

実践共同体概念についての一考察

—E. Wenger の実践共同体論を読み解く—

松 本 雄 一

要 旨

本論文では、実践共同体 (communities of practice) の概念について、代表的な研究である Wenger (1998) を詳細に検討することで考察する。Wenger (1998) においては、参加と具象化の二重性、実践と共同体を結びつける相互従事・共同の事業・共有されたレパートリーという3つの次元、境界を連結する境界物象・ブローカリング、実践共同体の集合体をとらえる実践の布置、実践とアイデンティティの並列性、所属の3つのモードである従事・想像・整合、アイデンティティ構築の同一化と交渉可能性といった概念が議論される。その上で実践共同体研究に対する知見を得るための考察を加える。

キーワード：実践共同体 (communities of practice)、正統的周辺参加 (legitimate peripheral participation)、参加 (participation)、具象化 (reification)、境界 (boundary)

I はじめに

本論文では、実践共同体 (communities of practice) の概念について、代表的な研究である Wenger (1998) を詳細に検討することで考察する。実践共同体の主要な研究は、松本 (2012) でレビューした、Lave and Wenger (1991)、Brown and Duguid (1991)、Wenger, McDermott and Snyder (2002)、そして本論文で見ていく Wenger (1998) である。Wenger (1998) はその内容は難解で、引用される際にもその概念は部分的にしか用いられないことが

多い。しかし実践共同体の概念を正しく理解し、有効に利用する際に、避けては通れない研究である。

以下では Wenger (1998) の内容を丁寧に検討し、その上で他研究との差異を含め、実践共同体概念について考察する。

II Wenger (1998) における実践共同体

本論文で読み解いていく Wenger (1998) は、Lave and Wenger (1991) で展開した正統的周辺参加論 (legitimate peripheral participation) の発展であるといえる¹⁾。学習を所属する実践共同体への参加ととらえる正統的周辺参加論は、学校での学びを学習と捉える旧来の学習論に大きなインパクトをもたらしたが、他方で正統的周辺参加論はすでにある安定した共同体への参加が所与になってしまっていること (高木、1992)、高度熟達者や高次学習に不適であること (Hanks, 1991) といった批判もある。そのような限界を乗り越える意図があったかどうかはともかく、Wenger (1998) ではより相互構成的な実践共同体のあり方と、そこにおける実践について詳細な考察がおこなわれている。以下はその内容について説明することにする。

1. 理論の前提

Wenger (1998) は実践共同体の考察を始めるにあたり、まず4つの前提を説明している。それは、

- 1) われわれは社会的な存在である。疑いようもなく、この事実は学習の中心的側面である。
- 2) 知識はたとえばうまく歌ったり、科学的事実を探求したり、機械を修理したり、詩を書いたり、陽気であったり、少年少女として成長したりするような、価値ある企てに関する能力の問題である。
- 3) 知ることはこのような企て、すなわち世界への積極的関与の探求に参加

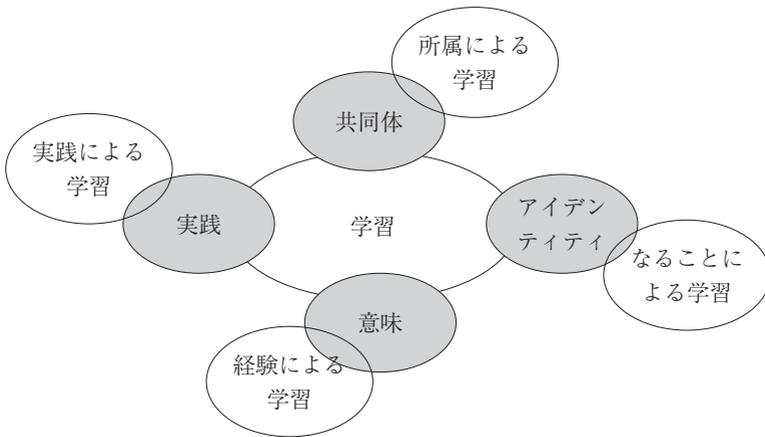
1) Lave and Wenger (1991) については、松本 (2012) でレビューしている。

することである。

4) 学習が生み出すこととは突き詰めれば意味、世界を経験し意味ある従事を行う能力である。

の4点である²⁾。これは Lave and Wenger (1991) から続く、「学習の社会的理論 (social theory of learning)」ともいべき学習の基本的スタンスを明らかにしている。Wenger (1998) によるとその要素は次の4つである (図1)。

図1 学習の社会的理論の要素：初期項目³⁾



1) 意味：われわれの私たちの生活や世界を意味あるものとして経験するために、(変化する) 能力について個人的に集団的に語る方法。

2) 実践：行為における相互従事を持続させる、共有された歴史的・社会的資源、枠組み、パースペクティブについて語る方法。

3) 共同体：われわれの企ては価値ある追求であり、われわれの参加は能力として認識できるという社会的布置について語る方法。

4) アイデンティティ：学習はわれわれは誰であるかをどのように変化させ、共同体の文脈の中で何かになるという個人史をどのように作るのかというこ

2) Wenger (1998), p. 4.

3) Wenger (1998), p. 5 を参考に、筆者作成。

とについて語る方法。

この4つの要素は Wenger (1998) の中で順に扱われていくが、明らかにこれらの要素は深く相互に関連し、相互に定義されるものである。この枠組みを使って学習をとらえなおすことを Wenger (1998) は考えている。Lave and Wenger (1991) で提唱した正統的周辺参加はいい枠組みだったがまだ分析してない部分が多すぎたとして、学習の社会的理論を2軸で捉えることを考えている。1つめの軸は社会構造—状況的経験の軸で、参加としての学習はその中間くらいにあたるとしている。もう1つは実践—アイデンティティの軸で、学習理論もその中間にあたるとしている。さらに加えて集合性—主観性、権力—意味づけの2軸も加えることで、学習の再考という意図を果たそうとしているのである⁴⁾。

2. クレーム処理系の事例

Wenger (1998) が議論を進めていく上で主に依拠しているのが、自身の調査による保険会社のクレーム処理系の事例である。それが小さな物語風に描かれている。あるクレーム処理係は一日会社の中で仕事をしているが、特に描かれているのは、クレーム処理係が職場の状況的資源、すなわち同僚、上司、専門家といった人間関係、電話やパソコン、データなどの人工物をうまく使い、職場の中で互いに助け合いながら仕事をこなしているという姿である。クレーム処理係も自分の仕事に強い自信を持っているわけではないが、人に聞いたり資料を確認したりしながら仕事を前に進めている。正しいやり方を教えられてはいるものの、職場では仕事をうまく進めるやり方を学んだり教わったり、あるいは生み出したりしている。また仕事の性質上、医学用語が飛び交ったりしているが、クレーム処理係はその意味を説明はできないけれど、理解はしているのである。途中でおしゃべりをしたり、ランチにいつ

4) Wenger (1998), pp. 11-15.

たりしながら、彼女らは自分の仕事を片付けている。

もう1つのクレーム処理系の事例は、保険料を計算するための計算フォームについてである。そのワークシートは練習してできるようにならないのに、現場で働き始めると使えるようになるという。そのフォームの計算原理はクレーム処理係はあまり理解していない（複数の保険会社を利用している場合にいくら支払うか、といった問題）が、仕事場ではそれを使って仕事をこなしている。ワークシートは透明であるが、その一方で不透明になっていることもある。クレーム処理係がフォームの計算原理を理解できないのは、彼女らがそれがわかる部署（専門家のいる部署）へアクセスできないことが原因である⁵⁾。このクレーム処理系の事例はさまざまな箇所が登場する。

3. 実践共同体と実践：学習の社会的理論

Wenger (1998) が最初に議論するのは、実践共同体、そしてそこにおける実践が、意味生成、共同体、学習、境界にどのような影響を与えるかである。

Wenger (1998) は、学習とはすべての種類の活動 (enterprise) を追求するのに継続的に加わることであり、その活動を定義するのに、世界に関心を持ち、お互いに関係を調整していくことであるとしている。そしてこの集合的学習は活動を追求し、社会関係に参加することを省察する実践の結果であり、このような実践は共有された活動を追求し続ける共同体の産物であるとする。つまりこのような共同体が実践共同体なのである⁶⁾。

Wenger (1998) は、実践の概念について「やってみること」を意味しているが、それだけではないとしている。クレーム処理系の例を考えながら、実践は、(1)生み出されたコンフリクトへの対処を提供、(2)何でも知ってなくても仕事が可能になる集団的記憶のサポート、(3)実践に参加させることで新人を共同体に参加するのを助ける、(4)必要とされることを達成することを可能にする特殊なパースペクティブと用語の生成、(5)単調で意味のない仕事の側

5) Wenger (1998), pp. 18-34.

6) Wenger (1998), p. 45.

面が共同体生活の習慣や物語、出来事、ドラマ、リズムに織り込まれている雰囲気を作り出すことで、仕事を習慣化（ハビトゥス化）するものであるとしている⁷⁾。

実践はそれによって構造と意味を与える歴史的・社会的文脈の中で実践することを意味しているとし、その意味で実践は常に「社会的実践」(social practice) であるとしている⁸⁾。また Wenger (1998) は、実践には明示的なものと暗黙的なものを含むとしている。明示的なものの例は言葉、ツール、書類、イメージなどであり、暗黙的なものは潜在的関係、暗黙の会話、手がかかり、不文律、認識できる直感、特定の知覚などを含むとする。Wenger et al. (2002) では実践概念は「やってみること」と実践によって生み出されたものも含まれているが、文脈的に意味をもち、実践に影響を与えるものも、Wenger (1998) においては実践概念に含まれているようである。暗黙的なものは口には出てこないが、実践共同体のメンバーシップに対する見逃せないサインになり、活動の成功にも重要であるとしている⁹⁾。そして Wenger (1998) は、実践の概念は明示的であれ暗示的であれ社会的で交渉された特徴をもつことを指摘している。それは二項対立（知ることと行為すること、手仕事と精神的、具体と抽象、理論と実践など）の片方のみを取り上げるのではなく両方含むことであるとしている¹⁰⁾。この相互構成、交渉性は、Wenger (1998) の理論の中核を占めるものである。

4. 実践共同体における意味の交渉

学習の社会的理論の4つの要素のうち、まず検討するのは意味 (meaning) についてである。Wenger (1998) は、実践共同体における意味は共同体内の相互作用によって相互構成されるものとしてとらえている。すなわち、1) 意味は、「意味の交渉」と呼ぶプロセスの中にある、2) 意味の交渉は2つの

7) Wenger (1998), p. 46.

8) Wenger (1998), p. 47.

9) Wenger (1998), p. 47.

10) Wenger (1998), p. 47-48.

構成過程：「参加」と「具象化」の相互作用を含む、3) 参加と具象化は人間にとっての意味の経験の基盤であり、実践の特性という二重性を構成する、の3点を前提としてあげている¹¹⁾。

意味の交渉 (negotiation of meaning) については、生きることは継続的な意味交渉プロセスであるとし、日常生活、仕事生活の中で常に起きていることであるとする。同じことの繰り返しであるようなことでも常にどこかは違っており、それを既存の経験と同じと意味づけたりすることも意味交渉である。したがってルーティンなプロセスにも意味交渉はあるものの、やはり既存の意味に対して挑戦するようなどときにはより意味交渉は強くなされる。Wenger (1998) は、より広く意味の交渉をとらえてみると、1) ダイナミックかつ歴史的に意味を生成するアクティブなプロセス、2) 抵抗と柔軟性の世界、3) 影響し影響される相互の能力、4) 要素とパースペクティブの複合的従事、5) これらの要素とパースペクティブの収束のための新しい解答の生産、6) 部分的、一時的、短期的、状況特殊な解答の不完全性、が暗示されているとしている。すなわち交渉という言葉を経済的な相互作用、漸進的達成、ギブアンドテイクの意味合いをもっているとしているのである。

5. 参加と具象化

この相互構成的な性質を持つ意味の交渉プロセスにおいては、2つの構成仮定としての実践、すなわち「参加」と「具象化」のプロセスが収束する中で起こっており、この2つはペアとして、意味の交渉の二重の基盤になっているとしている。

「参加 (participation)」は行為とつながり両方を提示するプロセスであり、「社会的共同体でのメンバーシップと社会的活動への能動的関係のための世界における生活の社会的経験」であると Wenger (1998) は述べている。もちろん参加の対象は実践共同体であり、Lave and Wenger (1991) から引き

11) Wenger (1998), p. 51-52.

続いている概念であるが、より広い概念としてとらえているようである。参加はこのあと述べる「具象化」と対になる概念であり、実践共同体における経験や実践(やってみる)を含み、アイデンティティの源泉になるのである¹²⁾。

「具象化 (reification)」は辞書的な意味は「(抽象を) 実態のある存在として、あるいは具体的な物質的事象として扱うこと」とされるが、Wenger (1998) は具象化を、「経験を『客観的实在性』に固定化させる物象を生み出すことによって経験に形を与えるプロセス」というものとして用いている。たとえば規則を書き出す、手続きを生み出す、道具を生み出すのも具象化のプロセスであり、規則を議論のポイントとして使い、手続きを何をするか知ることを使い、道具を行為を生み出すことに使うように、形を与えられることによる理解が意味の交渉の焦点になるとしているのである。そして実践共同体は抽象、道具、シンボル、物語、用語、概念を、実践を形に固定化する何かとして具象化するとしている。具象化は経験を形にするものであり、そのプロセスと、それによって生み出されたもの両方を指す。

具体化のプロセスは喚起的ショートカットとして大きな力を持つが、具体化はその簡潔さや使いやすさなどと比較しても危険でもある。これを Wenger (1998) は具体化のプロセスは諸刃の剣と表現している。具象化は意味を固定化させミスリーディングする可能性があるというのである。何かを言語で表現したら、その表現した意味に固定化してしまう危険性である。具体化は必ずしもシンボルと意味の一致を意味しておらず、具体化のもたらす意味はいつも不完全で進行形であることを考える必要がある¹³⁾。

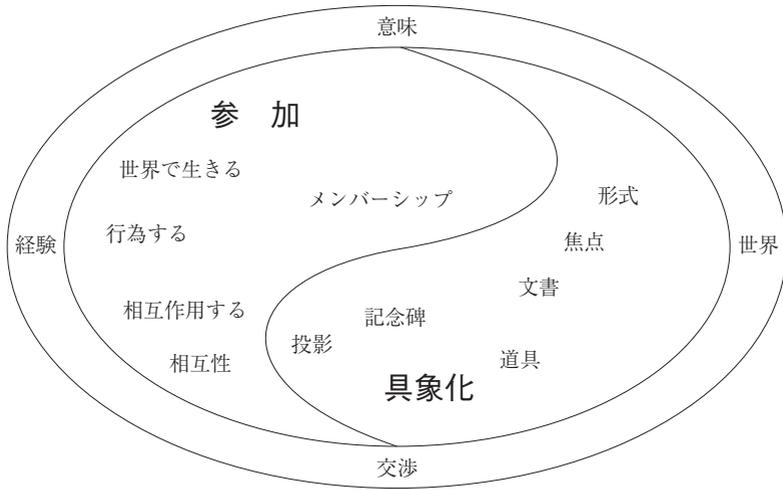
そして Wenger (1998) は、参加と具象化による意味の二重性について説明する (図2)。

図が示しているように、参加と具象化は相補的な存在である。参加によって行為とつながりを生み出し、それを世界に投影するのが具象化である。参

12) Wenger (1998), pp. 55-57.

