

간호학 학사학위 프로그램 학습성과 평가체계 개발 사례: 간호리더십 능력 향상을 중심으로

장금성¹ · 김복남² · 정석희³ · 김윤민⁴ · 김정숙⁵

전남대학교 간호대학 · 간호과학연구소¹, 대구보건대학교 간호학과², 전북대학교 간호대학 · 간호과학연구소³,
광주보건대학교 간호학과⁴, 한국성서대학교 간호학과⁵

A Study on Evaluation System for Nursing Bachelor Degree Program Outcomes: Focus on Improvement in Nursing Leadership Ability

Jang, Keum Seong¹ · Kim, Bok Nam² · Jeong, Seok Hee³ · Kim, Yun Min⁴ · Kim, Jung Sook⁵

¹College of Nursing, Chonnam National University, Chonnam Research Institute of Nursing Science

²Department of Nursing, Daegu Health College

³College of Nursing, Research Institute of Nursing Science, Chonbuk National University

⁴Department of Nursing, Gwangju Health University

⁵Department of Nursing, Korean Bible University

Purpose: This study was conducted to develop a nursing leadership program outcome evaluation system, required for accreditation of nursing education. **Methods:** A methodological design was used. To ensure the theoretical validity of the evaluation system, learning objectives for nursing education programs and job descriptions for nurses in Korea were verified by analyzing the relationships in the five attributes of the nursing leadership concept. The nursing leadership program outcome evaluation system was developed based on the Kim & Park's developmental model (2008). **Results:** The nursing leadership program outcome evaluation system was established, including implementation level, education curriculum, level of performance, evaluation method, rubrics, and Close-the-Loop. **Conclusion:** The developed evaluation system can be actively used in nursing education, and contribute to enhancing the leadership competencies of nursing students and graduate nurses.

Key Words: Nursing education, Nursing leadership, Evaluation system, Program outcome

서론

1. 연구의 필요성

국내 간호교육기관은 간호학 학사학위자를 배출하고 간호사 국가고시 응시자격을 얻기 위해서는 한국간호교육평가원

이 요구하는 프로그램 학습성과(Program Outcome, PO)를 달성하기 위한 구체적인 학습성과기반의 교육과정 운영 및 평가체계를 갖추어야 한다[1]. 이는 국내외적으로 간호학 학사학위 교육과정 구성방향은 학생들이 '무엇을 할 수 있는가'를 강조하는 실천 중심의 역량기반 교육의 강조[2]와 더불어, PO 평가를 통해 수행평가(performance evaluation)를 강화하는 방

주요어: 간호교육, 간호리더십, 평가체계, 프로그램 학습성과

Corresponding author: Kim, Bok Nam

Department of Nursing, Daegu Health College, 5 Yeongsong-ro, Buk-gu, Daegu 41453, Korea.

Tel: +82-53-320-4526, Fax: +82-53-320-1470, E-mail: bnkim2010@naver.com

- 본 연구는 2014년 간호행정학회 정책과제 연구지원금으로 이루어졌음.

- This study was research by the Korean Academy of Nursing Administration fond in 2014.

Received: Oct 31, 2016 | **Revised:** Dec 16, 2016 | **Accepted:** Dec 16, 2016

This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution Non-Commercial License (<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/3.0>), which permits unrestricted non-commercial use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

향과 일치하고 있다[3,4].

4년제 간호교육기관은 지식의 활용, 지식들 간의 조합에 따른 새로운 추론 가능성을 질문하고, 문제발견능력이나 문제해결을 위한 수행능력이나 성과 달성을 어떻게 할까, 이런 목표 달성을 위해 어떻게 협력·조정하고 소통할 것이며, 영향력은 어떻게 발휘하고 이끌어가야 하는지에 대한 지식과 기술 및 태도 등을 통합한 프로그램 학습성과를 도출하고 평가하게 되었다. 이 중 하나가 바로 간호리더십이다. 간호리더십은 간호관리학 전공분야에서 다루는 중요 개념이기도 하지만, 프로그램 학습성과로서 이론적 지식수준에 머무르는 것이 아니라 4년의 간호교육을 통해 발휘되어야 할 행동적 역량의 모습으로 포함되어야 한다. 때문에 간호리더십이 내포하고 있는 속성들이 간호교육에 반영되어 학습되고 발휘됨으로써 이를 측정할 수 있어야 한다.

하지만, 기존의 간호교육과정 내에서는 간호학 전공지식, 기술 및 태도와 관련된 PO의 경우에 비해 간호리더십과 같은 사회적 역량으로 간주되는 PO인 경우에는 중요하다고 언급해 왔으나 실제로 내실있게 다루거나 반영되지 못한 실정이었다. 하지만 간호교육인증을 위해서는 프로그램 학습성과로서 ‘간호리더십 발휘’는 간호관리학 교과목 속의 이론 내용으로만 머물지 않고, 기존 과목들 간의 연계는 물론이고 통합적 관점으로 교과와 교과외 활동까지 연계하여 관리되도록 요구받고 있다. 따라서 우리는 간호리더십에 대한 학부 내 교육 수준과 범위, 내용과 방법 및 결과에 대한 일정 수준의 질과 표준에 대한 활발한 논의 과정이 필요하다. 그러한 교육적 논의와 다양한 간호리더십 교육사례들이 토의 및 공유되고 연구결과로 축적되어질 때, 향후 간호교육을 위해 체계적으로 활용될 수 있을 것이기 때문이다.

특히 간호리더십과 같은 사회적 역량에 해당하는 PO 달성 여부는 학생의 교과목 학점 취득 및 이수여부만으로 평가하기는 곤란하며, PO 달성도를 측정하기 위한 평가체계와 평가방법에 이런 특성이 반영되어야 한다. 따라서 간호교육인증에서 요구하는 프로그램 학습성과로서 간호리더십을 제대로 평가하려면 간호리더십의 속성이 먼저 규명되어야 한다. 이러한 요구에 따라 최근에는 국내에서 개념 분석을 통해 간호리더십을 ‘개인의 성장’, ‘협력’, ‘간호탁월성’, ‘창의적 문제해결’, ‘영향력’으로 5속성 및 20개 세부속성으로 제시하고 간호리더십의 선행요인과 그 결과 등이 제시되었고[5], 또한 비슷한 시기에 군 간호에서는 간호리더십을 ‘간호장교가 조직의 목표를 달성하기 위해 전문지식을 갖추고 출신수범 변화를 촉진하며 비전을 제시하는 것으로, 상대방을 신뢰하고 배려하며 옹호하는 관

계를 유지하면서 인간중심의 업무를 수행하고 동시에 동기를 부여하면서 상대방을 이끌고 돕는 영향력의 과정이다.’는 정의와 함께 16개의 속성을 제시한 바 있다[6].

종합하면, 간호학 학사학위 교육과정 내의 간호리더십에 관한 PO평가체계에 관한 연구를 통해 간호교육기관에서는 간호리더십을 어느 범위로 어떻게 다루며, 결과 측정을 무엇으로 할 것인가, 그래서 보완되어야 하는 교육의 내용은 무엇이어야 하는가가 밝혀져야 한다고 본다.

2. 연구목적

본 연구는 간호교육인증평가에서 요구하고 있는 12개 PO 중에서 간호리더십 관련 2개의 PO인 “간호리더십의 원리를 비교분석”과 “간호팀 내에서 리더십을 발휘”를 통합적으로 평가하기 위한 간호리더십 프로그램 학습성과 평가체계를 개발하는데 목적이 있다.

