



저작자표시-비영리-변경금지 2.0 대한민국

이용자는 아래의 조건을 따르는 경우에 한하여 자유롭게

- 이 저작물을 복제, 배포, 전송, 전시, 공연 및 방송할 수 있습니다.

다음과 같은 조건을 따라야 합니다:



저작자표시. 귀하는 원저작자를 표시하여야 합니다.



비영리. 귀하는 이 저작물을 영리 목적으로 이용할 수 없습니다.



변경금지. 귀하는 이 저작물을 개작, 변형 또는 가공할 수 없습니다.

- 귀하는, 이 저작물의 재이용이나 배포의 경우, 이 저작물에 적용된 이용허락조건을 명확하게 나타내어야 합니다.
- 저작권자로부터 별도의 허가를 받으면 이러한 조건들은 적용되지 않습니다.

저작권법에 따른 이용자의 권리는 위의 내용에 의하여 영향을 받지 않습니다.

이것은 [이용허락규약\(Legal Code\)](#)을 이해하기 쉽게 요약한 것입니다.

[Disclaimer](#)

DACUM 기법을 활용한
병원교육간호사의 직무개발
- 일 대학병원을 중심으로 -

연세대학교 간호대학원
간호관리와 교육 전공
최 선 경

DACUM 기법을 활용한 병원교육간호사의 직무개발

- 일 대학병원을 중심으로 -

지도교수 이 태 화

이 논문을 석사 학위논문으로 제출함

2016년 12월 일

연세대학교 간호대학원

간호관리와 교육 전공

최 선 경

최선경의 석사 학위논문을 인준함

심사위원 이 태 화 인

심사위원 김 희 순 인

심사위원 김 필 자 인

연세대학교 대학원

2016년 12월 일

감사의 글

아직은 많이 부족하고 작은 결실이지만, 먼저 하나님께 영광을 돌립니다.

어느덧 3년의 시간이 흘러 석사 학위를 위한 학업의 마지막 자락에 서 있습니다. 공부를 다시 시작하면서 폭넓은 시야를 갖게 되었고, 무엇보다 간호에 대한 사랑이 더욱 깊어지고, 자부심도 커지게 되었습니다. 이렇게 성장하기까지 혼자서는 결코 해낼 수 없었다는 것을 잘 알고 있기에 마음 깊이 주변의 분들에게 감사의 마음을 전합니다.

‘간호관리와 교육’을 공부하면서 새로운 분야에 눈을 뜨게 해 주시고, 간호에 대한 뜨거운 가슴을 느끼게 해주신 저의 논문 주심이신 이태화 교수님, 논문 진행하는 동안 따뜻하고 부드럽게 웃으시며 하나하나 세심히 살펴주신 김희순 교수님, 실무 현장에서 부족한 부하직원 늘 격려하고 다독이시면서 전폭적인 지원을 아끼지 않으셨던 가장 큰 지원자 김필자 팀장님, 논문진행 과정동안 애정을 가지고 지도해주신 세분께 진심으로 존경과 감사를 표합니다.

또한 중환자실 간호사로써 업무를 하면서 학업에 집중할 수 있도록 격려과 지원을 아끼지 않으셨던 김은성 파트장님, 박미정 파트장님, 그리고 실망스러운 모습 보여드려도 한결같이 믿어주시고, 자신이 없어지고 막막할 때 언제든 뛰어갈 수 있도록 마음을 열어주셨던 김은경 파트장님, 그리고 머리 안에 반짝이는 지식의 창고가 있을 것 같은, 그래서 쏟아져 나오는 아이디어에 매번 신선한 충격을 주시는 김정연 파트장님께도 감사드립니다. 선생님들께 많이 배웠습니다.

그리고 병원교육간호사에 대한 연구를 진행하는 동안 만삭의 몸으로, 또 쏟아지는 업무 중에도 얼굴이 반쪽이 되면서도 워크숍부터 설문지까지 흔쾌히 도와주신 많은 병원교육간호사 선생님들, 제 마음 속에 한분한분 새겨 잊지 않도록 하겠습니다.

학업을 하는 동안 무엇보다도 큰 힘이었던 사랑하는 동기, 김정우, 임용준, 김효은, 홍정우, 박규리, 안성희, 이윤아, 김윤지, 이새롬에게도 감사의 뜻 전합니다. 이분들을 만난 건 저에게 정말 큰 행운이었습니다.

마지막으로 늘 기도로 지원해주시는 어머니, 이모, 그리고 조용히 응원하시는 아버지, 항상 힘내라고 파이팅 외쳐주던 내 동생 종원이, 삼십대 끝무렵에 저의 큰 지원군으로 나타나 준 남편 한기성씨 감사하고 사랑한다고 전해드리고 싶습니다.

진심으로 저희 작은 연구가 병원교육간호사의 발전에 도움이 되었으면 좋겠습니다.

2016년 12월
연구자 최선경 올림.

차 례

차 례	i
표 차 례	iii
그림 차례	iv
부록 차례	iv
국문 요약	v
I. 서 론	1
1. 연구의 필요성	1
2. 연구 목적	4
II. 문헌고찰	5
1. 병원교육간호사의 직무개발 관련 선행연구	5
1) 병원교육간호사	5
2) 교육자의 12가지 역할 모델	8
2. 직무분석과 데이컴 기법	12
1) 직무분석	12
2) 데이컴 기법	13
III. 연구방법	15
1. 연구설계	15
2. 연구 방법 및 절차	15

1) 데이컴 기법을 이용한 직무분석	15
2) 임무와 작업에 대한 내용타당도 검증	18
3) 임무와 작업에 대한 임상타당도 검증	19
4) 윤리적 고려 및 자료 수집 방법	21
IV. 연구결과	22
1. 병원교육간호사의 저의, 임무와 작업 초안 작성	22
1) 데이컴 워크숍 결과 도출된 직무의 정의	22
2) 데이컴 워크숍 결과 도출된 임무와 작업	22
2. 병원교육간호사의 정의, 임무와 작업내용의 내용타당도 검증	29
1) 병원교육간호사 직무 정의의 내용타당도 검증	29
2) 병원교육간호사 임무와 작업내용의 내용 타당도 검증	29
3. 병원교육간호사의 정의, 임무와 작업내용의 임상타당도 검증	33
1) 대상자의 일반적 특성	33
2) 임무의 중요도, 빈도, 난이도와 결정계수	36
3) 작업의 중요도, 빈도, 난이도와 결정계수	37
4) 기타의견	44
4. 병원교육간호사의 직무기술서 최종안 개발	45
V. 논 의	52
VI. 결론 및 제언	58
1. 결 론	58

2. 제 언	59
참고문헌	60
부 록	67
영문요약	93

표 차 례

표 1. 직무분석의 종류	13
표 2. DACUM 위원회 구성 현황	16
표 3. 내용타당도 전문가 집단 현황	19
표 4. 병원교육간호사의 11개의 임무 초안	23
표 5. 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안	24
표 6. 병원교육간호사 직무 정의에 대한 내용타당도 검증	29
표 7. 병원교육간호사 임무에 대한 내용타당도 검증	30
표 9. 대상자의 일반적 특성	35
표 10. 임무별 중요도, 난이도, 빈도 및 결정계수	37
표 11. 작업별 중요도, 난이도, 빈도 및 결정계수	40
표 12. 병원교육간호사의 기타 의견	44
표 13. 병원교육간호사 직무기술서 최종안	49

그림 차례

그림 1.	The 12 roles of the teacher	9
그림 2.	연구 절차	15
그림 3.	DACUM 위원회 자리배치	18

부록 차례

부록 1.	병원가혼사 직무에 대한 내용타당도 검증	65
부록 2.	내용타당도 조사지	71
부록 3.	임상타당도 조사지	78

국문요약

DACUM 기법을 활용한 병원교육간호사의 직무개발

- 일 대학병원을 중심으로 -

본 연구는 데이컴 기법을 이용한 직무분석을 통하여 병원교육간호사의 역할과 업무 범위의 정립을 위한 방법론적 연구로써, 1) 데이컴 기법을 이용한 병원교육간호사의 직무 정의, 임무 및 작업내용 도출, 2) 임무와 작업 내용에 대한 내용 타당도 검증, 3) 임무와 작업 내용에 대한 임상 타당도 검증, 4) 병원교육간호사 직무개발 최종안 도출의 4단계에 걸쳐 시행되었으며 그에 대한 구체적인 내용은 다음과 같다.

1. 2016년 10월 8일 병원교육간호사의 직무기술서 초안을 도출하고자 서울시 일 대학병원의 병원교육간호사들을 대상으로 6인을 선정하여 데이컴 워크숍을 시행하였다. 이를 통하여 총 11개의 임무와 52개의 작업, 그리고 각 임무에 따르는 기술, 지식 태도가 포함된 초안이 도출하였다.

2. 도출된 병원교육간호사의 임무와 작업 초안은 2016년 10월 13일부터 10월 15일에 걸쳐 6인의 전문가를 통해 내용타당도를 검증하였고, 모든 항목이 CVI 7.0 이상으로 채택되었으나 몇몇 항목은 전문가들의 의견 수렴을 통하여 수정 및 보완이 되었다. 그 결과 총 12개의 임무: <인재육성전략 수립>, <교육 기획>, <교육 개발>, <교육 운영>, <교육 평가>, <교육성과 관리>, <상담 수행>, <현장 훈련>, <업무개선활동>, <교수 활동>, <교육자원 관리>, <자기 계

발>과, 그에 따른 56개의 작업으로 다시 분류되었다.

3. 2016년 11월 22일부터 12월 2일까지 약 10일에 걸쳐 25명의 실무자들에게 각 임무와 작업 내용에 대한 중요도, 빈도, 난이도에 대한 내용과 각 임무에 따른 지식, 기술, 태도와 관련된 의견을 묻는 형태의 설문을 실시하였으며, 이를 토대로 각 임무와 작업의 상대적 가치의 척도인 결정계수를 도출하였고, 임무 영역의 상위 5순위는 ‘교수활동’(20.70), ‘업무개선활동’(20.21), ‘교육개발’(18.86), ‘현장훈련’(17.94), ‘교육평가’(17.94)였으며, 작업 영역의 상위 5순위는 ‘교육자료 개발하기’(22.56), ‘교육 콘텐츠 개발하기’(22.08), ‘연구 수행하기’(21.50), ‘중장기 전략 수립하기’(21.16), ‘업무 지침서 개발/개정하기’(21.15)의 순이었다.

본 연구는 병원교육간호사의 직무 분석을 통해 이들의 역할과 업무를 명확히 정의하고자 하였고, 그 결과 12개의 임무와 56개의 작업, 그리고 각 임무에 따르는 지식, 태도, 기술을 도출하였고, 각 임무와 작업의 중요도, 빈도, 난이도를 비교분석 하였다. 이는 앞으로 병원교육간호사의 역할과 업무를 명확하게 정의하고, 이들을 효과적으로 활용하기 위한 기초자료로 매우 유용할 것으로 기대된다.

핵심이 되는 말 : 병원교육간호사, 교육전담간호사, 직무분석, 데이컴기법

I. 서론

1. 연구의 필요성

현대 의료 환경은 과학 기술과 정보의 발달로 인하여 급속하게 변하고 있으며, 의료를 제공받는 대상자 또한 다양한 경로로 의학적 정보를 얻게 되어 의료의 양적, 질적 요구도가 증가되고 있다(신효연, 2009). 이런 환경 속에서 전문 의료 인력인 간호사 개개인은 환자 치료의 긍정적인 결과를 담보하고, 본인 스스로의 직무 만족도를 높이기 위하여 지속적으로 관련 지식과 기술을 습득하고 개발하여 전문적이며 질 높은 간호를 제공할 필요성을 갖게 된다(Manning & Neville 2009). 또한, 병원조직 차원에서도 간호사들의 전문직으로써의 지속적인 발전은 간호의 표준을 질적으로 향상시켜 높게 유지 시키고, 이에 따른 간호행위의 책임을 보장함으로써 의료서비스의 발전과 증진을 가져오게 된다. 따라서 병원 조직은 개개 간호사들의 역량을 확보함으로써, 전문직을 발전시키기 위한 전략의 핵심요소로 설립하고 있다(McComack & Slater, 2006).

국내외의 간호전문화의 노력을 살펴보면, 미국은 기본적인 간호학 공부와 더불어 'RN(Registerd Nurses) 면허를 취득한 자 중 최소 한 가지 이상의 석사 학위 이상의 교육과정을 받고 임상 실무에 대한 자격 요건을 가진 자'를 APRN(Advanced Practice Registered Nurses)으로 지칭하고, Nurse practitioner(NP), Certificated nurse-midwife(CNM), Clinical nurse specialist(CNS), Certified registered nurse anesthetists(CRNA)로 분류하여 간호사들이 전문직으로 활동할 수 있도록 법적 기반을 마련하고 있다(American Nurse Association). '병원교육간호사(Clinical nurse educator, CNE)'는 이와는 별개의 영역으로, 병원, 학교, 기관 등에 속하여 교육 업무를

담당하는 ‘교육간호사(Nurse Educator)’의 영역 중 하나로 분류한다. ‘교육 간호사’의 전문성을 개발하기 위하여 몇몇 대학은 학사 후 과정으로 자격증을 부여하는 프로그램을 운영하고 있으며, 특히, 학교에서 근무하는 교육간호사를 대상으로 하는 시험(The Certified Nurses Educator Examination)은 'National League for Nursing' 주체로 운영되고 있다(National League for Nursing). 우리나라의 경우 1990년에 가정 전문간호사의 도입을 시작으로 임상 전문간호사, 정신 전문간호사, 종양 전문간호사, 감염관리 전문간호사, 노인 전문간호사, 마취 전문간호사, 산업 전문간호사, 아동 전문간호사, 응급 전문간호사, 중환자 전문간호사, 호스피스 전문간호사의 12개 분야에서 전문간호사들이 활동을 하고 있으며(이여진, 2011), ‘병원교육간호사’는 아직까지 ‘전문간호사’의 분류와 별개로 운영되고 있는 상태로, 병원 실무자의 전문성 증진을 위한 지속적인 교육, 그리고 효과적인 인적 자원 관리와 같은 문제들을 해결하기 위하여 대형 병원을 중심으로 몇몇 병원에서만 운영되고 있는 상태이다.

‘교육간호사’는 병동, 병원, 기관, 혹은 대학에 소속되어 간호사의 교육을 관리하는 간호사로 폭넓게 정의될 수 있으며(Australian Nursing Federation, 2009), ‘병원교육간호사’는 이 분류 중의 하나로 병원 혹은 병동 환경에서 근무하며 교육을 관리하는 간호사이다. 국내에서는 주로 병원에서 임상 간호사들의 교육을 전담하는 간호사를 말하며, 이들의 역할이 처음 시작되었을 당시 병원교육간호사는 주로 간호부에 소속되어 신규간호사의 병원 전체 부서의 일반적인 직무교육을 담당하는 교육간호사를 일컬었다. 그러나 병원교육간호사의 역할은 점차 확대되어 중환자실이나 응급실과 같이 고난도의 기술을 신속하게 습득해야 하는 특수부서에 배치가 되어 부서별로 차별화된 교육 프로그램을 제공토록 함으로써 경력 간호사의 전문적 실무 수준을 높이고 신규 간호사의 부서 적응을 돕고 있다. 2016년도 병원중환자간호사회 백서에 따르면 중환자실 내 교육간호사의 배치현황은 1000 병상 이상, 999~800 병상, 799~600 병상의 병원

에서 각각 42.9%, 17.6%, 15.8%로 병상수가 클수록 병원교육간호사의 배치율이 높은 것으로 나타났다(병원중환자간호사회, 2016).

병원교육간호사의 효과에 대하여 Conway와 Elwin(2007)은 병원교육간호사는 경력 간호사뿐 아니라 신규 간호사에게 임상 실무에서의 전문성 향상을 위하여 질 높은 교육을 제공하는데 중추적인 역할을 한다고 하였으며, Manning와 Peach(2002)은 임상 현장에서 교육을 제공하는 병원교육간호사를 배치하는 것은 간호사의 전문성을 지속적으로 개발하고 역량을 유지시키며, 환자의 안전을 실현하는데 실용적이면서도 비용면에서도 효과적인 방법이라고 하였다. 이와 같이, 역할의 중요성과 가치에 대한 인식은 널리 자리 잡혀 있는 반면에, 국외 병원교육간호사의 명칭은 'Clinical nurse Educator', 'Staff development educators', 'Practice developer', 'Clinical education facilitator' 등으로 나라마다 혹은 기관마다 다를 뿐 아니라(Milner, Estabrooks, & Humphrey, 2005), 그 직무범위는 소속 기관에 따라 혹은 같은 기관이라 하더라도 부서나 병실에 따라, 그리고 관리자에 따라 달라져 역할과 범위의 명확한 경계선이 없다(Johnson & Pugla, 2012). 또한, 경력간호사로 구성되어 임상현장에서 교육을 담당하는 병원교육간호사의 특성은 Clinical nurse specialist, Nurse educator, clinical nurse consultant 등의 다른 직종의 역할과 경계선이 모호하여 혼란을 초래하기도 하여 국외에서도 병원교육간호사의 정체성과 역할 규명에 대한 필요성이 강조되고 있다(Mateo & Fahje 1998; Conway & Elwin 2007; Manning & Neville 2009).

우리나라의 경우에도 병원교육간호사의 활용이 점차 확대되고 있음에도 불구하고, 현재까지 병원교육간호사에 대한 명확한 정의 및 역할에 대한 분석이 이루어지지 않고 있으며, 이와 관련한 연구 또한 거의 전무한 실정이다. 이러한 직무의 불명확성은 역할 정립의 어려움을 초래하는 동시에 성과측정과 이에 따른 보상의 기준을 모호하게 하며, 적절한 인력 보충 및 배치 등의 문제를 야기

하게 된다(황운선, 2008). 따라서 병원교육간호사의 역할과 직무 범위를 명확하게 정의하는 것은 병원교육간호사 제도의 정착과 긍정적 발전을 위한 시발점이 된다고 볼 수 있다.

직무분석을 위한 하나의 방법으로 사용되는 데이컴(Developing a Curriculum, DACUM) 기법은 해당분야에서 풍부한 경험과 지식을 겸비한 전문가 10명 내외가 참여한 2~3일간의 워크숍을 통하여 직무분석을 도출해 내는 방법이다. 데이컴 기법은 다른 직무분석 방법에 비하여 실무자들이 서로 상호작용하면서 짧은 시간 동안 적은 비용으로 목적하는 결과물을 얻을 수 있고, 실무자들이 제시하는 정보를 분석하는 것이기 때문에 이론과 실제의 차이를 줄일 수 있는 장점이 있다(조경숙 외, 2008).

이에 본 연구는 데이컴 기법을 이용한 직무분석을 통하여 병원교육간호사의 현행 업무를 살펴봄으로써, 병원교육간호사의 역할과 업무 범위를 좀 더 구체화, 체계화 하는데 필요한 기초자료를 제공하고자 한다.

2. 연구 목적

본 연구의 목적은 병원교육간호사의 간호직무분석을 통하여 병원교육간호사의 역할과 업무 범위의 정립을 위한 것으로, 구체적인 목적은 다음과 같다.

- (1) 병원교육간호사의 정의를 기술한다.
- (2) 병원교육간호사의 직무분석을 통해 임무(duty), 작업(task)으로 구성되는 직무안을 작성한다.
- (3) 병원교육간호사의 임무와 작업에 대한 내용 타당도와 임상 타당도를 검증한다.
- (4) 병원교육간호사의 직무기술서의 최종안을 도출한다.