13) Wenger (1998), pp. 57-62.

図2 参加と具象化の二重性¹⁴⁾



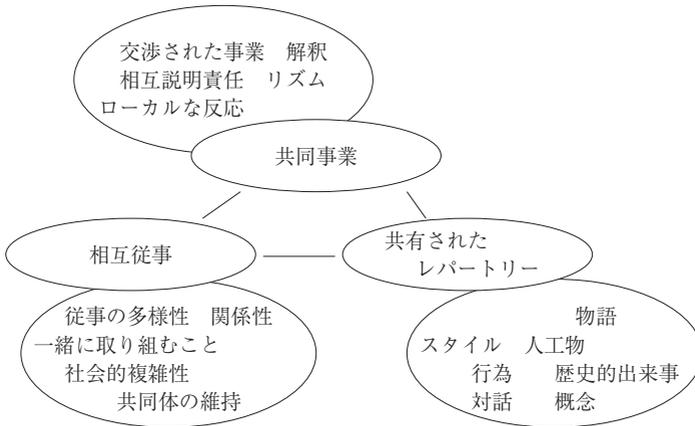
加と具象化はお互いの合意できないところを修復する。どちらかが優勢になると不具合を生むため、この相補性は重要視されるべきものである。

6. 実践共同体における共同体の概念：3つの実践要素

学習の社会的理論の2つめの要素は共同体（community）である。実践共同体という概念にとって重要な要素であるが、Wenger（1998）は実践と共同体を結びつける際、共同体の結合の源が実践であるという関係に基づいた、3つの次元を提唱している。それが「相互従事」「共同の事業」「共有されたレパトリー」の3つである（図3）。

相互従事（mutual engagement）は、共同体を1つにしたり維持したりする、共同体の成員が相互に関わり合う実践である。実践共同体はたんに成員やその近接性によって決まるのではなく、集まってお互いに意味を交渉しながら相互に関わり合ったり、共同体を1つにするささいな調整行為（共同体

14) Wenger (1998), p. 63 を参考に、筆者作成。

図3 共同体の特性としての実践の次元¹⁵⁾

のメンテナンス)を行ったりすることによって構築・維持されるものであると Wenger (1998) は指摘する。また実践共同体の成員に同質性は必要とされず、むしろ多様性 (diversity) が相互従事を可能にし促進するとしている。相互従事は十全的参加へとつながる実践のコースを規定し、成員はそれによって自分の居場所とアイデンティティを獲得することになる。アイデンティティについては相互従事を通して相互に連結し区別されるが、融合はしない、すなわち同質化する中で区別されていくとしている。

多様性に加えてもう1つ重要な属性は部分性 (partiality) である。Wenger (1998) は相互従事は自分の能力だけでなく他者の能力も含むとしている。できることと知っていることに加えて、出来ないこと知らないことへもつながっていく能力も引き上げるからである。この意味で相互の従事は部分的である。しかしクレーム処理係の例にもあるように、成員は相互従事の中で重層的に能力を構築していく。お互いに助け合い、自分だけでやるよりもどのように助け合うか知っている方が重要であるからである。このように相互従事は実践共同体の構築と維持、成員の十全的参加につながる実践であること

15) Wenger (1998), p. 73 を参考に、筆者作成。

がわかる¹⁶⁾。

2つめの共同事業 (joint enterprise) は、実践共同体において成員の相互の協働によって維持構築される活動である。事業 (enterprise) といっても営利の生産活動のみならず、企業、学校、地域など多様な場面での活動である。共同事業の意味するところは、成員のもつ協働の目的や追求するものは多様であるが、それは共同体や組織によって決められた目標に収束させられるのではなく、相互交渉の中で実践共同体の共同事業の目的も交渉されていくということである。また相互従事は成員の関わり合いと相互交渉であるのに対し、共同事業はその先にある協働活動を指すということである。事業に対する反応はこれまた人それぞれであるが、一人一人のローカルな反応や意味解釈も外的なものだけに規定されるものではなく、成員の実践が制度や規範、交渉された条件、資源、需要に影響を受けながら相互に構築していくものである。一般的な組織を考えると、これでは成員の凝集性はなかなか高まらないように思えるが、共同事業に付随する概念として Wenger (1998) が提唱しているのが相互説明責任 (mutual accountability) である。これは共同事業の中で何が問題で何がそうでないのか、何がなぜ重要なのか、何をすべきで何がそうでないのか、何に注意を払い何を無視するのか、などについての相互の了解 (暗黙的な了解も含む) といえる。説明責任の一部はルールやポリシーなどとして具体化されるが、暗黙の了解のままであることもある。相互説明責任を理解し、具体化された標準の中で守るべきものと、その中で「うまくやる」というやり方を追求・実践することを区別できるようになることは、実践共同体における熟達者の重要な側面である。共同事業は実践共同体における調和、意味生成、相互従事の重要な資源になりうる¹⁷⁾。

3つめは共有されたレパートリー (shared repertoire) である。これは実践共同体が共同事業の中で生み出してきて、実践の一部になり、またさらなる実践を生み出す、実践共同体で共有された資源のセットのことである。具

16) Wenger (1998), pp. 73-77.

17) Wenger (1998), pp. 77-82.

体的にはルーティン、言葉、道具、やり方、物語、ジェスチャー、象徴、ジャンル、行為、概念を含むとされる。相互の従事の歴史を反映しており、本来は曖昧なままであること、歴史を反映することで認識されることが特徴である。レパートリーは参加と具象化の側面を結びつけるものであり、意味交渉のための資源である。たとえば共有された信念はダイナミックな相互作用を生み出す資源になり得る。それで内部が対立したとしてもそれは障害ではなく、新しい意味を生み出す機会ととらえられる¹⁸⁾。

この共同体を結びつける3つの実践は、実践共同体にとって重要な機能をもつ。すなわち相互従事を通じて、参加と具体化は切れ目なく折り合わされるし、共同事業は具体化され、議論され、事業と位置づけられることもなく、相互の説明責任の関係を創り出す。そして共有された従事の歴史は、意味を交渉する資源となるのである。

7. 実践共同体と学習

学習 (learning) について Wenger (1998) は、実践共同体は学習の共有された歴史と考えられると指摘している。その学習の共有された歴史を構築する内的ダイナミズムについては、議論の方針として、(1)参加と具象化を記憶の形態として、持続と断絶の源泉として、実践の進化に影響されるチャンネルとして議論すること、(2)その上で実践の発達を3つの次元、相互従事、共同事業、共有されたレパートリーから議論すること、(3)学習は2つの概念の間で創発的構造としての実践を生み出すものとして議論すること、新参加者が参加できる実践としての学習を議論すること、をあげている¹⁹⁾。

まず参加と具象化の学習との関わりについて、Wenger (1998) は、実践は学習の共有された歴史として進化するとしている。そしてその歴史は参加と具象化の絡み合った結合であるという説明を行っている。参加と具象化は学習の形態や程度を決める。ここで打ち出されているのは想起と忘却、実践共

18) Wenger (1998), pp. 82-84.

19) Wenger (1998), p. 86.

同体の継続と断絶である。これらは参加と具象化の相互作用から生じるもので、この二重のプロセスが歴史の形成につながるのである。まず想起と忘却であるが、具象化は法則について追求し変化させるという形式を生み出すことで、想起と忘却の源泉になるとされる。たとえば言い伝えられていることを文章にすることで記憶の源泉になるが、同時に詳細な事項を忘却してしまう。やり方をマニュアルに記述することで記憶の源泉になるが、そのやり方がどのように行われたかは忘れてしまう。他方で参加は、記憶を通してだけでなく、アイデンティティの形成、自身の認識という形で忘却の区別された形態になる。言い伝えられている記述を読むことで記憶できるが、詳細はすでに失われている。しかし新たな物語が加わることもある。マニュアルに書いてあることを実践することでその書いてあること自体は忘れてしまうが、同時に新しいやり方を記憶したりできる。実践における想起と忘却は参加と具象化の相互作用から生じ、この二重プロセスによって歴史につながるのである²⁰⁾。

実践共同体の継続と断絶については、参加と具象化によって生み出されるとしている。たとえば実践共同体における世代と再生産の問題は、継続と断絶の問題に置き換えられる。新参加者の参加は世代を超えた再生産として継続の源泉にもなるが、同時に世代間断絶の源泉にもなる。やめる人がいるということは、それだけ新しい人も入ってくることになるからである。具象化も同様に、道具、象徴的人工物、概念、言語、単位などを生み出すことで実践共同体を生み出していくが、新しいものについていけない人を生み出すという断絶の要因ともなる。

このように参加と具象化はお互いを補完しながら、2種類のてことして未来を形成する。すなわち、既存の状態を維持するか、実践を再指示するかである。特定の人々との関係を追求することもできるし回避することもできる。また特定の方法で意味を交渉する特定的人工物を生み出すこともできるし推

20) Wenger (1998), pp. 87-93.

進することもできる。その意味で参加と具象化は参加者にパワーを供給するチャンネルになるのである。したがって参加と具象化両方のポリティクスを握る必要があるのである²¹⁾。

次に実践共同体における学習は、(2)実践の発達を3つの次元、相互従事、共同事業、共有されたレパートリーから議論することを求めている。Wenger (1998) は、実践共同体の成員は仕事に携わりながらも日々学習しているが、その内容は静的なものではなく、従事しているプロセスや参加している実践の中で3つの次元を含んでいるとしている。相互従事においては、成員が実践共同体の中でどのように従事するか、何が実践の助けになり何が阻害するかを探究することである。共同事業においては事業を理解し調整する、お互い（とその実践）を説明可能にする（お互いがわかり合っている、いわなくてもわかる状態）よう学ぶことである。そしていろいろな要素の意味を再交渉する共有されたレパートリー、あるいはスタイル、対話を発展させることである。もちろんこれらの学習実践は内的なものではなく、実践によってもたらされるものである²²⁾。

そして(3)学習は2つの概念の間で創発的構造としての実践を生み出すものとして議論することも合わせて求められている。継続と断絶、想起と忘却など、2つの次元のどちらかに静的にあるのではなく、実践共同体における実践はそれらが常に相互構成し続ける、創発的な存在として理解すべきである。Wenger (1998) は、学習は実践のエンジンであり、実践（によって生み出されたもの）はその学習の歴史であるとした上で、実践共同体はそのようなプロセスを反映するライフサイクルを持つところが、タスクフォースやチームと異なる存在であるポイントであるとしている。それは実践が常に弾力性を持ち、学習の3つの次元もオープンプロセスであるということと関連している。実践はメンバーの意味交渉によって生み出され、実践共同体の中では継続的に復活し、継続し、探究し、古いものが新しくなる。このような不安定

21) Wenger (1998), pp. 92-93.

22) Wenger (1998), pp. 95-96.

さと弾力性、変化と学習は適応可能性の特徴であるとされる。その最も特徴的な特質は世代間の出会いや入れ替わり、断絶などである。それらが生み出す学習も重要であり、実践は世代間で共有されるのである²³⁾。

Wenger (1998) は実際、学校や教室での学習と実践共同体における学習の差異を指摘しているが、教室から実践共同体のプロセスに移行するのは難しいとしている。その本質は実践共同体へのエントリーが難しい点にある。学習の一環ということで仕事の現場に子供達を参加させるのは簡単ではない。実際の仕事においてはそのような困難を克服する方法としては、もちろん正統的周辺参加の枠組みに従って十全の参加者になることなのである。周辺の参加は3つの次元によって達成されるし、学習の軌道を進むには正統性が求められる。このように実践共同体における学習は、参加と具象化、相互従事、共同事業、共有されたレパートリーという3つの次元を用いて、創発的構造として理解することが求められているのである²⁴⁾。

8. 実践共同体と境界

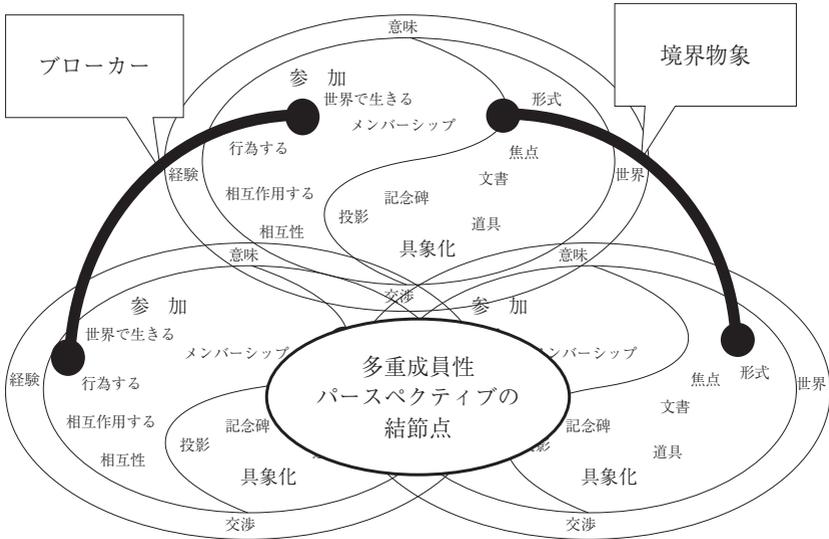
実践共同体と境界 (boundary) の関係に関する論考も興味深い。Wenger (1998) は、実践は境界を創り出すだけでなく、世界の残りとのつながりを維持するのを発達させることもできるものであるとしている。実践共同体は世界とシームレスな関係にあり、それに入ることは内的なつながりへ加入するだけでなく、世界の残りとのつながりに加わることを意味するとしている²⁵⁾。

参加と具象化は境界においても実践として機能する (図4)。それは境界の断絶に貢献するだけではない。具体的なマーカーによって境界が作られたり、参加の努力によって境界が作られたりする断絶と同じく、参加と具象化は境界を超えた共同体を作ることもできるのである。参加と具象化が生み出

23) Wenger (1998), pp. 96-98.

24) Wenger (1998), pp. 99-102.

25) Wenger (1998), pp. 103-104.

図4 つながりとしての参加と具象化²⁶⁾

すつながりは2種類、すなわち「境界物象」と「ブローカリング」である。2つの形のつながりがお互いに影響し、参加と具象化のポリティクスは境界を超えて広がるのである²⁷⁾。

境界物象 (boundary object) は実践共同体が相互のつながりを構築する人工物、書類、用語、概念、その他の具象化の形である。もともとは Star (Star and Griesemer, 1989) の「何らかの目的のさまざまな構成員のパースペクティブを調整することを助ける物象」に由来する。境界物象によって人は考えているよりも広い世界、さまざまな人々とつながっているとしている。Star は境界物象として働く人工物の条件として、1) モジュラリティ(組み合わせ自由、2) 抽象性、3) 適応性、4) 標準化の4つをあげている。1) モジュラリティの例としてあげられているのが新聞である。新聞は記事の同質的集合としてとらえられるからである。2) 抽象性は地図があげられる。そ

26) Wenger (1998), pp. 105 を参考に、筆者作成。

27) Wenger (1998), pp. 104-106.

