

精神科病棟中堅看護師の院内留学に向けての取り組み

—レビンの変革理論を用いて分析—

キーワード 精神科 中堅看護師 院内留学

精神医療センター ○森川 知子

看護管理室 錦 三恵子

1. はじめに

精神科病棟では、新人看護師だけでなく中堅看護師においても、患者の精神症状と身体症状に応じたアセスメントを行うことは容易ではない。精神科病棟看護師と面接を行ったところ、特に精神科中堅看護師は経験不足からくる身体症状への看護判断や、看護技術、観察においては不安や、恐怖を感じていることがわかった。そこで、患者を全人的に捉えることができる精神科中堅看護師の育成を目的に、院内留学の導入に取り組んだ。その取り組みに対してレビンの変革理論を用いて分析を行った。

2. 「院内留学」について

今回の「院内留学」とは他部署において、看護の実際を学び、自己の問題解決、およびスキルアップとモチベーションの向上を目的として企画した研修とする。

3. 目標

(1) 院内留学についての取り組みの過程について、レビンの変革理論を用いて分析する。

(2) 今後の継続につなげることができるように、分析結果をまとめる。

4. 院内留学までの流れ

期間：平成 21 年 2 月～平成 21 年 9 月

準備期；精神科看護師との面接

第 1 期：院内留学について企画を行った。

師長会小グループの平成 21 年度年間目標に組み入れた。

看護部へ院内留学の企画を申し入れた。

精神科中堅看護師と面接。院内留学に賛同した看護師を対象に院内留学者を決定した。

第 2 期：院内留学者と、精神科病棟看護師長

が院内留学計画シートを記載し、さらに院内留学者が「いままでの自己を振り返り」というテーマでレポートを記載後師長会小グループに提出した。

院内留学計画シートをもとに再度、院内留学者と精神科病棟師長が面接を行い、院内留学先についての検討を行った。

師長会小グループ内からの留学先を決定。各所属の特徴、看護体制等について考慮し、希望を聞き自己目標とのすり合わせを行った。第 3 期：院内留学先、院内留学期間の決定。

看護部に院内留学先、院内留学者、院内留学期間を申し入れ、許可をもらい、師長会で同意を得た。

院内留学先師長と院内留學生の面接を行い、院内留学の目的と、院内留学中の計画についてすり合わせを行った。

院内留学先の師長は院内留学先スタッフに院内留学の目的、目標を伝え同意を得た。

院内留学先は教育プログラムの検討と作成を行った。

院内留学中の指導・教育担当を決定した。

第 4 期：院内留学開始

第 5 期：院内留学の企画、取り組みに対してレビン (Lewin) の変革理論を用いて分析 (表 1) を行った。

5. 倫理的配慮

「精神科病棟中堅看護師の院内留学に向けての取り組み」の院内看護研究発表活動報告について、精神科看護師に目的及び意義を説明し文書にて同意を得た。

表1 レビンの変革理論

| 変革の3段階 | |
|--------|---|
| 解凍 | 変革に対しての抵抗を弱め、変革への準備を整える段階 変化に向けての意識付け 自分がどのようなポジションで、どのような役割、権限があるのかをふま 問題を解決していく。 問題の原因を明らかにする。 動機と能力について診断 |
| 移動・変革 | 実際に変革を起こす段階 目標の設定 役割の設定 リーダーシップの発揮 |
| 凍結 | いったん変化させたシステムを定着させる段階 変革の評価を行い機能するまで見届ける |

表2 レビンの変革理論を用いた分析

| 変革の3段階 | |
|--------|---|
| 解凍 | 準備期 精神科看護師との面接を行う。 |
| 移動・変革 | 第1期 師長会小グループの年間目標とする。 看護部への企画の申し入れ 留学先の決定・受け入れ体制、プログラ ムの作成などの計画 第2期 企画の検討。院内留学の必要性を理解で きるように働きかける。 第3期 組織への働きかけ 留学先、留学期間の決定 第4期 院内留学開始 第5期 |
| 凍結 | レビンの変革理論を用い分析 今後への継続 |

