

兩性 平等과 女性 高等教育的 발전 방향

李 鎭 芬
(祥明女大 教育學科)

1

女性도 자신이 지닌 천부의 능력과 적성에 따라 敎育을 받아야 한다는 명제는 당연한 사실이다. 그러나 지금 우리 여성이 처하고 있는 敎育現場은 초등敎育에서 大學敎育에 이르기까지 어느 한 곳에서도 平等한 敎育 經驗을 만족시키기에 매우 어려운 상태에 놓여 있다. 現代 社會에서 그리고 未來 社會에서 우리가 추구하는 敎育은 어떤 것이어야 하는가는 量的인 면에서 남녀간의 敎育 기회 균등을 의미하는 것이 아니라 質的인 면에서 구체적인 敎育 現場에 뿌리가 내려야 하는 진정한 의미의 兩性 平等을 실현할 수 있는 것이라야 한다.

어느 社會에서나 마찬가지로 우리의 高等教育機關, 大學 社會는 다분히 男性中心文化가 우월하게 정착하여 직접적·간접적으로 제도화된 性差別을 구사하고 있으며, 이로 인해 大學敎育에서 女性은 男性이 주도하는 社會의 주변인으로서 存在해야 하는 現實이다.

大學敎育의 目的이 學問에 대한 심오한 탐구와 지도적인 人格을 기른다는 데 있다고는 하나 女性에게 있어서 大學敎育은 男性과 비교하여 볼 때 質的으로 매우 낙후된 家父長的 價値觀에

서 벗어나지 못한 채 외형적으로만 民主敎育 理念이 추구되어 왔다. 또한 大學敎育에서의 性差別에 대한 구체적인 개선 方案에 대한 연구는 물론 이에 대한 문제 제기조차도 매우 미약한 상태로 남아 있다.

現實的으로 오늘의 女性은 家父長的 價値觀에 더 이상 머무를 수 없는 女性意識의 고취와 產業社會·家族 構造의 變化로 인해 社會 參與와 能力 向上을 요구받고 있다. 특히 우리의 女性運動이 社會制度에 존재하는 性差別的인 요소들은 문제화하고 이를 개선하는 데 초점을 맞추어 어느 정도 수준까지 진전되었으나, 敎育 現場에서의 문제를 개선시키는 데까지는 그 영향을 크게 미치지 못하고 있음은 매우 유감이다.

學校敎育에서 兩性 平等 구현을 위한 기초적인 연구로서 대부분의 여성 문제를 연구하는 학자들은 중등敎育까지의 수준에서 교과서에 나타난 성 차별, 교사들의 여성관, 敎育 목적에 나타난 성 차별을 다루고, 공통적으로 학교 敎育을 통한 초기 社會화 과정부터 차별적인 성 역할을 경험하고 있으며, 학교 敎育을 통하여 진통적인 성 역할과 성에 따른 각기 다른 기대 등을 광범위하게 전수시키고 있을 뿐, 변화하는 여성의 요구에 대처하는 데는 실패하고 있다고 지적한다.¹⁾

1) 이진분, "서울시 중등학교 남녀 교사의 여성관에 관한 연구", 敎育연구 5, 서울: 상명여대 敎育문제연구소, 1984, pp.7~11.

또한 학교교육에 나타나는 표면적 교육과정에서는 性 差別的인 교육 현상이 명백하게 드러나지 않으나 잠재적 교육과정에 의하여—교사와 학생 사이에서 계속되는 상호 작용, 교과서나 教授 資料에 의해 집중되는 초점, 학교의 규율과 儀式에의 투입, 계속되는 또래 집단과의 상호 작용, 학교 행정 체제에 대한 學生들이 지니는 인식 등의 복합적인 구성—전통적인 性 역할의 고정 관념이 더 강화되고 있음을 강조한다.²⁾

大學教育에서의 性 差別에 관한 연구로는 외국의 경우 女教授의 地位 分析, 신입 교수 채용시의 性 차별, 승진 기준에서의 性 차별, 남녀 교수 봉급의 差異, 연구 실적에 대한 性別 差異, 女教授들의 心理的·社會的인 장애 요인에 대한 分析 등 이미 많은 연구가 있으며,³⁾ 특히 高等教育機關에서 女學生들이 당하는 性 差別에 대한 연구

