

# 대학발전과 간호교육평가

김경태 | 광주보건대학교 기획실장 | 한국전문대학기획실처장협의회장

# 목차

## 1. 서론

- 1) 4차 산업혁명 시대에 요구되는 대학의 인재상
- 2) 변화하는 직무 역량과 교육방법의 전환

## 2. 본론

- 1) 입학경쟁률 변화 추이
- 2) 간호인력수급 문제와 간호교육
- 3) 간호교육인증평가 현황과 대학발전 방향

## 3. 결론

# 1. 서론

## 1) 4차 산업혁명 시대에 요구되는 대학의 인재상

### 4차 산업혁명시대의 교육산업 관련 전문가 코멘트

"...교육은 4차 산업혁명의 중요한 축이며,  
미래에는 인공지능을 활용한 교육이 보편화될 것..."



*Klaus Schwab, 세계경제포럼(Davos Forum) 회장*



"...오늘날 세계는 뛰어난 아이디어를 현실화할 수 있는  
창조적이고, 호기심 많고, 자기주도적인 인재가 필요하다...."

*Salman Khan, 미국 칸아카데미 창립자*

"기후변화의 위기와 같은 심각한 위기가 우리에게 오고 있다.  
그것은 바로 창의력의 부재로 인한 '인적자원의 위기'이다."



*Ken Robinson, 영국의 교육학자, 前 런던대 교수*

출처: 삼성 경제연구원(2019). 2025 교육산업의 미래

# 창의인재



- 문제해결형 인재 → 문제창조형 인재
- 전문지식을 갖춘 인재 → 다양한 지식의 융합 인재
- 개인 성과주의 인재 → 관계 성과주의 인재

# 대학 현장

- 지식과 기술의 융합 및 활용
- 미래 사회의 변화를 주도적으로 견인
- 창의적 아이디어와 도전 정신을 지닌 미래 사회의 인재

# 대학의 의무

“아직 존재하지 않는 직업을 가지고, 아직 발명되지 않은 기술을 사용하며, 아직 문제여부도 가늠할 수 없는 문제를 해결”

## 2) 변화하는 직무 역량과 교육방법의 전환

- 인공지능, 빅데이터, 나노 기술 등과 같은 최첨단 ICT 관련 전문 기술을 소유한 인력의 수요가 증가하고, 단순 노동직에 대한 인력 수요는 감소
- 2020년까지 15개의 선진·신흥국에서 약 20만 개의 일자리가 새로 창출되는 반면, 기존의 700만 개의 일자리는 소멸됨

# 직능을 넘나드는 직무기술로의 전환

기초 능력		기본적 직무기술		직능을 넘나드는 직무기술	
<b>인지능력</b>		<b>업무내용 관련 기술</b>		<b>사회관계 기술</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 인지 유연성</li> <li>• 창의성</li> <li>• 논리력</li> <li>• 문제인식 감수성</li> <li>• 수리력</li> <li>• 시각화 능력</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 능동적 학습</li> <li>• 구술 표현력</li> <li>• 독해력</li> <li>• 작문 표현력</li> <li>• ICT 이해도</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 협동 기술</li> <li>• 감성지능</li> <li>• 협상력</li> <li>• 설득력</li> <li>• 서비스 지향성</li> <li>• 타인 교육 훈련 기술</li> </ul>	
<b>신체능력</b>		<b>업무처리 관련 직무기술</b>		<b>체계적 기술</b>	
<ul style="list-style-type: none"> <li>• 육체적 힘</li> <li>• 신체동작의 정교함</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 능동적 경청</li> <li>• 비판적 사고</li> </ul>		<ul style="list-style-type: none"> <li>• 판단력, 의사결정력</li> <li>• 체계 분석력</li> </ul>	
				<b>자원 관리 기술</b>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 재무자원 관리</li> <li>• 물질자원 관리</li> <li>• 인적 관리</li> <li>• 시간 관리</li> </ul>	
				<b>테크놀로지 관련 기술</b>	
				<ul style="list-style-type: none"> <li>• 장비 유지 및 보수</li> <li>• 장비 작동 및 제어</li> <li>• 프로그래밍</li> <li>• 품질관리 등</li> </ul>	

