

2002 연구보고서 220-9

지방자치단체의 여성지도력 향상 프로그램 개발

연구책임자 : 정 해 숙 (선임연구위원)

공동연구자 : 이 상 원 (연구위원)

발 간 사

우리 사회에서 여성들은 지도자로서의 리더십을 개발할 수 있는 기회를 거의 갖지 못한 채 성장하여, 리더십 개발 부문은 여성 인적자원 개발에 중요한 과제로 지적되어 왔습니다. 비록 지도자적 위치에 진입한 여성일지라도 차세대 여성지도자의 성장을 도모해 줄 역할 모델이 충분치 않은 상황입니다.

지역사회에서 실시하고 있는 여성대상 사회교육 프로그램은 대부분, ‘남성은 공적 영역, 여성은 사적 영역’이라는 전통적인 가부장적 사고를 그대로 이어받고 있어, 여성들이 여성으로서의 자긍심을 갖고 가부장적 사회질서에 능동적으로 대처할 수 있는 의식과 능력을 개발하는 데 있어서 긍정적으로 작용하기보다는 오히려 걸림돌로 작용할 가능성이 높은 실정입니다.

이와 같은 배경에서 여성의식을 갖춘 여성지도자의 성장은 물론, 지역사회 활동을 이끌고 있는 여성지도자들의 교육요구가 높아, 본원에서 실시하는 지도력 개발 교육에 참여하는 여성지도자가 해마다 늘어나고 있습니다.

그러나 본원에서 제공하는 지도력 개발 교육기회는 제한적이어서 지역사회 여성들의 교육요구를 수용하는 데에는 한계를 보이고 있어, 대부분의 여성단체 회원들은 지도력 향상 교육에서 소외되고 있습니다. 지역사회에서는 여성들을 대상으로 한 지도력 개발 교육 기회가 거의 제공되고 있지 않을 뿐 아니라, 여성지도자를 대상으로 실시하는 교육들도 대부분이 200명~500명이 참여하는 1일 교육으로 진행되고 있어, 지역사회 여성들의 의식변화를 이끌어내기 위한 여성의식화 교육으로도 다소 미흡한 상황입니다.

반면에 지방화 시대를 맞이하여 지역주민이 지역 살림의 주체로서, 감시자로서, 조정자로서의 역할이 강조되고, 지역의 민주화와 남녀 평등사회 실현에 있어서 여성들의 역할이 그 어느 때보다 중요해짐에 따라 다양한 부문에서 여성 리더십이 요구되고 있습니다.

이러한 시대적 요구에 부응하여 본원에 축적된 지도력 개발 교육 경험을 지역사회와 함께 나누고 확산하기 위한 목적으로 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발·보급하게 되었습니다. 따라서 본 연구내용이 지방자치단체에서의 여성활동이 보다 성인지적 관점에서 추진되고, 나아가 ‘지역사회가 함께 만들어 가는 평등사회’를 이룩하는데 공헌할 수 있기를 기대합니다. 또한 연구의 결과가 지역사회에서 활동하고 있는 여성지도자의 능력 향상 프로그램에 기초자료로 활용되기를 기대합니다.

본 연구를 위해 협조해 주신 광역단위 여성정책담당자와 교육요구조사에 참여해주신 지역사회 지도자 여러분, 그리고 자문을 해주신 교수님을 비롯한 전문가 여러분께 감사의 말씀을 드리며, 프로그램 개발관련 연구진의 노고를 치하하는 바입니다.

2002년 12월

한 국 여 성 개 발 원
원 장 장 하 진

I. 서론

1. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회에서 여성들은 지도자로서의 리더십을 개발할 수 있는 기회를 거의 갖지 못한 채 성장하였고, 지역사회에서 실시하고 있는 여성대상 사회교육 프로그램은 전통적인 가부장적 사고를 그대로 이어받고 있다. 이는 여성으로서의 자긍심을 갖고 가부장적 사회질서에 능동적으로 대처할 수 있는 의식과 능력을 개발하는 데 있어서 긍정적으로 작용하기보다는 오히려 걸림돌로 작용할 가능성이 높은 실정이다.

또한 중앙이나 지역사회에서 실시되는 지도력 개발 교육기회는 제한적이어서 지역사회 여성들의 교육요구를 수용하는 데에는 한계를 보이고 있다. 실제 본원에서 지도력 개발 교육을 받은 교육생 대부분은 지역사회 여성단체 회장이나 임원으로, 대부분의 여성단체 회원들은 지도력 향상 교육에서 소외되고 있다. 따라서 본 연구는 이러한 시대적 요구에 부응하여 본원에 축적된 지도력 개발 교육 경험을 지역사회와 함께 나누고 확산하기 위한 목적으로 실시되었다.

특히, 본 연구는 지방자치단체에서 자체적으로 여성들의 지도력 향상 교육을 실시할 수 있도록 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발하는 데 그 목적이 있다. 본 교육프로그램은 지역사회 여성들의 여성문제에 대한 이해의 증진을 통한 여성의식 제고와 지도자적 자질 향상 도모에 주안점을 두고 개발되었다.

2. 연구의 내용 및 방법

연구의 내용은 지방자치단체에서의 여성지도력 향상 프로그램이 보다 성인지적 관점에서 운영되도록 교육프로그램을 개발하는 것으로, 세부적인 연구내용은 지방자치단체에서 실시한 여성지도자 교육프로그램 분석, 지역사회의 여성지도력 향상 교육 실시 계획과 지역 여성들의 지도력 향상 교육요구 파악, 지방자치단체에서 지역사회 여성들을 대상으로 한 지도력 향상 교육을 실시할 수 있도록 여성지도력 향상 교육프로그램 개발, 교육프로그램의 운영 지침 제

시, 그리고 본 교육프로그램 활용을 위한 제안을 하였다.

연구 방법은 문헌연구와, 지방자치단체 및 지역여성을 대상으로 한 설문조사, 그리고 연구방향 및 연구내용에 대한 논의와 검토를 위한 전문가 자문을 통해 프로그램을 개발하였다.

3. 연구의 범위 및 제한점

본 연구에서 사용하고 있는 여성지도자의 개념과 연구설계상의 제한점은 다음과 같다. 먼저, 본 연구에서 상정하고 있는 여성지도자는 지역사회에서 비영리를 목적으로 활동하고 있는 여성단체의 장이나 임원 및 회원, 부녀회 임원, 그리고 기타 지역활동을 하고 있는 자조모임의 여성들을 의미한다. 따라서 본 연구에서의 여성지도자의 개념은 조직구조상의 일정 직급이상의 여성들만을 의미하는 위계적 개념이 아니며, 지역활동에의 헌신도가 중요한 요인으로 작용하고 있다고 할 수 있다.

여성지도력 향상 교육프로그램 개발을 위한 연구설계와 관련하여, 기초자치단체인 시·군단위에서의 교육실태를 파악하지 못한 점과 교육요구조사 대상의 표집에 있어 광역단위 지역사회 여성지도자를 선정함에 따라 상대적으로 여성단체에 소속되어 있는 여성이 많이 반영되고, 기초단위 지역사회에서 활동하고 있는 여성지도자의 교육요구가 반영되지 못한 아쉬움이 있다.

II. 여성지도력 향상 프로그램 개발 배경

1. 여성과 리더십

가. 21세기 리더십

21세기 리더십은 관계 지향적이며, 변화를 수반하고, 추구하고 있는 변화의 전망에 대한 분석과 비판을 수용한다(Arthur Shriberg 외, 2001). 따라서 지도자와 집단 구성원은 함께 행동하고, 지도자는 집단구성원에게 봉사하고 그들 스스로 지도자가 되도록 지지하고 격려해 주는 역할을 담당한다. 그들 모두는 변화를 경험하고 스스로 동기화하며, 진행되고 있는 상황에 대한 비판과 분석을 받아들이므로, 모든 사람들은 리더십을 발휘할 수 있다.

Bensimon과 Neumann(1993)은, 21세기의 사회 환경과 연관하여 동료적 리

더십(Collaborative leadership)을 필수적이라고 주장한다. 다시 말하면, 21세기는 복잡한 문제를 이해하고 해결하기 위해 여러 사람의 의견을 종합하는 리더십을 필요로 한다. 지도자는 그들의 독특한 특성 내에서 동료의 형태를 지니면서 함께 생각하고 그들의 관점에 다양한 관점을 반영하는 결과를 도출해 내고, 조직 내의 다른 사람들에게 공평하게 행동할 뿐만 아니라 조직과 관계를 맺고 있는 지역사회 사람들에게도 만족할 수 있는 수준의 공평성을 부여한다.

나. 대안적 리더십 모델

대안적 리더십 모형에서 중요한 점은, ①대부분의 현대조직은 구조적으로 비인간적이며 권력의 불공평한 분배와 조직 구성원 상호간에 본유적 가치의식 결여 등의 현상을 보이고 있다는 사실과, ②이러한 조직을 인간화시키는데 여성의 사회화된 기술인 참여적 스타일이 긍정적으로 기여할 수 있다는 점이다(김양희, 1992). 분명히 앞으로의 조직 리더십에 대한 요구는 조직 구성원 개개인의 민주적 참여를 촉진시키고 권력을 분담하며 지도자 자신의 조직 구성원에 대한 통제를 최소화시키는 방향으로 지속적인 변화를 보일 것이다.

특히 지역사회 지도자는 사회의 중심적인 가치와 정신을 형성하는데 매우 중요한 위치에 있다. 지도자의 활동영역이 어떤 분야인가와 관계없이 자신이 몸담고 있는 사회를 이해하고 발전시키는데 기여할 수 있는 지적 능력과 함께 자신이 성취하고자하는 목표를 보편 타당한 가치와 관련시켜 사고할 줄 알아야 한다.

다. 여성적 리더십

여성적 리더십 연구의 시작은 1960년대 이후의 여성운동과 여성학의 영향이 크다. 여성의 경험과 문화를 이해하는데 여성의 특징, 사회적 역할, 문화를 새로운 틀로 평가하고자 하는 움직임 속에서 기존의 리더십 연구가 과제 지향적이며 주도적인 기능을 중시하는 남성중심의 가치체계에 근거하여 여성 지도자의 자질을 과소평가하고 있음을 주지하게 된 것이다.

‘여성적 리더십’이라는 개념의 출현은 전통적인 리더십 모델이 현대사회에서 변화하는 조직에 적합하지 못하다는 인식과 관련이 있다. 전통적인 리더십 모델은 가부장적(patriarchal)인 것으로 지도자 개인에게 상당한 책임을 부여한다. 가부장적 리더십과 유사하지만 조금 다른 개념인 부성적(paternalist) 리더십은 가부장적 리더십의 일종의 개선된 형태이다. 부성적 리더십은 지도자가 권위와

통제를 집단의 과제 수행을 위한 주요 수단으로 하는 점에서 가부장적 리더십과 같지만 집단 성원들에게 관심을 보이고 도움을 줌으로써 그들의 존경과 의존을 얻어낸다는 점에서는 차이가 있다. 반면에 ‘여성적 리더십’은 ‘분담된 리더십’으로, 한사람에 의해 모든 지도자의 기능이 수행되는 것이 아니라 조직 구성원들 모두가 동등한 정치적 인격체로서 유기적인 관계를 통하여 목적을 달성해 나가는 것을 의미한다. 이런 측면에서 리더십의 여성적 모델은 민주적 리더십이라고 할 수 있다(김양희, 1992).

2. 지역사회에서 여성 역할의 변화

1999년 중앙부처에 등록된 여성단체수는 79개이며 회원수는 7,014,623명에 이르고 있다(2001, 여성통계연보). 또한 광역시·도단위로 활동하고 있는 협의체(협의회·연합회·연대회의·협력단체 등)에 가입한 여성단체는 총 402개이며 회원수는 3,174,304명이다(표 II-1). 그외에 개별적으로 활동하거나 단체활동 특성에 따라 협력단체로 활동하고 있는 경우도 있다. 예를 들면, 서울특별시의 경우에는 개별단체로 여성활동을 하고 있는 단체수가 12개이며, 대구광역시에 는 도단위 여성활동단체로서 회원수가 파악되지 않는 단체가 46개, 대전광역시 20개(회원수:12,556명), 충청북도 12개(회원수:16,655명), 전라북도는 5개(회원수:2,698명)가 협의체에 가입하지 않고 개별적으로 다양한 여성활동을 하고 있는 것으로 파악되고 있다[각 시·도 여성정책과(실) 자료].

지역여성단체의 설립취지는 단체회장의 특성 및 단체활동과 밀접한 상관관계를 보이고, 대부분이 지역사회 봉사와 발전, 여성의 지위향상, 그리고 회원의 복지와 자질향상 등을 기치로 활동하고 있다. 이와 같은 활동은 지역사회의 구체적인 생활문제와 관련되어 있어서 지역 여성단체들이 사회문제를 해결해 나가는 조직활동으로 정착되어가고 있으며, 지역 특성에 따라 향토조직 등의 결성이 늘어나고 있는 추세이다.

3. 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형

교육프로그램은 개인·집단·지역사회의 문제를 파악하여 주요 목표를 설정하며, 목표의 원천은 주로 교육대상자의 욕구나 문제로부터 시작된다. 임선희(1997)는 여성 지도자가 가져야할 여성 리더십의 구성요소로 ①권한·영향 요

소, ②특성·자질 요소, ③상황·환경 요소 등이 필요하다고 주장한다. 즉, 효과적인 여성 지도자 역할은 구성원의 권한을 약화시키기보다는 그들의 능력과 자존심을 고양시키고 참여와 사기를 진작시키는 데에 영향을 준다. 또한 심리적·성격적인 측면에서의 섬세한 자질은 리더십을 생성하는 특성이 될 수 있으며, 그와 더불어 훈련과 계발을 통해 여성 지도자로서의 역할을 육성하는 환경적 요소가 필요하다.

따라서 본 프로그램 개발은 지역사회 여성지도자들의 능력과 자존심을 고양시키는 여성의식을 향상시켜, 지역사회의 발전계획 수립과 실천과정에 적극 참여하도록 사기를 진작시키는데 그 목표가 있다. 즉, 지역사회에서 활동하고 있는 여성지도자들이 개인 성장과 교육요구·평등사회에서 필요로 하는 과제를 수행하고 다양한 가치관을 수용하도록 하여, 잠재된 여성지도력을 발휘할 수 있도록 도와 주어 지역사회에서 단체(조직) 활동을 활성화시키고, 더 나아가서는 양성평등의식에 대한 사회적 정서를 정착시켜 여성의 삶의 질 향상에 기여하도록 한다.

Ⅲ. 여성지도력 향상 프로그램 개발을 위한 기초조사

1. 여성지도자교육 실태조사

① 교육 실시 여부

광역단위 지방자치단체에서의 여성지도자교육실태를 파악하기 위해 지난 1년간(2001년) 여성지도자를 대상으로 교육을 실시한 적이 있는 가를 조사한 결과, 16개 시·도중 14개 시·도가 여성지도자교육을 실시한 것으로 나타났다. 여성지도자교육을 실시한 14개 시·도중 여성 지도자들의 지도력 향상을 주목적으로 교육을 실시한 적이 있는 시·도는 9개로, 전체 16개시·도중 절반이 조금 넘는 56.3%로 나타났다.

② 교육 운영방식 및 교육생 모집

여성지도력 향상 교육을 실시하고 있는 9개 시·도의 지도력 향상 교육프로그램 운영방식을 보면(표 Ⅲ-3), 매년 교육계획을 수립하여 운영하는 시·도가 7개, 정책 필요에 따라 수시로 운영하는 지자체와 잉여 예산 발생 시 운영한다

는 지자체가 각각 1개로 나타났다. 이와 같은 결과는 전체 16개 시·도중 7개 시·도에서만 여성지도력 향상 교육이 정규 여성정책사업의 하나로 운영되고 있음을 보여주는 것이다.

한편, 교육생 모집 방법을 보면, 대부분 시청이나 군청, 면사무소 등 공공기관의 추천(8개)을 받거나, 여성단체를 통하여 교육생을 모집(7개)하며, 지역신문이나 방송 등의 일반 홍보활동에 의한 경우는 없는 것으로 나타났다.

③ 교육내용

지방자치단체에서 실시한 여성지도력 향상 교육의 주요내용을 살펴보면(표 III-5), 기타를 제외한 여성과 사회부문의 교육이 가장 많아 전체 34개중 10개(29.4%)를 차지하고, 그 다음으로는 리더십 부문이 5개(14.7%)로 나타났다. 그러나 지도력 향상 교육과 직접적인 연계가 있는 것으로 보기 어려운 지역 및 국정 홍보관련 내용 등이 12개로 전체의 35.3%를 차지하고 있다. 이는 지방자치단체의 지도력 향상 교육이 본래의 목적을 달성하기 위해서 교육내용의 부분적인 조정이 필요함을 보여주는 것이다.

④ 교육시간

지방자치단체에서 실시한 여성지도력 향상 교육의 교육시간을 보면(표 III-6), 2~8시간이 가장 많아서 10개 교육 38.5%이고, 그 다음으로는 17~24시간 7개 교육 26.9%로 나타났다.

⑤ 연간 교육생수

지방자치단체별 연간 지도력 향상 교육인원규모를 보면(표 III-7), 9개 시·도에서 실시한 총 교육인원은 4,457명이지만, 지방자치단체별 교육인원규모의 차이가 커서 K도는 1,300명, B시는 1,000명에 달하는 반면 G도는 59명에 불과한 실정이다.

⑥ 교육만족도 및 애로사항

여성지도자들을 대상으로 실시한 지도력 향상 교육의 성과에 대한 지방자치단체의 평가를 보면, 9개 지방자치단체 중 ‘만족하는 편이다’가 7개, ‘매우 만족한다’ 1개, ‘보통이다’ 1개로 전반적으로 ‘만족한다’는 평가가 주를 이루고 있는 것으로 나타났다.

지도력 향상 교육과 관련하여 겪는 어려움을 보면, 지방자치단체가 직접 운영하는 경우(표 III-8), ‘교육 프로그램 개발이 어렵다’는 호소가 가장 큰 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 ‘교육생 모집이 어렵다,’ ‘강사 섭외의 어려움,’ ‘예산 부족’ 등의 순으로 나타났다. 이에 비해 다른 기관에 위탁하여 여성지도력 향상 교육을 하는 경우에는 위탁기관과 지방자치단체간의 경제적 지원과 프로그램 수립 시 의견 차이 등이 어려운 점으로 지적되었다.

2. 지역사회 여성지도자의 지도력 향상 교육요구조사

① 교육참여 경험

여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 어느 정도 참여하는지를 파악하기 위해, 지난 1년간(2001년도) 지방자치단체에서 주관하여 실시한 교육을 받은 적이 있는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 60.9%가 ‘교육을 받은 적이 있다’고 응답하였다(표 III-12). 이를 연령별로 보면, 55세 이상은 응답자의 77.8%가 교육받은 적이 있다고 한 반면, 40대 미만은 35.1%에 불과해, 연령층이 높아질수록 교육받은 사람이 많은 것으로 나타났다.

한편, 지난 1년간 전혀 교육에 참여한 적이 없다고 응답한 91명을 대상으로 그 이유를 조사한 결과(표 III-13), ‘교육에 대한 정보가 없어서’와 ‘시간이 없어서’가 각각 36.3%를 차지해 이 두요인이 여성지도자들의 교육참여를 어렵게 하는 주 요인인 것으로 나타났다. 이 밖에 ‘교육받고 싶은 적합한 프로그램이 없

는 것'(18.7%)도 요인중의 하나로 나타났다.

② 교육참여 횟수 및 참여 경로

지난 1년간 지방자치단체에서 실시한 교육에 참여한 경험이 있는 여성지도자들이 지난 1년간 참여한 교육횟수를 보면, 1회나 2회 참여한 사람이 가장 많아서 각각 36.3%에 달해 전체의 72.6%로 나타났다. 그러나 3회 이상 교육을 받은 사람도 27.4%에 달한다(표 III-14). 전반적으로 연령이 높을수록 교육에 참여한 횟수 또한 많아지는 추세를 보이고 있다.

이들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하게 된 경로를 보면(표 III-15), 단체 회원으로서 참여하게 되었다는 비율이 56.7%로 가장 높은 비중을 차지하고, 그 다음으로는 시청, 군청, 면사무소 등의 공공기관의 추천(26.4%)에 의한 것으로 나타났다.

③ 교육참여 목적 및 만족도

지역에서 활동하는 여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하는 목적을 보면(표 III-16), 사회활동에 참여하고 싶은(30.9%) 욕구가 가장 크고, 그 다음으로는 보다 전문적인 활동을 하기 위한 것(25.9%)으로 나타났다.

이들의 교육만족도를 보면(표 III-17), 전반적으로 지방자치단체에서 실시하는 교육에 대한 만족도가 높아 '대체로 만족한다' 53.9%, '매우 만족한다' 38.9%로 나타났다. 교육만족도를 연령별로 보면, 연령이 높을수록 만족도도 높아지는 양상을 보이고 있다.

④ 교육참여시 애로사항

한편 여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하면서 겪은 애로사항을 보면, 응답자의 52.2%가 '별다른 어려움이 없었다'고 응답한 가운데, '교육기관으로 가는 교통편이 불편하다'는 점을 어려움으로 지적한 사람(19.1%)이 가장 많았다(표 III-18). 그 다음으로는 '교육시간이 잘 안맞는다'(15.3%), '가정생활과 조화를 이루기 힘들다'(5.7%)의 순으로 나타났다. 교육 참여 시 애로사항에 있어서 연령에 따른 뚜렷한 차이는 보이지 않고 있다.

⑤ 프로그램 개발 시 중점사항

한편, 여성지도력 향상 프로그램 개발 시 가장 중점적으로 다루어져야 할 점은 무엇인지를 자유응답형식으로 조사한 결과, 전체 응답자중 30명만 응답해 소수이기는 하나, '지도자의 인성 개발에 중점을 두어야 한다'는 의견과 '성인지력 향상에 주력해야 한다'는 의견이 각각 6명으로 가장 많이 나왔다(표 III-24). 이 밖에 분야별 심화교육, 경험을 바탕으로 한 현실성 있는 교육, 리더십 훈련에 중점을 두어야 한다는 의견이 제시되었다.

IV. 여성지도력 향상 교육프로그램

1. 교육프로그램 개발의 기본 방향

조사 결과에 기초하여 여성지도력 향상 교육프로그램(안)을 개발하였고, 개발된 교육프로그램(안)은 전문가들의 평가와 자문을 거쳐 확정되었다. 그 결과, 여성지도자 소속 단체의 활동특성을 고려한 여성활동의 전개와 지역사회 여성지도자의 성장과 욕구 충족을 위한 교육요구를 반영하여, 지도력 향상 교육프로그램 개발의 기본구조를 마련하여 광역단위 지방자치단체에서의 여성지도력 향상 교육프로그램과 운영지침을 제시하였다.

2. 프로그램의 구성

새로운 프로그램을 지속시키려는 지역사회 준비모델(communitry readiness model)를 참고로 하여 지도자의 역할을 찾아보면, 여성리더십에 대한 문제 의식이 막연하고 변화에 대한 움직임이 간헐적으로 추진되고 있지만 지역사회 분위기가 지도자들을 동기화 시키지 못하고 있는 단계와, 지도자들의 활동이나 정책 등이 정당화되고 지도자들의 경험이 기준이 되는 프로그램·행동·정책이 형성되어 전문프로그램이나 활동으로 이어지는 단계로 구분할 수 있다.

이러한 관점에서 교육 프로그램 모듈을 기본과정과 전문과정으로 나누고, 과정별 교육목표와 교육방향을 설정하였다. 기본과정에서의 교육목표는 여성지도력에 대한 기초지식 습득, 여성문제에 대한 의식 고취, 지역사회 여성정책 인지 등으로 설정하고, 여성의식 확산을 위한 지역사회 리더십 특성을 이해함과 아울러, 여성문제 및 정책을 탐색하고 여성조직의 활성화 방안을 검토하는 교육 방향을 제시하였다. 반면에 전문과정에서는 여성지도력 활동에서의 걸림돌 제

고, 여성의식에 대한 정체성 확립, 여성정책 정착 및 확산을 교육목표로 하고, 정책결정자로서의 지도력 발휘를 도모하기 위해 성주류화 정책을 이해하고 여성리더십 정보를 공유·확산하는 한편, 여성문제에 대한 사례와 판례들을 발굴하여 보급함으로써 여성조직의 전문활동을 정착시켜나가기도록 교육방향을 구체화하였다. 교육방법은 기본과정에서는 집단토의와 브레인 라이팅을 활용하고, 전문과정에서는 시사성 있는 핵심과제를 도출하기 위한 연꽃기법, 씨나리오, 마인드 맵핑 등의 분임토의 운영과 아울러 지도자의 개인경험을 극화하여 여성문제를 진단하는 역할극 활용을 제시하고 있다.

4. 교육 운영의 실제

가. 교육일정 및 교과 편성

교육일정은 교육의 목표(objectives)를 달성하는데 필요한 자원이나 정보들을 적절하게 조직화하는 것이다. 이것은 교육 프로그램 운영에서 핵심 과제이며, 적절한 교과편성은 교육의 효과와 교육생의 교육 만족도를 높이는데 중요한 역할을 한다. 따라서 교육일정을 계획하기에 앞서, 교육환경과 소요경비 등의 요소들이 사전에 조사되어야 하지만, 여기에서는 단계별 교육 프로그램 개발에 중점을 두고자 한다.

프로그램의 구성에서 논의한 교육내용을 중심으로 하는 단계별 교육일정(안)은 다음과 같이 편성할 수 있을 것이다. 여기에서 제시한 교육일정(안)은 지역사회 비영리여성조직에서 활동하고 있는 지도자 또는 차세대지도자 30-50명을 대상으로 하였다.

기본과정의 구체적인 교육일정(안)은, 여성과 자기표현(명패만들기), 남녀평등과 사회발전, 21세기 시민사회와 여성의 역할, 여성의식향상훈련Ⅰ(문제제기), 여성정책의 현황과 과제, 여성정책과 여성운동, 여성지도력의 이론과 실제, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 정보화사회와 여성, 여성의식향상훈련Ⅱ(발전 전략 탐색), 남성/여성 심리탐구, 인터넷 정보 검색1, 인터넷 정보 검색2, 여성의식향상훈련Ⅲ(향후 활동 계획) 등의 순서로 구성할 수 있을 것이다.

전문과정 일정(안)은 여성과 자기표현(사물과의 대화), 생활 속에서의 남녀평등의식, 지역사회에서의 여성정책, 여성의식향상훈련Ⅰ(문제제기), 사업계획 기획 실무, 지역사회에서의 여성단체 운영, 지방자치와 여성의 정치참여, 리더십과 의사소통, 지도자의 자기계발훈련, 지역여성운동의 방향과 과제, 여성의식향

상훈련Ⅱ(발전 전략 탐색), 여성지도자의 성공사례, 여성의 국제활동 능력 강화, 브리핑 자료 작성 및 실습, 여성의식향상훈련Ⅲ(향후 활동 계획) 등으로 교과를 편성하여 진행할 수 있을 것이다.

6개월 과정의 교육 프로그램은 여성의식향상훈련이 주1회 3-4시간씩 이루어지고 있음을 참고로 하고, 교과목 풀(pool)로 운영하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 주1회(3-4시간)*4주*6개월 과정으로 1회의 시간배정은 ‘자기표현훈련(30분)+특강(120분)+의식향상훈련(30분)’으로 한다. 자기표현훈련에서는 처음 시작에서는 ‘명패만들기’나 ‘사물과의 대화’로 자연스러운 분위기를 연출하지만, 그 이후에는 지난 주에 실시한 교육에 대한 느낌과 경험을 나눈다. 의식향상훈련에서는 첫시간에는 문제제기를 하고 그후는 특강과 관련된 여성문제를 탐색하고 분석하며 마지막 시간에는 향후활동계획을 설계하는 시간으로 편성한다.

나. 프로그램 운영 지침

1) 교육 운영의 기본 방침

교육운영의 기본방침은, 사업이 결정되면 ① 교육계획 수립을 위한 조직의 편성 및 예산점검, ② 교육목표 설정, ③ 교육대상자의 실태분석(생활실태/교육요구 파악), ④ 교육 필요과제 검토, ⑤ 교육내용 선택, ⑥ 진행자 및 강사 선정, ⑦ 학습방법 선정, ⑧ 교육자료/매체 선정과 활용, ⑨ 실시시간/기간/장소 결정, ⑩ 소요경비 확정, ⑪ 홍보/교육평가 방법의 결정 등의 과정을 거쳐 제시된다[그림 IV-2]. 이와 같은 절차는 경우에 따라서 강사가 미리 결정되거나 시기가 전제되고 내용이 결정되는 상황도 있으므로 프로그램의 진행과정을 탄력적으로 운영하는 것이 바람직하다.

교육 계획 수립 과정에서는 준비위원회를 조직하여 교육과정 개설의 조건(대상/인원/교육장소/기간 등을 결정)을 형성하고 교육대상자의 경력 분석과 실태파악·요구과제와 필요과제 검토·교육목표 설정·교육내용의 선택과 편성 등을 구체적으로 작성해야 한다.

2) 교육생 모집 및 관리

일반적으로 교육생 모집을 위해서는 교육 프로그램 내용(강좌명/개설의 취지나 방향/교육목표/교육방법/강사/교육기간·일시·시간/참가 자격/요구되는 경비/납입방법 및 기간/주최·후원·연락처 등)을 정리하여 지도자들에게 알려야 한다.

지도자들에게 교육을 알리는 방법으로, 지자체 광고지나 관보에 게재, 주민 자치회에 의뢰하여 회람, 포스터/입간판 등에 게시, 단체나 집단 지도자들에게 공문 발송, 지역사회에서 개최되는 각종 대회나 집회에서 홍보지 배포, 시민게시판을 통해 광고할 수 있으며 기타 매스컴 등을 활용할 수 있다.

3) 교육방법 및 교육매체의 선정

교육 프로그램이 전달하고자 하는 메시지가 무엇이고 교육의 주제에 대해 더 알게 하고 학습의 이해를 도모하기 위해서는 교육매체의 선정이 중요하다. 이는 교육 목적을 확실히 전달하고 교육내용을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 도와준다.

4) 프로그램 진행자의 역할

첫째, 교육진행자는 교육 프로그램을 운영할 때에 교육집단(group)·교육생 개인(single)·교육의 주제(issue) 등이 균형을 유지하도록 해야 한다. 교육진행자는 교육의 평형을 깨뜨리는 상황을 신속하게 감지하고 장애요인 발생을 우선적으로 해결하도록 노력해야 한다.

둘째, 불확실한 상황이 오면 교육진행자가 언제 개입해야 하는지를 잘 파악하여 그 시점을 잘 활용하여 개입한다. 교육상황에서 갈등이 발생할 경우, 상호 자아존중감을 고려하여 개입한다. 자신에 대해 공격을 받았을 때는 갈등을 느끼므로, 화가 난 이유를 직접 물어보기보다는 손상된 자기 가치를 회복시켜 주어야 한다.

셋째, 교육진행자는 교육생 개개인의 내면화된 가치를 인정해 주어야 한다. 학습의 기초로 여성의 경험과 느낌, 감정 등이 가치있게 다루어야 한다. 이러한 자신의 경험과 느낌, 감정 등은 교육생 자신의 목소리로 솔직하고 편안하게 드러내거나 ‘글’·‘그림’을 통해 표현될 수 있다.

넷째, 교육진행자는 여성주의 시각에서의 틀을 창출해 내는 입장을 가져야 한다. 여성의 자각과 변화는 또 다른 여성에게 영향을 미칠 수 있으며, 같은 입장에 처한 여성들에게 서로의 고통을 해결하는 공동체적인 삶의 모습을 보여줄 수 있기 때문에, 교육 진행자의 여성주의 시각은 더욱 중요하다.

V. 프로그램 활용을 위한 제언

의식화과정을 통해 여성의 정체성 확립을 도모할 수 있도록 교육 프로그램이 활용되기 위해 다음과 같이 몇 가지 사항을 제안하고자 한다.

첫째, 프로그램의 기획단계에서 기획과 실무를 담당하는 사람들은 프로그램의 내용을 숙지하고 가급적이면 프로그램 개발자들과의 회의를 통하여 프로그램의 방향과 내용을 설정한다. 성인교육 프로그램은 무엇보다도 효과성, 효율성, 매력성이 보장되어야 한다.

둘째, 프로그램의 운영단계에서 실무자들은 같은 내용의 프로그램이라도 진행을 어떻게 하느냐에 따라 프로그램의 효과에 상당한 차이가 있음을 주지하고 개별적인 교육내용마다 주의를 기울여야 한다. 성인교육의 효과를 기대한다면 실무자와 강사와의 긴밀한 협조체제 아래 프로그램이 운영되어야 하고, 참가자들이 함께 토론하고 결과를 보고하여 프로그램 운영의 자원으로 활용함으로써 적극적인 리더십 훈련이 되도록 한다.

셋째, 교육내용의 범위는 교육생의 요구에 따라 변경될 수도 있지만, 여성의식을 간과해서는 안될 것이다. 여성지도자들은 지도력 향상 교육프로그램 개발할 때 중점 사항으로 지도자의 인성개발과 성인지력 향상에 주력해야한다[표Ⅲ-37]고 제안하고 있으므로, 지역사회 여성을 위해 필요한 일을 발굴하고 지역 의제(agenda)를 발굴해내는 능력 함양이 교육내용에 포함되어야 한다. 이는 여성문제에 대한 전문가적 지식과 기능 향상뿐만 아니라 지역사회 여성들의 요구에 여성정책을 접목시켜 나가는 일을 지도력 향상 교육과정에서 다루어져야 함을 의미한다.

넷째, 교육프로그램 진행과정이 [그림Ⅳ-2] 지도력개발교육 기획 수립 과정 및 절차와 같이 체계적으로 이루어져야 한다. 지역사회 여성지도자 대상 교육 요구조사 결과를 보면, 교육불참 이유로 ‘교육에 대한 정보가 없어서’, ‘시간이 안되어서’, ‘적합한 프로그램이 없어서’로 나타나고 있고, 향후 교육참여의향 여부에 대한 질문에서는 87.4%의 여성지도자들이 참여의향을 밝히고 있다. 그러므로, 교육에 대한 정보제공이 적절히 이루어지고, 더 나아가 여성생활과 관련된 적절한 프로그램 개발된다면 여성지도자의 교육 참여도를 높일 수 있다.

다섯째, 강사에 대한 네트워킹 구축이 필요하다. 예를 들어 각종 홈페이지에 등록되어 있는 강사 목록을 자료로 활용하거나 각종 세미나와 학술회의 등에 참여하여 주제별 강사를 발굴하여 네트워킹 목록을 만드는 적극적인 자세가 교육업무 담당자에게 요구된다. 또한 교육프로그램을 운영할 때에, 경험사례 발표시간을 통해 교육생을 지역사회 강사로 훈련시켜 차기 교육프로그램에 활용하는 것도 바람직하다.

여섯째, 교육프로그램 진행에서 교육 진행자는 촉매제의 역할을 담당해야 한다. 교육 진행자는 교과주제에 대한 흥미와 관심, 주제를 다루거나 교육생과의 만남에서 객관성을 유지해야 한다. 또한 다양한 학습방법(비디오, 카드퀴즈, 브레인 스토밍/브레인 라이팅, 로터스 기법 등)에 대한 개방적인 태도와 함께, 교육 기자재 활용(컴퓨터, OHP, 영상매체 등)을 용이하게 다루는 능력을 함유하고 있어야 한다.

일곱째, 주최기관은 평가단계에서 활용할 수 있는 표준 질문지를 개발하여 참가자들이 작성하도록 하는 평가회를 가질 수 있다. 또한 프로그램 기획과 운영에 참여한 실무자와 전문가들이 당초의 목표 달성 여부에 대한 의견을 나누고 운영상의 문제점이나 향후 개선방안 등을 모니터링하고, 다음 교육을 계획할 때에 그 결과를 반영하도록 한다. 이는 보다 진전된 교육 프로그램 개발을 위한 자료로 활용될 수 있을 뿐만 아니라 교육의 깊이를 더해줄 것이다.

목 차

I. 서론	1
1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용 및 방법	5
가. 연구 내용	5
나. 연구 방법	6
3. 연구의 범위 및 제한점	9
II. 여성지도력 향상 프로그램 개발 배경	11
1. 여성과 리더십	13
가. 21세기 리더십	14
나. 대안적 리더십 모델	16
다. 여성적 리더십	22
2. 지역사회에서 여성 역할의 변화	34
3. 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형	39
III. 여성지도력 향상 프로그램 개발을 위한 기초조사	43
1. 여성지도자교육 실태조사	45
2. 지역사회 여성지도자의 지도력 향상 교육요구조사	53
가. 여성지도자의 교육참여 실태	55
나. 지도력 향상 교육요구	58
3. 전문가 자문 결과	63
4. 요약	66

IV. 여성지도력 향상 교육프로그램	69
1. 교육프로그램 개발의 기본 방향	71
2. 프로그램의 구성	73
3. 영역별 교육내용 및 방법	78
영역 1) 여성의식	78
영역 2) 여성정책	80
영역 3) 리더십의 기초	82
영역 4) 여성과 사회	85
영역 5) 기타	87
4. 교육 운영의 실제	90
가. 교육일정 및 교과 편성	90
나. 프로그램 운영 지침	92
V. 프로그램 활용을 위한 제언	101
참고문헌	107
부록: 여성지도력 향상 교육을 위한 주요 강의안	111

표 목 차

[표 I -1]	여성지도자 교육요구 조사표 구성	7
[표 I -2]	여성지도자교육 운영실태 조사표 구성	8
[표 II-1]	도단위 여성단체 협의체 현황	36
[표 II-2]	20세이상 성인의 사회단체 및 자원봉사활동 참여도	38
[표 III-1]	광역단위 여성정책과(실) 여성지도자교육 담당자의 일반 특성 ...	45
[표 III-2]	광역단위 여성정책과(실)의 여성지도자교육 내용(2001년)	46
[표 III-3]	광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육 운영방식	47
[표 III-4]	광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육생 모집방법	48
[표 III-5]	광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 주요 교육내용	48
[표 III-6]	광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육시간	49
[표 III-7]	광역단위 여성정책과(실)의 지도력향상교육 연간교육인원	49
[표 III-8]	지도력 향상 교육 운영에서의 애로사항	50
[표 III-9]	광역단위 여성정책과(실)의 교육내용 요구도	52
[표 III-10]	여성지도자의 일반 특성	53
[표 III-11]	여성지도자의 활동 특성	54
[표 III-12]	여성지도자의 교육경험	55
[표 III-13]	여성지도자의 교육 불참 이유	55
[표 III-14]	여성지도자의 교육 참가 횟수	56
[표 III-15]	여성지도자의 교육참여 경로	56
[표 III-16]	여성지도자의 교육참여 목적	57
[표 III-17]	여성지도자의 교육 만족도	57
[표 III-18]	여성지도자의 교육참여 애로사항	58
[표 III-19]	지도력 향상 교육에의 참여 의향	59
[표 III-20]	지도력 향상 교육에 참여 의사가 없는 이유	59
[표 III-21]	여성지도자의 교육내용 요구도	60

[표 III-22] 여성지도자의 희망 교육시간	61
[표 III-23] 여성지도자가 원하는 교육방법	62
[표 III-24] 프로그램 개발 시 중점사항	63
[표 IV-1] 지역사회 여성지도력 향상 교육 목표 및 방향	75
[표 IV-2] 여성지도력 향상 교육의 영역별 교과내용 및 방법	77
[표 IV-3] 과정별 교육프로그램 일정(안)	91

그림 목 차

[그림 II-1] 리더십 스타일: 탐색(seeking)과 공급(giving)	18
[그림 II-2] 팀빌딩 흐름도	21
[그림 II-3] 성분석 흐름도	31
[그림 II-4] 정책에서의 성분석 경로	32
[그림 II-5] 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형	41
[그림 IV-1] 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 진행과정	72
[그림 IV-2] 지도력향상교육 기획 수립 과정 및 절차	93
[그림 IV-3] 사회교육방법의 체계	95
[그림 IV-4] 교육매체의 전달효과(황병수, 2000)	98

I

.....

서론

1. 연구의 필요성 및 목적	3
2. 연구의 내용 및 방법	5
3. 연구의 범위 및 제한점	9

1. 연구의 필요성 및 목적

우리 사회에서 여성들은 학교교육을 비롯, 조직활동 속에서 지도자로서의 리더십을 개발할 수 있는 기회를 거의 갖지 못한 채 성장하여 왔다. 이로 인해 리더십 개발은 여성 인적자원 개발에 중요한 과제로 지적되어 왔다. 비록 지도자적 위치에 진입한 여성일지라도 기존의 남성중심의 조직사회에서 정형화된 리더십에 익숙해, 차세대 여성지도자의 성장을 도모해 줄 역할 모델로서는 충분하지 않다.

또한 여성을 대상으로 한 일반 사회교육 프로그램의 경우 대부분, ‘남성은 공적 영역, 여성은 사적 영역’이라는 전통적인 가부장적 사고를 그대로 이어받고 있다. 이런 식의 사회교육은 여성들이 여성으로서의 자긍심을 갖고 가부장적 사회질서에 능동적으로 대처할 수 있는 의식과 능력을 개발하는 데 있어서 긍정적으로 작용하기보다는 오히려 결림돌로 작용할 가능성이 높은 실정이다.

본원에서는 이와 같은 배경 하에 여성 지도자를 대상으로 한 여성의식을 갖춘 지도자로 성장할 수 있도록 지도력 개발 교육을 지속적으로 실시하여 왔다. 여성단체를 비롯 지역사회활동을 이끌고 있는 여성지도자들의 교육요구 또한 높아, 본원에서 실시하는 지도력 개발 교육에 참여하는 여성지도자가 해마다 늘어나고 있다. 최근 본원 교육에 참여하는 지방자치단체의 여성단체 회장 및 임원의 수는, 1999년 636명에서 2000년 1,139명, 2001년 1,284명으로 뚜렷한 증가추세를 보이고 있다.¹⁾

그러나 본원에서 제공하는 지도력 개발 교육기회는 제한적이어서 지역사회 여성들의 교육요구를 수용하는 데에 한계를 보이고 있다. 실제 본원에서 지도력 개발 교육을 받은 교육생 대부분은 지역사회 여성단체 회장이나 임원으로, 대부분의 여성단체 회원들은 지도력 향상 교육에서 소외되고 있다. 반

1) 2001년에 2000년에 비해 급격한 교육생수의 증가가 나타나지 않은 것은 기숙사 시설 등 본원의 교육생 수용능력과 관련된 것으로, 현장의 교육요구를 다 수용하지 못하고 있다.

면에 지역사회에서는 여성들을 대상으로 한 지도력 개발 교육 기회가 거의 제공되고 있지 않을 뿐 아니라, 여성지도자를 대상으로 실시하는 교육들도 대부분이 200명~500명이 참여하는 1일 교육으로 진행되고 있어, 지역사회 여성들의 의식변화를 이끌어내기 위한 여성의식화 교육으로도 다소 미흡한 상황이다.

그럼에도 불구하고 지역사회에서 여성들의 활동을 보다 조직화하고 활성화하기 위해서는 여성단체지도자와 차세대 지도자의 발굴 육성을 위한 리더십 교육이 중요한 과제로 부각되고 있다(한정자외, 1999). 여성단체의 성패는 단체장의 역량에 달려있다는 점에서 여성단체장의 리더십에 대한 요구도가 높을 뿐 아니라, 단체장 스스로도 단체를 책임지고 운영해 가는 과정에서 많은 부담을 느끼고 있다. 따라서 확고한 여성의식을 토대로 여성지도자들이 리더십을 발휘할 수 있도록 적극적으로 훈련시키고, 차세대 지도자를 발굴 양성하기 위한 교육이 매우 시급한 실정이다. 뿐만 아니라 여성단체활동이 여성단체장 중심의 운영체제에서 벗어나 회원 위주로 이루어질 수 있도록 하기 위해서는 여성단체 회원들의 여성의식 향상과 자기 개발 및 자기 혁신을 위한 지도력 향상 교육이 요청되고 있다.

이와 더불어 지방화 시대를 맞이하여 지역주민이 지역 살림의 주체로서, 감시자로서, 조정자로서의 역할이 강조되고 있다. 특히 지역사회의 민주화, 남녀 평등사회 실현에 있어서 여성들의 역할이 그 어느 때보다 중요해짐에 따라 다양한 부문에서 여성리더십이 요구되고 있다. 본 연구는 이러한 시대적 요구에 부응하여 본원에 축적된 지도력 개발 교육 경험을 지역사회와 함께 나누고 확산하기 위한 목적으로 실시되었다. 그 동안 본원을 중심으로 중앙 집중적으로 이루어져왔던 여성지도력 개발 교육을 지방자치단체에서 보다 많은 지역 여성을 대상으로 지역특성에 맞추어 보다 효율적으로 실시하도록 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발·보급하고자 하였다.

따라서 본 연구는 지방자치단체에서 자체적으로 여성들의 지도력 향상 교육을 실시할 수 있도록 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발하는 데 그 목적이 있다. 본 교육프로그램은 앞서 논의한 바와 같이 지역사회 여성들의 여

성문제에 대한 이해의 증진을 통한 여성의식 제고와 지도자적 자질 향상 도모에 주안점을 두고 개발되었다.

2. 연구의 내용 및 방법

가. 연구 내용

본 연구의 내용은 지방자치단체에서의 여성지도력 향상 프로그램이 보다 성인지적 관점에서 운영되도록 교육 프로그램을 개발하는 것으로, 세부적인 연구내용은 다음과 같다.

첫째, 지방자치단체에서 실시한 여성지도자 교육프로그램을 분석하였다. 지방자치단체의 여성지도자 교육은 광역단위 지방자치단체에 대한 교육실태 조사를 통해 파악되었다. 특히 본 연구가 본원에서 실시한 여성지도력 개발 교육의 지역사회로의 확산을 목적으로 하고 있어, 본 연구에서 실시한 지도력 개발 교육에 대한 집중적인 분석이 이루어졌다.

둘째, 지역사회의 여성지도력 향상 교육 실시 계획과 지역 여성들의 지도력 향상 교육요구를 파악하였다. 이를 위해 16개 광역시/도의 여성정책담당 행정부서를 대상으로 향후 여성지도력 향상 교육실시에 대한 계획이 조사되었으며, 다른 한편으로는 여성단체 등에서 활동하고 있는 여성들을 대상으로 지도력 향상 교육에 대한 요구조사를 하였다.

셋째, 지방자치단체에서 지역사회 여성들을 대상으로 한 지도력 향상 교육을 실시할 수 있도록 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발하였다. 앞의 조사결과를 토대로 본원에서 운영해온 여성지도력 개발 교육프로그램을 수정·보완하여 지방자치단체에서 효율적으로 활용할 수 있는 여성지도력 향상 교육프로그램을 개발하였다.

넷째, 교육프로그램의 운영 지침을 제시하였다. 교육 프로그램을 실제로 운영하는데 필요한 지침으로, 교육운영의 기본방침, 교육생 모집 및 관리, 교

육과정의 편성, 교육 방법 및 교육 매체의 선정, 프로그램 진행자의 역할 등에 이르기까지의 구체적인 지침을 제시하였다.

마지막으로, 본 교육프로그램 활용을 위한 제안을 하였다.

나. 연구 방법

본 연구는 문헌연구와, 지방자치단체 및 지역여성을 대상으로 한 설문조사, 그리고 연구방향 및 연구내용에 대한 논의와 검토를 위한 전문가 자문을 통해 이루어졌다.

① 문헌연구

문헌연구는 이론접근을 위한 문헌조사로 프로그램 개발 모형과 교육프로그램의 기본구조를 설계하였다.

② 전문가 자문

본 연구 수행을 위해 2차례에 걸쳐 전문가 자문이 이루어졌다. 1차 전문가 자문은 2002년 6월20일-6월27일까지 전문가 5명으로부터 연구방향 및 연구계획에 대한 전반적인 의견과 여성지도자교육 실태조사와 여성지도자 교육요구조사관련 조사표 구성 및 내용과 관련한 자문을 받았다. 2차 전문가 자문은 2002년 11월6일-11월10일까지 이메일을 활용하여 전문가 7명의 의견을 수렴하는 방법으로 이루어졌다. 자문내용은 본 연구 결과를 중심으로 프로그램 개발에 대한 전체 흐름도, 지도력 향상 교육내용에 대한 의견, 교육지침에 포함되어야 할 내용, 기타 추가되어야 할 부분 등이었다.

2차례에 걸친 전문가 자문 결과는 연구방향 설정 및 연구계획의 추진, 조사표의 수정·보완, 프로그램의 수정·보완 등에 적극적으로 반영되었다.

③ 설문지조사 실시

지방자치단체에서의 여성지도력 개발 교육실태 및 지역사회 여성들의 지

도력 향상 교육요구를 파악하기 위한 설문지조사가 실시되었다. 지방자치단체의 여성지도력 개발교육 실태조사와 교육요구조사는 교육내용, 목적, 필요한 교과목 등에 관한 조사설문지를 전문가 자문을 거쳐 확정되었다. 조사표의 구성은 [표 I -1, I -2]와 같다.

[표 I -1] 여성지도자 교육요구 조사표 구성

구 분		세 부 내 용	
일반 사항		연령, 성별, 학력, 직책, 여성정책관련 근무경력	
교육 운영 실태	객관식	광역지방자치단체에서의 여성지도자교육 실시 여부 여성지도력 향상 교육 실시 및 운영 상황, 교육생 모집 지도력 향상 교육 필요성 및 미실시 이유 지도력 향상 교육을 직접 운영할 경우에 나타나는 애로사항 지도력 향상 교육의 운영방법(직접운영/위탁운영) 지도력 향상 교육을 직접 운영할 경우에 나타나는 애로사항 앞으로의 지도력 향상 교육 운영계획(직접운영/위탁운영) 지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁 운영하는 이유 및 어려움 지도력 향상 교육을 직접 운영하기 위해 필요한 사항 지도력 향상 교육의 성과에 대한 만족도, 교육시간	
	주관식	2001년도 여성지도자교육 실시 내용(교육명/교육목적/시간/인원) 여성지도자들의 지도력 향상 교육의 주된 내용(강좌명/교육내용) 지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁 운영하는 이유 및 어려움 지도력 향상 교육의 성과에 불만족한 이유	
교육 내용	객관식 5점척도	여성 의식	남녀평등과 사회발전, 생활 속에서의 남녀평등의식, 평등사회에서의 언어표현, 남성/여성 심리탐구, 여성의식향상 훈련, 양성 불평등 사례 발표, 기타.
		여성 정책	여성정책의 현황과 과제, 지역사회에서의 여성정책, 여성정책과 여성운동, 여성관련 법과 판례해설, 법에 나타난 여성의 지위, 유엔과 여성, 여성정책 모니터링활동, 기타.
		리더십 기초	여성지도력의 이론과 실제, 여성과 자기표현, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 지역사회에서의 여성단체 운영, 지도자의 자기계발 훈련, 여성지도자의 성공사례, 사업계획 기획실무, 기타.
		여성과 사회	정보화사회와 여성, 21세기 시민사회와 여성의 역할, 농촌여성과 사회발전, 지방자치와 여성의 정치참여, 지역여성운동의 방향과 과제, 여성과 통일, 환경과 여성, 성문화에 대한 이해, 기타.
		기타	여성의 국제활동 능력 강화, 브리핑 자료작성 및 실습, 사이버 폭력 진단과 대책, 인터넷 정보검색, 기타.
	주관식	여성지도자 대상의 지도력향상교육 프로그램 개발시 고려할 사항	

[표 I -2] 여성지도자교육 운영실태 조사표 구성

구 분		세 부 내 용	
일반 사항		연령, 결혼여부, 학력, 소속단체, 단체활동 경력, 활동영역	
교육 경험	객관식	지방자치단체 주관 교육참여 경험 여부, 불참 이유 교육 참여 경로, 목적, 만족도, 참여하면서 경험한 애로사항	
	주관식	참여한 여성지도자교육 내용(교육명/교육기관/기간) 여성지도자교육에서 얻을 수 있는 결과 기술	
교육 내용	객관식 5점척도	여성의식	남녀평등과 사회발전, 생활 속에서의 남녀평등의식, 평등사회에서의 언어표현, 남성/여성 심리탐구, 여성의식향상 훈련, 양성 불평등 사례 발표, 기타.
		여성정책	여성정책의 현황과 과제, 지역사회에서의 여성정책, 여성정책과 여성운동, 여성관련 법과 판례해설, 법에 나타난 여성의 지위, 유엔과 여성, 여성정책 모니터활동, 기타.
		리더십 기초	여성지도력의 이론과 실제, 여성과 자기표현, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 지역사회에서의 여성단체 운영, 지도자의 자기개발 훈련, 여성지도자의 성공사례, 사업계획 기획 실무, 기타
		여성과 사회	정보화사회와 여성, 21세기 시민사회와 여성의 역할, 농촌여성과 사회발전, 지방자치와 여성의 정치참여, 지역여성운동의 방향과 과제, 여성과 통일, 환경과 여성, 성문화에 대한 이해, 기타.
		기 타	여성의 국제활동 능력 강화, 브리핑 자료작성 및 실습, 사이버 폭력 진단과 대책, 인터넷 정보검색, 기타.
	객관식	앞으로 여성지도자 대상의 지도력 향상 교육 참여 여부, 불참 이유 여성지도자 대상의 지도력 향상 교육에 필요한 교육방법, 교육시간	
	주관식	여성지도자교육 프로그램 개발에서 중점적으로 다루어야할 사항	

지방자치단체에서의 여성지도력 향상 교육실태 파악을 위한 설문조사는 16개 시·도 여성정책실(과)의 실무담당자를 대상으로 이루어졌다. 지역사회 여성들의 지도력 향상 교육요구 조사를 위한 여성 표본은 지방자치단체의 협조를 얻어 임의 표집되었으며, 16개 시·도에서 활동하고 있는 여성단체회원 및 임원 등 450명을 대상으로 2002년 8월 1일부터 8월 31일까지 우편으로 조사하였다. 그 결과, 설문지 회수율은 54.4%로, 최종 교육요구조사 분석대상은 245명이다.

3. 연구의 범위 및 제한점

본 연구에서 개발된 여성지도력 향상 교육프로그램은 16개시·도 광역단위의 지역사회에서 여성의식 확산과 여성지도자의 지도력 향상을 통해 여성활동의 전문화를 촉진시키고 지역사회 전반에 걸쳐 평등한 가치관을 고취시키는데 기여할 것으로 기대된다.

그러나 본 연구결과 개발된 여성지도력 향상 교육프로그램을 실시하는데 있어서는 본 교육프로그램의 수요자 특성이 고려되어야 한다. 즉 본 연구는 비영리조직에서 활동하고 있는 여성들을 위한 지도력 향상 교육프로그램 개발을 목적으로, 여성의식 향상을 기반으로 하는 여성 리더십 개발에 한정하여 교육프로그램을 개발하였다. 따라서 연구결과를 지역사회 비영리조직 이외의 범주로 확장하여 활용할 때에는 그 내용이 재검토되어야 한다. 또한, 본 연구에서 다루고 있는 프로그램 개발 내용은 여성단체 및 부녀회의 단체장이나 임원, 회원들을 우선적인 대상으로 하고 있으므로, 프로그램 내용을 지역사회에 적용할 때에는 교육대상의 특성이나 활동영역을 참고하여 프로그램을 수정·활용해야 할 것이다.

이 외에 본 연구에서 사용하고 있는 여성지도자의 개념과 연구설계상의 제한점은 다음과 같다. 먼저, 본 연구에서 상정하고 있는 여성지도자는 지역사회에서 비영리를 목적으로 활동하고 있는 여성단체의 장이나 임원 및 회원, 부녀회 임원, 그리고 기타 지역활동을 하고 있는 자조모임의 여성들을 의미한다. 따라서 본 연구에서의 여성지도자의 개념은 조직구조상의 일정 직급 이상의 여성들만을 의미하는 위계적 개념이 아니며, 지역활동에의 헌신도가 중요한 요인으로 작용하고 있다고 할 수 있다.

끝으로, 여성지도력 향상 교육프로그램 개발을 위한 연구설계와 관련하여, 기초자치단체인 시·군단위에서의 교육실태를 파악하지 못한 점과 교육요구조사 대상의 표집에 있어 광역단위 지역사회 여성지도자를 선정함에 따라 상대적으로 여성단체에 소속되어 있는 여성이 많이 반영되고, 기초단위 지역사

10 지방자치단체의 여성지도력 향상 프로그램 개발


회에서 활동하고 있는 여성지도자의 교육요구가 반영되지 못한 아쉬움이 있다.

Ⅱ



여성지도력 향상 프로그램 개발 배경

1. 여성과 리더십	13
2. 지역사회에서 여성 역할의 변화	34
3. 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형	39



1. 여성과 리더십

여성의 리더십에 대한 논의는 크게 상호보완적 기여모델(Complimentary Contribution Model)과 공정성 모델(Equity Model)로 분류될 수 있다. 전자는 자연론에 가까운 것으로 남녀가 생물학적 또는 사회심리학적 차이를 수용하며 여성이 가지고 있는 남성과 다른 점을 강점으로 보는 시각에 기초하며, 후자는 환경론에 가까운 것으로 남녀간 근본적인 차이를 부정하는 유사성 가정(similarity assumption)에 기초한다(김양희, 1992). 리더십의 성차를 긍정하는 가설을 내세우는 학자들은 인간의 공격성이나 동조행동, 도움행동, 비언어적 및 언어적 교신행동 등 여러가지 사회적 행동영역에서의 성차를 인정하고 있다. 이들에 의하면 남녀의 생물학적인 차이와 성차별적인 과거 경험 이 남녀로 하여금 같은 리더의 위치에 있어도 다른 스타일을 보이도록 영향을 미친다는 주장이다. 특히, 친근함이라든지 다른 사람에 대한 관심, 표현, 민감성이 남성보다는 여성에게 높은 것으로 나타나는 데, 이런 차이가 조직의 리더행동에서도 나타날 수 있다는 것이다.

그밖에 지도자로서의 능력이나 자질을 다루는 리더십에 대한 연구는 연구자들마다 개념이 다르고 연구방법에 대한 선호도 차이로 다양한 시각에서 리더십이 연구되어 왔고, 각각 리더십 이론의 접근방법들을 사용하고 있다. 그러나 그 상이한 접근방법에는 최소한의 공통성이 존재하고 있다. 그것은 각 접근방법들이 효과적인 측면에 강조점을 두고 있다는 사실이다(오윤진, 1995). 예를 들면, 특성에 의한 접근방법에서는 지도자의 특질이 리더십의 유효성에 어떤 의미를 갖는가를 연구하며, 행동론적 접근방법에서는 지도자의 행동을 통하여 효과적인 지도자와 비효과적인 지도자를 구분하고, 상황론적 접근방법에서는 어떤 상황이 지도자의 행동을 효과적인 것으로 만들고 그러한 효과적 행동에 영향을 주는 요인이 무엇인가를 파악하려 한다. 이와 같이 각각의 리더십 접근방법에서는 효과적인 면이 중요하게 다루어지고 있으므로 여성 리더십에서도 그에 대한 논의가 간과되어서는 안된다. 따라서, 본 프

로그램 개발에서는 ‘여성과 리더십’에 관한 선행 연구 검토와 함께 리더십 효과를 증진시킬 수 있는 21세기 리더십 · 대안적 리더십 모델 · 여성의 지도력 등을 이론 배경중심으로 살펴보았다. 아울러 그에 따른 지도력 향상 기술로서의 리더십 개발, 의식향상훈련에 대한 개념과 기초이론을 고찰하여 그 효과를 증진시키고자 한다.

가. 21세기 리더십

리더십은 ‘관계’의 개념이며, 주위의 조직 구성원들과 계속적으로 상호작용하면서 자연스럽게 형성되는 과정이고, 사람과 자원을 움직여 집단의 목적을 달성해 나가는데 필요한 영향력을 의미한다. 즉, 집단활동에 관계하는 모든 조직 구성원이 가능한 한 최대의 만족감을 가지고 효과적인 목표달성을 위해 행동하도록 하는 원동력으로, 리더십은 다른 사람과의 관계 속에서 존재하며, 조직 구성원들과의 지속적인 상호작용에서 자연스럽게 형성되어야 하며, 다른 사람들의 행동을 이끄는 힘을 의미한다.

21세기 리더십은 관계 지향적이며, 변화를 수반하고, 추구하고 있는 변화의 전망에 대한 분석과 비판을 수용한다(Arthur Shriberg외, 2001). 따라서 지도자와 집단 구성원은 함께 행동하고, 지도자는 집단구성원에게 봉사하고 그들 스스로 지도자가 되도록 지지하고 격려해 주는 역할을 담당한다. 그들 모두는 변화를 경험하고 스스로 동기화하며, 진행되고 있는 상황에 대한 비판과 분석을 받아들이므로, 모든 사람들은 리더십을 발휘할 수 있다.

Joseph Rost(1991)는, ‘리더십은 지도자와 집단 구성원이 상호목적을 반영하려는 변화의 과정에 영향을 주는 관계이다’ 라고 정의를 내리면서, 리더십에 포함되어야 하는 기본요소를 다음과 같이 설명하고 있다.

첫째, 리더십에서의 관계는 위치적인 권위보다는 영향력을 근본으로 한다. 즉 강제적인 요소가 배제된 설득이 보다 많은 사람들에게 영향을 미친다. 그러한 영향은 상부 하향적이라기보다는 다양한 방향에서 모든 구성원으로부터 나타나며, 각각의 사람들은 자유롭게 리더십 관계에 동의하거나 동의하지

않는다. 둘째, 지도자와 집단 구성원은 함께 공동목표를 설정하고 공유하는 리더십을 행사한다. 지도자와 집단의 상호 작용은 리더십의 본질이고, 리더십 관계에서 집단 구성원은 능동적이며, 특별한 순간에 영향을 주는 자원들(예: 전문지식·기술, 열정, 정치적 상식 등)을 보다 많이 위임받는다. 셋째, 지도자와 집단 구성원들은 진정한 변화를 추구한다. 변화를 시도하려는 움직임이 리더십 발생과 동시에 일어나며, 진정한 변화는 사람들의 태도·행동·가치들을 바꾸려는 본질적인 노력을 내포한다. 넷째, 지도자와 집단 구성원이 추구하는 변화는, 지도자의 의지를 완성하기보다는 바람직한 변화를 시도하면서 그들의 상호 목적을 반영한다.

위와 같은 리더십의 정의는 중요한 암시를 내포하고 있다. 즉, 리더십은 조직적인 위계질서내의 권력으로 한정되지 않기 때문에, 리더십 진행과정에서 지도자와 집단 구성원은 종종 서로의 위치를 바꾸어, 지도자가 동료가 되기도 한다.

또한 리더십은 집단·조직이나 사회에서 진정한 변화를 시도하려고 할 때 발생하는 일련의 행위라고 말할 수 있다. Bensimon과 Neumann(1993)은, 21세기의 사회 환경과 관련하여 동료적 리더십(Collaborative leadership)을 필수적이라고 주장한다. 다시 말하면, 21세기는 복잡한 문제를 이해하고 해결하기 위해 여러 사람의 의견을 종합하는 리더십을 필요로 한다. 지도자는 그들의 독특한 특성 내에서 동료의 형태를 지니면서 함께 생각하고 그들의 관점의 다양한 관점을 반영하는 결과를 도출해 내고, 조직 내의 다른 사람들에게 공평하게 행동할 뿐만 아니라 조직과 관계를 맺고 있는 지역사회 사람들에게도 만족할 수 있는 수준의 공평성을 부여한다.

이를 위해서, 지도자는 주변의 다양한 문화를 지속적으로 배우고 성장하려는 겸허한 태도와 용기, 그리고 비전(vision)을 제시하고 지도자로서의 목표달성을 추구해 나가는 원칙 중심의 가치체계나 문화를 창출해 나가려는 태도가 필요하다. 즉, 지도자가 원칙을 이해하고 그것을 적용할 수 있는 능력을 갖고 있다면 어떤 상황·사람·문제라도 극복할 수 있게 된다.

