

Rep.東大医学系健康社会学 D2 笠原麻美

Theories of Workplace Learning

Paul Hager

Introduction

職場学習に関する理論は過去 20 年間に大きく発展した。その理由は、事前準備的な学習だけでは優秀な実務家の育成には不十分であるという考えが受け入れられてきて、職場学習に対する関心が高まったからである。例えば、当初は個人に対する正規の学習に焦点が当たっていたが、現在は **formal・informal** の両方にまたがり組織的、グループ、個人の学習を含むようになった。

- ある意味において、この認識は過去の再発見である。というのは、人類の歴史を正規教育や職業訓練が制度化されるまでは、職業訓練は実地訓練しかなかった。
- 産業革命をきっかけとして、特定の職業に関する教養を身につけるための事前学習も含めた教育制度が整えられた。専門的な教育はより高度な組織に吸収され、実習は段々と職業訓練用の組織における仕事外 (**off-the-job**) の内容となった。訓練用の教室で成績を向上させるための教育を受けることが一般的になると、いかに実践に即した訓練にするかや内容の評価方法が課題となった。
- 同時に、実践経験からしか得られない重要な学習があることが分かり始め、職場学習が重視されるようになった。
- 2 章では、学習と仕事に関する主な心理学的、社会文化的またはポストモダンの理論を参照しながら、職場学習理論が発展してきた歴史を追う。

職場学習分野における理論の発展

Historical Tracing of the Development of Theory in the Field of Workplace Learning

1. 心理学理論から影響を受けた理論

- 行動主義は、直接観察することが可能な範囲でのみ学習は理解され、説明されるべきだという当時の科学観に基づいており、職場学習が注目されるかなり以前に当分野に強い影響力を持っていた。
- 行動主義においては、仕事は細分化された一連の行動を労働者が正しく行うことでありとされた。そして、仕事を行うのに必要な行動は、適当な刺激と強制力をもって予定を組めば訓練用の教室において事前に、労働者に学習させることができると考えられた。
- しかし実際には、ほとんどの仕事は細かな行動の連続ではない。時代が進むにつれて、熟練するためには実地訓練が必要であると認識されるようになった。行動主義は廃れ

ていったが、学習を観察可能ではないが、もの、または実在するものであるとする行動主義的な考えは引き継がれた。

- 行動主義の欠陥が明らかになると、認知に関する多くの理論が提唱され、同時に「考える(thinking)」、「内省(reflection)」、「理解(understanding)」などの目に見えない精神状態を表す用語が数多く生み出された。
- Chris Argyris と Donald Schon はこのような初期の発展時代に活躍した。彼らは「組織心理学」や「経営管理論」に強い影響を受けながら、「single loop learning」(学習者は変化する環境に適応するために反応する)や「double loop learning」(学習者は、難しい状況に対応すべくより適切な行動を選択するなかで、以前の学習内容を修正したり増やしたりする)といったその後の研究に影響を及ぼした概念を提唱した。彼らはまた、特定の状況で実際に行われたことと、行動の当事者達が「やった」と主張することはしばしば大きな相違があることを強調した。
- Schon によると、職場学習とは実践者自身が自分の行動を評価し、意識的または無意識に自分自身の実践を修正していくことを指す。また Schon は専門家の定義を大きく変えた。専門的な実践とは、既存の知識を日々の仕事に適用するだけでなく、問題を定義することだとした。しかし彼の考えは、まだ仕事における論理的で認知的な側面に焦点が当たっていた。
- Marsick と Watkins も「informal な学習」および「偶然の学習」という概念を提唱し、職場学習に大きく貢献した。これらは「経験」と「内省」を中心的な概念としており、特に informal な学習の特徴は「経験に基づいていて、ルーチンではなく、しばしば暗黙」であるとされる。彼らは、informal な学習を妨げるのは問題を構成する力量および知性であるとし、逆に促進するのは「主体性 proactivity」、「クリティカルリフレクション」、および「創造性」であることを明らかにした。

初期の職場学習理論の共通点

- ・個人に焦点を当てている
 - ・職場における実践の論理的、認知的な側面を強調している
 - ・仕事(作業)は、考えることまたは反省することの反復であると表現された。(Performance of work is represented as thinking (or reflection) followed by the application of this thinking or reflection.)
 - ・学習は「もの」として扱われる。学習内容は、心身の外部から身体/精神に移される
 - ・職場学習における社会的、文化的、組織的な要素が過小評価されている
- これら 5 点を満たさないが、職場学習理論に貢献した研究は数多くある。そのうちの 하나가認知心理学における専門知識の発達に関する研究である。この文献は事前教育が初期の実践で得る精神的な理解としての学習にとって代わられることを示すことで、

