

# 36학급 이상 학교 보건교사의 2명 배치에 따른 업무분장 경험

차경미<sup>1</sup> · 유정옥<sup>2</sup>

칠산초등학교<sup>1</sup>, 동아대학교 간호학과<sup>2</sup>

## A Qualitative Study on the School Nurses' Experience of Division of Work in a School with 36 or More Classes

Kyungmi Cha<sup>1</sup> · Jungok Yu<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Chilsan Elementary School

<sup>2</sup>Department of Nursing, Dong-A University

### ABSTRACT

**Purpose:** This study aims to provide foundational data for rational and effective task allocation by thoroughly understanding the task allocation experiences of school nurses working in schools with 36 or more classes, where two nurses are assigned. **Methods:** Data were collected from 12 school nurses working in schools with 36 or more classrooms through in-depth interviews conducted between June 2023 and January 2024. **Results:** Through inductive content analysis, four major themes and fourteen sub-themes were identified. The four major themes were: the existence of various task division processes, changes in task execution methods, the emergence of positive effects due to the deployment of two school nurses, and the emergence of negative effects due to the deployment of two school nurses. **Conclusion:** When two school nurses are assigned to schools with 36 or more classes, it is crucial to balance their experience levels, establish clear guidelines for task division, and avoid creating an excessive workload that goes beyond the intended purpose of deploying two school nurses.

**Key Words:** Qualitative research; School nursing; Staff assignment; Work performance; Classification

## 서론

### 1. 연구의 필요성

보건교사는 학교에 상근하는 유일한 의료인이며, 학교보건법에 근거한 보건교사의 업무는 학생 건강관리와 보건교육의 실시이다[1]. 2021년 이전까지 보건교사의 배치 기준은 학교 보건법시행령 제23조에 따라 초등학교 18학급 이상, 중등학교 9학급 이상에 1명을 배치하며 초등학교 18학급 미만, 중등학

교 9학급 미만에는 1명을 둘 수 있다고 규정되었다. 이 규정은 학교에 보건교사를 미배치하거나, 학급수가 49학급이 넘는 과대 학교에도 1명의 보건교사를 배치하는 근거가 되었다.

과대 학교의 보건교사는 업무 과중으로 인해 소진을 경험하여 과대 학교 보건교사의 직무소진에 관한 연구결과 소진 경험은 '힘들고 무기력함'으로 나타났다[2]. 보건교사의 과중한 업무 부담은 학생들의 건강관리에도 직간접적으로 부정적 영향을 미치게 될 수 있다[2]. 과대 학교의 경우 학생들이 한꺼번에 보건실을 방문하면 보건교사 1명이 짧은 시간에 많은 학생

Corresponding author: Jungok Yu

Department of Nursing, Dong-A University, 32 Daesingongwon-ro, Seo-gu, Busan 49201, Korea.  
Tel: +82-51-240-2783, Fax: +82-51-240-2695, E-mail: joyu@dau.ac.kr

- 본 연구는 동아대학교 교내 연구비 지원에 의해 수행되었음.  
- This study was supported by Dong-A university research grant.

Received: May 13, 2024 / Revised: Aug 7, 2024 / Accepted: Aug 7, 2024

This is an Open Access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>) which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

들을 돌보기가 어려우며 학생 건강관리의 질이 떨어진다[3]. 학생수 1,800명인 과대학교의 보건교사는 학생들에게 약을 투여할 때 기본 사정을 충분히 실시하지 못하고 투약한 경험을 언급하였으며 감염병이 대유행할 때 교육청과 보건소에서 요구하는 과중한 보고 등의 행정적 업무 수행 부담으로 1명의 보건교사가 보건실 방문 학생들의 건강관리 수행시 어려움을 호소하였다[3]. 적절한 학교 간호사 인력 배치는 학생 건강과 학업 성공과 관련이 있다[4,5].

COVID19 팬데믹으로 인한 보건교사 업무량 증가와 과대학교 보건교사의 업무과중으로 보건교사 추가 배치의 사회적 공감대가 형성되었다. 그 결과 2021년 12월 학교보건법 시행령 개정으로 학급수와 상관없이 모든 학교에 보건교사를 1명 배치하고 이 중 36학급 이상 학교에는 2명 이상의 보건교사를 배치하게 되었다[1]. 2023년 3월부터 36학급 이상 학교에 2명의 보건교사가 배치되어 과대학교에서는 더 효과적이고 효율적인 학생 건강관리와 보건교육이 실시될 것으로 기대된다.

하지만 현재까지 보건교사 2명 배치에 따른 업무분장에 대한 명확한 가이드라인이 없어 일선 학교에서는 보건교사 2명 배치에 따른 업무분장과 관련된 혼란과 어려움이 발생하고 있다. 특히 학교마다 보건교사 2명의 배치 구성이 정규 교사와 기간제 교사, 고경력과 저경력 교사로 다양하다. 따라서 학교마다 다양한 구성원들의 의견이 합의에 이르지 못하고 일부 학교는 학교 내의 갈등이 발생하고 있는 현실이다. 특히 학교마다 체계 없이 보건교사 업무분장을 하게 되면 2명 배치 본연의 목표를 달성하지 못할 수 있다. 영아반 복수 보육교사의 경우 보육실을 두 명 이상의 교사가 함께 사용하면 보육과정 운영모습이 타교사에게 노출되어 부담감을 느낄 수 있다고 하였으며 [6], 교육관, 교육신념, 교육 경력의 차이로 복수담임 간 갈등이 발생할 수 있고 갈등으로 인해 소진을 경험하기도 하였다[7].

이에 학생들의 건강관리 강화와 효과적이고 효율적인 보건교육을 실시하기 위해 보건교사 2명의 합리적인 업무분장에 대한 연구가 필요하며, 본 연구에서는 잘 알려지지 않은 현상에 대한 폭넓은 이해를 증진하고자 Elo와 Kyngas (2008)의 귀납적 추론 방법을 적용하여 보건교사 2명 배치에 따른 업무분장에 대한 보건교사들의 경험을 탐색하고자 한다[8].

## 2. 연구목적

본 연구목적은 36학급 이상 학교의 보건교사 2명 배치 학교에 근무하는 보건교사들과의 심층면담을 통해 업무분장 경험을 심도있게 파악하여 합리적이고 효과적인 업무분장을 위한

기초자료를 제공하기 위함이다.

## 연구방법

### 1. 연구설계

본 연구는 36학급 이상 학교의 보건교사 2명 배치에 따른 업무분장에 관한 보건교사들의 경험을 이해하기 위해 귀납적 내용 분석방법을 적용한 질적연구이다.

