

◇◆◇ 著者 ◇◆◆

★Alison Fuller Expertise/Academic Interests

Apprenticeship（徒弟制）Patterns of Educational Participation（教育参加の形態）Relationship between forms of work organisation, learning and performance（職業組織、学習、成果の形式の関係）Social theories of learning

（社会的学習理論）Transitions between education and work（教育と職業の移行）

Vocational Education and Training（職業教育訓練）Workplace Learning（職場学習）

★Lorna Unwin Expertise/Academic Interests

Professor of Vocational Education

Faculty of Policy and Society

Department of International and Lifelong Education



●●● はじめに INTRODUCTION ●●●

○職場の第1の機能は学習ではなく、モノの生産やサービスである（Rainbirdら）。

組織はより広い政治的経済の中に機能しなければならない。

（Unwinら2007、HallとSoskice,2001;Ashton,2004）

労働力の向上に近づくために多かれ少なかれ制約がある。

○雇用主の持続的な参加による国際的な「職業教育訓練」（VET）システムの課題

*ドイツ・・・国際化は長い間構築していきただ徒弟制のデュアルシステムを脅かすもの

*イギリス・・・国際化は勝利者に融通の効く労働市場へのニーズを促進させるための理論的根拠

○職場学習の研究的関心は、過去20年くらい前から加速してきている。

＜主要な関心の3つの理由＞

①：職場組織の新しい形は学習の可能性を促進させるものとして見られてきている。

②：職場は学習の場としてしっかりと認められている。

③：国際的な市場で競争するために、革新のための労働力の技術や能力の向上が政治上の関心事となっている

●●● 第1節 WORKPLACE LEARNING IN CONTEXT ＜状況の中の職場学習＞ ●●●

○職場を形作っている要素は、広範囲である。

組織の特徴：規模、所有権、歴史や文化（Fullerら2003）等

政治的経済的状況、各部門の特徴や制度上の取り決め、を含む。

○職場を支える状況は、その時の経済の型に反映する。

・先進工業国の場合、資本主義の形式に関連づけている。

フォード主義とポストフォード主義、生産における競争的な動向。

（AshtonとGreen,1996、Brownら2001、Ashton、(2004)）

・アングロサクソン型資本主義

「低スキル均衡」(Keep と Mayhew,1999)の中で、競争するイギリスの組織の優勢。
(Finegold と Soskice (1988))

短期収益主義、技術の分裂(分業)、自由労働市場 という点で特徴づけられる。

○Ashton (2004) は地位や資本と、「自由市場」「協調組合主義」「発達的国家」を設計した労働者との間に関係する3つの異なる方法を見分ける。

水準1：国家の役割

「干渉主義で発達的国家」(例えばシンガポール)

「支持的で協調組合主義」(例えばドイツ)

「無干渉主義で自由市場」(例えばアメリカやイギリス)

水準2：その組織自体に国がどのくらい遠くまで手を差しのべているかという指針。

例) アメリカやイギリス 対 シンガポール共和国

※REF：ライン型資本主義とアングロサクソン型資本主義

・ライン型資本主義(ドイツ・日本型)

メイン・バンク制、間接金融型で、企業の利害関係者(stake holder)全体、つまり経営者・株主だけでなく従業員の利害をも重視し、終身雇用、小さい賃金格差、従業員との協議による経営、愛社精神などを特徴としている。格差の小ささが共同体意識を生み、社会は安定している。

・アングロサクソン型資本主義「米英型」(米英型)

金融市場依存型(直接金融型)であって、企業は主として証券市場において株式や社債を発行して資金を調達する。株主(share holder)の価値を最上位に置き、株主が気に入らない経営者は罷免されるので、経営者は常に株価を最重要視せざるをえない。業績が悪化すると、最後に雇用されたものから順にレイオフされ社員は職を失う。

組織水準:マネジメントの決定と雇い主の技術への要求の関係に着目。

(Keep,Mayhew,1999)