II. 문헌고찰

1. 병원교육간호사의 직무개발 관련 선행연구

1) 병원교육간호사

병원교육간호사(Clinical Nurse Educator)는 대형 교육 병원에서 간호사들을 교육, 훈련하여 임상간호사의 역량을 적정 수준까지 끌어올리기 위하여 적절한 교육을 조직하는 간호사를 배치시키는 것으로부터 시작하였다. 때문에 병원교육간호사의 일반적인 업무는 오리엔테이션, 직무교육 및 병원 간호사와 직원의 역량을 발전시키고 평가하기 위한 프로그램 구축을 통하여 임상에 임하는 간호사와 직원들을 교육하는 것으로 이루어진다(McComack & Slater, 2006). 따라서, 이들은 지속적으로 간호사들을 포함한 임상 실무자들의 학습 요구를 찾아내고 이에 따른 교육 프로그램을 계획하고, 결과를 평가하여야 하는 임무를 갖게 된다.

병원교육간호사의 역할을 규명하기 위한 연구로, Conway과 Elwin(2007)은 27명의 병원간호사를 참여시킨 워크숍을 진행하였고 그 결과 병원교육간호사는 임상 실무자들의 역할모델(A clinician role model), 교육자(A teacher), 감독관(A supervisor), 조력자(A support person)의 역할을 수행해야 된다고 결론지었다. Guy et. al(2010)은 1996년 그의 연구에서 호주에서 제시되었던 병원교육간호사의 역할을 변화된 의료환경에 맞게 재수정 하고자 하였고, 이때 병원교육간호사의 역할로 1)의료서비스 동향 변화 파악, 2)교육을 위한 교수 준비, 3)역량에 대한 이해, 4)교육자의 맥락에서 제시되는 이슈 파악, 5)변화의 대리인, 6)자원의 관리를 제시하였다.

덧붙여, Milner, Estabrooks와 Humphrey(2005)는 병원교육간호사를 임상

에서 연구와 관련된 활동을 하게 하는 것은 매우 합리적인 선택이며, 병원교육 간호사들이 연구 부서와 임상 실무를 연결시키는 가교 역할을 한다고 하였다. 이들은 또한 병원교육간호사의 '지식의 가교 역할'은 비단 연구 조직과 임상실무 사이를 이어줄 뿐 아니라 행정가들과 실무 간호사들 사이를 연결시키는 역할도 하는 것으로 파악하였으므로, 이에 따라, 병원교육간호사는 첫째, 임상 간호사들이 전문적으로 개발하여 최상의 간호를 제공할 수 있도록 하는 멘토 역할을 하여야 하고, 둘째, 필요한 정보를 제공하는 제공자로서의 역할을 해야 하며, 셋째, 정책이나 절차 등이 연구에 기반하여 형성될 수 있도록 도움을 주어야 한다고 하였다. Woods, Cashin와 Stockhausen(2015)이 실행한 '실무 집단(Community of practice)과 병원교육간호사들의 전문적 역할 구축'에 대한 체계적 문헌고찰에서 병원교육간호사들의 전문적 역할 개발은 그에 대한 자료의 부족으로 어려움을 겪는다고 언급하며, 교육간호사들이 스스로가 동료들과의 상호작용을 통하여 각자의 경험을 공유함으로써 그들의 영역을 스스로 바라보고 역할을 규명할 수 있는 '집단(Community)'의 형성이 중요함을 강조하였다.

Mateo(1998)은 병원교육간호사가 성공적으로 임무를 완수하기 위한 조건으로 동료와 리더십의 동의와 협조, 성공적인 교육자로서의 자질을 가지고 있을 것, 어려움을 대처하는 능력, 그리고 지속적으로 기술을 발전시키고 다양한 책임을 완수하기 위한 계획을 세우고 이행하는 능력 등이 필요하다고 하였다. 여기서 '성공적인 교육자로서의 자질'이란 리더십, 관리능력, 의사소통 기술, 정치적 지식, 임상적 전문성을 일컫는 것으로 병원교육간호사가 가져야 할 역량으로 표현할 수 있다.

병원교육간호사의 직무분석을 직접적으로 시행한 연구는 국내외를 막론하고 찾기 어려웠으며, Riesenber, Little과 Wright(2009)가 시행한 연구에서 간접적으로 찾아볼 수 있었다. 이에 따르면 의사를 교육하기 위한 임상교육 담당자

에 대한 요구가 지속적으로 증가함에 따라, 의사로서 임상교육을 시행하는 이들이 학습자를 사정하고 가르치기 위한 시간적 여유가 충분치 않으며, 또한 커리큘럼을 개발하고 그에 따른 활동을 할 시간조차도 없다고 설명하면서 이에 대한 대체방법으로 의사가 아닌 전문 집단, 즉, 교육학 혹은 전문분야와 관련된 석사 혹은 박사 학위 취득자, 혹은 임상의 교육학적인 배경이 있으면서 교육에 대한 경험이 있는 이들(예, 간호사, Nurse practitioner clinical nurse specialist, physician assistant 등)을 활용하는 방법이 있음을 제시하였다. 이들은 타분야에 속해 있는 임상교육자의 직무 요소를 개발하기 위하여 문헌고찰을 시행하였고, 132개의 직무기술서를 분석한 결과, 17개의 직무 분류를 도출해 내었다. 이들이 제시한 비의사직에 종사하는 사람들의 임상교육자로서의 직무는 '교육 정책 승인(Accreditation and educational policy)', '행정(Administration)', '임상 강사(Clinical instructor)', '지속적 의학교육(Continuing medical education)', '교육과정의 개발(Curriculum development)', '사설활동(Editorial)', '교육 개발(Educational development)', '평가(Evaluation)', '교수진 개발(Faculty development)', '교육설계(Instructional design)', '학습자 교육지원(Learner educational support)', '학생 교육(Medical student programs)', '의학 교육 연구(Medical education research)', '서비스(Service)', '시뮬레이션 및 가상 교육(Simulation and virtual education)', '표준화된 환자 프로그램(Standardized patient program)', '시각적 프리젠테이션 기술(Visual presentation technology)'이었다.

국내의 교육간호사와 관련한 연구로는 이우숙(2006)의 '임상교육자(Clinical Educator)를 활용한 임상간호 실무교육 모델 개발'을 위한 연구가 있으며, 여기에서 '임상교육자(Clinical Educator)'라는 용어가 언급되었으나 이는 '대학과 임상을 연계하여 간호학생의 실습지도를 관리, 평가하는 자'로 정의되어 본

연구에서 찾고자 하는 ‘병원교육간호사’로서의 의미와 다른 의미의 연구였다. 이외 임상에서 간호사의 교육을 담당하고 있는 간호사를 대상으로 한 연구는 찾을 수 없었다.

또한, 현재까지 국내외를 통틀어 병원교육간호사의 효과를 증명한 연구들도 드문 상태이다. 그러나 몇몇 국외연구에서 병원교육간호사는 경력 간호사뿐 아니라 신규간호사에게 임상 실무에서의 전문성 향상을 위하여 질 높은 교육을 제공하는데 중추적인 역할을 하며(Conway & Elwin, 2007), 간호사의 전문성을 지속적으로 개발하고 역량을 유지시키고, 환자안전을 실현하는데 실용적이면서도 비용 효과적인 방법이 된다고 알려져 있다(Manning & Neville, 2009). 또한, McComack과 Slater(2006)는 병원교육간호사의 역할을 평가해 보고자한 그의 연구에서 병원교육간호사들이 병원조직에서 학습문화를 발전시킨다고 하였으며, Kelly와 Simpson(2000)은 병원교육간호사의 효과를 살펴본 자신들의 연구에서 임상 실무자들과 관리자 모두에게서 병원교육간호사에 의해 이루어지는 교육에 대한 만족도가 높았음을 보고하였다.

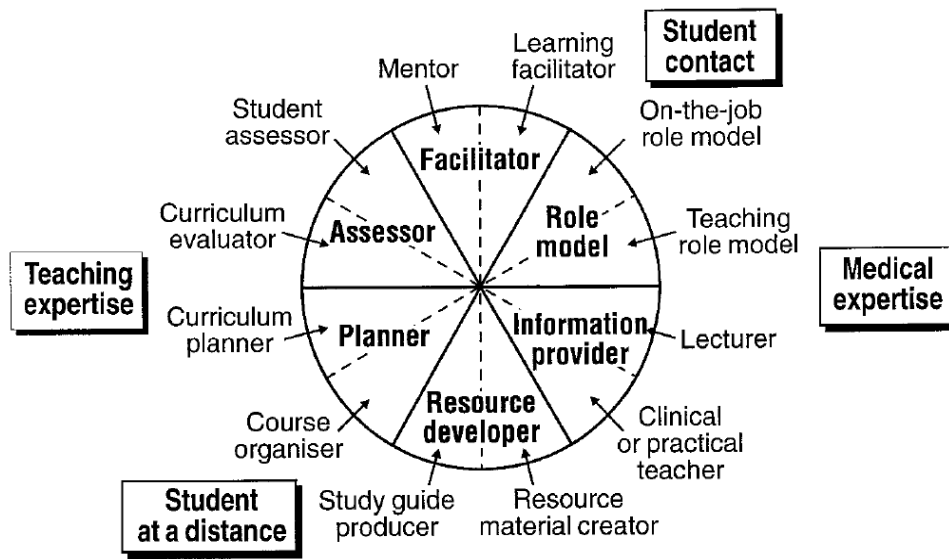
지금까지 살펴본 바와 같이 병원교육간호사의 역할과 그 효과는 몇몇 연구에서 기술되어지고 있으나 아주 드물고, 특히, 그 직무에 대하여 명확하게 명시하고 있는 연구는 찾기 어려운 상황이다. 따라서, 병원교육간호사의 직무 분석을 통해 그들의 역할과 업무를 명확히 정의하는 것은 이들의 전문성을 높이고, 더 나아가 지식의 가교로써 연구부서와 임상 실무, 행정부서와 실무 간호사 간의 소통을 원활하게 함으로써 병원조직의 발전과 의료서비스의 향상에 크게 기여하는 일로써 반드시 필요하다고 할 것이다.

2) 교육자의 12가지 역할 모델(The twelve roles of the teacher)

병원교육간호사는 임상 전문가이자 교육자로서 효과적인 교육을 제공함으로써 간호사들이 간호사로서 정체성을 찾고 현장에서 질 높은 간호를 제공할 수 있도록

록 도와야 한다. ‘교육자의 12가지 역할 모델’은 병원교육간호사의 역할을 탐색해 보기 위한 개념적 모델이 될 수 있다.

Harden와 Crosby(2000)는 의학 교육이 점차 교육자 중심에서 수요자의 자율성이 중시되는 교육으로 변화됨에 따라 교육자의 역할이 변화되어야 한다고 생각하여 좋은 교육자의 12가지 역할을 제시하였다. 이들은 교육자의 역할을 1) 정보 제공자(Information provider), 2) 역할 모델(Role model), 3) 조력자(Facilitator), 4) 평가자(Assessor), 5) 계획자(Planner), 6) 자원 제공자(Resource developer)로 6개의 축을 구축하였으며, 각각의 축은 2개의 역할로 나누어 총 12개의 역할로 구성하였다<그림 1>.



<그림 1> The 12 roles of the teacher

출처 : R. M. & Crosby, J. (2000). AMEE Guide No. 20: The good teacher is more than lecturer-the twelve roles of the teacher. Medical Teacher, 22(4), 334-347

교육자는 첫째, ‘정보제공자’로서 ‘교수자(Lecturer)’, ‘임상 혹은 실무 교육자

(Clinical & Practical teacher)’의 역할을 수행한다. 교육자들에게 교수활동은 오랫동안 요구되어졌던 역할이며, 학습자들은 교육자를 그들의 영역에서 전문가들로 인정하며 교육자들을 통하여 지식, 정보, 관련된 주제에 대한 이해를 얻고자 한다. 또한 교육자들은 병원과 같은 임상 환경 속에서 병동을 순회하며 제공되는 정보를 선택하여, 전달하게 되며, 현장에서 학습자들이 의사결정을 하고, 문제를 해결하는 과정을 도울 수 있다. 이들의 이러한 역할은 실무현장에 있는 학습자들에게 질 높은 교육이 제공되게 하는 중요한 하나의 요인이 된다. 둘째, ‘역할 모델’로서 교육자는 ‘직장 내 역할 모델(On-the-job role model)’과 ‘교육자로서의 역할 모델(The role model as a teacher)’을 한다. 학습자들은 단순히 구두로 전달되는 지식뿐 아니라, 교육자가 실무현장에서 하는 행위들을 관찰하고 이들이 보여주는 지식, 기술, 태도를 따라하는 과정에서 배우게 된다. 모델의 행위를 직접 보고 습득하는 것은 어떤 교육 방법보다 강한 영향력을 갖게 되므로 역할모델로서의 교육자의 역할은 중요하다. 또한 교육자는 강의 현장에서도 역할 모델이 되어야 하는데, 교과서나 컴퓨터 프로그램에서 배울 수 없는 임상에서의 경험을 공유하는 것이 중요하다. 이는 이를 통해 학습자들은 자신의 커리어를 어떻게 발전시켜야 하는지 이해하게 되기 때문이다. 셋째, ‘조력자’로서 교육자의 역할은 ‘학습 조력자(Learning facilitator)’와 ‘멘토(Mentor)’로 나눌 수 있다. 조력자로서의 역할은 ‘문제 중심 교과과정(Problem based curriculum)’에서 강조되었으며, Harden와 Crosby(2000)은 ‘지식을 전달하는 자’의 역할을 넘어 학습자들을 조력하고 관리하는 사람이 되어야 한다고 주장하였다. 교육자의 이러한 역할 변화는 교육자는 조금 더 편안한 환경에서 학습자와 의사소통하고 그들을 격려함으로써 학습자들의 학습을 촉진할 수 있게 된다. Megginson과 Clutterbuck(1995)는 멘토를 ‘오프라인에서 한 개인이 다른 사람을 도와 지식, 일, 생각의 의미있는 변화를 만들어 내는 것’으로 정의하고, 어떠한 일이 벌어지든 멘토는 대상자를 붙들고 도와주어야 하는 역할이 요구된다고

하였다. 넷째, '평가자'는 '학생 평가자(Student assessor)'와 '교과과정 평가자(Curriculum evaluator)'의 역할로 나뉜다. 이들은 학생의 역량을 평가하는 하는 것은 교육자의 가장 중요한 일중에 하나이며 평가에 대한 전문적 지식과 이해를 갖춘 사람들은 평가 개발자로 활동하며 도구, 과정 표시 그리고 표준화된 환경을 선택하는 것에 대한 방향을 제시한다. 또한, 교육자는 학습자 뿐 아니라 교육과정에 대한 평가를 반드시 시행해야 하는데 제공되는 교육에 대한 모니터링과 평가는 교육과정의 질을 높이는데 이는 학습자로부터 받은 피드백, 동료평가, 그리고 교육 프로그램의 결과물을 통하여 가능하다. 다섯째, '계획자'로서의 교육자는 '교과과정 계획자(Curriculum planner)'와 '과목 계획자(Course planner)'의 역할을 수행한다. 교과과정의 계획은 조직 차원에서 위원회 등을 통하여 이루어지기 때문에 교육자는 주로 교과과정 안에 있는 과목들을 계획하는 역할을 이행하게 된다. 교과과정과 그에 속한 각 과목들은 서로 유기적인 관계를 갖게 되므로 각각의 과목의 계획이 잘 짜여지지 않으면 교과과정의 좋은 결과를 기대하기 어렵다. 따라서 교육자는 담당 과목의 계획을 효과적으로 세움과 동시에 과목을 계획하면서 도출된 결과들을 통하여 피드백을 줌으로써 교과과정의 계획에 참여할 수 있게 된다. 마지막으로 여섯째, 교육자는 '자원 제공자'로써 '교육자원 개발자(Resource material creator)'와 '학습 지도자(Study guide producer)'의 역할을 한다. 교육자는 새로운 교육자원을 개발함으로써 학습을 촉진할 수 있는 교육환경을 조성하는 것이 중요하며, 학습자들의 학업을 관리하고, 학업과 관련된 교육 및 활동들에 대한 정보를 제공해야 한다.

2. 직무분석(Job Analysis)과 데이컴(DACUM) 기법

1) 직무분석(Job Analysis)

직무분석은 내용 면에서 직무를 구성요소, 특성, 요건과 같은 형태로 명확히 하고 직무수행에 필요한 행위를 규명하는 것으로 정의된다(조대연 외, 2011). 직무분석은 인적자원관리의 가장 기본적인 기능 중 하나로 직무분석의 중요한 목적은 모집과 선발, 임금설정, 직무수행평가, 교육훈련, 인력계획 등 다양한 인적자원관리 기능을 효과적으로 수행하기 위한 기초자료를 제공하는데 있다 (Brannick & Levine, 2002).

직무분석의 절차는 직부분석의 목적에 따라 다를 수 있지만, 일반적으로 직무 분석 목적설정, 분석대상 직무선정, 조직구성원과의 커뮤니케이션, 직무분석 자료수집, 직부분석 자료정리, 직무분석 자료의 지속적인 보완의 순에 따라 이루어지며(이학종 & 양혁승, 2012), 직무분석 방법으로는 자기기입법, 면접법, 관찰법, 설문지법, 데이컴 기법이 있어 상황에 따라 적절한 직무분석 방법을 선택하는 것이 중요하다(오은실외, 2014)<표 1>.

<표 1> 직무분석의 종류

분류	최초분석법	비교확인법	그룹토의기법
특징	분석할 대상 직업에 대한 참고문헌이나 자료가 드물고 그 분야에 많은 경험과 지식을 갖춘 사람이 거의 없을 때 실시 • 많은 시간과 노력 소요되므로 비교적 직무가 단순하고 반복되는 작업의 경우 적합함	이미 역사가 오래 되어 많은 자료가 수집될 수 있는 직업으로 수행하는 작업이 다양하고, 직무의 폭이 넓어 단시간의 관찰을 통해 분석이 어려운 경우 실시 • 직무분석을 완전하게 하기 어렵기 때문에 다른 방법으로 보완	직무분석 대상 직종에 관련된 전문가 집단이 모여서 일정 기간 동안 발표, 토의, 정리를 거쳐 직무를 분석하는 방법 • 교육, 훈련을 위한 교육 목표와 내용 추출하는데 적합 • 시간과 경비 절감 • 새롭게 구성된 직무인 경우 사용이 어려움
종류	면담법, 관찰법, 체험법, 설문지법, 녹화법	직무분석 초안 작성 후 최초분석법으로 확인	브레인스토밍, DACUM기법

출처 : 박종성, 서창교, 한상근 (2005). 직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석 지침서. 서울: 한국직업능력개발원.

