



# センターだより

令和4年3月 第132号

島根県教育センター

[https://www.pref.shimane.lg.jp/matsue\\_ec/](https://www.pref.shimane.lg.jp/matsue_ec/)

島根県教育センター浜田教育センター

[https://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kikan/hamada\\_ec/](https://www.pref.shimane.lg.jp/education/kyoiku/kikan/hamada_ec/)

## 「守破離」と「アンラーニング」

最近読んだ記事の中に、「教職員のプロトタイプ」として以下のような趣旨の内容が記載されていた。

「仕事に対しては真面目だが、組織的な動きは好まず、個人プレーが多い」「自分がいいと思うと変えることを拒み、新しいことを取り入れることには抵抗する」「仕事を増やすのは得意だが、減らすのは苦手」「慣れ親しんだワープロソフトを好んで使い、なんでも紙に印刷し、生産性の概念がない」「ワーク・ライフ・バランスどころか、仕事と私生活が混ざっている」（「内外教育」R3.11.30による）。要するに、教職員にありがちな思考・行動パターン、といったところであろうか。あまりにも思い当たることの多かった自分は、記事を読みながら深く恥じ入った次第である。

と同時に、この記事は深い示唆も与えてくれた。例えば、最初の指摘はカリキュラム・マネジメント、次の指摘は授業改善につながっていく話であろう。そして、残りの三つは働き方改革が求められる理由を的確に示している。今日指摘されている教育課題の多くはこうした「プロトタイプ」が意識の根幹にあることに改めて気付かされる。

さて、「守破離」という考え方がある。意味は以下の通りである。

剣道や茶道で、修業上の段階を示したもの。守は、師や流派の独自の教え、型、技を確実に身につける段階、破は、他の師や流派の教えについて考え、良いもの、望んでいる方向へと発展する段階、離は、一つの流派から離れて、独自の新しいものを確立する段階。（「日本国語大辞典〈第二版〉」より）

元々は、千利休の言葉から派生したものであると言われており、解釈も様々あるようだが、物事を習得する際には多かれ少なかれこのプロセスをたどることは間違いないのではないだろうか。そして、教職員の業務も守破離の考え方と類似する点が多くあるように思われる。初任の頃は、先輩から教科指導や学級経営の手法などについて様々なことを教わりながら、教職員としての基礎を固めていく。そして、その人なりの理想を求めて経験値を積み重ねていき、ベテランの領域に入っていく…というイメージである。ベテラン教職員の多くがプライドを持ちながら独自の教育スタイルを貫いているように感じられるのも、「離」の境地に入っているからと考えると納得がいく。

ただ、昨今の教育を取り巻く状況、例えば、ICT機器の導入・リモート授業・新学習指導要領（特に評価）への対応・教員免許更新制の発展的解消などは、今までの経験値だけでは対応することが困難なレベルの変化であり、「離」の境地だけで乗り切っていこうとするのは厳しいと思われる。

それではどうするか。先日「アンラーニング」という考え方があるということを知った。これは「学習棄却」「学びほぐし」とも呼ばれており、時代に合わなくなった知識や価値観を捨て去り、新しく学び直すこと、とされている。ただ、今まで積み上げてきた経験値は、成功体験に裏打ちされているがゆえに、捨て去るのは簡単なことではないし、そもそも新しいことを学び直す余裕がない、というのがホンネのところであろう。

冒頭の「プロトタイプ」はすべてがいけないわけではないが、こうした発想では変化に対応していくことが難しいということである。まずは、この意識を変えるべく、自分スタイルを固めている「離」の壁を少しずつ崩してみることが必要なのではないだろうか。今回、この拙稿を書くのに自戒の意味を込めて、使い慣れたタロウ君を捨て去り、タブレットを使用してみた。これもほんのささやかな「アンラーニング」と言えるかもしれない。

ベテランの皆さん、まずはこんなところからもう一度「守」を始めてみませんか。

（教育企画部長 岡 秀樹）