

## 資料

### アンラーニングを推進する要因と 看護師への応用可能性の検討

#### Examination of Factors Promoting Unlearning and Applicability to Nurses

真鍋由希<sup>1)</sup>      太田祐子<sup>2)</sup>      安酸史子<sup>2)</sup>  
Yuki Manabe      Yuko Ota      Fumiko Yasukata

キーワード：看護師、アンラーニング、知識の移転、学習環境

Key words: nurse, unlearning, transferring knowledge, learning environment

#### 要旨

本研究の目的は、アンラーニングを推進する要因について文献から明らかにし、看護教育や看護管理への応用可能性について検討することである。医学中央雑誌、CiNii、教育研究情報データベース、教育研究論文索引検索を用いて、「アンラーニング」「アンラーン」「学びほぐし」「学習棄却」「脱学習」のワードで検索し、ハンドサーチした文献も含めた12文献を検討した。その結果、実践の場における【本人の伸張：しなやかさの獲得と間口の伸展】、【他者の力添え：様々な後押しや支援】、【環境の醸成：良好な関係性と場や時間の保証】、【棄却への心構え：一体的・網羅的な包含】、【準備学習：契機より前の備え】によって、アンラーニングが推進されることが明らかになった。アンラーニングは、本人、他者、環境が作用し合うことで推進され、アンラーニングの必要性が知覚される前に【準備学習】として関連知識を得ておくことが推進に繋がると示された。また、それは看護師の学習にも応用可能と考えられる。

#### I. はじめに

看護の臨床現場には、その看護単位毎に明文化されていない「ここでのやり方」が存在する。この、「暗黙に共有している内部者の見方」(金井、2010)が業務の効率化やケアの質の維持に働いている面もあるが、新しいケアの発想の妨げになったり、違うやり方の試みを排除したり、革新や変革の妨げになっていることもある。看護師は、円満に物事を済ますような行動をする事で職場環境を整えるコンフリクト・マネジメントを行っていることが多い(水野、2007)と言われており、その場を納めるような対処行動や暗黙の了解に異論を唱えにくいことが禍根となり、離職意図に繋がる

可能性も危惧される。

このような「ここでのやり方」は刷新される場合があり、その刷新に影響することとして、アンラーニングがある。

アンラーニングとは、時代遅れになったり役に立たなくなった知識を棄却する活動のことを言い、組織学習や成人学習で用いられてきた考え方である。成人学習では、「調整」や「手放し」(French・Delahaye、1996)という表現が用いられている。教育実践学を専門とする佐伯(1975)は、「自分自身が暗黙のうちに『前提』としていたところにまでさかのぼり、今まで心の中で用意していた『他人の目』の中に新たな目を加えて、すべてを再

1) 関西医科大学大学院看護学研究科博士後期課程 Kansai Medical University Doctoral Program in Nursing

2) 関西医科大学看護学部 Kansai Medical University Faculty of Nursing

構成し、新しい一貫性を自分で生み出す形で、『納得する』ものである」と述べている。組織学習では、Hedberg を祖としアンラーニングに着目した理論的系統がある(安藤、2001)。経営学習論を専門とする中原(2010)は、アンラーニングとは、組織の中に沈滞する、内外環境に照らして不適切になってしまった既存知識・組織ルーチンの限界を認識し、それらを解除し新たな学習を行うレジネスを確保することであることを述べている。また、看護の研究では、山口ら(2017)が、アンラーニングは、時代や環境の変化により有用性を失った知識や技術、価値観、ルーチンを棄却して新しいものを獲得する連続的プロセスであることを定義している。

つまり、アンラーニングは環境の変化などにより現在のやり方ではそぐわなくなったり不具合があるときに、今あるものを意識的に棄却也しくはいったん横に置き、新しいものを獲得する連続したプロセスと捉えられる。また、環境や制度が急速に変化し素早い対応が求められる現代社会で想定外の事態が発生したときに、過去の経験に捕らわれずに意思決定したり行動することは生き抜くために必要となる。このように、アンラーニングは「もっと良い方法があるのではないか」と思考し続けることに繋がる手法の1つと考えられる。

アンラーニングの契機やプロセス、循環性や心理的負担などについては明らかにされている。契機について、Freedman(2011)は、既存の知識やスキルを棄却しなければならなくなるタイミングとして昇進を挙げている。循環性については、リラーニングがアンラーニングの基礎になり循環すること(Lei・Slocum・Pitts、1999)、新しい知識が導入され、共有され、ルーチン化や修正がされるとそれが既存の知識となること(松尾、2009)、適切な棄却があることで次の学習が進み、学習のループが形成されること(Hedberg、1981)は述べられているが、プロセスの中で周囲の人や環境からどのような影響を受けているのか、どのような働きかけを行ったら好循環させることができるのかについては報告内容は限定されている。

