

영어 교사의 교수 동기, 탈동기, 감정 노동: 학술지 논문을 중심으로 한 주제별 분석

김 태 영
(중앙대학교)

Kim, Tae-Young. "English Teacher's Teaching Motivation, Demotivation, and Emotion Labor: A Thematic Analysis Focusing on Journal Articles." *Studies in English Language & Literature* 44.3 (2018): 221-254. Compared to foreign language (particularly EFL) learning motivation, foreign language teaching motivation has rarely been investigated for the past 50 years. Not until at the turn of the 21st century, has it begun to attract academic attention (e.g., Pennington, 1995). However, given the symbiotic nature in the motivational mindset between a teacher and learners in the language classroom, the enthusiasm of the EFL teacher is transferred to students, resulting in enhancing the level of EFL learning motivation. In this paper, the major characteristics of teacher motivation in education in general are explained, and then focus on EFL teacher (de)motivation and its related socio-educational factors are explicated. Three major themes from previous language teacher (de)motivation literatures are introduced: 1) factors of initial teacher motivation among pre-service and novice in-service teachers, 2) major demotivational factors identified among experienced in-service teachers with specific emphasis on teachers' emotion labor, 3) pedagogical implications and future research direction. By presenting both qualitative and quantitative previous studies, the complexity of EFL teacher (de)motivation and practical suggestions to prevent teacher demotivation in various school levels of EFL education in East Asian countries are also discussed. (Chung-Ang University)

Key Words: English Teaching Motivation, Teacher Demotivation, Emotion Labor, Socio-educational Factors, Pre-service English Teachers, In-service English Teachers

I. 서론

학습자 심리 요인에는 다양한 하위 요인들이 포함된다. 예를 들어, 학습자 불안감, 학습 태도, 학습 방식(learning style), 학습 책략 등이 포함된다. 이러한 많은 요인 중 외국어 학습 동기에 대한 연구는 지난 60년간 Gardner와 Lambert(1959)의 캐나다 학습자들을 대상으로 한 연구를 필두로 하여 해외 및 우리나라에서도 매우 많은 연구가 수행되어 왔다(강동호, 2015; 김태영, 2013, 2015a; 이효용, 1996, 2002; Dörnyei, 2005; Dörnyei & Ushioda, 2011; Pae, 2007). 이러한 학습자에 대한 관심은 영미권에서 1970년대 이후에 교육학에서의 이른바 ‘인본주의적 접근법(humanistic approach)(Richards & Rodgers, 2014)의 영향을 강하게 받은 것으로 보인다. 학습 성과 위주, 결과주의가 아닌 전인(whole person)으로서의 학습자는 이성과 감성을 가진 건전한 사회의 구성원으로 성장해야 한다는 Freire(2000)의 비판적 교육학이 이러한 인본주의 사상을 대표하는 교육 사조(思潮)이다.

인본주의적 교육학에서 한 가지 흥미로운 점은 전인적 발달에 대한 관심이 극히 최근인 20세기 말까지도 학생에 대한 인식으로만 국한되었다는 것이다. 학생들의 인지 및 정서 발달에 심대한 영향을 미치는 교육의 다른 한 중요 축인 교사에 대한 관심이 학술적 논의의 대상이 된 것은 최근의 일이다(Loughlan & Hamilton, 2016). 외국어 교사의 교수 동기(teaching motivation)에 대한 관심은 1995년 홍콩에서 중국계 학생들에게 영어를 가르치는 제2언어로서의 영어교육(ESL) 상황에서 Pennington(1995)이 본격적으로 학술적 분석을 한 것이 그 효시로 보인다. 그는 ESL 교사들의 직무만족도와 교수 동기를 분석하여, 교사들은 가르치는 만족감과 기쁨에서 기인하는 내적 보상에 의해 동기화된다는 것을 밝혔다. 이 연구는 이후 2000년대를 전후로 많은 연구를 촉발하였다(Igawa, 2009; Kassabgy, Boraie, & Schmidt, 2001; Zhao, 2008).

한국 사회가 오랜 시간동안 영어에 대해 부여해 왔던 중요성을 생각해 본다면, 영어 교사가 지니고 있는 다양한 수준의 교수 동기 역시 교육 현장에서 주목할 필요가 있다. 우리나라에서 영어를 배운다는 것의 의미는 다른 과목이나 기타 제2외국어를 배우는 것에 비해 역사적으로나 사회문화적으로 미국이나 영국과 같

은 전통적 강대국의 언어를 통해 이들의 선진문물 및 제도를 배우는 것이었다(김태영, 2015b). 개화기 이후, 특히 한국전쟁 이후 긴밀해진 한국과 미국의 정치·경제·문화적 협력은 이러한 영어의 중요성을 더욱 부각시키고 있다. 영어 학습은 중·고등학생들에게 대학입시의 관문이자, 취업준비생들에게는 좋은 취업 기회의 보장 등을 의미해 왔다. 영어에 대한 이와 같은 지대한 관심은 영어 열풍(English fever)이라는 용어로 국제적으로도 소개되고 있다(Park, 2009).

역사적 맥락을 고려한다면 우리나라에서 영어 교사들의 교수 동기에 대한 연구는 반드시 필요한데, 영어 교사의 교수 동기 수준이 교실 수업의 다양한 국면에서 학생들에게 긍정 혹은 부정적 영향을 지속적으로 미치기 때문이다(Dörnyei & Ushioda, 2011; Freeman, 1989). 그러나 2018년 현 시점에 영어 교사의 교수 동기를 체계적으로 연구한 논문은 학생들의 영어 학습 동기에 비해 상대적으로 부족하며 현재까지 조아라, 김태영(2018)의 종합연구를 제외하고 매우 희소한 것이 사실이다. 다만 한 가지 고무적인 현상은 영어 및 기타 외국어 교사들의 교수 동기를 분석하는 논문이 20세기에 비해 그 양과 질에 있어 비약적인 발전을 보이고 있다는 점이다(김태영, 2015a). 교수 동기에 대한 학술 연구는 21세기 제2언어 발달 연구에 새로운 시사점을 줄 수 있으며 교사 교육 연구의 여러 분야에도 유용한 제언을 할 수 있기에 그 의의가 크다 하겠다.

본고에서는 우리나라에서 전통적으로 상급 학교의 진학 및 취업 등에 강력한 영향을 끼쳐 왔던 영어 과목을 가르치는 영어 교사들이 경험하는 교수 동기와 탈동기(demotivation), 감정 노동(emotional labor) 현상을 탐구하고자 한다. 이 세 주제를 선정한 이유는 영어 교사의 교수 동기 연구에서 최근 탈동기, 더 나아가서는 탈동기를 유발하는 감정 노동으로 연구의 주제가 점진적으로 확대되어 왔기 때문이다. 구체적으로는 먼저, 지금까지 관련 분야(예를 들어 교육심리학)에서는 교수 동기를 어떻게 분석 파악하여 이론화하고 있는지를 중심으로 선행 연구를 제시한다. 그 다음 장에서는 사범대학에 재학 중인 학부생 및 교육대학원생들과 같은 예비 교사들이 교직 입직 이전에는 어떠한 이유로 교사가 되고 싶은지를 다루는 오마리아(2017)의 교수 동기 연구를 살핀다. 이후 임용시험 등으로 전국 중고등학교에서 영어를 가르치고 있는 현직 영어 교사들은 어떠한 교수 동기와 탈동기를 경험하고 있는지를 제시하도록 한다. 본고에서는 실증 연구의 예시로

우리나라와 지리적, 경제적으로 유사한 동아시아 EFL 환경인 Kumazawa(2013)의 일본 영어 교사의 사례를 먼저 살핀 후, Kim과 Kim(2016)의 우리나라 영어 교사의 사례를 설명할 것이다. 위의 세 논문을 선정한 이유는 현재 영어 교사의 교수 동기와 탈동기를 종합적으로 다루는 대표적 논문이기 때문이다. 아울러 교사 탈동기와 긴밀한 관련을 맺고 있는 교사들의 감정 노동에 대해서 제시하고, 극심한 감정 노동의 부정적 영향을 극복하기 위한 현실적 방안에 대해서도 논하도록 한다. 마지막으로는 교수 동기 연구의 미래 방향성에 대한 제언으로 본고를 마치고자 한다.

II. 교육심리학적 관점의 교수 동기 개념 및 교직 선택 동기

Urđan(2014)에 의하면 학습 동기 연구에 비하여 교사의 교수 동기 분야는 여전히 태동기에 머물러 있다고 한다. 현재까지 영어 교사의 교수 동기는 물론이고 학교 교사의 교수 동기 전반에 대한 독창적인 교수 동기 이론은 정립되지 못하고 있는 것이 현실이다. 다만 이미 학계에 널리 알려진 교육심리학 하위 분야로서의 학습 동기 이론 중 교수 동기에 적합한 개념을 선별적으로 활용해 볼 수 있을 것이다. 교육심리학에서 교수 동기에 적용할 수 있는 자기효능감(self-efficacy), 자기결정성(self-determination), 성취목표(achievement goal), 기대-가치(expectancy-value)라는 네 가지 개념이 발견된다. 교사의 자기효능감은 교사가 특정 과업을 수행하기 위해 요구되는 일련의 행동을 할 때, 교사 자신이 그것을 해낼 수 있다는 개인의 신념과 자신감을 의미한다(Bandura, 1997, 2012; Tschannen-Moran & Woolfolk Hoy, 2001). 교사 측면에서 자기효능감은 자신의 교수 행위를 수행하는 과정에서 스스로가 교직관련 직무를 훌륭하게 수행할 수 있는 능력이 있다는 개인적 신념 체계이다. 둘째는 자기결정성이다(Roth, Assor, Kanat-Maymon, & Kaplan, 2007). 이 개념에 따르면 교사의 내재적 욕구(intrinsic needs)가 만족되었을 때, 교사는 자기 성장 성향을 발전시킨다고 한다. 셋째는 성취 목표 개념이다(Butler, 2012). 이 이론은 개별 교사가 교수 행위를 수행할 때 어떠한 목표를 설정하고, 그 목표가 지향하는 바는 무엇이고 그 목

표를 이룰 수 있는 스스로의 능력에 대해 어떻게 인식하고 있는지에 주목한다(Elliot & McGregor, 2001). 넷째 기대-가치 개념에서는 교사 개인이 스스로의 교수 활동에 들이는 노력과 지속성은 자신의 교수 활동에 대한 성공 기대 여부, 자신의 능력에 대한 신념, 그리고 해당 과업을 수행할 때 부여하는 가치에 달려 있다고 한다(Watt et al., 2012; Wigfield & Eccles, 2000).

위와 같은 선행연구들은 교사 교육에 다음과 같은 함의점을 지닌다. 첫째, 높은 자기효능감을 지닌 교사들은 자신의 능력에 대한 긍정적 믿음을 지니는데, 이는 교사의 열정 및 자신감과 결부되는 성향을 보인다. 자기효능감은 교직에 대한 헌신, 교직 만족도, 교실 수업에 투입하는 노력과 지속성 등 다방면의 교사 행위와 긍정적 상관성을 지니고 있다는 것이 밝혀졌다. 또한 높은 수준의 자기효능감은 새로운 지적 자극에의 도전에도 긍정적 영향을 끼친다. 이는 교직 생활의 단조로운 일상 및 규격화된 교수 방식에서 벗어나 창의적이고 높은 수준의 혁신을 이끄는 핵심 요인으로 밝혀져 있다. 흥미로운 점은 교직 경력 중기 혹은 후기 교사들의 자기 효능감이 발령받은 지 얼마 되지 않는 초임교사들보다 낮다는 점이다. 그 이유로는 교직 생활에서 애초에 교사가 추구하던 이상적 교육과 그것을 가로막는 교육 현실 간의 괴리감에 대한 인식과 이러한 괴리감의 누적, 현실과의 타협으로 인해 이들은 초기에 형성하였던 높은 수준의 자기 효능감이 감소하기 때문으로 추론할 수 있다(Kumazawa, 2013).

