

간호원의 실무교육

<본협회 총무> 윤 수 복

海外進出 看護員의 수가 增加 됨에 따라 病院 안에서의 看護員의 이동율도 증가되어 간호업무상 지장을 초래하는 예가 많아졌다. 즉 익숙한 간호원이 자주 해외로 빠져 나가는가 하면 이를 충당기 위한 신입간호원의 수도 늘어나서 실질적인 실무교육이 가장 필요한 시기가 온것 같다.

1. 序 論

간호원들을 위한 教育은 그들의 職務遂行을 向上 發展시키는 效果的인 方法이다. 새로 직업을 갖게 된 사람들에게 그들 自身을 새로운 환경에 적응할 수 있게 도우며 병원에서의 자기의 位置를 알게 하고, 병원의 全體的 目的達成을 위해 자기가 맡은 職務이 얼마나 중요한 것인가를 認識케 하며, 또한 組織, 職務, 業務量, 從業員 및 作業方法등 날로 變化하고 있는 現實은 모든 간호원들에게 직무에 대한 理解, 態度 및 技術上의 끊임없는 개선을 요구하고 있는 것이다. 그러기 때문에 모든 職務는 特殊訓練 없이는 效果的으로 遂行될 수 없다고 생각한다.

2. 간호원 教育訓練의 意義

모든 간호원들의 潛在的 能力을 發展시켜서 最大限으로 發揮케 하고 同時에 이 能力을 충분히 利用하기 위해서는 그들이 취업하고 있는 직장의 환경에 빨리 익숙하고, 또한 그들이 수행해야 할 간호업무에 대한 많은 지식이나 기술을 습득케 하여 보다 나은 직무활동을 할 수 있게끔 하는 교육 및 훈련은 기관의 목적달성을 위해서

무엇 보다도 필요한 것이다.

3. 간호원 實務교육의 目的

첫째로 새로 채용되는 간호원들에게 예비훈련을 주어서 새로운 환경에 速히 적응하여 간호업무수행에 만전을 기하는 동시에, 自身들이 직장에서 幸福感을 느끼면서 일 할 수 있게 하기 위함이다. 둘째는 간호원들에게 새로운 지식, 기술, 방법, 절차, 올바른 姿勢 등을 가르쳐 주어서 急變하는 科學時代에 뒤 떨어지지 않고 自信을 가지고 간호업무에 종사케 하며, 직원들의 能力을 최대한으로 發展시켜서 환자들에게 좋은 간호를 베풀게 하기 위함이다.

4. 간호원 教育훈련의 種類

간호원 教育훈련의 종류에는 다음 두가지가 있다.

1) 豫備教育(Orientation)

이것은 새로 채용된 간호원들을 위한 예비훈련으로서 채용 當初의 一定한 期間내에 그가 일하게 된 「機關」의 一員으로서 필요한 一般知識, 그 기관의 운영방침, 進行方法등을 가르쳐서 새 직장을 가지므로 받는 不安感을 덜어 주며 새로운 직장환경에 신속히 적응케 하기 위한 훈련이다.

2) 實務教育(Inservice Education)

專門간호원을 위한 實務교육은 이미 직무에 從

事하고 있는 간호원들을 위해 계획된 교육훈련으로 두 가지 종류가 있다.

① 定期的인 會議를 통한 教育

이것은 직원들이 日常 當面하게 되는 문제를 해결하는데 도움이 된다.

예를 들어서 全體간호원 會議
首간호원 會議
監督간호원 會議이다.

② 職員教育計劃(staff education programs)

이것은 간호원들의 직업적 成長과 발전을 도모하는 훈련으로 지속적인 교육계획이 되겠다.

5. 간호원 교육훈련의 計劃

교육훈련을 實施함에 있어서 무엇보다도 중요한 것이 計劃이다. 보다 큰 效果를 거두기 위한 體系의이며 조직적인 교육훈련을 실시하기 위해서는 신중히 고려된 치밀한 계획이 필요하다.