2) 데이컴(DACUM) 기법

데이컴(DACUM)은 'Developing A Curriculum'의 약자로 직무분석담당자와 해당직무에 종사하고 있는 5~12명의 전문가들이 참석하는 워크숍을 통해 해당 직무에 대한 구체적인 정보들을 도출해 내는 것이다(Harris, 1998; Norton & Moser 2008; 김지희, 2015). 도출된 임무와 작업을 도표로 묘사하고, 직무에 대한 지식, 기술, 태도와 더불어 미래 동향을 분석하는데 이용되는 방법으로 미국, 캐나다, 호주 등에서 가장 효과적인 직무분석 방법으로 인정받아 널리 활용되고 있는 방법이다(최영순, 2002). 데이컴 기법은 자신의 직무를 탁월하게 수행해 내는 직무수행자들은 스스로 전문적인 '지식', '기술', '태도'를 이미 갖추고 있으므로 해당직무를 효과적이고 충분히 기술할 수 있다는 의미를 내포하기 때문에 직무분석을 위한 별도의 준비가 필요 없으며, 이들로부터 얻은 정보는

신뢰할 수 있게 된다(Coffin, 1993). 따라서, 데이컴 기법에 참여하게 된 패널들은 도출하고자 하는 것이 무엇인지에 대한 인식이 명확하여야 하며, 자신의 직무를 바람직하고 효과적으로 표현해 낼 수 있는 자여야 한다. 또한, 여러 사람이 모여 의견을 내고 합의에 도달하는 과정을 갖게 되므로 서로의 의견에 대한 존중하는 환경이 조성되어야 하며, 소수의 의견이 무시되지 않고, 패널들이 균등하게 자신들의 의견을 제시할 수 있도록 조율하는 작업이 필요하므로 반드시 전문적인 데이컴 분석가에 의해 진행되어야 한다(김수연, 2010).

데이컴 기법은 직무분석을 하는데 비교적 경제적이며, 최고의 업무수행자들을 대상으로 워크숍과 설문 방법을 병행하기 때문에 그들이 실제 실무에서 어떠한 과제들을 수행하고 있는지를 분석, 도출하는 것이 가능하다. 또한 해당 과제 수행에 필요한 지식과 기술을 추출하여 교육과정 개발을 위한 기초자료를 제공하기도 한다(송현민, 2015).

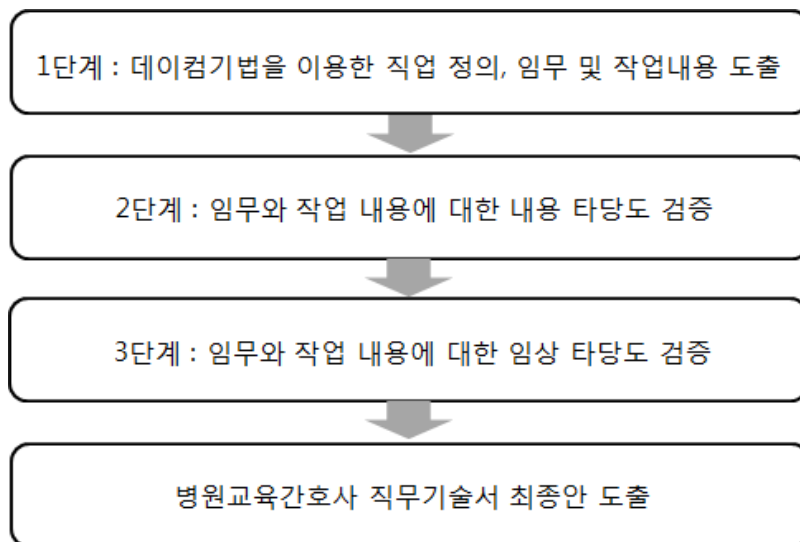
간호의 영역이 점차 다양화, 세분화됨에 따라 이에 따른 직무분석이 이루어지고 있는데 데이컴 기법을 이용한 직무분석과 관련한 선행 연구를 살펴보면, 조경숙 등(2008)은 수술실 간호사의 직무를 분석하여 13개의 임무와 105개의 작업으로 분류하였고, 황문숙 등(2011)은 의료기관 가정전문간호사의 직무를 14개의 임무와 96개의 작업으로 분류하여 중요한 업무와 작업을 확인하고자 하였다. 이 외에도 중앙공급 간호사의 직무분석(오은실 외, 2014), 가정 전문간호사의 직무분석(황문숙 외, 2011) 등의 연구가 데이컴 기법을 사용하여 직무를 도출하였으며 이를 토대로 직무교육 및 교육과정의 개발, 성과의 평가 등을 위한 기초자료로 사용하고자 하였다.

III. 연구방법

1. 연구설계

본 연구의 목적은 병원교육간호사의 간호직무분석을 통하여 병원교육간호사의 역할과 업무 범위의 정립을 위한 방법론적 연구이다.

2. 연구 방법 및 절차



<그림 2> 연구절차

1) DACUM 기법을 이용한 직무분석

① 1단계 : DACUM 위원회 구성

서울 소재 일개 대학 부속병원의 병원교육간호사로 실무경험이 2년 이상으로 병원교육간호사의 직무를 잘 파악하고, 업무능력이 탁월하다고 평가되며, 의사

소통능력이 우수하고, 연구에 동의한 6인으로 선정하였다. 현재까지 S 대학병원의 병원교육간호사는 간호국을 시점으로 하여 중환자실과 응급실 두 특수파트에 한정되어 활성화 되어 있는 상태였으며, 일반병동 교육간호사의 경우 활동이 시작단계로 활동자 수가 적고 실무경험이 길지 않아 위원으로 선정하기 어려워, 선정된 대상자 6인의 소속은 간호국 교육간호사 3인, 중환자실 교육간호사 3인으로 구성되었다<표. 2>.

<표 2> DACUM 위원회 구성 현황

분 류	성명	소속	교육간호사 경력	학력
데이컴 전문가 (Facilitator)	이OO	OO경영개발원 팀장 OO 대학교 외래교수	교육팀	교육학(성인교육 및 HRD) 박사수료
패널(Panel)	1 김OO	간호교육개발팀	6년 4개월	석사 졸업
	2 신OO	내과 중환자실	2년 1개월	석사 재학
	3 우OO	간호교육개발팀	4년 9개월	석사 졸업
	4 최OO	신경외과 중환자실	5년	석사 졸업
	5 이OO	심혈관중환자실	5년 6개월	석사 졸업
	6 홍OO	암중환자실	2년 5개월	석사 졸업
기록자	최OO	소아중환자실	2년 4개월	석사 재학

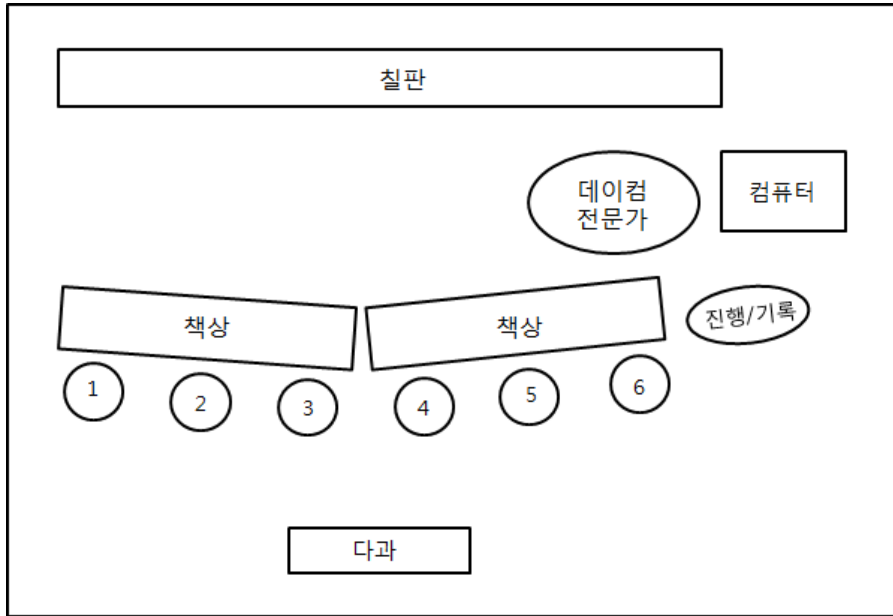
② 2단계 : 직무내용 도출을 위한 워크숍

2016년 10월 8일 일 병원 세미나실에서 선정된 데이컴 위원들을 대상으로 병원교육간호사 직무분석을 위한 워크숍이 하루 일정으로 개최되었다. 보다 정확한 직무분석을 위하여 전문 데이컴 분석가(DACUM facilitator)를 초빙하였고,

연구자는 2016년 2월 24일부터 26일까지 사흘간에 걸쳐 ‘한국생산성본부’에서 진행되는 ‘직무분석실무 과정’을 이수한 후 워크숍 당일 분석을 돕는 데이컴 실무자(DACUM coordinator)의 역할을 이행하였다

세미나실의 구성은 화이트보드를 바라보고 위원들이 서로 얼굴을 볼 수 있도록 의자배치를 하였으며, 데이컴 분석가가 화이트보드 앞에서 임무와 작업이 도출될 때마다 포스트잇에 적어 보드에 부착 후 의견을 조율하며 제출된 포스트잇의 재배치, 수정, 삭제 하는 등의 방식으로 진행되었다. 향후 검토를 위하여 모든 의견 조율 및 분석 과정은 녹취하였다<그림 3>.

본 연구는 현재 수행중인 병원교육간호사의 직무를 분석하는 것을 바탕으로 앞으로 나아갈 방향을 모색하고자 하는 연구로써 데이컴 위원들의 생각의 활성화를 돕기 위하여 1) 교육자의 12개의 역할 모델과 2) 현재 조직에서 사용중인 해당부서의 직무기술서를 제공하였다. 이후, DACUM 분석절차에 따라 데이컴 분석가는 데이컴 위원인 병원교육간호사에게 DACUM 직무분석에 대한 오리엔테이션을 실시하였고, DACUM 분석가의 진행에 따라 병원교육간호사의 정의내리기, 실무경험을 토대로 임무(duty)와 작업(task) 분석, 임무와 작업을 재검토하며 수정보완하기, 임무와 작업의 순서정하기, 각 임무에 따르는 기술(Skill), 지식(Knowledge), 태도(Attitude) 도출하기를 실시하였다.



<그림 3> DACUM 위원회 자리 배치

③ 3단계 : 직무내용 검토

DACUM 위원회 위원들은 의견조율을 통해 워크숍에서 도출된 직무내용을 순서 등의 적합성을 고려하여 임무와 작업으로 재분류하고, 용어의 적합성, 각 항목의 중복성 등을 검토하고 수정하여 직무 기술서 초안을 완성하였다.

2) 임무와 작업에 대한 내용타당도 검증

① 연구 대상자

내용타당도 검증을 위한 전문가 집단은 병원교육간호사의 실무를 담당할 경험이 있는 관리자 3인과 병원교육간호사를 관리할 경험이 있는 관리자 6인으로 선정하였다<표 3>.

<표 3> 내용타당도 전문가 집단 현황

이름	직책	경력	학력
김00	1 팀장	교육간호사 관리	박사졸업
김00	2 파트장	교육간호사 역임/관리	박사재학
김00	3 파트장	교육간호사 관리	석사졸업
김00	4 파트장	교육간호사 관리	석사졸업
신00	5 파트장	교육간호사 역임/관리	박사졸업
박00	6 파트장	교육간호사 역임/관리	석사졸업
윤00	7 파트장	교육간호사 역임	석사졸업
표00	8 파트장	교육간호사 역임	석사졸업
한00	9 파트장	교육간호사 역임/관리	석사졸업

② 연구도구

워크숍을 통해 개발된 DACUM chart의 각 항목에 대한 내용타당도 검증은 4점 척도로 ‘매우 타당함’ 4점, ‘타당함’ 3점, ‘타당하지 않음’ 2점, ‘전혀 타당하지 않음’ 1점으로 표기하고, ‘타당하지 않음’과 ‘전혀 타당하지 않음’에 응답한 경우는 그 의견을 기술할 수 있도록 하였다. 내용 타당도 지수(Content Validity Index: CVI) 산출 후 70% 이상의 합의가 이루어진 경우 유의한 항목으로 선정하였다(Lynn, 1986).

직무기술서 초안에 대한 내용타당도 검증을 위한 설문지는 2016년 10월 13일부터 배부하여 2016년 10월 15일까지 자료를 회수하였다.

3) 임무와 작업 대한 임상타당도 검증

① 연구 대상자

서울 소재의 일 대학 부속병원에서 병원교육간호사로 현재 근무하는 간호사 전수인 17인과 병원교육간호사와 실무 경험이 있는 간호사 8인을 대상으로

2016년 11월 22일부터 12월 2일까지 자료수집에 대한 동의를 구한 후 설문에 동의한 자에 한하여 임무와 작업에 대한 중요도, 빈도, 난이도를 측정하는 질문과 함께 해당 임무에 필요한 지식, 기술, 태도에 대한 의견을 묻는 설문지를 배부하여 회수하였다.

② 임무에 대한 중요도, 빈도, 난이도 조사

병원교육간호사의 직무에 대한 설문지는 DACUM 직무분석 후 내용타당도까지 거쳐 도출된 12개의 임무와 56개의 작업으로 구성되었으며, 각 임무에 따른 작업에 대한 중요도, 빈도, 난이도는 각각 5점 척도로 구성하였다.

중요도는 일을 수행하지 않았을 때 지장을 초래하는 정도를 나타내며, 5점 척도로 점수가 높을수록 중요도가 높음을 의미한다. 빈도는 얼마나 자주 수행해야 하는지의 정도를 나타내며, 5점척도로 점수가 높을수록 빈도가 높음을 의미한다. 난이도는 일을 수행하는데 어려운 정도를 의미하는 것으로 5점 척도로 점수가 높을수록 난이도가 높음을 의미한다.

③ 결정계수

도출된 임무와 작업의 중요도와 난이도를 곱하여 산출한 값으로 점수가 높을수록 임무와 작업의 상대가치가 높은 것을 의미한다.

④ 분석 방법

수집된 자료는 SPSS Win 14.0 프로그램을 이용하여 분석하였다.

- I. 대상자의 일반적 특성은 빈도와 비율 및 평균과 표준편차로 분석하였다.
- ii. 임무와 작업에 대한 중요도, 빈도, 난이도는 평균과 표준편차로 분석하였다.
- iii. 임무와 작업의 중요성은 중요도와 난이도를 곱한 결정계수로 분석하였다.

4) 윤리적 고려 및 자료수집 방법

본 연구의 자료 수집을 위하여 연구 시작 전 해당병원 연구윤리심의위원회 (IRB)의 심의를 통과하고(과제번호 : 4-2016-0686), 간호국으로부터 연구 승인을 받아 2016년 10월 5일부터 12월 2일까지 데이컴 워크숍의 시행 및 내용타당도, 임상타당도를 위한 자료수집을 진행하였다.

IV. 연구결과

1. 병원교육간호사의 정의, 임무와 작업 초안 작성

1) DACUM 워크숍 결과 도출된 직무의 정의

DACUM 위원회는 병원교육간호사의 임무와 작업을 도출하기 전 병원교육간호사 직업을 정의하였고 이는 다음과 같다.

" 병원교육간호사의 직무는 인재육성전략을 수립하고, 이에 기반하여 교육, 기획, 운영, 평가, 성과관리, 상담, 현장훈련, 교수활동, 업무개선활동 및 교육자원관리 등을 수행함으로써 조직원의 기본 소양 및 전문성을 개발하고, 궁극적으로 환자의 질병 완화와 건강 증진에 기여하는 것이다. "

2) DACUM 워크숍 결과 도출된 임무와 작업

병원교육간호사의 직무를 수행하기 위해 정리한 정의를 토대로 DACUM 위원들은 브레인스토밍 과정을 통하여 병원교육간호사의 임무를 정리하였다. 병원교육간호사의 임무는 총 '인재육성 전략수립', '교육 기획', '교육 개발', '교육 운영', '교육 평가', '성과 관리', '상담 수행', '현장 훈련', '업무개선 활동', '교수 활동', 그리고 '교육 자원 관리'로 총 11개의 영역으로 정리되었다 <표 4>.

<표 4> 병원교육간호사의 11개의 임무 초안

임무	작업 (개)	비율 (%)
A 인재육성전략 수립	5	9.6
B 교육 기획	5	9.6
C 교육 개발	5	9.6
D 교육 운영	5	9.6
E 교육 평가	7	13.5
F 성과 관리	5	9.6
G 상담 수행	3	5.8
H 현장 훈련	4	7.7
I 업무개선 활동	5	9.6
J 교수 활동	3	5.8
K 교육자원 관리	5	9.6
총 11개	52	100

각각의 임무는 세부적으로 그에 따른 작업으로 분류하였다. 다만, 임무와 직업의 도출 과정 중 '교수 활동'이나 '신규 간호사 관리하기'와 같이 병원교육간호사의 업무에서 차지하는 비중이 크다고 판단되는 내용은 작업은 임무로, 작업요소에 속할 내용이더라도 작업으로 분류하였다. 각 임무는 '교육평가' 7개, '인재육성전략 수립', '교육기획', '교육개발', '교육운영', '성과관리', '업무개선활동', '교육자원관리'는 각각 5개, '현장훈련'은 4개, 그리고, '상담수행', '교수활동'은 3개로 총 52개의 작업으로 다시 분류되었으며, 데이컴 위원회는 이와 함께 각 임무에 따른 지식, 기술, 태도를 도출하였다<표. 5>.

