

실무교육 실태조사

—서울시내 종합병원을 대상으로—

대한간호협회 서울시지부 학술위원회*

<목 차>

- I. 서 론
- II. 연구대상 및 방법
- III. 연구결과 및 고찰
- IV. 결론 및 제언
- 참고문헌
- 영문초록

I. 서 론

교육은 조직의 목적(organizational objective)을 달성하기 위한 일련의 합법적인 활동이다. 즉 교육으로 개인의 창조력을 개발하고 문제해결, 계획, 행위에 앞서 태만을 발견하는 기술을 개발하고 이용할 수 있는 자원과 기술을 발굴하고 개인의 책임능력을 증가시킬 수 있다. 그리하여 조직사회에서 오늘날 중요한 사업으로 인력개발(staff development) 및 교육프로그램을 개발하고 있다¹⁾. 인력개발이란 새로운 개념은 아니다. 원래 계속교육은 한 기관내에서만 한정된 교육을 시행하여 왔으나 현대에 이르러 과학 및 기술의 발달, 지식의 급증으로 여러 교육기관 건물기구에서 계속교육을 시행하고 있다. 특히 전장을 책임지는 기관으로서 병원은 더욱 활발히 계속교육을 시행하여 왔다²⁾. 그리하여 기관내에서만 행해지는 교육, 즉 실무교육(In-Service education)이 기관안이나 밖에서 이루어지는 교육, 즉 인력개발이라는 개념으로 변형되고 있다³⁾. 계속교육은 예비지식과 기술을 증강시키기 위한 체계적인 학습경험이며 조직적이고 계획적인 프로그램외에 개인의

자발적인 노력도 포함된다. 그리하여 실무교육은 계속교육의 일부이며 한 기관이 고용인의 기대되는 역할과 관련하여 기술과 지식을 증강시키기 위해 제공하는 것이며 말 그대로 기관안에서만 일어나는 학습경험이다⁴⁾.

인력개발은 넓은 의미로 두개의 주요 요소를 가지고 있는데 그것은 오리엔테이션(orientation)과 계속교육(continuing education)이다. 오리엔테이션은 새로운 고용인이 그 기관의 정책 업무순서, 철학, 목적 등을 이해하게 하는 것으로 기술훈련 및 지도력과 고용인의 역할을 충분히 행할 수 있는 기본지식을 제공하는 것이다⁵⁾. Kaelin과 Bliss⁶⁾는 병원에 새로 갖 고용된 간호원의 기술을 평가할 수 있는 공정한 평가방법을 개발해야 한다고 하였다.

인력개발내의 계속교육은 이미 얻어진 지식에 보태어 새로운 지식과 기술을 배울 수 있는 기회를 제공해야 하며 새로운 접근법을 시도하여 개인의 능력 및 전문업 성장시켜야 한다⁷⁾. Wise⁸⁾는 계속교육에 개념적 구성(conceptual frame work)이 실행되어 있어서 계속교육 프로그램의 계획, 수행, 평가에 일정한 방향을 제시해야 하고 또한 교육프로그램을 선택할 수 있는 권리가 있어야 한다고 주장하고 있다. Palmer⁹⁾나 Stopera¹⁰⁾는 우선 문제를 확인하고 그 문제의 해결책을 수행하고 그 결과를 평가하는 것으로 계속교육에 대한 인력개발 모델을 제시하고 있다.

1972년 미국간호협회는 간호원이 자발적으로 계속교육을 받은 것을 독려하고 1973년 미국내 12개주에서는 면허증을 갱신하면서 계속교육을 받게 하고 있다.

현재 미국에서는 병원이나 간호협회, 간호대학이 주

* 위원장 : 김소야자

위 원 : 김순용, 박영숙, 오가실, 조규숙

측으로 계속교육프로그램을 가지고 있으며 여러가지 교육매체를 이용하여 방문교육, 전화교육 등을 시행하고 있다. Pickard와 Burns¹⁰⁾는 미국내 15개주에 있는 시골의 소규모 병원으로 강사가 시정각교육매체를 가지고 방문교육을 실시하여 좋은 성과를 이룬 것을 보고하였다.

간호원의 자질향상 및 간호전문직의 발전은 계속교육을 통해 이루어질 수 있으며 계속교육은 병원, 간호대학, 간호협회 등에서 담당하고 간호원의 계속교육요구가 무엇인지를 파악하고 이유를 해결하기 위한 프로그램을 계획하고 개발하고 그후 프로그램을 수행하며 그 결과를 평가해야 한다.

