



## 임상간호교육자의 교육요구도 우선순위 분석: Borich 요구도와 locus for focus model 활용

신수진<sup>1)</sup> · 홍은민<sup>2)</sup> · 도지영<sup>3)</sup> · 이미지<sup>2)</sup>

1) 이화여자대학교 간호대학, 교수 · 2) 이화여자대학교 간호대학, 대학원생 · 3) 부산가톨릭대학교 간호대학, 조교수

### An analysis of the educational needs priorities for clinical nurse educators: Utilizing the Borich needs assessment and the locus for focus model

Shin, Sujin<sup>1)</sup> · Hong, Eunmin<sup>2)</sup> · Do, Jiyoung<sup>3)</sup> · Lee, Miji<sup>2)</sup>

1) Professor, College of Nursing, Ewha Womans University

2) Graduate Student, College of Nursing, Ewha Womans University

3) Assistant Professor, College of Nursing, Catholic University of Pusan

**Purpose:** This study used a descriptive investigative design to compare the educational needs and priorities of education-dedicated nurses and preceptors regarding clinical nurse educator competency. **Methods:** A survey was conducted from March to April 2023 with 308 participants, including 140 education-dedicated nurses and 168 preceptors. The collected data were analyzed using descriptive statistics and a paired t-test with the IBM SPSS 26.0 program. For the purpose of analyzing educational needs, we further analyzed data through the Borich needs assessment and the locus for focus model. **Results:** Among the clinical nurse educator competency, both education-dedicated nurses and preceptors identified “new theory and practice” as the highest priority educational need. Additionally, education-dedicated nurses prioritized “teaching design ability,” “teaching evaluation ability,” and “evidence-based nursing/practice and research,” while preceptors prioritized “clinical nursing knowledge” and “professional development ability” as their educational needs. **Conclusion:** While both education-dedicated nurses and preceptors responded that education is necessary for all the competency areas required of clinical nurse educators, variations were observed in their reported educational needs and priorities. Thus, it is imperative to develop and implement a differentiated education program for enhancing the competency of clinical nurse educators that considers the distinct requirements of education-dedicated nurses and preceptors.

**Keywords:** Nurses, Education, Needs assessment, Nursing education research

**주요어:** 간호사, 교육, 교육요구도 분석, 간호교육 연구

**Address reprint requests to:** Lee, Miji

College of Nursing, Ewha Womans University,

52, Ewhayeodae-gil, Seodaemun-gu, Seoul, 03760, Republic of Korea

Tel: +82-2-3277-2873, Fax: +82-2-3277-2850, E-mail: miji\_lee@naver.com

**Received:** July 7, 2023 **Revised:** September 5, 2023 **Accepted:** September 6, 2023

\* 이 논문은 2023년 한국성인간호학회 하계학술대회의 초록으로 발표되었음.

\* This article was presented as an abstract at the 2023 Summer Annual Conference of Korean Society of Adult Nursing.

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

## 서 론

### 연구의 필요성

임상간호교육자는 의료기관에서 간호사를 대상으로 간호교육업무를 담당하는 간호사로서 교육전담간호사와 프리셉터가 포함된다. 교육전담간호사는 임상간호사를 대상으로 교육과정을 기획, 운영 및 평가하는 간호교육업무를 전담하며, 프리셉터는 임상간호사 중 신규간호사를 대상으로 임상교육을 수행하는 간호교육업무와 환자간호업무를 병행한다[1]. 임상간호교육자는 각자의 역할에 따라 간호교육업무를 수행하고 있으나 많은 기관에서 교육가이드라인과 간호교육전담인력의 부재로 임상간호교육에 어려움을 겪고 있어, 질 높은 교육을 제공하기 위한 임상간호사의 교육역량 개발 및 간호교육전담인력 확보가 중요하다[2]. 이에 2019년 보건복지부는 국공립 병원급 이상의 의료기관 중 신규간호사 채용기관을 대상으로 ‘교육전담간호사 시범사업’을 실시하여 임상간호교육자에 대한 지원을 강화하였다[1]. 그 결과 임상간호교육자의 교육을 받은 간호사의 교육 후 교육만족도 증가[3], 임상핵심역량 강화[4] 및 신규간호사의 1년 이내 이직률과 환자사건 보고율 감소[5]와 같은 긍정적 효과가 보고되어 임상간호교육자의 역할에 대한 고찰이 필요함을 알 수 있다.

임상간호교육은 교수자와 학습자가 함께 임상 현장에 있으면서 상호작용하는 양방향적 교수-학습과정이다[6]. 임상간호교육자는 임상 현장에서 발생하는 다양한 간호상황에 대해 교육하기 위해 지속적으로 전문성을 개발해야 하며[7], 본인이 가지고 있는 전문성을 교육과정 설계 시 반영해야 하므로 임상간호지식, 교육과정 설계, 의사소통 능력 및 리더십과 같은 복합적 역량을 함양해야 한다[8]. 양질의 학습 지원은 임상간호교육자가 먼저 교육자로서의 역할을 수행할 준비가 되어 있을 때 가능하다[9]. 역량을 갖춘 임상간호교육자의 교육을 받은 신규간호사는 지식과 술기 능력이 향상되어 이론과 현장의 간극을 해소하고[10], 간호사로서의 사회화를 겪으면서 소속된 팀의 일부가 되어간다[11]. 훈련된 임상간호교육자가 제공하는 체계화된 교육은 신규간호사가 임상 현장에 적응할 수 있는 성공적인 수단으로[12], 교육자로서의 역량 강화 교육을 통해 준비된 임상간호교육자를 확보하는 것은 중요하다[13].

