는 '족보'의 전수, 정보의 교환 등 가시적인 이익들이 돌아오는 것에 비해 여고생 문화의 여학생들은 남녀공학 대학의 긍정적 가치를 경험하는 것으로부터 스스로를 소외시키는 결과를 가져온다. 이런 점에서 여학생들은 취업 및 진로에 대한 정보를 얻기가 너무 힘들고, 결국 친구나 주변의 여성들과 '경쟁하는 심리'를 갖게 된다고 얘기한다.

다) 여성 네트워크의 부재: 여학생들은 여자 선배들은 3학년이 되면 다 사라지고, 졸업 후엔 연락도 되지 않는다는 표현을 많이 했고, 졸업한 선배들이 어디 가서 무엇을 하는지에 대한 정보는 거의 유통되지 않고, 남자 선배들에 대한 '성공담'만 듣게 된다고 했다. 연세 여학생들은 '소식 없는 여자 선배'를 통해, 사회 진출에 대한 구체적인 사례들을 접할 기회가 없어 역할 모델이 부재할 뿐 아니라, 여성들간의 자원의 공유에 대한 훈련도 받을 기회가 없다. 이는 더욱더 여학생들의 고립화와 개별화를 초래한다.

3) 동물 및 전문직 여성들에 대한 심층 면접

또한 본 연구에서는 이미 사회 진출을 한 여동물들을 만나, 연세대 여동물들이 어떻게 사회에 기여하며 그들의 리더십을 발휘하고 있는지를 심층 면접하였다. 기존 연구에서는

몇몇 성공한 여동문의 이야기를 듣는 것에 그쳤다면, 본 연구에서는 보다 현실성을 갖기 위해 마지막 사다리에 올라서지 않은 젊은 여동문들을 인터뷰 대상으로 삼았다. 비교적 다양한 분야와 자영업 등의 비전통적인 분야, 그리고 요즘 부상하고 있는 공무원의 세계까지 포괄하였다. 다양한 인터뷰 대상자들의 이야기를 통해 얻어낼 수 있었던 것은 사회로 진출했을 때 여성들이 경험하는 어려움에 대한 간접 경험이다. 15명에 대한 심층면접은 2001년 1월부터 3월 사이에 이루어졌다. 3명의 연구자가 15명의 대상을 선정하여 적어도 두 시간 이상씩 인터뷰를 하였다. 비교를 위해 남자 동문 3명과 여대 출신 여성 4명을 인터뷰했다. 심층면접을 통해 얻어내고자 했던 부분은 첫째, 기업체의 여성 인력 선호와 기피에 대한 이유 및 여성취업자들에 대한 기대사항, 둘째, 여성 동문들의 재학 당시 교육에 대한 평가와 여학생 교육을 위한 권장사항에 관한 것이었다.

연세 여성에게 개인 능력이나 자격 향상에만 편중된 개별적 취업 전략에서 벗어나 보다 현실적이고 구조화된 취업 전략을 갖도록 도와주고자 본 연구는 다양한 직종에서 일하고 있는 동문 및 타대학 출신 여성들에 대한 심층 면접을 실시했다. 인터뷰 내용은 주로 직장 문화, 승진과정, 성 차별적 경험, 대학 시절의 취업 준비 과정, 대학 내 남성 중심적 문화 경험 등 연구 대상자들의 상황과 경험에 따라 다양하다. 다음은 그들과의 인터뷰 내용을 '여성과 일'이라는 제목 아래 주제별로 정리한 것이다. 연구 대상자들의 진술에서 얻어진 이 주제들은 '성인지 교육' 프로그램에 반영되는 것은 물론이고 워크숍이나 산학협동 과정 프로그램에도 적극 도입될 내용들이다. 간단하게 주제별로 정리하면 다음과 같다.

- (1) 경제적 자립의 중요성: '자아실현'의 신화
- (2) 조직의 문화 및 코드 이해하기
- (3) '여왕벌' 여성으로서의 정체성: 직장인으로서의 경계경보!
- (4) 조직 내 성희롱에 대한 대처
- (5) 여성 정체성과 직장인 정체성의 대립과 조화
- (6) 성공의 의미: '성공 시대적' 성공이 가리고 있는 것들
- (7) 가족과 결혼에 대한 전통적 인식/ 변화하는 라이프 스타일
- (8) 여남공학 캠퍼스 안에서의 성역할에 대한 재조명
- (9) 객관적 자기평가: 학교의 이름 때문이 아닌 실증에 근거한 자신감 갖기

본 연구의 연구 대상자들과의 인터뷰 결과로 밝혀진 이상의 아홉 가지 주제들은 연세 여학생들의 지도력 개발을 위한 프로그램과 인턴십 및 산학협동 프로그램을 기획하고 실행하는 데 적극적으로 반영될 것이다.

4. 지도력 개발을 위한 교육 프로그램

전문직 여성들의 일 경험이 보여주는 교훈은 여학생들이 개인적인 실력 쌓기 전략으로 '사회 진입'은 가능하지만, 성공적인 커리어를 개발하고 유지하는 것이 불가능하다는 사실이다. 따라서 본 프로그램은 연세 여학생들이 언급된 문제들을 정확하게 인식하게 하는 것은 물론 그것들에 대해서 보다 현실적인 대안을 가질 수 있도록 도와주고자 한다. 특별히 취업 및 진로 준비 과정에서부터 그 이후에도 개인적인 대응뿐만 아니라 여성간의 연계를 통한 대응, 더 나아가서 남성들의 기존의 네트워크와의 연계를 통한 대응도 모색하도록 돕는다. 또한 사적인 관계에 있는 사람들과의 커뮤니케이션 전략 등에 대한 방법도 모색된다.

연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 프로그램은 크게 다음과 같은 목적으로 개발되었다.

- 여성적 가치가 중시되는 21세기 여성 전문 인력 양성
(소수 여성의 '성공신화'로부터 여성 전문 인력의 주류화로)
- 연세 여학생의 학습주기(Educational life-cycle)에 맞는 총체적인 교육 프로그램 개발
- 여학생을 위한 비전통적 커리어(Non-traditional career)개발과 취업 지도를 통한 연세 여성 인력의 고급화
- 연세 여학생들의 생활 세계와 커리어 패턴을 변화시켜 낼 수 있는 학습과 실천 프로그램의 개발

구체적인 교육 프로그램은 학생들의 학교생활주기에 맞추어 크게 세 부분으로 구성된다.