출처: 삼성 경제연구원(2019). 2025 교육산업의 미래

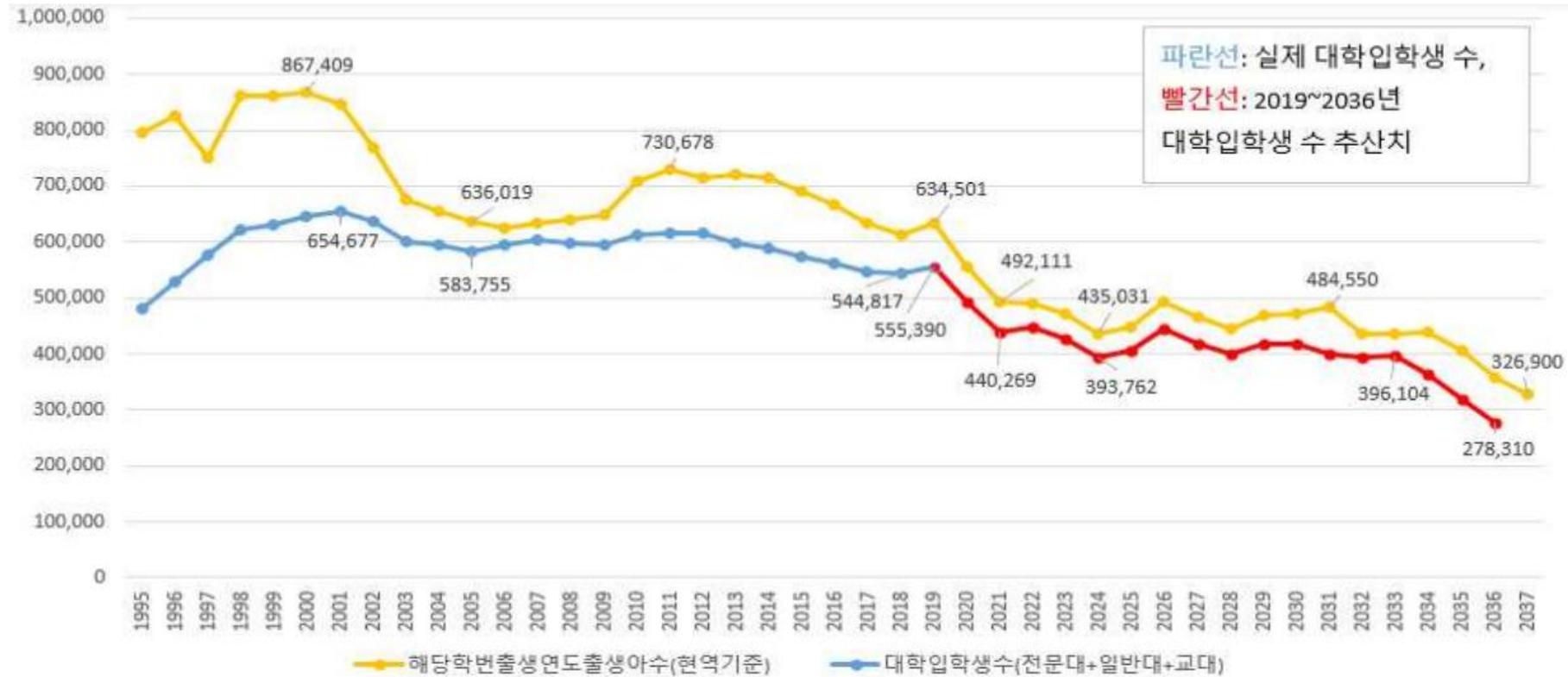
## 대학의 다각적 노력 필요

- 첫째, 인문역량 강화
- 둘째, 진로 및 취창업의 정규 및 비정규 교과 과정 강화
- 셋째, 역량기반교육과정 강화
- 넷째, 교육과정 및 학사제도 정비를 위한 대학차원의  
지원시스템 강화
- 다섯째, 교수 및 학생의 융합교육에 대한 인식 제고