それぞれのパースペクティブに特有な特徴が捨象されているからである。3) 適応性の例としてオフィスビルがあげられる。いろいろな活動に役立つものである。そして4) 標準化の例としてあげられているのが質問票である。どんな場合でも使い方がわかるからである²⁸⁾。境界物象は必ずしも人工物やコード化された情報である必要はないとされる。たとえば電話のメモは誰から連絡があったかという人とのつながりも示すが、同時に実践共同体とのつながりも示しているからである²⁹⁾。

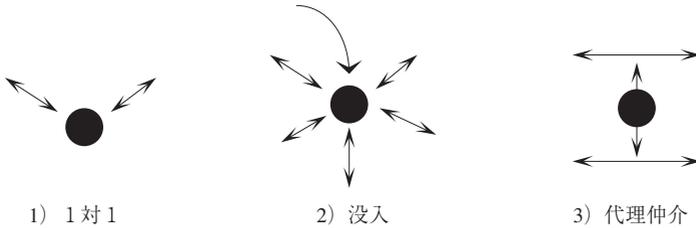
それに対してブローカリング (brokering) は、ある実践を他に紹介する要素を持った人によって作られるつながりである。境界物象がものによるつながりであるのに対し、ブローカリングは人によるつながりである。ブローカーは実践共同体を超えた新しいつながりを作り、それが学習の新しい可能性をもたらすのであるが、その仕事はパースペクティブ間の翻訳、調整、整理のプロセスを含むなど複雑である。またブローカーが影響を与えるには十分な正統性が必要である。その役割から、ブローカーは2つの対照的なことを避けなければならないとされる。すなわち十全的参加者になるために引っ張り込まれることと、新入者として拒絶されることである。どちらもブローカリングを十分に果たす上では障害となる。したがってメンバーシップと非メンバーシップの共存をマネジメントする能力が必要であるとしているのである³⁰⁾。

参加と具象化はそれぞれ境界を超えたつながりを生み出すが、それらは個別のチャンネルのつながりであり、別々の特徴、よさ、問題をもっている。具象的なつながり (=境界物象によるつながり) は参加固有の時空間的な限界を超えることができるものの、つながりの解釈の困難や固定化を招くことがある。他方で参加的つながり (=ブローカリングによるつながり) は代理経験の特異な特徴によって意味交渉の可能性を生み出すが、実践の質によってつ

28) Star and Griesemer (1989), pp. 408-413.

29) Wenger (1998), pp. 106-108.

30) Wenger (1998), pp. 108-110.

図5 境界の出会いの3つのタイプ³¹⁾

ながりも変わってくる。従って参加と具象化のつながりは補完関係にあることが重要である³²⁾。

実際に境界において人々が出会う形には大きく3つあると Wenger (1998) は主張する。それは、1) 1対1、2) 没入、3) 代理仲介の3つである (図5)。

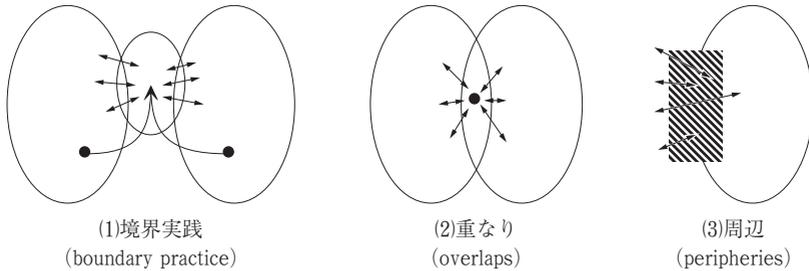
1対1対話は率直に話せることがメリットである。没入は外部から、共同体を訪問することで、それによって参加者は訪問者に「基礎知識を与える (background)」必要があるがゆえに、実践共同体のより広い露出をもたらすが、一方的なつながりになる。代理仲介は、それぞれの代表者が仲介すると意味交渉はメンバー間で起こる。

そこから実践がどのようにつながりを生み出すかについて Wenger (1998) は、実践は3つの次元からつながりの源泉となるとしている。それは、1) 参加者は親密な関係を構築し、お互いに従事する特有の方法を開発していくが、外部者には簡単には入れない、2) 参加者は自分たちが定義したような事業の細かく複雑な理解をしていくが、外部者は共有できない、3) 参加者は外部者が関係共有に失敗するレパトリーを発達させる、というように相互従事、共同事業、共有されたレパトリーの3次元からつながりを生み出していく。その上で境界になる実践の形は3つに分けられる。境界実践、重なり、周辺である (図6)。

31) Wenger (1998), pp. 113 を参考に、筆者作成。

32) Wenger (1998), pp. 110-112.

図6 実践による共同体連結の3つのタイプ³³⁾



境界実践 (boundary practice) は、境界の出会い（特にメンバーが多様なとき）が相互の従事の形を作り始めるとき、実践も起こり始めるとしている形である。その事業はコンフリクトを扱い、パースペクティブを調和させ、解決を見出すことで、境界を扱い、つながりを維持する。したがって境界実践の結果は集团的ブローカリングの形になる。重なり (overlaps) は、2つの実践がオーバーラップすることで特殊な境界事業が生まれる。双方の実践共同体から両方から人が出てきて共同事業をやることで実践が生まれ、実践共同体の学習に有効な重なりが生まれるのである。周辺 (peripheries) は、周辺性の解放によるつながりである。実践共同体は周辺の経験を提供することで世界の残りとなつなうことができるのである³⁴⁾。

境界の議論は実践共同体の性質についても深めることができる。Wenger (1998) は、実践共同体は実践への従事によって規定されるから、それは本質的にインフォーマルであるとしている。その意味は、実践共同体の生活がメンバーの相互従事によって作られる公式な描写とコントロールを避けて有機的なやり方で進化するとしている。しかし一方では実践共同体の境界は制度的な境界に従わなくてもよい。制度的境界は実践共同体に影響を与えるが、それは内部者と外部者を分けるものの常に再交渉されるものであるからである。インフォーマルとフォーマルの間もまた再交渉されると考えてよいであ

33) Wenger (1998), p. 114 を参考に、筆者作成。

34) Wenger (1998), pp. 113-118.

ろう³⁵⁾。

9. 実践共同体と場所性

Wenger (1998) は場所性 (locality) の議論の中で、実践共同体の要件について考察を加えている。経営学においては松本 (2015) のような公式・非公式の学習のための共同体を実践共同体にしているが、Wenger (1998) や Lave and Wenger (1991) のように、組織そのものを実践共同体と考えることももちろん可能である。その問題に対してどのように考えているのであろうか。

Wenger (1998) では「あらゆるワークグループが実践共同体と考えられるのか？」という問いに対して、厳格すぎる定義は有効ではなく、大事なのは実践共同体としての社会的構成をどの程度、どのように、どんな目的でとらえる視点としてのフレームワークを育てるかであるとしている。その上であらゆる組織の中に参加としての実践はあるものの、集合レベルは混乱のもとになるとして、企業組織全体を実践共同体として考えるのは難しいとしている。その上で実践共同体の分析レベルとして、特殊な相互作用 (会話や行為) としてみると単一の事象に焦点をあてて短期的すぎるし、逆に国家や文化、都市、企業としてみると内容が多様すぎるとし、実践共同体を中範囲のカテゴリとしておいている。この場所性の指摘は実践共同体を考える上で有効である³⁶⁾。

Wenger (1998) は実践共同体の指標として、以下の14個の指標を上げている。それは、1) 持続的な相互関係 (協調的か対立的か)、2) 一緒にやっていることへの従事の共有の仕方、3) 情報の速い流れ、変革の普及、4) 進行中のプロセスのたんなる継続としての会話や相互作用のような導入的前置きのないこと、5) 議論すべき問題のとても早い段取り、6) 所属する参加者の記述の実質的な重なり、7) 他者が知っていること、できること、事業にど

35) Wenger (1998), pp. 118-121.

36) Wenger (1998), pp. 123-124.

のように貢献できるかを知っていること、8) 相互にアイデンティティを定義していること、9) 行為や製品の適切さを評価する能力、10) 特殊なツール、表彰、他の人工物、11) 現場の習得知識、共有された物語、内輪のジョーク、笑いを知っていること、12) コミュニケーションの専門用語や近道、新しいものを生み出す容易性、13) メンバーシップの表示として認識される特定のスタイル、14) 世界の特定のパースペクティブを反映した共有された談話、の14個である。この指標は実践共同体における実践や相互作用が、実践共同体を規定する要因であることを示している。

そしてもう1つ、これらの指標は3つの次元（相互従事、共同事業、共有されたレパトリー）が実質的な程度で提示されていることを示している。すなわち、(1)相互従事について、参加者が他者と相互作用をしていたりお互いによく知っている必要はない、しかしそれが少なくなれば配置は実践共同体というより個人的なネットワークになる、(2)共同事業について、参加者がやる全てのことが共同事業として説明されたり、全ての人ができることが適切性を評価される必要はないものの、しかしそれが少なくなれば、そこに実質的ないっしょにやる事業により疑問がわき、達成しようとしていることが何かということに対してよりたくさんの交渉の努力がなされる、(3)共有されたレパトリーについて、レパトリーが完全に現場で生み出される必要はない（大半のレパトリーは持ち込まれたり採用したりするから）ものの、しかしあまりローカルに生み出されないと、いっしょにやっていることが何かという参照点がわからなくなる、ということである。Wenger (1998) の指摘するのは、実践共同体はこの意味で分析カテゴリーであるものの、たんに社会的集合の抽象的種類について言及する難解な分析カテゴリーではない、ということ、そして従事の範囲内での構造について言及することが重要であるということである。実践共同体を静態的な存在としてとらえることは混乱のもとになる。実践や従事の中でそれは立ち現れる存在としているのである。したがって経営学においては組織や企業といった概念とどう折り合わせるかが問題である。松本 (2015) ほかに「学習のためのコミュニティ」と

いう理解をしているのはその1つの解決策になると考えられるのである³⁷⁾。

場所性の議論において Wenger (1998) が提唱しているのが、実践の布置 (constellation) の概念である。これは一言で言えば実践共同体の集合体を指している。あるパターンの配置 (configuration) は参加の従事の範囲においては遠くはずれているし、広すぎ、多様すぎるか、単一の実践共同体として扱うには扱いが難しすぎるようなものがあるとしている。しかし実践を共有しているような場合、その扱いが難しいとしているのである。そしてこれはとても大きな配置 (グローバル経済、言語のスピーカー、都市、社会移動) においても、小さいもの (工場、オフィス、学校) においても当てはまるといふ。組織や企業を研究対象にする経営学においてはこの大きな配置の方は範囲が大きすぎるが、松本 (2015) における産業集積の地域やその地域の集まりなどは考えやすいといえる。このような実践共同体の集合体を Wenger (1998) は実践の布置と呼んでいる。

Wenger (1998) は布置についても9つの指標をあげている。それは、1) 歴史的ルーツを共有している、2) 関連する事業を持っている、3) 目的を供給するか制度に所属している、4) 類似の状況に直面している、5) 共通のメンバーを持っている、6) 人工物を共有している、7) 近接性か相互作用の地理的関連をもっている、8) 重なりスタイルか対話をもっている、9) 同じ資源を競争している、の9つである。そして布置の概念を用いることで、単一の実践共同体よりもより大きな配置を規定するコミュニティを作る関係を扱うことができる。そして布置は実践共同体同士の関係を結び、つながりを生み出す要因ともなる³⁸⁾。

実践の布置はコミュニティと2種類の多様性で定義される境界によって構成される。すなわち、1) 実践に際して内的で相互の従事を通じて定義される多様性と、2) 境界によって生じ、相互従事の欠如から来る多様性である。しかしこの布置の中で実践共同体が結びついたり、つながりを生み出したり

37) Wenger (1998), pp. 125-126.

38) Wenger (1998), pp. 126-128.

するパターンもある。すなわち、1) 境界物象とブローカリングは個人の軌跡、移動のパターン、実践共同体の移住を生み出す、2) 境界実践、重なり、周辺、3) スタイルの要素はアイデンティティ構築のプロセスで、人々がコピーし、借り、真似し、インポートし、適応し、再解釈する方法として広がる、4) 談話のエレメンツは人々が事業を調整し、相互確認し、パースペクティブを調和させ、定型を構築するものとして、境界を超えて旅し、より広い談話を構築するために組み合わせる、というような場合である。実践共同体もまた相互つながり、談話、スタイルをより広い布置を形成することで生み出し、再生産するのである。Wenger (1998) はグローバル社会の進展によって、実践共同体や相互従事の場所性は衰退しているとしている。しかし対照的に、実践の布置はいつも共存してお互いを形成しているとしている。布置の概念は、実践共同体の集合体を取り扱う上でとても有効である³⁹⁾。

10. 実践共同体とアイデンティティ

Wenger (1998) において大きく紙幅を取って取り上げられるのが、アイデンティティ (identity) の問題である。Lave and Wenger (1991) から、実践共同体への参加とそこにおける学習、そして成員としてのアイデンティティの獲得は三位一体として扱われてきたからである。Wenger (1998) ではその論考を大きく展開している。アイデンティティを扱うにあたって、Wenger (1998) は2つの理論的拡張を試みている。それは、個人にフォーカスするのではなく、社会的パースペクティブからアプローチすること、実践共同体を超えて拡張し、より広いアイデンティティ形成のプロセスと社会構造に注意を喚起することを試みている、ということである。すなわちアイデンティティを個人の中にあるものではなく、社会的構築物にすることを意図している。アイデンティティ構築は社会共同体の中でメンバーシップの経験の意味を交渉することを意味し、個人-社会の二分法を避ける必要があると提唱し

39) Wenger (1998), pp. 128-133.

ている。アイデンティティも社会的相互構成のプロセスの中にあるのであり、個人と集団のコンフリクトや、どちらが正しいといった仮定は避けるべきであると指摘している⁴⁰⁾。

Wenger (1998) は、実践の中でどのようにアイデンティティが構築されるかを議論している。アイデンティティと実践の間には深い繋がりがあり、実践共同体の形成はアイデンティティの交渉でもあるという、両者の深い関係性を表現している。その上で実践とアイデンティティの関わりは並行的、鏡のイメージであるとしている (表1)。

表1 実践とアイデンティティの並行性⁴¹⁾

<p>実践…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・意味の交渉としての (参加と具象化を通じて) ・共同体としての ・学習の共有された歴史としての ・境界と展望としての ・布置としての 	<p>アイデンティティ…</p> <ul style="list-style-type: none"> ・自己の交渉された経験としての (参加と具象化を通じて) ・メンバーシップとしての ・学習の軌跡としての ・多重成員性の結び目としての ・グローバルに定義され、ローカルに経験される所属としての
--	---

その上で Wenger (1998) は、アイデンティティの構築につながる実践を5つあげている。まず1つが参加と具象化を通じた経験である。クレーム処理係は参加を通じて成果を出し、その成果をレベルという形で具象化しているという形で、ローカルなアイデンティティの実質的側面を形成している。日々の従事が実践共同体内の関係を構築し、アイデンティティを決めるという意味で、実践の中でのアイデンティティの経験は、世界の中で何かになる方法となるのである。しかし実践の中のアイデンティティは社会的に規定されるとしている。社会的対話やカテゴリーの中で定義されるからだけでなく、特定の共同体における参加の生きた経験として生み出されるからであり、

40) Wenger (1998), pp. 145-148.