1) 3 단계 교육 프로그램 (총6학점)

- (1) 1, 2학년 대상 (3학점): 성평등 인식 고취와 여성의 적극적 사회 참여를 위한 필수 과목(GEC) 개설

1, 2학년을 위한 성인지 교육을 통해서 여성과 관련되어 '당연시' 여겨져 온 시각, 현상, 질문, 사건, 포지션(position), 정서, 인식 등을 포함하는 제 문제를 되짚어 보고 뒤집어 보는 것을 원칙으로 한다. 이러한 원칙은 교육학 이론 중 '전환학습 이론(transformative theory)'에 근거한 것으로 이 이론이 교육을 통해서 얻을 수 있다고 주장하는 것은 학습자들의 '변화된 시각'이다. '변화'라는 주제는 성인 여성 학습

자 교육 목표를 설정하는 데 있어서 키워드(key word)와 같은 것이며, 본 프로그램은 모든 여성들이 시각의 변화를 통해 삶의 변화를 만들어 낼 수 있는 잠재력을 가지고 있다는 대전제를 바탕으로 하고 있다.

1, 2학년 여학생들에게 필수 과목으로 개설될 이 수업은 성 인지교육(gender training)의 관점에서 진행된다. 성인지 교육이란 남/녀의 성별에 입각한 성 차별적 고정관념이 야기하는 성별분업의 문제점을 교정하기 위해서, 남녀가 동반자로 생활하는 방식에 대한 훈련을 받는 것을 의미한다. 성인지 교육은 능력주의 원칙을 통한 여성 인력 자원 개발의 필요성이 강하게 대두되면서, 아시아 및 세계 각국 정부, 학교 및 기업체에서 의무적으로 채택하고 있다. 성인지 교육의 관점에서 진행될 이 수업은 세 분야로 구성되며, 1) 성별 평등성 고취를 통한 진취성; 2) 경제적 지식에 대한 교육을 통해 여성의 경제적 역할을 강조; 3) 지역사회에 대한 이해를 통해 정치 지도력과 시민 의식 함양을 교육하는 것을 목적으로 한다.

[수업의 구성]

- Section 1: 성 인지교육(Gender Training)-
성평등의 개념, 여성주류화의 의미, 의사소통훈련
여성과 조직 생활 등의 주제로 수업
 - Section 2: 경제적 독립(Economic Independence)-
여성과 경제, Career Development Model, 재정적 책임성, 여성과 법률
 - Section 3: 지역사회와 시민의식(Connecting with Community)-
공동체와 여성의 역할, 정치적 지도력 함양을 위한 훈련, 글로벌 시민권
- ※ Team Teaching 방식으로 진행하며 1, 2학년을 대상으로 한 학부대학 필수과목으로 개설한다.

(2) 3, 4학년 대상 (1학점): 다양한 커리어 개발을 위한 워크숍 (여학생처/여성연구소 담당)

3학년을 위한 커리어 개발 워크숍은 취업이라는 구체적인 목표 하에 자신의 적성을 어떻게 알아내는지, 이력서는 어떻게 쓸 것인지, 면접은 어떻게 준비해야 하는지, 직장 동료와 상사와는 어떠한 방식으로 의사 소통해야 하는지, 특종의 직업에 진출하기 위해서는 어떠한 준비를 해야 하는지, 그 직종의 여성들이 부딪힐 수 있는 사회적 장벽은 무엇인지 등에 대한 정보를 다양한 경로를 통해 소개하며(예, 각 분야의 전문가 초빙) 필요한

부분에 대해서는 학생들이 교수와 모의(模擬)적 경험을 하도록 도움으로써 여학생들에게 미지의 세계로 인식되어 오던 취업 과정에 대해 현장감은 물론 자신감을 갖도록 돕는다.

[수업목표]

1. 자신의 적성을 알아내고 그것에 따른 장단기의 구체적 커리어 계획을 세운다
2. 취업 및 진로의 전 과정에 대한 진행상황을 이해한다
3. 체계적인 취업 및 진로 준비 계획을 세운다
4. 취업에 필요한 구체적 기술을 습득하며 기술습득에 필요한 계획을 세운다
5. 취업 과정에 대한 모의적 경험을 통하여 취업에 대한 자신감을 갖는다

[위상의 예]

- 1주. Career Vision 에 대해
- 2주. 자기 발견 및 이해: MBTI 등 신뢰도가 높은 측정기구로 자신의 적성 알아보기
- 3주. 여성 전형적이지 않은 비전통적(nontraditional) 직종에 대한 소개
- 4주. '사시' '외시' '행시' '언론고시' 준비생을 위한 안내: 경험자들로부터 경험 듣기
- 5주. 이력서 작성: 국내·외 기업의 지원서, 자기소개서, 사이버 이력서 작성 익히기
- 6주. 면접 기술: 국내·외 기업의 면접에 필요한 기술 익히기
- 7주. 신입사원들이 경험하는 조직의 현실: 경험자들로부터 경험 듣기
- 8주. 승진 체계 이해: 국내·외 기업의 승진 체계 이해하기
- 9주. 노조 및 단체 활동 I: 여성간의 연계 방안 모색하기
- 10주. 조직의 문화 및 코드 이해: 여성들을 둘러싼 문제 파악 및 대처 방안 모색하기-
의사 결정과정 이해하기
- 11주. 능력이 사장된 동문 선배들과의 만남: 그들의 현실과 미래에 대한 비전 듣기
- 12주. 노조 및 단체 활동 II: 남성들과의 연계 방안 모색하기
- 13주. 남성적 게임의 법칙 이해: 새로운 게임의 법칙 모색
- 14주. 만나야 할 동문선배 초빙 (2명)
- 15주. 자신의 장기적 커리어 계획 발표
- 16주. 수업 평가 및 학생들로부터의 feedback

- (3) 4학년 대상 (2학점): career 개발을 위한 산·학 협동 인턴십 프로그램 운영
학생-조언자제도(Student-Mentor System) 운영

4학년을 위한 산학협동 인턴십은 학교가 기업을 운영하는 혹은 기업의 책임자 위치에 있는 동문들과의 연계를 통해서 학생들로 하여금 졸업 전에 이미 자신이 희망