看護におけるアンラーニングの応用可能性について、山口・酒井・黒河内(2017)は、アンラーニングはケア専門職者が多様化するケアニーズに対応していくために必要な概念であることを述べている。松本・鈴木(2008)は、看護師の就業場所の変化や職務内容の変化に合った新たな看護内容に向けて従来の看護内容をアンラーニングすることが必要になる、と指摘している。山口ら(2017)は、アンラーニングにより新しいものを獲得することで看護のパフォーマンスの改善が期待されると考えている。このように、看護実践においてもアンラーニングへの期待が高まりつつある。アンラーニングが喚起される影響について、山口ら(2017)は、アンラーニングに先立って起こる外的要因として【環境の変化】を、内的要因として【責任範囲の拡大】を挙げている。【環境の変化】には社会の変化について《社会の流動化》が含まれ、【責任範囲の拡大】には新しい役割において必要となる知識や技術の獲得について《役割の変化》が含まれることが示されている。しかし、さらに詳細なプロセスについて明らかにした研究は見当たらなかった。

そこで、アンラーニングを推し進めたり達成できるよう支援する方策について探究し、看護実践への応用可能性を検討したいと考えた。これは、実践に根ざした看護学の発展に繋がる。さらに、現在、高齢化率は急激に増加し、労働人口の減少が予測され、AIの活用が進む新時代となり、新たな看護の開発や他職種との連携、病棟運営や看護師の働き方を検討する必要がある。既存のやり方や考え方をスムーズにアンラーニングすることが役に立つと考える。

## II. 目的と意義

本研究では、この「ここでのやり方」の刷新に密接に影響し実践の場での学習の一要素であるアンラーニングについて、先行研究を概観し、アンラーニングを推し進めたり支援する方策である、推進する要因を明らかにすることを目的とする。これは、看護実践の改良に影響すると考えられる

アンラーニングの有用性や価値を管理者教育や看護基礎教育等で教え、アンラーニングの支援を管理者が意図的に行うことに繋がる。その結果、看護師のアンラーニングのスピードを速めたり深めたり広げることができる見込みがあり、看護実践の開発や発展に潜在的な貢献ができる可能性がある点が、本研究の意義である。

### Ⅲ. 方法

#### 1. 対象文献の選定方法

アンラーニングは成人学習や組織学習でも用いられているため、看護や医療の分野に加えて成人学習や組織学習までを範囲とし、医中誌 Web、教育研究情報データベース、教育研究論文索引検索、CiNii を用いて、文献の年代や論文の種類を限定せず、各検索エンジンの対応可能期間に沿って検索した。アンラーニングは 1970 年代から取り扱われることが増えた比較的新しい概念なので、対象文献が少ないためである。また、対象文献は日本国内で検討されたものとした。ものの見方の違いが適応行動や学習に対する考え方に違いをもたらすことが指摘されており (Meyer, 1982)、国の違いによる文化的背景や教育背景が学習の一要素であるアンラーニングに影響する可能性は否定できないと考えた。日本人は自身の行動規範を外 (集団) に求め「他人の目」を気にする特徴がある (佐伯, 1975; 土居, 1994) ことから、アンラーニングの推進要因についても、環境からの影響や周囲の人からの支援にこの日本人ならではの外の規準を重視する特徴が大きく影響すると考えられるためである。検索ワードは、「アンラーニング (アンラーニング、unlearning、unlearn)」とその訳語として用いられる、「学びほぐし」(鶴見, 2010)「学習棄却」(安藤, 2001)「脱学習」(司馬, 2003)とした。検索は 2019 年 11 月 19 日を最終日として区切りとした。考察対象の文献については、共同研究者で妥当性を検討した。

その結果、233 編の文献が抽出され、他国の文化的背景が影響すると考えられる海外文献の 21 編と、タイトルと抄録から個人や組織の棄却と関

係がない 146 編を除外したのち、本研究のアンラーニングの定義に当てはまりなかつ推進要因が含まれた 13 編とハンドサーチした 1 編の 14 文献から研究論文ではない 2 編を除外した 12 文献を考察対象とした (図 1)。

#### 2. 用語の定義

本研究では、アンラーニングの先行研究の定義である「組織の価値前提や知識のうち、時代遅れになったり妥当性を欠いたものを棄却すること」(Hedberg, 1981)や「時代や環境の変化により有用性を失った知識や技術、価値観、ルーティンを棄却して新しいものを獲得する連続的プロセス」(山口ら, 2017)等を元に、「何らかの変化等に迫られたときに、すでに修得していることを、意識的に解きほぐしたりいったん横に置き、新たに学び直すこと」と定義する。修得していることとは、過去の学習や経験から身につけている知識や技術、確立しているやり方(慣習)、価値観のことであり、組織もしくは組織人として意思決定を行う上で拠所もしくは規準としている内容を含む。また、ありさまとしては、取り除いて無くしてしまう場合(棄却)、変更を加えて改定する場合(刷新)、置き換える場合(交換)なども含める。なお、獲得した新しいことについて理解しているのか納得しているのかの違いは問わないこととする。