교육과정 개발은 학습자의 학습 요구를 분석하는 것에서 시작되며, 학습자의 학습 요구를 정확하게 진단하고 분석하는 것은 학습자의 교육 참여 여부를 결정하기 위해 사전에 교육의 필요성을 확인하는 필수 과정이다[14]. 임상간호교육자 역량 강화 교육을 위해서는 임상간호교육자의 학습 요구를 체계적으로 분석하고 우선순위를 파악하여 교육과정 개발 시 반영해야 한다. 단, 기관 내 간호교육업무를 전담하는 교육전담간호사와 환자간호업무와 간호교육업무를 병행하는 프리셉터의 역할과 업무 방식에는 차이가

있으므로 역할 수행을 위해 요구되는 역량과 교육요구도, 교육내용의 우선순위가 다를 수 있다. 따라서 임상간호교육자의 역량을 강화하기 위한 교육설계 시 임상간호교육자의 역할에 따른 학습요구를 체계적으로 분석하고 우선순위를 파악할 필요가 있다. 이에 본 연구에서는 임상간호교육자의 역량 강화를 위한 교육과정 개발에 앞서 교육전담간호사와 프리셉터 간 임상간호교육자 역량에 대한 교육요구도와 우선순위를 비교 분석하여 그 차이를 확인하고자 한다.

### 연구 목적

본 연구의 목적은 Borich 요구도 분석과 locus for focus model을 활용하여 교육전담간호사와 프리셉터의 임상간호교육자 역량에 대한 교육요구도와 우선순위를 파악하여 비교 분석하는 것이다.

## 연구 방법

### 연구 설계

본 연구는 임상간호교육자인 교육전담간호사와 프리셉터의 임상간호교육자 역량에 대한 교육요구도와 우선순위를 확인하기 위한 서술적 조사 연구이다.

### 연구 대상

본 연구의 대상자는 병원급 이상 의료기관에서 간호사를 대상으로 간호교육업무를 담당하는 임상간호교육자 중 연구 참여에 자발적으로 동의한 자이다. 구체적인 연구 대상자 포함기준은 현재 간호교육업무를 전담하는 교육전담간호사와 신규간호사를 대상으로 프리셉터 간호사를 하고 있거나 최근 5년 이내 프리셉터 역할을 한 경험이 있는 간호사이다. G\*Power 3.1.9 version 프로그램을 이용하여 대응표본 t-test 방법으로 유의수준 .05, 검정력 0.95로 설정하고 효과크기의 경우 정확한 효과크기가 제시된 선행연구를 찾을 수 없어 보수적으로 작은 효과크기인 0.2로 설정하였을 때 최소 표본크기는 272명이다. 이에 따라 탈락률을 고려하고 충분한 자료 확보를 위하여 교육전담간호사 164명, 프리셉터 간호사 168명으로 총 332명의 자료를 수집하였으며, 이 중에서 교육전담간호사가 아닌 응답 24부를 제외하여 교육전담간호사 140명, 프리셉터 168명인 총 308명의 자료를 분석하였다.

### 연구 도구

- 임상간호교육자 역량  
임상간호교육자 역량은 임상간호교육자의 핵심역량을 분석하고

파악한 선행연구[1,15-17]를 참조하여 임상간호교육 역량 5문항, 임상간호 역량 4문항, 조정과 관리 4문항, 연구 및 근거기반실무 2문항으로 4가지 역량에 대한 총 15문항으로 구성하였다. 현재 능력, 교육 필요 수준은 4점 Likert 척도로 1점 ‘낮음’에서 4점 ‘높음’을 이용하여 측정하였으며, 점수가 높을수록 임상간호교육자 역량이 높음을 의미한다. 본 연구에서 임상간호교육자의 임상간호교육자 역량에 대한 Cronbach’s  $\alpha$ 는 .93이다.

● Borich 요구도 분석

Borich 요구도 분석은 설문조사를 통해 현재 수준(what is)과 바람직한 수준(what should be)을 확인하고, 바람직한 수준에 가중치를 부여하여 결과값을 순서대로 나열함으로써 요구도를 확인한다[18].

● Locus for focus model

Locus for focus model은 가로축은 바람직한 수준의 값, 세로축을 바람직한 수준과 현재 수준의 차이 값으로 구분하여 각 평균값을 기준으로 4사분면으로 나누어 우선순위를 확인한다[19].

자료 수집 방법 및 연구의 윤리적 고려

본 연구는 이화여자대학교 생명윤리심의위원회 심의를 거쳐 승인을 받은 후 진행하였다(IRB No. ewha-202302-0020-01). 2023년 3월부터 4월까지 전국 병원급 이상 84개의 기관과 일반 간호사들이 많이 가입하여 활동하는 병원 외 간호사 커뮤니티 2개를 대상으로 대상자를 모집하였다. 대상자 모집공고 전에 각 기관의 간호관리자 및 커뮤니티 운영진에게 연구 목적과 연구 방법 등에 대해 충분히 설명하여 사전 승인을 득한 후 게시판에 대상자 모집공고 문건을 게시하였다. 연구 참여 설명문(연구 목적, 대상자, 연구진행절차 및 방법, 예상되는 위험 및 이득, 연구참여로 인한 손실 보상, 연구참여 동의 및 철회방법, 개인정보 보호, 연구 결과 발표)을 읽고 연구 참여에 자발적으로 동의한 자에 한하여 온라인 설문조사를 시행하였다. 본 연구에 사용된 설문은 대상자의 일반적 특성(나이, 성별, 학력, 임상경력, 임상간호교육자 역량강화 교육경험), 근무기관 관련 특성(의료기관 종류, 병상 수)으로 구성되었다. 수집된 자료는 대상자를 식별할 수 없도록 별도의 고유번호를 사용하고 무기명 처리하여 암호화한 파일에 보관하였다. 설문 응답 자료에 기입된 휴대폰 번호는 사례 지급 후 즉시 영구 삭제하였다.