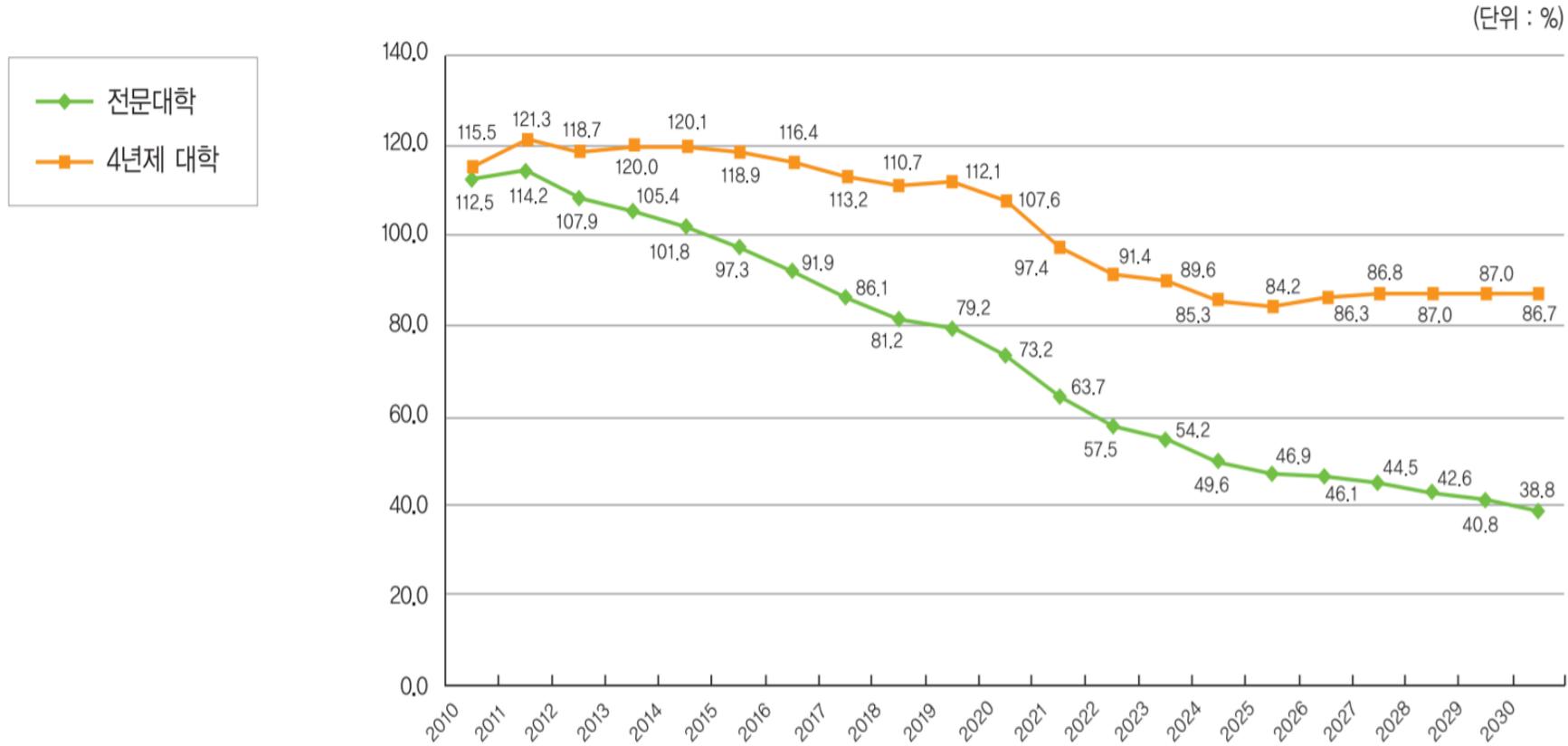
백원영(2019). 미래인재 양성을 위한 고등교육 혁신- 고등교육 환경 변화와 대학의 대응

## 2. 본론

### 1) 입학경쟁률 변화 추이



2020학년도 전국 135개 전문대학의 입학정원은 16만2,701명으로, 전년 대비 3191명을 감축했고, 지난 2015년부터 전문대학은 매년 수천 명의 입학정원을 감축함



한국능력개발원, 4년제 대학과 전문대학의 총원을 전망

## 2) 간호인력수급 문제와 간호교육

- 대학의 일반 입학 경쟁률은 감소하지만, 의료기관의 간호인력 수요는 증가
- 노인장기요양보험, 간호관리료 차등지급제 적용 등으로 간호사 고용에 대한 수요가 지속
- 노인요양시설, 주간보호시설 등의 노인요양환자를 돌볼 간호사 수요와 방문 간호사의 수요 증가
- 학교보건법에 따른 보건교사의 필요성 증가
- 간호사의 해외 진출 증가

- 국내의 취업 간호사는 2018년 약 253천 명에서 2028년 약 325천 명으로 향후 10년 간 72천 명(연평균 2.5%) 정도로 증가할 것으로 전망됨

(단위: 천 명, %)

	취업자 수				취업자 증감 수				취업자 수 증가율(연평균)			
	2013년	2018년	2023년	2028년	2013~2018년	2018~2023년	2023~2028년	2018~2028년	2013~2018년	2018~2023년	2023~2028년	2018~2028년
보건서비스	656	822	961	1,051	166	139	90	229	4.6	3.2	1.8	2.5
의사(전문의사+일반의사)	73	84	99	107	11	15	8	23	2.7	3.4	1.6	2.5
한의사	18	21	24	26	3	3	2	4	3.3	2.4	1.4	1.9
치과의사	19	23	26	28	4	3	2	5	3.5	2.2	1.5	1.9
약사 및 한약사	37	46	53	58	9	7	4	12	4.3	2.9	1.6	2.3
간호사	211	253	297	325	41	44	28	72	3.6	3.3	1.8	2.5
임상병리사	21	32	36	39	11	4	3	7	8.6	2.6	1.5	2.0
방사선사	22	24	27	29	3	3	1	4	2.5	2.4	0.9	1.6
치과기공사	16	15	17	17	-1	2	-0	2	-1.0	2.4	-0.3	1.1
치과위생사	38	53	60	64	15	7	4	11	6.8	2.5	1.4	2.0
물리 및 작업치료사	35	51	61	67	16	10	6	16	7.8	3.5	1.9	2.7
기타 치료, 재활사 및 의료기사	12	22	29	33	10	7	4	11	13.0	5.4	2.9	4.1
간호조무사	152	198	233	259	45	35	26	61	5.3	3.3	2.2	2.7

