

내가 본 미국의 실무교육현장

남 정 자

(성바오르병원 간호과)

미국의 Inservice Education

실무교육이란 직무에 종사하고 있는 간호원들을 위해 계획된 지속적 교육을 말한다. 실무교육의 실시에 대해서는 1953년 이전엔 여러 논문에서 주로 필요 내지는 의견의 제시에 그쳤으나 1950년 말에서 1960년 초에 이르러 boom을 일으켰으며 그후 계속하여 지속적인 교육의 필요성이 강조되어 왔다. 실무교육의 목적을 한마디로 요약하면 간호원들이 제각기 특정한 직무를 원활히 수행함에 있어 부족함을 피하기 위함이라고 볼 수 있겠다. 새로 채용되는 간호원들에게 주어질 역할이나 분야에 대한 소개를 하고 새로운 환경에 적응할 수 있도록 도움을 주며 또한 한동안 퇴직했던 간호원이 복직하는 경우에 "refresher course"를 제공함으로써 효과적인 직무 수행에 기여를 하게 된다. 또 하나의 목적은 끊임없이 발전하는 과학기술과 더불어 새로운 전문지식을 보급하고 간호업무 수행에 필요한 지식을 up-to-date 할 수 있도록 지속적 교육을 제공함에 있다. 이 이외에도 실무 교육을 통해 간호원이나 의료 행정자 및 지역사회 주민들 간에 정보교환이나 이해 및 상호 협조의 기회를 부여해 주게 된다.

미국 Inservice Education의 실태

미국의 병원 관리 협의회(I.C.A.H)에서는 각

병원마다 의무적으로 간호원을 위한 Orientation Inservice(on-the-job training), Continuing education을 포함한 inservice program을 가질것을 요구하고 있다. Orientation 프로그램엔 간호과의 목적 업무규정, 인사방침 그밖의 규칙이나 법규가 포함되어 있어야 하며, 간호기록, 투약법, 간호원의 업무 분담법, 환자 분담법, 환자의 안위 및 infection control에 관한 법규나 절차가 담겨있는 manual을 갖추어야 한다. 대개의 병원 간호과에는 실무 교육부(Staff Development)가 부설되어 실무 교육을 계획 실천하고 있다. 또한 간호원들의 직업적 성장과 발전을 돕기 위해 병원 이외의 여러 기관에서 주관하는 Course나 Workshop 및 Convention에 참가할 수 있는 기회를 부여하므로 지속적 교육(continuing education)을 실시하기도 한다. 미국의 병원에서는 이러한 외부교육에 참가하는 인원을 선택하고 조정하며 이들에게 휴무를 주거나 참가비 또는 여행비를 지불하기도 한다. 의 부장에게 참여했던 사람은 돌아와서 전달 강의를 시도해야 하며 J.C.A.H.에서는 병원 감사때 간호과에서 참여한 지속적 교육의 내용 및 참가인들이 적절하게 전달 강의를 했는지를 확인한다.

Inservice Education의 실시 내용

실무 교육 프로그램은 간호원들의 흥미와 필요성 능력에 따라 다양한 내용 및 방법으로 제공되고 있다. 특히 inservice technique으로 널

특집 / 간호원 실무교육을 어떻게 운영할 것인가?

리 사용되고 있는 것들을 예거하면 다음과 같다. ① Orientation; 신규 간호원들을 위한 예비 훈련으로서 채용 당시의 일정한 기간 내에 그가 일하게 된 새로운 환경에 신속히 적응케 하기 위한 훈련이다. Orientation 기간은 대개 3~6개월을 잡으며 formal 혹은 informal program을 통해 기관의 운영 방침이나 업무수행 절차 등을 주지 시키며 새로 채용된 간호원은 manual을 review하거나 self-directed research를 함으로써 되도록이면 빨리 새로운 업무에 적응할 수 있도록 도와 준다. 숙지 해야 할 내용이 자세히 적힌 여러 가지 check list가 주어 지기도 한다. ② Class and courses; 매월 1회 정도로 실시되는 Formal Study로서 Local Community에서 연사를 초청하거나 film 또는 audio-visual aid를 사용하기도 한다. 그외에도 외부 및 내부 인사가 한자리에 모여 panel discussion을 하는 방법도 채택되고 있다. ③ Conferences; "conference"는 실무교육의 활동으로 가장 다양하게 이용되고 있다. Conference의 특징은 참가자들이 서로 질문을 하며 제시된 idea에 대해 의견을 나눌 수 있는 점이며 주로 특수 분야의 문제를 다루는 데 적합하다. 소규모 그룹 토의나 team program은 문제 해결에 더욱 효과적이며 타 분야의 간호원들도 참석할 수 있어 포괄적인 결론을 얻을 수 있다. ④ Workshop; 중규모의 그룹으로 구성되며 각 멤버들은 자기 다른 문제 해결의 실마리를 가지고 있다. Workshop member들의 역할은 매우 다양하나 Workshop의 성공 여부는 각 member들이 얼마나 자유롭게 의견을 교환을 했느냐에 있다고 볼 수 있다. ⑤ Continuing education; 원래 지속적 교육이란 廣意로는 formal education 이후 一生을 통해 배우는 생애교육을 말하는 것으로서 포괄적 개념이며 실무교육도 이러한 지속적 교육의 일부라고 볼 수 있다. 그러므로 실무 교육에 관련된 지속적 교육이란 프로그램이라기 보다는 간호원들의 직업적 성장과 발전을 돕기 위한 일종의 policy라고 볼 수 있다. 이러한 지속적 교육 프로그램은 여러 기관과 차원에

