

일본 간호계의 실무교육

최 상 순
(본회 중앙 이사)

단지 짧은 기간동안에 듣고 본 바로는 방대하고 다양하며 숫자적으로 많은 간호계의 실무교육에 대해 언급한다는 것은 장님이 코끼리의 다리를 만지는 식으로 무척 위험스러워 주저되는 일이다. 그러나 지난해 1979년 10월 15일부터 25일까지 일본에서 개최된 “간호에 있어서 계속교육”이라는 주제의 워킹숍은 언은 정보와 시찰을 통해 느낀 바를 기초로 간략하게 소개하고자 한다.

그러나 다시 한번 강조하고 싶은 것은 이 내용이 단지 부분적이고 편협된 것일 수 있다는, 그래서 전체적인 서술이 못 될 것이라는 것이다.



코치시에서의 공개토론회

I. 실무교육의 정의 및 특성

일본대표들은 실무교육을 다음과 같이 정의하였다. “실무교육이란 인간으로서 또한 전문직으로서 개인의 업무를 더욱 효과적으로 수행하게 하기 위하여 근무지에서 제공하는 계획된 학습 경험을 위한 모든 활동이다.” 고로 직장이 그 기관을 위한 목적으로 간호원에게 제공하는 교육적 활동을 실무교육으로 극한시켰으며, 대부분 실무교육을 위한 전담자가 없고 일정한 교육시설도 없이 단지 기관시설 중 일부가 활용되고 있을 뿐이라고 시사하고 있었다. 이에 비하여서 공인

된 여러 훈련과정들은 비학위적 교육프로그램이나 비교적 명확한 교육목적과 시설 및 인력이 준비되어 있다. 이러한 훈련과정의 목적은 1) 수혜자의 요구에 맞도록 간호원의 인간적 질(質)을 발달시키고 2) 실무에 필요한 최신의 지식을 제공하며 3) 전문가의 양성과 직업적 승진을 위한 준비라고 한다. 일본에 있어서 이러한 훈련과정은 역사적으로 오래 전에 시작되어 예를 든다면, 일본 적십자사에서는 이미 1907년에 간호교육자와 일상간호

특집 / 간호원 실무교육을 어떻게 운영할 것인가?

행정자 양성을 위한 1년간의 지도자 과정이 설치되었고 국립보건원에서는 1940년에 4개월간의 보건간호원 훈련과정이 시작되어, 후에 행정자를 위한 1년과정으로 변화되었다. 그러나 어떤 형태이든 간에 일본간호의 계속교육이 발달되는 데 영향을 미친 3대요인은 세계 제 2차대전이 끝난 후 생긴 간호체제의 혁명과 1967년 개정된 간호교육과정령 및 1974년 I.C.N.에 의해 발표된 계속교육에 대한 성명이었다고 한다.

II. 실무교육의 형태

일반적으로 실무교육은 다음과 같은 네가지 형태의 교육프로그램으로 이루어 진다.

1) 신입직원 교육훈련(orientation program)

각 기관 고유의 정보와 기능 및 기술을 알려 주는 것이 오리엔테이션이다. 즉, 간호원들이 새 직장에 빠르고 쉽게 적응하게 하기 위해서, 그리고 가장 최대의 기능을 발휘하게 하기 위한 목적으로 신입간호원들에게 제공되는 교육활동이다. 이 프로그램의 기간은 기관별로 다양하여 며칠에서 몇 주까지 있다.

2) 지도자 훈련(leadership training)

간호팀을 효율적으로 이끌 유능한 지도자가 되게 하기 위하여 필요되는 지식과 기술을 익히게 하는 훈련이다. 이 과정의 중요한 관심은 인간관계의 역학이라고 할 수 있겠다. 어떤 기관은(특별히 병원) 현지 간호지도자들의 경우에는 근무없이 훈련시키나, 장차 지도자가 될 간호원들에게는 며칠동안 일정한 장소에서 지도자와 함께 일하는 기간을 거친 후 이 특별한 훈련을 받게 한다.

3) 기술 훈련(skill training)

같은 기관내에 서로 다른 분야에 배치된 간호원들 간에 임상 병원치치나 관례적인 업무 절차 등 간호술의 등등한 질을 유지하기 위한 목적으로 이 훈련을 한다.

훈련을 한다.

4) 계속적인 학습 또는 자아연수

이는 전문직 능력을 강화하고 가장 새로운 지식을 보충하여 간호원들이 전문직생활을 계속할 수 있게 준비시키는 것이다. 많은 기관들은 이러한 목적으로 간호원들에게 자아학습을 개발하도록 북돋우며 그들의 연수결과를 발표할 기회를 준다.