6. 考察

変革理論は意図的に戦略的に変革を起こし、それを成功に導くための過程を述べているものである。その中で最も、用いられているの

がレビンの変革理論で、解凍と移動変革そして凍結の3つの段階を示している。

変革はまず問題を認識・診断し、変化の向けてその必要性を意識づけるところから始まる。管理者の目で見えた問題、スタッフの目で見えた問題なのかを診断し、理想と現実とのギャップを埋めるための努力を行うことである。

レビンの変革理論を用いて院内留学の取り組みについての分析を行い考察してみる(表2)。

解凍は、変化に向けての意識付けや、組織の問題を明らかにし、診断する時期である。この時期は精神科看護師との面接を行った準備期にあたる。面接を通じて、中堅看護師が他科の経験がないことが、患者の身体的症状と精神的症状の見極めや観察、判断、看護技術に対して、不安と自信を失い、院内異動への不安、モチベーションの低下につながっているのではないかと感じた。

そこで期間を設け院内留学を行うことで、他所属の看護の実際を学ぶことが、スキルアップにつながると考えた。

しかし精神科看護については専門的な知識と経験を重ねており将来へのビジョンを述べる事が出来ていることもわかった。

次に移動・変革の段階は、実際に変革を起こす時期のことである。

第1期から第4期までが移動・変革の段階にあたると思う。

院内留学が師長会小グループの年間目標となり、その中で留学先の決定、受け入れ体制、プログラムの作成などを計画し、それが良い方法なのかを診断する場となっているのだと考える。それぞれの立場、役割で問題を見つめ、この企画が組織に受け入れられるのか、混乱はないか、失敗した時の対応についても検討する段階である。

院内留学生はこの変革に対して、失敗したらどうなるか、自分は出来ないなどの、心理

的抵抗や不安があり、変革を受ける側、起こす側にも同様の心理的抵抗や不安が芽生えてくる。第2期では、このことを前提に院内留学の必要性を十分に理解してもらえるように働きかけた時期だといえる。

第3期では、看護部と師長会の許可と同意を得た。変革を進める時、何が変革を妨げる力となるのかを見極めることが必要であるといわれている。組織がどのような姿勢・風土であるのかを診断しておくことは、変革の成功を左右するため重要と考える。この時期で師長会小グループの年間目標に掲げ、様々な視点から問題を明らかにし、診断できたことは変革の準備を整えていくうえで重要な段階であったと考える。この「移動・変革」の段階では、変革に関わる人々の責任と役割が発揮されたのではないかと考えられる。

凍結の段階は、一旦変化させたシステムなどを定着させる段階である。今後も継続してその評価を行い機能するまで見届ける段階である。

7. 結論

1) 組織を発展させるためには、それぞれの立場、役割に立ち問題を見つめ診断することが重要である。

2) その問題を認識し、原因が明らかになればどのようにしたいかのビジョンを伝えることが必要である。

3) 組織の姿勢・風土を見極めることが変革の成功を左右する。

4) 変革への抵抗は常に考慮し、予測しておくことが必要である。

5) 変革の影響を受けるのは看護スタッフであり、管理者は推進力にもなり、抑止力にもなる。

今後このことを踏まえ、継続して行い調査を行っていきたい。

参考文献

- 1) 井部俊子、中西睦子監修、井部俊子、勝原裕美子編集 (2004) : 看護管理学習テキスト (第2巻) 看護組織論、日本看護協会出版会 p.34-45
- 2) パトリシア ベナー (2005) /井部俊子 (2008) : ベナー看護論 新訳版 初心者から達人へ, 医学書院 p.17-29 p.149-166
- 3) 井部俊子、中西睦子監修、手島恵編集、(2004) : 看護管理学習テキスト (第4巻) 看護における人的資源活用論、日本看護協会出版会
- 4) 井部俊子、中西睦子監修、村上美好、木村チヅ子編集。(2004) : 看護管理学習テキスト (第3巻) 看護マネジメント論、日本看護協会出版会