

■文献名 (2020年)

Transfer of Learning between University and the Workplace:

A Comparison between Norway and Japan, Perspectives from Social Sciences Students.

大学から職場への学習転移: 社会科学の学生視点でのノルウェーと日本の比較

■執筆者:

Handan Zhang (おそらく、中国系の女性)

University of Oslo, Department of Education, Faculty of Educational Sciences.

<https://ja.wikipedia.org/wiki/%E3%82%AA%E3%82%B9%E3%83%AD%E5%A4%A7%E5%AD%A6>

■ジャーナル名:

University of Oslo, Master Thesis (修士論文)

■論文 PDF:

<https://www.duo.uio.no/handle/10852/80468?show=full>

■要約:

- ・日本とノルウェーの大学の文系学生の就職後の転移を、質的手法で調査。
- ・大学から職場への転移において、6つの主題(動機、内省、転移レベル、職場環境、心理的性質、否定的感情)があることを明らかにした。
- ・下道での転移(練習により自動化)と、高速での転移(内的動機、自律動機、内省が鍵)が、確かに起こっていたことを提示。

■選んだ理由:

- ・Google Scholar を使い、「Formal discipline」で検索。(新村さんが、源流合宿で「形式陶冶」に興味を持たれたそうなので)
- ・たまたま見つけた本論文のタイトルがど真ん中! 「お〜、読みたい!」と興味をひかれた。
- ・大学教育から、職場学習への転移なので、中原研メンバーなら興味を持つのではと。
- ・修論なので、突っ込みどころ満載かもしれませんが、「目の付け所がシャープ」だと思います。

■内容

1. Introduction 導入

1.1 Background of the study

・学習の転移に関しては、100年以上も研究されてきている。しかし、大学で社会科学を学んだ学生が、いかに職場にそれらを転移させているかについてみた研究はほとんどない。

・私は、学習転移の観点から、社会科学の価値を再発見したいと考えている。

・ポローニャ大学、パリ大学、オックスフォード大学が、ヨーロッパの最初の大学である。これらの大学は主に、Theological universities 理論? 神学? 系の大学である。

・産業革命後、professional universities 職業大学? science universities 科学大学, generalist universities 一般教養大学?, entrepreneurial universities 企業家大学 ができるようになった。

・Social sciences 社会科学は、民主主義、価値、平等といった概念と結びついている。しかし、社会でのより実践的な活用について議論されている。

・Natural sciences 自然科学と比較すると、社会科学は、汎用的な社会的法則を作り出すことができていない。

1.2 Scope and research questions

・本稿におけるリサーチクエスションは、下記2つである。

RQ1: 社会科学の学生における大学から職場への学習転移に影響する要因は何か？

RQ2: Low-road 下道と High-road 高速¹の転移に影響する要因は何か？何故それらは違うのか？

1.3 Definition of concepts

・学習は、行動の永続的な変化と関連している。

・Schunk(2012)は、転移を「知識が新しいやり方で、新しい環境、または、慣れ親しんだ環境で違う内容として、適用されること」と定義した。²

1.4 Delimitations and Limitations

1.5 Structure of the thesis

2. Background

2.1 A brief introduction to Norway and Japan

・ノルウェーと日本は、山が多く、農業可能地域が少ない。全体の10%ほどだ。

Table 1 Facts about Norway and Japan

	Norway	Japan
Area	385,200 km ² (Kartverket, 2020)	378,000 km ² (GIAJ, 2020)
Population	5.2 million (World Bank, 2016a)	127 million (World Bank, 2016a)
Common language	Norwegian	Japanese
GDP	370.6 billion USD (World Bank, 2016b)	4.939 trillion USD (World Bank, 2016b)
GDP per capita	70,812 USD (World Bank, 2016c)	38,894 USD (World Bank, 2016c)
Economic structure	agriculture: 2.4% industry: 31.1% services: 66.5% (CIA, 2017 est.)	agriculture: 1% industry: 29.7% services: 69.3% (CIA, 2017 est.)
Tertiary education attainment	44% (OECD, 2019 a)	52% (OECD, 2019 b)
Gini (after tax)	0.27 (2015 data) (OECD, 2020)	0.33(2012 data) (OECD, 2020)

¹ Salomon & Perkins(1989)では、low-road と high-road に関して、「ドライブ」「旅行」といった表現が多く使われているので、本稿では、low-road を「下道 (したみち)」 high-road を「高速」と訳しました。

² その他の転移の定義：

- ・転移とは、ある状況で獲得した知識が、後の状況での問題解決や学習につながる現象を指す (白水 2012)
- ・転移 (Transfer) とは学習した事柄を、それを学習した文脈とは異なる文脈で利用することを指す (鈴木 2000)
- ・学習の領域で用いられる転移 (Transfer of learning) とは、前に学習したことがその後の学習に影響を及ぼすことをいう (西田 1999)
- ・ある一つのことの学習が、別のことを学習するのに役立つこと (Hilgard & Bower 1966)