하거나 자신의 적성에 맞다고 판단되는 직종의 조직을 경험하게 도와줌으로써 대다수의 여성들이 사회 초년생으로서 경험하는 여러 가지 불편 부담한 대우나 특정 조직의 운영 방식 등에 대해 미리 알고 개인적, 조직적 대응책을 모색할 수 있도록 한다. 인턴십을 통해 학생들은 기업 및 국가 기관, NGO 등에서 실제적인 working experience를 쌓을 수 있는 기회를 갖고, 현장에서의 의사 소통 능력과 전문적인 지식을 기르게 한다. 이를 위해 여학생 개인 당 추구하고 싶은 커리어 분야의 한 개인을 지정하여, 지도를 받은 학생-조언자 체제를 구축한다. 학계, 재계, 국제 조직, NGO로부터의 전문인들로 구성된 Mentor 체제는 이미 사회에 진출한 분들에게도 '교육자'로서의 경험을 갖게 하는데도 도움이 될 수 있다. 학생-조언자 제도(Student-Mentor)를 활성화하기 위해, 연세대학교에서 일년에 한 번 '조언자 상'(Mentor Award)을 시상하여, 조언자들을 격려한다. 6학점을 이수한 학생들에게는 여성 리더로서 훈련을 받았다는 의미에서 수료증(certificate)을 수여한다.

3) 여성 친화적인 캠퍼스 교육 환경 조성 및 여성들의 실천적 경험을 장려하는 교육 프로그램

수업을 통한 여학생들의 의식화와 함께 병행되어 이루어져야 할 것은 여학생들의 리더십을 고양하기 위한 경험화(practical experience) 프로그램이다. 이 교육 프로그램은 연세대의 일상을 친여성적인 공간으로 변화시키기 위한 환경 조성 및 다양한 이벤트를 포함한다. 이는 여학생들의 '고립감'을 극복하고, 현실에 대한 인식을 통해 자신 내부의 잠재력을 다양한 방식으로 구현할 수 있는 길을 적극적으로 지원하는 일이다. 그 구체적인 예들은 다음과 같다.

- (1) 현장학습: 인턴십, 문제해결을 위한 작업팀(task force)을 구성
- (2) 생산활동지원: 직업정보 Network Web 지원, 대학 내 여학생 중심 벤처 및 소규모 사업 지원을 위한 공간 제공
- (3) 친 여성적 환경 조성: 여학생 caucus(한 학기 1회 개최), 구 논지당 앞뜰 '자매들과 함께 하는 정원' 조성, career day 개최

5. 결론 및 제언

본 연구를 통해 개발한 교육 프로그램이 성공적으로 수행되기 위해서는 다음과 같은 관점에서의 지원이 요구된다.

1) 성평등을 위한 예산('Gender Budget')의 확립: 연세 여학생 지도력을 개발을 위한 교육 프로그램이 장기적인 전망을 갖고 실행되기 위해서는 안정적인 자원의 확보가 필수적이다. 예를 들어, 필리핀의 경우 1995년부터 정부 부처를 포함한 대학과 조직들이 여성 인력을 개발하고 성평등적인 교육 및 직무 환경을 마련하기 위해 각 조직 총 예산의 최소한 5%를 할당하는 GAD(Gender & Development) Budget 정책을 추진해오고 있다. 필리핀에 특히 여성 고급 인력이 많은 것은 이러한 정책적 지원과 무관하다고 할 수 없다. 연세 대학교의 경우에서도 교육 및 캠퍼스 환경의 전 영역에 걸쳐 양성 평등적 관점으로 모든 사업이 기획, 실행, 평가되기 위해서는 Gender Budget 개념의 정립이 시급하다.

2) 교육 인력의 확보: 본 교육 프로그램이 장기적인 전망으로 실행되기 위해서는 교육을 전달할 교육 인력이 확보되어야 한다. 이러한 교육을 주도적이고 체계적으로 시행할 수 있는 여성 교육 분야의 전임 교수를 충원하는 것을 포함하여, GEC 수업을 담당하고, 육성을 기획하고 진행할 수 있는 교수진을 충원하고 훈련할 수 있는 faculty training이 실행되어야 한다. 또한 여성학 연계 전공 등을 개설하여 여성학적 훈련을 받을 학생들이 수업의 보조 진행자(facilitator)가 될 수 있다.

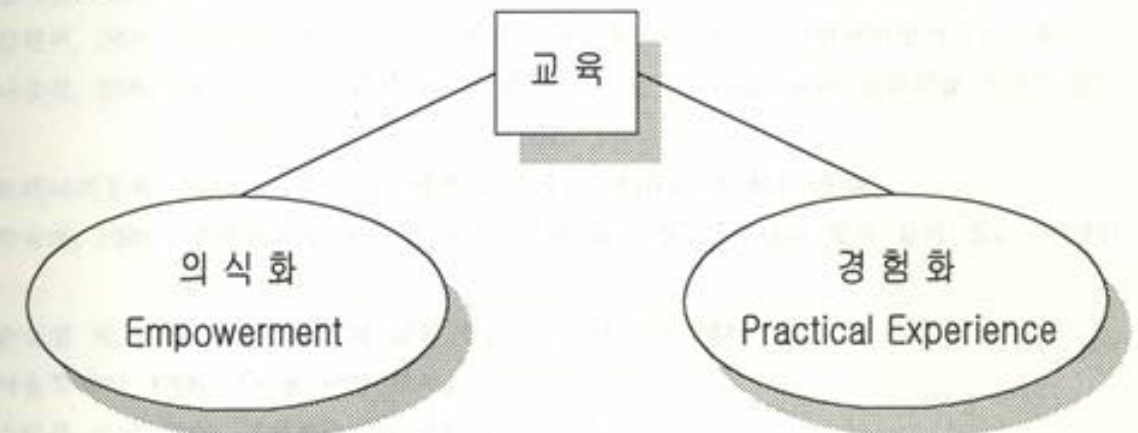
3) 여학생들이 전통적인 여성 직종으로부터 벗어나서 다양한 커리어를 추구하고 전문적인 훈련을 쌓기 위해서는 대학에서 여학생들의 생산활동(벤처, 소규모 자영업, 패션 공연 및 문화 기획)을 지원하여 무엇보다 대학을 신뢰할 수 있는 분위기로 조성해주어야 한다. 이렇게 친 여성적인 캠퍼스 교육 환경을 마련하는 일은 공간의 배치를 포함한 자원의 배분도 중요하지만, 여학생들이 연세대학교의 주요한 행위자(agent)임을 긍정적으로 인지하는 것이 무엇보다도 중요하다.