둘째, 자기결정성에서는 인간의 자율성(autonomy)을 강조한다. 타인에 의해 규제받고 통제받는 것이 아닌, 교사 스스로가 선택권과 결정권을 지닐 때 직업적 성취감과 만족도가 높아진다는 것이다. Ryan과 Deci(2000)에 의해 널리 알려진 이 개념은 인간의 동기의 수준을 무동기(amotivation)에서 외재적 동기, 그리고 궁극적으로는 행위 그 자체가 충분한 동기를 부여하는 내재적 동기까지 연속성을 띤 것으로 파악한다. 또한 이 개념에서는 인간이 어떤 행동을 해야 하는가에 대해 개인적으로 어떻게 납득하고 이해하는 지, 즉 어떻게 자신의 행동을 내면화 하는가가 중요하다고 본다. 외면적으로 동일한 행동이라 하더라도 동기는 질적인 차이가 있다는 것을 전제하는 것이다. 예를 들어, 교사가 영어 수업을 열심히 진행하고 학생들의 영어 능숙도 발달에 대해 개별적인 관심을 기울이는 교수 행위 자체는 외재적 동기일 수도 있고 내재적 동기일 수도 있다는 것이다. 환언하

면 이 교사가 자신이 열심히 하는 것이 학생들의 수능 영어 점수를 높이는데 필요하다라는 것을 이해하기 때문일 수도 있고, 교수 행위 자체가 스스로에게 기쁨과 내면적인 만족감을 주기 때문일 수도 있는 것이다. 후자의 경우, 즉 내재적 동기가 유발되는 상태를 이상적 상태로 가정하는 자기결정성 관점으로는 외국어 교사가 학생들에게 언어를 가르치는 것 자체에 보람과 의미를 충분히 느낄 때 교수 동기가 증가한다고 설명하고 있다(Kassabgy et al., 2001; Pennington, 1995). 내재적 교수 동기가 충만한 이상적 교사는 교수 행위 그 자체 및 그에 수반하는 학생의 인간적 유대감에서 발생하는 정신적 즐거움 이외의 다른 외면적 보상을 바라지 않는다. 그러나 영어 교사가 일상적으로 접하는 현장 학교의 실체는 이러한 내재적 교수 동기가 충만한 수업을 진행하기에 많은 난관이 도사리고 있다(Kumazawa, 2013). 교사들의 자율성을 침해하는 요인들은 학교 업무 분장 및 책임 소재의 모호함, 내신 및 수능과 같은 고위험 시험(high-stakes testing) 준비위주의 학교 운영, 학교 내외의 각종 행정 업무의 과중함, 관리자급 교사들과 평교사들 간의 갈등 등은 교사들이 신입 교사 때의 높은 수준의 교사 자율성을 지속적으로 저해하는 부정적 요인으로 작용하고 있다(Reeve & Su, 2014).

셋째, 성취 목표 이론(achievement goal theory)에서 잘 알려진 개념은 숙달 목표(mastery goal)와 수행 목표(performance goal)의 구분이다(Ames & Archer, 1988). 숙달 목표는 완벽을 추구하는 성향과 관련되는데, 교수 행위를 지속하면서 이전보다는 질적으로 더 나은 수준의 교수를 지향하는 목표이다. 반면 수행 목표는 타인들에게 호의적 평가를 받고, 적어도 자신의 현재 평판을 유지하고자 하는, 상대적으로 수동적 목표를 의미한다. 교사 자신이 교장 혹은 동료 교사에게 잘 보이거나 학생들에게 체면이 깎이지 않기 위해 교수 행위를 지속하는 것 역시 수행 목표의 발현으로 볼 수 있다. Retelsdorf 등(2010)은 수행 목표를 더욱 세분화하여 수행-친화 목표(performance-approach goals)와 수행-회피(performance-avoidance) 목표로 나누고 있다. 타인의 시선을 의식한다는 점에서 이 두 종류의 수행 목표는 교집합을 지니나, 교사가 자신의 뛰어난 교수 역량을 타인에게 과시하기 위해서 교직 생활에 집중하는 것은 수행-친화 목표인 반면, 자신이 교수 역량이 미숙한 전문성이 부족한 교사라는 것을 타인에게 들리지 않기 위해 교수 활동에 집중하는 것은 수행-회피 목표의 발현으로 볼 수 있

다. Retelsdorf 등(2010)은 직무-회피 목표(work-avoidance)를 목표 설정의 가장 소극적 형태로 제시하는데, 해고되지 않을 정도로 최소한의 일만 하고 근근이 생활을 유지하는 것을 의미한다.¹ 한편 Butler(2012)는 교사가 설정하는 목표에 대해 관계 목표(relational goal)라는 다른 범주의 목표 개념을 제시하고 있다. 교사들은 인간적 친목 욕구(relational striving)를 가지고 있고 이는 숙달 욕구(mastery striving)와는 구분된다. 교사는 학생들을 돌보는 보호자로서의 욕구적 측면을 강조하기에 뛰어난 성취를 지향하는 숙달 욕구와는 차이가 있다. Butler(2007)는 교사가 관계 욕구를 설정하는지 혹은 숙달 욕구를 설정하는지에 따라 교사가 교실에서 행동하는 양상은 질적인 차이가 있다고 한다.

넷째, 기대-가치 개념에서 중요하게 다루어지는 것은 교사가 자신의 교수 행위에 부여하는 가치의 귀인(attribution)이 내재적인지 외재적 인지이다(Richardson & Watt, 2014). 종단 연구 결과 교사가 초임교사 시절 어떠한 가치 귀인을 가지고 있는가에 따라 이들이 수업을 준비하기 위해 들이는 노력, 지속성, 직업적 발전, 리더십 추구, 직무 만족도 등에서 많은 차이가 발생한다고 한다(Reeves & Su, 2014). 교사는 자신의 직업적 교수 행위로 인해 지성과 인성이 계발되어 가는 학생들을 발견하고 이타심을 스스로 확인, 내적 만족감을 얻을 수도 있고, 그 반대의 극단에는 자신의 교수 행위를 통해 생계유지, 가족의 부양과 같은 도구적 측면이 부각되는 외재적 가치를 지니고 있을 수도 있다. 이러한 양극단의 가치 부여 차이는 교사가 학생 및 학교에 대한 기대치에 영향을 미치기에 기대와 가치는 상호 영향을 주는 개념으로 파악될 수 있다. 교사가 스스로의 직업적 행위에 대해 부여하는 가치와 그에 수반하는 기대는 교직 생활의 다양한 국면에 적용될 수 있다. 예를 들어 교사의 수업 시수나 업무 강도, 급여 수준 등은 교사 스스로가 ‘교직은 이 정도는 되어야 한다’는 주관적인 기대 수준에 많은 영향을 받고 있다는 선행연구들이 존재한다(Watt et al., 2012).

위와 같이 교수 동기를 설명하고자 하는 교육심리학 이론들이 존재하는데,

¹ 최근의 YOLO(You Only Live Once) 개념, 워라벨, 청년 세대의 안락한 삶의 추구 등은 직무-회피 목표를 설정한 교사가 이전 세대에 비해 더 늘었을 것이라는 추론을 가능하게 한다. 이는 추가 연구를 통해 검증될 필요가 있을 것이다. 일본의 사례에서도 2000년대 중반 일본 교육부(MEXT)자료에 의하면 교사들의 자발적 퇴직의 숫자가 이전 10년에 비해 2000년대 중반 3-4배 급증했다는 사례가 발견된다. 이 역시 교직의 과중한 업무에 대한 인내심의 세대 간 차이를 반영한 결과로 보인다.

위의 네 가지 이론들은 교사들이 초기에 비교적 높은 자기 효능감을 가지고 있으며, 높은 자율성과 학생들의 지적, 인격적 성숙을 돕는 것 자체에서 즐거움을 얻는 내재적 동기를 지닌다는 사실을 제시하고 있다. 아울러 교사에게는 타인의 시선을 의식하는 수행 목표보다는 개인적 교수 행위의 완성과 자신의 심적 만족을 추구하는 숙달 목표가 중요하며, 교직 본연의 내재적 가치의 중요성과 이에 수반하는 높은 수준의 기대를 견지하는 것이 중요하다는 점을 시사하고 있다.

교사가 어떠한 이유로 학생을 가르치는 이 직종을 선택하는지에 대한 교육심리학적 설명 역시 발견된다. 교직 직업 선택 동기는 개인적 요인, 타인지향적 요인, 사회문화적 요인으로 대별된다. 개인적 요인은 위에서 설명한 자기결정성 이론에서 주장하듯 개인의 직업 선택의 동기는 외재적 동기와 내재적 동기의 연속선상(continuum)으로 볼 수 있으며 자율성이 발휘되고 교직 행위 자체가 주는 즐거움, 즉 스스로의 직업적 정체성의 완성과 자기만족을 기대하는 교직 선택 동기가 있다. 둘째, 타인지향적 요인은 친사회적 요인(pro-social factor)으로도 간주할 수 있다. 전술하였듯 교직은 학생들에 대한 봉사 및 희생, 타인에 대한 배려, 이타심이 수반되는 직업이다. 다음 세대를 육성하기 위해 현재 교사 본인의 지식수준을 전승하여 사회에 이바지한다는 측면은 교직 선택의 친사회적 동기를 형성한다. 셋째, 사회문화적 요인이 복합적으로 작용하여 교직 선택의 주요 동기가 되는 경우도 있다. 예를 들어, 성별로 구분하였을 때 교직은 여성 친화적인 직종이라는 인식이 여전히 한국을 포함한 동아시아 여러 국가들의 여성 교직 지원자와 그들의 가족들에게 발견된다(Kim & Kim, 2016). 비교적 긴 유·무급의 방학 기간, 임신 및 출산, 육아 등에 대해 법적으로 보장된 유급 휴가 및 복지 혜택, 교육공무원이라는 고용안정성 등은 전통적으로 남성 문화 사회로 분류되어 온 아시아권의 많은 국가들에서(Hofstede, 1980, 2011) 여성들이 남성들에 비해 초기 교직 선택에 있어 상대적으로 높은 선호도를 보이는 요인 중 하나이다. 아울러 지역 혹은 국가에 따라 교사가 그 지역 사회의 지식층이고 존경을 받아 왔던 직종이라는 인식 역시 사회문화적 요인에 해당된다.

교사의 교수 동기가 실제 교실 수업에 어떠한 영향을 미치는지를 조사한 선행 연구도 다수 발견된다. 선행연구들은 교수 동기 및 교직에 대한 열정, 교사가 설

정한 목표와 직업적 자율성은 이들이 담당하는 교실 수업을 통해 학생들에게 전달되어, 궁극적으로는 학생들의 학습에 대한 긍정적 인식, 적극적 학습 행위, 그리고 높은 수준의 학습 동기를 형성하게 한다. 따라서 교사의 교실 활동은 교사의 심리와 학생의 심리를 잇는 중요한 매개체로 작용한다(Frenzel, 2014). 교수 동기 선행연구들은 자율성을 지닌 교사는 학생들에게도 그들의 자율성을 복돋는 교수 행위를 하며(Reeve & Su, 2014), 다양한 교수 전략을 사용하여 더 숙달된 교수 방법을 제공하며(Soenens, Eline, Maarten, Filip, & Luc, 2012), 학생들에게 숙달 목표(mastery goal)를 설정하게 하여 높은 성취감을 느끼게 하며(Moller, Deci, & Ryan, 2006), 학생들이 다양한 학습 경험을 할 수 있게 다채로운 수업 구상을 한다(Butler, 2007).

한편 교수 동기가 높은 교사들이 어떠한 자질과 태도를 가지고 있는지를 조사한 연구 역시 발견된다(Butler, 2007; Pintrich, 2003). 높은 지적인 호기심, 지적 충만감을 느끼는 성취 지향성, 자신이 맡은 학생과의 인간적 유대감, 사회적 인정과 협조를 받고 있는 교사들의 교수 동기가 그렇지 않은 교사들에 비해 높다는 것은 재론의 여지가 없다. 하지만 교수 동기의 다면성과 시간의 흐름에 따른 종단적 변화 가능성으로 인해 초기에 이러한 자질과 태도를 지닌 교사들이라도 이후에 접하게 되는 부정적 환경과 그에 수반하는 부정적 상황 인식으로 인해 갈등을 겪는 경우(Kumazawa, 2013) 및 급기야는 교직을 떠나는 경우(Song & Kim, 2016) 역시 보고되고 있다. 따라서 교사 자질과 태도의 종단적 변화를 밝히는 후속 연구가 더 필요한 시점이다.