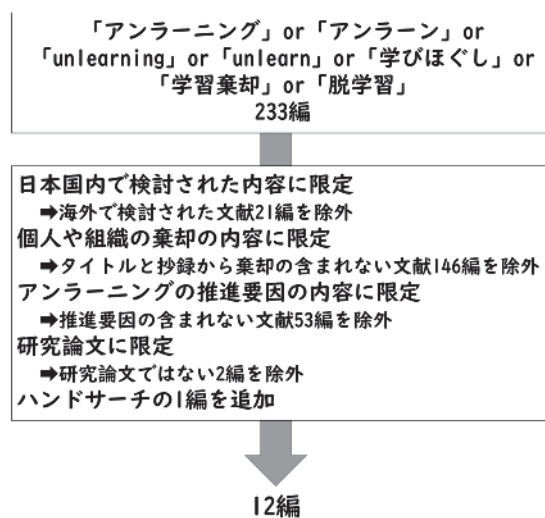


図 1 対象文献の抽出方法

### 3. 分析方法

検討には、山浦の質的統合法 (KJ 法) を用いた。質的統合法 (KJ 法) は「バラバラのデータから『仮構築』のプロセスを経て、『整合性のある理論構造』を見いだす作業」(山浦、2012) で、KJ 法 (川喜田、2017) に基づいており、近年看護の研究でも採用されている方法である。KJ 法では「紙片の数にして数十枚から」(川喜田、2017) 行え、「少数意見もみな一度は活かされ (中略) 紙切れの位置づけに頭をひねるような意見こそ、その当惑をのりこえたときに全体の意見の構造に新しい光を投げかけ、一同を啓発させる力を持っている場合が多い」(川喜田、2017) ため、それぞれの文献に記載されている内容をもとに全体像を把握できると考え、選定した。対象文献を精読した後、年代、文献の種類、著者の研究分野を整理し、推進要因に関する内容としてアンラーニングに影響を及ぼす要素やサポートも含めて抽出し、元ラベルを作成した。作成した元ラベルから内容の親近性に基づいてグループ編成を繰り返し、最終ラベルを作成した。最終ラベル同士の関係性に着目して視覚的に構造化し接続詞的な説明 (添え言葉) を付加した空間配置を検討し、見取図と本図解を作成した。分析については質的統合法 (KJ 法) の講習を受講した共同研究者で検討を重ね妥当性を確保した。なお、アンラーニングの定義については時を経ても大きな変化は見られないため、年代を区分

せず分析した。さらに、看護師の学習への応用可能性について検討した。

## IV. 結果

### 1. 対象文献の概要

分析対象となった 12 文献の発行年は、2008 年から 2019 年の 14 年間だった。文献の種類は、研究論文でそのうち原著と記載があったのは 2 編であった。それぞれの文献の概要は表 1 に示す。

### 2. アンラーニングを推進する要因について

アンラーニングを推進する要因について、12 文献から 28 枚の元ラベルが作成され、5 枚の最終ラベルに統合された。本稿では、最終ラベルの内容を端的に表すシンボルマークを【事柄：エッセンス】、元ラベルを「」で示す。最終ラベルは【本人の伸張：しなやかさの獲得と間口の伸展】、【他者の力添え：様々な後押しや支援】、【環境の醸成：良好な関係性と場や時間の保証】、【棄却への心構え：一体的・網羅的な包含】、【準備学習：契機より前の備え】(これらは、以下文中では【本人の伸張】、【他者の力添え】、【環境の醸成】、【棄却への心構え】、【準備学習】と略す) であった (表 2)。

#### 1) 【本人の伸張：しなやかさの獲得と間口の伸展】

これは、「自らの行為を再帰的に振り返ること、自らをモニタリングすることを行いながら社会の変化に合わせて、準拠点、準拠枠を少なからずアンラーニングしていかなければならない」(松本・

表 1 アンラーニングの推進に関する文献の概要 (12 文献)

No.	著者	年	分野	対象者	アンラーニングの推進についての概要
1	松本訓枝 鈴木里美	2008	看護、教育	教員、保護者、保育士、看護師	アンラーニングを豊かにするためには、意見の尊重、学習時間と場の確保が必要である
2	安藤史江 杉原浩志	2011	経営	社会福祉法人職員	組織アンラーニングの足踏みや逆戻りを防ぐためには、棄却レベルのバラツキを無くし、直接上位層の棄却が重要になる
3	田本正一	2011	教育	教師	既存の知識の棄却は、学習経験の棄却を促す
4	難波博孝	2014	教育	教師	学習者が「脱ぐ」という困難に立ち向かうために、その作業が「おもしろい」「楽しい」と思う工夫が必要である
5	山根里香	2014	経営	造船業界の製品開発者	棄却することを厭わない熟練者やマネジャーの存在が、後押しとなる
6	田本正一	2015	教育	教師	アンラーニングをカリキュラムとして組み込むことで、学習者は市民社会共同体へ参加することになる
7	古澤和行	2016	経営	(-)	アンラーニングと再学習の両方を促進するために、アーティファクトの変化や置き換えが重要である
8	中本龍市 野口寛樹	2017	経営	弁理士	個人では、既存の知識の整理か新たな知識の学習、組織では、新たな知識獲得過程と一揃いにすべきである
9	松尾睦	2017	経営	事業統括役員	必要性や内容について研修・ワークショップ・コーチング等で意識化することが有効である
10	堀尾志保	2018	経営	管理職と管理職相当職	他者からの関わりやサポート、自身の努力に対して称賛が与えられる環境、が有効である
11	松下良平	2019	教育	教師	省察と相対化、自己の再形成のために、認知的な媒介を教材とすることが考えられる
12	Yamaguchi, T. Sakai, I.	2019	看護	看護師	異動先で必要とされる知識、スキル、価値観を明確に示すことが促進につながる

