

가정전문간호사의 계속교육 프로그램 개발을 위한 교육요구 분석

김혜영¹⁾ · 정현숙²⁾ · 전병학³⁾ · 신미현⁴⁾

서 론

연구의 필요성

끊임없이 변화하고 있는 현대사회를 살아가는 사람들은 기초교육만으로 사회의 요구를 충족시킬 수 없어 환경변화에 적응하기 위한 다양한 교육을 필요로 한다. 이러한 배경으로 평생교육, 성인교육, 계속교육이 등장하였으며 성인교육은 자유교양 중심의 성인교육뿐만 아니라 직업 계속교육까지 포함하는 개념으로 사용되고 있다(Kim, Kim, & Han, 2009). Jourdan의 연구(Park, 2000에 인용됨)에서 계속교육은 개인이 사회가 요구하는 지식과 능력을 충족시키기 위해 교육훈련을 받는 개인 교육의 완성을 의미하고 있다. 전문직에서는 일정 기간의 전문교육 수료 후 그들의 업무를 수행하는 동안 끊임 없는 사회적, 경제적 변화로 인해 새로운 업무책임이 주어지고, 이를 실행하기 위해 계속교육이 필요하다(Ki, 2008).

우리나라 가정간호사 자격 취득을 위한 교육과정은 2005년 이전까지 1년 과정이었고, 전문간호사 제도 도입으로 2006년부터 대학원 과정으로 개편되었다. 가정전문간호사는 취업 후 병원 가정간호부서에서 실시하는 신입교육을 받으며 간호업무 능력 향상을 위해 병원 간호부서에서 실시하는 실무교육은 병원 간호사 중심으로 교육요구의 차이를 파악하지 않은 실무교육 프로그램을 일원화하여 실시(Chang, 2000; Chang, Cho, & Kwak, 2006)되고 있어 실무교육 대상자에 포함되지

않는 실정이다. 전문간호사 대상 보수교육에 관한 조사(Korean Accreditation Bord of Nursing, 2007)에서 전문간호사 역할 수행에 필요한 업무교육과 전문간호사로서의 역할을 지속적으로 발전시킬 수 있는 업무내용이 필요한 것으로 조사되었으나 전문간호사의 역할 수행에 필요한 체계적인 업무교육을 실시하고 있는 기관은 매우 적은 형편이다.

현재 보건의료 환경은 가정간호가 시작된 1990년대에 비해 많은 변화가 있었으며 가정간호 영역에서도 신지식과 기술 및 새로운 기계와 의료용품 적용에 대한 요구가 계속되고 있다. 새로 도입된 치료방식에 따른 기계와 기술의 적용에 대한 적절한 교육 없이 과거 의료 환경에서 사용되던 방식으로는 대상자의 요구를 충족시킬 수 없게 되었다. 또한 2007년 노인장기요양서비스가 시작되면서 지역사회 재가간호서비스 제공기관이 다양해지고 다학제팀 접근으로 전문화되면서 가정전문간호사만이 할 수 있는 고유한 영역을 확보하기 위한 특정 지식과 기술 및 전문적 간호 능력이 요구되고 있다. 가정간호 대상자는 고령화되고 질병구조가 다양해지면서 보다 전문적인 가정간호서비스를 요구하고 있으며, 새로운 정보통신 기술의 발달로 다양한 교육매체를 통해 자신의 질병에 대한 최신정보와 지식습득이 용이해진 대상자의 요구수준과 권리주장 또한 높아지고 있다. 이와같이 지속적으로 변화하는 보건의료환경에서 가정전문간호사는 가정간호사 자격 취득을 위한 기본교육과 보수교육만으로는 가정간호 대상자의 요구에 부응할 수 없게 되었다. 의료환경의 새로운 변화와 가정간호대상자의

주요어 : 계속교육, 교육요구

- 1) 서울성모병원 가정간호센터 교육연구전담과장(교신저자 E-mail: emilia54@catholic.ac.kr)
 - 2) 서울성모병원 가정간호센터 팀장
 - 3) 가톨릭대학교 의과대학 예방의학교실 연구원
 - 4) 서울성모병원 가정간호센터 가정전문간호사
- 투고일: 2010년 11월 15일 수정일: 2010년 12월 13일 게재확정일: 2010년 12월 15일

전문적인 서비스 요구에 부응하기 위하여 복잡해지고 세분화되는 질병치료에 대한 신지식과 새롭게 개발되는 의료기술과 제품을 적용하는데 필요한 정보와 숙련된 기술을 습득하지 못한다면 가정전문간호직을 유지하는데 어려움에 처할 것이다. 과거 특정분야에서 자신이 쌓았던 지식과 경험은 점점 가치를 잃어 가기 때문에 기존의 학력과 경력을 초월하여 창의적이고 도전적으로 새로운 지식과 정보, 그리고 기술을 끊임 없이 보완하기 위한 가정간호 계속교육의 필요성이 대두되고 있다. 가정간호 교육과 관련된 국내연구로는 Shin 등(2003)의 '가정전문간호사 교육프로그램 인지기준 및 표준 교육과정 개발'로 가정전문간호사 자격을 위한 교육과정 개발과 관련된 연구가 있으나 계속교육이나 교육요구와 관련된 연구는 거의 없는 실정이다.

