

외과계간호사 프리셉터쉽 개발과
적용경험

연세대학교 교육대학원
간호학교육 전공
송 선 주

외과계간호사 프리셉터쉽 개발과
적용경험

지도 이 원 희 교수

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2004년 6월 일

연세대학교 교육대학원
간호학교육 전공
송 선 주

송선주의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 _____인

심사위원 _____인

심사위원 _____인

연세대학교 교육대학원

2004년 6월 일

감사의 글

지나온 이년반이 때로는 힘들기도 했지만 새로운 배움의 경험과 좋은 사람들과 만남을 가질 수 있어 제게는 어느 시기보다 소중한 시기였던 같습니다. 논문의 시작부터 완성에 이르기까지 바쁘신 일정에도 항상 세심한 지도와 조언으로 노고를 아끼지 않으시며 애정으로 살펴주신 이원희 교수님께 진심으로 감사를 드립니다. “넌 할 수 있어” 라는 그 교수님의 한마디가 힘들 때마다 제게 큰 용기가 되었습니다.

항상 따뜻한 격려와 지도로 끝까지 논문의 체계와 구성을 다듬어주신 김인숙 교수님, 인자하신 미소로 격려하고 지도해주신 장순복 교수님께 깊은 감사를 드립니다.

대학원 전 과정동안 바쁘신 중에도 항상 따뜻한 관심을 가져주시고 격려를 아끼지 않으신 강규숙 교수님께 너무나도 감사드린다는 말씀을 전하고 싶습니다.

임상에서 학업을 계속 할 수 있도록 많은 배려와 용기를 주셨던 정양숙간호부장님, 유재연교육과장님, 정순옥과장님, 박미영수선생님, 조은희수선생님, 전숙진수선생님께 감사의 마음을 전합니다. 특히 대학원과정을 시작할 때부터 저에게 언제나 따뜻한 마음과 관심으로 격려해주신 최영숙과장님께 지면을 통해 진심으로 감사드립니다.

무엇보다도 연구가 가능하도록 자료수집에 많은 도움과 협조를 아끼지 않은 서울순천향대학병원 본관6층을 비롯해 여러 외과계 간호사 여러분과 힘들고 지칠 때 힘이 되어주신 신정선, 강연실, 강은자, 김을선선생님께 감사의 마음을 전합니다.

논문이라는 힘든 무거운 마음 때문에 힘들어 할 때마다 용기를 주었던 영신, 희숙이에게 고마움을 전하고, 대학원 동기 김해리나선생님과 대학원 생활 내내 즐거움과 어려움을 같이 하고 좋은 논문을 쓸 수 있도록 도와준 다른 대학원동기선생님께도 고마움을 전합니다.

마지막으로 오늘이 있기까지 항상 믿어 주시고 필요할 때마다 아낌없는 도

움과 많은 지지를 해주시는 부모님, 부족한 언니의 고민을 언제나 잘 들어주는 동생 선지와 항상 나를 잘 챙겨주는 동생부부, 상민, 그리고 나의 귀여운 조카 동현이에게 말로 표현할 수 없는 감사와 사랑을 전하며 이 작은 결실을 드립니다.

이제 졸업을 앞두고 끝이 아닌 새로운 출발을 다시 한번 시작하려 합니다.

2004년 6월
연구자 송 선 주 올림

목 차

국문요약

I. 서 론	1
1. 연구의 필요성.....	1
2. 연구의 목적.....	4
3. 용어의 정의.....	4
II. 문헌 고찰	5
1. 프리셉터쉽.....	5
III. 연구 방법	12
1. 연구 설계	12
2. 연구의 절차	12
IV. 연구 결과 및 논의	16
1. 연구 결과.....	16
1)1단계 :기초조사 실시분석	16
2)2단계 :예비교육지침항목의 내용타당도 검증	19
3)3단계 :외과계프리셉터교육지침개발	23
4)4단계 :교육적용후 경험	46
2. 논의.....	51

V. 결론 및 제언	56
1. 결론	56
2. 제언	58
참고문헌	59
부록.....	64
Abstract	70

표 차 례

<표 1> 각 연구자별 프리셉터 교육프로그램 항목 조사.....	10
<표 2> 각 병원별 프리셉터 교육시간과 방법 비교.....	17
<표 3> 선행연구와 각 병원별 프리셉터 교육내용의 비교.....	18
<표 4> 전문가 집단의 일반적 특성.....	21
<표 5> 교육지침의 전문가 타당도 검증.....	22
<표 6> 표준에 구분되는 프리셉터교육지침 내용.....	25
<표 7> 완성된 외과계 프리셉터 교육 지침.....	26
<표 8> 프리셉터의 임상경험적 특성.....	46
<표 9> 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육시작전).....	47
<표 10> 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육1주일째).....	48
<표 11> 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육종료후).....	49

그 립 차 례

<그림 1> 연구절차.....	12
------------------	----

부 록 차 례

부록1. 내용타당도 의뢰서.....	64
부록2. 면 담 지	67

국 문 요 약

외과계 간호사 프리셉터쉽 개발과 적용경험

본 연구는 외과계 프리셉터를 위한 프리셉터쉽 개발 및 교육을 한 프리셉터의 경험에 대한 연구이다.

현재 프리셉터쉽제도를 활용하고 있는 병원도 소수에 불과하며 프리셉터를 교육시키기 위한 교육프로그램도 병원에 따라 기간과 내용에 차이가 있다. 그리고 체계적인 교육을 받지 않은 프리셉터에 의해 신규간호사교육이 이루어지는 경우가 많고 프리셉터의 교육지침이나 효과측정에 대한 연구는 미흡하다.

이에 본 연구는 프리셉터쉽에서 프리셉터의 역할이 중요하므로 외과계 프리셉터를 위한 체계적이고 표준화된 교육 지침을 개발하여 현재 임상에서 진행되고 있는 프리셉터쉽제도의 정착과 발전에 기여하고자 한다.

프리셉터 교육지침 개발단계는 첫째, 프리셉터를 위한 교육항목을 설정하기 위해서 문헌고찰과 일부병원의 실태조사를 통한 기초조사를 하였다. 둘째, 자료수집은 2003년 11월 10일부터 2003년 11월 19일까지이며 서울소재 1개 대학병원의 프리셉터 10명과 간호관리자 3명에게 내용타당도를 검증하였다. 기초조사를 종합하여 66개의 예비교육지침의 항목에 대해 내용타당도를 검증하였다. 기초조사와 결과를 종합하여 최종적으로 개발된 외과계 프리셉터 교육지침은 자료수집, 교육진단, 교육계획, 교육수행, 평가 5개의 표준에 따른 53개의 간호교육활동내용으로 구성되었다.

교육지침서는 프리셉터의 자세, 프리셉터의 역할, 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽의 필요성, 프리셉터의 스트레스 관리, 성인학습의 원리등 10가지, 기본간호기술과 외과간호기술 등 총 53항목의 구체적인 간호교육내용들로 구성되었

다. 그리고 외과계 프리셉터지침서는 대한간호협회업무표준을 토대로 한 간호 과정에 근거하여 제작하였다. 셋째, 위의 결과를 종합하여 프리셉터 교육지침을 제시하였다. 넷째, 외과계 프리셉터교육지침을 가지고 5명의 프리셉터가 교육실시후 그들의 경험을 내용분석하였다.

교육을 실시한 후 프리셉터의 교육전의 경험은 부담으로, 교육1주일째에는 역할인식부족으로 교육종료후에는 부족발견과 프리셉터로서의 역할 재인식상태라고 표현하였다.

본 연구에서 개발된 외과계프리셉터 교육지침은 프리셉터를 교육하기 위한 체계적으로 표준화된 교육지침으로 활용할 수 있을 것이며 이 교육 지침을 사용함으로써 새로운 프리셉터 교육에 도움이 되리라 믿는다. 또한 경험을 분석한 결과 신규간호사의 사전 조사를 통해 불필요한 교육시간을 줄이고 차별화되고 개별화된 교육으로 프리셉터의 교육시간과 에너지의 비중을 재조정하고 프리셉터의 교육전의 부담을 완화·보완하는 전략과 교육후의 보상, 보람됨을 극대화시키는 제도적인 장치가 요구되어진다.

■ 핵심되는 말 : 프리셉터, 프리셉터쉽, 교육지침

I. 서론

1. 연구의 필요성

최근 급변하는 의료 환경과 더불어 간호서비스에 대한 기대 또한 높아지고 있다. 이에 많은 병원, 의원들이 간호서비스향상을 위해서 노력을 하고 있다. 이에 간호서비스에 중추적인 역할을 하는 간호사에 시선을 집중되고 있다. 특히 병원이라는 조직 내에서 많은 구성을 차지하고 있음과 동시에 환자, 보호자와 일차적이고 많고 다양한 접점을 하고 있다고 인정할 것이다.

간호사는 숙련된 기술과 지식을 가지고 업무에 임해야 하기 때문에 간호인력개발 차원에서 계획된 교육과 훈련이 필요하다. 최근 신규간호사교육에 관심이 높아지면서 입사초기부터 체계적인 교육을 통하여 신규간호사를 훈련해야 한다는데 주의가 집중되고 있다. 학교에서 배운 지식을 임상에서 실제적인 행동을 통하여 간호에 적용시키도록 하는 것이 신규간호사교육에 있어 가장 중요한 부분의 하나이다. 현재 우리나라 대다수 병원에서는 신규간호사들을 위한 교육을 하고 있는데, 그들에게 가장 필요한 교육은 환자를 직접 간호하게 되는 간호단위교육인데 그들을 교육하는 프리셉터를 위한 교육과정은 미흡한 실정이다. 지금까지의 임상에서의 교육은 유인물중심의 제한된 교육 자료나 상황에 따라 바쁘다는 등 여러 가지 이유로 개인의 경험, 지식수준을 고려하지 않고 일률적·획일적인 방법으로 교육을 하고 있다. 신규간호사교육을 효과적으로 하기 위해서는 그들의 사전경험이나 지식수준 정도를 파악하고 개별적으로 그들의 부족한 부분을 보충하여 가르쳐 주는 것이 무엇보다 중요하다.

1975년도에 국제간호색인(international nursing index)에 프리셉터쉽(preceptorship ;일대일 교육제도)이라는 용어가 처음으로 소개된 이후에 해외

에서는 프리셉터쉽에 관한 많은 연구들이 이루어졌으나, 국내에는 1997년을 전후하여 A병원을 중심으로 프리셉터쉽이 도입된 후 효율적인 임상간호 실습 교육과 신규간호사교육을 위하여 적용하는 병원이 증가하고 있다.(이원희, 김소선, 한신희, 이소연, 김기연, 1995)

프리셉터에 관한 연구를 보면 지금까지 프리셉터쉽이라는 제도가 우리나라에 도입된 지 얼마 안 되었다는 이유일찌도 모르지만 일반간호사와 특수병동, 외래 간호사들간의 업무수행도, 만족도, 소진경험, 스트레스등 여러 연구는 많이 되어 있지만 이에 반해 프리셉터를 대상으로 하는 연구는 미흡한 실정이다.(김정현, 2003 ; 강윤숙, 1999 ; 김지영, 2003 ; 백혜진, 1999 ; 조은숙, 2002 ; 이영은, 2000 ; 이원희외 5인, 1998 ; 이영희, 2003) 그러나, 외국의 경우는 프리셉터쉽의 장점, 프리셉터의 준비과정, 임상적용, 교육프로그램, 시행효과에 관해 보고가 되고 있다. (Goldenberg, 1988 ; Mooney, Diver & Schnackel, 1988 ; Cox, 1998 ; Craven et. al., 1996 ; Modic et. al., 1989 ; Nederveld, 1990 ; Ridely, 1995)

프리셉터쉽이 신규간호사의 사회화를 촉진시키고 업무수행능력과 직무만족을 향상시킬 뿐만 아니라 프리셉터의 학습효율을 높였으며 신규간호사의 교육을 위한 지침을 구축하도록 하였으며 더 나아가 환자간호의 질 향상에 기여하고 있다고 하였다.

따라서 프리셉터쉽 제도의 필요성이 부각되면서 다수의 병원들이 이 제도를 시행하고 있지만 현재 프리셉터 양성을 위한 교육기준도 병원에 따라 기간, 내용에 차이가 있다. 체계적인 교육을 받지 않은 프리셉터에 의해 신규간호사 교육이 이루어지는 경우도 있는데 충분한 이론적 근거 없는 프리셉터의 잘못된 경험이 그대로 신규간호사에게 전달되는 등 병원의 정책이나 절차에 대한 기본적인 지식이나 기술을 전달함에 있어 통일되지 않을 우려가 있다. 즉 임상현장에서 뛰어난 간호기술과 지식을 갖춘 간호사라도 직접 학생을 지도할

만한 교육적 측면의 준비는 미비한 것이 사실이며 효율적인 프리셉터 제도를 위해서는 재교육이 필수적이다.(이영은, 2000)

프리셉터 교육은 프리셉터의 잠재력을 종합적으로 개발하여 프리셉터가 맡은 바 업무를 수행하는데 필요한 역할을 인식하고, 업무능력을 키우기 위해 실시하는 교육을 말한다. 따라서 프리셉터의 교육은 프리셉터에게 요구되는 교육자로서의 자격을 갖추게 되며, 간호단위 임상현장교육시 효과적인 예비교육과 신규간호사의 임상예의 적용, 역할의 수행에 있어 효과를 거두는데 매우 필요한 교육이다. 그러므로 프리셉터에게 잘 계획된 실무위주의 교육을 실시하고 지속적인 교육프로그램으로 강화해야할 필요가 절실하다고 생각된다.

대부분의 프리셉터교육이 간호부에서는 일반 병동위주의 교육으로 이루어지고 있고 외과계에서의 교육도 예외는 아니다. 대부분의 외과계교육이 경험에 의해서 전수되어지는 교육이 대다수여서 체계적이고 통합된 외과계 간호의 내용으로 이루어진 지침이 필요하다.

본 연구를 시작하기 전에 대부분의 외과계 병동에서 실시되는 신규간호사 교육은 프리셉터와 경력간호사들이 각 업무를 수행하면서 교육을 하고 있고, 또한 교육자료로는 각 병동에 자체 개발된 병동업무매뉴얼과 신규간호사지침서를 가지고 실시하고 있었다. 이에 신규간호사의 교육에 대한 프리셉터들의 부담감이 크리라 생각이 든다.

따라서 본 연구에서는 외과계간호사 프리셉터를 대상으로 개발한 교육지침을 신규간호사교육에 적용함으로써 교육하면서 프리셉터의 역할수행을 돕고 프리셉터쉽과정에 미치는 영향을 파악하여 프리셉터 교육프로그램의 개발에 필요한 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시도하고자 한다.

2. 연구의 목적

본 연구는 외과계간호사 프리셉터가 신규간호사 교육함에 있어서 프리셉터를 위한 교육지침을 개발하고, 개발된 지침을 교육적용한 프리셉터의 역할수행경험을 파악함으로써 간호사 프리셉터 교육프로그램의 개발에 필요한 기초자료를 제공하고자 함을 위하여 이루어졌으며 구체적인 목적은 다음과 같다.

- 1) 외과계간호사 프리셉터 교육지침을 개발한다.
- 2) 프리셉터 교육지침을 적용한 외과계간호사 프리셉터의 경험을 파악한다.