도 男女學生의 大學 入學基準, 재정적인 도움이 나 장학금과 같은 적·간접적으로 性 差別을 야기시키는 大學社會의 文化에 대한 연구와 함께 활발히 진행되어 왔다. 1980년에 들어서는 教師 準備教育에서의 性 差別的인 要因에 관한 분석이 진행되는 등 구체적인 兩性 平等을 실현하는 데 필요한 방안 모색에 많은 관심을 쓰고 있다.⁴⁾

그러나 우리나라 연구에서는 아직도 大學에서의 性 差別을 제거할 수 있는 구체적인 방안 모색에 관한 기초적인 연구가 그리 활발하지는 못하다. 단지 大學社會에서의 性 差別의 실재를 중심으로 한 매우 피상적인 것들과 여대생들의 가치관·취업관 정도에 머물러 있다.⁵⁾ 반면에 女性 能力 開發을 위한 연구는 다양하게 진행되고 있다.⁶⁾

최고의 知性人 集合體인 大學社會에서 최고의

_____, "양성 평등을 위한 여성교육의 방향 모색에 관한 연구", 교육연구 3, 1982, 서울: 상명여대 교육문제 연구소, 1982, pp.1~28.

_____, "여성교육 입장에서 본 여고생 교육에 관한 연구", 논문집 7, 서울: 상명여대, 1978.

S. McCune and S. Matthews, "Eliminating Sexism: Teacher Education and Change", *Journal of Teacher Education* 26, 1975, pp.294~300.

2) J. Stockard and M.M. Johnson, *Sex Roles: Sex Equity and Sex Roles Development*, N.J.: Prentice-Hall Inc., 1980, p.278.

3), 4) 이에 대한 연구에는 다음과 같은 것이 있다.

P. Abelson, "Women in Academia", *Science* 14(Jan. 1972): 127.

H.S. Astin, *The Women Doctorate in America*, N.Y.: Russell Sage Foundation, 1969.

J. Bernard, *Academic Women*, N.Y.: A Meridian Books, 1964.

J.R. Churgin, *The New Woman and the Old Academe: Sexism and Education*, N.Y.: Libra Publishers, 1978.

J. Farley ed., *Sex Discrimination in Higher Education: Strategies for Equality*, N.Y.: ILR Publications, 1981.

S.S. Klein ed., *Handbook for Achieving Sex Equity through Education*, Maryland: The John's Hopkins University Press, 1985.

S. McCune and S. Matthews, "Eliminating Sexism", 1975.

B.M. Oltman, *Campus 1970: Where Do Women Stand?*, Washington D.C.: AAUW, 1970.

J. Pottker and A. Fishel, (eds.), *Sex Bias in the Schools*, N.J.: Associated Press Inc., 1978.

J. Stockard et al., *Sex Equity in Education*, N.Y.: Academic Press, 1980.

H. Tuckman, *Publication, Teaching, and the Academic Reward System*, Lexington, Mass.: Lexington Books, 1976.

5) 박영자, "기존 과학에서의 우리나라 여성 과학자의 지위와 역할에 관한 연구", 아세아 여성연구 22, 1983, pp.195~224.

이전분, "서울시 공학대학교에서의 여성의 지위", 교육연구 4, 서울: 상명여대 교육문제연구소, 1983, pp.7~63.

6) 고헌경·정진경, "한국에 있어서 여성의 고용 문제", 농촌발전 연구총서 4, 1980, pp.1~12.

유영주, "한국 여성의 취업 구조에 관한 연구", 아세아 여성연구 21, 1982, pp.150~181.

이효제, "여성 경제 활동 및 취업에 관한 연구", 논문 44, 이화여대 한국문화연구원, 1976, pp.267~293.

장세화·장필화, "사회 발전에 따른 대학 출신 여성의 취업 확대 방안 연구", 여성화논집 2, 1986, pp.215~272.

知性人과 指導者를 배출시킨다고는 하지만, 非民主的인 요소가 女性에게 직접적·간접적으로 제도화된 差別로 존재한다는 사실은 우리의 교육 현장과 사회에 民主理念을 실현하는 데 많은 장애 요소가 내재되어 있음을 드러내 주는 것이다.

이 사회 어느 곳에는 社會 構成員들과 國民들에게 영향을 미치고 정책에 많은 영향을 발휘하는 사람치고 大學教育을 받지 않은 사람은 거의 찾아 볼 수가 없다. 그러나 이들은 女性問題에 대하여 비판적·변화가능적 의식도 지니지 못한 채 소수의 엘리트 지식 여성만을 社會的으로 부상시킨 채 모든 女性이 平等하게 대우받으며 女性의 地位가 매우 높아졌다고 내보이고 있다.