계속교육 프로그램을 계획하는데 있어서 계속교육에 대한 요구 분석은 교육의 효율성을 제고시키고 교육목표를 달성하기 위해 반드시 선행되어야 할 매우 중요한 단계로 개인과 조직의 교육 요구도가 어느 정도인지 사전에 파악이 되어야 한다(Ha, 2002). 교육요구는 교육프로그램 개발의 초석이 되는 개념으로 바람직하다고 믿는 상황과 현재 상황간의 차이를 의미하고 있어 현재 상황, 가능한 상황, 이상적인 상황을 모두 고려하여 결정된다. 교육요구를 분석하는 방법 중 업무 분석은 업무능력에 기초한 요구분석 방법으로 어떤 업무에 요구되는 능력과 기술이 무엇인지 파악하고, 해당되는 개인이 지니고 있는 업무능력과의 차이를 분석하는 것이다(Ki, 2008).

현직 가정전문간호사의 교육 현실을 감안할 때 가정전문간호사의 역할과 관련된 업무에 필요한 지식과 기술, 그리고 관련 분야의 최신 정보를 접할 수 있는 가정전문간호사 계속교육 프로그램 개발이 필요하며 이에 앞서 계속교육 프로그램에 대한 요구조사가 시급한 실정이다. 이에 본 연구에서는 가정전문간호사의 역할 수행에 필요한 업무능력과 현직 가정전문간호사의 현재 업무 능력의 차이를 파악하여 가정전문간호사의 계속교육 프로그램 개발을 위한 교육요구를 조사하고자 한다.

연구 목적

본 연구의 목적은 가정전문간호사의 역할 관련 업무수행에 필요한 교육요구를 분석하고자 하는 것이며 구체적인 목적은 다음과 같다.

첫째, 가정전문간호사의 역할수행에 필요한 업무능력을 확인한다.

둘째, 가정전문간호사의 현재 업무능력을 파악한다.

셋째, 가정전문간호사의 역할수행에 필요한 업무능력과 현재

업무능력의 차이를 파악하여 계속 교육요구를 파악한다

용어 정의

● 계속교육

개인이 사회가 요구하는 지식 및 능력을 충족시키기 위해 교육훈련을 받는 개인 교육의 완성을 의미한다(Jourdan, 1981). 본 연구에서는 가정전문간호사 자격 취득을 위한 교육과정 수료 후 가정전문간호사의 역할 수행에 필요한 지식, 정보 및 신기술을 습득하기 위한 계속적인 교육을 말한다.

● 교육요구

요구는 미래와 현재, 바라는 상태(이상적인 상태)와 현재의 상태 사이에 존재하는 차이를 말하며, 교육요구는 항상 차이를 함축하고 있어 현재 상황, 가능한 상황, 이상적인 상황을 모두 고려하여 교육요구가 결정된다(Ki, 2008). 본 연구에서 교육요구는 가정전문간호사의 역할 수행에 요구되는 업무능력과 현재 업무능력의 차이로 교육요구를 확인한다.

연구 방법

연구 설계

본 연구는 가정전문간호사의 계속교육 프로그램 개발을 위해 이들의 교육요구를 분석하기 위한 서술적 조사연구이다.

연구 대상 및 자료 수집 방법

본 연구는 2010년 5월 현재 가정간호 사업기관으로 등록되어 있는 전국 131개 가정간호사업기관(Ministry of Health and Welfare, 2010)에 근무하는 가정전문간호사를 대상으로 하였다. 2010년 5월 17일부터 6월 30일까지 전국 가정간호사업소의 책임자에게 전화로 연구목적과 방법을 설명하고 협조를 요청하여 131개 기관 중 연구를 승낙한 111개 기관에 협조공문과 반송봉투를 포함한 설문지 250부를 등기우편으로 발송하였다. 서울을 비롯한 부산, 대구, 인천, 경기, 전남, 경남의 89개 기관에서 총 107부가 회송되어 이중 101부가 분석에 이용되었다.

연구 도구

본 연구에 사용된 연구도구는 Kim(2005)의 가정간호 표준개발과 Kim(2006)의 가정전문간호사의 역할구명에서 조사된 가정간호표준과 가정전문간호사의 역할 별 업무를 기초로 가

정전문간호사의 계속교육에 대한 요구조사를 위한 설문지를 개발하였다. 그리고 가정전문간호사의 일반적 특성과 계속교육 프로그램 운영에 대한 요구 조사를 위한 문항을 포함하였다. 연구도구의 초안을 확정된 후 10년 이상의 가정간호 경력자 5인에게 내용타당도를 조사하기 위해 부적절하다고 판단되는 문항을 표시해달라고 요청하였다. 그 결과 부적절한 문항은 없었으며, 문장 내 어휘 수정 요청이 있어 이를 수정한 후 도구를 완성하였다.