41) Wenger (1998), pp. 150 を参考に、筆者作成。

この意味で交渉された経験といえるのである⁴²⁾。

次に共同体のメンバーシップである。実践は相互従事、共同事業、共有されたレパートリーという3つの次元で共同体を規定するのであるが、実践共同体においてメンバーシップはラベルや他者の具象化されたマーカーによってもたらされないとしている。具象化されたマーカーだけではなく能力の形を通して、メンバーシップがアイデンティティを構築する。すなわちアイデンティティは経験と能力を示すものである。3つの次元を通じて、自分を有能であると意味づけるような能力の次元がアイデンティティの次元になる。すなわち相互従事においては、共同体を構築する従事の関係の中で役割を果たすことによって自分になるし、共同事業については、事業にどのように貢献できるかの説明可能性が世界を特定の方法で見えるようにするし、共有されたレパートリーについては、持続的従事が解釈の能力とレパートリーの使用を生み出すのである。逆になじみのない領域では能力のなさが想定され、どのようにお互い従事していったらいいかわからないため、メンバーシップのなさがアイデンティティを構築することになる。実践共同体におけるメンバーシップは能力の形としてのアイデンティティに転換されるのである⁴³⁾。

次にみていくのが軌跡 (trajectory) である。これはアイデンティティが常に進行中のものであるがゆえに、実践共同体への参加の形の連続を通じて、アイデンティティは実践共同体内・間の軌跡の形を取るというものである。この軌跡は、1) アイデンティティは基本的に一時的である、2) アイデンティティの働きは継続中である、3) 社会の文脈で構築されるがゆえに、アイデンティティの一時性は時間の線形よりも複雑である、4) アイデンティティは収斂的・拡散的な複合的軌跡の相互作用にかんして定義される、という特徴をもっている。もちろん軌跡には固定したコースや目的地があるわけではなく、過去、現在、未来をつなぐ時間を通じた首尾一貫性が軌跡になると考える方がよいであろう。そして Wenger (1998) は、実践共同体の文脈に鑑

42) Wenger (1998), pp. 150-151.

43) Wenger (1998), pp. 152-153.

みて、以下のようないろいろなタイプの軌跡があるとしている⁴⁴⁾。

- ・ 周辺の軌跡……十全的参加を導かない軌跡
- ・ 到着の軌跡……新人が十全的参加を期待されて入ってくる時の軌跡
- ・ 内部的軌跡……アイデンティティの形成は十全的メンバーシップで終わらない、実践の進化は続く
- ・ 境界の軌跡……境界をまたぐ価値を発見し、実践共同体をつなぐ軌跡
- ・ 出発の軌跡……子どもが巣立つときのように、ある種の軌跡はコミュニティを出る

アイデンティティが一定の割合でこのような軌跡の組み合わせであると考えられることは有効である。アイデンティティを交渉し続けながら、実践における従事を一時的な文脈に位置づけるとともに、現在を交渉するプロセスの中で過去と未来をアイデンティティは組み入れるのである。そして学習のありようと参加の形はそのときの軌跡の位置と同様、その時の従事によって定義される。したがって、たとえばプロフェッショナルのキャリアを考える人とそうでない人は軌跡が全く異なる、というようなことが起きるのである。

もちろん軌跡には模範的な軌跡が存在する。実践共同体は軌跡の交渉のためのモデルとしての模範的軌跡を提供するし、経験のある同僚は生きた模範であり、何が可能で、期待され、望まれるかを示すことができる。それはキャリアラダーのようなマイルストーンを提示するだけでなく、実践者の参加とアイデンティティを具体化する、としているのである。そう考えると、実践共同体は可能な軌跡のフィールドであり、アイデンティティの計画案となるのである。このような軌跡の交渉プロセスにおいて、異なる世代の出会いはいずれも複雑な様相を呈することになる。先輩と新人の出会いはアイデンティティにおける歴史の経験となり、両者の間でアイデンティティの連結が起こ

44) Wenger (1998), pp. 153-155.

り、コンフリクトが起こる。軌跡の一時的という概念はアイデンティティを、1) 進行中の仕事、2) 人の定義における参加の継承的な形とともに時間をかけて作り合う理解を構築するため、個人的・集合的両方の努力によって形作られる、3) 現在の経験の中で過去と現在を受け入れる、4) 模範的な軌跡に関して交渉される、実践の歴史、世代的ポリティクスの中で投資されるもの、として特徴付けられるといえる⁴⁵⁾。

アイデンティティを構成する原動力となるもう1つの要素は、多重成員性 (multimembership) である。われわれはみんな多くのコミュニティに所属しており、そこからアイデンティティは(1)多重成員性の経験、(2)境界を越えたアイデンティティを維持するために必要な調和の作業、を必要とする。どの実践共同体でのメンバーシップもアイデンティティの一部であり、メンバーシップの結びつきである。他方で異なる形のメンバーシップを調和するための作業が必要となる。調和作業は実践共同体を移り変わる学習者にとってもっとも重要な挑戦となる。学習者は異なる共同体で定義された個人性と能力の対立する形を扱わなくてはならない。多重成員性と調和の作業はアイデンティティの概念に不可欠なのである⁴⁶⁾。

そしてアイデンティティを構成する原動力となる最後の要素は、ローカルとグローバルの相互作用である。実践共同体の重要な側面は、実践がおかれているより広いコンテキストの絵を生み出すことであると Wenger (1998) は指摘している。実践共同体における実践はたんにローカルなものではなく、より広い布置とアイデンティティにつながっている⁴⁷⁾。

以上の6要素からなる実践とアイデンティティの並行関係は、実践におけるアイデンティティを以下のように特徴付ける⁴⁸⁾。

- 1) 生きている (lived) : アイデンティティはたんなるカテゴリーや個人

45) Wenger (1998), pp. 153-158.

46) Wenger (1998), pp. 158-161.

47) Wenger (1998), pp. 161-162.

48) Wenger (1998), pp. 162-163.

特性などではない：経験に根ざしている

2) 交渉される (negotiated)：アイデンティティは becoming：アイデンティティの仕事は進行中でどこにでもいく

3) 社会的 (social)：共同体のメンバーシップはアイデンティティの構築を進める：本質的に社会的特徴

4) 学習プロセス (a learning process)：アイデンティティは過去と未来を受け入れて現在の意味にする軌跡

5) 結びつき (a nexus)：アイデンティティは実践の境界を越えて調和するプロセスを通じてメンバーシップの複数の形を組み合わせる

6) ローカルとグローバルの相互作用 (a local-global interplay)：アイデンティティは両者の相互作用である

11. 実践共同体における参加と不参加

Wenger (1998) は、参加と不参加について議論している。不参加 (non-participation) は「参加しない」という形の参加の形である。Lave and Wenger (1991) の正統的周辺参加は、その参加の軌跡が熟達を深めようとするための一方向的であるという批判を受けていた (高木、1992)。しかし Wenger (1998) は、不参加も参加としてのアイデンティティの源泉になるとして、より柔軟な概念としての参加を追求している。アイデンティティは自分であることと、自分でないことによって構築されることとして、実践共同体と参加・不参加の関係について検討しているのである。

まず不参加のアイデンティティについて、不参加の経験が不参加のアイデンティティに構築される必要はないとしている。われわれが出会った全ての人と物でアイデンティティが形成されるのは不合理だからである。その上で Wenger (1998) は、「周辺性 (peripherality)」と「辺境性 (marginality)」を区別することを提唱している。周辺性は正統的周辺参加の特性の1つであり、学習者は実践共同体の周辺にいて、技能を伝承してもらえる機会を得たり、実践に参加しやすくなるというものである。これについて Wenger

(1998)では、周辺性のケースでは、一定の不参加は必要であるとしている。十全的参加に足りない参加を可能にする要素であるとしているのである。1つ上のレベルの仕事に参加しない(不参加)ことで、現在のレベルの実践に参加したり、1つ上のレベルの仕事を観察したりできるからである。不参加は将来の参加を可能にする要素なのである。これに対して辺境性は参加の制約された形であり、辺境性のケースでは、不参加の形は参加を阻害するとしている。情報のアクセスや参加が阻害されているのが辺境性であり、Lave and Wenger (1991)の肉屋のケースなどがこれにあたるであろう。周辺性と辺境性の違いは参加の形の重要性を決める軌跡の内容において理解されなければならないし、新人にとって不参加は学びの機会でもあるのである⁴⁹⁾。

そしてアイデンティティを定義する上での参加と不参加のミックスが、世界の残りの部分への関係を定義し影響する個人とコミュニティのパワーを反映する。具体的には、1) 社会の中で自分をどう位置づけるか、2) 何を取り扱い何を無視するか、3) 何を知らうとし理解しようとし、何を無視しようと選択するか、4) 誰とつながり誰を避けるか、5) どう取り組みどうエネルギーを向けるか、6) 軌跡をどう駆動しようとするか、などが問題となる。複数の実践共同体に参加することは、参加と不参加のアイデンティティを共存させることにつながる。物理的な意味で2つ同時に参加することはできないからである。またより広い実践とより広い制度の布置の中で、参加者のポジションと実践共同体の位置を定めることになる。

そして不参加の形として、制度的関係としての不参加という考え方を提唱している。その形態として、(1)妥協としての不参加：相互の不参加は互恵的な理解に至る、(2)戦略としての不参加：不参加は躊躇の現れ、(3)カバーとしての不参加：より大きなコンフリクトを避ける防御壁としての不参加、の3つをあげている。制度的不参加はその不参加自体に目的がある場合の実践としての不参加であるといえるであろう。Wenger (1998)は不参加も実践のア

49) Wenger (1998), pp. 164-167.

クティブな側面であり、参加と不参加は相互に影響を与えあいながらアイデンティティを構築することを指摘しているのである⁵⁰⁾。

12. 実践共同体の所属のモード

続いて Wenger (1998) が議論するのは所属のモード (modes of belonging) である。制度的不参加のような、文脈の中でのアイデンティティを理解するには、所属のモードを実践への従事よりも先んじて考える必要があるとしている。先述の通り、不参加もアイデンティティに影響するが、参加であればこれまで整理したように3つの次元 (相互従事、共同事業、共有されたレパートリー) などの概念で理解することができるが、不参加はそうもいかない。そこで Wenger (1998) は、3つの所属のモードという概念を提唱して、アイデンティティにどのような影響を与えるのかを考えようとしているのである。

アイデンティティ形成と学習のプロセスを理解するには、所属の3つのモードを考えることが有効である。その3つのモードとは、

- 1) 従事：意味交渉の相互プロセスに積極的に関与する
- 2) 想像：世界のイメージを作り、経験から推定する形で時間空間を通してつながりをみること
- 3) 整合：より広い構造の中に合わせ、より広い事業に貢献させるため、エネルギーと活動を調整すること

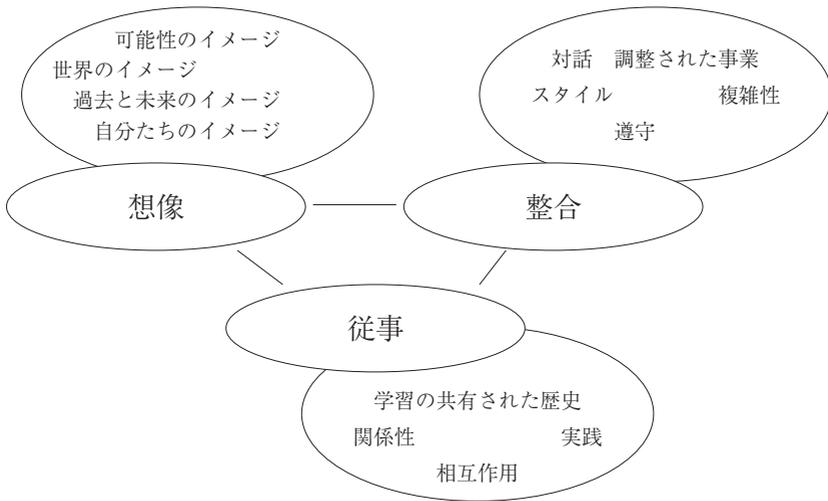
の3つである (図7)⁵¹⁾。

順に検討していくと、まず従事 (engagement) はすでに出ている相互従事ということであるものの、アイデンティティの源泉としての従事は、残り2つの所属のモードとの対比で、もう1回特徴を整理する必要があるとしている

50) Wenger (1998), pp. 167-172.

51) Wenger (1998), pp. 173-174.

図7 3つの所属のモード⁵²⁾



る。従事には3つのプロセスが入っているとす。それは1) 逐次的意味の交渉、2) 軌跡の形成、3) 実践の歴史の展開、の3つである。そして想像・整合と比較すると、①時間空間に物理的な限界がある、②心理的限界もある（直接扱える範囲）という特徴がある。これらは所属のモードとしての従事の強みと弱みであるとしている。物理的な実践としての従事は、他の2つと比較して特徴的であり、実践共同体の中で自分の行為を有能だと定義することによって、相互に理解できている関係（説明可能性）を構築するのに用いる。また従事は事業を交渉し、能力のアイデンティティを構築し、経験する文脈を形作ることによってパワーを生み出すこともできる。しかし従事だけでは不参加のアイデンティティを説明することはできない⁵³⁾。

2つめは想像 (imagination) である。実践共同体の成員は、自分の経験から推定して、他の人の仕事を想像できる。たとえば他者のやっている仕事の内容、そこから生まれる製品、他者とどんな関係を築き、どんなキャリアを

52) Wenger (1998), p. 174 を参考に、筆者作成。

53) Wenger (1998), pp. 174-175.

歩んでいくか、どんな人間になっていくかなどは、すべて従事だけに頼るものでもない。想像は世界の経験とその場所感覚にとって重要な要素なのである。想像はわれわれの活動における学習固有のアイデンティティの経験と潜在能力にとって大きな違いをもたらす。今の仕事とその自分にとっての意味を提示するのが想像の機能であり、自己の拡張を時間空間を限界を超えて行うことである。もちろん想像はファンタジーも含んでいてミスも起こるが、想像があるからこそ従事もうまくできるという側面もある。また想像は個人的なプロセスだけではなく、その創造的側面は社会的相互作用と共同体の経験に根ざしているという。現実とアイデンティティの範囲を広げることで社会的世界を含むことができる所属のモードなのである⁵⁴⁾。

3つめは整合 (alignment) である。想像と同じく、整合は相互従事に制限されない所属のモードであり、整合のプロセスはエネルギー、行為、実践の調整を通じて参加者がつながるように、より広い事業を構築することで時間と空間をつなげるものである。想像のイメージと実際の現場での従事の橋渡しをすることであるといえる。たとえば自らの従事する実践と、実践共同体の事業の間をつなげる実践である。それにより従事はその文脈においてより大きな事業との関係性をもつことができる。またわれわれは想像のみを通じて他者とつながり、やっていることが何かについて扱ったり知ったりすることはない。その想像のイメージと現実との整合性を確保し、具体的な行為に結びつける実践が整合である。また複数の共同体に多重所属する際の整合性を確保することにもつながる。しかし複数の場所性、能力、視点を調整することで、行為の選択肢を増幅する反面、それが居場所を失う原因にもなることもあるのである⁵⁵⁾。

所属のモードと実践共同体との関係について、所属が共同体の形成につながっていると Wenger (1998) は主張する。まず従事は限定的な特徴をもつものの、共同体を生み出す実践の1つである。想像は同じことを他の誰かも

54) Wenger (1998), pp. 175-178.