전문직이나 개인의 성장을 위해 계속교육은 중요한 요소가 된다. 이에 현재 서울에 있는 종합병원에서 1980년도에 실시한 교육내용, 교육담당자, 시간, 예산 등을 파악하고 또한 대한간호협회 서울특별시지부에서 16시간의 교육프로그램으로 매년 5-6회 간호원을 위해 보수교육을 실시하여 1976년부터 1980년까지 연인원 3,072명이 참석하였는데 이 교육을 받은 서울특별시지부 회원들이 소속병원으로 돌아가서 전달교육을 실시하고 있는지의 여부와 서울특별시지부에서 행하는 교육프로그램을 개선시키고 간호원의 계속교육을 체계적이고 조직적으로 실시하기 위한 기초자료를 제공하고자 본 연구를 시도하였다.

II. 연구대상 및 방법

1980년 11월20일부터 12월10일까지 대한간호협회 서울특별시지부에 속한 침상수 75개 이상을 보유하고 있는 80개의 종합병원을 대상으로 1980년도에 간호원을 위한 실무교육을 실시하였는지를 전화로 문의한 결과 32개의 종합병원(40%)만이 실무교육을 실시한 것으로 응답하였다. 그리하여 연구자가 32개 종합병원을 방문하여 작성된 질문지에 대하여 간호과장이나 실무교육담당자와 면담하여 각 병원에서 실시한 실무교육의 연간 실시횟수, 실무교육내용, 교육방법, 강의담당자, 예산 및 실무교육 담당부서에 관한 현황 등을 조사하였고 또한 서울특별시지부가 주관하는 보수교육에 관한 의견 및 서울시지부 보수교육에 누가 참석하며 참석자수는 몇명이고 어떤 방법으로 선정되는지를 파악하고 교육에 참석한후 전달교육실시여부와 보수교육 강의특색 본인의 활용도를 조사하였고 연구결과를 백분율로 분석하였다.

표 1. 대상병원의 일반적 사항

일반사항	구분	실수	비율(%)
침상수	199침상이하	10	31.25
	200-399침상	10	31.25
	400-599 "	7	21.88
	600-799 "	2	6.25
	800-999 "	3	9.37
	계	32	100.00
간호원수	99명이하	18	56.25
	100-199명	8	25.00
	200-299 "	3	9.37
	300-399 "	2	6.25
	400-499 "	1	3.13
	계	32	100.00
보조원수	19명이하	6	18.75
	20-39명	8	25.00
	40-59 "	4	12.50
	60-79 "	6	18.75
	80-99 "	1	3.13
	100명이상	3	9.37
	무응답	4	12.50
	계	32	100.00

III. 연구결과 및 고찰

1. 대상 병원의 일반적 사항

대상병원의 일반적 사항으로 침상수, 간호원수, 보조원수를 조사하였다. 이상 대상병원의 일반적 특성은 표 1과 같다. 표 1에 의하면 침상수는 199침상이하군과 200-399침상군이 각각 31.25%로 가장 많았으며 평균 침상수는 362였다. 간호원수는 99명 이하군이 56.25%로 가장 높은 구성비율을 나타냈고 다음이 100-199명군이 25%를 차지하였으며 평균 간호원수는 124.5명이었다. 보조원수는 20-39명군이 25%로 가장 높았고 19명이하군 및 60-79명군이 각각 18.75%, 40-59명군이 12.5% 순이었으며 평균 보조원수는 산출이 불가능하였다.

2. 실무교육 상황

질문지에 응답한 병원의 실무 보수교육 상황으로 보수교육 실시여부, 연간 실시횟수, 실시방법, 연사의

표 2. 실무교육 상황

교육상황	구 분	실 수	비율(%)
실시여부	예	32	100.00
	아니오	0	0
	계	32	100.00
연간실시횟수	4회이하	7	21.88
	5—9회	3	9.37
	10—14회	17	53.12
	15—19회	1	3.13
	20회이상	3	9.37
	무응답	1	3.13
계		32	100.00
실시방법	강의식	29	90.62
	사례연구발표	1	3.12
	강의및사례발표	1	3.13
	수간호원중심의 연구 내용 보고	1	3.13
	계	32	100.00
연 사	간호원	6	18.75
	의사, 간호원	9	28.13
	의사, 간호원, 외부강사	3	9.37
	간호원, 외부강사	1	3.13
	의사	3	9.37
	무응답	10	31.25
	계	32	100.00

직업(전공)을 조사하였는데 그 결과는 표 2.와 같다.

질문지에 응답한 32개의 병원 모두에서(100%) 보수교육을 실시하고 있으며 연간 실시횟수는 10-14회군이 17례(53.12%)로 가장 높았는데 이는 평균 매월 1회의 보수교육을 실시하고 있음을 알 수 있다.