연구방법

1. 연구설계

본 연구는 간호학 학사학위 교육과정에서 간호리더십 학습성과를 달성하기 위하여 교육과정에서 요구되는 간호리더십 평가체계를 개발하는 방법론적 연구이다.

2. 연구대상 및 연구절차

본 연구는 PO 평가체계 모델 구축에 대한 과학적인 연구절차를 확보하고자 다음과 같이 2단계로 수행되었다.

첫째, 1단계에서는 간호리더십 평가체계의 이론적 타당성을 확보하고자 문헌고찰을 통해 간호리더십의 개념과 속성[5]을 간호리더십 개념의 확인을 위한 기본틀로 결정한 후, 간호교육과정과 간호사 직무분석 결과로부터 간호리더십이 어느 범위로 다루어지고 있는지를 확인하는 각각의 2차례 분석과정을 거쳤다.

이중 전자의 분석과정은 2012년 12월에 대한간호협회에서 발표한 간호교육의 3차 개정 학습목표[7]를 평가기준으로 사용하였다. 이는 간호교육 방향설정과 간호사 국가시험 문제출제의 기준을 제시하는 지표로 각 학회차원에서 회원들의 검토와 합의를 통해 작성된 것으로, 2차 학습목표에 비해 간호사의

임상실무능력을 높이고 현장 적응력을 강화할 수 있도록 개선한 것이다. 여기에 포함된 교과목은 간호관리학, 기본간호학, 모성간호학, 성인간호학, 아동간호학, 정신간호학, 지역사회간호학 등 7개 국가시험 필수교과목으로서, 전체 교육과정 내용을 대분류 82개, 중분류 361개로 분류하고, 학습목표인 소분류(인지 영역) 2,260개로 구성되어 있다. 이에 본 연구에서는 중분류 단위를 간호리더십 속성 분석의 기본 단위로 적용하였다.

후자의 분석과정은 간호사의 직무분석 결과[8]를 평가기준으로 사용하였고 이를 교과목 학습목표와 연결하였다. 그 이유는 2000년대 1차 직무분석 이후 2차로 2012년에 연구된 직무분석 결과로서 간호사의 직무능력에 근거하여, 보건의료환경 변화와 사회환경 변화를 반영하여 간호사 국가시험 검정기준 마련과 문항개발 뿐만 아니라 학습목표 설정 등의 간호교육과정의 개선에 활용 가능하기 때문이다. 그 직무분석 결과에 따르면, 임상간호사의 직무는 8개 임무(duty), 49개 과업(task), 303개 과업의 요소(task element)를 제시하고, 49개의 과업을 수행하기 위해 지식 264개, 기술 150개, 태도 120개 및 장비 및 재료도구 58개로 총 592개의 KSAT (Knowledge, Skill, Attitude, and Tool, KSAT)가 필요하며, 교과목(간호사 국가고시 8개 교과목)별 중복 허용시 지식 1,136개, 기술기능 901개, 태도 149개, 장비 및 재료도구 58개로 총 2,244개로 제시되었다. 본 연구에서는 교육과정 설계에 있어 주요한 기준인 위계성과 반복성 등을 고려하여, 교과목별 중복이 허용된 지식과 기술기능 2,037개를 간호리더십 속성 분석의 기본 단위로 적용하였다.

둘째, 2단계에서는 Kim과 Park [3]의 PO평가체계모형을 사용하여 간호리더십 PO평가체계를 개발하였다. 이 모형은 이행수준, 수행준거의 수행수준, 평가 도구 및 자율개선구조 등으로 구성된 준거지향 평가체계 모델로서, 현재 한국공학교육인증원(Accreditation Board for Engineering Education of Korea, ABEEK)의 인증평가 및 한국간호교육평가원의 인증평가에서 활발하게 적용되고 있다.

3. 자료분석

간호교육과정과 간호사 직무분석 결과로부터 간호리더십이 어느 범위로 다루어지고 있는지 분류하기 위하여 연구자들은 간호리더십의 속성에 대해 사전에 숙지하고 논의하여 충분히 이해되도록 준비하였다. 연구자들은 일차 분류한 후 그 결과를 논의하였고 분류가 일치하지 않는 문항에 대해 논의를 통해 합의에 이르렀다.

예를 들면, 간호교육과정에서 간호리더십 속성들로 분류함

에 있어, 학습주제가 리더십 속성과 일치하는 경우에는 해당 리더십 속성의 학습으로 분류하였다. 간호기술의 숙련이 필요한 기본간호학 학습목표는 ‘간호탁월성’ 중에서도 ‘숙련성’ 하부속성으로 분류하고, 성인간호학, 아동간호학, 여성간호학과 같이 특별한 인간발달시기 및 특성에 대한 학습목표이거나, 지역사회간호학, 정신간호학과 같이 특별한 간호영역의 지식과 기술을 배우는 학습목표는 ‘간호탁월성’ 중에서도 ‘전문성’으로 분류하였다. 간호관리학의 학습목표 중분류인 ‘환자안전’ ‘이나’감염관리’의 경우 간호리더십 속성 중 ‘간호탁월성’ 영역에 관련이 있다고 분류하였으나, 그 하부속성인 ‘숙련성’과 ‘전문성’의 세 분류는 모호하여 해당 교과목의 해당 영역에 제시된 학습목표를 확인하고 간호리더십 하부속성별 의미에 적합한 곳으로 분류하였다.

그럼에 불구하고 연구자의 분석관점에 따라 차이가 있을 수 있음을 고려하여, 간호학교수 3인의 타당도조사를 실시한 결과 의견이 있는 경우 연구자들의 논의를 통해 분류를 완성하였다.

연구결과

1. 간호리더십 평가체계의 이론적 근거 마련 단계

간호리더십의 5가지 속성으로 구성된 기본 분석틀을 토대로 학부 간호교육과정과 간호사 직무분석 결과로부터 간호리더십이 어느 범위로 다루어지고 있는지를 확인한 결과는 다음과 같다.

1) 간호교육과정의 학습목표로부터 근거 도출

간호학 학사학위 교육과정의 학습목표[7]는 7개 교과목, 82개 대분류 및 361개의 중분류에 포함되어 있는데, 이들 각 학습목표를 간호리더십 5속성 및 20개 세부속성별로 분류한 결과는 Table 1과 같다. 간호리더십 속성별로 살펴보면, 각 학습목표가 포함되는 중분류의 개수는 ‘개인의 성장’ 14개(3.9%), ‘협력’ 26개(7.2%), ‘간호탁월성’ 287개(79.5%), ‘창의적 문제해결’ 19개(5.3%), ‘영향력’ 15개(4.2%)로 분포되었다. 또한 7개 전공필수 교과목별로 볼 때, 모든 교과목 중에서 간호관리학 교과목의 14개 대분류, 90개 중분류가 간호리더십의 19개 세부속성으로 분류됨으로써 간호관리학 교과목이 간호리더십 속성들을 가장 다양하게 포함하고 있음을 확인할 수 있었다. 그 다음으로는 지역사회간호학 교과목의 12개 대분류 60개 중분류가 간호리더십의 4개 세부속성으로 분류되었으며, 나머지

Table 1. Classification of Learning Objectives for Subjects in Nursing by Attributes of Nursing Leadership