3. 용어의 정의

1) 프리셉터쉽(preceptorship)

경력간호사가 프리셉터가 되어 신규간호사에게 1:1의 교육을 통해서 근무현장에서 그들의 역할을 통합하도록 촉진시키는 조직화되고 계획되어진 오리엔테이션 교육프로그램을 말한다. (Cox, 1998 ; Craven & Boryles, 1996)

본 연구에서는 서울 시내 일개 대학병원 간호부에서 공식적으로 2004년 프리셉터 원내교육을 받고 현재 실무 현장에서 신규간호사의 역할통합과 사회화를 촉진시키기 위해 일대일로 시행하는 조직화되고 계획된 임상간호사를 위한 프로그램을 말한다.

II. 문헌고찰

1. 프리셉터쉽(preceptorship)

프리셉터의 사전적 의미로는 교훈자, 교사, 병원에서 학생을 가르치는 지도 간호사이며 간호학에서는 경륜이 있으며 지도력과 간호실무의 질이 높아 신규 간호사가 실무를 잘 수행할 수 있도록 일대일의 관계에서 도와주는 임상 지도자를 말한다. 그리고 Turnbull(1983)는 임상실무현장에서 프리셉터를 도와주는 탁월한 수행능력을 가진 동료간호사라 했다. Bellinger & McCloskey (1992)는 정해진 기간내에 어느 지정부서에서 신규간호사의 오리엔테이션에 책임을 지는 동료간호사를 말했다. 프리셉터는 사회화의 촉진자, 역할모델, 교육자, 상담자, 자원/자문, 지지, 동기유발, 각 기관, 조직, 구성원의 협동자로서의 역할을 한다.

즉 프리셉터는 신규간호사 교육시 1:1교육방법을 이용한 간호단위에서의 실무교육자인 동시에 신규간호사의 적응을 촉진시키는 실무경험이 풍부한 동료간호사를 말한다.

이러한 프리셉터의 자격기준을 Backenstose(1983)는 첫째, 병원의 규범과 방침을 잘 알고 이에 동의하는 자고 둘째, 학교의 교육목적과 철학을 알고 이에 동의하는 자이어야 하고 셋째, 교육자로서의 역할을 좋아해야 하고 넷째, 학생들과의 인간관계를 좋아하는 자이어야 하며 마지막으로, 임상경력이 많고 간호수행능력에 능숙해야 한다고 제시하였다.

프리셉터쉽은 일정한 자격을 갖춘 임상 간호사가 학생의 임상교육을 담당하는 학생과 1:1의 상호작용을 통해 실습 교육목표를 달성할 수 있도록 도와주는 체계이다.(Scheety, 1989) 이 제도는 1960년대부터 미국에서 간호교육자와 간호실무자들 사이에서 관심이 되었던 개념으로 임상간호의 효과적인 수행을

위해 적용되는 제도이다.

이 제도의 유용성을 뒷받침해주는 이론들로는 Bandura(1968)의 사회학습이론 Waston(1989)의 돌봄(Caring)이론, Tough(1979)의 Mentoring 이론 등을 들 수 있다.(김창희 등, 2001)

첫째, Bandura(1968)의 사회학습이론에 의하면 ‘인간은 타인을 모방하면서 배운다’라고 주장하며 특히 인간은 자신이 좋아하거나, 되고 싶어하는 사람의 행위와 사상을 모방함으로써 사회화된다고 믿는다. 그리고 간호학생들의 임상교육에서는 임상간호사의 중요한 역할을 대변해 주고 있다. 임상간호사는 학생들의 role model이다. 학생들은 프리셉터의 간호행위와 전문직 태도를 임상교육에서 보고 따라함으로써 간호행위를 습득하고 전문간호사로 사회화 하게 된다. 특히 학생들을 교육하는 프리셉터가 학생들의 상황을 잘 이해하고 헤아려 주어 학생들이 그 프리셉터를 신뢰하고 존경할 때 학생의 교육요구는 만족되는데 이는 학생들이 그 프리셉터를 자발적으로 모방하면서부터 많은 것을 배울 수 있어 자신의 교육요구를 충분히 만족시킬 수 있기 때문이다. 이 이론은 Waston(1989)의 돌봄(Caring)이론과 그 뜻을 같이 하고 있다.

둘째, Waston(1989)의 돌봄(Caring)이론에서 Waston의 인본주의적 간호교육 철학은 기존의 행동주의적 인간의 획일화의 제한점을 보완하고 있다. 행동주의적 인간의 획일화란 모든 인간을 동일하게 보고 각 개인의 특성은 다수의 보편성을 위해 희생될 수 있다는 사상이다. 기존의 모든 교육은 이 행동주의적 인간의 획일화에 근거를 하고 있다고 해도 과언은 아닐 것이다. 이에 반대 입장을 보이는 Waston의 돌봄(Caring) 이론은 인간의 개인성 존중을 그 주요 개념으로 하고 있다. 이론에 의하면 ‘인간은 인간 그 자체로서 존중받을 권리가 있으며’ 인간의 개인적 차이, 특성, 개성은 무시할 수 없는 것이다. 이 이론은 간호학생의 교육에 적용하여 볼 때, 교수는 학생들의 특성, 개성, 교육적 요구의 차이를 인정해야 한다. 학생들은 개개인이 교육 철학의 차이를 보일

수 있으며 배우는 방법의 차이 또는 배우는 속도의 차이를 보일 수 있다. 그리고 학생들은 이런 차이를 가진 그 특성 그대로 인정받을 권리가 있는 것이다.

인본주의 철학을 바탕으로 하는 간호교육에서는 선생이 아니라 학생이 교육의 가장 핵심이 되는데 학생들은 능동적 교육 참여자이다. 학생들은 개별적인 교육적 흥미, 교육능력, 교육방법을 스스로 찾고, 인지하여 이에 맞는 환경에서 배우게 된다. 이 때 교육자는 학생의 개별적 차이를 인지하고 이에 알맞게 대처해야 한다. 그리고 프리셉터는 스스로 권위주의적 자세를 버리고 학생과 동등한 입장에서 자신과는 다른 학생으로 받아들이면서 그들과 상호작용한다. 프리셉터는 자신과 여러 면에서 차이를 보이는 한 학생을 인간 그 자체로 존중하고 대접하여 두 인간 사이에 인간적인 믿음과 신뢰가 형성되어 학생은 자신이 신뢰하는 프리셉터를 모방하여 간호사로서 사회화하게 되는데 인간적인 상호작용은 일대일 만남에서 가장 효과적인 것으로 나타났다.

마지막으로 Tough(1979)의 Mentoring 이론은 오래전부터 학생과 교육자가 일대일로 상호작용 하는 교육환경은 가장 바람직한 교육환경으로 제시되어 왔다. 이는 일대일의 만남에서 학생과 교육자는 인간적인 유대관계를 맺을 수 있기 때문에 교육자는 학생의 개별적인 특성을 잘 이해하고 이에 맞는 교육법으로 사용할 수 있기 때문이다.

멘토(mentor)라는 개념은 그리스 신화에서 비롯된다. 고대 그리스의 이타이카 왕국의 왕인 오디세우스가 트로이 전쟁을 떠나며 자신의 아들이 텔레마코스를 보살피 달라고 한 친구에게 맡겼는데 그 친구의 이름이 바로 멘토였다. (두산세계대백과 EnCyber).

프리셉터를 이용한 신규간호사 오리엔테이션은 1970년 초기부터 시작되었고 그 이전에는 실무경험이 많은 멘토가 그 역할을 수행하고 있었다. 멘토는 ‘훈련중인 초보자와 그 영역에서 지식이 많은 간호사’라고 말한다.(Lee, 1991) 그

러나 신규간호사들이 모두 충분히 멘토를 만나 도움을 받을 수 없다고 하였다. 그러므로 멘토를 이용하여 신규간호사가 그들의 역할을 충분히 교육받는 것에는 현실적으로 부족한 점이 많다고 말했다.(Abruzzese, 1992)

멘토는 프리셉터에 비해 개인적인 관계와 전문직업적인 관계를 다 갖는 점에서 차이가 있다. 그리고 멘토가 수행에 초점으로 맞춘다면 프리셉터는 역할을 강화하는데 더 초점을 두고 있다.(Wilson, 2002) 그리고 Barnum(1997)은 프리셉터쉽이 멘토링과 teaching의 중간쯤에 위치하고 있으며 멘토링은 일생 동안이라도 지속될수 있지만 프리셉터쉽은 일정한 기간내에서 이루어진다.

프리셉터쉽(preceptorship)은 실무경험과 이론적 지식의 통합이 가능한 그 분야 전문가의 감독 아래 이루어지는 교육으로서 근래 임상간호 분야에서 적용되고 있는 실정이다.(김창희 등 2001) 프리셉터쉽(preceptorship)이라는 개념이 간호학에서 예비교육의 한 방법으로서 인식되기 시작하면서 Alexander(1983)은 프리셉터쉽이 이론과 실제 간의 차이를 좁히고 변화하는 병원환경에서 신규간호사들을 효과적으로 사회화시킬 수 있는 방법이라고 소개하였다.

프리셉터쉽의 도입에 따른 장점은 크게 신규간호사, 프리셉터 및 조직의 3가지 측면에서 볼 수 있다. 첫째, 신규간호사는 프리셉터와 일대일관계를 통해 자신의 역할을 배우고 자신의 요구에 맞는 교육을 경험 할 수 있으며 역할수행에 대한 즉각적인 회환(feedback)과 세밀한 감독을 받을 수 있게 된다. 또한 보다 효율적으로 자원을 활용하여 임상실무에 대한 감각을 빨리 획득하여 만족도가 증가되고 편안감과 소속감이 극대화되어 긍정적인 사회화 과정이 유도된다. 둘째, 프리셉터에게는 신규 간호사를 위한 예비교육에 참여하는 것이 자기성장을 위한 자극제로 작용하며 임상실무 수행능력을 향상시키기 위해 자발적으로 노력하게 되며 계속 교육에 대한 요구를 가지게 된다.(Bizek & Oerman, 1990) 셋째, 병원의 입장에서는 프리셉터들의 직무만족으로 인한 이직율 감소, 신규직원 채용을 위한 홍보비 절감, 숙련된 간호사의 확보로 인한

교육비절감, 병원 이미지 향상 등의 이점이 있으며, 많은 일반간호사를 프리셉터를 시킴으로써 신규간호사 교육에 대한 그들의 책임을 강화하게 된다.

(Mooney, Diver & Schnackel, 1998) 또한 교육방법에서 기존의 전형적인 교육방법은 피교육자들의 학습요구를 반영하지 않는 의존적인 방법인데 반해 프리셉터쉽은 간호단위에서 학습자와 교육자가 서로의 교육 시간을 조정하고, 간호단위에서 실시하므로 시간의 소비를 줄일 수 있으며, 다양한 교육요구에 빠르게 부응할 수 있는 독립적인 방법이다. 이에 보다 효과적인 프리셉터쉽이 되기 위해서는 계획적인 준비가 필수적이다.

그러므로 보다 효과적인 프리셉터쉽을 위해서는 새로운 업무를 시작하는 프리셉터의 개발을 위한 교육프로그램이 요구된다.(Meng et. al.,1995).

프리셉터를 위한 교육프로그램을 통해서 일반간호업무뿐만 아니라 사회화 촉진자로서, 교육자로서의 새로운 업무를 시행하기 위해 그들의 개념, 기술, 능력, 행동을 변화시켜야만 한다.

저자별로 살펴본 교육프로그램의 항목으로는 <표1>와 같다.

즉 그들이 일반간호수행과 교육수행 및 평가업무, 적응을 돕고 사회화를 촉진시키기 위한 업무를 시행하기 위해 공통적으로 프리셉터의 역할과 기대, 성인학습의 원칙, 교육기술, 건설적인 피드백, 평가의 방법, 대인관계기술에 관한 것을 교육받고 있다. (Abruzzes, 1992; Meng et. al.,1995; Rowland et.al,1992) 외국의 프리셉터 교육프로그램은 프리셉터가 일반적인 간호업무수행뿐만 아니라, 교육적인 업무 및 간호단위에서의 신규간호사의 적응을 도와주는 여러 업무를 시행하도록 하기 위해 체계적으로 교육을 하고 있고 이는 국내에서도 적용되어져야 할 것이다.

<표 1> 각 연구자별 프리셉터 교육프로그램 항목

연구자	교육 프로그램		
May(1980)	교육원리 성인학습이론 소그룹 역할과 행동에 관한 토론 및 role play	의사소통기술 갈등해결	
Frisen 등(1980)	철학과 목적 preceptor 업무와 기능	현실충격과 전문직	교육과 평가 갈등해결
Nederveld(1990)	역할의 재조명	의사소통기술	프리셉터과정
Meng(1995)	철학 의사소통 갈등해결 평가원칙	역할 성인학습이론 현실충격	기능 행동목표서술 피드백 기술
이원희 등(1995)	교육철학과 목적 간호진단 및 교육평가	의사소통기술	교육이론 및 방법
이승희 (2003)	프리셉터운영지침 프리셉터 역할 성인학습의 원리	프리셉터개념 프리셉터 자세 갈등관리	프리셉터쉽단계 교수방법론 의사소통 등

국내에서 프리셉터쉽에 대한 연구가 되어진 것은 1994년에 간호학생의 실습 지도자로서 프리셉터쉽의 연구가 시작되었지만 그 연구들이 간호학생을 대상으로 하고 있다(이원희 등, 1998 ; 김창희 등, 2001) 최근에는 신규간호사를 대상으로 하는 연구가 속속 들이 이루어지고 있다. 신규간호사의 프리셉터쉽 경험(김정연, 2003), 신규간호사 오리엔테이션을 위한 업무조사(백혜진, 1998), 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 학습유형이 신규간호사의 업무수행과 교육만족도에 미치는 영향에 관한 연구(김지영, 2003)가 있다. 그 외의 연구로는 프리셉터쉽경험이 프리셉터의 업무수행과 직무만족에 미치는 영향(이정희 외, 2000), 프리셉터의 직무만족도와 소진 경험에 대한 연구(이영희, 2002)등에

관한 것이 있다. 그러나 임상에서의 프리셉터쉽의 교육내용이나 교육지침, 태도에 분석에 관한 것은 없는 실정이다.

프리셉터 교육기간은 문헌에 따라 다양하나 적어도 1일에서 3일정도의 공식적인 훈련프로그램을 받아야 한다고 하였으며(Shamian & Inhaber, 1985) 국내의 경우에는 최소 8시간에서 최대 44시간으로 나타났다.(임상간호사회 사업보고서, 1999)

이상의 문헌을 통하여 프리셉터쉽은 체계적이고 좀 더 전문적인 간호사와 프로그램 개발이 필요하며 이에 따른 임상에서의 신규간호사의 적응을 효율적으로 도울 수 있는 노력으로 고찰되었다.

또한 프리셉터의 경험을 파악하여 그들의 부담을 줄여주고 역할커뮤니먼트를 강화함을 발견되었다.