4) 여학생만의 지도력 개발 교육을 통해 남녀 학생 교육을 향한 '기회의 평등' 차원을 넘어선 '결과의 평등'에 대한 인식을 고양하는 것이 필요하다. 21세기형 고급 여성 인력을 연세대학교에서 배출하기 위해서는 우선 현재적 조건에서의 불평등성을 인정하고 여학생들에 대한 적극적인 지원을 시행하여야 한다. 연세 여학생들의 엘리트 의식은 이들이 현실을 인식하고 미래를 위해 자신을 투신하는 과정을 중요시 여기지 않게 함으로써, 추상적이고 전형적인 방식의 대학 생활을 하게 한다. 이런 상황에서 여학생들을 권력화(empowerment)시켜내는 일은 필수적이며, 여학생 분리 교육은 이러한 점에서 효과가 있다. 일시적·일회적 교육으로는 의도하는 목표를 이루어낼 수 없기 때문에 최소한 5년 정도의 장기적 전망으로 교육 프로그램을 실행하고 각 단계별로 그 과정을 평가하는 일을 세심하게 진행한다.

연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육 프로그램

목적

- 여성적 가치가 중시되는 21세기 여성 전문 인력 양성 (소수 여성의 '성공신화'로부터 여성 전문 인력의 주류화로!)
- 연세 여학생들의 학습주기에 맞는 총체적인 교육 프로그램 개발
- 여학생을 위한 비전통적인(non-traditional) 커리어 개발 및 취업 지도의 현실화
- 연세 여학생들의 생활 세계와 커리어 패턴을 변화시켜낼 수 있는 학습과 실천 프로그램 개발



• GEC

- Gender Training
- 재정적 자립성
- 글로벌 시민의식

• 연중기획

- problem-solving team
- web contents 경연대회
- 직업정보 네트워크 구축
- 여성 Caucus 개최
- career day

- 워 샵 및 인턴쉽
(Student-Mentor System 방식)



지도력 Leadership
학생연대 Alliance
커리어 비전 Career Vision

한국여성노동조합의 발전과 과제



한국여성노동조합의 발전과 과제

한국여성노동조합의 발전과 과제

참고 문헌

- 장이수·신경아, 2001, 『여성과 일』, 동녘.
- 금재호, 1997, 『도시 근로자의 실업실태와 정책 과제』, 한국노동연구원 고용보험센터.
- 김익두·이월영 역, 1997, 『페미니즘 이론』, 문예출판사.
- 김명숙, 2000, 『연봉제 도입을 통해 본 능력주의에 대한 여성주의적 연구』, 이화여자대학교 여성학과 석사학위 논문, 미간행.
- 김지영, 1999, "대학내 취업지원체계의 여성배제구조", 『연세여성연구』, 제5호.
- 김현미, 1999, "고실업시대 한국 여대생들의 새로운 '일' 찾기", 『연세여성연구』, 제5호.
- 나윤경, 1999, "포스트모더니즘과 페미니즘 시각으로 본 Mezirow의 전환학습 이론", 안드라고지 투데이, 2 (3), 179-207.
- 또하나의문화, 2001, 『여성의 몸, 여성의 나이』, 제16호, 또하나의문화.
- 박숙자, 1999, "행정관리직 여성공무원의 일과 삶의 질", 『여성의 일과 삶의 질』, 미래인력연구센터.
- 손승영 외, 1999, 『여성의 일과 삶의 질』, 미래인력연구센터.
- 서울특별시, 1998, 『서울 여성 백서』.
- 스티븐 코비, 2001, 『원칙중심의 리더십』, 김영사.
- 안병철 외, 2001, 『경제위기와 가족』, 미래연구센터, 생각의 나무.
- 연세대 여학생처·여성연구소, 1997, 여학생 교육 및 지도를 위한 Workshop 보고서.
- 앨런 피즈·바바라 피즈, 2000, 『말을 듣지 않는 남자, 지도를 읽지 못하는 여자』, 가야넷.
- 올라 디크, 1997, 『여성이 직장에서 성공하는 지혜』, 까치.
- 이숙중, 1997, "여성의 사회경제적 자립과 한·일 여성정책 비교: 세제와 연금제도를 중심으로", 『연세여성연구』, 제3호.
- 이은아, 1999, 『기업내 남성 네트워크와 여성 배제에 관한 연구』, 이화여자대학교 여성학과 석사학위논문, 미간행.
- 이은영, 1999, 『법여성학강의』, 박영사.
- 이주희, 1999, "1999년 한국 여성고용의 현실 - 새 천년에 여성이 설 자리는 어디인가?" 『연세여성연구』, 제5호.
- 이진분, 1995, 『성평등문화를 여는 교육』, 또하나의문화.
- 조순경, 1999, "사무직 여성의 일과 삶의 질", 『여성의 일과 삶의 질』, 미래인력연구센터.
- 조한혜정, 2000, 『성찰적 근대성과 페미니즘: 한국의 여성과 남성 2』, 또하나의문화.
- 진수희, 1999, "전문직 여성의 일과 삶의 질", 『여성의 일과 삶의 질』, 미래인력연구센터.
- , 1999, "고실업시대의 여대생 취업 - 취업에 관한 의식과 준비실태", 『연세여성연구』

구」. 제5호.

한국여성연구소, 1996, 「한국 여성과 일」, 이화여자대학교 출판부.

Belenky et al, 1986, *Women's Ways of Knowing*.

Betty C. Abregana, 1996, "Towards Coeducation: Women's Studies in Selected Academic Institutions in Asia", 「연세여성연구」. 제2호.

Eun-He Moon, 1996, "The University Coeducation in Korea: Silenced Co-eds in a Male culture", 「연세여성연구」. 제2호.

Hallahan and Kauffman, 1997, *Exceptional Learners*, MA: Needham Heights Hyde, J. S. (1999)

Junko Kuninobu, 1996. "Gender Perspective in Education: The Case of Co-Education University in Japan". 「연세여성연구」. 제2호.

Naifei Ding, 1996, "A Separatist Space for Self-Education: Rethinking University Coeducation from the Outside", 「연세여성연구」. 제 2호.

