

越境プログラム概要

I 設計思想

2泊3日の体験は、3つの仕掛けの掛け算で設計されています。

① 非日常の環境 —— マインドセットを解く

海・森・温泉が凝縮された自然豊かな白浜町。業務の枠の外に出ることで、日常業務で硬くなったマインドセットがほどけ、学びを受け取る余白(土壌)ができます。

② 3step 構造 —— 変容を促す

「整える → ひらく → 挑む」。3つのステップを効果的な順序で一続きに体験することで、単発のワークでは起きない相乗効果を生みます。

③ 異業種 mix チーム —— 視点を転換する

異業種混合の少人数チーム。業界の垣根を越えた対話と協働が、自社では出会えない視点との接触を生み、視座の転換を促します。

▶この設計が生むもの

体験・交流・対話を通して——

気づき・学びを言語化する → 「問い」を立てる・深める → Being × Action を言語化する → 社内の action へつなげる。

内面変容を促し、行動変容へつなげる流れです。

II 3日間のスケジュール

	Day1 整える→ひらく	Day2 ひらく→挑む	Day3 挑む
8:00		program1 I マインドフルネス	program1 I マインドフルネス
9:00		朝食	朝食
10:00	JR白浜駅集合 専用車で移動(日置川エリア予定)	program3 II Meaning BOX 制作ワーク 【意味を創る/表現する】 対話によるナラティブ編集 ★個人ワーク★グループワーク	program4 II actionプラン作成 「beの肩書」から 「自社の問い」を立てる ↓ 異業種対話で問いを磨く ↓ 社内メンバーで actionプランへ昇華する ★個人ワーク★グループワーク
11:00	11:00 日置川エリア着		
12:00	program1 I マインドフルネス II ソマティックワーク	昼食	
13:00	昼食	program4 I フィールドリサーチ 地域を歩く・見る・感じる 白浜町地域で活動する人 との交流と対話	*昼食を挟みます
14:00	program2 クロスボーダー・コラボレーション 異業種チームビルディング		★3日間の統合リフレクション ★メンバーと相互フィードバック ★アンケート記入
15:00	15:00 移動(白浜町ホテルへ) 15:30 チェックイン ~ Tea Break ~		15:00解散予定
16:00	program3 I アートマインド コーチング 【観察する/解釈する】 対話による視点の転換	「beの肩書」 を作るワーク ★個人ワーク★グループワーク	
17:00			
18:00	*各自で夕食	program5 サンセットダイアログ *夕食込	
19:00	★セルフリフレクション	~対話から気づきと学びへ~ ★セルフリフレクション	

※現時点の内容であり、変更する場合があります。

Ⅲ 各プログラムの内容

Step1 整える

I マインドフルネス(瞑想ワーク)

注意を呼吸や身体の感覚に置き、心を静める時間です。瞑想には、自律神経を整える、頭の中の混雑をリセットする、集中力や感情調整力を支えるといった効果が、多くの研究で報告されています。

本プログラムで行うのは、宗教的・修行的なものではなく、マインドを整えるための軽やかな実践です。Day1 は日置川の森の中でグラウンディング瞑想(大地とのつながりを感じ、自分の軸を立てる瞑想)を、Day2 以降は毎朝、短いセッションを行い、3 日間の「整える」を反復します。上手くやろうとしなくていい、唯一の正解もない——その前提から始まる時間そのものが、成果を求められ続ける日常からの「余白」になります。

Ⅱ ソマティックワーク(ボディ・アウェアネス)

自然の中で身体感覚をひらく、約 20～30 分のワークです。姿勢の変化とともに段階的に深まる構成で、瞑想で内側に向けた意識を、身体を通して自然へとつなげていきます。

このワークのねらいは、身体の内側の感覚(内受容感覚)への気づきを高め、身体から得られる微細な感覚や違和感に気づく力を養うことです。内受容感覚への気づきは、自己認識・感情調整・他者への共感といったヒューマンスキルの基盤と関連するだけでなく、こうした身体知や直感的な判断は、不確実性の高い状況での意思決定や創造性、イノベーションにも関わることが、近年の研究で示唆されています。デスクワーク中心の生活で失われがちなこの感覚を自然の中で取り戻し、思考モードから感覚モードへ移行した状態が、以降のすべてのプログラムの受け皿になります。



Step2 ひらく

I クロスボーダー・コラボレーション

初対面の異業種メンバーが、正解のない協働ワークに取り組むチームビルディングです。素材は、“今ここ”にあるリソース——この場で見たもの、感じたこと。それだけを手がかりに、短い制作と発表のサイクルに取り組みます。その過程で役割分担が自然に生まれ、受け手起点の思考と多様な視点の統合を体験します。肩書きを外して一つのを共同制作した経験が、初対面チームの心理的距離を一気に縮め、以降 2 日間の協働の土台をつくります。