원칙중심의 리더십(the principle-centered leadership)은 다른 사람들이 나

에 대해 갖는 존경심 혹은 내가 다른 사람들에 대해 느끼는 존경심에 바탕을 둔다. 원칙중심의 지도력을 통해 우리는, 협력자와의 협동정신·상호변화·시너지 효과·능력의 증대·긍정적인 자기관리·자기통제·윤리적 행위·주도성·신뢰·승승(win-win)전략적 문제해결·협동관계의 합의 등을 이끌어내는 결과를 얻는다(장성민, 1999). 이는 김창원의 여성지도력의 요점에서 시사하는 내용과 유사하다. 김창원(1995)은 『성공적인 New Leadership』에서 ‘여성이 지도자로서 성공하려면 관리자로서의 인간적 신뢰 구축·조직 구성원의 가치 인정·정보와 권력 공유·도움 요청·충고와 비판 수용·사회적(육체적)조건의 차이 극복·피드백 등으로 사고의 범위를 확장해 나가야 한다’고 주장하고 있다. 이는 원칙중심의 지도력에서 제시한 협동정신과 상호변화·신뢰·능력의 증대·협동관계의 합의 등과 일치한다.

나. 대안적 리더십 모델

대안적 리더십 모형에서 중요한 점은, ①대부분의 현대조직은 구조적으로 비인간적이며 권력의 불공평한 분배와 조직 구성원 상호간에 본유적 가치의 식 결여 등의 현상을 보이고 있다는 사실과, ②이러한 조직을 인간화시키는데 여성의 사회화된 기술인 참여적 스타일이 긍정적으로 기여할 수 있다는 점이다(김양희, 1992). 분명히 앞으로의 조직 리더십에 대한 요구는 조직 구성원 개개인의 민주적 참여를 촉진시키고 권력을 분담하며 지도자 자신의 조직 구성원에 대한 통제를 최소화시키는 방향으로 지속적인 변화를 보일 것이다.

따라서 대안적 리더십 모델은 조직구조의 혁신, 지도자 자신의 사고 및 역할 수행의 변화, 조직 구성원의 변화 모두를 전제로 하는 것이다(김양희, 1996). 조직구조상의 혁신에 대한 문제를 살펴보면 탈 중앙화, 소집단의 활용, 합의과정의 활용 등의 과제가 있다. 조직의 탈 중앙화는 의사결정과 권력의 중앙집중을 피하고, 유연집단(類緣集團)의 구조를 형성함으로써 성취할 수 있다. 또한 커뮤니케이션 채널을 다원화하여 흐름을 개방하려는 노력

과, 전략 집단을 형성하여 지속적으로 조직의 목표를 개발하고 이에 대한 집단 구성원들의 피드백(feedback)을 받아 수정·보완하는 일련의 과정도 필요하다.

특히 지역사회 지도자는 사회의 중심적인 가치와 정신을 형성하는데 매우 중요한 위치에 있다. 지도자의 활동영역이 어떤 분야인가와 관계없이 자신이 몸담고 있는 사회를 이해하고 발전시키는데 기여할 수 있는 지적 능력과 함께 자신이 성취하고자하는 목표를 보편 타당한 가치와 관련시켜 사고할 줄 알아야 한다.

사람들의 지식과 의식, 생활양식이 달라지면 그러한 지식과 의식, 생활양식의 장이 되는 조직이 필연적으로 달라져야만 한다. 만일 장애요소 때문에 조직이 함께 변화하지 못한다면 조직은 위기에 처하게 되며, 이미 우리 사회의 곳곳에서 그러한 징후들이 나타나고 있다. 따라서 위와 같은 조직의 변화에 효율적으로 대처할 수 있는 개인적 차원의 혁신이 요구된다.

개인적 차원의 혁신으로서 지도자 자신의 사고와 역할 수행의 변화는, 구성원의 능력과 책임을 최대한 개발하고 끌어내어 효율적으로 관리하는 역할을 수행할 때 가능해진다. 앞으로의 권력에 대한 개념은 보다 포괄적이며 여성적 조망을 담고 있는 것으로 협동성, 공동소유, 상호영향 등을 의미하는 것으로 바뀌어야 한다. 지도자는 구성원 각자가 조직의 목표와 방향, 기준을 이해할 수 있도록 설명함으로써 그들이 방향의식을 가지고 집단 활동을 수용할 수 있도록 도와야 한다.

이와 관련하여, 지도자는 문제중심의 행동으로 ‘탐색(seeking)’하거나 해결중심의 행동으로 ‘공급(giving)’하는 리더십 스타일로 구성원의 자기발전과 자기 스스로에 대한 가치의식을 향상시켜 주어야 한다. 탐색(seeking) 행동은 반영·간청·명료화 등으로 문제에 초점을 두고 긍정적인 반응을 살펴본다. 즉 다른 사람이 좀더 구체적으로 대답하고 상호의견을 조절하도록 하는 반영과, 제안하고 반응하고 좀더 많은 정보를 요청함으로써, 기존 집단에 대한 이해를 점검하는 명료화 작업을 수행하는 것을 뜻한다.



[그림 II-1] 리더십 스타일: 탐색(seeking)과 공급(giving)

Trevor Kerry and Janice Tollitt-Evans(1992), 『Teaching in Further Education』 Blackwell. pp.170-171.

반면에 공급(giving) 행동은 명령이나 지시를 통해 문제에 대한 해결책을 찾아낸다. 예를 들면 해야 할 일을 제안하는 명령과, 알려진 사실들을 비판하거나 저지하는 도전, 그리고 거래나 교류를 제공하는 협상시도가 그것이다 [그림 II-1].

한편 리더십의 대안적 모형에서 지도자와 나머지 구성원들은 각각 때에 따라 지도력을 발휘해야 하므로 모두가 리더십의 기능에 대하여 충분한 지식과 기술을 습득해야 한다. 즉, 각자가 정보와 의견을 명확히 제시할 수 있어야 할 뿐만 아니라 다른 구성원들로부터 정보나 의견을 찾아내는 일을 할 수 있어야 한다.

따라서 대안적 리더십의 역량을 갖추기 위해서는, 변화하는 사회 특성과 속도에 대한 적응과, 필요할 때에 종합적인 팀워크를 이끌어 내는 노력이 필요하다. 이와 같은 리더십 개발은 개인과 집단 수준에서의 리더십 개발 등을 통해 가능할 것이다.

□ 리더십 개발

지도자는 일반적으로 집단 구성원들의 여론을 수렴하여 그들의 조직의 목표 달성에 기여하도록 동기화하며 목표를 향해 책임감을 가지고 이끌어가는 사람을 말하며, 리더십 개발이란 그들의 능력이나 자질·통솔력·지도력 등을 고취시켜 나가려는 노력이라고 볼 수 있다.

리더십은 대상과 유형에 따라 다양화될 수 있지만, 회원(조직)관리 과정에서 일반적으로 요구되는 사항은 지도자의 전문성 획득·인간관계 지향·통합능력 배양·정보교환 장려·대안축적능력 제고 등이다. 전문성 획득은 문제를 정확하게 파악하고 광범위한 대안탐색을 가능하게 한다. 또한 조직 구성원과의 원활한 인간관계는 상호간의 신뢰를 구축하는 동기를 부여한다. 반면에 통합능력 배양과 정보교환·대안축적 능력은 디지털 시대의 지도자 특성²⁾으로 알려진 인지적 역량과 신뢰, 네트워크 등을 가능하게 하는 의사결정 능력의 변수로서 작용하며, 이러한 요소들은 개인행동수준과 집단행동수준으로 구분하여 개발될 수 있다.

개인행동 수준의 리더십 개발 방법으로는 강의방법, 사례연구, 역할연기, 감수성 훈련 등을 예로 들 수 있다.

강의를 통한 교육훈련은 사람의 지적 이해도가 증가하면 행동의 변화가 일어난다는 것을 전제로 하고 있다. 이 방법은 짧은 시간 내에 강의를 하는 강사의 지식과 경험이 효과적으로 전달되며 학습된다. 강의방법이 효과적이기 위해서는, ①강사는 강한 영향력을 발휘하는 사람으로 해당분야의 권위자를 초빙해야 하며, ②강의내용은 현실적이고 구체적이어야 하고, ③슬라이드나 도표 등의 시청각 보조자료를 활용하거나 기타 수단을 적절히 활용하여 강의내용에 대한 이해를 높여 나가야 한다(박연호, 1991).

사례연구는 사례를 중심으로 집단토의를 통하여 학습을 진행시키는 방법이다. 이 방법은 구체적인 문제를 놓고 여러 각도에서 살펴보게 함으로써, 미처 생각하지 못한 다른 문제점들도 고려해 보도록 한다. 또한 서로간에 의견

2) 백기복(2000), 『이슈리더십』 창민사. ‘디지털 시대가 요구하는 지도자의 3대 특성’으로 인지적 역량과 신뢰, 그리고 네트워크를 제시하고 있다.

교환을 통하여 문제에 대한 통찰력이 증대되고, 이를 토대로 효과적인 문제 해결능력이 배양된다는 이점이 있다(오윤진, 1994). 사례연구에 사용될 사례는 실제사건을 대상으로 하며, 흥미있고 다양한 견해가 개진될 수 있는 주제를 선택하는 것이 좋다. 사례 연구는 대상 주제에 대한 잘잘못의 검토와 그 입중에 목적을 두는 것이 아니라, 현실적이고 구체적인 상황을 놓고 토의할 수 있는 기회를 제공하는 데에 의의가 있다. 진행과정은 사실의 확인, 문제의 지적, 문제의 분석, 해결방안 결정이라는 단계를 거치면서 구체적인 상황을 놓고 서로 토의한다.

현실적인 체험을 위주로 하는 **역할연기**는, 참가자들이 각각의 역할을 부여받고 상호 그 역할수행을 관찰하여 건설적인 비판을 하도록 하는 방법이다. 지도자는 실제적인 역할연기를 통하여 주어진 문제상황에 대처함으로써 인간의 상호작용과 행동의 특성·인간관계에서의 동기·태도·집단역학에 대한 통찰력을 습득할 수 있다. 한편, 역할을 바꾸어 활동해봄으로써 다른 사람의 입장을 이해하고 견해를 파악하여, 자기 행동에 대한 반성과 함께 자기 통제력을 강화할 수 있다. 역할연기의 추진방법은, 준비, 역할분담, 분석·검토·평가 등이다. 이 때 유의할 점은, 먼저 검토대상은 연기 그 자체이기 때문에 연기자를 비판하지 말아야 하며, 역할연기 진행자는 연기자를 주의깊게 살펴보고 관찰자의 발언을 유도하되 피드백(feedback)을 통해 이를 잘 정리하도록 한다.

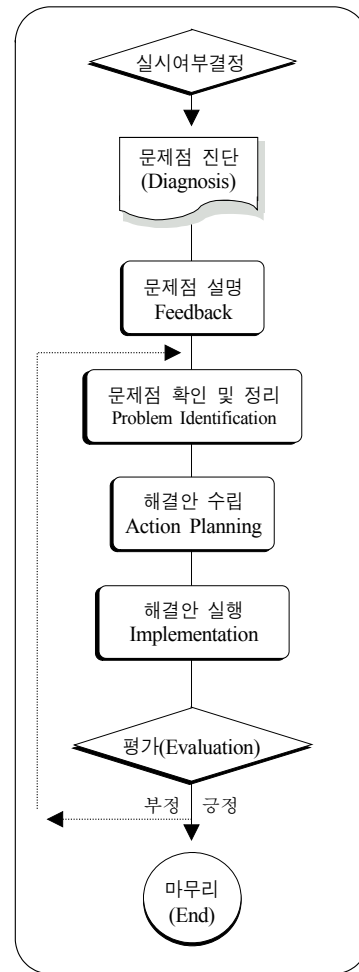
끝으로, **감수성훈련**은 집단과의 관계에 있어서 자기이해 강화를 목적으로 하며, 10명에서 15명 정도의 작은 집단 내에서 가급적이면 이질적인 사람들로 구성한다. 이는 집단토의에 의한 민주적 리더십을 훈련시키는 방법으로 알려져 있다. 참가자들은 그들 행동에 대한 상호간의 개방적인 토의와 피드백(feedback)을 통해 자신의 행동을 이해하며, 다른 사람에게 미치는 영향에 대해 직접 관찰하고 자신의 행동을 지배하고 있는 가치관과 의식구조를 지각하게 된다. 또한 개인으로 하여금 자기행동이 다른 사람에게 주는 영향에 대한 이해를 증진시킴으로써, 자아인식을 높이고 다른 사람의 행동과 집단행동, 그리고 집단 사이의 상호작용에 대한 이해를 증진시킬 수 있으며, 대인관

계에서의 자기행동을 분석할 수 있는 능력을 갖게 된다.

집단행동수준의 리더십 개발 방법으로는 팀형성기법, 설문조사 피드백 등을 예로 들 수 있다.

팀형성(team building)기법은 집단의 목표달성, 집단내부의 갈등 감소 및 상호간 의사소통 증진이나 일의 명확한 분담 등을 해결하는 방법이다. 이 방법은 집단 구성원 각자의 역할기대와 실제의 역할 행동간에 발생하는 차이와 갈등을 명백히 하고, 역할에 대한 상호간의 공통된 이해를 조성하는 것을 목적으로 한다(오윤진, 1994). 팀형성 기법을 활용한 프로그램에 참여하는 구성원은 그 과정 속에서 효율적인 팀회의 진행법을 체험·학습하는 기회를 가질 뿐만 아니라, 정해진 팀빌딩 절차에 따라 진행자가 회의를 진행할 때 참여 구성원 모두가 민주적이고 개인의 아이디어를 존중해 주는 행동 및 사고를 익히게 된다. 참석자 모두가 민주적이고 개인존중에 기초한 문제해결과정에 반복 참여함으로써 전체 조직의 문화가 민주적이고 합리적인 방향으로 개선된다.

팀형성은 지도자가 이해하고 기획할 수 있는 예측가능한 절차내에서 진행된다. 또한 지도자는 진행 흐름도에 따라 자료를 수집하고 분석하여 진취적인 진행과정과 그 결과들을 예측하고, 그에 대한 적절한 보상과 인정 체제를 구축하는 일에 참여하게 된다(Arthur



[그림 II-2] 팀빌딩 흐름도

3) 강종우(1992), '팀빌딩(team building)훈련 프로그램', 『집단상담 및 훈련 프로그램의 활용』, 상담심리 및 심리치료학회, 210면.

Shriberg외, 2001).

팀형성 기법의 흐름도는 문제점 진단(Diagnosis)→문제점 설명→문제점 확인 및 정리(Problem identification)→해결안 수립(action planning)→해결안 실행(Implementation)→평가/재진단 등으로, 해결 안된 문제점과 새로운 문제점을 목록화하여 만족스럽게 해결될 때까지 위의 과정을 반복하여, 팀빌딩 흐름도⁴⁾ 조직의 유효성을 확보하는 방향으로 문제해결 방향을 유도한다.

설문조사 피드백 방법은 집단이나 조직문제에 대한 설문 조사결과를 피드백 자료로 활용하여 구성원 스스로 문제를 해결하도록 하는 리더십 개발 방법이다. 피드백(feedback) 과정을 지속적으로 운영하려면 전 과정에 걸쳐서 지도자의 지원과 관심이 있어야 한다. 또한 다양한 설문기법을 활용하는 것이 바람직하며, 조사 피드백(feedback)은 집단이나 조직에 미치는 영향을 고려하여 엄격한 기준을 적용·분석해야 한다.

다. 여성적 리더십

여성적 리더십 연구의 시작은 1960년대 이후의 여성운동과 여성학의 영향이 크다. 여성의 경험과 문화를 이해하는데 여성의 특징, 사회적 역할, 문화를 새로운 틀로 평가하고자 하는 움직임 속에서 기존의 리더십 연구가 과제 지향적이며 주도적인 기능을 중시하는 남성중심의 가치체계에 근거하여 여성 지도자의 자질을 과소평가하고 있음을 주지하게 된 것이다.

‘여성적 리더십’이라는 개념의 출현은 전통적인 리더십 모델이 현대사회에서 변화하는 조직에 적합하지 못하다는 인식과 관련이 있다. 전통적인 리더십 모델은 가부장적(patriarchal)인 것으로 지도자 개인에게 상당한 책임을 부여한다. 가부장적 리더십과 유사하지만 조금 다른 개념인 부성적(pater-nalist) 리더십은 가부장적 리더십의 일종의 개선된 형태이다. 부성적 리더십은 지도자가 권위와 통제를 집단의 과제 수행을 위한 주요 수단으로 하는 점

4) 강종우(1992), ‘팀빌딩(team building)훈련 프로그램’, 『집단상담 및 훈련 프로그램의 활용』, 상담심리 및 심리치료학회, 210면.

에서 가부장적 리더십과 같지만 집단 성원들에게 관심을 보이고 도움을 줌으로써 그들의 존경과 의존을 얻어낸다는 점에서는 차이가 있다. 반면에 ‘여성적 리더십’은 ‘분담된 리더십’으로, 한사람에 의해 모든 지도자의 기능이 수행되는 것이 아니라 조직 구성원들 모두가 동등한 정치적 인격체로서 유기적인 관계를 통하여 목적을 달성해 나가는 것을 의미한다. 이런 측면에서 리더십의 여성적 모델은 민주적 리더십이라고 할 수 있다(김양희, 1992).

모든 상황에 효율적인 한 종류의 리더십 스타일은 없지만, 분명한 것은 조직구조의 변화, 조직 민주화와 구성원들의 의식 변화 등에 따라서 리더십에 대한 새로운 모델로서 여성적인 자질들을 수용하는 것이 요구된다는 점이다. 이와 관련하여 Sargent(1981)는 양성적 지도자(androgynous leader) 모형을 주창한다. 그에 의하면 양성적 지도자는 자신의 생물학적 성에 관계없이 리더와 집단성원 사이의 협력적 관계를 강조하며 통제를 줄이고, 집단의 문제 해결에 있어서도 합리성 뿐 아니라 직감과 공감을 중시한다.

따라서 여성적 리더십의 특성은 여성성의 재발견에 있고, 이는 여성주의 정체성 확립으로 구체화될 수 있다. 여성주의 정체성(feminist identity)은 여성이나 남성이 고정적인 성역할에서 벗어나 여성과 남성을 구별하지 않고 각각 독립된 인간 존재로 자신을 인식하는 것을 말한다. 즉 여성주의 정체성은, 한 개인이 여성(또는 남성)으로서의 자기 자신을 지각할 뿐만 아니라, 자신의 개인적 정체성과 일치하는 방법으로 역할을 수행하고, 새로운 사회적 정체성을 형성하여, 여성(또는 남성)의 성역할에 얽매이지 않고 한 인간으로서의 개인적 특성과 잠재력을 개발하여 그 특성을 지속시키는 것이라고 본다(박애선, 1993).

Marcia(1980)에 의하면 자아정체성의 획득은 일종의 의사결정과정으로 목표를 설정하고 개인적, 철학적 이념을 확립하는 것을 의미하는데, 이것은 자신이 누구이고 어떻게 살아야 하는가를 알게 한다. 이러한 정체성 확립을 위해서는 4가지 개념이 요구된다. 자기평가(self-esteem), 자기결정(self-determination), 자기감정표현(self-expression), 자아실현(self-actualization)등이 그것인데, 이는 인간성장의 발전단계이기도 하다. 다시 말하면 각 개인은 자

신의 장점이나 단점을 포함한 자기 자신을 평가하고, 이를 기초로 일에 대한 판단을 하며, 그 결과에 대한 책임도 스스로 느낀다. 또한 이와 같은 과정을 통해 자기감정을 진솔하게 표현함으로써 스스로를 성숙시키고, 자아실현이라는 목표에 도달하는데 도움을 준다.

여성의 정체성 확립과정에서 중요한 것은, 성별 고정관념화된 사회화에 의해 여성 자신이 어떤 영향을 받았으며, 여성과 같은 소수집단에 대해 ‘문화가 어떻게 차별적으로 강화하는지’를 지각하는 의식화과정이 간과되어서는 안 된다는 사실이다. 의식화는 비판적 의식을 습득하여 인간(주체)과 세계(실체)의 관계 속에서 은폐된 것을 문제화하는 과정이다(1998, 이희경). 즉, ‘의식화’는 인간으로 하여금 책임있는 주체로서 역사적 과정에 참여하고 이 세계와 비판적으로 관계하며 참여하도록 촉진하는 과정이라고 할 수 있다. 특히, 여성을 대상으로 하는 사회교육 프로그램은, ‘남성은 공적 영역, 여성은 사적 영역’이라는 전통적인 가부장적 사고를 그대로 이어받고 있다. 이러한 형태가 계속된다면 여성들은 자신을 주체적이고 역동적인 인간으로 인식할 수 있는 기회를 갖지 못할 것이며, 이러한 여성들이 처하고 있는 사회적, 경제적, 정치적 모순은 점점 심해 질 것이 분명하다. 따라서 이러한 모순된 현실을 인식해 나가기 위한 의식화 과정이 여성지도력 향상 프로그램에 포함되어야 한다.

‘의식화’란 사회적·정치적·경제적 모순을 인식하는 것으로 억압적 요소에 대항하는 방식을 학습하는 과정이라고 볼 수 있어, 여성지도력 향상 교육에서 의식향상훈련과 성분석⁵⁾은 여성의 정체성을 확립하고 사회적 모순을 인식시켜 나가는 데에 기본적 요소로 받아들일 수 있다.

5) gender analysis는 성분석 또는 젠더 분석 등 다양한 명칭으로 불리우고 있다. 한국여성개발원(2001)의 ‘여성정책 주류화를 위한 세미나’에서는 젠더 분석이라는 용어로, 김재인(2002) 『정책의 성분석 모형개발』에서는 성분석이라는 용어를 사용하고 있다. 또한 여성부(2001), 『정부부처내의 성인지적 정책형성을 위한 지침 마련 및 제도화 방안 연구』에서는, 캐나다에서 사용하고 있는 명칭이 부처별로 약간씩 다르지만 성별분석(gender-based analysis), 성평등적 분석(gender equality analysis), 혹은 성별영향평가(gender impact analysis)와 같이 쓰이나 그 의미는 같다고 게재하고 있다(자료 4면 재인용). 그러므로 본 자료에서는 성분석으로 통일하여 사용하고자 한다.

□ 의식향상훈련(Consciousness-raising training)

의식향상훈련은 개인의 내적 문제가 사회적·문화적 규제에 의해 발생한다는 전제아래 사회를 변화시키려는 의도를 가지고 있다. 이러한 훈련은 여성으로서의 이미지·태도·행동 등의 변혁을 목표로 한다(1983, 河野貴代美). 주제는 어린 시절의 기대, 여성의 사회적 지위, 성적 정체성, 일터에서의 여성, 자신의 몸매에 대한 관심, 대인간의 폭력, 여성이 다른 여성을 이용하는 것, 여성의 삶에 있어서의 여성주의 영향 등이며, 집단의 연령이나 흥미에 따라서 결혼, 성-섹스, 모성, 일, 여성다움/남성다움, 노인, 우정 등에 대한 다양한 문제들이 능동적으로 다루어진다.

능동적인 교육방법은 개개인 스스로가 주체적 인간존재로서 자신의 상황과 조건을 의식적으로 깨닫게 함으로써, 선택의 도구(instrument of choice)로 사용될 수 있다. 이런 의미에서 의식향상훈련은 대화를 주로 활용하는 능동적인 교육방법의 하나라고 볼 수 있다.

의식향상훈련의 진행단계는 개방·공유·분석·요약/정리 등의 4단계로 이루어진다. 진행과정에서의 기능은 각각 떨어져 있는 여성들이 함께 공통점을 나누고, 사회변화에 맞게 여성들을 변화시키는 것이다(박애선, 1993). 중요한 것은 참가자들이 비판이나 중상모략 없이 충분한 대화를 나누는 것이며, 누군가가 말하는 것을 통제·중단·강요하는 일이나, 개인적인 문제를 집단에 제안하여 해결하려고 하는 자세 등이 요구되지 않는다. 다만, 참가자들의 생활 행태, 감성, 과거의 체험이나 현재 일들의 차이들에 구애받지 않고 어떻게 서로를 받아들이고 지지할 수 있는가가 문제이다.

개방단계에서 형성되는 분위기는 온화하고 친밀한 것으로 자기생활을 이야기하는 데에서 시작된다. 예를 들면, 결혼생활 중에 무엇을 느껴 왔는가, 다른 사람들과의 관계는 어떠했는가, 직업을 가지거나 갖지 않은 것에 대해서는 어떻게 생각하는가, 지금까지의 인생이나 자기 자신에 대해서는 어떻게 느끼는가 등을 자유롭게 자신의 언어로 이야기한다. 때로는 능숙하게, 어떤 경우에는 위축되어 말을 더듬거리기도 한다. 주변사람들은 차분히 귀를 기울이고 간단한 질문을 하기도 한다.

공유단계에서는 한가지 주제만을 추구하는 집단과, 모임의 형태와 대화에 따라 주제를 결정하는 집단 등으로 구분된다. 각각의 집단에서 구성원들은 여성으로서 느끼는 차별, 편견 혹은 여성으로서 기대되는 소극적인 행동, 의존적이며 억압적인 감성을 가진 구성원의 구체적인 경험에 대하여 동의하거나 공감한다. 때로는 여성으로서의 불충족감, 자신결핍, 의존성 등은 여성 개인의 문제만이 아니라, 여성이 당하고 있는 사회적 입장이나 문화규제에 원인이 있다는 것을 깨닫게 된다. 그로 인해 자기 자신에 대한 부정적인 이미지를 떨쳐버리고 자신을 긍정적으로 받아들이기 시작한다. 이 단계에서는 집단 초기에 비추어진 개인적 경험 요소가 없어지고, 명확한 여성의 위치를 찾아 문화적·사회적 상황에 주목하게 된다.

분석단계의 특징은 집단 구성원 개인의 가능성을 알도록 하는 데 있다. 진행과정에서 성별 역할이 재검토되고, 고정화된 역할에 불만을 가진 여성은 그 이상의 가능성을 찾도록 격려된다. 예를 들면, 재취업이라든가 재진학 혹은 여러 가지 사회활동 참가 등이 여성 개인의 의지에 따라 채택되거나 고려된다. 반면에 이와 같은 구체적인 요구를 갖지 않는 집단 구성원은 자기 자신의 내면적 욕구에 따라서 새로운 시점에서의 생활방법을 생각할 수 있는 기회를 부여받는다.

요약/정리 단계에서는 이 사회에서 만연되어 있는 여성 억압에 대한 진상을 여성 스스로 발견하고 여성이 가진 불안감을 인식한다. 여성에 대한 문화적 편견이 얼마나 심하고 제도적 차별은 어느 정도인지, 성별에 따라 인간을 한정하는 성역할 사회화와 그에 따른 고정관념으로 인한 심리적 억압이 여성의 삶에 얼마나 불필요한 제한을 가하며 부정적 영향을 끼쳤는가를 탐색한다. 또한 이중 구조의 생활에서 살아야 하는 스트레스, 모든 일을 완벽하게 해내야 하는, 그래서 ‘초인간적인 엄마가 되어야 하는 압력’ 등의 모순으로 가득 찬 사회에서, 여성들이 스스로 인간임을 느끼고, 생각하고, 그리고 살아 있다는 것을 이해시키는 내용들이 중점 논의된다.

의식향상훈련집단에서는 강의, 영화, 구조화된 연습(또는 검사지), 독서, 집단 토의 등의 기법이 활용되고 있다. 대부분의 경우, 토의와 함께 집단 구성

원들의 고유한 배경과 욕구를 감안하여 다양한 방법을 혼합한 훈련이 실시된다. 이 집단의 특징은 지도자없이 모든 사람이 평등한 관계를 유지하고, 경험을 통하여 여성의 지도력을 양성시킬 수 있는, 성장 지향적인 사회적 변화를 위한 작업이라는 점이다. 일례로, 1985년 정소영 교수의 의식향상집단은 생활주변의 성별고정관념 사례조사/탐색, '나는 누구인가' 자아 정체감 알아보기, 비디오 관람, 전문가 특강(여자의 탄생), 문장완성하기, 역할놀이, 이상적 여성상, 토의 등을 활용한 바 있다.

Charlotte Ellen의 의식향상집단(1981)에서는 주마다 2시간씩 총8회에 걸쳐 진행되는데, 매회 집단 구성원들간에 제시된 주제 즉, 자아감의 발달, 직업관, 여성과 남성에 대한 문제, 여성의 영적인 측면, 아동에 대한 문제 등에 초점을 맞추고, **자기표현훈련**(Assertive training), 생애계획(life planning), **성역할 분석**, 신체지각활동 등과 같은 기법으로 의식향상을 통한 성장을 경험하게 된다. 이때 집단 구성원은 매회 일지를 쓰거나 자화상을 그리게 되며, 마지막 모임에서는 집단구성원들이 경험했던 성장의 기쁨과 함께 종결하게 된다.

- 자기표현훈련

자기표현훈련의 궁극적인 목표는 여성의 자아강화이다. 여성은 자기표현을 통해 다른 사람과의 관계에서 자기 자신을 열고 수용하고 대상화시킬 수 있으며, 나의 권리나 욕구를 적절히 표현함으로써 '나'로서 대화하는 것이 강화되어 보다 명확한 자아를 형성해 간다(河野貴代美, 1983). 따라서, 자기표현은 개인의 의사소통 기술을 발달시켜 자신감과 개인의 자아 존중감을 향상시키고, 개인의 의사결정 능력을 향상시킬 뿐만 아니라 다른 사람으로부터 존경을 받도록 도와준다.

대부분 사람들은 자기표현훈련을 통하여, 자기자신의 감정 표현, 불안과 공포의 감소, 신념과 태도의 변화, 그리고 새로운 행동발달로 대인관계 기술의 부족함을 증진시켜 왔다(박애선, 1995). 특히 여성들은 스스로의 진실된 느낌·믿음·의견 등을 솔직히 표현함으로써 여성 자신의 문제에 대한 관심

과 인식을 다음과 같은 상황으로 진전시킬 수 있다(Harmon, 1978). 첫째, 자기성장을 위하여 다양한 사회·문화적 상황을 폭넓게 수용하고, 둘째, 성역할의 고정관념을 바꾸어 나가고, 셋째, 자기인식과 평가에 대한 이해를 증진시키고 여성의 자기수용을 받아들이는 한편 인간적 포부를 강화·고취시킨다. 이와 같은 행동변화로 인해 자기표현을 잘 하는 사람은 자신이 처한 상황에 대해 분명한 태도를 나타낼 수 있고, 어떤 문제에 봉착했을 때에도 즉각적으로 건설적인 행동을 취할 수 있다. 또한 자신의 권리가 어떤 것인지 알고, 그 권리와 연관된 일을 실제로 행하며 자신이 행한 일에 대해 기꺼이 책임을 진다.

Jakubowski(1977)는 여성들로 구성된 집단을 대상으로 1일 2시간씩 6-10주에 걸쳐 자기표현훈련을 실시하였다. 이 훈련에서 주로 사용된 기법은 행동이론, 합리적 정서적 심리치료, 형태주의적 접근, 생체 역학, 의사교류분석 등을 통합한 내용이었다.

Jakubowski의 자기표현훈련과정은 기본적으로 4가지 구성요소를 포함한다. 즉, 구성원들이 자기표현 행동, 공격적 행동, 소극적 행동을 구별할 수 있도록 하여 그들 자신의 행동에 대한 인식을 증진시키며, 상호간의 권리를 확인하고 받아들이도록 도와주고 자기표현 행동을 지지하는 신뢰체계를 개발하도록 도와주고, 자기표현을 하는데 방해가 되는 심리적 장애물을 감소시키거나 제거시켜, 실제 훈련을 통해 자기표현 기술을 습득하고 발전시킨다. 어떤 경우에는 위에 제시한 4가지 구성요소 중에서 한가지 또는 두가지만 사용하는 것이 적절할 수도 있다. 예를 들면, 자기표현 능력은 가지고 있으나 단호하게 행동하는 것을 억제 당한 여성들은 단지 단호하게 행동할 수 있는 그들의 권리를 깨닫도록 도와 주는 것만이 필요하다.

행동구별단계에서 여성들은 자기표현 행동, 공격적 행동, 그리고 소극적 표현 행동을 명확히 함으로써, 여성들은 자기표현과 공격적 행동에 대한 혼동을 줄일 수 있고, 자기표현훈련이 그들의 여성다움을 잃게 할 수도 있다는 두려움을 극복할 수 있다.

작업과정은, 자기표현 설명→존경과 복종의 구별화 작업→자신과 다른 사

람에 대한 자기표현 효과 점검→자기표현 행동의 여러 가지 형태 이해→공격적 표현과 그것의 발생요인 설명→공격적 표현이 자기 자신과 다른 사람에게 주는 영향 인식→소극적 표현 설명→여성의 자기표현 행동을 금지하는 사회화된 언어 또는 메시지 관찰→숨겨진 사회 인습 및 습성 탐색→소극적 표현이 자신과 다른 사람에게 미치는 영향과 소극적 표현 행동을 가끔 동반할 수 있는 감정적인 무언의 행동·소극적 표현이 이중의미를 전달할 경우의 사례 등을 검토한다.

변화동기 부여는 집단 구성원이 다른 사람들의 소극적·공격적인 행동이 어떻게 그 여자의 일생에 부정적인 결과를 가져오는가를 지적함으로써 이루어질 수 있다. 변화동기부여의 마무리 단계에서는, 상호 피드백을 통해 자기 실천에 대한 자신감을 격려해주고 집단 구성원들의 자기표현 노력이 집단의 밖에서 성공적으로 수행될 수 있도록 지지해 준다.

신뢰체계 구축에서의 기본 목적은 여성들이 개인간의 권리를 확인하고 받아들이는 수 있도록 도와 주고, 자기표현적인 행동을 지지해주는 간단한 방법의 개발을 도모하는 일이다. 즉, 그들의 자기표현 행동이 부당하게 비판받을 때에도 자기표현 행동을 할 수 있도록 비합리적인 신념에 대항하여 행동하도록 지지해 주는 한편, 다른 사람이 즐거워하지 않더라도 기꺼이 자신을 표현하고, 적절한 상황에서 그들 자신의 생각이나 신념을 이야기하도록 장려하는 것이다.

심리적 장애물 제거는 조직 구성원들이 자기표현 기술을 획득하거나 활용하는데 방해가 되는 장벽을 제거하거나 감소시키는 것을 돕는 일이다. 여성의 자기표현 행동에 대한 장애물은 다른 사람의 감정을 해치는 것에 대한 두려움과 공포, 당황함, 증오심, 맞대응, 그리고 분노의 표현 등을 포함한다. 이러한 장애물을 다루기 위해서는 합리적·정서적 심리치료과정, 이완훈련, 민감성 줄이기 훈련, 생체 역학, 행동요법 과정 등을 사용할 수 있다.

각각의 접근법을 자세히 살펴보면, 합리적·정서적 심리치료 과정에서는 집단 구성원들이 그들의 비합리적인 신념에 도전하고 그것을 분석하는 것을 숙제로 주고 검토한다. 이완훈련은 집단 구성원의 여러 근육을 이완시킴으로

써 그들의 불안을 감소시킬 수 있는 방법을 가르치는 것까지 포함한다. 여기에서는 여성의 자기표현 행동이 집안가훈이나 내면화된 규범을 깨뜨릴 때 일어나는 불안을 제거하기도 하고, 기타 예측된 불안을 감소시키기도 한다.

생체 역학(Bioenergetics)운동은 분노의 표현에 대한 두려움을 억제하지 않고 이것을 표현하는 능력과 자기 능력에 대한 느낌들을 인식시키기 위해 사용된다. 그러한 생체 에너지 역학 운동 실습의 하나는 두 여성이 각자의 팔을 상대방의 어깨에 올려 놓고 서로 밀도록 하는 것으로, 파트너 중 한쪽이 ‘그래, 네가 해!’하면 다른 쪽에서 ‘아니야, 나는 안하겠어!’라고 응답하는 것이다. 이런 운동에서 여성은 그들의 능력(힘)을 경험하고 요청이나 거절을 할 수 있도록 배운다.

끝으로, 실제 실습방법으로 자기표현 기술을 습득하고 사용할 수 있도록 행동예행연습(Rehearsal)과 모델링 과정을 사용한다. 행동예행연습은, 역할극 과정에서 집단 구성원들이 실제행동연습을 통해 자기표현 행동 기술을 습득하는 방법이다. 이러한 역할극에서는 게스탈트 역할극이나 심리극의 목표인 정화(Catharsis)보다는 기술 개발에 의미를 부여하고 있다. 모델링 과정에서는 집단 구성원이 살아 있는 모델같이 행동하거나 각본에 따라, 또는 시청각 자재를 활용하여 자기표현 행동연습을 한다. 모델링 진행과정은, 집단 구성원이 자신의 행동의 일부를 비디오 테이프를 제시→의사언어적(Paralinguistic) 또는 비언어적인 자기표현 행동(목소리 크기, 말의 속도, 눈응시, 안면 표정, 몸짓, 그리고 상대방과 말하는 거리 등)에서 가장 불충분한 요소를 확인, 집단 구성원은 비디오로 그 행동을 관찰→관찰자는 집단 구성원을 위해 적절한 행동을 표현→집단 구성원은 비디오 테이프에 나타난 모델링 행동을 연습→비디오에 나타난 행동을 확인·강화, 결함이 있으면 상세하게 열거→목표행동이 확실해질 때까지 계속하여 반복적으로 진행된다.

- 성분식(gender analysis)

북경 세계여성회의 이후 여성정책의 새로운 패러다임으로 강조되고 있는 ‘성 주류화’는 여성발전을 위한 패러다임일 뿐 아니라 사회시스템 운영의 새

로운 패러다임으로서의 의미를 갖는다. 이는 여성이 사회전반의 주류영역에 완전하게 참여하여 목소리를 내고, 사회정책 및 프로그램에 성 관점이 통합되며, 결국 사회발전의 목표와 원리, 운영방식이 전환되는 것을 의미하는 개념이다(김양희, 2001). 21세기에는 창조력과 생명에 대한 감수성, 다양성에 대한 인내, 수평적이며 유연한 사고를 요구할 것이며, 가부장적 원리가 중심을 이루던 사회체계로는 이러한 요구에 부응할 수 없으므로 젠더 구조의 재편이 불가피하다는 깨달음이 대두되고 있다⁶⁾. 대안적인 원리와 가치를 통합하는 사회체제가 필요하며, 이는 사회에서의 여성의 완전한 통합과 성 주류화(gender mainstreaming)를 통해서 이루어질 수 있을 것이다. 이러한 맥락에서 지역사회 여성지도자는 성 주류화 접근을 위한 성분석에 대한 이해를 필요로 한다.

성 관점에서의 분석은, 여성의 사회적, 경제적 불평등을 유발하는 요인들과 여성·남성의 삶의 차이를 검토하는 것이다(김재인·김성경, 2000). 이는 불평등을 조장하고 있는 원인에 관심을 갖고, 여성과 남성의 삶이 경험·요구·이슈와 우선 순위가 다르다는 데서 출발하여, 여성을 위한 긍정적인 변화를 성취하기 위한 목적을 갖는다.

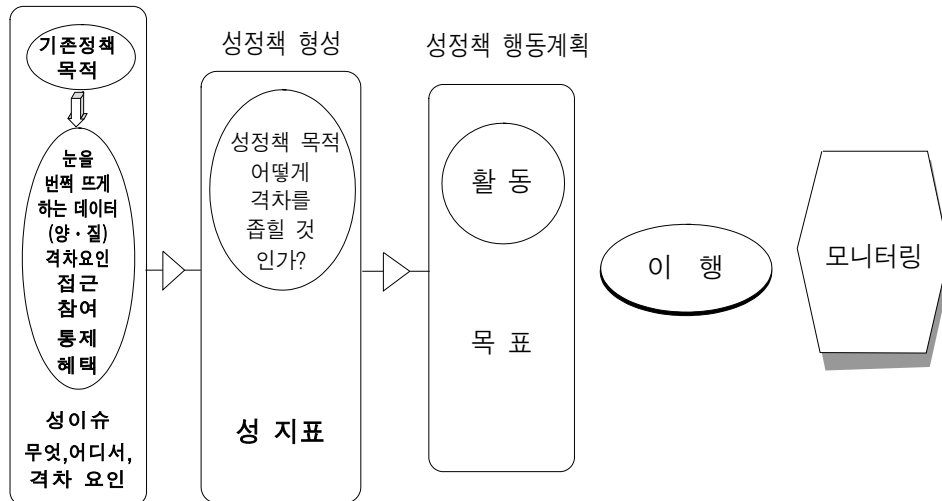


[그림 II-3] 성분석 흐름도⁷⁾

6) 김양희(2001), '여성정책 주류화를 위한 이론 및 방법론, 쟁점' 『여성정책 주류화를 위한 세미나』 한국여성개발원, 5-6면

7) 한국여성개발원(2000), '성주류화 워크샵' 126면 재인용.

성정책 분석



[그림 II-4] 정책에서의 성분석 경로

성분석은 사회에서의 남성과 여성의 지위, 역할 및 책임과 자원, 혜택 그리고 기회에의 접근 및 통제를 규명하기 위한 도구로 활용되며, 진행과정은 각기 다른 생활 상황을 비교하기 위한 구조, 특히 가족, 직장 및 공동체 그리고 정치적 영역에서 남성과 여성이 경험하는 이점과 불이익들을 알아보고, 개발이 여성과 남성에게 미치는 영향을 검토하는 체계적인 방법을 거친다(한국여성개발원, 2000). 특정한 상황에서 여성과 남성의 성역할과 활동을 규명하고, 또 이들이 프로젝트에 의해 직접 또는 간접적으로 어떻게 영향을 받는지를 탐색하는 것을 포함한다. 특히 여성의 다중적·동시적인 성역할로 인해 여성에게는 시간이 중요한 제약이므로, 시간 사용(시간 분배) 분석은 성분석의 중요한 측면이 된다.

개인적인 차원에서의 성분석은, 사회에서 기대하는 성역할이 여성(남성)에게 어떻게 불리하게 영향을 끼쳐 왔고, 어떤 과정을 거쳐 여성과 남성이 다르게 사회화되었는지, 또는 여성 자신이 경험했던 직접·간접적인 성역할 메시지(언어적, 비언어적 모델이 된)를 확인하고 현재 자신의 성역할에 있어서 궁

정적, 부정적 결과들을 인지하는 것이다. 그런 다음에, 의식·무의식적인 자기 말의 형태가 외부 메시지를 내재화시키는 방식에 대해 인식하고, 사회에서 요구하는 성역할 규칙에 부합하는 여성적(남성적) 생활을 함으로써 사회에서 얻어지는 이익과 그에 따르는 대가가 무엇인지를 깨닫는데 도움을 준다(박애선, 2002).

이러한 성분분석은 문제 발달에서 ‘성역할 기대들(gender-role expectation)’의 영향력을 알기 위해 수행된다. 성분분석의 첫째 단계는 여성(또는 남성)이 성장하는 동안 부모, 교사, 동료들을 포함하는 다양한 사회적 자원들로부터 받았던 성역할 메시지들(gender-role messages)을 분명히 하는 것이다. 예를 들면, 성장과정에서 부모들이 주었던 메시지들이 성분분석에서의 자연스러운 출발점을 제공한다. 초기 메시지들에 기초하여 자기 진술(self-statements)을 하고, 부모들이 보낸 메시지가 오늘날의 자신에게 얼마나 내재화되었는지, 또는 그러한 메시지들을 바꾸기 위해서 얼마나 노력했는지를 찾아본다. 그 결과, 부모와 사회로부터 받은 많은 메시지들이 현실적이지 못하며 1차원적임을 깨닫고, 자신이 성역할 사회화에 의하여 제한되고 억압되어 왔음을 인정한다(박애선, 2002).

이 시점에서 여성이 성역할 메시지의 변화를 원하는지 여부를 결정하게 한 다음, 원하지 않으면 여기서 멈추고, 변화를 원하면 더욱 자기 촉진적인 자기 메시지로 다시 쓰게 하여 새롭게 구성한 메시지와 일치하는 삶을 살기 위해서 어떤 행동들을 바꿔야 하는지를 살펴보도록 한다.

또한 성분분석은 공공정책을 분석하는 주요한 방법들의 하나로서, 남성과 여성에게 영향을 미치는 주제(Issue)와 주요 요인 및 다양성을 파악하고 규정하며, 여성단체·여성전문가 및 연구자의 견해를 고려하여, 피해를 받고 불이익을 받은 집단으로부터 여성과 남성에게 참가할 기회를 제공하는 권고 사항이나 의사결정에 도움을 주는 정책이나 프로그램을 기획하고 평가하는 일련의 과정이다.

정책분야에서 권고사항의 주요요소로서 성 형평이 포함되며, 성형평적 참여에 대한 법적, 경제적, 사회적 혹은 문화적 제약을 포함하지 않음을 보장하

기 위해 권고사항을 검토하고, 권고사항이 성 형평적 방식으로 이행되도록 보장하기 위한 방법을 개괄한다. 그 결과, 성역할 관계를 변화시키는 전략적 요구(예 : 훈련을 통한 사회참여/정치참여 확대, 남성에게 보다 많은 가사일 분담 등)와, 사회적으로 허용된 실제적 성 요구(예 : 아동보육센터, 모성보호 서비스, 생활 협동조합, 보건건강 등)가 발생한다.

성정책 분석에서는 기존 정책의 목적을 검토해 보고, 관련자료에 대한 통계와 격차·접근·참여·통제·혜택 등에 대한 성이슈 등을 구체적으로 논의한다. 성정책 형성과정에서는 성 격차를 좁힐 수 있도록 성지표를 개발하고, 성정책 행동계획을 세워 실행하고, 그에 대해 모니터링으로 평가를 하여 성정책 프로그램 개발과정에 참고자료로 활용한다.

성분석은 정책사이클(정책기획 및 형성, 집행, 평가)에서 남성과 여성의 사회경제적 차이를 고려하여, 특정 정책이나 프로그램 또는 법률이 잠재적으로 남성과 여성에게 끼칠 수 있는 차별적인 영향을 파악하고 성관점에서 현존하는 정책들의 효율성 및 정책의 적절성을 확인하는 도구로서 활용된다. 이 방법의 장점은 정책의 전체과정에서 성별로 분리된 정보를 수집하기 때문에, 정책과 법령이 끼칠 수 있는 성별 영향을 이해할 수 있다는 점이다(여성부, 2001).

2. 지역사회에서 여성 역할의 변화

본 절에서는 지도력 향상 교육프로그램이 지역사회 비영리조직에서 활동하고 있는 여성지도자를 대상으로 하고 있음을 감안하여 지역사회에서의 여성조직활동과 관련된 여성역할의 변화를 점검해 보고자 한다.

21세기에는 ‘단순한 남녀평등’이나 ‘사회적 참여’에서 벗어나 ‘지도자로서의 여성’이 여성과 관련된 중요한 사회적 관심사가 될 것으로 예견된다. 지방자치제도에서의 주민참여는 일상생활과 밀접하게 관련된 다양한 문제들을 포함하고 있어 여성의 사회참여에 대한 요구가 증가하고 있다. 특히 여성들이

공통으로 겪고 있는 문제를 해결하기 위하여 혹은 공동 관심사를 추구하기 위하여, 여성들이 주체가 되어 자발적으로 활동하고 있는 여성조직이 지역중심으로 늘어나고 있는 추세이다.

1999년 중앙부처에 등록된 여성단체수는 79개이며 회원수는 7,014,623명에 이르고 있다(2001, 여성통계연보). 또한 광역시·도단위로 활동하고 있는 협의체(협의회·연합회·연대회의·협력단체 등)에 가입한 여성단체는 총 402개이며 회원수는 3,174,304명이다(표 II-1). 그외에 개별적으로 활동하거나 단체 활동 특성에 따라 협력단체로 활동하고 있는 경우도 있다. 예를 들면, 서울특별시의 경우에는 개별단체로 여성활동을 하고 있는 단체수가 12개이며, 대구광역시에는 도단위 여성활동단체로서 회원수가 파악되지 않는 단체가 46개, 대전광역시 20개(회원수: 12,556명), 충청북도 12개(회원수: 16,655명), 전라북도는 5개(회원수: 2,698명)가 협의체에 가입하지 않고 개별적으로 다양한 여성활동을 하고 있는 것으로 파악되고 있다[각 시·도 여성정책과(실) 자료].

지역여성단체의 설립취지는 단체회장의 특성 및 단체활동과 밀접한 상관관계를 보이고, 대부분이 지역사회 봉사와 발전, 여성의 지위향상, 그리고 회원의 복지와 자질향상 등을 기치로 활동하고 있다. 이와 같은 활동은 지역사회의 구체적인 생활문제와 관련되어 있어서 지역 여성단체들이 사회문제를 해결해 나가는 조직활동으로 정착되어가고 있으며, 지역 특성에 따라 향토조직 등의 결성이 늘어나고 있는 추세이다.

지역사회 여성단체의 주요활동범위를 세부적으로 살펴보면, 사회봉사 및 회원친목단체가 가장 많고, 그 다음이 직업인으로서의 자질함양과 권익보호를 위한 직능단체, 여성운동과 정치·사회참여 확대를 위한 단체, 기타 취미, 상담, 소비자 보호운동을 위한 단체 등이 그뒤를 따른다. 사회봉사활동과 여성의 지위향상 및 정치·사회참여 확대는 지속적으로 여성단체들이 추구해 온 목적이다. 근대 여성단체들은 남녀가 평등하게 살 수 있도록 여성 교육과 생활 개선을 주목적으로 삼았으며, 산업화·정보화 사회로 이행함에 따라 여성단체들은 시대상황의 변화에 따라 여성들의 자질을 함양하기 위해 노력하여 왔다.

[표 II-1] 도단위 여성단체 협의체 현황

연번	소 속	시·도 단위 협의체명	단체수	회원수
1	서울특별시	서울특별시여성단체연합회	23개단체	624,801명
2	부산광역시	부산광역시여성단체협의회 부산여성단체연합 부산여성연대회의	27개단체 7개단체 10개단체	45,226명 1,739명 1,110명
3	대구광역시	대구광역시여성단체협의회 대구·경북 여성단체연합	34개단체 6개단체	108,000명 468명
4	인천광역시	인천광역시여성단체협의회	19개단체	54,422명
5	광주광역시	광주광역시여성단체협의회 한국여성단체연합 광주·전남지부 협력단체	22개단체 8개단체 4개단체	25,976명 54,200명 6,142명
6	대전광역시	대전광역시여성단체협의회	12개단체	35,685명
7	울산광역시	울산광역시여성단체협의회	20개단체	52,798명
8	경 기 도	경기도여성단체협의회 경기여성연대 경기여성단체연합	15개단체 3개단체 7개단체	402,590명 16,015명 3,712명
9	강 원 도	강원도여성단체협의회	43개단체	160,530명
10	충 청 북 도	충청북도여성단체협의회	22개단체	151,683명
11	충 청 남 도	충청남도여성단체협의회	10개단체	246,685명
12	전 라 북 도	전라북도여성단체협의회 전라북도여성단체연합	18개단체 12개단체	277,960명 54,609명
13	전 라 남 도	전라남도여성단체협의회	15개단체	304,890명
14	경 상 북 도	경상북도여성단체협의회	22개단체	250,000명
15	경 상 남 도	경남여성단체협의회	30개단체	247,552명
16	제 주 도	제주도여성단체협의회	13개단체	47,511명
계	16개시·도		402개단체	3,174,304명

* 자료: 서울여성백서 (2001), 대구여성백서 (2001), 인천여성백서 (2001), 경기여성발전사 (2002), 부산 홈페이지(<http://www.metro.busan.kr>), 울산 홈페이지(<http://www.metro.ulsan.kr>), 광주 홈페이지(<http://www.metro.gwangju.kr>), 대전 홈페이지(<http://www.metro.daejeon.kr>), 강원도 홈페이지(<http://www.provin.gangwon.kr>), 전라남도 홈페이지(<http://www.jeonnang.go.kr>), 경상남도 홈페이지(<http://www.provin.gyeongnam.kr>), 제주도 홈페이지(<http://www.provin.gyeongnam.kr>), 대구 여성정책과 자료(2002), 충북 여성정책관실 자료(2002), 충남 여성정책관실 자료(2002), 전북 여성정책과 자료(2002), 경북 여성정책과 자료(2002),

* 협의체 미가입단체와 개별단체는 제외되었음.

그외 여성단체들은 지역주민을 중심으로 한 여성의식의 정립, 성차별폐지 운동, 환경운동, 소비자운동, 청소년보호, 소외된 이웃돕기, 저소득층 여성사회활동과 평생교육 기회의 제공, 여성관련 정책의 모니터링, 여성관련법 제정과 개정운동, 여성의 의식고양을 위한 사업 등을 추진해 오고 있다.

지역사회 여성단체는 질적·양적으로 눈에 띄게 성장·발전하여 왔고, 단체의 수와 참여하는 여성층이 증가하고 있다. 또한 여성단체활동이 중앙 중심적 경향에서 벗어나 각 지역에서 독자적인 여성조직으로, 중앙단체의 지부, 지회도 많이 생겨나고 시/군 단위의 지역협의체 구성도 활발해졌다. 그러나 여성들이 여러 단체에 중복 가입하고 있거나 비자발적인 회원으로 등록되어 있을 것으로 추측된다(2002, 경기여성발전사).

한편, 질적인 측면에서는 지역사회 여성단체활동의 영역이 전문화·다양화되면서, 각 영역의 여성단체들은 그들 영역의 주요 여성문제 등을 활발하게 제기하고, 해결책을 모색하기 위한 압력단체로서의 활동으로 정책화에 이바지하고 있다. 이들 단체는 평등사회 실현이라는 시대 요청에 따라 중산층 여성의 친목도모나 취미활동이라는 한계를 차츰 벗어나, 여성문제와 사회운동의 연결고리를 찾아내고, 여기서부터 긍정적인 해결의 실마리를 찾아내려는 노력을 시도하고 있다.

오늘날의 지역사회 여성단체는 ‘조직활동을 통해 여성문제와 지역사회문제에 접근하고 해결해나가고자 하는 자발적인 집합체’로서 여성의 권익을 대변하고 지역사회의 발전에 참여하는 조직으로 거듭나기 위한 많은 과제를 안고 있다. 이러한 노력으로, 여성 개개인의 잠재적 능력이 여성단체활동을 통해 조직화되고, 단체들이 공공정책에 영향력을 행사하여 여성문제를 해결하고 사회를 변화시키는 세력화(empowerment) 추세를 보이고 있다. 특히 지역사회 여성들은 그들에게 중요한 영향을 미치는 영역에서 여성조직활동을 통해 의사결정과정에 효과적으로 관여하고 그 과정에서 영향력을 행사할 수 있는 기회를 다양하게 접하고 있다.

그러나 여성들의 사회단체 참여율은 남성보다 낮은 수준이다[표 II-2]. 『통계로 보는 여성의 삶(통계청, 2002)』에 의하면, 여성의 사회단체 참여도와 자

원봉사활동 참여도는 30세에서 59세에 이르는 연령층에서 주로 높게 나타나고 있지만, 동일 연령층의 남성에 비해 3.8%~7.5%정도 낮은 수준이어서 여성의 사회참여 활성화가 보다 확대되어야 할 것이다.

[표 II-2] 20세이상 성인의 사회단체 및 자원봉사활동 참여도

		사회단체 참여도	자원봉사활동 참여도	계
여 성	20~29세	19.9%	7.8%	27.7%
	30~39세	20.1%	17.5%	37.6%
	40~49세	25.6%	14.6%	40.2%
	50~59세	20.4%	10.2%	30.6%
	60세 이상	8.7%	5.2%	13.9%
남 성	20~29세	25.7%	7.8%	33.5%
	30~39세	32.3%	9.1%	41.4%
	40~49세	36.3%	11.4%	47.7%
	50~59세	34.6%	11.4%	46.0%
	60세 이상	20.1%	8.8%	28.9%

자료: 통계청, 『사회통계조사 보고서』 1999.

또한 지역사회 여성들이 단체활동에 오랫동안 참여하여도 전문인으로 인정받지 못할 뿐만 아니라, 전문영역에서의 여성활동이 대부분 간과되고 있어 고급인력의 참여도가 낮다. 이러한 현상은 여성지도력의 유지와 회원 확보에 어려움을 가져와, 여성들의 사회활동 참여의 저해요인이 되고 있어 여성단체 활동의 전문화를 도모하는 지도자의 역할이 강조되고 있다.

그와 더불어 지역사회에서의 단체활동은 회원을 통하여 목표를 달성하는 과정이기 때문에 지도자의 역할이 중요하게 강조되고 있다. 따라서 지도자는 자신의 잠재력 및 사회변화에 대처하는 능력의 개발은 물론, 회원의 개인적 욕구와 목표를 파악하여 회원들의 적극적인 참여를 도모하는 역할을 지속해야 한다. 특히 지역사회 여성지도자의 지도력 향상은 여성 자신의 변화, 그에 기초한 지역사회의 변화에 대한 확신, 지역사회 주체로서의 지역여성에 대한

관심을 디딤돌로 하는 변화에 적극 개입하는 과정에서 이루어진다. 따라서 향후 지역사회 지도자로서의 여성역할은 자신들의 삶에 영향을 미치는 문제에 관심을 가지고 참여하는 과정에서 여성들의 개인적인 잠재능력을 증진시키도록 노력하고, 지역사회 상황을 냉철히 판단하여 회원들의 역량을 강화하고 지역사회문제해결을 도모해 나가는 일이 될 것이다.

이러한 관점에서 여성지도자는 의식과 태도면에서 인간에 대한 사랑과 신뢰·민주주의적 사고와 행위에 대한 확신·사회적 책임감과 정의에 대한 사명감·투철한 여성 의식·개방성과 포용력·진취적이고 창조적인 사고를 지녀야 하며, 기술적인 면에서는 여성단체의 독특한 사업추진과 프로그램 개발, 전문가적 능력과 지도기술(인간관계 기술/기능적 기술/관리적 기술)을 함유하고 있어야 한다.

또한 지역사회 여성지도자의 지도력은 지역사회의 환경변화와 성장·발전을 도모하면서, 여성이 수행하고 있는 활동이 보다 전문화되어 사회적 가치창조를 생성시켜 나갈 때에 더욱 돋보일 것이다. 반면에 여성지도자 개인으로서의 자신의 욕구 충족과 더불어 다양한 가치관 수용으로 활동에 대한 보람을 느끼고, 자기성장을 가져오는 자기계발을 통해 지도력을 향상시켜 나갈 수 있을 것이다.

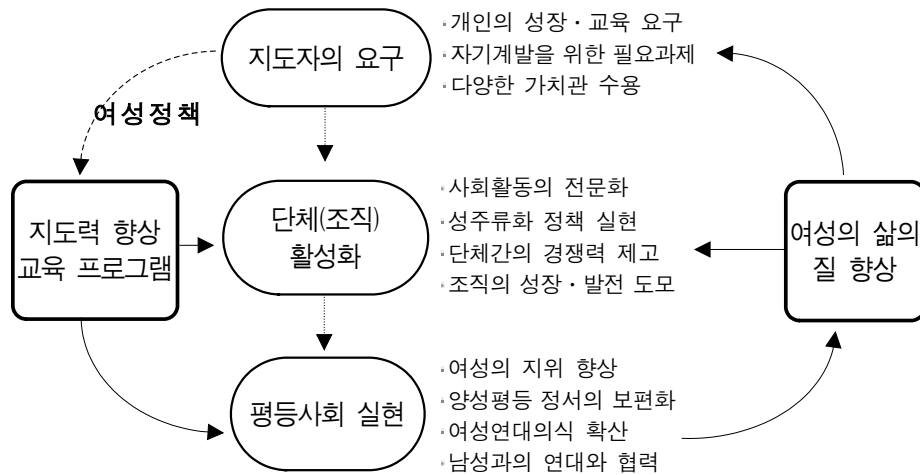
3. 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형

프로그램은 어떤 목적을 달성하기 위해 선택된 활동에 관하여 누가, 무엇을, 어떻게, 왜, 언제, 어디서, 그리고 누구와 행할 것인가를 종합적으로 묶어서 부분별로 보다 구체적으로 일목요연하게 제시해 주는 활동지침이라고 볼 수 있다. 이러한 맥락 속에서 지방자치단체에서의 여성지도력 향상 프로그램은, 여성의 지위향상을 통해 양성평등사회 구현을 목표로 하는 여성지도자들의 활동을 보다 효과적이고 효율적으로 실현시키기 위해 지역사회가 필요로 하는 활동들의 집합이라고 볼 수 있다.

프로그램의 개발은 사람들과 그들이 살고 있는 사회의 발전을 증진시키는데 기여할 교육 프로그램을 설계하려는 시도이다(차갑부, 1999). 특히 프로그램 개발은, 고객(client)·지역사회(communitv) 또는 사회(society)가 가지고 있는 중요한 문제가 무엇인지를 파악한 후 사람들이 성공적으로 그러한 문제를 해결하거나 대처하는데 도움을 주는 교육 프로그램을 생성하는 것이다. 이러한 프로그램은 어떤 문제에 초점을 두고 어떤 목표가 달성되어야 하는지를 결정하고 상황에 대한 철저한 분석을 통해 개발되므로, 사회의 변화속도가 가속화됨에 따라 그 중요성이 더욱 강조되고 있다.

교육 프로그램은 개인·집단·지역사회의 문제를 파악하여 주요 목표를 설정하며, 목표의 원천은 주로 교육대상자의 욕구나 문제로부터 시작된다. 임선희(1997)는 여성 지도자가 가져야할 여성 리더십의 구성요소로 ①권한·영향 요소, ②특성·자질 요소, ③상황·환경 요소 등이 필요하다고 주장한다. 즉, 효과적인 여성 지도자 역할은 구성원의 권한을 약화시키기보다는 그들의 능력과 자존심을 고양시키고 참여와 사기를 진작시키는 데에 영향을 준다. 또한 심리적·성격적인 측면에서의 섬세한 자질은 리더십을 생성하는 특성이 될 수 있으며, 그와 더불어 훈련과 계발을 통해 여성 지도자로서의 역할을 육성하는 환경적 요소가 필요하다.

따라서 본 프로그램 개발은 지역사회 여성지도자들의 능력과 자존심을 고양시키는 여성의식을 향상시켜, 지역사회의 발전계획 수립과 실천과정에 적극 참여하도록 사기를 진작시키는데 그 목표가 있다. 즉, 지역사회에서 활동하고 있는 여성지도자들이 개인 성장과 교육요구·평등사회에서 필요로 하는 과제를 수행하고 다양한 가치관을 수용하도록 하여, 잠재된 여성지도력을 발휘할 수 있도록 도와 주어 지역사회에서 단체(조직) 활동을 활성화시키고, 더 나아가서는 양성평등의식에 대한 사회적 정서를 정착시켜 여성의 삶의 질 향상에 기여하도록 한다.



[그림 II-5] 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 모형

특히 21세기는 무한경쟁사회로 조직간의 경쟁이 심화되고 있어, 조직의 성장과 발전에 역동적인 역할을 해야할 여성활동 전문화와 더불어 여성지도자들의 능력향상이 필수적으로 요구되고 있다. 여성지도자들은 지도력 개발에 높은 관심을 가지고 여성지도력 향상 교육에 참여하여, 지역사회에서 주류가 되는 여성활동을 전개하고 성주류화 정책 실현을 도모할 수 있을 것이다. 이에 대한 프로그램의 구조를 제시하면 [그림 II-5]와 같다.


여성지도자들은 여성조직활동에 참여하면서 일에 대한 보람을 느끼고 전문성을 개발해 나간다. 뿐만 아니라 다른 조직(단체)과 연계되는 활동에 대해서도 의논하고 협조를 요청하면서 광범위한 인간관계와 자기주장을 표현하는 능력 향상의 중요성을 인지하고 있다. 이러한 맥락에서 여성지도력 향상 교육프로그램 개발은 여성지위 향상에 중요한 이정표가 될 수 있으므로, 이것은 여성지도자의 자질 함양뿐만 아니라 지역사회 여성의 삶의 질 향상을 위해서도 반드시 필요한 작업이다.