‘第1番目のマネジメント決定’:戦略と生産市場で競争に関すること

‘第2番目のマネジメント決定’:職場組織と職場のデザインに関すること

●●● 第2節 FORMS OF WORK ORGANIZATION<職場組織の型> ●●●

○‘知識経済’(Guile,2003;Foray and Lundvall,1996;and Florida,1995)への転換

結びつくビジョン:ポストフォード主義(Amin,1994)、

柔軟な専門化(Piore and Sabel,1984)、情報化社会(Castells,1996)。

○新しい科学の導入は、ますます大きくなる競争への鍵。‘より低い科学’のライバルを超して競争に勝つための、資本家と労働者の再組織化への機会。

① 生産の新しい型が労働力(Warhurst ら、2004)を高い技術へ導くのか、単純化へとくのかどうか、学術的な議論繰り返している。

② 従業員のマネジメントについて。特に従業員の関わりを促進する職場の新しい型。

(a) 改善された組織的な行動へ向かうこと

(b) 労働力（部署）への権限委譲や発達の経験

○Butler らのポイント

- ・知識が配分され、分けられ、協働で創造された知識のある職場は、従業員がチームの間で、またチームの中での高い信頼のレベルと共通の組織的な目的へ関与していると感じる従業員の関係モデルを要求している。
- ・前提となるのは、新しい科学的で国際的な状況のもとで、組織は、従業員の積極的参加や、より高い技術レベルの発達や、知識創造をより強調し、仕事の過程、マネジメントスタイルの型、革新のための能力の形、の変化である。

○科学的管理法：アメリカの経営学者 F.W.テイラー（1856～1915）が開発

20世紀英米。従業員のマネジメントのモデルは、‘テイラーリスト’ラインと呼ぶ、職場組織と結びつけて考えられている。

知識はマネジメントや技術的特徴のレベルに帰すると見なされている。職場は、労働者をばらばらに分離されるように保たれるよう、デザインされている。ねらいは、Henry Ford の、‘規模の経済’（生産量が生産規模の拡大以上に増加する）を通した、効率的な労働力と生産の拡大。

○‘Fordism’

単純化された作業で (Braverman,1974) 行動する、厳しい日常の仕事に従事する切り詰められたマネジメントと生産の型に縮図を示す。

問題解決、フラットな階層や、共同作業、高度に人を巻き込み、関わる従業員を通して、知識の創造（高い成果の鍵となる構成要素）を促進する、高い成果を上げるモデルへの焦点の当て方とは対照的。

○組織の成果：マネジメントの型や、従業員とマネージャーの関係の質、に重大な影響。

○Butler ら（2004）の Ashton と Sung’s の結論への警告

(a) 共同作業の概念と行動についてのあいまいさ

(b) 因果関係の方向・・・組織の成功が革新的な HR（国会議員？）の行動のとりかたを可能にする。

(c) 工場製手工業を土台とするものから他の領域への一般化。

○Wood(1999)

- ・高い成果を上げるシステムが、*universally* 普遍的に他のすべてのシステムより性能がよいものなのか、あるいは、最善のシステムがその会社の状況に関係するのかどうか (Butler ら 2004 : 13、イタリックは原典強調)
- ・高い成果を出すマネジメントモデルの効果は、組織的な状況に依存するであろう。
- ・重要な局面は、組織的状況と、従業員の新しい仕事の型の経験との間の関係である。

○職場の状況（従業員がどんな経験をしたか）、マネジメントの型、の間の因果関係の評価

することが必要。

●○● 第3節 THE WORKPLACE AS A SITE FOR LEARNING＜学習の場としての職場＞●○●

○職場の異なる学習環境のタイプを創造する方法と、職場学習の理解ために、状況の重要性を強調。

○職場学習環境の創造・・・以前の部署でのストレスが職場学習環境を創造する。
'workplace 職場'という言葉を使うことで、人々が仕事する中で変化の仕方に気づく。

Felstead ら 2005

- ・職場は、教育的に学習が生じる、重要で興味深い場。
- ・学習は、公の教育的環境か、他の特別でない教育的環境（社会、家庭等）か、で違う。
- ・この興味の関心は、社会的状況的学習理論において述べられ、学習過程を理論化した Lave と Wenger （1991）などの著者の研究を足場としている。
- ・‘参加としての学習’というメタファーは、この概念的見地を反映している。

○職場学習は、毎日の職場の活動や生産の技術的、社会的関係の中から生じ、またその中に埋め込まれている。(Hoyrup と Elkjaer,2006;Billett,2001;Lave と Wenger,1991)

