

■文献 (2011年)

Workplace Learning in the Knowledge Economy: The Development of Vocational Practice and Social Capital 知識経済における職場学習: 職業実践と社会関係資本の発達

■著者紹介

David Guile Ph.D. (写真見つからず)

Institute of Education University of London Department of International and Lifelong Education

My interests encompass debates in:

- (i) Social Theory about knowledge economy/culture/society;
- (ii) Social Philosophy about mind, reason and action; and
- (iii) Cultural-Historical Activity Theory about knowledge, learning and pedagogy.

I use them to provide a conceptual framework to research professional, vocational and workplace learning (PVWL).

■文献の構造図

I. Introduction 導入

II. Conceptual Framework: Objects, Learning and Expertise 概念的枠組: 対象、学習、専門性

III. Case Study: The Technical Apprenticeship at Birmingham Repertory

事例研究: バーミンガムレパートリー劇場での技術的徒弟制

IV. Training for Wigs and Make-ups かつらとメーキャップの訓練

V. The Rep' TA Model: The Intertwining of Vocational Practice and Social Capital

バーミンガムレパートリー劇場での技術的徒弟制モデル: 職業実践と社会関係資本の組み合わせ

VI. Conclusion 結論

■Summary 要約

知識経済で特徴的なクリエイティブ & 文化的セクターでの専門家育成について説明。クリエイティブ & 文化的セクターでは、資格だけでなく、職業実践をしてきたことと、社会関係資本を持たない限り、職を得ることが難しいと主張。それらを手助けする方法論の一例として、レパートリー劇場における2年間の技術的徒弟制を取り上げ、そこでの職業実践と社会関係資本の発達について述べている。

■内容

I. Introduction 導入

●本章では、クリエイティブと文化的セクターの専門家に対しての職業訓練プログラムの発達について述べる。

・Creative and Cultural sector が、グローバルな知識経済において、広告、建築、アート・・・ソフトウェア、TV とラジオ等に貢献してきたことは、1990年代半ばから知られている(Lash & Urry, 1994)。

・クリエイティブと文化的セクターへのアクセスとそこでの能力開発については、ネオリベラルな政策立案者により、資格によって示される知識と技術の発達として表現されることが多かった。

●本章では、異なるスタンスをとる。資格のみでは、C&C の労働市場へのアクセス(クリエイティブと文化的セクターの専門家として雇われること)を保証しないという点を議論したい。

●このセクターは、はっきりと透明性のある形で募集されることが殆どない、おもにフリーランスや契約ベースの仕事をする外部労働市場が中心であるという特性をもっている。

●そのため、このような環境で仕事を得るために、彼らは、雇い主が探しているような知識、技術、見識としての 'Vocational

practice 職業実践’を発達させてきていることや、コンタクト先のネットワークといった ‘Social capital 社会関係資本’を持って
いることを実証しなくてはならない。更にそのためには、C&C セクターでの仕事経験が必要条件として仮定されている。

●職業実践と社会関係資本の発達の関係については、バーミンガム・レパートリー劇場*(以下 Rep)での Apprenticeship programme 徒弟制プログラムをケースとして取り上げ、説明したい。

*レパートリー劇場(ロングランでなく専属の劇団がレパートリー:常に上演できる出し物の中の演目を上演する)

●最初に、職場組織の形態、ネットワークの動員、職業実践と社会関係資本の発達を促し C&C セクターに入ることを可能にする学習形態という3つについて見ていきたい。これらがバーミンガムレパートリー劇場における徒弟制モデルをコンセプトや政策として適用する際の文脈を提供するからだ。

II. Conceptual Framework: Objects, Learning and Expertise 概念的枠組:対象、学習、専門性

●そのために、新しい概念的枠組を使用した。この枠組は次の3つの概念の統合である。

1) Nardi(2005)

活動の新しい対象の ‘formulation 公式化’ と ‘instantiation 証拠としての実例?’

- ・バーミンガムレパートリー劇場において対象としての徒弟制を導入する際に影響を与える理由の説明が「公式化」?
- ・劇場内の異なる集団が、彼らの仕事上の役割を広げ、教えることや劇場内の異なる職業的専門性の関係について全体的な理解ができるよう徒弟を支援する方法を分析することが「証拠としての実例」?