이같은 우리 現實 속에서 앞으로의 高等教育이 兩性 平等을 구현할 수 있는 지도적인 現場으로 탈바꿈하여야 하며, 특히 어린 學生들의 教育을 담당하게 되는 教師養成機關으로서 學生들에게 기존의 性 役割에 따른 고정 관념이나 편견을 약화 내지 제거시킬 수 있는 教師를 배출시킨다는 측면에서도 大學教育은 教育 現場에서 平等 理念 실현에 매우 지대한 영향력을 행사한다는 사실에 그 책임감을 인식하여야 한다.

未來 社會는 지금까지와 같은 女性을 받아들이기에, 그리고 女性이 만족하기에 아무런 갈등을 소지할 수 없는 社會가 결코 될 수 없다. 이미 社會的인 요청은 女性도 男性과 대등하게 心理的으로나 社會的으로나 동등한 혜택을 누려야 한다는 상황으로 발전되어 왔으며, 女性의 意識도 主體로서의 人間됨을 열망하는 수준에 도달했다.

2

大學教育에서 兩性 平等을 실현시킬 수 없는 요소들은 어떤 것일까? 이에 대한 해답은 남성

에게 더 직합하게 만들어진 가치 체계와 사회적·문화적인 근거를 분석하지 않고는 설명하기가 어렵다. 왜냐하면 教育에서의 兩性 平等은 독자적으로 존립할 수 있는 힘을 가진 것이 아니라 그 사회가 兩性 平等에 대하여 얼마만큼의 가치를 두고 있느냐와 상호 연관을 맺고 있기 때문이다. 그러나 本稿에서는 大學教育에서 나타나고 있는 性 差別的인 실례를 분석하고 이를 개선시키기 위한 방안을 제언하는 데 그 초점을 맞추기르 한다.

우선 性 差別을 유지 내지 강화시키고 있는 요인들을 분석하면 다음과 같다.

첫째, 平等 理念을 男·女性 관계에까지 그 의미를 심화시킬 수 있는 教育 內容이 매우 미약하다는 사실이다. 다행히 최근에 들어서 '女性學'이란 강좌가 많은 大學에서 개설이 되고 수강 학생 수가 증가하고 있으나 개론 수준의 강의 내용으로는 女性에 대한 差別에 대하여 無意識의 수준에서 意識의 수준으로 끌어 올리는 정도에 불과하며 구체적인 行動文化나 方案을 제시하는 데까지 큰 영향을 주지 못하고 있는 실정이다. 더욱이 兩性 平等 실현이 男·女性이 우호적이고 협조적인 관계에서 이루어질 때 보다 효과있는 결과를 기대할 수 있는데, 男學生들에게는 매우 의미 없는 강좌로 평가되어 男學生의 적극적인 참여가 매우 미약하다는 약점을 지니고 있다.

둘째, 教授社會가 男性中心文化를 지닌 점이다.⁷⁾ ① 教授 채용시 女性은 그들이 남성 후보자와 동등한 학력을 지녔다 하더라도 채용이 거피되는 현상, ② 현재 재직하고 있는 여교수들은 거의가 여성학계(female field, 예: 가정학계, 간호학계, 예능학계)에 소속되어 있으며, ③ 소위 일류대학에서는 女性이 非女性學界(nonfemale field)나 中性的인 學界(neutral field)에

한준상, "한국 여성과 능력 개발", *여성연구* 가을, 한국여성개발원, 1986, pp.133~175.

박영자, "기존 과학에서의 우리나라 여성 과학자", 1983.

7) 이진분, "서울시 공학대학교에서의 여교수의 지위 분석, 1983.

Jinboon L. Jeong, *Perceptions of Female Faculty Members About Sexual Discrimination*, Doctoral Dissertation, Univ. of Conn. 1987.

A.S. Rossi and A.Calderwood, eds., *Academic Women on the Move*, N.Y.: Russell Sage Foundation, 1973.

채용되기 위하여서 男性 후보자보다는 매우 월등한 학문적인 배경을 갖지 않고서는 아주 힘든 상황이다.⁸⁾ 이같은 사실은 大學 教授社會가 매우 보수적인 여성관에 입각하여 여성을 평가절하하고 있다는 결과이며, 이에 대한 변명으로는 女教授들이 가정 주부와 교수 역할을 수행하는 二重 役割로 인하여 男教授보다 學問研究나 學生指導에 소극적이라는 것이다. 그러나 男·女教授의 學問的 업적이나 學生指導에 대한 그 효과 비교의 研究⁹⁾가 전연 없다는 점을 생각해 본다면 이같은 채용에서의 性 差別은 분명 合理的인 것이 아니다.