<표 5> 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안

임무(Duty)	작업(Task)	지식	기술	태도
A 인재육성 전략수립	A-1 중장기 전략 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> 의료원 미션, 비전, 인재상 기관 규정 및 지침 인재육성 전략의 개념과 구성요소 인재육성 전략 설정 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 의료환경 정보수집 능력 의료환경 분석능력 자료 분석 능력 목표 설정 능력 기획안 구성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 객관적 태도 미래지향성
	A-2 연차별 전략수립하기			
	A-3 핵심역량 수준 분석하기			
	A-4 교육 이력 분석하기			
	A-5 교육 지침 관리하기			
B 교육 기획	B-1 교육 요구도 분석하기	<ul style="list-style-type: none"> 업무 환경에 대한 이해 예산 기획 방법 교육개발 프로세스 교육체계 구조, 기준 	<ul style="list-style-type: none"> 계획안 작성 능력 공문 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 객관적 태도 논리적 사고 체계적 접근
	B-2 교육 환경 분석하기			
	B-3 연간 교육계획 수립하기			
	B-4 교육 계획서 작성하기			
	B-5 교육예산 계획 수립하기			

<표 5> 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안 (계속)

임무(Duty)	작업(Task)	지식	기술	태도
C 교육 개발	C-1 교육 정보/자료 수집하기	• 교육 요구도 조사 방법	• 교육과정 계획서 작성 능력	• 세밀한 일처리 • 개선 의지
	C-2 교육 콘텐츠 개발하기	• 교육과정 개발 프로세스	• 교재 개발 능력	
	C-3 교육 프로그램 구성하기	• 교재 개발 방법	• 강사 섭외 능력	
	C-4 강사 의뢰/ 섭외하기	• 개발 관련 지침	• OS 작업 기술	
	C-5 교재/ 교육자료 제작하기			
D 교육 운영	D-1 주간/월간 일정표 작성하기	• 운영 일정 수립 방법	• 교육 진행 능력	• 상황대처 능력
	D-2 교육 안내(공지) 하기	• 운영 안내 방법	• 교육 관리 능력	• 친밀한 태도
	D-3 교육 신청/접수 하기	• 교육과정 정보	• 정보 분석 능력	• 타인 이해/공감
	D-4 교육 프로그램 운영하기	• 계획서 작성 방법	• 모니터링 능력	• 집중력
	D-5 수탁 교육 운영하기	• 수탁 교육 준비, 운영 방법		

<표 5> 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안 (계속)

임무(Duty)	작업(Task)	지식	기술	태도
E 교육 평가	E-1 교육 평가 계획 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 지침, 방향성, 기준 • 모니터링 결과 분석 방법 • 교육과정 운영결과서 작성 방법 • 교육 평가 이론 	<ul style="list-style-type: none"> • 기초 통계 분석능력 • 결과보고서 작성 능력 • 개선점 도출 능력 • 설문지 분석 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 객관적 태도 • 피드백 수용 • 개선 의지
	E-2 교육 평가도구 개발하기			
	E-3 교육 평가지표 설정하기			
	E-4 교육 프로그램 평가하기			
	E-5 교육 대상자 모니터링 하기			
	E-6 교육 대상자 평가하기			
	E-7 교육대상자 평가결과보고하기			
F 성과 관리	F-1 교육 이력 관리하기	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 지표 설정 방법 • 성과 보고서 작성 방법 • 관련 시스템 이해 	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 지표 설정 능력 • 성과 측정 능력 • 성과 보고서 작성 능력 • 통계 프로그램 활용 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 성과지향성 • 보안유지 • 개선의지
	F-2 성과지표 개발하기			
	F-3 성과 측정하기			
	F-4 성과 평가하기			
	F-5 성과 평가 결과 보고하기			

<표 5> 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안 (계속)

임무(Duty)	작업(Task)	지식	기술	태도
G 상담 수행	G-1 학습 상담 실시하기	<ul style="list-style-type: none"> • 상담기법 • 기관의 지침, 방향성 • 상담, 코칭 수행 방법 • 간호 실무 지식 • 계획 수립 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담 능력 • 문서 작성 능력 • 상담일지 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담자와의 친밀감 유지 • 대인관계 • 의사소통 • 적극적 태도
	G-2 고충 상담하기			
	G-3 상담 일지 작성하기			
H 현장 훈련	H-1 간호업무 모니터링 하기	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 업무에 대한 지식 • 간호 업무 지침서 • 업무 매뉴얼 • 감염관리 지침서 	<ul style="list-style-type: none"> • 실무 수행 능력 • 교수 능력 • 관찰 능력 • 특수역량, 프로토콜 수행 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 대상자에 대한 호감, 존중 • 상대방 공감 • 객관적 관찰, 분석 • 논리적 사고
	H-2 간호업무 지원하기			
	H-3 간호실무 교육하기			
	H-4 신규 간호사 관리하기			
I 업무개선 활동	I-1 QI 활동하기	<ul style="list-style-type: none"> • 질향상 기법 • QI 연구 방법론 • 기관 지침, 방향성 • 통계관련 지식 	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 진행 능력 • QI 진행 능력 • OS 작업 능력 • 문제 도출 능력 • 	<ul style="list-style-type: none"> • 창의적 사고 • 성과지향성 • 세밀한 일처리
	I-2 연구 수행하기			
	I-3 연구 활동 지원하기			
	I-4 업무 지침서 개발하기			
	I-5 기관평가 지원하기			

<표 5> 병원교육간호사의 작업과 지식, 기술, 태도 초안 (계속)

임무(Duty)	작업(Task)	지식	기술	태도
J 교수 활동	J-1 교수 계획 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 대상자 특성 이해 • 교육 콘텐츠에 대한 지식 • 성인학습 이론 	<ul style="list-style-type: none"> • OS 작업 능력 • 강의 기법 • 콘텐츠 수집, 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 대상자에 대한 존중 • 피드백에 대한 수용
	J-2 교육자료 개발하기			
	J-3 강의하기			
K 교육자원 관리	K-1 프리젠퍼 관리하기	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 시설 관리 방법 • 교육 자원 관리 방법 • 온라인 시스템 운영 방법 • 프리젠퍼 교육 지침 	<ul style="list-style-type: none"> • 강사 관리 능력 • 기기/도구의 유지/관리 능력 • 정보/데이터 수집, 업그레이드 능력 • 시스템 관리/운영 능력 • 프리젠퍼 관리 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 세밀한 일처리 • 현업 지원 태도
	K-2 교육물품/ 기자재 관리하기			
	K-3 강사 관리하기			
	K-4 강의실 관리하기			
	K-5 온라인교육 시스템관리하기			

2. 병원교육간호사의 정의, 임무와 작업내용의 내용타당도 검증

1) 병원교육간호사 직무 정의의 내용타당도 검증

DACUM 직무분석 워크숍을 통하여 도출된 직무기술서 초안은 설문지로 작성되어 병원교육간호사의 실무를 담당할 경험에 있는 관리자 3인과 병원교육간호사를 관리할 경험에 있는 관리자 6인에게 내용타당도를 검증 받았다. 이 중 ‘조직원’이라는 표현이 부적절해 보인다는 의견과 ‘자기계발’에 대한 항목이 추가되어야 한다는 의견이 있어 이에 따라 아래와 같이 수정하였다<표. 6>.

<표. 6> 병원교육간호사 직무 정의 타당도 검증

정 의	CVI	변경내용
<p>병원교육간호사의 직무는 인재육성전략을 수립하고, 이에 기반하여 교육, 기획, 운영, 평가, 성과관리, 상담, 현장훈련, 교수활동, 업무개선활동 및 교육자원관리 등을 수행함으로써 조직원의 기본 소양 및 전문성을 개발하고, 궁극적으로 환자의 질병 완화와 건강 증진에 기여하는 것이다.</p>	1.0	<p>병원교육간호사의 직무는 간호부서에 소속된 직원의 기본 소양 및 전문성을 향상시키기 위한 인재육성전략을 수립하고, 이에 기반하여 교육 기획 및 개발, 운영, 평가, 성과관리, 상담, 현장훈련, 교수활동, 업무개선활동 및 교육자원관리를 수행하고, 이를 위한 끊임없는 자기계발을 하는 것이다.</p>

2) 임무와 작업내용의 내용 타당도 검증

병원교육간호사 직무기술서의 임무에 대한 CVI(Content Validity Index)는 100% 합의율을 보였으며, 그 중 ‘성과관리’는 ‘교육성과관리’로 범위를 명확히 할 필요가 있다는 의견에 따라 수정하였다. 이 외에 ‘자기계발’ 항목이 있어야 한다는 의견이 있어 교육을 담당하는 직무로 전문성 유지는 필수인 것을 인정하

여 ‘L. 자기계발’ 항목을 추가하였다<표. 7>.

<표 7> 병원교육간호사 임무에 대한 내용타당도 검증

임 무	CVI	변경내용
A. 인재육성전략 수립	1.0	A. 인재육성전략 수립
B. 교육 기획	1.0	B. 교육 기획
C. 교육 개발	1.0	C. 교육 개발
D. 교육 운영	1.0	D. 교육 운영
E. 교육 평가	1.0	E. 교육 평가
F. 성과 관리	1.0	F. 교육 성과 관리
G. 상담 수행	1.0	G. 상담 수행
H. 현장 훈련	1.0	H. 현장 훈련
I. 업무개선활동	1.0	I. 업무개선활동
J. 교수 활동	1.0	J. 교수 활동
K. 교육자원	1.0	K. 교육자원
	*추가	L. 자기계발
총 11 개	평균 1.0	총 12 개

작업에 대한 CVI는 70% 이상의 합의율을 보였으나 구체적인 작업요소가 기술되어 있지 않은 상태에서 임무에 대한 이해를 하기 어렵다는 의견이 있어, 임무에 대한 이해를 돕기 위하여 각 임무에 대한 정의를 기술하였다. ‘D. 교육 운영’과 ‘F. 성과관리’ 항목은 기타 전문가 의견이 없었으며 전문가 의견이 있었던 작업들에 대한 수정, 보완한 내용은 다음과 같다<부록 1>.

① 인재육성전략수립

인재육성전략을 수립하기 전에 조직의 미션, 비전, 정책, 목표 등에 대한 확인

작업이 필요하다 의견은 임무의 정의에 내용을 포함시킴으로 보완하였다. 'A-3 핵심역량수준 분석하기'는 병원교육간호사의 업무이기보다 부서 관리자의 업무라는 의견이 있었으나, 이는 구성원들의 역량 분석을 통하여 교육을 기획하는 것에 적용하는 작업이기 때문에 부서장의 업무만으로 볼 수 없다고 판단하여 유지하였다.

② 교육기획

교육기획을 위하여 '최신지견습득' 작업이 필요하다는 의견은 '자기계발' 임무 안에 포함시켜 보완하였다. 'B-4 교육계획서 작성하기'가 'B-3 연간교육계획 수립하기' 안에 포함되는 내용이라는 의견은 'B-4 교육계획서 작성하기'가 단위 프로그램별 계획 업무를 의미하는 것으로 두 가지 모두 유지하였다. 'B-5 교육예산 수립하기'는 관리자의 업무에 가깝다는 의견에 따라 현재 실무 환경을 반영하여 '교육예산 수립활동에 참여하기'로 변경하였다.

③ 교육 개발

'C-5 교재/ 교육자료 제작하기'는 단순 제작활동을 넘어 개발도 하고 있는 상황이므로 '개발하기'라고 수정하는 좋겠다는 의견에 따라 수정되었으며, 대부분의 경우 개발된 교재 및 교육자료는 개정작업을 하게 되기 때문에 '개정하기' 표현도 삽입이 필요하다 하여 'C-5 교재/ 교육자료 개발/개정하기'로 변경하였다.

④ 교육 평가

'E-5 교육 대상자 모니터링 하기'는 표현인 애매하다는 지적이 있었다. 이는 대상자가 교육 습득 정도를 파악하기 위해 시행하는 되는 필기평가, 실기평가 이외에도 관찰을 통한 실시간 평가가 하는 내용을 의미하는 것으로 데이컴 워크

습 당시에도 논란이 있었으나 병원교육간호사들이 이와 관련하여 에너지를 할애하고 있다는 결론에 따라 유지한 항목이므로 수정하지 않았다.

⑤ 상담 수행

‘G-2 고충 상담하기’의 ‘고충’이라는 표현이 부정적이라는 의견과 함께 근무 스케줄, 인력 문제 등과 관련된 고충도 포함되는 것 같아 행정을 담당하는 관리자의 역할이라는 의견이 있었다. 신규 간호사나 저경력 간호사들의 경우 조직에 적응하고 업무를 습득하는 과정에서 발생하는 고민들을 상담하기 위하여 관리자보다는 조금 더 접근이 쉽고 부담이 적은 병원교육간호사를 찾아오는 경우가 종종 있으며, 특히, 신규간호사의 경우 많은 병원교육간호사들 신규간호사의 효과적인 관리를 위하여 의무적으로 상담을 하고 있다. 이러한 활동은 ‘고충 상담’이라고 표현하여도 무방하다고 판단하여 수정 없이 유지하였다.

⑥ 현장 훈련

‘H-1 간호업무 모니터링 하기’는 교육과 업무의 차이를 줄이기 위한 활동임을 표현하는 용어로 수정이 필요하다는 의견에 따라 현장 훈련의 정의에 ‘교육과 업무의 차이를 줄이기 위하여’라는 표현을 사용하였으며, ‘H-1 지침/교육내용에 따른 간호업무 수행 관찰’로 작업을 수정하였다. ‘간호실무’와 ‘간호업무’는 ‘간호업무’로 통일하였으며, ‘H-3 간호실무 교육하기’에 ‘시범 보이기’로 내용을 구체화할 필요가 있다는 의견은 작업요소에서 구현이 가능하다고 판단하여 기존 문구를 유지하였다.

⑦ 업무개선활동

‘I-1 QI 활동하기’는 교육간호사가 주체가 되는 활동이 아닌 경우는 ‘지원하기’ 혹은 ‘참여하기’로 표현하여야 한다는 의견에 따라 ‘I-1 QI 활동 참여하기’로

수정하였다. 'I-4 업무 지침서 개발하기'는 개발 뿐 아니라 주기적으로 개정 작업 또한 필요하기 때문에 'I-4 업무 지침서 개발/개발하기'로 변경하였으며, 구체적인 지침서 항목기술이 필요하다는 의견은 병원교육간호사들이 '교육 지침서'와 '교육간호사 업무 지침서' 이외에도 간호의 표준화 실현을 위하여 여러 지침서 개발 및 개정 작업에 참여하고 있으며, 참여하고 있는 영역이 각각 달라 이는 작업요소에 들어가는 것이 좋을 것이라고 판단하여 기존 문장을 유지하였다. 'I-5 기관평가 지원하기'는 행정팀의 업무이기는 하나 병원 정책을 각 부서의 상황에 맞게 자료를 제작하고 교육하는 업무를 시행하고 있기 때문에 유지하였다.

⑧ 교수활동

교수활동의 작업들은 '교육운영'이나 '교육기획'의 작업에 들어갈 수 있다는 의견이 있었으나, 데이컴 위원회의 합의 하에 병원교육간호사가 하고 있는 업무 중 차지하고 있는 비중이 높다고 판단되는 항목으로 따로 분리하여 임무를 도출한 것이므로 유지하였다.

⑨ 교육자원관리

'K-6 교육자료 관리하기' 항목이 추가되어야 한다는 의견이 있었으나 '인재육성전략 수립' 항목에 포함되어 포함하지 않았다.

3. 임무 및 작업의 임상타당도 검증

1) 대상자의 일반적 특성

도출된 임무와 작업의 임상타당도 검증을 위한 대상자는 총 25명으로 평균연령은 34.9 ± 4.0 세였으며, 임상실무경력은 121.3 ± 55.1 개월로 약 10년이었으며,

병원교육간호사경력은 25.3 ± 19.2 개월로 약 2년이였다. 최종학력은 80.0%가 석사과정 이상의 학력을 소유하고 있음을 알 수 있었다. 직위의 1인은 병원교육간호사로 재직하였으나 승진한 경우에 해당하였다. 근무지는 중환자실이 72.0%로 비중이 가장 컸으며, 근무시간은 3교대 근무만 시행 20.0%, 상근 48.0%, 3교대 근무와 상근 병행은 32.0%로 나타났다. 근무형태는 44.0%가 교육 업무만 시행하고 있었으며, 12.0%는 환자간호와 교육업무를 병행하고 있었다. 기타 2.0%는 이전에는 3교대 근무와 병행하였으나 현재는 교육업무만 하고 있는 경우였다 <표 8>.

<표 8> 대상자의 일반적 특성
N=25

항목		N(%)	M±SD
연령(세)			34.9±4.0
성별	여자	23(92.0)	
	남자	2(8.0)	
결혼유무	유	13(52.0)	
	무	12(48.0)	
최종학력	전문대학	0(0.0)	
	학사	5(20.0)	
	석사과정	2(8.0)	
	석사	17(68.0)	
	박사과정이상	1(4.0)	
직위	관리자	1(4.0)	
	일반간호사	24(96.0)	
임상실무경력(개월)		25	121.3±55.1
병원교육간호사경력(개월)		25	25.3±19.2
근무지	간호국	3(12.0)	
	일반병동	4(16.0)	
	중환자실	18(72.0)	
근무시간	3교대근무	5(20.0)	
	상근	12(48.0)	
	3교대 근무와 상근병행	8(32.0)	
근무형태	교육 업무만 시행	11(44.0)	
	교육 업무와 일반간호업무(환자간호) 병행	12(48.0)	
	기타	2(8.0)	

2) 임무의 중요도, 빈도, 난이도와 결정계수

① 임무의 중요도, 빈도, 난이도

병원교육간호사의 12개의 임무에 대한 중요도, 난이도, 빈도를 분석한 결과는 <표 9>과 같다. 임무의 중요도는 ‘교육개발’(4.6±0.27), ‘교육평가’(4.6±0.07), ‘현장훈련’(4.6±0.18), ‘교수활동’(4.6±0.12), ‘자기계발’(4.6±0.20) 항목이 같은 평균 점수로 가장 높게 나온 항목이며, ‘교육자원 관리’(3.7±0.54)가 가장 낮게 측정되었다. 빈도는 ‘현장훈련’(4.3±0.36)이 가장 빈도수 높은 임무였으며, 낮은 임무는 ‘인재육성전략수립’(3.2±0.24), ‘교육기획’(3.2±0.51), ‘교육성과 관리’(3.2±0.37), ‘교육자원 관리’(3.2±0.25)의 네 가지가 같은 평균점으로 측정되었다. 난이도는 ‘업무개선활동’(4.7±0.13)이 가장 어려운 임무로 꼽혔으며, ‘교육운영’(3.0±0.55)과 ‘교육자원 관리’(3.0±0.57)가 난이도 면에서는 가장 낮은 것으로 나타났다<표 9>.

② 결정계수

도출된 임무의 상대적 가치를 파악하기 위하여 계산된 결정계수에 따른 상위 5순위 임무는 ‘교수활동’(20.70), ‘업무개선활동’(20.21), ‘교육개발’(18.86), ‘현장훈련’(17.94), ‘교육평가’(17.94)의 순으로 나타났다.

<표 9> 임무별 중요도, 난이도, 빈도 및 결정계수

N=25

임무	중요도 (M±SD)	빈도 (M±SD)	난이도 (M±SD)	결정계수	결정계수 순위
A 인재육성전략 수립	4.4±0.30	3.2±0.24	3.8±0.73	16.72	7
B 교육 기획	4.3±0.36	3.2±0.51	3.8±0.41	16.34	8
C 교육 개발	4.6±0.27	3.9±0.48	4.1±0.45	18.86	3
D 교육 운영	4.0±0.22	4.2±0.58	3.0±0.55	12.00	11
E 교육 평가	4.6±0.07	3.5±0.43	3.9±0.34	17.94	4
F 교육성과 관리	4.2±0.14	3.2±0.37	3.7±0.44	15.54	9
G 상담 수행	4.3±0.21	3.3±0.19	3.5±0.35	15.05	10
H 현장 훈련	4.6±0.18	4.3±0.36	3.9±0.26	17.94	4
I 업무개선 활동	4.3±0.14	3.8±0.08	4.7±0.13	20.21	2
J 교수 활동	4.6±0.12	3.8±0.11	4.5±0.15	20.70	1
K 교육자원 관리	3.7±0.54	3.2±0.25	3.0±0.57	11.1	12
L 자기계발	4.6±0.20	3.3±0.29	3.9±0.23	17.94	4

3) 작업의 중요도, 빈도, 난이도와 결정계수

① 작업의 중요도, 빈도, 난이도

병원교육간호사의 56개 작업에 대한 중요도, 빈도, 난이도는 <표 10>과 같다. 병원교육간호사의 작업 중 가장 중요도가 높은 작업은 ‘최신지견 습득하기’(4.9±0.32)였으며 중요도가 가장 낮은 작업은 ‘강의실 관리하기’(3.1±1.02)로 나타났다. 각 임무별 중요도가 높았던 작업들을 살펴보면, ‘인재육성전략 수립’ 임무에서는 ‘연차별 전략수립하기’, ‘중장기 전략 수립하기’, ‘핵심역량 수립하기’ 순으로 볼 수 있으며, ‘교육 기획’부분에서는 ‘교육 요구도 분석하기’, ‘연간

교육계획 수립하기'였고, '교육 개발' 임무에서는 '교육 콘텐츠 개발하기', '교육 프로그램 구성하기', '교재/교육자료 개발하기', '교육 정보/자료 수집하기'로 5개 중 4개의 항목에서 4.5점 이상의 점수가 나왔다. '교육 운영' 부분은 4.5점 이상의 고득점은 없었으며, '교육 프로그램 운영하기'가 4.4 ± 0.70 으로 가장 높았다. '교육 평가' 임무 또한 '교육 평가 계획 수립하기' 항목 이외에 모두 4.5점 이상의 평균값을 보였으며, '교육 성과 관리'는 '성과지표 개발하기'가 4.4 ± 0.62 점으로 가장 높았다. '교수 활동하기'는 '교육자료 수립하기', '강의하기'가 차례대로 높은 점수를 보였으며, '상담 수행' 임무에서는 '고충 상담하기'가 가장 중요한 작업으로 선택되었다. '현장 훈련'에서는 '간호업무 교육하기'와 '신규간호사 관리하기'가 4.8 ± 0.40 으로 가장 높은 점수를 보였으며, '교수 계획 수립하기'도 4.4 ± 0.57 로 다른 작업들에 비해 비교적 중요한 작업이라는 평가를 받았다. '교육 자원 관리'는 인적자원관리인 '프리셉터 관리하기'가 가장 중요한 작업이었고, '자기 개발'임무는 '최신지견 습득하기'가 가장 중요한 작업으로 꼽혔다.