55) Wenger (1998), pp. 178-181.

表2 所属の具体的な作業⁵⁶⁾

<p>従事の作業</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 他者と関わり合う中で従事を追求するプロセスの中で共通事業を定義する 2) 共有された活動の中での相互従事 3) 共有された経験の歴史の蓄積 4) 能力のローカルな制度の生産 5) 対人関係の発達 6) 他者との関係の中でアイデンティティを形成する相互作用的軌跡の意味 7) 境界のマネジメント 8) いろんな程度の従事を許容する周辺性の解放
<p>想像の作業</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 他者の中での経験を認識し、他者は何をして、他人の中でどうあるのかを認識する 2) 私たちが拡張されたアイデンティティで何をしているのか、新しいやり方の中で何を見るのかにつながる軌跡を定義する 3) 従事をよりひろい時間的空間的システムに位置づけ、我々の実践の文脈にある複合的布置を考える 4) 物語、説明、描写を共有する 5) 脱線や移ろいやすい接触：訪問、会話、観察、接触を通じた遠い実践へのアクセスを解放する 6) 他の人工物や行為の意味性を仮定する 7) モデル、具体化するパターンを創造し、表彰の人工物を生産する 8) 歴史的発達、事象、変化を記述する：歴史と軌跡を新しい言葉で再解釈する、多くの可能性の1つとしての現在と多くの可能性としての未来を見るために歴史を使う 9) シナリオを生み出し、我々がしていることの他のやり方、他の可能性の世界、他のアイデンティティを探究する
<p>整合の作業</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1) 直接的なやり方でエネルギーを投資し、それを調整する焦点を生み出す 2) パースペクティブを交渉し、共通の土台を見つける 3) 誰かの視点を明らかにし、力と権威を用いる 4) 納得させ、刺激し、一体化する 5) 広いビジョンと望みを定義し、アイデンティティの物語を提示する 6) 手続き化、数量化、持ち運べるコントロール構造（境界を越えて使え）を工夫する 7) 境界を歩き、境界実践を生み出し、多様なパースペクティブを調和する

考えていると想像してある種の共同体を生み出す。そして整合も信条や動き、環境、国、宗教などへの整合が不確かな仲間へのエネルギーを集めるという意味で、ある種の共同体を生み出す。実践共同体こそがアイデンティティの形成を探究する上で考えられる共同体である。また従事・想像・整合は相互

56) Wenger (1998), pp. 183-187 を参考に、筆者作成。

に排他的ではなく、相互に影響を与え合う存在である。

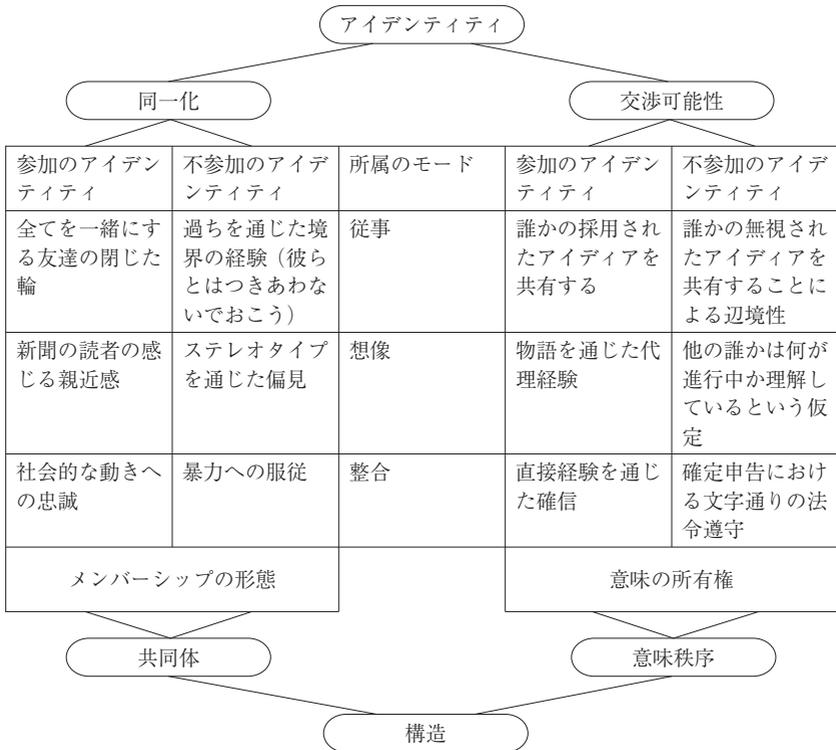
3つの所属のモードについて議論したところで、Wenger (1998) は具体的な所属の作業について、次の表2のように整理している。

13. 実践共同体と同一化・交渉可能性

アイデンティティを構築する参加と不参加は、われわれの所属する共同体と関係があるように、共同体を定義する意味を形成する能力にも関係がある。ここでは意味の交渉とアイデンティティとの関係性が議論される。アイデンティティは所属の様々な形態におけるわれわれの関わりと、文脈における問題となる意味を交渉する能力との間の緊張関係の中で構築されるのである。アイデンティティは次の2重の過程において形成される。それは、1) 同一化 (identification) : 結合と差別化の関係の中で自己への関わりを通じて、アイデンティティ形成のための経験と材料を供給すること、2) 交渉可能性 (negotiability) : われわれが関わった中での意味を越えてコントロールできる程度を決定するという意味で基盤となる、の2つである。この用語は難解であるが、同一化は所属によってアイデンティティに影響を受ける様々な経験がなされ、それによってアイデンティティが影響を受ける過程であり、交渉可能性は実践共同体の意味体系の中で自分なりの意味生成を通じてアイデンティティに影響を与える過程であるといえる⁵⁷⁾。具体的な例として、同一化の作業は社会エネルギーの集中、包摂と除外、コミットメント、好感、差別化、忠誠、協働、ステレオタイプ、論理的軌跡、信頼、共有された歴史、許し、境界の定義、需要、刺激、アイデンティティの物語などの概念として描かれる。他方で交渉可能性の作業は情報のオープンアクセス、他のパースペクティブを聴く、なぜかの理由を説明する、組織のポリシーとプロセスをより透明にする、コントロールの追求、貢献をもたらす、個人の権利の定義、権威の集中・分散、共有された標準の交渉と普及、オープンな意思決定プロ

57) Wenger (1998), pp. 188-191.

図8 アイデンティティの社会的生態系⁵⁸⁾



セス、議論、責任の共有、対面、投票、境界への挑戦などのフレーズとして描かれる。これらはお互いを通じて達成され、この2つの相互作用が重要なテーマになる⁵⁹⁾。

そしてこの2つに加え、これまでの要素を組み合わせ、**「アイデンティティの社会的生態系」**を提唱している(図8)。

この図において、一番上になるのは2つの要素によって構築されるアイデンティティであり、次のレベルは参加と不参加によって構築される同一化と

58) Wenger (1998), p. 190 を参考に、筆者作成。

59) Wenger (1998), p. 210.

交渉可能性を指す。そして4つの可能性の例を所属のモード別に紹介している。これは同一化・交渉可能性の源泉の例ともなる。すなわち、1) 従事については、直接経験、他者と従事すること、我々が何者かを反映した関係性を構築することを通じて、2) 想像については、個人的・集合的な世界へのイメージ、自分たちを多様なコンテキストの中に位置づけることを通じて、3) 整合については、我々、または他者が所有するエネルギーを方向付ける力を通じて、同一化と交渉可能性が行われるのである。そして同一化と交渉可能性を構築するある種の構造関係へとつながる。すなわち同一化はメンバーシップの形態（どんなメンバーシップの形を取って共同体に所属・参加するか）、交渉可能性は意味の所有権（自分なりの意味体系を作り出す程度）になる。そして2つのプロセスの結果としての社会構造のタイプが決定されるのである⁶⁰⁾。以下では同一化と交渉可能性についてより詳しく説明している。

アイデンティティを所属と意味交渉の過程において構築するプロセスの1つが同一化 (identification) である。これは所属のモードを通じてアイデンティティが本質的になるプロセスである。Wenger (1998) はその特徴はまず、参加的でもあり具象的でもあるところであるとしている。「何々として同一化される」具象化と、「何々とともに同一化される」参加的なものの両方を含んでいる。クレーム処理係でいえば組織の一員として同一化される（具象化の側面）と、クレーム処理をしながら同一化される（参加の側面）両面があるということである。2つめに実践共同体として共に同一化されるし、実践共同体のメンバーとしても同一化されることである。大学生が社会カテゴリーとしての大学生として同一化されるとともに、関学生や商学部生としても同一化されるのと同じである。3つめに同一化はポジティブな側面とネガティブな側面があるという点である。組織への社会化を社会人として一人前になっていくととらえる人もいれば、「社会の歯車になる」というようなネガティブにとらえる人もいる⁶¹⁾。

60) Wenger (1998), pp. 188-191.

61) Wenger (1998), pp. 191-192.

続いて3つの所属のモードを通じた同一化のプロセスについて説明している。まず従事を通じた同一化である。ここにおいてわれわれはやっていることに関わるとともに、やっている人々の関係にも関わるという意味で同一化の源泉は2つあるとしている。2つを明確に分けていることは注目される。従事や能力の定義はアイデンティティを活動と社会的相互作用への従事を通じて形成することになり、従事を通じた同一化のプロセスの中心は実践共同体の相互性の特徴の直接経験である。次に想像を通じた同一化である。想像は重要な同一化の源泉であり、従事を越えた多様な方法をとることを可能にする。企業組織の中に多様な部署があっても、われわれは同じ企業の仲間なのだ、と考えることは想像を通じた同一化の例といえる。また想像は連結することでも抵抗することでも働く。人間関係でも人とつながること、距離をおくこと両方を含むのである。最後に整合を通じた同一化である。整合を通じて、アイデンティティと大きなグループの事業は参加者のアイデンティティの一部になるとされる。整合を生み出す個人的・集合的パワーはわれわれのアイデンティティを自分自身を整合するエネルギーに拡張するがゆえに、整合を刺激したり求めたりするのは同一化の形である。整合にはパワーが含まれるから、忠誠や服従の意志も同一化の形であるし、参加と不参加のミックスも組み合わせられる⁶²⁾。スポーツの特定のチームを応援したりすることも整合であるし、チームの状態によって熱心に応援したり離れたりしながらも、継続的にチームをサポートするのも整合である。

アイデンティティを所属と意味交渉の過程において構築する対になるプロセスのもう1つが交渉可能性である。交渉可能性は貢献し、責任を取り、社会的配置の中で問題になる意味を構築する能力、設備、正統性であり、同一化は共同体とメンバーシップの形成にかんするものだが、交渉可能性は社会配置とポジションにかんするものであるとしている。同一化が実践共同体に対して所属のモードを通じて組み込まれていく(組み込まれようとする)過

62) Wenger (1998), pp. 192-197.

程であるとするなら、交渉可能性はその意味を積極的に解釈して、方向性を定めていく（定めようとする）過程であるといえるであろう。意味の秩序の中で、個人の中、共同体の中の交渉可能性は意味の所有権の構造的関係によって形作られるとされる。意味の秩序とはローカルな意味にとどまらない、より広い意味体系であり、意味の所有権はわれわれが自分たちのもののように意味を作って影響してコントロールして修正する程度である。意味の所有権は意味の価値が相互依存な意味の秩序の中で定義されるのである。

交渉可能性についても3つの所属のモードを通じて形成される。まず従事を通じた交渉可能性である。意味の交渉における相互従事は意味の案作成と案の採用の両方を含む。両者の折り合わせはブレインストーミングに似ているとしている。誰が意味を作って採用したかは重要ではないからである。共同事業の中で意味が作られ採用されるのである。子どもが共同体の中で遊んだりしながら言語の意味を交渉的に獲得していく過程に似ているとしている。そして相互従事は、意味交渉の拒否と不参加への原動力にもなるという意味で、意味の所有権を共有する原動力にもなりうる。意味の生成と採用が分割されている状態が辺境性である。それは学習においては妥協を生んでしまうとしている。講義の内容を鵜呑みにする状態はこの例に当たるといえる。それゆえに学習は意味を集散的に生み出していく能力に依存するとしている。2つめは想像を通じた交渉可能性である。想像も意味の割り当ての方法になるからである。Wenger (1998) が例としてあげているのは物語である。物語によって経験を移転したりできるのは、想像を通じた交渉可能性の機能である。そこから意味を生成し個人的な経験としてアイデンティティに組み込むのである。子どもが遊びによって大人の世界の意味を考えるのも想像の例である。いずれにしてもそれは社会的過程であり、純粹に個人的な解釈は行われぬ。また実践に十分なアクセスをもっていないところでも、想像を通じた交渉可能性の過程になりうる。しかしその意味は不参加の形を取った制約されたものとして生成される。学生が社会人生活を十分な確信を持って想像できないのは働く経験ができないからである。3つめは整合を通じた交渉可

能性である。整合は様々なパースペクティブや意味と対峙する中で行為を調整することが求められるため、与えられた社会配置をこえた意味の交渉に影響する能力を必要とする。交渉や説得、示唆、信頼、委任などは整合が共有された意味の所有権に至るのに対し、盲従や手続き化、暴力や服従などは交渉可能性につながらない整合のやり方である。整合は共有することなく意味の所有権の範囲を拡張する方法になりうる。クレーム処理係のワークシートは手続的に整合させる役割をもっている。コンピュータのプログラムや説明書もその一例である。それは意味生成を制約し一面的な理解を生み出す可能性がある一方で、行動をガイドし一定方向に導く役割も果たしているのである⁶³⁾。

Wenger (1998) は同一化と交渉可能性の間に複雑な関係があるとしている。一方では多くの意味の所有権を発達させる共同体とともに同一化する傾向があるが、他方では同一化と交渉可能性には緊張関係があり、同一化が交渉可能性を制約することもある。例えばパワーの問題であり、所属することでパワーの影響が同一化を促進するが、他方ではどんな行動がふさわしいのかの交渉可能性を引き出すという形である。そして同一化と交渉可能性はデュアルプロセスであり、そのオーバーラップが共同体と意味秩序を形成する。共同体と意味秩序の織り合わせは様々なレベルの集団と様々な所属のモードを通じて理解されなくてはならないのである。同一化と交渉可能性は個人対集団という単純な二分法ではなく、またどちらがよくてどちらが悪いというものに落ち着かない、人の社会的構成について議論する洗練されたやり方を提供できるという。それを含めたアイデンティティの社会的生態系の構成要素について、改めて以下の6点としてまとめている。それは、1) アイデンティティの次元としての実践の次元、2) 参加対不参加の関係、3) 様々なレベルの集団における様々な形の社会配置に用いられる所属のモード、4) アイデンティティ形成の二重プロセス：同一化と交渉可能性、5) 社会構造の二重の

63) Wenger (1998), pp. 202-206.