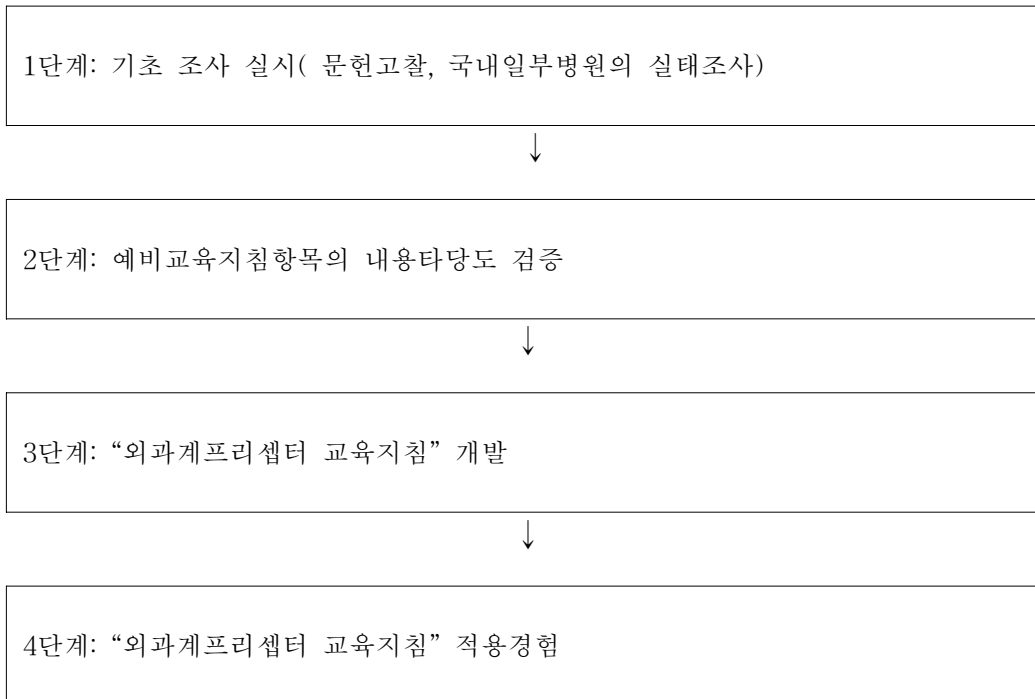
Ⅲ. 연구방법

1. 연구설계

본 연구는 외과계간호사 프리셉터쉽을 위한 프리셉터 교육지침 내용을 개발하고 개발한 교육지침의 적용·평가하기 위한 연구로서 먼저 프리셉터 교육지침과정을 기술하고, 개발된 교육지침을 적용한 프리셉터의 임상 경험을 조사하기 위한 방법론적 연구이다.

2. 연구절차

<그림1> 연구절차.



1단계: 기초 조사 실시(문헌고찰, 국내일부병원의 실태조사)

직접 국내 수도권 (서울, 경기) 소재 3차 진료기관인 5개 병원의 프리셉터 교육과정과 문헌을 조사한 결과 주요 교육내용을 참고로 외과계 프리셉터교육지침에 포함되어야 할 교육내용의 항목을 수집하였다.

2단계: 예비교육지침항목의 내용타당도 검증

외과계간호사 프리셉터교육지침의 예비항목 내용 타당도 검증을 위해 전문가집단을 이용하였다. 외과계간호사 프리셉터 10명과 수간호사3명으로 구성된 전문가집단이 내용의 타당도를 검증하였다.

3단계: 외과계프리셉터 교육지침 개발

최종적으로 개발된 외과계 프리셉터 교육지침은 자료수집, 교육진단, 교육계획, 교육수행, 평가 5개의 표준에 따른 53개의 간호교육활동내용으로 구성되었다. 이는 프리셉터의 자세, 프리셉터의 역할, 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽의 필요성, 프리셉터의 스트레스 관리, 성인학습의 원리등 10가지, 기본간호기술과 외과간호기술 등 총 53항목의 구체적인 간호교육내용들로 구성하였다.

4단계: 외과계프리셉터 교육지침 적용경험

외과계간호사 프리셉터에게 신규간호사교육전에 미리 교육지침을 배부하고 교육전, 교육1주일째, 교육종료후에 각 3회에 면담을 실시해 외과계간호사 프리셉터의 경험을 조사한 방법을 제시하면 다음과 같다.

1) 연구 대상

본 연구의 대상자는 2004년 3월 2일부터 3월 30일까지 서울시내 S 일개병원에서 프리셉터로서 1회 원내교육을 받고 신규간호사 교육을 시행한 외과계간호사 프리셉터를 대상으로 연구의 목적을 이해하고 연구의 참여를 동의한 자를 대상으로 하였으며 외과계에 근무하고 있는 간호사 프리셉터 5명으로 하였다.

2) 연구 도구

프리셉터교육경험 및 반응 설문지로 이 도구의 목적은 교육지침을 가지고 교육한 외과계간호사 프리셉터의 경험과 반응을 수집하고자 하는 것이다. 이 도구는 김정연(2003)연구에서의 신규간호사의 경험에 대한 설문지를 참고로 연구자가 프리셉터의 개괄적인 프리셉터쉽 경험, 업무에 관한 요인과 대인관계 관련 요인의 세 가지 요인을 수정 보완하여 개발하였다.

3) 자료 수집기간 및 방법

본 연구의 자료 수집기간은 2004년 2월 27일부터 4월 10일까지 시행하였으며 신규간호사 교육전, 교육1주일째, 교육종료후 세 차례 면담날짜를 정해 연구자가 직접 면담하였다. 면담내용은 면담직후 대상자와의 대화내용을 직접 적어 기록하였다. 면담시간은 30분에서 1시간 소요되었다. 면담으로 수집된 자료는 대상자의 말을 그대로 옮겨 적고 대상자의 반응을 연구자의 표현으로 ()속에 옮겨 적었다. 그리고 그 중 의미있는 표현에 내포된 중심의미를 찾아 그 중심의미를 중심으로 주제를 정하였다. 모든 자료를 다시 읽으면서 중심의미의 주제와 관련이 있는 유사한 내용들과 분류한 것을

재 확인하였다.

면담자료분석 결과의 타당성을 위해서 간호학석사학위를 취득하고 간호사를 교육한 경험이 풍부한 간호사 2인에 의뢰하여 확인하였다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 연구 결과

1) 1단계: 기초 조사 실시 분석

프리셉터 교육 지침의 개발을 위한 역할과 내용을 설정하기 위하여 먼저 여러 문헌 고찰을 한 결과 프리셉터의 역할을 크게 실무지도자, 전문가, 교육자, 상담가, 지원자, 감독자, 평가자 등의 측면에서 보았으며 이를 위하여 실무 경험이 풍부하며 전문적인 환자간호, 의사소통의 기술, 문제 해결능력과 지식 등이 필요하다고 하였고 프리셉터 교육프로그램을 계획할 때 인간관계와 의사소통, 스트레스 관리 프로그램, 효과적인 교수법 및 평가에 대한 보강교육이 필요하다고 하였다.(백혜진, 1998; 김 동욱 등, 1998; 이정희와 김동욱, 2000)

이승희(2003)는 서울, 충남, 대전 지역의 종합병원에 근무하는 간호사 총 78명을 대상으로 한 연구에서는 프리셉터 교육기준은 오리엔테이션프로그램, 프리셉터 교육프로그램 개요와 교과계획, 프리셉터 운영지침, 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽 단계, 프리셉터의 역할, 프리셉터의 자세, 신규간호사의 교육 목표, 병원 환경의 변화, 간호과정의 최신 동향, 교수방법론, 성인학습의 원리, 교수자의 역할, 갈등관리, 의사소통, 문제 해결, 비판적 성찰, 개인의 각오 신규간호사의 평가 방법, 임명장 수여 등 37가지 교육내용을 제시하였다.

프리셉터 프로그램들은 명칭상 프리셉터과정, 프리셉터운영 등으로 교육을 하고 있지만 실제에 있어서 별다른 차이점이 없다. 즉 교육 내용이 상당부분이 비슷하지만 획일적이라는 것이다. 그러나 임상현장에서는 엄연히 프리셉터가 있으며 따라서 이들을 교육하는 내용은 분명히 구별되어야 한다.

본 연구자가 직접 국내 수도권 (서울,경기) 소재 3차 진료기관인 5개 병원의

프리셉터 교육과정과 문헌을 조사한 결과 주요 교육내용을 참고로 외과계프리셉터 교육지침서에 포함되어야 할 교육내용의 항목을 결정하였다.

이상의 문헌에서 본 교육내용과 병원에서 실시하고 있는 프리셉터 교육실태와 프리셉터 교육내용을 비교하면 <표 2, 3>와 같다.

<표 2> 각 병원별 프리셉터 교육시간과 방법 비교

	2 ^b	3 ^b	4 ^b	5 ^b	6 ^b
교육방법	강의	강의 분임토의 실습 모의상황 사례발표 기타(test)	강의 분임토의 사례발표	강의 교육비디오 시청	강의 실습 역할극
시간	30시간	16시간	16시간	16시간	8시간

∴b. 대학병원

위의 표의 내용을 살펴 보면 문헌 고찰과 5개 병동의 프리셉터교육과정 프로그램의 대다수의 병원에서 문헌위주의 교육 즉 강의중심으로 실시하고 있는 것으로 나타났다. 그 다음으로는 분임토의, 실습사례의 형태로 교육을 하고 있었다. 강의식방법은 전통적인 방법으로 지식을 전달하는데 유용한 방법이지만 태도를 변화시킨다든지 가르치는 내용에 따라 그 효과가 제한적일 수 있다. 그러나 신규간호사에게 공통적인 이해를 증진시킬 수 있고 한꺼번에 많은 대상자에게 교육을 실시할 수 있어 시간과 비용면에서 볼때 경제적이라는 장점이 있어 많이 이용하고 있다.

사람은 자기가 교육받은 대로 가르친다는 말이 있듯이 프리셉터과정에서의 교육방법은 신규간호사가 배우기를 바라는 방법으로 프리셉터들에게 이루어져야 한다. 그러나 임상에서 강의중심의 교육이 이루어지는 이유는 학습기재의

부족이나 다양한 방법을 사용하기에 적절하지 못한 환경일 것이다. 효과적인 교육을 위해서는 프리셉터 자신이 교육과 관련된 여러 가지의 방법으로 배우는 경험이 무엇보다도 중요하다고 생각한다.

<표 3> 선행연구와 5개 병원별 프리셉터 교육내용의 비교

교육내용	1 ^a	2 ^b	3 ^b	4 ^b	5 ^b	6 ^b
오리엔테이션 프로그램	○		○			
프리셉터 교육프로그램 개요와 교과 계획	○			○		
프리셉터쉽 운영지침	○	○	○	○		
프리셉터의 개념	○	○	○	○		○
프리셉터쉽단계	○	○	○	○		
프리셉터의 역할	○	○	○	○	○	○
프리셉터의 자세	○	○	○	○	○	○
신규간호사 교육목표	○	○		○		
간호전문직관련 내용	○					
기본 간호술	○					○
간호중재와 평가	○					
외과 간호술						
심폐소생술	○					
감염관리	○					
병원 경영 환경의 변화	○					
임명장 수여	○	○		○		
교육방향 및 철학	○					
교육의 원리	○					
성인학습의 원리	○		○	○		
교수방법론	○				○	
교육자의 역할	○				○	
학습요구 사정방법	○					
임상지도자능력 향상 전략	○					
갈등관리	○			○		
현실충격	○					
의사소통	○	○				
role play	○					
개인의 각오	○					
행동목표	○					
문제 해결	○					
비판적 성찰	○			○		
상담기술	○					

간호상황에서의 예절	○			
스트레스 관리	○			
간호직의 평가 체제	○			
신규간호사 평가 방법	○	○		○
기본간호 표준 Review		○	○	○

∴ a. 이승희(2003)의 4개의 병원의 교육내용 b. 조사 대상 대학병원

조사 대상 5개 병원 중 3개의 병원에서 공통적으로 다루고 있는 프리셉터 프로그램 교육내용으로는 프리셉터쉽 운영지침과 단계, 프리셉터의 개념, 단계, 프리셉터의 역할, 자세였다. 이는 우선적으로 프리셉터쉽(preceptorship)을 이해해야 그 프리셉터 역할수행을 할 수 있으리라는 의미가 깃들여져 있다.

문헌에서는 중요하게 언급되지는 않았지만 현재 각 병원에서 신규간호사뿐만 아니라 간호사에게 치중되어지고 있는 전화예절, 외부·내부고객 응대법, 환자대하는 법, 직원간의 응대 등의 친절서비스 교육을 실시하고 있는 것으로 파악되어 외과계프리셉터 교육지침 내용에 추가로 포함하였다.

2) 2단계: 예비교육지침의 항목 내용타당도 검증

1) 전문가 집단의 일반적 특성

앞서 국내 병원에서 실시하고 있는 프리셉터 교육과정 실태 조사 결과 및 문헌고찰을 분석한 결과를 토대로 개발한 총 66항목의 교육내용을 가진 예비 프리셉터교육지침에 대하여 내용의 타당도를 검증하였다. 전문가 집단은 외과에 3년이상 근무한 경력이 있는 서울시에 소재한 S 대학부속병원에 근무하고 프리셉터 10명과 수간호사3명으로 구성하였다.

전문가 집단에 속한 간호사들의 일반적 특성을 살펴 보면<표 4 참조> 연령 분포는 30세 이하가 61%, 30대가 23%였다. 학력은 전문대졸로 61%로 가장

많았고, 대학원졸은 23%였다. 간호사로서의 총 임상경력은 5년 미만이 38%로 대부분이고 외과계 근무경력은 3년에서 5년 미만이 61%로 조사되었다.

2) 내용 타당도 검증

개발된 66개 구체적인 항목으로 구성된 교육항목을 현재 외과계프리셉터로 활동 중인 임상간호사10명과 수간호사3명에게 내용타당도를 조사하기 위해 작성된 예비항목과 이를 평가할 4점 척도 평가지로 각 항목별로 반드시 필요하다 4점, 필요하다 3점, 그저 그렇다 2점, 필요하지 않다 1점으로 하여 각 항목별 타당도 점수를 산정한 후 각 항목별 CVI를 산출해 Downie & Heath(1974)의 유의한 합의 전문가수에 근거하여 유의한 항목을 선정하였다.

문항별 CVI는 전체 66개 예비문항 중 66개 문항 모두가 전문가 합의율 80%이상을 나타내어 전문가에 의해 타당하다고 판단되었으며 전체 예비문항에 대한 CVI(content validity index)는 평균 0.99로 높게 나타났다.< 표5 참조 >

<표 4> 전문가 집단의 일반적 특성

(n=13)

일반적 특성	구분	실수	백분율(%)
성 별	남	0	0
	여	13	100
연 령	30세이하	8	61
	31~40세	3	23
	41세이상	2	15
학 력	전문대졸	8	61
	대졸	2	15
	대학원졸	3	23
직 위	일반간호사	9	69
	책임간호사	2	15
	수간호사	2	15
총근무경력	5년미만	5	38
	5년~10년미만	2	15
	10년~15년미만	2	15
	15년이상	4	30
외과계근무경력	3년~5년미만	8	61
	5년~10년미만	5	38
결혼여부	기혼	5	38
	미혼	8	61

<표 5> 예비교육지침 항목의 전문가 집단 내용타당도 검증

교 육 내 용	CVI
프리셉터쉽의 개념	1.00
프리셉터쉽의 필요성	0.98
프리셉터쉽의 목표	0.99
프리셉터의 역할	1.00
프리셉터의 특징	1.00
프리셉터 지도방법	0.99
성인학습	0.98
스트레스관리	1.00
신규간호사교육	0.98
신규간호사교육목표	1.00
*간호과정의 최신경향	0.98
*간호상황에서의 예절	1.00
*간호전문직관련내용	1.00
*간호직의 평가 체계	0.95
*간호중재와 평가	1.00
*갈등관리	1.00
*간호부의 교육방향 및 철학	1.00
*비판적 성찰	0.98
*감염관리	1.00
*임명장수여	0.93
*상담기술	1.00
*의료법규	1.00
*의사소통	0.98
신규간호사평가	1.00
병동구조	1.00
근무변표, 출퇴근시간	1.00
인계방법	1.00
전화예절	1.00
복장 및 품행	1.00
시설사용법(인터폰)	1.00
직원현황	1.00
업무규정	1.00
의사 CALL 방법	1.00
병동물품파악	1.00
소방시설확인 및 사용법	1.00
환자파악	1.00
침상정리	1.00
운동 및 자세변경	1.00
회진	1.00

냉·난방 전기관리	1.00
V/S측정 및 기록	1.00
열·냉 관련 간호	1.00
섭취·배설량 측정	1.00
무균술	1.00
상처간호	1.00
수술간호	1.00
영양섭취요구간호	1.00
기타(항암간호, 수혈간호, 투석간호등)	1.00
구강, 설하, 근육, 피하주사	1.00
인슐린주사	1.00
skin test	1.00
정맥주사	1.00
약용량 계산	1.00
Kardex보고 투약하기	1.00
PC 및 print작동법	1.00
병동간호 시행하기	1.00
barcord label 발행	1.00
work list 출력	1.00
병실안내문설명&정리	0.98
신체사정	0.98
진실은 환자과악	0.98
자가약확인	0.98
퇴원간호	0.98
간호정보기록	0.98
간호기록(관찰내용, 특수검사, 처치등)	0.98
verbal order 처리방법	0.98
평균	0.99

(*는 교육지침서의 삭제내용임)

3) 3단계: 외과계프리셉터 교육지침 개발

개발된 예비프리셉터 교육항목에 대하여 전문가 집단의 내용 타당도를 통하여 최종적으로 외과계프리셉터 교육지침을 개발하였다. 53가지 교육내용으로 지침을 설정하였다. 지침서의 교육내용을 각각 자세히 살펴 보면 다음과 같다.

