

対象者

- 部下育成や組織を牽引する役割を担っているリーダー・マネージャーの方
- メンバーとの心理的安全性の担保・信頼関係の構築、チームパフォーマンスの向上に責任のある管理職の方

BEFORE

新しいチームのリーダーに任命されたが、
どうチームビジョンを描いてメンバーをま
とめていったらいいのか迷っている...

組織を維持・管理することにパワーをかけ
たくはない... より革新的で創造的なリー
ダーシップを身に着けたい...



AFTER

- 強み・価値観を発掘する自己理解ワークや受講生同士の対話を通じて、ご自身の志とありたいリーダー像を描くことで、自己変革（とその先の組織変革）に踏み出せるようになる！
- 自身の想いと組織ビジョンのつながりをビジュアルに描き出すワーク（実際にペンと紙を使用）を通じて、マネジメントをより創造的に捉えられ、未来を創り出す中核人材へと成長できる！

～実際にご受講された方々の生の声～

自分の中から湧き出るものから目標を立てられるのは、とても良かったです。内なる想いをきちんとしたプラクティスにのっとって言葉にする事の大切さに気付かされました。

自分をさらけ出しての研修は恥ずかしさもある反面、『なりたい自分と夢のある将来像』を考える時間を過ごせて楽しかったです。

人と組織の変革を生み出す ビジョナリーリーダー養成研修 - 研修内容 -

開催人数※	最低：10名～ 最大：25名
申込期限	研修実施初日1ヶ月前
実施期間	3か月～6か月間（計7回）、120分/回(基礎編【BOCコーチング講座】3回) + 300分/(応用編 4回) ※Day1のみオリエンテーション実施のため135分
講師	川本 裕二
事前課題	あり
受講費 (税別)	10~15名：41万円/名 15~20名：400,000円/名 21~25名：390,000円/名 ※後半4日間のみご受講の場合は10~15名：330,000万円/名 15~20名：320,000円/名 21~25名：310,000円/名
受講環境	<ul style="list-style-type: none">・ PCと安定したネット回線 ※タブレットでのご受講や、VPNを接続した状態での受講は推奨しておりません。・ ZOOMの利用（左記ツール利用が難しい場合別途、ご相談ください。）・ Google drive / Google slide / Google Spreadsheetへのアクセス
お申し込み	営業担当までご連絡ください。
運営	講師、運営スタッフの一部（Teaching Assistant等）は業務委託契約を締結しています。

※開催人数における『最低』の人数を最低催行人数とします。
※原則は、60～90分に1回程度休憩をとります。

※2024年3月時点 内容が一部変更になる可能性もございます。

人と組織の変革を生み出す ビジョナリーリーダー養成研修 - ワークシートpickup! -

Day 4~5 : 自己理解を深めるワーク

		①	②	③
Space	実際の行動	ソファ	スマートフォン	スニーカー SAMPLE 健康、リラックス、ダイエット
	意図・求める価値	リラックス、休息	仕事、情報、コミュニケーション	
Time	実際の行動	会議、議論、交渉	ジム、ヨガ、散歩	家族、友人とお酒・食事
	意図・求める価値	達成感、期待に応える、人の役に立つ、部下の成長	健康、リラックス、すっきり、リセット	リラックス、情報交換
Energy	実際の行動	仕事の課題解決	家族、友人とお酒・食事	ジム、ヨガ、散歩
	意図・求める価値	達成感、人の役に立つ、期待に応える	交流、コミュニケーション、リラックス	リラックス、すっきり
Money	実際の行動	家	お酒	革靴
	意図・求める価値	便利、刺激的、好奇心	交流、コミュニケーション、リラックス	長く良いものを使いたい

Day 6 : ビジョンとチャレンジを描くワーク

**【個人ワーク】
触発的宣言文を描く** **SAMPLE**

描いた理想の未来※1 : ~~~~~
※1: 前回描いたもの

ありたいリーダー像※2 : ~~~~~
※2: 前回描いたもの

宣言文※3 :
※3: 今回、新たに作成

署名

各自用意の紙に描く

copyright © blueframe consulting Co., Ltd. All Rights Reserved. 28

価値観上位3つ	仕事における現在の発揮度 (100%中、何%か?)	現在どのように発揮されているか?	今後の課題とチャレンジ (自身のパフォーマンスやリーダーシップをより発揮するために、今後どう活かすとよいか?)
Top①:リラックス	60%	チームビルディング、高い心理的安全性や自由に発言できる組織風土の醸成	【課題】 ・負荷がかかる短期間で解決すべき業務にリソースをあてるが故に、中長期的な取り組みが十分にできていない ・人事の関連組織間の連携において改善の余地がある。 ・部下の忙しさに真剣に向き合っていないのでは 【チャレンジ】 ・業務の棚卸し、優先順づけを明確にすることで、人材育成や中長期的な取り組みにもリソースをさく
Top②:健康	60%	集中力を高める、短期間でやりきる	
Top③:コミュニケーション	70%	マネジメント、関係者との協働・折衝	

※2024年3月時点 内容が一部変更になる可能性もございます。