주 1) 보건의로 관리자, 의료보조기기사, 임상심리사는 전망치를 제공하지 않음.

2) 전문의사와 일반의사는 의사로 합해 제공.

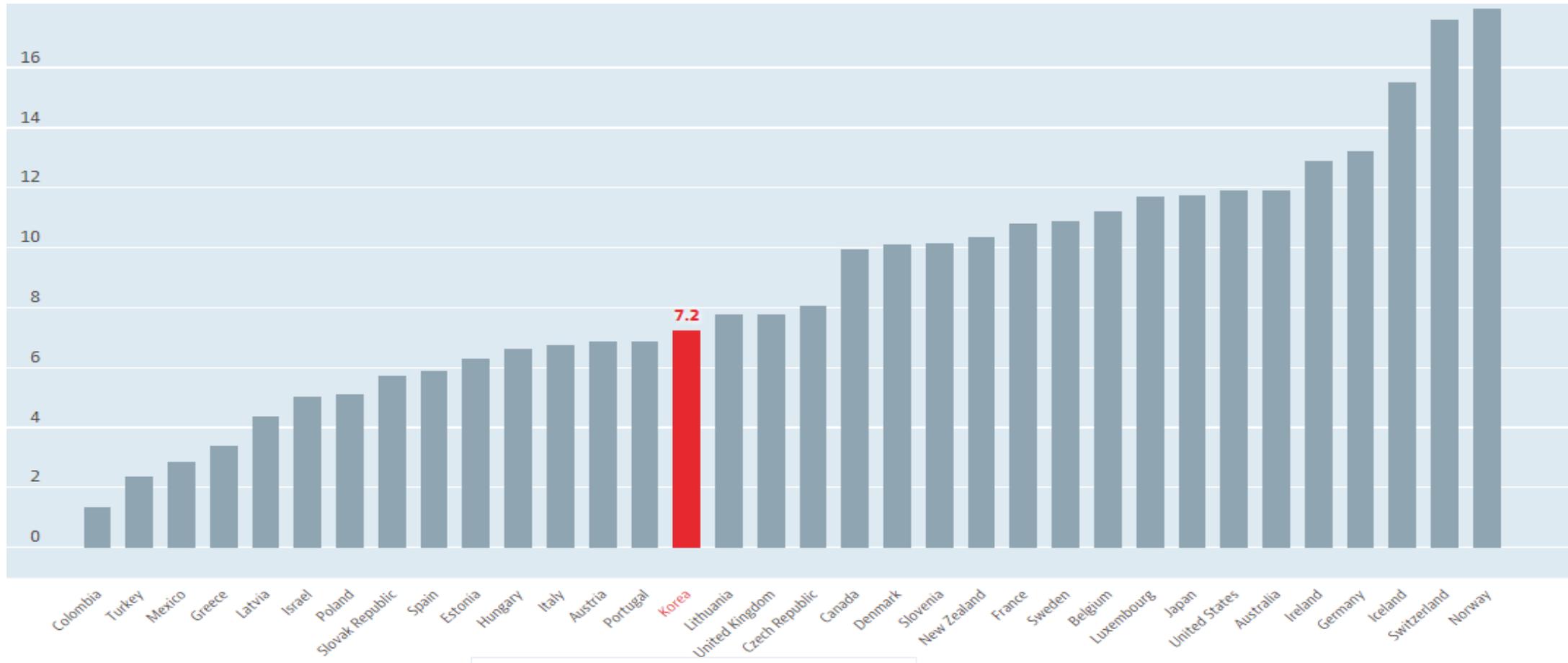
3) 보건 전체 합은 보건의로 관리자, 의료보조기기사, 임상심리사를 제외한 값으로 제공함.

자료: 통계청, 경제활동인구조사, 지역별고용조사.