자료 분석 방법

대상자의 교육요구도 및 우선순위는 교육요구도 분석 3단계 [14]에 따라 분석하였다. 첫째, IBM SPSS 26.0 program (IBM

Corp.)을 활용하여 현재 능력과 교육 필요 수준 간에 차이가 있는지 파악하기 위해 유의수준 .05로 설정하여 대응표본 t-test를 실시하였다. 둘째, 두 수준 간의 단순 차이 비교를 극복하고 교육내용의 우선순위를 결정하기 위해 Borich 요구도를 산출하였다 [18]. Borich 요구도 공식은  $\frac{\Sigma(RCL-PCL) \times RCL}{N}$  (RCL=required competence level, 요구되는 역량 필요 수준; PCL=present competence level, 현재의 역량 수준,  $\overline{RCL}$ =요구되는 역량 필요 수준의 평균값, N=전체 사례 수)이다. 셋째, 우선순위를 시각화하기 위해 locus for focus model을 활용하였다[19]. Locus for focus model은 4사분면으로 된 좌표평면에 항목들을 나열하고 도출된 변수 중 어느 순위까지를 우선으로 고려할 것인지를 시각적 정보로 제공한다. 가로축은 필요 수준, 세로축은 필요 수준과 현재 수준 간의 차이를 의미하며, 제1사분면에 포함되는 내용은 필요 수준과 두 수준의 차이가 모두 높은 것으로 가장 먼저 교육이 필요한 영역으로 볼 수 있다. 마지막으로 Borich 요구도의 상위 항목들과 locus for focus model의 제1사분면의 항목들 간 중복성을 확인하여 우선순위를 결정하였다.

연구 결과

대상자의 일반적 특성

대상자의 일반적 특성은 Table 1과 같다. 본 연구의 대상자는 대부분 여성(교육전담간호사 98.6%, 프리셉터 96.4%)이었으며, 연령은 30대(교육전담간호사 62.9%, 프리셉터 45.8%), 최종 학력은 학사(교육전담간호사 62.2%, 프리셉터 74.4%), 근무 중인 의료기관의 병상 수는 700병상 이상(교육전담간호사 50.7%, 프리셉터 70.3%)이 가장 많았다. 근무 중인 의료기관 종류의 경우 교육전담간호사는 종합병원이 57.1%, 프리셉터는 상급종합병원이 72.6%로 가장 많았고, 임상경력의 경우 교육전담간호사는 10년에서 14년(32.8%), 프리셉터는 5년에서 9년(54.8%)이 가장 많았다. 또한 임상간호교육자 역량 강화 교육을 받은 경험이 있는 교육전담간호사는 67.9%였으나 프리셉터는 44.6%로 교육전담간호사에 비해 적었다.

교육전담간호사의 임상간호교육자 역량 교육요구도 및 우선순위

교육전담간호사의 임상간호교육자 역량 교육 내용 15개 항목에 대해 필요 수준과 현재 수준의 차이를 분석하기 위해 대응표본 t-test를 실시한 결과는 Table 2와 같다. 분석 결과 15개 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p < .001$ ). 교육내용의 우선순위를 도출하기 위해 Borich 요구도 값을 산출한 결과 ‘교육평가 능력’이 4.14로 가장 높았다. 이어서 ‘최신 이론 및 실

무’, ‘교육설계 능력’, ‘근거기반 실무 및 연구’, ‘교육실행 능력’ 순으로 나타났다. 교육전담간호사의 임상간호교육자 역량 교육요구도 우선순위를 locus for focus model을 활용하여 시각화한 모델은 Figure 1-A와 같다. 교육 필요 수준의 평균보다 높고, 필요 수준과 현재 수준 차이의 평균 또한 높은 항목은 ‘교육설계 능력’, ‘교육평가 능력’, ‘최신 이론 및 실무’, ‘근거기반 실무 및 연구’였다. 이에 Borich 교육요구도와 locus for focus model을 통해 임상간호교육자 역량 중 교육요구에 대한 우선순위가 가장 높은 항목은 ‘교육설계 능력’, ‘교육평가 능력’, ‘최신 이론 및 실무’, ‘근거기반실무 및 연구’로 나타났다.

