

---

# edu-activators プログラムのご紹介



# edu-activators プログラムの理念

## 「人は成長するチカラを持っている」

人は生まれた時から成長するチカラを持っています。

現代は、様々なものが科学的に解明され、ネットが当たり前となり、最近ではスマートフォンも普及したことによって、得たい情報や多くの知識を安定した環境で簡単に得ることができます。

その結果として、知ってるつもりになったり、知識を多く蓄積することに重きが置かれた結果、成長するチカラが鈍ってきているように思います。

知識だけで人は成長できるか？

残念ながら、それだけでは難しい、というよりも無理と言えます。

いくら知識を多く持っていたとしても、それを自分に他者に社会に生かすことができなければ意味がありません。知識ももちろん大切ですが、それ以上に知識を応用する、適応させることも学ぶ必要があります。

では、どうしたら知識を応用、適応させることを学ぶことができるか？

それには、「直接体験」「アドベンチャー」「チーム」という3つの要素がとても重要です。

- ・自ら体験することを通して自ら気づきを得ること。
- ・感情や思考と対峙しながら、殻を破り一歩踏み出すこと。
- ・他者と関わる中で、自らを知り、新たな価値を知ること。

この3つの要素をベースとしたプログラムを通して、人は自ら気づきを得ることができます。

この自ら獲得した気づきこそ、これまでの知識や経験を生かした、生かすことのできる学びになります。

この学びこそが「成長」です。

「人は成長するチカラを持っている。」そのチカラを刺激し、支え、活発化させる教育を提供していきたい、という願いから、教育=Educationを、活性化する人=activatorと名付けました。共に成長することの楽しさ、面白さ、喜びを共感できる機会を創造していきます。