Variables	Categories	NM	CHN	BSN	WHN	AHN	PDN	PCN	LO n (%)
		14	12	12	10	11	3	20	Large category (82)
		90	60	51	50	25	21	64	Middle category (361)
Individual growth	Self-reflection	2	0	0	0	0	0	0	2 (0.6%)
	Collaboration	1	0	0	0	0	0	0	1 (0.3%)
	Nursing excellence	7	0	0	0	0	0	0	7 (1.9%)
	Creative problem solving	4	0	0	0	0	0	0	4 (1.1%)
	Influence	14	0	0	0	0	0	0	14 (3.9%)
Collaboration	Understanding and sympathy of diversity	11	0	0	0	0	0	0	11 (3.0%)
	Communication	8	0	0	0	0	0	1	9 (2.5%)
	Personal relationships	1	0	0	0	0	0	1	2 (0.6%)
	Team work	4	0	0	0	0	0	0	4 (1.1%)
	Subtotal	24	0	0	0	0	0	2	26 (7.2%)
Nursing excellence	Proficiency	3	0	51	0	0	0	0	54 (15.0%)
	Professionalism	16	53	0	50	25	21	62	227 (79.5%)
	Role modeling	6	0	0	0	0	0	0	6 (62.9%)
	Subtotal	25	53	51	50	25	21	62	287 (79.5%)
Creative problem solving	Critical thinking	3	0	0	0	0	0	0	3 (8.5%)
	Creativity	2	0	0	0	0	0	0	2 (0.6%)
	Decision making	7	1	0	0	0	0	0	8 (2.2%)
	Utilization of problem solving tools/skills	4	2	0	0	0	0	0	6 (1.7%)
	Innovative behavior	0	0	0	0	0	0	0	0 (0.0%)
Subtotal	16	3	0	0	0	0	0	19 (5.3%)	
Influence	Ability to lead	3	0	0	0	0	0	0	3 (0.8%)
	Goal achievement	1	0	0	0	0	0	0	1 (0.3%)
	Creation of organizational culture	3	0	0	0	0	0	0	3 (0.8%)
	Health policy	4	4	0	0	0	0	0	8 (2.2%)
Subtotal	11	4	0	0	0	0	0	15 (4.2%)	
Total		90	60	51	50	25	21	64	361 (100.0%)

NM=Nursing management; CHN=Community health nursing; BSN=Basic science of nursing; WHN=Womens health nursing; AHN=Adult health nursing; PDN=Pediatric nursing; PCN=Psychiatric nursing; LO=Learning objectives by middle category.

교과목 중 정신간호학을 제외하고는 모두 ‘간호탁월성’ 속성에만 분류되었다.

2) 간호사 직무분석 결과로부터 근거 도출

간호사 직무분석[8]에 의한 임상간호사의 총 49개 과업(task) 중 순수한 임상간호를 위한 지식과 기술에 해당하는 ‘대상자 상태 모니터링 하기’ 등의 43개 과업은 간호리더십 속성인 ‘간호탁월성’ 항목에 일괄 분류되었다. ‘문서작성 및 보고하기’, ‘간호의 질 향상에 참여하기’, ‘윤리적 간호수행하기’, ‘전문직 역량 강화하기’, ‘보건의료서비스 자원 활용하기’, 및 ‘보건의

료팀과 협력하기’의 6개 과업은 간호리더십 5개 속성 및 20개 세부속성으로 나누어서 분류되었다.

이를 종합하면, 43개 과업 수행을 위해 필요한 1,903개 지식과 기술(1,090개 지식, 813개 기술기능), 6개 과업 수행을 위해 필요한 134개 지식과 기술(46개 지식, 88개 기술기능)을 간호리더십의 속성별로 분류한 결과를 제시하였다(Table 2). 간호사 직무를 수행하기 위해 요구되는 지식과 기술이 1,905개(93.5%)가 직접간호를 위한 지식과 기술에 집중되어 간호리더십 속성 중 ‘간호탁월성’에 해당함을 알 수 있다.

Table 2. Classification of Knowledge and Skills on Nurse Job Description's Work by Attributes of Nursing Leadership

Variables	Individual growth	Collaboration	Nursing excellence	Creative problem solving	Influence	Total
	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)	n (%)
Total (49 work)	3 (0.1)	55 (2.7)	1,905 (93.5)	60 (2.9)	14 (0.7)	2,037 (100.0)
Document writing and reporting		14 (0.7)		4 (0.2)		18 (0.9)
Participation in nursing improvement activity		1 (0.0)		27 (1.3)	2 (0.1)	30 (1.5)
Ethical nursing performance	1 (0.0)	6 (0.3)		15 (0.7)	5 (0.2)	27 (1.3)
Strengthening of professional competency	2 (0.1)	7 (0.3)	2 (0.1)	12 (0.6)	5 (0.2)	28 (1.4)
Health service's resources utilization		6 (0.3)		2 (0.1)	2 (0.1)	10 (0.5)
Collaboration with health team		21 (1.0)				21 (1.0)
43 Work			1,903 (93.4)			1,903 (93.4)

2. 간호학 학사학위 프로그램 평가체계 개발

본 연구에서는 Kim과 Park [3]의 PO 평가체계모형을 적용하여 PO 설정, 의미분석, 이행수준, 관련 교육과정, 수행준거, 수행수준, 달성목표 수립, 평가방법과 평가도구 및 자율개선구조 등을 구성하였다.

1) PO 설정, 의미분석 및 이행수준

본 연구의 간호리더십 프로그램 학습성과는 한국간호교육평가원이 제시한 프로그램 학습성과(Program Outcome, PO)는 PO9 (간호리더십의 원리를 비교·분석한다), PO10 (간호 팀 리더십을 발휘한다)를 하나로 합쳐서 “간호리더십(Nursing leadership) 원리를 이해하고 지도자로서의 자질을 발휘한다.”로 설정하였다. 이 PO의 의미를 분석하면 ‘간호리더십이란 간호사가 개인성과 협력으로 간호의 탁월성과 창의적 문제해결을 통해 영향력을 이끌어내는 것’을 가리킨다. 다시 말해 그 의미(meaning analysis)는 오늘날 보건의료환경이 새로운 정보, 새로운 관점, 새로운 변화에 따른 도전과제를 맞이하여, 간호리더들은 공식적·비공식적으로 변화에 대해 긍정적으로 접근할 수 있는 발판을 마련하고, 모든 간호사들은 안전과 양질의 간호제공이라는 목표달성을 위해 변화에 참여해야[9]하며, 이러한 변화를 주도하고 적응해 나가는 능력으로서 리더십이 발휘되어야 함을 의미한다. 실제로 간호학 학사학위 프로그램

에서는 간호관리학 교과목을 통하여 지휘 기능의 주요 영역으로 간호리더십을 다루고 있고, 간호사에게 필수적으로 요구되는 중요한 역량임을 강조하고 있다.

이행수준(implementation level)은 학생들에 의해 나타나는 학습성과 또는 능력을 Bloom and Krathwohl definition [10]의 평가모형에 근거하여 6단계 수준(지식, 이해, 응용, 해석, 종합, 평가)이나 3단계 수준(기본적, 일반적, 전문적 수준의 구분)이거나 아니면 기초, 발전, 심화 수준의 구분) 등으로 측정 가능한 내용과 수준을 설정하는 것이다. 이를 토대로 교과과정 및 비교과과정을 포함하는 교육과정을 통해 학생들은 이행수준 단계를 거쳐 제시된 능력 또는 학습성과의 순차적인 습득이 가능하게 된다. 본 연구에서는 간호리더십 프로그램 학습성과 달성의 이행수준을 다음과 같이 개발하였다. 기초(L1)에서는 “간호리더십을 이해하고, 지도자로서의 자질의 중요성과 필요성을 인식한다.” 발전(L2)에서는 “간호리더십 속성별 기법을 습득하여, 지도자로서의 자질을 갖추는 활동을 실행한다.” 심화(L3)에서는 “주어진 상황에 간호리더십이 적절하게 활용되었는지 분석하고 평가하고, 그 결과를 개선하여 다른 상황에 적용한다.”로 제시하였다.