**프리셉터의 임상간호교육자 역량 교육요구도 및 우선순위**

프리셉터의 임상간호교육자 역량 교육 내용 15개 항목에 대해 필요 수준과 현재 수준의 차이를 분석하기 위해 대응표본 t-test를 실시한 결과는 Table 3과 같다. 분석 결과 15개 모든 항목에서 통계적으로 유의미한 차이가 나타났다( $p<.001$ ). 교육 내용의 우선순위를 도출하기 위해 Borich 요구도 값을 산출한 결과 ‘최신 이론 및 실무’가 2.33으로 가장 높았다. 이어서 ‘임상간호 지식’, ‘교육설계 능력’, ‘전문성 개발 능력’ 순으로 나타났다. 프리셉터의 임상간호교육자 역량 교육요구도 우선순위를 locus for focus model을 활용하여 시각화한 모델은 Figure 1-B와 같다. 교육 필요 수준의 평균보다 높고, 필요 수준과 현재 수준 차이의 평균 또한 높은 항목은 ‘임상간호 지식’, ‘비판적 사고 능력’, ‘전문성 개발 능력’, ‘최신 이론 및 실무’였다. 이에 Borich 교육요구도와 locus for focus model을 통해 임상간호교육자 역량 중 교육요구에 대한 우

Table 1. General Characteristics of the Participants

(N=308)

Variables	Categories	Education-dedicated nurse (n=140)	Preceptor (n=168)	$\chi^2$ ( <i>p</i> )
		Mean±SD or n (%)		
Age (years)		36.68±6.37	31.45±5.03	52.21 (<.001)
	<30	14 (10.0)	75 (44.6)	
	30~39	88 (62.9)	77 (45.8)	
	40~49	31 (22.1)	16 (9.6)	
	≥50	7 (5.0)	0 (0.0)	
Sex	Female	138 (98.6)	162 (96.4)	1.38 (.239)
	Male	2 (1.4)	6 (3.6)	
Education level	Associate	9 (6.4)	10 (6.0)	6.69 (.082)
	Bachelor	87 (62.2)	125 (74.4)	
	Master	43 (30.7)	33 (19.6)	
	Doctor	1 (0.7)	0 (0.0)	
Hospital type	Tertiary hospital	53 (37.9)	122 (72.6)	38.21 (<.001)
	General hospital	80 (57.1)	42 (25.0)	
	Hospital	6 (4.3)	4 (2.4)	
	Others	1 (0.7)	0 (0.0)	
Beds	<300	30 (21.4)	16 (9.5)	13.94 (.003)
	300≤~<500	17 (12.2)	16 (9.5)	
	500≤~<700	22 (15.7)	18 (10.7)	
	≥700	71 (50.7)	118 (70.3)	
Clinical experiences (years)	<5	8 (5.7)	36 (21.4)	61.01 (<.001)
	5~9	40 (28.6)	92 (54.8)	
	10~14	46 (32.8)	25 (14.9)	
	15~19	28 (20.0)	12 (7.1)	
	≥20	18 (12.9)	3 (1.8)	
Experiences for enhancing the competencies of clinical nursing educators	Yes	95 (67.9)	75 (44.6)	16.64 (<.001)
	No	45 (32.1)	93 (55.4)	

SD=standard deviation

선순위가 가장 높은 항목은 ‘임상간호 지식’, ‘전문성 개발 능력’, ‘최신 이론 및 실무’로 나타났다.

### 논 의

본 연구는 교육전담간호사와 프리셉터를 대상으로 임상간호교육에서의 역할과 업무 특성을 반영한 임상간호교육자 역량에 대한 교육요구도와 우선순위를 비교 분석함으로써 교육요구도에 부합하는 임상간호교육자의 교육프로그램 개발의 근거자료를 제시하고자 수행되었다.

교육전담간호사와 프리셉터 모두에게 교육요구도가 높은 주제는 ‘최신 이론 및 실무’로 나타났으며, 국내의 임상간호사의 보수

교육 요구도 조사에서 최신 간호실무표준[20]과 임상 현장에서 활용 가능한 근거기반실무[21] 관련 교육요구도가 높게 나온 것과 일치한다. 특히 보수교육을 받은 간호사들은 기본소생술(Basic Life Support), 전문심장소생술(Advanced Cardiovascular Life Support)과 같이 실무에 적용할 수 있는 실습기반교육[22] 및 시뮬레이션 교육[20]에 대한 요구가 높은 것으로 나타나 시뮬레이션 기반 교육이 효과적인 교육전략이 될 수 있음을 시사한다.

교육전담간호사의 경우 환자간호업무를 수행하지 않고 임상간호사를 대상으로 간호교육업무만을 전담하므로, 본 연구 결과 임상간호교육자 역량 중 임상간호교육 역량의 ‘교육설계 능력’, ‘교육평가 능력’과 연구 및 근거기반 실무 역량의 ‘최신 이론 및 실무’, ‘근거기반실무 및 연구’에 대한 교육요구도가 높았다. 특히

Table 2. The Borich Needs and Priorities for the Clinical Nurse Educator Competency of Education-Dedicated Nurses (N=140)