- ・日本では、大学で、法律と経済を学ぶものは多いが、卒業生の殆どは、それらとは関連しない領域で仕事を行う。それは、日本独特の Recruitment system 採用システムがあるためである。
- ・ノルウェーでは、法律と経済は最も競争的な学習プログラムである。なぜなら、労働市場において、それらは高収入につながる実用的なスキルセットとして見られているからである。

2.2 Education and employment

- ・ノルウェーでは、公的な中央や地方政府が、全労働力の 30.5%を雇用している(OECD 2012)。
- ・日本では、個人の専攻、スキル、関連経験に焦点を当てるといよりも(Haak & Pudelko,2005)、彼らの Potentials 潜在能力を、性格、意欲、社会的スキルを、アセスメント基準として見ようとする(Sasaki,1990)。

3. Literature review and analytical framework

3.1 Historical context of transfer of learning

- ・学習心理学においては、学習転移の研究ほど、重要なトピックは無いと言える(Deese,1952 他)。
- ・Thorndike(1913,1924)と、Woodworth(1901)が、初めて学習転移を紹介した研究者である。
- ・Broudy(1977)は、教育の目的を、特定タスクができるようになるために「Train 訓練」することではなく、転移可能な知識を「Educate 教育」することだと考えた。

3.2 Definition of transfer of learning

- ・Perkins & Salomon(1992)は、学習転移を「一つの文脈での学習が、別の文脈での学習者の行動に影響を及ぼすこと」と定義した。
- ・彼らは、「前に得た知識」の新しい文脈での影響を強調したのに対し、Brynes(1996)は、「後の時間での適用」を強調した。
- ・どちらにせよ、「過去の出来事が、いかに将来の出来事に影響するか」が、学習転移においては重要である。
- ・転移の種類には、以下がある。

Type	Characteristics
Positive	Prior learning affects performance positively
Negative	Prior learning undermines performance in another context
Specific	Transfer situation overlaps
Near	Much overlap between situations; original and transfer contexts are highly similar
Far	Little overlap between situations; original and transfer contexts are dissimilar
General	Transfer between two with Context and structure differences
Vertical	Prior knowledge is essential for new knowledge acquisition
Horizontal	Prior knowledge facilitates future learning
Literal	Intact skill or knowledge transfers to a new task
Figural	Use of some aspects of general knowledge to think or learn about a problem, such as with analogies or metaphors
Low-road	Transfer of well-established skills in spontaneous and possibly automatic fashion
High-road	Transfer involving abstraction through an explicit conscious formulation of connections between contexts
Forward reaching	Abstracting behavior and cognitions from the learning context to one or more potential transfer contexts
Backward reaching	Abstracting in the transfer context features of the situation that allow for integration with previously learned skills and knowledge

Adapted from *Learning theories: An educational perspective* (p. 317), by D. H. Schunk, 2012, Pearson.

- General 汎用的、および、Far transfer 遠転移を、実証した研究は存在しない (Detterman, 1993)
- Low-road transfer 下道での転移
- Cognitive elements 認知要因

Figure 3 Low-road transfer mechanism

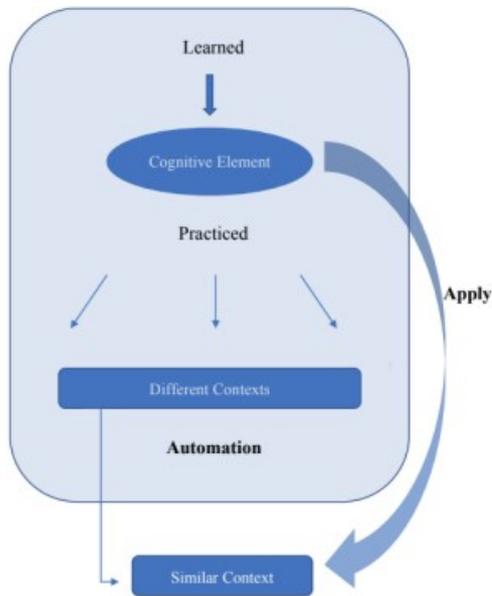


Figure illustrated by researcher based on (Salomon & Perkins, 1989)'s study.

- High-road transfer 高速での転移
- Mindful abstraction 集中的抽象化

Figure 4 High-road transfer mechanism

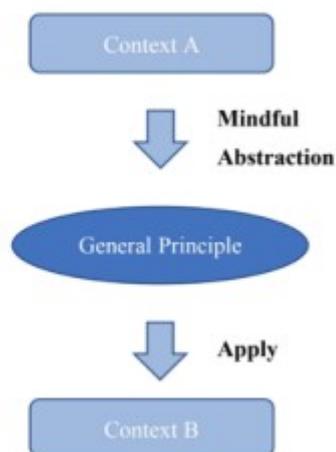


Figure illustrated by researcher based on (Salomon & Perkins, 1989)'s paper.