代表取締役 門田 卓史

## 弊社プログラムの3つの理念

### ▷ 直接体験 = 「自らの気づきによる学びと実践化」

知識中心のプログラムでは理論先行型に偏ってしまう可能性があります。

弊社が提供するプログラムは、直接的な体験によって気づきや学びを得る「直接体験型」のプログラムです。

頭だけではなく自らの五感を用いることによって、内発的な気づきや学びを得ることができるようデザインされています。

また、ビジネスの現場に紐づけたデザインと常に実際の現場を意識したプログラムを行うことにより、実際の現場で実践できる（行動できる）ようアプローチします。

### ▷ アドベンチャー = 「枠から踏み出す、成長」

人が成長する上で「枠」を破ることは必要不可欠です。

普段の慣れ親しんだ考え方や方法、やり方を繰り返しては、成長はあり得ません。

自身が心地よいと感じる領域から踏み出すことによって、人は成長する機会を得ることができます。

不安や失敗、結果に自信がない状況 = 成長している瞬間、として捉えられる環境が重要です。

### ▷ チーム(グループ) = 「違い (他者)から学ぶ」

自分一人で成長するには限界があります。

ではどうすればいいか？それは他者から学ぶことが重要です。

当たり前のことですが、人はそれぞれ特徴や発想、価値観や興味が違います。

この違いを最大限に生かすことによって新たな発見や学びを得る機会 = 成長の機会とすることができます。



## ▷直接体験 = 「自らの気づきによる学びと実践化」

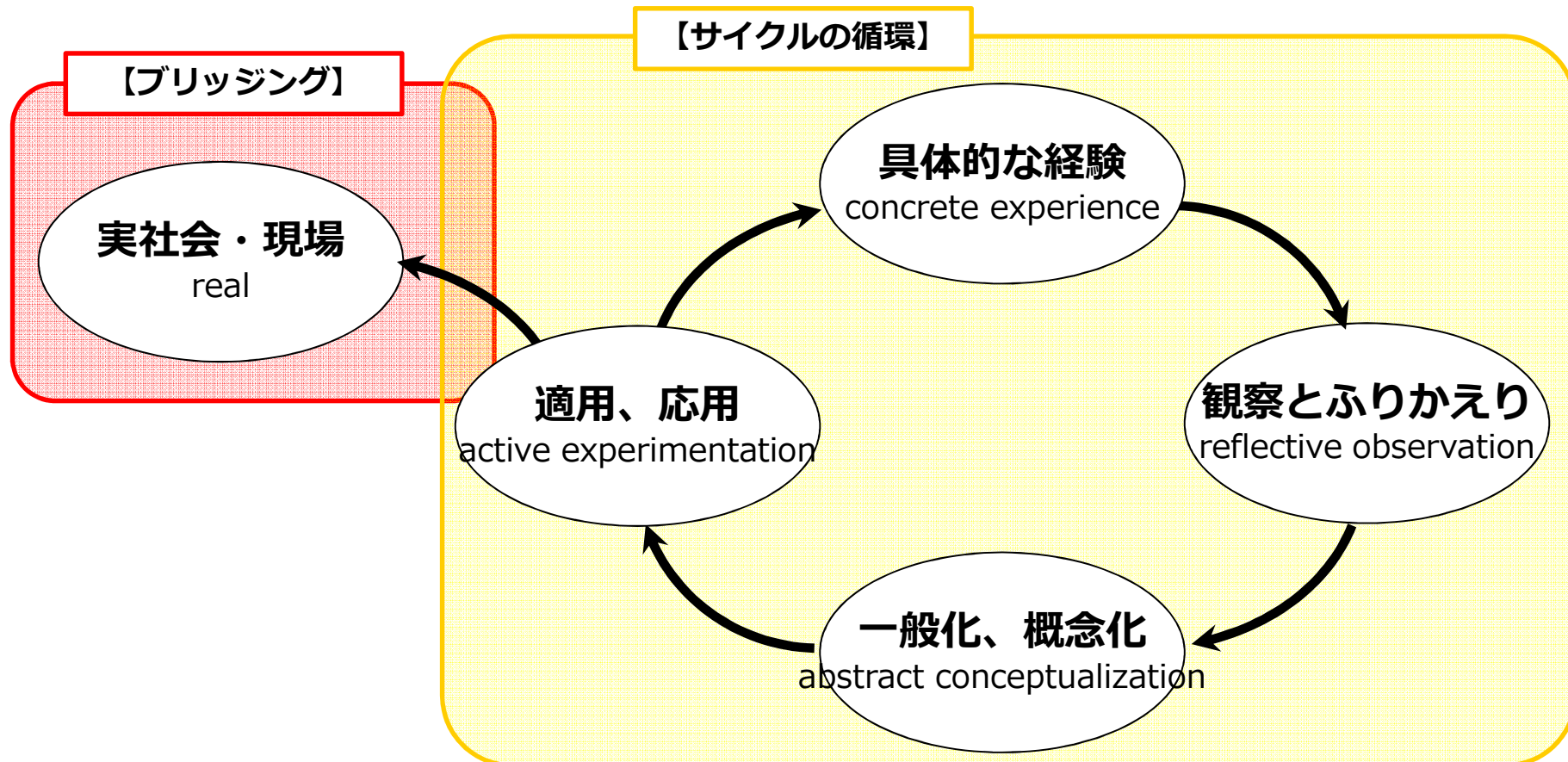
体験教育のポイントは大きく2点あります。

ベースとなる考えは、David Kolbの「経験学習：学習と発達の原因としての経験（Experiential learning: experience as the source of learning and development）」を基に作成された「体験学習のサイクル」です。

このサイクルのポイントは2つ。

一つは「サイクルの循環」と、もう一つは「ブリッジング（転換）」です。

サイクルの循環によって得られた気づきや学びを、実社会（現場）にブリッジング（転換）することによって、研修において得られる知識が「使える」「できる」=スキルとすることができます。