側面：共同体と意味秩序、6) 社会的状態の二重の側面：メンバーシップと意味の所有権、の6つである⁶⁴⁾。

14. ラーニング・コミュニティとしての実践共同体

アイデンティティの議論の最後に Wenger (1998) が考察するのは「ラーニング・コミュニティ (learning community)」である。これは教育学の分野での概念⁶⁵⁾というよりも、「学習が行われる共同体」という意味である。実践共同体の中では、能力の定義と経験の生産は強い相互作用の中にあり、また両者は緊張関係にもある。その緊張関係を保つことでラーニング・コミュニティになると Wenger (1998) は述べている。

実践の中の学習とアイデンティティについて、学習はわれわれが誰であり何ができるかを変換するので、それはアイデンティティの経験であるとしている。ただスキルや情報を蓄積するだけでなく、何かになっていくプロセスであり、何かになるのを避けるプロセスであるとしている。この主張は Lave and Wenger (1991) から続くものである。そしてアイデンティティの経験としてみると、学習はプロセスと場所を必要とするとしている。学習を支援することは、知識獲得を支援することだけではなく、アイデンティティのような形で認識できる新しいやり方を知るための場所を提供することでもあるという主張は、実践共同体を構築する意義を明確に示している。その上で共同体はメンバーの参加のアイデンティティを2つのやり方で強化している。すなわち、1) メンバーの過去を歴史に受け入れること、2) 従事を価値ある未来の文脈で実践に置き換える参加の軌跡を開くことである。同様に多重成員性の経験はこれ以上共同体の事業にフィットしないよう個人的なものにすることもできるとしている⁶⁶⁾。

周辺性と辺境性の議論について、Wenger (1998) は、学習は中心的な部分

64) Wenger (1998), pp. 210-213.

65) ラーニング・コミュニティについては、松本 (2015; 印刷中) でレビューしている。

66) Wenger (1998), pp. 214-215.

だけが大事なのではないとして、「周辺性の叡智」を提唱している。しかしこのような叡智は辺境的になることで容易に失われるとしている。それは、1) 能力の辺境性：あるメンバーが十全の参加をしない、2) 経験の辺境性…特定の経験が能力の枠組みで完全に説明されない、という2点である。そして辺境性を周辺の叡智に変換するには、参加と不参加を演じるアイデンティティが必要になるとしている。この考えから、ラーニング・コミュニティは強いコアをもつが、周辺性とコアの活動を相互作用させることが大事であることを指摘している⁶⁷⁾。正統的周辺参加の議論を精緻化しながら、周辺の活動と中心的活動の相互作用という新しい考え方を提示している。

そして Wenger (1998) は所属のモードについて、従事、想像、整合は学習の重要な成分であるが、これらの間にはトレードオフもあるものの、融合させるとそれぞれの欠点を補うことができるとして、3つのモードの結合を提唱している。その結合はラーニング・コミュニティに参加と不参加の間で動く様々なやり方を与え、学習の豊かな文脈を作るとしている。具体的には、従事と想像の結合は従事しながら他者の目、外部者の目でみることができるという点で、いわゆる「省察的实践」(Schon, 1985)になる。想像と整合の結合は世界の広く豊かなイメージに関して活動する能力を作り出す。そして従事と整合の結合は調和を作り出すプロセスの多様なパースペクティブを一度にもたす。この点で考えると多重成員性は学習の重要な資源である。パースペクティブの整合を従事したアイデンティティの交渉に持ち込めるからである。これらの結合はその方法だけではなくタイミングも問題になる。ラーニング・コミュニティのタスクはその最高の機会を見つけ出すために学習のリズムを理解することであるとしている⁶⁸⁾。

そして Wenger (1998) は同一化と交渉可能性について、もし学習が新しい意味の交渉と新たな人間になる能力を含むなら、同一化と交渉可能性の新しい関係と、意味のメンバーシップと所有権の新しい形、そしてコミュニティ

67) Wenger (1998), pp. 216-217.

68) Wenger (1998), pp. 217-218.

と意味の秩序の中でポジションを変えることを含むとして、学習は社会的再配置のプロセスであることを提唱している。そしてラーニング・コミュニティは同一化と交渉可能性の構造的問題に、内的・外的に直面するとしている。すなわち内的には学習は共同体と意味の秩序としての自分の構造を再配置することであり、新しいポジションを意味の秩序の中で獲得しなければならない。そこでは軌跡の解放、中心・周辺との相互作用、辺境性の探求といった特徴も再配置のプロセスを必要とする。他方で外的には、より広い配置の中のポジションを通じた同一化と交渉可能性の問題に直面する。ラーニング・コミュニティは内的に所有し、より広い配置の中でのポジションへの社会的再配置を含むのである⁶⁹⁾。

15. 学習のデザインと実践共同体

実践、アイデンティティと大きなトピックを議論してきた Wenger (1998) が最後に取り扱うのは「デザイン (design)」である。Wenger (1998) は、「学習はデザインできない」という立場を取る。学習は経験と実践の領域にあるものであるし、デザインしようがしまいが学習は起こるからである。そのデザインを議論しようというのである。まず整理するのが学習のパーセクティブである。それを以下のように整理している。

- ・ 学習は人間に固有である
- ・ 学習はまず何においても、新しい意味を交渉する能力
- ・ 学習は創発的構造を作り出す
- ・ 学習は根本的に経験的で社会的なもの
- ・ 学習はわれわれのアイデンティティを転換する
- ・ 学習は参加の軌跡を構築する
- ・ 学習は境界を扱うことを意味する

69) Wenger (1998), pp. 219-221.

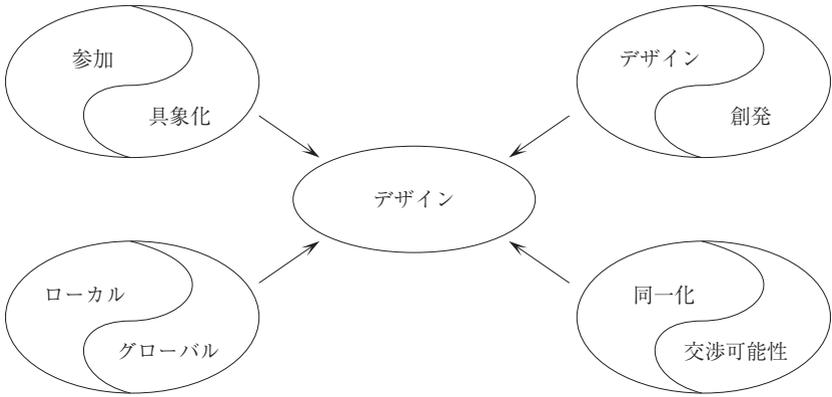
- ・ 学習は社会的エネルギーとパワーの問題である
- ・ 学習は従事の問題である
- ・ 学習は想像の問題である
- ・ 学習は整合の問題である
- ・ 学習はローカルとグローバルの間の相互作用である
- ・ 学習はデザインできない

これらは Wenger (1998) の学習に対する考え方がまとめられているし、これまでに議論してきたことの整理でもある。そしてデザインについて、「企てに従事する中で時間と空間の、システムティックで、計画され、省察的な入植 (colonization) である」と述べている。このパースペクティブは人工物の製造だけではなく、組織や制度といった社会的プロセスのデザインも含むもので、組織デザインと制度のデザイン、そして実践共同体の再生産もその中に含まれている。つまり学習はデザインできないが、そのデザインをガイドすることはできるという立場である。その上で、1) 学習のためのデザインの「空間」の基本的次元を構築する4つの問題を考える、2) 所属のモードを学習のデザインの基本要素として用いる、というアプローチでデザインについて考えていく⁷⁰⁾。

Wenger (1998) は、学習と実践を取り扱うとき、デザインは不可避的に意味、時間、空間、パワーの基本的問題に直面してきたとし、これらの側面は学習のデザインの挑戦の4つの基本的次元を代表しているとしている。それは参加-不参加、デザイン的-創発的、ローカル-グローバル、同一化-交渉可能性の4次元である (図9)。

まず参加と具象化である。これは実践とアイデンティティ両方の次元であり、相補的デザインの側面をもつ。一方では1) 空間にいくつかの人工物 (道具、計画、手続き、スケジュール、カリキュラムなど) があることを確

70) Wenger (1998), pp. 225-229.

図9 学習のデザインの4次元⁷¹⁾

認する反面、2) 何かを起こすために正しい人々が正しい場所に正しい関係の中にいることを確認することも求められる。実践のためのデザインは参加と具象化の間にいつも分散しているため、デザインのプロセスは参加と具象化の間のデザインをどのように分散させるかを含むとしているのである⁷²⁾。

次にデザインされていることと創発性である。この次元も実践もアイデンティティも両面を持ち合わせており、デザインとその実践での実現の間には固有の不確実性があり、実践はデザインの結果ではなくむしろデザインへの反応であるといえる。結果として、デザインの挑戦は創発の除外の問題ではなく、それを内包し機会と捉えることである⁷³⁾。

ローカルとグローバルについて、Wenger (1998) はあらゆる実践はグローバルではなく、ローカルであるとしている。これは学習をデザインすることにおいて、学習者と非学習者、学習を組織化する人と認識する人、意味を作り出す人と実行する人という労働の分断をベースにすべきではないという考え方を反映している。そして実践共同体は学習のデザインの中に含まれてい

71) Wenger (1998), p. 232 を参考に、筆者作成。

72) Wenger (1998), pp. 231-232.

73) Wenger (1998), pp. 232-233.

表3 学習構造と所蔵のモードの設備⁷⁴⁾

従事 の 設備	相互性	1) 相互作用的設備…物理的空間、相互作用的技術やコミュニケーション要素 2) 協働タスク 3) 周辺性…境界の出会い、多様な程度の所属の方法、周辺の参加
	能力	1) 主体性と見識…従事の見識をもたらす活動、スキルを適用する職業 2) 説明可能性…判断を実行する機会、相互評価 3) 道具能力をサポートする人工物、対話、限語や概念
	継続性	1) 具象的記憶…情報の蓄積、文書化 2) 参加的記憶…世代的な出会い、徒弟制、教育的軌跡、物語
想像 の 設備	オリエンテーション	1) 空間の場所…布置の具象化、地図 2) 時間の場所…長期的軌跡、美術館 3) 意味の場所…説明、物語、例 4) 力の場所、組織図、
	内省	パターンのモデルと表象；他実践との比較のためのもの
	説明	何かをやってみるための機会と道具
整合 の 設備	収束	1) フォーカス、理由、興味、方向性、ビジョン 2) 忠誠、リーダーシップ、インスピレーションの源泉
	調整	1) 標準と方法…プロセス、手続き、計画、締め切り 2) コミュニケーション…情報伝達、新規性の拡大 3) 境界の設備…境界実践、ブローカー、境界物象 4) フィードバックの道具…データ、説明、測定
	管轄	ポリシー、契約、媒介、コンフリクト解消

るのである。しかし Wenger (1998) はローカルなパースペクティブが優れているといたいわけではない。実践共同体はより大きな布置の一部であるからである⁷⁵⁾。

そして同一化と交渉可能性である。両者からはアイデンティティ形成が持ちかけられる。すなわち、1) 同一化の焦点をつくる必要がある（同一化しない方も）、2) 意味の所有権を打ち立てる（それを共有することも）必要がある、という提案である。そこからデザインは参加と非参加の様々な形を含む実践と、アイデンティティに由来する同一化と交渉可能性の場所を生み出

74) Wenger (1998), pp. 236-239 を参考に、筆者作成。

75) Wenger (1998), pp. 234-235.

表4 デザイン・フレームワーク⁷⁶⁾

	従事	想像	整合
参加/具象化	行為、相互作用の中で2つを意味あるものに組み合わせ、共有された歴史を作る	物語、形式、再合成、仮定とともに戯れること	スタイル、対話
デザイン/ 創発	アカウントビリティの枠組みの中で状況的即興	シナリオ、可能な世界、シミュレーション、より広い新しいパターンを知覚する	コミュニケーション、フィードバック、調整、再交渉、再整合
ローカル/ グローバル	多重成員性、ブローカリング、周辺性、対話	モデル、地図、表象、訪問、旅行	標準、共有されたインフラ、権威の中心
同一化/ 交渉可能性	共有された行為を通じた相互性、状況的交渉、辺境化	新しい軌跡、共感、ステレオタイプ、説明	インスピレーション、影響の範囲、パワー関係の相互性

し、結果としてデザインは忠誠や満足する遵守をもたらすのである⁷⁷⁾。

このように4つの次元について整理したところで、それに対して所属のモードについて整理する。学習構造は所属のモードそれぞれのための設備を提供するからである(表3)。

そして4次元と3つの所属のモードを組み合わせたのが、デザインフレームワークである(表4)。ポイントは特定のデザインがどのように学習構造の異なる必要要素を提供するかを参考になる枠組みを提供することであるとしている。また3つの所属のモードはコンフリクトがあることもあるため、3つを1つが他に優先しないように組み合わせることを可能にすることが重要であるとしている。そしてこのフレームワークをもとに、この後では組織と教育について考察する⁷⁸⁾。

76) Wenger (1998), pp. 240 を参考に、筆者作成。

77) Wenger (1998), pp. 235-236.

78) Wenger (1998), pp. 239-240.

16. 組織と実践共同体

Wenger (1998) が次に議論するのは組織 (organization) についてである。この箇所は実践共同体と組織との関係を考える上で非常に重要である。

Wenger (1998) は組織は実践に向けた社会的デザインであり、実践を通じて組織はやりたいことをやり、知りたいことを知り、学びたいことを学ぶ、その一方で実践共同体は組織の能力とその進化の鍵になるとしている。しかし実践共同体は制度的存在と3つの次元で異なるとしている。それは、1) 実践共同体は自らの事業を、制度的規範に対する確認的反応を構築することを通して交渉する、2) 実践共同体は自らの学習を、制度的事象に反応することを通じて生起し、進化させ分解する、3) 実践共同体は自らの境界を、制度的境界と一致させることを通じて形成する、である。このパースペクティブから、組織の2つの見方があると指摘している。すなわち、1) デザインされた組織：「制度」としばしば呼ばれる、実践の中で生きている組織と区別される、2) 実践 (または正確には実践の布置)：組織に命を与え、デザインされた組織に対する反応がある、という視点である。ここでは組織における学習、デザイン、実践の関係を探求するために、先ほどの4つのデザインの次元と、学習構造のパースペクティブを持ち込むことで考察している。すなわち組織デザインの次元とは、1) 参加と具象化……制度化のトレードオフ、2) デザインと創発…組織における構造の2つの源泉、3) ローカルとグローバル……知識能力のローカルな形を組み合わせる、4) 同一化と交渉可能性の場所…組織の学習の鍵となる制度的アイデンティティ、の4つの次元である⁷⁹⁾。

まず最初に考えるのは参加と具象化である。ここで指摘するのは、組織デザインは制度化をよく考えて用いることが必要ということである。制度化は省察的具象化の生産であり、具体的にはポリシーやカリキュラムを制定することがそれにあたる。制度化されたものは公的なものになり、注意を払うの

79) Wenger (1998), pp. 241-242.

