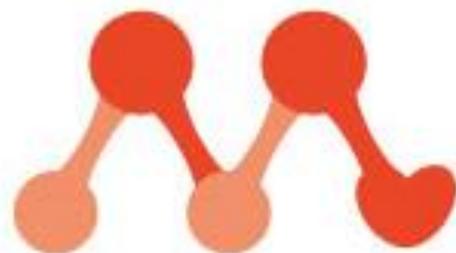


人を動かし、仕事を‘楽’にする黄金律～心をロジカルに扱う仕事の楽しみ方～

# みらい創世塾

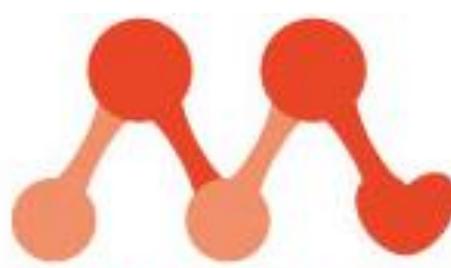
～第1回【方向性】～

理想のリーダー像を具現化する目標設定



Your future can be created

みらい創世舎



Your future can be created

## みらい創世塾のビジョン

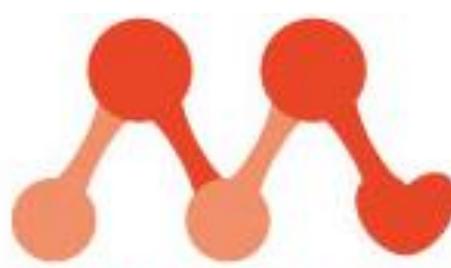
『時代を変革するリーダーが新たな未来を創りだす学び舎』

### 理念

「理解—調和—創造—発展」

発展のサイクルを自ら生み出し

楽しく豊かな気持ちで働ける社会に



Your future can be created

## みらい創世塾でめざす姿

### 『真のリーダーとしての在り方を確立させる』

俯瞰する力、主体性を発揮させる力、信頼される力を習得し、突き抜けた影響力を発揮できるようになる

•物事に意味はない

•意味づけをするのはあなた

**私は何を期待して  
ここに来たのだろうか？**

**私の得たいものは  
何だろうか？**

**私はどうしてそれを  
得たいと思うのだろうか？**



# シェアしましょう

話す人 3分

- ①お名前、お住まい、出身地
- ②みらい創世塾に期待していること
- ③私の得たいもの
- ④どうしてそれを得たいと思うのか

聴く人

- ①120%の聴く姿勢
- ②共感できたポイントやメッセージをチャット、付箋紙に記入します

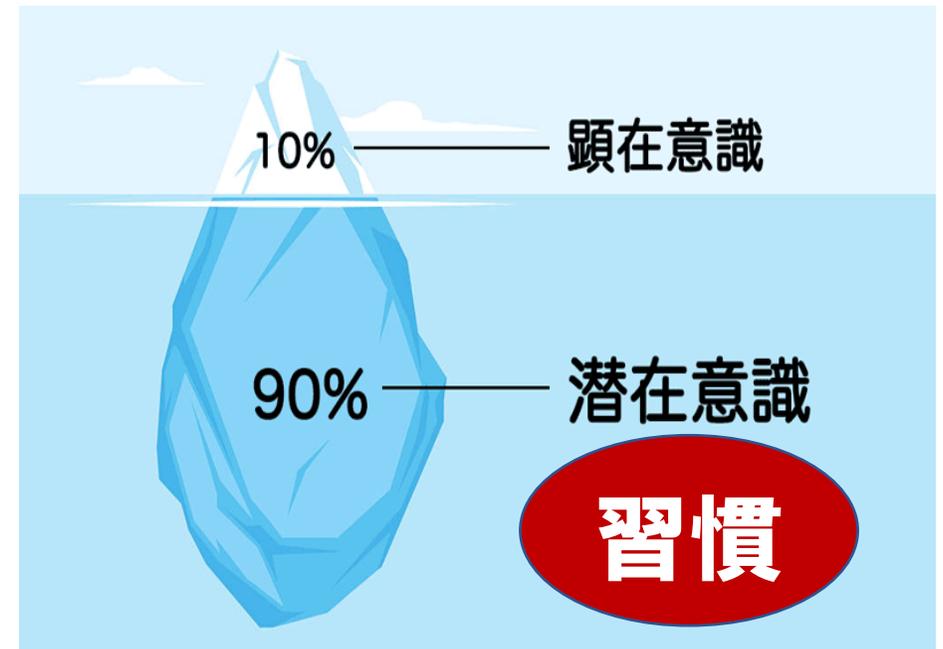


# 塾での学びを最大化させよう



# 講座の学び方9つのコツ = 影響力を発揮する秘訣

1. 言葉と行動にする(Output)
2. 自分の感情に目を向ける
3. 小さな変化を大切にする
4. 思い切ったチャレンジを選択する
5. 質問する
6. フィードバックする、もらう
7. とともに学ぶ仲間に貢献する
8. クルーの力を借りる
9. 基準を高く持つ