2) Lave & Wenger(1991)

‘teaching curricula 教育カリキュラム’ = 領域に特定の内容を指導する

‘learning curricula 学習カリキュラム’ = 新しい実践を即興的に発達させていく

- ・異なる種類の知識と経験が徒弟の職業実践の発達に貢献する一般的なレベルが「教育・学習カリキュラム」

3) Stone(2001)

‘bonding 接合’ ‘bridging 橋渡し’ ‘linking 連結’ という形での社会関係資本*

- ・劇場内の異なる職業的専門性や演劇関係の仕事全体においてどのくらい浸されているのか、その理解を深め徒弟が自らの職業的ニッチを選ぶために使われるのが「接合・橋渡し・連結」という概念

* Bonding 接合 = 閉じたネットワーク(例: 家族)

Bridging 橋渡し = 重なったネットワーク(一つのグループと他のグループの重なり)

Linking 連結 = 権威、権力とのネットワーク(組織や制度へのつながり)

III. Case Study: The Technical Apprenticeship at Birmingham Repertory

事例研究: バーミンガムレパートリー劇場での技術的徒弟制

A. Background to the Technical Apprenticeship 技術的徒弟制の背景

- ・1913 年に創設されたバーミンガムレパートリー劇場は、革新の歴史がある。

●他の劇場と同じように、Rep も「技術スタッフの不足」という問題に悩まされてきた。

●EU の EQUAL プログラムからの資金援助により、Rep では自劇場にあつらえた独自の2年間の徒弟制プログラムをデザインする自由を得られた。

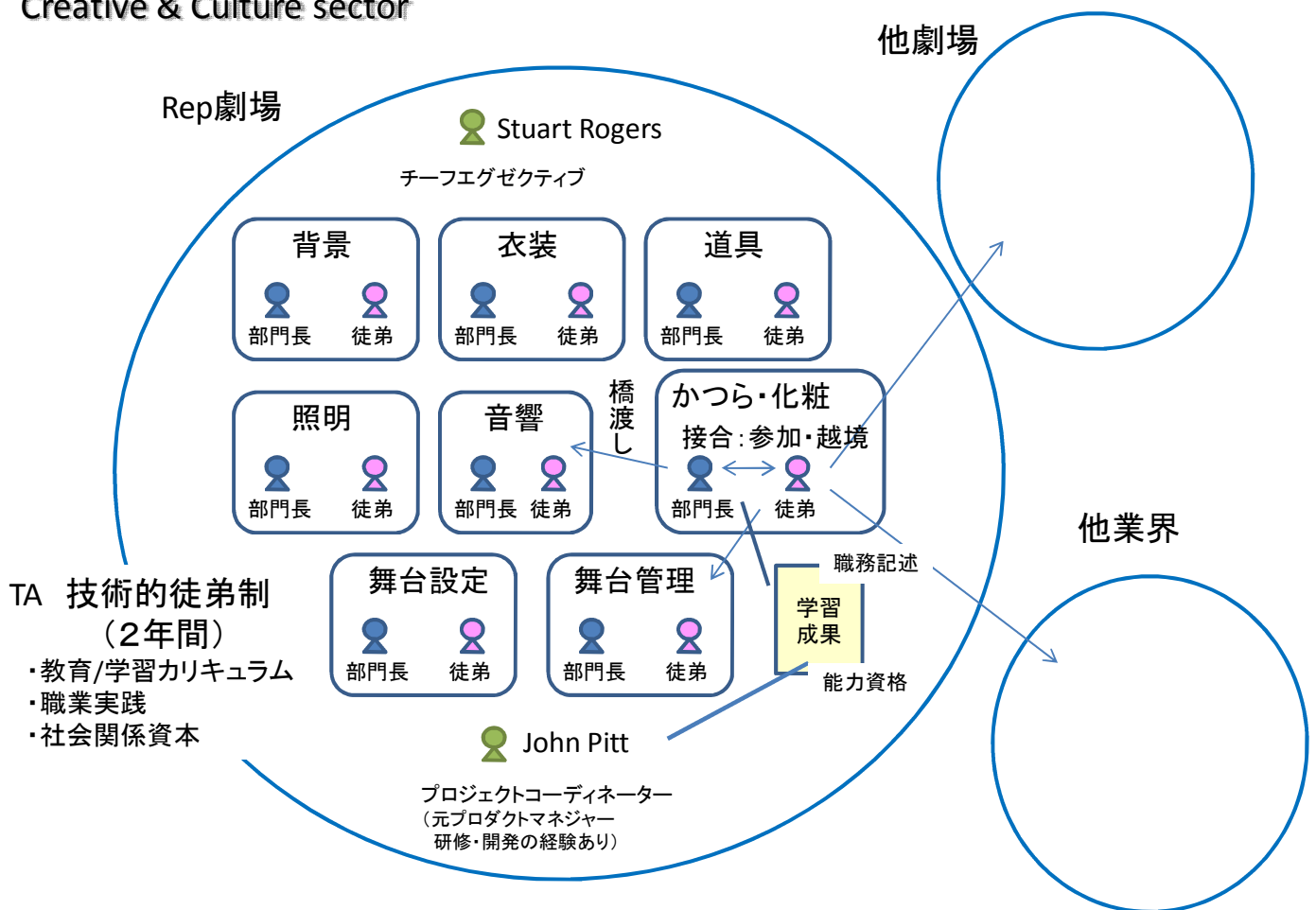
- ・衣装、かつら、照明、電気、音響、舞台技術者、舞台監督といったものが職業的専門性としてプログラムに盛り込まれた。