Variables		Differences				Borich needs	Borich's priorities	Locus for focus model's priorities
		RCL	PCL	RCL-PCL Mean ±SD	Paired t (p)			
1. Clinical teaching competency	1.1. Education and teaching theory	3.13	2.44	0.69±0.86	9.49 (<.001)	2.17	12	
	1.2. Teaching assessment ability	3.21	2.45	0.76±0.98	9.24 (<.001)	2.46	9	
	1.3. Teaching design ability	3.42	2.45	0.97±1.07	10.72 (<.001)	3.32	3	○
	1.4. Teaching implementation ability	3.52	2.76	0.76±0.95	9.53 (<.001)	2.69	5	
	1.5. Teaching evaluation ability	3.45	2.25	1.20±0.92	15.38 (<.001)	4.14	1	○
2. Clinical nursing skills	2.1. Clinical nursing knowledge	3.62	2.98	0.64±0.78	9.78 (<.001)	2.33	10	
	2.2. Clinical nursing operating skills	3.59	3.15	0.44±0.77	6.80 (<.001)	1.59	15	
	2.3. Ability to solve clinical problems	3.68	3.09	0.59±0.83	8.45 (<.001)	2.18	11	
	2.4. Critical thinking ability	3.58	2.84	0.74±0.88	9.91 (<.001)	2.63	6	
3. Management and leadership competency	3.1. Communication ability	3.59	3.00	0.59±0.83	8.45 (<.001)	2.13	13	
	3.2. Self-management ability	3.39	2.85	0.54±0.92	7.01 (<.001)	1.84	14	
	3.3. Professional development ability	3.52	2.79	0.73±0.90	9.53 (<.001)	2.57	7	
	3.4. Leadership	3.45	2.71	0.74±0.88	9.94 (<.001)	2.56	8	
4. Research and evidence-based practice competency	4.1. New theory and practice	3.64	2.73	0.91±0.83	13.09 (<.001)	3.33	2	○
	4.2. Evidence-based nursing/practice and research	3.56	2.69	0.88±0.87	11.96 (<.001)	3.13	4	○

PCL=present competence level; RCL=required competence level; SD=standard deviation

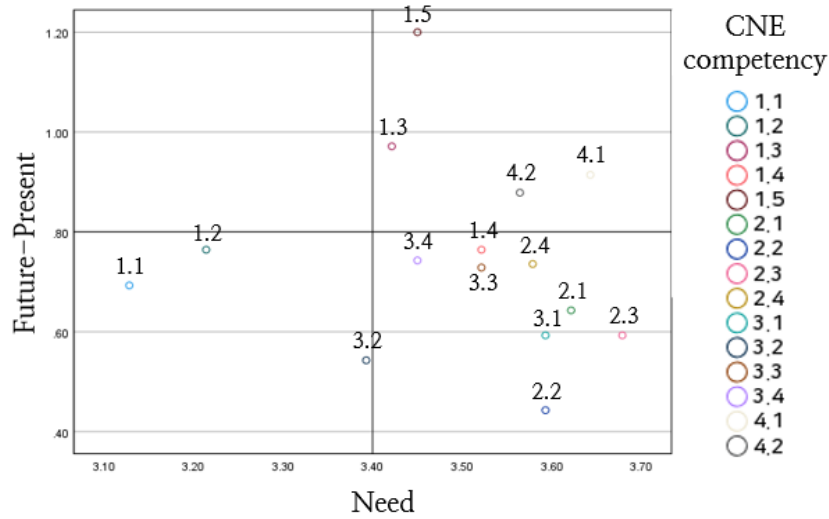


Figure 1-A. The locus for focus model of education-dedicated nurses

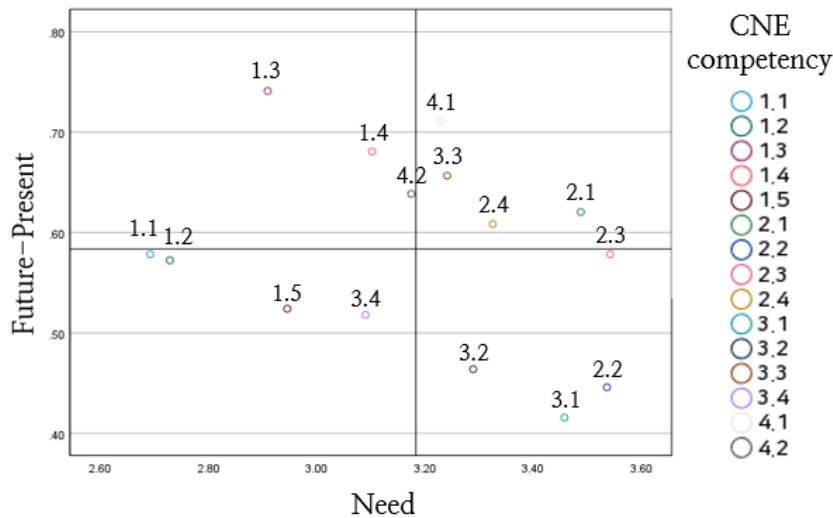


Figure 1-B. The locus for focus model of preceptors

1.1=education and teaching theory; 1.2=teaching assessment ability; 1.3=teaching design ability; 1.4=teaching implementation ability; 1.5=teaching evaluation ability; 2.1=clinical nursing knowledge; 2.2=clinical nursing operating skills; 2.3=ability to solve clinical problems; 2.4=critical thinking ability; 3.1=communication ability; 3.2=self-management ability; 3.3=professional development ability; 3.4=leadership; 4.1=new theory and practice; 4.2=evidence-based nursing/practice and research; CNE=clinical nurse educators

Figure 1. The locus for focus model of clinical nurse educators

교육전담간호사 중 임상경력이 5년 이상인 자가 94.3%로 간호사로서 경력은 충분하지만 67.9%만이 임상간호교육자 역량 강화 교육을 받은 경험이 있는 것으로 나타나 임상간호교육자를 대상으로 하는 체계적인 교육과정이 미흡한 것이 확인되었다. 미국의 경우 간호사 레지던시 프로그램(Nurse Residency Programs)을 통해 임상간호교육과정이 교육목표 설정부터 운영 및 평가까지 전