Ⅲ



여성지도력 향상 프로그램 개발을 위한 기초조사

1. 여성지도자교육 실태조사	45
2. 지역사회 여성지도자의 지도력 향상 교육요구조사	53
3. 전문가 자문 결과	63
4. 요약	66



1. 여성지도자교육 실태조사

가. 광역단위 여성정책과의 여성지도자교육

본 항에서는 광역단위 지방자치단체에서의 여성지도자교육실태와 교육요구를 파악하기 위한 실태조사 결과를 제시한다. 실태조사 결과 분석에 앞서, 본 조사에 응답한 지방자치단체 여성정책과(실)의 여성지도자교육 담당 공무원들의 일반적 특성을 살펴보면 [표 Ⅲ-1]과 같다.

[표 Ⅲ-1] 광역단위 여성정책과(실) 여성지도자교육 담당자의 일반 특성

단위: 명(%)

구 분		성 별	여자	남자	전체
연령	35-39세		3(33.3)	-	3(18.7)
	40-44세		2(22.2)	5(71.4)	7(43.8)
	45-49세		2(22.2)	1(14.3)	3(18.7)
	50-54세		2(22.2)	1(14.3)	3(18.7)
	소 계		9(100.0)	7(100.0)	16(100.0)
학력	고 졸		1(11.1)	-	1(6.3)
	전문대졸		1(11.1)	-	1(6.3)
	대 졸		6(66.7)	7(100.0)	13(81.2)
	대학원이상		1(11.1)	-	1(6.3)
	소 계		9(100.0)	7(100.0)	16(100.0)
직급	행정5급		1(11.1)	1(14.3)	2(12.5)
	행정6급		5(55.6)	5(71.4)	10(62.5)
	행정7급		3(33.3)	1(14.3)	4(25.0)
	소 계		9(100.0)	7(100.0)	16(100.0)
근무 경력	1년미만		1(11.1)	1(14.3)	2(12.5)
	1-3년		2(22.2)	4(57.1)	6(37.5)
	3-5년		1(11.1)	2(28.6)	3(18.7)
	6-10년		1(11.1)	-	1(6.3)
	11-20년		2(22.2)	-	2(12.5)
	20년이상		2(22.2)	-	2(12.5)
	소 계		9(100.0)	7(100.0)	16(100.0)

여성지도자교육 담당 공무원 16명중 9명(56.3%)이 여성이고 7명(43.7%)이 남성으로, 여성지도자 교육담당자중 남성의 비율이 적지 않은 것으로 나타났다. 연령별로는 40-44세 7명, 35-39세 3명으로 16명중 10명이 44세 이하인 것으로 나타났으며, 학력은 대부분(87.5%) 대졸이상으로, 행정 6급이 담당한 경우(10명)가 가장 많았다. 여성정책관련 근무경력을 보면, 1-3년이 6명으로 가장 많고, 그 다음으로는 3-5년(3명)으로 나타났다. 여성지도자교육 담당 공무원의 특성을 성별로 비교해 보면, 대체적으로 남성담당자가 여성담당자에 비해 상대적으로 고학력에 저연령이며 여성정책담당 근무경험이 짧은 특성을 보이고 있다.

1) 여성지도력 향상 교육운영 실태

① 교육 실시 여부

광역단위 지방자치단체에서의 여성지도자교육 실태를 파악하기 위해 지난 1년간(2001년) 여성지도자를 대상으로 교육을 실시한 적이 있는 가를 조사한 결과, 16개 시·도중 14개 시·도가 여성지도자교육을 실시한 것으로 나타났다. 여성지도자교육을 실시한 14개 시·도중 여성 지도자들의 지도력 향상을 주 목적으로 교육을 실시한 적이 있는 시·도는 9개로, 전체 16개시·도중 절반이 조금 넘는 56.3%로 나타났다.

여성지도자교육을 실시한 14개시·도에서의 교육과정유형을 살펴보면(표 III-2), 지도자양성과정이 16건, 전문분야 교육 7건, 여성단체연찬회 6건, 여성

[표 III-2] 광역단위 여성정책과(실)의 여성지도자교육 내용(2001년)

단위: 건(%)

교육 목적 \ 교육명	지도자 양성과정	여성 자치대학	여성단체 연찬회	단체 실무자교육	전문분야 교육	전 체
지도력 향상	6(37.5)	1(33.3)	5(83.3)	2(100.0)	1(14.3)	15(44.1)
여성권익신장·사회참여	7(43.8)	2(66.7)	1(16.7)	-	5(71.4)	15(44.1)
친목·인간관계 도모	3(18.8)	-	-	-	1(14.3)	4(11.8)
계	16(100.0)	3(100.0)	6(100.0)	2(100.0)	7(100.0)	34(100.0)

주: 복수응답

자치대학 3건, 단체실무자교육 2건으로 총 34건을 실시하였다. 교육목적별로는 지도력 향상을 목적으로 한 교육과, 여성권익신장 및 사회참여를 목적으로 한 교육이 각각 44.1%를 차지한 것으로 나타났다. 그러나 이를 교육과정유형과 교육목적과의 관계를 보면, 여성지도자 양성과정 16건 중 지도력 향상을 목적으로 한 교육은 절반에도 미치지 못하는 6건에 불과한 반면, 여성단체 연찬회는 총 6건 중 5건이 지도력 향상을 목적으로 실시한 것이라고 밝히고 있어, 교육과정유형에 따른 교육목적 설정이 분명하지 않음을 읽을 수 있다.

2 교육 운영방식 및 교육생 모집

여성지도력 향상 교육을 실시하고 있는 9개 시·도의 지도력 향상 교육 프로그램 운영방식을 보면(표 Ⅲ-3), 매년 교육계획을 수립하여 운영하는 시·도가 7개, 정책 필요에 따라 수시로 운영하는 지자체와 잉여 예산 발생 시 운영한다는 지자체가 각각 1개로 나타났다. 이와 같은 결과는 전체 16개 시·도중 7개 시·도에서만 여성지도력 향상 교육이 정규 여성정책사업의 하나로 운영되고 있음을 보여주는 것이다.

[표 Ⅲ-3] 광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육 운영방식
단위: 개(%)

	빈 도
중장기 계획에 준하여 운영한다	-
매년 교육계획을 수립하여 운영한다	7(77.8)
정책 필요에 따라 수시로 운영한다	1(11.1)
잉여예산 발생시 운영한다	1(11.1)
기 타	-
소 계	9(100.0)

한편, 교육생 모집 방법을 보면, 대부분 시청이나 군청, 면사무소 등 공공기관의 추천(8개)을 받거나, 여성단체를 통하여 교육생을 모집(7개)하며, 지역신문이나 방송 등의 일반 홍보활동에 의한 경우는 없는 것으로 나타났다.

[표 III-4] 광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육생 모집방법

단위: 개(%)

	빈 도
지역신문이나 방송	-
여성단체를 통하여	7(46.7)
지역단위 부녀회 협조	-
공공기관(시·군청, 면사무소) 추천	8(53.3)
소 계	15(100.0)

주: 복수응답

[3] 교육내용

지방자치단체에서 실시한 여성지도력 향상 교육의 주요내용을 살펴보면 (표 III-5), 기타를 제외하면, 여성과 사회부문의 교육이 가장 많아 전체 34개 중 10개(29.4%)를 차지하고, 그 다음으로는 리더십 부문이 5개(14.7%)로 나타났다. 그러나 표에서 보는 바와 같이 지도력 향상 교육과 직접적인 연계가

[표 III-5] 광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 주요 교육내용

단위 : 개(%)

영 역	교육내용	
여성의식	남녀평등과 사회발전	3(8.8)
	생활 속의 남녀평등의식	1(2.9)
리더십	여성지도력의 이론과 실제	1(2.9)
	여성과 자기표현	2(5.9)
	리더십과 의사소통	2(5.9)
여성정책	여성정책의 현황과 과제	2(5.9)
	지역사회에서의 여성정책	1(2.9)
여성과 사회	21세기와 여성 역할	4(11.8)
	지방자치와 여성의 정치참여	4(11.8)
	여성지도자의 역할	2(5.9)
기타	한국경제 등 지역, 국정 홍보	5(14.7)
	친목활동	3(8.8)
	인성, 도덕성 강화	3(8.8)
	상담기법	1(2.9)
계		34(100.0)

주: 복수응답 분포

있는 것으로 보기 어려운 지역 및 국정 홍보관련 내용 등이 12개로 전체의 35.3%를 차지하고 있다. 이는 지방자치단체의 지도력 향상 교육이 본래의 목적을 달성하기 위해서는 교육내용의 부분적인 조정이 필요함을 보여주는 것이다.

④ 교육시간

지방자치단체에서 실시한 여성지도력 향상 교육의 교육시간을 보면(표 Ⅲ-6), 2~8시간이 가장 많아서 10개 교육 38.5%이고, 그 다음으로는 17~24시간 7개 교육 26.9%로 나타났다.

[표 Ⅲ-6] 광역단위 여성정책과(실)의 지도력 향상 교육시간

단위 : 개(%)

	빈도
2~8시간	10(38.5)
9~16시간	6(23.1)
17~24시간	7(26.9)
25시간 이상	3(11.5)
소 계	26(100.0)

⑤ 연간 교육생수

[표 Ⅲ-7] 광역단위 여성정책과(실)의 지도력향상교육 연간교육인원

단위: 명

시 · 도	연간 교육인원
A시	160
B시	1,000
C시	150
K도	1,300
G도	59
D도	323
J도	695
P도	650
N도	120
9개 지역	4,457

지방자치단체별 연간 지도력 향상 교육인원규모를 보면(표 III-7), 9개 시·도에서 실시한 총 교육인원은 4,457명이지만, 지방자치단체별 교육인원 규모의 차이가 커서 K도는 1,300명, B시는 1,000명에 달하는 반면 G도는 59명에 불과한 실정이다.

⑥ 교육만족도 및 애로사항

여성지도자들을 대상으로 실시한 지도력 향상 교육의 성과에 대한 지방자치단체의 평가를 보면, 9개 지방자치단체 중 ‘만족하는 편이다’가 7개, ‘매우 만족한다’ 1개, ‘보통이다’ 1개로 전반적으로 ‘만족한다’는 평가가 주를 이루고 있는 것으로 나타났다.

지도력 향상 교육과 관련하여 겪는 어려움을 보면, 지방자치단체가 직접 운영하는 경우(표 III-8), ‘교육 프로그램 개발이 어렵다’는 호소가 가장 큰 것으로 나타났으며, 그 다음으로는 ‘교육생 모집이 어렵다,’ ‘강사 섭외의 어려움,’ ‘예산 부족’ 등의 순으로 나타났다. 이에 비해 다른 기관에 위탁하여 여성지도력 향상 교육을 하는 경우에는 위탁기관과 지방자치단체간의 경제적 지원과 프로그램 수립 시 의견 차이 등이 어려운 점으로 지적되었다.

[표 III-8] 지도력 향상 교육 운영에서의 애로사항

단위 : 기관(%)

	1순위	가중치*
교육진행요원 등 인력 부족	1(12.5)	7(14.6)
마땅한 교육장소 부족	-	1(2.1)
교육프로그램 개발이 어려워	4(50.0)	12(25.0)
강사 섭외가 어려움	-	8(16.7)
교육생 모집이 어려움	2(25.0)	9(18.8)
예산 부족	1(12.5)	8(16.7)
교육 대상자의 수준차이	-	3(6.3)
계	8(100.0)	48(100.0)

주: 가중치 분석은 1순위에 3점, 2순위에 2점, 1순위에 1점의 가중치를 빈도수에 부과하여 합계를 산출한 것임.

2) 여성지도력 향상 교육 실시 계획

① 지도력 향상 교육계획 및 필요성 인지도

한편, 향후 여성지도력 향상 교육 계획을 보면, 지방자치단체가 직접 교육을 운영하고 있는 실시하고 있는 곳은 9개 지역이고 이중 4개 지역이, 위탁운영을 하고 있는 3곳 모두가 지방자치단체에서 직접 운영하겠다는 계획을 갖고 있는 것으로 밝혀졌다.

이처럼 7개 지방자치단체에서 직접 여성지도력 향상 교육을 운영하겠다는 계획을 갖고 있는 가운데, 여성지도자를 대상으로 한 지도력 향상교육의 ‘필요성’에 대해서는 16개 시·도 모두 긍정적인 응답을 보였다. 그럼에도 불구하고 지도력 교육이 필요하다고 생각하면서도 교육을 실시 못하는 이유로 ‘교육프로그램 개발이 어려워서’가 4개 지역으로 가장 많았고, 그 다음으로는 ‘예산이 부족해서’ 3개 지역, ‘강사섭외가 어려워서’ 2개 지역으로 나타났다. 이와 같은 반응은 여성지도력 향상 교육의 확산에 있어서 프로그램의 개발·보급이 주요한 요인이 될 수 있음을 보여주는 것이다.

② 교육내용 요구도 및 교육시간수

여성지도력향상교육에 포함되어야할 교육내용으로서 4.2이상의 높은 교육요구도를 보인 교육내용을 살펴보면(표 III-9), ‘여성의식영역’에서는 여성의식향상훈련(4.73)이 ‘여성정책영역’에서는 여성정책의 현황과 과제(4.33)로 각각 1개 교육내용에서 높은 요구도가 나타났다. 이에 비해 ‘리더십 영역’에서는 거의 모든 교육내용에서 높은 교육요구도를 보이고 있는데, 리더십과 의사소통(4.60), 지역사회에서의 여성단체운영(4.53), 여성지도력의 이론과 실제(4.53), 지도자의 자기계발훈련(4.47), 여성과 자기표현(4.40), 여성지도자의 성공사례(4.36), 조직운영의 실제(4.21)인 것으로 나타났다. ‘여성과 사회영역’에서는 리더십 영역 다음으로 높은 교육요구도를 보여, 3개 내용 즉 정보화사회와 여성(4.40), 지방자치와 여성의 정치참여(4.33), 지역여성운동의 방향과 과제(4.33)에 대한 요구가 높았다. 이 밖에 인터넷 정보검색(4.20), 여성의

국제활동 능력 강화(4.20)에 대한 교육요구도 높게 나타났다.

지도력 향상 교육에 적절한 교육시간수는, ‘12시간 미만’, ‘18시간-23시간’이 각각 4개 지역에서 가장 적절하다고 응답하였으며, ‘12-17시간’, ‘30시간이상’이 적절하다고 응답한 지역도 각각 3개 지역으로 나타나, 적절한 교육시간수에 대한 일치된 의견 인식은 없는 것으로 나타났다.

[표 III-9] 광역단위 여성정책과(실)의 교육내용 요구도

영역	교육 교과목	평균 값	표준 편차	영역	교육 교과목	평균 값	표준 편차
여성 의식	남녀평등과 사회발전	4.13	.83	여성 정책	여성정책의 현황과 과제	4.33	.72
	생활속에서의 남녀평등의식	4.07	.80		지역사회에서의 여성정책	4.00	.76
	평등사회에서의 언어표현	3.80	.94		여성정책과 여성운동	4.07	.80
	남성/여성 심리탐구	4.07	.92		여성관련 법과 판례해설	3.83	.72
	여성의식향상훈련	4.73	.59		법에 나타난 여성의 지위	3.54	.52
	양성불평등 사례발표	3.46	1.05		유엔과 여성	3.08	.76
					여성정책 모니터 활동	3.87	.92
리더십	여성지도력의 이론과 실제	4.53	.52	여성과 사회	정보화사회와 여성	4.40	.63
	여성과 자기표현	4.40	.63		21세기 시민사회와 여성 역할	4.13	.52
	리더십과 의사소통	4.60	.51		농촌여성과 사회발전	3.64	1.01
	조직운영의 실제	4.21	.80		지방자치와 여성의 정치참여	4.33	.62
	지역사회에서의 여성단체운영	4.53	.64		지역여성운동의 방향과 과제	4.33	.82
	지도자의 자기개발훈련	4.47	.64		여성과 통일	3.71	.73
	여성지도자의 성공사례	4.36	.50		환경과 여성	3.93	.59
	사업계획 기획 실무	4.08	1.04		성문화에 대한 이해	3.85	.80
기 타	여성의 국제활동 능력 강화	4.20	.78	기 타	사이버 폭력 진단과 대책	3.64	.63
	브리핑 자료 작성 및 실습	4.13	.83		인터넷 정보 검색	4.20	.78

주: 5=매우 필요하다, 4=대체로 필요하다, 3=그저그렇다, 2=별로 필요없다, 1=전혀 필요없다.

③ 프로그램 개발 시 유의사항

교육담당자가 제안하는 지도력 향상 프로그램 개발에서 유의할 사항으로는, 대상자를 세분화한 계층별, 지역별 여건(농촌지역 등)을 고려한 프로그램 개발이 필요하며, 일상에서 직접 활용가능한 프로그램 위주의 교육과정 편성 및 운영, 여성지도력 향상 교육의 주제에 맞춰 집중적으로 교육을 실시할 수 있어야 하며, 다양한 주제의 강좌를 개설하는 것은 바람직하지 않다는 의견

이 제시되었다.

이 밖에 여성지도자 양성을 위한 중장기 과정의 교육프로그램 개발이 필요하다는 의견과 교육주제에 맞는 강사선정에 대한 정보제공이 필요하다는 의견이 제시되었다.

2. 지역사회 여성지도자의 지도력 향상 교육요구조사

본 절에서는 16개 시·도 여성지도자를 대상으로 한 지도력 향상 교육요구조사에 응답한 245명의 응답결과를 그 동안 이들이 받은 교육 참여 실태와 향후 받기를 원하는 지도력 향상 교육에 대한 요구로 나누어 제시한다.

먼저, 조사대상 여성지도자의 인구학적 특성을 보면(표 III-10), 40세미만 여성(23.9%)보다는 50세 이상 여성(44.1%)이 많고, 유배우의 기혼여성(86.9%)이 절대다수를 차지하며, 대졸이상이 50.4%, 고등학교 졸업이 47.0%로 비교적 고학력 여성들인 것으로 나타났다.

[표 III-10] 여성지도자의 일반 특성

단위: 명(%)

특 성		빈 도
연 령	40세 미만	57(23.9)
	40-49세	76(31.9)
	50-54세	49(20.6)
	55세 이상	56(23.5)
	소 계	182(100.0)
혼인상태	미 혼	20(8.7)
	유배우	199(86.9)
	사별, 이혼	10(4.4)
	소 계	229(100.0)
학 력	초등학교 졸업	2(0.9)
	중학교 졸업	4(1.7)
	고등학교 졸업	109(47.0)
	대학교 졸업이상	117(50.4)
	소 계	232(100.0)

이들의 단체활동 경력을 보면, 3년 미만의 단체활동 경험을 가진 사람은 14.5%에 불과하고 11~15년 17.1%, 16년 이상 24.9%로 11년 이상의 오랜 단체활동 경험을 가진 여성이 전체의 42%에 달하는 것으로 나타났다. 이들의 주요 활동 분야는 사회봉사(17.4%), 불우이웃 돕기(10.7%), 환경보호(9.7%), 여성사회교육(9.1%), 건전가정 육성(7.8%), 청소년 보호(5.9%)의 순으로 나타났다(표 III-11).

[표 III-11] 여성지도자의 활동 특성

단위 : 명(%)

특 성		빈 도
단체 활동 경력	1년미만	6(3.1)
	1-2년	22(11.4)
	3-5년	54(28.0)
	6-10년	30(15.5)
	11-15년	33(17.1)
	16년이상	48(24.9)
	소 계	193(100.0)
주요 활동 분야*	건전가정육성	61(7.8)
	국민화합운동	30(3.8)
	농도교류사업	30(3.8)
	농산물애용운동	31(4.0)
	민주시민의식	34(4.3)
	불우이웃돕기	84(10.7)
	사회봉사	136(17.4)
	생활문화운동	41(5.2)
	소방업무보조	6(0.8)
	소비자운동	39(5.0)
	여성사회교육	71(9.1)
	여성정책모니터	24(3.1)
	여성정치참여	16(2.0)
	재해구호	13(1.7)
	전통문화계승	10(1.3)
	장학사업	9(1.2)
	청소년보호	46(5.9)
	통일교육	11(1.4)
	향토문화계승	8(1.0)
	환경보호	76(9.7)
	기 타	6(0.8)
	소 계	782(100.0)

* 복수응답 분포

가. 여성지도자의 교육참여 실태

① 교육참여 경험

여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 어느 정도 참여하는지를 파악하기 위해, 지난 1년간(2001년도) 지방자치단체에서 주관하여 실시한 교육을 받은 적이 있는지를 조사한 결과, 전체 응답자의 60.9%가 교육을 받은 적이 있다고 응답하였다(표 Ⅲ-12). 이를 연령별로 보면, 55세 이상은 응답자의 77.8%가 교육받은 적이 있다고 한 반면, 40대 미만은 35.1%에 불과해, 연령층이 높아질수록 교육받은 사람이 많은 것으로 나타났다.

한편, 지난 1년간 전혀 교육에 참여한 적이 없다고 응답한 91명을 대상으로 그 이유를 조사한 결과(표 Ⅲ-13), ‘교육에 대한 정보가 없어서’와 ‘시간이 없어서’가 각각 36.3%를 차지해 이 두요인이 여성지도자들의 교육참여를 어렵게 하는 주 요인인 것으로 나타났다. 이 밖에 ‘교육받고 싶은 적합한 프로그램이 없는 것’(18.7%)도 요인중의 하나로 나타났다.

[표 Ⅲ-12] 여성지도자의 교육경험

단위 : 명(%)

연령	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
있다	20(35.1)	45(60.0)	35(74.5)	42(77.8)	142(60.9)
없다	37(64.9)	30(30.0)	12(25.5)	12(22.2)	91(39.1)
소 계	57(100.0)	75(100.0)	47(100.0)	54(100.0)	233(100.0)

[표 Ⅲ-13] 여성지도자의 교육 불참 이유

단위 : 명(%)

	빈 도
교육에 대한 정보가 없어서	33(36.3)
시간이 안되어서	33(36.3)
적합한 프로그램이 없어서	17(18.6)
교육장소가 멀어서	1(1.1)
기 타	7(7.7)
소 계	91(100.0)

2 교육참여 횟수 및 참여 경로

지난 1년간 지방자치단체에서 실시한 교육에 참여한 경험이 있는 여성지도자들이 지난 1년간 참여한 교육횟수를 보면, 1회나 2회 참여한 사람이 가장 많아서 각각 36.3%에 달해 전체의 72.6%로 나타났다. 그러나 3회 이상 교육을 받은 사람도 27.4%에 달한다(표 III-14). 전반적으로 연령이 높을수록 교육에 참여한 횟수 또한 많아지는 추세를 보이고 있다.

이들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하게 된 경로를 보면(표 III-15), 단체 회원으로서 참여하게 되었다는 비율이 56.7%로 가장 높은 비중을 차지하고, 그 다음으로는 시청, 군청, 면사무소 등의 공공기관의 추천(26.4%)에 의한 것으로 나타났다.

[표 III-14] 여성지도자의 교육 참가 횟수

단위: 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
1회	10(58.8)	14(43.7)	8(27.6)	9(25.7)	41(36.3)
2회	6(35.3)	8(25)	15(51.7)	12(34.3)	41(36.3)
3회	1(5.9)	4(12.5)	3(10.3)	8(22.9)	16(14.1)
4회	-	3(9.4)	1(3.5)	4(11.4)	8(7.1)
5회이상	-	3(9.4)	2(6.9)	2(5.7)	7(6.2)
소 계	17(100.0)	32(100.0)	29(100.0)	35(100.0)	113(100.0)

[표 III-15] 여성지도자의 교육참여 경로

단위: 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
지역신문이나 방송을 듣고서	2(8.3)	8(12.5)	3(5.8)	3(4.4)	16(7.7)
이웃친구의 소개로	-	3(4.7)	3(5.8)	1(1.5)	7(3.4)
단체(기관) 회원으로서 참여	15(62.5)	34(53.1)	31(59.6)	38(55.9)	118(56.7)
지역단위 부녀회의 권유	2(8.3)	1(1.6)	1(1.9)	3(4.4)	7(3.4)
공공기관 추천으로	5(20.8)	17(26.6)	13(25.0)	20(29.4)	55(26.4)
기타	-	1(1.6)	1(1.9)	3(4.4)	5(2.4)
소 계	24(100.0)	64(100.0)	52(100.0)	68(100.0)	208(100.0)

③ 교육참여 목적 및 만족도

지역에서 활동하는 여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하는 목적을 보면(표 Ⅲ-16), 사회활동에 참여하고 싶은(30.9%) 욕구가 가장 크고, 그 다음으로는 보다 전문적인 활동을 하기 위한 것(25.9%)으로 나타났다.

이들의 교육만족도를 보면(표 Ⅲ-17), 전반적으로 지방자치단체에서 실시하는 교육에 대한 만족도가 높아 ‘대체로 만족한다’ 53.9%, ‘매우 만족한다’ 38.9%로 나타났다. 교육만족도를 연령별로 보면, 연령이 높을수록 만족도도 높아지는 양상을 보이고 있다.

[표 Ⅲ-16] 여성지도자의 교육참여 목적

단위: 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
자원봉사활동을 하기 위해서	9(23.7)	13(15.3)	14(18.7)	16(19.0)	52(18.4)
인간관계(친목도모)를 위하여	2(5.3)	7(8.2)	6(8.0)	8(9.5)	23(8.2)
보다 전문적인 활동을 하고자	11(28.9)	19(22.4)	23(30.7)	20(23.8)	73(25.9)
여성문제를 이해하기 위해	8(21.1)	12(14.1)	11(14.7)	14(16.7)	45(16.0)
사회활동에 참여하고 싶어서	8(21.1)	34(40.0)	21(28.0)	24(28.6)	87(30.9)
기타	-	-	-	2(2.4)	2(0.7)
소 계	38(100.0)	85(100.0)	75(100.0)	84(100.0)	282(100.0)

[표 Ⅲ-17] 여성지도자의 교육 만족도

단위: 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
매우 만족(5)	7(26.9)	27(37.0)	18(43.9)	34(42.0)	86(38.9)
대체로 만족(4)	17(65.4)	44(60.3)	19(46.3)	39(48.1)	119(53.9)
그저그렇다(3)	2(7.7)	2(2.7)	4(9.8)	8(9.9)	16(7.2)
대체로 불만족(2)	-	-	-	-	-
아주 불만족(1)	-	-	-	-	-
소 계	26(100.0)	73(100.0)	41(100.0)	81(100.0)	221(100.0)
평 균 값	4.19	4.34	4.34	4.32	4.32

4 교육참여시 애로사항

한편 여성지도자들이 지방자치단체에서 실시하는 교육에 참여하면서 겪은 애로사항을 보면, 응답자의 52.2%가 별다른 어려움이 없었다고 응답한 가운데, ‘교육기관으로 가는 교통편이 불편하다’는 점을 어려움으로 지적한 사람(19.1%)이 가장 많았다(표 III-18). 그 다음으로는 ‘교육시간이 잘 안맞는다’(15.3%), ‘가정생활과 조화를 이루기 힘들다’(5.7%)의 순으로 나타났다. 교육 참여 시 애로사항에 있어서 연령에 따른 뚜렷한 차이는 보이지 않고 있다.

[표 III-18] 여성지도자의 교육참여 애로사항

단위: 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
별 애로사항 없다	10(41.7)	28(60.9)	17(41.5)	27(58.7)	82(52.2)
교육기관으로 가는 교통 불편	6(25.0)	7(15.2)	7(17.1)	10(21.7)	30(19.1)
교육내용이 어렵다	2(8.3)	-	1(2.4)	-	3(1.9)
가정생활과 조화를 이루기 힘들다	1(4.2)	1(2.2)	6(14.6)	1(2.2)	9(5.7)
교육시간이 잘 안맞는다	4(16.7)	8(17.4)	5(12.2)	7(15.2)	24(15.3)
단체활동에 지장을 준다	-	2(4.3)	1(2.4)	-	3(1.9)
기타	1(4.2)	-	4(9.8)	1(2.2)	6(3.8)
소 계	24(100.0)	46(100.0)	41(100.0)	46(100.0)	157(100.0)

나. 지도력 향상 교육요구

1 교육 참여 의향 및 불참 이유

지역 여성의 지도력 향상 교육에의 참여 의사를 파악하기 위해, 지방자치단체에서 지도력 향상 교육을 실시한다면 참여할 의향이 있는가를 조사한 결과, [표 III-19]에서 보는 바와 같이 응답자의 87.4%가 참여 의사가 있다고 하였다. 이를 연령별로 보면 40세 미만(78.6%)보다는 55세 이상(92.6%)이 보다 많은 참여 의사를 밝히고 있으나, 비교적 전 연령대에 걸쳐 고른 참여 의향을 보여주고 있다.

[표 Ⅲ-19] 지도력 향상 교육에의 참여 의향

단위 : 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
참여할 것이다	44(78.6)	67(90.5)	41(87.2)	50(92.6)	202(87.4)
참여할 생각이 없다	12(21.4)	7(9.5)	6(12.8)	4(7.4)	29(12.6)
소 계	56(100.0)	74(100.0)	47(100.0)	54(100.0)	231(100.0)

한편, 지도력 향상 교육에 참여할 의사가 없다고 응답한 여성들의 이유를 보면, ‘별 필요가 없을 것 같다’는 것(55.2%)이 전체의 절반 이상을 차지하고 있다(표 Ⅲ-20). 이와 같은 응답결과는 여성들의 경우 교육 참가 시 ‘가정생활과 조화를 이루기 힘들어서(20.7%)’ 교육에 참여하지 않을 것이라는 일반 생각과는 다른 것으로, 지방자치단체에서 지도력 향상 교육을 실시하게 될 때 지도력 향상 교육의 목적과 내용에 대한 충분한 홍보가 필요함을 시사하고 있다.

[표 Ⅲ-20] 지도력 향상 교육에 참여 의사가 없는 이유

단위 : 명(%)

	빈 도
별 필요가 없을 것 같아서	16(55.2)
가정생활과 조화를 이루기 힘들어서	6(20.7)
TV, 인터넷 등으로 관련교육을 받고 있어서	4(13.8)
여성들만 모여 교육받는 것이 싫어서	1(3.4)
기 타	2(6.9)
소 계	29(100.0)

② 교육내용

지도력 향상 교육을 받기를 원하는 여성지도자들이 받기를 희망하는 교육내용을 5점 척도로 측정한 결과 [표 Ⅲ-21]과 같다. 교육요구도가 4.2 이상으로 비교적 교육요구도가 높은 교육내용을 보면, ‘여성의식영역’에 제시한 6개 교육내용 중 3개 교육내용, 여성의식향상훈련(4.37), 남녀평등과 사회발전

[표 III-21] 여성지도자의 교육내용 요구도

단위 : 명(%)

영역	교육내용	교육 요구도						평균	표준 편차
		매우 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다	전혀 필요없다	전체		
여성 의식	남녀평등과 사회발전	85(49.1)	65(37.6)	21(12.1)	2(1.2)	-	173(100.0)	4.35	.74
	생활속에서의 남녀평등의식	92(52.6)	54(30.9)	26(14.9)	3(1.7)	-	175(100.0)	4.34	.79
	평등사회에서의 언어표현	69(41.1)	63(37.5)	30(17.9)	4(2.4)	2(1.2)	168(100.0)	4.15	.88
	남성/여성 심리탐구	52(30.8)	75(44.4)	35(20.7)	5(3.0)	2(1.2)	169(100.0)	4.01	.86
	여성의식향상훈련	94(52.8)	59(33.1)	22(12.4)	3(1.7)	-	178(100.0)	4.37	.77
	양성불평등 사례발표	29(20.1)	47(32.6)	57(39.6)	11(7.6)	-	144(100.0)	3.65	.89
여성 정책	여성정책의 현황과 과제	57(34.8)	77(47.0)	26(15.9)	3(1.8)	1(0.6)	164(100.0)	4.13	.79
	지역사회에서의 여성정책	85(45.7)	76(40.9)	23(12.4)	1(0.5)	1(0.5)	186(100.0)	4.31	.75
	여성정책과 여성운동	59(36.9)	60(37.5)	39(24.4)	1(0.6)	1(0.6)	160(100.0)	4.09	.83
	여성관련 법과 판례해설	47(29.0)	68(42.0)	43(26.5)	3(1.9)	1(0.6)	162(100.0)	3.97	.83
	법에 나타난 여성의 지위	55(34.2)	54(33.5)	44(27.3)	7(4.3)	1(0.6)	161(100.0)	3.96	.92
	유엔과 여성	30(20.3)	45(30.4)	57(38.5)	15(10.1)	1(0.7)	148(100.0)	3.59	.95
	여성정책 모니터 활동	47(30.0)	75(48.4)	26(16.8)	5(3.2)	2(1.3)	155(100.0)	4.03	.85
리더십	여성지도력의 이론과 실제	59(37.3)	77(48.7)	20(12.7)	2(1.3)	-	158(100.0)	4.22	.71
	여성과 자기표현	96(56.1)	64(37.4)	9(5.3)	2(1.2)	-	171(100.0)	4.49	.65
	리더십과 의사소통	103(57.5)	65(36.3)	10(5.6)	1(0.6)	-	179(100.0)	4.51	.63
	조직운영의 실제	59(37.8)	63(40.4)	32(20.5)	2(1.3)	-	156(100.0)	4.15	.79
	지역사회에서의 여성단체운영	86(50.6)	54(31.8)	28(16.5)	2(1.2)	-	170(100.0)	4.32	.79
	지도자의 자기개발훈련	101(57.4)	59(33.5)	12(6.8)	4(2.3)	-	176(100.0)	4.46	.72
	여성지도자의 성공사례	52(32.3)	61(37.9)	44(27.3)	4(2.5)	-	161(100.0)	4.00	.84
	사업계획 기획 실무	50(33.1)	57(37.7)	40(26.5)	3(2.0)	1(0.7)	151(100.0)	4.01	.86
여성과 사회	정보화사회와 여성	84(48.3)	77(44.3)	12(6.9)	1(0.6)	-	174(100.0)	4.40	.64
	21세기 시민사회와 여성 역할	92(53.2)	60(34.7)	20(11.6)	1(0.6)	-	173(100.0)	4.40	.71
	농촌여성과 사회발전	46(28.8)	74(46.3)	34(21.3)	5(3.1)	1(0.6)	160(100.0)	3.99	.83
	지방자치와 여성의 정치참여	69(41.1)	79(47.0)	19(11.3)	1(0.6)	-	168(100.0)	4.29	.69
	지역여성운동의 방향과 과제	69(40.8)	64(37.9)	34(20.1)	2(1.2)	-	169(100.0)	4.18	.79
	여성과 통일	35(23.0)	65(42.8)	46(30.3)	6(3.9)	-	152(100.0)	3.85	.82
	환경과 여성	90(54.2)	55(33.1)	19(11.4)	2(1.2)	-	166(100.0)	4.40	.74
	성문화에 대한 이해	70(42.7)	54(32.9)	37(22.6)	3(1.8)	-	164(100.0)	4.16	.84
기타	여성의 국제활동 능력 강화	72(40.4)	80(44.9)	24(13.5)	1(0.6)	1(0.6)	178(100.0)	4.24	.75
	브리핑 자료 작성 및 실습	57(35.0)	69(42.3)	29(17.8)	6(3.7)	2(1.2)	163(100.0)	4.06	.88
	사이버 폭력 진단과 대책	62(37.3)	57(34.3)	42(25.3)	4(2.4)	1(0.6)	166(100.0)	4.05	.88
	인터넷 정보 검색	83(48.0)	71(41.0)	15(8.7)	2(1.2)	2(1.2)	173(100.0)	4.34	.78

주: 5=매우 필요하다, 4=대체로 필요하다, 3=그저그렇다, 2=별로 필요없다, 1=전혀 필요없다.

(4.35), 생활속에서의 남녀평등의식(4.34)으로 나타났으며, ‘여성정책영역’에서는 7개 교육내용중 단 1개로 지역사회에서의 여성정책(4.31)으로 나타났다. 이에 비해 ‘리더십 영역’에서는 교육요구도가 높은 교육내용들이 많아 제시된 8개 교육내용 중 총 5개로, 리더십과 의사소통(4.51), 여성과 자기표현(4.49), 지도자의 자기계발훈련(4.46), 지역사회에서의 여성단체 운영(4.32), 여성지도력의 이론과 실제(4.22)이다. ‘여성과 사회영역’에서는 8개 항목중 4개 항목으로, 정보화사회와 여성(4.40), 환경과 여성(4.40), 21세기 시민사회와 여성 역할(4.40), 지방자치와 여성의 정치참여(4.29)로 나타났다. 이 밖에 ‘기타 영역’에서는 인터넷 정보검색(4.34), 여성의 국제활동 능력 강화(4.24)로 나타났다.

이와 같은 결과는 여성지도자들이 지도력 향상 교육이라는 목적에 맞추어 여성들의 지도력 개발에 직접적인 도움을 주는 교육내용을 선호하고 있으며, 이와 더불어 여성의식 향상과 시대 변화를 읽을 수 있는 교육내용을 희망하고 있음을 보여주는 것이다.

③ 희망교육시간

지도력 향상 교육을 위한 교육시간으로 어느 정도가 적절한 지를 조사한 결과(표 Ⅲ-22), 전반적으로 교육시간수가 적을수록 응답비율이 높아 12시간 미만이 35.3%로 가장 많고, 그 다음으로는 12- 17시간 27.3%로 나타났다. 이

[표 Ⅲ-22] 여성지도자의 희망 교육시간

단위 : 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
12시간미만	16(48.5)	23(34.8)	16(40.0)	11(22.9)	66(35.3)
12-17시간	2(6.1)	15(22.7)	14(35.0)	20(41.7)	51(27.3)
18-23시간	5(15.1)	10(15.2)	6(15.0)	5(10.4)	26(13.9)
24-29시간	3(9.1)	8(12.1)	3(7.5)	5(10.4)	19(10.2)
30시간이상	5(15.1)	9(13.6)	1(2.5)	7(14.6)	22(11.8)
기 타	2(6.1)	1(1.5)	-	-	3(1.6)
소 계	33(100.0)	66(100.0)	40(100.0)	48(100.0)	187(100.0)

를 연령대별로 보면, 40세 미만은 상대적으로 교육시간이 적은 12시간 미만을 원하는 비율(48.5%)이 높은 반면, 55세 이상은 12-17시간이 41.7%로 나타나, 연령대가 높아질수록 상대적으로 많은 교육시간수를 원하는 경향을 보여주고 있다.

④ 교육연수방법

연수방법으로 강의 이외에 반드시 필요하다고 생각하는 교육방법을 보면(표 Ⅲ-23), 집단토론(20.1%), 견학(19.4%), 워크숍(18.7%)에 대한 선호가 높고, 이 밖에 사례 발표(14.7%), 비디오 등의 매체활용(11.2%)을 희망하는 비율도 높은 것으로 나타났다. 이러한 경향은 전 연령에 걸쳐 유사하게 나타나, 연령에 따른 교육방법의 선호도 차이는 뚜렷하지 않았다.

[표 Ⅲ-23] 여성지도자가 원하는 교육방법

단위 : 명(%)

	40세미만	40-49세	50-54세	55세이상	전 체
집단토론	29(22.1)	35(19.6)	16(15.0)	35(22.6)	115(20.1)
사례발표	23(17.6)	18(10.1)	19(17.8)	24(15.5)	84(14.7)
견학	20(15.3)	39(21.8)	19(17.8)	33(21.3)	111(19.4)
워크숍	20(15.3)	39(21.8)	23(21.5)	25(16.1)	107(18.7)
모의실습	8(6.1)	11(6.1)	8(7.5)	13(8.4)	40(7.0)
역할극	16(12.2)	14(7.8)	15(14.0)	6(3.9)	51(8.9)
매체활용(비디오/OHP)	15(11.5)	23(12.9)	7(6.5)	19(12.3)	64(11.2)
소 계	131(100.0)	179(100.0)	107(100.0)	155(100.0)	572(100.0)

주: 복수응답 분포

⑤ 프로그램 개발 시 중점사항

한편, 여성지도력 향상 프로그램 개발 시 가장 중점적으로 다루어져야 할 점은 무엇인지를 자유응답형식으로 조사한 결과, 전체 응답자중 30명만 응답해 소수이기는 하나, ‘지도자의 인성 개발에 중점을 두어야 한다’는 의견과 ‘성인지력 향상에 주력해야 한다’는 의견이 각각 6명으로 가장 많이 나왔다

(표 Ⅲ-24). 이 밖에 분야별 심화교육, 경험을 바탕으로 한 현실성 있는 교육, 리더십 훈련에 중점을 두어야 한다는 의견이 제시되었다.

[표 Ⅲ-24] 프로그램 개발 시 중점사항

단위: 명(%)

항 목	빈 도
리더십 훈련에 중점을 두어야 한다	3(10.0)
지도자의 인성개발에 중점을 두어야 한다	6(20.0)
성인지력 향상에 주력해야 한다	6(20.0)
지역활동과의 연계능력개발에 중점을 두어야 한다	3(10.0)
분야별 심화교육이 필요하다	4(13.3)
참여식 교육이 필요하다	1(3.4)
경험을 바탕으로 한 현실성있는 교육이 필요하다	3(10.0)
기 타	4(13.3)
소 계	30(100.0)

3. 전문가 자문 결과

여성 리더십에 대한 이론적 배경을 토대로, 지방자치단체의 여성지도력 향상 교육 실태 및 교육요구 파악을 위한 조사, 여성지도자들의 지도력 향상 교육요구조사 결과에서 나타난 지방자치단체와 여성지도자들의 의견을 반영하여 여성지도력 향상 교육프로그램(안)을 개발하였다. 개발된 교육프로그램(안)은 전문가들의 자문을 받아 수정·보완되었으며, 자문과정에서 논의된 사항은 다음과 같다.

① 프로그램 개발과정에서의 전체 흐름도

프로그램 개발과정의 전체 흐름도는 적절하다. 제2장은 ‘개발배경’과 개발 모형을 좀더 직접적으로 관련되는 소제목을 제시하는 것이 바람직하다. 제3장에서 현재 우리나라 실태만 살펴보았는데 외국의 프로그램들도 검토되어

야 할 것이다.

여성지도력의 개발이 개인차원 및 사회(공동체) 차원에서 상호 연관되어 활용될 수 있도록 적절하게 설정되어 있다. 또한 현재의 여성지도력 개발에 대한 실태와 구체적인 요구조사를 통하여 현실의 요구에 맞는 과정을 개발할 수 있도록 통계분석결과가 적절히 반영되어 있다.

‘의식’이란 다양한 가치관을 수용할 뿐만 아니라 세상을 보는 안목을 가지고 반성과 실천을 할 때에 향상될 수 있다. 여성지도력 향상 프로그램의 구조에서 단체 활성화와 지도력 향상 프로그램을 통해 ‘평등사회 실현’이 된다는 단선구조는 문제가 있다. 양성평등사회에서 여성이 지도력을 갖추는 것은 한 과정이고, 양성평등으로의 진행과정에서는 여성과 남성이 어떻게 변화하느냐에 달려있다. 또한 거대한 기존남성과 남성사회에 대한 영향이 어떻게 작용하는가와 의사소통을 어떻게 할지 등이 중요하므로 최소한 ‘평등사회 실현’ 세부항목에 ‘남성과의 연대와 협력’을 추가해야 할 것이다.

보충되어야 할 내용으로는 교육생들이 교육수료후 실제로 현실에서 적용한 사례를 편지나 이메일로 받아보고, 그러한 경험을 통해 여러 가지 도전과 성공사례, 실패사례 등을 발굴하여 향후 교육과정에 반영하는 과정이 있어야 할 것이다.

② 여성지도력 향상 교육프로그램 내용

교육의 단계를 ‘기본과정’과 ‘심화과정’보다는 ‘기본과정’과 ‘전문과정(또는 전문화과정)’으로 하고, 교육목표에는 교육을 통해 달성하고자 하는 바가 무엇인지를 구체적으로 기술해야 한다. 교육목표가 명확해지면 기본과정과 전문과정에 대한 구분이 분명해질 것이다. 과정별 구분에 대한 원칙이나 근거를 기술하면 이해가 더욱 빠를 것이다. 또한 과정별 교육대상자가 명시되어야 할 것이다. 모든 대상자가 기본과정이나 심화과정 중 하나만을 듣게 되는 것인지 혹은 기본과정을 마친 교육생이 전문과정을 듣는 것인지를 분명하게 명시해야 한다.

현재 제시된 교과목명만으로는 기본과정을 마친 여성들과 전문과정을 수

료한 여성들이 능력면에서 어떻게 다른가에 대한 내용이 분명하지 않다. 따라서 기본과정과 심화과정에 동일한 교과목이 들어가야 할 경우에는 교육내용의 차별화를 위해 I 과 II로 구분하여야 할 것이다. 교과목당 배정시간은 적극적인 참여방식의 토론과 질의 응답하는 워크숍 형태에 적합하도록 하여야 한다.

교육내용에는 ‘남자가 말하는 평등사회(90분)’를 삽입하여 남성의식도 살펴보는 것이 바람직하다. 또한 ‘기타영역’에서의 여성의 국제활동능력 강화는 전문과정에서 다루어져야 할 것이다.

지도력개발교육 기획 수립 과정 및 절차에 예산점검이나 편성이 들어가야 하며, 진행자와 강사가 정해진 후에 학습방법과 교육매체가 선정되어야 할 것이다.

전체적으로 프로그램 영역과 그 내용이 짜임새 있고, 여성지도력 향상에 필요한 여러 영역을 잘 다루고 있다. 아울러, 교육에 대한 교육생의 피드백을 체계적으로 받아 정리할 수 있는 표준 교육설문지를 준비하여 사용하도록 하는 것이 좋겠다.

③ 교육운영지침 내용

교육프로그램 운영 주체는 교육대상자에게 기본과정 또는 전문과정을 제공할 수 있는지에 대한 기준을 제시하여야 한다.

강사의 자격조건 또는 선정기준, 교육 프로그램의 모니터 방법 등이 포함되고, 교과내용에 따라 적정한 교육생수의 제시·교과목에 따른 교육내용의 모듈과 교육목표달성을 위해 구성되어야 하는 교과목 등이 구체화되어야 할 것이다.

위의 내용이 제시되지 않는다면, 교육프로그램을 제공하는 기관은 제시된 교과목명과 다른 교육내용을 다룰 가능성이 있다. 또한 교육프로그램을 제공하고자 하는 단체에서 특정 교육대상자에 대한 실태분석을 한 후 특정 교육목표를 선정하게 되는 경우에 그 목표 달성을 위해 어떠한 교과목을 구성할 수 있는지에 대한 지침이 포함되어야 할 것이다.

교육프로그램 개발 목적이 여성지도자를 교육하는 다양한 단체에서 활용할 수 있도록 하고자 하는 것으로 이해된다. 프로그램의 적용이 교육대상자에 따라 실태를 분석하고 그에 따라 교육목표, 교육내용을 선정하도록 하는 것이라면, 기초과정과 전문과정에 따라 교과목을 지정하기보다는 과정별로 교과목 풀(pool)을 운영하여 대상자의 성격과 교육목표에 따라 융통성 있게 교과목을 선정할 수 있도록 하는 것도 바람직하다. 이런 경우에는 어떤 조건에서 어떤 교과목들이 선정되어야 하는지에 대한 지침이 주어져야 한다.

4. 요약

광역단위 지방자치단체의 여성지도자교육은 지도자양성과정을 비롯하여, 여성자치대학, 여성단체 연찬회, 단체실무자교육, 전문분야교육 등으로 총 34건이 실시되었다. 지도력 향상을 목적으로 실시한 경우는 전체의 44.1%를 차지하였으며, 여성권익신장·사회참여를 위해서는 44.1%, 친목·인간관계 도모를 위해서는 11.8%로 나타났다.

교육시간 10-20시간내외로 40-60명의 여성지도자를 대상으로 교육을 실시한 경우는 6건으로 23.1%(6/26건)를 차지하였으나, 교육시간 6시간이하로 100명-600명의 여성지도자를 대상으로 대규모교육을 실시한 경우는 13건으로 50%(13/26건)에 달하였다.

여성지도자들의 지도력 향상을 목적으로 한 교육프로그램 운영은, 7개지역이 매년 교육계획을 수립하고, 정책 필요에 따라 수시로 운영하거나, 잉여예산 발생 시에 교육을 운영하는 지역이 각각 1개 지역씩으로 나타났다. 교육생 모집은 공공기관(시청/군청/면사무소) 추천과 여성단체를 통하여 모집하고 있으며, 일반 홍보매체를 이용한 교육생 모집은 없는 것으로 나타났다.

지도력 향상 교육을 직접 운영하는 지역은 9개지역, 다른 기관에 위탁운영하는 지역은 3개지역이며, 지도력 향상 교육을 직접 운영할 때의 애로사항으로 '교육프로그램 개발이 어려워서'가 1순위에서 높게 나타났고, 2순위에서는

‘강사 섭외의 어려움’이 높게 나타났고, 우선순위별 가중치를 두고 빈도수를 부과한 전체 문항에서는 ‘교육프로그램 개발이 어려워서’, ‘교육생 모집이 어려워서’, ‘강사 섭외가 어려워서’, ‘예산 부족’, ‘교육진행요원 등 인력부족’, ‘교육대상자의 수준차이’, ‘마땅한 교육장소 부족’ 등의 순으로 애로사항이 있는 것으로 나타났다.

16개시도 모든 지역에서 여성지도자를 대상으로 한 지도력 향상교육이 ‘필요하다’고 하였다. 교육이 필요하다고 생각하면서도 교육을 실시 못하는 이유로 ‘교육프로그램 개발이 어려워서’, ‘예산이 부족해서’, ‘강사섭외가 어려워서’라고 응답하였다.

교육담당자가 제안하는 지도력 향상 프로그램 개발에서 유의할 사항으로는, 대상자를 세분화한 계층별·지역별 여건(농촌지역 등)에 따라 프로그램 개발과 일상에서 직접 활용 가능한 프로그램 위주로의 교육과정 편성 및 운영에 대한 의견이 제시되었으며, 다양한 교육내용을 개설하기보다는 여성지도력 향상에 초점을 맞춘 교육내용 구성이 바람직하다는 점, 주1회 6개월 과정과 같은 중장기 교육프로그램의 개발이 필요하다는 점이 제시되었다. 이 밖에 우수프로그램의 보급 및 지방에서의 강사선정을 용이하게 할 수 있는 정보제공 등의 의견도 제시되었다.

본 조사 결과, 여성지도자들의 교육참여 경험은 평균 2회 이상으로 나타났다. 여성지도자교육 불참 이유는 ‘교육에 대한 정보가 없어서’, ‘시간이 안되어서’, ‘적합한 프로그램이 없어서’로 나타났다. 향후 교육참여의향 여부에 대한 질문에 대해서는 87.4%의 여성지도자들이 참여의향을 밝히고 있다. 참여의사가 없는 이유는 ‘별 필요가 없어서’ 55.2%(16명), ‘가정생활과 조화를 이루기 힘들어서’ 20.7%(6명) 등으로 나타났다. 이는 교육에 대한 정보제공이 적절히 이루어지고, 더 나아가 가정생활과 조화를 이루는 프로그램 개발이 이루어진다면 여성지도자의 교육 참여도를 55.0%이상 높일 수 있음을 시사한다.

여성지도자가 희망하는 교육시간은, 12시간미만 35.3%(66명), 12-17시간 27.3%(51명), 18-23시간 13.9%(26명)으로 17시간이하의 교육시간을 희망하

는 여성지도자가 62.6%(117명)이었다.

여성지도자들이 제안하는 교육프로그램에서 중점적으로 다루어야 할 내용은 지도자의 인성개발, 성인지력 향상에 주력, 분야별 심화교육, 리더십 훈련에 중점, 지역활동과의 연계 능력 개발, 경험을 바탕으로 한 현실성 있는 교육, 참여식 교육 등의 순이다.

여성지도자교육 담당공무원과 조사분석대상 여성지도자들 모두가 높은 교육 요구도를 보인 교육내용은, ‘여성의식영역’에서 여성의식향상훈련이며, ‘여성정책영역’에서는 지역사회의 여성정책에 대한 요구가 높은 반면, 지방자치단체에서는 여성정책의 현황과 과제에 높은 요구도를 보여 의견의 일치를 보인 교육내용이 없는 것으로 나타났다. ‘리더십 영역’에서는 리더십과 의사소통, 여성과 자기표현, 지도자의 자기계발훈련, 지역사회에서의 여성단체운영, 여성지도력의 이론과 실제의 5과목인 것으로 나타났다. ‘여성과 사회영역’에서는 정보화사회와 여성, 지방자치와 여성의 정치 참여이고, ‘기타 영역’에서는 인터넷 정보검색, 여성의 국제활동 능력 강화에서 양자 모두 높은 교육요구를 보이고 있다.

교육프로그램(안)에 대한 전문가 자문은 2002년 11월6일-11월10일까지 이메일을 활용하여 전문가 7명의 의견을 수렴하는 방법으로 진행하였다. 자문내용은 프로그램 개발에 대한 전체 흐름도, 지도력 향상 교육내용에 대한 의견, 교육지침에 포함되어야 할 내용, 기타 추가되어야 할 부분 등이었다. 전문가 자문 결과, 전체적인 프로그램의 흐름은 무난한 것으로 확인되었다. 여성지도력의 개발 프로그램이 개인차원 및 사회(공동체) 차원에서 상호 연관되어 활용될 수 있도록 적절하게 설정되어 있으며, 현재의 여성지도력 개발에 대한 실태와 구체적인 요구조사를 통하여 실제의 요구에 맞는 과정을 개발할 수 있도록 통계분석결과가 적절히 반영되어 있다는 것이다.

이 밖에 평등사회 실현에 남성과의 연대와 협력을 추가할 필요가 있으며, 지도력 향상 교육의 단계를 ‘기본과정’과 ‘전문과정(또는 전문화과정)’으로 2분화하는 방안과 교육목표의 명료한 기술 등이 지적되었다.

IV



여성지도력 향상 교육프로그램

1. 교육프로그램 개발의 기본 방향	71
2. 프로그램의 구성	73
3. 영역별 교육내용 및 방법	78
4. 교육 운영의 실제	90

1. 교육프로그램 개발의 기본 방향

여성지도력 향상 교육프로그램은 지역사회에서 활동하고 있는 여성지도자들이, 변화하고 있는 평등사회에서 필요로 하는 지도력 및 지역사회 지도자로서의 역량을 발휘할 수 있도록 능력을 제고시키는 데 목적을 둔다.

이를 위해, 지역사회 여성들의 활동영역과 현재 실시하고 있는 지도력 개발 교육프로그램을 수집하여 실태를 파악함과 동시에, 여성 지도자들이 우선적으로 요구하는 교육내용을 조사·분석하여, 여성지도력 향상 교육프로그램에 포함해야 하는 내용과 운영 방침 등을 탐색하는 일 등이 우선적으로 요구된다. 따라서 여성지도력 향상 교육프로그램 내용은 여성과 리더십의 특성을 중심으로 지방자치단체의 요구·여성활동의 전문화, 여성지도자의 요구 등을 참고로 하는 프로그램 개발이 필수적이다. 이를 위해 설정된 프로그램 개발 과정은 다음과 같다.

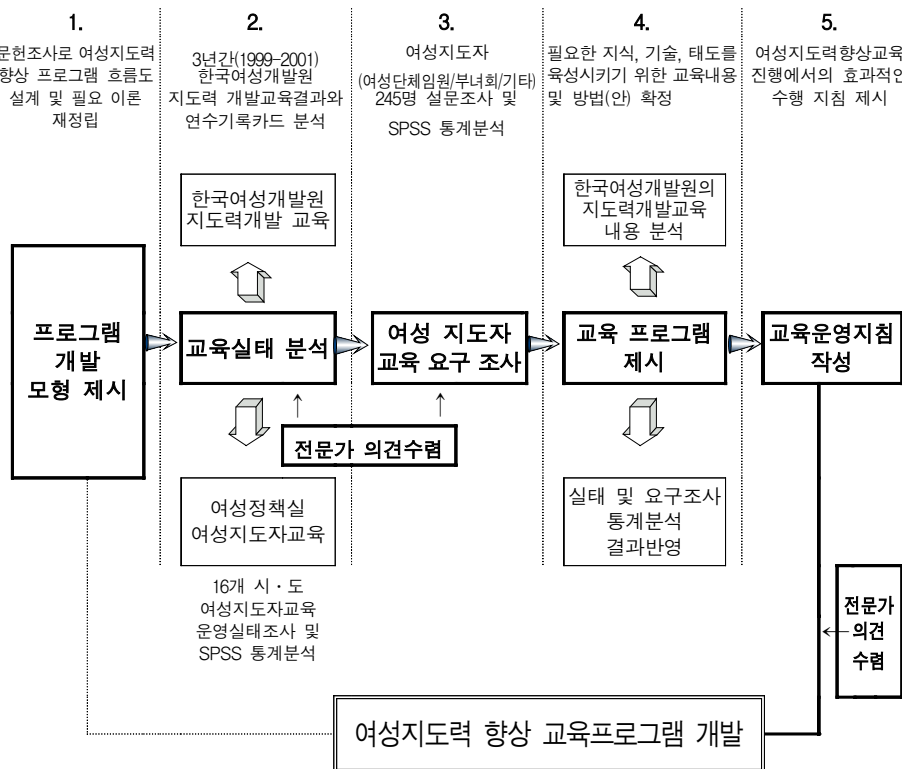
1차적으로, 교육프로그램 모형 제시를 위한 문헌조사를 진행하여 여성지도력 향상 프로그램의 흐름도를 설계하고 여성의 리더십에서 필요로 하는 이론들을 재정립하였다.

이어 여성지도자가 소속되어 있는 단체활동의 특성을 파악하기 위해, 최근 3년간(1999-2001년) 한국여성개발원 여성지도력개발교육에 참여한 교육생 연수카드 1,317매를 재분석하여 년도별 교육생의 연령분포/학력수준/활동영역/활동내용을 파악하였다.

여성지도자교육 실태 및 교육요구조사는 16개시·도 여성정책실(과)을 대상으로 지도력 향상 교육 현황과 여성지도자의 요구를 파악하는 조사표를 작성하여, 실시하였다. 이 조사는 2000-2001년에 광역단위의 여성정책과(실)에서 실시하고 있는 여성지도력 향상 교육프로그램과 내용을 수집·분석하여, 지역사회에서의 교육프로그램 특성을 파악하기 위한 기초자료로서 활용하였다.

한국여성개발원에서의 여성지도력 개발 교육 결과를 기초로 하여 교육요

구조사표를 작성, 16개 광역시/도에서 활동하고 있는 여성지도자 400명을 대상으로 지도력 개발 교육요구 조사를 실시하였지만 조사분석대상은 245명이었다. 교육요구조사는 지역사회 여성지도자의 개인적 요구를 파악하는 자료로, 이를 프로그램 교과목 편성 및 개발에 참고하였다. 또한 한국여성개발원에서 실시한 프로그램 내용을 검토하여 여성지도력 향상 교육프로그램(교과목의 편성·교육내용 및 방법 등)의 운영 지침을 마련하는 자료로 활용하였다.



[그림 IV-1] 여성지도력 향상 교육프로그램 개발 진행과정

조사 결과에 기초하여 여성지도력 향상 교육프로그램(안)을 개발하였고, 개발된 교육프로그램(안)은 전문가들의 평가와 자문을 거쳐 확정되었다. 그

결과, 여성지도자 소속 단체의 활동특성을 고려한 여성활동의 전개와, 지역사회 여성지도자의 성장과 욕구 충족을 위한 교육요구를 반영하여, 지도력 향상 교육프로그램 개발의 기본구조를 마련하여 광역단위 지방자치단체에서의 여성지도력 향상 교육프로그램과 운영지침을 제시하였다.

2. 프로그램의 구성

새로운 프로그램을 지속시키려는 지역사회 준비모델(communitry readiness model)은 다음과 같은 9단계로 형성된다(Royse, 2001;74-75).

1단계(무인식 ; No awareness)에서는 리더십에 대한 특정상황에서의 문제 행동은 있지만 관대하고, 지역사회 분위기는 공공연하게 문제행동을 묵인한다. 2단계(거부 ; Denial)에서는 지역사회 리더십에 의해 행동이 문제가 될 수 있다는 사실을 약간 인식하지만, 지역적 문제라고 인식되지 않는다. 지역 문제로 인식된다 하더라도, 그것에 대해 수행해야 할 일이 없다고 느낀다. 3단계(막연한 인식 ; Vague awareness)에서는 대부분의 지역사회 지도자들이 지역문제에 대하여 어떠한 조치가 이루어져야 한다고 느끼지만, 문제해결을 위한 직접적인 동기는 없다. 문제를 가진 사람에 대한 개입(혹은 아이디어)이 모호해지는 경향이 있고, 지역사회 분위기는 지도자들을 동기화하지 못한다. 4단계(사전계획 ; Preplanning)에서는, 최소한 몇몇 지도자들에 의해서 지역 문제가 있고 무엇인가 그것에 대한 행동이 있어야 한다는 것을 명백하게 인식하게 된다. 지도자들은 위원회를 구성하기도 하고, 지역 문제에 대해 토론도 하지만 문제를 다루기 위한 행동계획은 없다. 5단계(준비 ; Preparation)에서는 실질적인 세부사항에 초점이 맞추어지고, 지역문제에 대한 정보들이 생성되고 공유한다. 리더십은 적극적으로 발휘되고, 누가 무엇을 할 것인가 등에 대한 토론으로 이어진다. 관련 정보자원들이 탐색되고, 지역사회 분위기는 그러한 노력을 지지할 수도 있다. 6단계(시도 ; Initiation)에서는 충분한 정보들이 정책이나 활동들을 정당화하는 데에 활용된다. 행위나 활동이 시작

되고 기본적인 틀을 잡아가지만 여전히 새로운 시도로 비춰진다. 지금까지 경험하지 못했던 한계점과 문제들 때문에, 지도자들 사이에 논쟁이 있을 수 있다. 7단계(정착화 ; Stabilization)에서는 하나 혹은 두 가지의 프로그램이나 활동들이 진행되고 지지 받는다. 프로그램, 활동, 정책이 영구적으로 조명되어지고, 지역사회 구성원 대부분에게 정책들이 알려진다. 다소의 비판은 있을 수 있으나 지역사회 분위기는 대체적으로 이를 지지한다. 8단계(확산 ; Confirmation/expansion)에서는 기준이 되는 프로그램, 행동, 정책이 형성되고, 지역사회 지도자들은 프로그램의 수정이나 확산을 지지한다. 최초의 시도들이 평가·수정되고, 새로운 프로그램이나 정책들이 계획·확산된다. 새로운 정책을 위한 정보자원들이 탐색되고, 자료는 지역문제의 범위 내에서 정기적으로 모아지고, 문제의 원인과 위험요소들을 사정(査定)하려는 시도들이 수행된다. 지역사회 분위기는 모든 집단이 원칙적으로 문제해결을 위한 활동들을 지지한다. 9단계(전문화 ; Professionalization)에서는 전문화를 위한 세부적인 지식, 위험요소, 문제의 원인들이 탐색되어진다. 몇몇의 정책들이 일반 주민을 목표로 하지만, 특수한 위험요소들이나 위기 집단들을 주요 대상으로 하기도 한다. 전문적으로 훈련을 받은 지도자들이 프로그램이나 활동을 진행하고, 이에 대한 효과적인 평가가 진행되고, 프로그램·정책·행동들이 수정되기도 한다. 지역사회 분위기는 특정한 프로그램에 도전하기도 하지만, 전반적으로 프로그램을 지지하며 개선책을 찾기 위해 지속적으로 정책을 평가하고 모니터링한다.

이와 같은 지역사회 준비 단계를 참고로 하여 지도자의 역할을 찾아보면, 여성리더십에 대한 문제 의식이 막연하고 변화에 대한 움직임이 간헐적으로 추진되고 있지만 지역사회 분위기가 지도자들을 동기화 시키지 못하고 있는 단계와, 지도자들의 활동이나 정책 등이 정당화되고 지도자들의 경험이 기준이 되는 프로그램·행동·정책이 형성되고, 전문화를 위한 세부적인 지식과 문제의 원인이 파악되어 전문프로그램이나 활동으로 이어지는 단계로 구분할 수 있다.