- 上記の図は、本論文の筆者が描いたものである。
- Forward reaching transfer と Backward reaching transfer の存在を実証した研究は無い。

3.3 Transfer of learning theories

- ・Formal discipline 形式陶冶は、General transfer 汎用的転移に焦点を当てている。
- ・しかし、汎用的転移も殆ど発生せず、形式陶冶も存在しないと言われている(例:Haskell,2001、Salthouse,2006)。
- ・Identical elements theory 同一要素説として、Thorndike(1913)は、2つの課題が同じ要素を持つ時のみ、転移は起こると提唱した。
- ・同一要素説は、理論と呼ぶには弱いという批判がある(例:Kintsch,1970、Royer,1978)。
- ・認知理論家が提唱した「Situating learning theory 状況学習論」では、学習は、Context-specific 文脈特定のであると考えられる。
- ・「Learning how to learn 学び方を学ぶ」は、形式陶冶と同一要素説の間ぐらいに立つ考え方である(Ormrod,2014)。
- ・この考え方は、後述する Low-road transfer(Salomon & Perkins,1989)と似ている。

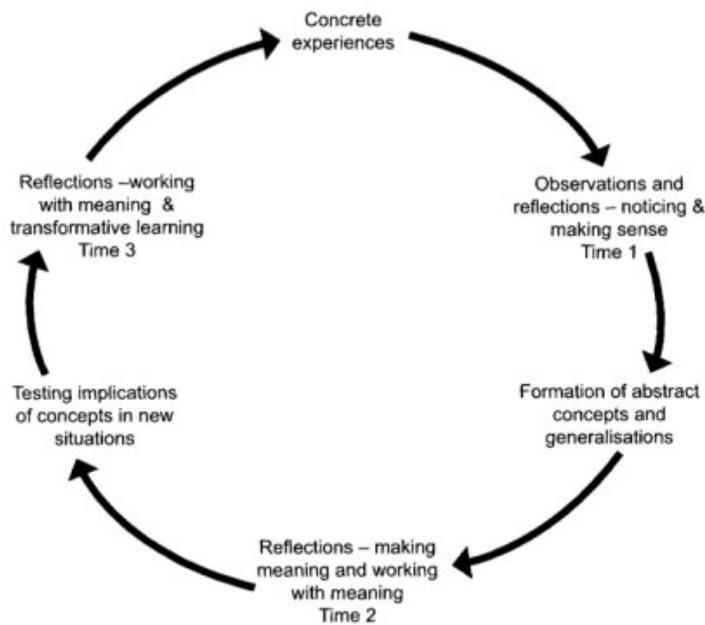
3.4 Skill acquisition theory

- ・Anderson(1996)のスキル獲得理論では、ACT:Adaptive Control of Thought と呼ぶ認知構造物が、その基盤にある。
- ・スキル獲得において、まず宣言的知識が獲得され、それらは沢山の実践により、徐々に自動化されていく。
- ・この理論も、Low-road transfer(Salomon & Perkins,1989)のメカニズムを説明するものと言える。

3.5 Factors affecting transfer of learning

- ・Motivation to transfer 転移させようとする意欲を、本稿では、職場文脈での特定の課題や問題解決に、前に獲得した知識、スキル、経験を、適用しようとする意志や欲求として扱う。
- ・金銭的報酬による転移の成功は実証されなかった(Arboleda et al.2011)。
- ・職場環境がいかに転移に影響するかに関する研究は多い(例:Baldwin & Ford,1988、Schindler & Burkholder,2016 等)が、大学から職場への転移に対して職場環境がどのように影響しているのかを見た研究は、ほぼ存在しない。
- ・Supervisor support 上司による支援と、学習転移には正の関係があることは明らかになっている(Pineda-Herrero et al.2015)。
- ・肯定的な上司の支援と、Open climate for communication 開放的なコミュニケーション風土は、学習したことを職場に転移させようとする個人の意欲を高めると考えられる。
- ・脳における CN:Caudate Nucleus 尾状核は、自動化を伴う Low-road transfer と関係していると考えられる。
- ・Roberts(2002)は、個人は、Reflection 内省を使って、転移を行うと考えた。
- ・Macaulay(2000)は、経験学習が、学習転移に生の効果を持つことを明らかにした。
- ・下記図は、Leberman & Martin(2004)によって提唱された枠組みで、内省がいかに学習転移を促すかを説明するものだ。

Figure 5 Extended experiential learning cycle incorporating the notion of time with respect to reflection



Reprinted from “Enhancing transfer of learning through post-course reflection”, by S. I. Leberman and A. J. Martin, 2004, *Journal of Adventure Education & Outdoor Learning*, 4(2), p. 181.