Chuen Ruey Ho, 1996, "Shifting Boundaries of Gender CO(llege)-Existence", 「연세여성연구」. 제2호.

Hae-Joang Cho, 1996, "A long Journey of coeducation: The Case of Yonsei University", 「연세여성연구」. 제2호.

사회에서 요구하는 여성 전문 인력

- 환경변화
- 기업내 여성활동의 현황
- 역할단계에 따른 실천 전략
- 발표를 마치며

윤여순

LG 인화원
ysyun@lga.lg.co.kr

환경변화 (국내)

- ✓ 21세기 선진한국의 미래는 지식산업으로 재편되지 않는 한 어둡다.
특히, 고급두뇌의 절대적 부족
- ✓ 2010년 한국이 1인당 3만 달러 소득 수준의 진정한 선진국이 되기 위해서는
대졸 여성의 경제활동 참가율을 현재 54%에서 90% 수준으로 높여야 한다.
(맥킨지 보고서)
- ✓ 여성인력 활용은 산업구조 재편이라는 시대적 요청과 연결
- ✓ 여성인재의 적극적/효율적 활용 → 기업 경쟁력의 원천
→ 선진 한국의 견인차 → 글로벌 시장에서의 국가적 경쟁력

환경변화 (국외)

- ✓ 3F 시대 : Female, Fiction, Feeling
- ✓ 21세기는 아시아가 중심, 특히 여성기업가의
등장 중요 (John Naisbitt)
- ✓ 기업의 경쟁력 우위는 여성의 리더쉽에서
나올 것 (Warren Bennis)

(11-5) 여성활동

여성활동이란 기업 내에서 여성들이 수행하는 업무 활동을 의미한다. 이는 기업의 생산 활동에 기여하는 모든 활동을 포함한다.

여성활동은 크게 내부 활동과 외부 활동으로 나뉜다. 내부 활동은 기업 내에서 이루어지는 업무 활동으로, 외부 활동은 기업 외부에서 이루어지는 업무 활동을 말한다.

여성활동의 중요성은 기업의 생산 활동에 기여하는 모든 활동을 포함한다.

여성활동의 중요성은 기업의 생산 활동에 기여하는 모든 활동을 포함한다.

(12-5) 여성활동

여성활동이란 기업 내에서 여성들이 수행하는 업무 활동을 의미한다.

여성활동은 크게 내부 활동과 외부 활동으로 나뉜다.

여성활동의 중요성은 기업의 생산 활동에 기여하는 모든 활동을 포함한다.

기업내 여성 활용의 현황

✓ 여성측에서 느끼는 기업의 한계

- 여성의 업무 스타일 (강점)
: 책임감, 철저성, 섬세함, 윤리성 등이 강함
- 성차별적 인사
- 승진의 한계
- 유리 천장(Glass Ceiling) / 시멘트 천장

기업내 여성 활용의 현황

✓ 기업측에서 느끼는 여성의 한계

- 여성의 업무 스타일 (약점)
: 팀웍, 리더십, 정보수집력, 기획력, 대인관계, 네트워킹 부족
- 직장/직무 몰입도가 낮음 --- 능력 발휘의 어려움, 승진의 한계
- 팀웍 형성의 어려움 --- 조직 적응의 어려움
- 비전 설정의 미흡 --- 동기 부여가 어렵, 육성의 어려움
- 왜 여자를 안 키우는가?
"공들여 키울만 하다 싶으면 결혼한다 그만둔다"
"일을 끝까지 하려 한다" "전세를 보고 감당하려는 주인의식이 약하다"
- 여성이 기업이라는 조직에 어느 정도 빨리 적응할 수 있는가 여부에 따라 여성 차별의 완화가 결정될 것이라는 견해

역할 단계에 따른 실천전략
초심자 시절(Apprenticeship) - 장시간 생색나지 않는 일을 군말없이 함 - 쓸데없는 농담을 참아냄 "여자일" "남자일" 구분에 의한 여직원 배제 실천전략 - 동료지원과 동료의식(예: 정기적인 모임) - 전문지식 및 기술 습득 - 유머

역할 단계에 따른 실천전략
중간관리자 시절(The Pipeline) - 초심자와 고위관리자 사이 - 세 가지 지표 : 봉급 차이, 경력개발 무관심, 차별적인 배치 및 승진 실천전략 - 초심자 시절의 방어적 자세보다는 적극적 자세 - 관리자로서의 역량 발휘 - 네트워크 및 이미지 빌딩

역할 단계에 따른 실천전략

✓ 초심자 시절(Apprenticeship)

- 장시간 생색나지 않는 일을 군말없이 함
- 쓸데없는 농담을 참아냄
- "여자일" "남자일" 구분에 의한 여직원 배제

✓ 실천전략

- 동료지원과 동료의식(예: 정기적인 모임)
- 전문지식 및 기술 습득
- 유머

역할 단계에 따른 실천전략

✓ 중간관리자 시절(The Pipeline)

- 초심자와 고위관리자 사이
- 세 가지 지표 : 봉급 차이, 경력개발 무관심, 차별적인 배치 및 승진

✓ 실천전략

- 초심자 시절의 방어적 자세보다는 적극적 자세
- 관리자로서의 역량 발휘
- 네트워크 및 이미지 빌딩

역할 단계에 따른 실천전략

✓ 고위관리자(Alice in Wonderland)

- 초심자, 중간관리자에 비해 모든 원칙 및 관계가 매우 다름
- 여자 동료가 적기 때문에 남들 눈에 잘 띄임
- 여성 고위관리자에 대한 판단기준 변화

✓ 실천전략

- 경영자로서의 마인드와 역량 발휘
- 리더십 개발
- 회사 밖의 활동 확대

발표를 마치며

✓ 여성을 보면 미래가 보인다 (A road to the future)

- 여성이 일류가 되지 않고서는 결코 국가가 일류가 될 수 없다.
- 여성에 대한 비전이 없이는 결코 21세기를 선도하는 나라가 될 수 없다.

✓ 여러분에게 미래는 이미 와 있다!