●Rep では、彼ら独自の徒弟制モデルを公式化しようとした。なぜなら、国(イギリス)の徒弟制のフレームワークは、産業界よりも学校での規則に縛られていると感じていたからだ。

●そこで Rep ではチーフエグゼクティブの Stuart Rogers を中心に、劇場でそのメンバーが相対しているリアリティーを反映した現代的で、文化的に多様で、伝統的な手工業での徒弟制をも含めた「Technical Apprenticeship(TA)技術的徒弟制」を作ることにした。

- UK とヨーロッパの他の C&C セクターと同じように、Rep も「Project culture プロジェクト文化」に特徴づけられる。
この新しい仕事の文脈が意味するところは、新人を劇場内の全ての側面に浸すことが非常に重要であり、それによって職業実践のカギとなる側面を発達させることができるという点である。
- 「Multi-skilling 多様な技術」アプローチが望ましいと捉えられている。徒弟を学校や民間の研修機関に預けることや、劇の途中で彼らの仕事をとめ評価するといったことは、実践的ではない。そこで、Rep での元プロダクトマネージャーでもあり研修や開発での経験もある John Pitt がプロジェクトコーディネーターとして任命された。

Creative & Culture sector



B. Principles underpinning vocational practice development 職業実践発達の土台にある原則

- 技術的徒弟制は、Rep での日々の 'Work flow 仕事の流れ' の中に埋め込まれている。それは、劇を成功させるために必要な活動の論理的な流れに則ったものである (p388 Figure 28.1 参照)。
- ・Stuart と John がこのように考えるのは、彼らは 'Vocationality 職業性' を、劇の結果と管理戦術の関係と理由をきちんと理解していることと同義で捉えているからだ？
- ・これが '分類されないフリーランスとして徒弟を雇用する' ことを可能にする (John Pitt に対するインタビュー 2005 年 10 月)
- そのために、John は組織に徒弟を公式に受け入れる各 Head of Department (HoD) 部門長と交渉せざるを得なかった。交渉では、部門長に対して、彼らの仕事上の役割を広げ、徒弟が職業フィールドに浸ることに対する責任を受け入れ、徒弟の発達を支援することのみならず、異なる職業的専門性の関係を説明できるよう他の徒弟達をも支援することへの合意も対象になった。
- 採用過程に続いて、徒弟はすぐに彼らを選んだ職業的専門性をもつ部門長のもとで働くようになる。これが、徒弟に各部門長との仕事上の関係を築く機会となり、職業的専門性に浸るきっかけとなる。最初は、仕事の流れを観察し、徐々に複

雑になる仕事上のタスクに関わっていくことを通して。仕事を通しての学習、職場での学習が強調される。

- 学習過程を支援するために、John は、各部門長と協力しながら 'Learning outcomes 学習成果' を書きだした。それらは、各部門長が徒弟の職業実践の発達を測定することを可能にするために作られた。
- ・これらの学習成果は、国の NVQ National system of Vocational Qualifications とは異なるものである。
- ・John が作った学習成果は、なるべく幅広く作られたものであったので、各部門長が徒弟が実際に得る知識や技術を反映したものに修正することを可能にした。
- ・この 'bespoke あつらえた' 訓練カリキュラムとプログラムが、組織で認められている特定のニーズに対応していた。