● 가정전문간호사의 계속교육 요구조사 도구

가정전문간호사의 계속교육에 대한 요구를 조사하기 위해 역할수행에 필요한 업무능력과 현재 업무능력의 차이를 파악할 수 있는 설문지를 개발하였다. 이 도구는 7개 역할 별로 전문간호 수행자 역할 관련 20문항, 관리자 역할 관련 8문항, 교육자, 상담자, 사례관리자, 지도자 역할 관련 각각 4문항, 연구자 역할 관련 3문항으로 총 47개 문항으로 구성하였다. 각 문항마다 자신의 현재 업무 능력이 몇 점인지, 역할수행에 필요한 업무능력과 현재 업무능력을 비교해 계속교육에 대한 필요성이 어느 정도인지 리커트 5점 척도(5-point Likert scale)를 사용하여 표시하도록 하였다. 점수가 3점보다 높을수록 업무능력이 양호하고, 계속교육에 대한 필요성이 많은 것을 의미하며 7개 역할별로 현재 업무능력에 대한 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .911에서 .952이었고, 계속교육 요구에 대한 도구의 신뢰도는 Cronbach's α .906에서 .967로 나타났다.

● 가정전문간호사의 계속교육프로그램 운영에 대한

요구조사 도구

가정전문간호사의 계속교육프로그램 운영에 대한 요구조사를 위한 도구는 계속교육프로그램의 필요성과 그 이유, 계속교육 실시기관, 교육 기간, 교육 시간대, 교육비에 대한 7개 문항으로 구성되었으며 4-6개의 응답 중 가장 적절한 것을 선택하도록 하였다.

자료 분석 방법

수집된 자료는 SAS 9.13 프로그램을 사용하여 전산통계 처리하였고, 구체적 통계방법은 다음과 같다. 대상자의 일반적 특성과 계속교육프로그램 운영에 대한 요구는 단순빈도 분석으로 빈도수와 백분율을 산출하였다. 가정전문간호사의 7개 역할 별 현재 업무능력과 계속교육 필요성은 역할 관련 업무별로 평균과 표준편차를 산출하였고, 가정전문간호사의 특성과 7개 역할 별 현재 업무능력 및 교육필요성의 상관관계는 Spearman 상관분석을 이용하여 분석하였다.

연구 결과

연구대상자의 일반적 특성

대상자의 연령분포는 30세에서 64세로 40세에서 59세가 85.1%이었고, 근무기간은 5년에서 10년 미만이 50.5%로 가장 많았다. 가정전문간호사 자격 취득을 위한 가정간호 직무교육 과정을 1990년에서 2005년 이전에 이수한 가정전문간호사가

<Table 1> Characteristics of home healthcare nurse specialists

(N=101)

		N	%
Age(yr)	30-39	12	12.0
	40-49	43	42.5
	50-59	43	42.5
	60 ≤	3	3.0
Career	<5 years	39	38.6
	5-9 years	51	50.5
	10 years	11	10.9
Level of education	Junior college	38	37.6
	Senior college	33	32.7
	Graduate school or post-graduate degree	30	29.7
An age of educational courses for home healthcare nurse specialist	1990-1995	21	20.8
	1996-2000	27	26.7
	2001-2005	46	45.6
	2006-	7	6.9
Type of hospital	Tertiary hospital (≥1000 beds)	54	53.5
	Tertiary hospital(<1000 beds)	9	8.9
	Secondary hospital	34	33.6
	Primary hospital	1	1.0
	Public hospital	3	3.0

<Table 1> Characteristics of home healthcare nurse specialists(continued) (N=101)

		N	%
Number of home healthcare nurse specialist	2 persons	34	33.6
	3-5 persons	18	17.8
	6-10 persons	1	1.0
	11-20 persons	3	3.0
	21 persons and more	45	44.6
The manager of home healthcare center(office)	Home healthcare nurse specialist	88	87.1
	Nurse	6	5.9
	Doctor	2	2.0
	Administrator	3	3.0
	Etc.	2	2.0
An educational program within hospital	Yes	51	50.5
	No	50	49.5

93.0%, 전문간호사 제도 도입 후 대학원과정의 가정간호교육 과정 이수자가 7.0%로 나타났다. 1000명상 이상의 3차 기관에서 근무하는 대상자가 54.0%이었고, 사업소 관리자는 가정전문간호사인 경우가 87.1%이었다<Table 1>.

계속교육 프로그램 운영에 대한 요구

계속교육이 필요하다고 응답한 대상자는 88.1%이었고, 계속교육이 필요한 이유는 원활한 업무수행을 위함이 58.2%, 진로 모색이 22.0%이었다. 적절한 계속교육 실시기관으로는 가정간호사업을 실시하는 기관이 49.5%, 가정간호사회가 38.6%이었

다. 교육기간은 55.5%에서 1-3개월이 적당하다고 하였고, 교육 시간대는 토요일이 56.4%로 가장 많았다. 교육비는 주 1회 1개월 기준 20만원이 적당하다고 응답한 대상자가 42.6%로 가장 많았고, 교육비 부담은 본인과 기관이 각각 50% 부담하는 것에 63.4%가 응답하였다<Table 2>.