이런 계획을 세우기 위해서는 먼저 교육 훈련의 필요성에 대한 調查부터 해야 한다. 조사의 방법으로는 직원들의 意見을 알기 위해 여러 사람의 말을 듣는 것도 좋은 方法이다. 교육훈련은 機關의 目標를 達成하기 위한 모든 活動이 방해되고 阻止 당할 때 이러한 隘路를 타개하기 위한 手段으로서 그 必要性이 認定되는 것이다.

간호업무 수행에 있어서 볼 수 있는 이러한 애로는 현재 나타나고 있는 것도 있고 또한 未來에 나타나리라고 예측되는 것도 있는데, 현재의 애로를 打開하기 위한 수단으로서의 교육훈련보다는 미래에 나타나리라고 예측되는 애로에 對備하기 위한 예방적인 교육훈련이 보다 意義가 있다고 보겠다. 교육훈련의 필요성은 높은 勞動 移動率(trun over), 缺勤率, 事故率 등과 같이 간호업무 수행에 저해가 되는 모든 現象을 除去함에 있는 것이며 이 阻害要素는 교육훈련의 必要性을 나타내는 尺度가 되는 것이다.

그러므로 企業體에 있어서 종업원에 대한 특수교육훈련의 필요성을 측정하는데 다음과 같은 公式이 使用된다고 한다.

職務要件—從業員의 현재의 職務技能=訓練의 必要性

이 公式은 訓練의 必要性을 測定함에 있어서는 細心한 職務分析과 個個의 종업원의 機能分析을 한 것이 要請된다는 것을 表示하고 있다. 이것은 企業體에서만 使用될 것이 아니라 간호원들을 위한 교육훈련계획에도 적용되리라 생각된다.

교육훈련의 必要性이 인정되었으면 다음 단계로 그 必要性에 가장 적합한 교육훈련계획을 짜야 하겠다.

① 먼저 할 것은 대상자의 선정이다.

교육훈련을 필요로 하고 있는 대상이 새로 채용된 사람인지, 현재 일을 하고 있는 사람인지, 더 구체적으로는 일반 간호원인지 수간호원인지 감독간호원인지 더 나아가서는 내과, 외과, 정신과 등 근무조건에 따라서 내용과 기간, 장소, 강사 등의 결정을 보게 되는 것이다.

이에 앞서 實務教育計劃을 세우기 위해서는 각 職級 전문간호원의 代表로서 구성되는 委員會를 조직해야 한다. 이 委員會의 機能은 1. 各급 간호원의 요구가 무엇인가 알아 내고 2. 참석자(대상자)를 결정하고 3. 교육 계획의 目的을 設定하고 4. 교육내용을 계획하며 일시와 회수를 결정하고 5. 강사를 선정한다.

계획하는데 특히 주의할 점은 참석자의 관심을 잃지 않을 정도로 자주 갖되 너무 잦아서 부담이 되지 않도록 하여야 한다. 즉 學習에 있어서의 心理的 原理를 잘 利用해야 한다.

② 교육훈련의 內容

교육훈련의 대상과 종류에 따라 內容이 달라져야 한다.

a. 예비훈련(orientation)에 있어서는 새로 채용되는 자를 위한 훈련이기 때문에 1. 신입직원이 새로 부임한 데 대한 환영, 상사와 동료들에게 소개. 2. 병원안내: 병원내의 모든 시설을 보기 위한 見學, 병원직원 소개, 병원의 목적, 운영방법, 병원의 기구(organization), 책임과 권한의 系統 3. 간호課의 目的, 人事方針등 4. 의과대학이나 간호학교와의 關係가 있을 경우 그 관계 6. 간호원을 위한 保健施策 7. 간호원 기숙사 舍則 8. 週期的인 會議나 職員發展을 위한 計劃 등을 內容으로 할 것이다.

b. 계속적 實務教育(Inservice Education)에 있어서의 內容은

대상자에 따라 결정하며 그 內容은 반드시 대상자에게 필요하고 중요한 것이라야 한다.

일반간호원(졸업간호원, staff nurse)들을 위해서는 1. 전문적인 지식 및 기술 2. 일반적인 간호에 관한 문제 3. 병원 全體에 관련된 行政的 規則, 人事方針, 병동 관리에 관련된 일반적인 문제 등, 개인의 成長 發展에 도움을 주는 교육 內容이라야 한다.