작업별 빈도를 살펴보면, 가장 활동을 많이 하는 작업은 '신규간호사 관리하기'(4.8 ± 0.40)로 가장 높았으며, 이외에 '교육 안내(공지)하기'(4.7 ± 0.53)가 평균점 4.5점 이상으로 측정되었다. 작업별 빈도는 대부분 3.0점대에 분포되어 있었으며, 가장 활동 빈도가 낮았던 작업은 '교육예산 수립에 참여하기'(2.2 ± 1.03)이었다. 평균점 4.0 이상으로 중요도 측정에서 중요한 작업이라고 생각하나 빈도가 3.0점 이하로 측정되는 항목은 '중장기 전략 수립하기', '교육 평가지표 설정하기', '교육 평가도구 개발하기', '핵심 역량 수준 분석하기', '성과지표 개발하기', '교육 관련 단체 모임 활동하기', '성과 평가 결과 보고하기', '강사 의뢰/섭외하기', '교육 예산 수립하기', '상담 일지 작성하기'가 있었다.

난이도 면에서는 '연구 수행하기'가 5.0 ± 0.20 으로 가장 어려운 작업으로 꼽혔으며, '교육 신청/접수 하기'는 가장 쉬운 작업으로 분류되었다. 각 임무별 어

럽다고 평가되는 작업은 ‘인재육성 전략수립’은 ‘중장기 전략 수립하기’로 가장 높은 점수를 받았으며, ‘교육 기획’은 ‘연간 교육계획 수립하기’, ‘교육 계획서 작성하기’가 4.2점으로 같은 점수를 받았다. ‘교육 개발’은 ‘교육 콘텐츠 개발하기’가 가장 어려운 작업으로 꼽혔으며, ‘교육 평가’는 ‘교육 평가도구 개발하기’였고, ‘평가 관리’는 ‘성과지표 개발하기’가 가장 어려운 작업으로 분류되었다. ‘상담수행’에서는 ‘교충 상담하기’, ‘현장 훈력’에서는 ‘신규 간호사 관리하기’가 각각의 임무에서 난이도가 높다고 표현되는 작업이었으며, ‘업무 개선 활동’은 ‘연구 수행하기’, ‘교수 활동’에서는 ‘교육자료 개발하기가 각각 꼽혔다. ‘교육자 원 관리하기’는 ‘프리셉터 관리하기’였으며, ‘자기계발’ 임무에서는 ‘업무관련 역량개발하기’와 ‘최신지견 습득하기’가 같은 평균점으로 높은 난이도 점수를 받았다.

② 결정계수

도출된 작업의 상대적 가치를 파악하기 위하여 계산된 결정계수에 따른 상위 5순위 작업은 ‘교육자료 개발하기’(22.56), ‘교육 콘텐츠 개발하기’(22.08), ‘연구 수행하기’(21.50), ‘중장기 전략 수립하기’(21.16), ‘업무 지침서 개발/개정하기’(21.15)의 순이었다. 하위 5순위로는 ‘강의실 관리하기’(8.06)가 가장 낮은 점수였으며 이외에, ‘교육 물품/기자재 관리하기’(8.84), ‘교육 신청/접수하기’(9.36), ‘교육 안내(공지)하기’(9.36), ‘온라인 교육 시스템 관리하기’(9.52)의 순으로 낮게 나타났다<표 10>.

<표 10> 작업별 중요도, 빈도, 난이도 및 결정계수
N=25

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 (M±SD)	빈도 (M±SD)	난이도 (M±SD)	결정계수	결정계수 순위
A 인재육 성 전략수 립	A-1 중장기 전략 수립하기	4.7±0.47	3.0±1.06	4.5±0.64	21.15	4
	A-2 연차별 전략수립하기	4.8±0.43	3.2±1.05	4.4±0.69	15.36	38
	A-3 핵심역량 수준 분석하기	4.5±0.57	3.0±0.96	4.2±0.76	13.50	46
	A-4 교육 이력 분석하기	4.0±0.66	3.4±0.93	2.6±0.97	13.60	45
	A-5 교육 지침 관리하기	4.2±0.63	3.6±0.84	3.3±1.26	15.12	40
B 교육 기획	B-1 교육 요구도 분석하기	4.7±0.47	3.7±1.01	3.5±1.17	16.45	33
	B-2 교육 환경 분석하기	3.8±0.92	3.2±1.33	3.2±1.16	12.16	48
	B-3 연간 교육계획 수립하기	4.7±0.58	3.2±1.17	4.2±0.63	19.74	13
	B-4 교육 계획서 작성하기	4.3±0.73	3.6±1.17	4.2±0.69	18.06	24
	B-5 교육예산 수립활동에 참여하기	4.0±0.92	2.2±1.03	3.8±1.01	15.20	39
C 교육 개발	C-1 교육 정보/자료 수집하기	4.7±0.45	4.3±0.72	3.8±0.94	17.86	26
	C-2 교육 콘텐츠 개발하기	4.8±0.40	3.7±1.00	4.6±0.56	22.08	2
	C-3 교육 프로그램 구성하기	4.8±0.43	4.4±0.69	4.4±0.63	21.12	6
	C-4 강사 의뢰/ 섭외하기	4.1±0.80	3.0±1.22	3.4±1.02	13.94	43
	C-5 교재/ 교육자료 개발하기	4.8±0.43	4.1±0.98	4.4±0.64	21.12	7

<표 10> 작업별 중요도, 빈도, 난이도 및 결정계수(계속)
N=25

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 (M±SD)	빈도 (M±SD)	난이도 (M±SD)	결정계수	결정계수 순위
D 교육 운영	D-1 주간/월간 일정표 작성하기	4.1±0.77	4.4±0.70	3.4±1.16	13.94	44
	D-2 교육 안내(공지) 하기	3.9±0.74	4.7±0.53	2.4±1.06	9.36	53
	D-3 교육 신청/접수 하기	3.9±0.77	4.4±0.57	2.4±1.02	9.36	54
	D-4 교육 프로그램 운영하기	4.4±0.70	4.4±0.73	3.8±0.89	16.72	30
	D-5 수탁 교육 운영하기	3.9±0.86	3.1±1.02	3.2±0.81	12.48	47
E 교육 평가	E-1 교육 평가 계획 수립하기	4.4±0.50	3.4±1.10	4.2±0.78	18.48	20
	E-2 교육 평가도구 개발하기	4.6±0.57	2.8±1.19	4.4±0.93	20.24	10
	E-3 교육 평가지표 설정하기	4.6±0.63	3.0±1.20	4.3±0.73	19.78	12
	E-4 교육 프로그램 평가하기	4.6±0.62	3.5±1.14	4.0±0.85	18.4	22
	E-5 교육 대상자 모니터링 하기	4.6±0.69	4.1±0.80	3.6±0.89	16.56	31
	E-6 교육 대상자 평가하기	4.6±0.69	4.0±0.94	3.6±0.94	16.56	32
	E-7 교육대상자 평가결과보고하기	4.5±0.64	3.6±1.10	3.5±1.10	15.75	37
F 성과 관리	F-1 교육 이력 관리하기	4.0±0.96	3.9±1.02	3.0±1.06	12.00	49
	F-2 성과지표 개발하기	4.4±0.62	2.8±0.88	4.3±0.83	18.92	18
	F-3 성과 측정하기	4.2±0.59	3.2±1.11	3.9±0.82	16.38	34
	F-4 성과 평가하기	4.3±0.60	3.2±1.14	3.9±0.82	16.77	29
	F-5 성과 평가 결과 보고하기	4.2±0.67	3.0±1.13	3.4±1.10	14.28	42

<표 10> 작업별 중요도, 빈도, 난이도 및 결정계수(계속)
N=25

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 (M±SD)	빈도 (M±SD)	난이도 (M±SD)	결정계수	결정계수 순위
G 상담 수행	G-1 학습 상담 실시하기	4.3±0.79	3.5±0.98	3.7±1.04	15.91	35
	G-2 고충 상담하기	4.6±0.57	3.4±1.20	3.8±1.12	17.48	27
	G-3 상담 일지 작성하기	4.0±0.82	3.0±1.31	3.0±1.08	12.00	50
H 현장 훈련	H-1 지침/교육내용에 따른 간호업무 수행 관찰 하기	4.6±0.49	4.2±0.94	3.8±0.95	17.48	28
	H-2 간호업무 지원하기	4.4±0.79	3.8±1.23	3.6±1.02	15.84	36
	H-3 간호업무 교육하기	4.8±0.40	4.4±0.70	4.0±0.69	19.20	17
	H-4 신규 간호사 관리하기	4.8±0.40	4.8±0.40	4.3±0.66	20.64	9
I 업무개 선 활동	I-1 QI 활동에 참여하기	4.0±0.92	3.8±1.24	4.6±0.63	18.40	23
	I-2 연구 수행하기	4.3±0.79	3.8±1.16	5.0±0.20	21.50	3
	I-3 연구 활동 지원하기	4.2±0.85	3.8±1.23	4.7±0.55	19.74	14
	I-4 업무 지침서 개발/개정하기	4.5±0.75	3.6±1.23	4.7±0.66	21.15	5
	I-5 기관평가 지원하기	4.2±0.86	3.8±1.34	4.6±0.63	19.32	16
J 교수 활동	J-1 교수 계획 수립하기	4.4±0.57	3.6±1.02	4.4±0.63	19.36	15
	J-2 교육자료 개발하기	4.7±0.45	3.8±1.13	4.8±0.43	22.56	1
	J-3 강의하기	4.6±0.56	3.9±1.06	4.5±0.70	20.70	8
K 교육자 원 관리	K-1 프리젠퍼 관리하기	4.6±0.48	3.5±1.06	4.1±0.84	18.86	19
	K-2 교육물품/ 기자재 관리하기	3.4±0.90	3.4±1.16	2.6±0.90	8.84	55
	K-3 강사 관리하기	3.8±0.91	3.0±1.10	3.0±0.87	11.40	51
	K-4 강의실 관리하기	3.1±1.02	3.1±1.32	2.6±1.06	8.06	56
	K-5 온라인교육 시스템관리하기	3.4±0.93	2.8±1.19	2.8±0.99	9.52	52

<표 10> 작업별 중요도, 빈도, 난이도 및 결정계수(계속)

N=25

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 (M±SD)	빈도 (M±SD)	난이도 (M±SD)	결정계수	결정계수 순위
L. 자기계 발	L-1 교육관련 전문교육 이수하기	4.6±0.50	3.5±1.06	3.9±0.93	17.94	25
	L-2 업무관련 역량개발하 기 (상담기법, 외국어, 컴 퓨터 활용능력 등)	4.5±0.50	3.1±0.95	4.1±0.89	18.45	21
	L-3 최신지견 습득하기	4.9±0.32	3.7±0.96	4.1±0.89	20.09	11
	L-4 교육 관련 단체 모임 활동하기	4.3±0.61	3.0±1.23	3.5±1.02	15.05	41

4) 기타의견

설문지를 통하여 병원교육간호사들의 기타의견을 들을 수 있었다. 주로 교육 및 교육과 관련된 활동에 대한 체계적인 교육의 필요로 해석할 수 있었으며, 남은 한가지 의견은 병원교육간호사 모임의 형성을 통하여 교육과 관련한 정보의 공유가 필요함으로 분류하였다. 내용은 <표 11>와 같다.

<표 11> 병원교육간호사의 기타 의견

내용	분류
<p>“ 병원교육간호사 업무를 약 5개월가량 하고 있는 상태로 업무에 대한 이해가 아직 부족합니다. 구두 인계보다는 서면으로 업무를 파악해야 하는 경우가 많아 시간이 많이 소요됩니다. 또한, 교육 개발 업무를 하는 과정에서 아직 교수법이나, 교육 개발 방법, 교육의 효과 평가 등에 대하여 모르는 부분이 많습니다.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 인수인계 방법 표준화 • 교육과 관련된 전문지식에 대한 체계적인 교육 필요
<p>“ 교육 평가의 경우 현실적인 부분 때문에 도구를 개발하는 과정이 어려워 기존에 사용하고 있는 도구를 재사용하거나 형식적인 절차에 그치는 경우가 종종 있습니다. 임무의 중요도에 비하여 개발 및 수행하는데 적극적으로 이루어지고 있지 않은 영역이라고 생각합니다.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 교육과 관련된 전문지식에 대한 체계적인 교육 필요
<p>“ 신규간호사와의 접촉이 많은 업무 특성상 개인적으로 교충상담을 시행하는 경우가 종종 있으나, 상담일지를 작성하는 등 본격적인 상담업무는 수행하지 않습니다.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 학습자 관리를 위한 상담 기법에 대한 교육 필요
<p>“ 설문지를 통하여 타부서 병원교육간호사 선생님들은 좀 더 체계적으로 교육프로그램을 진행하고 계신다는 생각이 들었습니다.”</p>	<ul style="list-style-type: none"> • 실무 커뮤니티 형성 필요

5. 병원교육간호사의 직무기술서 최종안 개발

데이콤 워크숍으로부터 얻어진 병원교육간호사의 직무 기술서 초안에 대하여 내용 타당도와 임상 타당도를 거쳐 개발된 12개의 임무와 56개의 작업, 각 임무에 따른 지식, 기술, 태도로 구성된 병원교육간호사의 직무기술서는 다음의 <표 12>과 같다.

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
A 인재육성 전략수립	병원이나 부서의 비전과 미션을 달성하기 위해 구성원들의 핵심역량 및 교육 이력을 분석하여 육성 전략을 수립하고 교육 지침을 관리하는 일	A-1 중장기 전략 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 의료원 미션, 비전, 인재상 • 기관 규정 및 지침 • 인재육성 전략의 개념과 구성요소 • 인재육성 전략 설정 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 의료환경 정보수집 능력 • 의료환경 분석능력 • 자료 분석 능력 • 목표 설정 능력 • 기획안 구성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 미래지향성
		A-2 연차별 전략수립하기			
		A-3 핵심역량 수준 분석하기			
		A-4 교육 이력 분석하기			
		A-5 교육 지침 관리하기			
B 교육 기획	교육 요구도와 환경 분석에 기반하여 연간/프로그램별 교육계획을 수립하고 예산을 기획하는 일	B-1 교육 요구도 분석하기	<ul style="list-style-type: none"> • 업무 환경에 대한 이해 • 예산 기획 방법 • 교육개발 프로세스 • 교육체계 구조, 기준 	<ul style="list-style-type: none"> • 계획안 작성 능력 • 공문 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 논리적 사고
		B-2 교육 환경 분석하기			
		B-3 연간 교육계획 수립하기			
		B-4 교육 계획서 작성하기			
		B-5 교육예산 수립활동에 참여하기			

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안 (계속)

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
C 교육 개발	관련 교육 정보/자료를 수집하여 콘텐츠를 개발/개정하고 프로그램을 구성하며, 교육 이전에 강사를 섭외하고 교재/교육자료를 제작하는 일	C-1 교육 정보/자료 수집하기	<ul style="list-style-type: none"> 교육 요구도 조사 방법 교육과정 개발 프로세스 교재 개발 방법 개발 관련 지침 	<ul style="list-style-type: none"> 교육과정 계획서 작성 능력 교재 개발 능력 강사 섭외 능력 OS 작업 기술 	<ul style="list-style-type: none"> 통합적 사고
		C-2 교육 콘텐츠 개발하기			
		C-3 교육 프로그램 구성하기			
		C-4 강사 의뢰/ 섭외하기			
		C-5 교재/ 교육자료 개발하기			
D 교육 운영	연간교육 계획에 따라 주간/월간 일정표를 작성하고 이에 의거하여 안내, 신청/접수, 운영 등을 수행하는 일	D-1 주간/월간 일정표 작성하기	<ul style="list-style-type: none"> 운영 일정 수립 방법 운영 안내 방법 교육과정 정보 계획서 작성 방법 수탁 교육 준비, 운영 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 교육 진행 능력 교육 관리 능력 정보 분석 능력 모니터링 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 상황대처 조정 노력
		D-2 교육 안내(공지) 하기			
		D-3 교육 신청/접수 하기			
		D-4 교육 프로그램 운영하기			
		D-5 수탁 교육 운영하기			

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안 (계속)

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
E 교육 평가	교육 관련 평가 계획을 수립하고 이에 따라 평가도구를 개발하고 지표를 설정하여, 프로그램 및 교육 대상자를 평가하고 평가 결과를 보고하는 일	E-1 교육 평가 계획 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 지침, 방향성, 기준 • 모니터링 결과 분석 방법 • 교육과정 운영결과서 작성 방법 • 교육 평가 이론 	<ul style="list-style-type: none"> • 기초 통계 분석능력 • 결과보고서 작성 능력 • 개선점 도출 능력 • 설문지 분석 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 자기성찰 • 수용적 자세
		E-2 교육 평가도구 개발하기			
		E-3 교육 평가지표 설정하기			
		E-4 교육 프로그램 평가하기			
		E-5 교육 대상자 모니터링 하기			
		E-6 교육 대상자 평가하기			
		E-7 교육대상자 평가결과보고하기			
F 성과 관리	구성원들의 교육 이력을 관리하고, 성과지표를 개발하여 성과를 측정, 평가하고 평가 결과를 보고하는 일	F-1 교육 이력 관리하기	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 지표 설정 방법 • 성과 보고서 작성 방법 • 관련 시스템 이해 	<ul style="list-style-type: none"> • 성과 지표 설정 능력 • 성과 측정 능력 • 성과 보고서 작성 능력 • 통계 프로그램 활용 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 성과지향성 • 개선의지
		F-2 성과지표 개발하기			
		F-3 성과 측정하기			
		F-4 성과 평가하기			
		F-5 성과 평가 결과 보고하기			

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안 (계속)

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
G 상담 수행	신규 및 경력간호사의 학습과 업무 수행 관련 상담을 수행하여 학습을 촉진할 수 있도록 지원하고, 상담 일지를 작성하는 일	G-1 학습 상담 실시하기	<ul style="list-style-type: none"> • 상담기법 • 기관의 지침, 방향성 • 상담, 코칭 수행 방법 • 간호 실무 지식 • 계획 수립 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담 능력 • 문서 작성 능력 • 상담일지 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 공감적 소통
		G-2 고충 상담하기			
		G-3 상담 일지 작성하기			
H 현장 훈련	교육과 업무의 차이를 줄이기 위하여 실제 업무 현장에서 간호업무를 모니터링하고, 업무를 지원하기도 하며 실무 교육과 신규 간호사 관리를 수행하는 일	H-1 지침/교육내용에 따른 간호업무 수행 관찰 하기	<ul style="list-style-type: none"> • 관련 업무에 대한 지식 • 간호 업무 지침서 • 업무 매뉴얼 • 감염관리 지침서 	<ul style="list-style-type: none"> • 실무 수행 능력 • 교수 능력 • 관찰 능력 • 특수역량, 프로토콜 수행 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 신뢰 • 존중 • 지지
		H-2 간호업무 지원하기			
		H-3 간호업무 교육하기			
		H-4 신규 간호사 관리하기			