III. 예비 영어 교사들의 교직 지향 동기

국내에서 수행되어 온 외국어 교사들의 교직 선택의 동기 연구 조사는 대부분이 사범대 영어교육과, 교육대학교, 혹은 교육대학원 영어교육 전공 학생들을 대상으로 수행된 것들이다(오마리아, 2017). 이는 연구자 소속 기관에 재학 중인 학생들을 참여자로 모집하여 자료 수집과 분석을 진행하는 것이 상대적으로 용이하기 때문으로 판단된다. 일부 연구는 교직에 입직한지 얼마 되지 않은 신입

영어 교사들을 대상으로 이들이 교사가 되기 전에 어떠한 생각으로 영어 교사를 지망했고 준비했는지를 조사한 연구 역시 발견된다(Kim & Kim, 2015). 이와 같은 연구들을 통해 밝혀진 영어 교사들의 초기 교직 선택 동기 요인은 내적 요인과 외적 요인으로 대별된다. 내적 요인은 영어 및 교직 자체에 대한 애정(Hayes, 2008; Wong, Tang, & Cheng, 2014), 개인적·지적 성장 가능성(Baleghizadeh & Gordani, 2012), 이전 영어 학습의 긍정적 경험(Hayes, 2008), 이타심(Koran, 2015; Topkaya & Uztosun, 2012)의 네 가지 요인이 밝혀져 있다. 반면 외적 요인으로는 여성 친화적 직업특성(Kim & Kim, 2016; Koran, 2015), 물질적 보상(Gao & Xu, 2014), 사회적 계층 상승 가능성(Erten, 2014), 세계화 시대로의 부응이라는 네 가지 요인이 나타나고 있다(Karavas, 2010; Koran, 2015).

본고에서는 오마리아(2017)의 최근 연구를 바탕으로 한국 예비 영어 교사들의 사례를 먼저 살펴 본 후, Kumazawa(2013)의 연구를 통해 일본 영어 교사들의 정성적 연구를 살펴보도록 한다. 먼저 오마리아(2017)는 초등영어 교사를 지망하는 2인의 예비 영어 교사들이 형성하는 교수 동기 양상을 Dörnyei(2005, 2009)의 동기적 제2언어 자아체계(L2 Motivational Self System)에서 언급하는 이상적 제2언어 자아와 필연적 제2언어 자아 개념으로 분석하였다. 예비 교사로서의 사범대학 영어교육과 학생들에게 나타나는 교수 동기의 특징으로는 교수 동기와 영어 학습자로서의 학습 동기가 혼재되어 있다는 점이다. 예비 영어 교사들의 교수 동기는 본인의 영어 능력 역시 향상시킬 수 있기를 바라는 이상적 제2언어 자아의 고양과도 맞물려 있다. 이는 이들이 아직 본격적으로 교사 생활을 하지 않은 시점이므로 일견 당연한 결과이다. 이들이 생각하는 교직 현장은 매우 이상적인 상황을 상정하고 있으며, 교사 본인이 노력하고 열심히 수업을 하면 되는 문제로 인식하고 있다. 오마리아(2017) 연구에 참여한 A 예비교사는 다음과 같이 면담에서 언급한다.

제가 가르칠 ... 초등학생 ... 아이들에게는 ‘구체적이고 전문적인 지식을 가르친다’라기 보다 ‘영어의 맛을 조금씩 보여준다’라고... 시식해보는 단계라고 할 수 있죠... 커서도 거부감 없이 잘 먹을 수 있도록 습관을 기르고 호감을 심어주는 단계라고 할 수 있어요... (오마리아, 2017, p. 307)

이 자료에서 A 예비교사는 자신이 호감을 심어주고 습관을 기르게 하는 교사 주도의 적극적, 이상적 제2언어 자아상을 보여주고 있으나 상대적으로 이를 받아들이는 학생들은 수동적인 모습으로 인식하고 있는 한계를 나타내고 있다. 반면 영어를 다른 사람들의 필요나 유도에 따라 학습하여 필연적 제2언어 자아를 형성하고 있는 B 예비교사가 생각하는 영어 수업은 수동적, 방관자적 교사의 모습이 투영되어 있다.

제가 영어전담을 하지 않는다는 전제로 여행 갈 때만 (영어를) 쓸 거 같아요. ... 만약에 제가 학교 선생님이 되어도... 내가 가지고 있는 것을 쉽게 표현하는 거만 연습하면 되는 거지요. 영어전담이 되면 원어민 관리도 해야 하고 영어를 해야 하나 까. (휴지)... (수업은 제가 수업) 받은 대로 가르치겠쥬. 똑같이 지문 읽고... 챗트하고 지문 읽고 단어 읽고 그런 식... 원어민 있으면 원어민 발음 몇 번 들려주고. (오마리아, 2017, pp. 310-311)

위에서 제시된 B 예비교사의 교수 동기와 태도는 매우 소극적이고 자신의 수업 능력을 향상시키기 위한 숙달 목표(mastery goal)가 제시되었기 보다는 오히려 다른 사람들에게 부정적인 평가를 받는 것을 피하기 위한 수행-회피(performance avoidance) 목표, 심지어는 직무 회피(work avoidance) 목표까지 엿보인다(Retelsdorf et al., 2010). B 예비교사가 형성하고 있는 필연적 제2언어 자아는 학습지 풀이로 시작된 초등 영어 사교육에서 대학 입학 전까지 계속 되었던 다년간의 사교육의 부정적 영향으로 보인다. 이처럼 그가 반강제적, 수동적으로 영어를 학습하였기에 정작 본인이 영어교육을 전공하여 장차 영어 교사가 될 것이지만, 영어 실력을 더 고양시키려면 얼마나 많은 강제적인 노력이 필요할지에 대해 미연에 걱정과 스트레스를 받고 있는 것이다. 예비교사의 부정적 과거 영어 학습 경험은 필연적 제2언어 자아를 형성하여 미래의 교수 동기에도 부정적, 소극적 태도로 직결되고 있음이 위의 인용문에 잘 나타나고 있는 것이다.

예비 영어 교사들의 이상적, 추상적 교실 현장에 대한 인식은 우리나라 뿐 아니라 일본 자료에서도 유사하게 나타나고 있다. Kumazawa(2013)는 약 2년에 걸쳐 초임 영어 교사들이 교사로서 직업을 시작하기 이전에 어떠한 교수 동기를 형성하고 있고, 이러한 초기의 영어 교수 동기는 교직을 시작하고 난 후 어떠한 단계

를 거치면서 변화·발전되어 나가는지를 연구하였다. Kumazawa(2013)는 4인의 초임 영어 교사들을 4-6회 주기적으로 면담하고 학교 관찰 등을 병행하여 결과를 도출하였는데, 이 연구에 참여한 교사들의 교수 동기는 일련의 단계를 거친다고 한다. 먼저 교사 임용 1-2개월 전 (예비) 교사들은 자신이 영어 교사로서 학교에서 학생들에게 긍정적인 변화를 불러일으키고, 전문성을 지닌 영어 교사로 학생들의 의사소통능력을 길러주고 싶다는 이타적 동기를 피력하였다. 그러나 임용 직후 1년간 이들은 급격한 학교 문화 충격과 내적 갈등을 겪게 되는데, 그 이유는 애초에 그들이 이상적인 상황으로 생각했던 교단과 실제 접하는 학교 환경은 매우 큰 격차가 존재하기 때문이다. 같은 교사들을 1년 후 면담했을 때 이들은 교단에서 초임교사로서 해야 하는 광범위한 직무에 압도된 모습을 보였다. 다음은 초임교사 Taka(가명)가 임용 후 1년이 지나는 시점에 수행된 면담 자료이다.

What I wanted to do was teach English, or apply and advance my expertise in English, but [in reality] other duties were so heavy that I was only able to pursue my initial goals with a small percent [of my time]. School wants me to do other duties and considering that, there's a conflict between the situation and my wishes. (Kumazawa, 2013, p. 50)

Taka가 겪는 충돌은 그가 애초에 설정했던 영어 과목을 가르치는데 집중하는 전문적 '영어' 교사상과 학교에서 요구하는 스승의 모습에 부합하는 복잡다단한 잡무를 해쳐나가는, 마치 신입사원과 같은 직장인으로서의 교사 사이에 겪는 갈등으로 보인다. 아울러 이들이 접하는 학생들은 의사소통능력 신장에는 별 관심이 없이 단지 학과목으로서의 영어 수업을 수동적으로 기다리는 학생들이었다. 따라서 신입교원으로 부임 후 초기 1년 전후에 겪는 내적 갈등은 교단 임용 이전부터 개인적으로 설정해 왔던 이상적인 교사로서의 자아상과 현실 속에 투영된 작고 초라한 생활인으로서의 자아상과의 괴리에서 기인하는 것이다.

Kumazawa(2013) 연구에 참여한 4인의 초임교사는 부임 2년 후 수행된 면담에서 현실을 수용하고, 현실적 제한점을 인정하는 한도 내에서 자신이 긍정적으로 바꾸어 갈 수 있는 부분은 바꾸고자하는 절충적 양상을 보인다. Ushioda(2009)는 성찰성(reflexivity)의 중요성을 강조하는데, 그 이유는 성찰을

통해 우리는 세상 속에 투영된 자신의 모습을 객관적으로 인식할 수 있기 때문이다(p. 221). Kumazawa(2013) 연구의 교사 4인은 1년차 시점에는 자신의 이상과 현실의 괴리감에 대한 인식은 하고 있었으나 그것을 객관적으로 파악하여 그것에 대한 대응책을 마련하지는 못하고 있었다. 그러나 2년차가 경과하는 시점에 영어 교사들은 점차 자신의 현실적 한계를 숙고하여 학교에서 요구하는 교사로서의 직무를 받아들이고 자신의 수업 역시 소중하게 계발하고자 하는 소망을 피력한다. 다음은 Reina(가명)의 2년차 교사 면담 내용이다.

I would like to teach English. Right now, all I do is discipline students, rather than teach English. I don't mind it, but I still feel it would be nice if I could teach them various things through English, which I love so much. (Kumazawa, 2013, p. 52)

이처럼 예비 영어 교사들이 형성하는 교수 동기는 실제 교실 현장과 유리되어 있으므로, 이상적, 교사 주도의 영어 수업에 초점이 맞춰져 있는 것을 알 수 있다. 그러나 이들의 초기 교수 동기는 영어 교사로서 교직 생활을 시작한 후 곧 이상과 현실의 차이를 파악하게 되어 일정 기간은 갈등 양상을 겪게 됨을 알 수 있다. Kumazawa(2013)의 연구에서 참여자 4인은 2년차가 경과하는 시점에서는 객관적 자아상을 성찰하여 갈등이 봉합되는 양상을 보이고 있다. 그러나 일부 연구(Song & Kim, 2016)에서는 교사와 교육 현장과의 갈등이 치유되지 않는 지속적 갈등의 양상이 보고되기도 하였다.

IV. 현직 영어 교사들의 교수 동기 증진 요인

교직을 지망하는 예비 교사들은 대개 학부 재학 4학년을 중심으로 현장 학교에 교생실습을 수행한다. 사범대학 기준으로 보통 4주간 실시되는 교생 실습을 통해 예비 영어 교사들은 현장 영어 교사들의 수업 장면을 참관하며 학생 지도의 실재를 경험함과 동시에 실제로 학생들 앞에서 영어 선생님의 역할을 수행하고 소속 대학으로 복귀한다. 이러한 교생실습은 예비 영어 교사들의 교직 지향성에

때로는 극적인 변화를 불러일으키는 경우가 있다. 예를 들어, 교생 실습 전에는 교직 지향성이 없던 학생도 이 경험을 통해 교직이 자신의 적성에 부합함을 느끼고 교사 임용고사에 전념하게 되는 경우도 있고, 반대로 교직을 대학교 신입생 때부터 희망하다가 정작 교생실습 기간에 수업 지도의 어려움 등을 심각하게 경험하여 결국 교직에 대한 꿈을 접는 경우도 발생한다.

