

CH11 Rethinking Work-Based Learning :For Education Professionals and Professionals

Who Educate Report :Etsuko M

Karen Evans:

Karen Evans is Professor of Education (Lifelong Learning) at the Institute of Education, University of London. At the Institute of Education she was Head of the School of Lifelong Education and International Development from 2001 to 2005, and is currently co-director of Centre for Excellence in Work-Based learning for Education Professionals.



David Guile:

Institute of Education, University of London)

Judy Harris:

Judy Harris is currently in an acting position as Learning Adviser at Bishop Grosseteste University College, Lincoln, UK. Her research interests are the recognition of prior learning, work-based learning and widening participation in higher education, particularly their curricular and pedagogic implications using perspectives drawn from the sociology and education and knowledge.



INTRODUCTION はじめに

○本章では、仕事と学習との関係が、(社会的、組織的、人間的な)活動の様々な段階の力学をとおして探究されなければならないということを議論する。

○教育することを目指す専門家の第1の試みは、仕事のプロセスと学習のプロセスの2つのプロセスの相互作用を通して、専門家たちが賛成する現職学習 WBL の翻訳や価値を明らかにすることである。しかし、反発、圧力、排除もある。

○現職学習 (WBL) は、「仕事と学習の、人間と社会的プロセス」の関係である。

○現職学習の核心は、様々な価値とロジックに支えられた様々な知識のタイプを、使用するその時に寄せ集める試みである。

○知識の型の再文脈化について

現職学習を通して、‘理論’と‘実践’の問題に、新しい方策を与える。

RELATIONSHIPS BETWEEN WORK AND LEARNING

○20世紀初頭に支配的になった新自由市場は、‘生涯学習’の支配的なグローバルな言説として経済の道具主義に向けての動き (そして市場用に太らせて) と平行している。

○専門家の第1の試み: 仕事のプロセスと学習のプロセスの2つのプロセスの相互作用を通して教育することを目的とする。これに賛成するなら、

○専門家の第2の試み: 現職学習 WBL を発展させるために‘教育する専門家’に一体感をもたせること。

THE NATURE AND SCOPE OF WORK-BASED LEARNING

○現職学習を一つの領域として定義し概念化する試みは、解決どころか反発、圧力、排除

され始めている。(Burke ら 2009))

○研究者と実践者は、職場学習 (Jacobs and Park, 2009) の定義’ と WBL 現職学習とは、異なる理論的枠組み、異なる見方をもつ概念であると言う。‘職場’ という視点は、他者が状況的学習論とヴィゴツキーの説 (Sawchuk’s themes 12 章) による支えを出発点として社会力学を得る人材育成の理論と視点からきている。

異なるレンズ・・・トンネルの視界？

‘現職学習 WBL’

- ・ HE/FE の流用として ;
プログラムの一群
- ・ 前例と豊かな習慣・伝統を認める
(それらをあてにはしない)
- ・ ‘等価 equivalence’ に強い関心
(承認として)

‘職場学習 Workplace Learning’

- ・ HRD の型は ‘雇用者の能力をマネジメントする’ システム
- ・ 社会文化的な型は、社会的実践のコミュニケーションの中の、それを通した学習を重視する
- ・ 産業関係と ‘状況的’ 学習論との交差点の新たな考え

Figure11.1 競合する視点

○WBL 現職学習と職場学習の両方は、

- ・ 拡張的、基礎的に、学習と仕事の社会的プロセスの間にある関係にあるときはいつでも、個人的なレベルと組織的レベル両方で理解されてきた (Barnett, 1999)。
- ・ より高度で複雑な個人とグループのプロセス、と状況的实践との間にある相互作用を包括し、両方とも ‘学習は本来職場にあるものであり、学習の中の職場なのである。(Jacobs and Park, 2009)’ (Figure11.1)

○ 現職学習 WBL と職場学習 WPL の見方を流用 (appropriate) する議論は、
「職場の中の、職場のための、職場を通した学習」の前例や慣習を見落とす。