세째, 大學의 행정 보직이 대부분 男性들로 구성되어 있다. 1985년 문교통계연보에 의하면, 총(학·교·원)장¹⁰⁾의 6%만이 女性이며, 女子大學이나 女子大學校를 제외시킨다면 그 수는 손으로 셀 정도로 매우 적은 현실이다. 통계에서 나타난 결과를 분석한다면 女教授가 우리나라 전체 教授 중 17.6¹¹⁾%임에도 불구하고 행정직에 임용되는 비율은 상대적으로 낮은 것이다.

이같은 결과는 행정직 임용 기준이 남성적인 가치를 우위에 두는 평가 체제이기 때문이라고 볼 수 있으며, 또한 우리나라 초기의 教授社會가 거의 男性들에 의하여 구성·주도되어 왔기 때문에 性別에 따른 二重的 基準(double standard)이 신임 교수 채용에 있어서와 같이 존재하고 있다는 사실이다.

네째, 大學生の 입장에서 앞에서 제시한 男·女教授의 인적 구성 비율과 행정직 구성 비율을 볼 때, 이는 兩性의 모든 學生에게 高等學校 教

育까지에서 경험하고 인식되어 온 性 役割에 대한 고정 관념은 물론 女性 能力의 質的인 열등성을 더욱더 심화시킬 수 있는 상황으로 유도될 수 있는 현상이다. 특히 女學生에게 있어서는 자신의 能力을 최고도로 발휘하여 일할 수 있는 理想的인 역할 모델의 결핍 현상이 야기된다. 그러므로 女學生들은 大學에 입학할 당시 지녔던 兩性 平等觀이 학년이 올라갈수록 전통적인 女性 觀으로 퇴보하는 非民主的인 교육 환경을 접하게 된다.¹²⁾

다섯째, 女學生들은 大學 生活의 정보 교환이나 학문 교류에서 소외되어 있다. 이같은 女學生의 소외 현상은 이들이 男學生과 같은 대열에서 동등하게 경쟁하고 능력을 향상시켜 성공할 수 있는 적응 기제를 발달시키지 못하고, 결국에 가서는 生物學的인 性으로 인하여 代替的인 가치에 자신의 能力을 자연스럽게 받아들여 주는 二重的 가치 기준을 大學社會는 은연중에 그러나 매우 강력한 영향을 주고 있다.

여섯째, 教授들이 지닌 男·女學生에 대한 性 差別的인 가치관이 제자 육성이라는 면에서 매우 강하게 발휘되고 있다. 이같은 증거로는 많은 男教授들은 女子大學이나 女子大學校에 재직하여 봉사하고 연구하지 않으려는 이유 중에 가장 큰 것으로 제자를 키울 수 없다는 점을 강력히 주장하고 있다. 또한 男·女 共學의 경우 女學生들에 대한 教授들의 배려나 격려는 男學生과는 대조적으로 학문에 있어 후계자로 인정하려는 것이 아니라 다분히 부모와 같은 입장에서 주어지는 지극히 감정적이고 온정적인 배려일

8), 9) 외국 문헌에 나타난 남녀 교수 비교에 관한 논문은 다음과 같다.

P.G. Altbach, ed., *Comparative Perspective on the Profession*, N.Y.: Russell Sage Foundation, 1973.

J. Bernard, *Academic Women*, 1964.

M.J. Finkelstein, *The American Academic Profession*, Columbus: The Ohio Univ. Press, 1984.

A.S. Rossi and A. Calderwood, eds., *Academic Women on the Move*, 1973.

L. Simpson, *A Study of Employing Agent's Attitudes toward Academic Women in Higher Education*, Doctoral Dissertation, The Pennsylvania State Univ., 1968.

10) President와 Dean을 의미한다.

한국대학교육협의회, 고등교육통계자료집, 1986, p. 66.

11) 상계서, p. 70.

12) 이 같은 결과는 상명여대 여성학 강좌의 Group Discussion 보고에도 나타났다. 1986, 1987.

김청자, "대학생의 여성관 한 연구", 교육연구 4, 1983. pp. 65~110.