### 2. 연구참여자

연구참여자는 부산, 경남 지역에서 1년 이상의 학교 근무 경력을 가지며, 36학급 이상으로 보건교사가 2인 배치된 학교의 근무 경험이 3개월 이상 있는 보건교사이다. 집단 구성의 다양성을 고려하여 초등학교, 중학교, 고등학교를 구분하고 정규직, 기간제 교사로 분류하여 선정하였다. 본 연구참여자들은 총 12명으로 나이는 28~52세(평균 40.75세), 학교 근무 경력은 2~24년(평균 5.95년), 36학급 이상 학교 근무 경력은 4개월~4년(평균 1년 7개월), 학력은 전문대 졸업 1명, 4년제 대학교 졸업 8명, 대학원 졸업 3명이었다. 근무 학교는 초등학교 8명, 중학교 2명, 고등학교 2명, 근무 형태는 정규 교사 8명, 기간제 교사 4명, 근무 지역은 부산 2명, 경남 10명이었다. 12명의 참여자 중 같은 학교에서 근무하는 보건교사는 2곳의 학교에서 4명의 보건교사가 해당되었다. 첫번째 학교의 보건교사 2명은 A7와 A8, 두번째 학교의 보건교사 2명은 A10과 A11이다. 참여자에 대한 정보는 Table 1과 같다.

### 3. 자료수집

참여자 모집은 연구자들이 부산, 경남 지역의 각 36학급 이상의 초·중·고교의 목록을 작성하였다. 해당 학교의 보건교사에게 전화로 연구목적, 인터뷰 방법과 내용을 설명하며 연구 참여 요청을 하였다. 연구참여 동의자에게 이메일로 안내문(연구목적, 인터뷰 개요, 인터뷰 참여 동의서)을 발송하였다. 인터뷰 전날 전화로 인터뷰 참여 여부 최종 확인 및 인터뷰 시간과 장소 확인의 절차를 거쳤다. 인터뷰 진행 시 참여자에게 연구목적과 진행 과정, 예상 소요시간, 녹음의 목적, 익명성, 비밀 유지, 자료는 연구의 목적 외 다른 용도로 사용되지 않을 것, 연구도중 언제라도 참여 철회의 가능성과 불이익이 없음을 설명하였다. 그 후에 연구참여에 관한 자발적 서면 동의서를 받았다.

Table 1. General Characteristics of Research Participants

No.	Sex	Age	Education level	Years of school employment	School grade	No. of classes	36 or more class school employment experience	Employment status	Region
A1	Female	28	University graduation	4 years	Middle school	43	2 years	Regular	Gyeongnam
A2	Female	43	Graduated graduate school	4 years	Middle school	36	4 months	Term	Gyeongnam
A3	Female	48	University graduation	2 years	High school	36	4 months	Term	Gyeongnam
A4	Female	42	University graduation	12 years	Elementary school	45	4 months	Regular	Busan
A5	Female	52	Graduated graduate school	24 years	Elementary school	63	2 years 4 months	Regular	Gyeongnam
A6	Female	32	University graduation	3 years	Middle school	39	2 years 4 months	Regular	Busan
A7	Female	38	University graduation	4 years	Elementary school	62	4 years	Regular	Gyeongnam
A8	Female	49	Graduated vocational college	Two years and five months	Elementary school	62	12 months	Term	Gyeongnam
A9	Female	44	University graduation	3 years	Elementary school	53	12 months	Term	Gyeongnam
A10	Female	45	University graduation	3 years	Elementary school	72	3 years	Regular	Gyeongnam
A11	Female	34	University graduation	2 years	Elementary school	58	2 years	Regular	Gyeongnam
A12	Female	34	Graduated graduate school	8 years	Elementary school	58	2 years	Regular	Gyeongnam

인터뷰 장소는 녹음에 방해가 되지 않도록 조용한 카페나 참여자 근무 학교의 보건실에서 진행하였으며, 편안한 대화가 가능한 환경을 조성하였다. 인터뷰는 반 구조화된 질문과 참여자의 답을 듣고 주제와 관련하여 추가 질문을 하는 등 자유로운 의견을 듣는 방법으로 진행하였다. 인터뷰는 1차 인터뷰 진행을 기본으로 진행하였다. 자료수집기간은 2023년 6월 13일부터 2024년 1월 30일이었다.

각 인터뷰는 첫 번째 저자인 연구자가 진행을 맡아 대면 인터뷰로 1시간~1시간 30분 가량 진행하였다. 인터뷰의 일관성을 유지하기 위해 인터뷰 진행은 연구자 1명이 수행하였다. 인터뷰를 위해 연구자들 간의 협의로 질문 문항을 만들었다. 총 2회에 걸친 질문 문항 검토 후 문항을 수정·보완하여 최종 질문지를 구성하였다. 인터뷰 내용은 36학급 이상 학교 보건

교사 2인 배치에 따른 업무 분장 경험에 관한 반 구조화된 개방형 질문으로 구성하였다. 인터뷰는 현장에서 녹음 후 이동식 메모리 저장 장치에 저장하였다. 연구자는 인터뷰 현장에서 참여자의 비언어적 행동을 즉시 기록하였다. 연구자는 인터뷰 종료 후 의미해석이 애매한 내용은 참여자에게 이메일을 발송하여 의미를 재확인하였다.

주요질문은 다음과 같다.

- 귀하의 학교에서는 36학급 이상 초·중·고교의 보건교사 2명 배치의 업무분장을 어떻게 하고 있나요?
- 보건교사 2명 배치에 따른 업무분장의 어려움은 어떤 것이 있나요?
- 업무분장에 영향을 주는 요인은 어떤 것이 있나요?
- 학교에 보건교사가 2명 배치된 이후 귀하 업무에서 가장

큰 변화는 어떤 것이 있나요?

- 효과적이고 효율적인 학생 건강관리와 보건교육을 위한 보건교사 2명의 업무분장을 위한 제안이 있을까요?

#### 4. 자료분석

녹음된 인터뷰 내용은 인터뷰 후 연구자에 의해 자료분석을 위해 전사되었다. 인터뷰 진행 당시 작성된 메모와 전사된 내용을 교차 확인하여 자료분석에 활용하였다. 본 연구의 자료분석은 Elo와 Kyngas (2008)의 귀납적 내용 분석방법을 사용하였다[8]. 연구자는 자료에 대한 전반적 이해(making sense of the data and whole), 개방 코딩(open coding), 집단체화(grouping), 범주화(categorization), 추상화(abstraction)의 단계를 통해 자료를 분석하였다. 1) 녹취록 전체 읽기와 부분 읽기를 수차례 반복하면서 수집된 자료에 몰입하며 친숙해지는 과정을 거쳤다. 2) 녹취록을 읽는 동안 개념화에 기여하는 참여자의 핵심 진술, 은유적 표현 등의 단어나 문장에 하이라이트 표시를 하였다. 3) 줄간 분석(line-by-line analysis)을 통해 개방 코딩을 실시하였다. 4) 연구팀이 모여 토의하면서 코딩 어휘의 일관성과 표현의 차이점 및 유사점을 비교 분석하면서 코딩지를 작성하였다. 5) 세부 코드들을 묶어 하위범주를 만드는 범주화 과정을 거쳤다. 6) 각 범주 내, 그리고 범주 간의 주요 진술, 유형과 속성 등을 확인하면서 좀 더 포괄적인 상위 범주로의 추상화 과정을 진행하였다. 각 면담 후 분석 메모도 연구 기간 전 과정에 걸쳐 작성하였으며 최종 분석 결과에 통합하였다.