이러한 관점에서 교육 프로그램 모듈을 기본과정과 전문과정으로 나누고,

과정별 교육목표와 교육방향을 [표 IV-1]과 같이 설정하였다. 기본과정에서의 교육목표를 여성지도력에 대한 기초지식 습득, 여성문제에 대한 의식 고취, 지역사회 여성정책 인지 등으로 설정하고, 여성의식 확산을 위한 지역사회 리더십 특성을 이해함과 아울러, 여성문제 및 정책을 탐색하고 여성조직의 활성화 방안을 검토하는 교육방향을 제시하였다. 반면에 전문과정에서는 여성지도력 활동에서의 걸림돌 제거, 여성의식에 대한 정체성 확립, 여성정책 정착 및 확산을 교육목표로 하고, 정책결정자로서의 지도력 발휘를 도모하기 위해 성주류화 정책을 이해하고 여성리더십 정보를 공유·확산하는 한편, 여성문제에 대한 사례와 판례들을 발굴하여 보급함으로써 여성조직의 전문활동을 정착시켜나가기도록 교육방향을 구체화하였다. 교육방법은 기본과정에서는 집단토의와 브레인 라이팅을 활용하고, 전문과정에서는 시사성 있는 핵심과제를 도출하기 위한 연꽃기법, 씨나리오, 마인드 맵핑 등의 분임토의 운영과 아울러 지도자의 개인경험을 극화하여 여성문제를 진단하는 역할극 활용을 제시하고 있다.

[표 IV-1] 지역사회 여성지도력 향상 교육 목표 및 방향

	기본과정	전문과정
교육목표	<ul style="list-style-type: none"> - 여성지도력에 대한 기초지식 습득 - 여성문제에 대한 의식 고취 - 지역사회 여성정책 인지 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성지도력 활동에서의 걸림돌 제거 - 여성의식에 대한 정체성 확립 - 여성정책 정착 및 확산
교육방향	<ul style="list-style-type: none"> - 지역사회 리더십 특성 이해 - 여성지도력 동기 부여 - 여성문제 및 정책 탐색 - 여성조직의 활성화방안 검토 	<ul style="list-style-type: none"> - 성주류화 정책에 대한 이해 - 여성리더십 정보 공유 - 여성문제 사례 및 판례 발굴 - 여성조직의 전문화 도모
교육방법	<ul style="list-style-type: none"> - 강의·토론·사례발표 - 영상매체 활용 - 집단토의 및 성분석 (브레인 라이팅) 	<ul style="list-style-type: none"> - 강의·토론·사례발표 - 영상매체 활용 - 분임토의 및 성분석 (연꽃기법, 씨나리오, 마인드 맵핑, 역할극 등)

가. 영역별 교육내용

구체적인 교육내용은 조사분석 결과를 기초로 하여, 교육담당자가 필요하다고 선정한 교육내용과 조사분석대상 여성지도자의 교육요구가 일치하는 교과목을 선정하였고, 교육시간은 교육내용을 기준으로 하여 토론이 함께 이루어지는 과목은 120분으로 배정하고, 그 이외는 90분으로 배정하여 각 교과목별 30분 이상의 참여학습기회가 주어지도록 하였다.

확정된 교육내용을 영역별로 살펴보면, ‘여성의식’영역에서는 남녀평등과 사회발전, 생활 속에서의 남녀평등의식, 남성/여성 심리 탐구, 여성의식향상 훈련이고, ‘여성정책’영역에서는 여성정책의 현황과 과제, 지역사회에서의 여성정책, 여성정책과 여성운동, 여성지도력의 이론과 실제, 여성과 자기표현, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 지역사회에서의 여성단체운영, 지도자의 자기계발훈련, 여성지도자의 성공사례, 사업계획 기획실무에 관한 내용이다. ‘여성과 사회’영역에서는 정보화사회와 여성, 21세기 시민사회와 여성, 지방자치와 여성의 정치참여, 지역여성운동의 방향과 과제이고, ‘기타’ 영역에서는 여성의 국제활동 능력 강화, 브리핑 자료 작성 및 실습, 인터넷 정보검색 등이다. 과정별 교과 배정은 교육목표와 교육방향을 참고하여 편성하였으며, 과정별 구체적인 내용과 교육과정의 흐름도에 대한 세부지침을 ‘□ 진행’에서 설명하고 있다.

각 과정별 교육생 수와 교육시간은 한국여성개발원에서 실시해온 여성지도력개발교육 과정별 30명-50명을 대상으로 3일 교육(22시간)을 하였을 때에 교육 만족도가 높게 나타나고 있으므로 이를 참고하여 교과내용을 편성하였다. 다만, 지역사회의 상황이나 예산형편에 의해 부득이하게 집단교육을 실시해야 하는 경우나 부분적으로 선택하여 여성지도력 향상 교육을 실시해야 되는 경우에는 영역별 내용을 풀(Pool)로 활용함과 아울러 지역상황과 시대적 요청을 고려하여 주요 주제를 연도별로 체계화하는 장기프로그램으로 계획하여 탄력적으로 운영하는 것이 바람직하다.

[표 IV-2] 여성지도력 향상 교육의 영역별 교과내용 및 방법

영역	교과명	시간	방법	비고 (과정별 22시간내외 소요)	
				기본과정	전문과정
여성의식	남녀평등과 사회발전	90분	강의/OHP	○	
	생활 속에서의 남녀평등의식	90분	강의/비디오		○
	남성/여성 심리탐구	90분	강의/OHP	○	
	여성의식향상훈련	120분	토론/역할극	○	○
여성정책	여성정책의 현황과 과제	90분	강의/OHP	○	
	지역사회에서의 여성정책	120분	강의/사례발표		○
	여성정책과 여성운동	120분	강의/사례발표	○	
리더십의 기초	여성지도력의 이론과 실제	90분	강의/OHP	○	
	여성과 자기표현	60분	실습	○	○
	리더십과 의사소통	120분	강의/실습	○	○
	조직운영의 실제	120분	강의/실습	○	
	지역사회에서의 여성단체 운영	120분	강의/사례발표		○
	지도자의 자기개발훈련	120분	강의/실습		○
	여성지도자의 성공사례	90분	사례발표		○
	사업계획 기획 실무	90분	강의/실습	○	○
여성과 사회	정보화사회와 여성	90분	강의/OHP	○	
	21세기 시민사회와 여성의 역할	90분	강의/OHP	○	
	지방자치와 여성의 정치참여	90분	강의/OHP		○
	지역여성운동의 방향과 과제	120분	강의/사례발표		○
기타	여성의 국제활동 능력 강화	90분	강의/실습		○
	브리핑 자료 작성 및 실습	90분	강의/실습		○
	인터넷 정보 검색	180분	컴퓨터실습	○	

* 위의 내용은 지역 상황에 따라 탄력적으로 운영 가능.

3. 영역별 교육내용 및 방법

영역 1) 여성의식

목적

- ① 일상생활을 통해 드러나는 남녀의식의 차이를 파악한다.
- ② 생활영역에 나타나는 성역할 양상과 관련하여 개인의 태도 및 성별 차이를 이해한다.
- ③ 성성(sexuality)과 성 정체성에 대한 인식, 미래사회의 성역할 변화와 대안을 모색한다.

교 과	세 부 내 용	방법	시간
1-1) 남녀평등과 사회발전	① 평등가치의 발달, 남녀평등의 실현 ② 남녀의 불평등 현황 ③ 평등 실현을 위한 여성의 삶	강의/ OHP	90분
1-2) 생활 속에서의 남녀평등의식	① 성(sex), 성역할(gender), 성성(sexuality)의 개념 이해 ② 성 정체성과 사회적 권력, 사회적 성 규범 ③ 남녀 통합을 향한 대안적 성정체성 모색	강의/ 비디오	90분
1-3) 남성/여성 심리탐구	① 여성/남성의 본질, 사회관습상의 역할 검토 ② 성 고정관념의 실체와 종류, 영향 ③ 인지능력의 성차, 도덕성 발달 단계	강의/ OHP	90분
1-4) 여성의식향상훈련	① 사회생활에서 경험하는 남녀 갈등상황 인지 ② 잘못된 사회인습 탐색 및 정서적 변화 유도 ③ 평등사회 실현을 위한 실천전략 모색	토론/ 역할극	120분

□ 진행

- ‘여성의식’ 영역은 의식의 재구조화와 관련되므로, 교육과정에서의 의식변화를 도모하는 동기 부여를 위해 교육 초기에 편성해야 한다.
- 기본과정에서는, ‘남녀평등과 사회발전’, ‘남성/여성 심리탐구’, ‘여성의식

향상훈련'의 교과목을 다루고, 전문과정에서는 생활 속에서의 남녀평등의식, 여성의식향상훈련의 교과목을 배정한다. 기본과정에서의 의식향상훈련은 집단토론을 활용하고 전문과정에서는 핵심적인 의제 도출을 위한 분임토의를 활용하는 것이 바람직하다.

- '여성의식향상훈련'은 여성주제관련 문제제기→발전전략 탐색→향후 활동 계획 설계 등의 단계로 진행하며, 집단의 활성화를 도모하기 위해 교육의 초기단계, 중기단계와 마무리 단계에서 각각 30분 시간 배정으로 배분하여 편성한다.
- 여성의식 영역 전반에 걸쳐 논의되어야 할 사항은 우리사회의 여성에 대한 고정관념을 과학적으로 분석하여 부정적인 편견과 여성 스스로의 소극성, 불안감 등을 극복할 수 있는 자기 강화이다. 예를 들면, 개인적 차원에서의 성역할 의식정도와 사회적 차원에서의 성역할 의식과 경험담을 나누면서, '여성상이 어떠한 사회화 기제를 통하여 형성되는가'를 토론하는 방법이 있을 수 있다.

□ '여성의식' 영역 읽을 거리

국제문제조사연구소(1997), 『21세기 국가발전과 여성의 역할』
권혁희(1996), 『여성이란 수식어를 떼버리자』 다음.
남인숙(1996), 『여성과 한민족』 학문출판.
사회문화연구소(1999), 『새로쓰는 여성과 한국사회』
여성특별위원회(2000), 『성차별 없는 미디어, 평등사회를 앞당긴다』 여성특별위원회.
윤후정(1997), 『기본적 인권과 평등』 박영사.
이주향(1996), 『나는 길들여지지 않는다』 명진출판.
이춘아·김이선(1995), 『성차별적 언어사용에 관한 연구』, 한국여성개발원.
이화여자대학교(1996), 『아시아 가부장제와 여성의식의 성장』 이화여대 아시아 여성학센터.

임정빈(1997), 『성역할과 여성』 학지사.
 장혜경(1996), 『남녀평등 어떻게 생각합니까?』(교육자료) 한국여성개발원.
 조 은(1996), 『절반의 경험 절반의 목소리』 미래미디어.
 차옥덕(1997), 『여성 남성의 고정관념 깨기:썩크대부터 돌립시다』 여성사.
 한국여성개발원(1995), 『광복이후 여성의 지위변화와 전망』 광복50주년기념
 학술대회
 한국여성개발원(1997), 『남녀평등의 이해』
 Schlessinger, Laura C.(1996), 『여자가 인생을 망치는 열가지 방법』 황금가지.

영역 2) 여성정책

목적

- ① 우리나라의 여성정책 발전과정을 이해하고 사회발전과 여성정책과의 관계를 전망한다.
- ② 지역사회에서의 여성정책 현황을 파악하고 정책과제 및 대안에 대한 정보를 탐색해 본다.
- ③ 여성정책 수행을 위한 주류화(Mainstreaming) 전략을 이해한다.
- ④ 여성발전 전략을 도모하는 지역사회 여성조직활동을 점검해 보고, 그에 대한 운영 실태를 알아 본다.

교과	세부내용	방법	시간
2-1) 여성정책의 현황과 과제	① 여성을 둘러싼 여건변화와 여성정책 ② 여성정책의 개념과 관점, 변화 ③ 여성정책기본계획 및 방향	강의/ 비디오	90분
2-2) 지역사회에서의 여성정책	① 지방화에서의 여성정책의 의미 ② 지역사회 여성정책의 방향과 발전 과제 ③ 여성정책의 흐름과 전망, 미래전략	강의/ 사례발표	120분
2-3) 여성정책과 여성운동	① 한국여성운동의 이념과 특징 ② 근대 여성운동의 전개 과정 ③ 현대 여성운동의 발전 양상 ④ 여성정책 실현과 여성운동의 과제, 전망	강의/ 사례발표	120분

□ 진행

- ‘여성정책’ 영역은 교육의 방향과 목표를 제시하는 기능을 할 수 있는 분야로 초기 단계에서의 교과목으로 편성되어야 한다.
- 기본과정에서는 지역생활과 관련된 ‘지역사회에서의 여성정책’을 다루므로, 지역사회에서 실천 가능한 정책들을 이끌어내어 여성지도자의 관심을 높여나가야 한다. 반면에 전문과정에서는 ‘여성정책의 현황과 과제’, ‘여성정책과 여성운동’ 등의 과제를 선택하여 여성정책의 성주류화를 탐색하고 모니터링하여 여성연대의식을 강화시켜나가야 할 것이다.

□ ‘여성정책’ 영역 읽을 거리

경기도 여성정책실(1996), 『지방자치제와 경기여성정책의 방향』 경기도.
 경기도, 한국여성개발원(2002), 『경기도 여성정책 평가 및 정책과제 개발 연구』
 권영자(1995), 『한국의 여성정책에 관한 연구』 성신여대 대학원 박사학위논문.
 김선옥(1997), 『21세기의 여성과 여성정책』 박영출판사.
 김재인(2000), 『여성정책 평가모형 개발』 한국여성개발원.
 김정자(1998), 『사회정책분석모델에 관한 연구: 여성정책 분석을 중심으로』 이화여대 박사학위논문.
 대구광역시 여성정책과(1998), 『여성정책연구』 대구광역시.
 변화순·김은경(1997), 『유엔여성지위위원회 50년과 한국 활동 10년』 한국여성개발원.
 신경희(1998), 『서울여성의제 21 연구』 서울시정개발연구원.
 여성부(2001), 『국민에게 다가가는 여성정책』
 여성정책연구회(2000), 『여성정책 전담부서의 역할: 여성정책의 주류화』
 이창현외(2001), 『여성과 사회·정치』 조선대학교출판부.
 이해경(1990), 『한국의 사회변동과 여성정책』 한국여성정치문화연구소.

- 조우철(1998), 『여성정책추진의 효율성 제고에 관한 실증적 연구』 경희대 대학원 박사학위논문.
- 충남여성정책개발원(1999), 『우리나라 여성정책의 흐름과 지자체 정책과제에 비추어본 충남』
- 한국여성개발원(1993), 『21세기와 여성』
- _____ (1997), 『중앙과 지방의 여성정책연계추진 방안』
- _____ (1997), 『여성정책의 현황과 전망: 21세기를 향한 여성정책』
- _____ (2001), 『2010 한국여성정책 vision: 차이·평등·공존』
- 한국여성정책연구원(2002), 『한국의 여성정책』 미래인력연구원.
- 한국조세연구원(2000), 『북구 국가들의 여성정책』
- 행정자치부(2000), 『'99지방자치단체 여성정책종합평가분석 보고서』
- _____ (2002), 『여성정책 벤치마킹 해보자!: 여성정책 우수 사례집(1999-2001년)』
- Kulawik, Telesa(2000), 『복지국가와 여성정책』 새물결.
- Moser, Caroline O.N.(2000), 『여성정책의 이론과 실천』 문원출판.

영역 3) 리더십의 기초

목적

- ① 리더십의 기초를 이해하고 전통적인 가부장적 리더십의 문제에 대해 인식한다.
- ② 대안적인 여성리더십으로 새로운 리더십으로의 발전 가능성을 탐색한다.
- ③ 원만한 대인관계 형성 기법을 익혀 단체 조직 및 회원 관리에 적용해 본다.
- ④ 여성주의 집단 실습에 입각한 여성 정체감을 체험하고 역할갈등을 포함한 스트레스 관리 능력을 제고한다.

교 과	세 부 내 용	방법	시간
3-1) 여성지도력의 이론과 실제	① 성과 리더십에 대한 발전적 논의 ② 여성적 리더십의 개념 및 특징 ③ 대안적 리더십으로의 발전 과제	강의/ OHP	90분
3-2) 여성과 자기표현	① 여성의 자아 정체감 및 자아 발견 ② 개인의 자기표현 능력 향상 취득 ③ 여성주의집단 경험으로 자아의식 고취	실습	60분

교 과	세 부 내 용	방법	시간
3-3) 리더십과 의사소통	① 의사소통의 중요성 및 기본 기술 소개 ② 리더십에서 요구되는 의사소통의 구성 ③ 타협을 통해 문제해결하기	강의/ 실습	120분
3-4) 조직운영의 실제	① 조직의 목표설정과 발전전략 탐색 ② 조직 및 회원관리를 위한 인간관계기술 ③ 회의 진행 및 운영의 실제	강의/ 실습	120분
3-5) 지역사회에서의 여성단체 운영	① 지역사회 여성단체 조직의 목적 ② 여성단체 조직사업의 과정과 단계 ③ 단계별 주요과업과 조직관리의 실제	강의/ 사례발표	120분
3-6) 지도자의 자기계발훈련	① 자기계발을 위한 전략 탐색 ② 여성의 생애관리와 시간관리 ③ 미래의 자기모습 그리기	강의/ 실습	120분
3-7) 여성지도자의 성공사례	① 여성지도자의 발표력 강화 ② 여성활동 공유 및 경험 나누기 ③ 여성문제에 대한 공감대 형성	사례발표	90분
3-8) 사업계획 기획 실무	① 프로그램의 기획 및 운영 ② 사업비 확보 및 모금 전략 ③ 사업관련 행정실무 실습(제안서 작성)	강의/ 실습	90분

□ 진행

- ‘리더십 기초’ 영역은 지도력 향상 교육프로그램의 중추를 이루는 영역으로, 교육초기에 관계맺기 기술로서 ‘여성과 자기표현’실습을 위한 훈련을 하고, 여성리더십 특강과 실무, 실습, 발표회 등을 교육과정 전반에 걸쳐 교대로 편성하는 것이 좋다. 기본과정에서의 자기표현훈련은 자기이름을 적어 명패를 만들고 그에 대한 느낌과 생각을 나누고, 전문과정에서는 주변의 사물과 대화를 하는 방식으로 진행한다.
- 기본과정에서의 교과내용은 여성지도력의 이론과 실제, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 사업계획 실무를 중점으로 다룬다. 이는 여성지도력의 정체성을 이해하고 여성조직의 특성을 파악함과 아울러, 여성관련 사

업에 요구되는 기본요소를 탐색하는 데에 도움을 줄 것이다.

- 전문과정에서는 리더십과 의사소통, 지역사회에서의 여성단체 운영, 지도자의 자기계발훈련, 여성지도자의 성공사례, 사업계획 기획 실무의 교과 내용을 편성한다. 다만, 기본 과정과 중복되고 있는 ‘리더십과 의사소통’과 ‘사업계획 기획 실무’는 실습과 사례제시 등의 참여학습형태로 운영하는 것이 바람직하다.
- 여성지도자 성공사례는 3분 또는 5분 발표회 형식으로 진행하여 지도자의 발표력을 향상시켜나감과 아울러, 발표력이 두드러지게 나타나는 여성지도자에게는 사회교육 강사로 활동할 수 있도록 추천하거나 여성지도자교육의 사례발표 강사로서 활동하도록 배려한다.

□ ‘리더십의 기초’ 영역 읽을 거리

경기도 여성정책과(1998), 『경기도 여성단체 활성화 방안에 관한 연구』 경기도. 김양희·문유미(1996), 『여성지도자를 위한 리더십훈련 프로그램 개발』, 한국여성개발원.

김인자 역(1991), 『인간관계와 자기표현』 중앙적성출판사.

김창원(1996), 『성공적인 뉴리더십(New Leadership)』 서울프레스.

양병무(2000), 『디지털시대의 리더십』 좋은 사람들.

양창삼(1997), 『인간관계와 갈등관리』 경문사.

여성특별위원회(1999), 『지역 여성단체 활성화 방안 연구』

이나게 노리코(2000), 『21세기는 여성이 리드한다』 글사랑.

이진만 옮김(2000), 『리더십@매니지먼트』 시대의 창.

장성민 옮김(1999), 『지도력의 원칙 : The Power Principle』 김영사.

정재욱(1991), 『狀況的 調節變數를 中心으로 한 리더십의 組織效果性에 대한 影響에 관한 研究』 중앙대학교 박사학위논문.

충남여성정책개발원(2001), 『충남 여성단체 실태조사 및 활성화 방안 연구』

한국여성개발원(1992), 『여성과 자기표현훈련』

_____ (1997), 『여성소집단 운영 시범교육』

한국여성개발원(1998), 『여성의 문화활동 활성화방안 연구: 여성단체 역할과 정책 지원』

Abrams, Susan L.(2001), 『여성CEO들의 새로운 성공법칙 10가지』 여성신문사.

Nemeth, Lane(2001), 『일과 육아에서 성공하는 여성들의 리더십 원칙』 여성신문사.

Warren Bennis[et al.](2002), 『퓨처 리더십: 최고의 리더십 전문가 21명의 파워 리더십 가이드』 생각의나무.

영역 4) 여성과 사회

목적

- ① 사회적 패러다임의 변화를 예측하고 시대적 전환점에서의 여성의 삶을 고찰해 본다.
- ② 지식정보화 사회에서의 여성정책 전략을 도모하기 위한 기반구축을 도모한다.
- ③ 지자체에서의 여성조직 역할과 활동범위를 파악하고 지역의 여성문제 해결을 위한 지역 공조체제 방안을 모색한다.

교과	세부내용	방법	시간
4-1) 정보화사회와 여성	① 정보화사회에서의 여성의 역할 변화 ② 여성인권보호와 여성정보화 전략 탐색 ③ 사이버 공간의 특성과 여성조직활동	강의/ OHP	90분
4-2) 21세기 시민사회와 여성 역할	① 21세기 시민사회와 세방화 ② 우리사회와 세방화 ③ 여성의 역할 및 여성인력 활용	강의/ OHP	90분
4-3) 지방자치와 여성의 정치 참여	① 여성의 정치참여 활성화 방안 ② 우리나라 지방선거와 여성진출 결과 ③ 여성의 지방자치참여 확대 전략 ④ 지방선거와 여성의 정치세력화 전략	강의/ OHP	90분
4-4) 지역여성운동의 방향과 과제	① 여성운동의 전개 및 대안적 논의 ② 지역사회 여성운동의 실태 분석 ③ 여성운동의 새로운 과제와 전망	강의/ 사례발표	90분

□ 진행

- ‘여성과 사회’ 영역은 여성문제 제기에 동기를 부여할 수 있는 분야이므로, 30분씩 3회에 걸쳐 이루어지는 ‘의식향상훈련’ 직전에 교과를 편성하는 것이 도움이 된다. 또한 여성문제를 분석할 수 있는 성별 분리통계를 자료로 활용하면 더욱 좋다.
- 기본과정에서는 ‘정보화사회와 여성’, ‘21세기 시민사회와 여성 역할’의 교과목을 다루므로써 여성지도자의 역할이나 사회활동에서의 미래전략을 탐색하도록 한다. 전문과정에서는 ‘지방자치와 여성의 정치참여’, ‘지역여성운동의 방향과 과제’ 등을 편성하여 여성지도자들이 여성문제를 모니터링하고 평가할 수 있는 능력 함양을 도모함으로써, 지역사회의 여성지도자들이 정책입안자 또는 정치지도자로써 발전할 수 있는 기회를 제공해 준다.

□ ‘여성과 사회’ 영역 읽을 거리

권태환(2000), 『정보사회의 이해』미래 M&B.

김명자(1999), 『여성인력의 지식기반산업 진출 확대를 위한 프로그램 개발』 과학기술정책관리연구소.

김효근(1998), 『정보화 전략』 시그마컨설팅그룹

노중호(2000), 『21세기 정보화와 인공지능 시스템』 한울아카데미.

민주평화통일자문회의 북한연구회(1997), 『분단, 평화, 여성(1)』

박재창(2000), 『정부와 여성참여』 법문사.

여성특별위원회(2000), 『성차별 없는 미디어, 평등사회를 앞당긴다』 여성특별위원회.

여성특별위원회(2000), 『'99 여성의 정치참여확대 공동협력사업 보고서』

연세대 여성연구소(1997), 『한·일 문화 비교: 여성과 가족을 중심으로』 연세대 학교.

윤근섭·문윤걸·국선희(1999), 『여성과 현대사회: 차별을 넘어 평등으로』 문음사.

- 이범준(1998), 『21세기 정치와 여성』 나남출판.
- 임경순(2000), 『21세기 과학의 쟁점』 사이언스 북스.
- 조 은(1996), 『정보화시대의 문화, 여성』 나남.
- 차옥덕(1997), 『여성 남성의 고정관념 깨기: 썩크대부터 돌립시다』 여성사.
- 한국여성개발원(1995), 『광복이후 여성의 지위변화와 전망』
- _____ (1997), 『남녀평등의 이해』
- _____ (2002), 『지역여성의 정보격차 현황과 해소방안 연구』 한국인터넷정보센터 · 한국여성개발원
- 한국정보문화센터(1998), 『한국사회와 정보문화』
- _____ (2001), 『국민 정보생활 및 격차현황 실태조사』.
- 한국행정학회(2000), 『정부와 여성참여』
- 한정자(2000), 『지방자치단체장의 여성문제 인식에 관한 연구: 기초단체장을 중심으로』, 한국여성개발원.
- Cairncross(2001), 『거리의 소멸 디지털 혁명: 정보통신혁명 은 우리의 삶을 어떻게 변화시킬 것인가?』, 세종문화서적.
- Frank Webster(1998), 『정보사회 이론』 나남출판사.
- Rechard Severson(2000), 『정보윤리학의 기본원리』 철학과 현실사.
- Schlessinger, Laura C.(1996), 『여자가 인생을 망치는 열가지 방법』 황금가지.

영역 5) 기타

목적

- ① 체계적인 여성활동을 도모할 수 있는 프로그램을 단계적으로 추진하는 실무능력을 고취시켜 여성활동의 전문화를 도모하고자 한다.
- ② 유엔을 포함한 국제기구 및 해외여성관련기관에 대한 관심을 고취시켜 국제활동에서의 능동적인 여성참여를 증진시킨다.
- ③ 여성정보를 공유할 수 있는 능력 함양으로 지역사회에서의 여성문제를 확산시킴과 아울러 연대의식 강화로 공감대를 형성해 나간다.

교 과	세 부 내 용	방법	시간
5-1) 여성의 국제활동능력 강화	① 유엔의 여성관련 기구 및 사업 탐색 ② 여성의 국제협력 활동 현황 및 과제 ③ 국제회의의 종류 및 진행 경험 공유	강의/ 실습	90분
5-2) 브리핑 자료 작성 및 실습	① 브리핑의 목적과 성과, Presenter의 역할 ② 브리핑 내용 구성, 문안 작성 및 방법 ③ 매체결과와 시각화작업 실습	강의/ 실습	90분
5-3) 인터넷 정보 검색	① 인터넷 검색의 기초 이론 ② Id 생성 및 메일관리(편지 주고받기) ③ 인터넷 서비스검색 및 프로그램 활용 ④ 여성정보관련 인터넷 검색 실습	컴퓨터 실습	180분

□ 진행

- ‘기타’영역은 여성지도자 개인의 능력향상에 도움을 주는 과정이므로, 교육 프로그램의 중간단계나 마무리단계에 편성하는 것이 바람직하다. 기본과정에서는 인터넷 검색을 중점으로 다루어 개인의 정보능력을 향상시키고, 전문과정에서는 ‘여성의 국제활동 능력 강화’와 ‘브리핑 자료작성 및 실습’ 등으로 여성활동의 전문화를 도모할 수 있는 능력을 체득하는 훈련이 이루어져야 한다.
- 개인의 능력향상은 시각적인 효과를 가져오는 교육방법이 효과적이다. 예를 들면 ‘여성의 국제활동능력 강화’ 교과에서는 ‘세계여성대회’ 관련 비디오를 방영하면서 서로의 경험을 나누면 교육효과가 배가될 것이다. 이와 마찬가지로 ‘브리핑 자료작성 및 실습’은 컴퓨터실에서 전자회의를 하면서 브리핑 자료를 만들고 발표한다면, 교육생의 관심을 고취시키는데 도움이 될 것이다.

□ ‘기타’ 영역 읽을 거리

국제문제조사연구소(1997), 『21세기 국가발전과 여성의 역할』
 김경우(1997), 『현대 정보관리시스템 개론』 학문사.
 김재남(2000), 『최신 국제법』 한국교육문화원.
 김창훈(1994), 『국제화 생활 에티켓』 백록.
 배정훈(1998), 『문서관리: 문서작성법 실무 지침서』 형설출판사.
 서화숙(1998), 『유엔 및 국제기구 취업전략과 현황』 도서출판 양문.
 여성부(2001), 『여성관련 국제협약집』
 유네스코한국위원회(2000), 『국제교육 이해』
 이선재(1998), 『국제자원활동을 위한 훈련의 이론과 실제』 유네스코한국위원회.
 임익순(2000), 『기획력 110의 법칙』 경영자료사.
 정무장관(제2실)(1996), 『OECD와 여성』
 정보통신정책연구원(2000), 『성체계 OECD, ITU, APEC 등 국제기구의 정보통신분야 요구 통계조사 및 작성체계 연구』
 정인섭(2000), 『국제인권조약집』 사람생각.
 최태광(1997), 『국제회의 경영론』 기문사.
 평화를만드는여성회(2001), 『2002 국제정세 변화, 한반도 운명, 여성: 평화통일 여성정책마련을 위한 전문가 포럼』
 한국여성개발원(1997), 『여성복지 민관협력체계구축: 제2회국제여성 심포지움』
 _____(1998), 『성 훈련 워크샵』
 _____(1998), 『제2차 여대생을 위한 국제 훈련』
 Hiroshi Yahata(1997), 『프리젠테이션: 청중을 설득하는 126가지 기법』 편앨런 북스.
 Koji Mitani(2000), 『2000년대를 향한 기획 포인트』 더난출판사.

4. 교육 운영의 실제

가. 교육일정 및 교과 편성

교육일정은 교육의 목표(objectives)를 달성하는데 필요한 자원이나 정보들을 적절하게 조직화하는 것이다. 이것은 교육프로그램 운영에서 핵심 과제이며, 적절한 교과편성은 교육의 효과와 교육생의 교육 만족도를 높이는데 중요한 역할을 한다. 따라서 교육일정을 계획하기에 앞서, 교육환경과 소요 경비 등의 요소들이 사전에 조사되어야 하지만, 여기에서는 단계별 교육 프로그램 개발에 중점을 두고자 한다.

프로그램의 구성에서 논의한 교육내용을 중심으로 하는 단계별 교육일정(안)은 다음과 같이 편성할 수 있을 것이다. 여기에서 제시한 교육일정(안)은 지역사회 비영리 여성조직에서 활동하고 있는 지도자 또는 차세대지도자 30-50명을 대상으로 하였다.

기본과정의 구체적인 교육일정(안)은, 여성과 자기표현(명패만들기), 남녀 평등과 사회발전, 21세기 시민사회와 여성의 역할, 여성의식향상훈련Ⅰ(문제제기), 여성정책의 현황과 과제, 여성정책과 여성운동, 여성지도력의 이론과 실제, 리더십과 의사소통, 조직운영의 실제, 정보화사회와 여성, 여성의식향상훈련Ⅱ(발전 전략 탐색), 남성/여성 심리탐구, 인터넷 정보 검색1, 인터넷 정보 검색2, 여성의식향상훈련Ⅲ(향후 활동 계획) 등의 순서로 구성할 수 있을 것이다.

전문과정 일정(안)은 여성과 자기표현(사물과의 대화), 생활 속에서의 남녀 평등의식, 지역사회에서의 여성정책, 여성의식향상훈련Ⅰ(문제제기), 사업계획 기획 실무, 지역사회에서의 여성단체 운영, 지방자치와 여성의 정치참여, 리더십과 의사소통, 지도자의 자기개발훈련, 지역여성운동의 방향과 과제, 여성의식향상훈련Ⅱ(발전 전략 탐색), 여성지도자의 성공사례, 여성의 국제활동 능력 강화, 브리핑 자료 작성 및 실습, 여성의식향상훈련Ⅲ(향후 활동 계획)

등으로 교과를 편성하여 진행할 수 있을 것이다.

[표 IV-3] 과정별 교육 프로그램 일정(안)

기본과정	시 간 22시간내외	방 법	전문과정
여성과 자기표현(명패만들기)	60분	실습	여성과 자기표현 (사물과의 대화)
남녀평등과 사회발전	90분	강의/OHP (비디오)	생활 속에서의 남녀평등의식
21세기 시민사회와 여성의 역할	90-120분	강의/OHP (사례발표)	지역사회에서의 여성정책
여성의식향상훈련1(문제제기)	30분	토론	여성의식향상훈련1(문제제기)
여성정책의 현황과 과제	90분	강의/OHP	사업계획 기획 실무
여성정책과 여성운동	120분	강의/ 사례발표	지역사회에서의 여성단체 운영
여성지도력의 이론과 실제	90분	강의/OHP	지방자치와 여성의 정치참여
리더십과 의사소통	120분	강의/실습	리더십과 의사소통
조직운영의 실제	120분	강의/실습	지도자의 자기개발훈련
정보화사회와 여성	90분	강의/실습	지역여성운동의 방향과 과제
여성의식향상훈련Ⅱ (발전 전략 탐색)	30-60분	토론 또는 역할극	여성의식향상훈련Ⅱ (발전 전략 탐색)
남성/여성 심리탐구	90분	강의/ 사례발표	여성지도자의 성공사례
인터넷 정보 검색1	90분	강의/실습	여성의 국제활동 능력 강화
인터넷 정보 검색2	90분	강의/실습	브리핑 자료 작성 및 실습
여성의식향상훈련Ⅲ (향후 활동 계획)	30분	토론	여성의식향상훈련Ⅲ (향후 활동 계획)

6개월 과정의 교육 프로그램은 여성의식향상훈련이 주1회 3-4시간씩 이루어지고 있음을 참고로 하고, 교과목 풀(pool)로 운영하는 것이 바람직하다. 예를 들면, 주1회(3-4시간)*4주*6개월 과정으로, 1회의 시간배정은 ‘자기표현 훈련(30분)+특강(120분)+의식향상훈련(30분)’으로 한다. 자기표현훈련에서는

처음 시작에서는 ‘명패만들기’나 ‘사물과의 대화’로 자연스러운 분위기를 연출하지만, 그 이후에는 지난 주에 실시한 교육에 대한 느낌과 경험을 나눈다. 의식향상훈련에서는 첫시간에는 문제제기를 하고 그 후는 특강과 관련된 여성문제를 탐색하고 분석하며 마지막 시간에는 향후활동계획을 설계하는 시간으로 편성한다.

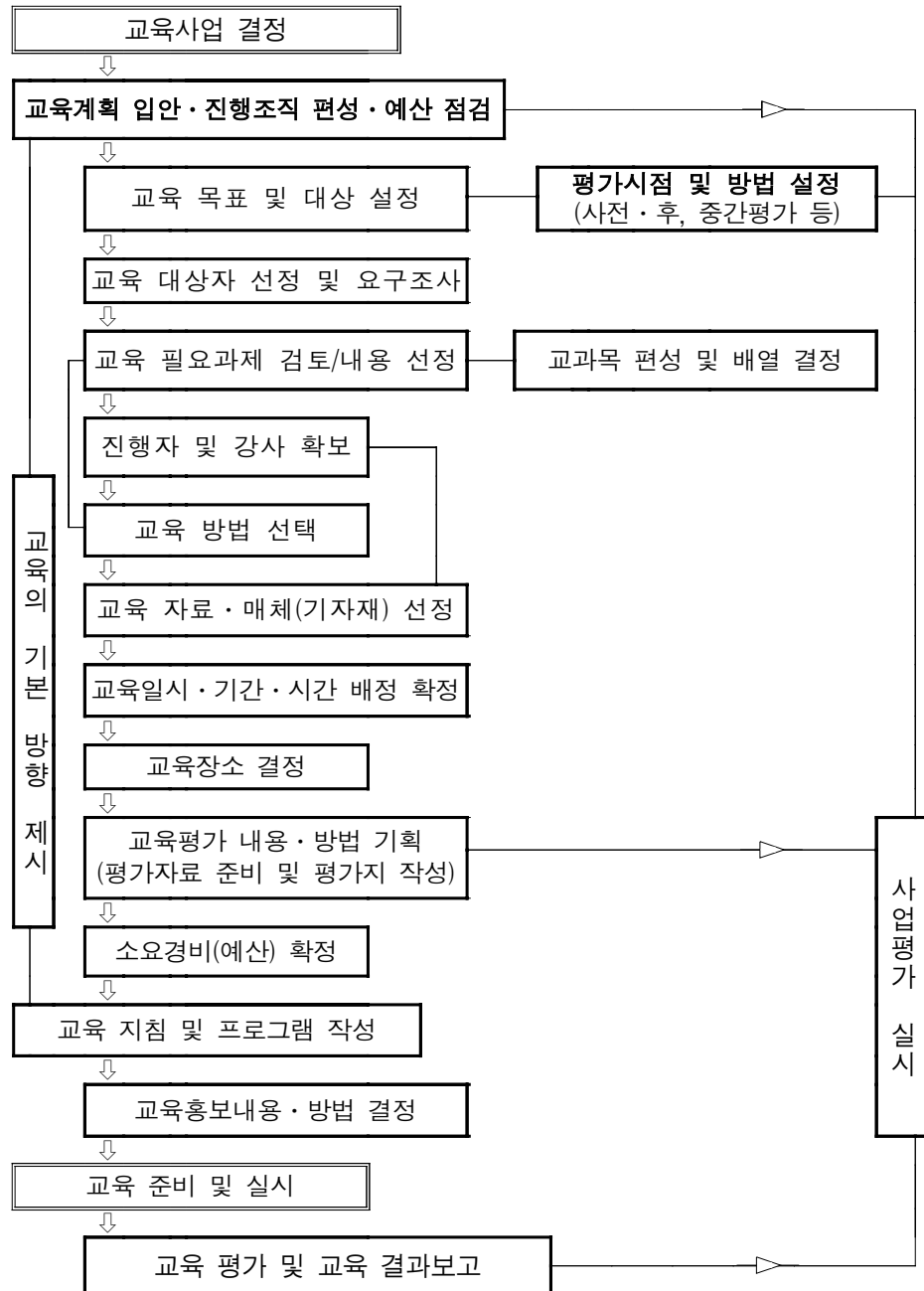
나. 프로그램 운영 지침

의식화과정에는 ‘문제제기식’ 접근이 필요하다. 이러한 접근방법에서는 교육생 스스로가 학습목표를 정하고 스스로 가지고 있는 지식과 기술을 학습과정에서 활용하고, 교사는 촉진자로서 교육생이 새로운 지식을 형성하는 데 ‘대화’로서 관여한다고 이론을 제시하고 있다. ‘대화’는 학습과정에서 교사와 교육생 사이에 혹은 교육생들 사이에 수행되는데, 이는 자신을 표현하고 피드백을 주고받는 수단이다. 교육생들은 대화를 통해 서로의 차이를 발견하고 그 차이를 통해 자신을 성찰하게 된다. 여성교육에서는 의식화과정이 필수적이므로 모든 교과 과정에서 교육생들은 상호간에 ‘대화’로 참여하는 학습방법을 필요로 하며, 그에 따른 프로그램 운영지침이 설정되어야 할 것이다.

교육 프로그램을 실제로 운영하는데 필요한 지침에는 여러 가지 요소가 포함된다. 우선 교육운영의 기본방침, 교육생 모집 및 관리, 교육과정의 편성, 교육 방법 및 교육매체의 선정, 프로그램 진행자의 역할 등에 이르기까지 구체적인 지침이 제시되어야 한다.

1) 교육 운영의 기본 방침

교육운영의 기본방침은, 사업이 결정되면 ① 교육계획 수립을 위한 조직의 편성 및 예산점검, ② 교육목표 설정, ③ 교육대상자의 실태분석(생활실태/교육요구 파악), ④ 교육 필요과제 검토, ⑤ 교육내용 선택, ⑥ 진행자 및 강사 선정, ⑦ 학습방법 선정, ⑧ 교육자료/매체 선정과 활용, ⑨ 실시시간/기간/장소 결정, ⑩ 소요경비 확정, ⑪ 홍보/교육평가 방법의 결정 등의 과정을 거



[그림 IV-2] 지도력향상교육 기획 수립 과정 및 절차

쳐 제시된다[그림 IV-2]. 이와 같은 절차는 경우에 따라서 강사가 미리 결정되거나 시기가 전제되고 내용이 결정되는 상황도 있으므로 프로그램의 진행 과정을 탄력적으로 운영하는 것이 바람직하다.

교육 계획 수립 과정에서는 준비위원회를 조직하여 교육과정 개설의 조건(대상/인원/교육장소/기간 등을 결정)을 형성하여 교육대상자의 경력 분석과 실태파악·요구과제와 필요과제 검토·교육목표 설정·교육내용의 선택과 편성 등을 구체적으로 작성해야 한다.

2) 교육생 모집 및 관리

일반적으로 교육생 모집을 위해서는 교육 프로그램 내용(강좌명/개설의 취지나 방향/교육목표/교육방법/강사/교육기간·일시·시간/참가 자격/요구되는 경비/납입방법 및 기간/주최·후원·연락처 등)을 정리하여 지도자들에게 알려야 한다.

현재 광역단위의 여성지도자교육에 참여하는 교육생은 시·군단위의 행정조직과 여성단체 조직을 통해 교육 프로그램을 알게되었다고 조사되었지만, 조사대상 여성지도자들의 교육 불참 이유로 '교육에 대한 정보부족'으로 나타나고 있어 적극적인 홍보방법이 사용되어야 할 것이다.

지도자들에게 교육을 알리는 방법으로, 지자체 광고지나 관보에 게재, 주민자치회에 의뢰하여 회람, 포스터/입간판 등에 게시, 단체나 집단 지도자들에게 공문 발송, 지역사회에서 개최되는 각종 대회나 집회에서 홍보지 배포, 시민게시판을 통해 광고할 수 있으며 기타 매스컴 등을 활용할 수 있다.

교육프로그램을 효과적으로 운영하기 위해서는 동질적 조건의 교육생을 대상으로 하는 것이 효과적이다. 따라서 교육과정에서 가능한 소모임 활동을 장려하여야 하며, 각 모임은 연령·성별·교육경험·생활형태 등을 근간으로 하여 5-6명정도의 팀을 구성하여 운영하는 방법이 교육생의 참여의식을 높이는 효과가 있다.

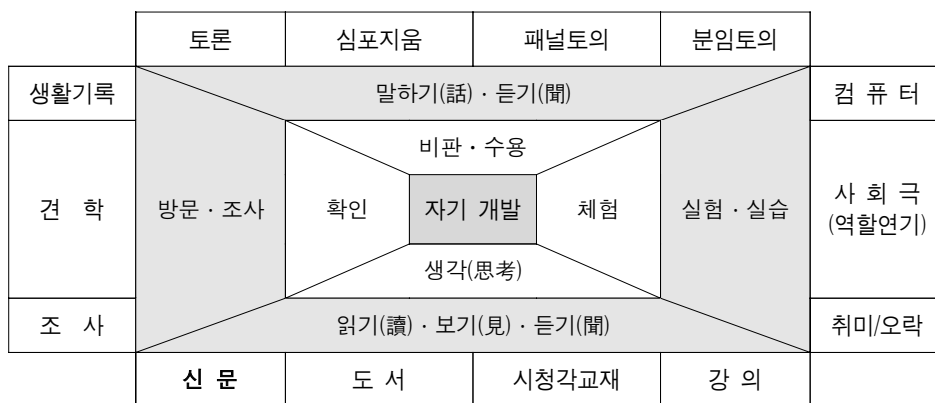
3) 교육방법 및 교육매체의 선정

교육 프로그램이 전달하고자 하는 메시지가 무엇이고 교육의 주제에 대해 더 알게 하고 학습의 이해를 도모하기 위해서는 교육방법과 교육매체의 선정이 중요하다. 이는 교육 목적을 확실히 전달하고 교육내용을 보다 쉽게 이해할 수 있도록 도와준다.

① 교육방법

교육방법은 강의뿐만 아니라 교육생이 참여하는 실기·실습·조사·토의 등을 활용하는 것이 효과적이다. 교육방법을 선택함에 있어서 고려해야 할 사항은 교육목표·교육주제·교육시설과 이용 가능한 교육매체·교육생의 특성과 요구 등을 적극 반영하여야 한다는 점이다. 예를 들면 교육생 집단이 활동적일 때에는 소집단토의·사례연습·역할연기 등 참여식 교육방법을 적용하는 반면에, 수동적인 교육생 집단인 경우에는 강의·토의 등을 적용하는 것이 효과적이다.

[그림 IV-3]은 교육방법의 종류를 제시하고 있다. 이러한 교육방법을 조화롭게 활용하면 교육이 보다 활성화될 것이므로, 교육환경에 따라 면밀하게 계획할 필요가 있다.



[그림 IV-3] 사회교육방법의 체계

토론은 넓은 의미에서 보면 토의의 일종이라고 할 수 있다. 그러나, 어떤 제안이나 의견에 대해 찬성 혹은 반대 의견이 뚜렷한 사람들이 자신들의 논거를 밝히고, 주장의 정당성과 합리성이 인정될 수 있도록 주장을 펴나간다는 점이 토의와 다르다. 토론 주제의 조건은, 논쟁적이어야 하며 모두가 동의한 화제(話題)로서 의제의 초점이 하나이어야 하며 용어정의가 가능해야 한다. 토론은 의제(議題)의 진술에 이어 찬성측과 반대측의 논리 공방으로 진행되며, 과격한 논박은 피하며 상대방의 이야기 내용에 대해서만 말하고 상호 존중하면서 정중하게 예의를 지키고 제한시간을 엄수해야 한다.

분임 토의는 5~20명 정도의 교육생이 상호 대등한 입장에서 직접 대면하여 의견과 생각을 교환하는 방식으로, 적합한 토의시간은 10~20분 정도가 적절하다. 토의시간에는 교육생 모두가 이야기할 수 있도록 기회를 가지며, 교육의 목적을 명료하게 달성할 수 있도록 노력하여야 한다. 한편 기록을 담당하는 사람은 주제, 논의사항, 결론에 도달한 사항, 동의한 사항, 그리고 중요한 소수의 의견 등을 중점적으로 기록하여야 한다.

패널 토의는 보통 3~6명의 선정된 사람들에 의해 실시되는 공개 좌담회와 같은 형태로 진행된다. 사회자는 회의 전에 패널 토의자들과 만나서 진행에 관한 협의를 할 필요가 있다. 하나의 주제에 대한 다각도의 검토를 하고자 할 때는 이러한 토의 방식이 유용하다. 그러나 패널 토의자들의 대화 기술이 좋아야 하고 충분한 토의시간(적어도 1시간 이상)을 가져야만 성공할 수 있다.

심포지엄은 한 주제를 논리적으로 분할하여 검토하고자 할 때 주로 활용된다. 이 경우에도 패널토의 때와는 달리 발표자 사이의 상호작용은 거의 일어나지 않는다. 심포지엄의 1인당 발표시간은 적절히 조정·통제하여야 한다. 잘못하면 연속강의와 같이 되어 버려 지루하게 될 위험이 있기 때문이다. 심포지엄이 끝난 후 발표자의 질의와 답변, 미리 정해진 질의자에 의한 질의 답변, 발표자를 패널 토의자로 하여 패널토의로 이어가는 방법 등이 추가될 수 있다.

역할 연기는 우리가 관심을 갖고 있는 현실적 문제를 다루거나, 주로 인간

관계에서 새롭고 공통적인 경험을 얻고 다른 차원에서 이를 검토 분석하기 위해서 쓰이는 방법이다. 이것은 어떤 가정(假定)적인 경우를 놓고 실제의 경우에 어떠하리라고 생각하는 대로 각자가 맡은 역할에 따라 연극적인 장면을 만들어 보는 것이다. 역할연기 방법은 상황과 각자의 입장, 진전과정 등을 상세히 정해주고 실시하는 경우가 있는 반면, 참가자들이 충분한 능력을 갖추고 있다고 판단될 때 개괄적 주제를 주고 장면을 연출하도록 하는 진행방법도 있다. 그러나 극단적인 감정개입이 있거나, 극중의 상황을 개인적으로 오해하거나, 지나치게 기교에 치중하거나 할 때는 실패하게 된다. 모임의 효과를 얻기 위해서는 우리가 관심을 가져야 하고 또는 깊이 고찰하여야 할 주제를 주고 그것을 극화시켜보는 방법이 좋을 것이다. 이것은 비록 극화의 내용이 정확한 지식이나 사실에 의거하지 않더라도 좀더 생동감 있는 전달효과를 가져올 수 있으며, 적극적이고 자발적인 참여를 유도할 수 있다.

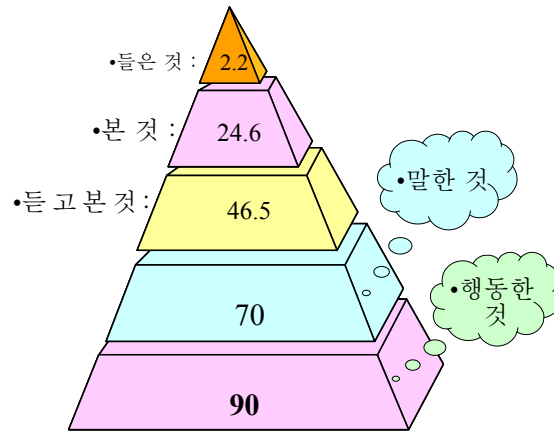
견학, 조사 등은 계속되는 실내활동으로 경직된 분위기에서 벗어나 생동감 있는 집단 체험을 하는데 도움을 준다. 이러한 실외활동은 충분한 사전조사가 필요하며 자료의 사전검토를 통하여 본 활동에서 배워야 할 내용이 무엇인가를 가급적 미리 알아두는 것이 필요하다. 이 활동이 어느 단체, 기관 또는 개인의 도움을 받아 실시되는 것일 때에는 방문을 마칠 때에 감사의 표시를 잊지 말 것이며, 간단한 기념품을 전달하는 것도 좋다. 견학이나 방문조사는 그 활동으로 완성되는 것이 아니라 활동 후에 이를 심화시키는 활동(평가회, 보고회)을 지속함으로써 소기의 목적을 달성할 수 있다.

② 교육매체의 선정

교육매체는 사용이 편리하고 비용이 저렴하면서 전달 효과가 커야 하며, 어떤 경우에도 매체는 목적이 아니라 수단으로 기여하여야 한다. 그림에서 보는 바와 같이 들은 것은 72시간 후에 2.2%가 남아있고, 본 것은 24.6%가 남아있으며, 행동한 것이라야 90%가 남는다⁸⁾. 이런 의미에서, 직접 행동하면

8) 황병수(2000), '프레젠테이션 훈련 및 실습', 여성지도자교육 교재 재인용.

서 경험해보는 것이 가장 많이 남는다. 예를 들어 설명하면서 숫자를 쓰게 하거나 다른 사람과 얘기하게 하면 훨씬 더 많은 것이 기억되므로 방법을 선택할 때는 반드시 이러한 사항을 고려하여야 한다.



[그림 IV-4] 교육매체의 전달효과(황병수, 2000)

그림이나 사진 또는 각종 시각자료를 보이면서 설명하는 방법은 눈으로 보는

경험을 하므로 이중으로 기록하는 것이어서 기억도 쉽고 오래 유지된다. 그 이외의 방법으로 교육생과 함께 계산하거나 읽고 쓰면서 교육내용을 직접 사용해보는 방법은 간접체험이며, 모형이나 실물을 만지고 조작하면서 체험하게 하는 방법은 직접 체험하는 교육방법이다.

시청각 자료는 구체적인 경험으로 학습의 다양성과 능률화를 도모할 수 있고, 학습에 대한 동기를 유발시켜 자발적인 학습활동을 자극하며 학습 결과의 지속성을 기대할 수 있으며, 바람직한 인성과 태도의 형성에 공헌하여 올바른 사회적응을 도와준다는 데에 그 교육적 의의가 있다(1999, 차갑부).

4) 프로그램 진행자의 역할

서구의 여성주의 교육(Feminist pedagogy)은 '여성적 자아'의 회복을 위해 학습의 기초로서 여성의 생활세계에 근거한 감정·느낌·경험을 중요하게 여긴다. 교육생들이 여성으로서의 개인 경험에 근거한 '목소리'를 낼 수 있도록 격려하는 한편, 여성 특유의 관계지향성과 협력의 가치를 학습의 과정에서 적극적으로 활용할 수 있도록 힘을 부여하는 위치로 교육 진행자의 역할을 강조하고 있다. 이러한 논의를 기초로 하여 여성지도력 향상 교육프로그램 진행자가 고려해야할 점을 다음과 같이 제시하고자 한다.

첫째, 교육 진행자는 교육프로그램을 운영할 때에 교육집단(group)·교육생 개인(single)·교육의 주제(issue) 등이 균형을 유지하도록 해야 한다.

예를 들면 주제가 강조되는 행사에서는 개인이나 집단이 활성화되지 못하고 아래로 가라앉아 주제강연에 대해 참가자 개개인이 이해하지 못하는 경우가 발생하여 교육생들의 움직임이나 분위기가 시끄러워진다. 반면에 교육생 개개인의 요구사항을 잘 받아주면, 교육의 주제(issue)와 교육집단(group)이 아래로 가라앉는다. 말이 많은 사람의 의견을 계속 듣거나 한 주제에 대해 계속 질문을 하면 새로운 것을 배우지 못하는 결과를 가져온다. 교육집단의 역동성만 강조하다보면, 교육의 주제와 교육생 개인에 대한 배려가 소홀하게 되고 교육 주제에 대한 진전도가 결여된다. 따라서 교육 진행자는 교육의 평형을 깨뜨리는 상황을 신속하게 감지하고 장애요인 발생을 우선적으로 해결하도록 노력해야 한다.

둘째, 불확실한 상황이 오면 교육 진행자가 언제 개입해야 하는지를 잘 파악하고 그 시점을 잘 활용하여 개입한다. 교육상황에서 갈등이 발생할 경우, 예를 들어 전혀 대화를 하지 않거나 대화를 비정상적으로 하는 상황이 발견될 때, 서로 갈등 당사자끼리 해결하도록 하기도 하지만 효과적인 해결방법은 아니다. 때로는 교육 진행자가 상반된 상황에서 직접 관여하는 상황이 발생하게 되는 데, 이때는 상호 자아존중감을 고려하여 개입한다. 자신에 대해 공격을 받았을 때는 갈등을 느끼므로, 화가 난 이유를 직접 물어보기보다는 손상된 자기 가치를 회복시켜 주어야 한다.

셋째, 교육 진행자는 교육생 개개인의 내면화된 가치를 인정해 주어야 한다. 학습의 기초로 여성의 경험과 느낌, 감정 등이 가치있게 다루어야 한다. 이러한 자신의 경험과 느낌, 감정 등은 교육생 자신의 목소리로 솔직하고 편안하게 드러내거나 ‘글’·‘그림’을 통해 표현될 수 있다. 이때 진행자는 이와 같은 표현을 대화로 이끌어내어 개인의 주변에 대한 긍정적인 반응과 인간 자체에 대한 인정과 능력 등의 상황을 수용하는 자세가 필요하다. 특히 여성

교육에서는, 가정 내에서 여성의 역할과 사회적 관계 속에서 역할의 분리가 아닌 상호관계적/상호의존적 성격을 가진 것이라는 이해를 촉진시켜, 남녀 관계를 민주적이고 수평적으로 발전시켜 나가야 한다.

넷째, 교육 진행자는 여성주의 시각에서의 틀을 창출해 내는 입장을 가져야 한다. 여성의 자각과 변화는 또 다른 여성에게 영향을 미칠 수 있으며, 같은 입장에 처한 여성들에게 서로의 고통을 해결하는 공동체적인 삶의 모습을 보여줄 수 있기 때문에, 교육 진행자의 여성주의 시각은 더욱 중요하다. 따라서 교육 진행자는 여성들의 협력·존중·보살핌 등의 가치를 적극 활용할 수 있는 다양한 협동작업방법을 모색함과 아울러, 스스로의 여성 역할을 새롭게 평가하고 문화적인 주체성을 확립하는 행위의 주체로서 여성의 권리와 책임을 언급하고 강조해야 할 것이다.

위의 상황을 고려해 볼 때 여성지도력 향상 교육 진행자는 적어도 자기표현훈련이나 의식향상훈련을 직접 이끌 수 있는 기술과 능력을 함양하여야 한다. 이는 교육 전과정의 흐름도를 조절할 뿐만 아니라 효과적인 교육목표 달성을 용이하게 하고, 각 영역간의 이론을 연결시키는 촉매자 역할을 하는 데에 도움을 줄 것이다.

V

.....

프로그램 활용을 위한 제언



여성지도력 향상은 지도자로서의 적절한 태도, 전문적인 지식, 그리고 인간관계 기술 등의 다양한 능력개발을 필요로 한다. 또한 모든 상황의 지도력 향상에서 분명한 것은 조직구조의 변화, 조직 민주화와 구성원들의 의식 변화 등에 따라 새로운 리더십 모델이 요구되고 있다는 사실이다.

새로운 리더십 모델에 포함되어야 할 전제는 리더십 위치에서 나오는 권위가 아닌 영향력을 근본으로 하며, 지도자와 구성원 모두가 리더십을 발휘하고, 이러한 과정에서 리더십은 바람직한 변화를 시도하고 상호 목적을 반영한다는 점이다.

새로운 리더십은 지도자와 구성원 간의 능동적인 행위를 통해 형성된다는 면에서, 여성지도력 향상 교육프로그램은 능동적인 교육방법으로 진행되는 것이 바람직하다. 즉 개개인 스스로가 주체적 인간으로서 자신의 상황과 조건을 의식적으로 깨닫게 하는 의식화과정이 능동적으로 이루어져야 한다. 의식화과정을 통해 여성의 정체성 확립을 도모할 수 있도록 교육프로그램이 활용되기 위해 다음과 같이 몇 가지 사항을 제안하고자 한다.

첫째, 프로그램의 기획단계에서 기획과 실무를 담당하는 사람들은 프로그램의 내용을 숙지하고 가급적이면 프로그램 개발자들과의 회의를 통하여 프로그램의 방향과 내용을 설정한다. 성인교육 프로그램은 무엇보다도 효과성, 효율성, 매력성이 보장되어야 한다. 효과성은 교육 목표를 실제로 달성하도록 구성되어 있는가에, 효율성은 특정 목표에 도달함에 있어 가장 적절한 방법을 동원하여 시간·노력·비용을 최소화하는데 주안점을 두는 것이며, 매력성은 교육생이 교육활동에 대하여 흥미를 느끼고 지속적으로 교육참여를 원하는 정도와 관련된다. 따라서 이와 같은 내용들이 보장될 수 있는 체계적인 준비가 기획단계에서 설계되어야 한다.

둘째, 프로그램의 운영단계에서 실무자들은 같은 내용의 프로그램이라도 진행을 어떻게 하느냐에 따라 프로그램의 효과에 상당한 차이가 있음을 주지하고 개별적인 교육내용마다 주의를 기울여야 한다. 사회교육 프로그램은 실

무자들이 대체로 강사 개개인에게 지나치게 의존하고 있으며, 강사는 일방적인 강의위주로 진행하는 경향이 있다. 이는 성인교육의 시사점-학습자가 학습과정에 주도적으로 참여한 학습의 결과가 가장 오래도록 지속된다-을 벗어나는 방법이다. 성인교육의 효과를 기대한다면 실무자와 강사와의 긴밀한 협조체제 아래 프로그램이 운영되어야 하고, 참가자들이 함께 토론하고 결과를 보고하여 프로그램 운영의 자원으로 활용함으로써 적극적인 리더십 훈련이 되도록 한다.

특히, 본 교육프로그램 개발의 대상은 지역사회 비영리조직에서 활동하고 있는 여성지도자를 대상으로 지역사회에서의 전문적인 여성활동 도모를 통한 리더십 향상에 주안점을 두고 있다. 여성지도자들은 교육연수방법으로 집단토론과 견학 등을 희망하고 있어, 이에 적합한 30-50명 정도의 소규모 집단교육이 바람직하다. 또한 여성지도자들이 원하는 교육시간은 12시간미만 35.3%, 12-17시간 27.3%로 1회 17시간이하의 교육을 희망하는 경우가 전체의 62.6%로 나타나고 있어 22시간내외의 과정별(기본/전문) 교육을 각2회로 나누어 지도력 향상교육을 12시간내외로 실시하는 방법도 가능할 것이다. 부득이하게 대규모 집단으로 실시해야 할 경우, 토론이 함께 이루어지는 워크숍 형태로 월1회 실시하여 지역사회에서의 여성문제를 구체화시켜나가는 것이 바람직하다.

셋째, 교육내용의 범위는 교육생의 요구에 따라 변경될 수도 있지만, 여성 의식을 간과해서는 안될 것이다. 여성지도자들은 지도력 향상 교육프로그램을 개발할 때 중점 사항으로 '지도자의 인성개발'과 '성인지력 향상에 주력해야한다'[표Ⅲ-37]고 제안하고 있으므로, 지역사회 여성을 위해 필요한 일을 탐색하고 지역의제(agenda)를 발굴해내는 능력 함양이 교육내용에 포함되어야 한다. 이는 여성문제에 대한 전문가적 지식과 기능 향상뿐만 아니라 지역사회 여성들의 요구에 여성정책을 접목시켜 나가는 일을 지도력 향상 교육과정에서 다루어져야 함을 의미한다.

넷째, 교육프로그램 진행과정이 [그림 IV-2] 지도력개발교육 기획 수립 과정 및 절차와 같이 체계적으로 이루어져야 한다. 지역사회 여성지도자 대상 교육요구조사 결과를 보면, 교육 불참 이유로 ‘교육에 대한 정보가 없어서’, ‘시간이 안되어서’, ‘적합한 프로그램이 없어서’로 나타나고 있고, 향후 교육참여의향 여부에 대한 질문에서는 87.4%의 여성지도자들이 참여의향을 밝히고 있다. 그러므로, 교육에 대한 정보제공이 적절히 이루어지고, 더 나아가 여성생활과 관련된 적절한 프로그램이 개발된다면 여성지도자의 교육 참여도를 높일 수 있다.

다섯째, 강사에 대한 네트워킹 구축이 필요하다. 예를 들어 각종 홈페이지에 등록되어 있는 강사 목록을 자료로 활용하거나 각종 세미나와 학술회의 등에 참여하여 주제별 강사를 발굴하여 네트워킹 목록을 만드는 적극적인 자세가 교육업무 담당자에게 요구된다. 또한 교육프로그램을 운영할 때에, 경험사례 발표시간을 통해 교육생을 지역사회 강사로 훈련시켜 차기 교육프로그램에 활용하는 것도 바람직하다.

여섯째, 교육프로그램 진행에서 교육 진행자는 촉매제의 역할을 담당해야 한다. 교육 진행자는 교과주제에 대한 흥미와 관심, 주제를 다루거나 교육생과의 만남에서 객관성을 유지해야 한다. 또한 다양한 학습방법(비디오, 카드 퀴즈, 브레인 스토밍/브레인 라이팅, 로터스 기법 등)에 대한 개방적인 태도와 함께, 교육 기자재 활용(컴퓨터, OHP, 영상매체 등)을 용이하게 다루는 능력을 함유하고 있어야 한다.

일곱째, 주최기관은 평가단계에서 활용할 수 있는 표준 질문지를 개발하여 참가자들이 작성하도록 하는 평가회를 가질 수 있다. 또한 프로그램 기획과 운영에 참여한 실무자와 전문가들이 당초의 목표 달성 여부에 대한 의견을 나누고 운영상의 문제점이나 향후 개선방안 등을 모니터링하고, 다음 교육을 계획할 때에 그 결과를 반영하도록 한다. 이는 보다 진전된 교육 프로그램 개

발을 위한 자료로 활용될 수 있을 뿐만 아니라 교육의 깊이를 더해줄 것이다.

끝으로 실무를 담당한 사람들은 교육 수료생들을 지속적으로 관리하고 그들 사이에 자발적인 후속모임이 이루어지도록 도와야 한다. 지역사회 여성지도력은 지도자들의 연대가 강화되고 공조체제를 확립할 때에 더욱 향상될 수 있으므로, 활동에 대한 정보를 알리는 소식지를 제작하여 배포하거나 이메일(E-mail) 교환 혹은 서로의 경험담을 나누는 홈페이지를 개설하는 일로 연계망을 형성하여 정기적인 모임으로 발전하도록 지원하여야 할 것이다.