- 높고, 큰 목표 설정 (Aim High)
- 세계로 나가라

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황

한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황
한양대학교 여학생 현황

연세대학교 남녀공학 55년사

역대 여학생처장 명단

여학생 및 여교수 현황

재학생 중 여학생 연도별 추이

여학생 대학별 · 직업별 취업현황

- 1946.8.15 연희전문학교에서 문학원, 상학원, 이학원, 신학원의 4학원과 11학과를 가진 종합 대학 연희대학교로 승격되면서 학칙에서 입학자격 중 "남자"에만 국한하던 조항을 없애버림으로 여학생에게 문호를 개방하여 국내최초로 남녀공학 제도가 도입됨.
- 1947.9 연희대학교 최초의 여학생으로 10명이 입학하였으나 이정현(영문), 민순기(영문), 김혜선(사학), 김 연(영문), 박찬우(정외), 최규덕(신과), 김순덕(상학)만이 졸업함.
- 1948 학교당국은 남·녀 공학제도의 의의를 극대화 하기 위하여 여학생들만의 친목단체 성격으로 녹양회를 조직해주는 한편, 휴식공간, 여학생들만의 체육, 교양학과 시간을 제공함. 녹양회(綠羊會)란 이름은 당시 원 한경 박사 부인께서 명명함.
- 1951.10 ~ 1953 부산 영도산 중턱에 마련된 천막교사(校舍)시절에는 기도학생회에 대부분의 여학생들이 참여하고 기독교적인 신앙생활과 봉사활동에 주력.
- 1954. 7 학교가 신촌 캠퍼스로 돌아온 후 확장계획의 일환으로 여학생 생활관을 마련하고, 당시의 백낙준 총장께서 이름을 「알로하」로 명명. 한자로 「關魯度」 즉 신라 박혁거세왕비 「알영」에서의 「알」과 고려 공민왕비 「노국공주」의 「로」를 따온 것으로 추측한 여성들의 집이란 뜻이며, 하와이 교포들의 회사로 되어진 곳이기도 하여 하와이 말인 「Aloha」 즉 반갑다, 고맙다는 인사 뜻도 내포됨.
- 1954. 9 남녀공학제도의 효과를 최대화하기 위한 여학생 특별프로그램으로 "여학생 생활실습" 6학점 과목(가정경제, 가족관계, 아동학 등)을 개설하였고 실습 교육장소로 생활관인 알로하를 활용, 졸업하기 전 한학기 동안 이 곳에서 생활케 하였음.
- 1955. 9 연희대학교 전교생 무시형 입학전형 실시후 여학생수가 증가. 여학생수의 증가로 여학생지도를 전담하는 여교수 임명함(최초의 여학생 지도교수: 심치선('52 사학과 졸)-생활관 담당을 겸임케 함)
- 1955. 10 친목단체로서의 녹양회가 조직을 갖춘 여학생회로 전환되어 활동을 전개함.
- 1955. 11 여학생들의 교양을 높이고 상호간의 친목도모와 휴식을 위하여 「논지당(論志堂)」을 신축함. 백낙준 총장께서 「모여서 의논하는 집」이라는 뜻과 Lounge의 동의어로 명명함.
- 1956 여학생 전담지도기구로서 행정본부에 여학생처가 출범. 논지당에 사무실을 두었고 초대 여학생처장으로 최이순 교수가 임명됨. 지방 여학생들의 증가로 생활실습장이었던 알로하를 기숙사로 전환. 따라서 여학생들만의 과목을 정규과목으로(3학점) 채택하여 실시.
- 1957 연희대학교와 세브란스 의과대학이 연세대학교로 통합되어 연세대학교로 되면서 3년제 간호전문학교가 4년제 정규대학 과정인 의과대학 간호학과로 승격(초대학장:홍신영 교수). 제1회 여학생 22명이 4학년으로서 이과대학에서 공부하였음.
- 1958 남·녀 공학에서의 여학생 교육을 더욱 효율화시키는 뜻에서 체육 등 다채로운 프로그램을 마련해 실시할 여교수(한양순 교수)를 임명.

- 1972 여학생 기숙사 「알로하」 외에 「미우학사(美友學舍)」 건립. 「아름다운 친구들의 학문하는 집」이라는 뜻과 U.B. 재단에서 회사해 준 뜻도 기리면서 당시 박대선 총장이 명명함.
- 1975 녹양회가 해체되고 여학생회는 학도호국단에 제3연대로 개편됨.
- 1976 여학생처에서 「생활과 교양」 과목을 최초로 개설(「여성학」의 전신)
여학생 취업강화 필요성 대두: 취업특강 실시
- 1979 최초 여자동문 모임으로 백양모임이 발족됨.
(초대 백양모임 회장: 문은희('63교육졸))
- 1980 학원 자율화조치에 따라 학도 호국단체제가 총학생회로 개편되고, 여학생대표 기구는 여학생부로 개편.
(이때 여학생부는 각 단과대학에서 선출된 대표자로 구성되었고, 총학생회에 참여함과 동시에 여학생처장의 지도로 독자적 활동을 함.)
- 1981 간호대학에 남학생 입학

여성의 지위 향상을 위해 여학생처가 중심이 되어 노력한 끝에 여직원 결혼후 6개월 내에 자진 사퇴하는 직원의 성차별적 규정을 폐지시킴.
- 1983 U.B.지원연구비로 4학년 여학생을 대상으로 제1회 「생애개발 워크샵」 실시.
1983. 3 가정대학에서 남학생에게 문호개방
- 1984 여학생처에서 '생활과 교양'의 첫 교재발간(제목:조화로운 남녀관계의 인간학)
1985. 3 '생활과 교양'의 교재를 위해 '남녀평등의 문제'를 엮어 인쇄함.
이는 「남녀평등의 인간화」의 기초 자료임.
1985. 11 「남녀공학과 여성교육」을 주제로 백양모임 주최, 여학생처 후원의 학술발표회를 개최함.
1986. 3 최초의 여성학 관련 대학교재인 「남녀평등과 인간화」를 여학생처에서 엮고 「현상과 인식」에서 출판함.
1986. 11 남녀공학 40주년 기념 학술 세미나(주제: 남녀공학 이대로 좋은가?)를 여학생처 주최로 개최함.
- 1986~89 U.B.의 지원을 받아 여학생처 주관으로 여학생의 진로지도를 위한 생애개발 워크샵을 3년간 실시함.
1988. 5 여학생 대표기구가 총학생회에서 독립하여 총여학생회로 발족됨
(초대 여학생회장: 이은희('90 철학))
1989. 9 '생활과 교양'과목명을 '남녀평등과 인간화'로 개정하고, '여성학'과 함께 남녀공동 교양과목으로 개설함.
1993. 4 백양모임을 정식 조직을 갖춘 총 여자 동창회로 발족
(초대 여자 동창회장: 이상희('58교육졸))