2) 관련 교육과정 편성

간호리더십 프로그램 학습성과 달성을 위한 관련 교육과정 편성은 선택된 간호리더십 관련 교육내용과 학습활동을 체계

적으로 편성·조직한 계획으로 교과과정뿐만 아니라 비교과과정 모두 포함된다. 교육내용과 학습활동은 Bloom [11]의 교육 목표분류(taxonomy of educational objectives)를 통하여 학습목표의 영역을 인지적(cognitive domain), 정서적(affective domain), 심동적 영역(psychomotor domain)으로 구분하였다. 인지적 영역의 학습목표는 지식, 이해, 적용, 분석, 종합, 평가 등의 6가지 수준으로 분류되며, 지능, 학업성취, 학업적성, 창의성, 문제해결 및 고차적 사고 능력이 해당된다. 정서적 영역은 학습자 자신의 인성, 태도, 흥미, 가치, 자아존중감, 통제소재 등의 상태를 근거로 특정한 태도 혹은 행동양식을 선택하게 되는 능력이 해당되며, 심동적 영역은 신체, 체력, 건강, 위생 등의 능력이 해당된다. 본 연구에서는 간호대학생이 5개 속성 및 20개 세부속성을 포함한 간호리더십 능력을 갖추기 위하여 간호학 학사과정에서 학습할 내용을 20개의 지식, 기술, 태도 영역으로 구분하여 제시하였다(Table 3). 간호교육기관에서는 이러한 간호리더십 속성별 학습목표를 달성할 수 있도록 독자적으로 교과목 편성에 반영하도록 해야 한다.

3) 수행준거와 수행수준

수행준거(performance criteria)는 학습성과의 핵심내용과 교육수준을 결정하는 성과요소와 행위동사로 표현되는 측정 가능한 고유의 내용과 수준을 가리킨다. 수행준거란 학습성과 달성을 입증할 수 있는 구체적인 목표로서, 이행수준에서 최종 수준을 중심으로 적절한 논리적인 근거의 제시를 통하여 포괄적인 학습성과의 내용을 구체화하여 졸업생들이 졸업시점에 달성되었으면 하는 목표를 설정하는 것이다.

수행수준(performance level)은 PO 달성을 입증할 수 있는 구체적인 목표를 말하며, 수행준거라는 일종의 목표를 최상의 수준에서 최하의 수준까지 단계별로 정의한 것이다. 또한 수행수준은 평가체계에서 평가도구의 채점기준(rubrics)과 논리적으로 연계되도록 구체적이어야 한다[12]. 최근까지 학회 등을 통해 공유되어진 국내 간호리더십 수행준거로는 ‘간호현장에서 리더 역할을 리더십 이론으로 제시하고 근거를 설명한다.’ ‘창의적 문제해결 기술을 활용하여 팀 과제를 수행하고 개선안을 제안한다’, ‘팀 리더로서의 자신의 리더십 역량을 진단하고 개발을 위한 계획을 수립한다’, ‘글로벌 리더십의 적용방안을 토론한다’ 혹은 ‘간호팀 내의 상황에 적절한 리더십을 발휘한다’ 등이 제시되고 있다.

본 연구에서 수행준거는 “성찰하고 소통과 융합으로 문제 해결 기술을 활용하여 팀 과제를 완성한다”라고 설정하였다(Table 4). 여기서 ‘팀’ 학습 방법은 학습자로 하여금 자신의 지

식과 경험을 새롭게 이끌어 낼 뿐 아니라 타인과의 공유와 조정 및 협력을 통해 최종 목표물을 산출하게 한다. 이를 위해 사용하게 될 회의운영기술, 발표력, 의사소통능력, 문제해결능력, 과제관리기술 및 갈등관리 기법 등을 통해 다양한 측면의 리더십 역량의 개발[13] 정도를 가늠하게 할 것이다. ‘과제’란 나타난 문제를 해결하기 위한 주제 또는 해결하고자 하는 의지가 반영된 것으로, 문제를 종합 정리하고 그 원인을 규명하고 해결하고자 하는 의지가 수반된 것을 말한다. 그리하여 ‘팀 과제’는 2명 이상의 학생들이 장기간의 프로젝트를 협동하여 해결하는 것으로, 학생은 교과지식, 생활경험, 복합 학문적 지식과 응용, 협동심 등 다양한 능력 요인들을 복합적으로 이용하게 됨[14]을 고려하여 설정하였다. 이는 수행평가의 정의를 근거로 볼 때 연구보고서법에 해당한다. 그리고 ‘완성한다’는 것은 수행평가임을 고려한 용어로서, 연구주제에 대하여 나름대로 자료를 수집하고 분석 종합하여 연구보고서를 작성 제출하는 것까지 포함됨을 표현하였다[15]. 그리고 수행수준은 3단계 수준인 상, 중, 하를 활용하여 수행수준을 정립하였다(Table 4).

4) 달성목표 수립

달성목표(attainment goal establishment)는 학생이 졸업하는 시점에 성취하기를 기대하는 PO성취 능력의 목표로, 학습목표의 중요도나 필요성의 정도를 기준으로 최소필수 목표와 심화발달 목표로 구분할 수 있다. 최소필수 목표는 모든 학생들이 수업을 통해 반드시 그리고 완전히 알아야 할 학습내용을 진술한 것으로, 학습목표의 도달여부를 판단하므로, 절대평가 방법을 취한다. 반면에 심화발달목표는 학습한 내용 가운데 최대로 성취한 학생이 지닐 것으로 기대되는 수준의 목표로, 주로 학습자 간의 우열을 가리는데 주안을 두는 것으로, 상대평가 방법을 취한다.

본 연구에서는 각 학습자 개개인이 전문직업인으로 활동하게 될 예비간호사라는 특성을 고려하여, 최소필수 달성목표의 달성정도를 측정하였으며, 설정한 수행수준에서 중간인 ‘보통수준’을 기준으로 졸업 예정자의 80%가 수행준거 ‘중’ 등급 이상을 획득하는 것으로 수립하였다(Table 4).

5) 평가방법, 평가도구 및 루브리

본 연구에서 간호리더십 PO평가방법은 직접평가와 간접평가로 구분되며, 간호리더십 수행준거인 “개인 성장과 협력으로 간호의 탁월성과 문제해결 기술을 활용하여 팀과제를 완성한다”에서 나타난 간호리더십 핵심개념으로 파악된 5개 속성과 이 속성이 반영되어 측정하고 평가할 수 있는 방법과 그에