IV. Training for Wigs and Make-ups かつらとメーキャップの訓練

- 部門長からのインプットおよび特定領域の職務記述が、学習成果のスタート点となる。
- ・かつらとメーキャップ専門職における職務記述の例
- John と Stuart は、劇場の伝統的な哲学である 'duty-bound relationships 責任につながる関係' 言い換えると、多様な職業的伝統と長く続く共同的な仕事のやり方が、職業実践と社会関係資本の良き Underpin 土台であると感じている。この関係は、いくつかの目的を担っている。
- ・一つは、部門長の仕事を広げ、コーチングとメンタリングにより徒弟が職業的に発達することを手助けする。あるときは、フィードバックセッションを行ったり、あるときは、仕事の流れの中でのフィードバックをしたりする。
- ・責任につながる関係は、部長の 'Certificate of Competence (CoCs) 能力資格' の土台となる。これらは、劇場独自の資格である。その価値は、彼らを辞めさせることができる部門長のプロとしての名声と、劇場の尊敬されたディレクターである Stuart の名声にある。
- Stuart と John は、部門長に徒弟が適切な基準に達したと判断したら資格を出す権威を与えている。 部門長は、John によって設定された学習成果と、より広い職業世界の基準からみて、資格を出すという判断を正当化する。
- 職業実践の発達は、劇場の Teaching と Learning curriculum 教育、学習カリキュラムによって支援されている。
- 劇と劇の間の 'dark period 暗い期間' に催される「教育カリキュラム」においては、John と部門長が、内容を考える。
- ・一つ重要な要素として、健康と安全に関するコースがある。これらのコースは、職場においてやっていいこと、やってはいけないことをリスト化しただけではない。それよりも、この健康と安全と言うのは、劇場において必要とされる異なる専門性、彼らの他者との関係性、そしてそこに潜む問題、それが起こらないようにすることと起こった時の対処について、といった全体的な仕事の文脈を比喩的に表現する際に使われている。
- John、部門長、各徒弟の間でのミーティングが複数回続いた数カ月後に、教育カリキュラムの合意がなされる。 これらのミーティングの前に、部門長と John は、徒弟との非公式な話しあいを通じて得た彼らの学習と発達の必要性について考える。部門長と徒弟の協力を得て、John が各徒弟の学習と発達の計画案を出す。
- ・徒弟は、地域の Further Education college 生涯教育施設？でのコースに参加するか、暗い期間に劇場に呼ばれる専門的なトレーナーによるコースを受講する。これらのコースは、幅広く仕事の流れにつながるような職業専門的な知識と技術の習得が組み合わされている。
- John が見るところ、'徒弟にとって他の領域について学ぶということは役立って' いて、この劇場における他の領域と徒弟の仕事との関係に関する幅広い理解の発達が、'技術転移の基盤' となっている (John へのインタビュー、2006 年 10 月)。
- 「学習カリキュラム」においては、徒弟と部門長との Bonding 接合が、徒弟が自分の部門において '正統的周辺参加' を果たし、部門間での '越境' を果たすという状況を作り出している。
- ・照明部門の徒弟は、正統的周辺参加の利点を述べている。
- 職業領域を Bridge 橋渡しできる機会は、徒弟にとって、劇場内で働く全てのプロフェッショナルとコミュニケーションをとる自信と能力を発達させることにつながる。
- ・ステージ管理部門の徒弟は、「本は人々とどのように対すればよいかは教えてくれない」と述べている。