Horn¹¹⁾은 실무교육은 주제에 따라 각각 다른 방법으로 실시되어야 한다고 얘기하고 있다. 즉, 강의식, slide, tape나 혹은 film strip, 사례연구, 패널토의, 시범(demonstration), 실습 및 위의 방법들이 혼합된 형태의 것이어야 한다고 하였다. 본 연구에서는 강의식이 29례(90.62%)로 가장 높았고, 사례연구(Case Study), 강의 및 사례연구의 혼합, 수간호원 중심의 연구내용 보고가 각기 1례였다.

Coburn¹²⁾은 강의식(lecture) 학습방법이 가장 적은 교육효과를 갖고 있다고 지적하면서 학습의 83%가 시

각적으로, 11%가 청각적으로, 나머지 6%가 촉각, 후각, 미각적으로 얻어진다고 지적하였다. 이어서 그는 인간은 자신이 배운 방법대로 교수(teaching)한다고 얘기하면서 오늘날 교육자의 대부분이 강의식 방법으로 교육을 받았기 때문에 그것을 답습하는 것이라고 지적하였다.

요즈음 학습과정에서 중요시되고 있는 시청각교재의 사용은 본 연구의 응대준 응답자들의 언급이 없었는데 시청각 교재를 효과적으로 이용하기 위해서는 실무교육 주제에 맞는 적절한 시청각교재를 선택하는데 있다고 본다. 각각의 시청각 교재는 장·단점이 있으므로 Price¹³⁾는 시청각 교재의 기술을 적절히 응용하므로써 실무교육과정을 성공적으로 이끌 수 있으나 아무리 고도로 발달된 시청각교재라 할지라도 이것을 사용하는 연사가 전달하고자 하는 내용을 적절히 표현하고 있는 교재를 선택하는 것에서 그 효과를 기대할 수 있다고 하였다.

실무교육 프로그램에는 토의(discussion)를 포함시킬 수 있고 또 이들의 방법을 통해서 간호원들이 가지고 있는 문제를 해결할 수 있는 좋은 매체가 된다고 하였다¹⁴⁾. 즉 연구그룹이 일정간격으로 회합을 가져 현존하는 문제를 의논하는 것이다. 더구나 각 그룹이 다루는 문제들은 간호원들의 실제 경험에서 파생된 것이기 때문에 현실성이 있고 시급한 것이므로 좋은 효과를 기대할 수 있다. 또 이러한 문제들에 대한 문헌고찰을 하므로써 다른 사람들의 견해와 해결방법을 참고로 할 수도 있겠다.

사례연구는 실무교육방법에 기초가 되는 또 다른 중요한 것이다. 사례연구에 대한 그룹토의는 그룹요원들이 의견을 서로 주고 받음으로써 특정상황에 대한 각각 다른 견해를 하나로 모을 수 있다고 보겠다. Figure와 Figure¹⁵⁾는 사례연구의 단계를 사례발견, 수집된 정보 및 그것이 내포한 의미를 조직, 문제를 명확히 서술(판단을 내리고 간호행위를 하기 위해서), 판단을 하고 그 판단을 심사숙고하며 그런후 사례물 하나의 전체로써 다시 생각하는 단계로 구분짓고 있다.

표 2에서 보는 바와같이 연사는 의사 및 간호원이 주제에 따라 담당하는 병원이 9례(28.13%)로 가장 높았고 연사가 간호원이었던 곳이 6례(18.75%) 다음이 의사로 3례(9.37%) 순이었고 병원내 연사가 전체의 56.25% 이상을 차지하며 전공별로도 의사, 간호원으로 확일화됨을 볼 수 있다.

3. 실무교육담당자 현황

표 3과 같이 실무교육담당자 현황을 보면 실무교육담당자가 있는 병원이 18개(56.25%)였고, 없는 병원이 14개(43.75%)였다. 14개 중 담당자 없는 이유를, 3례는 예산이 없어서, 3례에서는 간호과장이 직접 관리한다는 것이었으며 무응답이 8례였다.

위에서 지적된 예산이 없기 때문에 실무교육담당자를 따로 두지 못하는 것은 Rockwell¹⁵⁾의 주장과 상반되는 것이다. 즉, 그는 실무교육부서를 두지 않는 것은 두는 것보다 비용이 더 소요된다고 하였다. 실질적인 면에서 잘 교육되고 훈련된 간호원은 문제를 덜 야기시키는 경향이 있고, 또 최근에 졸업하는 간호원들은 흔히 좋은 실무교육을 실시하고 있는 여부에 중점