Table 3. Learning Objectives of Nursing Leadership Improvement

Attribute	Sub attribute	Knowledge	Skill	Attitude
Individual growth	Self-reflection	Understand the self and others	Use methods of self-reflection and self-criticism	Have the values of self-esteem and self-respect
	Self-control	Explain physical and emotional control to respond to the changes of internal and external situations	Can control my emotions and behaviors	Have an attitude to respond flexibly to internal and external situations
	Self-management	Organize self-development and self-management according to the sense of purpose	Practice to achieve a short-term goal of realizing my dream	Engage in the job with self-expectation
	Self-realization	Achieve the integration of personal development and career achievement	Habitually make selections full of confidence and innovation depending on circumstances	Have confidence
Collaboration	Understanding and sympathy of diversity	Understand the uniqueness and identity of clients and other professionals and share related knowledge	Build a relationship between the clients and other professionals	Empathize with others' emotions
	Communication	Explain the method of effective communication	Share my thoughts and adjust to other's thoughts	Respect each other's thoughts
	Personal relationships	Can explain plans to promote interpersonal relationship and manage conflicts	To achieve the common goal, demonstrate the various techniques and abilities of interpersonal relationship management	Have a supportive attitude toward colleagues
	Team work	Explain teamwork-related concepts	Experience dynamic team activities	Respect and consider team mates
Nursing excellence	Proficiency	Be aware of patient safety culture and explain the provision of upper-level nursing	Perform skilled clinical nursing	Train to have a creative and innovative attitude to perform nursing duties
	Professionalism	Explain the elements of nursing professionalism needed to solve problems	Establish a plan to improve nursing professionalism to solve problems	Have a sense of responsibility to cultivate a positive viewpoint on nursing profession
	Role modeling	Analyze and explain the details and evidence of the respected success experiences of resource providers at the professional and theoretical level	Experience a vision	Show an attitude to actively learn how to respect and trust main resource providers
Creative problem solving	Critical thinking	Explain analytical thinking, organizing, and evaluating of a given situation	Recognize a problem and judge the situation	Ask questions about given situations with an explorative attitude, and try to organize analysis results
	Creativity	Make the solutions of problems more specific by clarifying the problems and evaluate the validity of possible solutions	Think flexibly from various perspectives and find solutions in a new, original way	Have no fear on new things
	Decision making	Explain about the concept and process of decision-making to solve problems with my own case as an example	Accept and respect various opinions and make decisions	Clearly express intention
	Utilization of problem solving tools/skills	Collect and analyze the cases of using problem-solving tools by successful nursing leaders	Learn problem-solving tools and apply them in problem-solving	Mutually cooperate to achieve the vision and common goal of the organization and the team
	Innovative behavior	Explain the changes and process of planned organization	Practice planned organizational changes	Enjoy changes
Influence	Ability to lead	Make the instructions and orders needed to achieve a more specific team goal	To achieve the common goal of the team, motivate members for them to actively perform their tasks	Suggest work directions and persuade team mates
	Goal achievement	Explain the main concepts of team goal management	Evaluate the process and the results of achieving the common goal of the team	Have a sense of responsibility to achieve the common goal
	Creation of organizational culture	Understand the changes and process of organization and explain the importance of organizational culture	Diagnose the problems of team, develop a strategy, and setup a change plan	Actively accept changed behaviors
	Health policy	Analyze the cases of healthcare policy and support/criticize the changes of healthcare policy directions	Can logically select what to imply to healthcare policy related to the results of team's duty performance	Pay attention to healthcare policy changes

다른 평가도구에 관한 고찰 결과는 다음과 같다.

(1) 간호리더십 속성이 반영된 간호리더십 PO 평가방법과 평가도구

첫째, 간호리더십에서 '개인의 성장이란 자기관리 역량과 간호대상에 대한 관리능력 향상에 초점을 두고 자아성찰, 자기 조절, 자기관리 및 자아실현을 통해 스스로 이끄는 리더의 역량과 자질을 개발하는 것'으로 이러한 평가를 위해 러닝 포트폴리오나 자기계발 활동 정도의 평가가 유용하다[13,16]. 둘째, '협력이란 문제를 해결하기 위해 다학제간 상호 존중하고 소통하는 팀워크를 기반으로 조직의 목표를 달성하는 것'으로, 이러한 평가를 위해 반드시 팀 활동 결과에 의한 팀의 성과나 팀 활동 속에서의 개인의 활동 평가가 유용하다[13,17]. 셋째, '간호탁월성이란 숙련된 간호실무 능력을 기반으로 혁신적이고 창의적인 양질의 간호서비스를 제공하는 전문적 상급간호실무자 역할을 수행하는 것'으로, 이러한 평가를 위해 러닝 포트폴리오[18]나 전문적 지식이나 기술에 대한 비판적 사고와 아이디어를 자유롭게 표현할 수 있도록 허용하는 서술형 지필고사 혹은 정교한 기술평가를 위한 시뮬레이션 등의 개인적 평가가 유용하다[14]. 넷째, '창의적 문제해결이란 다양한 간호문제에 대해 스스로 역할인식을 하고 비판적 사고와 다양한 정보를 활용하여 창의적으로 개발하여 혁신적인 간호업무 수행하는 것'으로, 이러한 평가를 위해 어떤 상황의 문제를 해결해가는 프로젝트 혹은 문제해결보고서가 평가도구로 유용하다[13]. 다섯째, '영향력이란 최상의 간호 및 의료서비스를 제공하기 위해 구성원들이 공동의 비전과 목적을 공유하고 지지적 협력 체계 안에서 전문적이고 창의적 문제해결을 통해 보다 높은 조직의 목표달성 및 새로운 조직문화를 창출하여 국민의 건강증진과 다양한 간호 및 보건의료 정책의 확립에 기여하는 것'으로, 이러한 평가를 위해 반드시 실적 혹은 결과 그리고 그 효과의 정착이나 확립 정도에 어떻게 기여하였는지를 평가하는 성과평가가 유용하다[20].

위 분석내용을 종합한 결과, 간호리더십 발휘능력을 평가하기 위한 팀 및 개인과제 형태의 직접평가방법이 활용될 수 있으며, 직접평가도구로는 다양한 형태의 활동 및 수행 평가, 보고서 평가, 지필고사 혹은 기술평가 등이 있었다. 그 사례로는 팀 혹은 개인 단위로 교과목 내에서 수행한 포트폴리오 평가, 집단 단위로 교과목 내에서 수행한 프로젝트 평가, 개인 단위로 학생회 활동, 자치활동, 그룹 조장 활동 등의 팀워크 경험을 수반한 리더십 활동을 포함한 4년간 학생 자기계발활동 기록부 평가, 개인단위로 임상실습현장의 수간호사 리더십 사례 분석

보고서, 개인단위로 교과목 내에서 수행한 리더십 경험 에세이 보고서, 개인단위로 리더십 이론 지필고사나 글로벌 리더십 향상을 위한 외국어 능력 지필고사, 혹은 의사소통 및 갈등관리 기술평가, 4년간 사회봉사활동시간 등이 있다. 간접평가방법에서 사용하는 간접평가도구로는 간호학생 개인별로 실제적으로 '간호리더십'에 대한 경험을 물어보는 설문조사 등이 가능하며 그 사례로는 졸업예정자 설문조사로 자기효능감 측정 도구 혹은 리더십 또는 셀프리더십 측정도구, 학습성과 성취도 자가평가 설문조사, 간호수행능력평가 중 리더십 측정으로 6 dimension scale of nursing performance [21] 등이 활용되고 있었다.

따라서 본 연구에서는 간호리더십 능력이 향상이 이루어졌는가를 평가하기 위한 직접평가도구로는 집단 단위로 교과목 내에서 수행한 팀 과제를 평가하고, 간접평가도구로는 간호학생 개인별로 실제적으로 간호리더십에 대한 경험을 물어보는 설문조사를 선택하였다.

(2) 간호리더십 PO 평가도구에 따른 루브릭 구성

루브릭(채점기준, Score card & rubrics)은 다양한 수준의 수행을 기술한 양식으로 수행 활동들을 기준에 의거하여 목록화 하여 그 수준을 결정하고 점수화하는 채점표를 의미한다. Arter와 McTighe [22]에 의하면, 루브릭은 크게 평가하고자 하는 여러 자질 및 능력을 한꺼번에 평가할 수 있는 총체적 루브릭(holistic rubric)과 평가하고자 하는 자질 및 능력을 구체적으로 분류한 채점 항목을 만들어 평가하는 분석적 루브릭(analytic rubric)이 있다. 여기서 분석적 루브릭을 만들기 위해서는 먼저 평가항목을 결정해야 한다.