- 一人の部門長は、学習カリキュラムの土台にある接合と橋渡しのプロセスが、徒弟が 18 カ月後には職業的に有能になるような職場環境を作ることに役立っていると、その効果を認めている。
- 学習カリキュラムのその他の特徴として、他の劇場やイベントに訪問できるプログラムの存在がある。
- ・演劇やライブエンターテインメントセクター内での知識ネットワークを動員し、Stuart と John は徒弟が、例えばブリティッシュ演劇技術者協会の展示会に訪問できるようにした。
- UK のレパトリー劇場は、強い相互的自己支援ネットワークがあるため、全てのレベルの専門部署や役員に高いレベルの信頼が存在している。訪問は、徒弟により幅広い文脈での職業実践を考える機会となり、これが他の劇場やライブエンターテインメント文脈への知識と技術の転移可能性にもつながってくる。
- ・彼らにできるだけ広い視野をもってほしい。～ 照明部門の徒弟が、2週間ほど音響に出向き学ぶこともある。～徒弟が実践と理論、および専門性と転移性のバランスを獲得した時、彼らは業界に出て行く準備の整った自信のあるフリーランサーとなれる(John Pitt へのインタビュー 2006 年 4 月)。
- 現代の演劇業界において、専門的知識と技術を転移させる方法を学ぶことは、永続的あるいは一時的雇用を確保するための必須条件である。
- ・Rep で学ぶことで～非常に多様な業界への転移が可能になる：劇場はもちろん、TV、展示会、イベント、小規模ツアー等(John Pitt へのインタビュー2006 年 10 月)。
- ・(部門長は)徒弟以外にも一人雇わなければならなかった。彼女は質が高かった。経験はなかったが、正しい姿勢で取り組んでいた。ショーが始まり終わった時、私の徒弟はより自信に満ち実践的となり、より知識をもって素早く適応できるようになっていた(かつらとメーキャップ部門の部門長へのインタビュー2007 年 2 月)。
- ・John が業界内へ推薦してくれることにより、徒弟はプロフェッショナルと接点を持つこと、そしてより広いプロフェッショナルネットワークへの連結が可能になった。
- 職業実践と演劇、ライブエンターテインメント業界に浸されることにより、TA 技術的徒弟期間が終わった後、全ての徒弟が契約をもらうことができた。

V. The Rep' TA Model: The Intertwining of Vocational Practice and Social Capital

バーミンガムレパトリー劇場での技術的徒弟制モデル：職業実践と社会関係資本の組み合わせ

The development of judgement

- TA 技術的徒弟制は、知識、技術、判断の関係をホリスティック(全体的)に見て徒弟制をデザインする試みである。
- ・Rep 劇場からの視点であれば、知識と技術は、別の場所で分かれた形で学習され実践に適用されるというよりも、‘行為への投資’である。
- TA 技術的徒弟制を、Rep 劇場での仕事の流れの中に埋め込んだことにより、John と各部門長は徒弟が‘今ここ’状況で異なる種類の知識を発達できるような環境を作り出した。そのことにより徒弟は、その状況が標準的で一般的なものなのか、あるいは特殊なものなのかを判断することを可能にした。そして、徒弟が、監督下で適度に受容可能なリスクを職場内で負うことを可能にした。
- このような状況へのアクセスを持てることにより、徒弟は何が正しくて何が正しくないのかを判断できるようになってくる。
- 受容可能なリスクということは、最終的な結果が予想しにくいということであり、このような状況が判断力の発達に重要である。
- ・‘生の経験’が判断を発達させるために必要な状況なのである。
- 徒弟に対するメンターとしての John と幅広い支援を提供してくれた各部門長により、徒弟は部門長と話したり一緒に仕事をしたりすること、徒弟自身の自己学習、劇場内あるいは他劇場への越境により獲得した異なる種類の知識を適用することが可能になった。
- このような形態での支援の正しいバランスをとることが、職業実践の要となる。なぜなら演劇においては各専門性と他の

実践領域との関係が重要だからである。

- ・Rep 劇場では、学習と指導を通じて、この関係を理論的、実践的に徒弟が理解することを支援している。
- ・学習カリキュラムを通して徒弟は、一つの領域での決定は、他の領域で働く人々にとっての影響を理解していることを前提に、行われていることを理解できるようになる。
- 自分の仕事領域と劇場内の他の人々への影響を考え、そのつながりを見ることは、創造的洞察の発達につながる。
- ・そのような創造的洞察の発達の為に必要なのは、徒弟が定期的に異なる実践領域に越境することと、教育カリキュラムでの内省および John による指導である。