교생 실습을 마친 많은 예비 교사들이 지원하는 국공립 중고등학교는 교원임용고사를 통해 교사를 선발하고, 사립 중고등학교에서도 이와 유사한 절차에 따라 사립학교 교사를 선발하게 된다. 교원임용고사의 경쟁률이 극히 높아 서울시 및 광역시의 경우 보통 20대 1을 상회하고 있기에(서울시교육청, 2017), 예비교사들은 교사 임용을 갈망하며 몇 년에 걸쳐 임용고사를 지원하는 사례도 빈번히 발견된다.² 이렇듯 높은 경쟁을 뚫고 임용고사에 합격하여 영어 교사로 임용된 후에는 신입 교사로서 익숙하지 않은 다양한 교직 업무를 접하게 된다. 교직 현장은 신입 교사들이 입직 전에 상상하였던 이상적 상황과는 다른 실제 현실 상황이 그대로 드러난 직장으로서의 학교 측면이 나타나며 교생 시절과는 다른 생활의 현장으로서의 학교 현장의 모습에 점차 주목하게 된다.

현직 영어 교사의 교수 동기를 증진시키는 요인으로는 크게 두 가지 요인이 파악되고 있는데, 첫째로는 교직 자율성이 부여될 때이며, 둘째로는 학생들이 영어 의사소통에 흥미를 보일 때이다(Hiver, Kim, & Kim, 2018). 먼저 교수 동기 증진의 첫째 요인으로 파악된 것은 교직 자율성인데, 교직은 본질적으로 교사 1인이 한 차시에 20-30명 내외의 어린 학생들을 전담하여 이들의 지적 성숙과 인간적 발달을 도모한다는 점에서 자율성이 있는 직종이다. 규정된 영어 교과서, 교육과정, 월간·연간 계획에 따른 진도 등이 있으나, 이러한 거시적 규제와 목표를 충족한다는 전제 하에 교실 내부에서 어떠한 보조 교재, 어떠한 교수법을 사용할 것인지, 교사가 학생들을 어떻게 지도할 것인지, 수업 중 개인 활동, 짝 활동, 그룹 활동 등의 비중이나 빈도를 어떻게 할 것인지 등과 관련된 대부분의 교

² 2018학년도 중등 영어 교사 임용시험의 서울시 국공립 모집인원은 55명(일반 51명, 장애인4명)임에 비해 지원인원은 1,377명(일반 1,366명, 장애인 11명)이었고, 실제응시인원은 1,235(일반인 1,229명, 장애인 6명)이어서, 실제응시인원 기준으로도 전체 경쟁률은 22.45대 1을 보이고 있다(서울시교육청, 2017).

사 수업 관련 활동들에는 상당히 높은 자율성이 보장되는 직종이다. 그렇기에 이러한 자율성이 침해된다거나 자신의 수업 방식에 대한 과도한 간섭이 인식되는 경우에는 반대로 교사들의 교수 동기가 저해된다. 우리나라 고등학교 교실 현장에서 수학능력시험 연계 EBS교재를 과도하게 활용하여 학생들의 영어 점수를 높이는 활동은 교사들의 자율성을 침해하는 측면이 존재하며 따라서 이들의 교수 동기에 부정적인 영향을 끼칠 것으로 유추해 볼 수 있다(김지선, 2018).

현직 영어 교사의 교수 동기 증진 요인으로 파악된 또 다른 요인은 학생들에게서 영어 의사소통의 의지가 발견될 때이다. 외국어를 가르치는 교사들은 학생이 모국어가 아닌 자신이 가르치는 외국어로 서로 의사소통을 할 수 있는 것을 발견할 때 크게 교수동기가 부여 된다. 자율성을 갖고 최선을 다해 가르친 학생들이 자신의 영어 수업에 적극적으로 참여하고 그 결과 영어 구사력에 향상을 보이는 것을 발견하는 것은 교사들에게 내재적 즐거움을 제공하기 때문이다. 특히 영어 원어민 화자가 아닌, 한국인으로서 영어를 능숙하게 구사하는 한국인 영어 교사의 경우에는 우리나라 학생들에게 선망의 대상, 벤치마킹하고 싶은 대상이 되고, 그것을 인지할 때 교사는 역할 모델(role model)로서 자신의 언행을 신중하게 함과 동시에 교수 동기의 고양을 가져오게 된다.

V. 현직 영어 교사들의 교수 동기 저해 요인

앞 절에서는 현직 영어 교사들의 교수 동기 증진 요인을 살펴보았으나, 실제로 신입 교사들이 영어 수업을 진행하면서 겪는 경험들은 이들의 동기를 높인다고 보다는 낮추는 요인으로 작용하고 있다. 다수의 선행연구에서는 사범대나 교육대학원 재학 중에 겪은 예비교사로서의 영어 교육 현장은 영어 교사로 정식으로 임용된 후 접하게 되는 현장과 많은 괴리가 있고 이러한 괴리감의 인식이 신입 영어 교사들의 교수 동기를 저해한다고 지적한다(Kim & Kim, 2015, 2016; Kumazawa, 2013).

현직 교사들의 교수 탈동기 요인은 개인적인 요인으로 명확히 분류할 수 있기 보다는 상황맥락적 요인과 복합적으로 얽혀 있는 특징이 있다. 탈동기 요인으로

현재까지 밝혀진 요인들은 인적 요인과 학교 요인으로 대별할 수 있다. 먼저 인적 요인으로는 1) 학생 요인, 2) 동료 교사 요인, 3) 경직된 수직적 학교 문화, 4) 학부모의 지나친 간섭을 꼽을 수 있다(Kim, Kim, & Zhang, 2014; Sugino, 2010). 교사들이 일상적으로 접하게 되는 탈동기 상황은 낮은 수준의 학습 동기를 지닌 학생들이 소극적인 수업 태도를 보이거나 때로는 적극적으로 수업을 방해하는 경우가 대표적인 경우이다(Sugino, 2010). 학생들은 상급 학교로 진학할수록 영어라는 어학적 특성으로 인해 영어 의사소통 능력을 단기간에 높이기 어렵다는 좌절감을 느끼게 되며, 영어 과목 자체를 포기하게 되는 경우도 발생한다(최덕인, 김태영, 2013). 아울러 최근 이른바 제4차 산업혁명에서 화두로 등장하고 있는 동시통번역 기기 혹은 파파고, 구글 번역 등을 위시한 자동 번역 앱 등이 상용화되면서 학생들 중 일부는 영어는 배울 필요가 없이 미래에 핸드폰이나 초소형 기계를 통해 자유롭게 외국어를 구사할 수 있다는 의견을 학생들이 적극적으로 개진하는 경우도 있다(Song, 2017).

현직 영어 교사들의 두 번째 탈동기 요인은 동료 교사와의 관계이다. 교사 발령 후 초임 영어 교사 업무를 시작할 때, 어떤 교사들이 주위에 있는지에 따라 동료의 도움과 협조로 협업이 촉진되어 교과협의회나 교사 모임 등으로 수업 능력을 발전시키는 것이 가능할 수 있다. 그러나 반대의 경우가 더 빈번히 발생하는데, 그것은 동료 교사의 낮은 교수 동기와 무기력, 패배의식에 기인한다(김지선, 2018). 예를 들어, 정부의 하향식 교육정책 수립 및 상명하달식 시행, 정치적 변화에 따라 급변하는 교육정책과 학교현장, 교사에 대한 사회적 존경심의 감소 등으로 인해 경험이 많은 현장 영어 교사들이 높은 수준의 교수 동기를 유지하기는 사실 쉽지 않은 것이 현실이다. 이러한 교수 동기 유지 저해 요인들은 교사들에게 학습된 무기력(learned helplessness)을 만연하게 하며, 이러한 낮은 수준의 교수 동기는 신임 영어 교사에게도 전파되는 경향이 발견된다.

현직 영어 교사들의 세 번째 탈동기 요인으로 꼽을 수 있는 것은 경직된 수직적 학교 문화이다. 신임 영어 교사들이 유지하고 있는 비교적 높은 교수 동기는 이미 현장에서 다년간의 무기력감에 악전고투하고 있는 다른 교사들과의 업무 분장과 협업을 통해 저해될 가능성이 상존하고 있다. 만일 경력직 영어 교사가 낮은 수준의 교수 동기를 유지하고 있다면, 이들은 신임 영어 교사의 수업 활동

개선 및 교수 방법 개선 제안에 대해서 소극적 반응을 보이거나, 그러한 개선 제안에 대해 적극적으로 반대하거나 무력화를 시도하기도 한다. 학교 현장은 평교사, 영어수석교사, 부장교사, 교감, 교장 등과 같이 다른 직업군에 비해 유연성이 적고 수직적 위계질서가 잔존하는 것이 사실이다. 이러한 위계 속에서 신입 영어 교사가 새로운 아이디어 및 교수방법을 제안하더라도 경력직 영어 교사가 부장 혹은 교내에서 다른 영향력을 행사할 수 있는 지위에 있다면, 신입 교사의 제안은 더욱 적극적으로 묵살, 방해 받거나 신입 교사 혼자 처리하도록 방관될 수 있다. 이 때 신입 영어 교사는 심리적 고립감을 경험하게 되며 이러한 부정적 경험은 궁극적으로는 이들의 교수 탈동기를 유발한다. 사실 다수의 행정업무에 과중한 시간동안 노동을 하면서 자신의 수업 능력 계발을 위한 시도를 하는 것은 다년간 이미 정신적·육체적으로 소진을 경험하고 있는 경력직 영어 교사들에게 사실 힘든 측면이 있다. 또한 이러한 상황은 우리나라의 대부분의 교사들에게 비슷하게 적용될 것이다. 그러나 이러한 경력직 영어 교사들의 소진 혹은 학습된 무기력이 신입 영어 교사들의 교수 동기를 침해하고 이들 역시 낮은 수준의 교수 동기를 갖게 되어, 이들 또한 새로운 학습된 무기력을 경험하게 되는 경력직 교사로 변모해 갈 가능성이 있다는 점에 주목할 필요가 있을 것이다.

현직 영어 교사들의 네 번째 탈동기 요인으로는 학부모의 지나친 간섭을 들 수 있다. 우리나라의 학부모들은 적은 수의 자녀에 대한 지대한 관심을 가지고 있으며 이는 학교 및 교사의 교수 방법에 대한 관여로 이어진다(박대준, 최수찬, 2015). 이는 중등교원들의 직무 스트레스를 유발하는 주요 원인으로 파악되고 있다(구본용, 김영미, 2014). 이 탈동기 요인은 중국의 영어 교사들 역시 동일하게 인식하고 있는 것으로 Kim, Kim과 Zhang(2014)의 연구에서 밝혀져 있어, 한국과 중국의 교육열과 저출산이 맞물린 사회현상으로 볼 수 있을 것이다.