본 연구에서는 간호리더십에 대한 집단단위로 교과목 내에서 수행한 팀 과제의 평가항목은 "보고서"에 대한 항목으로 일반적으로 요구되고 있는 "주제에 대한 충분한 이해, 전달하고자 하는 내용(근거 혹은 결과)의 정확성, 보고서로서 갖추어야 할 체계, 가독성[23]"을 토대로 하되, 집단과제 참여에 대한 동료 평가 영역인 "집단 활동(양과 질), 집단 미팅 참석률, 마감일 준수, 피드백 제공과 반기" 등[24]을 포함하여 평가한다. 평가항목에 대한 판정기준은 상, 중, 하로 구분하여 수행수준의 중 등급에 대한 기준을 판정기준의 "중" 등급으로 설정하여 정리하였다(Table 3).

6) 자율개선 구조

프로그램 학습성과 평가의 목적은 프로그램의 개선과 이를 통한 졸업생의 능력 및 자질(품질)향상에 있다. 즉, 프로그램 학

Table 4. Evaluation System Model of Nursing Leadership Program Outcome

Program outcome		Understand the principles of nursing leadership and demonstrate qualifications as a leader				
Meaning analysis		With nursing leadership, nurses achieve problem-solving and performances through self-introspection, communication and convergence. This means that nursing students should understand the theory of nursing leadership and have an ability to exhibit nursing leadership.				
Implementation level	Level 1	Understand nursing leadership and recognize the importance and necessity of qualifications as a leader				
	Level 2	Acquire the techniques by nursing leadership properties and carry out activities to build qualifications as a leader				
	Level 3	Evaluate and analyze whether nursing leadership is appropriately used in a given situation, improve the result, and apply it to other situations.				
Education curriculum		Redefine the learning objectives by nursing leadership properties to reflect on the curriculum and help with the connection to courses later on. Presented in Table 3 .				
Performance criteria		Complete a team assignment using problem-solving skills through self-introspection, communication, and convergence.				
Performance criterion	High	Excellent ability to achieve the goal of team project using nursing excellence and problem-solving skill for personal growth and cooperation.				
	Medium	Moderate ability to achieve the goal of team project using nursing excellence and problem-solving skill for personal growth and cooperation.				
	Low	Poor ability to achieve the goal of team project using nursing excellence and problem-solving skill for personal growth and cooperation.				
Goal achievement		More than 80% of prospective graduates acquire a grade of 'medium' or higher.				
Evaluation method		Direct evaluation		Indirect evaluation		
		Team project		Survey		
Score card & rubrics						
Classification		Performance level				Score
		Evaluation items	High	Medium	Low	
Direct evaluation	Team reporter	Enough understanding of the topic (15%)	Has enough understanding of the topic (15%)	Has a bit inadequate understanding of the topic (12%)	Has a very inadequate understanding of the topic (10%)	
		Accuracy of the content (evidence or results) to deliver (18%)	The content to delivery is very accurate (18%)	The content to delivery is a bit inaccurate (15%)	The content to delivery is very inaccurate (13%)	
		Organization of report (15%)	The organization of report is adequate (15%)	The organization of report is a bit inadequate (12%)	The organization of report is very inadequate (10%)	
		Readability (12%)	The report has adequate readability because it is easy to read and understand (12%)	The report has a bit inadequate readability because it is difficult to read and understand (10%)	The report lacks readability because it is very difficult to read and understand (8%)	
	Subtotal (60%)					
	Peer review	Quantity and quality of group activity: (3%)	Both the quantity and quality of group activity are adequate (3%)	Either quality or quantity of group activity is inadequate (2%)	Both the quality or quantity of group activity are very inadequate (1%)	
		Group meeting participation rate (3%)	Higher than 90% of group meeting participation rate (3%)	70%~90% of group meeting participation rate (2%)	Less than 70% of group meeting participation rate (1%)	
		Time limit (2%)	Met the deadline (2%)	Did not meet the deadline: within a day (1%)	Did not meet the deadline: more than 2 days (0%)	
		Providing and receiving feedback (2%)	Provided and received appropriate feedback (2%)	Provided and received mutual feedback but it was inappropriate (1%)	Did not provide or receive mutual feedback (0%)	
	subtotal (10%)					
Indirect evaluation	Survey	Survey using tool to measure creative nursing leadership (30%)	Converted the average score of survey result (out of 5) to be out of 30 (Average score of survey × 6)			
Evaluation criteria	High	90 or higher out of 100 when converting the total score of evaluation criteria to 100				
	Medium	Higher than 70 and lower than 89 out of 100 when converting the total score of evaluation criteria to 100				
	Low	Lower than 70 out of 100 when converting the total score of evaluation criteria to 100				
Measure		1. Submit and evaluate the team report and peer evaluation result in the 1st or 2nd semester of 4th year. 2. Conduct and evaluate a survey in the 2nd semester of 4th year.				
Analysis		Learning and goal achievement will be evaluated on yearly basis. The next lecture will complement and strengthen insufficient areas and reset a goal by determining goal achievement.				
Feedback		The course professor will evaluate learning and goal achievement on yearly basis, complement and strengthen insufficient areas in the next lecture, and reset a goal by determining goal achievement in the curriculum committee in each cycle.				
Open		Annual report, website				

습성과의 달성여부를 평가하여 분석한 후 교육목표, 교육과정, 평가도구, 평가방법 등에 피드백하는 자율개선 순환구조 (self-improvement circular system)를 통하여 교육의 지속적 품질개선(Continuous Quality Improvement, CQI)이 실현 되게 하는 것이다[1].

본 연구에서는 교육과정의 실행-측정-평가결과의 분석-피드백을 통한 개선-평가체계 및 결과의 공개 과정인 “순환루프 (Close-the-loop)”를 제시하였다(Figure 1).

7) 간호리더십 프로그램 평가체계 사례

본 연구에서는 이해를 돕고자 간호리더십 PO평가체계 사례를 제시하면 다음과 같다(Table 4).

논 의

21세기 초반 리더십에 대한 패러다임이 ‘산업시대 리더십’에서 ‘관계시대 리더십’으로 패러다임 전환(paradigm shift)이 이루어지고 있다. 관계시대 리더십은 일차적으로 리더와 그 팔로워 간의 관계에 초점을 두며, 공통된 목적을 분별하고, 협력해서 함께 일하며, 부(wealth)보다는 정보를 추구하는 것을 의미한다[26]. 서번트 리더십, 진성 리더십, 인적 및 사회자본, 감성지능, 문화적 가교는 리더(팔로워 관계의 복잡성을 설명하는 모든 관계) 중심적인 이론들이 여기에 해당한다고 할 것이다. 세계 곳곳의 간호현장에서 일반적인 “리더십”이라 명명하지 않고 “간호리더십”이라는 역량을 제시하는 것은 간호현장에서의 특별한 리더십이 확인되는 까닭이다. 간호리더십을 이

러한 리더십 이론과 실무 관점에서 볼 때, 국내의 경우 2006년 이전에는 간호현장에서 어떤 리더십 유형이 가장 유효한가에 관심을 가졌다면, 오늘날에는 간호리더십의 모형을 개발하여 제시하고자 하는 연구흐름을 보이고 있음이 큰 발전을 보이고 있는 점이라고 판단된다.