3.6 Summary

- ・本稿では、Low-road transfer と、High-road transfer に焦点をあてる。

4. Methodology

4.1 Research approach

- ・私は、Pragmatism プラグマティズム(実用主義)の世界観に従う。
- ・参加者の経験および、その経験が起きた文脈にも着目する。
- ・本研究では、質的な、エスノグラフィックアプローチを採用する。
- ・本研究では、どうしても私自身の研究の目からの観察となる。そこには、常に客観性と個人アイデンティティの葛藤がある (Bryman,2016)。
- ・そのため、本研究には、私個人の Biases 偏見が入っていることは否めない。
- ・私の文化的背景から、日本文化の方がより深い理解になっていると思う。(著者は、おそらく中国系の方)

4.2 Research design

4.3 Research sites, sampling, and comparative dimension

- ・ノルウェーの大学は2つ:オスロ大学 (<https://www.uio.no/>) と、オスロにある別の大学。
- ・日本の大学は、大阪にある大学(おそらく、大阪大学 <https://www.osaka-u.ac.jp/ja>)
- ・これら3つの大学に、私自身が、学生として通ったことがある。
- ・本研究では、社会科学を学んだ学生が、マネジメントコンサルティングファームに勤めた後の転移について探索する。
- ・対象者は、社会科学を専攻した卒業生で、1年から3年、勤務している人である。
- ・ノルウェーでは、LinkedIn を使って、インタビュー対象者を募った。日本では、Facebook を使い、約 50 人へメッセージ送った。

4.4 Thematic analysis

- ・Thematic analysis 主題分析は、学習転移に関するパターン認識をするのに適切と言える。
- ・学習転移に関する理論は少ない為、既存の理論枠組みから離れる主題分析は、本研究に適すと考える。
- ・本研究では、社会科学の卒業生たちにとって何が職場への学習転移に影響するのかを探索する。
- ・主題分析した結果のマインドマップが、以下の図である。

Figure 7 Transfer of learning theme mind map

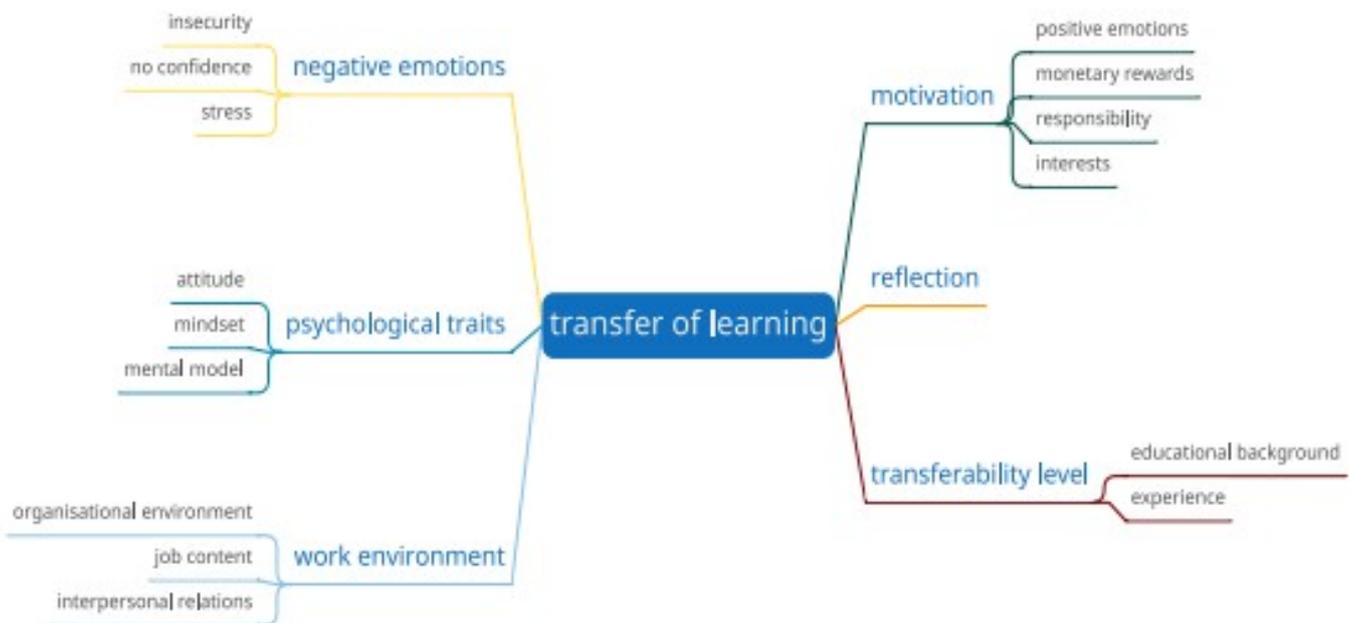


Figure illustrated by researcher.