가정전문간호사 역할 별 현재 업무능력과 계속교육 필요성의 관계

가정전문간호사의 7개 역할 중 6개 역할 관련 현재 업무능력이 3.0 이상으로 나타났고, 7개 역할 별 47개 업무에 대한

<Table 2> Needs for continuing education of home healthcare nurse specialists (N=101)

		N	%	
Necessity of continuing education	Yes	89	88.1	
	No	12	11.9	
Continuing educational facilities	College of nursing	8	7.9	
	Home healthcare institute	50	49.5	
	Home care nurses association	39	38.6	
	Korean nurses association	4	4.0	
Duration of continuing education	1-3 months	56	55.4	
	3-6 months	10	9.9	
	6 months	23	22.8	
	12 months	12	11.9	
Education costs	1 time per a week	1 month: ₩200,000	43	42.6
		3 months: ₩600,000	18	17.8
		6 months: ₩1,200,000	24	23.8
		12 months: ₩2,000,000	7	6.9
	Etc.	9	8.9	
Bearing education costs	Cover all the expenses by oneself	3	3.0	
	Cover all the expenses by an organization	33	32.7	
	50% by oneself and 50% by an organization	64	63.3	
	Etc.	1	1.0	
A time zone of education	After work / weekdays (monday and wednesday)	9	8.9	
	After work / weekdays (tuesday and thursday)	20	19.8	
	Weekends (saturday and sunday)	15	14.9	
	Saturday	57	56.4	

계속교육 필요성은 모두 3.5이상으로 나타났다. 상담자 역할 관련 현재 업무능력이 3.8로 7개 역할 관련 업무 중 높은 것으로 나타났고, 연구자 역할 관련 현재 업무능력이 2.8로 가장 낮은 것으로 나타났다. 가정전문간호사 7개 역할 중 전문간호 수행자 역할 관련 치료적기구 관리 업무능력과 관리자 역할 관련 환자관리 업무능력이 각각 4.1로 가장 높게 나타났다. 가정전문간호사 역할 관련 업무 중 현재 업무능력이 가장 낮게 나타난 것은 연구자 역할 관련 연구방법 업무능력과 통계 업무능력이 각각 2.7로 가장 낮게 나타났다.

현재 업무능력이 계속교육 필요성보다 높게 나타난 영역은 상담자 관련 업무(3.8/3.7), 관리자 관련 업무(3.7/3.5)이었다. 계속교육 필요성이 현재 업무능력 보다 높게 나타난 영역은 전문간호 수행자 관련 업무(3.4/3.7), 교육자 관련 업무

(3.4/3.7), 사례관리자 관련 업무(3.4/3.6), 지도자 관련 업무(3.0/4.0), 연구자 관련 업무(2.8/3.7)인 것으로 나타났다<Table 3-1, Table 3-2>.

전문간호 수행자 역할 관련 업무 중 현재 업무능력이 낮아 계속교육이 필요하다고 나타난 업무는 간호과정(3.0/3.8), 통증관리(3.2/3.9), 산모관리(2.9/3.6), 재활간호(3.0/4.1), 신경계 환자관리(3.2/4.1), 수술환자관리(3.1/3.7), 척추손상환자관리(3.2/3.7), 기계관리(3.0/3.9) 업무이었다<Table 3-1>.

상담자 역할 관련 업무는 모두 3.7이상의 현재 업무능력을 보였으나 이에 대한 계속교육 필요성도 3.5에서 3.8의 분포를 나타내었다. 교육자 역할 관련 업무 중 환자교육에 대한 업무능력이 3.9, 계속교육 필요성 3.8로 모두 높게 나타났다<Table 3-1>. 관리자 역할 관련 8개 업무에 대한 평균 현재 업무능력

<Table 3-1> Current performance and the necessity of continuing education related with the role of the professional nursing service provider, advisor, & educator

	CP		NCE		p
	Mean	SD	Mean	SD	
Role of the professional nursing service provider					
Nursing process	3.0	0.9	3.8	1.0	<.001
Therapeutic	4.1	0.8	3.2	1.3	<.001
Wound care	3.8	0.8	3.8	1.1	.735
Stoma wound care	3.3	1.0	3.7	1.1	.027
I.V therapy	3.7	1.0	3.6	1.2	.596
Fistula management	3.6	0.9	3.6	1.2	.706
Pain control	3.2	0.9	3.9	1.0	<.001
Postpartum care	2.9	1.0	3.6	1.0	<.001
Rehabilitation care	3.0	0.9	4.1	0.9	<.001
Cerebral disorders management	3.2	0.9	4.1	0.9	<.001
Respiratory failure management	3.3	0.9	3.9	1.0	<.001
Management of Diabetic complication	3.5	0.8	3.7	1.1	.190
Cancerpatient care	3.5	0.8	3.8	1.0	.020
Surgery patient care	3.1	0.9	3.7	1.1	<.001
Elimination disorder management	3.5	0.8	3.6	1.1	.789
Spinal cord injury care	3.2	0.8	3.7	1.0	.002
Machinery management	3.0	0.9	3.9	1.1	<.001
Emotional care	3.7	0.9	3.6	1.2	.674
Spiritual care	3.3	0.9	3.8	1.1	.002
End-of life care	3.4	0.9	3.8	1.1	.007
Total	3.4	0.6	3.7	0.8	.001
Role of the advisor					
Listening	4.0	0.8	3.5	1.2	.003
Communication	3.9	0.7	3.7	1.1	.191
Consulation	3.8	0.7	3.8	1.1	.622
Decision making	3.7	0.8	3.8	1.1	.413
Total	3.8	0.7	3.7	1.1	.271
Role of the educator					
Patient education	3.9	0.8	3.8	1.1	.692
New employee education	3.5	0.8	3.7	1.0	.044
Practice education	3.3	0.9	3.7	1.0	.012
Resident education	3.1	0.9	3.5	1.1	.043
Total	3.4	0.7	3.7	0.9	.088