간호리더십 속성별로 볼 때 각 학습목표가 포함되는 중분류의 개수는 ‘개인의 성장’ 14개(3.9%), ‘협력’ 26개(7.2%), ‘간호탁월성’ 287개(79.5%), ‘창의적 문제해결’ 19개(5.3%), ‘영향력’ 15개(4.2%)로 분포되었으며, 교과목으로 볼 때는 간호관리학과 지역사회간호학 교과목 외에는 모두 ‘간호탁월성’에 분류되었다. 임상간호사의 직무분석 결과를 근거로 볼 때는 ‘개인의 성장’ 3개(0.1%), ‘협력’ 55개(2.7%), ‘간호탁월성’ 1,905개(93.5%), ‘창의적 문제해결’ 60개(2.9%), ‘영향력’ 14개(0.7%)로 각각 분포되었으며, 교과목별 학습목표의 분석에 비해 비교적 다양하게 분포되었다. 특히 ‘간호탁월성’영역에서는 간호역량 함양을 위해 학습목표가 구성되는데 비해 임상에서는 돌봄행위에 더 많은 관심을 가지고 있음으로 인하여 14%의 차이가 나타난 것으로 확인된다. 이러한 결과는 사회변화에 따라 변화해야 하는 간호사의 미래지향적 역할과 현실의 괴리가 크다고 할 수 있다.

간호학 학사학위 교육과정의 학습목표는 모두 이론학습에 해당하는 인지영역으로만 제시되고 있다. 이론교육의 학습목표 중 Bloom의 6단계 수준[11] 중에서 3단계 이상인 적용, 해석, 종합, 평가 수준의 학습목표인 경우를 임상현장실습의 학습목표로 넓게 해석하여 적용하기에는 학습목표의 임상현장에서의 적용성이 매우 떨어지는 것이 현실이다. 오늘날 간호대

Program outcomes			
CLOSE-THE-LOOP	Meaning analysis and implementation level (base (L1), advance (L2), improve (L3))		
	Education curriculum organization for attainment of program outcomes		
	Performance criteria		
	Performance level (high, medium, low): Holistic Rubrics		
	Attainment goal establishment		
	Evaluation method	Direct evaluation	Indirect evaluation
	Evaluation instrument	Team reporter & peer review	Survey
	Score card & Rubrics	Analytic Rubrics	Analytic Rubrics
	Implement-Measure-Analysis-Feedback-Open		

Figure 1. Nursing Leadership Program Outcomes Evaluation System.

학 졸업생의 산업현장의 낮은 적응능력으로 산업수요에 부응하지 못하고 있는 현실의 문제점은 공공연히 회자되고 있는 사실이다. 간호교육인증평가에서 전공직무능력과 같은 하드스킬 외에 이를 잘 발휘할 수 있도록 지원하는 사회적 역량인 소프트스킬의 강화를 요구하고 있어서 이러한 격차를 상호 줄일 수 있는 노력을 기울이고 있다. 더불어 임상 현장실습의 학습목표를 마련하여 보다 효과적이고 유용하게 활용될 수 있도록 하고, 그 학습목표를 달성함으로써 간호대학 졸업생의 간호리더십 학습성과 또한 달성할 수 있도록 수행평가 혹은 성과평가를 통한 교수방법 및 평가체계를 발전시켜 가야 할 것이다.

국제간호협의회에서는 분야에 관계없이 공통적이며 기본적으로 요구되는 간호업무를 수행하는 일반간호사의 간호역량으로 제시한 8개 역량 중 ‘리더십과 관리’ 능력이 있으며, 그 하부역량으로 다학제간 돌봄, 권한위임과 감독, 그리고 안전한 환경을 제시하였다[27]. 한국간호사 역량에서는 “2. 대상자 건강 개선을 위한 전문분야 간 의사소통과 협력 능력”을 갖추도록 요구되며, 간호학 학위과정 프로그램에서는 “4. 건강문제 해결을 위한 전문분야간 협력관계를 설명”할 수 있으면서 “5. 보건의료 팀 내 업무조정 역할의 중요성을 설명”할 수 있기를 요구하고 있다. 한국간호교육평가원에서는 간호사로서 필요한 7개 역량 중 “5. 간호목표달성을 위한 리더십 능력”이 요구되고 있다. 한편 한국간호교육평가원의 간호교육 프로그램에서는 졸업시 리더십 관련 학습성과로는 “9. 간호리더십의 원리를 비교·분석”하고, “10. 간호 팀 내 리더십을 발휘”하는 역량을 보장할 수 있어야 한다고 요구되고 있다. 따라서 수행주제로 간호팀내 리더십 경험이 아니라, 다학제간 학생의 경험을 제안하게 되었다. 이러한 학생 때의 강력한 협력 경험은 임상을 이해하고 적용하는데 필수인 사항으로 각 간호교육기관에서는 교과과정 설계시 보다 엄밀한 수행경험을 제공할 수 있도록 노력이 필요하다.

최근 핀란드에서는 2017년부터 국민교육의 정규수업과정을 4C (Communication, Creativity, Critical thinking, Collaboration)를 중심으로 개편한다고 한다[28]. 오늘날 과학기술의 혁신 등으로 무엇보다 교육과 학습의 근본적인 변화가 필수적이라고 판단한 까닭이다. 향후 교육과정은 윤리와 집단책임에 대한 교육, 적법한 권위에 대한 존중, 책임성에 대한 요구를 장려하고 적절한 역할모델을 찾고 따르도록 지원할 것이라고 한다. 한편 우리나라 국가직업능력개발원에서는 모든 직업인으로서 가져야 할 직업기초능력으로 대인관계능력을 제시하며, 대인관계능력의 하위능력으로 팀워크능력, 리더십능력, 갈등관리능력, 협상능력, 고객서비스능력이 포함된다. 그 중에

리더십 능력은 “팀구성원들의 업무에 도움이 되는 정보를 제공하고, 팀 구성원들을 동기화시키고 이끌며, 팀의 목표 및 비전을 제시한다[29]”를 우수한 학습자의 수행준거로 제시하고 있다. 이러한 리더십 능력을 강화하기 위해 학습활동으로 동기 부여 방법, 코칭 방법, 임파워먼트 그리고 변화관리방법에 대해 학습모듈이 소개되고 있다. 또한 한국교육과학기술부와 한국직업능력개발원에서는 대학생의 리더십을 포함한 핵심역량을 진단하여 취업능력 제고를 위하여 한국대학생 핵심역량 진단시스템(Korea Colligate Essential Skills Assessment; K-CESA)[30]를 2010년부터 운영하며, 대학생들의 산업현장 적응능력을 높이고, 고등교육의 글로벌 핵심인재 육성하기 위하여 노력하고 있다.

오늘날 간호사는 급변하는 의료 환경과 의료 소비자들의 다양한 요구에 주도적으로 대응하면서, 적극적이고 자발적으로 양질의 간호서비스를 개발하고 제공할 수 있도록, 자아실현과 직업적 성취감을 높일 수 있게 하는 간호인적자원관리, 즉 간호리더십이 필요하게 되었다[25]. 간호리더십 결과는 개념 발생 후에 나타나는 사건이나 부수적인 조건들을 의미한다. 그 결과를 확인하는 것은 개념이 일반적으로 사용되는 사회적 상황을 잘 반영하는 것으로, 간호생산성 향상, 지지적 직무환경 조성, 간호전문직 만족 등의 결과가 확인[5] 된다고 하며, 실제 많은 연구결과 리더십은 업무 관련 특성에 매우 강하게 직접적인 상관되고 있음이 입증되었다. 본 연구결과로 제시하고 있는 간호리더십 평가체계뿐만 아니라, 간호교육 현장에서는 다양한 수행평가방법을 통해, 평가자가 학습자들의 학습과제수행과정 및 결과를 직접관찰하고 그 관찰 결과를 전문적으로 판단하는 평가방식으로 간호리더십 속성별로 학습과정에서 학습목표를 성취해 갈 때 간호리더십을 갖춘 간호대학졸업생 혹은 간호사가 육성될 수 있을 것이다.