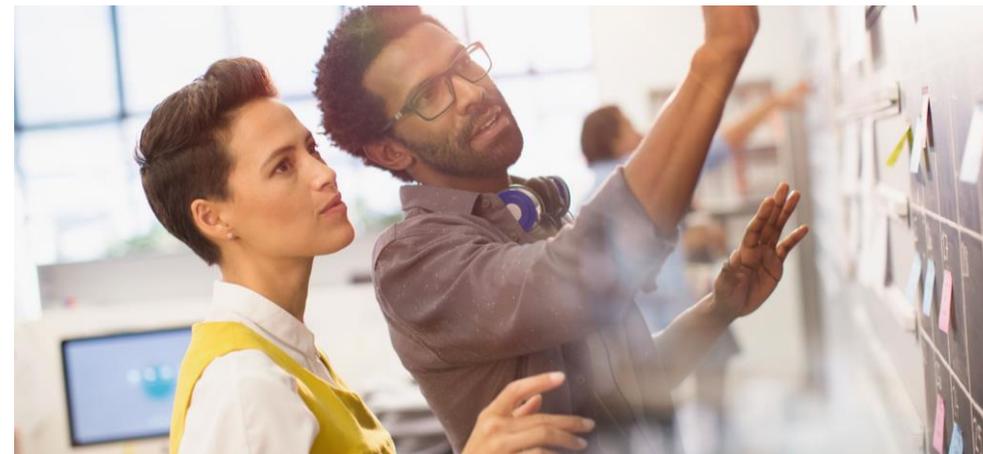


# 1. 言葉と行動にする

- ◎まずは言ってみてやってみる
- ×頭で理解しようとする

★動くからわかるプロセスを習慣にする

⇒学びの質が飛躍的に向上する



## 2. 自分の感情に目を向ける

◎自分の気持ちに目を向ける

×感情的になる

×感情に蓋をする

★自分の状態・感情を  
理解する習慣をつける

⇒情報を冷静に判断し  
受け入れられるようになる



### 3. 小さな変化を大切にする

◎「今日はこれが出来た」

×「まだできていない」

★できたこと、良いことを探す

⇒自分への確信が深まってくる

⇒チャレンジへの土台



## 4. 思い切ったチャレンジをする

◎チャレンジすると決める  
×次でいいやと思う

★葛藤や衝突を歓迎する

⇒人の共感を呼べる  
他人が理解できるようになる



# 5. 質問する

◎実践を想定する

×わかったと思う

★質問を作ることを習慣にする

⇒あるものを掘り下げる習慣が付き  
学びの質が飛躍的に上がる



## 6. フィードバックする、もらう

◎思ったことは伝える

×まあいいやと思って伝えない

★常に観察し、見えたことは  
言葉にする習慣をつける  
自分がどう見えているかを  
常に人に聞く

⇒気づきやヒラメキが格段に増える



# 7. 共に学ぶ仲間に貢献する

◎隣の人に興味を持って  
できることを聞く、する  
×関心を持たない  
自分のことで精一杯

★相手の懐に入りこみ  
応援する習慣をつける

⇒技術と意欲が格段に向上する



## 8. クルーの力を借りる

◎既にそれを経験した人に質問する  
×質問しやすい人に質問する

★目的のために他者の力を借りる  
ことを習慣にする

⇒知らないことに直面しても怖くない  
成功の確率、解決スピードが上がる



## 8. 基準を高く持つ

◎最高の状態なら  
どうなるだろうか？  
×これくらいでいいか

★基準を高くする習慣  
をつける

⇒成長スピードが増す  
人への影響力も増す



•Outstanding    •Excellent  
•Good            •Poor

# あなたの基準で得られるものは変わる

【あなたの基準】      【得られる結果】

• Outstanding → • Everything

• Excellent → • Good

• Good → • Poor

• Poor → • Nothing

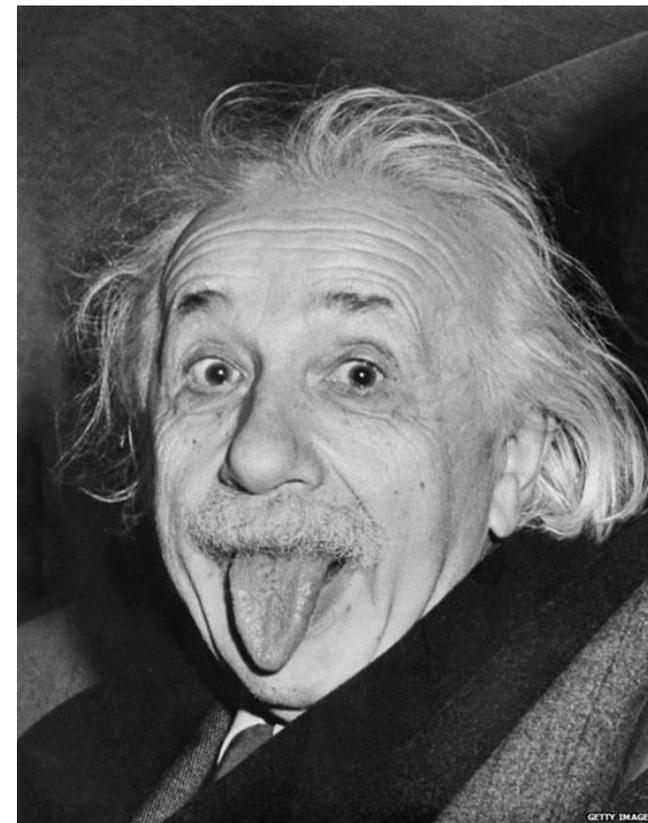


「卓越した人生を生きただけならば基準を上げること」 アンソニー・ロビンズ

「学びとは**経験**であり、

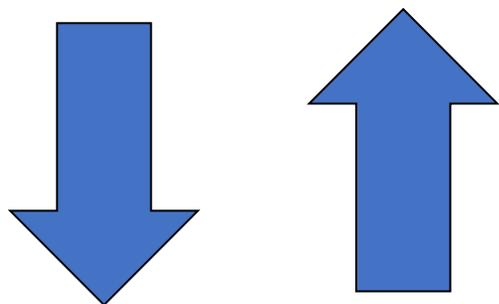
ほかのすべては単なる情報に過ぎない。」

アルベルト・アインシュタイン



# 反転学習サイクル

【講座】アウトプットし新しい視点をもらう場  
+ 情報仕入れの場



【現場】講座でアウトプットする材料を  
集めるために行動する場



# 8期スケジュール



# 改スケジュール



\*全日程10:00~17:00に変更します



@みらい創世舎



# 第1章 リーダーシップマインド



# あなたの考えるリーダーシップとは

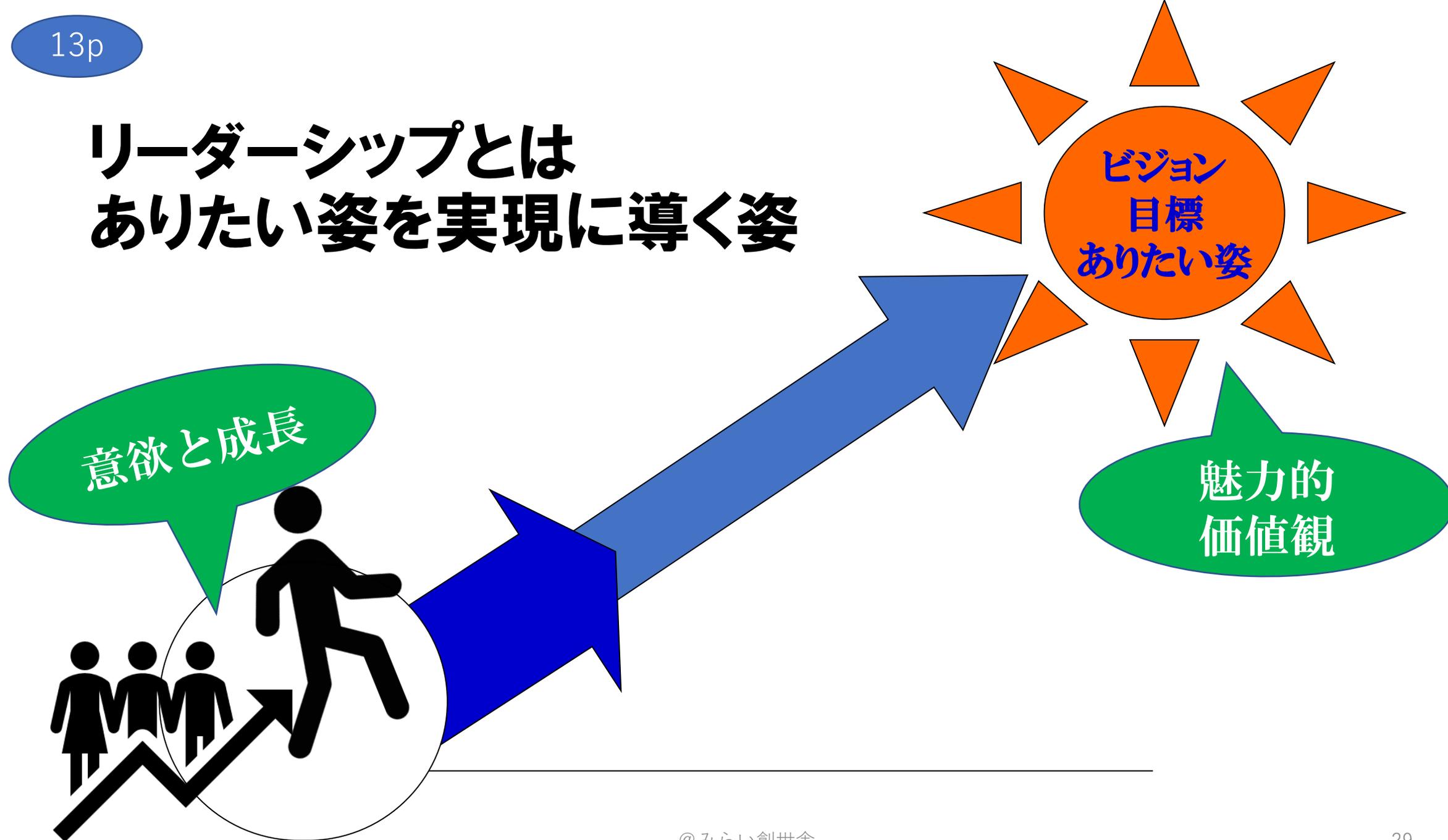
【Leader:導く人 Ship:姿勢、あり方】

- ①19, 20ページの偉人の言葉を読み、心に残った言葉は何でしょうか？
- ②どうしてあなたの心に残ったのでしょうか？
- ③あなたは、どんなリーダーになりたいですか？

