

간호관리실습 평가방법에 관한 연구

박 성 애* 이 병 숙**

I. 서 론

1. 연구의 필요성 및 목적

교육의 목적은 학습자에게 바람직한 행동의 변화를 이룩해주는 것이며 이러한 행동의 변화의 정도를 결정하기 위한 증거를 체계적으로 수집하여 보다 나은 교육을 하도록 하려는 수단이 바로 교육평가이다.

간호교육과정에서 바람직한 간호교육평가는 학습자의 학습정도를 파악하고 수행능력의 표준을 유지하는 방편이 되며 학생에게는 학업동기를, 교수에게는 교육의 동기를 부여함으로써 학습발전을 도모하는 데 있다. (Rezler, 1978) 이러한 간호교육의 평가목적 달성을 위하여 Morgan & Irby(1978)는 강의중심의 지적 수준 평가뿐 아니라 임상실습 평가를 통하여 간호행위의 질적인 확증을 갖는 것이 필요하다고 하였고, King(1979) 등은 과학적이며 적절한 평가체계 및 도구개발이 요구됨을 주장하였다.

최근 임상실습 평가도구 개발에 관한 연구로서 Dyer(1967), Rezler(1978) 등은 척도형 평가표를 평가도구로 추천하고 있으며 Ryden(1977), Long(1976), Rosen & Abraham(1963) 등은 구체적인 척도형 평가표 개발에 관한 연구결과, 환자간호의 질을 향상시키고 학생교육을 강화시키는 평가도구 개발에 공헌한 바 크다.

우리나라에서는 김등 (1977)의 임상평가도구에 관한 연구결과, 임상평가지 가장 많이 이용되는 자료로써 평가표와 사례연구가 있다고 보고된 바 있다.

임상평가를 할 때 자기평가방법은 평가하는 과정을 통하여 자신의 진보상태를 파악할 기회를 주는 것이므로 학습결과의 목적달성정도를 학생 자신이 알고 스스로 주의깊게 평가하여 반성할 수 있는 기회를 주는데 그 의의가 있다. (Morgan & Irby 1978)

그러므로 본 연구자들은 간호관리실습에서 학생들

의 실습수행능력과 실습의 목적달성도를 공정하게 과학적으로 평가하는 평가방법을 모색하기 위해 다음과 같은 연구목적으로 본 연구를 시도하였다.

첫째, 간호관리 임상평가에서 가장 많이 이용되는 간호관리실습 평가표의 타당도와 신뢰도를 확인한다.

둘째, 학생자신의 자기평가와 수간호원 평가를 비교 분석하여 타당한 평가방법을 선택 적용하기 위한 것이다.

2. 용어의 정의

1) 간호관리 실습평가; 일반적인 간호업무, 대인관계 업무, 독자적인 간호업무, 간호단위 관리업무, 간호과정의 적용분야에 대한 간호학생의 실습수행 정도를 평가표를 적용하여 점수로 측정하는 것.

2) 자기평가; 학생 스스로 평가표를 적용하여 자신의 간호관리 실습을 평가하는 것.

3) 수간호원 평가; 수간호원이 평가표를 적용하여 간호학생의 간호관리 실습평가를 하는 것.

3. 연구의 제한점

1) 대상자를 1개 간호학과 4학년 학생으로 국한하였다.

2) 자기평가를 한 학생과 수간호원 평가를 한 수간호원은 공정한 판단을 할 것이라는 전제하에 시도되었다.

II. 연구방법

1983년도 서울대학교 의과대학 간호학과 4학년 학생 46명을 대상으로 실시되었던 간호관리 실습평가 결과를 연구자료로 삼았다. 간호관리실습 평가는 이(이병숙, 1983)가 개발한 임상간호원의 간호업무수행 평가도구를 적용하여 8명의 수간호원이 실습학생을 평가한 수간호원 평가와 학생 스스로 자기평가한 결과를

* 서울의대 간호학과

** 복음간호전문대학

비교분석 하였다.