서 제공되고 있어 각 병원의 inservice co-ordinator에게 실질적인 도움을 주고 있다. 즉 i) University, College에서 제공하는 경우: 미국 전지역의 College나 University에서는 그 지역사회 전체 간호원을 위한 지속적 교육을 제공한 책임을 가지고 있다. ii) 주 간호협회에서 제공하는 경우: 주 간호 협회에선 seminar나 workshop, conference를 계획하여 정기적으로 각 지역에서 개최하며, California주와 Minnesota주에서는 면허 갱신을 위해선 일정량의 지속적 교육을 의무적으로 이수해야 할 것을 규정하고 있다. iii) 지역 단위에서 제공하는 경우: 각 지역의 보건 전문기관 및 의료 교육기관에서는 시간, 금전, 노력을 절약하며 더우기 반복되는 프로그램을 피하기 위해 continuing education consortium을 구성하여 협동적으로 지속적 교육을 계획 제공하고 있다. iv) 국가적 차원에서 제공하는 경우: American Nurses' Association, American Heart Association, National League for Nursing에서는 여러가지 Workshop을 주최하며 시청각 교재를 제작, 각 지부를 통해 널리 제공하고 있다.

Inservice Education Program의 실태

실무 교육을 위한 Program은 여러가지 종류가 있다. 무엇보다도 각자의 교육적 그리고 개인적 요구를 충족시킬 수 있는 것을 선택한다는 것이 중요하다. 현재 미국에서 실시하고 있는 실무교육의 대표적인 경우를 실태로서 소개하면 다음과 같다. ① Wisconsin 대학 간호학과에서는 nursing dial access, self-study units, 그리고 telelecture를 개발하여 모두가 널리 이용할 수 있도록 하고 있다. Nursing dial access란 전화 dial만 돌리면 5~6분 정도의 의학이나 간호학 문제를 다룬 tape이 들려오며 약 100여 가지의 자기 다른 주제의 tape이 준비되어 있다. ② University of California에서는 자격 있는 간호학 교수들로 구성된 팀이 지방을 순회하면서 직접 교육하기도 하며 새로운 teaching

material이나 resource를 갖춘 이동차로 정기적으로 지방에 있는 간호원들에게 새로운 지식과 기술을 시범보급 하기도 한다. ③ Colorado의 한 지역 간호 협회에서는 그 지역의 모든 병원과 양노원, 보건소, 그밖의 간호학교 대표들로 구성된 consortium에 의해 각 기관에서 계획한 Program을 검토 선정하여 그 program list를 모든 간호원들에게 보급하고 있다. ④ 오레곤 주에서는 5개 지역에서 한 묶음의 curriculum을 가지고 간호학 교수들이 지방으로 순회지도 하며 T.V.를 이용해 이러한 curriculum을 전달하기도 한다. ⑤ 버지니아의 한 medical center에 속해 있는 실무교육부에서는 실무교육의 한 방법으로 nurse internship을 도입하여 실시하고 있다. 이들 internship course를 밟는 신규 간호원들은 그들이 순회하는 각 depart에서 계획한 특별한 임상교육 이외에 1주 2시간씩 seminar를 가지며 한달에 한번씩 Workshop을 갖는 등 급속도로 변화 발전하는 지식과 기술을 익히는 데 전념하고 있으며 이는 매우 성공적이라고 평가되고 있다.

Inservice Education이 실패하는 요인

실무교육에 소요되는 시간은 신중히 고려되어야 한다. 간호원들은 업무의 성질상 자주 overtime을 하게 되므로 inservice education으로 말미암아 간호원의 업무량이 지나치게 늘어나거나 환자에게 소홀하게 되는 경우가 없어야 될 것이다. 주간호원이나 임상 감독은 자기 병동이 바쁘다는 이유를 들어 실무교육에 staff nurse들을 참여시키지 않기 일췌이다. 이러한 경우엔 주간호원이나 임상감독을 실무교육위원회에 포함시켜 그들을 계획에 참여 시키므로써 많은 효과를 보고 있다. 실무교육에 소요되는 경비 또한 중요한 실패의 요인이 된다. 이러한 경비를 간호원 개인이 부담을 하게 된다면 그들의 과외시간을 빼앗는 일은 없어야 될 것이다. 근무시간 이외의 실무교육에 소요되는 시간에 해당되는 Pay를 지불해 주거나 그 시간에 해당

하는 만큼 근무시간에서 감해주는 제도는 이러한 요인을 제거시켜 준다. 가끔 실무교육이 실패하는 요인은 교육 자료나 감독소홀 또는 빈약한 교수법에도 원인이 있다. 실무 교육을 위해선 이미 방대한 자원과 풍부한 자료가 구비되어 있으므로 시간과 노력을 아끼지 않는 유능한 inservice co-ordinator를 고용하므로써 이러한 문제점은 해결될 수 있다고 본다.