が容易になり、境界を越えやすいが、コストもあると指摘している。たとえば制度化することで、整合を交渉するための固定ポイントを作り出すが、しかしそのポイントはすぐに固定化してしまう。また新しいパースペクティブを素早く反映するため、劇的な変化の機会をもたらすものの、他方で実践のパワーを維持できなくなる。また布置を越えて渡り歩くことで想像のための材料を生み出し、多様な場所への広い視野の感覚を生み出すことはできるが、交渉の余地のない外的なパースペクティブをもたらすことにもつながる。そして意味の公的秩序を解放して参加者が参照できる具体化されたコミットメントを生み出すが、それはしかし支配の材料にもなってしまうのである。

このように制度化という形で具象化されたプロセス、関係、共有された定義が、デザインし、管理し、測定することにおいて影響を受ける。参加と具象化は相互補完的な関係であり、制度化は実践の中になければならないのである。実践共同体は「実際の仕事」の場所であることを常に忘れてはならないとしている。その参加と具象化のバランスをとるためにチェックすべき質問があげられている。それは、1) 何が制度化されいつ参加は頼られるべきか、2) 制度的具象化に対して意味を与えるのに必要な参加はどんな形か、3) リソースを散漫に使ったり破壊したりする制度化はどの時点か、4) 実践の中の学習をサポートできる組織的介入におけるレバレッジ・ポイントはどこか、の4点である⁸⁰⁾。

次にデザインと創発である。Wenger (1998) は組織がビジョンや戦略を持てば、実践共同体も同様にビジョンや戦略を持つとしている。これは実践は反応であり、デザインの直接の結果としてではないという見方からきている。制度的デザインと実践は双方の源泉になり得るものであり、その意味で組織は制度のデザインされた構造と実践の創発的構造をという2つの源泉をもつとしている。制度は役割、要件、権威の分散を定義するが、しかし制度的役割が実践におけるアイデンティティとしての現実化につながっていないと、

80) Wenger (1998), pp. 243-244.

日々の仕事の指揮につなげられない。配置や異動にそのポジションとしてのアイデンティティが必要であるということである。また制度は特権、目標、測定システムを通じて説明責任の関係を打ち立てるが、他方で実践共同体も独自のそれらを作っているため、両者の調整がないと齟齬が生じる。そして制度は手続きのレパートリー、契約、ルール、プロセス、ポリシーを提供するが、実践共同体はこれらを受け入れなくてはならないのである。このような実践と制度の間の緊張関係を考えた上で、Wenger (1998) は学習のデザインのポイントは、実践の創意と潜在能力を創発的構造に特有のイノベーションのために提供することで、創発に対応した組織を作ることであるとしている。ここでチェックする質問は、1) デザインは最小限にキープされ、継続性と首尾一貫性を確実にどのようにするべきか、2) 創発に反応する物質は何か、3) 新しい環境下でデザインを交渉する用意は何か、4) 創発パターンが認識できるメカニズムは何か、5) 創発問題に対応できる実践共同体が組織の中に学習をフィードバックをどのようにするか、の5つである⁸¹⁾。

次にローカルとグローバルである。ほとんどの組織はメンバーの従事の範囲を超えており、われわれは代表的な実践のいくつかに従事することで組織に所属している。相互従事の範囲は制約されており、ある実践に従事することで他には従事できないという複雑性の間のトレードオフをいつも含んでいるのである。このような状況で組織に対して実践が重視されるのであれば、事業を追求するやり方はローカルのままであると Wenger (1998) は指摘している。管理のような実践は他の実践としての場所性を構築し、布置は結果として特殊な形としての従事として認識される。ある職場で成員が実践に従事しているとして、他の部署との調整作業（布置に関わる実践）は、ローカルな従事と比較すると特殊であると感じるということである。ここで実践のレベルにおいては、達成できる布置のグローバルな見方はなく、ある種の傘のような組織のデザインとして描けると指摘している。これは組織を布置と

81) Wenger (1998), pp. 244-246.

してマネジメントするような実践のセットによるデザイン方法とみる見方である。学部の講義に従事しながら、常に全学的な大学の組織を意識するわけではなく、時々学部も大学の一部として（必要に応じて傘のように）認識するという考え方である。このような考え方から、組織のデザインは構造にアーチをかける構造ではなく境界物象であり、実践の中での共同体のチャネルを作り出すデザインにとって、制度的抽象を作り出すことは有効であるという考え方がなされる。組織図を考えればそれが境界物象として働くことは理解できよう。ここにおいて重要なのは、実践の布置の中にある多様な知識能力をつないで組み合わせることであり、組織デザインの挑戦は1つの種類の他を包摂する知識能力を見つけることではなく、逆に組織学習のプロセスの中に多様な種類の知識能力を調整することであるとしている。ここでチェックする質問は、1) 組織デザインはコミュニケーションツールとして受け止められているか、2) お互いを認識するための布置を含む多様な種類の知識能力が助けているか、3) 情報は相互に流れているか、4) ローカルとグローバルをつなぐ多重成員性の形があるか、5) どんなパースペクティブが特別で、どんなパースペクティブが辺境でみえなくなっているか、である⁸²⁾。

最後に同一化と交渉可能性である。組織は同一化と交渉可能性の場を作る。実践共同体の同一化の場は、メンバーシップを内的に組織するやり方と組織に所属し主張するやり方を含む。他方で交渉可能性の場は、活動を個別にコントロールすることと、生み出される意味と共に制度的環境に影響を与える能力を含むとしている。ここで重要なのは、同一化と交渉可能性の場は一致しなくてもよいということであり、交渉可能性の場は実践共同体がどのように忠誠を求めるかに影響するとしている。ここでチェックする質問は、1) 組織を1つにする同一化の源泉は何か、2) 同一化の場を広げる物質は何か、3) 組織デザインはどのように意味の所有権を推し進め分散するか、4) 何のプロセスによって共同体は交渉可能性の場を修正するか、である⁸³⁾。

82) Wenger (1998), pp. 246-247.

83) Wenger (1998), pp. 247-249.

このようなパースペクティブに基づいて Wenger (1998) は、組織、学習、そして実践の関係について考察している。Wenger (1998) が指摘するのは、多くの組織にとって学習は訓練部門の範囲で、補助的機能として考えられているというところである。多くの部門にとって、このような訓練機能は当事者が問題にする関連の共同体からは離れたコースの提供に焦点が当てられており、新参者にとっても訓練の教室で数週間数ヶ月過ごすことは異常ではないというようなトレーニングスキームに疑問を呈している。そしてこのような考え方とは対照的に実践にフォーカスした「統合的」トレーニングスキームはレバレッジポイントを追求して学習をサポートするものであるとしている。そして実践共同体を構築し新参者をトレーニングすることは、互換性と補足性という2つのゴールがあると指摘している。新参者の育成は実践共同体の学習の統合的部分であり、世代的出会いは新人と共同体にとって提供される省察プロセスである。具体的には、1) 新人、ベテランにかかわらず学習を参加の過程と解釈する、2) 実践によって提供されるラーニング・コミュニティを構築するレバレッジポイントを見つけることで、教授ではなく学習を強調する、3) 学習の場としての実践のデザインにおける共同体に従事する、4) 他の実践と組織における関係とのつながりを交渉する必要がある資源に共同体としてのアクセス権を与える、である。実践共同体は従事、想像、整合のためのリズムを作り出す資源が必要であり、訓練のために集められた多様な人々も、他に会う機会がない人々の間に共同体を作る機会を得ることになるのである⁸⁴⁾。

次に考察するのは、3つの所属のモード、すなわち従事・想像・整合を組織レベルで考えるということである。まず組織的従事である。この意味において、実践共同体は学習構造の基本要素である。実践共同体において重要なのは意味の交渉、知識の保存と創造、情報の拡散、アイデンティティの拠り所である。実践共同体が組織資産なのは組織の学習における社会的構造だけ

84) Wenger (1998), pp. 249-250.

らである。また組織学習の構造の中で実践の境界は注意を払う価値のある範囲である。境界に焦点を当てることは珍しいイベントや他者のつながりを説明するのを助けるからである。二重編み組織の考え方の通り、組織的従事は学習を促進する循環型学習（松本、2015）を促進するといえる⁸⁵⁾。

次に組織的想像である。組織は通常従事の範囲を超えているため、想像は重要な役割である。1つの組織の文脈であっても、ほとんどの実践共同体は多様な組織と世界へのつながりを反映した多くの布置と結びついていることが重要である。組織的布置の例としては組織ユニット、共通の職能、共通の顧客、などがある。これらは直接関与することもできるが、多くは組織的な想像によって考えることができる。布置の制度化を通じた実践の配置の過程としては、1) 組織に構造の特定の側面に注意を払うことを許す、2) 布置を制度化することは実践共同体に布置の部分を理解することを許す、ということである。布置を具象化することが同一化と交渉可能性の場を構築するのは、配置する新しい材料と交渉の新しい問題を提供するからである⁸⁶⁾。

そして組織的整合である。配置 (locating) とローカライズ (localizing) は整合を促進する。それは、1) 配置は想像を促進し同一化と交渉可能性の場を広げるから、2) ローカライズは想像を省略し行為を導くために従事の知識能力を無視するからである。ローカライズの目的はそれぞれの場所が独立した決定ができるように実践を細分化すること、それに対して配置することはコミュニケーションと交渉が必要な調整が必要となるように実践間の範囲を重ねることである。この2つの用語は難解であるが、配置は実践の相互連結やなつながりを作ることであるのに対し、ローカライズはそれぞれの実践を独立したものとしておいておくことであるといえる。決定をローカライズすること (= 部署への権限委譲) は整合の一方向的プロセスである。そして意味の交渉としての整合と、制度的抽象化としての整合を対比することは、権威や制度化に対するたんなる道徳的議論ではない。むしろ意味交渉

85) Wenger (1998), pp. 250-256.

86) Wenger (1998), pp. 257-260.

のための資源に注目した、組織的デザインの参加的種類のための学習ベースの議論であるといえるのである⁸⁷⁾。

17. 実践共同体と教育

最後に Wenger (1998) がふれるのは教育である。これまでと同様に、教育はデザインを含み、それは4つの次元を含むとしている。それは、1) 参加と具象化：学習はどの程度具象化するか、その主体と客体は何か、2) デザインと創発：教えることと学ぶことの関係は単なる因果関係ではない、3) ローカルとグローバル：教育経験は他者の経験とつながってなければならない、4) 同一化と交渉可能性：教育デザインは何についてのものかというパースペクティブは複数ある、その学習の効果は参加のアイデンティティを求めることによる、ということである⁸⁸⁾。

まず参加と具象化である。これは交渉としての学習を問題にしている。教育デザインと結びついた活動の1つは知識を具体化された問題、テキストやカリキュラムに成文化することである。この種の教育的具象化は実践と学習者の間の中間段階を作ってきたが、具象化は学習の助けにもなれば障害にもなることを指摘している。具象化されたものに頼る学習について Wenger (1998) は、知識の具象化が有害であるといっているわけではなく、教育デザインは具象化を第一にするのではなく、具象化する機会と参加する機会をしっかりと考えることを指摘している。また実践においては学習を通じて交渉するのは意味であり、それが学習から得られるエネルギーの源泉になるのである。そしてこのことをチェックする質問として、1) 学習者の問題が教育の目的に対してどの程度具象化されるべきか、2) どのような形の参加が参加者の問題に対して意味を与えるために必要か、3) 学習自体はプロセスとしてどの程度具象化されるべきか、4) どのポイントで具象化は助けじゃなくて妨害になるのか、5) すでに実践の一部になっているのを越えた主体的

87) Wenger (1998), pp. 260-262.

88) Wenger (1998), pp. 263-264.

問題の具象化が求められないデザインがどのような形でなされるのか、がある⁸⁹⁾。

次にデザインと創発である。ここでは教えることと学ぶこととの関係を問題にしている。Wenger (1998) は教えることと学ぶことへの焦点は等価ではない、鏡のイメージでもない指摘している。学習は同等に教えることとリンクしておらず、多くの学習が教えることなしに起こるし、学習と教えることが実践の中でリンクしていても、たんなる因果関係ではなく、交渉の源泉になるからである。教えることは学習の原因にはならないということが指摘されている。学習は創発的で継続のプロセスであるからである。これは Lave and Wenger (1991) から続く基本的なメッセージである。実際の問題は相互作用がデザインされたものか創発的であるかであり、そこでは学習と教育を相互作用する能力が大事である。ここでチェックする質問としては、1) どの程度学習の創発的特徴をリスペクトしているか、2) 学習を最大化するために教育をどのように最小化するか、3) どのような種類のリズムと焦点の移行が学習と教育を高め合うか、4) このような相互作用によって意味の交渉のプロセスをどのように最大化できるか、である⁹⁰⁾。

次にローカルとグローバルである。ここでは教室で学ぶことは実践から実践への移行の問題になることを指摘している。Wenger (1998) は学校の学習はたんに「学校を学んでいる」のであり、これは学校もクレーム処理係も同じであるとしている。実践における学習はローカルなものである必要はなく、教育はローカルとグローバルの緊張関係としてとらえられる。伝統的な情報的な教育は抽象的で一般的で混乱しやすいがゆえに、意味の交渉を深める能力が大事である。長期の学習結果に対して新しい同一化と交渉可能性の次元、新しいメンバーシップの形、多重成員性、意味の所有権を含む変容的経験が、狭く領域を限られたところにおいても、広くて抽象的で一般的なカリキュラムでカバーされるよりも大きく重要である。ここでチェックする質問として

89) Wenger (1998), pp. 264-266.

90) Wenger (1998), pp. 266-267.

は、1) ローカルな従事の深さを失わずにカバーする範囲をいかに広くできるか、2) 教育が自己包含的にならないようにするため他の実践といかにつながりを作れるか、3) 生徒自身の理解を学習者として変え、実践間を移行し必要なことをその場で学ぶ能力を変化させる変容的経験はいかに可能か、である⁹¹⁾。

最後は同一化と交渉可能性である。ここでは参加のアイデンティティを問題にしている。教育デザインは同一化と交渉可能性の問題に多様なレベルで直面する。教育デザインは他の同一化と交渉可能性の源泉と競争するからであり、様々な問題はだいたいアイデンティティの形成にかかわっているからである。大学での講義や演習に取り組む時間と、サークル活動やアルバイトの時間が重なるのが一例といえる。もし学習の制度的セッティングが新しい形の同一化と交渉可能性（メンバーシップの意味ある形と意味の所有権のエンパワーな形）を提示しないなら、共同体と意味の秩序が外部から再生産されるとしている。そして Wenger (1998) は、学校はだいたい意味あるアイデンティティと学習の間で選択を迫っているが、それはコンフリクトを生むことになるとしている。学習への興味のなさはこのような学習への抵抗と無能力感からくる。アイデンティティに意味ある軌跡において従事し、意味の所有権を促進するのは、学習に対する本物の渴望であるとしているのである。ここでチェックする質問は、1) どの同一化の源泉が教育デザインと対立しどれがフィットするか、2) どのより広い意味秩序が一部なのか、どの種の意味秩序が内的なのか？どれがはっきりしているのか、3) 誰によって参加のアイデンティティを構築する機会がデザインされるのか、4) 誰が成功と失敗を定義し、この定義がどのように交渉されるのか、である⁹²⁾。

そして教育とアイデンティティの関わりを考える上で、3つの所属のモードをもとに学習構造について考えている。生徒は学習の場、世界と自分をイメージする材料と経験、世界に影響を与え、自分の行為を問題にするやり方、

91) Wenger (1998), pp. 267-269.