The development of skill of transfer

- Transfer 転移の技術の発達は、Rep 劇場での徒弟制の要である。
- ・Rep 劇場の前提として、他の劇場および他の似たような業界 (TV やライブ) への転移技術の学習は、多様な社会的、文化的、組織的プロセスに関係するというものがある。
- 「転移」という言葉自体は、Rep 劇場を始めとして演劇業界全体で使われてはいるが、それは異なる文脈での知識と技術の展開を学習するという意味でのものではない。
- ・「転移」という言葉は、‘原子的’ ‘脱文脈的’ ‘reductionistic 減少・還元的?’ に人間活動を見る前提によっている。
- ・また「転移」は、実践家による ‘folk concept 人々の概念’ として、複雑な社会的、文化的、組織的プロセスを説明するために使われている。
- Rep 劇場での職業実践の学習における全体性の強調を考えると、TA 技術的徒弟制がどのように徒弟の職業実践の発達と選んだ職業領域への移行を支援するかは、‘recontextualization 再文脈化’ と表現した方がより適切である。
- 「再文脈化」にはいくつかの前提がある。
- ・一つ目の前提として、判断の発達には一般化のプロセスが重要であり、一般化のためには、社会的組織の一部である個人の過去の知識との関係を把握する必要がある。
- ・Rep 劇場でいえば、各部門長と John が徒弟に対して、例えばどのように照明をつけるかを他の状況でもできるよう教えていたことがそれにあたる。
- ・次の2つの前提はそれぞれ関係している。まず、徒弟は特定の職業的アイデンティティを発達させるということ。そして、異なる理論的、実践的活動に参加できるほど、徒弟はより広く自分の領域を一般化し他の職業実践との関係を考える能力を発達できるということ。
- ・Rep 劇場で言えば、徒弟が他の職業チームとのコミュニケーションや他の劇場への越境を行うことで、彼ら自身の実践についてより良く理解できるようになってくる。これが、自分の手の中にある課題に応じて、知識を調整、修正させる再文脈化の基礎となる。

VI. Conclusion 結論

- Rep 劇場の TA 技術的徒弟制の「概念的」「政策的」意義について触れることで本章のまとめとしたい。
- 「概念的」意義として、本章では「社会文化的活動理論」—活動の対象、学習/教育カリキュラムと、「社会関係資本」—接合、橋渡し、連結の概念を統合する初の試みを行い、徒弟がどのように職業実践を発達させ、彼らのネットワークを広げていくのかを説明した。
- ・Rep 劇場では、組織的、教育的状況を作ることによって徒弟の発達を支援していた。1) 各部門長の役割を拡大し、徒弟を特定の職業的専門性の中に浸した 2) Rep 劇場内、外の専門性との関係から、自身の専門性の全体的な理解を促せるよう全てのスタッフの協力を仰いだ。
- ・学習/教育カリキュラムの統合により、徒弟は次のような機会を得た。
—彼らの選んだ職業専門性の中での公式なプログラムの中に自身を浸せた