평 가

실무교육이 과연 그 목적을 달성하기 위한 충분한 계획적 활동을 전개 했는지의 여부를 알기 위해서는 평가의 과정을 통해서 만이 가능하다. Kirkpatrick는 평가를 다음의 4단계로 설명하고 있다. ① 만족도 ② 참가자들이 무엇을 배웠는지? ③ 습득한 내용의 실천도 ④ 기관에 미친 효과 첫째와 둘째 단계는 설문서나 self-report, 관찰등으로 비교적 평가하기가 쉽다고 볼 수 있겠으나 마지막 두 단계는 그 정도를 평가 하기에는 매우 어려운 문제들이 남아 있다.

결 론

간호원을 위한 실무교육은 간호의 질을 향상시키기 위한 궁극적인 목적에 부합 되어야 한다. 실무교육이란 성인을 대상으로 하는 교육이므로 Andragogy(성인교육)의 원칙에 따라 교육받는 개개인의 경험 및 중요성을 인정하며 그들의 잠재력을 개발해 주기 위한 것이지 그들의 행위를 control하려는 것이 아니라는 인식을 주어야 한다. 또한 실무교육은 주입식 강의 보다는 참가자들의 적극적 참여가 있을 때 더욱 그 효과를 높일 수 있다. 그러므로 각 기관에서 그 기관 staff들의 적극적인 참여 하에 design된 실무교육 Program이 가장 큰 효과를 가져올 수 있을 것이다. 실무교육은 또한 현실에 응용할 수 있는 교육이어야 한다. 즉, 현 시점에서, 또한 현 위치에서 어떻게 직무를 향상시킬 수 있는냐? 에 역점을 두어야 한다. 그러므로 실무 교육은 문제 혹은 교육을 받는 인간 중심으로 이루어져

야 한다.

참 고 문 헌

1. N.D MEDEARIS, "Guidelines for organizing Inservice education" *Journal of Nursing Administration*, July-August 1971, pp.31-37.
2. Knowles, Malcolm, "The modern practice of adult education" *Association Press, New York*, 1970, p. 61.
3. Susan M. Rackwell, "What is inservice education?" *RN*, February, 1971, pp. 31-35.
4. Helen Ditmer "A progressive experience in

staff development" *Nursing Clinics of North America* Vol 4, No 2, June, 1969, pp. 321-330.

5. Elda S. Popiel "Examples of continuing education" Elda S. Popiel, *Nursing and the process of continuing education*.
6. "The status of continuing education; Voluntary and mandatory", *American Journal of Nursing* March 1977, p. 410.
7. Barbara W. Fleming "A Nurse internship program" *American Journal of Nursing* April 1975, p. 595.

<40페이지에서 계속>

者的 회복기간호와 만성적인 長期患者의 在家治療와 各種 再活看護가 그 內容이라고 하겠다. 이러한 三次 看護事業은 Extended Care Service 제도로써 病院과 保健所가 患者의 依賴制度을 確立하여 퇴원환자가 있으면 保健所에 연락하여 保健所에서는 즉시 家庭看護 事業을 展開할 수 있도록 하는 制度이다. 老人患者의 경우 에 만성질환이 많아서 장기적인 치료가 필요한 경우가 大部分이기 때문에 病院에 入院을 시키고 오랜 시일을 病床을 點有코 있도록 하기에는 社會的인 부담이 너무 크기 때문에 퇴원을 시키고 家庭看護事業을 擴大실시

해야만 한다. 우리나라의 경우에는 一部 시설사업지역 에서 우선 실시중에 있으며 研究檢討中이라고 한다.

以上에서 살펴본대로 본문에서 소개한 內容은 現在 우리나라에서는 部分的인 실시조차 안되고 있는 것이 기 때문에 생소한 內容의 소개처럼 보일 것입니다. 그 러나 老人問題가 앞으로 대두될 경우에는 看護事業의 內容도 뒤따라야 될 것이며 保健事業中에서 가장 重畵한 역할을 한 要員은 保健看護員이기 때문에 우리는 지금부터 知識과 技術을 習得하여야 할 것이다.

<46페이지에서 계속>

~205 「한국문제월보」, 1979, 경제기획원
 킹, I(1970), 「간호학원론」, 하영수(역), 서울:이화
 여자 대학교 출판부, 1977.
 전 산호(1978), 「성인간호학」, 서울:수문사.
 안 홍은 「노인생활에 영향을 주는 요인과 그들의 생

활 적응에 관한 연구」 이화간호연구지 제 9호 1975.
 김 행자 「서울 시내 일부 노인들의 소외정도에 관한
 조사 연구」 대한간호학회지 제 4권 제 2호 1974.
 김 귀분 「노인들의 죽음에 대한 태도 조사연구」 대한
 간호학회지 제 8권 제 1호 1978.