グループで話をして、チャットにフィードバックを記入してください  
一人2分×人数

リーダーはタイムマネジメント含めリーダーシップを発揮しましょう

# リーダーシップとは ありたい姿を実現に導く姿



**リーダーシップを発揮するとは、  
自らの歩みたい未来を、自らの手で導き、マネジメントできるようになること**



# リーダーシップは技術

- 全員がリーダー
- リーダーに人気取りやカリスマは必要ない
- リーダーシップとマネジメントの違い
- やり方を学び実践すればだれでもできるようになる



# 願望実現の4ステップ

## ①願望

「こんなチームにしたい」「こんな成果を出したい」

ビジョン  
目標

④行動

②戦略

意欲と  
成長

③状態管理

# 行動の3ステップ

行動を始める



視点が変わる、発見がある

行動を継続する

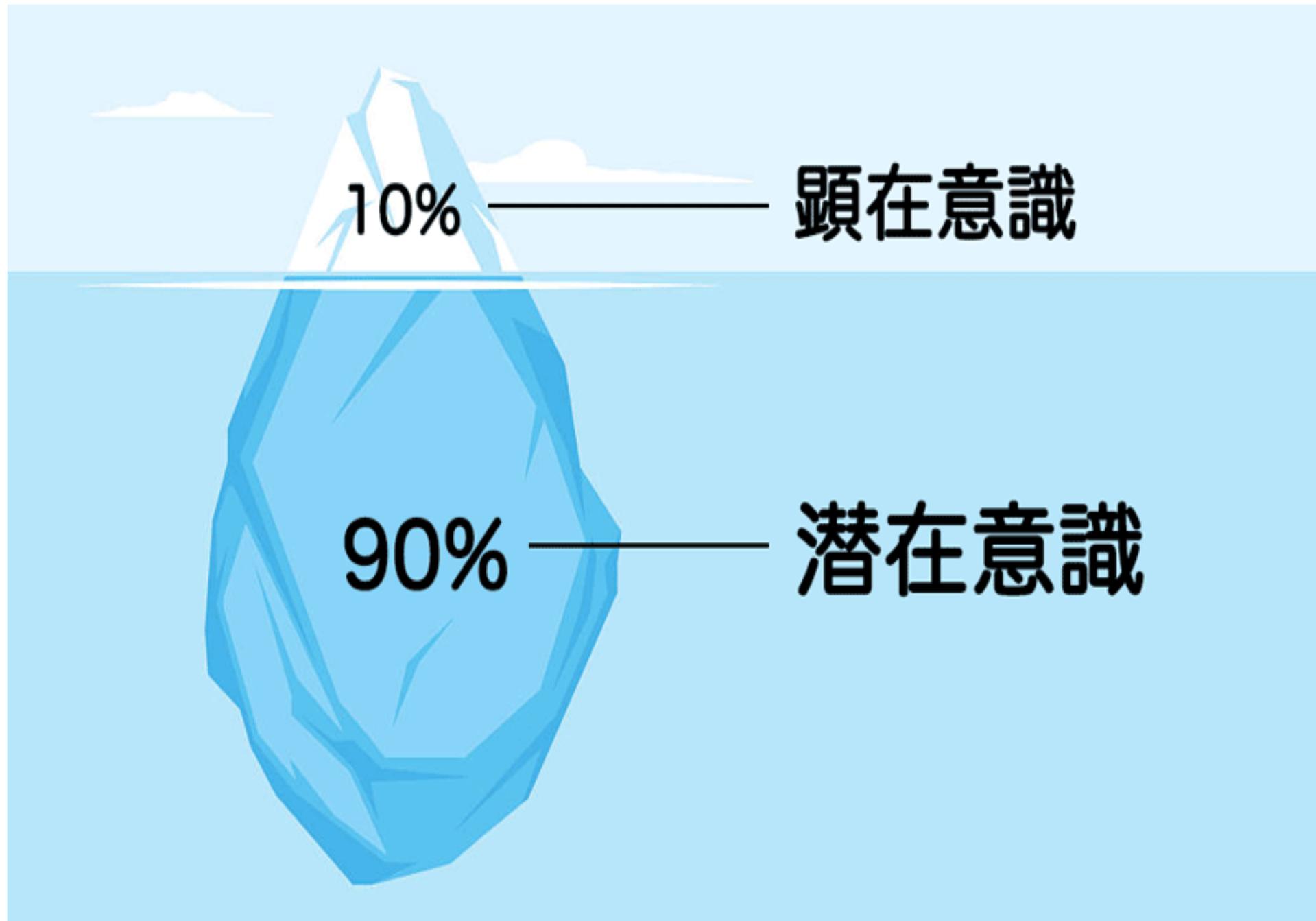


変化がみられるようになる

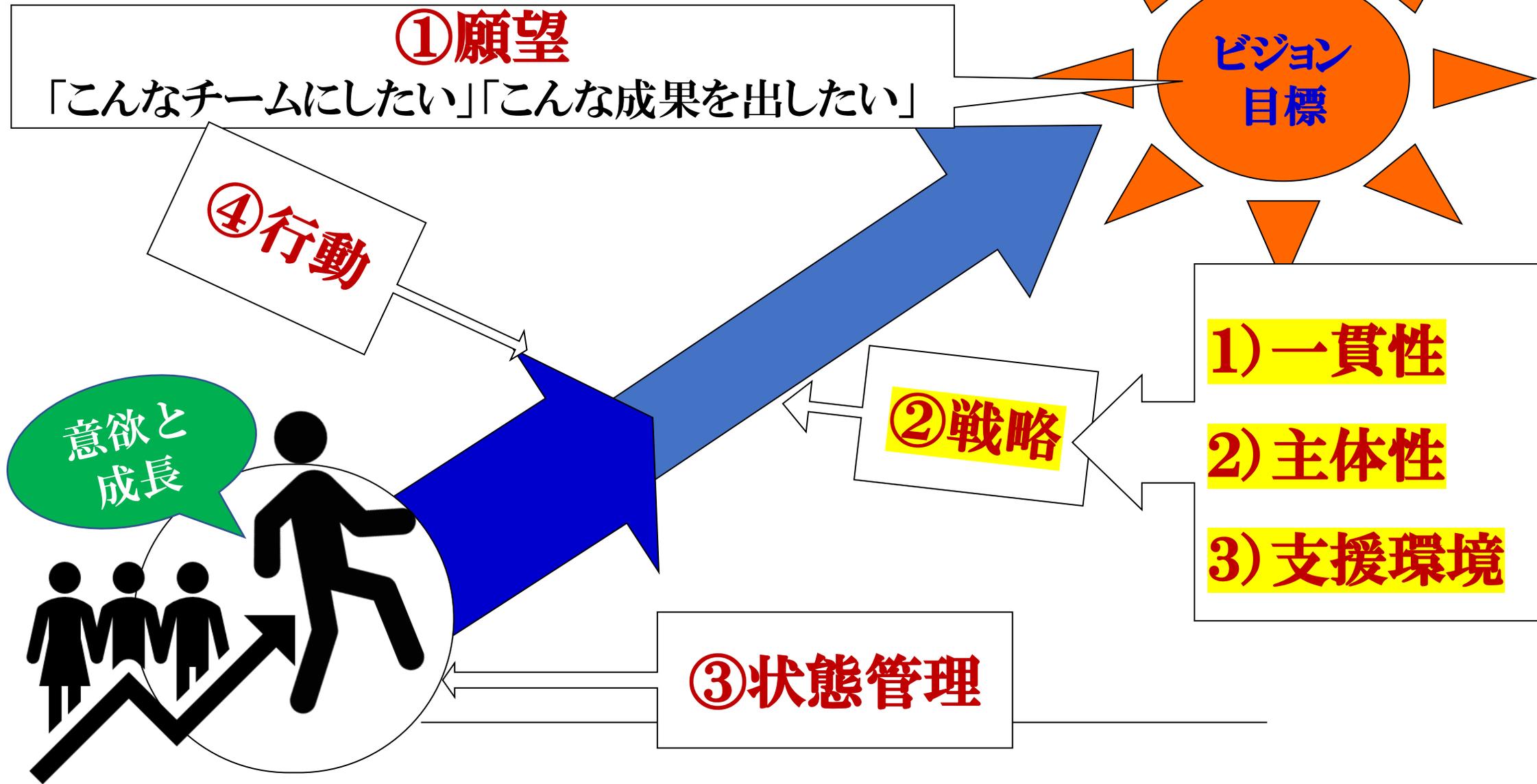
行動を習慣にする



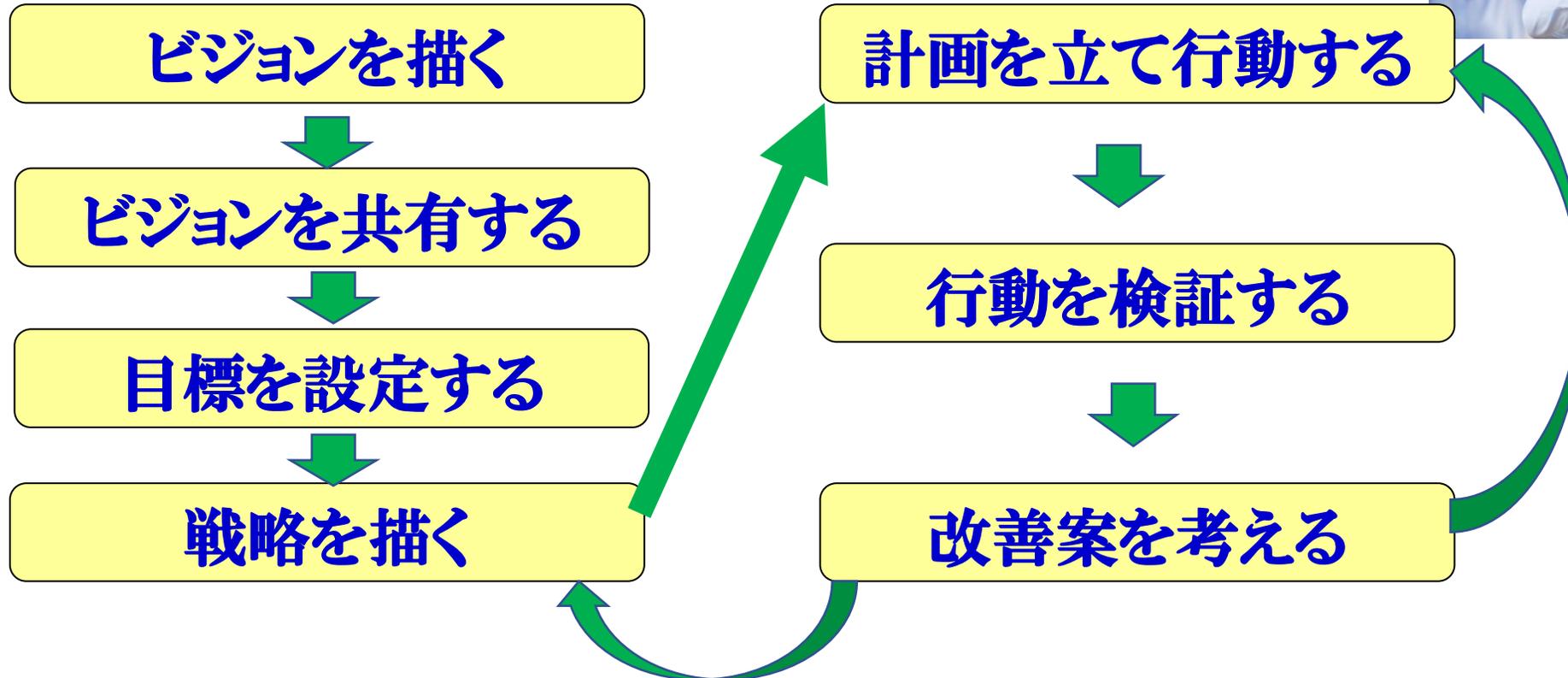
大量行動を生み出し成果に表れる



# 戦略3つのポイント



# 1)一貫性を保つ



## 2)主体性を発揮する・させる

信頼関係をつくる

考えさせる対話  
コーチング

EQ向上  
感情のマネジメント



## 3) 支援環境を整える

トレーニング

日常対話・コーチング

賞賛マネジメント

ファシリテーション  
合意形成

エンパワメント  
権限委譲



# ここまでの振り返り

何を学びましたか？