참고문헌

- 강미경 역(2001), 『여자의 마음으로 경영하라』 세종서적.
- 권두승(2000), 『성인학습 지도방법의 이론과 실제』 교육과학사.
- 김 렬(1999), 『사회과학 조사방법론 :정책연구의 원리』 박영사.
- _____(1992), ‘성과 리더십:대안적 리더십으로의 발전과제’, 『국제여성연구소 연구논총 제3권 제1호』.
- _____(1996), 『여성지도자를 위한 리더십훈련 프로그램 개발』 한국여성개발원.
- _____(2001), ‘여성정책 주류화를 위한 이론 및 방법론, 쟁점’ 『여성정책 주류화를 위한 세미나』 한국여성개발원.
- 김인자 역(1991), 『인간관계와 자기표현』 중앙적성출판사.
- 김재인·정현주(1995), 『최고여성관리자 교육프로그램 개발』 한국여성개발원.
- 김재인외(1999), 『공무원의 남녀평등의식 교육 프로그램』 대통령직속 여성특별위원회.
- 김진화·정지웅 공저(1997), 『사회교육 프로그램 개발의 이론과 실제』 교육과학사.
- 김창원(1996), 『성공적인 뉴리더십(New Leadership)』 서울프레스.
- 남기문(1990), 『社會福祉組織과 리더쉽』 大永文化社.
- 민계부(1987), 『감수성 훈련의 원리와 실제』 형설출판사.
- 박애선 역(2001), 『21세기 현실요법』 시그마프레스.
- _____(1993), 『여성주의집단상담이 여대생의 여성주의 발달수준과 적응변인에 미치는 영향』 숙명여대 박사학위논문.
- _____(2002), 『성폭력 피해자의 심리치료적 접근』 한국여성개발원 여성복지상담원 (수탁)교육 교재.
- 박원우(1999), 『임파워먼트 실천 매뉴얼』 시그마 미래 조직 연구서1, 시그마 인사이트 그룹.
- 백기복(2000), 『이슈리더십』 창민사.
- 상담과사회연구소(2002), 『현실요법과 선택이론 Advanced Intensive Week 자료집』
- 손덕수·이난아 옮김(2000), 『에코페미니즘: Ecofeminism』 창작과비평사.
- 송창석(1998), 『새로운 성인 정치교육방법의 이론과 실제: Metaplan방법을 중심으로』 Konrad-Adenauer-Stiftung, Seoul Office.
- 신재승(1998), 『21세기 여성지도력 개발에 관한 연구:한국교회를 중심으로』 장로

회신학대학교 신학대학원 석사학위논문.

안한숙·김혜숙(1995), '여성 리더십에 대한 평가', 『아주사회과학논총 제10호』

양병무(2000), 『디지털시대의 리더십』 좋은 사람들.

양창삼(1997), 『인간관계와 갈등관리』 경문사.

여성부(2001), 『여성백서』

_____(2001), 『정부 부처 내의 성인지적 정책형성을 위한 지침 마련 및 제도화 방안 연구』

_____(2002), 『여성단체현황』

오윤진(1994), 『리더십론』 日善出版社.

이계경(1982), 『여성문제 의식화 교육의 효과에 관한 연구』 이화여자대학교 석사학위논문.

이선영(1997), 『여성 의식화교육을 위한 사회교육 프로그램과 인지도 조사분석』 대구효성가톨릭대학교 대학원 석사학위논문.

이 성(2000), '지역사회 지도력과 개발', 『지역사회개발과 사회교육』 교육과학사.

이은정 옮김(1993), 『서양고전에서 배우는 리더십』 매일경제신문사. 존K.클레먼스 / F.메이어 지음.

이진만 옮김(2000), 『리더십@매니지먼트』 시대의 창.

이희경(1998), 『한국여성운동조직의 교육활동 및 발전방향에 대한 연구』 중앙대학교 사회개발대학원 석사학위논문.

임선희(1997), '여성 리더십 육성 방안 연구', 『교육발전논총 제18권 제1호』

장미경·김기선미·오정진 옮김(2000), 『여성정책의 이론과 실천』 문원출판.

장성민 옮김(1999), 『지도력의 원칙 : The Power Principle』 김영사.

정무성 옮김(2001), 『사회복지 프로그램 기획과 관리: 효과성에 기초한 접근』 나눔의 집(사회복지전문출판).

정소영(1985), 『의식향상훈련이 여성의 양성공존성에 미친 효과에 관한 연구』 연세대학교 박사학위논문.

정재욱(1991), 『狀況的 調節變數를 中心으로 한 리더십의 組織效果性에 대한 影響에 관한 研究』 중앙대학교 박사학위논문.

정지웅(2000), 『지역사회개발과 사회교육』 교육과학사.

차갑부(1999), 『성인교육방법론』 양서원.

채광석 역(1978), 『교육과 의식화』 서울 중원문화.

최정훈, 이훈구외(1992), 『심리학: 인간행동의 이해』 법문사.

충남여성정책개발원(2000), 『2000 교육사업 보고서』

- 충남여성정책개발원(2001), 『충남 여성단체 실태조사 및 활성화 방안 연구』
통계청(2002), 『통계로 보는 여성의 삶』
한국생산성본부(1996), 『교육프로그램디자인』 한국생산성본부.
한국여성개발원(1992), 『여성과 자기표현훈련』 한국여성개발원.
_____(1992), 『여성과 리더쉽』 한국여성개발원.
_____(1998), 『성인교육 진행자 워크숍 Workshop on Moderator in Adult Education』 주한 프리드리히 나우만 재단.
한정자 외(1999), 『지역 여성단체 활성화 방안 연구』. 대통령직속 여성특별위원회.
한양대학교 학생생활연구소(1992), 『집단상담 및 훈련 프로그램의 활용』 한국심리학회 산하 상담심리 및 심리치료학회.
한정자·함인희(1999), ‘지역여성단체 현황과 활성화 방안 연구’, 『여성학논집 제 17집』
황병수 (1999), ‘프레젠테이션 훈련 및 실습’, 『여성지도자교육』 교재, 한국여성개발원.
형선호 옮김(1998), 『미래를 다시 생각한다』 금호문화.
홍성태 옮김(1997), 『위험사회: 새로운 근대(성)을 향하여』 새물결.
岡本包治・小山忠弘・福留 强 編著(1988), 『社會教育の計劃とプログラム』 全日本社會教育連合會.
高島秀樹・神山敬章 編(1995), 『現代社會教育の課題』 明星大學出版部.
小林文人・猪山勝利 編著(1996), 『社會教育の展開と地域創造: 九州からの提言』 東洋館出版社.
千野陽一外(1993), 『生涯學習の方法と計畫』 國土社.
河野貴代美(1983), 『自立の女性學』 學陽書房.
Arthur Shriberg, David Shreberg, Carol Lloyd(2001), 『Practicing Leadership: Principle and Application』 John Wiley & Sons, Inc.
David Jones(1988), 『Adult Education and Cultural Development』 Routledge, London and New York.
Jakubowski, P. A.(1977), ‘Self-Assertion Training procedures for women’, 『*Psychotherapy for women: treatment toward equality*』, Charles C. Thomas Pub.
Norma Carr-Ruffino(1997), 『The Primotable Woman:10Essential Skills for the New Millennium』 third edition Bookmart Press.

- Rothman, J. & Thomas, E. J.,(1994), 『Intervention research : Design and development for human service』, NY: The Haworth Press, Inc.
- Royse, D., Thyer, B.A., Padgeyy, D.K., & Logan, T.K.(3rd ed.)(2001), 『Program Evaluation : an introduction』, Brooks/Cole.
- Thomas, Edwin J.,(1984), 『Designing interventions for the helping professions』, Beverly Hills, CA: Sage Publications, Inc.
- Trevor Kerry and Janice Tollitt-Evans(1992), 『Teaching in Further Education』 Blackwell.



부 록

여성지도력 향상 교육을 위한 주요 강의안



여성지도력 향상 교육을 위한 주요 강의안⁹⁾

여성정책의 현황과 과제	115
사회변화와 여성정책/여성정책의 변화/여성정책의 범주	
남녀평등과 사회발전	139
평등가치의 발달/남녀평등의 실현/남녀의 불평등 현황/ 평등실현을 위한 여성의 삶	
생활속에서의 남녀평등의식	146
생물학적 성, 사회적 성, 그리고 성역할에 대한 개념정의/ 여성의 역할과 사회변화/여성과 남성 평등하게 생각하기/ 남녀평등을 위한 행동전략에 대한 구체적인 지식	
리더십과 의사소통	155
의사소통 이론/의사소통 기본기술	
여성심리 남성심리	171
생물학적 이해/심리학적 이해	
지역사회에서의 여성단체 운영	177
들어가는 말/여성단체 조직의 목적/여성단체 조직사업의 과정과 단계/ 조직관리의 실제(녹색여성모임 사례를 중심으로)	
21세기 시민사회와 여성의 역할	183
21세기와 세방화/우리 사회와 세방화/여성의 역할	
지방자치와 여성의 정치참여	193
서론/우리나라 지방선거와 여성진출 결과/ 외국의 여성의 지방자치참여 확대전략/ 2002년 지방선거와 여성의 정치세력화 전략	

9) 여기에 제시되는 원고는 한국여성개발원 여성지도력개발교육 교재(1999-2002년)의 일부를 재인용함.

여성정책의 과제와 방향¹⁰⁾

변 화 순

(한국여성개발원 선임연구위원)

1. 사회변화와 여성정책

가. 여성을 둘러싼 여건변화와 여성정책

산업사회에서 나타나고 있는 사회변화 유형들 중에서 성역할 특히 여성의 역할 변화는 두드러진다. 이러한 변화는 여성이 노동시장의 노동력으로 투입된 결과이며, 자녀 수의 감소, 출산율의 저하 및 노동시장의 유형변화에서 비롯되었다고 본다. 여성의 사회참여에 따른 환경적 변화는 여성정책의 변화를 요구하고 있다.

1988년 여성정책을 주도적으로 집행할 수 있는 행정조직인 정무장관(제2)실의 신설이후 정부는 여성정책의 계획을 수립하고 이에 대한 집행을 체계적으로 수행하여왔다. 이는 제19차 유엔의 여성차별철폐위원회(CEDAW: Committee on the Elimination of Discrimination Against Women) 회의에서 한국의 여성차별에 관한 제4차 국가보고서(1993-1997년)를 심의한 결과에서도 드러난다. CEDAW 위원들은 지난 7~8년간 한국이 이룩한 여성관련법의 제정과 개정, 기록, 여성발전기본계획, 여성발전기금 및 정책의 채택 등은 여성의 지위와 권익신장에 대한 정부차원의 의지를 나타낸 것으로 보고 이를 위한 국내 여성단체들의 노력과 그들의 일치된 활동이 돋보였다고 평가하고 있다(김영정, 1998). 이처럼 한국의 여성정책은 이제 기본틀을 갖추었다고 한다면 이제는 명목적 법(De Jure)과 실제적 관행(De Facto)과의 차이를 메꾸는 일이 앞으로의 과제라 할 수 있다.

최근 다음과 같이 여성을 둘러싼 여건변화로 인해 종합적인 여성정책의 수립과 이행은 더욱 필요하게 되었다.

첫째, 가족의 형태는 다양화되고 있다. 독신이 늘어나고 있으며, 여성들은 결혼 후 직업을 가지며, 혹은 젊은 세대는 결혼을 한다하더라도 아이를 갖지 않으려하

10) 이 글은 필자의 “여성정책”, 1999, 여성한국사회연구소, [새로쓰는 여성과 한국사회], 사회문화연구소의 글을 필자가 수정·보완하고, 최근의 통계자료를 추가한 내용임.

고, 노후에 자녀에게 자신을 의지하지 않으려는 경향이 강해지고 있다. 가족주의적 가치관으로 특징지어진 가족의 이익에서부터 개인의 자율성이 강조되는 사회로 나아감에 따라 결국 개인주의와 집단주의의 대립이 가족에서도 가장 크게 드러나는 문제이다. 원하건 아니건간에 이러한 갈등의 중심이 되는 계층은 여성이다.

둘째, 사회변화에 따른 현대사회의 인간들은 한편으로는 풍요해지고 자립적이 되는가 하면, 다른 한편으로는 생의 위기에 빠질 위험성이 증대되는 역설적인 상황에 직면해 있다(Heclo, 1974; 김상균, 1988). 따라서 산업재해, 교통사고, 각종 공해, 대형사고, 신종질병, 이혼급증, 노후빈곤, 미혼부모 발생 등의 사회적 위험성은 농업사회에서는 쉽게 찾아 볼 수 없었던 위험이란 점에서 우선 구별된다. 특히 경제위기 이후 실업자, 홀리스족의 증가가 급증하고 있다. 그러나 전통사회의 가족이 수행했던 제반 복지기능을 현대가족이 수행하지 못하므로, 사회적으로 불리한 위치에 있는 여성에 대한 복지서비스가 간과되기가 쉽다.

셋째, 산업화에 따른 여성의 경제활동 참가율은 증가추세를 보이고 있음에도 불구하고, 아동보육제도의 미흡, 의사결정직에의 여성참여확대방안의 미흡 등 여성에 대한 지원서비스가 미비하다는 점은 여성에 대한 불평등 구조를 개선하고 있지 못하다는 것을 의미한다.

넷째, 미래의 고용구조는 정보기술, 신소재기술, 바이오기술, 에너지기술이 기술혁신을 주도할 것으로 전망된다. 노동의 질도 변화되어, 육체적인 힘과 같은 물리적인 능력보다는 정보처리능력, 창의력, 기획력, 판단력 등이 중요하게 된다. 결과적으로 21세기에는 특정분야나 개인에 따라서 다소의 차이가 있기는 하나, 기본적으로 남녀간에 노동의 질의 차이는 없어지게 될 것이다. 뿐만 아니라 새로운 기술진보는, 생산현장이나 사무실에서 상대적으로 덜 복잡한 업무로부터 자동화시켜 직종구조의 변화를 가져올 것이다(김태홍, 1993).

다섯째, 생활의 질에 관한 것이다. 복지의 문제는 물질적인 것에만 국한되어 있지 않고 정신적인 만족인 행복과도 연결되어 있다. 여성의 생애주기를 볼 때 45년간의 결혼생활에서 결혼 후 10년은 자녀 출산 및 양육에 일차적으로 대부분의 정열을 쏟는다고 하더라도 나머지 35년간을 어떻게 보낼 것인가는 여성행복에 주요과제가 되지 않을 수 없게 된다. 만약 경제적 문제도 심각하지 않고 사회·문화적으로 불행하지 않다면 여가선용의 문제는 그만큼 더 절실히 지는 것이다(변화순, 1993).

여섯째, 통일이 달성될 경우 인구규모는 남한 인구의 1.5배로 증가할 뿐만 아니라 인구구조 및 가족구조에 미치는 영향도 적지 않을 것이다. 통일과정에서 여성이 주체적으로 참여하지 않고 여성이 배제된 통일은 여성의 지위하락을 가져올 수 있다. 여성문제가 고려되지 않은 상황에서 통일이 추진되고 실현된다면, 통일은 남녀평등과는 무관하게 될 가능성이 크다.

일곱째, 냉전질서의 해체와 함께 한편으로 세계무역기구(WTO)를 중심으로 하여 자유무역질서를 유지하고자 하는 경향과 유럽연합(EU), 북미자유무역협정(NAFTA), 아·태지역 경제협력기구(APEC)의 결성에서 드러나듯이 지역주의적 경향이 교차하는 가운데 새로운 세계질서의 형성이 모색되고 있어 외교의 흐름은 양자간 외교에서 다자외교 중심으로 그 축이 변하고 있다.

우리나라는 UN에는 1991년 9월, 세계노동기구(ILO)에는 1991년 12월에 가입하였고 1996년에는 경제협력개발기구(OECD)회원국으로 가입함으로써 국제기구에서 비중을 높여나가고 있다. 유엔의 안보사회이사회의 비상임국가, ILO 이사회의 비상임국가로 선출되었고 유엔산하 여성지위위원회 위원국이자 유엔여성차별철폐협약에 의해 설치된 여성차별철폐위원회 위원국으로서 여성국제협력활동을 적극적으로 전개해 나가고 있다(변화순, 1997). 그러므로 더욱 적극적인 활동이 요구되지만 이에 반해 국제기구의 요직에 진출한 한국인, 특히 여성의 경우, 숫자면에서나 위상에서 매우 낮은 수준이다.

그러므로 변화하는 사회에서 여성문제가 사회문제로 다루어지고, 정책화하기 위해서는 보다 체계적이고 종합적인 여성정책이 수립되어야 할 필요성이 있다.

나. 여성정책의 개념과 관점

여성정책의 개념을 다룸에 있어서 혼동을 하는 것은 사회정책, 가족정책과의 구분과 정체성이 뚜렷하지 않다는 점이다. 사실 이 개념을 명확히 구분하는 일은 쉬운일은 아니지만 구분해보면 다음과 같다.

이혜경(1990)은 여성정책이란 “여성의 자유롭고 평등한 사회참여를 가로막는 장애요인들을 파악하고 그것을 제거하려는 노력이며, 전면적인 여성억압이나 성차별 문제를 해결하려는 의도적인 개입의 총체”라고 언급하고 있다. 지난 80년대까지 정부의 여성정책은 요보호 여성 중심의 ‘부녀복지’나 ‘가정복지’의 차원에서

다루고 있었다. ‘가정복지’는 보호대상 가족을 중심으로 시행하는 복지정책이라 한다면 여성정책은 보호대상 여성 뿐만 아니라 일반여성에게 까지 확산된 정책을 모색 실시함으로써 여권론적 시각에서 사회적 상황과 남녀평등을 달성하려는 현대여성의 욕구를 포함한다고 볼 수 있다. 그러므로 여성정책이란 정치, 경제, 사회, 문화 등 모든 분야에서 여성의 지위와 권익을 향상시켜 남녀가 평등한 사회를 이룩하려는 포괄적인 국가정책을 의미한다고 할 수 있다(변화순, 1992).

여성정책의 범주나 도구적 합리성보다는 여성학적 관점에서 ‘평등’을 주장하는 리틀톤(Littleton, 1987)은 남녀평등에 대해 다음과 같은 다섯 가지의 상이한 의미로 개념화하고 있다. 즉 남녀의 유사성을 전제로 하는 무조건적인 평등 또는 동화(同化) 모형(assimilation model)과 남녀간의 양성성을 인정하는 평균적 양성성 모형(androgynous model), 생물학적 성차를 존중하면서 한편으로 사회적 성평등을 도모하는 조정 모형(accomodation model), 생물학적, 문화적 성차로 인한 불이익을 제거한 차이 수용 모형(acceptance model), 남녀차이를 넘어서 남성지배구조의 변화를 도모하는 여성 세력화 모형(empowerment model)이 그것이다. 앞으로 여성정책의 전개가 이들 중 어떤 모형을 지향점으로 할 것인가는 여성학과 여성운동의 과제이다(조형, 1999 재인용).

복지국가에서 실시하는 여성정책을 복지주의적 관점, 자유주의적 관점, 사회주의적 관점, 급진적 관점의 네가지로 분류할 수 있다.

1) 복지주의적 관점

모성의 권리를 우선 인정하고 모성기능의 보호를 주장함으로써 사회복지 서비스의 확대를 요구하고 있는 복지주의적 여권주의의 주장은 비버리지(Beveridge)를 통해 복지국가 형성기에 반영되었다. 즉 주부와 어머니로서 기혼여성이 처하게 되는 -모성보호, 출산에 영향을 주어 건강한 아동양육에 장애가 되는- 각종 생활상의 위협에 대처하기 위해 사회복지급여를 제정하여 사회적 재생산에 대해 충분히 보장해 줌으로 여성의 경제적, 사회적 지위는 향상될 수 있다는 해결책을 제시하고 있다(박경숙, 1993).

이 과정에서 여성이 갖는 문제들을 사회보험체계에 반영시키기 위해 여성의 지위가 다음과 같이 인정되었다. 독신 취업여성은 남성과 같이 포괄적인 사회보험의

혜택을 받을 수 있다. 가정주부는 남편의 기여금에 의해 가구 구입보조, 출산수당, 부양수당, 장례수당, 과부수당, 별거수당, 가사노동 보조 등의 특별한 혜택을 받을 수 있었다. 기혼 취업여성은 가정주부가 받는 혜택을 받든지 아니면 직장인의 신분으로서 급부를 받을 수 있는데 이중 하나를 선택할 수 있다. 사실혼 상태의 여성들은 가정주부가 받는 혜택을 대부분 받게 되지만 가구구입 보조나 과부수당은 받을 수 없다. 마지막으로 기타 범주에 속하는 여성들(이혼녀, 하녀 등)은 직업이 없는 사람들로 분류되어 단지 노령연금을 받을 수 있을 뿐 여타 사회보험의 혜택을 받을 수 없다(정재훈, 1988).

복지페미니즘의 기반은 여성의 가사노동과 남편에 대한 경제적 의존으로 특징지어지는 전통적 가족이라고 볼 수 있다(Dale and foster, 1986). 즉 안정된 결혼, 가정생활과 여성의 가사노동이 기본 전제가 된다. 실제로 복지주의적 여권주의는 출산에 관련된 복지급여로 인하여 취업여성이 불이익을 받지않고 안정된 환경에서 사회적 재생산에 기여할 수 있도록 만든다는 점에서 취업여성의 복지욕구를 해소시켜줄 수 있다. 현실적으로 가족보호의 일차적 책임자의 역할을 하고 있는 여성의 상황을 있는 그대로 받아들이고 그러한 여성이 좀 더 가족보호의 책임을 잘 담당할 수 있도록 도와줌으로써 여성이 현실에서 누리는 불이익을 점진적으로 해소할 수 있는 가장 실용적인 전략이라고 볼 수 있다.

그러나 복지주의적 여권주의가 여성억압에 대해 이해하고 있는 전제가 여성의 신체적 특성이 여성의 역할을 결정한다는 것을 당연히 받아들이고 있다는 점은 비판받고 있다. 또한 점진적 개혁의 방향이 여성의 사회적 재생산의 가치를 하락시키는 근본적인 사회경제적 구조를 개선할 수 있는 도전으로 이어지지 못하고 기존의 사회경제적 질서내에서 여성의 사회적 재생산의 역할을 더욱 잘하도록 도와주는데 그치고 있다는 점에서도 고정된 남녀간의 역할분담을 오히려 강화시킨다는 비판을 받고 있다.

2) 자유주의적 관점

남성과 동등한 권리를 획득하는 것을 평등성취의 전략으로 보고 이를 실현시키기 위해 법제도를 중심으로 한 점진적, 단편적인 개혁을 추구하는 자유주의적 여권주의는 고용과 직업훈련, 교육, 각종 서비스 제공, 주택, 범시행에 있어서 산업재

판소의 역할, 지방재판소, 그리고 평등위원회의 권한 등으로 특징지어질 수 있다(정재훈, 1988).

여성의 억압은 성차별과 법앞의 불평등에서 비롯된다고 보기 때문에 이를 해결하기 위해서 참정권, 교육과 고용의 평등 등의 법적인 평등을 주장하였던 초기의 자유주의 여권주의는 복지국가의 발달과 함께 복지제도내에서 여성에 대한 편견과 역할에 대한 고정관념으로부터 비롯되는 각종 차별적 조항을 폐지시키고 사회 복지법하의 남녀평등을 달성하며 여성에게 평등한 기회와 권리를 제공할 수 있는 개혁을 시도하는 노력으로 이어졌다(박경숙, 1993).

그러나 고용의 경우를 보면 많은 여성들이 고용의 기회에 접근하는데 있어서는 평등을 부여받았지만 자신들이 가진 경력이나 가정에서의 역할 때문에 실질적으로는 평등한 기회를 얻지 못했다는 비판을 받고 있다. 교육에 있어서도 기회의 평등에 수반되는 교육내용 및 과정에 있어서의 남녀학생에 대한 평등한 조치가 따르지 않는 여건에서 평등이 성취되었다고 볼 수는 없다. 결국 여성이 법적으로는 남성과 평등하지만 사회구조적으로는 불평등한 현실이 지속되고 있는데 불평등한 원인을 법적인 요인으로 축소시켜 버림으로써 보다 근본적인 개혁을 달성할 수 없도록 유도한다는 비판을 받고 있다.

3) 사회주의적 관점

1960년대 자본주의에 대한 재비판이 등장하고 사회주의 운동이 시작되면서 사회주의 시각을 여권주의에 도입한 것이다. 즉 복지국가 체제하에서 빈곤이나 불평등의 문제는 해결될 수 없다는 전제하에서 사회주의적 여권주의는 생산관계, 자녀출산, 사회화, 성관계 등의 변혁을 통하여 평등을 성취하기 위해 복지국가의 기만적 요소를 규명하고 혁명을 추구하려는 활동을 전개하고 있다. 자본주의가 남·여간의 성차별을 가져오는 가부장제와 결합하여 남성이 경제적인 생산부문을 통제함으로써 여성을 경제적으로 남성에게 의존하도록 만들고 결국 여성의 주된 역할이 사회적 재생산의 역할로 제한되도록 만든다는 것이다. 결국 남성과 다른 여성의 신체적 특징은 존재하지만 중요한 것은 그러한 차이에 의미를 부여하는데 있다.

복지주의적 여권주의에서 주장하는 “모성에 대한 좀더 많은 혜택” 역시 여성을

억압하는 자본주의와 가부장제의 체제를 대변하는 국가적 의도라고 비판하고 있다. 따라서 사회주의적 여권주의에서 주장하는 여성복지전략은 기본적으로 여성이 전형적인 사회적 재생산의 역할에서 벗어날 수 있도록 하는 것이며 구체적으로 이러한 노력은 사회보장 분야에서 여성에게 독립적이고도 남성과 동등한 수혜자격을 부여하는 것, 남성과 여성·아동으로 구성되는 전통적 가족형태를 전제로 한 복지혜택을 비전통적인 편모, 편부, 독신가정에게로 확대하는 것, 출산이나 아동·장애인, 노인을 보살피는 것에 대한 휴가나 금전적 복지혜택을 남성에게도 확대하고 양육의 사회화를 실시하여 가족양육부담이 여성의 신체적 특성에 연계되는 것을 방지하는 것을 들 수 있다(박경숙, 1993).

그러나 이러한 전략은 상당히 “이성주의적”인 것이며 현실을 완전히 무시하여 오히려 여성에게 불이익을 줄 수 있다는 비판을 받고 있다. 예를 들어 기여에 근거하여 급여를 주는 보험형식의 소득보장프로그램을 운영하는 국가의 경우에 여성이 남성이상의 임금에 의존하며 남성보다 낮은 임금과 불안정한 고용으로 인하여 급여수급자격 기준을 충족시키지 못해 여성에게 남성보다 불리한 급여가 주어지고 있는 현실에서 부인으로서 어머니로서 부여받는 복지혜택을 없앤다면 오히려 남녀간의 불평등을 심화시키는 결과를 가져오게 된다는 것이다(Fiona, 1989; 박경숙 재인용).

4) 급진적 관점

가부장제적 사회구조의 타파를 평등성취의 전략으로 삼으면서 기존의 남녀관계와 가족관계를 변혁하려는 활동을 전개양상으로 보이는 급진적 여권주의는 여성을 출산의 임무에서 해방시키는 것을 목표로 하고 있다. 국가는 남성위주로 구성되어 있으며 가부장제의 이익을 대표하므로 국가가 여성의 해방을 위해 일해 줄 것을 기대하기 어렵다는 것이다. 따라서 그들이 의도하는 성혁명을 위한 과도기적 전술로서 복지국가의 서비스를 여성을 위해 이용하려는 시도를 찾아볼 수 있다. 예를 들어 각종 교육기관, 강간대처센터, 여성전용 의료기관, 그리고 구타당한 여성들을 위한 상담소 및 피난처 등을 들 수 있다(정재훈, 1988).

이러한 남성의 여성의 ‘성’에 대한 억압과 통제는 성폭력, 가정내의 폭력 등에 대해 사회적 관심을 고취시키는 데에는 중요한 역할을 했지만 생물학적 결정론에

빠져 가부장제 이외에 자본주의 체계의 모순을 밝히지 못하고 있다는 비판을 받고 있다.

이처럼 관점에 따라 여성정책을 보는 시각, 그리고 정책적 대안은 다양하다. 그러나 일반적으로 현대국가에서는 제반관점을 가진 정책을 혼용해서 채택, 시행하고 있다. 주로 택하는 정책에 따라 특징이 나타나는 것이다.

2. 여성정책의 변화

가. 시기별 여성정책

보편적 개념의 여성정책이 한국에서 자리잡기 시작한 것은 1975년의 ‘유엔 세계 여성의 해’ 제정이후로 볼 수 있다. 물론 그 이전에도 요보호여성을 위한 복지차원의 정책들이 일반적인 사회정책의 부분으로 다루어져 왔으나 여성만을 위한 독자적인 것은 아니었다. 1985년 여성정책심의위원회가 채택한 『여성발전 기본계획』과 『남녀차별개선지침』은 여성정책이 국가정책으로 통합되는 중요한 계기라 할 수 있다(권영자, 1995). 『여성발전기본계획』(1985)에서는 협업, 조화, 인간화, 종합성 및 통합을 기본원칙으로 세우고, ‘여성인력 활용’, ‘여성능력 개발’, ‘건강한 가정 설계’의 세 부문을 중심으로 정책을 수립하고 행정기관이 추진할 세부계획을 제시하고 있다.

한국의 여성정책의 시기별 구분은 정부의 통치시기와 일치시켜 준비기(1975-1987), 통합기(1988-1992), 정착기(1993-1997), 확산기(1998-2002)로 나누어 보았다(변화순, 1997).

준비기 : 국가제도의 개선을 시행하였으며, 국가의 계획으로는 유엔여성차별철폐협약에 비준하였으며(‘84), 여성발전기본계획수립(‘85), 2000년을 향한 국가장기발전구상 여성부문 포함(‘86), 제6차 사회발전5개년 계획에 여성부문 포함(‘87), 남녀차별개선지침(‘87), 여성발전기본계획(‘87)의 수립을 통해 이전에 비해 체계적인 여성정책을 수립하였다.

통합기 : 여성발전 통합기에는 제6차 경제 사회발전계획에 여성발전계획의 통합, 각급 정책계획 및 결정과정의 참여, 법제정 및 제도화 등이 시행계획으로 되

어 있다. 특히 정무장관(제2)실이 설치되어 여성문제를 본격적으로 정책화할 수 있는 기반을 마련하였다. 이 시기에는 가족에서의 남녀평등, 여성의 복지증진을 통한 삶의 질의 향상을 위한 정책을 수립한 것으로 볼 수 있다.

정착기 : 여성발전 정착기에는 복지사회의 구현을 중점 목표로 하여 여성인력 자원화 및 동력화, 의식의 변화, 동반자 시대의 정착, 복지제도 확립 등이 계획되어 있다. 국회내에서 여성정책이 보다 실제적으로 수행될 수 있도록 하기 위해 여성특별위원회를 설치(1994)하였고, 국가계획으로는 근로여성기본계획(1993)을 수립하였으며, 영유아 보육사업확충 3개년 계획(1994)을 수립하였다. 괄목할만한 사실은 제4차 세계여성회의 이후 후속작업으로서 세계화추진위원회가 여성사회참여를 위한 10대과제(1995)를 수립, 추진하였고, 1998년부터 2002년까지 시행될 제1차 여성발전기본계획을 수립하였다는 점이다. 남녀평등, 여성의 사회참여 및 복지증진을 위한 기반을 마련한 것으로 여성정책의 종합적인 시행을 위한 여건이 조성되었다고 한다면, 이제는 실제적으로 사회제도 및 관행의 평등을 향한 노력이 뒤따라야 할 단계이다.

확산기 : 국민의 정부는 여성정책 담당부서인 여성특별위원회를 대통령산하에 두고 여성정책을 보다 효율적으로 계획·실행될 수 있도록 하였으며, 중앙정부 6개부처에 여성정책담당관실을 신설하여 여성관련정책이 보다 효율적으로 집행될 수 있도록 하였고, 그후 2001년 대통령 직속여성특별위원회가 여성부로 확대 개편되었다. 법률부문에서는 실질적 의미의 남녀차별을 제거하기 위해 남녀고용평등법에 성희롱 조항을 삽입한 점과 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률과 여성기업 지원에 관한 법률을 제정하였다. 앞으로의 정책수행의 방향에 있어서 여성발전기본법에 따른 여성정책 기본계획을 단계적으로 이행해야하며, 이밖에 현행 여성관련법이 사회변화와의 괴리현상을 보이는 부분을 개정해야 할 것이다.

<표 1> 시기별 유엔과 한국의 여성정책 변화

	준비기 (1975-1987) 제3 - 제5 공화국	통합기 (1988-1992) 제6공화국	정착기 (1993-1997) 문민정부	확산기 (1998-2002) 국민의 정부
국제 환경	<ul style="list-style-type: none"> - 세계여성의 해(1975) - 유엔여성10년(1976-1985) - 유엔여성차별철폐협약 채택(1980) - 제3차 나이로비 세계여성 회의(1985) 	<ul style="list-style-type: none"> - 나이로비 미래 전략검토(1990) - 한국유엔가입(1991) - 유엔환경개발회의(1992) 	<ul style="list-style-type: none"> - 세계인권회의(1993) - 유엔여성지위위원회위원국 피선(1993) - 국제인구개발회의(1994) - 사회개발정상회의(1995) - 제4차북경세계여성회의(1995) - 유엔환경개발회의검토(1997) 	<ul style="list-style-type: none"> - 세계인권회의검토(1998) - 선택의정서채택(1999) - 국제인구개발회의검토(1999) - 사회개발정상회의검토(2000) - 고위급 여성회의검토(2000)
국가 제도 개선	<ul style="list-style-type: none"> - 한국여성개발원설립(1983) - 여성정책심의위원회설치(1983) 	<ul style="list-style-type: none"> - 정무장관(제2)실설치(1988) 	<ul style="list-style-type: none"> - 국회 여성특별위원회설치(1994) 	<ul style="list-style-type: none"> - 대통령직속여성특별위원회 설치(1998) - 각부처에 여성정책담당관 설치 (1998) - 여성부로 확대 개편(2001)
국가 계획	<ul style="list-style-type: none"> - 유엔여성차별철폐협약 비준(1984) - 여성발전기본계획수립(1985) - 2000년을 향한 국가장기발전 구상여성부문포함(1986) - 제6차사회발전5개년계획에 여성부문포함(1987) - 남녀차별개선지침(1987) - 여성발전기본계획(1987) 	<ul style="list-style-type: none"> - 제7차 경제사회 발전5개년계획(1992) 	<ul style="list-style-type: none"> - 근로여성기본계획 수립(1993) - 영유아 보육사업 확충 3개년 계획(1994) - 세계화추진위원회 ‘여성사회 참여를 위한 10대과제’(1995) - 여성정책기본계획수립(1997) 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성발전기본법에 따른 여성정책 기본계획 이행(1998)
법 제정 및 개정	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법제정(1987) 	<ul style="list-style-type: none"> - 가족법 개정(1989) - 모자복지법 제정 (1989) - 영유아보육법 제정(1991) 	<ul style="list-style-type: none"> - 성폭력 범죄의 처벌 및 피해자 보호 등에 관한 법률 제정 (1993) - 일제하일본군위안부에 대한 생활 안정지원법제정(1993) - 윤락행위등방지법개정(1994) - 남녀고용평등법개정(1995) - 여성발전기본법제정(1995) - 성폭력방지법개정(1997) - 가정폭력범죄처벌에관한 특별법 제정(1997) - 가정폭력방지및피해자보호등에 관한 법률 제정(1997) 	<ul style="list-style-type: none"> - 남녀고용평등법 개정(1999) - 남녀차별금지및구제에 관한법률 제정(1999) - 여성기업지원에관한 법률 제정(1999) - 청소년보호에 관한 법률(2000) - 여성발전기본법 개정(2001) - 영유아보호법, 모자복지법, 윤락행위방지법 등 개정(2001)

나. 여성관련 행정조직

이러한 시대적 변화를 수용하기 위해 여성정책을 보다 효율적으로 집행할 수 있도록 여성관련 행정조직은 대통령직속으로 여성특별위원회를 설치하고 6개의 중앙부처에 여성정책담당관을 두고 여성정책을 사회정책에 주류화(Mainstreaming)시키는 작업을 지속적으로 추진할 제도를 갖추었다고 볼 수 있다.

중앙정부의 조직으로는 대통령직속 여성특별위원회와 6개 부처에 여성정책담당관실이 있다. 대통령직속 여성특별위원회는 15인으로 구성된 합의제 행정기구로서 위원장, 상임위원 1인, 비상임위원 13인(관계부처 차관 6인은 당연직, 민간 여성전문가 7인 위촉직)으로 구성되었으며, 사무처는 총 40명으로 구성되어 있다. 하부조직으로는 사무처장 아래 총무과, 정책조정관실, 협력조정관실, 차별개선조정관실을 두고 있다. 주요기능으로는 여성정책에 대한 종합적인 기획, 조정, 여성발전기본법상의 기본시책 시행을 위한 제반조치, 남녀평등 촉진 및 여성발전을 위한 정책개발, 여성의 지위향상과 관련한 대통령 자문 등을 수행하고 있다. 특히 남녀차별과 관련하여 개개인의 고충을 처리하기 위하여 남녀차별 분쟁조정을 위한 준사법적인 권한을 가지게 되었다.

여성정책 추진체계로는 행정자치부(정원 6인), 법무부(정원 7인), 노동부 (2과 16명), 보건복지부(정원 7인), 교육부(정원 6인), 농림부(정원 6인)의 6개 부처에 여성정책담당관실을 설치, 운영하고 있다. 기타 16개의 광역 지방자치단체에는 여성정책관과 여성개발담당관실(서울특별시)을 위시해서 명칭은 지역에 따라 다소 차이가 있지만 대체적으로 복지관련 부서내에 여성국(혹은 실)을 두고 여성정책과, 여성복지과 혹은 가정복지과에서 담당하고 있다.

3. 여성정책의 범주

가. 여성정책기본계획의 목표

21세기를 향한 여성정책의 기본목표는 『여성발전 기본법』에 근거를 두고 있다. 『여성발전 기본법』은 제4차 세계여성회의의 행동강령의 목표와 지향하는 바가 같다. 따라서 여성발전기본법에 제시된 바와 같이 그 기본 목표는 남녀평등의 촉진,

여성의 사회참여의 확대, 여성의 복지 증진에 두고 있다.

이 정책의 특징으로는 첫째, 국가정책에 성인지적 관점을 통합하고자 한 점, 둘째, 여성의 힘의 증진을 통한 대표성을 높이는 방안 모색, 셋째, 지역간, 계층간 여성발전의 형평성 제고, 넷째, 정보화 시대에 여성의 경쟁력 강화, 다섯째, 여성에 대한 복지서비스를 효율적으로 시행할 수 있도록 전달체계의 효율성을 강화하려고 한 점을 들 수 있다.

여성정책기본계획의 목표

- 남녀평등의 촉진

우리나라 헌법이나 남녀고용평등법을 비롯한 여성관계법령에서는 성별에 따른 차별 금지조항들이 언급되어 있다. 구체적으로는 모성보호, 여성의 능력개발, 사회참여 및 복지증진 등의 도모를 통해서 이를 실현할 수 있다.

- 여성의 사회참여의 확대

사회 구성원으로서 여성은 정치, 경제, 사회 등 각 부문에서의 평등한 참여와 함께 정책, 의사결정 과정에서의 참여 욕구가 더욱 증대되고 있다. 아울러 지방자치제 실시에 따라 지방과 중앙과의 연계하에 지방자치에 여성의 적극적 참여가 요구된다. 특히 정보화 시대에는 정보에의 접근 용이성이 여성의 사회참여를 결정하는 중요한 요인이므로 이에 대한 능력개발이 요구된다.

- 여성의 복지 증진

자연과 인간중심의 가치관의 중요성이 널리 인식됨에 따라 삶의 질의 향상을 위한 복지, 환경, 문화 등의 수요가 증가하면서 이에 대한 질적 향상에 대한 욕구가 증대될 것이므로 관련 제반 정책수립, 시행이 시급하다.

나. 여성정책의 기본전략

정부의 여성발전기본계획에 의하면 여성정책에 대한 범주를 다음과 같은 기본 전략의 이행이라는 측면에서 구분하고 있다.

1) 법·제도 및 관행의 개혁과 여성의 대표성 제고

정책과제는 사회전반의 성차별적 제도 및 의식의 개선, 정책결정과정에 여성의 참여확대에 두고 있다.

2) 성차별적 제도 및 의식의 개선

정부는 여성에 대한 차별, 폭력 등을 제거할 수 있도록 여성관련 법·제도의 정비를 하고 있다. 특히 ‘여성발전기본법’의 제정에 따라 향후 중양의 법령은 물론 지방자치단체의 조례, 규칙 등의 성차별적 내용을 지속적으로 개선해나갈 것이 기대된다. 대통령직속여성특별위원회에서는 남녀차별의 실질적 개선을 위하여 ‘여성차별신고센터’를 개설하였으며, 이에 근거가 되는 ‘남녀차별금지에 관한 법’을 제정하였다. 그러나 우리사회 내부에는 뿌리깊은 여성차별 의식과 관행을 제거하기는 쉽지 않다.

정부는 법·제도의 정비, 남녀평등의식 제고를 위한 여건조성, 대중매체의 성차별 개선, 평등한 가족관계정립, 여성정보체계의 구축, 성인지적 관점에서 통계자료의 개발을 계획하고 있다. 정책의 수행에 있어서 사회전반에 걸친 관행과 의식을 개선하기 위하여 1996년에는 ‘성차별개선위원회’를 설치하였으며, 고용상의 차별을 최소화하기 위한 방안으로 ‘고용평등의원회’를 설치하였다. 그러나 실적은 활발하지 않은 것으로 나타났다(여성신문, 1998, 12.18).

따라서 여성차별에 대한 종합적이며 장기적인 정책이 수행되어야 할 것이다. 구체적으로 근로감독관에 대한 성평등의식교육이 수반되어야 할 것이다. 또한 성차별개선위원회에 걸맞는 권한이 주어져 업무를 수행할 수 있도록 해야 할 것이다. 고용상의 차별을 최소화하기 위한 방안으로 근로여성업무전담부서를 40개 지방노동사무소에 신설하고, 남녀고용평등법 전담 근로감독관을 배치해 여성우선 해고 등 부당행위를 예방, 시정할 수 있도록 행정감독을 철저히 해야 할 것이다.

3) 정책결정과정에 여성의 참여확대

유엔개발계획(UNDP)이 1998년 발표한 몇가지 지수를 중심으로 한국여성의 지위를 국제적으로 비교해 보면 여성의 정치세력화 정도가 매우 낮음을 쉽게 파악할 수 있다. 평균수명, 문자해득률, 초중고교 취학률, 소득구성비 등에서의 남녀차이를 분석한 남녀평등지수(GDI)에서 한국은 163개국중 37위이다. 특히 우리나라는 문자해득률과 취학률에서는 성차가 매우 적으나 남녀소득차가 크기 때문에 순위가 떨어지고 있다. 한편 여성의원 비율, 여성고위행정직, 전문기술직 여성, 그리고 여성의 소득비를 분석한 여성권한척도(GEM)는 102개국 중 83위를 나타내고 있다. 아시아 국가들의 순위를 비교해 보면 말레이시아 45위, 필리핀 46위, 타이랜드 60위로 우리나라보다 훨씬 앞선다.

1998년 7월 30일 현재 정부내 각종 위원회의 여성참여현황을 보면, 매우 저조한 실정으로 여성은 전체 관리대상위원회 1,259개 중 579개 위원회에 참여하고 있다. 전체 위촉직 위원수 16,222명 중에서 여성위원의 수는 1,630명으로 참여율은 10.0%에 지나지 않는다(정무장관(제2)실, 1998). 여성공무원 채용목표제의 정책의 수혜를 입은 여성은 2년간 5급은 총합격인원 502명중 7명, 7급은 합격인원 750명중 30명에 불과하다. 그러나 9급의 여성 합격률은 97년에 35.3%, 98년에 21.3%로 이미 채용목표율을 능가하고 있다(여성신문, 1998.12.18). 이처럼 각 분야에 따라 여성의 의사결정직에의 참여는 수준이 다르다. 그러므로 기대에 미치지 못하는 분야에 있어서는 여성인적자료를 정비하고 적극적으로 발굴하고, 9급이하의 여성공무원의 채용에 있어서는 채용목표율을 현실에 맞게 상향조정하는 방안이 적극 검토되어야 할 것이다.

정부는 이를 개선하기 위한 중점과제로 각종위원회의 여성참여확대, 여성의 공직진출확대, 교육기관에의 여성진출확대, 여성의 정치참여 확대를 위한 여건조성을 지속적으로 다루고 있다. 각종위원회의 여성의 참여확대를 위해 정부는 2000년까지의 목표율을 25%로 변경하고, 2000년에 30%로 달성하도록 확대하였다. 위원회를 신설하거나 위원교체시에 여성이 균형있게 지속적으로 참여할 수 있도록 계획을 수립하였다. 또한 여성의 공직진출 확대를 위해 정부는 2000년까지 공무원 채용목표제를 20%에서 2002년의 30%로 확대조정하고 5급행정직, 외무직, 7급행정직,公安직의 채용시 이 목표에 도달할 수 있도록 하였고, 9급까지 확대하도록

하였다. 이밖에 공기업부문의 여성인력활용을 위하여 공기업의 신규채용시 ‘여성 고용인센티브제’는 채용시 여성에게 가산점(5점)을 주어 여성인력의 채용을 확대 하려는 정책을 실시하고 있다. 그리고 사관학교 여성입학 제한을 철폐하였고, 세 무·철도·경찰 등 특수목적대의 여성입학을 확대하고 있다 (대통령직속여성특별 위원회, 1998b).

잠정적 우대조치(Affirmative Action)

잠정적 우대조치란 “차별을 철폐하고 평등을 촉진할 목적으로, 기존의 차별로 인한 현재의 여성의 권리행사의 장애를 조정하여 그 영향을 없앨 수 있도록 현재의 정치, 사회, 경제구조를 개선할 수 있는 조치로서, 차별로 인한 영향이 없어질 때까지의 잠정적인 조치”라고 정의할 수 있다.

4) 여성고용의 촉진 및 안정을 위한 지원강화

여성고용과 관련된 정책과제는 고용기회균등기반의 확립, 여성고용의 촉진, 직장-가정양립 지원체제 확립, 여성근로자의 근로여건 개선에 있다.

5) 여성의 경쟁력 제고를 위한 교육체제 확립

여성을 위한 교육체제확립을 위한 정책과제는 남녀평등교육을 위한 여건조성, 여성전문인력의 적극적 양성, 여성의 평생교육지원이 있다.

6) 다양한 여성. 가정복지서비스의 확충

이 분야에 대한 정책으로는 첫째, 여성의 건강증진 및 성비 불균형의 해소, 둘째,보육사업의 확충 및 내실화, 셋째, 여성농어업인의 부담완화와 권익신장¹¹⁾, 넷째, 요보호여성의 복지증진, 다섯째, 고령화시대의 여성복지증진, 여섯째, 여성에

11) 여성농어업인의 부담완화와 권익신장에 구체적인 정책으로는 생산활동과 가사의 이중부담 완화, 지역정책결정과정에 여성농어업인 참여확대, 농어촌전문여성인력 양성 및 조직육성이 포함된다.

대한 폭력의 근절이 포함되는데 여기서는 첫째, 둘째, 넷째 분야를 다룰 것이다.

□ 여성의 건강증진 및 성비불균형 해소

현행 의료보험제도에는 대부분의 나라에서 필수적인 급여로 인정하고 있는 임신부의 산전, 산후 진찰이 보험급여에서 제외되어 있다. 그리고 현재 근로여성의 모성보호를 위해 60일간 유급 출산휴가, 임신중의 경미한 근로의 전환, 시간외 근로제한 등을 보장하고 있으나 아직도 미흡한 면이 있으며 모성보호 관련비용을 기업주에게 부담시킴으로써 여성고용을 기피하는 요인으로 작용하고 있다.

한편 1980년대 중반 이후 급격히 높아진 출생성비(여아 100명당 남아숫자)가 1998년에는 110.1명을 기록, 1990년 116.5까지 치솟았다가 최근 불법성감별 규제, 남녀평등의 확산 등으로 다소 낮아지기는 했지만 여전히 남녀성비불균형은 심하다 <표 2>. 특히 셋째아이의 경우 반드시 아들을 낳겠다는 집념 때문에 출생성비가 208명(1993년)까지 웃돈 적도 있으나 1997년에는 136.1명으로 떨어졌다.

<표 2> 우리나라의 출생성비 추이 (여자 100명당)

연 도	출생성비
1990	116.5
1995	113.2
1998	110.1
2000	110.2

통계청, 『인구동태 통계조사』, 2000

국가적 정책으로는 임신, 출산에 대한 의료서비스 내실화, 근로여성의 모성보호 강화와 건강증진, 남아선호사상에 의한 성비불균형 해소를 계획하고 있다. 보다 구체적으로 첫째, 임신출산여성의 보건교육을 강화하고, 임신출산에 따른 비용의 의료보험 적용범위를 확대할 계획을 가지고 있다. 둘째, 출산휴가제도를 정비하고, 유급출산휴가 급여의 사회보험화 방안을 검토하고 있다. 셋째, 태아성감별 및 인공유산 예방을 위한 적극적 홍보를 실시하고, 성의식조사연구 및 남아선호사상 불식을 위한 홍보전략을 개발하고, 성비불균형이 심각하게 나타나는 지역의 의료인

및 산부인과 대상 집중단속 및 처벌을 강화하고 있다.

문제점으로 지적되는 것은 산전진찰은 질병, 부상의 치료목적이 아닌 건강진단으로 분류되어 의료보험 급여대상에서 제외되고 있다는 점이다. 또한 우리사회에 뿌리깊은 남아선호사상은 여전히 남아있어 가부장적 사고에 강한 영향을 미치고 있다.

그러므로 이를 개선하기 위한 정책으로 의료보험의 급여대상에서 산전산후 진찰을 치료의 목적에 포함하는 방안이 검토되어야 한다. 아직까지도 해결되지 않은 유급출산휴가 급여의 사회보험화 방안을 검토하여 적극적으로 실시하는 방안을 모색해야 한다. 지속적으로 남아선호사상 완화를 위하여 남녀평등사상 함양을 위한 홍보자료를 제작, 배포하며, 관련의료단체를 활용, 의료인의 자율적인 태아성감별에 의한 인공임신중절수술 자제운동을 전개하며 적극적인 홍보를 실시해야 할 것이다.

□ 보육사업의 확충 및 내실화

구체적인 정책으로 보육시설의 확충, 보육서비스의 질적개선, 방과후 아동지도 사업의 확산이 포함된다.

정부는 늘어나는 보육수요에 능동적으로 대응하고 아동의 건전한 육성과 맞벌이 가정의 경제적·사회적 활동지원을 도모하기 위하여 보육시설을 확충하기위한 노력을 지속적으로 기울여 왔다. 현재 '보육사업확충 3개년 계획(1995-1997)의 추진으로 보육시설을 지속적으로 확충하여 1994년 7천개소에서 1997년 9월말 현재 14,627개소, 504,371명의 영유아를 보육하고 있다. 그러나 IMF 이후 보육아동의 충원율이 떨어지고 있는 현재 상황에서 시설의 양적 확대보다는 질적 개선, 방과후 아동지도 사업에 대한 확산에 집중하고 있다. 방과후 아동보육사업은 '여성의 사회참여확대방안'의 10대과제의 하나로 동제도를 도입하였으나 1996년말 초등학교 1,207개소 중 1,085개소에서 28만명이 참여하고 있다.

정책의 추진과정에서의 문제점을 보면 추진계획과 추진실적이 불균형하여 추진 계획 자체에 문제가 있음을 알수 있다. 즉 보육시설 확충에 중점을 두어 온 보육정책은 보육시설의 양적확대에만 치중하여 보육의 질을 향상시키기 위한 노력이 미흡하였다는 점을 들 수 있다.

질적향상을 위한 보육교사의 양성 및 관리체계의 문제점은 보육교사의 법적 자

격기준은 유아교사의 자격기준보다 상당히 낮게 상정되어 있다는 점이다. 보육프로그램의 연구, 개발, 질적 관리가 통합적으로 이루어지지 못하고 있다는 점이다. 그리고 보육시설 운영관리에서 보육시설의 재정운영, 지원의 문제와 소관부처의 보육시설에 대한 장학, 관리가 분리되어 있는 점이다.

그러므로 이러한 요인들에 대한 검토와 더불어 추진계획을 마련, 실시할 수 있도록 하는 발전방안이 강구되어야 할 것이다. 법, 정책에 관해서는 보육에 관한 책임의 소재와 법·정책추진의 기본방향에 합의를 이루어야 할 것이다. 아동보육 뿐만 아니라 방과후 아동보육제도의 활성화를 위하여 탄력적 운영방식, 시설설치 및 운영시에 일어날 수 있는 사고 등의 책임문제에 관한 제도적 장치마련, 시설설치 지원방안, 지도프로그램의 개발이 필요하다. 그리고 방과후 아동지도 실시기관에 대한 지원방안이 강구되어야 할 것이다(유희정, 1998).

□ 요보호여성의 복지증진

구체적인 정책으로는 저소득 모자가정에 대한 지원강화, 미혼모발생예방 및 대책 수립, 선도대상 여성의 사회복귀 지원, 여성장애인에 대한 지원¹²⁾을 들 수 있다. 이 장에서는 저소득모자가정의 어머니, 그리고 선도대상여성(매춘여성)의 사회복귀지원만을 볼 것이다.

① 모자가정

1997년 현재 저소득 모자가정은 43,768세대이다, 이중 모자복지법에 의해 서비스 수급을 받는 세대는 19,764세대이며, 생활보호법에 의해 서비스 수급을 받는 세대는 34,514세대이다. 모자보호시설에 의해 서비스를 받을 수 있는 가구의 수는 전국 37개소의 1,010세대이며 모자자립시설 2개소의 454세대가 수용 가능하다. 모자보호시설에 거주할 수 있는 기간은 3~5년이며 퇴소세대에게 정부는 200만원의 자립정착금을 지원하고 있다. 장기 저리의 생업자금을 융자. 지원함으로써 생업기반을 조성하는 동시에 조기 자활자립 및 생활안정을 도모하고자 하는데 있다.

12) 제외하는 이유는 정책의 수립 및 실시가 다른 정책에 비해 실시단계에 있어 미흡하기 때문이다.

미혼모발생예방 및 대책 수립을 위한 추진계획은 미혼모 발생예방을 위한 성교육 확대, 미혼모시설의 내실있는 운영추진, 시설설치기준 완화로 민간참여 허용을 계획하고 있다. 여성장애인에 대한 지원으로 위하여는 여성장애인에 대한 법·제도적 보호와 생활보호, 여성장애인을 위한 가정·사회생활지원 프로그램을 실시할 계획을 수립하고 있다.

저소득 모자가정에 대한 지원으로는 ‘모자복지법’(1989), ‘생활보호법’에 의해 주택보호와 자활보호를 받고 있다. 현재 저소득모자가정 중 주택보호대상은 1998년도 기준으로 자산 4,500만원이하, 1인 월 25만원 이하인 생활등급 7등급이하에 해당하는 모자가정으로 생계보호, 자녀교육비(인문계 고교까지), 자활보호(생업자금 융자), 장제보호를 받고, 자활보호로는 교육비, 생업자금융자, 장제보호, 의료보호의 지원을 받고 있으며 이밖에 시설보호, 영구임대주택 입주의 지원을 받고 있다(대통령직속 여성특별위원회, 1998b).

문제점으로는 모자가족의 빈곤은 교육, 훈련, 경제적 자원에 대한 접근기회가 여성에게는 제한됨으로서 직업을 가질 수 있는 기회가 제한된다는 점에서 그 구조적 원인이 있다. 따라서 직업훈련기회를 확대하여 모자가정의 어머니의 자활능력을 함양시켜야 할 것이며, 공공부조의 대상자 선정기준을 합리화하고, 급여수준을 향상시키고, 다양한 형태의 보충급여제도를 마련해야 할 것이다.

보다 구체적으로 저소득 모자가정에 대한 지원범위를 확대하기 위해서는 지방자치단체 단위로 저소득모자가정 지원 프로그램을 개발하고, 자녀의 학비지원을 확대 실시(인문고생 100% 포함)하며, 생업자금 융자조건을 개선하며, 저소득 모자가정 여성의 직업훈련 및 교육을 위한 장기지원 정책을 개발하며, 직업훈련을 받을 시 소요생계비 지급을 현실화하고, 임대주택 우선 입주권을 계속부여해야 한다. 자활능력이 있는 여성에 대한 자립지원체계를 강화하기 위해서는 ‘일하는 여성의 집’의 설립 및 운영을 활성화하고 기능을 강화해야 한다(박영란, 1998).

② 매춘여성

매춘여성에 대한 정확한 숫자파악은 불가능하나 특정지역 내 매춘여성의 수는 1975년의 17,478명에서 1989년 8,033명, 1997년 6,676명으로 해마다 줄어들고 있는 실정이다. 특정지역내 매춘여성의 수는 감소하고 있으나 퇴폐 향락업소를 매개로 한 새로운 형태의 매춘여성, 즉 호스텔스, 콜걸, 요정기생, 면도사, 안마사, 등에 의한 ‘산업형 매매춘’에 종사하는 여성의 수는 점점 증가추세에 있다(변화순, 황정임, 1998).

IMF이후 우리나라 향락산업의 연간 총매출액의 규모는 다소 줄어들었다고 하지만 연간 GNP의 5% 이상에 해당하는 4조원 이상이며, 공식적으로 관련종사자의 수를 추정하기는 어렵지만 서울 YWCA시민 자구운동본부과 같은 민간단체의 조

사에 의하면 성을 판매하는 자의 수는 120-150만명에 이른다고 추정 발표한 바 있다. 따라서 이제는 사회문제로서 매매춘에 대한 문제를 어떤 시각으로 다루어야 할 것인가 공론화해야할 시점이다.

정부는 『윤락행위등 방지법』에 의거하여 매매춘을 방지하기 위한 지도, 감독, 처벌을 하고 있으며, 형법, 특정범죄가중처벌법 등에 관한 법률등에 의거하여 매매춘을 위한 인신매매 방지를 사전예방 조치하고 있다. 매춘여성 선도사업은 매춘여성의 발생을 예방하고 건전한 사회인으로 복귀시키려는 것으로 부녀상담원을 통한 상담사업, 부녀직업보도시설에의 수용보호를 통한 자립지원 등이 있다.

1969년에 제정된 『윤락행위등 방지법』은 1995년에 개정되었는데 성을 사고 파는 자를 벌하는 쌍벌조항을 만들고, 매매춘 알선·강요하는 자에 대한 처벌을 강화했지만 성을 사고 파는 행위나 이러한 행위를 조장, 착취하는 행위 그리고 매매춘행위를 목적으로 하는 인신매매행위를 사전적으로 예방하는 근본적인 문제를 접근하지 못하고 있다. 또한 매춘여성의 선도 보호조치에 관한 구체적인 내용과 방법에 대한 규정이 없을 뿐만 아니라 선도보호 내용은 단기간의 직업교육에 그쳐 사회진출의 어려움을 해소하지 못하고 있다(변화순, 황정임, 1998).

따라서 성을 파는 여성개인의 도덕적 일탈에 대한 사후적 구제에 중점을 둘 것이 아니라 성매매 행위 등에 대하여 사회구조적 차원에서 점진적인 예방책과 대책의 마련에 초점을 두어야 할 것이다. 구체적으로 매춘여성의 선도사업으로는 취약지역에 대한 사업강화와 가출소녀의 매매춘화 방지를 위한 예방사업과 부녀상담을 통한 신상상담, 사후조치(선도귀가, 취업알선, 시설보호 등) 강화를 위한 사업방향을 개선하고, 매춘여성의 인권보호를 위한 선도사업을 강화해야할 것이다.

7) 여성의 문화·사회활동 활성화를 위한 기반구축

구체적인 정책으로는 여성 문화활동 활성화(여성의 문화활동 지원, 여성의 문화교류 활성화)와 여성자원봉사활동 등 시민운동지원(자원봉사활동 지원을 위한 법 제정 추진, 자원봉사활동의 분위기 확산, 자원봉사의 수급연계체제 확립), 여성단체활동지원(여성단체활성화지원, 여성단체운동지원)이 있다.

가. 문화활동 활성화

삶의 질 향상에 대한 관심이 증가하면서 가계소비지출 중 문화생활에 대한 소비

지출이 차지하는 비중은 과거에 비해 급격히 증가하고 있다. 이와 함께 공공도서관이나 박물관 등 문화공간도 확충되고 이용자수도 급증하는 가운데, 특히 여성들의 참여와 활동이 두드러지고 있다.

이에 정부는 여성의 문화활동을 지원하기 위해 시·군·구 단위의 여성회관, 지역사회복지관, 구민회관, 공공도서관 등 공공시설 등에 여성을 대상으로 문화프로그램을 개발·보급할 계획을 가지고 있으며, 여성의 문화교육 활성화를 통해 지역사회 여성들의 삶의 질 향상에 기여하기 위해 문화공간을 확충할 계획을 가지고 있다.

나. 여성자원봉사활동 등 시민운동 지원

1996년 현재 전국 262개 여성자원활동센터에 46,148명의 여성자원봉사자들이 등록되어 있다. 그밖의 공공 및 민간자원봉사센터들이 증가하고 있어 자원봉사자의 수도 계속 늘어나고 있다.

정부는 자원봉사활동을 하는 비영리단체에 대하여 행정적, 재정적으로 지원하고 참여를 확대시키기 위한 사회보장제도의 법적인 근거를 마련하기 위한 자원봉사활동 지원을 위한 법 제정을 추진하고, 자원봉사활동을 활성화하기 위한 분위기를 확산하기 위하여 홍보활동을 지속적으로 벌일 계획을 가지고 있다.

8) 국제협력과 통일에의 여성역할 증대

구체적으로 여성의 국제협력강화(여성관련 국제규범의 국내이행, 국제분야 정책결정과정에 여성참여 촉진, 여성의 국제협력활동강화), 통일에의 기여(여성의 통일대비 역량강화, 통일과정 및 통일 이후의 여성역할 확대)를 들 수 있다.

가) 여성의 국제협력강화

'91년 한국의 유엔가입은 여성관련 국제협력 진출에 중요한 계기가 되었다. 여성지위위원회를 비롯한 각종 회의에 회원국으로 적극적으로 참석하고 있다. 이에 여성관련 국제규범의 국내이행을 위해서는 유엔여성차별철폐협약 등 국제협약의 이행평가를 위해 이행보고서를 제출 및 심의를 받고 있으며, 국제분야 정책결정과정에 여성참여를 촉진하고 있으며 여성국제전문인력 육성을 지원하고 있다.

9) 통일에의 기여

여성의 통일대비 역량강화를 위해서는 여성대상 통일교육 프로그램을 강화하고 있으며, 남북한 여성통합을 대비한 법·제도 연구에 대한 관심을 가지고 있다. 통일과정 및 통일이후에서의 여성역할 확대를 위해서 남북여성교류협력을 증진하여 실현가능성이 높은 비정치적이고 순수한 남북여성교육에 대해 우선적으로 허용·지원할 계획을 가지고 있다.

4. 맺는 글

이상과 같이 우리나라의 여성정책을 시기별로, 그리고 범주에 따라서 살펴보았다. 여성정책을 보다 체계적으로 이해하기 위해서 복지주의적, 자유주의적, 사회주의적 그리고 급진적 관점에서 보았고, 한국의 여성정책을 유엔의 맥락에서 보고자 하였다.

현재 한국의 여성정책은 법, 제도적으로는 보편적 여성정책으로서의 틀을 갖추었다고 볼 수 있다. 특히 여성발전기본법에 따른 여성발전기본계획의 수립 및 이행으로 이행도는 더욱 더 체계화되고 있다. 이러한 성과는 유엔의 여성차별철폐위원회의 평가에서도 나타나고 있다. 그러나 우리사회의 뿌리 깊은 성차별은 여전히 남아있어서 여성정책이 남녀평등에 이르도록 하기에는 해결해야 할 과제는 산적해 있다.