→ 「徒弟制度」「専門的インターンシップ (見習い制度)」など職場を通した学習の歴史

○支配的な言説が「市場主導」で、「経済的に役に立つもの」であるという文脈

EXPANDING WBL BEYOND CURRENT APPROPRIATIONS

○現職学習 WBL という専門用語の起源は、イギリスの 1980 年代における高等教育の辞書に掲載されたこと。1980 年より前に英語でこの専門用語を使用した出版作品の例あり。

○ ‘職場学習’ の概念は、アメリカとオーストラリアの市場主導の経済で最も早く発達した。(1980 年代の終わりから 1990 年代の初めに高等教育の政治的言説の中で) Lyman と Kornbluh の書籍『職場における社会化と学習』へ Lofberg が 1989 年に貢献する以前にくつかの例がある。

- 現職学習の定義：仕事の発達には「講義を行う階段教室や研究室のような形式的な学術的な状況のみではなく、職場という場所で獲得できるものであり、仕事そのものの経験を通して学ぶ個人を助けることができる効果的な学習」（Employment Department,1988）英
 ○’現職学習’の議論（高等教育において）：「国家職業資格審議会（NCVQ）の可能性と限界について」で行われた。イギリスで中心に。
- 現職学習のより広い概念化への探究
- 新人を’雇用できる’ための学習 = ただ一つの要素は組織の成長に関心をもつ

‘WORKPLACE’ PERSPECTIVES – SCOPE AND LIMITATIONS

- 第1：現職学習 WBL の大学で認められた概念と‘職場学習’の概念の相違
- 職場の社会学と、雇い主と従業員の関係を統治するより広く規定力をもつ枠組みが考慮される範囲に由来する。
- 第2：これらのプロセスが職場を超えて政治的な文脈によって影響を及ぼしている
- 「職場と学習の状況的分析」：組織的計画的‘形式的’なプログラムの型の間のつながりをつくり損ねる。分析的になるとき、学習する個人は、関心の外か視界に入っていない。
- 第3：仕事や活動の変容の文脈では学習の本質や様々な種類の知識について斬新な思考に反応する新しいつながりを見つける試みをする（Stern and Sommerlad,1999）。

TOWARDS AN INCLUSIVE UNDERSTANDING OF WBL

- 第一優先：人々が毎日の職場の実践を通して学んでいるということの理解。
- *高等教育は、（知識は → 実践に当てはまるか？）
- ‘受け入れやすい知識’で始めることで現職学習を取り上げ、いかにこれが（受け入れ易い知識が）職場環境に当てはめられるか研究する。
- *雇用の文脈は、＜現職学習のモデルとなるプロセス＞（実践を通して知識が生まれる）
- ①その目的を引き出す活動を通して、現職学習はいつも職場の状況の中で始まっている。
 - ②これらの活動は、私たちみんなが毎日の実践を通して発達する現場の知識を生み出す。
 - ③職場が理解と実践を深め広め引き込むことができる職場の外から知的なリソース。
- 第二の優先：現職学習の中の公的、私的な領域両方において、専門家へ更新される注意を与えること。
- 第三の優先：現職学習がどのくらい創造的な科学技術の利用を通して高めることができるかよく理解すること。
- 学習における‘移動性’は職場が多様性を取り出す場所という新しい意味をもつ。
- ＜現職学習 WBL を拡張、再考する包括的なアプローチ＞
- ・職場における、職場のための、職場を通じた学習
 - ・目的のある活動を通じた拡張的な人間の能力
 - ・雇用の文脈から引き出された目的

At, for and through work

- 現職学習は、(職場ではない場で) 教育のみ受けて来た人々が労働の‘現実の’世界へ準備することを通した‘配置’と経験である (Brennan and Little,1996)。
- ‘雇用できる卒業生’は現職学習の機会が必要だと考えてきた。しかし、現職学習 WBL の主たる対象や目的を見落とす。
- 現職学習は、職場の人々の‘ために’、労働力の全てのレベルで、様々な年齢や、ライフステージにおいて存在する。
- ‘誰のための’という問題(関心ごと)を追い続けることは、現職学習への勢いが生まれる問いである。