표 3. 실무교육담당자 현황

담당자현황	구 분	실 수	비율(%)
담당자 유	예	18	56.25
	아니오	14	43.75
	계	32	100.00
담당자가 없는 이유	예산이 없다	3	21.43
	간호과장이 직접 관리	3	21.43
	무응답	8	57.14
	계	14	100.00
담당자수	1명	12	66.66
	2명	2	11.11
	3명	1	5.56
	6명	1	5.56
	무응답	2	11.11
	계	18	100.00
담당부서	간호과(간호부)	15	83.33
	간호과실무교육실	1	5.56
	응급실및공급실	1	5.56
	무응답	1	5.55
	계	18	100.00
담당자 위	간호과장	4	22.22
	감독간호원	9	50.00
	수간호원	1	5.56
	감독및수간호원	3	16.66
	무응답	1	5.56
	계	18	100.00

을 두고 지장을 찾고 있기 때문이라고 예론들어 지적하고 있다. 또 Medearisis와 Popiel¹⁶⁾은 간호과장과 실무교육담당자의 업무담당의 분리를 전제로 하면서 상호 존경하고 성실한 태도로 개방된 의사소통을 유지하므로써 창조적이고 협조적인 실무교육을 이룰 수가 있다고 하였다. 또 간호과장이 실무교육담당자에게 실무교육을 계획하고, 수행하는 책임을 지우므로써 상호업무의 한계를 명확히 해야 한다고 지적하였다.

실무교육담당자가 있는 18개 대상병원 중 대부분에서 간호과(간호부 83.33%)에 1명(66.66%)의 실무교육담당자를 두고 있음이 확인되었는데 이는 Tobin과 Wengger¹⁷⁾의 주장과 부합된다고 볼 수 있다. 즉, 실무교육담당자가 임상관련이 없는 타부서에 있을 경우 실무교육내용이 지나치게 일반화되고 그러므로 환자간호에 직접적인 책임이 있는 간호원들이 교육을 기피하는 경향이 생기기 때문에 실무교육담당자는 임상경험이 풍부하고 항상 임상과 연관지어지는 사람으로 해당부서(즉 간호과)의 연관이 있어야 한다고 하였다. 실무교육실이 간호과와는 별도로 설치된 곳이 1개(5.56%)였는데 이는 실무교육이 간호과와 독립된 주된 업무로 이루어지는 것으로 사려되며, 실무교육을 응급실 및 공급실에서 담당하는 곳은 1개(5.56%)로써 간호과의 인력자원이 확보되지 않아 간호과 업무분담 내용에 따라 결부시키는 것으로 사려된다.

담당자 직위는 감독간호원 수준이 9명(50%)로 가장 높았고, 간호과장 수준이 4명(22.22%), 감독 및 수간호원 수준이 3명(16.66%)순이었다. 담당자 자격은 부

표 4. 실무교육내용

실무교육내용	실 수	비율(%)
의사소통술	2	1.04
관리의 기술	5	2.59
대인관계	2	1.04
특정 질병에 따른 간호	42	21.76
특정 질병에 대한 이해	72	37.31
임종 간호	3	1.55
professionalism	10	5.18
간호과정	11	5.70
약물 요법	4	2.07
특수기구 사용법	1	0.52
임상검사	9	4.66
특수간호술	32	16.58
계	193*	100.0

* 연 횟수임.

표 5. 서울시지부 1980년도 보수교육 참여 현황

참 여 원 황	구	본	실 수	비율(%)
참 석 자 수	총 2명 이하		4	12.50
	" 3-5명		14	43.75
	" 6-8명		2	6.25
	" 9-11명		1	3.13
	" 12-14명		0	0
	" 15-17명		2	6.25
	" 18-20명		0	0
	" 21-23명		1	3.12
무 응 답		8	25.00	
계			32	100.00
참석자 선택방법	○수간호원 및 비근무자		5	15.62
	○해당부서의 일반 간호원		12	37.50
	○해당부서의 감독 및 수간호원		4	12.50
	○수간호원 및 회망자		4	12.50
	○간호과장 및 간호과원		1	3.13
	○무응답		6	18.75
계			32	100.00
본 지부 보수교육 에 대한 의 견	시 기	○교육을 당일내로 끝냈으면 함.	2	15.62
		○전반적 교육으로 봄, 가을에 실시(년 2회)	2	
		○횟수를 늘려주기 원함.	1	
	내 용	○병원에서의 실제적인 문제점을 다루는 것이 좋겠다.	1	12.50
		○임상간호원에게 필요한 교육과 지도자를 위한 보수교육 등을 자주했으면 한다.	1	
		○최신 의료장비의 사용법에 대한 교육이 필요하다.	1	
		○정신건강에 대한 인식 교육원함.	1	
	방 법	○같은 내용을 2-3회 반복하여 좀더 많은 간호원이 같은 내용의 강의를 받을수 있었으면 좋겠다.	2	37.50
		○매해 년초에 보수교육 내용을 알기 원함.	2	
		○간호원의 수준에 따라(평간호원, 수간호원, 감독간호원, 간호과장)구체적이고 실제적인 교육을 바람.	1	
○전달 강의를 유도해 주기 바람.		1		
○내용의 유사성을 피하고 다양한 program을 원함.		3		
○강의를 녹음해서 tape를 배부함이 바람직하다.		1		
○보수교육을 이수하도록 제도적인 과정이 마련되었으면 한다.		1		
○확고한 방향아래 보다 합리성 있는 교육의 형태를 구분해서 덩치별로 체계적으로 연관성있는 교육이 이루어지도록 교육의 필요성과 교육형태를 먼저 이해시킴이 필요.	1			
무 응 답		11	34.38	
계			32	100.00