프리셉터의 역할, 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽의 필요성, 프리셉터쉽의 목표, 기본간호기술과 외과간호기술(43), 신규간호사지도방법, 성인학습, 스트레스 관리, 신규간호사 평가, 신규간호사교육목표의 교육내용으로 분류하여 정

리하였다.

대한 간호협회에서는 간호표준을 직접 간호제공시에 적용되는 간호업무표준과 전문직 수행표준의 두 가지로 정하였는데, 간호업무표준으로는 자료수집, 진단, 계획, 중재, 평가의 5가지 표준으로 전문직 수행표준으로는 윤리, 업무수행평가, 교육, 연구, 협동, 자원 활용, 간호의 질의 7개의 총 12개의 표준으로 설정하였다. (대한간호협회, 2001)

교육내용의 조직에는 기본적으로 수직적 조직과 수평적 조직이 있다. 수직적 구조에는 계열성과 계속성의 원리로 대표되고 수평적 조직은 범위와 통합성의 원리에 해당된다. 수평적 구조에서 범위의 원리는 내용의 폭과 관련있는 것으로 내용을 어떻게 균형있게 구성하느냐의 문제와 연결되고 통합성은 교육내용이 단편적으로 제시되는 것이 아니라 다른 교육과의 연계성, 현장에서의 실천성, 그 내용에서 익혀야 할 마음자세 등 통합된 성격을 지닌다.(이성호, 1985)

이에 본 연구에서는 프리셉터교육지침을 개발함에 있어서 수평적 조직의 통합성의 원리(integration)를 활용하였다. 이러한 과정을 통하여 설정된 53개의 간호교육내용을 직접 간호제공시에 적용되는 간호업무표준의 5가지 표준인 자료수집, 진단, 계획, 수행, 평가를 채택해 이를 따라 제시하였다.

결과적으로 완성된 프리셉터교육지침은 간호업무표준의 5개 표준에 따른 53개의 교육내용으로 구분·구성하였다. <표 6, 7 참조>

< 표 6 > 표준에 구분되는 프리셉터교육지침 내용

표준	교육내용항목	
표준1. 자료수집	프리셉터쉽의 개념 프리셉터쉽의 목표 신규간호사예비교육과정 신규간호사지도방법	프리셉터쉽의 필요성 프리셉터의 특징 신규간호사교육
표준2. 진단	프리셉터의 역할 스트레스관리	성인학습
표준3. 계획	외과계신규간호사교육목표	
표준4. 수행	투약하기 입·퇴원관리하기 조직관류 조절하기 안전관리하기 감염관리하기 영양관리하기 응급간호 및 약물관리하기 환경관리하기	체온조절하기 수술간호하기 배설간호와 피부손상간호하기 물품관리하기 정보관리하기 운동 및 활동 간호하기 인력관리 및 기획관리하기
표준5. 평가	신규간호사평가	

< 표7 > 완성된 외과계프리셉터 교육지침

《 외과계 프리셉터 교육지침 》

1. 외과계 프리셉터 교육업무 표준

(1) 표준1. 자료수집

	교육활동내용
1. 프리셉터쉽의 개념	<p>♣ 처음 발령 시 신규간호사의 전반적인 상황과 교육의 요구의 긴급성에 따라 교육에 대한 자료를 수집한다.</p> <p style="padding-left: 20px;">-이전 교육, 근무여부, 학력, 등</p> <p>교육에 대한 자료를 수집하고 검토한 후 프리셉터쉽에 관한 자료를 수집·취합한 후 이해하기 쉽게 정리 후 숙지한다. 그리고 프리셉터쉽에 대한 파악이 끝나면 이러한 교육활동을 위해서 적용할 요소를 파악한다.</p> <p>프리셉터는 우선적으로 교육진행, 운영, 절차, 방법 등에 관한 것을 파악하는 것이 중요하다.</p> <p>preceptorship이란 일정한 자격을 갖춘 임상 간호사가 학생과 1:1의 교육적 환경에서 학생의 임상교육을 담당하여 학생의 임상수행능력 획득을 목표로 교육하는 제도를 말한다.</p> <p>임상에서는 preceptor가 신입간호사들이 근무현장에서 자신의 역할을 통합하도록 촉진하는 조직적이고 체계화된 프로그램이다.</p>
2. 프리셉터쉽의 필요성	<p>-신입간호사의 현실충격 완화 및 오리엔테이션 비용절감</p> <p>-현장교육담당 간호사교육 효율성 재평가</p> <p>-신입간호사의 간호과오 예방</p> <p>-간호영역별로 축적된 특수한 경험을 현장지식으로 생산 축적 등</p>
3. 프리셉터쉽의 목표	<p>-병원과 간호부의 기구조직과 철학을 인식</p> <p>-환자간호수행에서의 역할과 책임을 인식</p> <p>-간호중증도 1.2 군 환자의 간호를 독자적으로 수행</p> <p>-업무보고 체계와 필요시 도움요청체계로 인식</p>

<p>4. 프리셉터의 특징</p>	<p>프리셉터는 전문직 발전에 대한 열정을 가지고 있으며 능숙한 의사소통 기술과 숙련된 임상기술, 명확한 의사결정능력을 소유하고 있다. 그리고 강력한 지도력을 가지고 있어야 한다.</p>								
<p>5. 신규간호사 예비교육 과정</p>	<p>신규간호사가 새로운 환경에 빨리 적응할 수 있도록 도와주는 과정인 예비교육은 영역별로 분류하여 구성된다.</p> <p>* 간호단위별 예비교육은 프리셉터가 담당한다.</p> <table border="1" data-bbox="472 696 1302 1234"> <thead> <tr> <th data-bbox="472 696 799 730">교육</th> <th data-bbox="799 696 1302 730">내용</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td data-bbox="472 730 799 898"> 병원예비교육 ;신규간호사개인이 일하게 될 병원을 알게 해주고 소속감을 갖게 해 줌 </td> <td data-bbox="799 730 1302 898"> 병원의 철학과 목적, 운영방침, 병원의 기구조직과 책임, 권한의 계통, 각 부서별 업무 소개, 인사관리의 소개 등 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="472 898 799 1066"> 간호부 예비교육 ;간호부 업무에 대한 확실한 정보교육 </td> <td data-bbox="799 898 1302 1066"> 간호부의 목표와 행정 방침, 간호부 조직과 책임 및 권한 계통, 간호업무의 분담, 간호업무 지침 등 </td> </tr> <tr> <td data-bbox="472 1066 799 1234"> 간호단위별 예비교육 ;예비교육중 가장 중요한 것으로 신규간호사들에게 각 간호단위에서 알아야 할 특별한 업무교육 </td> <td data-bbox="799 1066 1302 1234"> 간호단위의 목표, 병동의 특수성, 병동시설과 구조, 간호업무관리, 특수기계 사용법, 약품과 물품관리, 검사물 관리 등 </td> </tr> </tbody> </table>	교육	내용	병원예비교육 ;신규간호사개인이 일하게 될 병원을 알게 해주고 소속감을 갖게 해 줌	병원의 철학과 목적, 운영방침, 병원의 기구조직과 책임, 권한의 계통, 각 부서별 업무 소개, 인사관리의 소개 등	간호부 예비교육 ;간호부 업무에 대한 확실한 정보교육	간호부의 목표와 행정 방침, 간호부 조직과 책임 및 권한 계통, 간호업무의 분담, 간호업무 지침 등	간호단위별 예비교육 ;예비교육중 가장 중요한 것으로 신규간호사들에게 각 간호단위에서 알아야 할 특별한 업무교육	간호단위의 목표, 병동의 특수성, 병동시설과 구조, 간호업무관리, 특수기계 사용법, 약품과 물품관리, 검사물 관리 등
교육	내용								
병원예비교육 ;신규간호사개인이 일하게 될 병원을 알게 해주고 소속감을 갖게 해 줌	병원의 철학과 목적, 운영방침, 병원의 기구조직과 책임, 권한의 계통, 각 부서별 업무 소개, 인사관리의 소개 등								
간호부 예비교육 ;간호부 업무에 대한 확실한 정보교육	간호부의 목표와 행정 방침, 간호부 조직과 책임 및 권한 계통, 간호업무의 분담, 간호업무 지침 등								
간호단위별 예비교육 ;예비교육중 가장 중요한 것으로 신규간호사들에게 각 간호단위에서 알아야 할 특별한 업무교육	간호단위의 목표, 병동의 특수성, 병동시설과 구조, 간호업무관리, 특수기계 사용법, 약품과 물품관리, 검사물 관리 등								
<p>6. 신규간호사 교육</p>	<p>프리셉터가 프리셉터교육을 받고 신규간호사지침서를 가지고 있더라도 실제로 병동에서 신규간호사를 교육할 때에는 구체적인 교육방법을 상황과 대상에 따라 달리 해야 한다.</p> <p>외과계간호단위 교육에서 프리셉터는 근무시 신규간호사가 계속 체크리스트를 항상 지니고 다니게 한다. 그리고 체크리스트 안에 있는 내용을 미리 읽고 연습하게 하고 교육받은 내용은 당일에 교육시행일을 기록한다. 교육받은 내용 중 빠진 내용이나 미비한 내용이 없도록 신규간호사와 같이 관리한다. 신규간호사에게 재교육되어야 할 내용을 자세히 기록하여 추후 교육에 참고로 하거나 다른 간호사의 협조를 얻도록 한다.</p>								

<p>7.신규간호사 지도방법</p>	<p>- 교재 및 지침서</p> <p>신규간호사와 함께 교육기간동안 각 병동 내에 비치된 각종 교재와 지침서와 체크리스트를 참고로 해서 신규 간호사교육을 한다. 병동내 참고지침서는 신규간호사지침서, 간호단위별 업무지침서, 진단검사 간호업무 지침서, 감염관리지침서등이 있다.</p> <p>우선 신규간호사의 특성을 이해해야 한다. 신규간호사가 졸업이후 임상에 처음 나왔을 때 실제로 1인의 전문인력으로서 간호대상자에게 독자적으로 간호행위를 제공하기는 어렵다. 이는 간호학생의 실습이 주로 관찰에 의존할 수밖에 없으며 또한 실무에 익숙하지 못한 신규간호사들은 그들이 직면하는 현실세계인 간호단위에서 일할 준비가 되어 있지 못하고 타 직종보다 업무가 복잡한 병원환경에서 여러 부서의 직원과 함께 환자 및 보호자와 대인관계를 형성해야 하므로 가치관의 혼란, 역할갈등 및 좌절감등을 경험하기 때문이다.</p> <p>그들은 현재 담당하고 있는 일에만 집중하는 경향이 있고 동시에 일어나는 다른 일은 무시하며 지시받은 일만 규칙대로 시행한다. 예상치 못한 사건 발생시 회복에 많은 시간이 소요되며 급격한 변화하는 상황 대처에 어려움을 가지고 있다. 업무의 주 관심이 환자보다는 자신의 업무에 집중되어 있다.</p> <p>-신규간호사가 주변상황에 주의를 기울이도록 지지한다. -신규간호사가 질문을 하면 격려하고 스스로 답을 찾을 수 있도록 보조한다. -신규간호사는 업무의 일부를 빠뜨릴 수 있음을 예상하고 확인한다 -권위적인 지도방법을 회피하고 신규간호사가 업무에 집중할수 있도록 돕는다.</p>
--------------------------------	--

(2) 표준2. 진단

교육활동내용	
<p>1. 프리셉터의 역할</p>	<p>♣어떤 사람이 프리셉터가 되어야 할지, 프리셉터가 될 사람이 어떤 사람인지를 이해하는 것이 프로그램에 참여하는 프리셉터에게는 매우 중요하다. 특히 교육대상이 어린이나 학생이 아니라 성인이라는 점을 고려해야 한다. 그러므로 프리셉터교육과 관련된 성인학습원리, 프리셉터의 역할에 대해서 이해하고 신규간호사의 학습요구, 지식수준, 임상수행능력등을 체계적으로 사정·분석한 후 교육과 관련된 요인·요소들을 확인한다.</p> <p>역할수행기간은 각 신규간호사의 근무시작 일로부터 4주이다.</p> <p>(1)병원의 설립이념과 간호부의 비전을 알고 있어야 한다.</p> <p>(2)외과병동의 간호표준을 알고 있어야 한다.</p> <p>(3)수간호사내지 타 간호사와 업무분담을 협의하고 역할수행에 어려움을 겪지 않도록 협조를 구한다.</p> <p>(4)신규간호사가 겪는 갈등을 파악하고 조언 및 해결한다</p> <p>(5)프리셉터 프로그램에 참석한다.</p> <p>(6)신규간호사의 교육에 있어서 우선순위를 정한다.</p> <p>(7)적어도 2주에 한번은 수간호사와 의사소통을 한다.</p> <p style="padding-left: 20px;">-신규간호사의 적응과정, 학습수행능력 평가 및 지도능력에 대한 논의, 4주 신규간호사의 평가 등등</p>
<p>2. 성인학습</p>	<p>1) 성인학습자의 이해</p> <ul style="list-style-type: none"> - 실용성과 유용성 - 학습속도의 개인차 - feedback 과 요점정리 - 경험에 의한 학습 - 적절한 보상 <p>2) 성인학습의 이론</p>

	행동주의	인지주의	인간주의	사회적 학습이론
학습과정	행동의 변화	내적정신과정	잠재능력계발	사회적 상황에 타인과 상호 작용 및 관찰
학습의 초점	외부 환경의 자극	내적·인지적 구조화	정의적, 인지적 욕구	개인, 행동, 환경과의 상호 작용
교육 목표	바람직한 방향으로의 행동 변화	보어나온 학습을 위한 능력 및 기술개발	자아실현 자율적인 인간 육성	새로운 역할, 행동모형 계발
교육자 역할	바람직한 반응을 이끌어 내기 위한 배열	학습활동의 내 용을 구성	전인적 계발을 촉진	새로운 역할 및 행동모형 계발 및 안내
성인 학습의 관점	행동 목표, 능력 중심 교육, 기 술 발전, 훈련	인지 발달 연령에 따른 학습 방법	자기 주도적 학습	사회화 사회적 역할 지도자, 통제