表2 アンラーニングの推進要因のシンボルマーク、最終ラベルとそれを構成する元ラベル（抜粋）

<b>1)【本人の伸張:しなやかさの獲得と間口の伸張】</b>	
〈アンラーニングの推進要因には、省察、アーティファクトの変化、他者との交流、継続、新たな知識の獲得等がある〉	
「一旦皮膚のようにになっている、『自然』を『脱いでもらう(unlearn)』という困難に学習者が立ち向かうためには、その作業が『おもしろい』『楽しい』と思ってもらわなければ足が前には出ない。」4	
「自らの行為を再帰的に振り返ること、自らをモニタリングすることを行いながら社会の変化に合わせて、準拠点、準拠枠を少なからずアンラーニングしていかなければならない。」1-①	
「あらゆる世代の人々が集まるコミュニティスペースでは、コンサート、遊び、食事等の活動を通して、次第に従来の固定された人間関係や自己を変容させていく。つまり、アンラーニングの指導がなされている事例である。」6-①	
「アンラーニングと再学習の両方を促進するために、アーティファクト(人工物)の変化や置き換えが重要である。」7-② (他5ラベル略)	
<b>2)【他者の力添え:様々な後押しや支援】</b>	
〈アンラーニングを推進するには、支援する人が必要で、上司、部下、熟練者、同僚、マネジャーなどが、それぞれの立場で助言、指導、応援、課題提案、フィードバック等をしている〉	
「アンラーニングを支えているのは、熟練従業員の学びから始まったボトムアップによる研究提案である。」5-②	
「(アンラーニングによる) 内的な葛藤場面を克服する際には、自分ひとりですべてを実現するのは難しく、他者からのサポートが役立つ。」10-①	
「『同僚・先輩』から助言などのサポートを得られると、自身のこれまでの考え方ややり方をフラットな目線で省みる機会が増え、アンラーニングが結果的に促進される。」10-③ (他4ラベル略)	
<b>3)【環境の醸成:良好な関係性と場や時間の保証】</b>	
〈個人が尊重され、良好な関係性があり、学習の場と時間が保証されるような環境を整えると、謙虚であることの必要性に気づきやすくなり、アンラーニングを豊かに行える〉	
「慢心からの脱却は、自身の努力や前進に対して称賛が与えられる良好な関係性のある環境においては、客観的に自身の状況を省みることができ、謙虚であることの必要性に気づきやすくなる。」10-⑤	
「教師がアンラーニングを豊かに行っていくためには、個々の教員の意思・意見を尊重する自由度の高い職場環境、とりわけ教師たちの学習の場とその時間が十分に保証されていることが必要条件である。」1-②	
<b>4)【棄却への心構え:一体的・網羅的な包含】</b>	
〈既存の知識と学習成功経験の一体的な棄却、上位者の棄却と構成員の棄却レベルを揃えることによりアンラーニングが進む〉	
「組織の中のいずれかの層で始まった組織アンラーニングを足踏みさせたり、逆戻りさせないためには、当該層内での棄却レベルのバラツキをなくしたうえで、その層に対して業務の進め方に関する指示命令や評価の権限を持つ、直接の上位層の棄却が重要になる。」2	
「アンラーニングの概念を採用することには、新たな社会科授業の展開を期待できる。すなわち、状況に対応できない知識は、積極的に棄却すること、及び成功例としての学習経験を棄却することを学習目標とする社会科授業の展開である。」3-①	
「アンラーニングは知識の棄却と学習経験の棄却を切り離して考えることはできない。既存の知識の棄却は、学習経験の棄却を促すこととなり、それらは一體的に指導されるべきものである。」3-② (他2ラベル略)	
<b>5)【準備学習:契機より前の備え】</b>	
〈アンラーニングは、異動や昇進の前にアンラーニングが必要になることを伝える等、カリキュラム的に取り組むことで参加や自覚が促されるなどの促進が期待できる〉	
「上位職層へ昇格するに伴い、それまでのやり方が通用しなくなる段階に直面することを予め把握していれば、アンラーニングに自覚的に取り組むことができる。」10-④	
「アンラーニングのプロセスを促進するには、看護師の認識が鍵になるので、看護師の異動の時には、異動先で必要とされる知識、スキル、価値観を明確に示す必要があり、それが異動に伴う混乱への対応策にもなる。」12	
「アンラーニングをカリキュラムレベルで継続的に組み込むことで、学習者は市民社会共同体へ参加していく。」6-③ (他2ラベル略)	
シンボルマークを□、最終ラベルを〈〉、元ラベルを「」で表す。数字は表1の文献番号に対比する。	