여성정책의 수립에 있어서 기본철학은 성불평등이 뿌리 박힌 사회구조를 근원적으로 개혁해 나간다는 원칙에 근거를 두고 의식과 관습의 개선이 전제되어야 한다. 이를 여성학적 관점에서 볼 때 구체적으로 여성정책이 전제하는 것은 ‘평등’의 개념이다. 따라서 이를 위한 보다 효율적인 방안으로 앞에서 언급한 복지주의적 관점이 주도해야 할 분야와 자유주의적 관점, 사회주의적 관점, 급진적 관점이 주도해야 할 분야를 적절히 반영해야 할 것이다.

현재 한국여성의 지위와 역할을 향상시키는데 역점을 둘 수 있는 분야는 복지정책에서 급진적 관점이 반영되어야 할 것이다. 여성에게 직접적인 소득보장을 제공하는 분야로서 국민연금이나 생활보호, 모자복지법 등의 제도내에서 여성을 인정하고 그에 대한 보상을 철저히 준비해야 한다. 특히 경제위기하에 여성, 특히 저소

특층 여성, 의 지위는 더욱 낮아질 것으로 예상되는 바, 사회적 안전망으로서의 여성복지정책의 완벽한 시행이 요구된다.

자유주의적 관점이 주장하는 법·제도의 개선은 이제 어느 정도 기반이 구축되어 있다고 생각되므로 이에 대한 이행과 생활에서 반영될 수 있도록 하는 성평등의식 교육이 확산되어야 할 것이다.

사회가 복잡해질수록 여성에 대한 폭력은 증가하는 현상을 보인다. 급진적 관점에서 여성의 특수성을 인정하고 이에 대한 체계적인 정책수립이 요구되는 바, 성폭력, 가정폭력, 여성을 위한 상담소 등 피난처와 같은 서비스 시설의 확대가 시급하다.

이제 여성을 위한 법이 체계화되고 여성정책이 수립되고 있는 현시점에서 실제적 관행과의 괴리를 메꾸는 작업이 수반되어야 할 것이다. 그러기 위해서는 여성의 의식을 향상시키기 위한 제반교육이 확산되어야 할 것이다.

참고문헌

- 권영자, 1995, “한국의 여성정책에 관한 연구”, 성신여자대학교 박사학위 논문.
- 김상균, 1988, “여성을 위한 사회복지정책”, 『여성발전과 지도자』, 한국여성개발원.
- 김영정, 1998, “유엔여성차별철폐위원회와 한국보고서심의”, 『유엔여성차별철폐협약-보고서 심의결과발표회』, 대통령직속 여성특별위원회.
- 김태홍, 1993, “여성고용구조의 변화와 과제”, 『21세기와 여성』, 한국여성개발원.
- 박경숙, 1993, “복지사회와 여성”, 『21세기와 여성』, 한국여성개발원.
- 박영란, 1998, 『저소득모자가정의 자립방안에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 변화순, 1992, “국가정책과 여성”, 『여성연구』 제9권 3호.
- 변화순, 1993, “여성정책”, 『여성과 한국사회』, 여성한국사회연구회, 사회문화연구소.
- 변화순, 1997, 『여성정책의 현황과 전망:21세기를 향한 여성정책』, 제2회여성주간 기념 세미나, 한국여성개발원.
- 변화순, 김은경, 1997, 『유엔여성50년과 한국의 활동10년』, 한국여성개발원.
- 변화순, 황정임, 1998, 『산업형매매춘에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 서울 YWCA시민 자구운동본부(1989), 『향락문화의 실태와 대책』, 3월.

대통령직속 여성특별위원회, 1998a, 『유엔여성차별철폐협약 제4차 이행보고서 (1994-1997)』.

대통령직속 여성특별위원회, 1998b, 『1998 여성백서』.

유희정, 1998, 『보육서비스의 질적수준향상에 관한 연구』, 한국여성개발원.

이혜경, 1990, “한국의 사회변동과 여성정책”, 한국여성정치문화연구소.

정무장관(제2)실, 1997, 『여성발전기본계획, 1998-2002』.

정재훈, 1988, “복지페미니즘의 이데올로기적 특성에 관한 연구”, 서울대학교 석사 학위 논문.

조형, 1999, “사회변동과정에서의 여성정책의 위상과 의미”, 한국여성학회 월례학술발표, 1999.3.20

한국여성개발원, 1993, 『나이로비 여성발전 미래전략 이행조사(1985-1992)』.

한국여성단체협의회, 1999. 4, 『여성』 통권 372호.

보건복지부, 1997, 『보건복지백서』.

S.B. Kamerman, 1990, “서구사회 가족정책의 최근 동향과 쟁점:사회변화와 여성과 아동을 위한 가족정책”, 한국여성개발원(1990), 『한국가족정책에 관한 연구』.

Fiona Williams, social Policy: A Critical Introduction, Cambridge: Polity Press, 1989.

Hugh Heclo, 1974, Modern social Polilitics in Britain and Sweden, New Haven: Yale University Press.

UNDP, 1998, Human Development Report.

남녀평등과 사회발전

강 정 숙
(서울여대 강사)

1. 평등가치의 발달

민주주의 사회의 기본가치의 하나는 광범위한 의미의 ‘평등’이다. 그러나 사람들에 따라서 평등의 개념을 달리 사용하고 있고 이에 따라 많은 논란이 있는 것이 사실이다. 즉, 평등의 내용이나 실현의 정도 및 방법은 시대와 장소에 따라 변화됨으로써, 한 시대에서 평등으로 간주되던 것이 다른 시대에는 불평등으로 인식되어 배척되기도 하고, 어느 사회에서는 평등으로 인정되는 것이 다른 사회에서는 용납조차 되지 않는 경우도 있다.

18세기 시민사회의 출현은 존 로크(John Lock)의 자연법 사상을 배경으로 하여, 절대왕권의 통제로부터 **자유와 평등**을 주된 이념으로 하는 시민혁명을 달성하게 되었다. 시민사회의 시민법은 계약 자유의 원칙, 소유권 절대불가침의 원칙, 과실에 대한 자기책임의 원칙을 형성함으로써, 본질적으로 평등보다는 자유에 집착하였다. 개인의 능력에 따른 자유경쟁과 무한한 이윤추구, 그리고 축적한 사적 소유물에 대한 보호욕구 등은 자연히 이웃에 대한 고려(평등)보다는 개인의 힘(자유)에 대한 열망으로 이어졌기 때문이다.

영국의 사회학자인 마샬(T. H. Marshall)의 견해에 따르면, 18세기는 **공민권**(civil right)의 시대로서 ‘개인적 자유’를 기본원칙으로 하여 언론, 결사의 자유, 사상과 신앙의 자유 등 인간의 기본권을 발전시켰으며, 19세기는 **정치적 권리**(political right)의 시대로서 정치적 자유를 기본원칙으로 하여 특히 보통선거권을 실현시켰다. 그러나, 이러한 시민법은 공적 영역에서 소유적 개인(재산권, 노동권을 가진 남성)을 전제로 하였고, 대다수의 무산계급과 여성 등은 제외되었다. 20세기에 들어와 사회적 약자의 최저생활 보장을 위한 사회적 권리의 중요성이 강조됨으로써 **사회권**(social right)이 발달됨으로써, 평등을 기반으로 한 단체주의적 법원리가 도입되었다. 즉, 개인의 자유보다는 사회구성원의 평등이 중요시 됨으로써, 분배를 통해 빈곤을 해소하고 사회적 부적응자를 위해 사회적 자원과 서비스를 제

공하는 복지국가가 출현하게 되었다. 이는 근대초기의 평등사상이 인간해방에 대한 추상적인 이념을 제시한데 비하여, 오늘날의 평등사상은 현실적 사회생활에서 나타나는 구체적인 불평등에 주목함으로써 모든 사람에게 인간다운 생활을 보장하려는 노력을 계속 확대시켜오고 있음을 의미한다.

그러나, 21세기는 신자유주의의 세계화 물결 속에서 국가간, 지역간, 성(性)간, 계층간 불평등이 더욱 심화될 것임을 예고하고 있으며, 이미 경제관계의 자유화를 통한 국가, 지역, 계층간의 부(富)의 편재현상이 나타나고 있다. 이러한 불평등의 지표는 법, 제도, 정치, 경제, 교육, 문화, 여성, 건강, 복지 등 인간생활의 각 부문에서 나타나고 있는 차별의 정도이다.

2. 남녀평등의 실현

우선 평등의 개념은 일반적으로 크게 세 가지로 나뉘어진다. 수량적 평등(numerical equality), 비례적 평등(proportional equality) 그리고 기회의 평등(equal opportunity)이 그것이다. 이와 같은 평등의 개념 가운데 가장 적극적인 것은 수량적 평등이다. 이는 흔히 결과의 평등(equality of result)으로 불리는 것으로서 모든 사람을 똑같이 취급하여 사람들의 욕구나 능력의 차이에는 관계없이 사회적 자원을 똑같이 분배하는 것을 의미하는 개념이다. 그러나 수량적 평등의 개념이 의미하는 결과의 완전한 평등은 아직까지 인류역사상 어떠한 사회에서도 존재하지 않았다. 비록 결과의 완전한 평등은 아니더라도 많은 사회정책이 이러한 수량적 평등의 가치를 반영함으로써 결과의 평등을 부분적으로나마 목표로 삼고있는 것은 사실이다.

평등의 개념에 대한 이러한 다양한 입장들은 남녀평등의 문제에서도 동일하게 나타난다. 초기 남녀평등의 개념은 **기회의 평등**을 의미했다. 즉, 기회가 평등하게 주어지면 활용여부는 개인의 역량과 형편에 달린 것으로, 여성들에게 남성과 동일한 기회를 허용할 경우, 여성들은 남성과 동등하게 자신의 능력을 발휘시킬 수 있으며, 따라서 기회의 평등만으로도 남녀평등을 위한 필요충분조건이 된다고 믿었으며, 중요한 것은 법이나 제도상 특정집단에게 이익이나 불이익이 있어서는 안 된다는 것이다.

다음은 **조건의 평등**으로 남녀평등을 상대적 평등의 관점에서 접근한다. 즉, 현재 불평등한 위치에 서 있기 때문에 경쟁의 조건에서 차별을 경험할 수밖에 없는 여성에게 기회의 평등을 제공하는 것만으로 실질적인 평등을 가져오기에는 불충분하다는 것으로, 여성이 남성과 동등하게 권리를 누릴 수 있도록 선결조건을 제공할 것을 요구한다. 예를 들면, 여성고용에 있어서 공동육아시설이나 공동식당 등 가사노동과 자녀양육의 사회화를 통해 여성이 기회의 평등을 실질적으로 누릴 수 있는 조건이 전제될 때, 비로소 기회의 평등이 의미를 지닐 수 있다는 것이다.

그러나 이러한 조건의 평등에도 불구하고 여전히 존재하는 불평등의 문제를 극복하기 위해 대두된 개념이 **결과의 평등**이다. 즉, 결과의 평등을 위해서는 기존의 차별관행을 개선하고 성별 분업적 이데올로기를 불식시키기 위하여 제도적 차원에서 강제성을 띤 적극적 조치를 필요로 하고 있다. 결과의 평등은 자유시장적 개념으로 볼 때 남성집단에 대한 일종의 역차별(逆差別)이며, 헌법이 보장하는 평등의 개념에 모순된다는 비판을 종종 받는다. 그러나 이러한 결과의 평등은 영구적인 조치가 아니라 실질적 의미의 남녀평등이 달성될 때까지의 잠정적인 조치이다.

남녀의 평등실현을 위해 여성과 남성간의 차별을 완화함으로써, 상호간의 거리를 좁혀 나가려는 실천적 노력의 하나가 성평등 정책이다. 이러한 성평등 정책의 실현을 위해 『여성부(Ministry of Gender Equality)』가 지난 1월에 탄생되어, 평등 실현을 위한 제도적 기반이 마련되었다.

3. 남녀의 불평등 현황

우리 나라 여성의 지위를 국제비교조사를 통해 파악해 보고자 한다. 1999년 『UNDP 인간개발보고서』에 따르면 교육수준, 국민소득, 평균수명 등의 통계를 활용하여 인간개발성취의 정도를 평가하는 인간개발지수(Human Development Index)는 0.852로 세계 174개국 중 30위, 여성의 정치·경제활동과 정책과정에의 참여도를 측정하는 여성권한척도(Gender Empowerment Measure)는 세계 102개국 중 83위로 나타났다. 한편, 스위스 국제경영개발원이 조사한 『1994년 세계경쟁력 보고서』에 의하면 우리 나라의 여성에 대한 고용평등 수준차는 세계 42개 조사 대상국 중 41위로 최하위권에 머물고 있다. 이 조사를 비교해 보면, 우리 나라

여성은 정책결정분야, 경제활동분야에서 심한 불평등 상황에 처해 있음을 알 수 있다.

1) 정책결정분야

정책결정과정에서의 여성참여는 인구의 거의 절반을 차지하고 있는 여성의 의견이 반영된 정책을 수립하는데 매우 중요하다. 그러나 우리 나라 여성의 정책결정 과정에서의 참여는 극히 저조하여 오늘날 정치적인 영향력이 국민의 일상생활에까지 확대되고 있음에도 불구하고 정치분야는 여전히 남성의 독점영역으로 남아 있다.

16대 총선 결과(2000, 4, 13), 전체 국회의원 273명중 여성은 16명(5.9%)으로, 제 15대 총선 시(1996) 여성의원 비율이 9명(3%)인데 비해 약 2배정도 늘어나, 역대 총선 중 가장 많은 여성의원이 탄생하였다. 이는 정당법의 개정(2000, 2)으로 선거 비례대표에 여성후보 30% 이상을 추천토록 하는 여성공천할당제가 도입된 데 기인한 것으로 보여진다. 그러나 아직도 유엔의 권고수준 30%는 물론 세계 여성의원 평균비율 13%에도 미치지 못하고 있다. 1998년 6월 4일에 실시한 지방자치제 선거결과 지방의회 기초의원(전체 3,490명)중 여성은 56명(1.6%), 광역의원은 전체 690명중 지역에서 14명이 당선되었고, 비례대표의원 27명을 포함하여 여성은 총 41명(5.9%)이다. 이러한 결과는 여성 유권자 비율이 50.9%(608,525명)인데 비하면 여성이 정책결정과정에서 얼마나 소외되고 있는 지를 알 수 있다.

2000년 12월 총 1,139개 위원회 중 여성참여 위원회는 887개(70.7%)에 이르나, 전체 위촉직 위원 15,613명중에서 여성위원은 3,205명(20.5%)으로, 정부 목표율 25%에 4.6%포인트 미달한 것으로 나타나있다. 1998년 12월, 우리 나라 여성공무원의 비율은 전체공무원의 29.7%인 263,853명이나 국가차원에서 여성공무원의 활용은 여전히 소극적이다. 실제 정책결정에 참여하는 5급이상 상위직 여성공무원은 3.2%에 불과하여, 여성공무원의 대부분이 6급 이하 하위직 공무원인 것을 알 수 있다. 이러한 정책결정분야에서의 여성참여 미진은 여성의 관점을 중요한 정책결정에 반영하지 못하는 요인이 되므로 우리 나라 여성들의 열악한 정치적 지위를 개선하는 일은 매우 중요하고 시급한 일임에 틀림없다.

2) 경제분야

우리나라 여성 경제활동참가율은 2000년 10월 49.5%로(남자는 74.4%), 선진국의 경제활동 참여율 평균 70% 비추어 볼 때 매우 낮은 수준임을 알 수 있다. 2000년 여성의 취업증가율은 전년도에 대비하여 2.8%포인트 증가하여, 남성(1.4%포인트 증가)에 비해 높게 나타나고 있으나, 취업자의 증가 속에서도 상용직은 감소하고, 임시직, 일용직이 늘어나 여성의 고용불안은 심화되고 있는 것으로 나타났다. 1999년 여성취업자의 직종분포를 보면 서비스 및 판매직 46.2%, 단순노무직 35.7%로 80%이상을 차지하고 있고, 그 외 사무직 10.5%, 준전문직 4.4%, 기능직 1.6%이며, 관리직 전문직은 각각 0.3%, 0.8%에 불과하다. 즉 취업여성 대부분은 서비스직종과 단순반복적인 미숙련 생산직 및 저임금직종의 하위직에 집중되어 있음으로써, 여성은 취업기회에서 뿐만 아니라 취업후에도 여전히 차별대우를 받고 있음을 알 수 있다

1999년 여성경제활동 참가자의 40%를 차지하는 비임금근로자 중 고용주는 0.8%에 불과하고 나머지는 자영업자(42.0%)나 무급가족 종사자(50%)이다. 또한 '99년 여성의 월평균 임금총액은 1,090,000원으로 남성근로자(1,735,000원) 대비 62.8%에 불과하다. 경제가 어려워짐에 따라 구조조정의 우선 대상이 여성임을 감안할 때, 남녀에 대한 경제적 불평등은 심각한 상태에 있음을 알 수 있다.

3) 교육 분야

여성들의 교육수준은 과거에 비해 많이 향상되어 평균교육년수가 1996년 전체 10.14년으로 1980년(6.63년)에 비해 3.51년이 증가하였으며, 여자 9.26년, 남자 11.09년으로 아직 남자에 비해 1.83년이 낮다. 취학률은 이제 초등학교, 중학교에 서는 남녀차가 없으나 고등학교, 대학으로 갈수록 학력수준에서 차이를 보인다. 1999년 여성의 대학 진학률(전문대 포함)은 62.4%로 남성(67.6%)과의 큰 차이를 보여주고 있지 않으나, 전문대에는 여성이, 대학에는 남자가 더 많이 진학하는 것으로 나타나고 있다. 대학전공 분포도를 보면 소위 여성적 영역으로 인식되어 온 사범계(65.5%), 예체능계(56.6%), 인문계(54.3%)에의 여성편중 현상이 개선되지 않고 있으며, 공학계는 10.5%에 불과하다(진학율 : 고교 여 99.4%, 남 99.4% / 대학 여 57.4%, 남 62.4%). 이는 졸업 후 취업분야와 연결됨으로써 남녀간 사회적 지

위에 격차를 가져온다.

2000년 각급 학교의 여교원 현황을 보면, 초등학교 66.6%, 중학교 56.8%, 고등학교 29.3%로 나타나 있고, 초, 중등 여교감 및 여교장의 비율은 전체 여교원 비율에 7.7%, 6.9%에 불과해 여교원의 관리직 진출이 극소수임을 알 수 있다. 각급 학교의 교과서를 비롯한 교육과정, 학교운영 방침, 교사들의 태도 등의 교육환경은 여전히 성차별적이거나 전통적 역할 구분에 기반하고 있다는 것이 여러 연구에서 나타나고 있다.

4) 가정

여성은 오랫동안 가정의 울타리 안에 존재 기반을 두어왔고, 가족은 여성의 삶에 가장 핵심적인 주제가 되어 왔다. 가정에서 주인은 언제나 남성(남편)의 몫이요(호주, 세대주), 주 수입원을 책임지는 사람도 남성으로 되어 있다. 가족 내 부부관계의 불평등 상황은 의사결정 과정과 가사노동분담에서 나타난다. 여성은 가사와 육아를 책임지고, 가족의 안정과 평안을 위해 봉사하는 역할을 수행하는 것으로 역할분담이 되어있다. 이는 여성의 사회참여가 증대되었음에도 가사, 자녀양육, 자녀의 사회화는 여전히 여성의 몫으로 존재함으로써 경제활동에 참여하는 여성은 이중, 삼중의 역할부담을 지게 되었다. 가족의 노동력을 재생산, 유지시키는 중요한 구실을 하는 여성의 가사노동과 보호노동(care-giving)은 무보수노동으로 수행되고 있고 제대로 가치평가를 받지 못하고 있다.

취업주부의 경우 여성은 집 안팎에서 돈버는 일과 가정적인 일을 모두 하고 있음에도 사회적 평가는 전업주부와 마찬가지로 낮게 매겨지고 있다. 곧 가정적으로도 사회적으로도 제 몫의 역할을 제대로 수행하지 못한다는 비난을 받고 있다. 또한 일상생활은 물론 가정을 중심으로 한 의례-결혼, 생일, 제사 등에도 남자와 여자에 대한 대우와 역할이 뚜렷이 구분되며, 여성의 봉사와 수고로 일이 준비되지만 행사절차는 남성중심으로 진행되고 그 과정에서 여성은 소외되거나 차별 받는다.

4. 평등실현을 위한 여성의 삶

평등실현을 위해 여성의 삶은 어떻게 영위되어야 하는가? 무엇보다도 여성이 가정과 사회에서 인간으로서 존중받는 삶, 주체적인 삶이 이루어져야 한다. 위에서 살펴보았듯이, 여성들은 현재 남성에 비해 차별적인 상황에 처해 있다. 정치·경제·사회·가정에서의 여성의 불평등현황은 여성을 권력(power), 자원(resource), 정책결정과정(policy-making)에서 소외시킴으로서 여성이 사회발전의 주류에 포함되지 못하고 주변에 머물어 주체적이고 중심적인 사회적 역할을 수행하지 못하고 있다.

남녀가 공동으로 사회발전에 참여하고 책임을 분담하는 사회를 구현하기 위해 여성에 대한 차별적인 법령 및 제도가 개선되고 있으나, 우리 사회내부에서 여성을 차별하는 의식과 관행, 여성에 대한 부정적 정서가 여전히 존재해 있어 이는 법, 제도와 여성의 삶(생활)간에 괴리를 낳고 있다. 이러한 괴리를 좁혀가기 위해 먼저, 지금까지 우리사회를 지배해온 남성적 가치와 함께 여성적 가치를 우리사회의 지배적 가치로 수용함으로써 남녀가 같이 **남성적, 여성적 가치를 공유하는 가치체계**를 가질 때, 남녀간의 평등 실현을 위한 의식의 균형이 이루어 질 수 있을 것이다. 이러한 의식의 균형을 바탕으로 한 평등한 법·제도의 실현은 진정한 남녀평등을 가져올 수 있을 것이며, 민주주의 가치의 실질적인 이행이 될 것이다.

남녀평등 실현을 위한 **여성적(의) 삶**은 ① 자신의 능력을 계발하고 남성적, 여성적 가치를 공유함으로써, 생산적인 커뮤니케이션을 통해 생활의 효능성(efficacy)을 높인다. ② 가정과 직업(사회)활동을 양립함으로써, 자신의 잠재력을 발휘하고 자아를 실현한다. ③ 정책결정참여, 보수노동(직업 및 무보수노동에 대한 정책적 지원)의 참여 확대를 통해 평등의 가치를 실현한다. ④ 폭력을 거부하고, 평화를 만들어 가는 인간으로 생명과 환경을 보호하고, 영속되도록 한다. ⑤ 성(性)간, 계층간·지역간 연대를 통해 다양한 정보, 문화를 수용하고, 설득, 대화함으로써, 남녀가 함께 사회적 존재로서 생활하고, 존중받는 인간적인 삶이 이루어지도록 한다.

생활 속에서의 남녀평등의식

장 혜 경

(한국여성개발원 연구위원/부장)

‘남녀평등’은 여성과 남성의 같은 점과 다른 점, 그리고 그들의 다양한 역할에 대해 사회가 평등하게 가치를 부여함으로써 여성과 남성이 같은 지위를 누리는 것을 말한다. 따라서 남녀평등을 달성하는 것은 여성이 남성과 똑같이 된다는 것을 의미하는 것은 아니며 평등은 누군가의 권리나 기회가 남성이나 여성이나의 여부에 달려 있지 않다는 것을 의미한다.

생활 속에서의 남녀평등의식을 갖기 위해서는 우선 1) 생물학적 성(sex)과 사회적 성(gender) 및 성역할에 대한 개념을 이해하고 다음으로 2) 여성의 역할과 사회변화에 대한 이해, 3) 여성과 남성의 역할과 이들을 표현하는데 있어서 평등하게 생각하는 것과, 그리고 4) 여성과 남성을 평등하게 대하는 관련제도를(남녀차별금지및구제에관한법률, 남녀고용평등법, 가정폭력방지법 등) 구체적으로 아는 것 등을 들 수 있다.

1. 생물학적 성, 사회적 성, 그리고 성역할에 대한 개념정의

생물학적 성은 생물학적 특성으로서의 성(sex)을 의미한다. sex는 사람을 남자 혹은 여자로 식별한다. 생물학적으로 볼 때 여자는 출산능력이 있고 남자는 정자를 생산하는 능력이 있다는 점에서 다를 뿐이다. 각자는 하나의 성의 일원으로 태어났고 그 생물학적 성은 변하지 않은 사실이다. **사회적 성**은 사회적으로 규정되는 여성 및 남성의 역할과 책임을 말한다. gender는 우리의 생물학적차이 때문이 아니라 사회에서 정해진 방식 때문에 여성 또는 남성으로서 인식되는 경향, 그리고 기대되는 생각과 행동에 관한 것이다. 소녀와 소년, 여성과 남성에게 부여되는 행동기준들은 이들이 각각 어떻게 옷을 입을지, 어떻게 말한 것인지, 어떻게 행동할 것인지, 그들에게 기대되는 일이 무엇인지 등이다. **성역할**은 생물학적 성에 따라 부여받거나 기대되는 행동이나 의무를 뜻한다. 남자는 능동적이 되고 여자는

수동적. 여자는 가사담당자, 남자는 경제부양자 등의 역할 등을 의미한다.

2. 여성의 역할과 사회변화

우리는 흔히 남녀의 생물학적 차이에 따라 남녀의 역할이 다르다고 인식한다. 즉 출산능력을 가진 여성에게 어머니로서의 역할수행이 가장 자연스럽고 제일 중요한 것으로 여겨지게 된 것은 당연한 일이라 할 수 있다. 여성의 생물학적 특성에 기초한 모성역할은 그 자체로서 고귀한 것이다. 그러나 여성가운데 지적 능력이나 활동욕구를 남성 못지 않게 강하게 갖고 있을 수도 있다. 이들의 욕구좌절이나 타고난 자질을 사회적으로 활용하지 않는다는 것은 국가적 손실일 수도 있다. 따라서 여성의 역할에 대한 사회적 인식을 다시 한번 생각해 볼 필요가 있다.

먼저 아내라는 의미와 역할을 생각해 보자. 아내라는 단어는 남편과의 관계를 전제로 한 호칭으로서 그 사회적 지위와 역할에서 종속적일 수가 있다. 그렇지만 다른 관계들(그녀가 태어난 가족과 같은)을 통해서 아내는 남편보다 더 많은 권력을 갖게 될 수도 있다 (예: 여왕과 그녀의 배우자). 그래서 만약 우리가 오로지 남편과 아내와의 관계에 초점을 맞춘다면 아내는 열등한 자로 보여질 수밖에 없다. 많은 여성들이 남편을 친구, 연인, 그리고 삶의 동반자로서의 관계를 원하고 있다는 사실은 아내의 지위가 평등한 관계를 가져오지 못하고 있음을 보여주는 예가 될 것이다. 따라서 아내라는 지위와 역할은 여성이 우월하거나 열등한 정도 (혈연이나 혹은 사회계급에 의존하는)의 2차적인 지위와 관계되고 있다고 볼 수 있다. 좋은 결혼이 전반적으로 여성에 비해 강함, 판단, 돈버는 능력, 그리고 공적인 지위에 있어서 우월하다고 보여지는 남성과 결혼하는 것이라는 사회통념은 이를 잘 반영하고 있는 듯 하다.

그러나 가족의 새로운 유형이 등장하고, 이혼율이 증가하며, 결혼연령이 높아지고, 여성의 평균수명이 남성보다 길며 그리고 점점 더 많은 여성들이 경제활동에 참여하고 있는 현상은 결혼과 여성의 역할 그리고 지위에 대한 전통적 고정관념의 사회적 변화를 보여주고 있다. 결혼을 다룬 많은 책들이 평등한 결혼을 묘사하고 있다. 한 예로 결혼연령이 높아지는 추세는 평등주의적인 태도를 제공하는 요인이 될 수 있다. 많은 여성들이 취업하기를 원하고 더 적은 아이들을 갖기 원하며, 그

들의 부모가 살았던 것보다는 덜 전통적인 관점에서 살게 되기를 원하고 있다. 결혼 생활 안에서 덜 전통적인 태도와 더 평등주의적인 기대를 창조함으로써 이러한 태도들이 서로서로 강화되어 나간다고 볼 수 있다. 또한 독신 여성들은 자기 경쟁력을 키우기 위해 배우고 그들의 능력 안에서 자신감을 이루어 나가는데 이는 여성의 의식이 변화하고 있는 모습들로 보여진다. 평등한 결혼을 향한 움직임은 아버지의 중요성을 강조하는 것과 일치한다. 많은 사람들이 자녀 양육에 대한 부모 공동 부담을 주장하고 있다. 그러나 지금까지 인식해온 것처럼 양성의 차이와 ‘남편’과 ‘아내’가 평등하지 않은 관계로 동등한 양육에는 문제가 있었음을 알 수 있다.

어머니의 모습은 어떠한가. 어머니로서의 역할이 여성의 남성에 대한 의존 정도와 밀접한 관계가 있다고 생각되었지만 한 인류학자인 카렌 삭스(Karen Sacks)의 연구결과로 여성들의 출산과 양육이 그들 사회의 경제적, 정치적 그리고 문화적 행동 안에서 여성들의 활동에 방해가 되지 않았음을 보여주었다. 여성과 남성 모두에게 출산과 양육이 결코 여성의 차별을 합리화시키는 이유가 되지 못한다는 것을 말해 준다고 할 수 있을 것이다.

자녀양육에 아버지를 포함시키는 중요한 이유가 있다. 만약 아버지들이 자신의 아이들의 일상을 보살핀다면 부모가 되는 것과 아이들에 대한 책임이 더욱 커짐으로써 성폭력이나 성희롱과 같은 성적으로 연관된 사건들이 감소될 것이다. 생물학적 아버지보다 양부 사이에서 근친간간이 더 자주 일어나는 것은 아버지라는 의식이 부족하고 부모의 역할에 대한 책임감이 결여되었다는 측면에서 고려해 볼 수 있을 것이다.

어머니들이 노동 시장에 참여하고 여성들의 사회 활동이 증가함에 따라서 보다 더 진정한 모성 보호를 향한 움직임을 보이고 있다. 여성들의 모성적 태도는 부성적 권위주의 보다 더 많은 가치를 인정받아야 하며, 아버지들도 더 많은 모성적 입지를 향하여 움직여야 한다. 여성들이 전업 주부일 때 아버지들은 바깥 세상의 대표자였다. 그러나 점점 더 많은 어머니들이 집 밖에서 일하게 됨에 따라, 여성들은 직접적으로 자신들의 딸을 위한 모델이 되고 있으며, 딸들은 자신을 어머니나 아내로 인식할 뿐만 아니라 한 개인으로 인식할 수 있도록 보여주고 있다.

그러나 아직도 많은 부분에서 여성은 남성과 동등하지 못하다. 고용주는 남성들이 가족의 생계 전담자라는 전제하에 여성과 남성의 임금을 차별하고 있다. 그러

나 여성이 가족을 부양할 때 임금이 더 지급되지 않으며 나아가 생산성이 없는 인력으로 고려되곤 한다. 중요한 사실은 우리 사회가 재정적으로 가족을 부양하는 남자에게 우선 순위를 둔다는 것이다. 이제 자녀를 가진 기혼여성의 취업율은 거의 50%에 달하고 있다. 어머니의 취업으로 아이와 함께 하는 시간이 줄어들게 됨으로써 발생하는 문제와 함께 자녀양육에 대한 부부의 공동부담지원체제가 강력히 요구되고 있다. 이러한 노력은 평등한 경제적 기회와 동등한 임금, 아동보육을 위한 다양한 방법들과 함께 평등을 향한 변화가 될 것이다. 또한 이러한 변화는 직장 안에서 성숙한 평등주의적 관점을 형성시키고 ‘오래된 남성들의 연결망’을 와해시켜 여성근로자는 직장에서도 단지 ‘아내’ 나 ‘어머니’의 역할이라는 기대를 벗어나서 지금까지 정의된 ‘여성의 역할’의 의미는 변화될 수 있을 것이다.

여성들의 노동력 참가가 계속적으로 증가하고 있지만 여성과 남성의 수입의 차이는 여전히 남아 있는 이러한 현실에서 특히 맞벌이하는 어머니들은 자신의 일이 가족에게 도움이 되려고 하지만 자신에게는 역할과중으로, 아이들에게는 어머니의 부재라는 부정적인 영향을 미치는 듯 하다. 그러므로 남성의 참여없이 여성만이 이끄는 평등 운동은 효과적이지는 않을 것이다. 윌리엄 구드 (William Goode)가 지적한 대로 남성들이 자신의 아내와 딸에 대한 차별을 목격하고 나서 여성운동을 강력하게 지지하여 실효를 거둘 수 있었음을 보여주었기 때문이다. 구체적인 예로 미국의 ‘평등권 수정안’ 운동을 들 수 있다. 1980년대 대통령 선거 당시 로널드 레이건의 평등권 수정안의 반대 입장은 여성과 남성 모두의 지지를 얻지 못하였다. 남녀 모두 ‘평등권 수정안’ 때문에 레이건에 반대표를 던졌다. 실질적으로 여성보다 남성이 ‘평등권 수정안’ 지지율이 높다고 보고되었는데 이 수정안을 지지한 남성들은 맞벌이 부부 가족이었던 것으로 밝혀졌다. 즉 맞벌이 부부의 남편들이 직장생활을 하는 아내를 위해 적합하다고 생각되어 수정안을 보다 더 많이 지지한 것으로 분석되었다.

이렇게 볼 때 여성과 남성을 평등하게 인식하기 위한 우리의 사고의 방향은 불평등한 상황에 대한 명확한 인식과 이의 개선을 위한 행동을 시도하는 것으로 집약할 수 있다. 구체적인 예로 만약 우리가 여성이 아이를 낳고 일반적으로 남성보다 초기 탁아에 더 많이 관여 할 것이고, 계속 그렇게 될 것이라고 생각하게 될 때, 공적 영역에서 여성의 활동을 위해서 육아의 지원은 필수적이다. 여성과 남성 모두에게 출산과 양육이 결코 여성의 차별을 합리화시키는 이유가 되어서는 안될 것

이다. 여성과 남성을 평등하게 생각하고 대하는 구체적인 영역들이 많이 있지만 우리가 실천해 볼 수 있는 실질적인 내용들은 다음과 같이 생각해 볼 수 있다.

3. 여성과 남성 평등하게 생각하기

◎ 여성과 남성의 역할에 대해 평등한 인식을 위한 지침

- 여성과 남성은 서로 성이 다르다는 것을 제외하면 동등한 인격을 지닌 사람이라는 것을 주목하자. 남녀의 성차(性差)에 의해서가 아니라, 서로 공유하고 있는 속성들을 바라보자. 따라서 어떤 지도적인 혹은 보조적인 역할에 임의적으로 남성 혹은 여성의 특성을 부여하거나 고정시키는 것을 피하자.
- 우선 ‘여자가 어떻게~’ 혹은 ‘여자가 감히~’ ‘여자는 못해’ 등의 편견과 여성은 ‘가사 전담자’라는 역할 고정 관념으로 여성의 능력을 평가하지 말자.
- 여성들은 이러한 편견과 역할 고정 관념이 여성 능력 평가의 합리적 근거가 되지 않도록 좀더 책임감, 인내심, 지도력과 투철한 직업의식 제고를 위해 자기 개발과 경험을 쌓자. 이렇게 함으로써 남성들로 하여금 자신들의 가치가 전적으로 소득 수준이나 직위에서만 온다고 생각하지 않게 하며 또한 한 가정의 유일한 부양자가 되기 때문에 여자보다 더 많이 벌어야만 한다는 생각을 버리도록 할 수 있을 것이다.
- 아직까지 대다수 여성들이 주부로서 또한 단순직업에 종사하고 있으나, 점점 많은 여성들이 이러한 일 뿐만 아니라 전문직이나 무역직과 같은 넓고 다양한 직종에서 활동하고 있다는 것을 인식하자.
- 따라서 여성과 남성은 성고정화된 직업 유형에 대한 틀을 깨고 특정 직업과 직무들이 여자의 ‘여성성’ 혹은 남자의 ‘남성성’과 적합하지 않다는 생각을 털어 버리자.
- 여성의 몸매에 대한 일률적인 적용으로 여성은 몸무게가 적게 나가야 하고, 가슴은 크고 엉덩이는 작아야 한다는 등의 자연스럽지 못한 신체모습의 여성상에서 벗어나도록 하자.
- 공적 영역(주로 남성의 영역인 직종 혹은 직업)에 진출한 여성에게 남성과 유

사한 모습과 능력을 기대하는 것 (예: 업무상 좀 더 남성적인 모습을 나타내는 복장을 요구)과 여성적인 외모를 요구하는 (예: 오히려 여성적인 모습을 위해 화장에 신경을 써야 한다) 것과 같은 이중적 사고방식을 벗어버리자.

- 여성, 남성 모두가 회계사, 기술사, 건축가, 컴퓨터 프로그래머 등의 전문직/기술직 종사자가 될 수 있으며, 또한 남성과 여성 모두가 비서, 사무원 등의 사무직 종사자가 될 수 있다는 생각을 갖자.
- 일하는 여성들은 각 분야에서 최고위직을 포함한 모든 직위에서 그들의 능력이 인정될 수 있다는 생각을 갖자.
- 관리자가 여성일 경우 남자 직원들은 여성이 상관이라는 사실을 긍정적으로 수용하고, 여자 직원들은 여성 상관이기 때문에 까다로움에 직면한다는 편견에서 벗어나자.
- 모든 일은 존중할 가치가 있다는 것과 어떠한 업무도 무시되어질 수 없다는 생각을 갖자.
- 만약 어떤 일이 특정 성(性)에 더 효율적이라면 그러한 차이가 상대의 성(性)에 대한 우월과 열등을 나타내는 것이 아니라고 생각하자
- 모든 여성들이 전업주부가 된다고 전제하거나 암시하는 생각이나 표현을 자제하고 여성들도 남성들과 마찬가지로 그들의 지위와 취업 활동에 대해 자유롭게 사실은 인정하자.
- 즉 어떤 여성들은 독신으로, 혹은 결혼하였지만 무자녀로 혹은 자녀를 가진 상태에서, 혹은 늦게 결혼한 상태에서 계속 직장 생활을 하는 사람들로 생각하자.
- 모든 여성들이 ‘모성본능’을 가진다거나 또한 ‘모성’이 여성을 사회에서 불평등하게 만드는 근본적인 원인이 되고 있다는 생각과, 한 가족의 정서적 생활이 여성이 일하기 때문에 어려움을 겪게 된다는 고정 관념을 탈피하자.
- 부부가 모두 일할 때, 공동으로 자녀 양육에 참여하고, 탁아소의 이용이나 다른 형태의 도움들로 해결할 수 있다는 것을 이해하도록 하자.

- 여성과 남성에 대한 차별적 표현의 제거: 우리가 흔히 갖고 있는 남성과 여성에 대한 고정관념과 이에 따른 차별적 표현을 버리고 평등한 언어사용이 바람직하다. 말은 곧 사고의 발현 (發現) 이며 사고는 행동의 동인 (動因) 이기 때문이다.

- 여성성의 원리는 상처받기 쉽고 보호를 필요로 하며, 투쟁을 피하는 것이라고 표현하거나 남성성의 원리는 우월성에 입각하여 독립적, 야심적, 적극적, 집념이 강하며 성공을 확신하는 것이라고 표현하는 것을 지양하자.
- 여성은 본질적으로 아버지, 남편 그리고 아들의 보호를 받아야 한다는 약하고 의존적인 위치에 놓여 있다는 생각과 표현을 벗어버리자.
- 여성과 남성은 인간으로서의 강점과 약점을 지닌 전인격체로 인식하며, 양성(兩性) 모두가 같은 능력, 관심, 야망들을 가질 수 있는 존재들로 생각하자.
- 따라서 전통적으로 남성적인 특성들로 (예: 자신의 신념을 주장한다, 자신감이 있다, 의욕적이다, 의지력이 강하다 등) 혹은 여성적인 특성들로 (예: 상처받기 쉽다, 우유부단하다. 부드럽다, 섬세하다, 불성실하다, 어질다, 인정이 많다 등) 말해지는 것들이 양성(兩性) 모두에게 적용 될 수 있다는 생각을 갖자
- 남성들을 정신적인 속성이나 전문직으로 언급하게 될 때, 여성들을 신체적 외모로 표현하지 말자. 양성(兩性)을 같은 용어로 표현하고 말하자.

(예) 차별적 표현

철수는 유능한 변호사이며 그의 아내 순이는 긴머리를 지닌 미녀이다.

평등한 표현

철수 씨 부부는 매력적인 커플이다.

철수는 미남이며 순이는 긴머리의 미녀이다.

철수 씨 부부는 그들의 전공 분야에서 매우 존경받는 사람들이다.

순이는 존경받는 교육학자이며 철수는 유능한 변호사이다.

철수 씨 부부는 관심을 끄는 커플이다.

철수는 유능한 변호사이며 순이는 지역사회의 일에 매우 활동적인 사람이다.

- 여성에 대한 성적인 풍자, 농담, 익살들(주로 남성들에 의한 표현들)이 사라지도록 하자. 즉 신체적 외모에 초점을 두거나(예: 뚱뚱하다, 얼굴이 크다, 엉덩이가

크다, 다리가 잘빠졌다), 특정의 성 단어가 사용되거나(예: 여자는 뒤통박 팔자, 저 여자는 힙프가 커서 애 잘 낳겠다), 여자들을 성적 대상으로 말하거나(예: 오! 글레머,섹시한데, 몸단속 잘해야 되지 않겠어), 여자들의 전형적인 모습들을 약하고 무력하게 말하는 것이나(예: 야단치기만 하면 울어), 여자들을 농담이나 비난의 대상으로 생각하거나(예: 머리 왜 파마했어, 대포집 여자같아, 요새 고추장이 다 말랐나, 왜 고추장을 입술에 바르고 다니지, 역시 여자니까 안돼지.), 여성의 문제들을 재미나 사소한 것으로(예: 시집이나 가지, 출산과정에 대한 묘사) 다루는 것 등.

- 침착하지 못한 여성, 연약한 꽃, 심술궂은 여자, 대센 여자, 잔소리가 심한 여자, 상처받은 노처녀 등의 표현을 자제하자.
- 남성들에 대한 언급도 일반적으로 서투름을 나타내는 부분들, 즉 음식에 있어서의 여성에 대한 의존성, 집안 관리에 있어서의 서투름, 복장 선택이나 아플 때 자신을 돌보는 데 있어서의 능숙하지 못함 등을 나타내는 일상의 대화를 개선하도록 하자.
- 여성들은 행동에 있어서 남성에 소속되어 그들의 의견에 따르는 자가 아닌 참여자로서의 주체적인 입장을 말하자.
- 여성과 남성을 표현하는데 있어서의 차별적 표현을 지양하자
(예)

차별적 표현	대안적 표현
<ul style="list-style-type: none"> - 약한 여자들 - 주부 - 외가쪽 집안 - (성인여성을 의미할 때) 처녀들 - 수식어로서의 처녀 (처녀 변호사 갑순) - 직업 여성인 그녀는 - 길동씨는 그의 아내에게 시간제로 일한다. 	<ul style="list-style-type: none"> - 여성들 - 기혼 여성 - 여자쪽 집안 - 여성들 - 성(性) 수식어들은 모두 피하도록 하며, 수식을 해야 할 때 여자 혹은 여성을 사용(여성 변호사 갑순) - 직업 및 직무를 명시화 (외환 딜러계 과장인 그녀는) - 길순씨는 시간제로 근무를 허락하였다.

4. 남녀평등을 위한 행동전략에 대한 구체적인 지식

- 남녀고용평등법
- 남녀차별금지 및 구제에 관한 법률
- 성폭력, 가정폭력관련법
- 여성발전기본법

리더십과 의사소통

김 영 애
(가족치료연구소 소장)

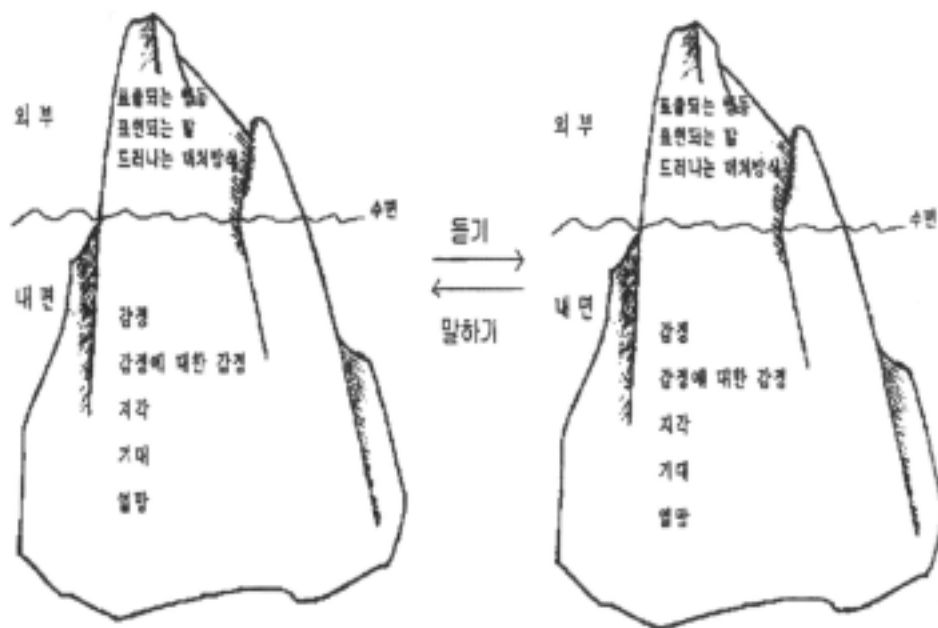
I. 의사소통 이론

1. 의사소통의 중요성

1. 모든 사람은 살아 있는 한 의사소통 한다. 모든 사람은 관계 속에서 살아가며, 관계 속에서 살아가는 사람은 그 누구도 자신을 표현하지 않고는 살아갈 수 없다.
2. 의사소통은 정보를 전달하는 문자로 구성된 언어적 차원과 신체적으로 표현되는 비언어적 차원을 포함한다.
3. 자존감이 높은 사람은 자신의 마음이나 생각을 솔직하게 전달할 수 있기 때문에 언어적, 비언어적 차원이 일치하는데 자존감이 낮은 사람은 두려움, 불안 등의 감정으로 인하여 언어적, 비언어적 차원이 불일치하는 경우가 많다.
4. 만일에 두 차원이 불일치하면 언어적 차원에서 표현되는 것보다 비언어적 차원으로 표현되는 것이 더 강한 의미를 지니게 된다.
5. 두 사람이 평소에 좋은 대화를 많이 하고 있었다 하더라도 부정적인 대화를 적게나마 하게 되면 적은 양의 부정적 대화가 오히려 관계에 더 큰 영향을 끼친다.
6. 자존감이 높은 사람은 자신에 대해 책임을 지는 사람이다. 어떠한 형태로 대화가 이루어졌던 자신이 한 말에 책임을 질 수 있을 때 대인관계가 좋아질 수 있다.
7. 좋은 인간관계에는 좋은 의사소통이 필수적이다. 의사소통 방식에 의해 관계가 성장하기도 파괴되기도 한다. 좋은 의사소통은 명확한 의사소통을 바탕으로 한다. 건강한 대화가 건강한 관계를 형성하고, 병적인 대화가 병적인 관계를 형성하게 되므로, 건강하고 올바른 의사소통을 위한 기술을 배워야 한다.

2. 사티어의 의사소통 이론

1) 개인의 빙산



2) 의사소통의 구성요소

1. 발신자의 메시지
2. 수신자의 감각기관 사용 : 눈, 귀, 피부 등
 - 나는 무엇을 보고 듣는가....
 - 무엇인지 선별함 ----->
- ↓
3. 의미부여... 과거 경험이나 학습에 관련됨
 - ↓ 창조
4. 의미에 대한 감정
 - ↓ 촉진
5. 감정에 대한 감정(생존규칙을 작용시킨다)
 - ↓ 환기
6. 방어

단어들

얼굴 표정

신체 자세

정 근육의 긴장

피부색깔의 변화

향취(scent)

서 냄새(smell)등

호흡

목소리, 걸음걸이 등



7. 의사소통규칙들

- 역할, 감정 등에 대한 규칙
 - 보아야할 것을 보고, 기대하는 것을 말하고, 마땅히 느껴야 할 것을 느낌 · 허락을 기다리며, 안전한 것을 선택
8. 관찰할 수 있는 결과 : A에 대한 B의 반응
 - A는 다시 2에서 8까지의 단계들을 거친다.

3) 역기능적 의사소통 유형과 일치적 의사소통

A. 회유형

회유형은 우리가 생존에 위협을 느낄 때 반응하는 유형 중 하나로, 자신의 가치 감정은 무시하고 나 자신의 힘을 다른 이에게 넘겨주며, 모두에게 동의하는 말을 한다. 회유형의 사람은 다른 사람과 상호 작용하는 상황을 존중하지만 자신의 진정한 감정은 존중하지 않는다. 회유는 기뻐하는 것처럼 가장하는 것으로 대부분의

문화와 가족들이 가장 많이 사용하는 방법이다. 이것이 합의적 노력과 다른 점은 이것이 자기존중감을 무시하고 내가 별로 중요하지 않다는 메시지를 상대방에게 보내는 것이다. 회유는 당신을 행복하게 해주고 싶을 뿐이라는 메시지를 전달하며, 자신은 편하게 느끼지 못하면서 상대를 편하게 대해주는 것이다. 내면적으로는 이빨을 악물고 있으면서도 표면적으로는 그렇지 않은 것처럼 행동하는 것이다. 회유형의 사람은 주변이 곤란을 겪을 때 시간과 돈을 아낌없이 투자하며 자신의 생활을 희생하기도 한다.

자기가치 감정을 갖기 위해 자신의 힘을 포기하고 다른 사람에게 의존하려는 회유적 유형은 불안정하고 불완전한 방법이다. 회유는 나 자신이 살아남고 안정을 유지하는 방법이며, 나 자신이 느끼는 감정보다는 상대방에게 ‘예’라고 대답하는 것이 중요하다고 생각하면서 자신의 스트레스를 다루는 방법을 말한다. 이런 태도는 분노를 억압하고 신체적인 혼란을 나타내는 것이다. 회유를 계속적으로 사용할 때 위장병, 설사, 변비, 구토 등의 증상이 나타나기도 한다. 아주 심한 경우 회유는 자신에 대한 전체적 무가치성을 표현하는 것으로 자해, 자살을 시도할 수도 있다.

B. 비난형

비난형은 회유형과 정반대이다. 비난형은 약해서는 안된다고 하는 의지를 나타내며, 자신을 보호하고 다른 사람이나 환경을 괴롭히고 나무라는 것이다. 비난하기 위해 다른 사람의 가치를 격하시키고 자신과 상황에만 가치를 둔다. 비난자는 자신을 힘이 있고 강한 사람으로 인식하게 만들려고 노력한다. 독재적이며 다른 사람의 결점을 발견하여 지적하고, 적개심, 잔소리, 난폭한 언행을 한다. 회유형이 자신을 굴복시키는 것과 달리 비난형은 계속해서 잘못을 찾아내고, 요청을 거절하고, 좋은 기회라고 해도 제안에 반대하는 경향이 있다.

성격적으로 폭발하기 쉽고 주기적으로 비난하는 사람은 다른 사람과 심하게 미분화되어 있고 밀착되어 있는 경우가 있다. 자신이 가치 없다고 생각하며, 깊은 내면에서는 낮은 자기존중감을 털어놓으면 죽을 것이라고 믿는다. 그리고 자신은 외롭고 실패자라고 생각한다. 약점을 수용할 수 없기 때문에 외롭게 느낄 때 많이 울고, 다른 사람이 없다면 모든 것이 잘될 것이라고 주장한다. 어떤 일에 관해 알고 싶은 것보다 자신의 중요성을 나타내는 것에 관심이 있다. 따라서 비난함으로써 복종하는 사람을 얻게 되면 자신이 중요하게 되었다고 생각한다.

비난과 관련되는 증상으로서는 극단적으로는 강간, 부부간의 구타, 폭행 등을 포함한다. 인생에 있어서 성공하는 방법은 처음부터 끝까지 싸우는 것이라 생각한다.

비난하는 것은 다른 사람을 두렵게 한다. 질서를 지키고 조용한 것을 중요시하는 가족에 있어서 어른들은 지배유형이 권위적인 감정을 갖게 하기 때문에 지배유형을 사용하기도 한다. 비난자에게 강한 힘을 가지고 도전한다면 비난자는 쉽게 무너진다. 비난할 때 내면에 용기를 갖고 있다고 하지만 이런 감정은 환상이다. 흥분감정 때문에 심장박동은 빨라지고, 혈압이 오르내리게 된다. 이런 상태가 지속될 경우 비난자는 격분하게 되고 세상의 다른 측면은 망각하게 된다. 극한 상황에 비난자는 과대 망상자나 살인자가 될 수도 있다.

C. 초이성형

의사소통에 있어서 초이성형은 자신이나 다른 사람을 과소 평가하는 것이다. 지나치게 합리적인 것은 상황만을 중요시하며 기능적인 것을 말하고, 대부분 자료와 논리를 중요시한다. 위협이 있어도 호언장담으로 자신의 가치를 세우려 노력한다. 어떤 감정도 드러내지 않고 매우 정확하고 이성적이며, 조용하며 냉정하고 차분하다. 이 유형의 속성은 인정 없는 객관적인 것이다. 이런 유형을 사용할 때, 우리 자신이나 다른 사람이 감정을 중요시하는 것을 허용하지 못한다. 이것은 성숙함이란 움직이지 않고, 보지 않고, 만지지 않고, 감정적으로 느끼지 않는 것이라는 사회적 규칙을 반영하는 것이다. 초이성형은 가능한 한 결함 없이 말하고 생각하려 하며, 뜻을 알 수 없는 말을 하고, 아주 자세히 말하고, 길게 설명한다. 비실용적이고 맹목적인 애국심을 갖고 있는 것을 좋아하고, 듣는 사람이 이해를 못해도 상관하지 않는다. 자신의 견해를 뒷받침하기 위해 조사자료를 인용하여 갈등을 다룬다. 그렇게 함으로써 자신이 항상 옳다는 것을 증명하기를 원한다. 초이성적으로 의사소통할 때 다른 사람과의 관계에서 위축되고 외로움 때문에 괴로워한다. 대인관계에서 사람들은 융통성 없고, 원칙중심이고, 재미없고, 강박적이라고 한다. 아주 심한 경우 이 유형은 사회로부터 소외되고, 위축되고, 긴장병의 상태가 될 수도 있다.

D. 산만형

산만형의 생존유형은 일반적으로 즐거워하는 것이나 익살맞은 것과 혼합된 것으로 혼란한 것을 말한다. 산만형은 초이성적인 것과 정반대의 것이다. 초이성적

인 사람은 대조적으로 조용하고 안정된 것 같이 보인다. 산만한 유형을 사용할 때 사람들은 계속해서 움직인다. 이는 토론하고자 하는 주제에 대한 사람들의 관심을 분산시키려고 하는 것이다. 생각이 자꾸 바뀌고 동시에 여러가지 행동을 한다. 혼란하고 산만한 사람에게는 자신, 다른 사람, 상황 모두가 중요하지 않다.

산만형의 의사소통 유형을 사용하는 사람은 위협을 무시하고, 마치 위협이 존재하지 않는 것같이 행동하므로 주위를 혼란시킨다. 행동과 말은 다른 사람의 행동이나 말과는 무관하다. 아무 곳에도 초점이 없어서 말의 의미나 내용도 없이 혼자 바쁘고 산만하다. 다른 사람의 질문을 무시하며 어떤 주제에 주의집중을 못한다. 질문을 받으면 질문의 요점과는 상관없이 다른 이야기를 한다. 내면적으로는 아무도 나를 걱정해주지 않으며, 나를 받아들이는 곳이 없다고 생각한다. 이와 같은 행동을 계속할 경우 무서운 고독감과 자신의 무가치함을 느끼게 된다.

사회적 집단에서 볼 때 산만형의 사람은 자발적이고 재미있는 사람으로 볼 수도 있다. 때로 사람들은 이러한 사람들이 있는 것을 좋아하는데 이것은 지루하거나 침체된 분위기를 깨주기 때문이다. 이러한 이유 때문에 지나치게 활동적이거나 학교 어릿광대 역을 하는 사람들은 도움을 받지 못한다. 그들을 즐겁게 보기 때문이다. 산만한 행동은 변덕스럽고, 목적이 없는 것 같이 보인다. 어느 정도 스트레스를 받는 주제에 주의를 집중하는 것을 피할 수 있는 한 피하는데, 이것이 생존하는 방법이라고 믿는다.

사티어(Satir)에 의하면 습관적으로 산만한 유형의 의사소통을 하는 사람은 중앙 신경 계통의 장애로 인하여 고생하는 경우가 있다고 하였다. 그들의 호흡은 불규칙하고, 불규칙한 반응의 성향은 증가한다. 불균형의 감정과는 다르다. 이러한 모든 것들은 현기증과 떠는 것 등을 일으키기도 한다. 심한 신체적인 증상으로는 신경증이 나타날 수도 있다.

E. 일치적 의사소통

일치적 의사소통은 앞의 네 가지 역기능적 유형과는 달리 좀더 성숙하고 인간다워지고자 하는 또 다른 선택이다. 자신의 사고, 감정, 기대 등을 자각하고 그것을 있는 그대로 표현하며, 다른 사람에 대해서는 존중하는 태도로 관계를 맺는다. 문제가 발생했을 때는 현실을 직시하고 문제를 해결하려는 태도를 보인다. 우리가 일치적으로 반응한다는 것은 남을 이기려 하고, 상황이나 다른 사람들을 조정하려

하고, 우리 자신을 방어하려 하거나, 혹은 다른 사람을 무시하려는 목적이 있는 것이 아니다. 사티어는 높은 자기존중감과 일치성을 좀 더 충분히 기능하는 인간의 지표로 보았다.

일치형은 다음과 같은 속성을 지니고 있다.

- * 자신의 독자성을 존중한다.
- * 개인의 에너지와 사람들 간의 에너지가 자유롭게 교류된다.
- * 개성을 존중한다.
- * 자신과 다른 사람을 신뢰한다.
- * 모험을 하기도 하고 상처를 입기도 한다.
- * 자신의 내적 외적 자원들을 사용한다.
- * 개방적으로 친교를 맺는다.
- * 자신에게 자유롭고 다른 사람을 수용하는데 있어 자유롭다.
- * 자신과 다른 사람을 사랑한다.
- * 변화에 대해 융통성이 있고 개방적이다.

II. 의사소통 기본기술

1. 듣기

경청은 가장 중요한 의사소통 기술이다. 경청은 상대방을 존중하는 것으로서 우리 자신의 관심과 욕구와 편견을 한 쪽으로 밀어놓고, 상대방을 진정으로 이해하고 공감하겠다는 의지의 표현이다.

- 잘 듣는다는 것은 이웃의 존재함을 인정하는 가장 기본적인 자세이다.
- 잘 듣는다는 것은 이웃으로 하여금 나의 존재를 인정하게 하는 행위이다.
- 잘 듣는다는 것은 속사정을 알고 이해하는 것이다.
- 잘 듣는다는 것은 올바른 판단을 가능케 하여 바른 반응을 생산해 낸다.
- 잘 듣는다는 것은 관계를 형통하게 한다.

(1) 경청을 어렵게 만드는 걸림돌

① 짐작하기

상대방의 말을 그대로 받아들이기보다 자기의 생각에 들어맞는 단서들을 찾아 자신의 생각을 확인하는 것을 말한다. 짐작하고 넘겨짚으려는 사람들은 상대방의 목소리의 톤(tone, 音質)이나 얼굴 표정, 자세 등을 지나치게 중요하게 생각한다.

② 대답할 말 준비하기

처음에만 상대방의 말을 듣고 곧 자신이 다음에 할 말을 생각하기에 바빠서 상대방이 말하는 것을 듣지 않는 것을 말한다. 결국 자기 생각에 빠져서 상대방의 말에 제대로 반응할 수가 없다.

③ 걸러내기

상대의 말을 듣긴 하지만 메시지를 전부 듣지 않고 듣고 싶은 것만 선택적으로 듣는 것이다.

④ 판단하기

상대방에 대한 부정적인 편견 때문에, 또는 상대방을 비판하기 위해 말을 듣지 않는 것을 말한다. 상대방이 어리석다거나, 고집이 세다거나, 이기적이라고 판단한다면 경청하기를 그만두거나, 듣는다고 해도 상대방이 그렇다는 증거를 찾기 위해서만 귀를 기울인다.

⑤ 딴 생각하기

상대방에게 관심을 기울이는 것이 점차 더 힘들어지고 상대방이 말을 할 때 딴 생각을 하게 된다면, 이는 현실이 불만족스럽지만 그 상황을 직면하기를 회피하고 있다는 위험 신호이다.

⑥ 조언하기

어떤 사람들은 지나치게 남의 문제를 해결하고자 한다. 당신이 말끝마다 조언하고자 끼어 들면 상대방은 제대로 말을 끝맺을 수 없다. 옳은 해결책을 찾고 모든 것을 제대로 고치려는 당신의 욕구 때문에 마음을 털어놓고 이야기하고 싶은 상대방의 소박한 바람이 좌절되고 만다. 이야기를 잘 들어주기만 해도 상대방은 스스로 자신의 생각을 명료화시키고 그 사이에 해결책이 저절로 떠오르게 된다.

⑦ 언쟁하기

반대하고 논쟁하기 위해서만 상대방의 말에 귀를 기울이는 것이다. 상대방이 무어라 하던 간에 자신의 입장을 세우고 방어한다. 상대방의 의견에 대해서는 전혀 관심이 없기 때문에 어떤 이야기를 해도 듣지 않는다.

⑧ 옳아야만하기

완벽주의 성향을 지녔거나, 자존감이 낮은 사람은 자존심을 건드리는 것은 용납하지 못하기 때문에 자신의 부족한 점에 대한 상대방의 말을 들을 수 없다.

⑨ 슬쩍 넘어가기

대화가 너무 사적이거나 위협적이면 주제를 바꾸거나 농담으로 넘기려한다. 문제를 회피하려 하거나 상대방의 부정적 감정을 피하기 위해서 유머를 사용하거나 핀트를 잘못 맞추게 되면 상대방의 진정한 고민을 들을 수 없게 된다.

⑩ 비위맞추기

상대방을 위로하거나 비위를 맞추기 위해서 너무 빨리 동의하는 것을 말한다. 지지하고 동의하는데 너무 치중해서 상대방에게 자신의 생각이나 감정을 충분히 표현할 시간을 주지 않게 되면 진심으로 이해 받지 못한다는 생각 때문에 마음의 문을 닫아 버리게 된다.

(2) 경청의 방법

① 주의 집중과 인정 반응

먼저 대화자로 하여금 신체적으로 정신적으로 그와 함께 있다는 느낌이 들도록 대화의 환경을 조성해주고 관심이 있다는 것을 보여주는 신체적 자세를 취한다. 그리고 상대방이 펼쳐놓은 정보에 대해 일단 알아들었다고 인정해주는 반응을 한다.

② 다시 말하기

상대방이 중요한 무엇을 말할 때는 그것을 해석하려 들지 말고 그 말을 그대로 받아서 다시 한 번 말해 준다. 이는 대화를 의미 있고 진지하게 할 수 있는 효과적인 의사소통 기술이다.

다시 말하기의 효과

- 경청을 방해하는 걸림돌을 제거할 수 있다.
- 잘못된 생각이나 오해를 바로잡을 수 있다.
- 상대방의 인정욕구를 채워줄 수 있다.
- 다시 한 번 그대로 말하는 사이에 감정이 치솟는 것을 막을 수 있다.
- 대화의 내용을 잘 기억할 수 있다.