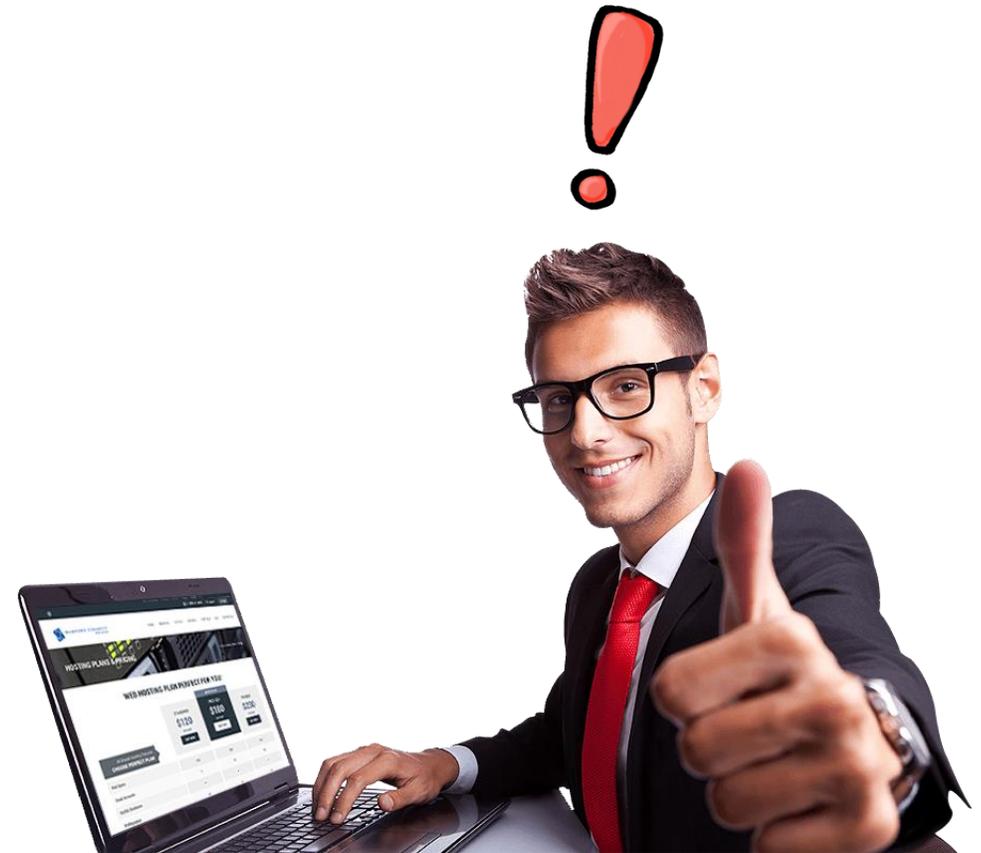
何を発見しましたか？

何に意識を向けましたか？

学びをどのように活かしますか？

これからどんな行動をしますか？

自分にはあと何が必要ですか？





## 第2章 信頼関係を築く



# 「信頼」について考えよう

- ①信頼される人とはどんな人でしょうか？
- ②信頼されない人とはどんな人でしょうか？
- ③自分を信頼している人はどんな人でしょうか？
- ④自分を信頼していない人はどんな人でしょうか？
- ⑤では、「信頼」とは何でしょうか？あなたの定義は？

- ・個人で3分考え言語化します
- ・その後5分間でグループでシェアします

リーダーはタイムマネジメント含めリーダーシップを発揮しましょう



# 信用と信頼の違い

- 信用

「信じて任用すること」

過去の実績や成果に対して評価すること

- 信頼

「信じて頼ること」

その人に未来の変化を期待して頼ること



# 信頼関係がなぜ必要か



安心感

好奇心・挑戦心

思考・行動量増

情報量増  
人との交流

行動質上昇

成果

不信感

不安・不満  
自分を守る

思考・行動量減

情報増えない

行動変わらず

成果

同じ人でも信頼感がある・ないで、成果は大きく変わる

# 信頼関係は共有体験が生む

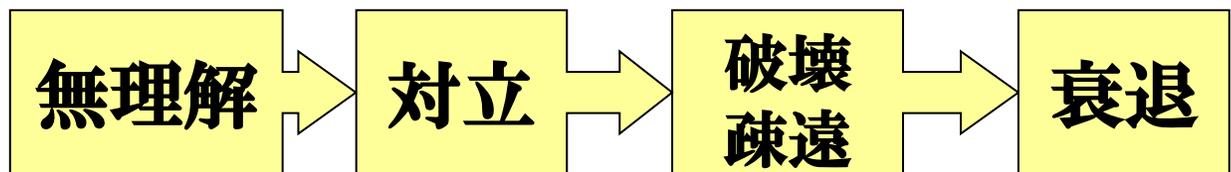
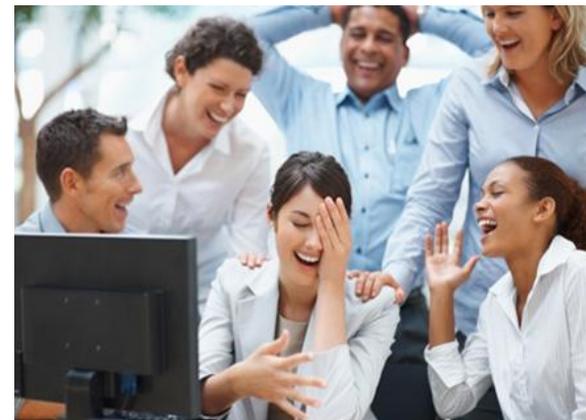
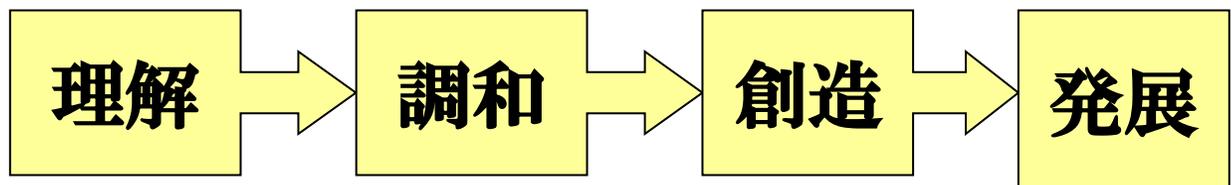
人は共通している点を見つけると  
親密感を持つ