현장 영어 교사들이 교직 입직 전의 초기 동기 요인이 무엇이었고, 그 후 현직 영어 교사 생활을 하면서 탈동기화가 되는 원인이 무엇인지에 대해서는 최근 Kim과 Kim(2016)의 연구를 주목할 필요가 있다. 그들은 현재 전국에서 영어 교사로 일하고 있는 24세에서 55세까지 평균연령 33세의 영어 교사 153명에게 리커트 5점 척도를 사용한 설문을 통해 이들이 교직을 시작하기 전 교사가 되고 싶었던 동기는 무엇이었고, 교사 생활을 시작한 후 무엇이 이들의 동기를 떨어뜨리는 요

인으로 작용했는지를 조사하였다. 이들은 평균 교직 경력 7년이었고, 영어 교사 집단의 특성을 반영하듯 약 77%가 여성이었다. 참여자들은 44%가 중학교, 56%는 고등학교에 근무하고 있었다. 설문 조사 결과 이들이 교사가 되기로 한 초기 동기는 다섯 가지의 요인이 추출되었는데, 1)내재적 보상(예를 들어, 심리적 만족감)에의 기대(평균값=3.87), 2)이상적 제2언어 자아(평균값=3.76), 3)이상적 제2언어 교사 자아(평균값=3.51), 4)부모로부터 받는 직업 선택의 권유(평균값=2.73), 그리고 5)금전적 보상(평균값=2.73)이었다. 이 중 네 번째 요인이었던 부모로부터 받은 직업 선택 권유에서는 남성·여성 교사 간에 통계적으로 유의미한 차이($t=-2.625$, $p=.01$)가 발견되었다. 이는 사범대 재학 중 여학생들이 교사가 되도록 부모가 권유하는 경우가 매우 많다는 것을 알 수 있다. 한편 이들이 교직 생활을 시작한 후 가장 크게 탈동기를 유발했던 요인은 1)영어 수업 이외의 과도한 행정업무(평균값=4.26), 2)학생들의 무관심한 수업 태도(평균값=3.91), 3)제한된 교수 자율성(평균값=3.89) 등이 가장 높은 평균값을 지닌 요인들이었다. 이 밖에도 교실의 학생 인원수 과다, 교사에 대한 사회적 인정 및 존경 결여, 학교에서 직무 수행에 대한 보상 체계의 결여, 학교에서 지원 및 이해의 결여, 영어 교수법에 대한 자신감 부족, 동료 교사나 교장의 비협조적 태도 등이 자주 언급되었다. 현직 교사들의 탈동기에서 주목할 점은 이들의 영어 교사 교육경력에 따라 탈동기의 정도에 유의미한 차이가 발견된다는 점이다. 교직 경력 4-6년에 해당되는 영어 교사의 경우에 탈동기 요인 중 세 가지(보상 체계의 결여, 비협조적인 동료, 제한된 교수 자율성)에서 가장 탈동기 수준이 높은 것으로 나타났다. 이는 이러한 경력 연수를 지닌 영어 교사들은 현장교사 연수 등을 통해 자신의 탈동기 수준을 인식하고 그것을 낮출 수 있는 방안 제고의 필요성을 시사하는 결과이다.

Kim, Kim과 Zhang(2014)은 한국과 중국의 영어 교사들이 경험하는 다양한 유형의 탈동기를 비교 연구하였는데, 이들은 중국 영어 교사들은 학부모의 지나친 간섭과 수업 개선 요구로 인한 스트레스를 많이 경험한다는 것을 보고하고 있다. 이는 최근에 폐지된 중국의 1가정 1자녀 정책과도 매우 밀접한 관련성이 있는 것으로 보인다. 전통적으로 유교주의 문화에서 지식과 학력에 대한 중시는 중국이나 한국 유사한 측면이 있다. 예를 들어 우리나라에서 매년 11월에 치러지는 대학수학능력시험 3교시 영어시험의 듣기평가 시간 동안에는 비행기 운항이

중지되고 자동차 경적을 울리는 것이 금지되는 것이나, 중국의 수학능력시험이라고 불리는 가오카오(高科) 시험에 대규모로 응시하는 중국 고등학생들이 국가적 관심을 받는 점은 한국과 중국이 입신양명을 위한 수단으로서의 대학교육을 매우 중시한다는 것을 단적으로 보여주고 있다.

중국의 경우에는 이에 더해 추가 고려사항이 존재한다. 그것은 인구 폭증을 염려하여 지난 1979년부터 2015년 약 36년간 시행되었던 한 자녀 정책(One Child Policy)이다(Hvistendahl, 2017). 중국에서는 아이의 성별과는 무관하게 결혼한 부부는 1자녀만을 출산할 것을 국가적으로 강제하였으며, 두 자녀 이상을 갖는 경우에는 중과세 등 사회적 불이익을 주는 제도가 오랫동안 유지되었다. 따라서 학부모들은 가문의 부와 전통을 다음 세대에 이을 자녀가 단 한 명이므로 이들의 학업에 지대한 관심을 기울이고 있다. 베이징이나 상하이 같은 일부 대도시의 신흥 부호들은 자녀의 교육을 위해 상상을 초월하는 물심양면의 지원을 아끼지 않기에 이러한 중국의 유년, 청년 계층을 풍자하여 소황제(小皇帝)라는 명칭까지 생겨난 실정이다. 따라서 중국에서 영어 교사직을 수행하는 경우 학부모들의 직접적인 의사표현에 직면하는 경우가 자주 발생한다. 학부모들은 국제 공용어로서의 영어를 잘 배울 수 있게 자녀의 영어 교사의 수업 방식이나 교사의 영어 구사력 자체에 대해서 불만을 표시한다거나 영어 교사 교체 요구를 하는 경우가 빈발하고 있다. 특히 중국의 사교육 학원에서는 이러한 현상이 급속도로 발생하여 원어민 영어 교사로 대체해 줄 것을 요구하거나 영미권 국가에 장기간 유학 경험이 있는 해외파 중국인을 영어 교사로 선호하는 현상도 발생하고 있는 실정이다(He & Zhang, 2010). 따라서 중국의 개혁개방 이후의 급격한 학부모의 간섭은 영어 교사들의 자긍심을 저해하고, 이들의 영어 교수 동기에도 부정적인 영향을 주는 것을 알 수 있다(Zhang, 2017).

인적 요인에 못지않게 현직 영어 교사들의 교수 동기에 부정적인 영향을 주는 것은 이들이 속한 직장으로서의 학교 요인이다. 먼저 학교를 둘러싼 사회 구조적인 측면은 학교에서 근무하는 교사들의 사기를 저해하는 요인이 될 수 있다. 공교육 기관으로서의 학교는 학생들을 그들이 속한 사회의 건전한 구성원으로 육성하여야 할 책무를 지니므로, 다양한 상급 기관의 관리 감독을 상시적으로 받게 된다. 따라서 국가별 차이가 존재하고 있지만 공교육기관인 학교 소속 교사는 교육

공무원이거나 적어도 이에 준하는 신분이 부여되고 있다. 상급 기관은 한국, 일본, 중국과 같이 전통적으로 수평적이라기보다는 수직적 사회에서 매우 세분화된 사회적 위계질서에 따라 분류되는데, 학교는 지역별 교육청에 소속되며, 몇 개의 지역 교육청은 다시 하나의 시군단위 교육청에 속하며, 이러한 시군단위 교육청이 모여 교육부를 이룬다(정제영, 2008). 교육부는 중앙정부 기관으로서 국가의 교육 정책 집행의 책임을 지며, 그러한 정책이 올바르게 현장에 전파 수행되고 있는지를 관리·감독하는 업무 중 하나는 입법 기관인 국회에서 국정감사로 시행된다. 이러한 교육 관련 기관의 조직 체계는 일선 학교를 조직의 최말단에 위치한 점 조직으로 파악하고 있으며 그 학교 조직에서 교육 정책이 올바르게 시행되도록 하는 역할을 개별 교사들이 맡고 있는 것이다. 따라서 정책의 집행과 유지는 개별 교사들의 주요 업무가 되고 있으며, 영어 교사 역시 영어 과목에 대한 교수 이외에 때로는 이러한 중앙정부, 지방자치정부, 개별 시도 교육청, 지역 교육청의 각종 정책적 요구에 순응할 수밖에 없는 구조적 한계를 배태하고 있는 것이다.

학교를 둘러싼 위와 같은 사회 구조적 요인은 개별 교사에게 과중한 행정 업무와 담당 교과목 이외의 방과 후 활동, 담임교사 활동으로 이어져 일상적 초과근무를 유발하고 있다. 계층적 사회 구조로 인해 발생하는 학교 문화의 상명하달성은 영어 교사에게 영어 교수 방법에 대한 개선을 도모하기 보다는 영어와는 무관한 (보통 잡무라고 불리는) 과중한 행정 업무에 대부분의 근무시간을 소진하게 하고 있으며 이는 영어 교사의 탈동기에 주요한 요소로 작용하고 있다(Kim & Kim, 2016).

이연경과 김태영(2016)은 교육경력 15년차 전후의 현직 고등학교 영어 교사 2인을 대상으로 회고적 면담법을 통해 이들의 교수 동기 변화를 추적 조사하였다. 교수 동기의 증감에 영향을 미치는 부분 중 주목할 것은 수업 이외의 학교 행정 업무의 비중이다. 이들의 연구에 참여한 박혜지(가명) 교사는 교사로서의 업무가 교과 업무, 일반 업무, 담임 업무로 구분된다고 언급하였으며, 교과 업무를 제외한 일반 및 담임 업무는 공문 처리, 민원 처리, 문서 자료 및 분석, 출력 작업 등으로 많은 노력과 에너지가 소모된다고 언급하였다. 또한 영어 과목의 수업 준비 및 교수와 관련된 교과 업무와 그 외 업무 간의 비중은 교수 동기와 관련이 있다고 언급하고 있는데, 교과 업무의 비중이 높은 경우에는 교수 동기가

증가하나 그렇지 않은 일반 및 담임 업무 비중이 높아지게 되면 교수 동기 자체는 감소하게 되는 현상을 보고하고 있다.

영어 교사 탈동기 연구 중 우리나라에서 자주 발견되는 것은 유아 및 초등 영어 사교육을 담당하고 있는 학원의 영어 강사들의 탈동기 현상이다. 모국어 구사 능력을 발전시켜야 할 유치원 학생들에게 제2언어로 영어교육을 해야 하는가의 정책적 결단은 논외로 하더라도, 대다수의 유치원에서 정규 수업 혹은 특별활동 등의 형식으로 유아 영어교육이 시행되고 있는 것은 주지의 사실이다(최재영, 2007). 그러나 현실적 수요와 이에 따른 영어교육의 공급에도 불구하고 영어교육은 유치원 공교육 체계인 누리과정에 편성되어 있지 않으므로 일종의 교육 사각지대에 놓여 있는 것도 사실이다. 유치원에서 영어를 가르치는 영어 강사들은 어떠한 요인으로 교수 탈동기가 발생하는지에 대한 연구 역시 발견되고 있다. 조아라와 김태영(2017)은 유아 영어 교사 3인을 면담법을 통해 이들의 교수 탈동기를 조사하였다. 그 결과 이들에게는 1)소속감 결여, 2)승진 체계의 결여, 3)수업 편성권의 결여가 주된 탈동기 요인임이 나타났다. 공교육기관인 학교 영어 교사와는 달리 이들은 영어교육 업체에서 파견되는 근로자 형태를 띠므로 대부분의 경우 급여를 파견 업체에서 받게 된다. 따라서 실제 영어 수업은 유치원에서 하면서도 그곳에서 소속감을 느끼기 어려우며, 업체와 1대 1의 계약을 맺는 프리랜서 형식이므로 연차에 따른 승진이나 상여금을 받기 어려운 구조를 지니고 있기도 하다. 아울러 수업 편성을 유치원 전체 커리큘럼과의 조율을 하면서 적극적으로 할 수 있는 것이 아닌 유치원 교사들과 원장의 결정 후 통보 받는 형식을 지니고 있다. 위와 같은 유아 영어 교육 강사의 탈동기 요인은 이들의 신분적 불안정성과 제도적 뒷받침의 결여에 기인한다고 볼 수 있겠다.

조아라와 김태영(2017)의 연구가 3인을 대상으로 한 면담 연구인 것에 비해, 김태영과 안정주(2016)의 연구는 유아 영어 방문 강사 119명에게 리커트 5점 척도 설문을 통해 이들의 교수 동기와 탈동기가 무엇인지를 조사한 양적 연구이다. 먼저 요인분석 결과 도출된 유아 영어 강사들의 동기 요인은 1)이타적 동기(평균값=4.47), 2)직업적 보상(평균값=3.91), 3)대인관계적 동기(평균값=3.90), 4)내재적 동기(평균값=3.83), 5)자기계발 동기(평균값=3.69)였다. 흥미로운 점은 Kim과 Kim(2016)의 선행연구와 비교했을 때, 유아 영어 강사들에게서는 내재적

동기 요인의 평균값보다 직업적 보상 요인이 더 높게 나타났다는 점이다. 이는 생활 유지의 방편으로서의 영어 교습의 측면이 이들에게 공교육 영어 교사들보다 더 강하게 작용하고 있다는 것을 나타내는 결과이다.