연구 주제의 타당성을 확인하고자 연구참여자 4명에게 통합적으로 작성된 자료를 제공하여 본인의 경험의 일치도를 확인하는 참여자 검증 실시하였다. 연구의 신뢰성인 중립성을 확보하기 위해 질적연구에 많은 경험을 가진 간호학과 교수에게 연구의 전반적인 과정과 연구결과에 대하여 피드백 받았다. 또한 의미 있는 코드, 하위주제, 주제에 대한 반복적 확인 과정을 거쳤다

#### 5. 연구 타당성 확보 및 연구자 준비

연구자는 연구 현상에 대한 풍부한 민감성을 키우기 위해 다양한 질적연구방법을 공부하였다. 대학원에서 질적연구 방법론을 이수하였다. 많은 질적연구 관련 서적과 논문을 탐독하였다. 질적연구 학회의 회원으로 학회에 참여하는 등 지속적 질적연구에 관한 공부를 하고 있다. 연구자는 초등학교

보건교사로 18년째 근무중이며, 2018학년에 54학급 과대학교에서 혼자 근무한 적이 있어 이론적 민감성을 높일 수 있었다.

Guba과 Lincoln이 주장한 질적연구의 4가지 평가 기준인 신뢰성, 적용성, 일관성, 중립성에 기초를 두어 연구의 엄격성을 따르고자 노력하였다[9]. ‘신뢰성’은 연구의 결과에 대하여 정확한 사실을 측정하는 것이다. 본 연구결과에 대하여 자료분석의 ‘신뢰성’ 확보를 위해 인터뷰 내용은 모두 전사하였으며 반복적으로 들어서 참여자의 이야기가 누락된 곳이 없음을 연구자가 직접 확인하였다. ‘적용성’은 양적연구에서 외적 타당도에 해당하는 것으로 연구참여자에게 이메일로 연구결과를 회신하여 연구결과가 정확한지 피드백 받는 확인 작업을 하였다. ‘일관성’은 양적연구의 신뢰도에 해당한다. 일관성을 높이기 위해 본 연구자는 질적 자료의 지속적인 비교를 수행하여 자료의 질적연구 경험이 있는 연구자들과 토론하여 연구결과를 피드백 받음으로써 연구의 일관성을 높이고자 하였다. ‘중립성’ 확보를 위해 본 연구자는 연구 실행 전에 연구자의 가정과 선 이해를 먼저 검토해 보고 자료수집과 자료분석 과정을 추적할 수 있는 일지를 작성하여 연구의 일관성과 자료분석의 중립성을 유지하였다.

#### 6. 윤리적 고려

본 연구자가 소속되어 있는 D대학교의 생명윤리심의위원회 승인(202304-HR-008-04)을 거친 후 연구 승인을 받았다. 인터뷰 전 참여자에게 연구목적과 개인의 비밀과 익명성 보장, 인터뷰 내용이 모두 녹음될 것임을 안내하였다. 인터뷰 도중이라도 더 진행을 원하지 않는 경우 언제라도 인터뷰를 중단할 수 있음을 알렸다. 참여자 안내 후 자발적으로 참여 의사를 밝히고 서면 연구참여에 동의한 참여자를 인터뷰 대상으로 하였다.

## 연구결과

인터뷰 내용 분석 결과 36학급 이상 초·중·고교에 2명 배치된 보건교사의 업무분장 경험은 4개의 주제와 14개의 하위주제가 도출되었다. 도출된 4개의 주제는 ‘다양한 업무분장의 과정이 존재함’, ‘업무 수행 방법에 변화가 생김’, ‘보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발생함’, ‘보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함’이다(Table 2).

**Table 2.** Experience of School nurse on Task Division for Deployment of Two School nurses in Schools with 36 or More Classes

Theme	Sub-theme	Code
1. The process of diversifying tasks exists	The principal and vice-principal inform unilaterally about task delegation	Without prior consultation with the school nurse, the administrator unilaterally delegates tasks and informs about the outcomes afterward
	The principal and vice-principal engage in consultation with the school nurse	The principal and vice-principal implement task delegation through a consultation process with the school nurse
	The principal and vice-principal fully delegate task allocation to the school nurse	The principal and vice-principal fully delegate task allocation authority to the school nurse
2. There is a change in the method of task execution	Responsibility is bestowed through overarching designation of duties	When a supervisor is designated in the task allocation chart, the supervisor is bestowed with responsibility for the tasks
	We implement a grade-based health management system assigned to each school nurse	When assigning student health management responsibilities to each school nurse by grade, the quality of student health management improves, enhancing continuity of tasks
3. The deployment of two school nurses results in synergistic benefits	Escape from excessive workload burden	Alleviation of excessive workload burden when working alone
	New opportunities for training and business trips arise	Relief from restrictions on training and business trips when working alone
	Swift and systematic emergency treatment is conducted	The swift and systematic emergency treatment performed through the collaboration of two school nurses in case of emergency situations
	Feeling camaraderie and solidarity with colleagues	Feeling camaraderie and solidarity from working with a colleague, rather than the isolation felt when working alone
	The collaboration of two school nurses enhances the effectiveness of the tasks	Effective task execution through workload balance when assigning both experienced and inexperienced teachers, synergistic effects in task management following the deployment of two school nurses, and enhanced task effectiveness through collaboration between the two school nurses
4. Negative effects arise from the deployment of two school nurses.	The school health office space is cramped	The cramped space of the health office felt when two people share a workspace that was originally designed for one person
	New tasks have been added	After the deployment of two school nurses, excessive tasks beyond the core duties of the school nurse have increased
		When a new school nurse is assigned, there is an increased burden regarding occupational health and safety training for the new school nurse
	Workplace conflict arises	Workplace conflicts between experienced contract school nurses and new permanent school nurses, and excessive workload delegation to an individual
	Feeling a negative perception of two school nurses as unnecessary personnel	The increase in teaching hours for subject teachers and homeroom teachers due to the additional deployment of school nurses. Some teachers perceive the two school nurses as unnecessary personnel with a negative outlook

## 1. 다양한 업무분장 과정이 존재함

36학급 이상 학교 보건교사의 2명 배치에 따른 업무분장 경험의 첫 번째 주제는 ‘다양한 업무분장의 과정이 존재함’이었다. 하위 주제로는 ‘교장·교감이 일방적으로 업무분장을 통보함’, ‘교장·교감과 보건교사의 협의가 이루어짐’, ‘전적으로 보건교사에게 업무분장을 맡김’의 3가지가 도출되었다.

### 1) 교장·교감이 일방적으로 업무분장을 통보함

일반적으로 교장·교감은 1~2월에 교사들의 업무 희망서를 취합하여 협의를 통해 업무분장을 실시한다. 교장·교감은 보건교사가 신규교사, 저경력 교사이거나 기간제 교사일 때 보건교사와 사전협의 없이 교장·교감의 일방적인 판단으로 업무분장하는 사례가 많았다.