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안 (계속)

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
I 업무개선 활동	간호업무 프로세스의 효율화를 추구하기 위해 QI 활동에 참여하며, 연구 및 연구지원을 실시하고, 업무 지침서를 개발하는 일.	I-1 QI 활동에 참여하기	<ul style="list-style-type: none"> • 질향상 기법 • QI 연구 방법론 • 기관 지침, 방향성 • 통계관련 지식 	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 진행 능력 • QI 진행 능력 • OS 작업 능력 • 문제 도출 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 탐구적 자세 • 성과지향성
		I-2 연구 수행하기			
		I-3 연구 활동 지원하기			
		I-4 업무 지침서 개발/개정하기			
		I-5 기관평가 지원하기			
J 교수 활동	교수계획을 수집하여 강의안, 교재 등 교육 자료를 개발하고 강의 활동을 수행하는 일	J-1 교수 계획 수립하기	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 대상자 특성 이해 • 교육 콘텐츠에 대한 지식 • 성인학습 이론 	<ul style="list-style-type: none"> • OS 작업 능력 • 강의 기법 • 콘텐츠 수집, 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 최신지견 수용
		J-2 교육자료 개발하기			
		J-3 강의하기			

<표 12> 병원교육간호사 직무기술서 최종안 (계속)

임무 (Duty)	정의	작업(Task)	지식	기술	태도
K 교육자원 관리	교육물품/기자재에서부터 강사, 강의실, 온라인 교육 시스템까지 병원 교육 관련 인적/물적 자원을 관리하는 일	K-1 프리젠퍼 관리하기	• 교육 시설 관리 방법	• 강사 관리 능력	• 조정과 지원
		K-2 교육물품/ 기자재 관리하기	• 교육 자원 관리 방법	• 기기/도구의 유지/관리 능력	• 현업 지원 태도
		K-3 강사 관리하기	• 온라인 시스템 운영 방법	• 정보/데이터 수집, 업그레이드 능력	
		K-4 강의실 관리하기	• 프리젠퍼 교육 지침	• 시스템 관리/운영 능력	
		K-5 온라인교육 시스템관리하기		• 프리젠퍼 관리 능력	
L. 자기계발	직무의 전문성 유지를 위하여 자신의 지식과 술기를 발전시키려는 노력을 시행하고, 관련 단체 모임 활동에 참여를 통해 정보를 공유하는 일	L-1 교육관련 전문교육 이수하기			
		L-2 업무관련 역량개발하기 (상담기법, 외국어, 컴퓨터 활용능력 등)	• 필수 역량	• 정보관리	• 긍정적인 태도
		L-3 최신지견 습득하기	• 교육 관련 정책	• 자기관리	• 자신감
		L-4 교육 관련 단체 모임 활동하기	• 교육관련 형성되어 있는 단체	• 인맥관리	• 경청 태도
				• 프레젠테이션	• 적극성
				• 의사소통	• 최신지견 수용

V. 논 의

본 연구는 병원교육간호사의 직무분석을 통하여 병원교육간호사의 현행 업무를 파악하고, 좀 더 명확하고, 체계적인 병원교육간호사의 업무범위를 제시함으로써, 향후 병원교육간호사의 역할과 업무 방향을 제시하기 위한 기초자료를 제공하고자 시도되었다. 현재 병원교육간호사는 간호부와 한정된 특수 부서에서만 활용되어 일반 병동의 활용 빈도가 저조하므로 직무 분석은 소수의 전문가 패널을 이용한 직무 분석에 용이한 데이터 기반 기법을 사용하여 병원교육간호사 분야의 전문가라고 판단되는 소수의 전문가 집단을 통하여 실시하였다.

본 연구는 최종 12개의 임무인 <인재육성전략 수립>, <교육 기획>, <교육 개발>, <교육 운영>, <교육 평가>, <교육성과 관리>, <상담 수행>, <현장 훈련>, <업무개선활동>, <교수 활동>, <교육자원 관리>, <자기 개발>과 그에 따르는 56개의 작업으로 구성된 직무기술서를 도출하였다. 실무자들을 대상으로 시행한 중요도, 난이도, 빈도에 대한 설문을 통하여 나타난 결과로는, 실무 전문가로서 시행할 수 있는 ‘현장 훈련’ 임무는 중요하다고 생각함과 동시에 빈도 높게 이루어지고 있음을 알 수 있었으나 교육과 관련한 체계적인 지식을 동반하여 시행하여야 하는 ‘인재 육성 전략의 수립’, ‘교육 기획’, ‘교육 평가’, ‘성과 평가’ 등에 속한 작업들은 ‘현장 훈련’과 동일하게 중요하다고 판단되는 임무들이었으나 비교적 낮은 빈도로 이루어짐을 알 수 있다. 이는 이번 연구를 통하여 교육과 관련된 전문지식이 부족하다고 표현한 몇몇 병원교육간호사들의 의견들과 더불어 생각하여 보았을 때, 많은 병원교육간호사들이 교육자로서 교육 분야의 역량이 충분히 채워지지 않아 체계적인 교육을 실현하는 것을 어려워하는 것으로 해석할 수 있다. 미국의 경우 몇몇 대학교 안에 교육간호사를 위한 교육

프로그램이 ‘학사 후 과정’ 프로그램으로 운영되고 있으며, 교과과정은 학교마다 차이가 있으나 대체로 ‘교과과정 설계’, ‘사정과 평가’, ‘교육 윤리’, ‘근거기반실무’ 등의 과목으로 구성하여 교육과 관련된 전문적인 지식과 함께 자격을 획득할 수 있도록 하고 있다. 우리나라의 경우 아직 병원교육간호사의 활용 정도가 미미하여 학교 차원의 교육 프로그램 지원이 어려울 수 있겠으나, 병원교육간호사의 효과적인 활용을 위하여 병원교육간호사를 배치하고 있는 각 병원조직은 이들이 교육학적 역량을 갖출 수 있도록 지원해 주는 체계적인 프로그램이 마련하는 것이 바람직하다고 볼 수 있을 것이다. 더 나아가 병원과 학교가 연계된 전문가 과정을 개설한다면 이는 병원교육간호사의 활용에 대한 성과의 질을 향상시켜줄 것으로 사료된다.

‘업무 개선 활동’임무의 ‘연구 수행하기’는 난이도 5.0에 빈도 3.8, 중요도 4.0으로 병원교육간호사들에게 중요하면서도 가장 힘든 작업으로 손꼽혔는데, 이는 Milner, Estabroks와 Humphrey(2005)가 제시한 대로 병원교육간호사들이 임상에서 연구활동을 통하여 ‘지식의 가교’ 역할을 하고 있음을 확인할 수 있는 항목이기는 하나, 병원교육간호사들이 이에 대하여 중요하다고 인식하는 만큼 많은 어려움을 느끼고 있음 또한 알 수 있다. 미국 ‘Nurses for Healthier Tomorrow’는 간호 전문직을 위하여 힘쓰며, 간호사 부족현상에 직면하여 이에 대한 대책을 모색하는 등의 활동을 위하여 미국 43개의 간호 및 보건 조직의 모인 연합으로, 이들이 제시한 병원교육간호사의 자격요건에 의하면 학사 이상의 자격을 갖추어도 되나 점점 많은 조직에서 석사 이상의 자격을 요구하고 있다고 하였으며, 호주의 ‘Australian Nursing Federation’(2009)는 학사 졸업 후 간호학 혹은 교육학에서 공부하여 그 기간이 평균 6-8년은 되어야 하며, 임상 경험은 5-10년이 되어야 한다고 기재하고 있다. 이로 비추어 봤을 때 병원교육간호사는 연구와 관련된 교육이 필요한 것도 중요하지만, 동시에 병원교육간호사의 임무를 수행하는 간호사의 연구 역량이 기본적으로 형성되어

있는 것이 좋은 성과를 도출하는데 도움이 될 것으로 판단된다. 따라서, 병원교육간호사는 석사과정 이상의 자격을 갖는 것이 바람직하다고 생각되며, 임상 실무와의 효과적인 연결을 위해 임상 실무에 대한 충분한 이해도 필요하기 때문에 임상 경력 또한 5년 이상이 필요하다고 사료된다.

또한 본 연구의 결과를 통하여 '신규간호사 관리하기'가 병원교육간호사의 작업 중 빈도 높게 이루어지고 있다는 것을 알 수 있었다. 2009년 병원간호사회의 '신규간호사 교육 현황 조사'에 따르면, 입사초기에 신규 간호사들의 스트레스와 갈등을 줄이고, 신속한 조직 적응을 돕기 위해 많은 병원들이 체계적인 실무교육을 설계하고자 노력하고 있으며, 그 일환으로 병원교육간호사 배치를 시행하고 있다고 하였다. 또한, 병원중환자간호사회에서는 2016년도 '병원중환자실 백서'를 통하여 "교육전담간호사는 근무시간에 환자를 담당하지 않고 신규간호사와 업무능력이 다소 부진한 간호사의 교육을 담당함으로써, 중환자실 신규간호사가 좀 더 빨리 업무를 배우고, 발생할 수 있는 안전사고를 예방하는 역할을 한다"고 명시하며 신규간호사의 직무스트레스를 낮추고 이직을 예방하기 위한 하나의 방편으로 병원교육간호사의 배치를 강력히 지지하고 있다. 2014년도 병원중환자간호사회에서 조사한 '중환자실 신규 간호사 오리엔테이션을 위한 시간'을 살펴보면, 설문에 응한 67개의 병원 중 10주 이상이 14.9%였고, 10주, 8주, 6주의 기간을 갖는 병원이 각각 16.4%, 32.8%, 23.9%였다. 고난도의 지식과 기술이 요구되는 중환자실과 같은 특수부서의 경우 긴 오리엔테이션 기간은 필수불가결한 것으로, 현재 대체로 많은 병원에서 신규간호사를 위한 교육에는 경력간호사를 활용하는 프리셉터십을 이용하고 있다. 그러나 중환자를 담당하며 장기간 신규간호사의 교육을 병행해야 하는 것은 많은 프리셉터들에게 업무의 부담을 주게 될 뿐 아니라(Kelly, Coleen & Colleen, 2007;나은미, 2013) 각각의 프리셉터에 따른 지식과 기술 전달에 차이가 있기 때문에(Anderson, 1991; 김창경, 2008) 교육의 표준화를 실현하는데 어려움이 있으므로, 병원교육간호사

의 배치를 통하여 프리셉터십과 병행된 신규교육간호사 프로그램을 운영하는 것이 프리셉터들의 질관리와 더불어 이들의 과부하를 줄이고, 신규간호사들에게 표준화된 교육을 제공하는 것을 도모할 수 있다고 하겠다. 이와 더불어, 신규간호사 관리에 있어 현장교육 임무와 함께 중요한 상담 임무에 대하여는 상담기법에 준한 의사소통법을 숙지하는 것과 함께 상담 일지를 작성하는 것이 신규간호사 혹은 저년차 간호사를 관리하고 추후 성과를 평가하는 데 중요한 업무라고 생각되나 설문 결과 살펴보면, 상대적으로 이행 빈도가 낮아 병원교육간호사들이 상담과 관련된 역량을 확보하도록 하는 것도 중요하다고 판단된다.

병원교육간호사의 배치와 관련하여 Siehoff(2003)은 간호사들의 교육시행 방법은 중앙집중적 방법(Centralized function)과 분산적 방법(Decentralized function)이 있으며, 각 교육을 담당하는 간호사를 각 부서에 배치함으로써 부서별 특성을 반영하고 각 부서 직원들의 요구를 빠르게 반영할 수 있는 분산적 교육방법의 장점을 설명하였으며, 호주에서 발간된 'ACCCN ICU Staffing Position Statement on Intensive Care Nursing Staffing'(2003)에서는 병원교육간호사는 '각 중환자실에 필요한 교육을 제공하고 중환자실 직원들의 능력을 향상시키기 위해 존재해야 하며, 각 유닛마다 '병원교육간호사 대 간호사의 비율을 1:50'으로 하여 적어도 1명을 배치하는 것이 좋다고 권고하였다. 우리나라의 경우, 중환자실 내 교육간호사의 배치현황은 1000 병상 이상, 999~800 병상, 799~600 병상의 병원에서 각각 42.9%, 17.6%, 15.8%로 병상수가 클수록 병원교육간호사의 배치율이 높은 것으로 나타났다(병원중환자간호사회, 2016). 이처럼 병원교육간호사는 고도의 전문성을 요하는 부서일수록, 간호인력을 각 부서에 필요한 전문인으로 성장시키는데 필수불가결한 요소라고 할 수 있으며, 교육을 통한 간호인력의 질적 성장은 병원의 안팎에서 모두 강조되고 있는 환자 안전, 의료의 질향상, 인력운영의 효율화 등을 도모할 수 있게 될 것이다. 따라서, 병원교육간호사는 간호부 뿐 아니라 각 부서의 요구에 맞게 배치되어야 하

는 것이 반드시 필요하다고 사료된다.

Woods, Cashin와 Stockhausen(2015)는 병원교육간호사들에 관련된 자료가 부족하여 스스로 전문적 역할을 개발하기가 힘들기 때문에 병원교육간호사들의 교류가 중요하다고 언급하였다. 설문조사 결과 병원교육간호사들은 ‘자기계발’임무에 속한 4개의 작업이 모두 중요하다고 판단하였으며, 이는 상대적 가치를 평가하는 결정계수도 4위에 속하는 임무였으나, 그 시행빈도는 매우 낮았다. 이는 교육간호사들이 그 중요성을 인식하고 있음에도 불구하고 실제 ‘자기계발’의 실현에는 상당한 어려움이 있다고 해석할 수 있다. 병원교육간호사로서의 전문성을 개발하기 위하여 병원교육간호사 간의 모임과 교류를 활성화하고, 정보를 공유하고자 하는 스스로의 노력이 필요하며, 더불어 병원 조직 차원에서도 이를 뒷받침할 수 있는 정책적인 배려가 필요하다고 하겠다.

마지막으로 본 연구에서 도출된 내용에 더해 병원교육간호사의 활용방안에 대하여 생각해 보고자 한다. 이우숙(2006)은 ‘임상교육자(Clinical educator)를 활용한 임상간호 실무 교육 모델 개발’을 위한 자신의 연구에서 문헌고찰을 통하여 학생 실무 교육을 담당하는 사람이 교수, 수간호사, 간호사가 되었을 경우 문제점을 언급하며 ‘교수-임상교육자-간호사(Preceptor)’로 이루어진 실무교육 모델을 제시하였다. 이 모델에서 제시하는 ‘임상교육자’는 임상 능력, 교수 능력, 지도력, 그리고 대인관계술 등의 자격과 자질을 갖춘 자로, 현재 우리나라 실정에는 병원교육간호사가 가장 적절하다고 판단된다.

또한 의사들의 임상 교육을 위한 비의사직의 임상교육자 활용의 효과를 피력한 Riesenber, Little과 Wright(2009)의 연구 내용 중 이들이 제시한 직무기술서 몇 가지를 살펴보면, 임상 교육자는 의사들의 교육을 위한 계획 운영, 평가하는 모든 일을 하는 것 뿐 아니라, 비위관 삽입, 정맥절개술, 말초정맥주사 삽입, 유치도뇨관 삽입과 같은 술기를 포함하여, 수술기록, 경과기록 작성법, 의사소통, 대인관계기술, 각종 프로토콜 등을 시행하여야 한다. 병원교육간호사들

은 임상의 실무 전문가이자 교육 전문가로 우리나라 병원의 인력 중 가장 적절한 자들이라고 판단된다. 예를 들어, 중환자실의 경우, 감염관리(상처소독방법, 표준예방조치, 손씻기 등), 인공호흡기를 포함한 각종 장비, 중환자 관련 프로토콜 등은 주기적으로 순환하면서 수련을 받는 인턴과 레지던트들에게 사전에 반드시 제공되어야 할 교육으로 중환자실에 상주하는 병원교육간호사의 활용은 교육의 지속성을 유지할 수 있는 효과적인 방법이 될 수 있다고 사료된다.

그러나 병원교육간호사들을 이러한 '임상적 전문성을 가진 교육전문가'로 성장시키기 위하여서는 병원교육간호사들이 교육에 몰입할 수 있도록 근무환경이 개선되는 것이 선행되어야 할 것이다. 현재 우리나라의 현실은 병원교육간호사를 적극 활용하기에는 인력지원이 원활하지 않아 환자 간호 업무와 병행하여 운영하고 있는 경우가 많으나, 궁극적으로 병원교육간호사들이 자신의 직무를 명확히 하고 전문성을 향상시킬 수 있도록 지속적인 노력이 가능한 근무조건을 형성해 주는 노력이 필요할 것이라 사료된다. 따라서, 궁극적으로 병원교육간호사의 효과적인 활용을 위하여 병원교육간호사의 배치를 의료기관평가의 하나의 기준으로 도입하거나 병원교육간호사가 법적으로 제도화가 되게 하기 위한 노력이 필요하다고 판단된다.

VI. 결론 및 제언

1. 결론

본 연구는 데이컴 기법을 활용한 병원교육간호사의 직무분석을 통하여 직무기술서를 개발하기 위한 방법론적 연구이다. 연구방법은 1) 데이컴 기법을 이용한 직업의 정의, 임무 및 작업내용 도출, 2) 임무와 작업 내용에 대한 내용 타당도 검증, 3) 임무와 작업 내용에 대한 임상 타당도 검증, 4) 병원교육간호사 직무기술서 최종안 개발로 4단계에 걸쳐 시행되었다.

데이컴 워크숍은 2016년 10월 8일 선정된 6명의 데이컴 위원들과 데이컴 전문가와 함께 시행되었으며, 병원교육간호사의 현재 직무파악과 앞으로 나아갈 방향을 모색하기 위하여 데이컴 위원들에게 각자의 직무 기술서와 교육자의 12개 역할 모델을 제공하였고, 데이컴 기법의 순서에 따라 진행되었다. 그 결과 총 11개의 임무와 52개의 작업과 함께, 각 임무에 따르는 기술, 지식 태도 있는 초안이 도출되었다.

병원교육간호사의 초안은 2016년 10월 13일부터 10월 15일까지 총 6인의 전문가를 통해 내용 타당도를 보았고 모든 항목이 CVI 7.0 이상이었으나 몇몇 항목은 전문가들의 의견에 따라 수정 및 보완이 되었다. 내용 타당도 조사 후 ‘자기계발’ 항목이 추가되어 12개의 임무와 56개의 작업으로 다시 분류되었다.

병원교육간호사의 내용타당도 검증후 작성된 직무기술서는 2016년 11월 22일부터 12월 2일에 걸쳐 총 25명의 실무자들에게 중요도, 빈도, 난이도와 각 임무에 따른 지식, 기술, 태도와 관련된 의견 및 기타 이견을 묻는 형태의 설문지로 배부되었으며 이를 토대로 각 임무와 작업의 상대적 가치를 볼 수 있는 결정계수까지 도출 하였다.