이상과 같은 실무교육의 형태는 모두 그 기본 원칙이 성인교육과 같아져야 하고 교육자는 피교육자의 과거 경험을 존중해야 되며 자립적으로 학습하도록 동기를 부여해야 된다. 이러한 원칙 하에서 교육방법은 세미나, 워크숍 또는 사례 발표 및 집담회 등이 좋으며 특히 집담회는 학습자에게 자신의 지식을 알게 하는 기회를 주고 아울러 전문직의 태도를 강화시키는 데 매우 효율적이라고 한다.

III. 실무교육의 현황

일본의 실무교육실태 중 세가지 중요한 점을 지적한다면,

1) 간호원의 실무교육에 대한 흥미와 관심이 날로 증가되고 있다.

예를 든다면, 일본 간호조사연구의 연차회의 시 교육과 행정분과에서 발표된 논제 중 실무교



동경 적십자병원의 어머니교실 음악에 맞추어 임신부들이 식초화 훈련을 하고 있다.

육에 대한 발표가 현저히 증가될 것을 발견할 수 있다는 점이다. 즉, 1973년에는 전체본체 중 7.2%가 실무교육에 대한 것이었는데 5년후인 1978년에는 24%로 증가되었다.

2) 과거에는 각 기관 간호과의 실무교육이 발달되지 않아 주간호원들이 윤번제로 실무교육을 계획하든가, 간호원 자치회의 활동으로 자원간호원에 의해 수행되었다. 그러나 현재는 교육계획을 수립하고 목적을 설정하며 교육효과를 평가하는 활동을 할 수 있는 자격을 갖춘 실무교육 담당자가 많이 고정되어 있다는 점이다. 예로서, 오오사카지역의 간호학생들이 임상실습지로 사용하는 40개 병원을 대상으로 한 1977년의 조사에 의하면, 전체의 약 73%인 29개 병원에 간호교육자가 고정되어 있으며 그 중 전임직원인 경우가 17%인 5개 병원이며, 시간제 또는 겸직·직원인 경우는 83%인 24개 병원이었다고 한다.

3) 최근에는 각 기관에서 자기들의 기대보다 더 전문적이고 효과적이며 정원도 많은 외부의 여러가지 훈련과정이 개설되어 있기 때문에 실무교육의 연장으로서 간호원을 파견하여 수련시키는 것이 일반적인 경향이다. 또한 간호원들 자신도 특별한 자격이 요구되지 않고 누구나 참석할 수 있는 간호협회나 건강전문직 그룹, 출판사 등 사설기관에서 운영하는 강연회나 세미나에 많이 참석하는 것을 볼 수 있다고 한다.

IV. 실무교육의 문제점과 과제

1) 가장 기본적인 문제는 간호교육자의 부족으로 충분히 자격을 갖춘 간호교수들이 없다고 한다. 그래서 흔히 의사와 타전문직에 강의를 위탁하는 데 이러한 문제는 인준된 훈련과정이 개설되어 있는 기관에도 마찬가지로 너무 많은 시간강사가 있어 책임감없이 때로는 아프다는 이유로 휴강을 하여 스케줄에 혼돈을 초래하게 된다고 한다.

2) 학습자의 동기가 비교적 낮고 또한 활동적인 참여가 어렵다는 것이다. 어느 조사에 의하면, 학습자들의 만족도는 활발한 참여가 요구되

특집/간호원 실무교육을 어떻게 운영할 것인가?

는 세미나나 워킹에서 보다 강의에서 높은 반응을 나타냈는데 이것이 바로 간호원들의 자기학습 의욕이 저조함을 입증한다고 한다. 특히 외부교육기관의 훈련과정에 파견되는 학습자들은 본인의 의지로서가 아니고 병원당국의 추천에 의한 것이어서 훈련을 시작할 때에 동기가 비교적 낮고 수료 후에도 점차적으로 능력이 쇠퇴된다고 하는 데, 그 이유를 자아학습 의지의 결핍이나 동기를 조성하는 계속적 과정이 없고 과정 자체가 너무 짧으며 내용에 있어서도 생애학습을 해야 되는 전문직의 의미에 대한 정신을 심어주지 못함에 있다고 한다.

