

## 「人作り・人材育成」－研修業務への我々の取り組み－

### 第2回：筑波国際センターでの研修業務

AAINews 第37号や第39号でも既に紹介したように、国際耕種では「途上国での経験を研修業務に生かし、研修での経験を途上国での業務に生かす」という観点から、様々な研修活動に力を注いでいる。筑波研修センターではこれまでに、タジキスタン国別特設野菜栽培コースと南部アフリカ地域別特設野菜畑作技術コースを担当してきた。農業研究及び普及に関わる研究者や技術者を対象に野菜畑作物栽培の技術研修を実施し、当該国あるいは地域の農業振興に寄与する人材を育成することがコースの目的である。主な業務内容は、栽培試験の計画策定、作物栽培および生育観察といった現場実習、そして結果をまとめ上げるという一連の作業における研修員への技術指導である。さらに、講義による基礎知識の習得、農家レベルにおける実際の栽培見学を含めて現地で応用可能な技術を広く吸収出来るような計画を組んでいる。また、このような研修員への直接指導と共に、研修員の選考、研修カリキュラムの作成、講義、実習、見学のためのアレンジ等も重要な業務である。両コース共に研修期間は4.5ヶ月程度であるが、南部アフリカは春から夏、タジキスタンは夏から秋とコースによって研修の季節が異なるため、試験に用いる作物の選定や見学先の選定にも十分に配慮しなければならない。

研修員は基礎知識や語学力にある程度のばらつきがあるため、講義内容を十分に理解出来ないという問題もある。このため専門知識に関しては、研修コースの初期にベンチマークテストを実施して、研修員個々のレベルを把握する努力を行っている。そして、その結果を早い時期に研修員に伝え、研修員自身にも自分のレベルを理解してもらうことにより、個々のレベルに応じた目的意識を持たせるよう心掛けている。指導業務を通して強く感じることは、指導する側には常に研修員のレベルを超える勉強が必要だということである。そうすることによって、指導員の熱意が研修員に伝わる。研修員の達成感は指導員のそれと同じで、表裏の関係であることを強く感じる。

今年度から、当該国に適用できる技術をどれくらい実施したかということが、委託業務の評価基準のひとつになっている。研修の際には指導員が準備した資材を使って実習を行うが、研修員は実際に自国で入手出来る資材を使い、自国の条件で可能な手法に応用していく力を身につけなければならない。例えば、練り床育苗では入手可能な土壌の理化学性をどう判断するか、ボカシ肥の作成では有用菌を現地でどのように取り出すか、堆肥作成では稲藁以外の材料と化成肥料以外からの窒素源をどう入手するか、といったことを検討しなければならない。マルチはビニールの代わりに、草・藁・バナナやナツメ椰子の葉等で代用出来ないか。乾燥防止、雑草防止、土壌流出防止、地温制御等に利用できないか。といった具合に、研修員がなんとか応用したいと考えている時に、これまでの我々の経験を話し、彼等のやる気を支えてあげることが重要である。

実験実習を通じた体験・技術習得は、いずれの研修員からも高い評価を受けている。特に、講義や見学先と連携した実習配置でその傾向が強く、自国では出来なかった体験が出来たと喜ばれている。しかし、実習を研修の中心に据えて研修員の理解を深めようとすると、時間が不足する。個々のレベルに応じた肌理細かな研修が大切で、指導員と研修員間の十分な相互理解が必要になる。さらに、当該国の実情を引き出しつつ研修を行うには、それなりの誘導テクニックと共に十分な時間が必要になる。研修員と指導員間の風通しを良くすることによって交流を促進し、お互いに接する時間を確保するためにも、研修員が自由に出入り出来て、そこに行けばいつでも指導員が相談に乗ってくれるような「たまり場」を設けることが案外効果的な方法なのではないかと感じている。国際耕種としては、こちらからの情報提供に偏らず、現地に適用できる技術を常に意識しつつ、研修員ひとりひとりの付き合いを大切に考えて、今後とも研修活動に取り組んでいきたい。



接ぎ木作業の見学



トマトの品種の見学



有機栽培農家の見学