우리나라의 임상간호인력 7.2 / 1000



OECD 평균 8.9 / 1000



OECD 평균 인구 1000명당 간호사수

- 간호사(간호조무사제외) 3.8 < OECD 7.6
- 간호대학 졸업생
  - OECD 평균 33.3 / 10만명
  - 우리나라 평균 39.6 / 10만명
- 배출된 간호 인력이 모두 임상현장에 투입되지 않고 있음

# 면허등록 간호사

(단위: 명)

년도	면허 등록	활동간호사			기 타 <sup>4</sup>
	간호사	의료기관 <sup>1</sup>	보건기관 <sup>2</sup>	장기요양기관 <sup>3</sup>	
2010	270,274	110,803	5,268	3,370	150,833
2011	282,656	113,514	5,257	3,106	160,779
2012	295,254	115,273	5,218	2,735	172,028
2013	307,797	129,446	5,302	2,627	170,422
2014	323,041	141,856	5,354	2,683	173,148
2015	338,629	152,865	5,382	2,719	177,663
2016	355,772	174,580	5,409	2,675	173,108
2017	374,990	180,444	5,409	2,791	186,346
2018	394,627	189,894	5,420	2,999	196,314
<b>2019</b>	<b>414,983</b>	<b>209,860</b>	<b>5,433</b>	<b>-</b>	<b>199,690</b>

출처: 면허등록 간호사- 보건복지부, 「2019 보건복지통계연보」, (2019년 면허자 수는 보건복지부 제공, 주: 사망자 제외)

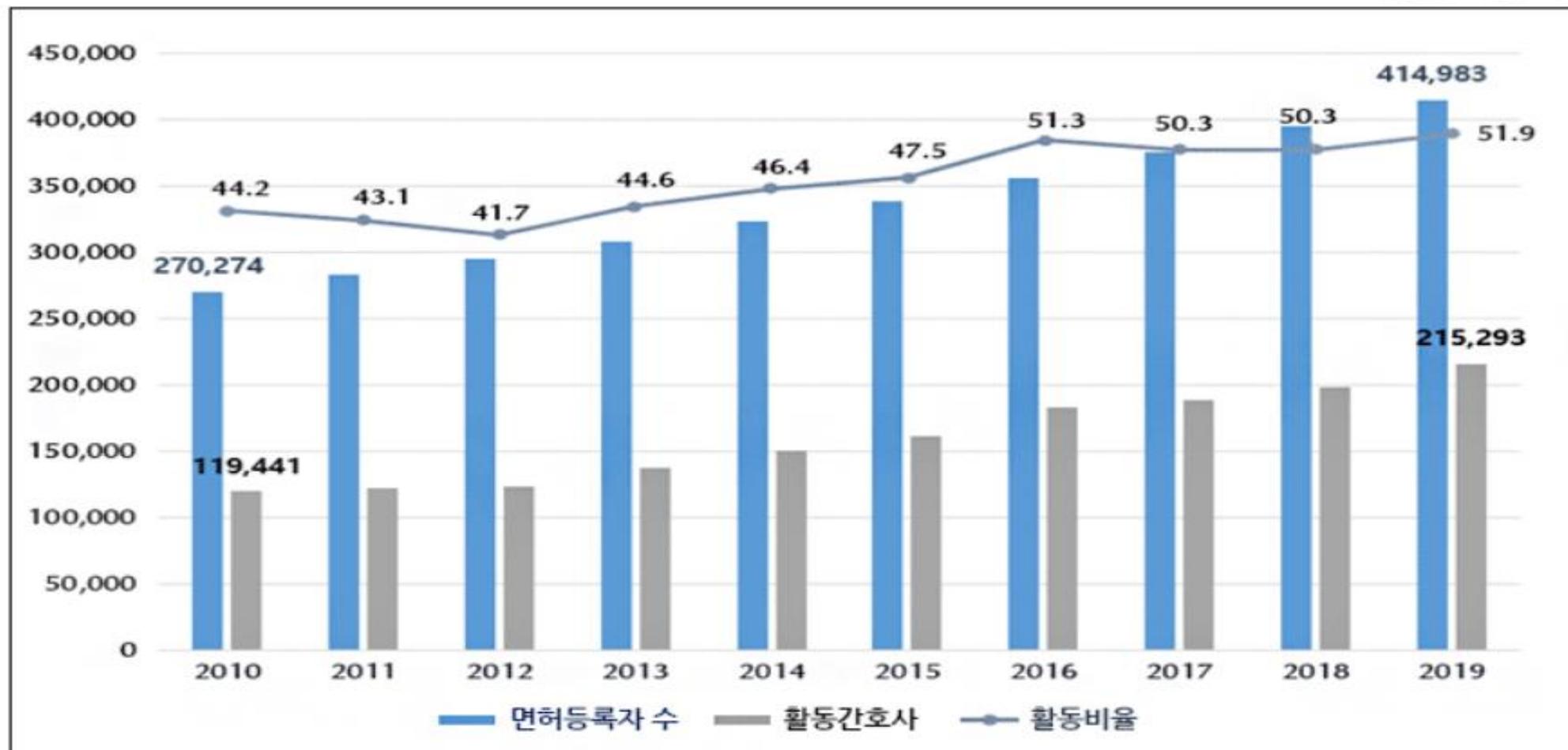
의료기관, 보건기관 활동간호사- 국민건강보험공단, 건강보험심사평가원, 「건강보험통계」