한편 이들의 탈동기 요인으로는 1)부적절한 외부적 지원(평균값=3.49), 2)심리적 소진(평균값=3.36), 3)자율성 결여(평균값=3.28), 4)자신감 부족(평균값=3.01)이 추출되었다. 이 연구에서 흥미로운 것은 유아 방문 영어 강사들은 연령에 따른 교수 탈동기의 차이가 발견되었다는 점이다. 20대와 30대 이상으로 구분된 두 집단은 탈동기 요인 중 심리적 소진에 있어서 30대 이상이 20대 영어 강사 집단에 비해 통계적으로 유의미하게 높게 나타났다($t=-.495, p=.011$). 유아 영어 강사들은 초·중·고등학교 교사들에 비해 아동들과 물리적인 상호작용을 가급적 많이 해야 함을 고려한다면 강사들의 신체 연령에 따라 심신의 소진이 더 많이 발생하고 있기 때문에 이러한 차이가 발생한 것으로 보인다.

VI. 현직 교사들의 감정 노동과 교수 탈동기

교사 탈동기 현상을 분석하는데 있어서 최근 학계의 큰 주목을 받는 관련 개념으로 교사들의 감정 노동(emotion labor)이 있다(Benesch, 2017). 영어 교사는 영어 지식을 학생에게 전달하는 역할을 하며, 이때 학생과의 의사소통을 수반한다. 즉 교사와 학생은 끊임없는 의사소통 과정이 필요하기에 이러한 면에서 교사는 대인 관계가 원만하여야 하며, 일종의 대민 서비스 직종으로 간주할 수 있다. 교실 수업 진행에 있어서 교사들은 다양한 학생들을 접하며 원만한 수업을 진행하여야 하는 책무가 있다. 교사의 수업에 집중하지 않거나 의도적으로 수업 진행을 방해하는 학생들에게도 교사들은 부정적 감정을 보이지 않아야 하며 ‘선생님’이자 ‘인생의 연장자’로서 이해하며 이들을 선도하여 올바른 방향으로 이끌어야 한다는 의무감을 지니고 있기도 하다. 더 나아가서는 영어 수업에서 낮은 학습 동기를 지닌 많은 학생들에게 동기를 유발하여 즐거운 영어 학습이 가능하게 지도해야 한다. 교사 스스로도 본인의 실제 동기 수준이나 영어에 대한 태도와는 무관하게 수업 시에는 과거와 현재에 영어를 배우는 학습자로서 높은 수준의 학습 동

기를 지니고 있는 모습을 보여야 하며, 영어 교사로서도 높은 수준의 교수 동기를 표출해야 할 필요가 있다. 아울러 영어에 대한 긍정적 태도를 수업을 통해 학생들에게 보여 줌으로 학생들 역시 긍정적 태도가 형성되기를 바라게 된다.

따라서 교사와 학생 간 교실에서 맺는 교류 활동은 평등하다기 보다는 학생 우위로 진행될 수밖에 없다. 교사는 감정을 억제하는 반면 상대적으로 학생의 감정은 표출 가능성이 열려있는 것이다. 학생은 자신의 부정적 감정을 담아서 교사에게 수업의 진행이나 내용에 대해서 극단적인 경우에는 항의 및 불평을 할 수 있으며, 최근에는 학생인권조례 혹은 교원 평가제도 등으로 더욱 제도적으로 강화되는 추세이기도 하다. 반면 학생의 비교육적인 일탈 행위에 대해서 교사가 부정적인 감정(예를 들어, 짜증, 분노, 억울함, 고뇌)을 가감 없이 학생들에게 드러내는 것은 동아시아의 체면 개념과 결부되어 부적절한 교사의 처신으로 인식되고 있다. 결국 교사는 자신의 진솔한 감정을 드러내기 보다는 진솔한 감정을 감추고 선량하고 올바른 태도와 품성과 덕성을 지닌 사도(師道)를 보여야 한다는 면에서 감정 노동자인 것이다. 교사들의 과도한 감정 노동은 이들에게 심신의 소진을 발생시키기도 한다(김태영, 안정주, 2016).

영어가 모국어가 아닌 영어 교사들은 다른 과목 교사가 공통적으로 겪는 감정 노동에 추가적으로 다른 차원의 감정 노동에 처하기도 한다. 국제화가 가속되고 영어 원어민 화자와의 접촉이 급증하는 21세기 사회에서는 기본적인 영어 구사력이 높은 학생들이 지역에 따라 많이 있는 경우도 있다. 해외여행, 조기 유학 이외에도 방학을 활용한 해외 문화 탐방이나 적어도 영어 유치원, 영어 학원 등으로 조기 영어 학습을 받은 학생들은 자신들이 받아온 원어민 영어 수업에 비해 상대적으로 영어 구사력이 떨어지는 경우가 있는 한국인 영어 교사에 대해 불만을 가질 수 있다. 이는 학생들의 연령층이 낮은 초등학교 영어 수업 혹은 중학교 영어 수업에서 종종 발견되는 현상이다. 예를 들어, 매우 어려운 영어 표현이나 속어 표현을 가지고 교사에게 질문을 한다거나 교사의 영어 발음에 대해서 불만을 이야기하는 경우가 있다. 또한 다년간 영어권 국가에서 체류해야 습득할 수 있는 미묘한 영어권 문화에 대한 질문을 하여 한국인 영어 교사의 감정 노동이 가중될 수도 있다.

영어 원어민 교사가 아닌 경우에 접하게 되는 한국인 영어 교사의 감정 노동은 때로는 학교나 학원의 관리자, 원어민 혹은 한국인 동료 영어 교사, 학부모들

과의 관계에 있어서 더 격화되는 경우도 있다. 이는 조기 영어교육이 활성화되어 있는 사교육 현장에서 자주 발생하는데, 신지원과 김태영(2018)에 의하면, 한국인 영어 교사들은 원어민에 비해 영어 구사력이 부족하다는 열등감에 시달리는 경우도 있으며, 이는 학원 원장과 관리자들에게는 한국인 영어 교사들이 영어 교사로서는 이른바 ‘2등 시민’이므로 급여에 있어서도 원어민 영어 교사들에 비해 차별적인 임금 지불의 빌미가 되기도 한다. 학부모들의 불만 제기는 때로 언어제국주의적인 측면(Phillipson, 1992)과도 맞물려 있는데, 외견상으로 백인, 금발의 젊은 매력적인 외모의 원어민을 통해 자신들의 자녀가 영어를 학습해야 한다는 생각과도 맞물려서 한국인 영어 교사들의 전문성에 대해 근거 없이 폄하하는 경우도 발견된다.

영어 교사의 감정 노동은 학생, 학부모, 학교 관리자 등의 인적 요인으로 발생하는 것 이외에도 학교와 사회적 요구와 교사 자신의 소신의 충돌이 있는 경우에도 발생한다. 영어 교사들이 접하는 이상과 현실의 괴리에서 가장 큰 비중을 차지하는 것은 의사소통 능력을 높이기 위한 실제 활동과 학교의 지필교사, 더 나아가 대학수학능력시험의 영어 지필교사와의 간극이다. 시험을 대비하여 고득점을 받기 위해 끊임없는 문제집, EBS 연계 교재를 풀고 정답을 찾아야 하는 문제 풀이 위주의 객관식 시험 준비는 많은 학생, 학부모, 학교 관리자에게 학생들의 대학 진학률을 높일 수 있는 가장 최선이자 유일한 방법으로 인식되고 있다. 젊은 신입 영어 교사들이 사범대 영어교육과에서 학습해 온 의사소통 중심의 영어 교수법은 이들이 직업인으로서 교사 생활을 처음 시작할 때 반대에 부딪히는 경우가 종종 발견된다. 지금까지 학습과 경험을 통해 영어 구사력을 향상시켜 다른 영어 사용자와 의사소통을 원활히 하기 위한 각종 4기능 통합의 다채로운 영어 사용 활동이라는 교사의 이상적 교수 행위는 현실의 벽에 부딪히는 것이다(Kumazawa, 2013). 사회적으로 영어 성적을 잘 받아서 상위권 대학에 진학하고 더 나아가 취업에 필요한 각종 영어 시험에서 고득점을 받기 위한 실전 위주의 영어 문제 풀이 기술을 교수해야 하는 기술인으로서 영어 문제 풀이 전문가가 되기를 원하는 현실적 요구는 매우 강해서 영어 교사들은 그 요구를 그대로 수용하거나, 각자의 현실에 맞게 적절히 타협하여 변화하거나, 전면적으로 거부하게 되는 세 가지 선택 반응을 나타낸다. 각 선택에 따라 소모되는 감정 자산은 달라지

게 되며, 기존 방식을 답습하는 수용의 경우에는 문제를 잘 풀어 점수를 올려 주는 교사로서의 커리어를 선택하게 된다. 이때는 상대적으로 감정 소모가 적게 되나, 변용, 거부라는 다른 커리어를 선택하는 경우에 교사 각 개인은 소모되는 감정 노동이 증가하게 된다(Kim & Kim, 2018).

이상에서 제시한 영어 교사의 감정 노동은 모든 교사가 일상적으로 접해야 하는 학생과의 대인관계적 측면으로 발생하는 스승으로서의 도덕적 책무에 기인하기도 하며, 영어 교사로서의 특수성으로 인해 겪는 학생, 학부모, 학교나 학원의 관리자, 동료 원어인 교사와의 감정 노동의 측면까지 복합적으로 얽혀 있음을 알 수 있다. 따라서 교사의 감정 노동은 교사 개인이 주위 환경과 어떠한 관계를 맺고 있으며 그것을 스스로가 어떻게 인식하는가에 따라 역동적으로 변화할 가능성이 높다.

교사의 감정 노동이라는 개념은 2010년대 이후에 새롭게 등장한 개념이기에 현재까지 영어 교사 교육 분야에서 심도 있게 다루어지지 않고 있다. 그러나 현장 교원들의 사례와 면담 결과를 통해 나타난 선행연구에서 영어 교사들은 감정 노동적 측면을 분명히 인지하고 있으며 경우에 따라서는 이직을 고려하거나 스트레스, 불안감을 겪는 등의 부작용이 발생하고 있음을 알 수 있다(Song & Kim, 2016). 영어 교수 동기를 저해하는 부정적 측면과 결부된 감정 노동이라는 개념은 체계적 후속연구가 필요할 것이다. 아울러 영어 교사교육에서도 현직 교사들의 감정 노동의 실재를 교원양성 커리큘럼에 포함하는 등의 선제적 교육과정 개선도 요망되는 시점이다.

VII. 요약 및 시사점

이 논문에서는 영어 교사들의 탈동기 현상에 대해서 살펴보았다. 먼저 교수 동기를 설명하는 교육심리학의 네 가지 이론인 자기결정성이론, 자기효능감 개념, 성취-목표 개념, 기대-가치 개념에 대해 제시하였다. 이후 교직을 자신의 진로로 설정 초기 교직 선택 동기에 자기만족과 자기완성을 위한 목적, 학생들을 도와 사회에 이바지하고자 하는 이타심, 다른 직종에 비해 안정적인 신분, 여성

친화적인 사회·경제·문화적 요인이 작용하고 있음을 설명하였다. 아울러 교직 입직 이후 교사들이 자신의 교수 동기를 유지하기 위해서는 교사 자율성이 보장될 필요가 있으며, 학생들의 의사소통 능력이 신장되는 것을 지속적으로 목격하여 스스로가 정신적 보상을 받을 필요가 있음을 언급하였다. 반면 현장 교사들의 영어 교수 동기가 저해되는 탈동기 요인으로는 인적 요인과 사회적 요인으로 구분하여 설명하였고, 인적 요인에는 학생, 학부모, 학교 관리자, 동료 교사와 같은 요인으로 세분화되며, 사회적 요인으로는 최말단 조직으로서의 학교와 다른 상급 기관의 요구를 수용할 수밖에 없는 상명하복식의 계층적 사회구조를 언급하였다. 마지막으로서는 개인으로서의 교사가 일상적으로 접하게 되는 감정 억압적 측면을 교사의 감정 노동(emotion labor)이라는 개념을 도입하여 설명하였고, 영어 교사는 영어 구사력과 비영어인 교사라는 다른 교과목과는 다른 차원이 추가되어 감정 노동의 강도가 가중될 수 있음을 언급하였다.