간호관리 실습의 내용과 목적은 간호학과 4학년 학생들에게 4주간의 일반간호원의 업무와 1주간의 수간호원의 업무에 대한 실습을 통하여 일반적인 간호업무, 대인관계 업무, 독자적인 간호업무, 간호단위관리 업무, 간호과정의 적용분야를 실습하게 하므로써 전문간호원으로서의 간호관리 업무를 배우도록 하기 위함이다. 그러므로 이에 대한 평가내용을 이상의 다섯가지 업무분야에 대한 구체적인 행동목표를 객관적으로 기술한 평가표로 작성해서 자료수집 도구로 이용하였는데 각 항목의 양적인 측정을 가능하게 하기 위해 빈도를 나타내며 효율적인 측정을 할 수 있도록 각각 5단계의 점수로 표시할 수 있게 만들었다. 즉, 항상 한다, 할 때가 많다, 할 때가 반이다, 안할 때가 많다, 전혀 안 한다 등으로 표기하여 각각 5점에서 1점까지의 점수로 수량화 할 수 있게 하였다.

각 업무분야에 대한 항목은 일반적 간호업무 13항목, 대인관계업무 11항목, 독자적인 간호업무 7항목, 간호단위 업무 7항목, 간호과정적용 분야의 업무 6항목으로 총 44 항목이다.

자료분석 방법은 간호관리실습 평가를 자기평가와 외부평가기인 수간호원 평가방법으로 분류해서 비교 검토하기 위하여 두 방법에 의한 평가결과의 신뢰도, 타당도를 검토하고 두 방법에 의한 평가결과의 차이가 있는지 여부를 t-test를 이용하여 분석했으며 또한 수간호원 평가결과와 자기평가결과의 상관관계가 있는지 Pearson's correlation을 구하여 알아 보았다.

III. 문헌고찰

1. 임상실습 평가도구의 필요성

임상실습 평가의 목적은 임상에서 학생 개인을 평가하고 교육과정에 반영시킬 의사결정에 관한 자료를 얻기위함이다. 이러한 임상실습의 평가내용은 임상에서 학생의 실습수행을 평가할 때 교육목표가 얼마나 잘 제시되고 성취되었는가를 측정하기 위한 지표가 되므로 학생들이 배워야 할 내용을 모두 포함시킨 교육목표를 행동결과로서 서면화시키는 것이 임상평가에서 가장 기본이 되며 중요한 단계이다. (Rezler, 1978)

임상실습 평가는 오랫동안 간호교육자들의 가장 어려운 책임중의 하나로 인정되어 왔는데 (Anderson & Saxon, 1968), Reilly(1975)는 임상실습은 복합된 상황이므로 한번의 평가과정으로서 평가될 수 없으며 또

한 어떤 평가형태도 평가도구로써 완전한 것은 없다"고 임상실습평가의 난점을 지적하였다.

간호교육은 많은 부분을 임상실습이 차지하고 있으며 Bergman 등 (1976)의 연구에서도 보고된 바와 같이 대부분의 학생자신도 실습경험이 실무를 배우는데 매우 중요한 영향을 미친다고 인정하고 있으나, 이러한 임상교육을 실제 적용시키고 통합시키는 측면과 효과적인 평가방법의 모색이 연구되어야 하겠다.

우리나라 임상 실습평가에서 가장 많이 이용되는 자료는 평가표와 사례연구로서 이들은 모든 간호학과에서 평가자료로서 100% 이용되고 있는 것으로 알려졌다. (김광주의, 1977)

평가도구는 평가내용, 기대결과, 평가방법이 포함되어야 하고 신뢰도, 타당도가 높아야 하므로 Rezler (1978)는 학생임상실습 평가를 공정하고 정확하게 평가하기 위해 척도형 평가표를 추천하였다. 척도형 평가표에 대한 연구로서 Rosen & Abraham(1963)은 일반 간호원의 업무를 측정 할 수 있는 도구 개발을 하였고 Ryden(1977)은 대인관계 기술에 관한 평가도구를 개발 하기 위한 연구를 하였다. 또한 Doris Slater가 개발한 정신과 학생 실습 평가를 하기 위한 척도형 평가표는 Mabel Wandelt와 Joel Ager에 의해 질적 평가를 위한 측정도구로 보완되어서 Wayne state 간호대학에서 이용되고 있다. (Rezler, 1978)