장기요양기관 활동간호사- 「노인장기요양보험통계」

1. 의료기관: 상급종합병원, 종합병원, 병원, 의원
2. 보건기관: 보건의료원, 보건소, 보건지소, 보건진료소
3. 장기요양기관: 재가(In-home) + 시설(Facility), (2019년 장기요양기관 자료 미 집계)
4. 기 타: 학교, 공공기관 근무자 및 유휴간호사 등 통계 미 분류

○ 간호사 면허 등록 대비 활동간호사 현황

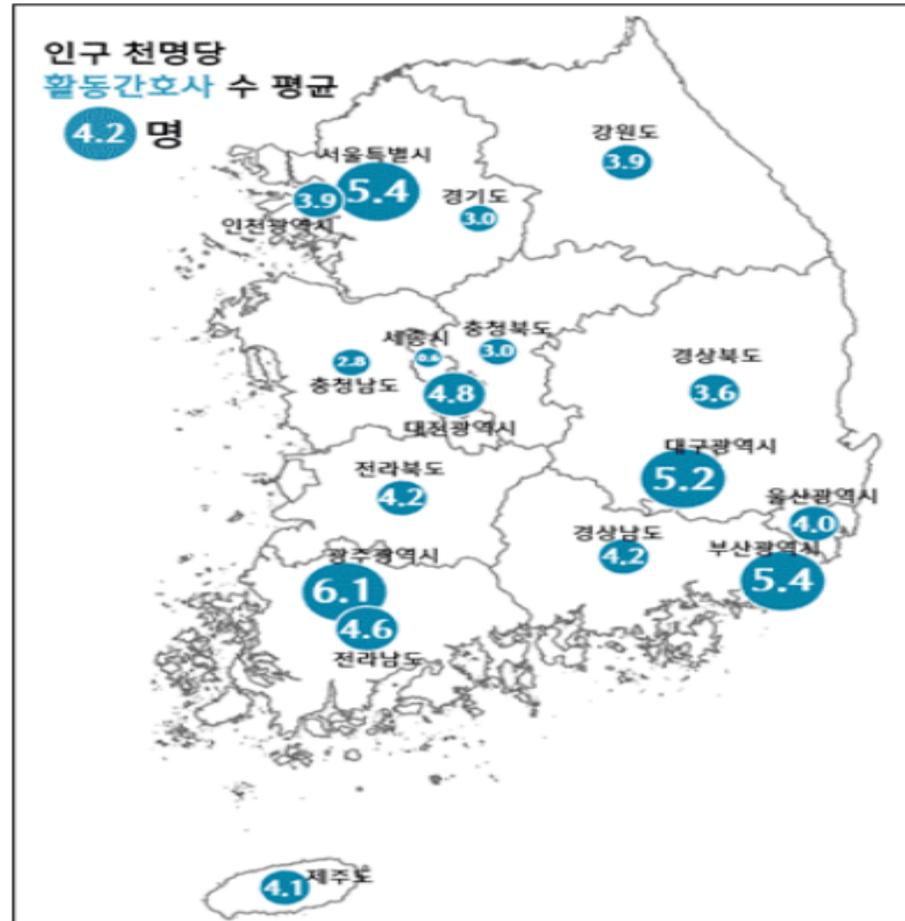
(단위: 명, %)



## ○ 2019년 사·도별 활동간호사 현황

(단위 : 명)

지역	간호사 수	인구 1,000명당 간호사 수 <sup>1</sup>
전국 계	215,293	4.2
서울	52,727	5.4
부산	18,514	5.4
대구	12,557	5.2
인천	11,639	3.9
광주	8,949	6.1
대전	7,153	4.8
울산	4,612	4.0
세종	220	0.6
경기	39,694	3.0
강원	6,043	3.9
충북	4,767	3.0
충남	5,940	2.8
전북	7,652	4.2
전남	8,539	4.6
경북	9,577	3.6
경남	13,972	4.2
제주	2,738	4.1



출처 : KOSIS 인구 총 조사, KOSIS 시도별 의료인력현황, 국민건강보험공단, 「지역별의료이용통계」

1.인구 1,000명당 간호사 수 = 간호사 수 / 인구 수 × 1,000인구

2.장기요양기관 근무 인력 제외 (2019년 장기요양기관 자료 미 집계)