## ▷アドベンチャー＝「枠から踏み出す、成長」

自身を中心に3つの領域があると考えられます。  
中央からコンフォートゾーン、ストレッチゾーン、パニックゾーンの3つです。

### ▷コンフォートゾーン

文字通り居心地がよく快適な領域で、ストレスはなく心理的に安全です。この領域では、未知のものに出会うこともなく、挑戦もない。結果として学び、成長が起こりません。

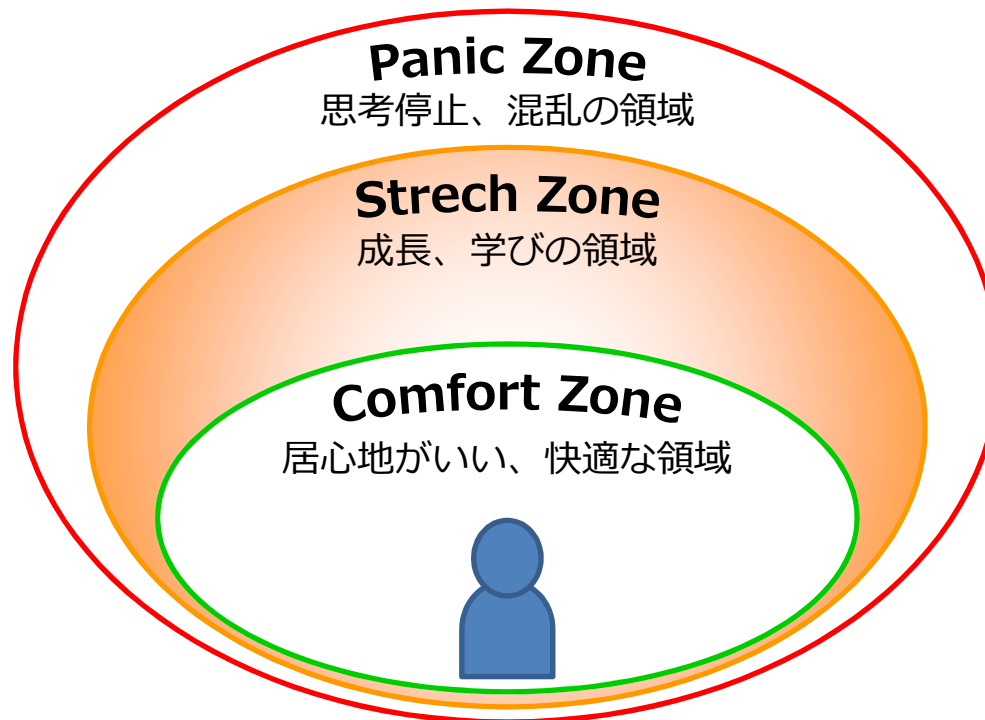
また、「ノーリスク」「ゼロリスク」の空間は、長期的に捉えると「非常にリスクの高い空間」となります。

### ▷ストレッチ/成長ゾーン

様々な未知のものに出会うことで、挑戦や適応が求められます。失敗するリスクがありますが、「挑戦」と「失敗」がある、つまり、ここには「学び」＝「成長」があり、「**Growth Zone**」とも呼ばれます。

### ▷パニックゾーン

未知なものに出会う頻度が多く、対処や適用レベルが格段に上がります。「挑戦」や「失敗」のレベルが高すぎ、時に恐怖を感じたり、思考停止に陥ってしまう。この混乱からはまず脱すべき状況です。



人は、新たなことに出会い、それに対応、対処する、挑戦することを通して成長します。

つまり、「成長するには、Comfort Zoneから踏み出す必要がある」と言えます。

科学が発達し快適な状況が増えている現代において、意識的、意図的にcomfort zoneを出ていく経験が求められます。

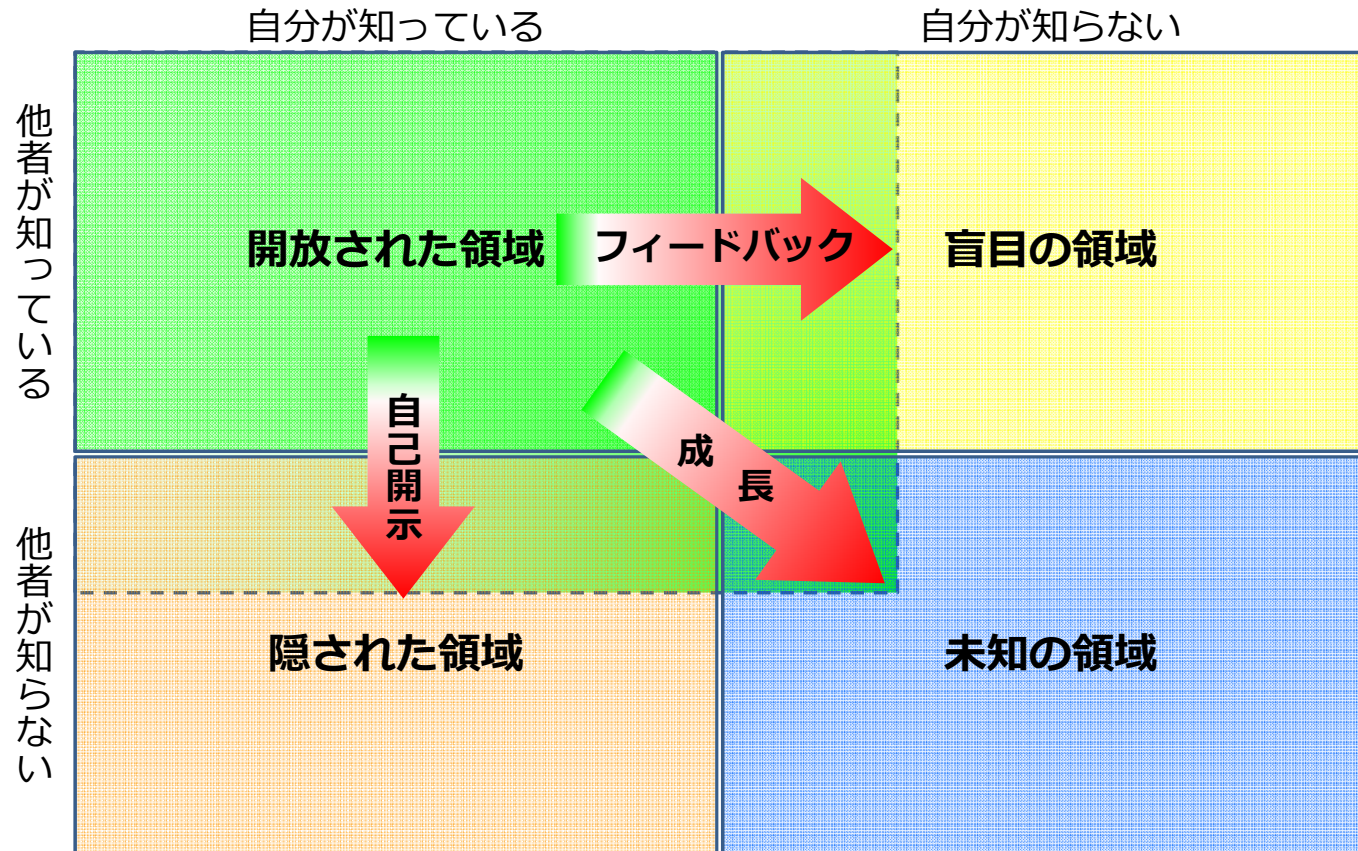
このComfort zoneから一步踏み出す行為、踏み出す要素が「アドベンチャー」であると考えます。