보건교사 2명의 업무분장의 명확한 근거가 필요해 보입니다. 명확한 근거가 없어서 우리 학교는 교감 선생님의 지극히 주관적인 생각으로 업무분장이 되었습니다. 보건교사가 2명 배치된 목표가 과대 학교 학생들의 효율적 건강관리와 보건교육을 위한 것인데 담임교사들의 수업 시수를 줄여준다고 하면서 보건교사의 보건 수업 시수를 2배로 늘렸어요.(A1)

### 2) 교장·교감과 보건교사와의 협의가 이루어짐

대부분의 학교에서는 교장·교감과 보건교사의 협의를 통해 업무분장하는 경우가 많았다. 많은 학교에서 정규 보건교사가 근무하던 학교에 신규교사나 기간제교사가 추가 배치되면 교장·교감은 기존에 근무하던 보건교사와 사전협의를 통해 업무분장하였다. 보건교사의 근무 경력이 높고 교장·교감과 신뢰 관계 형성이 잘 되어 있을수록 보건교사는 적극적으로 업무분장에 의견을 제시하였고 교장·교감도 보건교사의 의견을 적극적으로 수용하였다.

처음에는 교장, 교감 선생님이 저보고 보건 업무를 다 하라고 하시더라고요. 왜냐면 선생님은 정규고 일을 다 할 줄 아니까. 다른 선생님은 처치만 하라고. 그런데 사실 아이들이 줄을 서 있는데 제가 어떻게 제 업무만 하겠어요. 제가 업무는 각자 반반을 맡고 중요한 업무는 제가 하고 중요하지 않은 업무는 기간제 선생님을 드리겠다고 했어요. 그렇게 해서 학교에서 민원이 발생할 것 같은 부분은 제가 하고. 성교육, 교직원 대하는 것. 사소하고 자잘한

업무인 건강검진, 안전공제회, 예방접종. 이런 업무는 기간제 선생님을 맡겼어요.(A4)

### 3) 전적으로 보건교사에게 업무분장을 맡김

일부 학교는 교장·교감이 보건교사에게 전적으로 업무분장의 권한을 맡겼다. 이는 보건교사의 근무 경력이 높고 교장·교감이 보건교사의 역량에 대해 깊은 신뢰를 형성했기 때문으로 판단된다. 정교사와 기간제 교사의 구성으로 배치된 한 학교에서 정교사가 기간제 교사에게는 기피 업무를 분장하는 경우도 있었다.

제가 배치된 학교에 2021년 기간제를 처음 받았거든요. 그때 교감 선생님이 보건교사에게 기간제 선생님의 업무분장을 해보라고 하였어요. 당시는 제가 발령받기 전인데요. 전임 보건 선생님이 기간제 선생님에게 어떤 업무를 떼줬냐면 조금 그렇긴 한데 환경위생관리 업무 같은 기피 업무들을 떼주셨더라고요.(A10)

## 2. 업무 수행 방법에 변화가 생김

36학급 이상 학교 보건교사의 2명 배치에 따른 업무분장 경험의 두 번째 주제는 ‘업무 수행 방법에 변화가 생김’이었다. 하위 주제로는 ‘총괄 지정으로 업무의 책임감이 부여됨’, ‘교사별로 건강관리 담당 학년제를 시행함’의 2가지가 도출되었다.

### 1) 총괄 지정으로 업무의 책임감이 부여됨

업무분장표에 보건교사 2명 중 고경력 보건교사를 총괄로 지정하는 경우가 있었다. 보건교사 1명을 총괄로 지정하게 되면 그는 업무에 더 큰 책임감을 느끼며 주도적으로 업무를 추진하게 된다. 이때 총괄이 아닌 다른 보건교사의 업무에 대한 책임감과 권한은 다소 약해질 수 있다. 총괄보건교사를 지정하지 않고 업무 1과 업무 2로 나누어 업무를 분장하면, 각각의 책임을 균형 있게 수행하며 독립적으로 업무를 진행하는 경향이 나타났다.

보통은 총괄이라고 메인은 있어요. 업무분장표에 보면 제가 보건 총괄이라고 되어있어요.(A2)

모든 업무를 총괄 보건교사가 주로 하면 다른 보건교사는 책임감 없이 업무를 하는 느낌이 조금 있어요.(A8)

## 2) 교사별로 건강관리 및 보건교육 담당 학년제를 시행함

보건교사의 업무 중 학생 건강관리와 보건교육은 각 교사가 특정 학년을 담당하도록 하여, 한 교사는 초등학교 1, 3, 5학년 을, 다른 교사는 초등학교 2, 4, 6학년을 맡도록 하였다. 이를 통해 학생 건강관리와 보건교육의 질과 연속성을 높였다. 교 사별로 학생 건강관리 담당 학년을 지정하지 않은 학교에서는 학생들이 보건실을 방문하는 순서에 따라 2명의 보건교사가 건강관리를 수행하였다.

학교가 작을 때는 아이 한 명 한 명이 눈에 보이잖아요. 근데 이렇게 크면 아이들이 구분이 안 되잖아요. 바쁘니까. 근데 학년을 이렇게 구분해 놓으니까 아이들도 딱 들 어오면 이제 손 씻고 나서 자기가 찾아보면 선생님을 다 알거든요. 그러니까 너 며칠 전에 내가 병원 가라 왔는데 갔다 왔니? 다음에 상처가 얼마나 나왔는지 좀 보자 하고 이제 아이를 기억을 할 수 있는 거야. 학생 파악이 되게 쉬 워요.(A5)

쉬는 시간이든 수업 시간이든 애들 막 줄을 서서 있어 서 너 몇 학년이야 너 몇 학년 이렇게 할 시간이 없어요. 그 래서 어떻게 해. 그냥 그냥 오는 대로 받아요. 오는 순서대 로 빈자리에 앉는 거예요.(A10)

## 3. 보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발생함

36학급 이상 학교 보건교사의 2명 배치에 따른 업무분장 경 험의 세 번째 주제는 '보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발 생함'이었다. 하위 주제로는 '과도한 업무 부담감으로부터 탈 피함', '새로운 연수와 출장의 기회가 생김', '신속하고 체계적 응급처치를 시행함', '동료 의식과 유대감을 느낌', '보건교사 2명의 협업으로 인한 업무완성도가 향상됨'의 5가지가 도출 되었다.

### 1) 과도한 업무 부담감으로부터 탈피함

보건교사 2명이 배치되기 전, 과대 학교의 보건교사들은 하루에 60~100명의 학생이 보건실을 방문함에 따라 학생 건강 관리, 보건교육, 각종 행정 업무 등으로 인해 업무 부담을 크게 느끼고 있었다. 그러나 36학급 이상의 학교에 보건교사 2명이 배치된 이후, 과도한 업무 부담이 감소한 것으로 나타났다. 대 부분의 참여자는 보건교사 2명 배치 이후 업무의 가장 큰 변화로 과도한 업무 부담감의 감소를 언급하였다.