최종 12개의 임무와 56개의 작업 그리고 각 임무에 따른 지식, 기술, 태도가

있는 병원교육간호사의 직무기술서가 도출되었다.

본 연구는 병원교육간호사가 자신의 정체성을 찾고 전문성을 개발하는데 기초 자료가 될 것이라 여겨지며, 병원교육간호사의 효과적인 인력관리와 활용에 도움이 될 수 있을 거라 판단된다.

2. 제한점 및 제언

본 연구의 제한점 및 제언은 다음과 같다.

1. 본 연구는 서울의 일 대학병원에서 근무하는 병원교육간호사를 대상으로 시행한 연구로 연구 결과를 일반화시켜 국내 병원교육간호사의 임무로 확대 해석하는데 제한이 있다.
2. 병원교육간호사 직무 기술서의 중요도, 난이도, 빈도 및 결정계수를 고려한 체계적인 교육프로그램 개발이 요구된다.
3. 병원교육간호사들의 직무 내용을 기반으로 한 역량 개발 연구가 요구된다.
4. 병원교육간호사들의 직무 내용을 기반으로 한 성과지표 개발 연구가 요구된다.

참고문헌

- 고하나 (2014). 노인복지관 노인전문간호사의 역할 개발. 서울대학교 대학원 석사논문.
- 권영미, 조경미, 주혜주, 김성재, 전경자, 박은희 (2009). 에이즈 상담간호사 자격제도 개발을 위한 직무분석. *간호행정학회지*, 15(1), 91-105.
- 권영옥 (2012). 심폐소생술에 대한 중환자실 간호사의 직무분석. 서울대학교 대학원 석사논문.
- 김분한, 최상옥, 정복례, 유양숙, 김현숙, 강경아, 유수정, 정연 (2010). 호스피스 완화 간호사 역할규명을 위한 직무분석. *한국 호스피스 완화의료학회지*, 13(1), 13-23.
- 김수연 (2010). 데이컴 기법을 이용한 원예치료사의 직무분석과 역량기반 교육과정 설계. 건국대학교 대학원 박사논문.
- 김지희 (2015). DACUM 기법에 의한 영양교사 직무기술서 개발 및 영양교육 장애요인의 현상학적 분석. 연세대학교 대학원 석사논문.
- 김창경 (2008). 프리셉터와 신규간호사간의 업무수행평가 비교. 연세대학교 대학원 석사논문.
- 나은미 (2014). 프리셉터 간호사의 업무부담감과 스트레스 대처유형. 아주대학교 대학원 석사논문.
- 박미라 (2014). 병원간호인력 배치현황 실태조사 2014년도 병원간호사회 사업보고서, 79-118
- 박종성, 서창교, 한상근 (2005). 직업교육훈련과정 개발을 위한 직무분석 지침서. 서울: 한국직업능력개발원.
- 박지순 (2013). DACUM 기법을 활용한 재활심리사의 직무분석=Job Analysis

- of Rehabilitation Psychologist Basd on DACUM Method. 대구대학교 대학원 박사논문.
- 병원중환자간호사회(2016). 병원중환자간호사회 백서.
- 손인순 (2008). 신규간호사 일반적 특성에 따른 조직사회화 연구. 2008년도 병원간호사회 사업보고서, 29-313
- 손인순 (2009). 신규간호사의 조직사회화 과정에 대한 연구. 2009년도 병원간호사회 사업보고서 , 204-222
- 신효연 (2009). 신규간호사 교육 현황 조사 2009년도 병원간호사회 사업보고서, 140-155.
- 이우숙 (2006). 임상교육자(Clinical Educator)를 활용한 임상간호 실무교육 모델 개발. 중앙대학교 대학원 박사논문.
- 이학종, 양혁승 (2012). *전략적 인적자원 관리 개정판*. 서울: 도서출판 오래
- 이여진, 조경숙 (2011). 전문간호사 과정의 기초간호과학 교과목 교육에 대한 실태조사-병태생리학, 약리학을 중심으로-. *기초간호자연과학회지*, 13(3), 193-203
- 장수용 (2015). *직무분석-조사 설계 평가기법*. 서울: 페이지북스
- 장수용 (2012). *직무분석 이렇게 한다*. 서울: SBC 전략기업컨설팅
- 조경숙, 손행미, 강현숙, 김주현, 임난영, 윤계숙, 한혜자 (2011). 데이컴 직무분석 기법을 이용한 수술실 간호사의 직무분석. *기본간호학회지*, 15(4), 566-577
- 최영순 (2002). 데이컴(DACUM) 직무분석방법 고찰. 중앙고용정보원 연구노트, 120-140.
- 황문숙, 이승자, 임난영, 이미경 (2011). 의료기관 가정전문간호사의 직무분석. *가정간호학회지*, 18(1), 48-57.
- 황윤선 (2008). 종양임상시험 연구간호사의 직무분석. 연세대학교 대학원 석사

논문.

American Nurses Association. (2016). Retrieved from:
<http://www.nursingworld.org/EspeciallyForYou/What-is-Nursing/Tools-You-Need/RNsAPNs.html>

Anderson, S. L. (1991). Preceptor teaching strategies: Behavior that facilitate role transition in senior nursing students. *Journal of Nursing staff development*, Jul/Aug, 171-175.

Australian Nursing Federation (2009). A snapshot of nursing careers, qualifications and experience.

McComack, B. & Slater, P. (2006). An evaluation of the role of the clinical education facilitator. *Journal of Clinical Nursing*, 15, 135-144.

Nurses for a Healthier Tomorrow, (2016). Retrieved from:
http://www.nursesource.org/nurse_educator.html

Pollard, C., Ellis, L., Stringer, E., & Cockayne, D (2007). Clinical education: A review of the literature. *Nurse Educ Pract*, 7(5), 315-322.

Coffin, L. (1993). DACUM facilitator manual. Canadian Vocational Association, Ottawa, Canada

Conway, J. & Elwin, C. (2007). Mistaken, misshapen and mythical images of nurse education: creating a shared identity for clinical nurse educator practice. *Nurse Educ Pract*, 7(3), 187-194.

Harden, R. M. & Crosby, J. (2000). AMEE Guide No. 20: The good

- teacher is more than lecturer-the twelve roles of the teacher. *Medical Teacher*, 22(4), 334-347
- Harris, J. (1988). The use of the DACUM process for curriculum and training program development. Dearborn, MI: Society of Manufacturing Engineers Conference.
- Kelly, T. H., Coleen R. S. & Colleen, O. (2007). Nurses' perceptions of stress and support in the preceptor role. *Journal for Nurses in Staff Development*, 23(2), 64-70.
- Manning, L. & Peach, J. (2002). Educating nurses now and for the future. *Nursing New Zealand*, 8(5), 16-17
- Milner, F. M., Estabrooks, C. A., & Humphrye C. (2005). Clinical nurse educators as agents for change: increasing research utilization. *international Journal of Nursing Studies*, 42, 899-914.
- National league for Nursing. (2016). Retrieved from: <http://www.nln.org/professional-development-programs/Certification-for-Nurse-Educators>
- Norton, R. E., & Moser, J. (2008). DACUM Handbook(3rd ed.). Columbus, OH: Center on Education and Training for Employment The Ohio State University.
- Sayers, J. M., DiGiacomo, M., & Davidson, P., M. (2011). The Nurse educator role in the acute care setting in Australia: Important but poorly described. *Australian Journal of Advanced Nursing*, 28(4), 44-52
- Johnson, R. H. & Puglia, C. (2012). Designing a needs assessment survey for clinical nurse educators. *JNurses Staff Dev*, 28(5),

225-228.

- Manning, L. & Neville, S. (2009). Work-role transition: from staff nurse to clinical nurse educator. *Nurs Pract NZ*, 25(2), 41-53.
- Mateo, M. & Fahje, C. J. (1998). The nurse educator role in the clinical setting. *JNurses Staff Dev*, 14(4) 169-175.
- Milner, M., C. A. Estabrooks & Myrick, F. (2006). Research utilization and clinical nurse educators: A systematic review. *Eval Clin Pract*, 12(6), 639-655.
- Riesenberg, L. A., Little, B. W., & Wright, V. (2009). Nonphysician Medical Educator: A Literature Review and Job Description Resource. *Academic Medicine*, 84(8), 1078-1088.
- Woods, A., Cashin, A., & Stockhausen, L. (2015). Communities of practice and the construction of the professional identities of nurse educators: A review of the literature. *Nurse Education Today*, 164-169.
- Guy, J., Taylor, C., Roden, J., Blundell, J., & Tolhurst, G. (2011). Reframing the Australian nurse teacher competencies: Do they reflect the 'REAL'. *Nurse Education Today*, 231-237

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증

임무	작업	CVI	의견	변경사항	
				정의	작업
A 인재육성 전략 수립	A-1 중장기 전략 수립하기	0.89	• 기관 혹은 부서의 미션, 비전, 목표 정책 등을 확인하는 내용이 포함 필요.		• 정의에 반영
	A-2 연차별 전략수립하기	1.0		병원이나 부서의 비전과 미션을 달성하기 위해 구성원들의 핵심역량 및 교육 이력을 분석하여 육성 전략을 수립하고 교육 지침을 관리하는 일	• 유지
	A-3 핵심역량 수준 분석하기	0.89	• 부서장의 업무로 판단됨		
	A-4 교육 이력 분석하기	1.0			
	A-5 교육 지침 관리하기	0.78			
B 교육 기획	B-1 교육 요구도 분석하기	1.0	• 최신지견의 습득/확인 작업 필요		
	B-2 교육 환경 분석하기	0.89			
	B-3 연간 교육계획 수립하기	1.0	• B-3에 B-4가 포함된 내용인 것 같음.	교육 요구도와 환경 분석에 기반하여 연간/프로그램별 교육계획을 수립하고 예산을 기획하는 일	• 유지
	B-4 교육 계획서 작성하기	0.89			• 유지
	B-5 교육예산 계획 수립하기	0.78	• 예산 계획 수립은 관리자의 작업으로 판단됨. '수립활동에 참여하기'로 변경		B-5 교육예산 계획 수립활동에 참여하기

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증(계속)

임무	작업	CVI	의견	변경사항	
				정의	작업
C 교육 개발	C-1 교육 정보/자료 수집하기	1.0			
	C-2 교육 콘텐츠 개발하기	1.0	• 교재/교육자료 개정하기 추가	관련 교육 정보/자료를 수집하여 콘텐츠를 개발/개정하고 프로그램을 구성하며, 교육 이전에 강사를 섭외하고 교재/교육자료를 제작하는 일	
	C-3 교육 프로그램 구성하기	1.0			
	C-4 강사 의뢰/ 섭외하기	1.0			
	C-5 교재/ 교육자료 제작하기	1.0	• 제작보다는 개발 혹은 구성으로 변경		• C-5 교재/ 교육자료 개발하기
D-1 주간/월간 교육일정표 작성하기	1.0				
D 교육 운영	D-2 교육 안내(공지) 하기	0.89		연간교육 계획에 따라 주간/월간 일정표를 작성하고 이에 의거하여 안내, 신청/접수, 운영 등을 수행하는 일	
	D-3 교육 신청/접수 하기	0.89			
	D-4 교육 프로그램 운영하기	1.0			
	D-5 수탁 교육 운영하기	1.0			

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증(계속)

임무	작업	CVI	의견	변경사항		
				정의	작업	
E 교육 평가	E-1 교육 평가 계획 수립하기	0.89				
	E-2 교육 평가도구 개발하기	1.0				
	E-3 교육 평가지표 설정하기	1.0		교육 관련 평가 계획을 수립하고 이에 따라 평가도구를 개발하고 지표를 설정하여, 프로그램 및 교육 대상자를 평가하고 평가 결과를 보고하는 일	• 유지	
	E-4 교육 프로그램 평가하기	1.0				
	E-5 교육 대상자 모니터링 하기	1.0	·표현이 애매함			
	E-6 교육 대상자 평가하기	1.0				
	E-7 교육대상자 평가결과보고하기	1.0				
<hr/>						
F 성과 관리	F-1 교육 이력 관리하기	1.0				구성원들의 교육 이력을 관리하고, 성과지표를 개발하여 성과를 측정, 평가하고 평가 결과를 보고하는 일
	F-2 성과지표 개발하기	1.0				
	F-3 성과 측정하기	1.0				
	F-4 성과 평가하기	1.0				
	F-5 성과 평가 결과 보고하기	1.0				

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증(계속)

임무	작업	CVI	의견	변경사항	
				정의	작업
G 상담 수행	G-1 학습 상담하기	1.0	<ul style="list-style-type: none"> · ‘고충’이라는 단어가 부정적으로 느껴짐. 훈련에 연관된 어려움을 돕는 내용으로 단어 수정 필요. · 신규의 고충상담이라면 내용을 정확하게 표현할 필요 있음 · 경력간호사의 고충상담이라면 행정팀의 역할임. 	신규 및 경력간호사의 학습과 업무 수행 관련 상담을 수행하여 학습을 촉진할 수 있도록 지원하고, 상담 일지를 작성하는 일	<ul style="list-style-type: none"> · 유지
	G-2 고충 상담하기	1.0			
	G-3 상담 일지 작성하기	1.0			
H 현장 훈련	H-1 간호업무 모니터링 하기	1.0	<ul style="list-style-type: none"> · H-1은 교육과 업무의 차이를 줄이기 위한 활동임을 표현하는 용어로 수정 필요. · 업무’와’실무’ 단어 통일 · 시범(demonstration) 보이기 등으로 구체화 필요 	교육과 업무의 차이를 줄이기 위하여 실제 업무 현장에서 간호업무를 모니터링하고, 업무를 지원하기도 하며 실무 교육과 신규 간호사 관리를 수행하는 일	<ul style="list-style-type: none"> · H-1 지침/교육내용에 따른 간호업무 수행 관찰 · H-3 간호업무 교육하기
	H-2 간호업무 지원하기	0.89			
	H-3 간호실무 교육하기	1.0			
	H-4 신규 간호사 관리하기	1.0			

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증(계속)

임무	작업	CVI	의견	변경사항	
				정의	작업
I 업무개선 활동	I-1 QI 활동하기	1.0	·교육간호사가 주체가 되는 것이 아니라면 '지원하기'가 더 적합함. ·개정하기 작업도 포함요. ·어떤 업무 지침서인시 구체적인 기술이 필요 ex)교육간호사 업무지침서, 간호 업무지침서 ·행정팀의 역할임	간호업무 프로세스의 효율화를 추구하기 위해 QI 활동에 참여하며, 연구 및 연구지원을 실시하고, 업무 지침서를 개발하는 일.	·I-1 QI 활동에 참여하기
	I-2 연구 수행하기	1.0			
	I-3 연구 활동 지원하기	1.0			
	I-4 업무 지침서 개발하기	0.89			·I-4 업무 지침서 개발/개정하기
	I-5 기관평가 지원하기	0.78			
J 교수 활동	J-1 교수 계획 수립하기	0.89	· 교육 기획과 중복됨	교수계획을 수집하여 강의안, 교재 등 교육 자료를 개발하고 강의 활동을 수행하는 일	
	J-2 교육자료 개발하기	0.89			
	J-3 강의하기	0.89	·모두 교육운영의 작업으로 분류할 수 있음		

<부록 1> 병원교육간호사 직무에 대한 내용타당도 검증(계속)

임무	작업	CVI	의견	변경사항	
				정의	작업
K 교육자원 관리	K-1 프리젠퍼 관리하기	1.0			
	K-2 교육물품/ 기자재 관리하기	1.0		교육물품/기자재에서부터 강사, 강의실, 온라인 교육 시스템까지 병원 교육 관련 인적/물적 자원을 관리하는 일	
	K-3 강사 관리하기	1.0			
	K-4 강의실 관리하기	1.0			
	K-5 온라인교육 시스템관리하기	1.0	• K-6 교육지침 관리하기		
L. 자기 계발			자기개발과 관련된 항목 필요함.	직무의 전문성 유지를 위하여 자신의 지식과 기술을 발전시키려는 노력을 시행하고, 관련 단체 모임 활동에 참여를 통해 정보를 공유하는 일	<ul style="list-style-type: none"> • L-1 교육관련 전문교육 이수하기 • L-2 업무관련 역량개발하기 (상담기법, 외국어, 컴퓨터 활용능력 등) • L-3 최신지견 습득하기 • L-4 교육 관련 단체 모임 활동하기

부록 2. 내용타당도 조사지

병원교육간호사 직무기술서 내용타당도 조사

안녕하십니까?

연세대학교 간호대학 '간호관리와 교육' 석사과정 최선경입니다.

국내 병원에서의 '병원교육간호사(Clinical nurse educator, CNE)'의 배치는 병원 실무자의 전문성 증진을 위한 지속적인 교육, 그리고 효과적인 인적 자원 관리를 위하여 시작되었습니다. 현재 병원교육간호사의 활용은 점차 확장되고 있으나 아직까지 병원교육간호사에 대한 명확한 정의 및 역할에 대한 분석이 이루어지지 않고 있어 병원교육간호사의 효과적인 운영을 위하여서 교육간호사의 현행 업무를 파악이 필요한 실정입니다.

본 설문은 숙련된 병원교육간호사들이 Workshop을 통하여 도출한 '병원교육간호사 예비 직무기술서'로 임무(Duty), 작업(Task)으로 구성되어 있습니다. 문항의 타당도 평가를 위하여 제시된 항목의 적절성을 체크하여 주시면 감사하겠습니다. 더불어 각 문항에 대한 귀하의 의견이 있으시다면 남겨주시기 바랍니다.

소중한 시간 내 주신 것에 다시 한번 머리 숙여 감사드리며, 귀하께서 주신 귀한 의견을 바탕으로 조금 더 효과적인 병원교육간호사의 운영을 위한 기초자료를 만들도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

2016년 10 월

연세대학교 간호대학원 간호관리와 교육

석사과정 : 최선경

지도교수 : 이태화

본 조사에 대한 문의 및 의문사항은 아래 연락처로 연락주시시오.

· E-mail : CSK1979@yuhs.ac

· 전화 : 010-2244-0680

1. 다음 병원교육간호사 '직무의 정의'를 보시고 내용이 타당한지 정도에 따라 체크(V)하여 주시고, 제시된 내용 이외에 추가되어야 할 사항이 있다면 하단의 '의견란'에 자유롭게 적어주십시오.

병원교육간호사의 직무 정의	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
병원교육간호사의 직무는 인재육성 전략을 수립하고, 이에 기반하여 교육 기획, 개발, 운영, 평가, 성과관리, 상담, 현장훈련, 교수활동, 업무개선 활동 및 교육자원관리 등을 수행함으로써 조직원의 기본 소양 및 전문성을 개발하고, 궁극적으로 환자의 질병 완화와 건강 증진에 기여하는 것이다.				
<기타 의견>				

2. 병원교육간호사 11개의 '임무'입니다. 내용이 타당한지 정도에 따라 체크(V)하여 주시고, 제시된 내용 이외에 추가되어야 할 사항이 있다면 하단의 '의견란'에 자유롭게 적어주십시오.