교사의 교수 동기, 탈동기, 그리고 감정 노동은 2018년 현 시점까지 영어 학습자들의 학습 동기(learner motivation)에 비해 연구가 미진한 것이 사실이다. 지난 50여 년간 Gardner(1985, 2010)나 Dörnyei(2005, 2009) 등의 외국어 학습 동기 연구 등은 학습자들이 형성하는 다양한 학습 동기를 체계적으로 탐구하여 독자적 개념을 정립하여 왔다. 예를 들어, 통합성, 도구성, 제2언어 동기적 자아체계(L2 Motivational Self System) 등은 심리학, 교육학, 언어학 등이 융복합된 학제간 학문(interdisciplinary study)으로서의 영어 학습 동기 연구의 특성을 잘 보여 주고 있다. 이러한 학습 동기 분야와 비교할 때, 아직까지 교수 동기는 교사 교육 분야의 일부 선행 연구와 교육 심리학적 이론과 개념의 틀에서 크게 벗어나지는 못하고 있는 것이 현실이다. 아울러 외국어 교사, 특히 국제어로서의 영어의 위상과 원어민-비영어인 교사 논의와도 결부되어 있는 영어 교사들의 교수 동기와 탈동기의 이론을 정립하려는 지속적인 노력이 필요한 시점이다.

교수 동기 및 탈동기는 영어 교사가 처한 사회문화적 환경에 따라 다양한 변화가 나타난다는 점 역시 주목해야 한다. 예비 교사의 교수 동기가 교사 임용 후 실제 교육 현장에서 유지되거나 강화될 수도 있지만, 반면 저해되어 교수 탈동기를 경험하거나 극심한 감정 노동을 겪을 가능성도 있다. 교사로서의 직업적 특성은 학생, 학부모, 동료 교사, 관리자급 학교 교사 등의 인적 요인과 그가 속한 학

교 문화, 영어과 구성원들의 분위기 등을 포괄하는 학교 요인, 그리고 학교와 교사를 바라보는 사회적 관심 및 사회제도의 말단에 위치한 일선 학교에서 근무해야 하는 영어 교사라는 사회구조적 요인 모두가 작용하는 복합적인 측면이 있다. 이러한 복합성을 교사 동기와 탈동기 연구에서 종합적으로 파악 분석하려는 후속 연구가 필요할 것이다. 본고에서 제시한 교육심리학적 네 가지 개념이었던 자기결정성이론, 자기효용성, 성취-목표개념, 기대-가치 개념 모두 분석의 초점은 개인에 맞춰져 있다. 환언하면 개인 동기 유발의 인지적 측면을 강조하는 이론들인 것이다. 하지만 교사의 교수 동기와 탈동기 개념에는 인적 요소, 학교 요소, 사회구조 요소 모두가 복합적으로 작용하고 있으므로 개인의 인지적 측면을 강조하는 기존 교육심리학 이론으로는 설명의 한계가 있을 것으로 판단된다. 이를 타개하기 위한 대안으로는 사회와 개인의 상호작용을 통해 개인의 발달이 추동된다는 것을 핵심으로 삼고 있는 Vygotsky 사회문화이론(sociocultural theory)이나 개인의 학습과 행동 변화에 미치는 복합적 제요인을 객관적 자연과학적 관점으로 고찰하는 복잡계 이론(complexity theory)을 적용하는 것을 고려해 볼 수 있을 것이다. 예를 들어, 중국 신입교사 4인이 처음 영어 교사로 임용된 후 겪는 직업적 변화를 1년간 추적 조사한 Zhang(2017)은 이론적 틀로서 비고츠키 사회문화이론에서 발전된 활동이론(activity theory)을 통해 체계화하였다.

이상에서 제시한 교수 동기 및 탈동기는 교사교육 측면에서 중요성을 지닌다. 전술하였듯 교사의 높은 동기 수준이 학생들에게도 전이되어 교육 효과를 좌우한다는 점은 이미 다수의 선행 연구를 통해 입증되었다. 교사들이 높은 수준의 교수 동기를 다년간 지속하거나 교수 동기를 높여 나가기에는 교육 현장은 많은 부정적인 장애 요인들이 잠복해 있다. 그러나 교사의 과중한 업무를 개선해야 한 다거나 학교 현장에서 교사 각 개인이 처리해야 하는 행정 잡무가 많거나 하는 것은 1차적, 평면적인 분석일 것이다. 본고에서 제시한 직업인으로서의 교사 개인을 둘러싼 인적 요인, 학교 요인, 사회 요인 등의 다층적 측면에 대한 이해와 관심이 선행되었을 때에 교사의 탈동기를 방지할 수 있으며 이들의 감정 노동을 완화하여 궁극적으로는 교수 동기를 증진시킬 수 있는 체계적 방안이 도출될 수 있을 것이다. 따라서 본고는 앞으로 후속할 교수 동기 증진을 위한 선행 연구의 성격을 떨 것이다.

인 용 문 헌

- Ames, Carole, and Jennifer Archer. "Achievement Goals in The Classroom: Students' Learning Strategies and Motivation Processes." *Journal of Educational Psychology* 80.3 (1988): 260-167. Print.
- Baghezadeh, Sasan, and Yahya Gordani. "Motivation and Quality of Work Life among Secondary School EFL Teachers." *Australian Journal of Teacher Education* 37.7 (2012): 30-42. Print.
- Bandura, Albert. *Self-efficacy: The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman, 1997. Print.
- _____. "On the Functional Properties of Perceived Self-Efficacy Revisited." *Journal of Management*, 28 (2012): 9-44. Print.
- Benesch, Sarah. *Emotions and English Language Teaching: Exploring Teachers' Emotion Labor*. London: Routledge, 2017. Print.
- Butler, Ruth. "Teachers' Achievement Goal Orientations and Associations with Teachers' Help Seeking: Examination of a Novel Approach to Teacher Motivation." *Journal of Educational Psychology* 99.2 (2007): 241-252. Print.
- _____. "Striving to Connect: Extending an Achievement Goal Approach to Teacher Motivation to Include Relational Goals for Teaching." *Journal of Educational Psychology* 104 (2012): 726-742. Print.
- Cho, A-Ra, and Tae-Young Kim. "A Case Study on Teacher Self and Teaching (De)Motivation of Early Childhood English Teachers." *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction* 17 (2017): 241-271. Print.
[조아라, 김태영. 「유아 영어 교사의 교사 자아와 교수 동기: 면담법을 중심으로 한 3인의 사례 연구」. 『학습자중심교과교육연구』. 17 (2017): 241-271.]
- Cho, A-Ra, and Tae-Young Kim. "Research Trend in English Language Teacher Motivation Studies: Focusing on Domestic and International Academic Journals." *Studies in English Education* 23.1 (2018): 313-344. Print.
[조아라, 김태영. 「영어 교사의 교수 동기 연구 동향: 국내외 학술지 게재 논문을 중심으로」. 『Studies in English Education』. 23.1 (2018): 313-344.]
- Choi, Duk-In and Tae-Young Kim. "Korean Middle School Students' English Learning Motivation and Demotivation." *Studies in English Language & Literature* 39.2. (2013): 245-274. Print.
[최덕인, 김태영. 「한국 중학생의 영어 학습 동기와 탈동기 요인: 상위권 학습자와 하위권 학습자 비교연구」. 『영어영문학연구』. 39.2. (2013): 245-274.]
- Choi, Jae-Young. "Kindergarten English Education through Kindergarten English Instructors' Eyes." *Foreign Languages Education* 14.1 (2007): 189-214. Print.

[최재영. 「과견 영어강사가 본 유치원 영어교육의 모습」. 『Foreign Languages Education』. 14.1 (2007): 189-214.]

Chung, Je Young. "A Study of an Autonomous School Policy: Rising Issues and Tasks for Success." *The Journal of Educational Administration* 26.2 (2008): 415-435. Print.

[정재영. 「학교 자율화의 쟁점과 주요 과제」. 『교육행정학연구』. 26.2 (2008): 415-435.]

Dörnyei, Zoltán. *The Psychology of the Language Learner: Individual Differences in Second Language Acquisition*. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum, 2005. Print.

_____. "The L2 Motivational Self System." *Motivation, Language Identity and the L2 Self*. Eds. Dörnyei Z. and E. Ushioda. Bristol, UK: Multilingual Matters, 2009. 9-42. Print.

Dörnyei, Zoltán, and Ema Ushioda. *Teaching and Researching Motivation*. 2nd ed. Harlow, UK: Pearson, 2011. Print.

Elliot, Andrew J., and Holly A. McGregor. "A 2x2 Achievement Goal Framework." *Journal of Personality and Social Psychology* 80.3 (2001): 501-519. Print.

Ertlen, Ismail H. "Understanding the Reasons behind Choosing to Teach English as a Foreign Language." *Novitas-ROYAL (Research on Youth and Language)* 8 (2014): 30-44. Print.

Freeman, Donald. "Teacher Training, Development, and Decision Making: A Model of Teaching and Related Strategies for Language Teacher Education." *TESOL Quarterly* 23.1 (1989): 27-45. Print.

Freire, Paulo. *Pedagogy of the Oppressed*. 30th anniversary ed. New York: Bloomsbury, 2000. Print.

Frenzel, Anne C. "Teacher Emotions." *International Handbook of Emotions in Education*. Eds. Linnenbrink-Garcia E. and R. Pekrun. New York: Routledge, 2014. 494-519. Print.

Gao, Xuesong, and Hao Xu. "The Dilemma of Being English Language Teachers: Interpreting Teachers' Motivation to Teach, and Professional Commitment in China's Hinterland Regions." *Language Teaching Research* 18.2 (2014): 152-168. Print.

Gardner, Robert C. *Social Psychology and Second Language Learning: The Role of Attitudes and Motivation*. London: Edward Arnold, 1985. Print.

_____. *Motivation and Second Language Acquisition: The Socio-educational Model*. New York: Peter Lang, 2010. Print.

Gardner, Robert C., and Lambert, Wallace E. "Motivational Variables in Second Language Acquisition." *Canadian Journal of Psychology*, 13 (1959): 266-272. Print.

Hayes, David. "Becoming a Teacher of English in Thailand." *Language Teaching Research* 12.4 (2008): 471-494. Print.

He, Deyuan, and Qunying Zhang. "Native Speaker Norms and China English: From The Perspective of Learners and Teachers in China." *TESOL Quarterly* 44.4 (2010):

- 769-789. Print.
- Hiver, Phil., Tae-Young Kim, and Youngmi Kim. "Language Teacher Motivation." *Teacher Psychology in SLA*. Eds. Mercer S. and A. Kostoulas. Bristol, UK: Multilingual Matters, 2018. 18-33. Print.
- Hofstede, Geert. *Culture's Consequences: International Differences in Work-Related Values*. Beverly Hills, CA: Sage, 1980. Print.
- _____. "Dimensionalizing Cultures: The Hofstede Model in Context." *Online Readings in Psychology and Culture* 2.1 (2011). Web. 18 May 2018.
- Hvistendahl, Mara. "Analysis of China's One-Child Policy Sparks Uproar." *Science*. 18 (2017). Web. 5 Dec. 2017.
- Igawa, Koji. "Initial Career Motivation of English Teachers: Why Did They Choose to Teach English?" Sep. 2009. Web. 20 May 2018.
- Kang, Dongho. "The Gender Role in L2 Motivations of Korean University Students." *Korean Journal of English Language and Linguistics* 15.2 (2015): 305-325. Print.
[강동호. 「한국 대학생의 영어 학습동기에서 성별 차이점」. 『영어학』, 15.2 (2015): 305-325.]
- Karavas, Evdokia. "How Satisfied Are Greek EFL Teachers with Their Work?: Investigating the Motivation and Job Satisfaction Levels of Greek EFL Teachers." *Porta Linguarum* 14 (2010): 59-78. Print.
- Kassabgy, Omneya, Deena Boraie, and Richard Schmidt. "Values, Rewards, and Job Satisfaction in ESL/EFL." *Motivation and Second Language Acquisition*. Eds. Dörnyei Z. and R. Schmidt. Honolulu, HI: University of Hawaii, National Foreign Language Resource Center, 2001. 213-237. Print.
- Khu, Bon Yong, and Young Mi Kim. "A Relationship among Secondary School Teachers' Stressors, Psychological Burnout, and Teacher Efficacy." *Korean Journal of Youth Studies* 21.7 (2014): 275-306. Print.
[구분용, 김영미. 「중등교사의 직무스트레스와 심리적 소진 및 교사효능감의 관계」. 『청소년학연구』, 21.7 (2014). 275-306.]
- Kim, Ji Seon. "A Study on the Teaching Demotivation of Middle and High School English Teachers in Korea Based on the Change of English Education Policies." MA thesis. Chung-Ang University, 2018. Print.
[김지선. 「우리나라 중고등학교 영어 교사의 교수탈동기 연구: 영어교육정책에 대한 인식을 중심으로」. 석사학위논문. 중앙대학교, 2018.]
- Kim, Tae-Young. *Recent Trends in English Learning Motivation Research*. Seoul: Hankukmunwhasa, 2013. Print.
[김태영. 『영어 학습 동기 연구의 최근 경향』. 서울: 한국문화사, 2013.]
- _____. *English Learning Motivation Research in South Korea*. Seoul: Hankukmunwhasa,

2015a. Print.

