



## ご提案書

MAE / 斑尾高原 Adventure Education

いま日本人に最も欠けているものは、前例のない問題に直面したときに、それを解決していく力であると言われます。具体的に言えばロジカル・シンキングとそれを土台にした問題解決法のスキルです。ご存じのようにロジカル・シンキングとは、様々な事象の複雑な関係を収集した情報を論理的に正しく理解し、自らの思考を論理的に整理・構成するための技術です。ひとつは「 $A=B$ 、 $B=C$  であれば  $A=C$  である」という論理構築であり、もうひとつは A と B を足せば全体像になり、それ以外に漏れもなければ重複もない、という論理構造の議論です。このような論理的思考によって「何が問題なのか？」が解れば、答えの半分は解った、も同然であります。しかし日本の学校では、まず問題を定義する、ということをお教えしません。先生が問題を出してしまうからです。そして生徒は参考書や虎の巻を見て答えを丸暗記してしまいます。「何か問題が起きた」その時に役に立つような頭の訓練を学校では教えてくれません。

「何が問題か」が解ってしまえば「その問題をどのように解決していくか」という段階になります。この段階では論理的思考では対応できません。論理的思考は答えの範囲を狭めていく時に役立ちますが、答えを見つけるためには役に立ちません。誰も知らない答えを見つけるためには、ロジカルに対義語にあたるイマジネーション（想像力）あるいは、インテュイティブ（直感）を使わねばなりません。

正しい答えを見つけるためには、左脳型思考（論理的思考）と右脳型思考（直感・想像力）を交互にうまく使い競争相手が選び得ないような戦略的改善の方向を抽出していくことが必要となります。「より良い物を、より安く」という物真似主義ではなく、直感や想像力を働かせ、もともとの発想を変えることが有益な事業につながると考えます。

斑尾高原 Adventure Education (AE プログラム) では、企業の皆様に対し、戦略性の高い野外での課題解決型アクティビティーや千曲川でのラフティング冒険、10mの壁を登るフリークライミングなどを利用し、受講者が自発的、且つ自然に右脳型思考と左脳型思考を交互に使い、与えられた課題をグループで解決していくプログラムを実施しています。これらのアクティビティーは「冒険」をキーワードとし、グループで今までになかった体験を共有することにより、言葉が共有され、概念が共有されます。具体的にはグループがアクティビティー(課題)を楽しく解決していく中で、自然にコミュニケーションを図り、自然にお互いを知り、自然のうちに互いの心の距離を、身体の距離が縮まっていくプロセスを体験します。このようなプロセスを経て、グループのメンバーの一人一人が、その場に参加している、協力している、信頼関係が構築されてきている、問題解決にチャレンジしている という実感を持ちます。

AE プログラムは、ファシリテーター（援助者）がグループを支援することにより、グループ自らの気づきを引き出し目標達成に誘導します。座学形式の知識詰め込み型研修ではありません。

課題可決型の屋外プログラムを利用しファシリテーターが目標を設定します。

グループはプログラムを楽しみながら（今、ここを大切に作る気持ちで一生懸命楽しむ）目標達成のために具体的戦略が話し合われ、実行され、成功するまで挑戦が繰り返されます。ファシリテーターはグループの成熟度に合わせプログラムを設定していきます。研修の内容として大きく分けると**プログラム実施と振り返り**があります。

## プログラム実施の内容

例えば・・・

「大脱走」というプログラムがあります。

3.5mの塀が10名のグループの目の前にあります。

ファシリテーターは、架空の状況を説明します。「皆さん10名は今アルカトラスの刑務所に収監されています。劣悪な環境、残忍な看守から逃げるためにグループで力を合わせて脱獄しましょう。作戦時間は5分、今度看守が巡回するのは15分後です。それまでに全員が塀の外に脱走してください。では、スタート。」

グループはアルカトラスからの脱出を行うために作戦を考えます。

まず、目標達成のための障害がいくつかあるでしょう。

課題1 3.5mの高さです。これを超えるための戦略・・・

課題2 グループに体重100kgの人がいました。彼をどうしましょう・・・

課題3 極端に腕力のない人がいました。彼をどうしましょう・・・

課題4 最後に残った人はどうするの・・・

等のように、グループによって解決すべき課題が次々と出てきます。

このようなプログラムをファシリテーターは、そのときのグループの成熟度に合わせ負荷していきます。プログラムをこなしていくうちに、グループの一人一人がその場に参加し、協力、信頼関係を築き、問題解決にチャレンジし、グループが力を発揮するようになります。同時にグループ内での自分のポジションが明確になり、自然に自他が個々のポジションを認めるようになります。

## 振り返り

何故失敗したか？

何故成功したか？

リーダーは誰だったか？

誰がアイデアを出したか？

自分はどのような役割をしたか？

個々の役割は何であったのか？ ・ ・等を時間をかけて話し合います。

これらの具体的行動、態度、事象からの思考、判断して抽象化、概念化、経験の応用化というアクションラーニングを繰り返し行うことによりグループのコミュニケーション能力が格段にあがります。これらの体験を会社業務にフィードバックすることにより戦略的グループに変身していきます。

## 研修の具体的プログラム

## 1 心と体の緊張緩和のためのプログラム

会社内での関係を、自然の中で一緒に遊ぶ関係にするために、うち解けた雰囲気を作り、緊張をほぐすゲームや問題解決を楽しむゲームを通してお互いをよりよく知る。グループが自然に交流する機会を作る。

## 2 抑制を解くためのプログラム

個々にある種のリスクを引き受ける機会を与え、みんなの前で失敗することの抵抗感を少なくする。身体的に不快感、ストレスを感じるリスクもあるが、

## 3 コミュニケーションのためのプログラム

自分の考え、感情を、行動をよりよく伝える能力を高める。グループでの話し合いの時によく聞くこと、相手にわかりやすく話すことが必要であり、言葉を介さない目や体を使っての表現も重要である。グループの中からリーダーシップをとる能力のある者が生まれる。

## 4 問題解決のためのプログラム

問題解決に向かって試行錯誤し、段階を経て参加することによって、コミュニケーションをとり、協力と妥協しあうチャンスを与える。時には強いストレスを感じることもある。

## 5 信頼

具体的に他人に自分の体（命）を預ける。守る側と守られる側のコミュニケーションをとり、お互いに「信頼」ということを、体験を通じて感じる。時には身体的危険がある。

## 6 振り返り

3, 4は同時進行、6 振り返りは個々のプログラムが終了後に短時間行う。またすべてのプログラム終了後に全体的な振り返りを概ね、1～2時間かけて行う。

終わりに

知識経営の時代と言われる今、求められる組織とは知を創造できる組織であると考えます。グループで言語化し、一般化し、共有、応用していくプロセス（過程）、このプロセスから学び、知識を作り出すことが求められているのではないのでしょうか。

グループダイナミックスがクローズアップされている理由は、今までのような情報の量を詰め込む学びから、主体的に学ぶ力をつけることが個人にも組織にも必要になってきたということです。

昨今の変革の時代に必要なのは予測できない未来に対応できる柔軟な思考と、即時に行動できる人と組織であり、そのような人と組織を構築するためには、共に修羅場をくぐり抜けてきた体験をより多く共有することが必要であると考えます。言葉がすべる空虚な座学より、修羅場の疑似体験を通して、グループで具体的に考え、具体的に行動し、主体的に学べる研修を AE からご提案致します。

それでは、斑尾高原でお待ち致しております。