4.5 Review of research quality

- ・本研究の Trustworthiness 信頼性について、Credibility 信頼性、Transferability 外的妥当性、Dependability (自己修復的? 信頼性)、Confirmability 確認可能性の観点から検証。十分な信頼性を持つと判断。

4.6 Summary

5. Data collection

5.1 Data collection details

- ・11名に対して、インタビューを実施。6名をノルウェーで、5名を日本で。
- ・インタビューは全て、2018年8月～11月にかけて行われた。
- ・ノルウェーでのインタビューは対面で行われ、日本でのインタビューは、SkypeとAppear.inで行われた。
- ・エスノグラフィックフィールドワーク(民族誌的実地調査)を、東京で、2019年2月～4月にかけて行った。

5.2 In-depth interview

- ・In-depth interview 綿密な取材では、社会科学の卒業生たちが、大学で学んだことを、いかに職場に適用しているかを探った。

・インタビュー対象者に関する情報は、下記の通りである。

Table 3 Interviewee background information overview

Pseudonym	Gender	Country	University type	University	Study Area	Date	Location
Isabel	Female	Japan	Research	Osaka University	Global Collaboration	10/10/2018	Skype/ audio
Lin	Male	Japan	Research	Osaka University	Economics	08/10/2018	Media
Liang	Male	Japan	Hybrid	Osaka University	Business and Administration	07/11/2018	Skype/audio
Eun	Female	Japan	Research	Osaka University	Gender and Sociology	26/09/2018	Skype
Sayaka	Female	Japan	Research	Osaka University	Arabic Language/ Human Sciences	30/09/2018	Skype
Johan	Male	Norway	Research	University of Agder University of Oslo	Political Science	10/09/2018	UiO group room
Ina	Female	Norway	Hybrid	University of Oslo	Culture and Communications/ Organizational Management	11/09/2018	UiO group room
Anders	Male	Norway	Hybrid	NMBU Hult International Business School	International Development/ Business and Administration	24/08/2018	NMBU group room
Sondre	Male	Norway	Hybrid	NMBU	Business and Administration	07/09/2018	Skype
Mari	Female	Norway	Research	University of Oslo NMBU	Political Science/ International Development	11/09/2018	UiO group room
Britt	Female	Norway	Research	NMBU	International Development	10/09/2018	UiO group room

・日本でのインタビュー:

Isabel オペレーション戦略コンサルティング会社

Liang グローバル戦略コンサルティングファームのアナリスト、転職して、AI 企業のチーム戦略オフィサーに。

Lin IT コンサルティング会社のプロジェクトマネジャー

Eun 一般財団法人で、プログラムコーディネーターとして勤務。転職して、ソフトウェア会社の施設コーディネーターに。

Sayaka IT 企業の SE。転職して、クオアチアの日本大使館に勤務。

・ノルウェーでのインタビュー:

Johan 政府機関のオフィサーに。

Mari オスロの期間で、若者リーダーと、プロジェクトアシスタントに。

Britt ボランティア組織の若者コーディネーターとして勤務。現在は、大学に通っている。

Sondre 政府教育機関で、コミュニケーションアドバイザーとして勤務。

Anders 学生団体のリーダーとして1年。その後、大学に戻っている。

Ina IT 企業のコミュニケーションコンサルタントとして勤務。その後、タレント獲得コーディネータとしてグローバルな採用活動に従事。

5.3 Participative observation

・エスノグラフィック研究における4つの参加のレベル。

Figure 8 Level of participation in ethnography research



- ・本研究は、左上の「完全な参加」にあたる。
- ・そのため、「客観的であれ」という点については限界がある。

5.4 Limitation of data

5.5 Ethical considerations

5.6 Summary

6. Factors concerning transfer of learning

- ・この章では、RQ1「何が、社会科学の学生たちの大学から職場への転移に、影響を及ぼすのか？」について、インタビューと、エスノグラフィカルリサーチから明らかになった結果について述べる。
- ・6つの主題が見つかった。

6.1 Motivation

- ・Ina へのインタビューから、Needs 必要性と、Responsibility 責任感が、転移の主な意欲であった。
- ・タイムマネジメントスキルの必要性が、実際の行動を促した。
- ・仕事で成果を出すために、お金をもらっている、その責任感が転移を促した。
- ・Sayaka は、IT という仕事に興味を持たず、結局、1年で転職した。
- ・Positive emotion ポジティブな感情は、意欲の源泉たりえる。
- ・ノルウェーでインタビューした対象者は、仕事に焦点を当てていた。それに対して、日本でインタビューした対象者は、Collective influences 集合的影響に影響を受けていた。
- ・ノルウェーでは、仕事とタスクが、対象者を動機づけていた。日本では、同僚や上司といった周囲に感謝されることが、対象者を動機づける主要な理由となっていた。

6.2 Transferability level

- ・ノルウェーの対象者6人中5人が、仕事において、優れた Soft skills 対人スキルを必要としており、大学時代の学習が、それに役立っていると述べた。

- ・ノルウェーの対象者3人が、ability to extract form massive resources 膨大な情報源から、必要な情報を抽出する力を、大学で得たと述べている。しかし、日本の対象者の誰も、このスキルについて触れた人がいなかった。日本では、学生に膨大な量の文献を読ませる課題が殆ど無いためであろう。
- ・ノルウェーと日本の両方の対象者から、self-control 自己管理について、大学で学び実践したと述べている。