응답이 14례로 자료처리가 불가능하였는데 답하지 않은 이유는 질문에 대한 이해 부족으로 사려된다.

4. 실무교육 예산

실무교육 예산에 응답한 예는 2예(6.25%), 부응답이 30예(93.75%)로 자료처리가 불가능하다고 답하지 않은 이유는 앞에서 지적된 바와같이 14개 병원(43.75%)에서 실무교육담당자가 없는 것으로 미루어 보아 대개의 병원에서 예산 확보가 되어 있지 않은 것으로 사려된다.

5. 실무교육 내용

표 4에서와 같이 1980년도에 대상병원에서 실시한 보수교육 내용을 보면 특정질병에 대한 이해가 72예(37.30%)로 가장 많았고, 다음이 특정질병에 따른 간호가 42예(21.76%), 특수간호는 32예(16.58%), 간호과정인 11예(5.70%), Professionalism이 10예(5.18%) 순이었다. 보수교육 내용중 59.07%가 질병중심 내용이었는데 이는 간호과 혹은 간호부의 Conceptual framework이나 혹은 철학이 건강이나 안녕(Wellness)에 중점을 둔 것이 아닌 질병중심간호였음을 알 수 있다. 또 질병중심간호에 중점을 둔 실무교육이기 때문에 표 2에서 보는 바와 같이 담당할 연사가 간호원 및 의사로 획일화되는 것과 일치하는 것도 관찰할 수 있다.

또 Donovan⁹⁾은 실무교육 유형중 가장 새로운 것이 환자교육(patient teaching)이고 또 전인간호에서 가장 미약한 부분이 이 부분이라고 지적하였다. 환자교육은 효과성과 경제성을 고려해서 실무교육담당자의 지도로 개별적 혹은 그룹으로 교육하므로써 환자가 그들의 건강과 연관해서 많은 것을 배울 수 있는 기회라고 하였다. 한 방법으로 실무교육부에서 당뇨병환자 교실, 산모교실, 수술전 교육교실을 통해서 환자를 교육시키므로써 전인간호에 많은 영향을 준다고 하였는데 본 연구대상 병원에서는 전혀 관찰되지 않았다.

6. 서울특별시지부 1980년도 보수교육 참여현황

1980년도에 서울특별시지부에서 실시한 보수교육에 참여한 인원은 평균인원 산출이 불가능하였으며 병원당 참가자가 총 3-5명군이 14예(43.75%)로 가장 많았다. 또 참석자 선택방법으로는 교육내용에 적합한 해당부서의 일반간호원, 감독 및 수간호원이 16예(50%)로 가장 많았다.

본지부 보수교육에 대한 의견은 지적해준 사항을 시기(15.62%), 내용(12.50%), 방법(37.50%)면으로 분

류하였고 시기면에서는 봄, 가을에 년 2회 실시하되 현재 이들에 걸쳐서 실시하는 교육을 당일로 끝내주기를 원하며 내용면에서는 최신의 표장비의 사용법, 임상간호원에게 필요한 교육 및 지도자 세미나, 병원에서의 실제적인 문제점을 다루어 주기를 원하고 있다. 발달면에서는 서울특별시지부에서 당해년도에 실시하는 보수교육 내용을 매해 년초에 알기 원하는데 이는 해당 병원에서 행하는 보수교육 시기 및 내용의 중복을 피하려는 의도로 사려된다. 또 내용의 유사성을 피하고 다양한 프로그램을 원하는 의견이 3예 있는 반면 같은 내용의 강의를 받을수 있으면 좋겠다는 의견은(2례)의 의견의 것과는 서로 상반된다고 볼 수 있다.