- ・生産の場から離れて体系化された訓練
- ・仕事を通じた教授
- ・同僚の間で知識や技術の分担などの型
- ・e-learning、ポートフォリオ、ガイド学習のような方法
 - on-the-job off-the-job の間の境目のない職場に変化する。
- ・‘実務のライセンス’などは定期的な更新を要求される (Fuller ら 2003)
 - 専門職において特に、学習を促進することが可能。

○職場学習のその効果の把握、測定の方法論的試みは、難しい。(Colley ら 2003、Hodkinson と Hodkinson,2004)

Stasz (2001)

仕事の‘毎日の’参加を通じた学習への寄与を無視した、定量化できる‘達成’に焦点を当てる型。職場学習の効果を判断する新しいアプローチとして、学習における社会文化的視点の可能性を示唆している。

Felstead ら (2005b)

‘測量の試み’は、職場学習の本質や職場組織の型への関係のよりよい理解をするために、両方探し求めている。彼らの論文は、参加を通して、いかに異なる従業員グループが学ぶのか、定量的データを生成する’実験‘の結果で議論する。

○近年では、教育だけでなく、文化的社会的な活動理論（例えば Engestrom）や、認知人類学（例えば Lave）を含む学習理論学者は、‘学習の社会的理論’として要約されるものを開発してきている。

○その動機は、認知、行動主義理論 (Beckett と Hager,2002) への不満。

Engestrom(2004)

個人主義（自律的学習者のような個人）や安定性（知識や技術の成文化され安定した組織体の獲得）の想定を土台とした専門的な技術の発達への認知主義の説明をしている。

Lave と Wenger(1991)

‘熟練した人間の活動の正式な分析単位は、分離された個人よりもむしろ実践共同体である（同 p.147）’という議論を続けている。

○Lave と Wenger 学習理論の二つの方法

① ‘参加’ メタファー

学習とアイデンティティの形成の間の導管のようなつなぎと学習のプロセスの重要性への関心を描く。個人が技術や知識の‘パッケージ’を得る、生産としての学習の型にはまった見方を問う。

② 徒弟学習の分析

学習のプロセスの社会的連関的特質への注意。新参者がその共同体の社会的関係の中で参加を通して学ぶ機会を得ることによって‘実践共同体’（仕事集団、スポーツクラブ、趣味のグループなど）のメンバーの主流になる。

○Eraut (2000,2004 ; Eraut ら 2000)

状況的学習について社会的状況を構成する職場や社会的連関に埋め込まれたプロセスとしての状況的学習の見方から、状況の間で変化する学習という考えに問題があると指摘。ある状況（例えば専門の教育的団体）、新しい状況（例えば職場）で得られた知識を文脈化するために、労働力として入ってくる人々（例えば、新しく資格を与えられた専門家）に系統立てられたサポートをすべきであると議論する。

○Fuller と Unwin(2004)

‘拡張的制限的連続体’に環境の多様性を特徴づけてきた。

連続体が、学習環境としての職場の本質を批評したり分析したりする（表4. 1）

枠組みを与えている。拡張的、制限的という二つのカテゴリーがある。

組織的（a）、教育学的（b）、な二つの特徴を重視。

- (a) 組織的な文脈や文化（例：職場のデザイン、職場組織、知識や技術の配分）の理解から生じるもの
- (b) 参加の型を通して従業員がどのように学ぶのかという理解と関係するもの

<表4. 1> （後ほど添付します）

*拡張的な学習環境：多次元で、異質で、反動的な専門的技術の型を生み出す‘十分な水平的、境界の活動、対話や問題解決’（Fuller と Unwin,2004 :136）メンタリングやコーチングのような監督、管理の過程によって支えられている。それは、仕事の一部。

学習は、評価や他の評価の手順に埋め込まれている。

個人と組織の目的を分けないが、共生関係に統合されている。

* 制限的な学習環境：‘ほんの少しの多様性’しかない。

学習者は、制限的で、階級的で、無反省な専門的技術の型

’ 熟達者 ‘によって、新参者へ伝えられるトップダウンの学習概念

○Fuller と Unwin(2004:127)

‘制限的環境よりもむしろ拡張的環境が、職場学習や個人と組織の発達の統合を促進する’

●●● 第4節 THE ROLE OF THE INDIVIDUAL <個人の役割> ●●●

○職場学習環境：状況により影響を受ける。一方、集団の中で働く個人によって形作られ、その行動は、職場の内外での先行経験やライフヒストリーによって多少影響を受ける。

Fuller と Unwin(2004)