Expansion of human capacities through purposeful activity

- 現職学習 WBL は、職場で、またそれを超えて個人的に、また集団的に生じる。
明らかに価値判断を受けない(中立な)問題は、悪しき学習として見なされるような学習を受け入れることである。(悪しき学習もある)
- 拡張された現職学習 WBL の目的は、雇用の文脈から引き出されている。本来仕事の中にあり、‘配置’ではない学習であることを強調。
- 雇用の文脈から引き出される目的とは、
 - 教育；どのように学習するか。
 - 能力、実践へのライセンス：新しいシステムの導入を行うための学習の目的
 - 実践、イノベーション、リニューアル
 - 公正、倫理そして社会的正義
 - より広域な能力：今の仕事と同様に、‘次の仕事をする事’を学習すること
 - 職業的／専門職アイデンティティの発達：新人に。また、熟達した労働者に。

○現職学習 WBL の核心・・・『知識』の再文脈化のプロセス

‘技能’や‘方法’の中に現れたものや、必然とされた多様な知識の形
コミュニティに埋め込まれている

現職学習 WBL を再考することは、ある環境からもう一つの環境へ‘転移’して動く。

○多様な知識の形の理解

- ・学習の場と大学での実践の間を移動するように再文脈化される。大学と職場の‘理論’と‘実践’の関係の問題の新しい方法を提供する。
- ・全て知識は、独自に生成した文脈をもっている。
- ・いくつかの知識は独立した文脈として扱われ、その基礎により高い地位があるとされている(例えば Young,2007)。

○文脈

- ・状況や場ではなく、‘学派’、伝統と実践の基準、様々な種類の知識が生成される生活

経験に広がる。

○再文脈化

- ・多面的で、教育的実践であるということ（Evans ら 2009）。
- ・4種類の再文脈化は重要である（表 11.1）。

表 11.1 4つの再文脈化

プログラムデザイン環境の PKtW	職場環境の PKTW
●内容 再文脈化 ティーチングとファシリテーティングの 学習環境の PKTW	●職場 再文脈化 ‘学習者’（労働者、マネージャ、徒弟・・・） を何にするのか
●教育学 再文脈化	●学習者 再文脈化

●内容 再文脈化（CR）：プログラムデザイン環境における仕事への知識を与えること

CR は、成文化された知識が選択され、プログラムデザインの一部として特有な学習者のために書き直すことによるプロセスである。

●教育学 再文脈化（PR）：ティーチングやファシリテーティング環境における仕事への知識を与えること

PR は、実践ベースの知識や地方の会社の知識と共に、訓練上の知識の結合を伴う。これらの解決は、決して技術的なことではない。それは、実践家によって、非常に影響がある。

●職場 再文脈化（WR）：職場環境の仕事への知識を与えること

WR は、知識の発展を支援する職場の実践と活動を通して、そして、一員であることやコーチング、他の取り決めを通して、学習者／雇用者が職場環境に従い、そして職場環境を通して学ぶことができることによって生じる。

●学習者／従業員 再文脈化（LR）：新人であろうと熟達者であろうと、労働者は前の経験からや、他者とアイデンティティを作り出し、作り直し、発展させるために共に知識を得る。専門家そして／または職業のアイデンティティの成長に批判的である。

○再文脈化のプロセス

- ① 個人の性格やグループ／コーホート、そして活動の範囲によって特別な環境を変える。
- ② 以前の学習と暗黙知とともに、それらは不平等に分けられる（Evans ら,2004）。
- ③ 学習者の再文脈化は、労働者自身が、プログラムを通して得られ、また、職場におけるより熟達した人々と仕事をすることで少しずつ集められた知識と一緒に得るために使用するという戦略から生じる。

○知識の表象（例えば、課題 subject、人、手続き上の仕事のプロセスの知識）を超えて、移動する中で、仕事の知識の多様なタイプを用いる戦略に向けて、再文脈化の概念は私たちに次のことを可能にする。