7. 전달교육 실시현황

표 6에서 보는 바와 같이 서울특별시지부에서 실시한 보수교육에 참석한 사람들은 기관으로 돌아가 전달교육을 실시하는 예가 23예(71.88%)였고 전달교육을 하지 않은 예는 9예(28.12%)였으며 전달하는 방법은 간호원회의 및 실무교육시간을 이용하는 예가 30.43%였고 다음이 수간호원 회의에서 요약발표로 26.09%, 총회의에서 발표가 26.09% 순이었다.

8. 서울특별시지부 보수교육 강의를 활용현황

서울특별시지부에서 연말에 발행하는 해당년도 보수교육 강의를 해마다 받고 있는 병원은 표 7과 같이 22예(68.75%)였고 22례중 합본을 활용하는 기관은 13

표 6. 전달교육 실시현황

실시현황	구	분	실수	비율 (%)
전달교육 실시여부	예		23	71.88
	아니오		9	28.12
	계		32	100.00
전달방법	○간호원 회의 및 실무교육 시간 이용		7	30.43
	○수간호원 회의에서 요약발표		6	26.09
	○총회의에서 발표		6	26.09
	○해당병동에서 Conference식으로 전달		2	8.70
	○report를 작성해서 이본교육 시킴		1	4.35
	○참석자가 좋다고 느낄 때만 발표		1	4.34
	계		23	100.00

표 7. 본 지부보수교육 강의록 활용현황

활용현황	구분	실수	비율 (%)
받고있다	예	22	68.75
	아니오	3	9.37
	무응답	7	21.88
	계	32	100.00
활용여부	예	13	59.09
	아니오	9	40.91
	계	22	100.00
활용방법	○보수교육에 참고로 이용함	6	27.27
	○간호원 회의에서 재교육시킴	4	18.18
	○간호과에 비치해서 필요시 대여함.	2	9.09
	○ print로 나누어줌	1	4.55
	○무응답	9	40.91
	계	22	100.00

에(59.09%)였으며 활용방법은 자체내 보수교육에 참고로 이용하는 예가 6예(27.27%), 간호원회의에서 그 내용을 가지고 재교육시키는 것이 4예(18.18%) 뿐이었다.

IV. 결론 및 제언

교육은 창조력, 인격형성, 문제 해결의 기술 등을 개발하여 개인의 책임능력을 증가시키는데 그 목적이 있으며 일정기간 내에서의 계속교육은 그 기관의 특수목표달성과 더불어 교육의 목적을 이루는 중요한 사업이라고 생각된다.

본 연구는 각 병원에서 실시하고 있는 실무 교육 현황에 대한 간호협회 서울시 지부에서 실시한 보수교육에 대한 전달교육 실시여부와 보수교육 강의록 합본을 전달교육에 사용하는지의 여부를 파악하여 앞으로의 대한간호협회 서울시지부에서 행하게 될 교육프로그램을 개선시키고, 간호원의 계속교육을 체계적이고 조직적으로 실시할 수 있게 하기 위한 기초자료를 제공하는데 그 목적이 있다.

본 연구에서는 1980년도에 32개의 대학부속병원, 종합병원, 국립, 시립병원을 조사대상으로 하였으며 설문지를 사용하여 개개 병원에서 실시한 실무 교육의 내용, 교육 담당자, 시간, 사용되는 경비 등과 간접서 서울시 지부의 교육프로그램에 참여한 후 개개 병원에서

의 전달교육 실시 여부와, 보수교육 강의록 합본 이용과 보수교육참여현황 등에 대해 조사하였으며 통계방법으로는 백분율을 이용하여 분석하였다.

이상에 의한 조사결과는 다음과 같다.

1. 조사 대상 병원의 일반적 특성으로 침상수는 199-bed 이하와 200—399bed가 각각 31.25%로 가장 많았고 평균 침상수는 362bed였다. 간호원수는 99명 이하가 56.25%로 가장 많았고 평균 간호원 수는 125명이었다. 보조원 수는 20—39명이 25%로 가장 많았다.
2. 실무교육 상황에서는 실무교육을 실시하는 경우가 100%로 모든 조사 대상 병원에서 실무 교육을 실시한다고 하였으며, 연간교육 횟수는 10—14회가 53.12%로 가장 많아 월 1회 정도 실시하는 것으로 나타났으며 실시 방법은 강의식이 90.62%였고 강사는 의사와 간호원이 담당하는 경우가 28.13%로 가장 많았다.
3. 실무교육 담당자는 담당자들 두는 경우가 56.25%였으며 담당자수는 1명인 경우가 66.66%로 가장 많았다.
담당 부서는 간호과가 83.83%로 대부분을 차지했으며 잠복 간호원이 실무 교육을 실시하는 경우가 50%였다.
4. 실무교육내용은 특정 질병에 대한 이해가 37.31%였고 그에 따른 간호가 21.76%로 그 다음을 차지하여 대부분 질병 중심의 교육 내용이었다.
5. 대한간호협회 서울시 지부에서 실시한 보수교육에 참여한 인원은 1개 병원에서 3—5명(43.75%)이 참여하였으며 참석자 선택은 교육내용해당부서의 간호원, 감독, 수간호원이 50%로 가장 많았다.
6. 보수교육 내용은 개개 병원에서 전달되는 경우가 71.88%였으며 전달방법은 간호원 회의, 수간호원 회의, 총회에서 요약 발표하는 경우가 82.51%이다.
7. 대한간호협회 서울시지부에서 만든 보수교육 강의록 합본을 이용하는 경우가 50.09%이고 개개 병원의 교육 자료로 참고하는 경우가 27.27%이었다. 이상의 조사 결과에 미루어 볼때 실무 교육의 형태는 알수 없으나 조사대상 병원들에서는 최소한 월 1회 정도의 교육을 실시하는데 내용은 특정 질병과 그에 따른 간호이며, 강사는 간호원이나 의사가 맡고 있고, 대한간호협회 서울시지부의 보수 교육에는 3—5명의