鈴木、2008)、「一旦皮膚のようにになっている、『自然』を『脱いでもらう(unlearn)』という困難に学習者が立ち向かうためには、その作業が『おもしろい』『楽しい』と思ってもらわなければ足が前には出ない」(難波、2014)などの元ラベルから編成された。自分の考えを解きほぐすことを意識したり、モニタリングすること、他者との交流の中で自分と他者を相対化することで、思考がしなやかになったり、面白いと感じたり、広く考えることができるようになり、既に習得していることをほぐしやすくなることが述べられていた。

2)【他者の力添え:様々な後押しや支援】

これは、『同僚・先輩』から助言などのサポートを得られると、自身のこれまでの考え方ややり方をフラットな目線で省みる機会が増え、アンラーニングが結果的に促進される」(堀尾、2018)「ア

ンラーニングを支えているのは、熟練従業員の学びから始まったボトムアップによる研究提案である」(山根、2014)などの元ラベルから編成された。同僚や先輩、熟練者、自分より専門性を有する人、部下や上司からの、助言、指導、応援、課題提案、フィードバックなどが、アンラーニングしようとする力や進めようとする力を強化したり支えたり伸ばしたりしていた。

3)【環境の醸成:良好な関係性と場や時間の保証】

これは、「教師がアンラーニングを豊かに行っていくためには、個々の教員の意思・意見を尊重する自由度の高い職場環境、とりわけ教師たちの学習の場とその時間が十分に保証されていることが必要条件である」(松本・鈴木、2008)「慢心からの脱却は、自身の努力や前進に対して称賛が与えられる良好な関係性のある環境においては、客観

的に自身の状況を省みることができ、謙虚であることの必要性に気付きやすくなる」(堀尾、2018)の元ラベルから編成された。個人が尊重され、周囲の人との良好な人間関係があり、学習の機会が保証されるような環境を整えると、自分の居る場が安全であることや尊重されていることを感じ、謙虚であることの必要性に気づきやすくなることが示された。

#### 4) 【棄却への心構え：一体的・網羅的な包含】

これは、「アンラーニングは知識の棄却と学習経験の棄却を切り離して考えることはできない(以下略)」(田本、2011)、「組織の中のいずれかの層で始まった組織アンラーニングを足踏みさせたり、逆戻りさせないためには、当該層内での棄却レベルのバラツキをなくしたうえで(中略)直接の上位層の棄却が重要になる」(安藤ら、2011)などの元ラベルから編成された。アンラーニングの「棄却」がスムーズに進むには、知識の棄却と学習経験の棄却は分かちがたいこと、アンラーニングに直面している人の上位者の棄却も必要になること、周囲の人とのアンラーニングレベルの足並みが揃うことなどが述べられていた。棄却の一体性や、既に習得している知識や経験を網羅するといった要点をおさえること、また、要点をおさえることを拠り所として思案するところまで踏み込むことが、アンラーニングの推進になることが示されていた。

#### 5) 【準備学習：契機より前の備え】

これは、「アンラーニングのプロセスを促進するには、看護師の認識が鍵になるので、看護師の異動の時には、異動先で必要とされる知識、スキル、価値観を明確に示す必要があり、それが異動に伴う混乱への対応策にもなる」(Yamaguchi・Sakai、2019)、「上位職層へ昇格するに伴い、それまでのやり方が通用しなくなる段階に直面することを予め把握していれば、アンラーニングに自覚的に取り組むことができる」(堀尾、2018)などの元ラベルから編成された。異動や昇進の前にアンラーニングが必要になることを予め伝える、異動先で必要になる知識を予め学ぶことが、混乱の対策を整

備したり自覚的に取り組むことができるなどの、アンラーニングを早めるだけでなく深めたり広げたりする好転につながっていた。また、これらの準備の方法として、研修、ワークショップ、コーチング、メンタリングなどが示されていた。

### 3. アンラーニングを推進する要因の全体像

アンラーニングの推進要因の構造について、シンボルマークで空間配置を表しているシンボルモデル図を元に、分かりやすく一部簡略化した図を用いて説明する(図2)。

個人のアンラーニングが進むには、自らモニタリングしながら意識的にときほぐす必要がある。そのため本人の思考のしなやかさや受け止める間口を広げておくような【本人の伸張】が求められる。さらに、アンラーニングを進めるためには、同僚や先輩からの助言や励ましなどの後押しや支援という【他者の力添え】が役に立つ。一方、個人のアンラーニングは【環境の醸成】として良好な人間関係とアンラーニングに向けて思考する時間や場所が保証されていることで徐々に促される。よって、【本人の伸張】と【他者の力添え】が車の両輪のように相まって、さらに【環境の醸成】が【本人の伸張】と【他者の力添え】にじわじわと影響するという、作用し合う構造になっている。

また、この3つの推進要因の基盤になる知識として、既存の知識と学習成功経験の一体的な棄却や上位者の棄却と構成員の棄却レベルを揃えることなどのアンラーニングが促進される特性を知っていることが望ましく、これらの知識を網羅しておくことが【棄却への心構え】となる。

これらの4つの推進要因の構造が1つのまとまりとなり、だからこそ、アンラーニングの契機となる、既存のやり方がそぐわないと認知される前に【準備学習】が必要である、という論理構造をもつ。