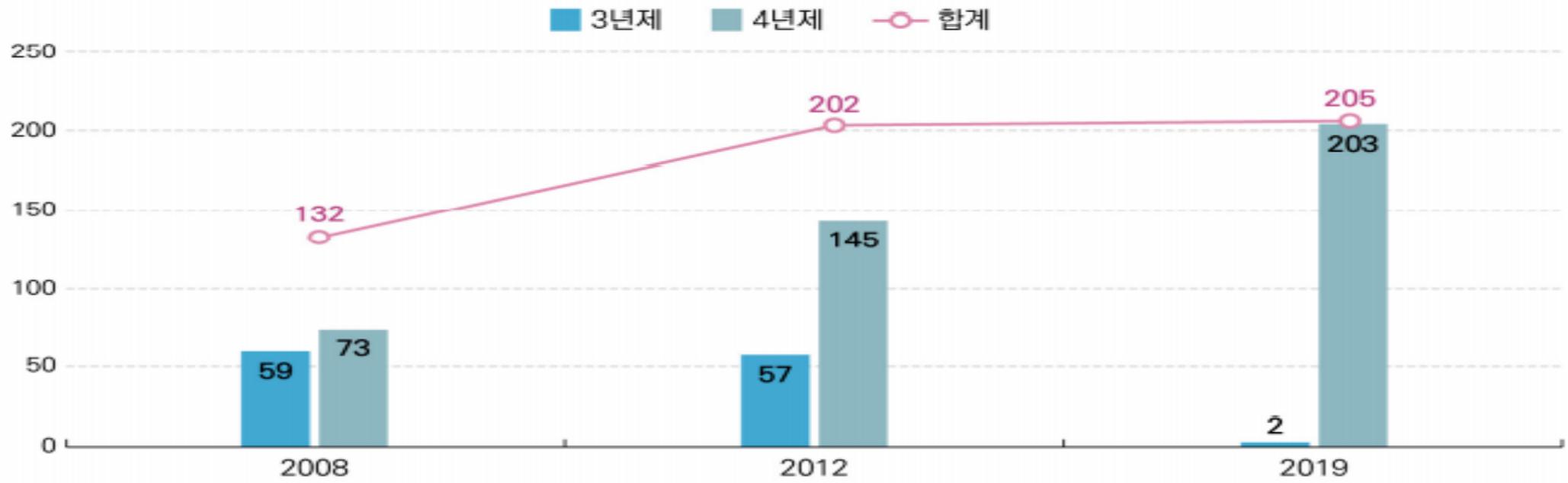
## 높은 이직률 해소

- 신규간호사의 1년 내 이직률 33.9%
- 높은 이직률의 이유
  - 직장내에서의 목표와 가치를 내재화 하지 못함
  - 동료와 상사간의 대인관계 형성의 어려움
  - 업무량 증가에 비례하는 간호행위에 대한 책임 증가
- 간호현장을 이해시킬 수 있는 교육 프로그램 실시 필요
  - 각 대학은 간호사의 근무환경 및 지역별 취업현황 철저 파악
  - 산학간 취업 연계 교육

## 간호 교육기관의 수 증가 문제

- 지난 10년간 1.5배 증가
- 2014~2018 입학정원 1천 8백명 증원
- 2022년 약 2만 5천명 배출 예정
- 인증 기준에 부합한 실습기관 확보 어려움
- 지방 소재 대학의 34%는 방학 중 실습 교육 실시

## 간호학과의 4년제 일원화 추진



### 3) 간호교육인증평가 현황과 대학발전 방향

- 간호교육인증 평가의 필요성
  - 임상실무역량이 적합한 간호사를 양성하는 간호교육 프로그램
  - 간호교육의 질적 수준 향상
  - 성과중심 교육체계를 바탕으로 지속적인 교육프로그램을 개선하고 간호교육의 질 관리 보장

- 간호교육인증평가의 방향

- 지역의 특성

- 대학의 교육이념, 특성 및 목표

- 간호사 핵심 역량수준과 연계한 교육목표 및 교육과정

- 성과기반 교육과정 체계 구축 및 운영

- 산업체와 졸업생으로부터 교육목표의 달성여부 평가 및 개선을 위한 피드백 체계 구축

- 간호교육인증평가는 학과의 교육여건과 교육과정 운영 평가를 통해 학습자의 학습성과가 지속적이고 체계적으로 관리되고 있는지를 점검 하고, 대학 간 경쟁구도가 아닌, 간호교육체계 구축을 위한 수준으로서 인증기준을 제시하여 자발적 노력에 따른 목표지향의 평가를 실시해야 한다고 제시하고 있음