업무의 부담감이 많이 줄어든 것 같습니다. COVID-19 상황에서 혼자 근무하면 건강검진 두 개 학년 동시에 진행 해야 하고 건강검진 업무도 처리하고 수업도 하고 응급처 치도 하면서 행정업무도 하느라 업무 부담감이 매우 높았 어요.(A1)

업무를 나눠놓으니까 내가 급하게 서류 작업할 때는 옆 에서 어시스트 해주니까 업무의 효율성이 높아요.(A8)

우리 학교는 하루에 보건실 방문 학생 수가 80명에서 100명 정도가 방문하는데 학급수에 비해서 좀 덜 오는 편 이라 하더라고요. 반으로 나누면 하루에 학생을 약 40~50 명 정도 보는 거니까 업무량이 확실히 줄었어요.(A11)

### 2) 새로운 연수와 출장의 기회가 생김

과대 학교의 보건교사들은 휴가, 직무교육, 업무 출장 등의 복무를 사용하기 어려웠다. 출장으로 보건실이 비는 경우 학 교 내 안전사고나 학생의 부상, 응급상황 발생에 대한 불안감 을 가지고 있었다. 그러나 보건교사 2명이 배치된 후, 직무교 육이나 출장 등의 복무를 사용하는 것이 자유로워졌다. 보건 교사가 1명일 때는 업무의 전문성 향상을 위한 연수에 참여하 기 어려웠으나, 보건교사 2명 배치 이후에는 연수에 자유롭게 참여할 수 있어 업무의 전문성 향상에 큰 도움이 되었다.

출장이나 복무에 대한 장점이 있는 것 같아요. 왜냐하 면 보건교사가 혼자 근무하면 출장도 관리자가 제한하는 부분이 있고 연수 참여 제한으로 개인의 역량 강화 기회가 줄어들어요. 그런데 2명 배치된 경우 서로 번갈아서 연수 를 다녀오라고 하는 경우가 많아서 도움이 많이 됩니 다.(A1)

### 3) 신속하고 체계적인 응급처치를 시행함

학교에서 근무하는 유일한 의료인인 보건교사는 언제 발생 할지 모르는 응급상황에 혼자 대처해야 한다. 응급 환자가 발 생할 경우, 모든 교직원들은 보건교사에게 의존하게 되며, 보건 교사는 혼자서 응급처치를 수행해야 하는 부담을 느낄 수 있 다. 그러나 36학급 이상의 학교에 보건교사 2명이 배치되면서, 응급상황 발생 시 2명의 보건교사가 협력하여 신속하고 체계 적인 응급처치를 수행할 수 있게 되었다.

응급처치 때 신속하고 빠르게 대처하고 있다는 것. 혼 자 근무하면 담임선생님도 불러야 하고 119도 불러야 하고 바이텔도 재야 하고 혼자서 난리잖아요. 그런데 2명 근

무하면 그게 딱딱 분장이 돼요. 한 사람은 바이탈하고 한 사람은 연락하고 그게 딱딱 맞아요.(A3)

응급상황 발생 시 학생이 왔을 때 제가 보지 못하는 약한 부분이 있잖아요. 한 사람이 모든 것을 완벽하게 대처할 수 없는데, 이걸 두 사람이 같이 상의할 수 있는 거죠. 한 명이 응급처치하면 다른 사람이 보호자 연락하거나 담임에게 연락하고 응급처치하기가 되게 빠르더라고요.(A8)

#### 4) 동료 의식과 유대감을 느낌

보건교사 2명이 배치된 이후, 보건교사들은 동료와 같은 일을 공유하는 유대감을 느꼈다고 말하였다. 또한, 학교에서 업무 관련 협의를 진행할 때, 보건교사 1명이 다수의 교직원과 소통해야 했던 어려움이 있었으나, 2명의 보건교사가 함께 의견을 제시하게 되면서 교직원들과 관리자가 더 진지하게 의견을 수용하는 긍정적인 변화가 나타났다.

동료가 있다는 것에 대한 동료 의식이 느껴지는 거죠. 이때까지는 우리가 독도도 아니고 학교에 무슨 행사가 있다면 사실 내가 애써서 이제 그걸 알려고 하지 않으면 학교가 어떻게 돌아가는지 모르잖아요. 근데 이제는 나도 동료가 있다는 거죠. 업무 관련해서 우리가 우리 상황을 대변할 때 일대 다수라는 약점이 돼서 내가 아무리 설명해도 내 상황을 받아들이지도 않고 지나가는 말로 흘려버리잖아요. 2명이 배치되니까 같이 가서 얘기를 이렇게 하니깐 훨씬 받아들이는 관리자들 관점에서 좀 더 진지하게 받아들여지게 되는 거죠.(A5)

같은 편은 돌밖에 없으니까요. 같은 입장이기 때문에 업무가 나뉘어서 누가 또 업무를 덜 하고 더하는 건 있어요. 그래도 같은 편이기 때문에 부조리한 걸 얘기하러 간다거나 행정실이란 얘기하거나 관리자에게 얘기할 때도 더 힘이 되는 느낌이 있어요. 든든하죠.(A11)

#### 5) 보건교사 2명의 협업으로 인한 업무완성도가 향상됨

고경력 보건교사와 신규 보건교사가 함께 배치될 경우, 고경력 교사가 신규 교사를 마치 병원의 프리셉터-프리셉터 교육 시스템처럼 교육하게 되어 신규 교사의 업무 수행능력이 단기간 내에 향상될 수 있다. 한 참여자는 보건교사 2명 배치 시 고경력과 저경력 교사의 균형을 맞추어 배치할 것을 제안하였다. 보건교사 2명이 함께 근무함으로써 상호 간에 부족한 부분을 보완하고 모르는 부분을 서로 알려주는 상호보완 효과가 나타났다. 혼자 근무할 때는 발견하기 어려웠던 자신의 약점과 강

점을 함께 근무하면서 파악하게 되었으며, 이로 인해 업무 수행 능력이 더욱 향상되었다. 또한, 업무를 추진할 때 두 명이 서로 협의한 후 진행함으로써 업무의 완성도를 높일 수 있었다.

제 생각에는 2명 배치를 만약에 한다면 이제 경력을 좀 차이를 뒀으면 좋겠어요. 저 경력하고 고경력 이렇게 짝을 지어주면. 의도적으로 이렇게 짝을 좀 지어줘서 이제 하면 되게 엄청나게 발전이 많이 될 것 같다고 생각했거든요. 만족도도 높고 배우는 것도 많고.(A5)

보건교사가 2명 배치된 후 업무에도 알고 모르고의 융합, 두 사람이 만나서 업무를 공유하면서 오는 업무의 시너지 효과가 생겼어요.(A3)

업무를 협의해서 할 수 있으니까. 업무를 협의할 때 나 혼자 단독으로 결정하는 것에 대한 약간의 부담감이 있잖아요. 그런 부분을 이제 서로 의견을 나누고 하는가 보면 또 좋은 방안이 생기더라고요.(A7)

### 4. 보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함

36학급 이상 학교 보건교사의 2명 배치에 따른 업무분장 경험의 네 번째 주제는 ‘보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함’이었다. 하위 주제로는 ‘보건실 공간이 협소함’, ‘업무들이 새롭게 추가됨’, ‘업무 갈등이 유발됨’, ‘보건교사 2명을 필요 없는 인력으로 보는 부정적인 시선을 느낌’의 4가지가 도출되었다.