3) 간호원들의 너무 잦은 이동으로 계속교육의 축적적인 효과를 얻기 어렵다는 것이다. 예로서, 어떤 병원은 신규채용된 간호원의 30%가 1년 이내에 이직하였다고 한다. 이는 교육투자의 관점에서 막대한 손해를 가져 온 비경제적 현상인 것이다.

4) 실무교육에 대한 기관의 경제적 후원이 적다는 것이다. 어떤 기관은 간호과의 실무교육에 대한 예산이 전혀 없기도 하고 단지 강사료만 지급해 주는 경우도 있다. 특히 의사들의 경우와 다르게 간호원들의 연구나 연구 도서에 대한 보조가 전혀 없어 각 기관에서의 충분한 예산적 뒷받침이 요구된다고 한다.

일본의 간호계에서는 이상의 문제점들을 명확히 인식하고 해결방법을 모색하는 것이 앞으로의 과제라고 하는 데 우리나라와 일본은 지역적으로 가깝기도 하지만 간호계의 문제점도 역시 유사하여 동감되는 일이 많았다.

V. 코치縣 보건간호원들의 훈련과 연구

시코쿠섬 코치縣의 보건간호원들의 활동 중 훈련과 연구에 대한 보고를 소개해 본다.

일차 건강사업의 목적이 인간의 참된 건강요구를 충족시켜 주는 것이므로 오늘날과 같이 빠른 기술혁신이 있는 때는 더욱이 전문직으로서 계속적인 연구가 필요된다고 전제하면서 1948년 이 제도의 수립이후 지역의 지도자들은 보건간호원의 훈련(연수)에 대단한 관심과 지원을 했

특집/간호원 실무교육을 어떻게 운영할 것인가?

다고 한다.

1) 보건소의 집담회(study meeting)

각 보건소는 매월 1회이상의 간호원회를 개최하여 그들이 일상업무에서 경험한 일반적 문제와 의문점에 대한 토의를 하므로써 상호 의견교환과 발전을 꾀한다.

2) 縣단위의 연수회

縣內 모든 보건간호원들은 일년에 2회씩 연수회에 참석한다. 보통 3~4일간 진행되는 이 연수회는 기술발달과 새로운 주제에 대한 강의와 보건간호원들의 업무결과에 대한 보고도 한다. 때로는 타전문직과 상호 기술, 지식 및 정보를 교환하기 위해 합동토의도 하는 데, 이 연수회는 코치縣內 간호사업의 질을 향상, 유지시키는 데 매우 효과적이라고 한다.

3) 병원에서의 임상훈련

보건간호원들은 병원에서도 임상훈련을 받아 보다 더 질적인 건강사업의 수행을 노력한다. 정구적으로는 정신병원에서 정신간호분야의 훈련을 받으며 재활병원에서도 재활간호와 물리요법에 대한 훈련과정을 이수한다.

4) 국가차원의 훈련과정

현(縣)당국에서는 국가차원이나 간호협회 및 타국립기관의 훈련과정에도 3개월~1년간 간호원을 파견하여 이수케 한다. 물론 파견하기 전에 그 간호원이 담당할 지역의 건강간호사업을 담당할 보건간호원을 확보하는 것은 필수적인 조건이다. 이와같이 縣당국자들은 보건간호원의 질적 향상이 곧 지역주민의 건강사업을 효율적

으로 단드는 관건이라고 믿고 있으며 따라서 간호원들에게 끊임없는 노력과 책임을 강요할 뿐만 아니라 가능한 한 여러 훈련과정에 참석하도록 기회를 제공해 주고 있다고 한다.

참 고 문 헌

- 1) Mutsuko Nakanishi; In-service Education for Nurses in Japan, Country paper of 5th Senior Nurses International Workshop, Oct. 1979.
- 2) 堀野不二生; 敎育と訓練方法, 日本經營實務センター 醫病院經營研究部, 1977. 4
- 3) 堀野不二生; 人事と就業經理, 日本經營實務センター, 醫病院經營研究部, 1977. 4.
- 4) Osaka Study Group of Nursing Education; Present Situation of Continuing Education and Our Demand, The Japanese Journal of Nursing Art, Jan., 1977.
- 5) Chizuko Sugita; The Significance and method of case conference, The Journal of Nursing Administration for Patients, April, 1977.
- 6) Satoe Kamimura; Development of Comprehensive Activities of Public Health Nurses in Kochi, Report of 5th Senior Nurses International Workshop, Oct. 1979.
- 7) Yasuko Higuchi; Authorized and Recognized Courses for Nurses in Japan, Country Paper of 5th Senior Nurses International Workshop, Oct. 1979.