自分と異なる点を見つけると  
警戒心を抱く

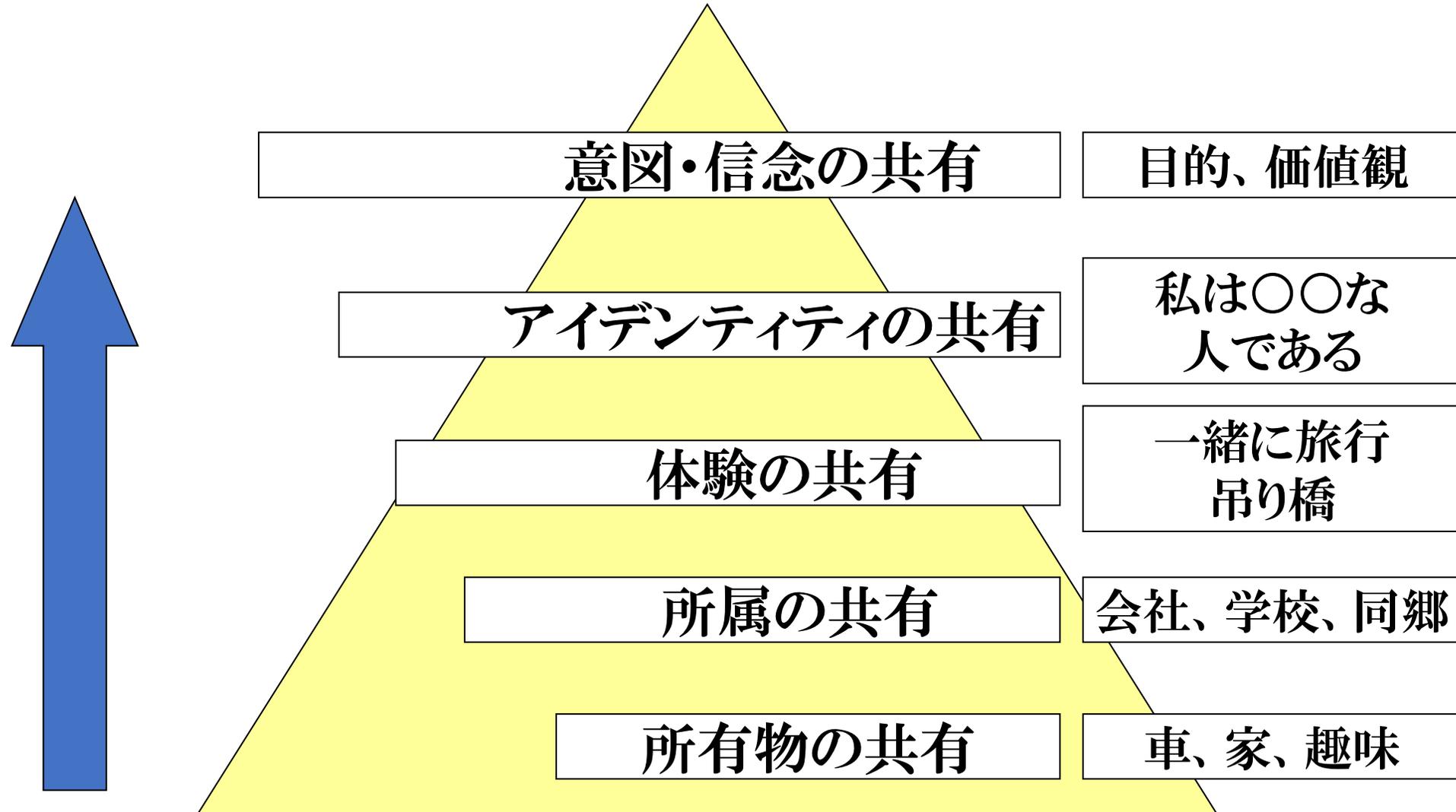
信頼関係とは  
人が**幸せ**になる条件で、  
コミュニケーション(相互理解)で築くもの



# 信頼関係は発展のサイクルを生み出す



# 共有するもので関係性は変わる



# 共有できるものを見つけよう

24ページの図の下から順に上のレベルまで  
共有しているものを対話して見つけてください

- 二人一組5分間で行います
- 5分以内に終了した組は、チャットで教えてください
- 感想をシェアしましょう



# 見えない想いを引き出すためには



・相手を尊重する、敬意を示す、感謝の気持ちを持つ



・今日の前にあること・人を当たり前ではなく「有難いこと」として見る



・目の前にあること・人の背景や前提を考えるようになる



・共有できるものが沢山見えてくるようになる

# 感謝のワークをしよう

目の前の人に、感謝の言葉と理由を伝えてください  
一人10個伝えたら、交代します

- 二人一組5分間で行います
- 5分以内に終了した組は、チャットで教えてください
- 感想をシェアしましょう



# 感謝の習慣をつけよう



ありがとう

- あなたが感謝できる人を10人、毎日思い浮かべましょう
- 感謝の気持ちを言葉にして、毎日人に伝えましょう
- チームの中で感謝の気持ちを言語化する習慣をつける取り決めを  
考えましょう

# ここまでの振り返り

何を学びましたか？

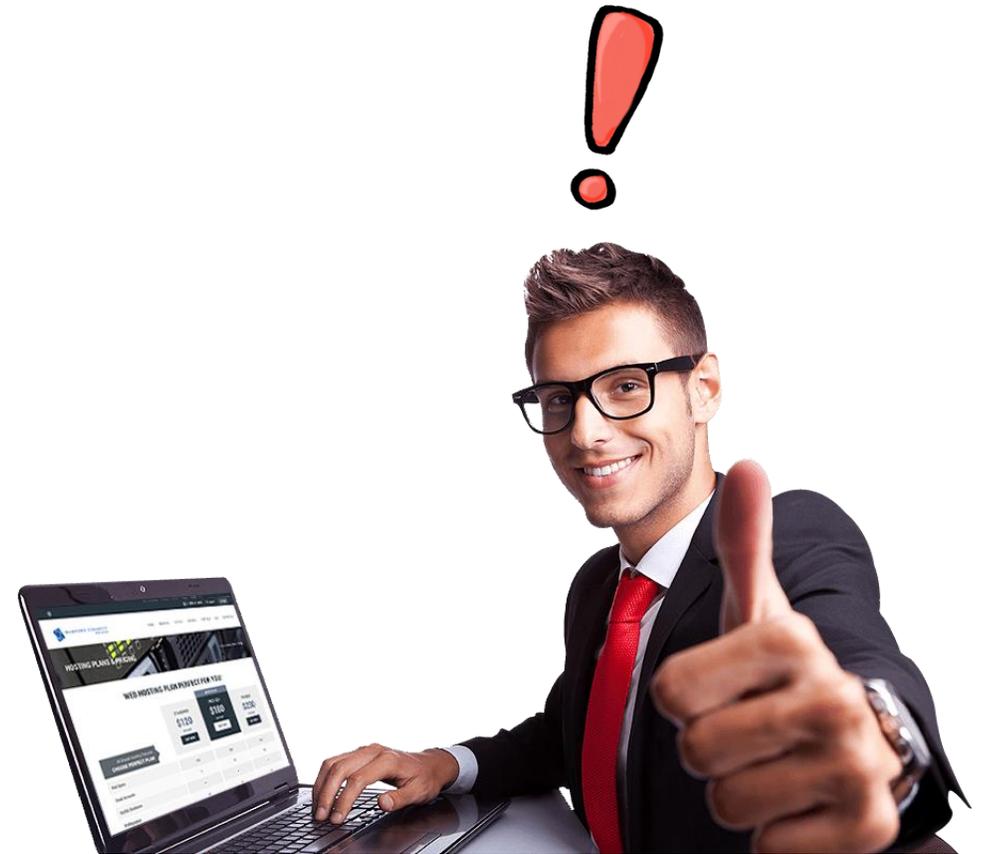
何を発見しましたか？

何に意識を向けましたか？

学びをどのように活かしますか？

これからどんな行動をしますか？

自分にはあと何が必要ですか？







# 第3章 ビジョンの設定



# イメージ出来たものは必ず実現できる



# 『ビジョン』とは未来の青写真

魅力的なビジョンは  
人の心に働きかけ  
継続的な大量行動を生む



**MAKE  
IMPOSSIBLE  
POSSIBLE**



# ビジョンとは何か？考えよう



自分にとっての最高の未来とは何か？考え、言語化します

「6か月後、このような状況が生まれたら最高の喜びが広がると思えるビジョン」

- 3分間個人で考えます
- 5分でグループでシェアしましょう

リーダーはタイムマネジメント含めリーダーシップを発揮しましょう

# ビジョンの3要素



# ビジョンの3要素

## ①意義のある目的・使命・存在

「自分の存在意義は何か？」「なぜその仕事をするのか？」  
「自分は何者か？」 あなたのあり方

## ②明確な価値観・信念

「何を基準に進んでいくのか？」「何を大切にするのか？」  
行動・意思決定のガイドライン \*優先順位\*

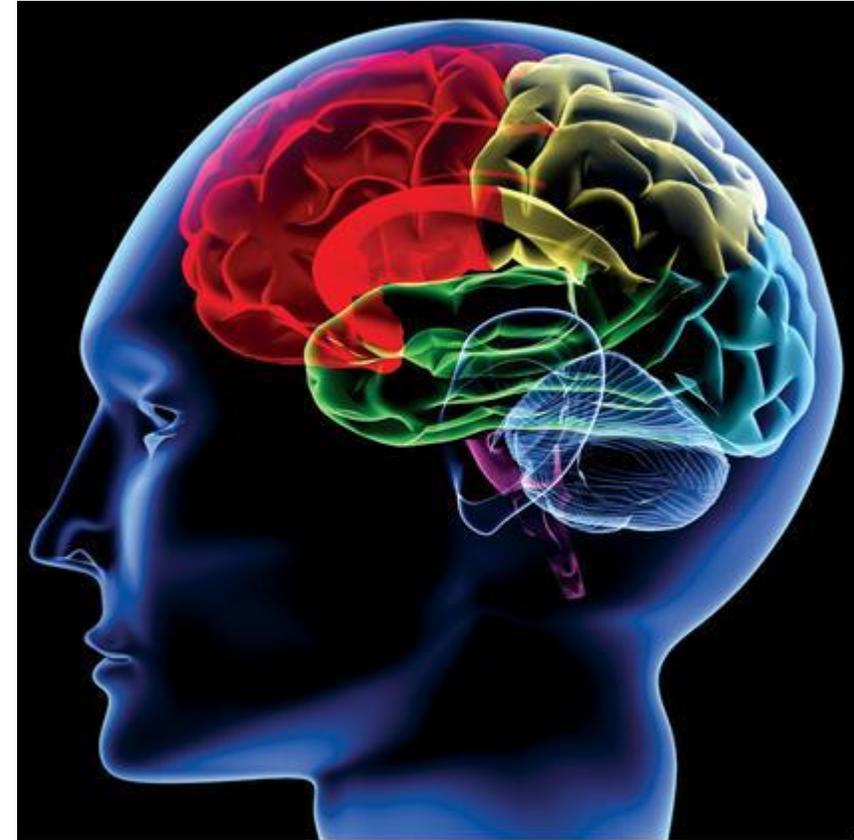
## ③鮮明な未来のイメージ

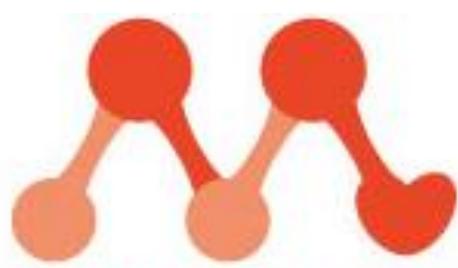
「何を目指すのか？」「成功したらどんな未来になるか？」  
具体的に創りだしたいもの