#### 1) 보건실 공간이 협소함

보건교사 2명이 배치된 학교 중에는 보건실이 2곳 설치된 사례를 찾기 어려웠다. 대부분의 참여 학교에서는 기존의 1개의 보건실을 2명의 보건교사가 함께 사용하고 있었으며, 이로 인해 보건교사들은 보건실 공간의 협소함을 호소하였다. 많은 학교에서는 보건교사 2명의 배치에 따른 보건실 공간의 확장 필요성을 제기하였다.

1명이 있어야 하는 공간인데 보건교사가 2명이니까 공간이 너무 복잡해요. 만약 2명 배치될 확장 공간 확장까지도 좀 고려를 해주셔야 하지 않을까 싶어요.(A6)

보건실이 너무 작고 협소해요. 그리고 신체 사정할 공간이 부족해요.(A8)

#### 2) 업무들이 새롭게 추가됨

학교보건법 시행령 개정으로 2023년 3월부터 36학급 이상

의 학교에 보건교사가 2명 배치되었으나 현재 2명의 업무분장에 관한 아무런 가이드라인이 없다. 이에 따라 학교마다 업무분장이 다른 상황이다. 많은 학교에서는 보건교사의 업무에 환경 관리 업무 등 다양한 업무를 추가하여 업무 부담이 가중되었다.

잡무가 많이 들어옵니다. 보건교사와 행정실, 인성부의 싸움이 되는 잡무가 많이 들어옵니다. 미세먼지, 환경, 흡연, 양성평등 등. 과대 학교에서는 보건교사 혼자 하기에 업무가 과도해서 2인 배치가 되었는데 학교에서는 이제 저희가 돌이 되었으니 일을 더 하라 하세요.(A1)

지금 2명 배치를 하게 된 이유는 과대 학교라서 1명이 업무가 다 감당이 되지 않기 때문이잖아요. 그런데 2명 배치라는 이유로 업무 부담이 자꾸 증가하는 것은 타당하지 않다고 생각합니다.(A7)

2명 배치 후 환경업무를 그냥 당연히 해야 한다고 해요. 너네는 돌이니까 공기 질 수질검사 다 해요. 예전에 방역 인력이 7명이었는데 방역 인력 월급 품의도 우리가 다 했어요.(A10)

### 3) 업무 갈등이 발생함

고경력 보건교사와 신규 보건교사 간에는 업무 갈등이 발생하기도 하였다. 특히, 기간제 교사가 정규 교사보다 학교 근무 경력이 더 많을 경우, 학교 정보에 대한 이해도가 높고 보건교사 업무에 더 능숙하기 때문에, 고경력 교사가 신규 교사에게 과도한 업무 간섭과 지시를 하면서 갈등이 생기는 사례가 있었다. 또한, 신규 교사가 학교 근무 경험이 부족하거나 업무 수행 능력이 부족할 경우, 업무가 과도하게 한 명에게 떠넘겨질 수 있으며, 이로 인해 1명의 보건교사에게 1인 분량 이상의 업무가 부과되면서 보건교사 2명 배치의 본래 목적이 제대로 달성되지 않는 부작용이 발생하기도 했다.

기간제 선생님 경력이 8년 이상인데 나이 차이는 저랑 20년 넘게 나요. 제가 나이는 어린데 신규로 들어오고 이분은 우리 학교에 경력이 있으세요. 자꾸 이게 미묘하게 서로의 이제 의견이 잘 안 맞고 어디서부터 금이 갔는지 모르겠어요. 나중에는 몇 개월 동안 서로 대화도 안 했어요. 바로 옆에 계시는데 그러니까 완전 얼음장인 거예요.(A6)

기간제 선생님이 퇴직하고 오신 선생님이셨어요. 업무가 잘 안 되어서 그 선생님 업무까지 정교사 선생님이 다 하셨어요.(A1)

### 4) 보건교사 2명을 필요 없는 인력으로 보는 부정적인 시선을 느낌

36학급 이상의 학교에 보건교사 2명이 배치되면, 전담 교사의 수가 1명 줄어들어 담임 교사와 교과 교사들의 수업 시수가 증가하게 된다. 이로 인해 수업 시수가 늘어난 일부 교사들은 추가 배치된 보건교사에 대해 부정적인 인식을 드러내기도 했다. 2023년에 추가 배치된 한 신규 보건교사는 일부 교사들이 자신을 불필요한 인력으로 여기는 부정적인 시선을 느꼈다고 보고하였다. 결과적으로, 그는 보건실 밖으로 나가거나 학교 교사들과 원활히 소통하는 데 어려움을 겪었으며, 이로 인해 낮은 직무 만족도와 직업 정체성을 경험했다고 호소하였다.

저는 외부에서 보는 시선이 너무 노는 사람 취급하는 게 너무 싫은 거예요. 이게 주변에서 그렇게 보는 게 느껴지니까 저는 학교 교문 들어올 때 아직도 사람 만나기가 너무 싫어요. 차에서 내려서 딱 정문에 들어오면 사람들이 막 출근하잖아요. 그러면 거기서부터 이제 사람 마주 칠까 봐 땅만 보고 걸어요. 뭐가 본인들 자리를 하나 뺏은 사람인 것처럼 제가 쓸모없는 사람 같은 느낌을 받으니까요. 여기 와서 내 존재가 굉장히 부정당하는 느낌이 들었어요.(A11)

## 논 의

본 연구는 36학급 이상의 초·중·고교에서 보건교사 2명 배치에 따른 업무 분장 경험을 탐색하고, 향후 더욱 효과적이고 효율적인 업무 분장 방법을 모색하기 위해 수행되었다. 연구 결과, 4개의 주요 주제와 14개의 하위 주제가 도출되었다. 4개의 주제는 '다양한 업무분장의 과정이 존재함', '업무 수행 방법에 변화가 생김', '보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발생함', '보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함'이었다.