Dyer(1967)는 내외과 병동에서 일반간호원의 간호업무를 평가하기 위하여 감독, 수간호원, 일반 간호원을 대상으로 연구한 결과 업무수행을 판별할 수 있는 척도형 평가도구를 개발하므로써 특수 분야에서 적절한 목적과 행동목표를 포함시킨 평가도구 개발에 공헌하였다. 그러나 특수분야에서 개발된 도구를 다른 새로운 분야에 적용시키는 것은 타당하지 못함을 지적하였다.

척도형 평가표를 적용할 경우 평가자는 공정한 판단을 할 것이라는 전제하에 시도되지만 평가자에 의한 오류나 평가과정에서 오차가 생길 수도 있다. 그러므로 이러한 오차를 줄이기 위해 행동목표별로 특수목표를 객관화시켜서 평가할 수 있는 평가표 작성이 매우 중요하며 같은 평가 대상자를 몇 사람의 평가자가 공동 평가 하는 것도 바람직하다.

Long(1976)은 임상실습 평가표의 적용에 관한 연구를 영국의 23개 병원을 대상으로 조사한 결과 94%의 수간호원이 학생평가를 그들의 업무로 느끼고 있으나 공정하게 평가하기가 힘들며 평가표의 항목구성, 길이, 주관적인 판단등이 평가에 영향을 미친다고 보고하였다. 또한 이 연구에서 41%의 수간호원은 평가표

를 좋아하지 않지만 평가표를 평가도구로 추천하므로써 객관적인 평가도구로서의 평가표의 필요성을 시사해 주고 있다.

2. 자기평가

전문직은 자율성을 그 특징으로 하고 있으므로 전문직 요원의 훈련과정에서는 자기평가가 중요한 의미를 갖고 있다. 즉 학생평가를 할 때 타인에 의한 외부적 평가도 중요하지만 자신을 평가하는 기술이 없는 사람은 다른 사람을 평가할 능력이 없으므로 교육평가 과정에서 자기평가를 통하여 자신을 평가할 수 있는 기술을 갖추도록 해 주어야 한다. (Morgan & Irby, 1978)

자기평가는 업무평가(Berdie, 1971), 학력평가(Bowen, 1968), 동료평가 (Amatora, 1956), 교수의 사정평가 (Abrams & Kelly, 1974, Geissler, 1973)를 위한 타당한 방법으로 인정되고 있다.

전통적인 평가는 외부평가에 의존해왔으나 자기평가를 하므로써 학생들은 학습내용에 대하여 적극적인

태도를 갖게 되며 (Pohlmann & Beggs, 1974) 학생들의 학습 태도를 발전시키는 효과적인 방법으로 밝혀졌다. (Marriner, 1974)

그러나 자기평가방법은 자기동기화되고 자기도전적인 학생들을 대상으로 실시한 후 정확한 분석평가로 학습과 교수(teaching)가 진행되고 있는 도중에 송환효과(feedback)를 주고 교육과정을 개선하며 수업방법을 개선하기 위한 목적의 형성평가로서만 이용되어야 한다. 즉 학점으로 반영하거나 봉급·승진등에 반영시키는 총합평가로서 자기평가결과를 반영할 경우에는 공정하지 못한 점을 고려해야 한다. (Morgan & Irby, 1978)

우리나라의 간호교육에서 임상평가는 대부분 외부평가로 이루어지고 있으나 외국의 경우 Marriner(1974)는 학생들에게 사전의 평가받은 수준에 근거를 두고 계속적인 자기평가를 적용시킨 연구등 학생들에게 배당된 업무수행에 대하여 자기평가를 할 수 있도록 check list 형식의 평가도구가 많이 개발되고 있다.