## 대학의 자체 노력 및 한계

- 사립대학과 전문대학의 주 수입원인 대학등록금은 2008년부터 국가장학금 제도가 도입되면서 국가 장학금 2유형 지원 요건에 등록금 동결, 인하 조건을 내걸었고, 대학은 지난 10여 년 동안 등록금 동결 인하를 유지해오면서 재정적 어려움을 겪음

## 교비회계 제한의 문제

- 4년제 일반 사립대학의 수입구조는 2009년 등록금 수입이 65.4%로 가장 많은 비중
- 국립대학의 경우 국고보조금이 53.8%
- 등록금이 주 수입원인 사립대학 및 전문대학의 경우 간호교육인증평가의 인증 기준으로 학과에 대한 예산 지원 금액을 교비회계로 제한한다는 것은 4차 산업혁명시대의 창의 인재를 양성하고 양질의 교육을 위한 우수교원을 확보하려고 노력하는 대학이 발전하는데 재정적 어려움과 압박을 주고 있는 현실

## 일반대와 전문대의 등록금 차등 문제

- 일반대 간호학과와 동일한 교육과정과 교육환경
- 인증 기준에 부합한 표준화된 간호교육체계 운영
- 일반대의 간호학과 평균등록금은 768만7000원, 전문대의 간호학과 평균등록금은 616만6000원으로 152만1000원 차이

## 재정지원 인증기준과 임상실습교육기관확보 인증기준 검토

- 1.2.2. 재정 확보와 운용의 인증기준

- 완화방안 모색 필요

- 국고보조금

- '실험실습비 예산의 25% 내외에서 인정하며 실습기자재 구입비와 유지 보수비에 한함' 이라는 정량 기준 완화 및 국고지원금 예산 반영률 향상

- 교수개발 및 학생지원에 관한 국고지원금을 예산에 포함

- 실험실습비 예산 총액과 결산총액도 예산 집행률 80% 이상 인 증기준을 유지하면서, 국고 지원금의 허용 항목 항목을 실험실 습비, 유지보수비 이외에도 실습소모품비, 현장지도자비 등 다 양한 항목이 국고지원금으로 사용될 수 있도록 완화

- 5.2.2. 임상실습기관 확보 기준

- 203개 간호대학이 인증기준에 부합한 실습기관을 확보하기 어려운 점을 감안하고, 인증기준에 부합한 임상실습 시간을 준수할 수 있도록 현재의 임상실습영역과 임상실습기관의 종류의 제한을 완화하는 노력과 동시에 의료기관 인증평가를 통과한 병원급 의료기관에서도 임상실습이 가능하게 학기당 임상실습협약기관의 기준을 완화

### 3. 결론

- 인증평가는 창의적 인재를 양성할 수 있도록 대학을 지원할 수 있는 방향으로 나아가야 함
- 인증평가의 기준은 여러 전문가 집단으로부터 조언을 받아 재정립할 필요 있음



## 제안

- 첫째, 4차 산업의 창의적 간호인재를 양성하기 위해 인간과 사회에 대한 이해의 폭을 넓히고 인문사회적 기초역량을 강화하며, 학점축소로 학습 부담을 완화하고, 주도적 학습시간이 증가하도록 인문사회교과목 8학점을 교양학점 25학점 이내에 편성

- 둘째, 간호사 이직률 증가와 간호인력 수급 불균형에 대한 잠재적인 요인이 될 수 있는 전공 부적응을 감소시키기 위해 간호현장에 대한 이해를 촉진하고, 다양한 간호사의 역할을 탐색하며, 간호사 취업에 관심을 갖고 도전할 수 있도록 온라인 및 오프라인 산학간 취업연계교육을 강화하고, 간호교육평가는 4차 산업혁명 시대의 선도적인 실습교육의 방향과 평가기준을 모색

- 셋째, 복합적 문제해결 역량을 함양하기 위해 대학의 교육과정 편성 기준과 간호교육평가에서 요구하는 인증기준을 반영한 학습성과기반 교육과정을 운영하고, 학생역량을 평가할 수 있는 도구개발을 활성화 하며, 지속적인 질관리를 통해 전문적인 간호사 양성

- 넷째, 우수한 교원을 확보하고 지속적인 교수역량 개발 지원을 통해 융합적인 인재 양성이 가능하도록 노력하며, 학사제도 및 교육과정을 개선하고, 온라인 학사시스템을 구축하여 Post 코로나-19 시대에 대비하며, 간호교육평가는 학과의 개선 노력을 지속적으로 평가하고 지원

- 다섯째, 간호대학생의 양적인 증가와 질적인 교육이 균형을 맞추고, 졸업 후 의료기관 및 지역사회에 기여하는 복합적 문제해결능력이 가능한 간호 인재를 배출할 수 있도록 전문대학내의 대학원 과정 개설, 학·석사 연계프로그램 등의 교육 제도의 개편도 고려



THANK  
YOU!