

Leadership Development Plan™

リーダーシップ
開発計画書 (LDLP)

LEADERSHIP
CIRCLE®

名前:

記入日:

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

はじめに

この計画書は、私自身のリーダーシップに対する全体の意図やさらなる成長目標を記入することで、これを宣言し追求していくためのものです。

これらの目標は現実的かつ実践的なものであるようにします。同時に、リーダーとして私が成長した姿を示します。私のリーダーシップへのアプローチを深め豊かにし、他者へのよい影響力を強化することに役立てます。

私は定期的はこの計画書を見返し、今思うことが反映されるように、またここに書いたことを実行し学びを活かすために適宜更新していきます。

私のリーダーシップの背景

成長に向けての取り組みの開始点として、LCP、私が受けとった他の公式・非公式フィードバック、そして私自身の率直な内観を使います。

私のリーダーシップについて気づいたこと(得られた洞察):私が今後とる行動や継続的な成長のための情報。

私のビジョン

究極的には、私の成長/開発を導いてくれるのは、数年に渡る大きなビジョンです。「リーダーとして私はどんな人になりたいのか」というものです。後述する「大事な一つのこと(OBT, One Big Thing)」に向かって進むことで、私は自分のビジョンに向けてしっかりと足を踏み入れています。そして、新たな視点でビジョンにさらに明確に光を当てることができます。

私のリーダーシップを通して実現させる(させようとする)ビジョンは以下のような性質を持ちます：

1. **個人的。**このビジョンは私の内面から来るものであり、私自身の目的(パーパス)が将来どう顕現するのかの描写である。
2. **具体的。**このビジョンが達成された時に、私にも他者にもそれがわかるように、「これだ」と言えるようなもの。
3. **戦略的/目的達成に必須。**現在の制約に制限されない。将来組織が卓越することを可能にするような方向性を示す。
4. **高尚/気高い。**このビジョンは、私の最も深い価値観、最も高い願い、そして個人的な目的意識に訴えかけるもの。また、私がリードする人々にも訴えかけるもの。
5. **集合的。**このビジョンは、共通の目的意識や方向性を生むために、精製し磨きをかけていくものであり、このために私が周囲に影響を与え、また影響を受けることを求めるものである。

ビジョンを創るにあたり、以下を自分に問いかけます：

- ・ もし私にできるのならば(失脚したりクビには絶対ならないと分かっていたら)何をしたいか/何を生み出したいか？
- ・ 自分が身を置いているシステムにおいて、最も実現を願っていること、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？

私のビジョン(現時点でできるだけ明確に表現します)：

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

私は、これから3～9ヶ月の間、具体的かつ包括的な目標と、選んだ行動/振る舞いに焦点を当てて私のリーダーシップを成長させていきます。これは、「私が心に持つビジョン(長期的に私が自分のリーダーシップに求めるもの)」と、「どのように私が自分自身の邪魔をしているのか(意識できていないと自分の足を引っ張ることになること)の認識」と密接に関連しています。

私の ONE BIG THING (OBT, 大事な一つのこと)ゴール

*One Big Thing (OBT, 大事な一つのこと)ゴール*は、私のリーダーシップに関する目標を一文にしたものです。この目標が力強い真実となれば、私のリーダーシップは解放され新たな段階に引き上げてくれるものです。これを達成すると、リーダーとしての私を他者がどのように体験するのかが変わり、私のリーダーシップの影響力も肯定的に大きく変化します。これは、心から願っているものであると同時に私のリーダーシップの力をさらにぐっと伸ばした姿になります。このため、この目標を文にして宣言し、他者から継続的なフィードバックをもらう形で助けてもらえるよう働きかけます。

目標を言葉にして以下のフォーマットに記入しましょう。「リーダーとして、私は…[示していきたい特性を言葉にする]

OBTゴールの例は[こちら](#)

簡潔かつ明確にするため、この目標の宣言文は1文にするのがよいでしょう

私のOBTゴール	なぜこれが私にとって重要なのか? (業績、私のリーダーシップ、個人としての人生などへのインパクト)
リーダーとして、私は…	

OBTゴール実現に向けての**主な取り組み**、実験、ステップ。(実践、習慣、儀式(ルーティン)、手段など):

私のONE BIG LIABILITY (OBL, 大事な一つのマイナス要因)

誰もがリアクティブ(反応的)傾向をもっています。意識的であり意図的な行動をしないとこれがエネルギーと注意を支配し私たちの効果を妨げてしまいます。自問してみましよう。「もしそれを手放せば、私を解放して私のリーダーシップを新たな段階に引き上げるもの(今やっている思考や振る舞いのパターン)は何だろうか? 私のOBLを現時点で最適な言葉にすると以下になります。

OBL (大事な一つのマイナス要因)	これは私のリーダーとしての効果をどのように制限しているか?
私は次のような傾向がある...	

具体的な行動・振る舞い

私は以下のことに重点的に取り組みます(これから始める/増やすこと1つ、止める/減らすこと1つ)。これらは私のOBTゴールを追求する助けとなり、OBL(マイナス要因)が私を邪魔するのを防いでくれます。さらに、私はこれらの行動に意識的に取り組み進捗の説明責任を果たしていきます。

ゴールの実現に向けて、行動を現在形で書き出しましょう。簡潔かつ明確にするため、この目標の宣言文は1文にするのがよいでしょう。

始める行動・振る舞い クリエイティブ側、第三者が見て確認できる、私が新たに重点をおくこと	やめる行動・振る舞い リアクティブ側、第三者が見て確認できる、効果を邪魔していること
例:たとえ他者を不愉快にさせるとしても、懸念がある場合には率直に話す	例:物事がうまく進まないとい他者を非難する

私の成長の進捗を確認する

私は、OBTゴール(大事なひとつのこと)の達成と、前章で定めた行動・振る舞いについて進捗を確認するために、私を観察し情報をくれる立場の人たちから積極的にフィードバックをもらうようにします。

進捗確認サークル:私のOBTゴールや行動・振る舞いについてフィードバックしてくれる信頼できる人を5～8名選びます。私の360度フィードバックの回答者が含まれているかもしれません。私とその意見を尊重できる人たちであり、また彼らは私のリーダーシップの行動を日々観察できる立場にいて率直なフィードバックを提供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:

全体の意図と具体的な目標についてこの人たちと話し合い、頻繁に私についてのフィードバックを提供してくれるよう依頼します。

特筆すべき成果や追加の洞察(受け取ったフィードバックから):

このリーダーシップ開発計画(LDP)を活用して

私は……:

- この計画を定期的に(少なくとも毎月)見直すことで、確実に私のリーダーシップ向上のための行動と学びを続けていきます。
- 私の最新の考えを振り返ったり、進捗を記録するために、この計画書を更新していきます。
- この計画を、気づきやフィードバックを提供してくれる人々(例:進捗確認サークルのメンバー、上司、コーチなど)に共有します。