●知識の全ての型が文脈（物事がなされる環境、状況）につながっていると説明すること

- 活動が、人々に文脈から文脈へ知識が移動することを支えることを確認すること
- 多様な社会実践に、多様に使われるように、知識がいかに変化するかを確認すること
- 再文脈化のプロセスをだれが、何をサポートするのかを確認すること。

A KEY PRINCIPLE: 'GRADUAL RELEASE'

○‘ゆるやかな解除’という原理が新しいのは、この原理は、職場のマネージャや、監督者、メンターによって大学の実践者によって、次のことを発達することができるという点。

- 1) 学習者の反復的理論的理解を発達させるように、実践と成長を伴うプログラムの知識要素を並べること (Winch と Clarke, 2004)
- 2) 学習者が、理論と実践が表面化し、時間軸にそってカリキュラムと職場の仕事を並べること (Guile and Young, 2003)
- 3) 職場とカリキュラムが学習にとって、相互の成長を支援する仕事の期間や、実践を変え、結局は変更する責任を発展させること (Beck, 2002)

ENACTING AND DEVELOPING NEW KNOWLEDGE

○現職学習のプログラムにおける最大の批判の一つは、存在する知識への保証／認識をするのに労働者／学習者を支えるためにデザインされているということ (Bradbury ら 2009)。(発展する知識をめざしていない?)

○‘学習の会話’のアプローチは、この葛藤から逃れる。その鍵となる根拠は、産業を広め、専門技術を促進する人が、雇用者／学習者の知識を認識するだけでなく、拡張する、そして、職場にそれを用いるという会話のアプローチをデザインすることができるということである。

UTILISING ORGANISATIONAL RESOURCES

○‘欠くことのできない技術’をはっきりさせ、探究することで、会社や組織のリソース(書類や人)が使用できるようにする、生成的教育的实践。Evans ら (2009) からの例は、大学をベースとした学習の中に雇用者が会社のリソース‘境界越え’をして、職場にもどる‘ダブルループ’を明らかにしている。

‘USING INDUSTRY EDUCATORS AS KNOWLEDGE BROKERS’

○産業の教育者は

学習者と同じ(或は類似の)進路を経験している時、学習者が直面し、将来直面するであろう試みを知っている。仕事の文化、部署と特定の団体の環境を理解している。

○経験を伴う講義は

例) 事例演習：会社で突然起こったことについて語ることで、生きた理論をもたらす

- ①金融の部署のプログラム：そこで生活すること、その中に現実の感覚を得ること・・・

②めがね産業：教育学にもとづく学習の会話が中心にあることを確信。

○ 産業の教育者は、‘知識の仲介者’

理論、部署の範囲の知識、その組織の中の特定の組織と特定の人々の実践の間の関係を
つなぐ経験をさせる。大学の経費、教育関係の資格、経験では知識の仲介は起こらない。

CONCLUSION

○この章では、職場で、職場のために、職場を通した学習がとらえる現職学習 WBL の、拡張された、再考の型について議論してきた。

○現職学習とは何か。

○現職学習 WBL の核心は何か。

○‘転移’：発達の促進の邪魔をする。

○再文脈化の概念と現職学習 WBL の方針。

・‘要求主導’と‘技術ニーズ’の教育と訓練（E&T）の強調は教育と職場の環境の様々な種類の知識の供給とそれに対する要求の間の関係の質である、とはっきり言葉で表すことへの関心によって補われなければならない

・このような関係をつくることは、そのローカルレベルでの対話によって促進される。

・現職学習 WBL とそこで雇う人のより広い目的が満たされたために、教育的な団体、雇用する人とその組織、専門機関と雇用者の代表などステークホルダーを含めなければならないだろう。

★分からなかったこと

・「学習の会話」と「対話」はどのように違うのか。

・「学習の会話」を成り立たせるデザインを職場ではどのようにするのか。

その要素は何か。

・様々な価値とロジックに支えられた知識とは、ここではどんな知識を言っているのか

・現職学習・・・その目的は、組織の成長が優先される。職種によって組織力が必要な仕事、個人の専門性が必要な仕事、知識創造が必要な仕事、知識の蓄積が必要な仕事・・・
ここでの現職学習が当てはまる職種は何か？