먼저 첫 번째 주제인 '다양한 업무분장의 과정이 존재함'에서는 교장·교감이 '일방적으로 업무분장을 통보함', '교장·교감과 보건교사의 협의를 이루어짐', '전적으로 보건교사에 업무분장을 맡김'의 3가지 하위 주제가 도출되었다. 2명의 보건교사 배치에 따른 업무 분장은 학교마다 상이하게 이루어지고 있었다. 일부 학교에서는 교장·교감이 일방적으로 업무분장을 통보하거나, 보건교사와 협의 없이 업무를 전적으로 보건교사에게 맡기는 경우가 있었다. 실제 학교 내에서는 부장교사, 교사, 행정직원, 교육공무직 등의 다양한 직종 간, 그리고 동일 직종 간 내에서도 업무 분장으로 인해 갈등이 심각하

며[10], 업무갈등이 발생하는 원인에 대해서는 업무분장 기준이 명확하지 않은 점, 교장·교감의 관리능력 부족, 권위적 조직문화 등이 지적되었다[10]. 본 연구에서도 업무 분장 기준이 명확하지 않은 상황에서 교장·교감이 일반적으로 업무를 통보하거나, 보건교사에게 전적으로 알아서 업무를 분장하도록 한 경우 업무가 형평성 있게 분장되지 않은 것으로 나타나 관리자의 리더십이 많은 영향을 미치고 있는 것으로 확인되었다. 반면, 교장·교감과 교직원 간의 협력적이고 민주적인 협의 과정 및 보건교사 간의 상호 배려를 통한 협의 과정은 보건교사 2명의 업무 분장을 보다 합리적이고 효과적으로 수행하는 데 기여하고 있는 것으로 나타났다. 학교 규모 등에 따라 일률적인 가이드라인 적용이 어려울 수 있어 학교의 자율성을 어느 정도 허용하는 선에서, 교육청에서 표준 업무분장표 내지 표준업무분장 가이드라인을 마련하고 권고할 수 있다면 관리자의 리더십에 의해서만 업무 분장이 이루어져 발생할 수 있는 갈등을 사전에 예방할 수 있을 것으로 생각된다.

두 번째 주제인 ‘업무 수행 방법에 변화가 생김’에서는 ‘총괄 지정으로 업무의 책임감이 부여됨’과 ‘교사별로 건강관리 담당 학년제를 시행함’이라는 두 가지 하위 주제가 도출되었다. 보건교사 2명이 배치된 후, 많은 학교에서 학생 건강관리 및 응급처치를 위해 교사별 담당 학년제를 시행하였다. 이를 통해 학생들의 건강관리와 보건교육의 질과 연속성이 향상되었으며, 두 명의 보건교사가 서로 업무 추진 정보를 공유함으로써, 본인의 업무가 아니더라도 다른 교직원과 학부모의 문의나 민원에 더 효과적으로 대응할 수 있었다. 이러한 결과는 영아반 복수 담임이 학급 운영을 위해 협의시간을 확보하고 팀 티칭 문화를 공유하도록 공동체 내의 대화와 협력의 필요성을 강조한 선행연구와 일치한다[11]. 또한, 일부 학교에서는 고경력 보건교사를 총괄교사로 지정하여 업무의 책임감을 부여하였다. 학교 조직은 전문 지향과 관료 지향으로 분류될 수 있으며, 전문 지향 조직은 기본적으로 자신의 업무에 책임을 지면서 동료와 상호작용하며 영향을 받는다. 반면, 관료 지향 조직은 권위의 계층에 따라 명령이 이루어진다[12]. 총괄교사 지정은 관료 지향의 조직 통제와 유사하다. 따라서, 보건교사 2명의 구성에 따라, 고경력과 저경력 보건교사 배치 시에는 총괄교사의 지정을 통해 효과적인 업무 수행이 가능하다. 비슷한 경력의 보건교사 배치 시에는 총괄 교사 지정 없이 전문 지향의 조직 구성이 효과적일 것으로 판단된다.

세 번째 주제인 ‘보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발생함’에서는 ‘과도한 업무 부담감으로부터 탈피함’, ‘새로운 연수와 출장 기회가 생김’, ‘신속하고 체계적인 응급처치 시행’,

‘동료 의식과 유대감의 형성’, ‘협업을 통한 업무 완성도의 향상’ 등 5가지 하위 주제가 도출되었다. 보건교사들은 통상적으로 간호사와 교사라는 두 가지 역할을 혼자서 담당함으로 인해 과중한 업무로 어려움을 겪었다[13]. 특히, 과대 학교의 보건교사는 1명이 근무할 때 과도한 업무 부담감을 호소하였으나, 보건교사 2명이 배치된 이후 이러한 부담감에서 탈피하였다. 연구에 따르면, 보건교사의 응급상황 수행 자신감은 5점 만점에 2.67점(발작 관리)에서 3.55점(심폐 정지 관리)으로 비교적 낮게 나타났지만[14], 보건교사 2명 배치 이후 협업을 통해 응급처치가 보다 신속하고 체계적으로 이루어지고 있다고 생각하였다. 또한, 보건교사들은 직무 요구가 증가함에도 불구하고 일반 교사들 사이에서 학교 보건 직무에 대한 낮은 인식으로 인해 직무 스트레스를 호소하였다[14]. 그러나 보건교사 2명이 배치된 후에는 동료 의식과 유대감을 느끼며, 업무 분장과 관련된 협의에서 의견이 더 진지하게 받아들여지는 경험을 하였다. 이로 인해 업무 수행의 효율성과 협업의 효과가 더욱 향상되었다.

네 번째 주제인 ‘보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함’에서는 ‘보건실 공간이 협소함’, ‘업무들이 새롭게 추가됨’, ‘업무 갈등이 유발됨’, ‘보건교사 2명을 필요 없는 인력으로 보는 부정적인 시선을 느낌’의 4가지 하위 주제가 도출되었다. 보건교사 2명이 배치된 학교에서는 보건실 공간의 협소함으로 인해 학생 건강 사정과 침상 안정 공간이 부족하다는 문제가 확인되었다. 보건교사가 2명 배치되는 학교에는 기존 보건실 공간을 확장하거나 보건실을 2곳으로 운영할 필요가 있겠다. 또한, 보건교사 2명이 배치된 많은 학교에서는 본연의 업무 외에도 학교 환경 관리 등의 추가적인 업무가 보건교사에게 맡겨지는 경향이 있다. 36학급 이상의 초·중·고교에 보건교사 2명을 배치하는 목적은 다른 교직원의 업무 경감이 아니라 학생들의 건강관리를 강화하고 효과적인 보건 교육을 실시하기 위함이다. 학생들의 건강관리와 보건교육 수행에 지장을 주는 업무 가중은 지양되는 것이 바람직할 것이다. 그러나 본 연구에서 연구참여자가 언급한 학교 환경 관리와 관련된 업무는 학교보건법[1]에 보건교사의 직무로 제시된 항목으로 보건교사 2명 배치와 별도로 학교 내 업무 분장에서 행정직원과 보건교사 간에 갈등이 많은 업무이기도 하다. 이는 보건교사 간의 업무 분장뿐만 아니라 교사 간, 행정직원과 직종 간의 업무 분장과도 관련된 문제로, 현재 발생한 갈등을 해소하기 위해 교육지원청 또는 시·도교육청 등 학교밖엔 업무갈등 해소를 위한 협의기구를 설치·운영하는 것이 필요할 것으로 생각된다.