문가에 의해 체계적으로 설계되어 운영될 뿐만 아니라 교육내용 중 일부로 근거기반실무를 포함하고 있다[23]. 반면 국내에서는 기관별로 간호사 교육과정을 운영하며 체계적인 교육과정의 가이드라인이 부재한 상황이다[1]. 교육전담간호사가 교육역량을 갖추고 학습자에게 다양한 전략을 활용한 효과적인 교육을 제공하기 위해서는 해당 기관의 실정에 맞게 적용할 수 있는 체계적인 간



호사 교육가이드라인을 개발 및 공유하고 미국간호사자격인증센터(American Nurses Credentialing Center)와 같이 전문인력으로 구성된 팀에 의한 지속적인 교육의 질 관리가 필요하다[24]. 더불어 기관 자체적인 교육 제공이 어려운 경우 전문교육기관에서 보수교육의 형태로 교육 인력 양성을 위한 전문적인 훈련 프로그램을 마련한다면 역량 있는 교육자 양성을 위한 효과적인 지원이 될 것이라 생각한다.

프리셉터의 경우 교육전담간호사와는 달리 임상 현장에서 환자 간호업무와 간호교육업무를 병행한다. 본 연구 결과 임상간호 역량의 ‘임상간호 지식’과 조정과 관리 역량의 ‘전문성 개발’에 대한 교육요구도가 높았으며, 임상 현장에서 환자간호업무를 수행하면서 신규간호사의 현장 교육을 병행하는 프리셉터의 업무 특성이 반영된 결과로 볼 수 있다. 프리셉터는 신규간호사의 현장교

육을 담당하는 핵심 인력으로[25], 최근 프리셉터의 역할은 단순한 교육제공자가 아니라 간호업무 수행 능력을 갖춘 역할모델과 신규간호사의 조직적응에 도움을 제공하는 사회화 촉진자의 역할, 교육자의 역할을 모두 포함하고 있다[26]. 따라서 숙련된 환자간호 수행과 더불어 신규간호사에게 간호 술기 교육과 임상간호지식을 근거로 제시하여야 하며 효과적인 학습이 이루어지도록 간호수행의 기회, 충분히 사고할 시간, 그리고 적시에 건설적인 피드백을 제공할 수 있어야 하므로[25], 임상간호 지식과 교육자의 역량을 갖춘 간호사의 전문성이 필요하다. 간호사의 전문성을 개발하기 위해서는 충분한 시간에 걸친 간호교육과 자기개발을 위한 자기주도적 노력이 수반되어야 하나[27], 다수의 프리셉터가 교육업무와 환자간호 병행으로 인한 업무가 과중되어[28] 능동적 학습에 대한 어려움을 예상할 수 있다. 그러므로 임상간호지식 및

Table 3. The Borich Needs and Priorities for the Clinical Nurse Educator Competency of Preceptors (N=168)

Variables	Differences				Borich needs	Borich's priorities	Locus for focus model's priorities
	RCL	PCL	RCL-PCL Mean±SD	Paired t (p)			
1. Clinical teaching competency	1.1. Education and teaching theory	2.70	2.11	0.58±0.89	8.54 (<.001)	1.57	12
	1.2. Teaching assessment ability	2.73	2.15	0.58±0.84	8.94 (<.001)	1.58	11
	1.3. Teaching design ability	2.90	2.17	0.74±.95	10.08 (<.001)	2.14	3
	1.4. Teaching implementation ability	3.10	2.42	0.68±0.93	9.55 (<.001)	2.12	5
	1.5. Teaching evaluation ability	2.95	2.42	0.53±0.97	7.06 (<.001)	1.56	13
2. Clinical nursing skills	2.1. Clinical nursing knowledge	3.49	2.87	0.62±0.80	10.00 (<.001)	2.16	2 ○
	2.2. Clinical nursing operating skills	3.54	3.09	0.45±0.77	7.59 (<.001)	1.60	10
	2.3. Ability to solve clinical problems	3.55	2.96	0.58±0.75	10.14 (<.001)	2.07	6
	2.4. Critical thinking ability	3.33	2.72	0.61±0.83	9.52 (<.001)	2.02	8 ○
3. Management and leadership competency	3.1. Communication ability	3.46	3.04	0.42±0.85	6.35 (<.001)	1.44	15
	3.2. Self-management ability	3.29	2.83	0.46±0.81	7.42 (<.001)	1.53	14
	3.3. Professional development ability	3.24	2.58	0.66±0.85	10.12 (<.001)	2.14	4 ○
	3.4. Leadership	3.10	2.58	0.52±0.88	7.61 (<.001)	1.60	9
4. Research and evidence-based practice competency	4.1. New theory and practice	3.24	2.52	0.72±0.90	10.35 (<.001)	2.33	1 ○
	4.2. Evidence-based nursing/practice and research	3.18	2.54	0.64±0.94	8.83 (<.001)	2.04	7

PCL=present competence level; RCL=required competence level; SD=standard deviation

전문성 개발 관련 교육주제를 선정한 보수교육을 활용하여 프리셉터의 계속 교육이 이루어질 수 있는 지원이 필요하다.