職場学習をより広い検討課題としてとらえなおすきっかけとなった。しかしのちに、この研究は専門知識が実践とは異なる個人の論理的な精神にあるという主張に対する批判を受けた。

- Hubert Dreyfus たちはスキル獲得のための5段階モデルおよび7段階モデルを発展させた。7段階モデルでは段階が上がるほど **informal learning** が重要になる。この特徴は、**informal learning** において判断と実践を中心とした文脈が重要であることを示唆している。すなわち、Dreyfus によると専門家は実践(教育目的ではない場)を通じて学習する。この理論は **informal learning** の協調的な性格を明らかにしたが、まだ学習者個人に焦点があたっていた。
- 以上、職場学習の最初のカテゴリに当てはまる代表的な理論を紹介した。組織的および認知的心理学、経営管理学の理論を参考にすることで、行動主義よりも1) 仕事そのものをより豊かに説明することが可能になった、2) 実践を通じた学習の重要性が認識されるようになった。

2章で繰り返し出てくる論点

【論点1】学習を理解するための分析単位としての個人

学習に関する多くの文献で、個人が分析対象となることが暗黙の前提となっている。学習が「産物」と考えられていても、産物を得るための過程と考えられていても同様である。学習者が個人であるという重要な前提が常識となると同時に、付随する類似の概念も導出される。そのうちの 하나가、学習は学習者の身体/精神の特定の場所を占めるという考えだ。この前提は学習を「獲得」「移送」という学習理論でよく用いられるメタファを補足している。学習が個人の精神と身体に焦点が当たっているとすると、精神力と技能には個人差があるという、経験に基づいてはいないが常識となっている前提に気づく。

【論点2】「もの」または産物としての学習

「獲得移送」というメタファのもう一つのアウトカムは、学習が「もの」または産物であるとする理解に大きな影響を及ぼした。このメタファのもとで、精神はある種の物質としての知識の容器となる。(Lakoff and Johnson)。すると学習は様々な容器に入っているものという見かけ上の性質を帯びる。すなわち学習は産物またはものであり、学習者(容器)からも、学習が起こる文脈からも独立していると見なすことができる。同じ本を読めば様々な学習者が同じ学習効果を得られるということである。同様に、能力が学習者から独立しているという議論がある。

【論点3】文脈から独立した学習

学習を学習者から独立したものとして扱うならば、文脈からも独立していると考えられることができる。よって、学習内容は、学習した過程の文脈から独立していると広くみなされている。この前提に基づいて、ある職業に必要とされる能力を列挙する試みがなされているが、効果は様ではなかった(Hager, 2004)ことから、職業上の優秀な実践は文脈依存的だ

と考えられる。

しかし、学習内容は究極的に文脈から独立しているという主張から、文脈への依存度は小さいともいえる。文脈は学習の過程に影響するが、学習内容は文脈によって変化しない。この見方は前出の前提をいくつか組み合わせると理解できる。学習者は精神/身体に学習を「入れた」瞬間に文脈から切り離す。

弱い文脈依存性はまた、時間と空間を移動できる独立したものはたは物質であるという前提も支持する。この前提は、「獲得・移送」前提と合わせて学習を不変で安定したものとする。

第1のカテゴリに含まれる理論は、人間の意識と内面を優先し、さらに学習者を細分化し、変化しないものとして描いていた点が問題であり、限界であった。

2. 社会文化的な理論

- 職場学習の二番目の大きなカテゴリは、社会学および社会人類学から強い影響を受けた。二番目のカテゴリに含まれる理論は、3つの点において、最初のカテゴリと異なる。論点1については、個人が分析対象のみであるという考えを否定し、社会およびコミュニティ単位の学習もありうるとした。論点2については、適切な活動に参加するという過程としての学習を強調し、学習は産物であるという主張を否定した。論点3については、文脈からの独立性を否定した。
- 2番目のカテゴリに分類される理論は特に以下のような共通点がある。
 - ・職場学習と実践は統合されているという認識
 - ・職場学習と実践は合理的行動より大幅に広い人間の特徴を統合しており、文脈は学習の原因となる背景であるという認識
 - ・既存の理論を疑問視し、新たに理論化しようと試みる傾向
- 最初の2点は社会文化的な理論の特徴である、全体論への傾向を示している。DeweyやVygotskyのような初期の学習理論学者たちは、社会文化的な理論の影響を受けていたことが伺える。
- LaveとWenger(1991)は、初めて学習を「もの」として扱わなかった点で画期的であった。彼らは、新米はものとしての学習を獲得するのではなく、特定の社会的、文化的、身体的な環境において適切に機能するために学習するとみなした。ここで、学習は学習者の精神や身体の内側ではなく、外側にあるものとなった。一方で、特定の社会がどの範囲(地域か、国か)を指すのか不明であるといった批判を受けた。さらに、新人がそのコミュニティに溶け込む際に経験するはずのアイデンティティの変化について何も言及していない点も、さらに大きな欠点として挙げられた。
- もう一つ、職場学習の社会文化的理論に大きく影響を及ぼした理論は、社会歴史的活動理論である。主な提唱者のEngestromは職場を職場の規則や労働区分、仲介する人