# 脳の特徴を活かす

脳は、

- 現実と未来、時制の区別がつかない
- 焦点を当てたものに意識が向く
- 抽象的なものより具体的なものに強く反応する
- 頻繁に繰り返されることに反応する
- 否定形は理解しない
- リラックスしている時に働きやすい





Your future can be created

## みらい創世塾のビジョン

『時代を変革するリーダーが新たな未来を創りだす学び舎』

### 理念

「理解—調和—創造—発展」

存在意義

価値観

発展のサイクルを自ら生み出し

楽しく豊かな気持ちで働ける社会に

創り出したい

# あなたの頭の中を整理しよう

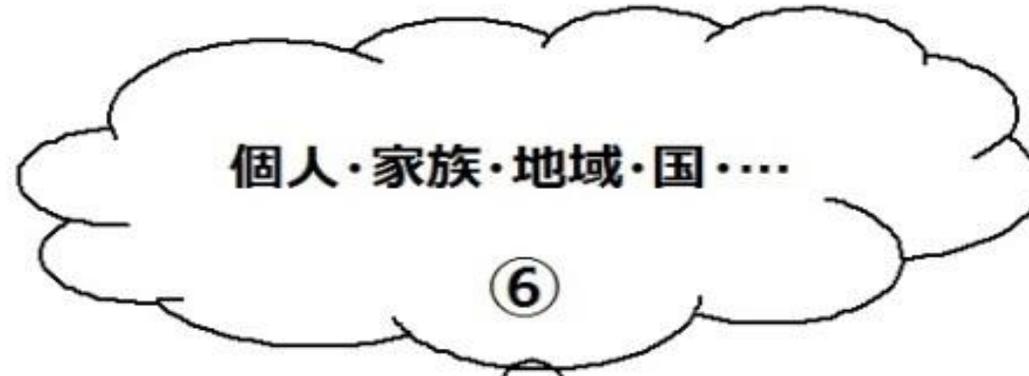
31ページの質問を読んでください

答えを考え、言語化しましょう

- 10分間考え、自分の言葉にします
- 質問があればチャットでお知らせください



自分は  
誰のため？  
何のため？



ビジョン  
スピリチュアル

■ 5W1H

Who: 誰が？

①

アイデンティティ: 自己認識・使命

Why: なぜ？

②

信念・価値 (行動の動機づけ)

How: どのように？

③

能力 (戦略・計画)

What: 何を？

④

行動 (活動・反応)

When: いつ？

Where: どこで？

⑤

環境 (機会・制約)

大

小

# あなたのビジョンを描こう



ニューロロジカルレベルのフレームワークを用いて

あなたのビジョンを描きます

- 質問を読み上げますので、答えを考えることに集中してください
- 答えを言葉にして書き込みます、きれいな文にする必要はありません
- 書けたら、その状況を具体的にイメージします
- 先の質問にサクサク行くのではなく、答えた後もじっくりイメージしてください