‘교육의 질은 교사의 질을 능가할 수 없다.’라는 말처럼 교육자가 충분한 역량을 갖추는 것은 교육 효과를 높이기 위한 중요한 매개체가 될 수 있으며 효과적인 임상간호교육을 위해서는 임상간호교육자의 교육역량 강화를 위한 체계적인 지원 마련이 필요함을 알 수 있다. Sim 등[5]의 연구에서는 교육전담간호사가 신규간호사의 심화교육을 지원하고, 교육자료 개발과 공통교육 운영을 통해 프리셉터의 교육업무 부담, 환자간호업무 경감 등을 실천한 결과 프리셉터와 신규간호사의 만족도가 증가하였다. 다만, 신규간호사의 학업성취도 면에서 유의한 향상은 없는 것으로 나타났다는데 이는 교육성과 향상을 위해서는 프리셉터의 업무부담 완화뿐만 아니라 프리셉터의 교육역량 향상이 필요함을 보여준다는 점에서 중요한 시사점을 제공한다. 즉, 임상간호교육자는 시기 적절한 피드백 제공, 협력적 목표설정과 간호과정 수립을 위한 지속적인 지도와 격려, 효과적인 의사소통 및 갈등 관리, 간호지식과 기술을 활용한 비판적 사고 및 임상적 판단 촉진과 같은 교육역량을 충분히 함양한 뒤 교육을 제공함으로써 임상간호교육을 성공적으로 이끌어 낼 수 있다[25]. 더 나아가 적극적인 교육 실행을 위해 현재 국공립 병원을 위주로 시행되고 있는 교육전담인력 지원사업을 확대 운영하고 반복적인 평가 및 개선과정을 도입해야 할 필요가 있다[1]. 기존의 사업대상 범위를 국공립병원에서 사립병원으로 점차 확대 적용하여 충분한 임상간호교육자의 수를 확보하고 반복적인 평가과정을 통해 임상간호교육자의 질을 관리함으로써, 임상간호교육자의 근본적인 질 관리체계 및 체계적인 임상간호교육과정 수립의 기반을 마련할 수 있다.

## 결론 및 제언

본 연구는 임상간호교육자인 교육전담간호사와 프리셉터를 대상으로 임상간호교육 역량에 대한 필요 수준과 현재 수준의 차이를 확인하고, 임상간호교육 역량에 대한 교육요구도 및 우선순위를 비교 분석하고자 수행하였다. 임상간호교육자 역량 중 교육요구에 대한 우선순위가 교육전담간호사와 프리셉터 모두에게 가장 높은 항목은 ‘최신 이론 및 실무’였다. 그 외로 교육전담간호사의 경우 ‘교육설계 능력’, ‘교육평가 능력’, ‘근거기반실무 및 연구’, 프리셉터의 경우 ‘임상간호 지식’, ‘전문성 개발 능력’ 항목의 교육요구도에 대한 우선순위가 높았다. 임상간호교육자가 갖추어야 하는 역량에 대한 모든 항목에서 교육전담간호사와 프리셉터 모두 교육이 필요하다고 응답하였으나 교육요구도 및 우선순위는 교육전담간호사와 프리셉터에 따라 일부 다르게 나타났다. 따라서 추후 교육전담간호사와 프리셉터의 임상간호교육 역량에 대한 교육요구도와 우선순위를 각각 반영하여 차별화된 임상간호교육자 역량 강화 교육과정을 개발하고 적용하는 후속 연구가 이루어

질 것을 제안한다.

## Author contributions

**S Shin:** Conceptualization, Funding acquisition, Methodology, Project administration, Supervision, Writing - review & editing. **E Hong:** Data curation, Formal analysis, Software, Investigation, Methodology, Visualization, Writing - original draft. **J Do:** Writing - original draft, Writing - review & editing. **M Lee:** Formal analysis, Software, Investigation, Writing - original draft, Writing - review & editing.

## Conflict of interest

No potential conflict of interest relevant to this article was reported.

## Funding

This work was supported by the National Research Foundation of Korea (NRF) grant funded by the Korea government (MSIT) (No. 2020R1F1A1057096).

## Acknowledgements

None

## Supplementary materials

None

## References

1. Shin SJ, Kim PJ, Kim JH. Operation and performance measurement of the nursing education system: Focusing on participating institutions. Korean Hospital Association; 2020.
2. Shin SJ, Kim JH, Kang YM, Roh YH, Jeong SY, Hwang EH, et al. The experiences of difficulties for nurses in clinical education. *Journal of Qualitative Research*. 2018;19(1):40-47. <https://doi.org/10.22284/qr.2018.19.1.40>
3. Cho OY, Lee SH, Lee HJ, Han MY. Effect of educational nurse practitioners at comprehensive nursing care service units. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2021; 27(2):130-139.