工物など様々な要素が構成する活動的なシステムと捉えた。そして、学習は活動的なシステムが進行するなかで起きるのものだと見なした。というのは、そのような場では絶えず発生する、解決されるべき矛盾や緊張がありシステムそのものも変化するからだ。つまり個人やグループが働き、学習する環境が変化するにしたがって、学習者たちも変化する。しかし、職場学習すべてが矛盾と緊張によって生じるとは限らない。**Engestrom** はさらに学習者と活動的なシステムの弁証法的な相互作用も仮定した。学習の重心に占める、学習者とシステムの割合は明らかになっていない。最近になって、「越境」という概念を提唱したが、学習が受け渡されるのではなく「なる」のだというメタファの方が適切だと批判されている。

- **Lave** と **Wenger**、および **Engestrom** らの活躍が職場学習の概念的な革新となった。(例) **Fuller** と **Unwin** : 職場学習の偶然性と質の分析
- Guile** と **Young** : 学術的な縦方向の知識と、職場の横方向の知識を社会的に区別し、越境と移送に関する説明を文化・歴史活動理論の中に位置付けた。
- Guile** と **Okumoto** : 職業上の実践における知識生成に関する説明を発展させ、文化・歴史活動理論の不足を補った。
- Eraut** ほか : 第1と第2のカテゴリにまたがった理論を展開した。第1のカテゴリとの共通点は分析の焦点が個人であること、および学習をものとして捉えていること。相違点は、知識は文脈依存的であり、書記の移送よりもずっと複雑であると主張した。かれらの研究によって、第1のカテゴリは完全に棄却されるべきでないと主張する根拠となった。職場学習の多くが暗黙知だという考えは文献によく見られるが、言語化できないのか、それとも単に注目されてこなかったのか判断がつかず、定義が漠然としている。後者の場合について **Evans** は暗黙知の明文化を試みた。

その他の理論

Billet : 暗黙知の曖昧さを明確にすべく様々な概念を提唱した。(例) **agentic activity, invitational qualities etc.** 個人と社会、および労働者と労働環境のアフォーダンスの間にある相互依存性を中心とした職場学習理論を目指した。

その他 **Hodkinson and Hodkinson** と **Bourdieu** など。

- 二番目のカテゴリに含まれる諸理論において、学習は参加するという過程を指し、学習は参加者間で共有される。これはグループ、チーム、コミュニティや組織ですらも、学習できるという可能性をも示唆している。個人の学習に加えて、集団学習が注目されたことは重要である。2番目のカテゴリに含まれる職場学習理論はモダニストの指針に沿っており、文脈的要素は多様で複雑であるものの、健全な理論化の目的は質の高い学習をもたらす職場を構築することであった。さらに、決定可能かつ予測可能なシステムをデザインできるようになることが望まれるようになり、ポストモダンが生まれた。

3. ポストモダンの理論

- 3番目のカテゴリは、比較的最近になって現れたため、職場学習という分野に対するインパクトを総括することはまだできない。しかしながら、これらの理論は新しい論点を提供として注目に値する。

【論点4】緊急なものとしての職場学習

3番目のカテゴリに含まれる理論は、学習を継続的な過程であり、予測不能な変化に影響を受けると見なす。学習が文脈から受ける影響も予測できないため、学習は緊急なものとする。また職場学習は漠然と報告づけられるのみとなる。このカテゴリで最も影響力の大きいメタファは「獲得」と「参加」である。また、このカテゴリに含まれる理論は「社会構成要素」に非常に大きな役割をもたせている。

複雑理論：学習は、継続的かつ非線型的な相互作用から生じるという意味で突発的であり、それ以前の構造からは予測できない。(Eavis and Sumara,2006 ほか)

actor network theory：知識の生成は空間的・時間的に広がり、有生・無生の不安定なアレンジを通じて機能するネットワークにおいて総合的に実行される。(Edwards and Nicoll, 2004 ほか)

大きなくりで 3 番目のカテゴリに含まれるその他の研究者たち：Gherardi; Shotter; Nicolini ほか。

Conclusion

2章では、職場学習の発展に寄与した主な理論の概観を示した。職場学習に関連した政策は、しばしば個人がものとしての学習を獲得するという誤った前提に基づいており、望ましい効果を発揮していない。現状を改善するためには、政策立案者が職場学習を正しく理解する必要がある。