1993. 9	사회 지도적 위치에 있는 여성의 재교육 및 연세에 재학중인 여학생과의 연계를 위하여 여학생처에서 「고위 여성 경영인 과정」을 신설함.
1994. 11	대학내의 건전한 문화조성을 위하여 성폭력 신고전화(Hot-Line)를 여학생처내에 설치함.
1995. 1	여학생처 주선으로 연세출신 여성 언론인 모임을 발족함. (초대회장: 신동식('62정외졸)-총회원 262명)
1995. 5	연세출신 여성 대학교수 모임을 발족함. (초대회장: 이상란('61경제졸)-총회원 305명)
1995. 6	여성 연구소 설립(초대 여성연구소장: 이 영 교수)
1996. 6	현재 여성학 관련 교양과목으로 「남녀평등과 인간화」, 「여성학」, 「한국 사회와 여성문제」, 「여성과 문학」, 「성과 남녀관계」 등 다양하게 개설. 현재까지 배출된 여동문 수는 약 35,000명(전체동문의 21%)으로 방송언론계, 광고계, 개인사업, 대기업, 금융계, 학계, 교육계, 행정, 사법계, 사회봉사, 문화예술 등 각계 각층에서 활약하고 있음. 현재 재학중인 학부 여학생 수 6,042명으로 전체 학부생의 27%임. 연세 남녀 공학 50주년 기념행사를 개최함.
1998. 3	'김성주 동문 여성발전 기금' 기탁함 기탁금: 2천만원 기탁내용: 고학력 여성인력의 발전을 위한 장학금과 프로그램 개발사업 추진비
1999. 11	여학생처 주관 여성학 관련 교양과목중 「성과 남녀관계」는 학부필수의 '인간의 이해' 분야로, 「여성학」과 「여성과 문학」은 학부선택으로 영역변경함.
2000. 4	'남녀차별구제법안'에 의거하여 성 상담 및 성폭력 신고 프로그램을 운영함.
2000. 8	여학생 불편 신고전화(4118) 개설함 여성학 관련 교양과목 과목명 변경 「여성과 문학」은 「성과 문화적 재현」으로, 「성과 남녀관계」는 「성과 인간관계」로 변경함.
2000. 10	성폭력 예방 및 처리에 관한 규정을 제정함.
2000. 12	여학생처 인터넷 홈페이지 운영을 시작함. 여학생처내에 성폭력 상담실을 신설함.
2001. 3	성폭력 예방 및 처리에 관한 시행세칙을 제정함. 현재 재학중인 학부 여학생 수는 9,532명으로 전체 학부생의 37.9%임
2001. 5	연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육프로그램을 연구함. 성희롱 예방교육 프로그램을 연구함.
2001.5.30	남녀공학 55주년 기념 심포지엄 개최함. 주제: 여성지도자교육 -여성 Career 개발과 대학교육-

1993. 9	사회 지도적 위치에 있는 여성의 재교육 및 연세에 재학중인 여학생과의 연계를 위하여 여학생처에서 「고위 여성 경영인 과정」을 신설함.
1994. 11	대학내의 건전한 문화조성을 위하여 성폭력 신고전화(Hot-Line)를 여학생처내에 설치함.
1995. 1	여학생처 주선으로 연세출신 여성 언론인 모임을 발족함. (초대회장: 신동식('62정외졸)-총회원 262명)
1995. 5	연세출신 여성 대학교수 모임을 발족함. (초대회장: 이상란('61경제졸)-총회원 305명)
1995. 6	여성 연구소 설립(초대 여성연구소장: 이 영 교수)
1996. 6	현재 여성학 관련 교양과목으로 「남녀평등과 인간화」, 「여성학」, 「한국 사회와 여성문제」, 「여성과 문학」, 「성과 남녀관계」 등 다양하게 개설. 현재까지 배출된 여동문 수는 약 35,000명(전체동문의 21%)으로 방송언론계, 광고계, 개인사업, 대기업, 금융계, 학계, 교육계, 행정, 사법계, 사회봉사, 문화예술 등 각계 각층에서 활약하고 있음. 현재 재학중인 학부 여학생 수 6,042명으로 전체 학부생의 27%임. 연세 남녀 공학 50주년 기념행사를 개최함.
1998. 3	'김성주 동문 여성발전 기금' 기탁함 기탁금: 2천만원 기탁내용: 고학력 여성인력의 발전을 위한 장학금과 프로그램 개발사업 추진비
1999. 11	여학생처 주관 여성학 관련 교양과목중 「성과 남녀관계」는 학부필수의 '인간의 이해' 분야로, 「여성학」과 「여성과 문학」은 학부선택으로 영역변경함.
2000. 4	'남녀차별구제법안'에 의거하여 성 상담 및 성폭력 신고 프로그램을 운영함.
2000. 8	여학생 불편 신고전화(4118) 개설함 여성학 관련 교양과목 과목명 변경 「여성과 문학」은 「성과 문화적 재현」으로, 「성과 남녀관계」는 「성과 인간관계」로 변경함.
2000. 10	성폭력 예방 및 처리에 관한 규정을 제정함.
2000. 12	여학생처 인터넷 홈페이지 운영을 시작함. 여학생처내에 성폭력 상담실을 신설함.
2001. 3	성폭력 예방 및 처리에 관한 시행세칙을 제정함. 현재 재학중인 학부 여학생 수는 9,532명으로 전체 학부생의 37.9%임
2001. 5	연세 여학생 지도력 개발을 위한 교육프로그램을 연구함. 성희롱 예방교육 프로그램을 연구함.
2001.5.30	남녀공학 55주년 기념 심포지엄 개최함. 주제: 여성지도자교육 -여성 Career 개발과 대학교육-

