

ナビゲーター

などの研修修了者からの報告はすでに20近くになった。

コロナまん延の間はオンラインで研修を実施して、3年度目によろしく来日できた研修参加者もいた。途上国からの研修参加者には、日本が実際はどんな国なのかを知ってもらう意味合いも強い。せっ

このコラムは、リーム中産連が直接交流のある外国人に何らかのテーマで寄稿依頼したものと、研修受講で来日し、帰国後の報告のようなものに大別される。昨年度までJICA(国際協力機構)の3年間続いたアフリカ対象の研修

日本への期待
世界各地から

H

106

修了後も保ちたい“つながり”

かくの来日で、可能なら希望にに応えたいのだが、来日は時間的な制約があり、全員の希望に応えることはなかなか困難である。

ODA(政府開発援助)による研修、とくにJICA研修は公務員が主な対象なことが多く、上のアフリカ研修は民間企業の経営者を主対象として設計されてやや特殊であった。公的機関からの参加者に加え、民間人が含まれるとダイナミックなものになった例といえる。

研修後も重要だと考える。

来日研修修了者からの音信から

研修修了時、参加者はアクション・プランという研修報告を作成して帰国する。なにを学び、帰国後どのように自分の職務に応用するのかを宣言するものである。力作が実際に活用されてこそ、貴重な税金を使用した研修が生きる。

講師側は研修成果が活用され、途上国の発展に寄与することを心から願う。

その意味でフォローの必要性を痛感するのだが、コロナ禍で来日できなかった場合、オンライン研修を終えた後、期間をあけフォローアップを実施した。来日して修了証書を渡せば終わりではなく、途上国からの参加者とのつながりを維持し、その後の展開を知ることは有効なはずだ。

音信不通になってしまったこともある。

前出の修了証書は転職に有利に働く。理論的にはどこで働こうが、日本で学んだことを実施して周囲に伝えてくれればよいのだが、実践のためにはある程度の期間が必要だろう。中途半端な展開で終わってしまったのは、もったいない。

途上国での転職は、日本の同年齢者に比べると多い。来日して研修に参加できるという積極性を持った人であることを考慮するべきだが、1年後に連絡を取ろうとしたところ、退職の返信が届いたり、

能力があることを前提に採用され、自分に相応しくないと考えれば、別の職を探すのが一般的である。能力開発のための組織内研修が必要という考え方は弱い。3年近く同じ組織で働いていると知らせがあり、受講当時よりも昇進していることを知り、感動したこともあった。

一方、日本と各国の結びつきを考える場合、研修の役割は小さくない。日本での学びが、母国でのなんらかの貢献につながるよう、日本で学び発表した内容を実践し、評価しながら、適切に対応がなされることを期待する。

【リーム中産連】

(月曜日に掲載)