3) 성인교육의 원리

- 자발성의 원리 : 학습과정의 주제, 방법 결정시 학습자 참여
- 개별화의 원리 : 학습의 진도, 수준을 개개인의 특성과 능력에 따라 조정
- 사회화의 원리 : 집단경험을 통해 협동능력과 공동체의식 함양
- 통합성의 원리 : 지적, 정서적, 사회적, 신체적 측면의 조화로운 인간교육
- 목적의 원리 : 교수-학습자의 목표 일치

4) 효과적인 학습조건

- 학습동기, 흥미, 주의(attention), 오관의 활용, 기계적인 학습과 이해, 보장과 상충, 학습장내에서의 물리적 조건, 학습의 경과 등

3. 스트레스 관리

♣살아가는 동안 누구나 스트레스를 받지 않을 수 없고 또한 스트레스가 없는 삶이 가장 바람직하다고도 말할 수 없다. 왜냐하면 적당한 스트레스는 발전의 원동력이 되고 이를 극복했을 때 사는 맛을 느끼게 하기 때문이다. 그러므로 스트레스를 받느냐 아니냐 자체보다는 스트레스를 인정하고 이를 적당한 수준으로 조절하는

	<p>‘관리’차원을 보다 중요하게 생각해야 한다. 또한 스트레스 관리에 서는 무엇보다 자기 스스로의 조절이 중요하다. 특히 프리셉터에게도 중요하다.</p> <p>(1) preceptor의 스트레스에 대한 이해</p> <p>1) 역할변화 및 업무량 증가에 따른 스트레스 병원에서는 preceptor에게 기대하는 역할은 유능한 실무전문가, 교육가, 상담가 등 여러 가지이다. 그러므로 이런 복합적인 역할에 따르는 업무량 증가와 책임감으로 많은 스트레스를 느낀다. 그러나 역할변화에 따라 여러 가지 준비를 하는 경우 개인의 발전에 필요한 자극이 될 수 있다.</p> <p>2) 관계형성 및 의사소통에 따르는 스트레스 신입간호사와 preceptor는 서로 친밀해야한다고 생각하므로 갈등을 느끼는 경우 스트레스를 받는다. 인간관계는 개인적 특성들이 상호 얽히는 것이므로 임의적으로 맺어진 관계가 모두 친밀하기는 쉽지는 않다.</p> <p>3) 교육능력 부족으로 인한 스트레스 남을 가르친다는 것은 배우는 것 이상으로 스트레스를 유발하는 일이다. 특히 교육자가 아직 미숙함이 많을수록 스트레스는 더 크므로 능력 배양에 충분히 노력해야 한다.</p> <p>4) preceptor의 개인적 조건에 따른 스트레스 환경조건이 스트레스원으로 작용하는 데에는 그 환경조건과 관련된 개인적 내적 조건이 중요한데 예를 들면 비현실적인 동기나 비합리적인 신념 등이 있다.</p> <p>(2) 스트레스 관리의 실제</p> <p>1) 인지적 관리 동기를 명료화하여 객관적으로 이해하도록 하고 부적절한 동기를 버리거나 줄임으로써 행복감을 증가시킨다. 스트레스를 부정적으로만 보지 않고 자기 성장의 기회로 삼는 자세가 필요하고 자신이 가진 비합리적 믿음이나 인지적 책략의 수정도 필요하면 행한다.</p> <p>2) 생각의 중단</p>
--	--

	<p>생각의 중단은 원하지 않지만 집중하고 있던 생각으로부터 갑자기 중단하고 머릿속을 비워버리는 것이다. “그만!”이라는 지시, 기합, 자신을 꼬집기 등을 사용하여 반복적이거나 기분 나쁜 생각을 방해한다.</p> <p>3) 효과적인 양방향적 의사소통술의 증진</p> <p>능동적 경청</p> <p>상대방의 진술에 대한 객관적 이해를 한다.</p> <p>상대방의 말을 옹계 듣고 이해했는가를 확인한다.</p> <p>바람직한 feedback의 사용</p> <p>ex) 긍정적인 표현의 사용, 인정의 사용, 비판의 절제</p> <p>4) 신체적 관리</p> <p>심호흡, 스트레칭, 점진적 이완법, 유산소운동, 명상 등</p> <p>이상에서 살펴본 성인학습의 특성 및 원리, 스트레스 등은 프리셉터 교육의 계획뿐만 아니라 교육을 진행하며 나아가서 교육을 평가하는데 있어서 고려해야 할 주요 내용들을 시사한다.</p>
--	---

(3) 표준3. 계획

	교육활동내용
<p>1. 외과계 신규간호사 교육목표</p>	<p>♣ 신규간호사오리엔테이션 동안 교육목표달성을 위해 교육의 우선순위 및 교육계획을 수간호사와 상의한 후 세운다.</p> <p>(1) 1-2주에는</p> <ul style="list-style-type: none"> - 병동의 분위기와 구조를 파악한다. - 병동물품의 위치와 수량을 안다. - 기본간호(활력증후측정, 투약등)을 독자적으로 할 수 있다. - 기본적인 전산업무를 습득하여 수행한다. - 병동 간호사들과 원만한 인간관계를 형성한다. <p>(2) 3-4주에는</p> <ul style="list-style-type: none"> - 환자상태와 우선순위에 대해 파악하여 입원 환자간호를 할 수 있다. - 간호기록을 원칙에 따라 할 수 있으며 외과의 질환 및 용어, 수술에 관련된 용어를 쓰고 말할 수 있다. - 임상병리검사를 올바른 방법으로 시행할 수 있다, - 검사의 흐름, 수술과 관련된 흐름을 이해하고 설명할 수 있다. - 환자, 보호자와의 관계에서 친밀성과 전문성을 습득 한다.

(4) 표준4. 수행

외과계 프리셉터는 신규간호사의 교육계획에 따라 교육요구를 충족시키기 위한 교육 활동을 수행한다.

교육활동내용				
1. 투약하기	항목	교육방법	교육내용	참고문헌
		설명 시범 실습		
	-구강 -설하 -근육주사 -피하주사		·5R숙지 ·투약전 활력증후 필요한 약 알기 ·투약전 설명하기 ·병동에서 주로 사용하는 약에 대해서 보고서 제출 (작용, 부작용, 투여방법등) ·약전 조회 사용법 알기	병동간호매뉴얼 신규간호사지침서
	인슐린 주사		·인슐린종류, 주사방법, 용량, 계산법, 회전법 사용법 ·서면 test	병동간호매뉴얼 기본간호학
	skin test		·1:1000 test용액 만들기 ·설명후 직접하기 ·주사법,판독법 알기	병동간호매뉴얼
	정맥주사 및 주입 속도 조절		·gtt & Microgtt계산방법 알기 ·IV site 확인법 알기	병동간호매뉴얼
	약용량 계산		·vial/ample용량 계산법알기 ·서면 test	병동간호매뉴얼 신규간호사지침서
	Kardex 보고 투약 하기		·Kardex를 보고 약, 환자를 확인하며 투약하기	병동간호매뉴얼
	수혈간호		·수혈의 종류 및 간호숙지 ·수혈과정에서의 부작용 대처방법알기	

2. 체온조절하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	열냉요법 -warm bag -hot bag		적용환자, 효과적인 적용 부위 선정 ·clamp확인 철저히 ·사고발생시 대처방법숙지	병동간호메뉴얼
3. 입·퇴원관리하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	침상준비		·환자상태에 따른 침상만들기 (입원, 수술후, 견인환자)	병동간호메뉴얼 신규간호사지침서
	병실안내문 설명		·입원생활 안내문 설명과 교육의 중요성 강조	
	의사에게 연락하기		·입원시 임상과에 따른 dr primary call하는 법 알기	
	입원경위 파악 신체사정		·간호정보조사지 작성법 실습	
	이동은환자 chart보기		·먼저 환자 방문확인 ·전실환자간호정보조사지. chart, kardex, 등 유무 확인	
	자가약 확인		·자가약복용여부,과약법알기	
	퇴원약 확인 추후외래 확인		·퇴원약의 종류, 복용횟수 확인 ·외래시간,날짜 확인	

4. 수술간호하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	수술간호 -수술전 -수술후		수술전 준비물과 check list 작성 수술전 처치 준비 및 수술에 대해 설명 ·질환별 수술후 간호와 기계 작동법숙지 ex) Gomco. 수술후 합병증 예방교육과 마취 회복간호설명	병동간호메뉴얼 성인간호학
5. 조직관류 조절하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	투석간호		·만성신부전환자의 투석 스케줄 및 cathether관리 등에 대해서 알기	병동간호메뉴얼 신규간호사지침서
6. 배설간호과 피부손상 간호하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	상처간호 - 드레싱 set 준비 -장루 간호 -상처 간호 -tube 관련 -좌욕		·무균술 적용 ·set과 관련된 준비물과 간호수행 (set안에 기구 숙지) ·장루간호 관련된 준비물과 간호중재 ·장루로부터 나오는 분비물의 양상알기 ·tube배액물의 양과 색깔 알기 ex) L-tube, T-tube, hemo-vac ·특히 tube 및 피부관리알기 ·좌욕환자는 화상주의교육	기본간호학(현문사) 성인간호학 신규간호사지침서 병동간호메뉴얼

7. 안전관리 하기	항목	교육 방법 설명 시 실습	교육내용	참고문헌
	병동물품 과약 사용법		·물품의 위치, 사용법 숙지	병동물품노트
	시설사용 법(인터 폰)		·인터폰 방송 직접 해보기	
8. 물품관리 하기	항목	교육 방법 설명 시 실습	교육내용	참고문헌
	소방시설 위치확인 및작동 화재시 대피방법		·소방교육참여 ·피난대피도숙지 ·소화기 위치 및 사용법알기	병동간호메뉴얼
	낙상예방		·낙상예방 교육실시 ·side rail 점검 ·낙상시 대처방안 및 응급처치	
	냉,난방 전기관리		·Rounding시에 수시관리 ·문제 발생시 해결법숙지	
	병동구조		·Rounding을 함께 하면서 숙지	
9. 감염관리 하기	항목	교육 방법 설명 시 실습	교육내용	참고문헌
	무균술 -외과적 손씻기 -격리 간호		·무균술적용 ·직접간호수행	기본간호학(현문사)

10. 정보 관리하기		항목	교육 방법	교육 내용	참고 문헌
			설명 시 실 습		
간호 정보 기록				<ul style="list-style-type: none"> ·정확한 기록을 요하므로 환자를 파악할 때 정확하게 사정하여 누락이 없이 기록하도록 설명 ·chart review를 통해 charting익숙해지도록 실습 	<ul style="list-style-type: none"> 병동간호매뉴얼 신규간호사지침서
간호 기록		관찰 내용		·면담과 신체사정을 통해 얻은 내용을 정확히 기록	<ul style="list-style-type: none"> 병동간호매뉴얼 병동간호매뉴얼
		특수검사		·검사전 설명, 준비, 검사후 처치에 대해서 자세히 기록	
		드레싱 및 처치		·Wound 부위, 양상을 정확하게 파악하고 기록	
		SOAPIE		<ul style="list-style-type: none"> ·간호과정에 대한 이론적 배경 학습하기 간호과정에 입각해 기록할 것을 교육 ·사례주고 charting실습 	
기록의 원칙				<ul style="list-style-type: none"> ·정확하게 사실대로 ·공란이 없도록 교육 ·필히 서명은 정자로 	<ul style="list-style-type: none"> 병동간호매뉴얼 신규간호사지침서
Verbal order 처리방법				<ul style="list-style-type: none"> ·V/O 작성시 기록실습 ·V/O 재확인 습관필요 	병동간호매뉴얼
V/S 측정 및 기록				·정상범위를 인지하고 변화와 비정상인 원인사정 및 중재방법 숙지	<ul style="list-style-type: none"> 병동간호매뉴얼 신규간호사지침서
PC 및 print 작동법 병동간호				<ul style="list-style-type: none"> ·1:1 교육필요 ·program에 대한 기본사용법을 습득할수 있도록 실습(ex)투약기록지, BST기록지입 	

	program			
	Barcod Label 발행		력,출력, 약반환, 카덱스의 내용입력 처치전표입력,환자조회 등)	
	Work list 출력			
11. 영양관리하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	섭취·배설량 측정		·섭취,배설량에 대한 표준제시 ·불균형시 원인과약 및 간호중재 ·배액물의 측정 및 양상알기	병동간호메뉴얼 신규간호사지침서
	영양섭취 요구간호 -위절제술 식이 -위관영양 -치료식이 -TPN관련		·튜브식이, 치료식이에 대해서 알기 ·수술후 식이조절교육 숙지 (특히 위절제술) ·고열량 수액투여시 간호알기	성인간호학 병동간호메뉴얼
12. 운동및 활동간호하기	항목	교육방법 설명 시범 실습	교육내용	참고문헌
	운동 및 자세변경 간호		·부동, 부중, old age 환자는 욕창 여부를 사정 ·수술후 부동환자 피부통합성유지를 위해 피부사정기본 ·유방절제술 후의 팔운동 방법알기	병동간호메뉴얼

13. 응급 간호 및 약물 관리하기	항목	교육 방법	교육내용	참고문헌
		설명 방법 실습		
	-CPR -항압 간호		·응급약품 준비 및 투여하기 ·응급시 물품과 장비사용 하기 ·외과에서 시행되는 항압 종류스케줄 및 간호알기	병동간호메뉴얼
14. 인력 관리 및 기획 관리하기	항목	교육 방법	교육내용	참고문헌
		설명 방법 실습		
	환자과약		·질환에 따라 중점적으로 보아야 할 간호내용 요약 ·환자사정시 적용 ·환자중증도 분류와 간호	병동간호메뉴얼
	직원현황		·의료원, 간호부, 병동기구 조직표 보기	병동간호메뉴얼 -조직표
	업무규정		·duty별, 위원회별, 조무사 업무설명, 의사관련, 타부서 보호자 및 간병인 관리 설명하기	병동간호메뉴얼 -근무번호 업무지침 신규간호사지침서
	근무번호, 출퇴근 시간		·월간 근무표 보기 ·번호관리는 개인을 위한 것 이 아니라 공동의 것임을 숙지	신규간호사지침서
	인계방법		·Kardex 구성과약하기 ·우선순위별 문제 파악하기 ·공문이나 인계사항에도 관심을 갖도록 하기	
	회진		·치료 및 환자, 보호자의 상태와 어려움등 파악	병동간호메뉴얼
	전화 예절		·“술”음으로 밝게 ·“천천히,또박또박” 먼저인사하고, 끝인사 반드시 하도록	
	복장 품행		·단정, 깨끗 프리셉터가 모델	

15. 환경 관리하기	항목	교육 방법	교육내용	참고문헌
		설명 시범 실습		
	침상정리		·Rounding시 환의, 침상을 관찰하고 관리 ·수술,퇴원,전실 침상정리는 수시로 정리 ·병동전체의 소음, 조명, 적출물 관리 방법 알기	병동간호매뉴얼

(5) 표준5. 평가

1) 신규간호사평가

1) 신규간호사 평가의 기준

(1) 학습평가

① 평가의 목적

- 피드백제공과 교육목적과 목표 확인
- 강점·약점의 확인 기회와 사정과 계획의 기회 제공

② 평가의 절차

교육목표의 확인→ 교육목표의 구체적 분석→ 평가방법의 결정→ 평가도구의 선정 또는 제작→ 평가실시와 평가결과의 해석 및 활용

③ 평가의 유형에는 진단평가, 형성평가, 총괄평가가 있다.