③ 명료화 하기

상대방에게 당신이 들었다고 생각하는 것이 정확한지 확인해 보는 단계이며, 상대방이 제공한 정보가 미흡하거나 잘못 들었다고 생각될 때 열린 질문을 통하여 다시 한 번 자신을 열 기회를 제공하는 것이다. 질문을 할 때는 미심쩍어하거나, 자신의 관점을 내세우기 위해서나, 비난하는 태도가 아니라 상대방에 대해 더 배우고 그를 이해하고 돕고자하는 태도로 해야한다.

상대방에게 이야기하기 전에 잠깐 시간을 두고 대답할 말을 궁리한 다음에 이야기하는 것도 좋다. 다음과 같은 예를 들 수 있다.

“집에서 아이를 한 2-3년간 키우는 것도 괜찮을 것 같고, 그러나 집에만 있으면 답답해서 견디기 힘들 것 같기도 하고 아냐, 아이를 데리고 출근하면 어떨까? 그것은 좋은 생각이 아니겠지? 휴가를 한 몇 달 내볼까?”와 같이 많은 모순을 포함한 말을 할 경우에는 분명하게 짚어주는 것이 좋다.

이때에는 “그러니까 내가 듣기에는 집에서 2, 3년간 쉬면서 아이를 키우고 싶다고 하는 것 같기도 하고, 또 반면에 직장에 곧 돌아갔으면 하는 것 같기도 한데 다시 한 번 네가 원하는 것을 분명하게 이야기 해 줄 수 있겠어?” 라고 명료화하는 것이 좋다.

④ 공감적으로 피드백하기

전달되는 정보의 내용을 파악하는 것에서 한 걸음 더 나아가 상대방의 입장이 되어 이해하는 것이다. 반영적 경청을 할 때 가장 민감하게 파악해야 할 것은 말하는 사람이 어떤 느낌을 전달하고자 하는가 이다. 다시 말할 때는 좋은 기억력과 구사력이 필요하고 생각을 빨리 하는 것이 필요하지만, 당신의 느낌을 말할 땐 말의 속도가 빨라서는 안된다.

공감적인 피드백은 우선 상대방에 대한 우리의 지각이 옳았는지 확인할 수 있는 기회를 제공함으로써 오해가 있었다면 고칠 수 있도록 해준다. 둘째, 상대방으로 하여금 우리가 정확하게 듣고 상대방을 제대로 이해하고 있는지에 대해 알게 해준다. 셋째, 상대방이 당신의 관점을 더 잘 받아들이기 위해 마음을 열 수 있게 해준다.

피드백을 하는 데는 세 가지 규칙이 있다.

즉, 피드백의 효과를 극대화하려면,

첫째, 상대방의 말을 이해하는 대로 즉각적으로 하는 것이 좋다.

둘째, 부정적인 느낌일지라도 정직하게 반응하는 것이 좋다.

셋째, 언제나 지지적인 태도로 부드럽게 하는 것이 좋다.

배우가 되겠다고 하는 친구에게 “너 미쳤구나. 말도 안 되는 망상이야” 라고 이야기하였다면 정직한 피드백은 될 수 있지만 지지적 태도는 못된다. “내가 보기에 너는 유명한 배우가 되는 것이 꿈인 것 같은데 현실적으로 배우가 되기 위해서는 너무나 장애가 많아. 재능도 뛰어나야 하고, 아는 사람도 많아야 하고, 경제적 뒷받침도 있어야 하고 또 오랜 세월을 인내로 견뎌야 하는데 나는 네가 그러다가 얻고자 하는 것을 못 얻어 실망할까봐 걱정이 돼.” 라고 말할 수 있다.

2. 말하기

(1) 감정을 정확하게 표현하기

감정을 정확하게 표현하려면 우선 자기가 느끼고 있는 감정이 무엇인지 파악할 수 있어야 한다. 일상 속에서 어떤 감정을 느낄 때마다 그것을 인식하고 수용하며 일치적 행동을 하도록 노력하는 것이 좋다.

인간관계를 좋게 유지하기 위해서는 감정을 표현하는 것이 매우 중요하다. 감정을 표현하지 않는 것이, 특히 부정적인 감정일 경우에는 안전할 것이라고 생각될지 모른다. 그러나 감정을 표현하지 않으면 문제해결을 할 수가 없고, 점차 부정적 감정이 커지게 되며, 이렇게 오래 지속하다보면 관계에 문제가 생기게 된다. 사실은 우리의 감정은 어떤 모양으로든 표출되기 때문에 감정을 거부하거나, 무시하거나, 참거나 하면 사라지는 것이 아니라 엉뚱한 장소와 시간에 폭발하여 관계를 상

하게 만든다. 감정은 다음과 같은 내용을 포함시켜 정확하게 전달할 수 있다.

① 핵심 감정을 정의한다.

같은 단어를 사용하여 감정을 표현하여도 그 의미가 사람마다 다를 수 있다. 어떤 사람이 화가 났다고 할 때 그것은 슬프다는 것을 의미할 수도 있고, 다른 사람의 경우에는 수치심을 느끼는 것일 수도 있다. 따라서 당신이 의미하는 바를 명료화하기 위해 핵심적인 감정 단어를 선택한 다음에는 그 단어와 가장 유사한 의미를 가진 동의어를 골라 덧붙이면 그 의미가 분명해진다.

② 핵심 감정의 강도를 표현한다.

부사나 형용사를 사용하여 그 감정의 강도를 표현한다. 또는 단어 중에서 그 강도를 나타낼 수 있는 동의어를 골라 부연 설명한다.

③ 핵심감정의 발생시간과 지속기간을 말한다.

‘평생동안’ 또는 ‘지난 주 이래로’ ‘아침에 일어나서부터’ 등으로, 이런 감정을 얼마나 오랫동안 느껴왔는지 설명해 본다. 시간적 틀 속에서 당신의 감정을 보는 것은 상대방으로 하여금 당신의 감정의 강도를 알아차리게 도와주는 또 다른 지표가 된다.

④ 핵심감정이 발생한 이유와 상황을 설명한다.

당신이 경험하는 부정적 감정 때문에 상대방을 비난하는 것은 쉽다. 그러나 비난은 문제를 해결해주지 않는다. 상대방은 당신의 불쾌한 감정이 아니라 오직 자기를 비난하는 소리만을 듣기 때문에 자기방어를 하게 된다. 그러므로 문제가 해결되기보다는 갈등으로 빠지게 된다. 단어를 조심스럽게 택하면, 직접적인 비난 없이 감정의 맥락을 표현할 수 있다.

⑤ 핵심감정과 비슷한 감정을 일으켰던 과거의 경험을 이야기한다.

그와 유사한 감정이 떠오르게 했던 과거의 있었던 경험들을 서로 나누는 것은 도움이 된다.

“내 전 남편이 나를 떠났을 때 이런 느낌이 들었어요.”

“어머니가 병원에 계셨을 때 이런 느낌이었던 걸로 기억해요.”

“내가 네살때 외갓집에 봐두고 식구모두가 떠날 때 몹시 두렵고 외로웠고

슬펐다.”

⑥ 핵심감정에 대한 판단으로 인하여 발생하는 감정을 이야기한다.

사람들은 그들이 부여한 의미에 대해서 어떻게 느끼는가보다는 이러한 감정에 대해 느끼는 감정에 있어서 더 많은 도움을 필요로 한다. 자신의 감정을 나쁜 것이라고 느끼게 되면 정서적인 딜레마, 내적인 갈등, 그리고 신체적인 증상에 빠지게 된다.

(2) 기대하는 것을 요구하기

사람들은 자기만의 욕구를 지니고 있다. 현실요법의 창시자인 글래서(Glasser)는, 인간에게는 유전적으로 물려받은 기본적인 다섯 가지 욕구가 있으며, 이 욕구의 크기는 사람들마다 다르다고 주장하였다. 즉, 인간에게는 사랑과 소속의 욕구, 힘과 성취의 욕구, 즐거움의 욕구, 자유의 욕구, 생존의 욕구가 있는데 어떤 사람은 사랑의 욕구가 매우 강하고, 또 다른 사람은 자유의 욕구가 강할 수 있다. 따라서 두 사람사이에는 서로 다른 욕구로 인하여 불만을 갖게 될 수 있다. 그러나 나 자신의 욕구를 충족시킬 책임은 다른 사람이 아닌 나 자신에게 있다. 나의 욕구를 상대방에게 정직하게 표현하는 것이 바람직하다. 다른 사람이 아닌 나 자신만이 나의 욕구를 알 수 있기 때문에 상대방이 알아서 나의 욕구를 충족시켜주기를 바라는 것은 무리이고 이런 잘못된 기대는 관계를 손상시킨다.

① 상황에 대한 구체적이고 객관적인 진술을 한다.

객관적 태도를 견지한다. 해석이나 분석 없이 사실만을 진술한다. 선동적인 언어사용을 피한다. “집안이 엉망진창이야.”라고 말하는 대신 “뉘지 않은 그릇들이 싱크대에 쌓여있고, 바닥에는 옷이 널려 있군.”이라고 있는 그대로 말하는 것이 좋다. 감정을 섞지 않고 말해야 상대방이 방어하지 않게 된다.

② 그 상황에 대한 느낌들을 말한다.

앞에서 배운 대로 그 상황으로 인해 느끼게 된 감정을 표현한다.

③ 행동변화를 위한 요구사항을 말한다.

행동의 변화만을 요구한다. 상대방의 가치나 태도, 욕구, 동기, 감정까지 변화할

것이라 기대하지 말아야 한다. 관찰 가능한 행동에 대해서만 말한다. 한 번에 너무 많은 것을 요구하지 말고, 한 상황을 지목하여 한 번에 한 두 가지 행동만 변화할 것을 요구한다.

④ 기대를 충족시킬 수 있는 다른 대안을 제시한다.

이는 아무리 내가 노력하여도 상대방이 나의 욕구를 들어주지 않을 때 상대방의 도움 없이 문제를 해결하기 위해 계획을 세우는 것을 의미한다. 화가 나서 상대방을 벌주기 위해서가 아니라 단순히 문제해결을 위한 차선택을 선택하는 것뿐이라는 태도를 취하여야 한다. 그러나 대안을 갑자기 내놓지 말고, 타협이 어떻게 진행되는지를 지켜보면서 대체방법을 시행하여야 할 것이다.

3. 타협을 통해 문제해결하기

타협하기를 시도할 때는 우선 두 사람 모두 갈등상황을 감정적이지 않고 차분하게 받아들일 수 있는 마음의 준비가 되어 있어야 한다. 공평한 위치에서 두 사람 모두 동의할 수 있는 결과에 이르기로 약속하며, 융통성을 지녀야 한다.

타협을 통한 문제해결하기는 다음의 단계를 거친다.

① 문제와 갈등상황을 객관적으로 진술한다.

우선 종이에다 당신이 처한 문제상황을 가능하면 6하 원칙에 맞게 적어본다. 이때에는 신문기사를 쓰듯이 객관적으로, 감정 없이, 구체적으로, 해석하지 않고, 또 논쟁하지 않으면서 적어야 한다.

② 두 사람의 생각과 감정을 솔직하게 표현한다.

이 상황에서 두 사람이 진짜 문제라고 생각하는 것이 무엇인지 나누며, 자신의 감정에 이름을 붙여서 서너 단어로 명명한다. 자신의 감정을 분명히 알게되면 상황에서 감정을 분리하기가 쉬워진다.

③ 두 사람이 원하는 것과 목표가 무엇인지 분명히 한다.

이 상황에서 상대방이 쉽게 동의하지 않을 것이라 생각하지만 자신이 원하고 있는 이상적 결과를 적어 놓는다. 이 결과에는 관심, 행동 등 구체적인 것뿐만 아니

라 구체적이지 못한 신뢰, 안정감, 자유, 힘 등도 포함된다. 다음에는 자신이 생각하기에 상대방이 원할 것 같은 결과를 적어 놓는다. 마지막에는 서로가 공유하는 관심을 적어 놓는다. 두 사람 다 원하며 동의할 수 있는 영역을 탐색한다.

④ 브레인 스토밍을 통해 가능해 보이는 해결책들을 끌어낸다.

둘 다 동의 할 수 있는 대안을 찾기 위해 브레인 스토밍 과정을 거쳐 잠정적 해결책들을 끌어낸다. 이는 가치판단을 배제하고 둘이 협조하여 떠오르는 대로 될 수 있는 한 많은 아이디어를 내어놓는 것을 말한다.

⑤ 대안들을 평가하여 최선의 해결책을 선택한다.

대안들에 대해서 나나 상대방이 받아들일 수 있는 것인가 또는 전혀 받아들일 수 없는 것인가 등으로 평가해 나가면서 최선의 해결책을 찾아 나간다.

⑥ 시행기간을 거친 후 결과를 평가한다.

상대와 의논하여 일정한 기간 동안 도출된 합의사항을 시험적으로 시행해보도록 하고, 실천하면서 그 결과를 평가한다.

타협하기의 다양한 방법론

① 서로 공평히 나누어 갖는다.

이는 아이들이 과자를 나누어 먹는 것에서 어른이 이혼 후 가재도구를 나누어 가지는 상황에까지 모두 해당된다. 무엇이든 둘로 나누고 어느 한 쪽이 하나를 선택하면 다른 사람은 나머지를 갖기로 하는 것이다.

② 순서대로 한다.

토요일에는 내가 강의를 들을 수 있도록 아내가 애들을 데리고 집에 머물러 있고, 일요일엔 아내가 운동할 수 있도록 내가 아이들을 돌보아준다.

③ 역할을 분담하여 둘 다 모두 할 수 있도록 한다.

은행에서 대출을 받아서 '우리'의 아파트를 분양 받기로 하였다. 앞으로 생활비를 절약하기 위해서 아내는 아침마다 한 시간 일찍 일어나 남편의 도시락을 챙기고, 남편은 승용차 대신에 전철을 타고 출근하기로 한다.

④ 시행착오

한 번 시행해 보고 안 되면 그때 가서 방법을 바꾸는 것이다. 딸의 성적이 떨어지자 남편은 딸에게 당장 과외를 시키고 싶어하지만 부인은 딸이 공부를 스스로 하도록 만들고 싶다. 그래서 먼저 딸의 TV 시청 시간을 제한한 다음, 한 달 뒤 성적이 오르지 않으면 그 때 가서 과외를 시키기로 한다.

⑤ 내가 할 때는 내 방식대로 하고, 당신이 할 때는 당신의 방식대로 한다.

남편이 운전할 때는 남편이 원하는 대로 지름길로 가고 더 속력을 내더라도 아내가 불평하지 않는다. 아내가 운전을 할 때는 아내가 편안해 하는 시내로 돌아가도 남편은 잔소리하지 않고 편안하게 이를 즐긴다.

⑥ 조건부로 하기

남편이 일주일에 한 번 욕실 청소를 해주면 그 대신 아내는 일주일에 한 번 세차를 한다.

⑦ 서로 원하는 것을 각자 하기

나는 적금을 타서 아파트의 도배를 새로 하고, 남편은 원하는 골프채를 산다.

⑧ 절충하기

아내가 실내운동기구를 50만원을 주고 샀는데 남편도 이 운동기구를 사용하기 원한다면 운동기구 값의 얼마를 부담한다. 아내는 거실에 있는 가구 다섯 가지를 모두 바꾸기 원하는데 남편은 그것이 낭비라고 생각할 때 우선은 아주 낡은 것 두 개지만 바꾸고 나머지는 다음에 바꾸기로 한다.

여성심리 남성심리

박 애 선

(상담과 사회연구소 소장)

I. 생물학적 이해

- * Sex: 생물학적인 성, 생리적이고 신체적인 남녀의 차이를 지칭함.
- * Gender: 사회적인 성, 비신체적인 요소들을 묘사하며 문화적으로 남녀에게 적합하다고 간주되어 온 특성들을 지칭함.

□ 여자

- 23번째 염색체가 XX (남자에 비해 유전적 결함을 덜 가질 수 있다)
- X염색체가 Y염색체보다 크기가 5배정도 크며 성별 결정 유전물질 이외에 많은 유전인자를 가지고 있다.

□ 남자

- 23번째 염색체가 XY (유전에 관계된 병에 여자보다 더 예민하다: 혈우병, 색맹, 당뇨, 시신경 위축, 뇌경화증 등 20종 이상의 질병에 예민함. 특정 박테리아에 대항할 항체 형성을 할 수 없는 경우도 있다.)
- 터너증후 :
 - ① 성 염색체를 X하나만 가져 전체적으로 45개의 염색체 : 여성모습을 띠고 태어나지만 난소가 없으며 키가 작고, 정상지능, 손가락이 짧고, 입과 귀모양이 이상하다. 사춘기에는 여성 호르몬의 결핍으로 이차성징이 나타나지 않으며 유선도 발달하지 않음. 에스트로젠을 주입하면 정상적인 성적 발달이 일어나지만 키는 작고 소녀같은 모습 유지.
 - ② 성 염색체가 3개인 경우 : 신체적으로 정상, 이차 성징 발달, 정신지체는 나타나지 않지만 약간의 인지적인 결함과 학습능력의 결핍이 나타남.
- 클라인펠터 증후
 - ① XXY : 고환을 가지고 있지만 불임성, 사춘기 이후에 젖가슴의 융기, 둥글고

넓은 엉덩이 등 여성다운 외모. 언어에 결함보이고 읽기에 문제.

- ② XYY : 정상적인 남자보다 키가 큼. 모두 충동적이며 반사회적인 특성을 띠고 정신지체 기관과 감옥에 있는 사람들이 많다. 이는 부가적인 Y염색체 때문이다. XXY XYY는 정상 남성들의 지능보다 저조함으로 XYY남성들의 범 죄경향성은 낮은 지능에서 비롯될 가능성이 있다고 함.

□ 결론

남녀의 생물학적인 성차를 염색체와 생식기, 홀몬 수준, 시상 하부구조, 체격 및 운동 능력 등에서 차이를 볼 수 있으며 이러한 생물학적 차이는 심리적·행동적 차이를 가져온다고 볼 수 있다. 즉 인지능력·공격행동·성역할 행동에 영향을 미친다고 하지만 과학적인 동물실험이나 이상인의 사례들을 근거로 하므로 덜 신뢰롭다고 본다.

II. 심리학적 이해

여성은 남성과 본질적으로 다른가? 아니면 같은가? 여성의 정신질환은 비율이 높은가?

- * Gove와 Tudor은 주부의 역할에 부가된 낮은 만족수준과 관련되어 있다고 보았다.
- * Broverman과 동료들은 건강한 성인의 특성이 여성의 특성보다는 남성의 특성과 더 부합되므로 여성이 상대적으로 덜 바람직한 특성으로 간주된다고 보았다.
- * Weissman Klerman(1977)은 여성이 우울증에 걸릴 비율이 높은 것은 유전적 요인, 여성의 사회적 지위, 심각한 생활사건의 경험, 월경전 긴장증, 피임약 복용, 산후 우울증 등을 포함하는 내분비적 요인에 기인한다고 보았다(결혼과 우울증과의 관계연구).

1. 여성과 남성의 성 역할 및 부부역할 (사회관습상의 역할)

여성

- ① 주부라는 하나의 중요한 역할. 자녀가 어릴 경우 여성을 다른 성인과의 상호작

용에서 고립시키며 자녀들의 요구만을 들어줘야 하는 상황.

- ② 직업이 있을 경우도 기혼 남성보다 덜 만족스런 위치(직업세계의 차별/여성 스스로 다소 덜 직업 지향적임/가사와 직업과의 이중부담).

남성 : 가장과 직업인이라는 두가지 역할

2. 여성의 학습된 무력감

- 여성이 남성보다 결혼·자녀·직업의 상호작용으로 인해 훨씬 더 구조화된 직업 경로를 경험한다.
- 여성 역할의 특성이 어떤 여성들에게는 문제를 유발시켜서 정서적 어려움을 경험할 가능성을 증가시킨다(Gove와 Tudor, 1973).
- 여성 역할의 부수적 특성과 종속적 상태는 많은 여성들이 자신의 삶을 제대로 통제할 수 없게 만들며 이는 우울증이나 정신질환 특히 높은 우울증의 원인이 된다.
- Seligman(1974)의 학습된 무력감과 유사함.
- 아동기의 남아가 여아보다 정신질환 비율이 높는데 그것은 남아가 여아보다 자신이 직면한 기대에 덜 부응했기 때문이다(Gove & Herb, 1974).
- 여성이 남성보다 자신의 삶에 대한 통제력이 부족하며 생활환경의 탓에 걸려있다고 느끼는 경향이 있다(전체표집에서는 의미있는 차이가 없음).

□ 성 고정관념 (Gender Stereotyped)

1. 성 고정관념의 실체성

- * 정의 : 각각의 성별이 지니는 일련의 특성에 대하여 그 사회 구성원들이 대체로 비슷한 생각을 가지고 있다.
- * 고정관념의 종류
 - ① 문화적 고정관념 : 남성성과 여성성의 본질에 대해 대중매체 예술 및 문학 등에서 전달되는 성별에 따른 사회적 수준의 이미지.
 - ② 개인적 고정관념 : 남성 또는 여성의 특성에 대해 한 개인이 지니고 있는, 성을 구별하는 태도와 관련된 독특한 심리

* 성 고정관념의 검토 방법

- ① 특성 접근법 : 남성과 여성을 특정짓는 심리적·행동적 특성을 중심으로 설명 “남녀의 성격적 특성에 대한 구조화된 신념들의 세트”
- ② 역할 접근법 : 남성 혹은 여성에게만 적합하다고 믿는 활동이나 직업 역할을 중심으로 설명 “성별에 따라 동일 상황에서 동일 행동을 기대하는 태도적, 행동적 편향”

* 성 고정관념 유형 질문지에 나타난 남성성, 여성성 특성 항목 분석

(Spence, Helmreich, & Stapp, 1974, 1975 ; Rosenkrantz 등, 1968)

남성성의 고정관념 : 높은 독립심과 자아개념, 우월감, 공격성과 관련.

여성성의 고정관념 : 온정적, 예술적, 종교적 문향과 관련.

* 남녀의 전형적인 긍정적인 특성(Rosenkrantz, Vogel, Bee, Broverman & Broverman, 1968)

2. 성 고정관념의 획득

- 1) 성 고정관념의 발달적 경향
- 2) 고정관념화의 심리적 기제(정신역동적 접근/사회문화적 접근/인지적 접근)

3. 성 고정관념의 영향

성 고정관념은 무의식적 이데올로기로 사회전체에 편재해있기 때문에 의식하기 어렵다. 일종의 도식으로 “남자는.....해야 한다.” “ 여자는 해야 한다”의 규칙으로 이뤄져 있다.

* 고정관념의 위험성

* 정보처리에 미치는 효과

4. 성 고정관념의 변화 가능성

- * 성 고정관념의 이데올로기 : 섹시즘
- * 고정관념적 신념의 변화
- * 이상적인 성

☐ 성 정체감 (Gender Identity)

성 역할(gender role), 성 유형화(gender typing), 성 정체감(gender identity), 성

역할 정체감(gender role identity), 성 역할 선호(gender role preference), 성 개념(gender concept), 성 스키마(gender schemas), 성 태도(gender attitude), 성역할 태도(gender role attitude).

- **성 정체감(gender identity)** : 개인의 성 정체감은 자아정체감의 기본요소로서 개인이 자기자신을 얼마나 남성성 또는 여성성을 지녔다고 보는가를 나타내는 것이다.
- **성 역할(gender role)** : 한 개인이 소속해있는 문화권에서 성에 적합한 것으로 규정하는 행동양식, 태도, 가치, 성격특성을 포함하는 일련의 행동기준을 말한다.
- **성 유형화(gender typing)** : 남녀에 따라 이상적인 성 역할을 다르게 규정하고 이를 확고히 지니는 것을 말한다.

□ 동 기

욕구(need), 추동(drive), 동기(motive, motivation)

: 무엇이 인간으로 하여금 행동하게 하는가?

1. **성공에 대한 기대** : 여성이 남성에 비해 성공에 대해 낮게 기대함.
2. **학습된 무기력** : 남아들이 여아보다 높은 능력과 능력의 과시를 중요하게 생각하며 좀 더 자기 방어적인 구인을 하고 따라서 학습된 무기력에 덜 빠짐.
3. **내적 동기 이론** : 남아들이 선호하는 공간적, 시각적, 운동기술 등을 포함하는 과제나 남아들이 선호하는 성 고정관념적인 과제에 있어서는 남아들이 여아들보다 내재적 동기를 더 많이 보였으나, 언어능력 과제에 있어서는 성차가 나타나지 않았다.

인간의 동기는 남녀 성별 집단간의 차이보다도 집단내의 차이를 아는 것이 인간을 이해하고 도움을 주는데 더욱 중요하다.

□ 인지능력의 성차

Maccoby(1966), Maccoby와 Jacklin(1974)은 1600개의 연구를 고찰한 결과 시공

간 능력, 수리

능력, 언어능력에서 유의한 차이를 발견.

* 수리능력과 시공간 능력 : 남성들이 여성보다 우수

- 수리능력에서의 성차는 12세 또는 13세부터 나타남.

- 시공간 능력의 성차는 청소년기부터 나타남.

* 언어능력 : 여성이 남성보다 우수. 발달초기에는 여아들이 더 빠르고 학령전기부터 11세까지는 성차가 없지만 청소년기 즉 11세부터는 여학생들이 우수함.

□ 여성의 도덕성

* 개념 : 초기에는 양심이나 죄의식의 감정으로 표현되며, 이타심의 발로로도 해석됨. 사회적 규범에 맞는 행동을 하는 것. 긍정성의 개념 · 판단능력. 다른 사람에 대한 배려, 공감이입.

* 여성의 도덕성 발달단계(길리건)

1 단계 : 개인의 생존의 문제가 중심이 된다. 자신이 관심의 전부이다.

2 단계 : 자기희생의 미덕. 보호자와 옹호자로서의 여성의 관습단계에 해당한다.

3 단계 : 비폭력의 도덕성. 이기심과 자신에 대한 책임감 사이의 갈등은 비폭력의 원리에 의해 해결된다.☺

지역사회에서의 여성단체 운영

정 외 영
(녹색여성모임 회장)

1. 들어가는 말

1995년 6.27선거로 우리 사회가 본격적인 지방자치시대로 접어들게 되면서 우리 사회 여러분야에 많은 변화가 나타나고 있다.

지방자치의 영역에는 생활환경, 교육, 주민복지, 여성, 주민보건, 공공시설, 공원 녹지 등 바로 우리의 일상생활과 밀접하게 관련된 다양한 문제들이 포함되어 있다. 이러한 문제들은 지방자치제 실시 이전에는 단순히 중앙정부의 결정사항을 집행하는 지방행정부의 행정대상이었다. 하지만 이제 지방자치의 실시로 지역주민이 직접 선출한 지방자치단체의 장은 실제 선거기간 동안 주민들의 삶의 질과 관련해서 내건 각종 공약을 실천하기 위한 프로그램들을 개발해야 하며, 또한 지방의회 의원들도 직접 참여하여 이러한 문제들을 논의하고 해결방향을 제시해 나갈 수 있는 여건이 만들어진 것이다. 따라서 지방의원들은 자신들이 대표하고 있는 지역주민들의 이익과 요구를 적극적으로 반영할 수 있고, 또 정책집행에 있어서도 그 지역사회의 특성이나 주민들의 의사와는 관계없이 중앙정부의 일방적인 지시와 감독 아래 집행되던 이전 형태에서 점차 변화를 보이고 있으며, 지역문제의 해결과정에 있어서도 지역주민의 참여 폭이 점차 확대되고 있는 것이다.

주민참여라는 용어는 매우 다양한 의미로 사용된다. 우선 행정기관이 주최하는 주민 대상의 각종 행사나 프로그램에 단순히 참가하는 행위에서부터, 행정기관의 정책이나 사업결정을 위해 주민들의 의견을 소극적으로 반영하는 행위, 또 주민들이 스스로 힘을 모아 지역의 문제를 해결하고 그 힘을 토대로 적극적으로 정책결정 등에 영향력을 행사하는 행위에 이르기까지 매우 광범위한 수준이다.

우리사회는 오랫동안 중앙집권적인 권력구조 아래서 주민들은 단순히 행정의 대상화에 머무르거나 정치적 필요에 의한 제한된 동원에 머물렀던 경험이 일반화되어 있어 대체로 주민들의 참여가 소극적이고 제한된 수준에 머물러 있으며, 특히 지역차원에서는 더욱 그러하다.

그런데 1990년 이후 우리사회에 주민참여와 관련하여 다양한 실험과 모색이 일어나고 있다. 즉 현실적으로 지방자치제와 함께 본격화된 지방화 추세과정에서 경제적인 성장과 관련한 지역간 경쟁이 심화되면서 상대적으로 지역주민의 복지, 환경 등의 문제는 오히려 우선 순위에서 밀려나기도 하는데, 이에 따라 지역에서는 주민들의 생활영역에서의 제반 복지적 욕구를 보호하기 위한 자구적 사회행동이 나타나고 있고, 나아가 주민들의 삶의 질을 유지하고 높이기 위한 주민운동으로 발전해 가고 있다. 주민의 주체가 되어 자신들의 생활과 관련한 여러 가지 이슈를 중심으로 때로는 문제해결을 위하여, 대로는 자신들의 직접적인 이해관계를 넘어서서 주민 일반의 이해를 대변하는 성격을 작고, 또 주민들 스스로 자신의 지역을 다시 만들어 나가는 지역 공동체적 성격을 갖는 운동으로 발전시키고 있는 것이다.

이러한 사회적 변화과정에서 지역사회의 주요 주체로서의 여성들의 사회적 참여는 여성 자신뿐만 아니라 각 시민단체, 지역사회단체, 주민단체 등에 매우 주요한 관심사가 되고 있다.

2. 여성단체 조직의 목적

여성조직, 즉 조직으로서 여성단체의 결성 작업은 여성 자신의 변화, 그에 기초한 가정과 지역사회의 변화에 대한 확신, 지역사회 주체로서의 지역여성에 대한 관심과 애정을 토대로 변화 과정에 적극 개입하려는 목적 의식적이고 계획적이며, 지속적인 과정을 통해서 이루어진다. 따라서 지역사회의 변화를 지향하는 여성단체의 조직이 자신의 구체적 실천내용들을 토대로 무엇을 하고자 하는가, 즉 그 활동의 목적이 무엇인가 하는 것을 밝히는 것은 매우 중요하다.

여성조직사업의 주요한 목적은 다음과 같이 정리할 수 있다.

- ① 여성들이 자신들의 삶에 영향을 미치는 문제에 관심을 갖고 참여하도록 자극한다.
- ② 참여의 과정을 통해 여성들의 개인적인 잠재능력을 증진시킨다.
- ③ 여성들의 역량강화를 통해 지역사회의 문제해결에 필요한 역량기반을 강화시킨다.

- ④ 공유된 지역사회의 문제를 해결하여 지역주민의 삶의 질을 고양시킨다.
- ⑤ 여성들의 자생적인 지도력을 강화한다.

3. 여성단체 조직사업의 과정과 단계

1) 조직사업의 과정

여성단체 조직이란 그 내용에 있어서 먼저 여성들의 사회교육적 과정, 즉 의식화 과정과 조직화 과정이라는 실천과정, 즉 사회 행동의 차원에서 이해할 수 있다. 따라서 여성단체 조직과정은 단순히 방법과 절차의 수준이 아니라 여성들의 삶의 질을 향상시켜 나간다고 하는 목표와 그 목표를 달성하기 위한 수행과정이다.

먼저 의식화 과정으로 볼 수 있는 것은 여성단체 조직사업의 주체로서 활동해야 할 핵심 대상이 되는 여성들을 교육하여 적극 참여시켜야 하기 때문이다.

조직화의 과정이란 여성단체 조직활동에 필요한 인적 자원을 효율적으로 활용하며, 주민 개인과 개인, 개인과 집단, 집단과 집단이 상호작용하여 관계를 맺는 과정이다. 이 과정에서 여성들의 집약된 욕구를 효율적이고 합리적으로 조정, 통합시켜가는 실천화 과정인 것이다.

2) 조직사업의 단계와 단계별 주요과업

(1) 조직의 형성단계

① 문제인식 과정

이 과정에서의 주요 과업은 여성들이 갖고 있는 충족되지 않은 욕구나 해결을 필요로 하는 문제를 찾아내는 일이다. 이것은 여성에게 영향을 주는 문제와 변화를 위한 욕구를 이해하는 데 도움을 준다. 그리고 이러한 문제는 이를 해결하기 위한 방안을 수립하고 실천에 옮겨질 수 있도록 분명하게 규정되어야 한다.

- 대상집단(target population)의 선택
- 대상집단이 갖는 차별성과 장점의 파악 및 활용
- 지역사회의 특성 및 구조 파악

② 조직화를 위한 촉진집단의 형성

문제해결에 관심을 갖거나 동참하는 여성들은 그들의 다양한 욕구만큼이나 등기도 참으로 다양하다. 따라서 이러한 개별적인 욕구를 보다 보편적인 여성 전체의 공통적인 문제로 집약시켜내고 구체화하는 과정은 보다 많은 여성이 이 문제해결에 대해 관심을 갖고 참여하려는 동기를 강화하며, 해결의지를 결속시켜내는 데 매우 중요하다. 그러나 처음부터 많은 여성들이 참여하는 것은 아니므로 조직화의 중심이 되는 소수의 여성들을 응집시켜내는 활동이 중요하다. 그리고 이 집단이 여성들을 조직화하고자 하는 의욕을 가지고 활동할 수 있게 함으로써 조직결성을 촉진한다.

③ 조직 형성 과정

- 참여할 가능성이 있는 사람이 누구이며, 중심적인 욕구는 무엇인가를 확인하는 것.
- 참여할 가능성이 있는 사람에게 이야기를 하는 단계
- 보다 적극적인 여성들을 중심으로 조직준비위원회를 구성하는 단계
- 이웃에게 알리고 조직결성을 준비하는 단계
- 모임을 유지하면서 조직을 결성하는 단계
- 활동수행에 대한 평가

(2) 조직의 토대 구축 단계

① 조직활동 목표의 설정

활동 수행을 위하여 구체화된 문제의 우선순위를 정하고, 그 문제 해결의 목적과 목표를 정한다.

② 활동계획의 수립과 참여동기의 강화

목표를 효과적으로 달성하기 위해서 활동계획을 수립하고 가능한 많은 여성들이 참여할 수 있도록 그들의 참여동기를 유발하고 강화할 수 있는 다양하고도 적절한 프로그램을 개발한다. 그리고 이 과정에서 조직 구성원인 여성들이 적극적으로 참여하여 책임감, 창조력, 지산감 등을 높여낼 수 있도록 한다.

활동에 있어 ‘작은 성공’의 경험들을 축적해 가면서 구성원들이 성취감과 보람

을 느끼며 더욱 헌신적으로 활동할 수 있게 한다.

③ 지도력의 강화

조직활동이 지속적이고 생산적이기 위해서는 자체 지도력의 강화 발전이 매우 중요하다. 따라서 지도력 강화에 필요한 교육과 실천 프로그램을 계획적으로 배치하고 적절한 역할분담을 하는 것이 필요하다.

(3) 조직의 발전 단계

① 자원획득 전략의 수립

조직사업의 주변에 현존하는 인적·물적·사회적인 자원을 최대한 동원해 활성화시킨다. 따라서 구체적으로 활용할 수 있는 자원을 효과적이며, 효율적으로 동원할 전략 전술이 필요하다.

② 활동 평가

활동결과에 대한 평가는 다음 실천활동에 반영하기 위한 것으로서, 이후 활동의 목표설정이나 프로그램의 개발과 실천의 전 과정에 영향을 준다. 이 평가 과정을 거친 결과물들은 이후 활동과정에서 여성들이 지속적으로 지역사회문제에 개입하려는 욕구를 보다 강화시키고 따라서 조직도 더욱 활성화될 수 있도록 기여할 것이다.

③ 연대활동의 강화

또한 이 단계에서는 지역 사회내 여타 집단과 조직, 세력에 대한 지도력이 발휘되어 지역 여성들의 공통된 목표나 이슈의 해결을 위해 연계하거나 연대하는 활동이 필요하다. 이를 통해 전 지역사회의 공동체성 또한 확장될 수 있다.

4. 조직관리의 실제(녹색여성모임 사례를 중심으로)

1) 조직 구성원들의 참여동기 확대 및 강화

2) 교육과 실천활동의 유기적 결합을 통한 여성지도력 발굴 및 강화

3) 자원획득 전략을 통한 조직역량기반의 강화

- 개별 차원의 설득
- 기존 지역사회구조의 활용과 강화
- 구성원의 헌신적 참여 강화 방안

21세기 시민사회와 여성의 역할

백 영 옥

(명지대 북한학과 교수)

1. 21세기와 세방화

세방화란 21세기를 주도할 세계화와 지방화를 합한 개념이다. 세계화(Globalization)란 세계가 [하나의 시장, 동시적 정보·통신망]으로 재편되는 시대 추세를 의미한다. 오늘날 세계는 교통, 통신 수단의 발달과 정보 전달 매체의 발전과 더불어 점차로 하나가 되어 가고 있다. 이러한 현상은 가속화되어 갈 것이며, 머지않아 전 세계는 지구촌이라고 불릴 수 있을 정도로 통합의 정도가 공고화 되어 갈 것이다.

세계화는 국가간의 관계에 기초를 하고 있는 국제화라는 개념과는 다르다. 세계화란 국경이나 민족을 초월하여 진행되고 있는 것이다. 기업도 다국적 기업으로 전환되고, 국가간의 경쟁도 전세계를 규율하는 단일성 지도 체제하에서 하게 된다. WTO체제가 좋은 예이다. WTO체제로 투자와 무역의 자유가 보호되고 누구나 어느 나라에서든 내국인과 같은 대우를 받을 수 있게 되었다. WTO체제는 전세계 모든 기업들이 국경 없이 자유경쟁을 하도록 유도하고 있다. 과거처럼 보호무역 정책의 효율적 적용에 따른 경제발전은 기대하기 어렵다. 완전 개방, 완전 경쟁의 시대가 열리고 있는 것이다. 국경을 초월한 개인이나 기업의 협력과 경쟁은 한층 더 강화되어 갈 것이다.

지방화는 지방이 세계화 시대의 경쟁력 확보에 중앙보다 더 유리하다는 논리에서 출발한다. 과거 중앙 정부의 획일적 관리와 통제로는 세계적 경쟁에 한계가 있기에, 업무 추진에 자율성과 융통성이 보장되고 상황에 따른 유연하고 순발력 있는 대응을 하기 위한 지방 정부의 역할이 더 한층 요구되고 있다. 따라서 자생력과 자치력을 가진 지방 정부가 세계화의 기본단위로서 주목을 받고 있다. 그러나 지역의 발전은 지역 주민의 성원과 관심과 밀접하게 관련되어 있다. 따라서 지방자치 단체의 혁신적인 노력과 지역 주민의 자발적인 참여로 지역사회의 복지, 의료 혜택, 범죄 예방, 환경오염 방지, 교육 수준 및 문화생활 수준 등 삶의 질을 높여

살기 좋은 지역사회를 만들어 나아가자는 것이다.

이렇게 진행되고 있는 세방화의 물결은 이제 거스를 수 없는 대세가 되어 가고 있다. 세방화의 대세를 어떻게 극복해 나아가는가의 문제가 한국을 비롯한 여러 개도국들이 안고 있는 과제이다. 미래는 스스로 창조하는 것이다. 미래를 창조하기 위해서는 미래에 대한 정확한 예측, 현재의 능력에 대한 정확한 평가, 변화를 위한 끊임없는 노력 등이 요망된다.

2. 우리 사회와 세방화

우리 사회는 이 같은 시대적 추세에 대응하여 21세기 우리 사회가 나아갈 바를 정해야 한다. 과거 한국의 쇄국 정책이 나라 발전에 걸림돌이 되었음을 감안해 변화하는 세계 질서에 빨리 편승하여 세계의 중심적 국가가 되어야 한다. 이를 위해선 다음과 같은 점을 우선 고려해야할 것이다.

① 우리 사회 모든 분야의 “세계 수준화”

세계를 대상으로 하여 우리의 좌표를 설정하고 부단한 노력에 의해 세계 제일의 위치를 확보해 나아갈 수 있는 사회적 분위기를 조성하여야 한다. 이제 개인도 세계를 대상으로 변화해야 한다. 우물안 개구리 식의 사고방식으로 운영되는 정부나 기업, 그리고 개인은 무한 경쟁에서 살아남기 어렵기 때문이다. 그러기 위해서는 우리 사회의 각 부문이 급속한 자기 혁신을 해야 한다. 이러한 세방화라는 급격한 변화를 수용할 수 있는 잠재력을 기르고, 복잡하고 불확실한 환경에 대응해 미래를 준비하기 위해선 개인과 국가적인 차원의 노력이 필요하다. 세계 중심 국가로 부상하기 위해선 개인의 선택과 비전, 국가적 차원에서의 전략이 필요한 것이다. 또한 우리만이 잘할 수 있는 것을 알아내어 개발하여 세계의 최고를 만들어 내야 한다.

② 세계화 속의 한국의 재발전

문화적으로도 이제 세계는 하나가 되어 가고 있다. 정보의 흐름이 국경을 초월

해 넘나든다. 외국 문화가 아무런 여과 장치 없이 신세대의 자유분방한 감각 속으로 침투하고 있다. 외래문화의 일방통행적 유입을 이대로 방치한다면, 우리 사회는 정체 불명의 잡탕 문화로 뒤범벅이 될 것이다. 이러한 상황에서 우리의 것을 지켜 나가는 일이 중요한 문제로 부각된다. 즉 한국 문화를 지키고 가꾸며, 한국적인 것을 세계적인 보편적 가치로 승화시켜 세계로 전파하려는 적극적인 자세가 필요하다.

③ 21세기 한국의 발전 전략

한국사회의 단순한 양적, 경제적 성장을 뛰어넘어 세계 수준의 질적, 문화적 발전을 지향하는 개념이다. 우리 사회가 직면한 문제는 단순한 양적 성장의 문제가 아니라 삶의 질을 높이는 데 있다. 한국 사회가 앞으로 삶의 질을 높이기 위해선 정치적 자유, 경제적 번영, 사회정의, 문화창달을 함께 이룰 수 있는 발전 전략이 필요하며, 이를 위해 여성들의 역할이 매우 중요하다고 본다.

3. 여성의 역할

① 여성들이 우리 사회의 창조적·미래지향적 개혁에 나서야 한다.

미래학자들은 21세기는 여성들의 시대가 될 것이라고 전망하고 있다. 미래는 변화무쌍해 그 변화를 감당하지 못하고 자연 도태되는 사람이 많아질 것이나 여성들은 변화에 유연하게 대처하는 능력이 뛰어나 21세기를 열어 나아가는 주도적 역할을 할 것이라고 보는 것이다. 따라서 우리 나라의 여성들도 21세기를 맞이해 우리 사회의 오래된 고질적인 문제를 해결하는 새로운 창조적 대안을 제시하는데 기여해야 하겠다. 또한 사람들의 가치와 생활양식의 변화를 위한 미래지향적 개혁에 적극 참여해야 할 것이다.

또한 지구촌의 일원으로서 외국 및 외국인과 선린 우호 관계를 유지하면서 한국의 이익을 추구할 수 있는 세계 시민적 능력을 키워야 할 것이다.

② 여성 인력의 활용으로 경쟁력 있는 사회를 건설해야 한다.

여성의 사회 참여는 이제 여성 개인과 가정의 차원에서 뿐 아니라 국가적인 미래

전략 차원에서의 문제가 되었다. 국제 경쟁이 치열해지는 세계화 시대에 여성 인력을 적극 활용하는 것은 국력을 신장시켜 선진국으로의 진입을 앞당기는 일이다.

21세기에는 전문성과 창의력이 더욱 중요해지고 일의 형태가 보다 다양해지면서 일터와 가정의 명확한 구분이 흐려지고 있다. 성차가 약화되고 있으며 많은 분야에서 여성적 특성으로 간주되던 유연함, 섬세함 등이 중요성을 더해 갈 것이다. 미래사회의 발전을 위해 성차를 뛰어넘어 남녀 함께 사회 활동에 참여하는 것이 바람직하다. 이는 여성 인력의 활용 측면과 아울러 국제 경쟁력을 높이는데도 무척 중요하다고 본다.

특히 우리의 경우 21세기를 눈앞에 두고 우리사회가 위기를 맞이하게 된 원인의 하나가 선진국가들이 정보화, 세계화, 개방화 시대에 걸맞게 여성의 공직참여를 활성화해 사회 전체의 총체적 능력을 배가(倍加)시킨 데 반해 우리는 모든 국민역량을 결집해 능동적으로 대처하는데 실패했기 때문이었기에 국가발전전략 차원에서 여성의 참여확대 문제가 제기되기 시작했다.¹³⁾

국제경영개발원(International Institute for Management Development; IMD)의 『세계경쟁력 보고서』는 1999년 조사대상국 47개국 중 38위인 한국이 남녀고용에서 가장 차별이 심한 나라로 평가하고 있다.¹⁴⁾ 국제의원연맹(Inter-Parliamentary Union; IPU)의 2000년 5월 자료에 의하면 한국여성의 의회진출 비율은 177개국 중 90위이다. 여성의 전반적인 사회진출지표인 여성권한척도(Gender Empowerment Measure)는 1997년 94개국 중에서 73위, 1998년 102개국 중 83위로 후퇴하다가 1999년 102개국중 78위로 다소 상승한 상태이다.

현대사회에서 국가의 정책은 개인의 삶의 영역을 구석구석 지배하고 있으므로, 여성의 삶의 문제에 대한 해결은 남성만의 영역으로 간주되고 있는 공공분야에 여성들이 적극적으로 참여할 때만이 가능하다. 한국의 경우, 산업화 과정에서 국가의 역할이나 정치적 영향력 등을 감안할 때, 여성의 공공분야 진출은 더욱 더 중요하

13) OECD 98년 교육보고서에 의하면 한국대졸여성의 경제활동 참가율이 경제협력기구(OECD) 29개 회원국 중 최하위를 기록했다. OECD 98년 교육보고서에 의하면 한국 대졸여성의 경제활동 참가율이 경제협력개발기구(OECD)회원국 29개국 중 최하위를 기록했다. 대부분의 회원국에서 대졸남성과 여성의 경제활동의 비율은 큰 차이를 보이지 않았으나 유독 한국만 대졸남성(95%, 96년 기준)과 여성(56%) 사이에 현격한 차이를 보였다.

14) GNP에서는 132개국 중 27위, 대학교육에서 여성비율은 127개국 중에서 43위, 경제활동참가율은 127개국 중 59위, 행정관리직에서 여성이 차지하는 비율은 116개국 중 112위, 여성근로자 평균임금은 55개국 중 54위이다.

다. 그러나 선출직인 여성국회의원은 수는 제헌국회 이래 16대 국회까지 101명에 불과하며 2000년 4월 실시한 제16대 국회에서는 전체의원 273명중 여성 지역구의원 5명, 전국구의원 11명이 당선되었다. 현재 여성국회의원 비율은 5.9%로 전세계 평균치인 13%에 못미치는 수준이다. 한편 1991년부터 실시된 지방자치에 따른 지방의회 및 지방자치단체장선거를 통해 공직에 진출한 여성의 수는 극소수에 불과하다. 1998년 6월 실시한 제2회 동시 지방선거결과 기초의회 여성의원은 56명으로 전체 3,490명 중 1.6%를 차지하고 있으며, 광역의회에는 41명의 여성의원이 당선되어 690명 중 5.9%에 불과하다. 자치단체장에는 여성이 한 명도 당선되지 못하였다.

공무원의 경우 1998년 12월 현재 우리 나라 여성공무원 비율은 행정부, 입법부, 사법부 등을 포함한 전체 공무원 888,217명 중 29.7%인 263,853명이다. 기관별 여성공무원 비율로는 행정부가 전체 871,813명중 29.8%, 입법부가 전체 2,944명중 32.3%, 사법부가 전체 11,377명중 22.0%, 헌법재판소가 전체 177명중 30.5%, 중앙선관위가 전체 1,906명중 20.6%를 차지하고 있으며, 이중 행정부 소속 여성공무원 수는 259,953명으로 행정부 소속 전체 공무원의 29.8%로 국가직 여성공무원은 182,048명(33.6%), 지방직 여성공무원은 77,905명(23.7%)이다. 그러나 아직 여성공무원 비율은 1998년 현재 우리 나라 전체 인구 중 여성인구 비율 49.6%, 경제활동참가인구 중 여성비율 47.0%에 비하여 훨씬 못 미치는 수준이고, 외국의 여성공무원 비율인 미국의 44%, 영국의 48.5%, 독일의 34%에 비하여 못 미치는 상황이다. 아울러 여성공무원은 주로 6급 이하의 하위직에 몰려있었는데(일반직 1-9급 전체 여성공무원 57,603명 대비 98.3%이다), 1998년말 현재 5급 이상 여성공무원의 비율은 일반직의 경우 3.2%, 별정직의 경우 15.9%로 전체 평균비율은 4.7%이다.¹⁵⁾ 그리고 고위직인 3급 이상의 일반직 여성공무원의 경우 1.4%에 불과한 실정이다. 아울러 여성공무원들은 보직배치에 있어서도 기획, 인사, 예산, 감사 등 비중 있는 부서보다 주로 민원 부서의 창구업무나 문서수발, 경리, 여성관련 부서 등의 제한된 보직에 머물러 있는 것으로 나타났다. 21세기를 맞이하여 보다 국가적인 차원에서 인력낭비를 막고, 여성의 지위향상을 위하여는 무엇보다 공공부문에 참여하는 여성의 양적, 질적 증가가 이루어져야 하겠다.

15) 중앙인사위원회 통계자료(<http://www.csc.go.kr>).

③ 여성들이 정보화 시대에 맞는 훈련 및 교육의 제도화를 추진하는데 앞장서야 한다.

21세기 교육의 특징은 재교육의 필요에 있다. 과학기술의 눈부신 발전과 정보망의 확대로 학창시절에 익힌 기능이나 지식이 유물이 되어 평생 동안 배워야 할 게 너무나 많아졌다. 신 기술의 등장과 조직의 변화 등으로 인해 끊임없이 새로운 직업들이 창출되고 소멸되어 평생 동안 5-6개 이상의 직업을 경험할 수도 있기 때문이다. 또한 같은 일을 계속한다고 해도 재교육은 반드시 필요할 것이다. 특히 앞으로 정보화 시대는 여성들의 시대가 될 리라는 낙관적인 전망이 나오고 있으나 여성중 컴퓨터를 다루고 인터넷을 사용하는 숫자는 아직도 남성보다 무척 적은 편이다. 따라서 여성들이 미래 사회를 예측하고 이에 대비한 능력을 개발할 수 있도록 교육 대책을 세워야 하겠다.

④ 여성 지도자들이 지방의 문화 사업 및 국제 교류 활성화를 통한 세계화 지원에 노력해야 한다.

지방이 세계화 시대의 경쟁력 확보에 중앙보다 더 유리하기에 지방 정부가 세방화의 기본단위가 되었다. 그러나 지역의 발전은 지역 주민의 성원과 관심과 밀접하게 관련되어 있다. 특히 지방 여성들의 일상적인 삶이 문화적으로 성숙됨으로써 ‘생활의 문화화’가 실현되고 이러한 지역의 문화적 활력을 지역 주민들이 공유할 때 지역 시민사회의 공동체적 유대는 더욱 깊어질 것이다. 여성들이 문화적 정체성과 주체성을 가지고 고장의 고유한 특성을 지닌 지역 문화 활동을 육성하고 국제 교류를 활성화할 때 토착적 문화의 세계화를 이룰 수 있을 것이다. 따라서 여성들은 지역사회의 특성을 찾아내 전세계적으로 경쟁력 있는 문화 활동 및 문화상품 개발 등 지역사회 특화 사업을 위해 노력해야 하며 민간 차원의 국제 교류를 통해 세계화에 기여해야 할 것이다. 지역 문화를 통해 한국 문화의 정체성을 인식하고 한국 문화의 세계적 보편성에 관해서도 균형 있게 이해해 세계 문화에 대한 창조적 포용을 할 수 있을 것이다.

⑤ 21세기 세계 속의 한민족 시대를 열기 위해 통일을 위한 내적 준비를 해야 한다.

8.15 남북 이산가족 상봉은 가족이 하나 되고 민족이 하나 됨을 체험하는 벽찬

감격의 순간들이었다. 이제 불신과 대립의 굴레에서 벗어나 화해와 협력을 향한 길로 들어서고, 각기 다른 이념과 체제 하에서 남북 두 체제간의 제로섬 게임(Zero-sum game)으로만 인식돼 왔던 통일문제가 ‘더불어 하는 통일’의 기틀이 조성되고 있다. 이러한 남북관계의 전환기적 상황 속에서 우리는 통일에 대한 성급한 낙관론보다는 진정한 민족통일을 위한 공동체 조성을 성의 있게 준비·대비하여야 한다.

그 동안의 통일에 대한 논의들이 정치·경제영역에 치중되어 왔던 한계를 극복하고, 민족공동체 형성에 초점을 맞추어 민족화합의 기틀마련을 위해 노력해야 할 것이다. 통일이 50년이상 철저히 분단되어서 살아오던 남과 북의 사람들이 함께 어울려 하나의 생활공동체를 만들어 나가는 것이라고 볼 때, 남과북 사이의 적대의식을 청산하고 민족화해에 이르는 길을 닦는 일에 여성들의 역할은 매우 중요하다.

여성분야는 남북한 모두가 인구의 반을 차지하고 있고, 특히 비정치적인 성향이 많으면서 삶의 기본바탕인 생활의 주책임자라는 측면에서 통일이후 민주적 사회통합을 구체적인 방안이 모색되어야 할 것이다. 21세기는 정보화와 국제사회의 개방화 추세로 여성의 지위가 향상되고 사회 전 분야에서의 여성들의 참여가 활발해질 것으로 기대되고 있다. 이는 정보화시대에서는 산업사회에서 필요로 했던 힘보다는 지식과 창의력이 요구되며, 컴퓨터와 통신의 발달로 작업환경·생활양식·의사소통체계의 커다란 변화를 가져와 남성중심의 기존의 체제에서 능력을 발휘하지 못했던 여성 특유의 감성과 잠재력·창의성이 빛을 발할 수 있는 기회를 제공해주기 때문이다. 이러한 세계적 추세 속에서 한국여성은 평화통일을 이루고 국가발전에 중요한 역할을 담당해야 한다.

더욱이 통일된 독일, 베트남, 예멘의 경험을 통해 통일이후 가장 큰 피해집단중의 하나가 여성이란 측면을 놓고 볼 때 우리 여성들도 보다 역동적으로 이들 분단 국가의 통일경험을 바탕으로 보다 나은 통일환경을 조성하고 통일이후 보다 바람직한 여성정책을 구현해 나갈 수 있도록 노력해야 하겠다.

새로운 남북관계에서 여성의 역할을 살펴보면,

첫째, 분단의 상처를 치유하는데 기여하는 것이다. 분단과 한국전쟁으로 인해 우리민족은 깊은 상처를 받았다. 단지 이데올로기의 차이라는 것만으로 타민족에 당한 것보다 더 심한 일을 당할 수 있다는 것을 경험한 남북한 사람들은 서로 민

지 못하고 사랑하기 힘들게 되었다. 북한의 식량난이 안타까워 지원을 하다가도 군량미로 사용될 것 같아 망설이는 것이 바로 이 때문이다. 우리 안에 용서와 화해의 마음이 깃들이도록 노력해야 할 것이다.

둘째, 나눔을 실천하고, 우리사회의 공동선을 구현하는데 앞장서야 할 것이다.

먼저 여성들이 지원할 수 있는 서비스를 잘 선택해 꾸준히 지원하는 방안을 모색해야 할 것이다. 그러나 이제 남북관계에서의 나눔은 과거처럼 기아에 허덕이는 북한 주민들에 대한 물질적 지원에 한정되어서는 안된다. 서로 양보하고 이해해서 그들의 부족한 점을 우리 남한에서 채워주고, 우리에게 모자라는 것을 그들이 채워주는 나눔과 협력을 이뤄내야 한다. 연변의 교포시인 김철은 “남녘은 풍요와 포만의 비극이, 북녘은 빈곤의 비극이 휩쓸고 있다.”고 날카롭게 지적하고 있다. 북한의 경제적 어려움은 물질적 지원으로 해결할 수 있으나, 우리가 보다 더 관심을 가지고 개선해야 할 부분은 우리사회의 물질만능주의, 퇴폐적 향락풍조일 것이다. 풍요와 낭비의 생활 속에서 점점 이기적이고 개인적인 문화가 확산되어 가는 우리의 생활을 나눔의 실천으로 새로운 가치관을 확립하고 정의로운 사회가 이 땅에 실현될 수 있도록 노력해야 할 것이다.

셋째, 남북한 여성간의 벽을 허무는 일을 하는데 있다. 남북한 여성들이 잘못된 지식으로 인해 빚어진 오해와 편견을 없애고 서로를 이해하기 위해서는 남·북한 여성들과의 인적교류 및 정보교류가 확대되어야 하겠다. 남북한관계, 그리고 남북한 사회변화 전망에 따라 교류·협력의 활성화 및 제도화에 주력하고 공동활동의 영역 및 내용을 단계적으로 확대해 나가면서 실질적인 협력체계를 구축해야 한다. 북한여성을 위한 직접·간접적인 지원 방안을 모색해야 할 것이다. 통일과정에서의 경제적 부담을 줄이기 위해 국제기구를 통한 협력방안을 모색할 수 있을 것이다. 남북여성의 교류·협력사업은 초기에는 정부당국이 원칙수립 및 실무를 담당하되 점차로 민간단체들에게 실행상의 제반문제를 이관하고 정부는 이를 조정하는 역할에 주력함으로써 민간주체가 남북 교류·협력에 적극적으로 참여하도록 한다. 참여를 원하는 여성단체들은 실현 가능한 교류·협력프로그램을 개발하여 소규모 교류 행사부터 추진하는 것이 바람직하다고 본다. 북한지역 여성단체와 남한지역 여성단체와의 자매결연 추진 등 남북한여성간의 다양한 채널을 구축하는 노력을 시도해야 할 것이다. 또한 남한과 해외에 있는 북한이탈주민들의 지원을 통해 서로 이해하고 연대하는 것이 민족화합과 통일을 위해 얼마나 중요한지 인식

하는 작업부터 추진해야 할 것이다.

넷째, 통일정책을 수립하는 과정에 적극 참여해 여성계의 의견을 반영하는데 기여하는 것이다. 통일협상과정과 정부의 통일관련 기구에 여성의 참여가 활성화되도록 적극 노력해 나가야 하겠다. 남북한간 대립·경쟁을 극복하고 조화점을 찾는 가운데 상호보완적인 정책수렴을 통해 동질성을 증대시키는 미래지향적이며 발전적 방안을 모색하는 데에는 현재 정책결정과정에서 소외된 여성들의 창조적인 대안제시가 꼭 필요하다. 특히 남한사회내의 여성정책이 북한의 대안적 모델이 될 수 있도록 보완하기 위해선 여성들의 참여가 활성화되어야 하며 여성들의 의견을 기초해 정책을 수립해야 한다.

독일, 예멘, 베트남의 사례연구에서 보면, 통일에 있어서 여성들이 적극적인 역할을 하지 못하였기 때문에 세나라 모두에서 통일이후의 여성정책이 후퇴하는 경향을 보였다. 통일의 진행과정에서 여성들이 수동적으로 따라갔기 때문에 통일이후의 정부정책에 충분한 목소리를 내지 못하였다. 즉 통일이 여성의 지위에 지대한 영향을 미치리라는 것을 인식하고 이러한 과정에 주도적으로 참여하지 못해 여성들은 통일로 나타난 정치적인 혼란, 사회혼란과정의 피해자가 될 수밖에 없었다.

이에 따라 통일과정에서 실제로 남북한여성의 이해를 대변할 수 있는 여성정책을 수립하는데 참여할 수 있는 여성정책결정자의 육성이 시급하다. 특히 국회, 지방의회, 5급 이상 행정직과 각종 정책을 협의하는 위원회에 여성의 비율을 높이는 것이 통일을 대비하여 여성정책의 핵심이 되어야 한다. 그렇지 않고 정책결정 과정에의 여성참여가 극히 미미한 상태로 이어지면 통일이후의 여성과 관련된 정책의 결정에 있어서 여성들은 남성정치인의 호의에 의존하거나 다른 정치적 이유, 즉 정권의 안정을 위해 동원되거나 여성의 지위를 위해 노력하는 정부라는 인식을 주기 위한 최소한의 참여에만 그치게 될 확률이 높다. 앞에서 본 세나라의 사례에서 여성이 정치적으로 주도권을 가지지 못하고 정권에 동원되는 상황에서 이루어진 여성의 지위향상은 조건이 바뀌게 되면 언제든지 후퇴가 가능하다는 것을 잘 알 수 있었다. 이런 점에서 현재 한국정부가 추진하고 있는 여성들에게 일정한 비율을 보장해 주는 할당제의 폭을 확대하여야 하며 정책결정과정의 여성참여확대를 위한 실제적인 여건을 조성해야 한다.

다섯째, 민족이 화해하고 함께 사는 삶에 대한 준비를 위한 교육을 확대하는 것이다. 통일 이후 독일은 잠시 동안의 정치적 통일에 따른 감격 이후 수많은 문제에

봉착하고 있다. 사회 각분야에서 엄청난 조정 과정을 거쳐야 했고, 무엇보다도 양독지역 국민들이 공통의 정체성을 갖는데는 약 한 세대 정도 걸릴 것이라는 예측 속에 분단되어 살아온 전혀 다른 경험집단간에 이질감을 극복하는 과제에 이미 엄청난 사회적 노력이 들었고, 앞으로도 엄청나게 들어갈 것이라고 보고 있다. 이러한 독일의 경험은 우리에게 많은 시사점을 주고 있다.

남과 북은 지난 50여 년에 걸쳐 서로 다른 생활문화 속에서 살아오면서 이질화를 겪어 왔다. 국토가 남북으로 분단되면서 급속하게 진행된 남북한의 이질화는 이데올로기라는 정치적 동기에서 생성되었지만, 분단이후 체제유지를 위해 비롯된 전통사회의 해체와 새로운 사회로의 재편성과정에서 빚어진 각기 다른 가치관은 자아관, 삶의 목표, 직업관, 결혼관, 전통적 윤리관, 세계관으로까지 확대되었다. 주체사상과 집단주의, 그리고 남녀평등의 이념을 주요 요인으로 하는 집단중심의 사회 지향적 가치관을 지향하도록 사회화되어 온 북한여성들과 자아중심의 개인지향적 가치관을 지향하는 한국여성들과는 차이점이 많다.

이러한 이질화는 남북상호간에 오해와 불신을 낳아왔으며 앞으로도 통일의 과정에서나 통일 후 남북한의 내적 통합을 이루는데 주요 장애요인으로 작용할 것으로 보인다. 따라서 평화통일을 위해선 남북간의 이질화 극복과 동질성 회복이 선행되어야 할 것이다. 특히 가치관은 인간상호작용의 산물이며 습득되는 것이고 공유되는 것이다. 또한 가치관 형성의 주요요인들 가운데 하나는 오랜 기간에 걸친 사회화 과정이다. 인구의 절반이 넘는 여성들은 자녀교육을 통해 사회화에 중요한 영향을 주고 있어 새로운 가치관 형성에 여성의 역할은 매우 중요하다. 이제부터라도 통일이후 민주적 사회통합을 위한 실질적인 교육을 실시해 나가야 하겠다.

통일된 한국은 국제사회에 대해 보다 책임 있는 역할을 담당하며 동북아 지역에서 새로운 한민족 시대를 구현할 수 있을 것이다. 이러한 조국의 통일을 달성하기 위해선 남북한 주민간이 상호 신뢰와 자신감을 가지고 통일에 대한 준비를 해야 한다. 통일을 위해 남한의 여성들은 남한의 정치를 보다 더 성숙한 단계로 끌어 올려야 하며 여성 및 소외 계층의 정치 참여가 활성화되어야 한다. 또한 통일 비용을 위해 경제의 기초를 더욱 다져 나갈 뿐 아니라 물질적 풍요 속에서도 친환경적이고 절약하는 검소한 사회를 이룩해 나아가야 한다.