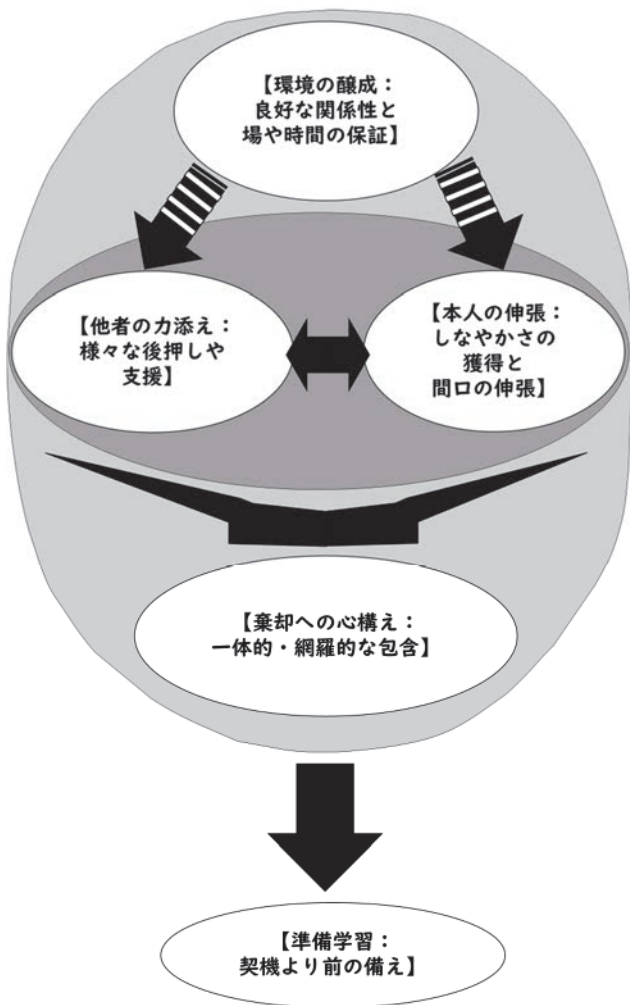


図 2 アンラーニングを推進する要因

## V. 考察

アンラーニングが迫られる前のアンラーニングに関する学習や手立てについて検討し、これらを看護師の学習に応用する可能性について考察する。

### 1. アンラーニングの推進

1) 実践の場におけるアンラーニングを推進する要因としての、【本人の伸張】、【他者の力添え】、【環境の醸成】の相互作用

【本人の伸張】は、他者との相対化やときほぐす作業自体をポジティブに捉えることが思考の解きほぐしに役立ち、それが本人の柔軟性やしなやかさとなる。さらに、その素養をはぐくむ支援として他者の存在があるが、中城・楠瀬・国澤・川崎 (2014) は、「他者」が思考の変容の根拠として作用する、と述べており、管理者や過去にアンラ

ーニングを経験したことがある人からのアドバイスを含む【他者の力添え】が【本人の伸張】を推進する。また、実践の場において、良好な人間関係や思考のための時間的・空間的保証のある環境を作るという【環境の醸成】は、学習環境の両側面である物的環境と人的環境を整えることになり、本人が育ち他者のサポートもある環境を少しずつ形成することになる。経験者の発言が自分の思考変容の意味づけに繋がる、他者がアンラーニング中の人の状況を把握することで力添えの内容やタイミングが変わり学習環境の整備が異なる、などの影響があるので、【本人の伸張】、【他者の力添え】、【環境の醸成】は別々に働くのではなく相互に作用し合っていると考えられる。

また、アンラーニングを経験したことがある人は、後に、初めてアンラーニングを経験する人の同僚や先輩となることで支援する側となることがうかがえる。藤原 (2017) は、看護師は看護ケアのプロセスを後進に対しても適用することにより、育成に携わる自己と後進との間で固有の育成的な関係を形成すると述べている。経験者がアンラーニングに伴走したりアンラーニングのプロセスを意識しながらアンラーニング中の人の思考変容の戸惑いを支えるなどの【他者の力添え】を提供する役割を果たしたり、自分のアンラーニングの経験から周囲にしてほしかった支援を整え、【環境の醸成】の一端を担うようになる。このように経験した人が自分の学びを活かして【他者の力添え】、【環境の醸成】という別の推進要因になることで、さらにアンラーニングが推進され、アンラーニングの経験を重ねることで、【本人の伸張】に限定された視点から、【環境の醸成】をしたり【他者の力添え】をする側に役割や比重が変わると考えられる。

2) アンラーニングの基盤となる棄却を推進する【棄却への心構え】とアンラーニングが必要だと認知される前の【準備学習】

アンラーニングでは、棄却が重要な要素であり、その棄却に注意を向け思案するには、まず、棄却についての知識が必要である。知識は、実体や現

象に対してどのように働きかけるべきかを示す、と言われていた(野中・紺野、2003)。棄却にも種類があり、その進み具合の一体性、波及性、程度的一致等について知り、それが不調和になったときにみられる特徴の要点や対処方法を理解しておくことは、【棄却への心構え】を育むことになる。また、アンラーニングが必要だと認知される契機やその時の対応について事前に学ぶことは、自身や組織の現在のアンラーニングの進捗状況を俯瞰する助けとなる。つまり【準備学習】として、役割変更や異動、意図的な変革などによりアンラーニングの必要性に迫られる前にアンラーニングの概念やプロセスや感情の変化について学習しておくことが、アンラーニングを推進すると考えられる。