뿐이다. 결국 이같은 상황이 계속됨으로써 대부분의 女學生들은 애써 자신을 主體的인 人間으로 성장시켜 나가려는 데 기존의 전통적 여성관에 순응할 수밖에 없는 울가미에 걸리게 된다.

일곱째, 大學 卒業狀의 의미가 性別에 따라 다른 의미가 내포되어 있다. 男學生에게 있어서 대학 졸업장은 졸업 후 사회에 나가 경쟁과 성공에 필요한 자격으로 부각됨에 비하여 女學生의 그것은 보다 나은 배우자를 선택할 수 있는 또는 결혼 전까지 적당란 직업에 종사할 수 있는 소극적 의미를 지녔다는 점이며, 女學生의 이같은 소극성이 대학교육을 통하여 재음미되고 반성되고 평가될 수 있는 기회가 절대적으로 결핍되어 있다는 사실이다.

여덟째, 남녀 공학에 있어서 모든 학생회 활동 및 조직이 남학생 중심으로 운영되고 있다. 남녀 공학의 여학생들은 비중있는 학생회 활동에 여자대학 여학생들의 학생회 활동에 비해 주도적으로 참여할 수 있는 기회가 적을 뿐만 아니라 모든 계획에서 수행에까지 주체적인 경험이 미약할 수밖에 없는 주변적인 보조자의 역할이 강조되어진다. 이같은 경험의 누적으로 여학생이 남녀 공학에 입학할 때에 지녔던 理想的인 大學은 역시 男·女 平等社會가 아니라 女性이 男性의 下位에 속하는 社會란 것을 더욱 실감하게 한다.

아홉째, 남녀 공학인 경우 일부 학과에서 入學 選拔 기준에 성 차별이 존재한다는 사실이다. 敎育大學의 入學 기준에서도 나타나 있으며, 일부 학과에서도 그들 학과의 특성을 내세워 일정수의 남학생을 入學 성적이 여학생보다 낮은 경우에도 합격시킨다는 것이다.

이상에서 살핀 바와 같이 大學社會에서는 교수의 입장이든 학생의 입장이든 여성인 경우에는 직접적·간접적으로 그들의 능력, 자질, 실력에 관계없이 성 차별을 당하고 있다는 현실이다. 大學은 女性도 男性과 동등하게 敎育 기회를 누릴 수 있는 상황으로 변화하여야 하는 근본적인 과제를 지녔음에도 불구하고 아직도 뿌

리 깊게 지리 잡은 男性 中心의 가치와 여성다움의 신화를 그대로 간직한 체 제도적·준제도적인 형태로 유지시켜 나가는 性 差別的인 社會인 것이다.

그러므로 大學社會에서 女性은 한 人間으로서 그들의 존엄성을 인정 받지도 못할 뿐만 아니라 이같은 이유로 男性과는 다른 형태의 社會化 과정을 경험하게 되어, 남성과는 동등하게 경쟁하고 협조하는 성공적인 적응 기재 대신 실패할 수밖에 없는 적응 기재¹³⁾가 발달할 수밖에 없다. 소수 男性과의 대등한 경쟁을 원하는 女性에게는 超能力을 지닌 女性(super woman)이 되어야 하는 악조건을 감수하여야 한다.

大學敎育에서의 兩性 平等 실현이 敎育 기관 자체만의 變革만으로 힘든 것이기는 하다. 모든 敎育 구조와 敎育 이념이 독자적으로 형성되고 존재하는 것이 아니라 사회를 주도해 나가고 있는 모든 사회 제도와 사회 가치에 영향을 받고 있기 때문이다. 더우기 우리의 敎育은 전통적인 女性文化를 재구성하는 데에는 기존의 “男性이 가진 기득권적 이해 관계나 男性의 社會的 位置에 따른 이익 문제 때문에 그것을 벗어나 보다 넓게 인간 모두를 향한 보편적 관심 세계를 펴지 못한”¹⁴⁾ 이유로 사회 제도나 가치에 변화 기능을 촉진하는 역할을 발휘하고 있지 못했다.

3

우리의 대학은 敎育 환경과 사회에 자리 잡고 있는 性 差別을 더 이상 방관해서는 안 된다. 大學은 지금까지 의도적이었던 비의도적이었던 女性들이 社會·經濟·政治·家庭의 모든 영역에서 男性보다 낮은 地位를 갖게 하는 제도적인 요소였음이 분명하다.