92) Wenger (1998), pp. 269-270.

が必要となる。

まずは教育的従事である。教育デザインに最初に必要なのは従事の機会を提供することである。大人だけではなく子どもにとっても多くの学びは外で起きている。実践共同体は学習を組織し参加のアイデンティティを通じた学習を評価する資源になる。

次に教育的想像であるが、導入、内省、探求という3つの面にとってサポートが必要であると指摘している。

そして教育的整合である。Wenger (1998) はローカルな従事と次々繰り返られる想像によって、生徒は状況の理解を得るが、より広い文脈における運命の責任を引き受けることはできないと指摘している。そこからより広いスケールで何かを達成して直接経験を得ることが求められるとしている。高校における部活動や文化活動でより広いスケールの体験をさせるのはその例であるといえる。そして実践共同体はいろんな形での整合を探求する機会を提供する。たとえば他の共同体と相互作用する境界プロセス、多重成員性の経験、より広い布置のスタイルと対話、制度的参加などである⁹³⁾。

もし従事、想像、整合を組み合わせるなら、実践共同体は不可分であり、それらを学習資源としてとらえることが求められる。教師は実践共同体を教育的セッティングに「表象」する必要があると指摘している。教育者としての制度的役割を重要視しない大人との関係を、大人になるために機会を増やすことである。学習はアイデンティティの問題なので、アイデンティティはそれ自体教育資源になる。新人や他者を実践や共同体にオープンにし、参加のアイデンティティに招待することを考えなければならないのである⁹⁴⁾。

以上のように Wenger (1998) の実践共同体論について考察してきた。次節ではここから、経営学における実践共同体の議論に有効な知見を整理する。

93) Wenger (1998), pp. 270-275.

94) Wenger (1998), pp. 275-277.

Ⅲ 考察

前節までは、Wenger (1998) の実践共同体論について検討してきた。ここではその知見をまとめ、実践共同体における学習について、主要な点を整理する。ここで重要な視点は、あくまで組織論における学習の理論、人材育成の理論としての実践共同体理論として、戦略的に知見を整理するという点である。そこには一定の範囲での実践性、プラグマティックな視点が求められる。Wenger (1998) の理論は高度な論理性を備えた解釈の枠組みをもってはいるが、ただ現象を解釈する枠組みとして用いることは、人材育成に対する実践性を欠くことになる。そのようなバランスの取り方もまた、今後議論していかなくてはならない重要な問題であるといえる。

主要な点は以下の点にまとめることができる。

1. 実践と学習は意味の変容を伴う

Wenger (1998) の実践共同体の理論の中でポイントとなるのは、実践や学習はその結果として意味の変容を伴うということである。具体的には参加と具象化という2つの実践過程によって意味の交渉 (negotiation of meaning) が行われるということである。実践共同体において参加と具象化という相補的な実践の中で、意味は固定したり、また変化したりする。また実践共同体の成員にとってもそれは人によって変わるし、固定化する意味もまた一時的なものである。参加と具象化は実践を再指示するか、既存の状態を維持するかという選択肢をもって未来を形成する。その意味交渉過程が実践、および学習にとって重要である。

Lave and Wenger (1998) における社会的学習の理論から大きく踏み出しているのは、学習を共同体における実践を通じて、知識や技能を獲得するだけでなく、意味を交渉する過程、意味や価値観、パースペクティブの獲得・変容の過程であると明確に位置づけているところであろう。知識や能力も実践共同体で獲得できるものであるが、それらのもつ意味のとらえ方は人それ

それぞれ異なる。それは学習者、および実践共同体がどのような意味体系や価値観、パースペクティブをもっているかということに由来するからである。その意味やパースペクティブの獲得も含めた学習過程として捉えることは重要であるといえる。もちろん Lave and Wenger (1991) からそのような視点は備えているが、踏み込んで解釈するなら、実践共同体は知識や技能を獲得する低次学習だけでなく、意味や価値観、パースペクティブの形成・変容という高次学習を達成すると考えてよいであろう。その過程を参加と具象化を通じた意味交渉、実践共同体構築のための3つの実践、境界と実践の布置、アイデンティティ形成と所属のモード、同一化と交渉可能性といった概念で考察を深めていく。Wenger (1998) はそのような研究として理解することができる。

2. 実践共同体構築・維持につながる3つの実践

Wenger et al. (2002) においては実践共同体構築の5つのステップが提示され、実践共同体は既存のネットワークをいかしたコア・メンバーによって構築されるとしている。そしてその発展・維持においてはコーディネーターおよびコア・メンバーの役割が強調されている。それに対してその他の成員の役割は明示されていない。Wenger (1998) では、実践共同体の成員の実践が共同体を構築、あるいは維持するという考え方をとっており、3つの実践、すなわち相互従事、共同事業、共有されたレパトリーの3つをあげている。相互従事は成員一人一人が共同体における実践の一部分を担い、多様な成員の中で相互に関わり合っていく実践である。共同事業はその成員の協働によって成り立つ活動であり、共同体の目標を相互構成しながら進めていく。そして相互説明責任、すなわちお互いがお互いについてよく理解しあっている状態を作りながら、実践を追求していくことである。そして共有されたレパトリーはこれまで生み出してきて、またさらに実践を生み出していき、共同体内で共有された資源のセットである。この3つの実践が共同体を構築して結びつけていく。そして正統的周辺参加における実践のあり方についても精

緻化した形で提示しているといえるのである。

Wenger (1998) は実践共同体における熟達者やコーディネーターだけではなく、実践共同体の成員それぞれが、実践共同体でどのような実践に携わり、どのように実践共同体の維持・発展に寄与していくかという問題について、3つの実践という形で明確に答えている。正統的周辺参加の理論と合わせて、現場でのイメージがつかみやすくなっているところが貢献である。

3. 多重成員性と境界における実践

多重成員性 (multimembership) の有効性は Wenger et al. (2002) で明確に主張されている。組織と実践共同体、複数の実践共同体の多重所属が知識を生み出すという考え方にとって、多重成員性を促進するにはどのようにすればよいのかを考えることは重要である。Wenger (1998) はその問題をいち早く議論している。まず境界を越えるための2つの仕組み、それが境界物象とブローカリングである。境界物象は相互の繋がりを構築する人工物その他であり、具象化の形であるのに対し、ブローカリングは人によってつながりが作られる参加の形である。また境界における出会いの形について3つ、すなわち1対1、没入、代理仲介という形に整理し、さらに共同体連結の3つの類型、すなわち境界実践、重なり、周辺という類型を整理している。この考え方は実践共同体同士をいかに連結させるか、あるいは実践共同体の成員がいかに多重所属を進めるかについて、貴重な示唆を与えるものである。そして境界実践は、生産活動のみならず、学習活動もそれに含めることができるであろう。学習のための共同体という概念はこれで補強することができるのである。

もう1つは多重成員性を意味変容、アイデンティティの形成・変容と結びつけていることである。それは参加・不参加および所属のモードを導入することでより具体的になる。そして複数の実践共同体に参加あるいは所属し、双方の立場から意味を交渉し、あるいはアイデンティティを同一化・交渉可能性を検討することで、より深いレベルでの学習：高次学習を考えることが

できるであろう。

4. 実践共同体の指標の提示

Wenger (1998) は、実践共同体はどのようなものかという問いに対して、実践共同体の指標を14個あげている。1) 持続的な相互関係（協調的か対立的か）、2) 一緒にやっていることへの従事の共有の仕方、3) 情報の速い流れ、変革の普及、4) 進行中のプロセスのたんなる継続としての会話や相互作用のような導入的前置きのないこと、5) 議論すべき問題のとても早い段取り、6) 所属する参加者の記述の実質的な重なり、7) 他者が知っていること、できること、事業にどのように貢献できるかを知っていること、8) 相互にアイデンティティを定義していること、9) 行為や製品の適切さを評価する能力、10) 特殊なツール、表彰、他の人工物、11) 現場の習得知識、共有された物語、内輪のジョーク、笑いを知っていること、12) コミュニケーションの専門用語や近道、新しいものを生み出す容易性、13) メンバーシップの表示として認識される特定のスタイル、14) 世界の特定のパースペクティブを反映した共有された談話、の14個であるが、これは実践共同体をそれたらしめる指標が実践や相互作用にあることを示している。実践共同体の構成要素は Wenger et al. (2002) で示されているように、領域・共同体・実践の3つである。また分析次元も同様に、規模、寿命、場所性、同質性、境界横断、自発性、制度化と整っている。したがって Wenger (1998) の14個の指標は、実践共同体の成熟度、および成員の参加の十全性と捉えることができる。14の指標が高いレベルで備わっている実践共同体は高い成果を上げることができるし、成員の実践共同体への十全的参加が高いレベルでできていれば、このようなことも備わってくると解釈することができよう。

5. 実践共同体の布置の概念の提示

Wenger (1998) の中で重要な概念の1つが布置 (constellation) の概念である。これは実践共同体の集合体といえるようなものであるが、必ずしも具象

化されている必要はない。大学は複数の学部の集合体であるが、それぞれの学部について詳細に理解していなくとも、そのようなイメージ（想像）をもっていけばよいといえる。すべてに所属、従事することはできないからである。しかし自身の所属する実践共同体が大きな布置の中でどのような位置づけにあるかを知ることは、実践および学習にとって大きな影響を与えられられる。多重所属や相互作用もその布置をイメージすることによって促進されるからである。

実践の布置についても指標が提示されており、実践の布置の概念は、実践共同体の集合体の研究に道を開くものであるといえる。水平的な実践共同体のつながりに加え、垂直的・包摂的な上位の実践共同体研究にも有効なものである。

6. 実践と学習はアイデンティティの変容を伴う

Wenger (1998) が実践とともに重要視するのがアイデンティティの変容である。これは Lave and Wenger (1991) からの引き続いた課題であるが、実践共同体における学習は、知識や能力、および意味の獲得や変容とともに、自己のアイデンティティの変容、自己理解といった要因も関係している。実践とアイデンティティの並行性は理解すべき点である。参加と具象化の経験、メンバーシップ（共同体の中で自分がどのような位置づけにあるのか）、多重成員性（他の共同体との繋がり）、所属のあり方とともに、アイデンティティ構築につながる実践として、軌跡 (trajectory) があげられている。参加の形の連続としてとらえられる軌跡は、内的・外的双方のキャリアの軌跡としても捉えることができるであろう。模範的な軌跡をイメージしながらも、実践を通じて自らの軌跡を描いていくことが共同体における実践であり、それがアイデンティティの構築にもつながるのである。軌跡はキャリアよりもより時間的スパンが短く、より意味交渉の度合いが強いものであるといえる。

7. 参加と不参加、所属のモード

正統的周辺参加が一方向的な概念であるという批判から、Wenger (1998) においては不参加も参加の一形態として、より柔軟で自由な考え方をしている。そして不参加を考える上で所属のモード（不参加としての実践は考えるのが難しいため）を議論している。従事という具体的な実践に加えて、想像や整合という内的思考も、共同体を生み出す上での行為であるといえる。

そしてアイデンティティ構築を考える上では、所属という関わり合いに加えて意味交渉を考える必要があるとして、同一化 (identification) と交渉可能性 (negotiability) の概念を提示している。所属からアイデンティティ構築のための経験と材料を生み出すことと、関わりの中から独自の意味を生み出していく過程を別々にすることによって、包摂的なアイデンティティ形成に対抗するような意味づけも可能にしているのである。したがって実践共同体におけるアイデンティティ構築は、その共同体がガイドするようなアイデンティティを構築することにもなれば、それとは真反対の方向へと構築することもできるのである。

8. 組織への整合と実践共同体への参加

Wenger (1998) においては、組織と実践共同体を分けて考えている。それは組織に内包されることもあれば、別個に考えることもできる。いずれにしても組織のデザインされた方向に対してどのように実践共同体が構築されるかという問題がある。1つの視点は制度化に対するものである。組織は企業の制度化の結果として構築されているのである。それに対してより自由な形で実践を行うという方向性がある。実践共同体はその間で構築されるものである。もう1つの視点は営利目的、事業としての活動に対するものである。実践共同体はもちろん組織の事業を前進させるための学習活動を行うが、必ずしもそれだけではない。ときには学習を優先したり、仕事から離れた形での実践を可能にするからである。もう1つ、組織と実践共同体の関係は、Brown and Duguid (1991) の規範的視点と非規範的視点の違いである。これ

も制度化や整合への圧力に対抗する形で非規範的知識が生み出されると考えることができる。

しかし組織と実践共同体のこのような実践の方向性、アイデンティティ構築の方向性の違いは、必ずしも一致している必要はない。むしろこれらの生み出す差異から、実践共同体の学びが生み出されるからである。これが「学習はデザインできない」という命題の本質である。

(筆者は関西学院大学商学部教授)

<参考文献>

- Brown, J. S. and Duguid, P. (1991). Organizational learning and communities-of-practice: Toward a unified view of working, learning, and innovation. *Organization Science*, Vol. 2, No. 1, pp. 40-57.
- Hanks, W. (1991). Foreword. in Lave, J. and Wenger, E. *Situated cognition: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 13-24.
- Lave, J. and Wenger, E. (1991). *Situated cognition: legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press. (佐伯胖訳 [1993] 『状況に埋め込まれた認知：正統的周辺参加』産業図書。)
- 松本雄一 (2012). 「実践共同体概念の考察－3つのモデルの差異と統合の可能性について－」 関西学院大学『商学論究』第60巻第1-2合併号、163-202ページ。
- 松本雄一 (2015). 「実践共同体構築による学習についての事例研究」『組織科学』第49巻第1号、53-65ページ。
- Star, S. L. and Griesemer, J. R. (1989). Institutional ecology, 'translations' and boundary objects: Amateurs and professionals in Berkeley's museum of vertebrate zoology, 1907-39. *Social Studies of Science*, 19(3), pp. 387-420.
- 高木光太郎 (1992). 「『状況論的アプローチ』における学習概念の検討－正統的周辺参加 (Legitimate Peripheral Participation) 概念を中心として」『東京大学教育学部紀要』第32巻、265-273ページ。
- Wenger, E. (1998). *Communities of practice: learning, meaning, and identity*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. & Snyder, W. M. (2002). *Cultivating communities of practice*. Boston, MA: Harvard Business School Press. (野村恭彦監修、櫻井祐子訳 [2002]. 『コミュニティ・オブ・プラクティス－ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』東京：翔泳社。)