

# Leadership Development Plan

リーダーシップ

開発計画 (LDPP)<sup>TM</sup>

LEADERSHIP  
CIRCLE<sup>®</sup>

**名前:**

**日付:**

Leadership Development Planリーダーシップ開発計画 (LDP)

## はじめに

この計画で、あなた自身のリーダーシップに関する全体的な意図と、宣言し追求する目標を示します。

目標は現実に即した実現可能なものとします。同時に、あなたがリーダーとしてどのように成長するかを示します。これらの目標は、あなた自身のリーダーシップに対するアプローチを深め、他者へのポジティブな影響力を強めることに役立ちます。

定期的なこの計画を見返し、あなたの現在の考えを反映します。また、確実にこの計画を実行し、学んだことを活かすよう常に更新します。

## あなたのリーダーシップの背景

開発の取り組みは、あなたのLCP (リーダーシップ・サークル・プロフィール) のフィードバックアンケートから得た洞察、他の公式・非公式のフィードバック、そして自分自身の率直な内省に基づいています。

あなたのリーダーシップに関する主な気づき (インサイト) は、行動や継続的な開発への情報として役立ちます。

## あなたのビジョン

最終的には、あなたの開発はリーダーとしてどうありたいかという数年にわたる壮大なビジョンによって導かれます。自身の「One Big Thing (大事な 1 つのこと)」に向けてあなたのビジョンにどっぷりと足を踏み入れます。おそらく新しい視点からさらなるビジョンが照らし出されるでしょう。

リーダーシップを通して実現しようとするビジョンには、次のような特徴があります。

1. 個人的である。あなたのビジョンはあなたの内側から生まれる。それはあなたの目的がどのようにあなたの未来に現れるかが明らかになった絵である。
2. 具体的である。あなたがそのビジョンを達成した時にどのような状態なのかがわかるくらい非常に具体的である。
3. 戦略的である。現在ある制約に制限されるものではない。将来、組織が優れた能力を発揮できるような方向性を設定するもの。
4. 高尚である。あなたの深淵な価値観、高次の願い、個人の目的に訴えるもの。あなたがリードする人々に対しても同様に訴える。
5. 集合的である。目的と方向性への共通意識を生むためにも、リーダーとしてビジョンを描き精査する際には、あなたは喜んで他者に影響を与え、影響される。

ビジョンを作成するにあたり、自分に問いかけます。

- もし私にできるのならば (失脚したリクビには絶対ならないと知っていたら) 何をしたいか/何を生み出したいか?
- 自分がいるシステムにおいて、最も起こるべきこと、生じる必要があることは何か?
- 今は存在していないが、2年後には存在しているものは何か? 5年後はどうか?
- 私はどこにいるか? どんな人になっているか? 何を成し遂げているか?

現時点における私のビジョンの明確化:

なぜ私のビジョンは自分にとって重要か	なぜそれが、組織やビジネスにとって重要か

今後3～9ヶ月に渡り私のリーダーシップ開発において、具体的かつ包括的な目標と、選択した行動・振る舞いに集中します。長期的にどのようなリーダーシップを発揮していきたいのかは心に抱くビジョンと密接に関係しています。もし気を抜けば、自分の邪魔になることを自覚します。

## OBT (大事なひとつのこと) を特定する

OBT (大事なひとつのこと) の特定は、私のリーダーシップについての声明です。もしそれが力強い真実となれば、あなたのリーダーシップは解放され、新たなレベルに到達することでしょう。この目標を特定することによって、あなたがリーダーとして関わる他者の経験やあなたのリーダーシップのポジティブな影響力は大きく変わってくるでしょう。それはあなたにとっての成長の伸びしろであり、こころざしです。だからこそ、これを宣言し、他者に継続的なフィードバックを通じての支援を依頼します。

以下のフォーマットを使って目標を言語化してください。「リーダーとして、私は[あなたが発揮したい特性を明確に示す]。』

OBT (大事なひとつのこと) の目標の例は [こちら\(英語のみ\)をクリック](#)

簡潔かつ明確にするため、この目標の宣言文は一文や箇条書きがよい

OBT (大事なひとつのこと) の目標	なぜこのことが私にとって大切なのか？ (業績、私自身のリーダーシップ、個人としての生活などへの影響)
リーダーとして、私は・・・	

OBT (大事なひとつのこと) の達成に向けて私が取ろうとしている主なアプローチ、実験、ステップ (行動、習慣、儀礼、シフトなど) :

## OBL (大事なひとつのマイナス要因) を特定する

私たちは誰でもリアクティブな傾向を持っており、自分で認識し意識的に行動しない限りエネルギーや集中力を支配され、私たちの効果性にとって邪魔になります。自分に問いかけます。「もし、私がそれをやめると、私のリーダーシップを新しいレベルに進め解放してくれるものがあるとしたら、それは何だろう？」現時点で私にとって最も適切なOBL (大事なひとつのマイナス要因) は以下のものです。

OBL (大事な 1 つのマイナス要因) の分	これは私のリーダーとしての効果性をどのように制限しているか？
私の持っている傾向は・・・	

## 具体的な行動・振る舞い

あなたが「始める、もしくは増やす」行動・振る舞いと「やめる、もしくは減らす」行動・振る舞いに焦点を絞ります。OBTの達成を追求し、OBLによる脱線を防ぐために行動・振る舞いを変更するだけではなく、これら2つの行動・振る舞いに特に焦点を当て、自分自身に責任を持ちます。

あなたの目標を動詞(句)の現在形一言で書き表してください。簡潔かつ明確にするため、この目標の宣言文は一文や箇条書きがよい

始める行動・振る舞い クリエイティブ側、第3者が見て確認できる、 あなたにとって新たな取り組み	やめる行動・振る舞い リアクティブ側、第3者が見て確認できる、 効果性を邪魔している
例: 彼は懸念があると発言するが、それで他者に不快な思いをさせてしまうこともある	例: 物事がうまく進まないとい他者を非難する

## 開発の進捗確認をする

あなたのOBT (大事なひとつのこと) の設定と特定の行動・振る舞いの達成に向けた進捗を確認するため、あなたのことを観察し情報を伝えてくれる立場にいる他者に積極的にフィードバックを求めます。

あなたのOBT (大事なひとつのこと) と行動・振る舞いについてフィードバックをもらうため、信頼のおける5～8人からなる「進捗確認サークル」を特定します。この中には、360°プロフィールのフィードバック提供者としてあなたが選んだ人も含まれるかもしれません。この人たちは、あなたが意見を尊重できる人たちで、あなたのリーダーシップの行動・振る舞いを定期的に観察し、その結果を率直にフィードバックしてくれる人たちです。

名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:
名前:	メールアドレス:

あなたの全体的な意図と具体的な目標をこれらの人々と話し合い、あなたがどのようにやっているか頻りにフィードバックを提供してくれるよう依頼します。

特記すべき達成事項やフィードバックに基づく追加のきづき:

## Leadership Development Planリーダーシップ開発計画 (LDP) を活用する

私は・・・します:

- リーダーシップを向上させるための行動と学習をしていることを確認するためにこの計画を定期的に (少なくとも毎月) 見返します。
- 私の最新の考えを内省したり、進捗を記録するために、この計画を更新します。
- この計画を、気づきやフィードバックを提供してくれる他者 (例: あなたの進捗確認サークル、上司、コーチなど) と共有します。