6.3 Work environment

- ・2019年2月初旬に、日本でのフィールドリサーチを行った。
- ・日本でのラッシュアワーの様子は、下記写真のようなものだ。

Figure 9 Rush hour image in Tokyo

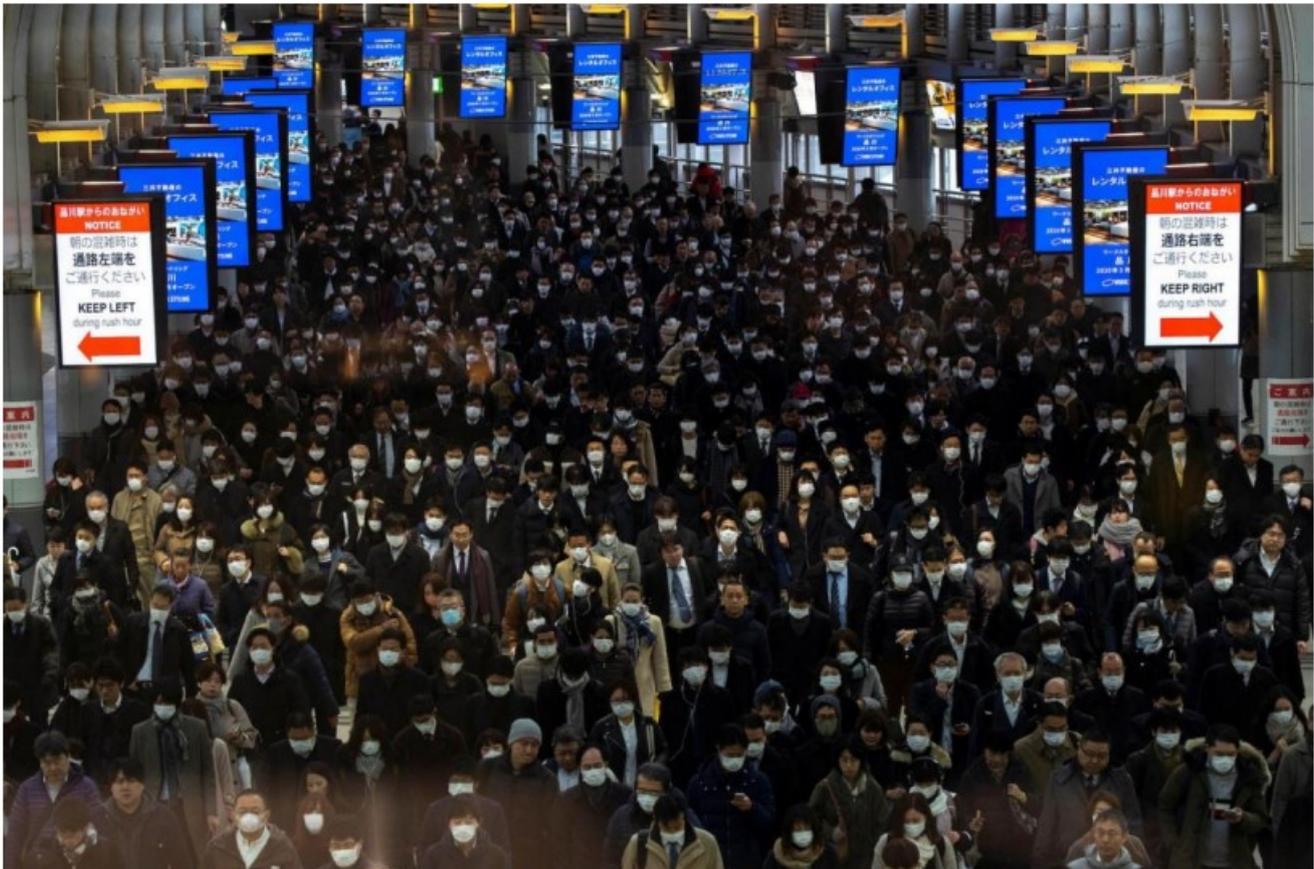


Photo of one of the busiest transport hub in Tokyo area. Credit: @eddizinh0. (2020, March 2). Walking Dead [Twitter Post]. Retrieved from <https://twitter.com/eddizinh0/status/1234348897201319936/photo/1>

- ・(おそらく筆者が、日本企業でインターンとして働いた時の様子)
当時、10名のインターンがいて、オフィスには、40名の従業員がいた。会社内での言語は、英語であった。
・8時45分ごろに、皆が集まり、仕事が始まる。プロジェクトリーダーから「Daily reports(Nippou)」を書くよう指示された。
・しかし、日報を書いても、フィードバックが無いか、あまり適切とは言えないフィードバックが多かった。
- ・ノルウェーでの対象者は、職場における interpersonal environment 人間関係の良さを強調した。ランチと誕生日パーティーが、最もよく行われている Social activities 社会的活動であるとのこと。
- ・日本では、そういった人間関係の話は出なかった。日本では、ランチタイムも、自分の席で一人で食べる人が多いそうだ。
- ・日本では、Drinking party(Nomikai)飲み会の話は出たが、そこでは、少しの Personal touch 個人的つながりしか起こらないそうだ。
- ・日本の対象者5名全てが、仕事開始時に formal training 公式な研修を受けていた。公式な研修は短く、主に、ソフトスキル

