

冒険教育を取り入れた企業研修受講者のチャレンジ精神能力に関する研究

大田 洋輔 (生涯スポーツ学科 野外スポーツコース)
指導教員 林 綾子

キーワード：冒険教育，企業研修，チャレンジ精神能力

1. 序論

日本産業界は変革の時代へと移行し、グローバルに活躍する人材に対し、素質・知識・能力として既成概念に捉われずチャレンジ精神を持ち続けることが求められている¹⁾。現在多くの企業が企業研修という人材育成の場で、人間の心身の健全な発展に通じた冒険教育の効果への関心を強めている。

そこで本研究では、冒険教育を取り入れた企業研修受講者のチャレンジ精神能力を明らかにすることを目的とした。

2. 研究方法

【調査対象】平成25年9月14日にロッククライミングやグループチャレンジといった冒険教育的要素を取り入れた日帰りの企業研修の受講者8名(以下、受講者)と、〇冒険教育団体の研修指導者1名(以下、指導者)をそれぞれ主観的評価と総括的評価の対象とした。

【調査方法】

①予備調査：社会人基礎力・コンピテンシー・特性的自己効力感より、実行力(以下、実行)、計画力・目標設定(以下、計画)、他者との関係・協調性(以下、他者)、特性的自己効力感(以下、自己)の4因子21項目でチャレンジ精神能力測定尺度を作成した。

②本調査：受講者へチャレンジ精神能力測定尺度により研修事前(以下、事前)・研修事後(以下、事後)・研修1ヶ月後(以下、1ヶ月後)の全調査時期で調査し、企業研修に向けて、企業研修の体験について、企業研修後の1ヶ月間についての記述項目もそれぞれ調査時期に合わせて調査した。指導者へ事後に研修の内容、受講者の研修の取り組み、指導者から見た研修の効果について、記述項目により調査を行った。

3. 結果と考察

①受講者のチャレンジ精神能力の変容について明らかにするため、事前・事後・1ヶ月後の調査時期における全体のチャレンジ精神能力得点・因子別にみたチャレンジ精神能力得点の中央値を算出し、差を検討するためFriedman検定を行った結果、有意な差はみられなかった(表1)。

表1 チャレンジ精神能力の中央値と χ^2 (Friedman検定結果)

対象	n	Median			χ^2	p
		事前	事後	1ヶ月後		
全体のチャレンジ精神能力						
受講者	8	79.5	81.5	82.5	2.55	.279
因子別にみたチャレンジ精神能力						
実行	8	30.5	30.0	32.0	2.00	.362
計画	8	19.5	20.0	19.0	1.46	.482
他者	8	15.5	15.5	16.0	4.16	.125
自己	8	15.5	15.0	15.5	0.30	.862

②記述項目への回答より、受講者の企業研修体験からの学習と企業での学習の発揮についてまとめ、図1に概念図化した。全時期において圧倒的にグループに関する記述が多く、企業研修がチームビルディングを目的としていたことが要因だと考えられ、因子である『他者』と関連が強いことが明らかになっ

た。事前では「説得力向上」や「人脈の拡大」などを期待していることから、グループにおいて個人個人が「一方向なコミュニケーション能力」を期待していると考えられる。事後では困難なアクティビティを協力して取り組む体験を通して「声掛け」や「サポート」の必要性を学び、1ヶ月後では「グループでの自分の役割を認識した」や「一筋縄ではいかない課題に対し、様々な角度からアプローチするべく周囲と連携する」などの記述から、グループにおいて全体が会話を交わし「多方向なコミュニケーション能力」が発揮されたことが明らかになった。研修体験を通し『実行』と関連の強い「諦めない気持ち」や『自己』と関連の強い「とりあえずやってみる」という体験を学びと捉え、1ヶ月後も発揮されていた。『実行』・『計画』に関して『他者』との関連もみられ、1ヶ月後において『計画』は「達成のコツ」が学びと捉えられた。

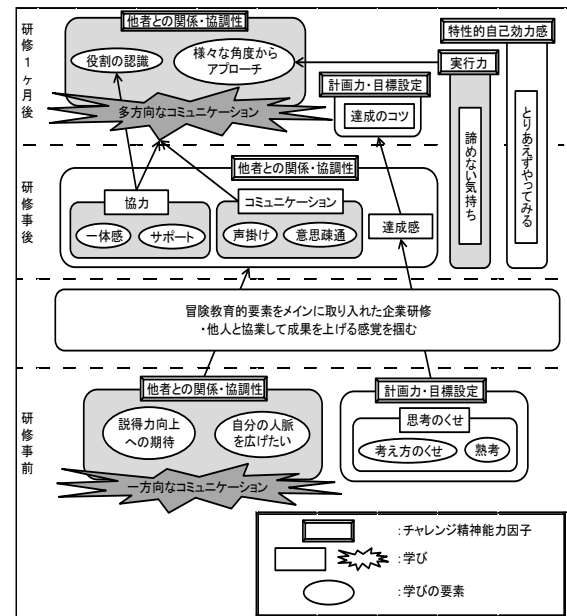


図1 冒険教育を取り入れた企業研修受講者のチャレンジ精神能力の変容

4. まとめ

冒険教育を取り入れた企業研修体験により、グループにおいて個人個人が「一方向なコミュニケーション能力」を期待していたが、全体で会話を交わし「多方向なコミュニケーション能力」が発揮されたことが明らかになった。

冒険教育を企業研修へ導入する際、グループが協力し、より困難な課題に対して長期的に挑戦を継続していくプログラミングや、受講者自身が「諦めない気持ち」を持ち続けられる指導者のファシリテーションが効果的であると考えられる。

引用文献

1) 日本経済団体連合会 (2011)「グローバル人材の育成に向けた提言」資料編:pp. 1-11.