[김태영. 『한국의 영어 학습 동기 연구』. 서울: 한국문화사, 2015a.]

_____. “The Sociocultural Meaning of English Learning and Its Implication to English Education: Four Sociological Approaches.” *Studies in English Language & Literature* 41.3 (2015b): 105-134. Print.

[김태영. 「영어 학습의 사회문화적 의미와 영어교육에의 함의: 네 가지 사회학적 접근법」. 『영어영문학연구』, 41.3 (2015b): 105-134.]

Kim, Tae-Young, and Jung Joo Ahn. “A Study of Early Childhood English Teachers’ Motivation and Demotivation.” *Foreign Languages Education* 23.2 (2016): 171-199. Print.

[김태영, 안정주. 「유아 영어 방문교사의 교수 동기와 탈동기 요인」. 『Foreign Languages Education』 23.2 (2016): 171-199.]

Kim, Tae-Young, and Yoon-Kyoung Kim. “Initial Career Motives and Demotivation in Teaching English as a Foreign Language: Cases of Korean EFL Teachers.” *Porta Linguarum* 24 (2015): 77-92. Print.

Kim, Tae-Young, Yoon-Kyoung Kim, and Qian-Mei Zhang. “Differences in Demotivation between Chinese and Korean English Teachers: A Mixed-Methods Study.” *The Asia-Pacific Education Researcher* 23.2 (2014): 299-310. Print.

Kim, Tae-Young, and Youngmi Kim. “EFL Teachers’ Initial Career Motives and Demotivation in South Korea.” *Korean Journal of English Language and Linguistics* 16.1 (2016): 29-52. Print.

Kim, Youngmi, and Tae-Young Kim. “The Dynamics of EFL Teacher Emotion and Emotional Labor: An Exploratory Study.” *English Language Teaching* 30.2 (2018): 21-41. Print.

Koran, Selcuk. “Analyzing EFL Teachers’ Initial Job Motivation and Factors Effecting Their Motivation in Fezalar Educational Institutions in Iraq.” *Advances in Language and Literary Studies* 6.1 (2015): 72-80. Print.

Kumazawa, Masako. “Gaps Too Large: Four Novice EFL Teachers’ Self-Concept and Motivation.” *Teaching and Teacher Education* 33 (2013): 45-55. Print.

Lee, Hyo-Woong. “The Effects of Attitudes and Motivation on Learning English in Korean Middle and High School Students.” *English Teaching* 51.2 (1996): 3-34. Print.

[이효웅. 「한국 중·고등학생의 태도와 동기가 영어학습에 미치는 영향」. 『영어교육』 51.2 (1996) 3-34.]

_____. “A Study on the Relationships between Attitudes, Motivation, and Strategies in Learning English.” *The Journal of English Language Teaching* 14.1 (2002): 189-212. Print.

[이효웅. 「영어 학습 태도, 동기 및 책략의 상관관계」. 『영어교육연구』 14.1 (2002): 189-212.]

- Lee, Yeon-Kyung, and Tae-Young Kim. "Possible Teacher Self and Teachers' Motivational Change: A Case Study of Two Korean English Teachers." *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction* 16.3 (2016): 685-708. Print.
- [이연경, 김태영. 「우리나라 영어 교사의 가능한 언어 교사 자아와 교수 동기 변화: 면담법을 통한 사례연구」. 『학습자중심교과교육연구』 16.3 (2016): 685-708.]
- Loughlan, John, and Mary Lynn Hamilton. *International Handbook of Teacher Education*. Singapore: Springer. 2016. Print.
- Moller, Arlen C., Edward L Deci, and Richard M Ryan. "Choice and Ego-depletion: The Moderating Role of Autonomy." *Personality and Social Psychology Bulletin* 32.8 (2006): 1024-1036. Print.
- Oh, Maria. "Pre-service Teacher A's and B's English Learning Motivation and L2 Identity." *Studies in English Language & Literature*. 43.1 (2017): 293-316. Print.
- [오마리아. 「예비 초등교사 A와 B의 영어 학습동기 및 제2언어 자아」. 『영어영문학연구』, 43.1 (2017): 293-316.]
- Pae, Tae-Il. "Why Do They Want to Learn English? A Self-Determination Theory Perspective." *English Teaching* 62.2 (2007): 177-191. Print.
- Park, Daejun, and Soochan Choi. "The Influence of Student Misbehavior Perceived by Teachers on Teachers Burnout: Mediating Effect of Emotional Labor." *The Journal of Elementary Education* 28.2 (2015): 77-102. Print.
- [박대준, 최수찬. 「교사가 지각한 학급 내 학생의 문제행동이 교사의 소진에 미치는 영향: 감정노동의 매개효과를 중심으로」. 『초등교육연구』, 28.2 (2015): 77-102.]
- Park, Jin-Kyu. "English Fever in South Korea: Its History and Symptoms." *English Today* 25.1 (2009): 50-57. Print.
- Pennington, Martha C. "Work Satisfaction, Motivation, and Commitment in Teaching English as a Second Language." (1995): Retrieved from ERIC Database. (ED404850)
- Phillipson, Robert. *Linguistic Imperialism*. Oxford, UK: Oxford UP. 1992. Print.
- Pintrich, Paul R. "A Motivational Science Perspective on the Role of Student Motivation in Learning and Teaching Contexts." *Journal of Educational Psychology* 95.4 (2003): 667-686. Print.
- Reeve, Johnmarshall, and Yu-Lan Su. "Teacher Motivation." *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-determination Theory*. Ed. Gagne M. Oxford, UK: Oxford UP. 2014. 349-362. Print.
- Retelsdorf, Jan., Butler Ruth, Streblov Lilian, and Schiefele Ulrich. "Teachers' Goal Orientations for Teaching: Associations with Instructional Practices, Interest in Teaching, and Burnout." *Learning and Instruction* 20 (2010): 30-46. Print.
- Richards, Jack C., and Rodgers Theodore. *Approaches and Methods in Language Teaching*. 3rd ed. Cambridge, UK: Cambridge UP. 2014. Print.

- Richardson, Paul W., and Helen M. G. Watt. "Why People Choose Teaching as a Career: An Expectancy-Value Approach to Understanding Teacher Motivation." *Teacher Motivation: Theory and Practice*. Eds. Richardson, P. W., S. A. Karanenick, and H. M. Watt. New York: Routledge, 2014. 3-19. Print.
- Roth, Guy., Assor Avi, Kanat-Maymon Yaniv, and Kaplan Haya. "Autonomous Motivation for Teaching: How Self-determined Teaching May Lead to Self-determined Learning." *Journal of Educational Psychology* 99.4 (2007): 761-774. Print.
- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions." *Contemporary Educational Psychology* 25.1 (2000): 54-67. Print.
- Seoul Metropolitan Office of Education. "2018 Secondary School Teacher Appointment Status of the First-round Examination (Final)." 29 Nov. 2017. Web. 6 Dec. 2017.
[서울시교육청. "2018학년도 중등교사 임용 제1차시험 응시현황(최종). <<http://sen.go.kr/web/services/bbs/bbsView.action?bbsBean.bbsCd=23&bbsBean.bbsSeq=366>>에서 2017년 12월 6일 검색.]
- Shin, Jiwon, and Tae-Young Kim. "English Colonialism Inherent in South Korean Private English Education: A Case of Elementary English Language Institute." *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction* 18.4 (2018): 143-167. Print.
[신지원, 김태영. 「우리나라 영어 사교육 현장에 내재된 영어 식민주의: 초등 어학원의 사례」. 『학습자중심교과교육연구』, 18.4 (2018): 143-167.]
- Soenens, Bart, Sierens Eline, Vansteenkiste Maarten, Dochy Filip, and Goossens Luc. "Psychologically Controlling Teaching: Examining Outcomes, Antecedents, and Mediators." *Journal of Educational Psychology* 104.1 (2012): 108-120. Print.
- Song, Bongsun, and Tae-Young Kim. "Teacher (De)Motivation from an Activity Theory Perspective: Cases of Two Experienced EFL Teachers in South Korea." *System* 57 (2016): 134-145. Print.
- Song, Elena Eunjung. Artificial Intelligence Technology Cannot Break the Needs for English Education. KATE 2018 International Conference Proceedings. Ed. Korea Association of Teachers of English. Seoul: KATE, 2017, 35. Print.
- Sugino, Toshiko. "Teacher Demotivational Factors in the Japanese Language Teaching Context." *Procedia-Social and Behavioral Sciences* 3 (2010): 216-226. Print.
- Topkaya, Ece Zehir, and Mehmet Sercan Uztosun. "Choosing Teaching as a Career: Motivations of Pre-service English Teachers in Turkey." *Journal of Language Teaching and Research* 3 (2012): 126-134. Print.
- Tschannen-Moran, Megan, and Anita Woolfolk Hoy. "Teacher Efficacy: Capturing An Elusive Construct." *Teaching and Teacher Education* 17 (2001): 783-805. Print.
- Urduan, Tim. "Concluding Commentary: Understanding Teacher Motivation." *Teacher Motivation:*

- Theory and Practice*. Ed. Richardson, P W., S A Karabenick, and H M Watt. New York: Routledge, 2014. 227-246. Print.
- Ushioda, Ema. "A Person-in-Context Relational View of Emergent Motivation, Self and Identity." *Motivation, Language Identity and The L2 Self*. Eds. Dörnyei, Z and E Ushioda. Bristol, UK: Multilingual Matters, 2009. 215-228. Print.
- Watt, Helen M. G., Richardson Paul W., Klusmann Ulta, Kunter Mareike, Beyer Beate, Trautwein Ulrich, and Baumert Jürgen. "Motivations for Choosing Teaching as a Career: An International Comparison Using the FIT-Choice Scale." *Teaching and Teacher Education* 28 (2012): 791-805. Print.
- Wigfield, Allan, and Jacquelynne S. Eccles. "Expectancy-Value Theory of Achievement Motivation." *Contemporary Educational Psychology* 25.1 (2000): 68-81. Print.
- Wong, Angel K. Y., Sylvia Y. F. Tang, and May M. H. Cheng. "Teaching Motivations in Hong Kong: Who Will Choose Teaching as a Fallback Career in a Stringent Job Market?" *Teaching and Teacher Education* 41 (2014): 81-91. Print.
- Zhang, Qian-Mei. "Research on Second Language Teacher Motivation from a Vygotskian Activity Theory Perspective: A Case Study of Two Novice English Teachers in China." *L2 Selves and Motivations in Asian Contexts*. Eds. Apple, M. T., D Da Silva, and T Fellner. Bristol, UK: Multilingual Matters, 2017. 172-194. Print.
- Zhao, Hongqin. "Why Did People Become Secondary-School English as a Foreign Language Teachers in China?: An Examination of the Pathways, Motivations and Policy Through a Life-History Narrative Approach." *Educational Research for Policy and Practice* 7.3 (2008): 183-195. Print.

김태영

주소: (06974) 서울시 동작구 흑석로 84 중앙대학교 사범대학 영어교육과

이메일: tykim@cau.ac.kr