

「人作り・人材育成」－研修業務への我々の取り組み－

最終回：研修事業の課題と将来の方向性

最終回となる今回は、この連載を通してあるいはこれまで研修活動に関わってきた経験から我々が考えたことや将来への提言等をまとめていきたい。本シリーズでは研修に関するいくつかの事例を紹介してきたが、それぞれの期待される効果や主な課題は下表のようにまとめることができる。

研修の種類	期待される効果	主な課題
国内研修 (筑波国際センターにおける事例)	<ul style="list-style-type: none">・ 講義・実習・見学による知識と技術の習得・ 多くの研修員を受入れることができる・ 日本の技術や文化の理解に役立つ・ 研修員間の交流が促進される	<ul style="list-style-type: none">・ 研修員の専門性や能力と研修内容との調和・ 当該国の現地事情にあわせた研修実施・ 研修員間の知識や語学レベルのばらつき・ 気候・時期等の制約条件(野菜栽培研修等)
C/P 研修 (開発調査及び専門家派遣の C/P 研修の事例)	<ul style="list-style-type: none">・ 専門家側からの情報・要望で研修ニーズを的確に判断できる・ 現地での技術移転と国内の補完的研修によって技術向上効果を高めやすい・ 実施中のプロジェクトの成果達成に貢献できる	<ul style="list-style-type: none">・ 一般に研修期間が短い・ 研修期間の関係から研修内容が過密になりがち
第三国研修／ 技術交換事業	<ul style="list-style-type: none">・ 類似環境の研修なので研修内容を生かしやすい・ 生きた現地情報が入手可能・ 近隣諸国の場合は言語が共通で理解しやすい	<ul style="list-style-type: none">・ 受入れ先との事前交渉が難しい場合がある・ 研修のトピックが限定される場合がある
共通項目	<ul style="list-style-type: none">・ 帰国研修員が現地で実施する活動の波及効果・ 研修を実施するスタッフと研修員との間の人的交流	<ul style="list-style-type: none">・ 研修事業の効果的なフォローアップ・ 帰国研修員に対する現地での支援体制・ 研修事業と他のスキームとの連携

まず、研修の「入り口部分」とも言える研修員の人選の問題は、より良い研修活動を考える上で最も重要な点の一つである。研修の成果を上げるためには、研修内容と研修員のミスマッチはなるべく避けなければならない。そのためには、研修員の人選により積極的に関わるのが重要であり、研修指導員が現地で研修員候補生を面接するというのが理想に近いかもしれないが、現実には難しい。しかし、研修指導員が現地に出向かなくても、研修内容と研修員候補両者のレベルや実態を理解している立場の人が人選に関わることができれば、当該国で適切な研修員候補を選び出すことは可能である。あるいは、現地で研修員のレベルや問題意識、研修ニーズを探るために、研修員候補者に対してベンチマークテストを実施したり、ジョブレポート(あるいはカントリーレポート)の原案作りを課する等の方法も考えられる。また、途上国側から選定された研修員をすべてそのまま受け入れるのではなく、受入側が選択の余地を持つことも必要である。

さらに研修の内容に関することであるが、日本で行う研修という点からは無理からぬものもあるが、これまでの研修は日本の技術や事例の紹介が主体だった。研修を実施する側としても当然、研修員が現地で実際に活用できる技術が重要であることを理解し、そうした研修になるように努力していることは言うまでもない。しかし、紹介する日本の事例が途上国の実態とかけ離れているために、研修で学んだ日本の技術がそのまま現地で適用できなかつたり、あるいは現地の社会経済状況等がそれを許さなかつたりすることもある。したがって、研修員側にも学んだ技術がそれぞれの母国において実際に適用できるかどうかの見極めや、それを応用あるいは普及していくためのセンスや具体的な活動が必要になってくる。そのための一助として考えられることは、研修員が具体例を実際に自分の目で見ることであり、研修終了後に「修学旅行」的にこれまでの研修員が研修成果を活用している現場を見学できるような機会を設けたり、自然・社会環境が似ている国で第三国研修として補完的な研修を行ったりすることは意義がある。また、少しでも研修内容が途上国の実態に合うように、研修経験者の元研修員を研修の講師として活用することも考えられる。

(4ページへ続く)