CP=Current Performance; NCE= Necessity of Continuing Education

<Table 3-2> Current performance and the necessity of continuing education related with the role of the administrator, case manager, leader & researcher

	CP		NCE		p
	Mean	SD	Mean	SD	
Role of the administrator					
Patient management	4.1	0.9	3.2	1.3	<.001
Infectionmanagement	3.8	0.7	3.6	1.1	.098
Safety management	3.9	0.8	3.6	1.1	.041
Finance management	3.8	0.8	3.5	1.2	.025
Facilities/goods management	3.9	0.8	3.3	1.2	<.001
Information management	3.5	0.9	3.6	1.2	.590
Humanresource management	3.6	0.8	3.5	1.1	.946
Quality control	3.4	0.8	3.9	1.0	.001
Total	3.7	0.6	3.5	1.0	.073
Role of the case manager					
Information collection	3.3	0.9	3.7	1.0	.009
Refer	3.4	0.8	3.6	1.1	.257
Cooperation	3.2	0.9	3.6	1.0	.002
Support	3.6	0.8	3.5	1.0	.434
Total	3.4	0.8	3.6	1.0	.094
Role of the leader					
Business planning	2.9	0.8	3.9	0.9	<.001
Marketing	2.9	0.8	4.0	0.9	<.001
Promotion	3.1	0.9	3.9	0.9	<.001
Leadership	3.0	0.8	4.0	0.9	<.001
Total*	3.0	0.7	4.0	0.8	<.001
Role of the researcher					
Nnursing theory	2.8	0.9	3.6	1.0	-6.058
Research method	2.7	0.9	3.7	1.0	-7.330
Statistics	2.7	1.0	3.7	1.0	-7.215
Total	2.8	0.9	3.7	0.9	<.001

CP=Current Performance; NCE= Necessity of Continuing Education

(3.7)이 계속교육 필요성(3.5)보다 높게 나타났으나 정보관리 업무(3.5/3.6)와 질 관리 업무(3.4/3.9)는 현재 업무능력보다 계속교육 필요성이 더 높은 것으로 나타났다. 3.0 이하의 현재 업무 수행능력을 보인 연구자(2.8)와 지도자(3.0)에 대한 계속교육 필요성은 각각 3.7과 4.0으로 높게 나타났다<Table 3-2>.

가정전문간호사의 특성(근무기관, 경력, 연령, 학력, 기관의 직무교육 실시 여부)과 7개 역할 별 현재 업무능력 및 계속교육필요성의 상관관계

가정전문간호사의 근무기관 특성에 따른 전문간호 수행자와 지도자 역할 관련 현재 업무능력(p=.028, p=.025)이 통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다. 가정전문간호사의 근무기관 특성에 따라 지도자 역할과 연구자 역할 관련 업무에 대한 계속교육의 필요성이 각각 p=.043, p<.001로 나타나 통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

가정전문간호사의 경력에 따른 교육자 역할 관련 현재 업무능력(p=.031)과 관리자 역할 관련 현재 업무능력(p=.022)이

통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났다<Table 4>.

가정전문간호사의 연령에 따라 지도자 역할과 연구자 역할 관련 업무에 대한 계속교육 필요성(p=.034, p=.002)이 통계적으로 유의한 관련성을 보였다<Table 4>.

가정전문간호사의 학력에 따른 전문간호 수행자, 교육자, 사례관리자 역할 관련 현재 업무능력이 각각 p=.031, p=.011, p=.025로 통계적으로 유의한 것으로 나타났다. 그리고 상담자, 관리자, 사례관리자, 지도자, 연구자 역할 관련 업무에 대한 계속교육 필요성이 각각 p=.025, p=.045, p=.045, p=.042, p=.001로 나타나 통계적으로 유의하였다<Table 4>.

가정전문간호사가 근무하는 기관의 직무교육 실시 여부에 따라 지도자 역할 관련 업무에 대한 계속교육 필요성(p=.033)과 연구자 역할 관련 업무에 대한 계속교육 필요성(p=.005)이 통계적으로 유의한 것으로 나타났다<Table 4>.

논 의

본 연구는 가정간호 계속교육프로그램 개발을 위한 선행과

<Table 4> Characteristics of H.H.N.S(Carrer, age, level of education, education program) correlation between current performance per 7 roles and necessity of continuing education