우리나라에서도 앞으로 점진적으로 전문직 요원의 자기평가방법에 대한 연구를 체계적으로 계속 연구할

표 1. Internal Consistency Reliability of Each Category in Clinical Evaluation of Nursing Management Activity of Senior Nursing Student.

| Nursing Management Activity | No. of Item | Range of Score Min.-Max. | Cronbach's Alpha | |
|-----------------------------|-------------|-----------------------------|------------------|-----------------|
| | | | Self Evaluation | H.N. Evaluation |
| General Nursing Practice | 13 | 13~65 | 0.75 | 0.76 |
| Interpersonal Relation | 11 | 11~55 | 0.76 | 0.75 |
| Independent Activity | 7 | 7~35 | 0.79 | 0.80 |
| Unit Management Activity | 7 | 7~35 | 0.78 | 0.79 |
| Implementing Nsg. process | 6 | 6~30 | 0.79 | 0.80 |

standardized item alpha=0.95822

표 2. Comparison of Mean Scores between Head Nurse Evaluation and Self-evaluation

| Nursing Management Activity | Type of Evaluation | Mean score | Standard Deviation | T. | P-value |
|------------------------------|--------------------|------------|--------------------|-------|---------|
| General Nursing practice | Head nurse | 3.94 | 0.46 | -1.62 | 0.112 |
| | Self | 4.09 | 0.48 | | |
| Interpersonal Relation | Head nurse | 3.95 | 0.45 | -1.69 | 0.099 |
| | Self | 4.13 | 0.52 | | |
| Independent Activity | Head nurse | 3.48 | 0.50 | 0.17 | 0.863 |
| | Self | 3.45 | 0.71 | | |
| Unit Management Activity | Head nurse | 3.69 | 0.56 | -0.69 | 0.494 |
| | Self | 3.78 | 0.63 | | |
| Implementing Nursing process | Head nurse | 3.80 | 0.53 | -1.61 | 0.114 |
| | Self | 3.99 | 0.58 | | |
| Total | Head nurse | 3.81 | 0.39 | -1.41 | 0.166 |
| | Self | 3.94 | 0.47 | | |

필요가 있다고 본다.

IV. 연구결과 및 논의

1. 간호관리 실습평가표의 타당도 및 신뢰도

간호관리 실습 평가표의 44 항목을 평가분야별로 타당도와 신뢰도를 알아보기 위해 Cronbach's Alpha를 살펴보면 표 1에 나타난 바와 같이 자기평가에서는 0.75~0.79, 수간호원 평가에서는 0.75~0.80으로 비교적 높게 나타났으므로 타당하다고 볼 수 있다.

2. 수간호원평가와 자기평가 결과의 비교

수간호원평가와 자기평가결과의 평균점수를 평가분야별로 살펴보면 표 2에 나타난 바와 같이 5개 평가분야에서 일반적으로 자기평가점수가 수간호원 평가점수보다 높은 경향을 보이고 있으나 통계적으로 유의한 차이는 없었다($p > 0.05$). 그러므로 수간호원 평가와 자기평가는 비슷한 평가결과를 얻을 수 있는 평가방법으로 생각되는데, 이는 Fuhrmann 등이 주장한 자기평가를 학점에 반영시킬 경우 공정하지 못한 점을 고려해서 형성평가로만 사용해야 한다는 점(Morgan & Irby, 1978)을 고려해 볼 때 현재의 임상평가는 총합평가로서 외부평가만 이루어지고 있으므로 점차 자기평가를 형성평가 과정에 도입시켜 적용시킬 수 있는 가능성을 보여준 결과라고 하겠다.

수간호원 평가결과 평균점수가 높은 분야를 순서적으로 살펴보면 대인관계업무(3.95), 일반적 간호업무(3.94), 간호과정적용(3.80), 병동관리업무(3.69), 독자적간호업무(3.48)로 나타났는데 자기평가 결과에서도 역시 대인관계업무(4.13), 일반적간호업무(4.09), 간호과정적용(3.99), 병동관리업무(3.78), 독자적간호업무(3.45)의 순으로 수간호원평가와 자기평가에서 평균점수가 높은 분야의 순서가 일치하고 있다. 다만 이미 언급한 바와 같이 수간호원 평가점수와 자기평가점수가 통계적으로 유의한 차이는 없었으므로 각 분야에서 수간호원 평가와 자기평가 점수의 상관관계를 살펴보면 다음과 같다.