지방자치와 여성의 정치참여

김 원 홍

(한국여성개발원 연구위원/부장)

I. 서론

우리 나라의 지방자치제는 1991년 30년만에 재개된 이래 점차 생활정치로 자리를 잡아가고 있다. 우리 나라에서 지방자치단체의 여성참여는 1998년 6월 4일 실시한 제2차 동시 지방선거 결과 여성의원 비율은 기초의회가 1.6%(56명), 광역의회가 5.9%(41명)로 1995년 6. 27 지방선거와 비슷한 수준이다. 그나마, 작년에 실시했던 제16대 총선에서 여성국회의원 비율이 5.9%로, 지난 제15대 총선 당시 3.0%에 비하여 두배 정도 늘어난 것은 제16대 총선을 앞두고 정치권에서는 정당법 비례대표제 여성할당 30%를 도입하였고, 정당들도 과거의 어느 때보다 여성들을 지역구에 많이 공천하였고, 유권자들 또한 여성정치인에 대한 인식이 많이 바뀌어 여성후보들을 지지해 준 데서 비롯된 것이다. 아울러 금년 3월에도 국회에서 광역의회 비례대표제에 여성 50% 할당제와 지역구 여성후보 30% 할당제가 노력사항으로 정당법 31조에 포함되어 있는 상황이다. 그런데 최근 들어 정당들은 후보공천에 있어 경선제를 도입함에 따라 여성들은 자치단체장 후보 및 광역의회 후보 경선에서 거의 낙선한 상태에 있다. 실제 우리 나라의 주요 정당중 민주당과 한나라당의 경우 후보선출에 있어 금번 지방선거부터 경선제를 도입했는데, 현재 실적이 미약한 상황이다. 이처럼 정치권은 한편으로는 여성할당제를 도입하여, 여성을 우대하고 있으면서, 한편으로는 경선제를 도입하여 여성에게 불리한 상황이다.

이제 우리는 21세기의 디지털 시대·지방화시대를 맞아 여성의 정치참여가 보다 확대되어져야하는 이유로는 첫째, 여성인력의 적극적 활용을 통한 국가경쟁력의 강화가 요구되며, 둘째는 높아진 여성의 교육수준과 사회참여 욕구가 강하다는 측면, 셋째는 여성의 정치참여는 세계적 추세가 되었다는 측면이다. 실제 2002년 4월 현재 여성대통령내지 총리는 10명이 있다. 넷째, 여성의 정치참여 확대를 통한 부정부패 척결하는 선진국으로 가는 길이 빠르다는 점을 들 수 있다. 2001년 3월 세계은행(World Bank)에서 발간한 “권리, 자원, 목소리의 성평등을 통한 개발의

성 인지화”(Engendering Development through Gender Equality in Rights, Resources, and Voice)라는 정책보고서에 의하면, 정치 및 공공분야에서 여성의 참여가 높은 나라일수록 부패정도가 낮은 것으로 나타났다.¹⁶⁾

II. 우리나라 지방선거와 여성진출 결과

우리나라에서 지방자치제는 1952년에 처음으로 실시되어 3차례 지방의회를 구성하였으나 1961년에 중단하였다가, 1991년 다시 재개된 이래 1995년부터 지방선거를 통합하여 실시하고 있다. 1991년 지방자치제 재개이후 출마한 여성후보 수와 당선된 여성의원 수를 살펴보면 다음과 같다.

1991년 3월 26일 실시한 기초의회 선거에 출마한 여성후보 수는 123명(1.2%)이었고, 이중 당선된 여성은 40명으로 전체 4,303명의 0.9%이다. 또한 같은 해 실시한 광역의회 선거에 출마한 여성후보 수는 63명(2.2%)이었고, 이중 당선된 여성은 8명으로 전체 866명의 0.9%에 불과한 실정이었다. 그러나 이러한 수적 열세에도 불구하고 30년만에 부활된 지방의회에서 여성의원들은 기존정치권의 타성이나 고정관념에서 탈피하여, 주민의 입장에서 지역사회 발전을 위해 노력한 결과 그동안 지방행정에서 소홀히 다루어진 분야에서 전문영역을 확보해 나가고 있다는 긍정적인 평가를 받아 왔다.

이러한 사회적 분위기가 반영된 듯 1995년 6월 27일 지방선거에서 기초의회에 출마한 여성후보자는 206명으로 과거 123명에서 83명의 여성후보가 증가하였다. 기초의회 여성의원의 당선율은 35.0%로 남성의 당선율 38.0%에 비해 다소 낮은 편이다. 그러나 기초의회선거에서 206명의 여성후보가 출마해 71명이 당선되어, 전체 정수 4,541명중 1.6%를 차지한 것은 1991년 기초의회 의원 4,303명 정수에 40명(0.9%)이 뽑힌 데 비하면 훨씬 높은 수준이며 거의 1.5배 증가한 규모이다. 광역의회 선거의 경우 지역구에서는 40명의 후보가 나서 13명이 당선되었으며, 비례대표제로 여성광역의원 42명이 선출되어 광역의회 여성의원 수는 55명이었다. 6. 27 지방선거에서 여성의원이 많이 증가한 것은 무엇보다 비례대표제의 도입과 함께 정당에 따라 비례대표제에 여성들을 30-50%까지 공천한 것이 광역의회의 여성의

16) 한국여성개발원(2001. 3·4), 『한국여성』 제18호, pp. 26-27.

원의 진출을 확대하는데 크게 기여하였다.¹⁷⁾

1998년 제2차 동시지방선거의 경우에는 기초의회에 출마한 여성후보자는 140명으로 지난 선거보다 66명의 후보가 감소하였다. 이처럼 여성후보 수가 지난 선거에 비해 감소한 것은 지방의회 의원 정수가 종전에 4,541명에서 3,490명으로 줄어들어 따라 여성들이 후보로 나서기를 꺼린 데서 비롯된 것으로 보인다. 지방의회 여성후보자별 당선자수는 기초의회의 경우 56명으로 기초의회 의원 중 1.6%로 지난번 선거와 같았다. 광역의회 선거에서는 지역구에 37명(2.4%)의 후보가 나와 14명이 당선되었고, 비례대표제의 경우 54명(30%)의 여성후보가 공천되어 27명 당선되어 총 41명(5.9%)의 광역의회 여성의원이 선출되었다. 지방자치단체장 선거에서는 1995년 광역자치단체장에 2명의 후보가 무소속으로 나와 모두 낙선하였고, 기초자치단체장에 4명이 출마하여 1명 당선되었다. 이에 비해, 1998년에는 광역단체장에 한 명의 여성후보도 없었고, 기초자치단체장에 8명의 후보가 나왔으나 한 명도 당선되지 못하였다. 이후 보궐선거에서 여성구청장이 한 명 선출되었다.

2002년 6월 13일 실시한 제3차 동시지방선거의 경우 기초의회에 출마한 여성후보자는 222명으로 1998년의 지방선거시 보다 82명의 후보가 증가하였다. 이는 제3차 동시지방선거를 앞두고 정당과 여성단체들이 여성후보를 내려고 하는 노력이 과거보다 커지고, 생활정치인 지방정치에 여성들이 많이 들어가야 지방자치가 발전한다는 여성계 및 주민들의 인식이 바뀐데서 비롯된 것이다. 지방의회 여성후보자별 당선자수는 기초의회의 경우 77명으로 기초의회 의원 중 2.2%를 차지하여 지난 번 지방선거의 1.6%에 비하여 0.6% 포인트 증가하였다. 광역의회 선거에서는 지역구에 48명(3.3%)의 여성후보가 나와 14명이 당선되었고, 비례대표제의 경우 116명(55.5%)의 여성후보가 공천되어 49명이 당선되어 총 63명(9.2%)의 광역의회 여성의원이 선출되었다. 지방자치단체장 선거에서는 2002년 광역자치단체장에 여성이 나오지 않았고, 기초자치단체장에 8명이 출마하여 2명 당선되었다. 1991, 1995, 1998, 2002 지방의회 선거 여성후보자 및 당선자 수를 살펴보면 <표 2, 3>과 같다.

17) 백영옥, 김원홍(2000), 『공공부문의 여성참여 확대 방안』 중앙공무원 교육자료집 참조.

<표 2> 1991, 1995, 1998, 2002 기초의회 의원선거 여성후보자
및 당선자 수

단위:명(%)

연도	전체 후보자수			당선자수		
	전 체	여 성	여성 /전체(%)	전 체	여 성	여성 /전체(%)
1991년	10,151	123	1.2	4,303	40	0.9
1995년	11,970	206	1.7	4,541	71	1.6
1998년	7,450	140	1.9	3,490	56	1.6
2002년	8,373	222	2.7	3,485	77	2.2

<표 3> 1991, 1995, 1998, 2002 광역의회 의원선거 여성후보자 및 당선자수

단위:명(%)

연도		후보자 수						당선자 수					
		전 체	여 성	여성 /전체(%)	전 체	여 성	여성 /전체(%)	전 체	여 성	여성 /전체(%)	전 체	여 성	여성 /전체(%)
1991년		2,885		63	2.2	866		8		0.9			
1995년	지역구	2,627	2,449	119	40	4.5	1.6	972	875	56	13	5.8	1.5
	비례		178		79		44.3						44.3
1998년	지역구	1,755	1,571	91	37	6.1	2.4	690	616	41	14	5.9	2.3
	비례		180		54		30						36.5
2002년	지역구	1,740	1,531	164	48	3.1	3.1	682	609	63	14	9.2	2.3
	비례		209		116		55.5						67.1

특히 금년 6월 3일 실시했던 제3차 지방선거에서 여성지방자치단체장과 여성의원이 과거보다 늘어난 것은 정당들이 2002년 제3차 동시선거를 앞두고 국회에서 여성의 정치참여 확대를 위하여 광역의회 비례대표제 당선권 범위 내 여성 50%이상을 공천하고, 광역의회 지역구 할당제 30%를 노력사항으로 공천할 것으로 정치관계법에 명시한데서 영향을 받은 것이 큰 것으로 보인다. 이러한 정치관계법의 개정은 여성단체, 학계, 정부, 정당들이 노력한 결과에서 비롯된 것이다. 그러나 정

당들이 여성할당제 도입이후 경선제를 도입하다 보니까 여성들은 공천과정에서부터 위축되어 당초 여성계에서 기대했던 것에 비하여 여성들이 나서지 않았던 아쉬운 측면이 있다. 앞으로 해결되어져야 할 우선 과제로는 지역구 할당제의 도입과 함께 경선제와 조화를 이루면서 보다 많은 여성후보를 발굴하고, 육성하고, 당선 가능성이 높은 지역에 여성을 공천하고 선거지원 해주어야 할 것이다.¹⁸⁾

18) 김원홍, 김혜영, 김은경(2002), 『정당의 여성공천할당제 활성화 방안』(서울: 한국여성개발원), pp.39-49.

III. 외국의 여성의 지방자치참여 확대전략

IPU가 전세계 국가를 대상으로 실시한 조사 결과 2001년 7월 현재국회의원 중 여성 하원의원 평균 비율은 13.8%인데, 한국은 5.9%이다. 또한 조사에 응한 177개국 중 여성의원의 비율 순위는 한국이 94위이다. 2001년 7월 현재 여성의 국회(하원)참여가 30% 이상 되는 나라는 전세계국가 중 스웨덴(42.7%), 덴마크(37.4%), 핀란드(36.5%), 노르웨이(36.4%), 네델란드(36.0%), 아이슬란드(34.9%), 독일(30.9), 뉴질랜드(30.8%), 모잠비크(30.0%)가 있고, 20% 이상 되는 국가는 남아프리카(29.2%), 스페인(28.3%), 쿠바(27.6%), 오스트리아(26.8%), 그라나다(26.7%), 아르헨티나(26.5%), 투르크메니스탄(26.0%), 베트남(26.0%), 르완다(25.7%), 나미비아(25.0%), 세이셸(23.5%), 벨기에(23.3%), 호주(23.0%), 스위스(23.0%), 탄자니아(22.3%), 모나코(22.2%), 중국(21.8%), 라오인민민주공화국(21.2%), 캐나다(20.6%), 크로아티아(20.5%), 북한(20.1%)이 있다.¹⁹⁾ 지방의회의 경우에 있어서도 전세계 여성의원 비율은 우리보다 훨씬 높은 것으로 나타났다. 실제 스웨덴이 41.3%로 가장 높고, 노르웨이, 핀란드, 오스트리아 등의 국가는 30%~40%까지, 미국, 영국, 독일, 뉴질랜드 등의 국가는 20%~30%까지, 호주, 캐나다, 벨기에, 프랑스 등의 국가는 10%~20%까지 차지하고 있다. 본고에서는 이들 국가 중 스웨덴, 미국, 영국, 독일, 프랑스, 일본 등의 경험을 살펴보고자 한다.

1. 스웨덴

스웨덴의 정당체계는 다당제 체계로서 현재 집권당인 사회민주당(Social Democratic Party)과 야당으로 보수당(The Moderate Party), 자유당(The Liberal Party), 중앙당(The Centre Party), 기독교민주당(The Christian Democrats), 좌파민중당(The Left Party), 녹색당(The Green Party)이 있는데 2001년 7월 현재 스웨덴 여성의 정치참여는 국회가 42.7%(149명), 주의회가 47.9%(789명), 지방의회가 41.2%(4,533명)이다. 여성장관은 전체 장관 20명중 10명(50%)이다.²⁰⁾ 스웨덴에서

19) <http://www.ipu.org/wmn-e/classif.htm>

20) 김원홍외 3인(2001), 『ASEM 회원국의 정책결정과정에서의 여성참여증진에 관한 연구』 (서울: 한국여성개발원), pp.182-183.

국회의원 선거는 정당이 중심이 되어 치르며 국회의원 후보는 대선거구제에 명부식 비례대표제 방식으로 이루어지는데 이러한 선거제도와 함께 정당의 노력이 여성의 대표성을 높이는데 도움이 되었다. 스웨덴에서 여성의 정치참여가 증가한 것은 민주주의에 기반을 둔 사회조건의 성숙, 여성단체의 집중적 노력, 정치지도자의 여성문제에 대한 인식과 결단을 비롯해 1909년 비례대표제의 도입과 1972년 각당의 할당제 채택 등이 어우러져 여성의 정치참여가 확대된 것이다. 이를 보다 구체적으로 살펴보면 다음과 같다. 첫째, 대선거구 명부식 비례대표제와 여성후보명단의 우위 확보이다. 스웨덴의 선거방식은 대선거구 비례대표제인데 선거운동이 개인후보로서가 아니라 정당중심으로 이루어지면서 정당은 일정비율의 여성을 후보로 내세우고 있다는 점을 들 수 있다. 스웨덴의 선거방식은 1909년 대선거구 비례대표제를 도입한 이래 아직도 지속되고 있다. 둘째, 목표를 설정 및 여성할당제 도입이다. 스웨덴에서 여성할당제를 채택하게 된 것은 자유당에서 비롯된다. 자유당이 1972년 처음으로 할당제를 채택하게 된 것은 공식적으로 여성할당제를 주장하지 않고 1960년대-1970년대에 이르러 핵문제, 매춘문제, 알콜문제, 환경문제 등의 문제를 들고 거리에 나와 시위를 벌이고 이들 문제의 중요성을 부각시켜 이들 이슈를 정당 문제화하면서 여성의 참여의 중요성을 부각시켰다는 점이다. 이처럼 여성대표성의 증가는 공식적인 할당제를 강요하지 않고 이루어졌다는데 주시할 필요가 있다. 그 대신 여성들은 현재의 상황에 대해 문제점을 분석하고 해결방안의 건의와 논의를 통해 여성의 대표성을 강조하였다.²¹⁾ 정당이 채택하거나 고려해야 하는 건의를 하는데 있어서 목표를 각 성이 최소한 40%의 대표성을 가져야 한다는데 두었던 것이었다. 사회민주당은 당 지방조직과 각급 선거에서 40%는 여성으로 지명할 것을 정책으로 정해 놓고 있다. 아울러 좌파당은 1980년 당기구 및 의회선거에 있어서의 50% 할당제를 채택하고 있으며 녹색당의 경우는 1991년 1월 정당법안에서 2000년까지 사회 고위직급에 적어도 50%는 여성으로 임명해야 함을 권고사항으로 채택하였다. 그밖에 여성들의 활발한 사회 참여로 인해 노조내 여성의 힘의 강화를 통해 영향력을 행사한데서 비롯된 것임을 예로 들 수 있다.

21) 김원홍(1995.1), “스웨덴: 세계 최고 수준의 여성 정치참여”, 『전망』 통권 97호, pp. 44-49.

2. 미국

민주당과 공화당 중심의 양당체계를 가지고 있고 국민의 대표선출시 예비선거의 과정을 겪으면서 소선거구 최다득표제를 채택하고 있는 미국의 여성 정치참여 현황은 2001년 7월 현재 국회는 상원이 13명(13%), 하원이 61명(14.0%)이다. 2000년 11월에 실시된 상원의원선거에서는 전체의원 100명 중 1/3인 33명을 선출하였는데 이 중 7명의 여성후보가 당선됨으로써 미국 상원의원의 여성의원은 13명(13%)으로 역대 최다의 기록을 세우며 10%로 올라섰다. 그리고 2000년 11월에 실시된 하원의원 선거에서도 여성의원은 역대 최다수인 59명이 당선되었다. 이중 정당의 공천을 받은 여성후보 122명 중 59명이 당선되었다. 당선자들은 과거 이미 선거에서 당선된 경험을 갖고 있었는데 33명은 주 의회 의원, 6명은 郡 위원회, 15명은 시장이나 시의회, 그리고 4명은 교육위원회 출신이었다. 지방정부에는 5명의 여성주지사가 재직하고 있으며, 여성 부 주지사는 16명으로 7명이 민주당출신, 8명이 공화당출신, 1명이 무소속 출신이다. 미국대도시 100개중에 13개 도시의 시장이 여성이며, 인구10만 이상의 도시 228개 중 41개 (18.0%)의 시장이 여성이고, 인구 3만 이상의 도시 978개 중 204개(20.9%)의 시장이 여성으로 도시의 인구수가 적을 수록 여성시장의 비율이 높아지고 있다. 기타 주 정부의 선출 고위직 322개 중 87개(27%)에 여성들이 당선되었다. 주 의회 의원 7,424명 중 1,664명(22.4%)이 여성의원이며, 이 중 60.4%는 민주당 소속 의원이며, 38.9%가 공화당 소속의원이다. 지방의회 여성의원 수 1969년에 301명 (4.0%) 비하면 5배 이상 증가했다.²²⁾ 이처럼 미국에서 여성의 정치참여가 증가된 것으로 여성단체의 역할이 컸는데 실제 많은 여성들이 정책결정의 과정에 들어가야 남녀평등도 실현할 수 있다는 인식 하에 1971년 여성정치연맹(The National Women's Political Caucus: NWPC)을 설립하고 여성유권자연맹(The League of Women Voters), 전국여성조직(National Organization for Women), 여성선거운동기금(The Women's Campaign Fund), 미국여성정치연구소(Center for the American Women and Politics) 등의 단체 및 연구소와 함께 연대하여 여성후보자의 발굴에서부터 후보자 교육 및 훈련, 차세대여성지도자 연수, 유권자 의식교육 및 선거운동 자원봉사

22) 백영옥(2001), "2002년을 향한 여성의 정치참여 확대방안", 『21세기 여성정치연합 제2회 대토론회 자료집』.

자를 육성하여 여성후보자를 당선시키게 하는 일과 함께 당에 영향력을 행사하여 여성의 정치참여를 확대할 수 있도록 기반조성을 한데서 그 주요요인을 찾을 수 있을 것이다.

3. 영국

노동당과 보수당의 양당체계를 가지면서 우리와 같은 방식의 소선거구 최다득표 선거방식을 가지고 있는 영국의 경우는 1997년 총선에서 3,117명의 후보가 나와 이중 659명이 당선되어 4.7대 1의 경쟁으로 실시되었는데 노동당은 419석을 얻어 165석을 차지한 보수당을 누르고 18년만에 재집권하였다. 이중 여성의원 비율은 120명(18.2%)으로 1980년대에 비해 6배정도 증가한 비율이었는데, 2001년 6월 실시된 총선에서도 여성의원은 118명이 당선되었다. 지방의회에의 여성 참여 비율은 2000년 3월 현재 26.5% 수준으로 이는 1992년의 25%와 1985년의 19%에 비하여 7.5% 포인트 증가한 것이다. 이처럼 1997년과 2001년에 실시된 총선에서 영국의 노동당내 여성의원이 많이 진출할 수 있었던 것은 첫째, 노동당은 1980년대 들어와 보다 많은 여성을 참여시키기 위해 적극적 조치(Affirmative Action) 등을 채택한 점을 들 수 있다. 실례로 노동당 고위직의 경우 전국 집행위원회 29석 중 5석(17%)은 여성을 위해 할당하고 있다. 이처럼 노동당 내부에서 적극적 조치를 취하게 된 것은 1980년대의 여성운동에 힘입은 것으로 여성조직의 활성화와 함께 여성의식도 늘어나갔다. 둘째, 노동당 규약에는 후보를 선출하는 대의원과 후보자의 비율을 여성으로 하는 당규로 정하는 대의원 및 여성후보할당제를 채택하게 되었던 점이다. “여성후보 할당제”의 요점은 “다음 총선전까지 노령으로 은퇴하는 남성의원의 지역구 위원장의 50%와, 승산 가능성이 큰 지역구의 위원장 자리 50%씩을 여성에게 할당한다”는 것이다. 이러한 결과 금번 선거에서 블레어 당수는 선거공약에 여성의 정치참여 확대를 내걸고 지구당 여론조사를 실시해 노동당 후보의 당선이 확실시 되는 곳에 여성후보를 우선적으로 공천했고, 여성후보의 선거지원에 있어서도 적극적인 태도를 보였다. 이를 위하여 중앙당의 노력이 컸다.

셋째, 노동당에서는 여성의 선거자금 지원을 위해 미국의 에밀리 리스트와 이름이 같은 에밀리 리스트를 1993년 2월 창설하여 정치 자금을 모을 수 없는 초년병 여성정치지도망자의 후원하고 있으며 여성정치참여증진 프로그램을 운영하여 여성

정치인을 육성하고 있는 점을 들 수 있다. 보수당의 경우는 여성의 정치참여를 장려하는 방법으로 여성의원 수를 늘려나가는 지원정책을 쓰고 있는데 특히 1980년대 대처(Mrs. Thatcher) 등장이후 여성의원 300명을 내보낸다는 의미의 300집단(300 Group)을 만들어 전당조직(all-party group)을 설치한 것을 특징으로 언급할 수 있다.

4. 프랑스

프랑스의 국회의원 선거구·대표제는 소선거구 절대다수제를 채택하고 있는데, 1차 투표에서 50%이상 득표한 후보자가 없을 경우 12.5% 이상 얻은 후보자를 대상으로 2차 투표를 실시, 최고득표자가 당선자로 확정되는 재투표제를 실시하고 있으며, 하원은 임기 5년, 상원은 9년이다. 지방의회의 경우 레중의회(예: 영남권의회, 호남권의회)는 대선거구 비례대표제, 데파르트망 의회(예: 경기도, 강원도)는 소선거구 단순다수대표제, 코문의회(시, 읍, 면) 중 인구 3500명미만인 지역구는 소선거구 단순다수투표제를, 인구 3500명 이상인 지역구는 대선거구비례대표제를 채택하고 있으며 지방의회의 임기는 6년이다. 2000년 6월 프랑스에서는 여성의 정치참여가 확대되어야 국가발전이 가능하다는 인식 하에 2000년에 각급 선거의 후보에 여성을 50% 공천토록 하는 남녀동수 공천법을 통과시켰고, 만일 남녀동수 공천법을 어길시 정부가 그 비율을 지키지 못한 정당에 대해서는 지역구의 경우 국고보조금을 삭감하고, 비례대표제의 경우 과반수에서 2%만 미달되어도, 선관위에서 접수를 거부하는 방향으로 선거법이 개정되었다. 그 결과 금년 3월 11일, 18일 양일간에 걸친 프랑스 지방선거에서 프랑스의 경우 여성의 정치참여가 확대되어야 국가발전이 가능하다는 인식 하에 2000년에 각급 선거의 후보에 여성을 50% 공천토록 하는 남녀동수 공천법을 통과시켰고, 만일 남녀동수 공천법을 어길시 정부가 그 비율을 지키지 못한 정당에 대해 지급하는 국고보조금을 삭감하거나 비례대표제의 경우 아예 선관위에서 접수를 거부하는 방향으로 법개정이 이루어졌다. 그 결과 금년 3월 11일, 18일 양일간에 걸친 프랑스 지방선거에서 처음으로 적용된 남녀동수 공천법이 위력을 발휘하여, 주민 1만5000명 이상의 코뮌에서 여성시장이 44명이 배출되었고(이전 33명). 또인구 3500명 이상의 코뮌도시의 경우 여성의원 비율은 평균 47.5%로 지난 지방선거의 평균 비율 22%에 비하여 25% 포인트

이상 월등 높게 나타났다.

5. 일본

일본의 경우 지방선거는 2000년 4월 11일과 25일, 12개 광역자치단체 지사, 44개 광역의회의원, 12개 주요도시 시의원 선거 결과 지방의회 여성의원 비율이 지난 여성의원비율 4.6%에서 7%로 상승, 일본 여성이 참정권을 획득한 이후 최고를 기록하고 있다. 지방의회의 경우 당차원에서 특별히 지원해주는 것은 별로 없었다. 그간 여성의 지방의회 비율이 늘어나게 된 것은 특히 시민운동차원에서 후보를 발견하고 지원해준데서 그 영향력이 컸던 것으로 나타났다. 일명 생활자네트워크 운동이다. 생활자네트워크운동은 기업우선의 효율적인 생산과 소비경제에 대한 하나의 대안적 경제활동으로 건강과 환경을 보호한다는 관점에서 상품생산, 분배, 소비의 전 과정에서의 쓰레기를 줄인다는 관점에서 출발한 것으로 1977년부터 시작되어 1997년말 57,000 가속에 공급되고 판매액은 동경에서만 20,373,479,000엔 정도이다. 그러나 이 운동은 협동조합법에 의해 규제를 받게됨에 따라 그들은 생협과 분리된 정치조직을 만들기로 결심했다. 이 운동은 주로 아이양육으로 일을 그만두었거나 아이를 다 키운 사람들에 의하여 시작되었는데, 이 운동을 통해 당선된 사람들은 한 의원이 4번이상 출마할 수 없고, 세비의 일부를 생활자네트워크 본부에 내놓아 다음 선거운동비용으로 사용하고 있다. 1977년 시작된 네트워크는 동경에서 1979년에 1명, 1983년에 6명, 1987년 16명, 91년 30명, 97년 49명의 여성을 당선시켰다. 선거운동방식으로 지지자들이 문어발식으로 엽서를 보내 지지를 호소한다. 일본에서는 전혀 모르는 사람에게 찾아가서 도와달라는 것이 금지 되다싶이 하고 있다. 즉, 개인적인 네트워크를 통한 엽서 보내기를 했을 경우 1인이 4명의 지지자를 얻을 수 있는데, 이들은 경험적 수치로 생협네트워크가 추천한 후보중 약 70%가 지지한다. 그리고 지역에서도 news letter, 후보자 개인 포스터를 제공해주고 있다.

결론적으로 여성의 정치참여가 높은 외국의 주요 국가들은 여성의 평등한 정치적 참여가 여성발전 뿐 아니라 전체사회의 민주적 발전에 기여할 것이라는 인식하에 비례대표제 및 정당공천할당제를 도입하고 점진적 목표율을 설정하고 추진해 나갔기 때문이다. 또한 여성의 정치교육이나 선거활동지원 등의 특별조치를 채택하고 여성의 정치참여를 장려 해온 데서 비롯된 것이라 할 수 있다. 우리도 여성

발전기본법 15조에 “국가 및 지방자치단체는 다양한 방법을 통하여 여성의 정치참여 확대를 지원하기 위한 노력을 할 것”을 포함하고 있어 이제는 국가차원에서 강도 높은 여성의 정치참여 확대 방안의 마련이 필요하다고 하겠다. 결국, 앞으로 선진화된 정치문화를 이루고 여성의 지방자치에의 참여가 확대되기 위해서는 당사자 자신의 부단한 노력과 함께, 정당이나 여성단체들도 이들을 적극 지원해 주어야 할 것이다<표 3>.

<표 3> 외국여성의 지방의회 참여비율

(단위:%)

국가	지방의회 수준	여성의 참여율	선거구 제도	여성의 지방의회 지원을 위한 특기사항
스웨덴	주의회 지방의회	47.9%(2000) 41.2%(2000)	명부식 비례대표제	- 정당의 여성의원 일정비율할당
미 국	주의원 여성시장 여성시장 지방의회 지방의회위원장	22.4%(2000) 13.0%(100개 대도시)(2000) 20.9%(인구 30,000만이상) (2000) 21.9%(1994) 14.8%(1994)	미국의 지방의회 선거는 광역에서는 소선거구제의 비율이 높고, 기초에서는 대선거구제가 많음.	- 민주당은 엘리너 루즈벨트 재단 (주 및 지방의회 여성후보 지원, 1982년 창립)과 에밀리 리스트(국회의원 성 후보 예비선거에서 적극 지원) - 공화당은 WISH(공화당 여성후보 자금 지원 조직)와 GOP 여성정치행동 연맹(선거자금 및 선거운동 지원) - 여성출마를 권고하는 전국여성단체인 여성 유권자연맹, 전국여성정치 연맹 등이 존재.
영 국	지방의회	26.5%(2000)	소선거구/중선거구 다수 득표제	- 노동당 후보공천할당제 - 은퇴하는 남성의원 지역구에 여성후보 배치
독 일	지방의회	20%(2000)	소선거구다수 대표제 비례대표제 혼합	- 정당의 일정비율여성할당제
프랑스	레중의회(주) 데파르트망 의회(도) 코문의회 (시, 읍)	44명(15,000명 이상의 코문시장) 47.5%(시의회) (2000. 3)	대선거구 비례대표제 소선거구 단순 다수 대표제 인구 3500이상 (대선거구비례 대표제)이고, 인구 3500미만 (소선거구 단순 다수투표제)	- 남녀동수후보공천법 도입 - 여성권리처는 교육성과 협력으로 교과목에 여성의 과거, 현재, 미래의 역할과 권리에 대한 삽입 및 강좌도입. - 여성권리처의 여성후보주 지원을 위한 훈련 보조비 지급

국가	지방의회 수준	여성의 참여율	선거구 제도	여성의 지방의회 지원을 위한 특기사항
벨기에	지방의회	21.6% (1999)	명부식 비례대표제	- 국회 및 지방의회선거시 선거후보자 명부에 1/3이상 의무할당(정당에서 공천 않으면, 의석 빈자리로 놔둠)
뉴질랜드	지방의회 시장	28%(1998) 17.4%(1998)	소선거구 또는 중선거구	
일본	도도부현의회 시구의회 정촌의회	5.5%(1999) 10.3%(1999) 4.2%(1999)	소·중선거구 대선거구	- Network Movement (NET)로 80명의 여성을 당선시켰음.

출처: 김원홍외 3인(2001), 『ASEM 회원국의 정책결정과정에서의 여성참여증진에 관한 연구』(서울: 한국여성개발원), pp.149-151., Center for the American Women and Politics(2000), *Women in Elective Office 2000*, 總理府(2000), 『女性の現状と施策』

IV. 2002년 지방선거와 여성의 정치세력화 전략

2002년 6월 13일 실시되는 제3차 동시지방선거에 여성의 참여가 확대되기 위해서는 당사자 자신의 부단한 노력과 함께, 정당이나 여성단체들도 이들을 적극 지원해주어야 할 것이다. 더욱이 우리나라와 같이 정치분야를 남성영역으로 간주하는 성고정관념과 함께 그간 선거제도가 여성에게 불리하게 적용되어왔던 상황에서 어느 정도 여성들의 정치참여가 확대되어 자생력을 가질때까지 당선가능한 지역과 비례대표제에 일정비율의 여성을 공천해 주는 장치의 마련이 바람직하다. 여기서는 앞의 외국사례와 우리나라 여성의 정치참여 현황을 바탕으로 2002년 지방선거에서 여성참여 확대를 위하여 정당, 정부, 여성단체, 언론, 유권자의 역할을 중심으로 한 여성의 정치세력화 방안을 모색하고자 한다.

1. 정당의 역할

가. 지역구 여성후보 30% 공천할당제 도입에 따른 실천 방안 모색

정치권은 금년 6월 실시하는 제3차 동시지방선거를 맞아 광역의회 비례대표제 50%와 지역구 여성후보 공천할당 30%를 도입하였으나, 실현여부가 불투명하다. 이의 개선을 중앙당 차원에서의 『여성후보 30% 공천할당을 위한 심의위원회』를 구성하여 중앙당 차원에서 여성후보들이 지역구에서 30% 이상 공천받을 수 있도록

록 하는 시스템을 구성하는 것이 필요하다. 영국의 경우도 중앙당차원에서 지역구 여성후보를 심의하여 후보로 추천하는 경향을 보이고 있다. 우리나라도 심의위원회를 구성하여 여성후보를 별도로 공천하는 시스템을 구축하는 것이 필요하다. 아울러 현행 정당법에 기초자치단체장에 있어 여성후보 할당제 30%가 빠져 있는데, 이를 정당법에 포함시키는 것이 필요하다. 이를 위하여 여성계에서는 연대하여 정당에 영향력을 행사하는 것이 필요하다.

나. 여성후보자 육성을 위한 교육·훈련프로그램 강화 및 인력은행 운영

정당의 주요 기능중의 하나는 정치지도자를 전문적으로 양성하는 역할을 들 수 있다. 그러나 지금까지 대부분의 정당들은 여성정치지도자를 발굴하고 육성하는데 소극적인 태도를 보이고 있다. 더욱이 앞으로 선진정치를 구현하고 할당제 목표를 달성하기 위해서는 여성정치지도자의 발굴 뿐 아니라, 여성정치지도자를 육성하기 위하여 교육 및 훈련계획이 반드시 병행되어야 한다. 각 정당은 여성정치인을 육성·지원하는 훈련사업을 체계화하기 위해 여성정치훈련기구나 여성정치인 인력은행을 운영하는 것이 필요하다. 이를 위하여 정당내 여성조직은 여성단체와 연대하여 여성정치인 발굴과 육성 뿐 아니라, 정당내 고위직에 영향력을 행사하여, 보다 많은 여성들이 각급 선거에서 공천 및 당선되도록 공조해야 할 것이다.

다. 여성후보 지원 기금 설치 및 여성후보 선거지원 활동 강화

미국의 에밀리 리스트처럼 정당안에 여성후보 지원기금을 설치하여 엄격한 심사를 거쳐 여성후보자의 기탁금과 선거운동비용을 지원해야 할 것이다. 정당차원에서 선거운동에 대한 자문, 정보제공, 매스컴 및 세미나 개최, 공약개발, 선거전략 제공 등을 통해 여성후보자들을 적극 지원해주어야 할 것이다.

2. 정부의 역할

가. 각 정당에 여성의 정치참여 보장책 마련 촉구

여성부는 여성발전기본법 제15조(정책결정과정 및 정치참여) “정부와 지방자치단체는 다양한 방법을 통하여 여성의 정치참여 확대를 지원하기 위하여 노력해야 한다”에 근거하여 각 당이 비례대표 50% 뿐 아니라, 지역구 여성후보 할당 30%를

지킬 수 있도록 시스템을 구축하고, 자치단체장 할당제 도입, 여성후보자 발굴 및 육성을 위한 심화 교육·훈련프로그램 강화, 여성후보자 선거지원 활동을 강화할 수 있도록 각 당의 대표에 촉구한다.

나. 여성후보자 발굴과 차세대여성지도자 육성, 유권자 의식교육을 위한 여성단체 및 연구기관 지원

여성부는 여성단체가 집중적으로 유권자 의식교육 및 선거운동 자원봉사자 교육을 실시하고, 여성후보를 발굴·육성할 수 있도록 여성단체와 관련 지역의 여성 연구소를 객관적인 입장에서 지원해 주어야 한다.

3. 여성단체의 역할

현재와 같이 여성의 낮은 정치적 지위를 극복하기 위하여 여성단체에서 연대하여 우선적으로 해야 할 과제는 다음과 같다. 첫째, 선거비용이 적게 들고 정당정치 실현을 위한 대선거구 정당명부식 비례대표제의 채택 및 자치단체장, 국회의원 지역구 여성할당제의 도입을 위한 선거법 개정운동의 지속적인 전개, 둘째, 정당들이 지역구 및 비례대표제에 여성할당 비율을 지키도록 영향력을 행사하는 일, 셋째, 한 단체에서 일정 수의 여성후보 발굴 및 선거운동까지 지지해주는 멘터시스템의 도입(예: 일본의 생활자네트워크처럼 여성후보 발굴 및 피라미드식 선거운동 지원), 넷째, 여성의 정치세력화를 위한 여성유권자 의식교육, 다섯째, 공명선거 감시 활동, 여섯째, 언론과의 연계를 통하여 여성후보 홍보활동 강화, 일곱번째, 유권자 투표참여하기 운동의 전개 등이다. 아울러 여성정치인 인력 풀도 구성하여 정치권에서 여성후보 추천요청시 공천되어야 할 여성지도자 명부를 제시할 수 있어야 한다.

4. 학계 및 연구기관의 역할

여성단체가 여성의 정치력 향상과 지위확보에 전력투구할 수 있도록 지원해 주는 연구결과와 자료의 생산이 여성개발원을 포함한 연구기관과 정치학계에서 이루어져야 한다. 즉, 여성유권자 표의 조직화를 위한 전략 연구, 기존 정치 풍토에 여성정치문화의 영향력 발휘를 위한 방안, 여성에 관련된 입법을 담당하게 되는

의원들의 여성인식 조사, 여성진출을 성공으로 이끄는 선거제도 관련법제 연구, 경선제와 여성후보 확대방안 등을 들 수 있다. 아울러 여성후보자 육성을 위한 훈련프로그램을 개발하고 연수를 통하여 여성정치인을 지원할 수 있다.

5. 언론의 역할

앞으로 각급 선거의 운동방식에 있어서도 점차 TV나 지역방송 등이 보다 많이 활용되어질 전망이다. 그러나 현재 언론에 종사하는 기자나 PD 등 전문직에 여성 인원이 적어, 언론매체에서 여성문제를 제대로 부각시키기 어려웠던 점도 있다. 그러나 소수의 여기자들이 가족법개정운동, 남녀고용평등법 제·개정문제, 여성에 대한 성차별적 조기정년퇴임 무효판결 등 여러가지 사안에 대한 여성들의 노력을 보도하면서, 여론을 선도하는 역할을 하는데 기여한 바도 크다.

특히 언론매체 여성종사자와 여성단체 등과 연대를 가지면서 첫째, 평등한 성역할 관념의 확산을 통해, 유권자들에게 여성후보에 대한 올바른 가치관을 갖도록 이끌어 나갈 것이 요구된다. 여성단체들도 수용자 운동을 통하여 언론이 제대로 기능하도록 도와주어야 할 것이다. 둘째, 여성후보의 지원차원에서 정치에 관심을 가지고 있는 여성 정치지망생들과 연대를 통하여 언론매체를 제대로 활용할 수 있도록 도와주는 것이 필요할 것이다.

6. 유권자의 역할: 유권자로서의 주체성 확립 및 100% 투표 참여

우리나라에서 여성유권자의 비율은 남성에 비해 2.0% 이상 높다. 그럼에도 불구하고 여성유권자의 투표율은 남성에 비해 2-3% 낮다. 아울러 남녀유권자들은 여성의 정치참여에 대하여 부정적인 시각이 크다. 그러나 그간의 경험을 볼 때 특히 지방의회 여성의원들이 남성의원들보다 착실한 의정활동을 하면서, 여성의 권익신장이나 여성문제의 해결을 위해 노력해온 주역임을 인정하는 식으로 여성의 원을 지원해주는 자세가 필요하다. 아울러 여성유권자들도 보다 적극적인 시민단체 활동이나 공명선거 감시운동 활동을 통하여, 여성의 정치참여 확대를 위해 노력해주어야 할 것이다.

참고문헌

- 김원홍 (1995.1), “스웨덴: 세계 최고 수준의 여성 정치참여”, 『전망』(통권 97호).
- 김원홍 (1996), 『국회의원 여성후보에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 김원홍 · 김은경(1998), 『선거구조 개혁과 여성의 대표성 확보방안』, 한국여성개발원.
- 김원홍 · 김민정 · 이현출 · 김은경(2001), 『여성의 정치적 대표성 확보를 위한 정치관계법 · 제도 개선 방안』, 여성부.
- 김원홍외 (2001), 『ASEM 회원국의 정책결정과정에서의 여성참여증진에 관한 연구』, 한국여성개발원.
- 김원홍 · 이인숙 · 권이완(2001), 『오늘의 여성학(개정증보판)』, 건국대학교 출판부.
- 백영옥(2001), “2002년을 향한 여성의 정치참여 확대방안”, 『21세기 여성정치연합 제2회 대토론회 자료집』.
- Center for the American Women and Politics(2000), Women in Elective Office 2000.
- IPU(2001), *Women in Parliament*.

지방자치단체의 여성지도력 향상 교육실태 조사표

안녕하십니까?

한국여성개발원에서는 지방자치단체의 여성지도력향상 프로그램을 개발하고자 합니다. 이와 관련하여 16개 시·도에서 운영하고 있는 여성지도력 향상 교육프로그램의 운영 실태를 파악하고, 관련 프로그램을 수집·분석하여 기초자료로 활용하고자 합니다.

귀 기관에서의 지도력 향상 교육프로그램 운영 경험은 이번 프로그램 개발이나 앞으로 지역사회에서의 여성지도력 향상 프로그램 운영에 많은 도움이 될 것입니다. 바쁘시더라도 성의껏 응답하여 주시기 바랍니다.

2002년 7월

한국여성개발원 교육연구부
지방자치단체의 여성지도력 향상 프로그램 개발팀

연락처 : 한국여성개발원 이상원(02-356-0070, 교환 423)

※ 다음사항을 읽으시고 해당번호 앞에 V표를 하여 주시고, 자유형 질문일 경우에는 자세하게 적어주십시오.

I. 여성지도자 지도력 향상 교육 운영 실태

1. 귀 기관에서는 지난 1년간(2001.1월-12월) 귀 지역에서 활동하는 여성지도자들을 대상으로 교육을 실시한 적이 있습니까?

_____ ① 있다 _____ ② 없다(문항 10으로 가십시오)

1-1. 여성지도자들을 대상으로 교육을 실시한 적이 있다면, 귀 기관에서 지난 1년간 여성지도자들을 대상으로 실시한 교육을 모두 적어주십시오.

교육명	교육목적	교육시간	연간 교육인원
1)		()시간	()명
2)		()시간	()명
3)		()시간	()명
4)		()시간	()명
5)		()시간	()명
6)		()시간	()명
7)		()시간	()명
8)		()시간	()명
9)		()시간	()명
10)		()시간	()명

2. 위에 기록한 여성지도자들을 대상으로 실시한 교육 중 여성지도자들의 지도력 향상을 주 목적으로 실시한 교육이 있습니까?

_____ ① 있다 _____ ② 없다(문항 10으로 가십시오)

3. 여성지도자들의 지도력 향상을 목적으로 한 교육 프로그램을 운영하신다면, 교육프로그램의 운영은 어떻게 이루어집니까?

_____ ① 중장기 계획에 준하여 운영한다

- _____② 매년 교육계획을 수립하여 운영한다
 _____③ 정책 필요에 따라 수시로 운영한다
 _____④ 잉여 예산 발생 시 운영한다
 _____⑤ 기타(구체적으로)_____

4. 귀 기관에서는 여성지도력 향상 교육에 참여하는 교육생 모집은 어떻게 합니까?

- _____① 지역신문이나 방송
 _____② 여성단체를 통하여
 _____③ 지역단위 부녀회 협조
 _____④ 공공기관(시청/군청/면사무소) 추천
 _____⑤ 기타_____

5. 귀 기관에서 실시한 여성지도자들의 지도력 향상 교육의 주된 내용은 무엇입니까?

강좌명	교육내용	강좌명	교육내용
1)		6)	
2)		7)	
3)		8)	
4)		9)	
5)		10)	

※ 2001년에 실시 한 지도력 향상 교육프로그램 및 관련 교육자료를 본 설문지와 함께 첨부하여 주십시오.

6. 여성지도자들을 대상으로 한 지도력 향상 교육은 귀 기관에서 직접 운영하였습니까? 아니면 다른 기관에 위탁하였습니까?

- _____① 주로 우리 기관에서 직접 운영하였다(문항 7호 가시오)
 _____② 다른 기관에 위탁 운영하였다(문항 8호 가시오)

- ____③ 교육 장소만 제공하고 교육운영은 다른 기관에 위탁하였다(문항 8호 가
시오)
____④ 기타(구체적으로)_____


7. (※지도력 향상 교육을 직접 운영하는 경우) 귀 기관에서 여성지도자들의 지
도력 향상 교육을 직접 운영하는데 있어서 애로사항은 무엇입니까? 가장 큰 것
부터 3개만 골라 주십시오.

1순위	
2순위	
3순위	

- ① 교육진행요원 등 인력 부족 ② 마땅한 교육장소 부족
③ 교육프로그램 개발이 어려워서 ④ 강사 섭외가 어려움
⑤ 교육자료 준비가 어려움 ⑥ 교육생 모집이 어려움
⑦ 예산 부족 ⑧ 기관장의 의식 부족
⑨ 교육대상자의 수준 차이 ⑩ 기타_____

- 7-1. 귀 기관에서는 앞으로도 여성지도자들을 대상으로 한 지도력 향상 교육
을 직접 운영할 계획이십니까?
____① 앞으로도 계속 직접 운영할 것이다
____② 적절한 기관에 위탁 운영할 계획이다

7-1-1. (※문항 7-1에서 ②에 답한 경우) 다른 기관에 위탁 운영하고자 하는
이유는 무엇입니까?



문항 9호 가시오

8. (※지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁 운영하는 경우) 귀 기관에서 여성 지도자들의 지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁하는 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- _____ ① 교육진행요원 등 인력 부족
 _____ ② 마땅한 교육장소가 없어서
 _____ ③ 교육프로그램 개발이 어려워서
 _____ ④ 강사 섭외가 어려워서
 _____ ⑤ 보다 전문적인 기관에 맡기고 싶어서
 _____ ⑥ 기타(구체적으로) _____

8-1. 여성지도자의 지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁하는 데 따른 어려움이 있습니까?

- _____ ① 전혀 없다.
 _____ ② 거의 없는 편이다.
 _____ ③ 그저 그렇다.
 _____ ④ 약간 어려움이 있다.
 _____ ⑤ 어려움이 큰 편이다.

8-1-1.(※문항 8-1에서 ④, ⑤에 답한 경우) 지도력 향상 교육을 다른 기관에 위탁 운영하는데 있어서, 가장 큰 어려움은 무엇입니까?

8-2. 귀 기관에서는 앞으로 여성지도자를 대상으로 한 지도력 개발 교육프로그램을 직접 운영할 계획이 있습니까?

- _____ ① 1년 내에 직접 운영할 계획을 갖고 있다
 _____ ② 2년간 다른 기관에 의뢰한 후, 직접 운영할 계획이다
 _____ ③ 당분간은 계속 다른 기관에 의뢰할 계획이다
 _____ ④ 기타(구체적으로) _____

8-2-1. (※ 문항 8-2에서 ①, ②에 답한 경우) 귀 기관에서 여성지도자를 대상으로 지도력 향상 교육을 직접 운영하기 위해서 가장 필요한 것은 무엇입니까?

- _____ ① 교육프로그램
 _____ ② 강사
 _____ ③ 교육진행요원
 _____ ④ 교육장소 및 교육시설
 _____ ⑤ 교육자료
 _____ ⑥ 기타(구체적으로) _____

9. 귀 기관에서는 여성지도자들을 대상으로 실시하고 있는 지도력 향상 교육의 성과에 대해 만족하십니까?

- _____ ① 매우 불만족한다
 _____ ② 불만족하는 편이다
 _____ ③ 보통이다
 _____ ④ 만족하는 편이다
 _____ ⑤ 매우 만족한다

9-1. 불만족하신다면, 그 이유는 무엇입니까?

II. 여성지도자 지도력 향상 교육 요구

10. 귀 기관에서는 귀 시·도의 여성지도자를 대상으로 한 지도력 향상 교육이 필요하다고 생각하십니까?

- _____ ① 필요하다
 _____ ② 필요하지 않다(문항 14호 가시오)

10-1. 여성지도자들의 지도력 향상 교육이 필요하다고 생각하면서도, 여성지도자들을 대상으로 지도력 향상 교육을 실시하지 못한 가장 큰 이유는 무엇입니까?

- _____ ① 교육진행요원 등 인력 부족
 _____ ② 마땅한 교육장소가 없어서
 _____ ③ 교육프로그램 개발이 어려워서
 _____ ④ 강사 섭외가 어려워서
 _____ ⑤ 교육생 모집이 어려워서
 _____ ⑥ 예산이 부족해서
 _____ ⑦ 기타(구체적으로)_____

11. 다음은 여성지도자의 지도력 향상 프로그램과 관련된 교육내용입니다. 이 중 여성지도력 향상 교육에 포함되었으면 하는 정도를 각 교육내용별로 5점 척도로 표시하여 주십시오. 그 외에 추가하고 싶은 교육 내용이 있으면, 구체적으로 적어주십시오.

영역	교육내용	매우 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다	전혀 필요없다
여성의식	① 남녀평등과 사회발전	5	4	3	2	1
	② 생활 속에서의 남녀평등의식	5	4	3	2	1
	③ 평등사회에서의 언어표현	5	4	3	2	1
	④ 남성/여성 심리탐구	5	4	3	2	1
	⑤ 여성의식향상훈련	5	4	3	2	1
	⑥ 양성 불평등 사례발표	5	4	3	2	1
	⑦ 기타(구체적으로)_____					
여성정책	① 여성정책의 현황과 과제	5	4	3	2	1
	② 지역사회에서의 여성정책	5	4	3	2	1
	③ 여성정책과 여성운동	5	4	3	2	1
	④ 여성관련 법과 판례 해설	5	4	3	2	1
	⑤ 법에 나타난 여성의 지위	5	4	3	2	1
	⑥ 유엔과 여성	5	4	3	2	1
	⑦ 여성정책 모니터 활동	5	4	3	2	1
	⑧ 기타(구체적으로)_____					

영역	교육내용	매우 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다.	전혀 필요없다
리더쉽	① 여성지도력의 이론과 실제	5	4	3	2	1
	② 여성과 자기표현	5	4	3	2	1
	③ 리더쉽과 의사소통	5	4	3	2	1
	④ 조직운영의 실제	5	4	3	2	1
	⑤ 지역사회에서의 여성단체 운영	5	4	3	2	1
	⑥ 지도자의 자기계발훈련	5	4	3	2	1
	⑦ 여성지도자의 성공사례	5	4	3	2	1
	⑧ 사업계획 기획 실무	5	4	3	2	1
	⑨ 기타(구체적으로)_____					
여성과 사 회	① 정보화 사회와 여성	5	4	3	2	1
	② 21세기 시민사회와 여성의 역할	5	4	3	2	1
	③ 농촌여성과 사회발전	5	4	3	2	1
	④ 지방자치와 여성의 정치참여	5	4	3	2	1
	⑤ 지역여성운동의 방향과 과제	5	4	3	2	1
	⑥ 여성과 통일	5	4	3	2	1
	⑦ 환경과 여성	5	4	3	2	1
	⑧ 성문화에 대한 이해	5	4	3	2	1
	⑨ 기타(구체적으로)_____					
기 타	① 여성의 국제활동 능력 강화	5	4	3	2	1
	② 브리핑 자료 작성 및 실습	5	4	3	2	1
	③ 사이버 폭력 진단과 대책	5	4	3	2	1
	④ 인터넷 정보 검색	5	4	3	2	1
	⑤ 기타(구체적으로)_____					

12. 귀 기관에서는 여성 지도자를 대상으로 하는 지도력 향상 교육의 교육시간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

_____① 12시간 미만

_____② 12~17시간

- _____ ③ 18~23시간 _____ ④ 24~29시간
_____ ⑤ 30시간 이상
_____ ⑥ 기타(구체적으로)_____

13. 여성지도자들을 대상으로 한 지도력 향상 프로그램과 관련하여 프로그램 개발 시 고려사항이나 반드시 넣었으면 하는 교육내용 등 하시고 싶은 말씀이 있으면, 자유롭게 적어 주십시오.

Ⅲ. 응답자 관련 사항

14. 성 별 : _____ ① 여자 _____ ② 남자
15. 학 력 : _____ ① 고졸 _____ ② 전문대 졸
 _____ ③ 대졸 _____ ④ 대학원 졸 이상
16. 연 령 : _____ ① 30세 미만 _____ ② 30~34세
 _____ ③ 35~39세 _____ ④ 40~44세
 _____ ⑤ 45~49세 _____ ⑥ 50~54세
 _____ ⑦ 55세 이상
17. 직책(직위) : _____
18. 여성정책관련 근무경력 : _____년 _____개월

◆ 대단히 감사합니다 ◆

지역사회 여성지도자의 지도력 향상 교육요구 조사표

안녕하십니까?

한국여성개발원에서는 지방자치단체의 여성지도력 향상 프로그램을 개발하고자 합니다. 이와 관련하여 16개 시·도에서 활동하고 있는 여성지도자의 교육요구를 조사하여 기초자료로 활용하고자 합니다.

귀하께서 평소 사회활동에 참여하시면서 필요하다고 느끼신 생각이나 경험은 앞으로 지역사회에서 여성지도력을 발휘하는데 도움이 될 것입니다. 더욱 발전하는 지역사회에서 여성지도자교육 프로그램의 내용과 운영방법이 보다 나아질 수 있도록 성의껏 응답하여 주시기 바랍니다. 감사합니다.

2002년 7월

한국여성개발원 교육연구부
지방자치단체의 여성지도력 향상 프로그램 개발팀

연락처 : 한국여성개발원 이상원(02-356-0070, 교환423)

※ 다음사항을 읽으시고 해당번호 앞에 V표를 하여 주시고, 자유형 질문일 경우에는 자세하게 적어주십시오.

I. 지방자치단체 주관 교육 참여 경험

1. 귀하께서는 지난 해(2001년)에 지방자치단체에서 주관하여 여성지도자를 대상으로 실시한 교육을 받으신 경험이 있습니까?

____ ① 있다 —▶ 1-1. 지난 1년간 총 몇 회의 교육에 참여하셨습니다? _____ 회

____ ② 없다

▶ 1-2. 교육에 참여한 적이 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

____ ① 교육에 대한 정보가 없어서

____ ② 시간이 안되어서

____ ③ 적합한 프로그램이 없어서

____ ④ 교육장소가 멀어서

____ ⑤ 기타(구체적으로) _____

▶ **문항 6으로 가시오**

2. 귀하께서 지방자치단체에서 주관하는 여성지도자들을 대상으로 하는 교육에 참여하게 된 경로는 무엇입니까? 해당사항은 모두 V표를 하여 주십시오.

_____ ① 지역신문이나 방송을 듣고서

_____ ② 이웃친구의 소개로

_____ ③ 단체(기관) 회원으로서 참여

_____ ④ 지역단위 부녀회의 권유

_____ ⑤ 공공기관(시청/군청/면사무소 등)추천으로

_____ ⑥ 기타(구체적으로) _____

3. 귀하께서 지방자치단체에서 주관하는 여성지도자들을 대상으로 하는 교육에 참여하는 주된 목적은 무엇입니까? 2개만 골라주십시오.

_____ ① 자원봉사활동을 하기 위해서

- _____ ② 인간관계(친목도모)를 위하여
 _____ ③ 보다 전문적인 활동을 하고자
 _____ ④ 여성문제를 이해하기 위해
 _____ ⑤ 사회활동에 참여하고 싶어서
 _____ ⑥ 기타(구체적으로)_____

4. 귀하께서 지난 1년간 받으신 교육은 무엇이며, 어느 기관에서 받으셨습니까?
 교육명과 교육기관을 적어주시고, 각각의 **교육 만족도를 5점척도로 표시**하여
 주십시오.

교육명	교육기관	교육기간	매우 만족	대체로 만족	그저 그렇다	대체로 불만족	아주 불만족
예) 여성지도력향상교육	한국여성개발원	1박2일	5	4	3	2	1
1)			5	4	3	2	1
2)			5	4	3	2	1
3)			5	4	3	2	1
4)			5	4	3	2	1
5)			5	4	3	2	1
6)			5	4	3	2	1

5. 귀하께서 교육에 참여하시면서 겪었던 가장 큰 애로사항은 무엇이었습니까?

- _____ ① 별 애로사항 없다
 _____ ① 교육기관으로 가는 교통이 불편하다
 _____ ② 교육내용이 어렵다
 _____ ③ 가정생활과 조화를 이루기 힘들다
 _____ ④ 교육시간이 잘 안 맞는다
 _____ ⑤ 단체활동에 지장을 주어서
 _____ ⑥ 기타(구체적으로)_____

II. 지도력 향상 교육 요구

6. 지방자치단체에서 여성지도자를 위한 지도력 향상 교육을 실시한다면, 귀하께서는 참여할 의향이 있으십니까?

_____ ① 참여할 것이다(문항 7호 가시오)

_____ ② 참여할 생각이 없다

▶ 6-1. 지도력 향상 교육에 참여할 의사가 없다면, 그 이유는 무엇입니까?

_____ ① 별 필요가 없을 것 같아서

_____ ② 가정생활과 조화를 이루기 힘들어서

_____ ③ 단체활동에 지장을 주어서

_____ ④ TV, 인터넷 등으로 관련 교육을 받고 있어서

_____ ⑤ 여성들만이 모여서 교육받는 것이 싫어서

_____ ⑥ 기타(구체적으로) _____

▶ 문항 11호 가시오

7. 다음은 여성지도력 향상 프로그램과 관련된 교육내용입니다. 이 중에서 귀하께서 앞으로 받고 싶은 교육내용이 있으면 5점 척도에 의한 요구 정도를 표시하여 주시고, 그 외에 추가하고 싶으신 교육 내용을 기타란에 구체적으로 적어 주십시오.

영역	교육내용	매우 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다.	전혀 필요없다
여성의식	① 남녀평등과 사회발전	5	4	3	2	1
	② 생활 속에서의 남녀평등의식	5	4	3	2	1
	③ 평등사회에서의 언어표현	5	4	3	2	1
	④ 남성/여성 심리탐구	5	4	3	2	1
	⑤ 여성의식향상훈련	5	4	3	2	1
	⑥ 양성 불평등 사례발표	5	4	3	2	1
	⑦ 기타(구체적으로) _____					

영역	교육내용	매우 필요하다	대체로 필요하다	그저 그렇다	별로 필요없다.	전혀 필요없다
여성정책	① 여성정책의 현황과 과제	5	4	3	2	1
	② 지역사회에서의 여성정책	5	4	3	2	1
	③ 여성정책과 여성운동	5	4	3	2	1
	④ 여성관련 법과 판례 해설	5	4	3	2	1
	⑤ 법에 나타난 여성의 지위	5	4	3	2	1
	⑥ 유엔과 여성	5	4	3	2	1
	⑦ 여성정책 모니터 활동	5	4	3	2	1
	⑧ 기타(구체적으로) _____					
리더쉽	① 여성지도력의 이론과 실제	5	4	3	2	1
	② 여성과 자기표현	5	4	3	2	1
	③ 리더쉽과 의사소통	5	4	3	2	1
	④ 조직운영의 실제	5	4	3	2	1
	⑤ 지역사회에서의 여성단체 운영	5	4	3	2	1
	⑥ 지도자의 자기계발훈련	5	4	3	2	1
	⑦ 여성지도자의 성공사례	5	4	3	2	1
	⑧ 사업계획 기획 실무	5	4	3	2	1
	⑨ 기타(구체적으로) _____					
여성과 사회	① 정보화사회와 여성	5	4	3	2	1
	② 21세기 시민사회와 여성의 역할	5	4	3	2	1
	③ 농촌여성과 사회발전	5	4	3	2	1
	④ 지방자치와 여성의 정치참여	5	4	3	2	1
	⑤ 지역여성운동의 방향과 과제	5	4	3	2	1
	⑥ 여성과 통일	5	4	3	2	1
	⑦ 환경과 여성	5	4	3	2	1
	⑧ 성문화에 대한 이해	5	4	3	2	1
	⑨ 기타(구체적으로) _____					
기 타	① 여성의 국제활동 능력 강화	5	4	3	2	1
	② 브리핑 자료 작성 및 실습	5	4	3	2	1
	③ 사이버 폭력 진단과 대책	5	4	3	2	1
	④ 인터넷 정보 검색	5	4	3	2	1
	⑤ 기타(구체적으로) _____					

8. 귀하께서 연수방법으로 강의 이외에 반드시 필요하다고 생각하는 교육방법은 무엇입니까? 해당사항은 모두 V표를 하여 주십시오.

- _____ ① 집단토론 _____ ② 사례발표
 _____ ③ 견학 _____ ④ 워크숍
 _____ ⑤ 모의실습 _____ ⑥ 역할극
 _____ ⑦ 매체활용(비디오/OHP 등)
 _____ ⑧ 기타(구체적으로) _____

9. 귀하께서는 여성 지도자를 대상으로 하는 지도력 향상 교육의 교육시간은 어느 정도가 적절하다고 생각하십니까?

- _____ ① 12시간 미만 _____ ② 12~17시간
 _____ ③ 18~23시간 _____ ④ 24~29시간
 _____ ⑤ 30시간 이상
 _____ ⑥ 기타(구체적으로) _____

10. 귀하께서는 여성지도력 향상 프로그램 개발에서 어떤 부분이 가장 중점적으로 다루어져야 한다고 생각하십니까? 평소 생각하고 계신 내용을 구체적으로 적어 주십시오.

Ⅲ. 응답자 관련 사항

11. 소 속(단체명) : _____

12. 연 령 : _____ ① 30세 미만 _____ ② 30~34세
 _____ ③ 35~39세 _____ ④ 40~44세
 _____ ⑤ 45~49세 _____ ⑥ 50~54세

_____ ⑦ 55세 이상

13. 결혼여부 : _____ ① 미혼
 _____ ② 기혼(유배우)
 _____ ③ 기타(사별, 이혼 등)
14. 최종학력 : _____ ① 초등학교 졸업
 _____ ② 중학교 졸업
 _____ ③ 고등학교 졸업
 _____ ④ 대학 졸업 이상

15. 단체활동 경력 : _____년 _____개월

16. 귀하가 활동하고 있는 단체에서는 주로 어떠한 활동을 하고 있습니까?

(해당사항은 모두 V표하여 주시기 바랍니다)

- | | | |
|---------------|--------------|----------------------|
| ___ ① 건전가정육성 | ___ ② 국민화합운동 | ___ ③ 농도교류사업 |
| ___ ④ 농산물애용운동 | ___ ⑤ 민주시민의식 | ___ ⑥ 불우이웃돕기 |
| ___ ⑦ 사회봉사 | ___ ⑧ 생활문화운동 | ___ ⑨ 소방업무보조 |
| ___ ⑩ 소비자운동 | ___ ⑪ 여성사회교육 | ___ ⑫ 여성정책모니터 |
| ___ ⑬ 여성정치참여 | ___ ⑭ 재해구호 | ___ ⑮ 전통문화계승 |
| ___ ⑯ 장학사업 | ___ ⑰ 청소년 보호 | ___ ⑱ 통일교육 |
| ___ ⑲ 향토문화계승 | ___ ⑳ 환경보호 | ___ ㉑ 기타(구체적으로)_____ |

◆ 성의껏 응답하여 주셔서 대단히 감사합니다 ◆

2002 연구보고서 220-9

지방자치단체의
여성지도력 향상 프로그램 개발

2002년 12월 27일 인쇄
2002년 12월 30일 발행

발행인 : 장 하 진

발행처 : 한 국 여 성 개 발 원
서울시 은평구 불광동 1-363
전화 / 356-0070 (代)

인쇄처 : 도서출판 한 학 문 화
전화 / 313-7593 (代)

<정가 8,000원>

ISBN 89-8491-041-4 93350