본 연구의 제한점으로는 간호학 교육과정 중 전공필수로 다루어지는 국가고시 과목에 한하여 분석된 점이다. 따라서 간호학 교육과정 전체로 확대해석할 수 없다는 제한점이 있다. 향후에는 교양과목 및 교과외활동을 포함하여 폭넓게 분석하고, 간호리더십 함양을 위한 보다 더 구체적인 교육과정 및 평가체계를 개발하기 위한 연구를 진행하는 것이 필요함을 제언한다.

결 론

본 연구에서는 간호교육기관에서 간호리더십에 대한 관심 정도를 현재의 간호학 학부과정의 학습목표와 간호사의 직무 분석 결과를 고찰함으로써 실태를 밝히고 현재 간호대학생의

간호리더십 교육의 바람직한 방향을 제시하였으며, 간호학 학사학위 교육과정의 인증평가에서 프로그램 학습성과 달성을 위한 교육과정의 내용을 정의하고 선정하고 이를 학습성과로 연결하면서 교육의 질향상을 위한 자율적 순환체계를 확립하기 위한 바람직한 간호리더십 평가체계를 제시하였다. 이는 간호리더십 역량개발을 위한 이론적 실천적 근거를 마련하는 시도하였으며, 간호리더십 속성을 반영한 평가체계를 제공함으로써 간호리더십 교육의 실천적 근거를 제공하고 있다. 이러한 간호리더십 속성별 학습과정에서 학습목표를 성취해 갈 때 간호리더십을 갖춘 간호대학졸업생 혹은 간호사가 육성될 수 있을 것이다.

REFERENCES

- Song JE, Park JW, Yoo MS. Nursing program learning and development of assessment system- centrally about improvement of applying skills of the nursing process based on critical thinking skills -the first time learning and research- based nursing curriculum presentation competition. Seoul: Korean Accreditation Board of Nursing Education; 2013.
- Park MJ. A new approach to curriculum development in higher education: Competence-based curriculum. *The Journal of Curriculum Studies* 2008;26(4):173-197.
- Kim BK, Park JY. A study on assessment method of program outcomes. *Journal of Engineering Education Research* 2008;11(4):46-57.
- Baek SG. Principles of performance assessment. Seoul: Kyoyookbook; 2000.
- Kim JS, Kim YM, Jang KS, Kim BN, Jeong SH. Concept analysis of nursing leadership. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 2015;21(5):575-586. <https://doi.org/10.11111/jkana.2015.21.5.575>
- Kim EK, Yoo MR, Park KH, Keum KL, Jung EY. Concept development of military nursing leadership. *Journal of Military Nursing Research* 2015;33(2):15-31.
- Korean Nurses Association. Nursing education learning objectives. Seoul: Korean Nurses Association; 2012.
- Park IS. Research report of 2nd job description of nurses. Seoul: Korea Health Personnel Licensing Examination Institute; 2012.
- Finkelman AW. Leadership and management for nurses: Core competencies for quality care. 2nd ed. Yu SI, translator. Seoul: Haneon; 2013.
- Krathwohl DR, Bloom BS, Masia BB. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 2. Affective domain. New York: Longmans, Green; 1956.
- Bloom BS, Engelhart MD. Taxonomy of educational objectives: The classification of educational goals. Handbook 1. Cognitive domain. New York: Longmans, Green; 1956.
- Kim BN, Kim SO. A study on assessment system for nursing bachelor degree program outcomes: Focused on communication ability improvement. *Journal of Korean Academy of Nursing Administration* 2014;20(2):154-166. <https://doi.org/10.11111/jkana.2014.20.2.154>
- Jang KS, Jung KH, Pack M, Park HY, Choi O. Action learning and creative problem solving for nursing leadership. Seoul: Hyunmoonsa; 2016. p. 27-42.
- Choi HS. Curriculum and educational evaluation: Understanding and application. Paju: Kyoyookbook; 2008.
- Kim JG. Curriculum and educational evaluation. 2nd ed. Seoul: Dongmunsa; 2007.
- O'Mara L, Carpio B, Mallette C, Down W, Brown B. Developing a teaching portfolio in nursing education: A reflection. *Nurse Educator* 2000;25(3):125-130.
- Rider EA, Brashers V. Team-based learning: A strategy for interprofessional collaboration. *Medical Education* 2006;40(5):486-487. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2929.2006.02434.x>
- Zgheib NK, Dimassi Z, Bou Akl I, Badr KF, Sabra R. The long-term impact of team-based learning on medical students' team performance scores and on their peer evaluation scores. *Medical Teacher* 2016;38(10):1017-1024. <https://doi.org/10.3109/0142159x.2016.1147537>
- Chamblee TB, Dale JC, Drews B, Spahis J, Hardin T. Implementation of a professional portfolio: A tool to demonstrate professional development for advanced practice. *Journal of Pediatric Health Care* 2015;29(1):113-117. <https://doi.org/10.1016/j.pedhc.2014.06.003>
- Naver Wikipedia. Performance evaluation [Internet]. [cited 2016 October 28]. Available from: <http://terms.naver.com/entry.nhn?docId=2178379&cid=5107272&categoryId=51072>
- Schwirian PM. Evaluating the performance of nurses: A multi-dimensional approach. *Nursing Research* 1978;27(6):347-351.
- Arter JA, McTighe J. Scoring rubrics in the classroom: Using performance criteria for assessing and improving student performance. Thousand Oaks, Calif.: Corwin Press; 2001.
- Kim JY, Kang SJ, Kang BS, Kim DI. A study on development of the assessment system for the program outcomes on the communication skill competence. *Journal of Engineering Education Research* 2011;14(6):41-47.
- Oermann MH, Gaberson KB. Evaluation and testing in nursing education. Oh JA, Kang YH, Shin SJ, Kim GH, Kang JA, translators. Paju: Soomunsa; 2015.
- Park HT. Transformational and transactional leadership styles of the nurse administrators and job satisfaction, organizational commitment in nursing service. *Journal of Korean Academy of Nursing* 1997;27(1):228-241.
- Marquis BL, Huston CJ. Leadership roles and management

- functions in nursing: Theory and application. 7th ed. Jang KS, Kim MY, Kim JA, Park GO, Lee BS, Kang SJ, et al., translators. Seoul: Jungdam Media; 2015.
27. Alexander MF, Runciman PJ. International Council of Nurses. ICN framework of competencies for the generalist nurse: Report of the development process and consultation. Geneva: International Council of Nurses; 2003.
28. Park YS, Glenn JC. State of the future 2050. Seoul: Kyobobook; 2016.
29. Human Resources Development Service of Korea. National competency standards [Internet]. Seoul: Human Resources Development Service of Korea. [cited 2016 October 27]. Available from: http://www.ncs.go.kr/ncs/page.do?sk=P1A4_PG09_005
30. Korea Research Institute for Vocational Education & Training. Korea collegiate essential skills assessment [Internet]. Sejong: Korea Research Institute for Vocational Education & Training. [cited 2016 October 29]. Available from: <http://www.kcesa.re.kr/index.do>.