- 異なる技術実践の本物の現場に、正統的、周縁的に参加し、職業実践の発達の核となる判断力の形成を始めた
- 劇場内外のネットワークとの接合、橋渡し、連結を通して、社会関係資本を発達させ、クリエイティブ労働市場へのアクセスを得た
- 今回のアプローチは、社会文化的活動と社会関係資本という職場学習の概念的枠組みを使って、職業的、社会的成果の発達を分析したものである。しかし、更なる考察と改良が必要ないいくつかの課題がある。
 - ・1)活動の対象と、接合、橋渡し、連結のプロセスとの関係が、その一つである。
 - ・今後の研究では、社会文化的活動理論と社会関係資本理論をつなげ、接合、橋渡し、連結といったものが何故、どのように教育的洞察である正統的周辺参加と学習カリキュラムを発達させるのかを明らかにすべきである。
 - ・2)判断と再文脈化という概念の関係が、もう一つである。
 - ・「判断」という概念は、アリストテレスの哲学から来ているものであり、職業形成のプロセスから専門性というものを定義しようとするものである。
 - ・「再文脈化」は、社会文化的活動理論からであり、異なる文脈で人々がどのように職業的専門性を展開するのかを説明しようとするものである。
 - ・現在まで、この2つの概念を合わせて使っているものは少ない。今後の研究が必要である。
 - ・職場学習の領域において、継続的な発達と専門性の改良についての研究は少なく、上記2つの概念は参考になる。
- 「政策的」意義として、Rep 劇場の TA 技術的徒弟制の試みは、プロジェクト型文化をもつ他のレパートリー劇場や国の経済に増えてきている中小零細ビジネス全てに適切な徒弟制モデルかもしれない。
- ・このようなビジネスは、UK と EU にとって困難さをもたらしている。なぜなら、UK と EU では 'Welfarist 福祉国家主義者' として労働市場を見る見方と、'Fordist 低価格主義者' 的に金融管理のメカニズムを考えるやり方があるからだ。そしてこれらは、中小零細ビジネスやプロジェクト型の Creative&Culture 創造的文化的セクターには当てはまりにくい。
- ・中小零細ビジネスにおいては、多くの徒弟をうけ入れる必要性がなく、金銭的、オペレーション的にもコミットするポジションにない。その一方で、プロジェクト型にあった徒弟制のモデルを必要としているという側面もある。
- TA 技術的徒弟制、はプロジェクト型の仕事における徒弟制のデザインと外部労働市場へのアクセスの促進という点からも、政策立案者が使える原則がいくつかある。
 - ・それらの原則として、仕事の流れの中に徒弟制をデザインすること、職業資格を得られること、判断の発達を促すこと、ネットワークに浸すこと、がある。
- 本章の主張は、VET カリキュラムと資格が重要でないということではなく、それらは徒弟制の一部を構成するものであるという点である。
 - ・まず、政策立案者は、資格といった学習成果を重視するだけでなく、C&C セクターにおいて実際に仕事を得るために役立つ社会的、職業的専門性を発達させるような教育プロセスにより注目すべきである。
 - ・次に、政策立案者は、クモの巣のような人間関係と信頼のネットワークが、いかに雇用に影響するのかにより着目すべきである。
- このようなネットワークの役割は、本章で議論した徒弟制を職業実践と社会関係資本の発達とする見方を強化する。政策立案者は、徒弟制のモデルをこのような考え方に基づいて支援していくべきである。

■参考文献

Stone, W. (2001) Bonding, Bridging and Linking with Social Capital

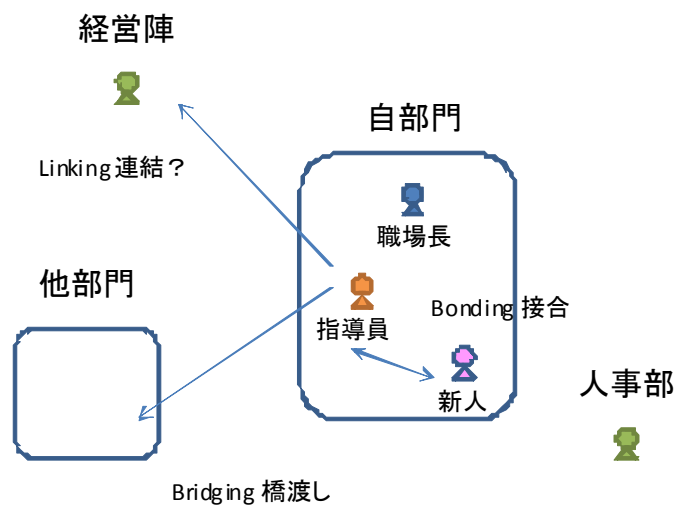
<http://www.aifs.gov.au/sf/pubs/bull4/ws.html>

■メンバーと意見交換したい点

◎Rep 劇場の成功の理由は？

- トップ(経営陣)の理解
- John という人材開発に詳しく、部門長と協調できる人材の存在
- 各部門長の協力 (なぜ、こんなに協力的だったのか? トップの意向? John の働きかけ? 自身の必要性?)
- 他劇場、他業界に訪問できる Rep 劇場の信頼性、ブランド力
- 国の規制を離れての自由な制度設計
- 「監督下で適度に重要可能なリスク」を負わせられたこと
- 越境した部門先で、邪魔者扱いされなかったこと

◎Rep 劇場の事例と、他企業での事例(指導員制度)の共通点と相違点は？



◎Rep 劇場のような事例として、他にはどのようなものが考えられるか？

- 運輸会社 (新卒採用後 2 年間のジョブローテーション: 営業支店、総務、人事 → 半年間 営業支店長付き)

以上