교육내용 담당부서의 간호원(직위 무관)들이 참여하며
보수교육 이수 후 개개 병원에 가서 전달교육을 실시
하며 주간호원 회의나 총회 등에서 요약 발표한다고
하였으며 보부 교육 강의록 합본은 직접 이용되거나
참고 자료로 사용된다고 볼수 있다.

그러므로 본 조사연구를 통하여 다음과 같은 의견을
제시한다.

1. 개개 병원의 기존 실무교육 담당 부서의 체제를
확고히 하여 간호과장의 책임하에 실무교육 전담
자를 두고 예산확보를 하여 체계적인 교육을 계획
실시, 평가할 수 있도록 해야겠으며,
2. 대부분의 교육 내용이 질병 중심의 강의식 전달
체제이므로 간호의 기본이 되는 간호이론, 간호윤
리, 간호철학, 간호원칙 등에 관한 시청각교육방법
및 토론형식을 이용한 교육프로그램을 개발하여야
하겠으며,
3. 월 1회 정도의 실무교육 실시는 전체를 대상으로
하는 전반적인 교육의 가능성이 크므로 부서별 특
수 교육 프로그램을 첨가하여 새로운 이론과 지식
을 전해주어야 한다고 생각한다.
4. 또한 대한간호협회 서울시지부에서는 연초나 연
말에 각 병원의 실무교육 전담자들과의 전체회의
또는 분의를 통하여 그 해나 내년의 보수교육 프
로그램의 내용, 방법, 시기 등을 결정 전달하여 좀
더 획일화된 전달교육이 가능케 하고 교육 기회의
불필요한 중복이 없도록 해야겠으며, 최소한 교
육분야에서의 양질의 교육, 양질의 간호를 위한
충실 기관이 되어야겠다고 생각한다.
5. 대한간호협회 서울시지부의 보수교육에 참여하는
회원들은 각 병원의 교육전담자의 책임 아래 전체
또는 부서별 교육에서 전달하며 서울시지부에서
받은 강의록이나 합본을 교육 실시 이전에 배부하
여 이용케 하면 좀더 효과적인 전달 교육이 될 수
있다고 보며
6. 실무교육이나 보수교육의 효과를 측정하기는 어
려운 일이나 교육후의 test나 의견서 등을 이용한
평가도구를 개발하여 재교육이나 다음 교육의 기
초자료로 사용하고
7. 교육은 교육자, 피교육자 모두의 적극적인 참여
로 가능하므로 실무교육이나 보수교육에 대한 필
요성이나 동기유발을 촉진할 수 있게 하여 좀 더
적극적인 태도가 되도록 해야겠다.

보수 교육에 대해 바라는 의견 제시에서 무응답

이 반수를 차지하였던 것으로 미루어 볼때 기꺼이
참여하는 것은 아닌 경우가 많다고 볼 수 있기 때
문이다.