①

あなたが考える理想の状態とはどんな状態でしょうか？

どんなことを実現できる自分でいたいですか？

これが叶ったらもうほかの願望は一つもいらなと思うくらいのことを考えてください。

どうなれば最高ですか？

自分にとって最も価値が高いと感じる未来をイメージしてください。

既に実現させてしまった状態を、じっくりと実感が伴うまでイメージをしてください。

②

あなたが理想とする最高の状態に既になっていますね。目の前には何が見えますか？

あなたの周りにはどんな人がいて、その人たちはどんな表情をしていますか？

そこにはどんな空気感がただよっていますか？

色に例えると何色のイメージですか？

③

あなたが理想とする最高の状態を手に入れているその

とき、あなたはどのような行動をとっていますか？

何をしているのでしょうか？

④

あなたは、どのような知識や戦略に基づいてその行動をとっているのでしょうか？

その時あなたは、どんな能力を身に付けているのでしょうか？

⑤

あなたが、そのような知識や戦略に基づいて行動しているのは、何を大切にしたいからなのでしょうか？

どんな信念を持って、そのような行動をとっているのですか？

⑥

あなたがそのような信念や大切にしたい価値観を大事にしているのはどうしてですか？

あなたがどんな人だからでしょうか？

あなたは、どんな存在なのでしょう？

⑦

あなたが理想とする最高の状態は、周囲にいる人（同じチームの人、家族、親しい知人など）にはどのように見えているでしょうか？

彼らはあなたに、なんと言ってくれるでしょうか？

⑧

あなたが理想とする最高の状態は、同じ会社の人や地域の人

同業者にはどう見えているでしょうか？

彼らはあなたに、なんと言ってくれるでしょうか？

⑨

あなたが理想とする最高の状態は、日本中の人々にはどう見えているでしょうか？

日本中の人々はあなたに、どんな言葉をかけてくれるでしょうか？

⑩

あなたが理想とする最高の状態は、世界中の人々にはどう  
見えているでしょうか？

世界中の人々からあなたはどんな言葉をかけてもらってい  
るでしょうか？

⑪

改めて、あなたが理想とする最高の状態になったら、  
あなたはどんな存在・在り方だったのでしょうか？

⑫

そんな存在・在り方であったあなたは、どんな信念を  
持っていましたか？

何が大切だという価値観を持っていましたか？

⑬

そんな価値観や信念を持っていたあなたは、どんな能力を發揮したのでしょうか？

どんな戦略や知識を使って価値観を具現化したり、信念を貫こうとしたりしていたのでしょうか？

⑭

そんな能力や戦略・知識を使って、あなたは何を  
していましたか？

どんな行動を意識していたでしょうか？又は無意識  
にしていたでしょうか？

⑮

そんな行動をとっていたあなたの周りには、どんな人がいて、

その人たちはどんな表情をするようになりましたか？

あなたは周りの人と、どんな会話をしていたと思いますか？

そこはどんな雰囲気でしたか？

色に例えると何色のイメージですか？

⑩

その中心にいるあなた自身は、どんな表情をしていましたか？

あなたは、どんな言葉を使っていましたか？

あなたはそこにいて、どんな感覚・感じがしましたか？

# ビジョンを描いてみよう！



私のビジョンは、

みらい創世舎の活動を通して、豊かな気持ちで働く人の  
喜びの輪を世界中に広げることです。

その為に

「私は真のリーダーを育成する人財育成のプロフェッショナル」  
であり、

そして大切にすることは

「発展のプロセスを生み出す為に人を理解すること」です。

その結果、

「安らぎと喜びが広がるリーダーたちのコミュニティを  
5年以内に40拠点創出します」

# 今、やったこと

セルフコーチングです

コーチングで大切なことは  
自分自身との信頼関係と  
自分自身の状態管理

それがあって初めて  
人にコーチングができます



# ここまでの振り返り

何を学びましたか？

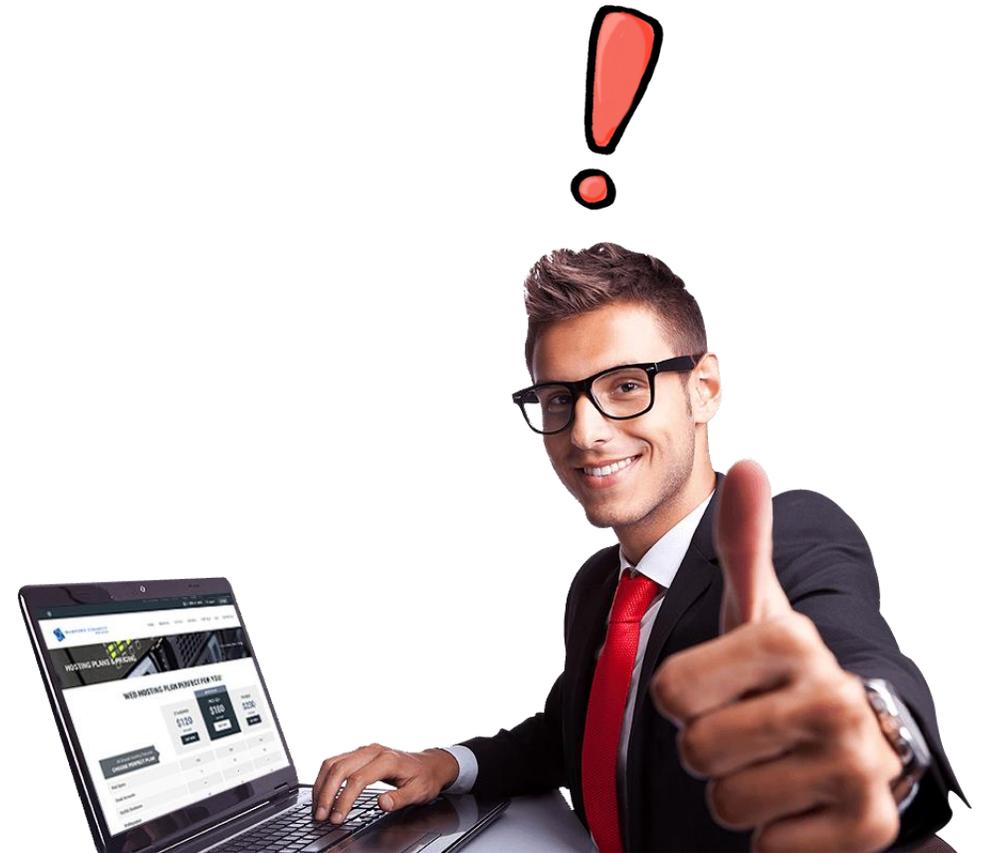
何を発見しましたか？

何に意識を向けましたか？

学びをどのように活かしますか？

これからどんな行動をしますか？

自分にはあと何が必要ですか？

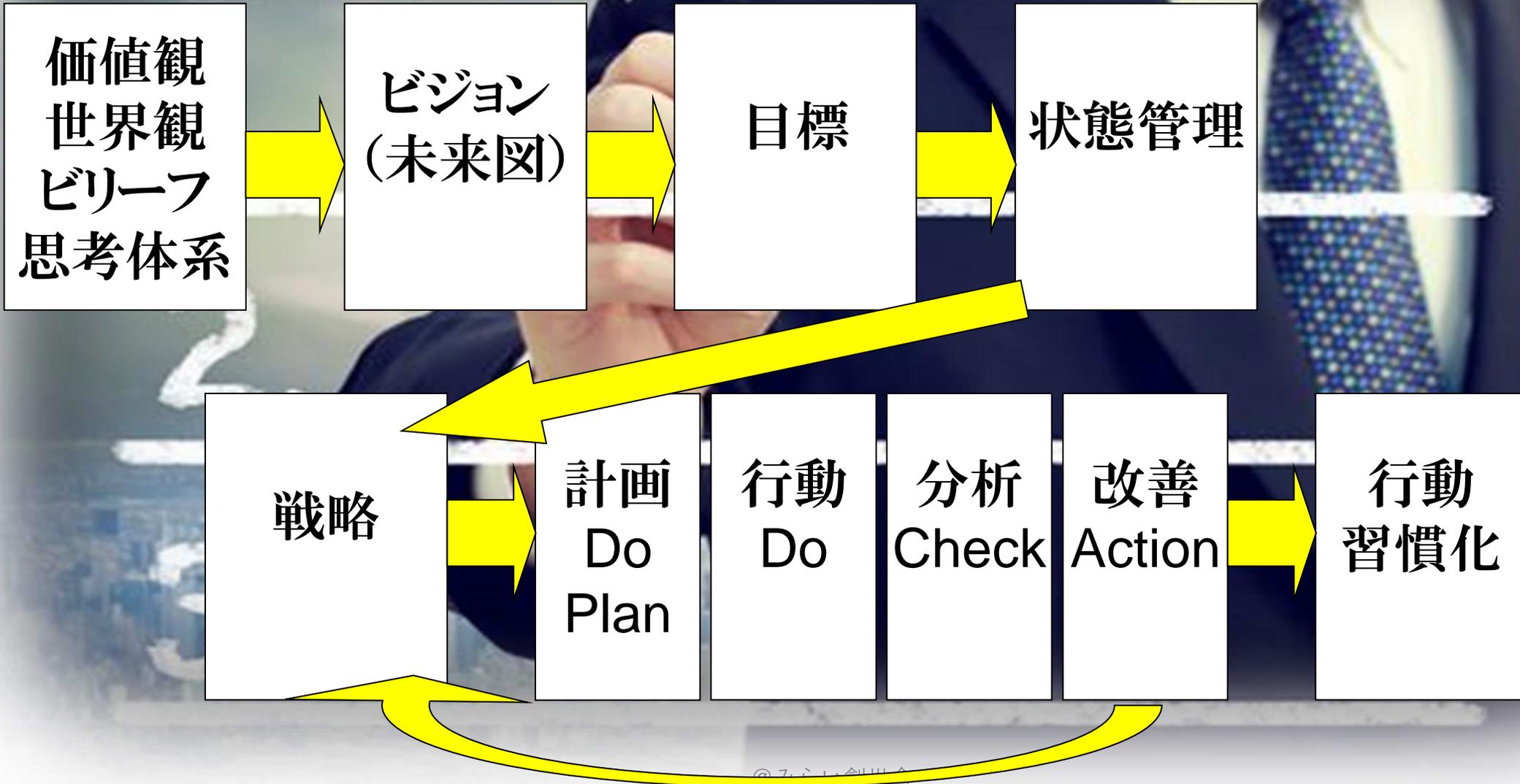




# 第4章 ビジョンの実現プロセス



# ビジョン実現フレームワーク



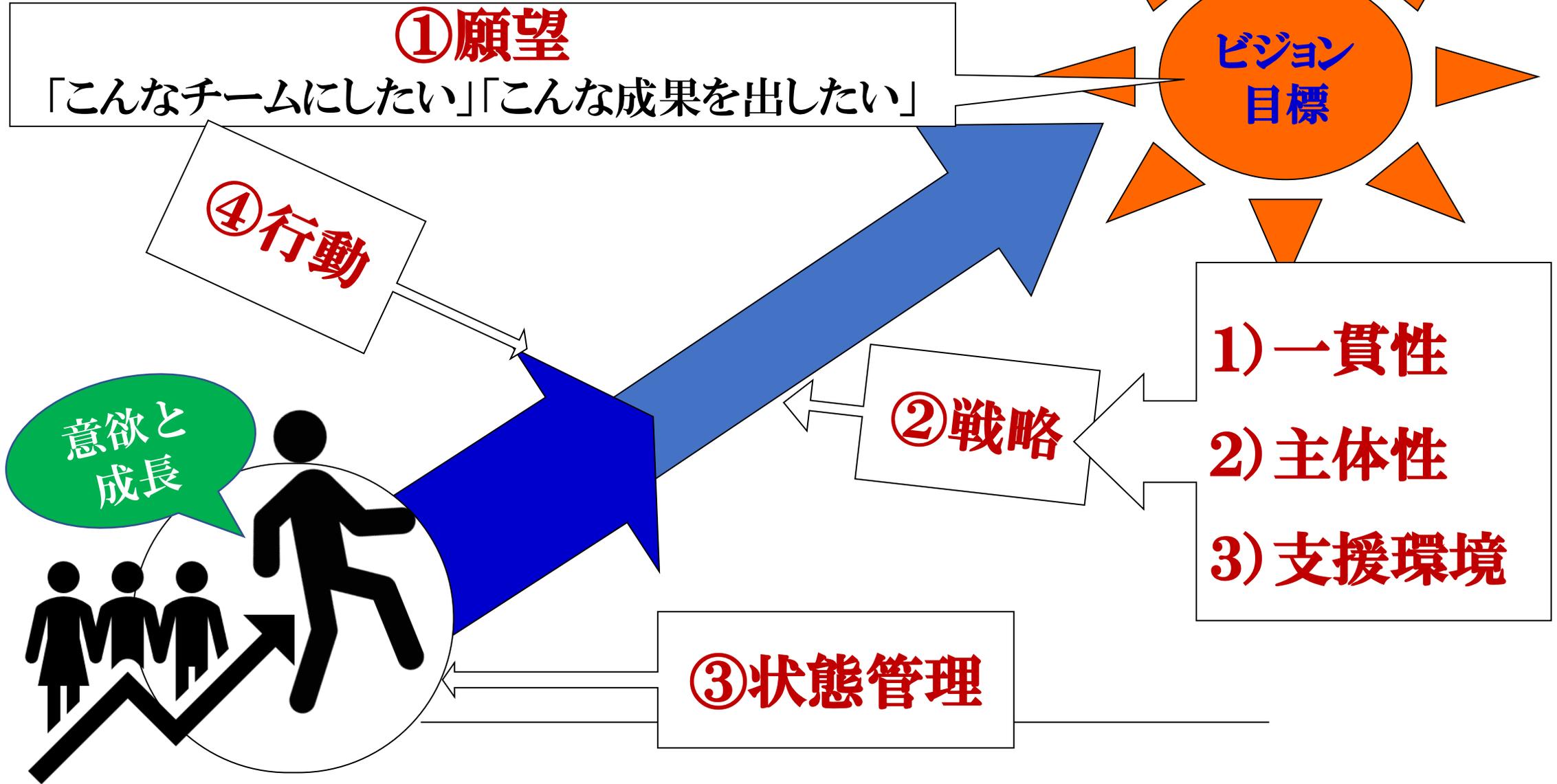
# ビジョンの実現プロセス



自己対話、自己理解、  
自己確信のプロセス



# ビジョン実現フレームワーク



# ビジョンから目標は設定する

## 【ビジョン】

- 将来の「状態」を思い描いたもの。
- 継続的な感情的動機(モチベーション)を生む
- 大量行動できる

## 【目標】

- ビジョンを実現させる複数の要素