임무	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
A 인재육성전략 수립				
B 교육 기획				
C 교육 개발				
D 교육 운영				
E 교육 평가				
F 성과 관리				
G 상담 수행				
H 현장 훈련				
I 업무개선 활동				
J 교수 활동				
K 교육자원 관리				

<기타 의견>

3. 병원교육간호사의 53개의 '작업'입니다. 각 임무별 작업의 분류가 타당한지 정도에 따라 체크(V)하여 주시고, 제시된 내용 이외에 추가되어야 할 사항이 있다면 하단의 '의견란'에 자유롭게 적어주십시오.

임무(Duty)	작업(Task)	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
A 인재육성 전략 수립	A-1 중장기 전략 수립하기				
	A-2 연차별 전략수립하기				
	A-3 핵심역량 수준 분석하기				
	A-4 교육 이력 분석하기				
	A-5 교육 지침 관리하기				
<기타 의견>					
B 교육 기획	B-1 교육 요구도 분석하기				
	B-2 교육 환경 분석하기				
	B-3 연간 교육계획 수립하기				
	B-4 교육 계획서 작성하기				
	B-5 교육예산 계획 수립하기				

임무(Duty)	작업(Task)	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
<기타 의견>					
C 교육 개발	C-1 교육정보/자료 수집하기				
	C-2 교육 콘텐츠 개발하기				
	C-3 교육 프로그램 구성하기				
	C-4 강사 의뢰/ 섭외하기				
	C-5 교재/ 교육자료 제작하기				
<기타 의견>					
D 교육 운영	D-1 주간/월간 일정표 작성하기				
	D-2 교육 안내(공지) 하기				
	D-3 교육 신청/접수 하기				
	D-4 교육 프로그램 운영하기				
	D-5 수탁 교육 운영하기				
	D-6 수탁 교육 운영하기				
<기타 의견>					

임무(Duty)	작업(Task)	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
E 교육 평가	E-1 교육 평가 계획 수립하기				
	E-2 교육 평가도구 개발하기				
	E-3 교육 평가지표 설정하기				
	E-4 교육 프로그램 평가하기				
	E-5 교육 대상자 모니터링 하기				
	E-6 교육 대상자 평가하기				
	E-7 교육대상자 평가결과보고하기				
<기타 의견>					
F 성과 관리	F-1 교육 이력 관리하기				
	F-2 성과지표 개발하기				
	F-3 성과 측정하기				
	F-4 성과 평가하기				
	F-5 성과 평가 결과 보고하기				
<기타 의견>					
G 상담 수행	G-1 학습 상담 실시하기				
	G-2 고충 상담하기				
	G-3 상담 일지 작성하기				

임무(Duty)	작업(Task)	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
<기타 의견>					
H 현장 훈련	H-1 간호업무 모니터링 하기				
	H-2 간호업무 지원하기				
	H-3 간호실무 교육하기				
	H-4 신규 간호사 관리하기				
<기타 의견>					
I 업무개선 활동	I-1 QI 활동하기				
	I-2 연구 수행하기				
	I-3 연구 활동 지원하기				
	I-4 업무 지침서 개발하기				
	I-5 기관평가 지원하기				
<기타 의견>					
J 교수 활동	J-1 교육 계획 수립하기				
	J-2 교육자료 개발하기				
	J-3 강의하기				

임무(Duty)	작업(Task)	매우 적합	적합	부적합	매우 부적합
<기타 의견>					
K 교육자원 관리	K-1 프리젠퍼 관리하기				
	K-2 교육물품/ 기자재 관리하기				
	K-3 강사 관리하기				
	K-4 강의실 관리하기				
	K-5 온라인교육 시스템관리하기				
<기타 의견>					

감사합니다.

부록 2. 임상타당도 조사지

병원교육간호사 직무기술서 임상타당도 조사

안녕하십니까?

연세대학교 간호대학 '간호관리와 교육' 석사과정 최선경입니다.

국내 병원에서의 '병원교육간호사(Clinical nurse educator, CNE)'의 배치는 병원 실무자의 전문성 증진을 위한 지속적인 교육, 그리고 효과적인 인적 자원 관리를 위하여 시작되었습니다. 현재 병원교육간호사의 활용은 점차 확장되고 있으나 아직까지 병원교육간호사에 대한 명확한 정의 및 역할에 대한 분석이 이루어지지 않고 있어 병원교육간호사의 효과적인 운영을 위하여 교육간호사의 현행 업무 파악이 필요한 실정입니다.

본 설문은 숙련된 병원교육간호사들이 Workshop을 통하여 도출한 '병원교육간호사 예비 직무기술서'로 정의, 임무(Duty), 작업(Task)으로 구성되어 있습니다. 도출된 항목들의 중요도, 빈도, 난이도 평가를 위하여 제시된 항목의 적절성을 체크하여 주시면 감사하겠습니다. 더불어 각 문항에 대한 귀하의 의견이 있으시다면 남겨주시기 바랍니다.

소중한 시간 내 주신 것에 다시 한번 머리 숙여 감사드리며, 귀하께서 주신 귀한 의견을 바탕으로 조금 더 효과적인 병원교육간호사의 운영을 위한 기초자료를 만들도록 노력하겠습니다.

감사합니다.

2016년 10 월

연세대학교 간호대학원 간호관리와 교육

석사과정 : 최선경

지도교수 : 이태화

본 조사에 대한 문의 및 의문사항은 아래 연락처로 연락주시시오.

· E-mail : CSK1979@yuhs.ac

· 전화 : 010-2244-0680

◆ 다음 질문은 귀하의 일반적 사항에 대한 것입니다. 해당되는 곳에 V표하여 주십시오.

1. 연 령 : 만 세
2. 성 별 : ① 여자 ② 남자
3. 결혼여부 : ① 미혼 ② 기혼 ③ 기타
4. 최종학력 : ① 전문대 졸업 ② 학사 ③ 석사과정 ④ 석사 ⑤ 박사과정 이상
5. 직위 : ① 관리자 ② 일반 간호사
6. 임상실무 경력 (병원교육간호사 경력 제외) : ()년 ()개월
7. 병원교육간호사 경력 : ()년 ()개월
8. 근무지 : ① 간호국 ② 일반병동 ③ 중환자실 ④ 응급실 ⑤ 기타 ()
9. 근무시간 : ① 3교대 근무 ② 상근 ③ 3교대 근무와 상근 병행 ④ 기타 ()
10. 근무형태(교육간호사 근무시점) :
 - ① 교육간호사 업무만 시행
 - ② 교육간호사 업무와 일반간호 업무(환자간호)와 병행
 - ③ 기타 ()

◆ 다음은 데이컴 워크숍을 통하여 도출된 병원교육간호사의 직무(일)에 관한 것입니다.

1. 임무와 작업 각각에 대한 중요도, 빈도, 난이도를 정도에 따라 빠짐없이 체크(V)해 주시고, 제시된 내용 이외에 추가되어야 할 사항이 있다면 하단의 '의견란'에 자유롭게 적어주십시오.
2. 표 가장 오른쪽에는 각 임무 수행 시 필요한 지식, 기술, 태도가 기술되어 있습니다. 제시된 내용 이외에 추가되어야 할 사항이 있다면 하단의 '의견란'에 자유롭게 적어주십시오.

<p>병원교육간호사 직무 정의</p>	<p>병원교육간호사의 직무는 간호부서에 소속된 직원의 기본 소양 및 전문성을 향상시키기 위한 인재육성전략을 수립하고, 이에 기반하여 교육 기획 및 개발, 운영, 평가, 성과관리, 상담, 현장훈련, 교수활동, 업무개선활동 및 교육자원관리를 수행하는 것이다.</p>
--------------------------	--

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
A. 인재육성 전략 수립 정의 : 병원이나 부서의 비 전과 미션을 달성하기 위해 구성원들의 핵심역량 및 교 육 이력을 분석하여 육성 전 략을 수립하고 교육 지침을 관리하는 일	A-1 중장기 전략 수립하기																<ul style="list-style-type: none"> 의료원 미션, 비전, 인재상 기관 규정 및 지침 인재육성 전략의 개념과 구성요소 인재육성 전략 설정 방법 	<ul style="list-style-type: none"> 의료환경 정보수집 능력 의료환경 분석능력 자료 분석 능력 목표 설정 능력 기획안 구성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 객관적 태도 미래지향성
	A-2 연차별 전략수립하기																		
	A-3 핵심역량 수준 분석하기																		
	A-4 교육 이력 분석하기																		
	A-5 교육 지침 관리하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
B. 교육 기획 정의 : 교육 요구도와 환경 분석에 기반하여 연간/프로그램별 교육계획을 수립하고 예산을 기획하는 일	B-1 교육 요구도 분석하기																<ul style="list-style-type: none"> • 업무 환경에 대한 이해 • 예산 기획 방법 • 교육개발 프로세스 • 교육체계 구조, 기준 	<ul style="list-style-type: none"> • 계획안 작성 능력 • 공문 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 객관적 태도 • 논리적 사고 • 체계적 접근
	B-2 교육 환경 분석하기																		
	B-3 연간 교육계획 수립하기																		
	B-4 교육 계획서 작성하기																		
	B-5 교육예산 계획 수립하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
C. 교육 개발 정의 : 관련 교육 정보/자료를 수집하여 콘텐츠를 개발하고 프로그램을 구성하며, 교육 이전에 강사를 섭외하고 교재/교육자료를 제작하는 일	C-1 교육 정보/자료 수집하기																<ul style="list-style-type: none"> 교육 요구도 조사 방법 교육과정 개발 프로세스 교재 개발 방법 개발 관련 지침 	<ul style="list-style-type: none"> 교육과정 계획서 작성 능력 교재 개발 능력 강사 섭외 능력 OS 작업 기술 	<ul style="list-style-type: none"> 세밀한 일처리 개선 의지
	C-2 교육 콘텐츠 개발하기																		
	C-3 교육 프로그램 구성하기																		
	C-4 강사 의뢰/ 섭외하기																		
	C-5 교재/ 교육자료 개발하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
D. 교육 운영 정의 : 연간교육 계획에 따라 주간/월간 일정표를 작성하고 이에 의거하여 안내, 신청/접수, 운영 등을 수행하는 일	D-1 주간/월간 교육일정표 작성하기																<ul style="list-style-type: none"> • 운영 일정 수립 방법 • 운영 안내 방법 • 교육과정 정보 • 계획서 작성 방법 • 수탁 교육 준비, 운영 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 진행 능력 • 교육 관리 능력 • 정보 분석 능력 • 모니터링 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 상황대처 능력 • 친밀한 태도 • 타인 이해/공감 • 집중력
	D-2 교육 안내(공지)하기																		
	D-3 교육 신청/접수하기																		
	D-4 교육 프로그램 운영하기																		
	D-5 수탁 교육 운영하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
E. 교육 평가 정의 : 교육 관련 평가 계획을 수립하고 이에 따라 평가 도구를 개발하고 지표를 설정하여, 프로그램 및 교육 대상자를 평가하고 평가 결과를 보고하는 일	E-1 교육 평가 계획 수립하기																<ul style="list-style-type: none"> • 기관의 지침, 방향성, 기준 • 모니터링 결과 분석 방법 • 교육과정 운영결과서 작성 방법 • 교육 평가 이론 	<ul style="list-style-type: none"> • 기초 통계 분석능력 • 결과보고서 작성 능력 • 개선점 도출 능력 • 설문지 분석 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 객관적 태도 • 피드백 수용 • 개선 의지
	E-2 교육 평가도구 개발하기																		
	E-3 교육 평가지표 설정하기																		
	E-4 교육 프로그램 평가하기																		
	E-5 교육 대상자 모니터링 하기																		
	E-6 교육 대상자 평가하기																		
	E-7 교육대상자 평가결과보고하기																		

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
<기타 의견>																			
F. 성과 관리 정의 : 구성원들의 교육 이력을 관리하고, 성과지표를 개발하여 성과를 측정, 평가하고 평가 결과를 보고하는 일	F-1 교육 이력 관리하기																<ul style="list-style-type: none"> 성과 지표 설정 방법 성과 보고서 작성 방법 관련 시스템 이해 	<ul style="list-style-type: none"> 성과 지표 설정 능력 성과 측정 능력 성과 보고서 작성 능력 통계 프로그램 활용 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 성과지향성 보안유지 개선 의지
	F-2 성과지표 개발/개선하기																		
	F-3 성과 측정하기																		
	F-4 성과 평가하기																		
	F-5 성과 평가 결과 보고하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
G. 상담 수행 정의 : 신규 및 경력간호사의 학습과 업무 수행 관련 상담을 수행하여 학습을 촉진할 수 있도록 지원하고, 상담 일지를 작성하는 일	G-1 학습 상담하기																<ul style="list-style-type: none"> • 상담기법 • 기관의 지침, 방향성 • 상담, 코칭 수행 방법 • 간호 실무 지식 • 계획 수립 방법 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담 능력 • 문서 작성 능력 • 상담일지 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 상담자와의 친밀감 유지 • 대인관계 • 의사소통 • 적극적 태도
	G-2 고충 상담하기																		
	G-3 상담 일지 작성하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
H. 현장 훈련 정의 : 교육과 실무의 차이를 줄이기 위하여 실제 업무 현장에서 대상자의 간호업무 행위를 관찰하고, 업무를 지원하기도 하면서 실무 교육 진행과 신규 간호사 관리를 수행하는 일	H-1 간호업무 모니터링 하기																<ul style="list-style-type: none"> • 관련 업무에 대한 지식 • 간호 업무 지침서 • 업무 매뉴얼 • 감염관리 지침서 	<ul style="list-style-type: none"> • 실무 수행 능력 • 교수 능력 • 관찰 능력 • 특수역량, 프로토콜 수행 능력 	<ul style="list-style-type: none"> • 교육 대상자에 대한 호감, 존중 • 상대방 공감 • 객관적 관찰, 분석 • 논리적 사고
	H-2 간호업무 지원하기																		
	H-3 간호업무 교육하기																		
	H-4 신규 간호사 관리하기																		
<기타 의견>																			

업무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
I. 업무개선 활동 정의 : 간호업무 프로세스의 효율화를 추구하기 위해 QI 활동에 참여하며, 연구 및 연구지원을 실시하고, 업무 지침서를 개발하는 일	I-1 QI 활동 참여하기																<ul style="list-style-type: none"> • 질향상 기법 • QI 연구 방법론 • 기관 지침, 방향성 • 통계관련 지식 	<ul style="list-style-type: none"> • 연구 진행 능력 • QI 진행 능력 • OS 작업 능력 • 문제 도출 능력 • 	<ul style="list-style-type: none"> • 창의적 사고 • 성과지향성 • 세밀한 일처리
	I-2 연구 수행하기																		
	I-3 연구 활동 지원하기																		
	I-4 업무 지침서 개발/개정하기																		
	I-5 기관평가 지원하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
J. 교수 활동 정의 : 교수계획을 수집하여 강의안, 교재 등 교육 자료를 개발하고 강의 활동을 수행하는 일	J-1 교수 계획 수립하기																<ul style="list-style-type: none"> 교육 대상자 특성 이해 교육 콘텐츠에 대한 지식 성인학습 이론 	<ul style="list-style-type: none"> OS 작업 능력 강의 기법 컨텐츠 수집, 작성 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 교육 대상자에 대한 존중 피드백에 대한 수용
	J-2 교육자료 개발하기																		
	J-3 강의하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
K. 교육자원 관리 정의 : 교육물품/기자재에서부터 강사, 강의실, 온라인 교육 시스템까지 병원 교육 관련 인적/물적 자원을 관리하는 일	K-1 프리젠퍼 관리하기																<ul style="list-style-type: none"> 교육 시설 관리 방법 교육 자원 관리 방법 온라인 시스템 운영 방법 프리젠퍼 교육 지침 	<ul style="list-style-type: none"> 강사 관리 능력 기기/도구의 유지/관리 능력 정보/데이터 수집, 업그레이드 능력 시스템 관리/운영 능력 프리젠퍼 관리 능력 	<ul style="list-style-type: none"> 세밀한 일처리 현업 지원 태도
	K-2 교육물품/ 기자재 관리하기																		
	K-3 강사 관리하기																		
	K-4 강의실 관리하기																		
	K-5 온라인교육 시스템관리하기																		
<기타 의견>																			

임무 (Duty)	작업(Task)	중요도 낮음 ↔ 높음					빈도 낮음 ↔ 높음					난이도 낮음 ↔ 높음					지식	기술	태도
		1	2	3	4	5	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5			
L. 자기 계발 정의 : 직무의 전문성 유지를 위하여 자신의 지식과 기술을 발전시키려는 노력을 시행하고, 관련 단체 모임 활동에 참여를 통해 정보를 공유하는 일	L-1 교육관련 전문교육 이수하기																<ul style="list-style-type: none"> 필수 역량 교육 관련 정책 교육 관련 트렌드 교육관련 형성되어 있는 단체 	<ul style="list-style-type: none"> 정보관리 능력 자기관리 능력 인맥관리 기술 프리젠테이션 기술 의사소통 기술 	<ul style="list-style-type: none"> 긍정적인 태도 자신감 경청 태도 적극성
	L-2 업무관련 역량개발하기 (상담기법, 외국어, 컴퓨터 활용능력 등)																		
	L-3 최신지견 습득하기																		
	L-4 교육 관련 단체 모임 활동하기																		
<기타 의견>																			

감사합니다.

ABSTRACT

Development of a Job Description for Clinical Nurse Educator using DACUM method

Choe, Seon Gyeong

Nursing Management and Education

The Graduate School

Yonsei University

As a methodological study this work determined the roles and responsibilities of a clinical nurse educator using DACUM method as follows: 1) define job of clinical nurse educator and determine its duties and tasks, 2) check the validity of details of duties and tasks determined in previous, 3) check a clinical applicability of the details of duties and tasks, 4) finalize the job description of clinical nurse educator through the follows:

1. Oct. 8, 2016, DACUM workshop was held with 6 clinical nurse educators, who are working at the same hospital to make a draft of a job description for a clinical nurse educator. From this workshop a draft, which is composed of 11 duties and 52 tasks and accompanying techniques, knowledge and attitudes, was developed.

2. The developed draft was reviewed its contents and validity for job description of a clinical nurse educator by 6 experts from Oct. 13, 2016 to Oct. 15, 2016. Then all contents were approved with CVI score higher than 7.0 and some contents were modified by the experts. Finally a job for a clinical nurse educator was determined with 12 duties: <education policy

development>, <education planning>, <education development>, <education operation>, <education evaluation>, <educational achievement management>, <counselling>, <field training>, <action for job improvement>, <teaching>, <educational resources management> and accompanying 56 tasks.

3. From Nov. 22, 2016 to Dec. 2, 2016, a survey were performed with 26 acting clinical nurse educators for a draft to evaluate the importance, frequent and difficulty of duties and tasks including demanding knowledge, techniques and attitudes of a clinical nurse educator. From this survey determination coefficients for duties and tasks were determined. Then it was determined that the top 5 duties as follow: teaching (20.70), action for job improvement (20.21), education development (18.86), field training (17.94), and education evaluation (17.94) and the top 5 work as follow: development of materials for education (22.56), development of education contents (22.08), research (21.50), development of mid- and long-term policy (21.26), and development/improvement of manual (21.15).

This study determined the job description of a clinical nurse educator composed of 12 duties with 56 tasks and its accompanying knowledge, techniques and attitudes through the job analysis then compared the importance, frequent, difficulty of each duty and work. This work will be very useful as a basic reference to develop a role and work of a clinical nurse educator and to utilize a clinical nurse educator.

Key words : clinical nurse educator, hospital based nurse educator, job analysis, job description, DACUM method