に焦点を当てていて、実際の仕事に関する学習は、配属後の OJT によって行われた。

・ノルウェーの対象者 6 名全てが、公式な研修は無かったと述べた。職場のメンターが、OJT を行い、仕事のノウハウを伝えてくれたそうだ。

・ノルウェーの殆どの企業が、small and medium-sized enterprises(SME) 中小企業である。職場は、フラットな環境が多い。
・日本企業もグローバルの場合、職場はフラットであるが、伝統的企業では、autonomy 自律心を感じるが少ないという。
・Eun は、「(会社は)自分のことを信じてない。不幸で残念だ」と話している。

・ノルウェーの対象者は、大学で学んだことを直接、仕事に活かしたいと考えているのに対して、日本の対象者は、大学を、as a place to learn to be a human being and to learn how to learn 学び方を学び、人間になる所だと考えている。

6.4 Negative emotions

・両国の対象者にとって、Stress ストレスと、insecurity 不安が、職場で感じた否定的感情であった。
・男性よりも、女性のほうが、不安という感情をあげることが多かった。

6.5 Psychological traits

・ノルウェーの対象者は、今の仕事に関連する大学時代に学んだ重要なスキルとして、職業倫理、自己管理能力、情報の抽出と分析をあげた。

・日本では、大学で学んだ内容と、仕事がかげ離れていることが多いので、大学から職場への直接的な転移は少ない。日本では、個人の学習能力が強調されることが多い。

・対象者が、大学時代に学んだ理論により、「How the world works 世界がいかにか動いているのか」を理解するのに役立つとし、Big picture 大きな絵を理解することにつながっていると述べた。これは特に、批判的思考と理論的研究をしていた、ノルウェーの研究センターの対象者に多かった。

6.6 Reflection

・内省は、遠転移または、高い道での転移につながる。

6.7 Summary

・本章では、6 つの主題を分析した。
・ニーズ、個人的興味、肯定的感情が、転移意欲に影響していた。
・手続き的知識の方が、転移しやすかった。
・職場のフラットな構造が、対象者に信頼と転移を促していた。
・女性の方がより不安を感じていて、ストレスは転移の妨げとなった。
・マインドセットとメンタルモデルが、転移に関係していた。
・内省は、転移につながっていた。
・ノルウェーと日本の大きな違いは、職場環境であった。

7. Low-road and high-road transfer

・RQ2:何が、下道と高速の転移に影響するのか？何故それらは違うのか？についてみていきたい。

7.1 The case for low-road transfer

・下道での転移は、違う文脈での画学習内容の広範囲な練習の結果起こるものである(Salomon&Perkins, 1989)。この転移

は、学習者が意識しない形で起こる。

・Johan のケース。彼にとっての「Cognitive elements 認知要素」は、情報の extract 抽出と analysis 分析であった。大学時代に得たこのスキルが職場でも役にたった。

・Anders のケースでは、情報の filtering ろ過が、大学で学んだ重要なスキルであり、これが職場でも生きた。彼が仕事に就いた初期段階では、このスキルを活かせなかったが、徐々に適用できるようになった。

・2つの環境(大学と職場)で、共通する要素を見つけた時、下道での自動的な転移が起こる。

7.2 The case for high-road transfer

・高速での転移は、mindfully abstraction 集中的な抽象化によって起こる。

・Sondre のケースでは、Pedagogy(子供に対する教育)について学んだことが、全ての職業に通じるスキルとなった。

・Liang のケースでは、「Pattern recognition パターン認識」をすることを、コンサルタントとしての職務上求められた。

・彼の認知能力、過去の経験、そして、集中的な抽象化が、高速での転移を可能にした。

・Lin のケースでは、大学時代に鍛えられた、論理的思考力が、仕事に役立った。彼の経済学での問題解決経験と、仕事としてのソフトウェアエンジニアリングでの問題解決方法には共通点があった。

・彼は、general principle 汎用的な原則を、無意識に、そして、意識的に、新しい文脈に適用したのだ。

・高速での転移には、内省が影響していた。

7.3 Summary

・Salomon & Perkins(1989)で主張された内容³が、本研究でも提示された。

³ Salomon,G. & Perkins,D.(1989) Rocky Roads to Transfer: Rethinking Mechanisms of a Neglected Phenomenon. Educational Psychologist, 24(2), 113-142.