-신규간호사의 진단평가는 교육시작 전 신규간호사의 경험도와 능력을 판단해보는 것으로 아래의 같은 사항을 포함하며, 프리셉터 및 수간호사에 의해 평가되어져 신규간호사 교육순서, 강도 및 quiz등 평가의 순위 및 횟수를 조절할 수 있다.

-형성평가는 신규간호사의 교육과정 중 신규간호사의 지식습득, 교육진척도, 업무수행 정도 및 적응 진행정도를 알기 위한 평가단계이다.

그 예로는 신규간호사과정평가, 체크리스트평가, 간호단위별평가등이 있다.

-총괄평가는 신규간호사의 교육이 끝났을 때 설정된 신규간호사의 교육 목표의 달성도를 알아보기 위한 평가단계이다. 학교활동의 경우는 중간고사나 기말고사가 이에 해당한다. 신규간호사평가는 프리셉터 및 수간호사에 의해 이루어지며 주로 quiz 및 실기 test를 한다.

그 밖의 수행평가는 신규간호사 스스로가 자신의 지식이나 업무수행 기능정도를 나타낼 수 있도록 결과물을 만들거나 행동으로 나타내거나 답을 작성하도록 요구하는 평가방식으로 결과뿐만 아니라 과정도 중시한다.

	구체적인 세부지시 없이도 방침이나 지시를 잘 판단한다. 보통의 이해력을 가지고 지시가 있으면 제대로 판단 처리한다. 이해·판단의 속도가 느리고 가끔 오류가 잦다.		
목표 달성	일의 처리가 극히 주의깊고 치밀하여 결과가 항상 정확, 신속하다. 일의 처리결과는 정확하고 정해진 기일내에 처리한다. 일의 처리 정도와 결과가 보통이다. 일에 실수하는 경우가 잦고, 독촉을 받을 만큼 처리가 늦다.		
업무 수행	이론지식(교과서적, 지침서)이 정통하여 매우 우수하다. 업무에 필요한 이론지식이 우수하다. 업무에 필요한 보통정도의 이론지식을 갖추고 있다. 이론·지식이 부족하여 지도나 지시가 필요하다. 할당된 업무는 물론 새로운 업무에 대하여서도 치밀한 창의력을 갖고 항상 계획적, 합리적으로 일을 처리한다.		
업무 수행	할당된 업무에 대하여 창의력이 우수한 편이며 계획적, 합리적으로 처리한다. 할당된 업무에 대하여 일상적으로 처리한다. 할당된 업무를 계획적, 합리적으로 추진하는데는 미흡하고 지도가 필요하다.		
협조성	단위직원과 친화감이 특히 강하여 상사와 동료에게 적극적으로 협조한다. 단위직원과 잘 융화하고 협조한다. 단위직원들과 협조적이며 무난히 어울린다. 단위직원과 소극적으로 접촉하는 경우가 많고 때때로 혼자 감정을 상한다.		
친절성	환자, 보호자 관계가 폭넓고 성실하여 인간적 신뢰감이 깊고 교섭·설득력도 뛰어나다. 환자, 보호자 관계가 원만하고 교섭·설득력이 우수하다. 환자, 보호자 관계가 대체로 무난하고 교섭·설득력도 보통이다. 환자, 보호자 관계에 소극적이고 교섭·설득력도 부족하다. 의사·타부서직원과 필요한 의사소통을 확실히 하고, 설득력도 뛰어나다. 의사·타부서직원과 필요한 의사소통을 원만히 한다. 의사·타부서직원과 필요한 의사소통을 무난하게 한다. 의사·타부서직원과 필요한 의사소통을 하는데 서투르다. 의사·타부서직원과 필요한 의사소통을 하는데 매우 서투러 문제를 일으킨다.		
기타)			

【 체크리스트평가 】

체크리스트는 각 간호단위별 특성을 가진 것으로 프리셉터 및 수간호사에 의해 신규 간호사를 세부적으로 평가할 수 있는 도구이다.

체크리스트 사용 목적으로는

- 신규간호사가 각 간호단위에서 기본 간호기술 및 간호업무 수준을 향상시키기 위해 습득해야 할 기본 내용을 제시
- 프리셉터와 수간호사에게 신규간호사 교육에 대한 guideline을 제시
- 교육시행 여부와 신규간호사의 수행능력을 4주에 평가함으로써 교육결과를 확인하고 재교육에 반영

4주 교육기간동안 가능한 체크리스트의 내용을 독자적 수행이 가능한 정도로 하기 위해서는 끊임없는 프리셉터의 교육이 필요하다. 그리고 신규간호사는 4주 교육 종료후 그동안 사용해 온 체크리스트를 프리셉터에게 제출하면 프리셉터는 평가 후에 수간호사에게 제출한다.

【 quiz 】

quiz는 각 간호단위별로 꼭 알아야 할 내용을 기본으로 프리셉터 및 수간호사가 출제한다.

ex) 외과에서 많이 쓰는 용어, 약물, 장비 및 기구, 수술환자 간호 등

4) 4단계: 외과계프리셉터 교육지침 적용후 경험

1) 대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성을 학력, 프리셉터쉽경험, 근무기간으로 살펴 보면 < 표 8 >와 같다.

< 표 8 > 프리셉터의 임상경험적 특성

(n=5)

대상자	학력	프리셉터쉽경험	신규간호사수	근무기간
1	전문대졸	유	1	3년2개월
2	전문대졸	유	1	3년1개월
3	전문대졸	유	1	2년8개월
4	4년대졸	유	1	5년2개월
5	전문대졸	유	1	4년6개월

2) 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험 분석

교육방법은 4주간의 교육기간동안 병동내에서 프리셉터가 신규간호사 교육에 개발한 교육지침을 가지고 교육을 하였다. 교육지침서는 소책자형식으로 개발하였다. 제작한 이유는 언제, 어디서나, 시간적 여유가 있을 때 자료를 읽을 수 있다는 장점이 있다. 교육의 시간은 근무 전·후, 프리셉터의 자유대로 시행하였다.

본 연구자는 프리셉터교육을 받고 4주간 신규간호사교육을 시행한 프리셉터

5명을 대상으로 교육지침을 가지고 교육을 시행한 프리셉터의 경험을 파악하여 교육일별로 구분하였다. 이에 교육시작전에는 부담, 역할모델동일시반응, 교육1주일째에는 시간압박, 역할인식 부족, 교수능력향상의 반응, 교육종료후에는 부족발견, 대견함, 역할 재인식으로 구분하였다.

●교육시작전 - 부담, 역할모델동일시 반응

프리셉터들은 교육하기전부터 많은 부담감과 책임감을 가진다고 표현하였다. 부담감은 병동내에서 간호사업무와 신규간호사교육와 함께 이중업무를 해야하는 것으로 나타났다.

< 표 9 > 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육시작 전)

반응	표 현
부담	“무엇을 어떻게 가르쳐야 할지 참 난감해요.”(#2) “나도 잘 모르는데 누군가를 가르친다는 게 부담돼요. 프리셉터 사실 하기 싫어요.”(#1) “저 신규acting때 저 가르쳐주신 선생님처럼 잘 가르쳐 줄 수 있을까 부담도 돼요.”(#5)
역할 모델 동일시	“워낙 일도 많은데 신규 교육까지 하게 돼서 부담되고 그래요.”(#2) “저보다 일 잘하는 사람도 많은데..제가 프리셉터가 됐는지 알수가 없어요.”(#4) “저도 부족한데 이번 기회에 같이 공부하면서 열심히 해 보려고요, 전 신규때 절 가르쳐주는 선생님을 잘 만나서 그 선생님께서 잘 가르쳐 주셨어요. 신규때에는 누군가에게 배우는나가 중요한 것 같아요.”(#5)

●교육 1주일째 - 시간압박, 역할인식 부족, 교수능력향상의 반응

신규간호사와의 관계에 대해서 질문을 했을 경우에는 교육기간에 신규간호사의 소극적인 태도를 문제점으로 지적했고 교육 수행시 신규간호사의 성격을 배려하지 않고 자신의 경험을 반영하여 무조건적으로 직접 해 보게 하는 교육 방법을 택하고 병동내에서 자신의 업무를 우선시 하고 신규간호사교육의 중요성을 모르는 등 프리셉터로서의 역할 인식이 부족한 반응을 나타났다. 그리고

같은 병동 내에서 다른 간호사의 프리셉터의 역할에 대해 무관심과 인식이 부족하다고 표현하였다.

< 표 10 > 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육시작 1주일째)

반응	표 현
시간 압박	“같이 하기는 하지만 제 업무하기도 바빠서 잘 가르쳐주지는 못해요.”(#1) “같이 다니긴 하는데 신규가 배우려고 하지 않는듯해요.. 너무 소극적인 것 같아요. 통 질문도 안하고 그저 보고 만 있고 ...”(#3) “근무시작전에는 전 지침서를 한번 보고 프리셉터에게는 checklist과 신규지침서를 보라고 해요. 그날 정해진 checklist에 따라 가르쳐 주지는 못해요.”(#4) “워낙 일도 많은데 신규까지 챙기지 못해요....그래도 우선 일 끝내고.”(#2)
역할 인식 부족	“신규에게 뭐 시키기 무서워요, 워낙 바쁘니 제가 그냥 해버려요. 그래도 시간이 나면 간단한 enema나 skin test는 같이 가서 해 보도록 해요.”(#5) “신규가 실수 했는데..대뜸 다른 선생님이 하시는 말씀이 너 누구한테 배웠어?,,,제 앞에서요. 이제 업무시작한지 일주일밖에 안 됐는데요.. 괜히 신규도 밋고 그 선생님도 밋더라고요.”(#2)
교수 능력 향상	“일주일 됐는데 어려워서인지 출근해서도 인사도 잘 안하고 그냥 멍하니 서 있어요. 제일 중요한 것이 인사라고 가르쳐도 잘 안 해요..제가 잘못 가르치나 봐요 ..”(#1) “근무시간에 신규를 가르치기란 너무나 힘든 것 같아요. 그렇다고 근무 외의 시간을 내서 가르치기란 더 힘들어요. 근무시간에는 내 할일도 정해져 있어서 신규 가르치랴, 내 일하랴 정신이 없어요.”(#4) “지난번에는 surture 준비를 가르쳐 주는데 그냥 서 있는 것예요, 그래서 준비물과 그 안에 기구들을 가르쳐줬어요. 그래도 그냥 듣고만 있더라고요. 그래서 수첩에다 적으라고 했어요. 그랬더니 그제서야 수첩을 꺼내 적더라고요.”(#4)

●교육종료후 - 부족발견, 대견함, 역할 재인식

교육을 마친 후에 프리셉터는 프리셉터 자신의 지식부족, 신규간호사에 대한 지식부족, 자신의 감정조절부족으로 자신의 부족함을 표현하였다. 그리고 신규간호사의 교육과 적응에 자신이 중요한 역할임을 알 수 있었고 교육을 함으로써 자신에게도 계속적으로 공부해야겠다는 긍정적인 자극이 되어서 좋았으며 관심을 써 주어서 고맙다는 신규간호사를 통해서 긍정적인 평가를 보였

다. 교육 후에 신규간호사가 큰 문제없이 잘 지내고 있어서 안정을 느낀다고 반응하였다.

< 표 11 > 교육지침을 적용한 프리셉터의 경험(교육종료 후)

반응	표 현
부족 발견	“처음에는 무엇을 어떻게 가르쳐 주어야 할지 그랬는데 그래도 근무시 지침서를 보고 가르쳐 주고 하니 좋더라고요. 그래도 세세하게 설명이 없어 불편한 점이 있었어요. 사실 근무하면서 기본간호학, 성인간호학 찾아 볼 시간이 있으니까요..”(#1) “끝나고 하니 후회스러움이 조금 있어요, 교육할 때 같이 공부도 하고 그러고 싶었는데 바쁘고 힘들다니 핑계로 제대로 준비도 안하고 많이 못 가르쳐 줬어요, 그래도 프리셉터인데 ..”(#5) “내 프리셉터는 다 몰라요, 학교다니때 무엇을 배웠는지 ...하나부터 열까지 가르쳐야 해요. 물어 보면 그냥 있어요. 모른다 안다 표현도 안하고. 그래도 마치고 나서 보니 조금 달라진 것이 제 눈에 보이더라고요.”(#1)
보람	“처음에는 괜히 걱정되고 제가 뭐 잘 할 수 있을까 했는데, 지금은 프리셉터가 가끔씩 실수를 하지만 큰 사고없이 일하는 것 보면 제 자신이 대견스러워요.”(#3)
대견함	“신규가 실수해서 너무 화가 나서 환자 앞에서 화를 냈어요, 그때는 정말 화가 나서 그랬는데 ..나중에 정말 미안하더라고요,, 나도 실수하는데..”(#5)
역할 재인식	“교육을 마치고 신규가 선생님 수고하셨습니다. 저 때문에 고생 많이 하셨지요.하고 인사하는데, 그 한 마디에 기운이 나고 뿌듯하더라고요.”(#5) “4주간의 교육기간이 끝나도 계속 같은 병동에서 근무를 하니 계속 신경이 쓰이고 그래요. 틈틈이 모르는 것 있다고 질문도 하게 되고..”(#4) “마치고 나니 속이 다 시원해요. 교육할 때에는 그냥 스스로 스트레스를 받았어요. 누군가가 뭐라 하지 않았는데 괜히 힘들더라고요.”(#2)

3) 교육 적용한 지침서와 전반적인 교육에 대한 평가

외과계프리셉터 5명이 교육적용한 교육지침의 내용에서 프리셉터쉽의 필요성과 목표에서는 4명이 매우 적절하다고 응답했다. 그리고 프리셉터의 성인학습원리, 신규간호사교육 및 평가에 대해서는 그 적절성은 4명이 보통이라는 반응과 교육지침의 신규간호사과정평가와 전산업무에 대해서는 3명의 프리셉터

가 매우 적절하다고 응답하였다.

교육지침의 내용 평가에서 표준3의 투약하기, 체온조절하기, 입·퇴원하기, 수술간호하기, 조직관류조절하기, 배설간호와 피부손상간호하기 등 15가지의 내용에 대해서 모든 프리셉터가 적절하다고 하였다. 이러한 결과가 나온 이유는 아마도 이론적인 측면보다는 현장에서 실제적으로 필요한 것으로 프리셉터에게 인식되고 있다는 결과이다. 그러나 프리셉터교육은 어느 한쪽으로 치우침 없이 이론적 측면과 실제적 측면에서 균형이 이루어져야 한다.

그리고 표준1. 자료수집의 프리셉터의 특징과 신규간호사의 예비교육과정의 내용, 스트레스에 대해서 2명의 프리셉터가 적절하지 않다고 표현하였다. 그러나 이는 실제 당장 교육하는데 필수불가결한 사항이 아니기 때문인 것으로 추측된다. 조직관류조절하기-투석간호, 배설간호-장루간호는 신규간호사가 이해 후 수행하기에 너무 복잡하고 어렵기 때문에 교육이후 나중에 추가적으로 교육하는 것이 바람직할 것으로 사료된다. 신규간호사교육을 담당하는 프리셉터라면 그들의 교육과정에 대한 사전 정보가 있어야 그들의 효과적인 교육에 영향을 미칠 것으로 생각되기 때문에 이에 대한 프리셉터의 관심과 준비가 필요하다.

교육지침과 관련하여 드러난 문제점을 보면 첫째, 교육내용 설명이 너무 짧은 어휘로 이해하기 어렵고 단조로운 느낌을 준다는 점과 교육내용의 연결이 잘 안 된다는 점을 개선해야 할 점으로 지적하였고 설명 위주보다는 임상사례와 같은 상황제시 교육내용이 추가되어 교육에 실제적인 도움을 받기에 어려움이 있다는 의견도 있었다. 따라서 다른 방식의 구체적인 교육내용의 부가와 강화할 것을 강조하고 있다.