보건교사 2명이 배치된 학교에서는 전담 교사의 정원이 줄

어 들면서 교과 교사 및 담임 교사들의 수업 시수가 증가하게 된다. 이로 인해 일부 교사들은 보건교사 2명을 필요 없는 인력으로 간주하는 비언어적 인식을 드러내기도 했다. 또한, 보건교사는 책임 부서의 불명확성, 외부의 보건 업무에 대한 인식 부족, 열악한 직무 여건, 직업적 존재감의 위축 등을 경험하고 있다[15]. 보건교사는 종종 정규 수업이나 생활 지도에 대한 부담이 없는 교사로 인식되며, 이로 인해 자존감과 직업적 존재감이 위축되는 경우가 있다[16]. 이러한 인식 부족과 오해는 보건교사의 낮은 직무 만족도와 직업 정체성의 저하를 초래할 수 있다. 따라서, 보건교사의 전문성 신장을 위한 연수와 함께, 직무 만족도와 직업 정체성을 향상시킬 수 있는 프로그램이 필요하다. 이러한 노력이 보건교사의 직업적 자긍심을 높이고, 학교 내에서의 긍정적인 인식을 강화하는 데 기여할 수 있을 것이다.

본 연구는 몇 가지 제한점이 있다. 첫째, 본 연구는 부산·경남의 초·중·고교 보건교사들의 경험을 분석한 것으로 지역적 한계가 있다. 둘째, 연구참여자가 수가 12명이며 참여자가 모두 여성이라는 점에서 전체 보건교사 관점으로 일반화하기 어렵다. 셋째, 본 연구는 오로지 학교 보건교사의 경험만 다루고 있다. 학교 관리자, 일반 교사, 교육행정직 공무원 등의 관점은 다루지 않았다.

이러한 연구의 제한점에도 불구하고, 36학급 이상의 초·중·고교에서 보건교사 2명 배치가 이루어지고 있는 시점에서 업무가 어떤 과정을 통해 분장되고 있는지, 그 과정에서의 긍정적인 점과 부정적인 점을 심층적으로 살펴봄으로써 합리적이고 효과적인 업무 분장을 위한 기초자료를 제공하였다는 연구의 의의가 있다.

## 결론

본 연구는 36학급 이상 초·중·고교의 보건교사 2명 배치에 따른 업무 분장에 관한 초·중·고교 보건교사들의 경험을 탐색하기 위해 실시되었다. 연구결과 '다양한 업무분장의 과정이 존재함', '업무 수행 방법에 변화가 생김', '보건교사 2명 배치로 인한 순기능이 발생함', '보건교사 2명 배치로 인한 역기능이 발생함'의 4개의 주제와 14개의 하위주제가 도출되었다.

본 연구결과를 토대로 다음을 제안하고자 한다.

첫째, 현재 많은 학교에서는 업무 분장이 표준화된 가이드라인 없이 관리자의 판단에 따라 결정되고 있으므로 교육부나 단위 교육청에서는 보건교사 2명의 업무 분장과 관련하여 명확한 가이드라인을 마련하고, 업무 분장 협의기구를 설치하며, 학교 내에서 민주적인 협의 과정을 통해 업무 분장을 진행

하는 것이 필요하다. 둘째, 본 연구는 부산·경남에서 근무하는 보건교사들을 대상으로 실시되었다. 다양한 지역과 성별을 고려하며, 다양한 학교 종사자와 대상자의 관점을 다룬 후속 연구를 제안한다.

## CONFLICTS OF INTEREST

The authors declared no conflict of interest.

## REFERENCES

1. Ministry of Government legislaton. Enforcement decree of the school health act [Internet]. Sejong: Ministry of Education; 2023 [cited 2024 March 1]. Available from: <https://www.law.go.kr/LSW/eng/engLsSc.do?menuId=2&section=lawNm&query=%ED%95%99%EA%B5%90%EB%B3%B4%EA%B1%B4%EB%B2%95&x=0&y=0>
2. Park SH, Kwon JS. Understanding job burnout experiences in elementary school nurses taking the responsibility of large classes. *Journal of Korean Public Health Nursing* 2017;31(2):352-364. <https://doi.org/10.5932/JKPHN.2017.31.2.352>
3. Kim YS. Student health management concept and a study on the jobs of health teachers. *The Korean Journal of Health Education*. 2020;6(1):17-66. <https://doi.org/10.36031/KJHE.6.2>
4. Cooper P. Life Before Tests: A district's coordinated health approach for addressing children's full range of needs. *School Administrator*. 2005;62(9):25.
5. Moricca ML, Grasska MA, BMarthaler M, Morphew T, Weismuller PC, Galant SP. School asthma screening and case management: Attendance and learning outcomes. *The Journal of School Nursing*. 2013;29(2):104-112. <https://doi.org/10.1177/1059840512452668>
6. Sul HJ, Lee SH. The stress matters in the relations of nursery teachers and disposing methods. *Journal of Future Early Childhood Education*. 2009;6(2):281-315.
7. Kwon HS. A study of child-care teacher's conflict and anxiety in a master teacher-master teacher team teaching wetting [master's thesis]. Seoul: Sookmyung Women's University; 2009.
8. Elo S, Kyngas H. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*. 2008;62(1):107-115.
9. Guba EG, Lincoln YS. Fourth generation evaluation. California: Sage. Publications; 1989. p. 1-294.
10. Kim KW, Hong SK, Lee JS. Suggestions for standardizing job allocation among occupations within schools and institutionalizing consultative bodies. *Journal of Learner-Centered Curriculum and Instruction*. 2023;23(9):99-122. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2023.23.9.99>
11. Na JH, Jin MJ. Action research on class management through collaboration between co-teachers in the infant classroom. *Jour-*

- nal of Learner-Centered Curriculum and Instruction. 2021;21(2):1481-1510. <https://doi.org/10.22251/jlcci.2021.21.2.1481>
12. Hoy WK, Miskel CG. Educational administration. 9th ed. New York: McGraw-Hill; 2013.
13. Jang SM, Lee GY. School novice health teachers' perception of job performance difficulties and job satisfaction. *Journal of Korean Academy of Community Health Nursing*. 2021;32(4):566-577. <https://doi.org/10.12799/jkachn.2021.32.4.566>
14. Kim JY, Jeong IS. Preparation and self-confidence to respond to emergent, acute, or life-threatening health crisis among school nurses in South Korea. *Journal of Korean Society of School Community Health Education*. 2020;21(3):21-34. <https://doi.org/10.35133/kssche.20201130.02>
15. Kwon JO, Oh JA. Role expectation and role performance in school health teachers recognized by nursing students who experienced teaching practice. *Journal of Korean Academy of Society Nursing Education*. 2011;17(1):36-43. <https://doi.org/10.5977/jkasne.2011.17.1.036>
16. Kang IS, Cho SY, Jeong HJ. Factors affecting job stress of school nurses in secondary schools. *Journal of the Korean Society of School Health*. 2010;23(2):286-295.