ここから、「成長＝アドベンチャー」である、とすることができます。



## ▷チーム(グループ) = 「違い (他者)から学ぶ」

人はそれぞれ違います。その違いを生かすことにより、新たな気づきや学びを得ることができます。チームやグループでプログラムを行う際、メンバーが互いに尊重し合い、信頼関係を構築することにより、学びを得る機会は飛躍的に増えていきます。



ジョハリの窓  
サンフランシスコ州立大学の  
ジョセフ・ルフトとハリー・インガムが発表した「対人関係における気づきのグラフモデル」で、「ジョハリの窓」として知られる。

### フィードバック

⇒信頼関係が構築されることにより、フィードバックをする、受け取ることがより促進される。

### 自己開示

⇒メンバーと信頼関係が構築されることにより、自らをよりオープンにすることができる。

# edu-activators プログラムの特徴



## 【Edu-Activatorsプログラムの特徴】

### 1. 受講者が自らが気づく、学びを得る

教えられるスタイル(知識伝達型)ではなく、受講生が自らの気づきや学びを促します。

### 2. 体だけではなく、頭も心も動かす

直接的なアクションだけではなく、感情も含めた思考を通して気づきや学びを促します。

### 3. 「知っていること」から「できること」へ

その場で得られる気づきや学びを実社会に適用して真の「学び」となることを大切にします。

## 【アプローチの概念】

### Experiential

直接的なアクション=体験からすべての学習が始まる。ただし、体験だけでは学習にはなりえない。  
トライアル&エラーを繰り返すだけではなく、現状を把握し、問題を認識し、分析するというプロセスを通して学びを得ることができる。

### Student-First

常に受講者の気づき、学びを優先する。  
指導者の過度、偏った関わりや介入は受講者の気づきや学びの機会を奪ってしまう可能性があることを認識し、受講者の考え、選択を尊重すること。

### Challenge-based

受講者がチャレンジしていることを自覚できる課題を設定する。  
簡単すぎる課題や解決不可能な課題は、受講者のモチベーションを下げるだけではなく、学習の機会になりにくい。  
目的や受講者の状況に合わせた適切な課題設定を行う。

### Apply to everyday

体験的なプログラムに終わらせることがないよう、実社会（普段の生活）を意識する。  
プログラムで得られた気づきや学びをその場だけのものにせず、実社会に適用する機会を設ける。

