

ゴルフエッセー「耳と耳のあいだ」(第86回)

社内研修で使えるコースラウンドの仕方

2022.09.27



ゴルフは健康の維持・増進に効果的であるだけでなく、社交性を育み、社会人を向上させる人材育成ツールとしても効果的だと前回お伝えしました。今回はさらに踏み込み、ゴルフのコースラウンドを通じて行う社内研修の具体案を考えました。チームビルディングの1つの方法として検討してみてください。

「ゴルフde社内研修」の具体的な方法

ゴルフがもたらす4つの人材育成効果「主体性」「協調性」「決断力」「目標達成のプロセス」については前回詳しく述べました。自主的なエントリーに任せてコースをラウンドさせるだけでもこれらの効果は期待できますが、研修として企画する場合は、以下のように進めるとより効果的になります。名付けて「ゴルフde社内研修」です。

まず1組3～4人のチームがつかれるように社内で研修参加者を募りましょう。その際、上級者は各チームに1名のみとし、これに初心者もしくはゴルフ未経験者を必ず1名、中級者もしくはゴルフ経験者(うまくなくても可)を1～2名加えて、計3～4名のチームとします。チームが組めたら、ラウンドはスクランブル方式で行います。

この方式は、ティーショットを全員で打ち、セカンドショット以降は前のショットの結果の中から1つを選び、その同じ場所からチーム全員が打つという流れを繰り返して、カップインをめざすというものです。つまり、最終的なスコアは、個人それぞれではなく、チーム全員の1つとなります。

セカンドショット以降のボールを選択する条件として、「上級者の打ったボールは各ホール1回しか選択できない」「同じ人のボールを続けて選択してはいけない」「最後のカップインは必ず初心者でなければならない」などの限定ルールを設けるとよいでしょう。これらのルールは、上級者ばかりに頼らせないという狙いがあります。

限定ルールがないと、選ぶのはほとんど上級者のボールになり、たまに中級者が意地を見せる程度で初心者は蚊帳の外になる可能性があります。例に示したようなルールがあれば、初心者や未経験者は最後のカップインという大役を担うため中上級者任せにはせず、ある程度のプレッシャーを感じつつも責任感を持ってプレーに参加できます。

スタート前にはチームミーティングを行い、メンバー間で話し合いながらチームリーダーを決めます。上級者がリーダーになるケースが多いかもしれませんが、限定ルールによっては、必ずしもそれが正解とはいえません。リーダーはゴルフの腕前がイマイチでも、的確に判断できる人や決断できる人、意見をまとめたり戦略を練ったりするのが得意な人がベターだと思います。

「ゴルフde社内研修」の進行事例… 続きを読む