이같은 관점에서 앞으로의 女性 高等敎育이 추구해야 할 과제는 兩性 平等에 입각한 敎育의 실천이다. 이를 위하여 다루어져야 할 과제를 제언하면 다음과 같다.

13) 대학에서 여성에게 주어지는 실패에의 적응 기재에 대하여는 한준상의 “한국 여성과 능력 개발”(1986) 논문을 참고.

14) 박영신, 역사와 사회 변동, 서울: 한국사회연구소, 1979, p.231.

첫째, 大學教育에서의 性差別에 대한 문제가 중요한 이슈로 대두될 수 있어야 한다. 女性 高等教育에 대한 정책과 실제 프로그램의 총합적인 평가를 통하여 性差別主義가 女性教育에 미치는 영향과 현상에 관계되는 정보 제공을 함으로써 이 문제에 대한 심각성이 인식되어지고 고취되어야 한다.

둘째, 大學 당국이나 國家가 정책적인 차원에서 女性 高等教育에 관심을 갖고, 이 분야 연구에 재정적인 후원을 절대적으로 해 줄 필요가 있다.

셋째, 대학 교수 사회의 男·女教授의 채용, 행정직 임용 기준이 성 역할에 따른 고정 관념과 男性을 우위에 두는 가치에서 벗어나 명문화된 評價 基準이 마련되어야 한다. 합리적이고 타당한 教授 評價 基準을 마련하기 위하여 대학 당국은 男·女教授의 學問的인 업적, 학생 지도, 사회 봉사에 대한 모든 자료 수집을 위한 제도를 마련하여야 한다. 지금까지의 評價 基準은 다분히 非論理的이었으며 구체적이고 실증적인 기준을 제시하는 데 있어서 타당성이 매우 결여되었음을 인정해야 한다.

네째, 미국에서 法制化된 'Affirmative Action'과 같은 法的인 지지가 우리나라 大學社會에서도 女性을 위해서 필요성이 절실하고 이같은 정책 수립이 요구된다.

大學 教授社會가 人的 構成에 있어서 男性 偏重現象에서 벗어났을 때 男學生에게는 女性의 能力을 올바르게 볼 수 있는 가치관이 형성될 수 있으며, 女學生에게는 그들의 이상적인 모델을 접할 수 있는 기회가 확대되어 전통적인 여성관에

서 벗어날 수 있는 계기가 될 수 있다.

다섯째, 고등교육 여성의 취업 의식을 고취시킬 수 있는 프로그램이 개발되어야 한다. 정규 교육과정 이외의 프로그램으로서 취업에 대한 정보 제공, 격려, 동기 유발 등이 강화되어야 하고, 특히 男性 전담 분야를 공부하거나 취업을 원하는 女學生을 위한 적성 개발, 능력 개발을 위하여는 보다 체계적인 연구와 지원 프로그램이 절실하다.

여섯째, 남녀 공학대학인 경우 조교 선정, 장학금 배정, 취업 추천 등에 성 역할에 따른 고정 관념이나 편견이 배제된 명확한 기준 제시가 마련되어야 한다.

일곱째, 大學에서의 教師 準備教育이 兩性 平等觀을 실현할 수 있는 教育으로 개선되어야 한다. 교사 교육을 담당하는 교수나 교육 기관은 모든 학과의 교육 내용과 교적과정 교과에 나타나 있는 性差別을 인정하고, 이를 위한 수정에도 책임감을 갖고 지지할 수 있어야 할 뿐만 아니라 이에 관련된 연구를 활성화시키고 代案을 마련할 수 있어야 한다.¹⁵⁾

여덟째, 남녀 공학의 일부 학과, 교육대학 입학 조건에서 제시되고 있는 성별에 따른 이중적인 기준이 조정되어야 한다.

이상의 제언에서 밝힌 바와 같이 女性의 高等教育은 兩性 平等을 구현하기 위한 제도적·준제도적인 측면에서의 변형이 절실히 요구된다. 여성들이 主體的인 人間으로 成長할 수 있는 교육을 위해 국가적인 차원에서는 法的인 지원 체계가 지지되어야 하고 사회와 교육 기관의 상호 협동 관계에서의 공동 전략이 필요하다. *

15) 이진분, "교사 교육과 양성 평등", 한국여성학 3, 1987, pp.98~118.

P.A. Lather, "Reeducating Educators: Sex Equity in Teacher Education", *Educational Horizons* 60, 1981, pp.36~40.