둘째, 프리셉터 교육지침의 내용이 신규간호사 교육을 위한 것이지만 너무 기본간호에 치우쳐서 외과계의 특수성이 분명하게 드러나지 않았다는 점이다.

셋째, 프리셉터들이 교육지침서에 없는 내용을 질문을 받았을 경우 즉 “유

방암환자의 항암치료 계획은 어떻게 하나요?” “수술전 준비를 할때 전신마취와 척추마취할 때 준비해야 할 것이 왜 다르나요?..” 등 질문에 대한 대답시 정확하게 이론에 근거해서 대답할 수 없어 약간의 어려움이 있는 것으로 나타났다. 넷째, 교육지침내용조직에 있어서 그 구조가 합의된 어떤 양식이나 규칙이 없어 교육내용을 보다 명확하게 나타나기 위해서는 전문가의 협의에 의해 그 구조가 제시되어야 한다는 결론을 지었다.

교육지침을 교육에 적용해 보는 프리셉터의 반응은 매우 긍정적이었으나 대부분의 프리셉터가 교육경험이 없고 현실적으로 바쁜 업무속에서 교육지침의 활용의지가 적어 긍정적인 효과를 기대할 수 없었다. 그러나 기존의 교육지침의 부재로 프리셉터에게는 신규간호사교육 이해와 역할에 도움이 되었을 것으로 예상된다.

그 밖의 의견으로는 프리셉터는 신규간호사가 습득해야 할 간호수행을 한정된 기간 내에 교육·평가하고 주어진 상황이나 프리셉터의 임의대로 교육스케줄을 정해 교육을 하기 때문에 신규간호사가 교육에 대해 너무 의존하는 경향이 있다고 하였다. 따라서 프리셉터는 교육을 신규간호사 중심으로 이루어져 하며 교육수행시 신규간호사의 경험을 기준으로 신규간호사의 교육요구를 설정하고, 업무현장에서는 프리셉터가 도와주어 업무수행을 높이고, 교육만족도를 높이는 효과적인교육이 이루어져야 할 것이다. 따라서 신규간호사의 학습유형과 성격을 프리셉터가 파악하여 그에 맞게 효과적인 교육방법을 이해하고 이를 교육에 적용하는 것이 필요하다고 생각한다.

2. 논의

본 연구는 프리셉터쉽 제도에서의 중추적인 역할을 하는 외과계 프리셉터

를 위한 교육지침을 개발하여 교육에 적용하였다.

문헌고찰과 국내 병원의 교육조사 결과 총 66개의 교육내용을 설정하였다. 본 연구에서 개발된 외과계 프리셉터교육지침에 대한 내용 타당도가 검증되었고 그 결과 교육항목에 대한 타당도가 평균 0.99로 타당하게 나왔다.

그러나 66개의 항목중 13개의 교육항목을 삭제하였다. 삭제한 교육항목으로는 간호과정의 최신경향, 간호 상황에서의 예절, 간호전문직관련 내용, 간호중재와 평가, 간호직의 평가 체계, 갈등관리, 간호부의 교육방향 및 철학 등이다. 삭제한 이유는 그 교육항목의 내용타당도가 높게 나왔지만 신규간호사교육지침서의 내용과 중복되는 내용이라서 판단되어 이를 선택하였다.

프리셉터쉽의 개념, 프리셉터쉽 필요성, 프리셉터의 역할과 특징등은 여러 문헌과 각 병원 교육프로그램에 제시되었음을 보면 그 교육내용을 간과하지 않음을 알 수 있다. 또한 스트레스 관리와 성인학습의 원리등에 관한 내용은 프리셉터쉽제도를 이해하고 프리셉터로서 본격적으로 활동하기 전에 그 역할을 이해하고 명확하게 하는데 도움이 되는 내용들로 국내 각 병원의 교육프로그램을 조사한 결과 공통으로 포함되어 있는 내용과도 일치한다. 따라서 프리셉터가 자신의 역할인식을 확고히 하고 난후에 기본적인 기술적인 외과간호업무와 동시에 전문적인 간호의 필요성을 인식하고 이 업무를 처음 시작하는 신규간호사에게 교육한다면 그 교육은 성공적일 것이다.

내용 타당도 조사시 외과계 수간호사와 외과계 프리셉터를 대상으로 하였다 이는 외과계에서 근무하는 간호사는 다른 분야보다 외과계에서 근무할 신규간호사교육할 때 그 업무적응력을 높이기 위해서 무엇이 우선이 되고 또한 더욱 필요로 되는지를 잘 파악할 수 있으리라 생각되어 대상으로 선택하였다.

전문가 집단의 내용타당도 검증결과 평균 CVI는 0.99로 높게 나타난다. 이 결과는 간호업무표준을 기준으로 설정해서 지침을 개발하였다. 그러나 개발된 지침은 공신력있는 전문 단체의 검증이 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 개발된 교육지침은 설정된 53개의 간호교육내용을 직접 간호제 공시에 적용되는 간호업무표준의 5가지 항목에 따라서 구성, 개발하였다. 그 이유는 직접적인 간호수행을 하는 신규간호사교육내용이 간호업무표준에 더 많은 부분을 차지하고 있다고 판단되어 이에 따라 구성하였다. 그리고 전문직 수행표준인 윤리, 업무수행평가, 교육, 연구, 협동, 자원 활용, 간호의 질의 7개의 항목은 간호교육지침에 포함시키지 않았다. 간호업무표준에 맞추어 교육지침의 표준1, 표준2, 표준3, 표준4, 표준5 각각 구성된 교육내용에 대해서는 추후 다시 내용타당도 검증이 필요하다고 판단된다.

본 연구에서 프리셉터교육의 평가는 실제로 기록이나 결과들을 발견하기가 어려웠다. 개발한 교육지침의 표준5.평가 부분과 관련하여 신규간호사과정평가표는 실제로 A병원에서 활용되고 있는 평가방법으로 이는 총괄평가형식의 평가로 Liberman et al(1977)의 E.S.R(employee service review)의 직무수행의 전체량, 효율성, 의존성, 책임성, 협동, 직무수행능력 등을 수정, 보완하여 제작한 것이다.

프리셉터 프로그램을 포함하여 교육에서의 평가가 교육의 개선과 발전을 위하여 필요함에도 불구하고 이에 대한 평가가 이루어지지 않는 이유는 사실상 가르치는 행위와 과정 자체만을 중요하게 생각하였기 때문이다. 그리고 연구 자체도 프리셉터과정 이후 프리셉터의 만족도나 신규간호사의 업무수행정도 등에 초점을 맞추어 아주 제한적으로 이루어졌다. 프리셉터교육에 있어서 평가는 프리셉터들에게 신규간호사를 제대로 가르치고 있는지를 분별하게 해주며 다음 프리셉터교육 개선에도 도움을 주며 나아가 프리셉터교육의 질적 성장에 도움을 줄 수 있으리라 생각이 든다. 이에 프리셉터교육 프로그램은 계속적으로 매년 실시되고 있는데 프리셉터교육에 대한 지속적인 점검이 요구되며 이런 측면에서 평가에 관한 연구는 필요하다고 생각된다. 그리고 개발한 프리셉터 교육지침의 내용이 아직 미흡하고 체계적으로 구성되어 있지 못해

현재 임상에 근무하고 있는 외과계 프리셉터들이 활동하면서 이러한 문제점을 해결하고 발전시켜 나아가야 할 것이다.

개발된 교육지침은 하나의 간호업무표준이라는 차원에서 객관적이고 구체적인 접근이 가능하다는 점을 시사하고 동시에 프리셉터 교육에서도 질적 향상을 위하여 표준설정의 노력이 필요하다는 사실을 제공한다.

마지막으로 본 실제 프리셉터의 효과적인 교육을 위해서 다음 몇 가지를 논의하고자 한다.

첫째, 프리셉터교육을 위해 실제적이고 구체적인 연구와 교육이 부족하였다. 이런 점에서 본 연구와 같은 시도는 프리셉터교육프로그램 개발에 좋은 시발점이 될 수 있다. 따라서 프리셉터교육에 있어서도 개발된 교육지침이 제대로 실효를 거두기 위해서는 무엇보다 프리셉터에 대한 올바른 역할 인식과 필요성의 강조를 위한 구체적인 노력이 필요하다고 판단된다.

둘째, 본 연구에서 개발된 교육지침은 병동의 여건과 상황에서 적절하게 응용하기 위한 하나의 지침으로 활용된다면 신규간호사교육을 계획하고 진행하는데 많은 도움을 줄 것이다.

셋째, 프리셉터의 경험을 파악한 결과 교육전에 프리셉터의 역할 자체에 대한 많은 부담감을 느끼고 있다. 그들이 신규간호사교육의 업무만이 아니라 자신의 업무를 수행하기 위해서는 프리셉터로서 업무수행시 그 시작부터 끝까지 많은 부담과 스트레스를 받고 간호사와 프리셉터 업무가 구분되어 있지 않아서 그 업무수행시 많은 부담감을 가지고 있는 것으로 나타났다. 위와 같은 프리셉터의 교육에 영향을 미치는 것은 프리셉터의 부담과 프리셉터가 신규간호사의 교육보다는 자신의 업무를 강조하는 것으로 나타나 이에 프리셉터의 안정과 좀 더 나아가 긍정적인 교육효과를 위해 그 역할을 담당할 수 있도록 지지가 필요함이 요구되어짐을 확인할 수 있다. 프리셉터 대부분이 처음 교육이어서 미숙한 면이 다소 엿보였다. 처음에는 프리셉터가 무엇을 가지고 어떻

게 무엇을 가르쳐야 할 지 몰라 당황했으나 지침서를 가지고 교육을 해서 그런 부담들은 교육과정에서나 후에 많은 감소했다고 표현했다. 프리셉터들은 지침서의 필요성을 잘 알고 인정하고 있지만 병동 내에서 현실적으로 사용할 기회가 적어서 그 활용의지가 적은 것으로 해석될 수 있다. 하지만 좀더 많은 신규간호사교육에 적용해 봄으로써 지침서 사용의 증가도 기대 할 수 있다는 점을 시사한다. 현실적으로 어렵고 힘들다고 프리셉터로서 업무를 미루기 보다는 자긍심을 가지고 신규간호사교육을 실시하는 마음자세가 필요하다.

넷째, 교육후 프리셉터의 경험을 보니 교육전 예전 신규간호사일때 교육받았던 간호사로부터 프리셉터의 역할모델동일시라는 반응이 나왔다. 이처럼 교육받았던 경험을 누구에게나 기억에 오래 남고 그 경험이 긍정적인 경험의 형태로 인식되어 있다면 나중에 자신이 프리셉터의 역할수행시 밀접한 연관성을 미칠 것으로 판단되어 이에 관련된 연구가 이루어진다면 신규간호사교육뿐만 아니라 다른 간호교육에도 긍정적인 영향을 할 수 있을 것으로 예상된다.

마지막으로 많은 교육내용을 다양한 시각자료와 함께 자세한 설명, 다양한 교육정보를 제공받을 수 있는 웹 기반 형태의 프리셉터 교육프로그램 개발이 필요하다. 요즘은 새로운 교수방법의 적용의 필요성이 인식되면서, 급속히 확산되고 있는 사이버 교육에 대해서 관심이 높아지고 있다. 컴퓨터 활용이 보편화되어있는 현실 속에서 이러한 프로그램이 개발된다면 프리셉터에게 언제 어디서나 편리하게 사용할 환경을 제공하는 한편 교육준비·후 활용과 반복학습 등에 도움을 줄 것이라 생각이 든다.

이러한 자료를 통해 본 연구에서는 앞으로 프리셉터 스스로가 프리셉터로서의 역할을 수행함에 있어 프리셉터로서의 명확한 역할인식과 신규간호사 교육의 중요성을 깨달아야만 프리셉터쉽의 효과적으로 운영될 수 있으리라 생각이 든다. 그리고 일대일의 개별교육을 지향하는 프리셉터쉽 제도가 정착된다면 현재의 신규간호사교육에 좀 더 많은 도움이 될 수 있으리라 기대된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 프리셉터가 신규간호사교육함에 있어서 프리셉터를 위한 교육지침을 개발하고, 개발된 지침을 이용한 교육 적용이 프리셉터 역할수행에 미치는 영향을 규명하기 위한 연구이다.

외과계프리셉터를 대상으로 교육지침을 이용하여 신규간호사교육에 적용함으로써 교육하면서 프리셉터의 역할수행을 돕고 프리셉터쉽과정에 미치는 영향을 파악하여 외과계프리셉터 교육프로그램의 개발에 필요한 기초 자료를 제공하고자 본 연구를 시도되었다.

연구 설계는 외과계간호사 프리셉터쉽을 위한 프리셉터 교육지침 내용을 개발하고 개발한 교육지침의 적용·평가하기 위한 연구로서 먼저 프리셉터 교육지침과정을 기술하고, 개발된 교육지침을 적용한 프리셉터의 임상 경험을 조사하기 위한 방법론적 연구이다.

외과계프리셉터 교육지침을 개발 과정을 요약하면 먼저 외과계프리셉터를 위한 교육지침 개발을 위한 기초 조사를 문헌고찰과 일부 병원의 실태조사로 실시하였으며 이를 바탕으로 예비프리셉터교육지침(안)을 작성한 후 작성한 지침(안)에 대한 내용타당도를 2003년 11월10일부터 2003년 11월 19일까지 서울 소재 1개 의과 대학병원의 간호사10명과 수간호사3명을 대상으로 내용타당도를 검증받아 “외과계프리셉터 교육지침”을 완성하였다.

그 결과는 다음과 같다. 전문가 타당도 검증을 거친 항목의 평균 CVI는 0.99로 그 타당도가 모두 타당한 것으로 나타났다.

개발된 외과계 프리셉터교육지침은 설정된 53개의 간호교육내용을 직접 간호제공시에 적용되는 간호업무표준의 5가지 항목에 따라서 프리셉터의 자세,

프리셉터의 역할, 프리셉터쉽의 개념, 프리셉터의 필요성, 프리셉터의 스트레스 관리, 성인학습의 원리, 등 10가지, 기본간호기술과 외과간호기술(43) 등 총 53항목의 구체적인 교육내용들로 분류하여 구성하였다.

2004년 3월 2일부터 4주간 외과계병동에 있는 신규간호사 5명을 대상으로 외과계 프리셉터가 교육지침을 가지고 교육을 실시하였다. 사용된 연구도구는 김정연(2003)연구에서의 신규간호사의 경험에 대한 설문지로 연구자가 프리셉터의 개괄적인 프리셉터쉽 경험, 업무에 관한 요인과 대인관계 관련 요인의 세 가지 요인을 수정 보완하여 개발하여 사용하였다. 교육을 실시한 후 얻는 결과는 프리셉터의 교육전의 경험은 부담으로, 교육1주일째에는 역할인식부족으로 교육종료후에는 부족 발견과 프리셉터로서의 역할 재인식상태라고 표현하였다.

이상의 결과에서 볼 때 본 연구에서 개발된 외과계 프리셉터 교육 기준은 타당도가 높은 것으로 나타났으므로 외과계 프리셉터들이 필요로 하는 표준화된 교육을 시행함으로써 경력간호사 인적자원관리의 한 부분으로서 프리셉터 양성에 도움이 되고 프리셉터쉽제도의 성공적인 정착과 발전에 기여할 수 있으리라 사료 된다

2. 제언

본 연구를 통해서 개발된 외과계 프리셉터교육지침은 프리셉터로서 그 업무를 수행할 때 많은 도움을 주리라 생각하며 다음과 같은 제언을 하고자 한다.