個人は ‘learning territory 学習領域’ という学習機会に参入してきた。各領域は ‘regions 部分’ に分けられる。

例) 個人的学習領域の分野・・・教室を基本として学習経験や資質を補う。

社会的環境で学習を補う。

(例えば、スポーツチームのメンバー、あるいは近隣のクラブのメンバーとして)

○トレーニング (仕事上の、あるいは仕事を離れての)

訓練者の専門的技術や専門的価値に応えなくてはならない。

職場を離れてのトレーニング・・・‘罰’か‘報酬’のどちらの意味として捉えるか。
気づきの妥当性によって価値ある成功もたらず。

○e-learning

職場学習の広範囲な方法、従業員や雇用者にとってより便利で付加的な学習が可能。

Wright(2006)

職場における、毎日の生活における ICT の使用の有用性は、ますます e-learning を受け入れる。遠隔在宅勤務 (Fauth,2007)

○e-learning の研究

職場学習で予想よりも使われてきていない。学習者の満足度は、構成要素の質や支援に強く相互に関係している。研究サンプルの規模は、小さい。(Lain と Aston,2005)

より広範囲のマネジメントや仕事の戦略に e-learning を職場学習へ統合する必要がある。(Wynarczyk,2005)

●●● 第5節 ORGANIZATIONAL LEARNING <組織学習> ●●●

○より効果的な ‘組織学習’ を促進するために、どのように職場が形を変えられるかという問い。(とりわけ Argyris と Schon1978; Marsick と Watkins,1990)

○組織学習の概念は、組織心理学やマネジメントが、職場学習と組織的行動の間を概念的な橋を渡す手助けをすることの中にあるという議論に非常に関係がある。

○Argyris や Schon シングルループとダブルループの学習

- * シングルループ 学習者（従業員）は単純に組織の変化に反応し、適応する。
- * ダブルループ 学習者は斬新な解決法を開発し、新しい知識を創造するための省察をする。

○Engestrom(2001)

Argyris と Schon を含む組織学習の拡張的理論を発達させた文化社会的活動理論と同様に組織理論を構築した。

Engestrom の重要な洞察は、社会的生産の関係と（組織的な）学習の新しい型を形作る方法の中で作るつながりということである。

拡張的学習を提示する組織（あるいは仕事のグループ）の特徴

訓練主義の人や、（公の）問題解決に取り組む専門的経歴をもつ人々を一緒にすることで達成される革新的集団的試みを促進することである。拡張的組織学習は、仕事の行動や手順を変えてきた場で達成されてきた。

- ・ マネジメントと従業員の関係

従業員は関心や目的を分かち合い、分かち合いたい、という考えをもっている。

Boreham と Morgan(2004)

- ・ 組織学習が生じるには‘その[組織の] 集団的活動の共通の目的があるに違いない’と結論づけた。(2004:321)
- ・ 組織学習は、集団の目的を分かち合った従業員によって可能となり、職場の相互作用や‘対話’に埋め込まれ、促進された。
- ・ ‘組織としての’ 学びは、職場のしばしば衝突が起こる特質をもって、本物の（すべての組織）たくさんの組織的学習のケースが見られる。
- ・ ‘組織学習’ の状況が共通の目的を共有する、より小さいグループに適用できるが、競争させられた組織の文脈におかれるかどうか、調査する必要がある。

●●● 第6節 DISCUSSION AND CONCLISION <議論と結論> ●●●

○職場は浮かび上がってきた状況の関係の中で認められる、理解し得る現象である。

マクロな政治的、経済的特徴との関連性。

ミクロなレベルでは、生産の型とマネジメントや成果のモデルの間にある関係への注目。異なる所有権、規模、型の組織、異なる製造／サービス 市場の戦略 がある組織に、これらの関係の本質的、経験的な研究の限界がある。

この職場の議論や分析はまた、（職場の内部のすべての段階やレベルから）従業員の全体

的に正しく見る能力が必要とされている。

○Adler(2004) ‘新マルクス主義者’、‘古典マルクス主義者’

＊新マルクス主義者の見方：(必ず)生産の資本主義者の搾取的効果を与えられ、(全)従業員が、単純化（仕事の複雑性や個人の自律性を減らした）された仕事の質の変化、仕事の強化／開発を経験する。