- 未来の「結果」「目当て」
- 具体的な戦略と行動を作り出す

**\* 目標自体にやりがいや意義を感じながら前に進める**

@みらい創世音



# 目標の意味づけ

**問い:なぜ、目標を設定するのですか？**

- ビジョン実現に必要な要素を明確にするため
- ビジョンにつなぐ具体的なイメージを持つため
- 今よりも行動を変え、量を増やし質を高めるため
- 自分の成長度を確認するため  
「未来の自分を変えたければ行動を変えるしかない」



**目標は、自らの行動の質を高め、成長し豊かな自分になる為のツール**

# 目標設定のポイント

- ①できるかどうか？は最初に考えない
- ②期限の意味づけを行う
  - ◎期限までにどれだけの成長ができるか
  - ×期限は守らなければいけないもの
- ③感情を味方につける
- ④SMART=イメージできるか？
- ⑤60%～70%の実現可能性で設定する



# 戦略設定のポイント

戦略は目標と計画、行動をつなぐ

- ①モデリング
- ②フレームワーク
- ③参照枠



# 計画をたてるには材料を集める行動が先



PDCA (DCAP)サイクルをまわす = 自己理解を深める

# 行動の伴わないビジョンは夢にすぎない

ジョエル・パーカー



# 6か月後の目標設定

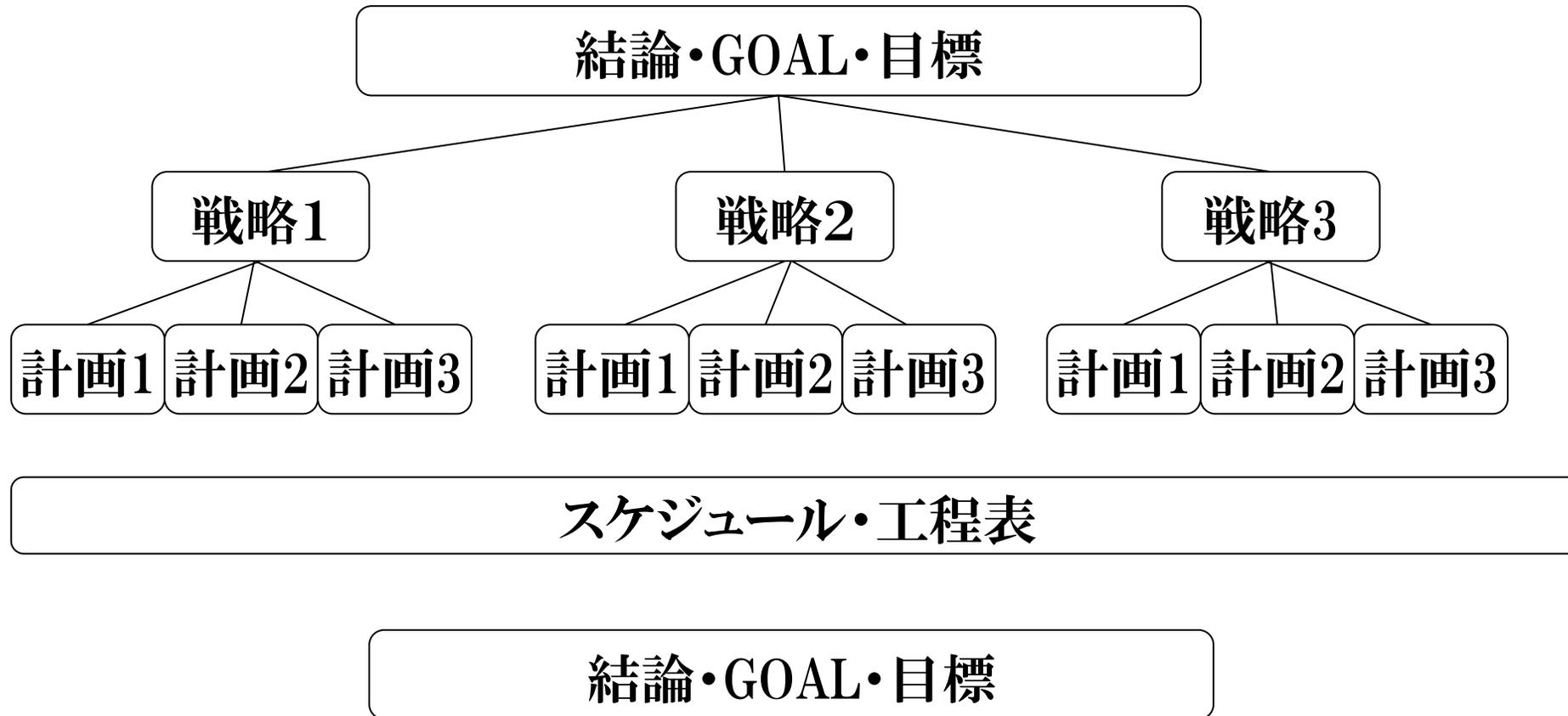
ビジョンを基に、6か月後の  
目標、戦略、計画を立てます

出来た目標は  
グループページにシェアしてください

★2回目のコーチングの題材として使います  
\*テキストは3か月後となっていますが  
6か月後に書き直してください



# ホールパート法



# PREP法



Point = 結論

Reason = 理由

Example = 具体例・事例

Point = 結論を強調

## 1. 私のビジョンは

**みらい創世舎の活動を通して、豊かな気持ちで働く人の輪を世界中に広げることです。**

## 2. 私の目標は

**GHCD認定講師を2021年度中に12名にし、みらい創世塾の参加者を4倍、年間100名にすることです**

## 3. そのための戦略は Inside Out

1) 人財育成

2) コンテンツの整備

3) マーケティング

## 4. 戦略を実行するための行動計画は

1) ①GHCD認定講師養成講座1期生の成功(実績と年間プラン策定2021年3月まで)

②みらい創世コーチ資格制度の運営と資格取得者増やす(2021年3月までに4名)

③みらい創世倶楽部の運営(2021年3月までに20名)

2) ①GHCD認定講師養成講座トレーニングツールの改修(2021年1月31日まで)

②みらい創世塾運営スタンダードマニュアルの作成(契約、運営、ツール、2021年5月31日まで)

③みらい創世塾、単発セミナーの完全オンライン化(2021年6月中)

3) ①GHCD認定講師養成講座集客の仕組みづくり(2021年1月31日まで)

②長期、中期、短期計画の策定とそれに伴う短期マーケティングプラン(2021年12月31日まで)

③認定講師による体験説明会の運営(2021年4月)

**森2020年11月作成**

# 成功のポイント

講座の学び方9つのコツ

(テキスト6～9p)を忠実に実践する



# ここまでの振り返り

何を学びましたか？

何を発見しましたか？

何に意識を向けましたか？

学びをどのように活かしますか？

これからどんな行動をしますか？

自分にはあと何が必要ですか？



# 次回までのトレーニング課題



### ①自分の考えていることの言語化に取り組む

- ・本日の感想と自己紹介をフェイスブックのグループページに24時間以内に投稿します。
- ・本日から10人以上の人に、感謝の気持ちとその理由を伝えます。
- ・作成したビジョンと目標を10人以上の人に伝えます。
- ・言語化に取り組んで気がついたことや疑問点を、グループページに自らの言葉で書き込みます。

### ②自分の考えているイメージを定着させる

- ・自分のビジョンを毎日、最低5分イメージする時間をつくります。

### ③メンバーに貢献する習慣をつける

- ・グループページに書き込まれた内容に対し、相手を尊重したうえでのフィードバックを書き込みます。

### ④情報のインプット量を増やす

- ・課題図書を読みます。
- ・自分のロールモデルを探します。
- ・人のビジョンを意図をもって訊く機会をつくります。

# 次回はコーチング

テキストを送付します。  
3回は読んでおきましょう。

# 個人コーチングセッション希望を出してください

先着順にスケジュールは埋めます。

**あなたの未来は  
あなたにしか創れない**



**THE BEST WAY  
TO PREDICT THE  
FUTURE  
IS TO CREATE IT**