- <http://doi.org/10.22650/JKCNr.2021.27.2.130>
4. Jeong H, Moon SH, Ju D, Seon SH, Kang N. Effects of the clinical core competency empowerment program for new graduate nurses led by clinical nurse educator. *Crisisonomy*. 2021;17(6):109-123.  
<https://doi.org/10.14251/crisisonomy.2021.17.6.109>
  5. Sim WH, Park JS, Lim HM, Kim EH, Kim JH. Application and evaluation of the pilot program for the education nurse system in a medical institution. *Journal of Korean Clinical Nursing Research*. 2022;28(3):242-250.  
<https://doi.org/10.22650/JKCNr.2022.28.3.242>
  6. Nielsen K, Finderup J, Brahe L, Elgaard R, Elsborg AM, Engell-Soerensen V, et al. The art of preceptorship. A qualitative study. *Nurse Education in Practice*. 2017;26:39-45.  
<https://doi.org/10.1016/j.nepr.2017.06.009>
  7. Harper MG, Ulrich B, Whiteside D, Warren JI, MacDonald R. Preceptor practice: Initial results of a national association for nursing professional development study. *Journal for Nurses in Professional Development*. 2021;37(3):154-162.  
<https://doi.org/10.1097/nnd.0000000000000748>
  8. Ye J, Tao W, Yang L, Xu Y, Zhou N, Wang J. Developing core competencies for clinical nurse educators: An e-Delphi-study. *Nurse Education Today*. 2022;109:105217.  
<https://doi.org/10.1016/j.nedt.2021.105217>
  9. Nguyen VNB, Forbes H, Mohebbi M, Duke M. The effect of preparation strategies, qualification and professional background on clinical nurse educator confidence. *Journal of Advanced Nursing*. 2018;74(10):2351-2362.  
<https://doi.org/10.1111/jan.13737>
  10. Quek GJH, Shorey S. Perceptions, experiences, and needs of nursing preceptors and their preceptees on preceptorship: An integrative review. *Journal of Professional Nursing*. 2018; 34(5):417-428. <https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2018.05.003>
  11. Ward A, McComb S. Precepting: A literature review. *Journal of Professional Nursing*. 2017;33(5):314-325.  
<https://doi.org/10.1016/j.profnurs.2017.07.007>
  12. Powers K, Herron EK, Pagel J. Nurse preceptor role in new graduate nurses' transition to practice. *Dimensions of Critical Care Nursing*. 2019;38(3):131-136.  
<https://doi.org/10.1097/DCC.0000000000000354>
  13. Clipper B, Cherry B. From transition shock to competent practice: Developing preceptors to support new nurse transition. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2015;46(10):448-454.  
<https://doi.org/10.5977/jkasne.2023.29.4.405>
  14. Cho DY. Exploring how to set priority in need analysis with survey. *The Journal of Research in Education*. 2009;35:165-187.
  15. Shin SJ, Han SH, Kim HJ, Son HJ. Development of standard curriculum for infectious clinical nurse educators. Korean Nursing Association; 2021.
  16. Chen TT, Hsiao CC, Chu TP, Chen SH, Liao MN, Hung CC. Exploring core competencies of clinical nurse preceptors: A nominal group technique study. *Nurse Education in Practice*. 2021;56:103200. <https://doi.org/10.1016/j.nepr.2021.103200>
  17. Kwon IG, Jung KH, Cho HS, Hwang JW, Kim JY, Jeon KO, et al. Development and validation of the core competency evaluation tool for new graduate nurse's preceptor. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration*. 2002;8(4): 535-549.
  18. Borich GD. A needs assessment model for conducting follow-up studies. *Journal of Teacher Education*. 1980;31(3): 39-42. <https://doi.org/10.1177/002248718003100310>
  19. Mink OG, Shultz JM, Mink BP. Developing & managing open organizations: A model and methods for maximizing organizational potential. Somerset Consulting Group; 1991. p. 1-284.
  20. Shin S, Hwang E, Kang Y, Oh H. Analysis of participation status in clinical nursing education and needs for continuing education among clinical nurses according to hospital type. *Journal of East-West Nursing Research*. 2020;26(2):196-204.  
<https://doi.org/10.14370/jewnr.2020.26.2.196>
  21. Nalle MA, Wyatt TH, Myers CR. Continuing education needs of nurses in a voluntary continuing nursing education state. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2010;41(3): 107-115. <https://doi.org/10.3928/00220124-20100224-03>
  22. Jho MY, Kang Y. Perceptions of continuing nursing education in Korea. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2016;47(12):566-572.  
<https://doi.org/10.3928/00220124-20161115-10>
  23. Commission on Collegiate Nursing Education (CCNE). Standards for accreditation of entry-to-practice nurse residency programs [Internet]. CCNE; 2015 [cited 2023 Jul 1]. Available from:  
<https://www.aacnursing.org/Portals/42/CCNE/PDF/CCNE-Entry-to-Practice-Residency-Standards-2015.pdf>
  24. American Nurses Credentialing Center (ANCC). ANCC accreditation [Internet]. American Nurses Association; 2019 [cited 2023 Jul 5]. Available from:

- <https://www.nursingworld.org/organizational-programs/accreditation/>
25. Shinnors JS, Franqueiro T. Preceptor skills and characteristics: Considerations for preceptor education. *The Journal of Continuing Education in Nursing*. 2015;46(5):233-236. <https://doi.org/10.3928/00220124-20150420-04>
  26. Jung MS, Kim EG, Kim SY, Kim JK, You SJ. Validity and reliability of the Clinical Teaching Behavior Inventory (CTBI) for nurse preceptors in Korea. *Journal of Korean Academy of Nursing*. 2019;49(5):526-537. <https://doi.org/10.4040/jkan.2019.49.5.526>
  27. Lee K, Kim SH. Professionalism of the nurse: A concept analysis. *Journal of Convergence for Information Technology*. 2019;9(9):94-107. <https://doi.org/10.22156/CS4SMB.2019.9.9.094>
  28. Shin S, Park YW, Kim M, Kim J, Lee I. Survey on the education system for new graduate nurses in hospitals: Focusing on the preceptorship. *Korean Medical Education Review*. 2019;21(2):112-122. <https://doi.org/10.17496/kmer.2019.21.2.112>