＊古典マルクス主義者の見方：生産的社会的関係を基盤とした進歩的な力があり、その結果として、少なくとも雇用者が増大する技術や集団的自律性（例：自己管理されたチーム）へのもっとして、仕事の本質的な変化（例えば、共同作業）を経験する。

○Hnnessy と Sawchuk(2003)の分析

この再組織化が、単純化へと導くことが表面に現れるのに対して、

- ・仕事のプロセスを再組織化するマネジメント
- ・カナダの公共部門の雇用者は、新しい科学技術を使うための教育をやめたことで、新しい技術を開発した。
- ・単純化と技術の向上が縦並びの中で起こっている。

○Darrah(1996)：

雇用者にとって非常に重要なのは、彼らの組織の特質を理解しなければならないこと。この学習は、自身の文化や特質をもつ組織の中にあるたくさんのコミュニティ（共同体）にあるかもしれない。これらのコミュニティは、製造計画から病院や事務所へ職場ですでに発見されているイニシエーションや‘通過儀礼’の儀式としてこのような活動を通してそれらの相違を明らかにするかもしれない。その基本的な目的は、新参者や実習生がその職場のコミュニティの十分に受け入れられるメンバーになるために社会化することである。

○労働組合 vis-à-vis(ヴィザヴィ)＜向かい合う、対面する＞職場や組織学習の役割の研究
Kersley ら(2006)は、Hoque と Bacon(2008)

→ 形式化的なトレーニングは、微力である。根拠がある。

Stroud と Fairbrother(2007)

→ 労働組合は、労働力の技術が改善され拡張されるとき、（雇用者と組織の両方にとって）得られる利益があるので、興味を示すべき。

この利益は、雇用のより大きな安心と生産やサービス市場の組織の改善に関係。

Stroud や Fairbrother(2007:9)

第一に、組合は、‘大部分は雇用主によって明確にされた、雇用や教育方法？’に直面。
第二に、組合は、職場学習というよりは労働(労働組合)の教育により興味を示しがち。
さらに、労働組合は、職場学習の政策に影響を与えることはできないし、それゆえに、

職場学習の重要性が政治的経済的政策の最も重要な位置にある時には、メンバーのニーズには従わないということを問題にしている（心配している）。

○雇用者は職場学習の本質について、より理解することが必要。

限界は、職場組織や職場のデザインは、雇用者が知識にアクセスし、仕事をするプロセスにおいて新しい知識を創造することができる範囲に影響を及ぼすということ。

（Boreham ら 2002 ; Nonaka と Takeuchi,1995）

○Engestrom(2001)の活動理論

‘*boundary crossing* 境界越え’ の概念

垂直的な向上のプロセスとしての新しい知識の獲得というより、水平的なレベル（同じ領域の作用や組織の間あるいは中の）における協働によって専門的レベルの新しい知識を獲得する。知識はただうまく使うだけでなく、職場で獲得され創造される。（Eraut,2004）

‘soft’ スキルや感情労働

知識創造と要求されている現代の職場（詳細な報告は Guile,2003）の革新との間の関係を省察する新しい理論。

○職場はダイナミックで、多面的な有機的組織体であり、そしてそれは、多数の経済的、政治的そして社会的な力によって、それらの支配下ではないところで変革され適応する。

○学習の本質的理解を高めるために

- ・第一義的な目的がモノやサービスを生産することである場や空間の秘密を明らかにできる精巧な研究方法を開発する必要。
- ・学習に興味をもっている研究者たちが、その学習に‘出会う’ために、生産過程の理解を発達させ、密接にかみ合わなくてはならない。

○Hoyrup と Elkjaer(2006:29)のノート

‘職場で、学習の最も重要な種は仕事そのもののやりがい、仕事の組織と仕事での社会的相互作用である。’

★○組織の成果：マネジメントの型や、従業員とマネージャーの関係の質、に重大な影響。

○Fuller と Unwin(2004:127)

‘制限的環境よりもむしろ拡張的環境が、職場学習や個人と組織の発達の統合を促進する’と述べられている。

では、拡張的環境を促す（作る？）マネジメントとは、どういうものか。

★また、そのようなマネジメントをする主体は、どのような経験、資質をもった者を想定しているのか。

★新マルクス主義、古典マルクス主義と再組織化は、どんな関係になっているのでしょうか？全く意味が分かりませんでした・・・。