1. 본 연구에서는 연구대상자가 1개 병원을 대상으로 하였기 때문에 프리셉터쉽을 이용하고 있는 다른 병원의 외과계를 대상으로 반복연구할 필요가 있다.
2. 본 연구의 결과를 기초로 하여 프리셉터쉽과 관련된 프리셉터, 신규간호사 두 집단간의 교육의 내용, 시간, 방법 등 차이를 비교하는 구체적인 연구를 제언한다.
3. 본 연구의 결과를 기초로 하여 프리셉터 부담감을 줄이고, 그들의 역할 커미니먼트 강화에 관련된 프리셉터 양성에 관련된 연구를 필요하다.
4. 본 연구에서 개발된 프리셉터 교육지침을 기초로 하여 프리셉터를 대상으로 추가, 보완되어야 할 내용 등 지침에 대한 반복연구가 필요하다.

참 고 문 헌

- 강윤숙(1999). 간호학생을 위한 임상실습지도자(preceptor)제도 개발 적십자간호대학 논문집, 21권.
- 김동욱외 6명(1999). 프리셉터쉽 경험이 프리셉터쉽의 업무수행과 직무만족도에 미치는 영향 삼성서울병원 제3회 임상간호연구 논문집.
- 김미애외 9명(1988). 신규간호사 예비교육에서 실습지도자의 교수효율성 연구 임상간호연구, 3(2).
- 김정연(2003). 신규간호사의 프리셉터쉽 경험. 연세대학교 석사학위논문.
- 김조자외 6인(1997). 간호학생의 임상 실습교육을 위한 임상지도자 활용모델 효과에 관한 연구. 대한간호 36(4), 100-109.
- 김중철(1982). 교육행정의 이론과 실제. 서울: 교육과학사.
- 김지영(2003). 프리셉터의 지도유형과 신규간호사의 학습유형이 신규간호사의 업무수행과 교육만족도에 미치는 영향. 서울대학교 석사학위논문.
- 김창희외 5인(2000). 신규간호사 배치후 교육시 preceptorship 적용사례연구 대한 간호협회학회 춘계학술대회 자료집.
- 박수연(2003). 프리셉터의 업무부담에 관한 연구. 부산대 석사학위논문.
- 백혜진(1999). 신규간호사오리엔테이션을 위한 프리셉터의 업무조사. 연세대석사학위논문.
- 손행미, 고문희, 김춘미, 문진하(2002). 신규간호사의 실무 적응 경험. 대한간호학회지, 31(6).
- 이성호(1985). 교육과정과 평가. 서울: 양서원.
- 이원희외 5인(1990). 간호대학생의 임상수행능력 측정도구 개발연구 간호학논집, 13(7), 17-29.

- 이원희외 5인(1998). 임상교육의 임상지도자(프리셉터)활용모델 적용효과 연구. 성인간호학회지. 10(2), 281-288.
- 이영은(2000). 간호교육과 간호실무에 있어 프리셉터(preceptor: 임상지도자)제도;이론과 실제. 간호사회보. 제26호, 22-28.
- 이영희(2003). 프리셉터의 직무만족도와 소진에 관한 연구. 연세대 석사학위논문.
- 이승희(2003). 프리셉터를 위한 교육기준개발. 단국대 석사학위논문.
- 유옥수, 박정호(1998). 신규간호사의 계획된 예비교육이 역할전이에 미치는 효과. 간호행정학회지. 4(1).
- 조은숙(2002). 프리셉터가 인지한 역할수행과 역할갈등에 관한 연구. 아주대 석사학위논문.
- 조인숙(1997). 인터넷을 활용한 간호학습지원 프로그램 개발 및 효과연구. 서울대 석사학위논문.
- 장영숙(1999). 간호사가 신규간호사에게 기대하는 간호실무능력에 대한 조사연구.
- 하영수, 이경혜, 김문실, 이자형, 이광자, 송영선, 신공범(1997). 간호교육론. 신광출판사.
- 삼성서울병원 간호부(2000). preceptor과정.
- 연세대학교병원 간호부(2001). preceptor manual.
- 아주대병원 간호부(2002). preceptor 교육과정.
- 서울아산병원 간호부(2002). preceptor과정.
- 서울순천향대학병원 간호부(2003). preceptor 과정.
- 서울순천향대학병원 간호부(2003). 신규간호사지침서.
- Abruzzese(1992) Nursing staff development - strategies for success. St. Louise ; Mosby year book

- Alexander M F (1983). *Learning to Nurse ; Integrating & Practice*,
Edinburgh: Churchill Livingstone.
- Anne solomon & Linda Shank(1989). Developing a Strategic Plan for
Implementing a Nurse Preceptor Program. Critical Care
Nurse, 9(10), 16-23
- Balcaine, A & Bowler, p(1997). Action Research Applied to a Preceptor
Program. Journal of Nursing staff development, 13(4),
193-197.
- Bellinger, S. R. & McCloskey, J. C.(1992). An preceptor for orientation of
new nurses effective?, Journal of professional nursing, 8(6),
321-327.
- Bizk. k & Oermann. M(1990). Study of Educational Experiences, Support,
and Job Satisfaction among Critical Care Nurse Preceptors.
Heart and Lung : The Journal of Critical Care Nurse, 19,
439-444.
- Barnum, B. S (1997). *Preceptoring : Not Mentoring or Teaching :viva la
difference* New York : Springer.
- Cox, D. (1988). A Teaching Triad: Preceptor, Leader, Management. Journal
of Nursing Staff Development, 4(1), 22-26.
- Craven, H & Broyles, J (1996). Professional Development through Precep-
-torship. Journal of Nursing Staff Development, 12(6),
294-299.
- Dibert, C & Goldenberg, D(1995). Preceptor's Perceptions of Benefits,
Reward, Supports, and Commitment to the Preceptor Role.
Journal of Advanced Nursing, 29(2), 506-514.

- Friesen, L. & Conahan, B.(1980). A Clinical Preceptor Program: Strategy for New Orientation. Journal of Nursing Administration, 10(4), 18-23
- Jean Ann Seago (2003). New Graduate in Critical Care : The Success of one Hospital. Journal of Nursing Staff Development, 19(6), 297-302.
- Lee, S.T. (1991). Guideline For the role of Preceptor. Nursing Standard, 6(6), 28-30
- May, L. (1980) Clinical Preceptor For New Nurses. American Journal of Nursing , Oct. 1824-1826.
- Meng, A. & Counti, A. (1995). Preceptor Development An Opportunity to Simulate Critical Thinking. Journal of Nursing Staff Development, 15(2), 71-75
- Meng, A & Counti, A. (1995). Preceptor Development a Preceptor Program :
What are the Ingredients?
Journal of Nursing Staff development, 12(3), 71-78.
- Mooney VA, Diver B, Schnackel AA(1988). Developing a Cost-Effective Clinical Preceptorship Program. Journal of nurse dmini-stration, Jan, 18(1), 31-6.
- Modic, B. & Bowman, C. (1989). Development a Preceptor Program; What are the Ingredients?.
Journal of Nursing Staff Development, 12(3), 78-83.
- Nederveld, M.(1990). Preceptorship One Step beyond. Journal of Nursing Staff Development, 12(4), 186-189.
- Opal A Freiburger(2001). A Tribute to Clinical Preceptors. Journal of

- Nursing Staff Development, 17(6), 320-327.
- Pemela S Dickerson (2003). Ten Tips to Help Learning. Journal of Nursing Staff Development, 19(5), 244-250.
- Rebecca Haedy & Pandy Smith (2000). Enhancing Staff Development with a Structured Preceptor Program. Journal of Nursing Care Quality, 15(2), 9-17.
- Rowland, H. S. & Rowland, B. L.(1992). nursing administration Handbook, An ASPEN publication
- Shamian J. & Inhaber, R(1985). The Concept and Practice for Preceptorship in contemporary nursing: preview of pertinent literature. International journal of Nursing Student, 22(2) 79-88
- Rittman MR (1992). Preceptor Development Program : An Interpretive Approach. Journal of Nurse Education, Oct 31(8), 367-370.
- Wilson. M. A(2002). Dietetic Preceptors Perceive their Role to Include a Variety of Elements. Journal of the American Dietetic association, 102(7), 968-974.

부록1.

교육지침개발을 위한 내용타당도 설문지

안녕하십니까?

저는 연세대학교 교육대학원 간호교육학과에 재학중인 학생입니다. 외과계 프리셉터를 위한 교육지침서개발이라는 연구주제로 석사학위 논문을 준비하고 있습니다.

본 연구자가 작성한 항목들이 외과계 프리셉터 교육지침서 내용으로 적절한지에 대한 점수를 주시기 바랍니다.

1점은 매우 불필요하다. 2점은 불필요하다. 3점은 필요하다. 4점은 매우 필요하다 입니다.

감사합니다.

2003년 11월
연구자 송 선 주

-의사 CALL 방법				
-병동물품과약				
-소방시설확인 및 사용법				
-환자과약				
-침상정리				
-운동 및 자세변경				
-회진				
-냉·난방 전기관리				
-V/S측정 및 기록				
-열·냉 관련 간호				
-섭취·배설량 측정				
-무균술				
-상처간호				
-수술간호				
-영양섭취요구간호				
-기타(항암간호, 수혈간호, 투석간호 등)				
-구강, 설하, 근육, 피하주사				
-인슐린주사				
-skin test				
-정맥주사				
-약용량 계산				
-Kardex보고 투약하기				
-PC 및 print작동법				
-병동간호 시행하기				
-barcode label 발행				
-work list 출력				
-병실안내문설명&정리				
-신체사정				
-전실온 환자과약				
-자가약확인				
-퇴원간호				
-간호정보기록				
-간호기록(관찰내용, 특수검사, 처치 등)				
-verbal order 처리방법				

부록2.

면 답 지

본 연구자는 연세대학교 교육대학원 간호교육학과에 석사학위논문을 준비 중에 있습니다. 본 연구의 목적은 교육지침을 가지고 신규간호사를 교육한 프리셉터들의 경험에 대해 알아보는 것입니다. 프리셉터쉽과정중에 어떤 경험을 했는지에 관해 어쭈어볼 것입니다. 이를 위해서 세 차례 인터뷰를 할 것이며 인터뷰에 소요되는 시간은 개인에 따라 차이가 있겠지만 약 한 시간 내외가 될 것입니다.

본 연구를 위해 실시된 인터뷰내용은 본 연구를 위해서만 쓰일 것이며 선생님의 성명이나 신분은 비밀이 보장될 것입니다. 만약에 도중에 본 연구에 참여하고 싶지 않으시다면 언제라도 빠지질 수 있습니다. 기타 본 연구와 관계 의문사항이 있으시다면 본 연구자에게 문의하여 주시길 바랍니다. 인터뷰에 응해 주신데에 대해 깊은 감사를 드립니다.

2004년 4월

연구자 : 송 선 주

1. 나이 : 만()세 2. 임상경력 : ()년
3. 최종학력 : 전문대졸업 () 대학교졸업() 대학원졸업()
4. 외과계 프리셉터로서 프리셉터쉽 경험을 이야기 해 주십시오.
5. 프리셉터쉽을 진행하면서 업무와 관련되어 겪은 경험은 무엇입니까?
구체적인 항목: 업무량, 업무의 내용 프리셉터와 관계등
6. 프리셉터쉽과 관련지어 앞으로의 프리셉터쉽에 대해서 이야기 해 주십시오.
구체적인 항목: 프리셉터쉽 프로그램의 보완점등.
7. 다음은 귀하가 프리셉터를 하면서 사용한 지침서의 내용의 적절성을 측정하고자 합니다. 귀하가 교육과정에 사용한 지침서의 적절성에 해당하는 항목에 √로 표시해 주십시오.

내용		적절성				
		매우 그렇다	대체로 그렇다	보통이다	대체로 그렇지 않다	매우 그렇지 않다
프리셉터 교육 업무 표준	프리셉터쉽의 개념					
	프리셉터쉽의 필요성					
	프리셉터쉽의 목표					
	프리셉터의 역할					
	프리셉터의 특징					
	신규간호사 교육목표					
	투약하기					
	체온조절하기					
	입·퇴원관리하기					
	수술간호하기					
	조직관류조절하기					
	프					

리 셉 터 교 육 업 무 표 준	배설간호와 피부 손상간호하기					
	안전관리하기					
	물품관리하기					
	정보관리하기					
	감염관리하기					
	영양관리하기					
	운동 및 활동 간호하기					
	응급간호 및 약물관리하기					
	인력관리 및 기획관리하기					
	환경관리하기					
	신규간호사평가					
	지침의 보완점 :					

Abstract

Development of Preceptorship for Surgical nurse and Experience of Preceptor by using Education Program for Nursing Preceptor

Sun Joo, Song

Department of Nursing Education

The Graduate School of Education

Yonsei University

(Directed by Professor Won Hee, Lee. Ph.D, RN)

It is a study that has purpose of development of preceptorship for nursing preceptor and experience of preceptor by using education program for nursing preceptor in surgery unit.

Up to date, there are a few hospitals that accept preceptorship and education program for preceptor is different in duration and contents between each hospitals.

Furthermore there were many cases that nurse orientation program was done by preceptor who is not systematically educated, and there were a few studies for education guidelines of preceptor or evaluation of effectiveness.

Therefore this study , because role of preceptor are important to manage preceptorship, intend to contribute to settlement and improvement of

preceptorship, clinically progressing now, by developing systematical and standardized education guidelines for education of ideal preceptor. development stage of preceptorship for nursing preceptor was programmed as follows.

First, author did basic investigation through reference, research on the actual condition of some hospitals and thought of preceptors.

Second, author made education guideline for preceptor composed of 66 education contents through summary and analysis and received opinions and verified a contents validity by 3 nursing staffs and 10 nursing preceptors in 1 university hospital in seoul. and It takes 2003. 11. 10 ~ 2003. 11. 19 that author retrieve the database

Third, author presented education guideline by summary of results as follows. The final version of the practice standards for preceptor 5 standards: data collection, education diagnosis, education plan, implementation, evaluation, and 53 nursing education activities. It is finally accept 53 education contents through opinions and verification of a 3 nursing staffs and 10 nursing preceptors. Accepted education contents concept of preceptorship, role of preceptor, attitude of preceptor. education goal of oriented nurse, principle of adult education, clinical education ability , basic nursing, surgical nursing, stress management, evaluation method of oriented nurse. and Education guideline for preceptor were developed for nursing process through nursing standards from korea nurse association.

Fourth, 5 preceptor instructed a new nurse by using by using education program for nursing preceptor in surgery unit.

In education beginning experience of preceptor feel anxious about new assignment, the definition of preceptor expression was 'burden'.

In education the middle experience of preceptor feel difficulty to have a good relationship with preceptee and other nurse. the definition of preceptor expression was 'deficiency of role perception'

In education ending experience of preceptor feel importance as a role model about their sense of value and attitude, the definition of preceptor expression was 'find out insufficiency', 'identify a role'.

Education guideline for surgical preceptor developed in this study are able to be used as systematical and standardized education program for preceptor and are thought to help to educate new preceptor by use of education guideline. and the finding of experience suggest the need to developing specific the other strategies, the appropriate reward for preceptors to decrease their burden and increase worth

It expected to contribute to successful settlement and improvement of preceptorship, nurse orientation program, too.

Key wards : nursing preceptor, preceptorship , education guideline