アンラーニングについては、リラーニング、つまりアンラーニングしたことが新たなラーニングとして定着するループになっていると言われていた(Hedberg、1981; Leiら、1999; 松尾、2009)。だからこそ、アンラーニングが迫られる場面になる前にアンラーニングに関する知識や素養を身につけておくことは、このループをスムーズに進むことに繋がる。

## 2. 看護師の学習におけるアンラーニングの応用可能性

他学問のアンラーニング文献も含めて検討した結果、アンラーニングが起きている場面や状況などの諸条件の違いはあっても、既に持っているものをほぐして組み立て直したり置き換えるという一連の流れを推進する要因は共通することから、看護実践の場にも応用可能と判断する。また、アンラーニングを迫られた場面において意図的に対応することがアンラーニングの推進に繋がると考えられるので、看護師の適応や新しい看護実践の開発場面で活用可能と判断した。

医療従事者のアンラーニングの必要性について、Rushmer・Davies(2004)はヘルスケア実践の新しい方法に敏感であること、その学習にはアンラーニングが必要になることを述べている。看護師は、

治療方法の開発等によりプロトコルが変わることは経験として理解しているが、一度会得した看護手順や看護基準の改定をし続けることは、労力や内的葛藤を伴うこともある。そこに、【本人の伸張】として、専門職としてのアンラーニングの必要性を加味することで、より自立した思考を広げたり、アイデンティティを刺激する革新にできる可能性があると考えられ、管理的視点で有用である。また、【他者の力添え】【環境の醸成】として、アンラーニングを経験した人が他者のアンラーニングを推進する側になることや、一人ひとりのアンラーニングが他者に波及する様子は、実践の場において好循環となり、組織全体の活性化、つまりより良い看護の追求に繋がる可能性があると考えられる。

さらに、教育的視点では、看護基礎教育課程で学んだことは新たなエビデンスの発見やアンラーニングにより改定される可能性があること、一方で看護とは何かを探究するような普遍的なこともあることを【棄却への心構え】として学習しておくことは有益である。それと共に、【準備学習】として柔軟な思考を身につけること、俯瞰できるように心がけること、当たり前と思えないことなどを教え、アンラーニングやリフレーミング、トランジションなどの概念についても、基礎教育中もしくは看護師になって早い時期に学ぶことが望ましいと考える。

## VI. 限界と課題

本研究は文献からの検討であり、分析に使用した文献と元ラベル数が少なく、アンラーニングとその推進要因を網羅できていない可能性があるため、今後は看護実践の場におけるアンラーニングとその推進要因について検討する必要がある。また、看護は集団で実践を行うことを主としており、観察、計画立案、実施、評価に複数の看護師が関わっている。個人のアンラーニングが組織レベルのアンラーニングの契機となる(中本・野口、2017)と言われており、個人のアンラーニングに続く組織のアンラーニングのあり方や双方がどのよう



に影響し合っているかについて、更なる検討が必要である。

## VII. 結論

本研究では、アンラーニングを推進する要因として、【本人の伸張】、【他者の力添え】、【環境の醸成】、【棄却への心構え】、【準備学習】が明らかになった。【棄却への心構え】を基盤とし【本人の伸張】、【他者の力添え】、【環境の醸成】が作用したり影響し合うことでさらにアンラーニングが推進され、アンラーニングの必要性が知覚される前に、アンラーニングに関する知識を得て、思考や行動をほぐす素養を持っておく【準備学習】により、アンラーニングがスムーズになったり、思考を深め、豊かにできる可能性があることが明らかになった。アンラーニングは看護師の学習にも必要であり、時代の要請に対応した看護を提供するために、看護管理者の支援や教育での事前学習がアンラーニングの推進に繋がると考えられる。

本研究における利益相反はありません。

## 引用文献

安藤史江(2001). 組織学習と組織内地図. 東京: 白桃書房.

安藤史江, 杉原浩志(2011). 組織はどのようにアンラーニングするのか?—社会福祉法人X会にみる, 段階的な組織アンラーニング—. 組織科学, 44(3), 5-20.

土居健郎(1994). 「甘え」の構造. 東京: 弘文堂

Freedman, A.M. (2011). Some Implications of Validation of the Leadership Pipeline Concept: Guidelines for Assisting Managers-in-Transition. *The Psychologist-Manager Journal*, 14, 140-159.

French, E., Delahaye, B. (1996). Individual change transition: moving in circles can be good for you. *Leadership & Organization Development Journal*, 17(7), 22-28.

藤原史博(2017). 病院組織に勤務する中堅看護師

が捉える世代継承性の内容と特徴. *ヒューマンケア研究学会誌*, 8(2), 9-19.

古澤和行(2016). 組織学習とアンラーニングに関する一考察—アンラーニングにおけるアーティファクトの役割を中心に—. *愛知学院大学経営管理研究所紀要*, 23, 15-27.