수간호원, 감독간호원을 위해서는 특히 지도자가 되기위한 관리기술, 지도력 양성을 위한 내용이 요구된다. 예(例)를 들어 부하 직원들을 지도하고 감독하는 기술, 공무원법에 대한 지식, 문서취급에 대한 지식, 소속단체에 참여 협조하는데 필요한 내용 병원경제, 국가정책에 참여하고 협조하는데 필요한 내용들이어야 한다. 모든 간호원들이 이 교육훈련을 통해 상호 만족감을 얻고 직업적 조정을 잘 하며 직원間的 사기양양과 행정자들과 직원들과의 협조적인 관계를 발전시키고 일의 능률을 보다 더 올릴 수 있는 내용들이어야 하겠다.

6. 간호원 교육훈련의 實施

교육훈련의 필요성에 따라 신중히 계획된 內容들을 실시함에 있어서도 훈련담당자는 責任感 있는 태도와 實踐으로 所期의 目的을 달성하도록 노력해야겠다.

규모가 큰 병원의 간호課에는 곳에 따라 실무 교육부가 부설되어 계속 직원의 실무 교육을 進行하고 있으며 실무교육부가 따로 없는 경우 간호課에서 간호행정업무와 접하여 進行하고 있는 실정이다.

훈련담당자는 교수해야 할 내용에 관한 광범한 지식과 오랜 경험을 가진으로 피훈련자로 부터 信賴와 존경을 받을 수 있고 나아가서는 탁월한 훈련기술을 소유할 뿐 아니라 교육에 대한 忍耐와 熱意가 있어야 하겠다.

그리고 또한 가장 중요한 것은 교육훈련을 계획하고 실시함에는 병원장과 사무진영의 적극적인

인 뒷받침이 있어야 한다.

다음으로 중요한 것은 수간호원도 이 계획에 실제로 참여할 책임을 가지고 있는 동시에 직원들이 이 교육계획에 참여할 수 있도록 근무시간을 계획할 책임과 교육의 一部를 담당하도록 부탁 받았을 때 자기의 시간과 능력을 기꺼히 제공하여야 할 책임을 가지고 있다는 點이다.

1) 예비훈련과정의 實施

병원전체 방침이나 병원 地理의 안내는 간호과(교육훈련부)에서 취급하고 병동의 부분은 수간호원이 하는 것이 적당하며 더우기 내용의 계획과 그 과정의 감독은 수간호원이 책임을 져야 한다. 그리고 ① 병원안내 ② 병동안내 ③ 첫날의 업무분담의 순서로 進行하며 내용은 간호課 方針 안내서에 기재되어 있어서 그 내용에 따라서 교수를 하고 충분히 질문할 기회를 주는 것이 좋다. 1주간 혹은 그 이상의 예비훈련기간을 갖는 병원도 있다. 이렇게 해서 병원의 일반 방침과 병동이나 科의 규칙, 같이 일하게 될 직원들의 소개, 그들과의 직접적관계, 자기가 간호해야 할 환자들의 소개, 치료방법, 간호방법, 병원과 병동의 지리, 기구나 비품의 위치 등 잘 익숙히져서 짧은 시간 내에 새로운 환경에 적응토록 훈련시킨다.

2) 계속적인 實務교육과정의 實施

① 직원들의 활동과 관련된 어떤 사항을 2~3명에게 알려야 할 경우의 직원교육은 비공식적인 방법을 택할 때가 많다.

② 아침, 초저녁, 밥번 보고시간에 병동 간호원들 사이에 갖는 보고는 직원교육의 일부로 이용될 수 있다.

③ 회의를 한 교육은 1주일에 1회, 1개월에 2회 때로는 1회, 직원들의 필요에 따라 실시할 수 있다. 대부분의 병원에서는 직위별로 모든 간호원을 위한 정기적 회의를 계획하고 있다. 이와 같은 회의를 통한 교육 계획은 직원들로부터 문제가 되는 제목을 제한하게 하고 서로 토의하여 문제를 해결하는 좋은 기회가 되고 있는 것이다. 會議은 대단히 중요하다. 수간호

원은 병원에서 제정한 새로운 方針이 나왔을 때 반드시 자신이 그 方針을 먼저 이해하여야 하고 또한 직원들에게 잘 이해하도록 설명해야 한다. 이렇게 해서 많은 문제가 會議를 통한 교육계획에 의해서 防止될 수 있는 것이다. 會議式方法에는 Panel Symposium, Case Study 등이 있다.

