# 「職員の真のグローバル化」

- Gregory Poole, PhD
  - Doshisha University
  - **■** The Institute for the Liberal Arts

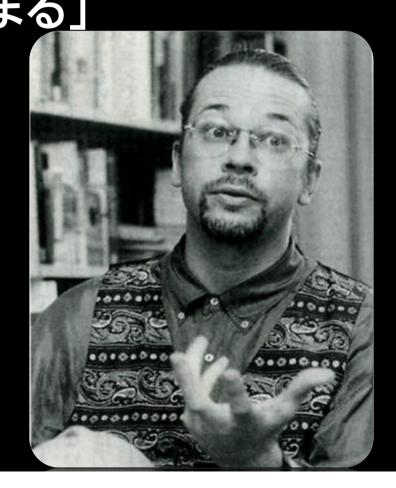
# 「釈迦に説法」



## 国際化~グローバル化へ

◆「国際化という言葉が なくなったとき 真の国際化が始まる」

G. Poole (ca. 2000年)



#### 国際化~グローバル化へ

- ◆現代化 →
- ◆国際化 →
- ◆グローバル化(グローバリゼーション)
  - 政策?
  - ■過程?
  - ■現象?
- ◆グローバリゼーションの形質

"Both the **intensification** of transnational connectedness & the **awareness** of such intensification" (Eriksen 2007)

- 相関性 (Interconnectedness)
- ■加速度 (Acceleration)
- ■標準化 (Standardization)
- ■移動 (Movement)
- 脆弱性 (Vulnerability), ミクシング (Mixing), 等

#### グローバリゼーションに対応→「チームワーク」

- ◆グローバリゼーションの形質
  - ■大学での仕事にどんな影響が?
  - ■このチャレンジにどう対応する?
    - 仕事に関する「既成概念」や「想定」
      - ❖「何をする」のでは無く not "what?"
      - ❖「人に怒られないように」では無く
      - ❖「出来ない理由を作る」のでは無く
      - ❖vested interest (既得利益・権益)に気にしすぎ
      - ❖「何故する」but "why?"&"how?"
      - ❖「組織のミッションを達成出来るように」
      - ❖「出来る道を作る」
      - ❖「グループ」から「チーム」へ展開 (W. Saito)

## William Saito (2012) 起業家

- "It is often said that the Japanese are good at **teamwork**. However, I believe this assumption to be incorrect. The Japanese, excel at **group** activities, but <u>not</u> teamwork.
- ◆ The fundamental difference between the two is the sense of **ownership**. Given the same task, the **team** with the right incentive, ownership, responsibility, and authority will accomplish more than a **group** of people following the guidance of one leader.
- ◆ Team members have a mutual interest in supporting each other's strengths and weaknesses, assuming equal responsibility, and sharing both risk and burdens. The reverse is true of groups especially Japanese groups where people only look out for themselves in an age-based hierarchy(序列), and simply 'do their job,' or what is minimally necessary to get the job done."

## 大学の業務の「当たり前」に疑問

- ◆日本の4つの大学での15年間の参与観察
  - ■「既成概念」
    - ●二つの次元
      - ❖雇用慣習と能力(skills & hiring practices)
      - ❖制度 (administrative system)

### 既成概念1 雇用慣習と能力

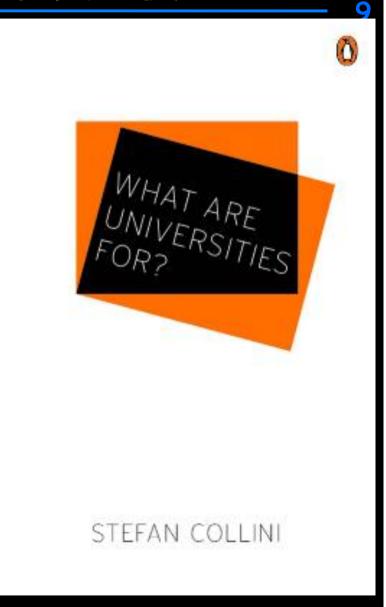
- ◆常勤の職員はジェネラリスト
  - ジョブ・モビリティは学内的 (intra-institutional)
    - 学外的なジョブ・モビリティ (inter-institutional)?
- ◆常勤の職員は日本人
  - バイリンガルでも任期
    - G30の300,000人の留学生?
- ◆常勤の職員は「ローカル人材」
  - ■転職なら早い内に
    - 部長クラスは別業界からヘッド・ハンティング?
- ◆非常勤は常勤になれない
  - ■年功序列制度
    - インセンティブ作り?
- ◆「グローバル・スキル」は足りない
  - ■「グローバルな仕事」を日本語で行う

## 既成概念2 制度 (administrative system)

- ◆「グローバリゼーション・チャレンジ」に対応出来る制度?
  - The Dichotomized Campus— 二分立状況
    - 職員 vs. 教員
    - ●「普通」の者 vs. 専門・任期付(契約)の者
    - ●「ローカル」の者 vs.「グローバル」の者
    - 内向きの忠勤者 vs. 外向きの異端者
    - ●「私は日本人だ!」の者 vs.「私は地球人だ!」の者
    - 日本国籍の者 vs. 外国籍の者
    - 現状維持に頑張る者 vs. イノベーションに頑張る者
  - ■協調的なグループだが、機能的なチーム?
    - 大学業務の中心では「グローバル・スキル」を認める状況?
      - ❖どのスキル、考え方を認めてる?
  - ■ニッチの制度・者・大学は「変わりもの」、なぜ「普通」ではない?
    - ❖いつまでも「出島スタイル」? (隅田 2012)

#### What are universities for? 職員の役割?

- ◆大学のミッションは?
  - ■企業と違う?
    - How is a univ different from a non-educational institution?
    - What is distinctive about a univ that relates to your job?
- ◆現在の業務モデルでは達成?
  - ■「グローバル人材」育成を「ローカル 人材」で行うのは可能?
- ◆「グローバルな問題」を 「ローカルな知」で解決?
  - ■「常識」は「非常識」?
  - **■** "Third Way"→「非真面目」
  - "Realistic Heretic" (阿川 2012) 「現実的な異端者」



#### References

- Agawa, N. (2012) Personal Communication.
- Cleveland, K. (2012) Presentation at Developing English Undergraduate Programs in Japan, a G30 Workshop at Doshisha University, January 21.
- Collini, S. (2012) What Are Universities For? London: Penguin.
- **■** Eriksen, T. (2007) *Globalization: The Key Concepts.* Oxford: Berg
- Kant, I. (2001[1795]) Basic Writings of Kant. New York: Modern Library
- Ota, H. (2012) Presentation at Developing English Undergraduate Programs in Japan, a G30 Workshop at Doshisha University, January 21.
- Poole, G. (2010) The Japanese Professor: An Ethnography of a University Faculty. Rotterdam: Sense.
- Saito, W. (2012). "William H. Saito's Official Blog." Retrieved November 25.
- Sumita, H. (2012) The Role of "International Offices" at Japanese Universities. Presentation at the University of Cologne, Germany.