・本論文では、転移の What ではなく、転移の How を説明したい。

・そのために、Low-road transfer 下道での転移と、High-road transfer 高速での転移、および、Forward-reaching 前向きと、Backward-reaching 後ろ向きという概念を提示したい。

(以下、論文の抜き書き)

・これまでの転移研究では「転移した」「転移しなかった」という矛盾した結果が多い。これらも、下道と高速での転移で説明できるかもしれない。

・転移と学習の違い。そもそも、違う状況で、前に学習したことを、表現できなければ、学習したとは言えない。

・普通車からトラックでの運転。最初は戸惑うが、じきに慣れる。

・勉強時間の管理と、仕事時間の管理は、似ている。

・親から教わった「怒りなくなったら、10秒数えなさい」が、仕事に役立っている。

・Low-road transfer 下道での転移は、多くの練習を通じて起こる自動的なもので、内省を必要としない。車の運転のようなものだ。

・High-road transfer 高速での転移は、意識的な抽象化が必要になるものだ。

・Mindfulness とは、非自動的な、統制されたプロセス (Salomon & Globerson,1987)であり、ヴィゴツキーの intellectualism(1978) の概念と似ている。

・Mindful abstraction は、集中的な抽象化で、メタ認知を必要とする。これが、一つの文脈と他の文脈を橋渡しするものだ。

・下道と高速は、もしかすると同時に通れるかもしれない。行動と練習を内省することを通じて。

・下道にせよ高速にせよ、転移には、その前の学習が行われていることが必要になる (学習していなければ、転移は起こらない)

・数多くの練習が必要になる下道での転移を教室で行うことは難しいかもしれないが、抽象化が必要な高速での転移なら、教室でも設計が可能なのではないか。

- ・下道での転移は、違う文脈での継続的な練習によっておこった。違う文脈での共通性が、鍵であると言える。
- ・高速での転移には、対象者の intrinsic motivation 内的動機と、autonomous motivation 自律動機が影響していた。

8. Conclusion

- ・質的調査の結果、主題分析により、6つのテーマが提示された。
- ・下道と高速での転移に影響する要因は違ったことが明らかになった。
- ・6章において、内的動機と、職場環境が、転移に影響していた。否定的な感情は、転移を阻害する。経験の内省が、転移を促進した。
- ・7章では、スキル獲得理論が、下道での転移メカニズムと関係していた。集中的な抽象化と内省が、高速での転移に関係していた。
- ・内的動機と自律動機が、高速での転移に関係していたが、下道での転移には関係していなかった。

8.1 Policy Implications

- ・教育機関は、学生に、違う環境、違う文脈で、学んだ内容を使う機会を与えることを提唱したい。
- ・企業は、individual based training curriculum 個人に合わせた研修カリキュラムを用意し、本人の内的動機と自律動機を促すような働きかけをすべきである。

■皆さんと意見交換したいこと

- 大学時代(社会に出る前)に学んだことで、今の仕事に役立っていることには何がありますか？

私は、アメリカの大学で、1990年代(18歳~25歳)に、経験させてもらった「大量の本読み」「課題達成に向けての時間と行動管理」と、Anthropology 人類学の Shan Winn 先生から学んだ「ethnocentrism 自文化中心主義じゃダメだよ」という考え方が、今の仕事に役立っていると思っています。

- 企業が、若手社員(入社1~2年)の「大学時代の経験」を活かすとしたら、どんなやり方がありますかね？

特に、文系の採用・育成においては、「tabula rasa タブラ・ラサ 白紙状態」を前提として、大学時代の学びを尊重しない採用・育成になっていることが多いのでは。せっかくの彼・彼女たちの経験を活かすために、受入側にできることは何か？

- もし仮に、皆さんが、先輩として、この修論に対して、指導・助言するなら？ (全文で無い中で恐縮ですが)

私は、自身の理解不足は否めないのですが、

- ・Thematic analysis 主題分析によって、何故、この6つになったのかの説明が、もう少し欲しい。
(本当に、6つなのか？ Negative emotions が単体で出ているが、Positive emotions は、Motivation の中に入っている)
- ・インタビュー結果を説明するメカニズムとして、Low-road・High-road transfer に頼り切っているが、本当に良いのか？
(そもそも、Low-road のケースとして取り上げている「情報の抽出・分析」は、どちらかという、High-road なのでは？)
- ・内省が転移を促すという時に、このインタビューそのものが内省促進になっているように見える(例:Liang のケース)が、普段の仕事の中で、内省する機会はあったのか？
- ・最後の、Policy Implications が、1ページも無いのがもったいない。大学、企業に対して、それぞれ実践的含意を

-
- ・この論文のファーストオーサー(第一著者)をどちらにするかは、コイントスで決めた。

提示できそう。それこそ、インタビュー対象者(企業目線として)に訊いても良いのでは。

- ・「文系学生が、大学で学んだことで、仕事に役立っていることは何か？」という問いを、質的調査で探索していくのは良いと思うが、「転移」で本当に説明できるのかが疑問。(時間が経ちすぎている、個人の認知プロセスを中心に見ている。)
- ・「School to Work Transition(学校から職業への移行)」や「Organizational Socialization(組織社会化)」特に、予期的社会化や、新人の Proactive 行動」の概念の方が、説明しやすそう。

以上