II アートマインドコーチング

MoMA(ニューヨーク近代美術館)発の対話型鑑賞法 VTS 等をベースに開発された、対話型アート鑑賞プログラムです。正解のない絵画をじっくり観察し、気づいたこと・感じたことを対話で共有します。同じ絵が人によってまったく違って見える——その事実との出会いが、観察力と「問いを立てる力」、解釈の多様性を受け入れる姿勢、自己理解(メタ認知)を育てます。

III Meaning BOX ～認知編集メソッド～

テーマのないところから立体作品を立ち上げる制作ワーク(0→1 の発想と、作品に物語を与えるナラティブ生成)と、その作品をめぐる対話ワークの二層構造です。自分では気づかなかった意味が他者の言葉から立ち上がる体験を通して、視点の転換、新たな問いの発見、意味の再構築——「ものの見方そのものをつくり替える力」を扱います。正解のない状況で自分の意味を立ち上げた経験は、前例のない課題への一歩を踏み出す力と、曖昧さへの耐性につながります。

IV サンセットダイアログ

2 日目の夜、夕食を兼ねて対話を楽しむ時間です。課題もファシリテーションもありません。肩書きを外した雑談の中で、その日の体験の意味が自然に言葉になっていきます。構造化されない対話の場が関係の質を高めることは、組織開発の知見が示すとおりです。この「何も求められない時間」こそ、本プログラムが大切にする「余白」です。



Step3 挑む

I フィールドリサーチ／「be の肩書」をつくる(Day2 午後)

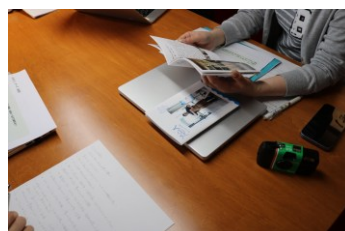
まず、地域を歩き、感じることから始めます。「地域課題を探す」のではなく、自分の感覚を手がかりに、気になったこと・違和感・「なぜ？」——「問いの種」を拾います。

続いて、白浜で異なる領域・立場から新たな挑戦に取り組む、地域の実践者たちとのクロストーク&ダイアログ。活動内容や成功談を聞くだけでなく、その人の活動の背景にある「Being (あり方)」と「問い」に触れ、対話を重ねます。歩いて感じたことと、実践者の語り——二つの体験を自分自身に引き寄せて振り返ったうえで、「be の肩書」をつくるグループワークへ。ここまでの2日間の体験と対話を材料に、仲間からのフィードバックも受け取りながら、自分のbeing——どうありたいか——を一つの言葉にします。ここで作成する「be の肩書」が、最終日の出発点になります。

II “問い”から始める Action Design(Day3)

最終日は、自分の「be の肩書」をもとに問いを立てるところから始まります。「このbe を持つ自分は、仕事・組織について何を問いたいか？」——立てた問いと Action 仮説を異業種メンバーとの対話にひらき、揺さぶり、磨きます。そのうえで、同じ会社の5人が「私の問い」を持ち寄り、その奥にある共通のテーマを探索して「私たちの問い」へ。最後に、その問いを組織の中で実践・検証するための「社内ミニプロジェクト仮説」と、帰還後の最初の一步を構想します。

ここで大切にしているのは、完成された企画をつくることではありません。「問いを立てる力」は、教えられて身につくものではなく、問いが自然に生まれる状況の中でこそ育ちます。3日間の体験のすべてが、この最終日のための助走です。ミニプロジェクト仮説もここでの「完成」を目指さず、帰還後、組織の現実の中で検証し、更新していくための出発点として持ち帰ります。



IV 学びを定着させる仕組み

毎日のセルフリフレクション

各日の終わりに、その日の「気づき・学び・問い」をワークシートに言語化します。体験を流さず、言葉にして持ち帰る——このメタ認知の反復が、体験を学びに変える基本装置です。

Day3「Being × Action プラン」の作成

最終日のメインプログラムで、参加者は3日間の気づきを「Being × Action プラン」——自分はどうありたいか(beの肩書)×そこから立てた問い×職場で何を試すか(ミニプロジェクト仮説)——へと結晶化させます。

統合リフレクションと相互フィードバック

全プログラムの終了後には、3日間の記録を俯瞰して統合する時間を置きます。メンバーからの相互フィードバックを受けて、自分の変化を他者の視点からも捉え直し、3日間を締めくくります。

そして、伴走へ

これらのワークシートとプランは、参加者個人の記録であると同時に、伴走プログラムのインプットです。個人の内側に生まれた変化を、確実に組織へつなぐために、記録と接続の設計をプログラムに組み込んでいます。