# edu-activators 会社概要

## «Mission»

共に成長することの「楽しさ」を体感し、  
「面白さ」を実感し、  
「嬉しさ」を共感しあえる社会をつくる。

## «Vision»

人は成長するチカラを持っている。  
人が自らそのチカラに気づき、生かし方を知る機会の創出に真摯に向き合う  
「プロフェッショナル」であり続ける。

## «Value»

「自らが実践者であり続けること」

▷ **Challenge: 挑戦**

よりよいものを創造するため、提供していくためにチャレンジする。

▷ **Flexible: 柔軟**

人との違いを互いに認めること、オープンマインドであること。

▷ **Bridging: つなぐ、転換**

全てのヒト、モノ、コトに気づき、学ぶことができる。



## 門田 卓史 (もんでん たかし)

株式会社edu-activators 代表取締役  
アドベンチャー教育ファシリテーター、人材開発トレーナー

### 【略歴】

大学卒業後、IT企業で営業職を勤めた後、2003年からプロジェクトアドベンチャージャパンにてトレーナーとして、指導者育成に携わる他、企業など様々な分野にプログラムを提供。

2016年に株式会社edu-activatorsを設立。

主に新入社員、若手・中堅社員を対象として、チームビルディング、人材開発、マインドセットを目的とした研修プログラムを実施。アドベンチャーをベースとする体験・体感型プログラムにより、受講者自ら気づきと学びを促すプログラムには、現場での実践につながりやすい、と定評がある。

そのほかに、大学の非常勤講師、スポーツチームのトレーニング、教育施設での指導者育成からコンサルティングなども手掛ける。

### 【研修・指導実績】

#### □企業（抜粋）

**バンダイナムコホールディングス**：新入社員研修/中途採用研修/海外販売店スタッフ研修/スタッフ選抜研修、**シティバンク銀行**：新入社員研修、**本田技研工業**：ミドルマネジメント研修/チームリーダー研修/メンタートレーニング/新入社員研修、**富士電機グループ**：新入社員研修/中堅社員研修、**アルプス電気株式会社**：中堅社員研修、**メグミルク**：昇格者研修、**ユニバーサルスタジオジャパン**：新入社員研修/新規事業チームビルディング、**スターバックス**：オフサイトトレーニング/店舗スタッフチームビルディング、**ポストンコンサルティング**：新入社員研修、**セコム**：新入社員研修、**三井住友銀行**：新入社員研修担当トレーナー育成プログラム、**マーズ（マスターフーズ）**：新入社員研修、**エスエス製薬**：エグゼクティブ研修、**松下流通研修所**：支店長研修、**藤田観光グループ**：新入社員研修、**富士急行**：入社2～3年目研修、**NTTラーニングシステムズ**：新入社員研修、**マイクロソフト**：新入社員研修、**ネットワンシステムズ**：内定者研修/新入社員研修、**昭和産業**：入社3年目研修、**小田急電鉄**：運転者養成所研修、**JTB広島支店**：広島市雇用促進対象者研修、**タイトー**：入社2～3年目研修、**スマイルズ**：オフサイトミーティング、**楽天**：店舗向け次期リーダー研修、**三井物産**：メンター研修、**富士通**：海外留学生ビジネススクール研修、他

#### □大学（抜粋）

**関西大学**：非常勤講師「グループダイナミクス実演（集中講義）」/ELPプロジェクト委員、**福岡大学**：非常勤講師「野外実習（集中講義）」  
**千葉工業大学**：自治会トレーニング/AO入試合格者研修/寮生研修、**順天堂大学**：リーダー研修/AO入試合格者研修/男子サッカー部トレーニング、**神田外語大学**：学内指導者研修、**中央大学**：キャリアセンター研修、新人職員研修、**九州共立大学**：男子バレー部チームビルディング、他

#### □スポーツ

モンテディオ山形トップチーム、横浜FCトップチーム、日立ハイテクノロジーズ、アビスパ福岡ユースチーム、FCバイエルンツネイシJrユース、ハンドボールU-18代表、男子日本柔道代表、

#### □学校教育

船橋市教育委員会：5・10年次研修、富山県教育委員会：10年次研修、長野県教育委員会：10年次研修、山口県教育委員会：トレーニング、久留米市教育委員会：体験学習入門研修、秋田県教育委員会：体験活動指導者研修、桜ヶ丘中学校：入学生オリエンテーションディレクション、他

#### □その他

国立山口徳地青少年自然の家：指導者養成、国立吉備青少年自然の家：指導者養成、国立赤城青少年交流の家：指導者養成、他 国公立施設での指導者養成トレーニング提供、コンサルティングなど  
その他多数

## 会社概要

- 社 名 株式会社 edu-activators  
(エデュ-アクティベーターズ)
- 設 立 平成28年2月2日
- 代表取締役 門田 卓史
- 資 本 金 200万円
- 本社所在地 広島県広島市中区本通7番29号 アイビービル7F
- 電 話 082-236-7511
- e - m a i l takashi\_monden@edu-activators.co.jp
- U R L <http://edu-activators.co.jp>