

S社の野外生活カウンセラー養成報告

塚本珪一（大阪勲英女子短大）

教育産業 社員 カウンセラー養成 キャンプ 資格

はじめに

S社はいわゆる学習塾で京都・大阪・兵庫・滋賀で約1万人の園生を対象とした教育産業を展開し、幼児教育から小学・中学・高校までの進学を目的とした教育をしている。通信教育、個別学習、テストなど広く行っている。

教務本部に徳育指導部が置かれ、小学校4年生を対象とした夏期キャンプが実施されている。このキャンプは1988年に始められ、1989年までは在京大学クラブなどの指導により行われていたが、1990年より独自のカリキュラムにより社員をカウンセラーとして養成を始め実施された。その概要を報告する。

研究方法

カウンセラー養成には社内での理解と共通意識の獲得、社員研修としての意義と位置づけをいかに設定できるかについての方法論を構築することから始められた。カリキュラムについても社員の勤務時間の問題と併せて無理のない内容と構成を試行錯誤的に行った。

カウンセラーの意識の発達度と変化、及び他の野外活動施設のカウンセラーとの比較については1989-1990に演者が「自然意識」として当学会で発表した方法により調査研究した。さらに1992年度は小4園生のキャンプが必修となったためにアルバイト学生、資格取得者以外の社員などをカウンセラーとして養成するための必要があったため別途の方法での研修も行った。これら一連の養成方法とその問題点を分析研究したことを報告する。

結果と考察

1.カリキュラムについて

表1のようなカリキュラムを構築するまでには3ヶ年間の試行錯誤的な時間が必要であった。キャンプの目的が「体験的学習と創造性の開発」であるためカウンセラー自体も柔軟な思考方法と技術を習得してほしかった。そのためには常に自分自身で考え行動する習慣を学習する必要があった。カリキュラムに必要な内容の思考として、1)管理的でない柔軟性、2)危険への対応、3)自己管理技術の3点を重要視した。研修プログラムは自分達で考えるためのものできわめて荒いもので、時間的にゆとりのあるものである。

日本のキャンプの欠点として、時間割的な発想と管理キャンプであることが多いから、それからいかに脱出するかを考えた。その方法としては時間的にゆとりをもち、しかも、自然の変化にしなやかであることであると考えた。

自己管理技術はテクニックであると同時に知的なものであるという考えで、カウンセラーとしてもっとも重要な部分であり、自己管理が十分であることが、子ども達の安全の確保が十分であることに関係するとした。

一応将来のことも考え階級差を設定しているが、具体的な実施に際しては修正が必要であろう。

2. 研修プログラム

新入社員に対しては野外生活カウンセラー資格取得を経営管理本部の社員研修の一つとして組み込まれた。4月から7月までの4か月に1泊2日のキャンプを4回、8月は3泊4日の園生のキャンプ指導、9月に半日研修として総括を行い、研修レポートの提出で終了する。後述するが、新入社員以外の社員研修としての消防署救急隊による救急法の実習を1992年度より実施している。

特に7月の研修は石川県能登島の現地のキャンプ場でテントによる宿泊、自炊研修と現地視察を行っている。

研修プログラムの基本的な内容としては次のようなものがある。

- 1) 環境、自然学習：自然、生命
- 2) 遊びの創造：歩く、考える、造る
- 3) 生活：食べる、眠る、環境整備
- 4) サバイバル・テクニック：天気変化との対応、危険な生物との対応など

具体的には、草花の遊び、ネーチャアゲーム、炊飯、地図づくり、テント生活など。

新入社員以外の社員とすでに資格を取得している社員には「指導者論」「救急法」「自然学習」を2日研修として、アルバイト学生には「S社概要」「指導者論」、炊飯実習、「自然学習」を2日研修とした。

表1. 研修単位

	単位数	4	5	6	7	8	9	計
理論								
生涯学習論	1						1	1
指導者論	1	1						1
計画法	1		1					1
環境学習	3	1			2			3
野外生活法	4		2	2				4
野外行動法	4	2		2				4
安全・事故対策	5	1		2	2			5
実習								
クラフト	6	2	2	2				6
野外生活法	14		4	2	8			14
読図・地図づくり	5	4			1			5
ネーチャーゲーム	4	2		2				4
草花の遊び	2		1	1				2
ゲーム	2		1	1				2
グループワーク	6	2	2	1	1			6
指導実習	32					32		32
救急法	2		2					2
レポート	2						2	2
	94	15	15	15	14	32	3	94

結語

1. 新入社員研修は野外での活動と指導に対する各自の思考が異なる。
2. 研修内容自体は有益であるが、夏期のキャンプ指導はかなりの負担であるとする者がある。大学時代のキャンプ指導体験者は積極性が高い。
3. 内容を明示してのアルバイト応募者は能力的に高い。
4. 資格取得者も技術面では能力的に低い、指導性は高い。
5. 社員カウンセラーに対しては継続的な研修計画が必要である。