3. 수간호원 평가와 자기평가결과의 상관관계

수간호원 평가와 자기평가 결과가 상관관계가 있는 분야는 대인관계($r=0.5680$, $p < 0.05$), 독자적 간호업무($r=0.3263$, $p < 0.05$), 간호업무적용분야($r=0.3046$, $p < 0.05$)이었고 일반적 간호업무분야와 병동관리 업무분야에서는 상관관계가 없었다. 그 중에서도 대인관계업무는 실습학생이 병동에서 실습을 통해 배우게

표 3. Pearson's correlation of Self-evaluation and Head Nurse Evaluation.

| Nursing Management Activity | r. | P-value |
|------------------------------|--------|---------|
| General Nursing Practice | 0.1769 | 0.120 |
| Interpersonal Relation | 0.5680 | 0.000* |
| Independent Activity | 0.3263 | 0.013* |
| Unit Management Activity | -0.120 | 0.468 |
| Implementing Nursing Process | 0.3046 | 0.020* |

* $p < 0.05$

되는 상대적인 업무이므로 수간호원의 기대와 학생의 실습수행정도가 일치한 것으로 보이며 표 2에 나타난 바와같이 수간호원평가와 자기평가에서, 모두 가장 높은 점수를 보인 것으로 미루어 볼 때 대인관계업무에 대한 평가는 앞으로 사용될 평가표의 항목에서는 두가지 평가방법중 한 쪽에만 포함시켜서 평가해도 무방할 것으로 사료된다. 그러나 자기평가와 수간호원 평가의 상관관계가 없는 일반적 간호업무와 병동관리 업무에 대한 평가는 두가지 평가중 타당도, 신뢰도가 높은 수간호원평가를 적용시켜야 타당할 것으로 생각된다. 이는 전문직요원의 교육과정에서 자기평가는 학습과 교수가 진행되고 있는 도중에 송환효과를 주고 교육과정을 개선하며 수업방법을 개선하기 위한 목적의 형성평가로서 적용시키는 것이 바람직하다(Morgan & Irby, 1978)는 점을 고려할 때에도 타당한 결론이라고 볼 수 있다.

V. 결론 및 제언

간호관리 임상실습평가에서 이용되는 평가표의 신뢰도, 타당도를 확인하고 효과적인 평가표적용을 위한 자기평가의 가능성을 검토하기 위하여 간호관리 실습 평가 결과를 분석하여 다음과 같은 결론을 얻었다.

첫째, 간호관리실습 평가표의 44 항목에 대한 타당도와 신뢰도는 자기평가와 수간호원 평가에서 모두 높았다.

둘째, 자기평가와 수간호원 평가결과의 평균점수를 비교한 결과 유의한 차이가 없었다($p < 0.05$).

셋째, 자기평가와 수간호원 평가결과의 상관관계는 대인관계업무, 독자적인 간호업무, 간호과정 적용 업무에 대한 평가에서는 관계가 있었으나 일반적 간호업무, 병동관리 업무에 대한 평가에서는 관계가 없었다.

이상의 결과로서 앞으로 다음과 같은 연구가 필요함을 제언하고자 한다.

첫째, 간호관리 실습 평가표의 타당도, 신뢰도를 높이기 위해 다른 학생을 대상으로 한 연구결과와 계층적인 비교 검토가 요구된다.

둘째, 자기평가방법을 체계적으로 개발하기 위해 형평성 평가과정에서 자기평가를 적용시키는 실험적인 연구가 필요하다고 본다.

셋째, 수간호원 평가의 공정성을 높이기 위해 같은 평가대상자를 몇 사람의 평가자가 공동 평가한 결과와의 상관관계를 알아보는 연구가 필요하다.