		PNSP		Advisor		Educator		Administrator		Case manager		Leader		Researcher	
		CP	NCE	CP	NCE	CP	NCE	CP	NCE	CP	NCE	CP	NCE	CP	NCE
Type of hospital	rho	0.219	0.041	0.104	0.145	0.152	0.127	0.048	0.162	0.138	0.071	0.224	0.202	0.18	0.348
	p	.028	.684	.301	.147	.132	.210	.635	.109	.168	.478	.025	.043	.071	<.001
Career	rho	0.177	-0.02	0.117	0.158	0.218	0.02	0.228	0.093	0.066	0.135	0.154	0.118	0.171	0.174
	p	.077	.843	.244	.115	.031	.848	.022	.358	.510	.179	.124	.241	.087	.081
Age(yr)	rho	-0.149	-0.001	-0.052	-0.074	-0.053	-0.192	-0.119	-0.096	-0.039	-0.045	-0.068	-0.211	-0.041	-0.306
	p	.136	.992	.607	.465	.602	.057	.240	.345	.696	.652	.501	.034	.683	.002
Level of education	rho	0.214	0.192	0.145	0.224	0.254	0.115	0.151	0.202	0.224	0.2	0.191	0.202	0.19	0.315
	p	.031	.055	.148	.025	.011	.258	.133	.045	.025	.045	.056	.042	.057	.001
Education program	rho	0.085	0.059	0.081	0.159	0.097	0.138	-0.01	0.189	0.125	0.139	0.081	0.212	0.052	0.275
	p	.400	.559	.418	.112	.337	.173	.923	.060	.212	.165	.418	.033	.607	.005

HHNS=Home Healthcare Nurse Specialists; Education program=presence of an education program in their work place; CP=Current Performance; NCE=Necessity of Continuing Education; PNSP=Professional Nursing Service Provider

정으로 가정전문간호사의 계속교육 프로그램에 대한 요구를 조사하였다. 가정간호 교육과 관련된 국내연구로는 가정전문간호사 자격을 위한 교육과정 개발과 관련된 연구가 있으나 계속교육이나 교육요구와 관련된 연구는 거의 없는 실정이다. 교육요구 진단은 교육 프로그램 고객의 요구를 파악하는 수단으로 프로그램 개발의 핵심과정이다. 요구를 진단하기 위해서 질문지법, 면담, 업무분석, 업무분석 및 업무수행평가 등 다양한 방법으로 정보를 수집(Ki, 2008)할 수 있는데 본 연구에서는 가정전문간호사의 역할 수행에 필요한 업무능력과 현재 가정전문간호사 개인의 업무수행 능력의 차이를 분석하여 계속교육의 요구를 조사하였다.

본 연구 대상자의 85.1%가 40세에서 59세 이었고, 5년 이상의 가정간호 경력자가 61.5% 이었으며, 현재 업무능력은 연구자 역할 관련 업무를 제외한 6개 역할 관련 업무에서 3.0 이상으로 보통 수준 보다 높은 것으로 나타났다. 이는 일반간호사에서 연령이 많을수록 그리고 경력이 많을수록 업무수행 능력의 증가를 보인 연구(Chang et al., 2006; Kim & Kim, 1997; Lee, 2001; Song et al., 2006; Yoo, 1992)들과 일치하는 결과를 보였다.

가정전문간호사의 역할 별 평균 현재 업무능력은 3.0 이상으로 자신의 현재 업무능력을 보통 이상으로 평가했음에도 계속교육이 필요하다고 응답한 대상자가 88.1%이었고, 필요한 이유는 58.2%가 원활한 업무를 위함이라고 응답하였다. 이는 가정간호대상자가 신생아에서 노인에 이르기까지 연령층이 광범위하고, 다양한 진단명과 합병증으로 진행된 복합적인 질병 특성을 가지고 있는 대상자를 독자적으로 관리해야 하는 가정전문간호사들은 계속교육이 필요하다고 인식하고 있는 것으로 생각된다. Kim(1998)의 연구에서 임상간호사에게 환자의 질병에 대한 깊은 이해와 독자적으로 기능하고 수행할 수 있는 고도의 능력이 필요하며 이를 위한 교육프로그램을 제공

할 책임이 있다고 한 것과 맥락을 같이 한다.

가정전문간호사들이 적절한 가정간호 계속교육프로그램 실시기관으로 가정간호사업 실시기관(49.5%)과 가정간호사회(38.6%)를 선택한 것은 이들이 실무자 입장에서 가정전문간호사의 교육요구를 파악하여 보수교육을 개최하고 있어 계속교육프로그램을 실시할 수 있다는 판단을 하고 있는 것으로 여겨진다.

교육기간은 주 1회 기준으로 1-3개월이 적당하다고 응답한 대상자가 55.5%, 6개월이 23.0%의 순이었다. 그동안 가정전문간호사를 위한 보수교육이 주로 8시간 프로그램이 대부분이었으며, 이러한 교육으로는 가정전문간호사의 교육요구를 충족시킬 수 없었음을 알 수 있었다. 이에 가정전문간호사를 위한 계속교육 프로그램은 적어도 1달 이상 장기간의 심화 프로그램으로 개발되어야 할 것이다.

가정전문간호사의 7개 역할 중 6개 역할 관련 현재 업무능력이 3.0 이상 이었고, 7개 역할 별 47개 모든 업무에 대한 계속교육 필요성은 모두 3.5이상으로 나타났다. 이는 현재 업무능력이 보통 이상 수준이라 해도 현재의 지식과 기술로 앞으로 대상자의 요구를 계속 충족시킬 수 없음을 가정전문간호사들이 인식하고 있는 결과로 생각된다.