Hedberg, B. L. T. (1981). How organizations learn and unlearn. Nystrom, P. C., Starbuck, W. H., *Handbook of organizational design* (1), 3-27. New York: Oxford University Press.

堀尾志保(2018). 管理職のアンラーニングと周囲からのサポートとの関連性に関する研究. *商学集志*, 88(3), 23-54.

金井壽宏(2010). 組織エスノグラフィー. 東京: 有斐閣.

川喜田二郎(2017). 発想法創造性開発のために改版. 東京: 中央公論新社

Lei, D., Slocum, J. W. and R. A. Pitts (1999). Designing Organizations for Competitive advantage -The Power of Unlearning and Learning-. *Organizational Dynamics*, 27(3), 26-38.

松本訓枝, 鈴木里美(2008). 看護と学校教育におけるアンラーニングの試み—流動化した現代社会の中で—. *岐阜県立看護大学機能看護学講座教育と研究*, 6(1), 83-91.

松尾睦(2009). 学習する病院組織—患者思考の構造化とリーダーシップ—. 東京: 同文館出版.

松尾睦(2017). 事業統括役員に求められるアンラーニング. 北海道大学大学院経済学研究科 Discussion Paper, Series B, 127, 1-17.

松下良平(2019). 道徳を再発見する教科へ—アンラーニング (unlearn) という課題—. *九州教育学会研究紀要*, 46, 21-29.

Meyer, Alan. D. (1982). Adapting to environmental jolts. *Administrative Science Quarterly*, 27, 515-537.

水野基樹(2007). 組織におけるコンフリクト・マネジメントに関する予備的調査—看護師を対

- 象とした実証的調査からのインプリケーション。千葉経済大学短期大学部研究紀要, 3, 115-120.
- 中原淳(2010). 職場学習論—仕事の学びを科学する。東京: 東京大学出版会.
- 中本龍市, 野口寛樹(2017). 探索と活用がアンラーニングに与える影響: 専門職個人レベルの定量分析. 商学集志, 86(2), 1-12.
- 中城満, 楠瀬弘哲, 国澤亜矢, 川崎謙(2014). 自己の思考の変容に対する気づきを促す手法. 科学教育研究, 38(1), 2-11.
- 難波博孝(2014). 国語科教育における実践研究の考え方と実際「国語教育としての実践研究」というあり方. 言語文化教育研究, 12, 29-41.
- 野中郁次郎, 紺野登(2003). 知識創造の方法論—ナレッジワーカーの作法—. 東京: 東洋経済新報社
- Rushmer, R., Davies, H. (2004). Unlearning in health care. *Qual Saf Health Care*, 13, 10-15.
- 佐伯胖(1975). 「学び」の構造. 東京: 東洋館出版社.
- 司馬正次(2003). ブレークスルー・マネジメント. 東京: 東洋経済新報社.
- 田本正一(2011). アンラーニングを指導する社会科授業の開発—中等後期単元「工業立地論は役立つのか?」の場合—. 全国社会科教育学会社会科研究, 75, 61-70.
- 田本正一(2015). 人口減少社会に対応した小学校社会科授業の開発—アンラーニングによる正統的周辺参加からの考察—. 日本社会科教育学会社会科教育研究, 125, 49-60.
- 鶴見俊輔(2010). 教育再定義への試み, 東京: 岩波書店.
- 山浦晴男(2012). 質的統合法入門考え方と手順, 東京: 医学書院.
- Yamaguchi, T., Sakai, I. (2019). The unlearning process of senior clinical nurses in rehabilitation wards. *Journal of Advanced Nursing*, 75, 2659-2672.
- 山口多恵, 酒井郁子, 黒河内仙奈(2017). “アンラーニング” の概念分析. 千葉看会誌, 23(1), 1-12.
- 山根里香(2014). 製品開発を支援するP2Mにおける組織学習機能—造船業界における製品開発の事例—. *Journal of International Association of P2M*, 18(2), 57-69.

### Abstract

**Purpose:** Factors promoting unlearning are examined through a consideration of previous literature, and suggestions for its application in nursing education and nursing management are obtained.

**Methods:** Using the Japan Medical Abstracts Society, CiNii, Educational Research Information Database, and Education Paper Index, the words "Unlearning," "Unlearn," "MANABIHOGUSHI," "GAKUSHUUKIKYAKU," and "DATSUGAKUSYU" were used in searches, and certain documents were also hand searched. An inductive descriptive examination was conducted.

**Results:** There were 12 target documents, which were research papers. It was shown that unlearning in the field of practice is promoted by "Extension of oneself: Acquisition of suppleness and extension of frontage," "Support of others: Various boosts and support," "Environmental fostering: Good relationships and guarantee of place and time," "Readiness for discarding : pick up unity/ comprehensiveness without omission," and "Preparatory learning: Preparation before the opportunity."

**Conclusion:** Unlearning is promoted through the mutual influence of the extension of oneself, the support of others, and environmental fostering. Pre-learning, which is an active preparation, can reduce anxiety and resistance during unlearning, and reduce the time spent working on unlearning. These factors also apply to nurses' learning in practice.