References

1. Abrams, R.G. and Kelly, M.L.: Student self-evaluation in a pediatric-operative technique course, *Journal of Dental Education*, 38(7): 385-391, July, 1974.
- Amatora, S.M.: Validity in self-evaluation, *Educational and Psychological Measurement*, 16:119-126, 1956.
2. Anderson, D.M. & Saxon, J.J.: Performance Evaluation of Nursing Students, *Nursing Outlook*, 16:56-58, May, 1968.
3. Berdie, R.F.: Self-claimed and Test Knowledge, *Educational and Psychological Measurement*, 31:629-636, 1971.
4. Bergman, R., Grieb, L. & Ozer, S.: The practicum-a learning experience in integration and change, *Journal of Advanced Nursing*, 1: 197-208, 1976.
5. Bowen, C.W.: The use of self-estimates of ability, Unpublished doctoral dissertation, Oklahoma State University, 1968.
6. Dyer, E.D.: Nurse Performance Description; Criteria predictors and correlates, Salt Lake City, University of Utah press, 1967.
7. Geissler, P.R.: Student self-assessment in doctoral technology, *Journal of Dental Education*, 37 (9):19-21, September, 1973.
8. Hicks, B.C.: Integration of clinical and academic nursing at the hospital clinical unit level, *Journal of Nursing Education*, 16(4):6-9, April, 1977.
9. King, E.C.: Classroom evaluation strategies, The C.V. Mosby, Co, St. Louis, 1979.
10. Long, P.: Judging & Reporting on student nurse clinical performance; some problem for the ward sister, *Int. J. Nurs. Stud.* 13:115-121, pergamon press, 1976.
11. Morgan, M.K. & Irby, D.M.: *Evaluating Clinical Competence in the Health profession*, The C.V. Mosby Co, 5-6. 1978,
12. _____, op. cit, pp.139~148. Marriner A.: Student-evaluation and contracted grade, *Nursing Forum*, 13(2):130-135, Spring, 1974.
13. Pohlmann, J.L. and Beggs, D.L.: A study of the validity of self-reported measures of academic growth, *Journal of Educational Measurement*, 2:115-118, Summer, 1974.
14. Reilly, D.E.: *Behavioral Objectives in Nursing; Evaluation of Learner Attainment*, New York; Appleton-Century-Crofts, 1975,
15. Rezler, A.G. & Stevens, B.J.: *The Nurse Evaluator in Education and Service*, McGraw Hill, 1978, 1-10.
16. _____, op. cit., 125-167.
17. Rosen, A. & Abraham, G.: Evaluation of a procedure for assessing the performance of staff nurse, *Nursing Research*, 12:78-82, 1963.
18. Ryden, M.B.: The predictive value of a clinical examination of interpersonal relationship skill, *Journal of Nursing Education*, 16(5):27-31, May, 1977.
19. 김광주 · 이향련 · 최경옥 ; 내외과 간호학 임상평가에 관한연구, 16(1):84-95, 1977.
20. 이병숙 ; 임상간호원의 간호업무수행평가 도구개발에 관한연구, 서울대학교 대학원 석사학위논문, 1983.

Abstract

A study on clinical evaluation method of nursing student in nursing management practice

Park, Sung Ae* Lee, Byung Sook**

The main purpose of this study were; to determine the reliability and validity of evaluation tool administered to the nursing student in nursing management practice; to identify the effective evaluation method of nursing student in nursing management practice.

The subjects were 46 senior nursing students at Department of Nursing, College of Medicine, Seoul National University in 1983.

The evaluation tool was analyzed according to evaluation method; self-evaluation, and head nurse evaluation.

Also individual item of evaluation tool was analyzed by item analysis in order to determine the evaluation area, and appropriateness of the test item used. A Summary of the results is as follows;

1. The reliability and validity of evaluation tool were relatively high both in self-evaluation and head nurse evaluation.

2. In comparison of mean scores, there is no significant difference between head nurse evaluation and self-evaluation.

3. The nursing management activities which have the correlation of self-evaluation and head nurse evaluation were in the activity of interpersonal relation, independent activity and implementing nursing process.

In general nursing practice and unit management activity, there was no correlation of self-evaluation and head nurse evaluation.