전문간호 수행자 역할 관련 업무 중 현재 업무수행 능력 보다 계속교육의 필요성이 높게 나타난 간호과정(3.0/3.8), 통증관리(3.2/3.9), 산모관리(2.9/3.6), 재활간호(3.0/4.1), 신경계환자 관리(3.2/4.1), 수술환자 관리(3.1/3.7), 척수손상 환자관리(3.2/3.7), 기계관리(3.0/3.9)에 대한 교육은 계속교육프로그램에 적극 반영되어야 한다. 특히 기존의 간호과정은 주로 입원환자를 중심으로 이루어져 있으므로 가정전문간호사에게는 퇴원 후 가정에서의 간호과정에 대한 교육이 필요하다.

상담자 역할 관련 업무의 현재 업무수행능력이 3.8로 다른 업무능력 보다 높게 나타난 것은 가정전문간호사들이 가정방

문 상담 또는 전화 상담을 많이 하면서 이에 대한 업무능력이 있다고 생각하지만 한편으로 전문적 상담기법에 대한 교육의 필요성을 인식하고 있기 때문에 계속교육의 필요성이 3.7로 높게 나타난 것으로 여겨진다.

교육자 역할 관련 환자교육에 대한 현재 업무능력이 3.9로 나타났는데 이는 간헐적인 방문(주 1-2회)만으로 대상자의 질병을 관리하기 위해서는 교육에 많은 시간과 노력을 기울이고 있는 가정간호 상황을 반영하고 있다. 그러나 다양한 인지능력을 가진 환자와 가족을 대상으로 교육을 수행하는데 있어 보다 전문적인 교육방법으로 교육효과를 높이기 위한 계속교육의 필요성이 높아졌을 것으로 이해된다.

관리자 역할 관련 현재 업무 수행능력이 3.7로 나타난 것은 응답자의 87.1%가 관리자인 것과 관련이 있다고 생각된다. 관리자 역할 관련 업무 중 질 관리 업무에 대한 계속교육의 필요성이 3.9로 높게 나타난 것은 국제 의료기관 인증평가 및 2010년부터 실시되는 국내 의료기관 인증평가와 관련이 있는 것으로 생각된다.

지도자 역할 관련 업무 중 사업기획 업무와 마케팅 업무의 현재 업무능력이 모두 2.9로 보통이하 수준으로 나타난 것은 응답자의 93.1%가 2005년 이전에 가정간호 교육과정을 이수했고, 이 과정에는 사업기획, 마케팅과 관련된 교육이 없었던 것(Shin et al., 2003)과 관련이 있다고 생각된다. 그러나 가정간호 영역에서 사업계획과 마케팅은 매우 필요한 업무이어서 이에 대한 계속교육 필요성이 각각 3.9와 4.0으로 높게 나타났으며 계속교육 프로그램 개발 시 이에 대한 반영이 필요하다.

연구자 역할 관련 연구방법과 통계에 대한 현재 업무능력이 2.7로 가정전문간호사 업무능력 중 가장 낮게 나타난 것은 응답자의 93.1%가 2005년 이전에 가정간호 교육과정을 이수했고, 이 과정에는 연구방법과 통계 방법에 대한 교육이 없었던 것(Shin et al., 2003)과 관련이 있다고 생각된다.

가정전문간호사의 경력에 따라 교육자 역할 관련 현재 업무능력($p=.031$)과 관리자 역할 관련 현재 업무능력($p=.022$)이 통계적으로 유의한 관련성이 있는 것으로 나타났는데 이는 통상적으로 경력이 많은 가정전문간호사가 사업소 관리업무와 신규 가정전문간호사 및 경력 가정전문간호사를 교육하는 업무를 책임지고 있기 때문인 것으로 생각된다.

본 연구 결과 현직에 근무하는 가정전문간호사 중 93.1%가 2005년 이전에 가정간호 교육과정을 이수한 것으로 나타나 가정간호 교육과정과 보수교육만으로 가정전문간호사의 역할을 수행하는데 어려움이 있다고 생각된다. 가정전문간호사들도 계속교육의 필요성을 인식하고 있는 것으로 나타났으므로 본 연구의 결과를 반영한 가정전문간호사의 계속교육프로그램이 개발되어야 하겠다.

결론

본 연구는 가정전문간호사의 계속교육에 대한 요구를 분석한 것으로 연구결과 가정전문간호사의 원활한 역할 수행을 위해 47개 업무에 대한 계속교육의 필요성이 있는 것으로 결론을 내릴 수 있다. 현직 가정전문간호사의 88.1%가 40세 이상으로 20-30년 전에 간호대학을 졸업 하였고, 93.1%가 2005년 이전의 가정간호 교육과정을 이수하였다. 이들이 급격히 변화되는 의료환경에서 가정전문간호사의 역할을 수행하는데 계속교육의 필요성을 절실히 느끼고 있었던 것을 반영한 결과로 볼 수 있다. 이에 본 연구의 결과를 충실히 반영하여 가정간호 계속교육 프로그램이 개발되어야 한다. 가정간호 계속교육프로그램은 1개월에서 3개월의 과정으로 가정간호에 가장 많이 의뢰되는 질환과 관련된 이론과 관련된 다양한 정보를 습득하고, 전문간호 기술을 훈련 받을 수 있는 보다 실제적이고 현 업무에 적용할 수 있는 내용이 포함되어야 할 것이다. 또한 가정전문간호사의 업무수행 능력 및 시간적, 경제적 상황에 따라 선택할 수 있도록 다양한 계속교육 프로그램이 개발되어야 한다. 이렇게 하기 위해서는 가정간호사업 기관마다 가장 잘하고 있는 분야를 선택하여 교육프로그램을 개발하고 가정간호사회가 이를 취합하여 교육프로그램을 운영할 수 있는 교육운영체계를 구축할 것을 제안한다.