참 고 문 헌

1. Marie Divincenti; Administering Nursing
Service 2nded., Little, Brown and Company,
Boston, 1977, 195—216.
2. Helen M. Tobin, et al; The Process of Staff
Development: Components for Change, The
C.V. Mosby Co., Saint Louis, 1974, 1—7.
3. Ann Marriner; Continuing Education in
Nursing, Supervisor Nurse, 22—25, June,
1975.
4. Helen M. Donovan; Nursing Service Adminis-
tration Managing the Enterprise, The C. V.
Mosby, Saint Louis, 1975, 201—215.
5. Elda S. Popiel; Nursing and The Process of
Continuing Education: Implementation of Conti-
nuing Education, The C.V. Mosby Co., Saint
Louis, 1973, 51
6. Kaelin, M.S. & Bliss, J.B.; Evaluating Newly
Employed Nurse's Skills, Nursing Outlook, 27
(5) : 334—337, May 1979.
7. Wise, Pats. Yoder; Curriculum Development in
Continuing Education: Option or Necessity?,
Nursing Outlook, 28(5) : 318—320, May, 1980.
8. Palmer, Mary Ellen; The Nursing Care Plan:
A Tool for Staff Development, Journal of
Nursing Administration, 4(3) : 42—45, May-
June 1974.
9. Stopera, Virginia, et al: A Staff Development
Model, Nursing Outlook, 22(6) : 390—393, June
1974.
10. Pickard, Maryna R. & Burns, Nancy; Continuing
Education for Rural Hospital Nurse, Nursing
Outlook, 27(6) : 416—419, June 1979.
11. Horn, Rebecca S., "Planning Inservice Education
in Small Hospital," Supervisor Nurse, January,
1981.
12. Coburn, Edna, "Developing or expanding a
multimedia instructional program for continuing

education for nurses", Nursing and the process of continuing education, Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1973.

13. Price Alice W. "The effective use of the multimedia approach in staff development." Nursing and the process of continuing education, Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1973.
14. Pigore, P., and Pigore, F. "The incident process: a method of inquiring", Nursing Outlook 14(10) : 48, 1966.
15. Rockwell Susan M. "What is inservice educa-

tion?" Nursing and the process of continuing education, Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1973.

16. Medearis N., and Popiel, E. "Guidelines for organizing inservice education." Nursing and the process of continuing education, Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1973.
17. Tobin H., and Wengerd, J. "What makes a staff development program work?" Nursing and the process of continuing education, Saint Louis: The C.V. Mosby Company, 1973.

=Abstract=

A Survey on the In-Service Education Program of General Hospital in Seoul.

**Education & Research Committee,
Seoul Branch, Korean Nurses Association**

The objectives of this research are to offer basic information to help put into practice an organized and systematized program of continuing education for nurses of in-service education in each hospital, the continuing education program of the Seoul district of KNA and how delivery takes place, the use being mode of the printed copies of the continuing education lectures to deliver educational material and the planned improvements for the future educational program of the Seoul district of KNA.

During 1980 for this research, questionnaires were sent to 32 university hospitals, general hospitals and government hospitals, the subjects of this research. The questionnaires is held about the contents of the in-service education, the person responsible for in-service education, the time, the budget, how those who attended the educational program, of the Seoul district of KNA used the education received how the information was reported, how the printed copies were used, and the present participation in in-service education in each hospital. The results are reported in percentages.

- 1) The general characteristics of the hospitals sampled were 31.25% had 199 beds or less 31.25% also had between 200 and 399 beds. These were the highest percentages reported. The average number of beds was 362, 56.25% had 99 or fewer nurses. This were the highest percentage reported the average was 125. The largest percentage, 25%, for nurse aids were between 20 and 39.
- 2) When is held about in-service education 100%, that in all of the respondents reported that they had an in-service education program, 10—14 sessions per year were reported by 53.12%, the

highest percentage, with some reporting once a month 90.62% use the lecture method with the lectures being doctors or nurses 28.13% of the time. This was the highest percentage reported.

- 3) 56.25% reported that they had coordinator whose primary responsibility was in-service education, in 66.66% of the cases this were one person. This was highest percentage reported. In 83.33% of the reports the department responsible for in-service education was the department of nursing and in 50.0% of the cares the person responsible were a nursing supervisor.
- 4) 37.31% of the respondents reported that material related to understanding was disease, the used content of the in-service education, this was followed by 21.76% nursing content and then followed by disease-oriented content.
- 5) Attendance at continuing education programs of the Seoul district of KNA were reported by 43.75% of the respondents to be 3—5 persons per hospital. Those picked to attend were reported by 50% of the respondents as being nurses, supervisors or head nurses related to the in-service education department.
- 6) 71.88% responded that the continuing education programs were reported to each hospital. The report was given in a nurse's meeting, head-nurse's meeting, or general meeting. The report was given in the form of a many of the content by 82.5% of the respondents.
- 7) 50.09% reported using the printed copies of continuing education put out by the Seoul district of KNA and 27.27% reported these were used as educational material

Looking at the above survey it is difficult to know the actual form of in-service education, but the surveyed subjects said that at the most in-service education takes place once per month, the content is about disease or nursing, the lecturer generally a nurse or a doctor, attendance at the continuing education programs of the Seoul district of KNA is 3—5 persons who are nurses selected to in-service education, the continuing education program is reported in summary from in each hospital at a head-nurse or general meeting and the printed lectures from KNA are used as educational material. []