간호 관리 실습 평가도구

| 간호업무분야 | 빈도 및 점수 간 호 행 위 | 전혀 안한다 1 | 안 할 때 가 많 다 2 | 할 때 가 반 이 다 3 | 할 때 가 많 다 4 | 항 상 한 다 5 |
|--|--|----------------|---------------------------------|---------------------------------|----------------------------|-----------------------|
| 일 반 적 인 간 호 업 무 분 야 | 투약 및 처치의 안전을 위해 정확한 절차를 준수한다. 숙련된 기구조직 및 기술적 간호를 보여준다. 응급상황에서 효율적이고 정확하게 업무를 처리한다. 무의식 혹은 지남력이 없는 환자에게도 일관성 있는 간호를 제공한다. 치료 계획의 원인과 결과 및 그 절차를 파악한다. 의사의 법적명령을 수행하며 필요한 경우 의사의 명령을 확인한다 환자들의 상태나 행동을 구두 및 서면으로 정확히 보고한다. 객관적인 사실이나 주관적인 의견을 구두 혹은 서면으로 정확히 전달한다. 기록 및 보고서에 정확하고 전문적인 용어를 사용한다. 간호력 및 병력을 기록하여 정리한다. 간호의 계속성을 파악할 수 있도록 기록한다. 자신의 지휘하에서 제공된 모든 간호에 대한 책임을 받아들인다. | | | | | |

*Department of Nursing, College of Medicine, Seoul National University.

**Bokeum School of Nursing

| | | | | | | |
|---------------------------|---|--|--|--|--|--|
| <p>환자 및 동료직원에 대한 업무분야</p> | <p>전문 간호원으로서의 노력과 관심으로 타인에게 신뢰감을 준다. 환자들에게 충분한 관심을 보이며 환자의 호소를 경청한다. 환자들에게 친절하고 부드러운 태도로 접근한다. 환자의 형태에 치료적인 태도 및 방법으로 반응한다. 환자의 상태나 요구에 맞추어 기분전환을 위한 간호를 제공한다. 환자의 사생활을 지켜주며 의견을 중요시한다. 필요할때 곧 설명을 해주고 불안을 준다. 죽어가는 환자와 그 가족에게 감정적 지지를 제공한다. 환자들과의 집단 상황에서 관심과 수용적인 태도를 보여준다. 부하직원의 의견을 경청하며 필요하면 받아들인다. 타 의료요원들과 상호신뢰, 수용, 존경의 분위기를 조성한다. 환자들이 수용될 수 있는 방법으로 감정을 표현하도록 유도, 조성한다.</p> | | | | | |
| <p>독자적인 간호업무분야</p> | <p>기초 간호정보에 의하여 최초의 간호진단을 내린다. 간호직원의 능력과 간호요구의 우선순위를 파악하여 간호업무를 위임한다. 가능한 범위내에서 독자적으로 업무를 처리하며 지휘한다. 환자에게 처치 및 치료에 필요한 사항을 교육하며 점검한다. 후배 간호학생 및 실습학생을 지도하며 교육한다. 필요시 간호보조원 및 간병인에게 기본적인 간호기술을 교육한다. 위임 혹은 교육한 사람을 격려하며 감독한다.</p> | | | | | |
| <p>병동관리업무분야</p> | <p>동료간호 직원의 간호업무 및 병동업무에 협조한다. 병동회의 및 환자간호 집담회에 참석한다. 병원 및 병동의 규칙을 준수한다. 행정적 체계와 권위를 이해하고 받아들인다. 비품, 원생재료 및 소모품을 적절하게 사용한다. 물품의 소재 및 순환과정을 상관하게 보고한다. 타 직원에게 병동업무 및 물품관리에 대하여 교육한다.</p> | | | | | |
| <p>간호과정의 적용분야</p> | <p>환자의 상태 및 요구를 계속 사정하여 수시로 간호계획을 점검, 보완한다. 통상적인 간호에도 간호 과정을 적용한다. 환자의 문제해결을 위하여 충분한 가용자원을 활용한다. 담당환자에게 제공된 간호로 문제해결의 과정을 보여준다. 친절하고 깨끗한 의도의 유지를 위해 위생간호를 제공하거나 점검한다. 환자에게 적절한 휴식 및 안정을 위한 간호를 제공한다.</p> | | | | | |