References

- Chang, K. S. (2000). *A study on establishment of clinical career development model of nurses*. Unpublished doctoral dissertation, Yonsei University, Seoul.
- Chang, Y. H., Cho, Y. S., & Kwak, M. J. (2006). A study of factors related nursing competency in nurse. *Clin Nurs Research, 12*(1), 7-19.
- Ha, S. H. (2002). *An analysis on education needs for activation of continuing education of professional secretaries*. Unpublished master's thesis, Ewha Woman's University, Seoul.
- Jourdan, M. (1981). *Recurrent education in western europe*. Windsor: NFER-Nelson.
- Ki, Y. H. (2008). *Development of continuing education program*. Seoul: Hakjisa.
- Kim, B. Y. (1998). *The effect of self and superior appraisal on the job motivation and job performance of nursing practice*. Unpublished master's thesis, Seoul National University, Seoul.
- Kim, H. Y. (2005). *Development of home health care standards*. Unpublished doctoral dissertation, Ewha Woman's University, Seoul.
- Kim, H. Y. (2006). Role identification of home health nursing specialist. *J Korean Acad Society of Home Care Nurs, 13*(1), 33-45.

- Kim, J. S., Kim, S. L., & Han, S. H. (2009). *Theory of continuing education*. Seoul: Koyookkwahaksa.
- Kim, S. I., & Kim, J. A. (1997). A study on nursing unit culture, efficiency on nursing performance, job satisfaction, and turnover intention. *J Korean Acad Nurs Administration*, 3(2), 17-40.
- Korean Accreditation Board of Nursing. (2007). *A report on continuing education for nurse specialists*. Seoul: Author
- Lee, M. J. (2001). *A study of factors related to clinical competency in nurses*. Unpublished master's thesis, Yonsei University, Seoul.
- Ministry of Health and Welfare. (2010). *Job manual for hospital-based home care service*. Seoul: Author.
- Park, H. W. (2000). *A study on program planning of continuing education for secretaries*. Unpublished master's thesis, Ewha Womans University, Seoul.
- Shin, K. R., Ju, S. K., Jung, D. Y., Kim, H. Y., Kim, B. H., & Yang, S. J. (2003). The development of certificates and curriculum in home healthcare nurses specialist program. *J Korean Acad Nurs*, 33(4), 395-404.
- Song, K. J., Park, S. H., Cho, J. S., Kwon, M. K., Park, J. S., Nam, S. N., You, M., & Kim, M. A. (2006). A study on the nurse performance appraisal in a university-affiliated hospital. *Clin Nurs Research*, 12(1), 97-108.
- Yoo, G. H. (1992). *A study on the correlation between the degree of hospital nurses' acceptance of inservice education and nursing performance: with special reference to the general hospital nurses in Daejeon*. Unpublished master's thesis, Kyung Hee University, Seoul.

Educational Needs Analysis for Development of Home Healthcare Nurse Specialist Education Program

Kim, Hae Young¹⁾ · Chung, Hyun Suk²⁾ · Jeon, Byoung-Hak³⁾ · Shin, Mi-Hyeon⁴⁾

1) Education & Research Section Manager, Seoul St. Mary's Hospital Home Care Nursing Center

2) Team Leader, Seoul St. Mary's Hospital Home Care Nursing Center

3) Researcher, Department of Preventive Medicine College of Medicine/Graduate School of Medicine The Catholic University of Korea

4) Home Health Nursing Specialist, Seoul St. Mary's Hospital Home Care Nursing Center

Purpose: The study analyzed continuing educational needs with the aim of developing continuing education program for home healthcare nurse specialists. **Methods:** A convenience sample of 101 home healthcare nurse specialists affiliated with 89 home health care agencies in Seoul, Busan, Dae-gu, Incheon, Jeonnam, Keongnam was used. Data was collected with a self-report questionnaire from May 10-31, 2010, and analyzed with descriptive statistics using SAS 9.13 program. **Results:** Of the participants, 88.1% reported that continuing education was necessary and 58.2% reported that the education was needed for peak job performance. The participants also reported that it would be proper if continuing education is given on a Saturday(56.4%) by home healthcare institute(49.5%) or homecare nurses association (38.6%) for 1-3 months(56.4%). The participants scored more than 3.0 in the current performance at six of the seven home healthcare nurse specialist roles, and scored more than 3.5 in the necessity of continuing education for seven roles in 47 jobs. **Conclusion:** Various programs for continuing education have to be developed and need to be focused on the jobs needed for home healthcare nurse specialist and the most frequent disease. For this purpose, every home healthcare organization has to select their unique area and develop their own educational program. Furthermore, home healthcare nurses association has to build an education operating system that incorporates all program aspects.

Key words : Continuing education, Educational needs

• Address reprint requests to : Kim, Hae Young

107-304 I-PARK Deungchon-dong, Gangse-Gu, Seoul 157-794, Korea

Tel: 82-2-2258-2946 Fax: 82-2-2258-2956 E-mail: emilia54@catholic.ac.kr