역대 여학생처장 명단

최이순 (崔以順)	1956. 9. 1 ~ 1964. 1. 13
심치선 (沈致善)	1964. 4. 1 ~ 1969. 2. 28
한양순 (韓良順)	1969. 3. 1 ~ 1970. 2. 28
심치선 (沈致善)	1970. 3. 1 ~ 1974. 10. 4
윤복자 (尹福子)	1975. 1. 1 ~ 1975. 7. 15
한양순 (韓良順)	1975. 7. 16 ~ 1980. 4. 27
이양자 (李良子)	1980. 4. 28 ~ 1984. 8. 19
이은해 (李恩海)	1984. 8. 20 ~ 1988. 8. 10
손경희 (孫敬喜)	1988. 8. 11 ~ 1992. 8. 10
윤 선 (尹 善)	1992. 8. 11 ~ 1994. 8. 31
이 영 (李 映)	1994. 9. 1 ~ 1996. 7. 31
양일선 (梁一仙)	1996. 8. 1 ~ 2000. 7. 31
윤정숙 (尹貞淑)	2000. 8. 1 ~ 2001. 5 현재

연세대학교 여학생 및 여교수 현황

1. 단과대학 별 재학생 중 여학생 현황(2001. 3월 기준)

대 학 별	여학생수	전체학생수	여학생비율(%)
학 부 대 학	1,887	5,069	37.2
문 과 대 학	1,132	1,800	62.9
상 경 대 학	550	2,278	24.1
이 과 대 학	529	1,339	39.5
공 과 대 학	509	3,466	14.6
신 과 대 학	56	228	24.6
사회과학대학	403	1,018	39.6
법 과 대 학	267	845	31.6
음 악 대 학	447	604	74.0
생활과학대학	375	438	85.6
교육과학대학	169	553	30.6
소 계	6,324	17,638	35.9
의 과 대 학	202	689	29.3
치 과 대 학	103	322	32.0
간 호 대 학	411	420	97.9
신촌합계	7,040	19,069	37.0
원주합계	2,492	6,224	40.0
합 계	9,532	25,293	37.9

2. 2001년도 신입생 중 여학생 현황(2001. 3월 기준)

구 분	여학생수	전체학생수	여학생비율(%)
신촌캠퍼스	1,556	4,149	37.5
원주캠퍼스	589	1,567	37.6
계	2,145	5,716	37.5

3. 2001년도 대학원생 남. 여 현황 (2001. 3월 대학원 자료)

구 분	여학생수	전체학생수	여학생비율(%)
석사과정	1,327	3,712	35.7
박사과정	505	1,640	30.8
계	1,832	5,352	34.2

4. 여교수 현황 (2001. 3월 교무처 자료)

대 학 별	여교수수	전체교수수	여교수비율(%)
신촌캠퍼스	57	590	9.7
원주캠퍼스	5	116	4.3
의 료 원	76	639	11.9
계	138	1,345	10.3

연세대학교 재학생 중 여학생 연도별 추이 (2001. 3기준)

(단위 : 명)

연도	총인원	여학생	비율
92	1,000	100	10.0
93	1,000	100	10.0
94	1,000	100	10.0
95	1,000	100	10.0
96	1,000	100	10.0
97	1,000	100	10.0
98	1,000	100	10.0
99	1,000	100	10.0
00	1,000	100	10.0
01	1,000	100	10.0

(단위 : 명)

연도	총인원	여학생	비율
92	1,000	100	10.0
93	1,000	100	10.0
94	1,000	100	10.0
95	1,000	100	10.0
96	1,000	100	10.0
97	1,000	100	10.0
98	1,000	100	10.0
99	1,000	100	10.0
00	1,000	100	10.0
01	1,000	100	10.0

(단위 : 명)

연도	총인원	여학생	비율
92	1,000	100	10.0
93	1,000	100	10.0
94	1,000	100	10.0
95	1,000	100	10.0
96	1,000	100	10.0
97	1,000	100	10.0
98	1,000	100	10.0
99	1,000	100	10.0
00	1,000	100	10.0
01	1,000	100	10.0

(단위 : 명)

연도	총인원	여학생	비율
92	1,000	100	10.0
93	1,000	100	10.0
94	1,000	100	10.0
95	1,000	100	10.0
96	1,000	100	10.0
97	1,000	100	10.0
98	1,000	100	10.0
99	1,000	100	10.0
00	1,000	100	10.0
01	1,000	100	10.0

연세대학교 재학생 중 여학생 연도별 추이 (2001. 3기준)

(단위 : %)

연도	92	93	94	95	96	97	98	99	2000	2001	여교수수 (단위:명)
학부 대학											
문과 대학	45.0	46.2	48.9	48.3	50.4	54.6	56.8	61.9	63.2	62.9	10
상경 대학	4.5	5.7	7.2	9.3	12.0	18.9	16.4	19.4	19.2	24.1	
이과 대학	22.5	24.2	24.9	25.4	28.5	33.0	35.6	38.5	39.5	39.5	4
공과 대학	4.9	4.9	5.8	8.0	11.0	12.4	13.3	14.0	14.0	14.6	2
신과 대학	23.9	23.8	27.8	26.5	16.9	18.0	17.9	21.6	21.9	24.6	
사회과학대학	16.3	17.9	20.1	21.5	27.0	31.3	35.7	37.8	38.0	39.6	1
법과 대학	8.2	12.4	16.3	19.1	21.7	23.0	26.2	30.1	29.5	31.6	
음악 대학	72.3	72.8	74.1	72.8	71.6	74.5	75.4	77.5	76.9	74.0	13
생활과학대학	93.5	91.4	91.4	90.3	86.6	86.7	83.0	84.8	86.8	85.6	24
교육과학대학	34.8	37.2	36.5	36.4	37.9	33.9	34.5	33.8	33.8	30.6	2
소 계	23.6	24.3	25.4	26.0	28.1	30.4	31.9	34.1	35.8	35.9	56(+1)*
의과 대학	17.8	15.4	16.9	18.9	20.2	21.2	22.9	22.9	25.1	29.3	33
치과 대학	34.1	32.3	30.9	33.4	31.2	28.3	29.0	24.8	29.9	32.0	2
간호 대학	100	99.8	99.2	99.2	98.5	98.7	99.2	98.2	98.7	97.9	24
소 계	44.4	42.8	42.7	44.3	44.6	47.1	50.2	48.0	46.2	53.0	59
<신촌 합계>	25.4	25.9	26.8	27.4	29.4	31.8	33.4	35.3	36.6	37.0	116
<원주캠퍼스합계>	24.2	23.3	23.7	25.3	27.7	31.3	33.4	35.3	38.0	40.0	5
합 계	25.2	25.4	26.2	27.0	29.0	31.7	33.4	35.3	37.0	37.9	121(+1)

*교수수 중 (+1)은 국제학대학원 교수 수임