③ 實務교육의 一部로서 간호원을 위한 도서실 설비가 되어 있어야 하며, 간호학 및 의학에 관계된 정기간행물, 각 전문분야에 대한 서적이 구비되어야 한다. 이것은 변동하는 치료법 등에 관해 알기 위해서 필요한 것이다. 특히 간호원을 위한 병원간호행정, 심리학, 일반행정, 사회학 간호사회학 등에 관한 책은 꼭 마련되어야 한다.

④ 여러 직업적인 모임에 직원들을 참석케 하여 발전할 수 있는 기회를 주는 것이다.

⑤ 그들이 종사하고 있는 것과 같은 業務를 見學하기 위하여 다른 병원을 見學할 수 있도록 해 주는 것도 교육훈련의 一部가 되며 좋은 效果를 거두게 된다.

7. 評 價

教育訓練이 과연 그 目的을 達成하기 위한 充分한 計劃的 活動을 展開했는지의 여부를 알기 위해서는 評價의 過程을 通해서만이 이루어진다.

교육훈련의 評價의 方法으로서는

- 1) 對象者의 自己評價 : {대상자와의 面談, 會
合, 質問書에 의한 대상
자의 의견조사.
- 2) 대상자외의 사람 {감독자와의 面談, 會
合을 통한 評價 : {質問書에 의한 調査
- 3) 客觀的 評價 : {習得 테스트
態度 調査
其他의 評價法 (事件 事故의
發生率)

評價는 실시된 훈련의 效果(習得의 程度)를 測定하기 위한 것이며 그 結果에 의해서 다음 단계의 훈련계획에 대한 大體的인 內容과 훈련方法에 대한 改善案을 마련할 수 있게 된다. 그러므로 교육훈련의 필요성에 대한 조사와는 表裏의

關係에 있다고 보겠으며, 따라서 다음 段階의 訓練計劃의 立案과는 密接한 連關性이 있는 것이다.

8. 結 論

모든 직원을 위한 教育訓練은 個個人의 潛在能力을 開發하고 發展시켜서 병원의 目的達成을 위해 最少의 經費, 勞力으로 最大의 效果를 거두기 위한 方便이 된다. 모든 從業員들에게 그들이 취업하고 있는 직장의 환경에 빨리 익숙케 하고 人間關係에 대한 지식, 전문적인 지식과 기술, 직업적 조정에 대한 태도의 確立, 병원의 目的에 대한 理解 등 그들이 수행해야 할 직무에 대한 모든 것을 習得케 하여 보다 나은 직무 생활을 하게끔 하기 위한 계획인 교육훈련은 의료요원 특히 간호원 수급난으로 크게 문제되고 있는 자체에 더욱 절실히 요구된다고 보겠다. 고로 病院責任者(院長)는 이 實務教育에 있어서의 모든 책임을 지며 人事管理나 訓練指導者로서의 責任도 져야 한다.

다시 말해서 종업원들의 능력을 最大限度로 發揮케 할 수 있고 이들의 不滿, 缺勤率, 및 勞動移動率등을 減少시킬 수 있는 교육 훈련계획 및 실시를 위해서 病院當局은 계획, 進行, 예산에 이르기까지 병원 운영속에 포함시킬 것이며, 직접 責任者인 간호과장을 위시하여 훈련담당자, 감독간호원, 수간호원, 피훈련자들이 훈련일체가 되어 흥미를 가지고 교육훈련의 중요성을 충분히 인식하며 교육훈련이 自身의 能力의 發展이나 앞으로의 活動을 위해서 참으로 유익하다는 事實을 인식하고 臨해야 한다고 생각한다.

참 고 서 적

1. 정중전 인사관리 법문사, 1966.
2. 이승희 병원간호행정 수문사, 1968.
3. Inservice Education for Hospital Nursing Personnel, Department of Hospital Nursing, National League for Nursing. 1958.