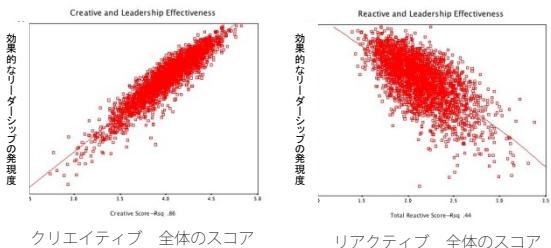


参加者用解説マニュアルとともに結果をご提供。内面的な自己認識を促す内容です。

5カ国語（日本語、英語、フランス語、スペイン語、中国語）で提供可能。国際的な組織で活躍するリーダーの支援ツールとしても効果的です。

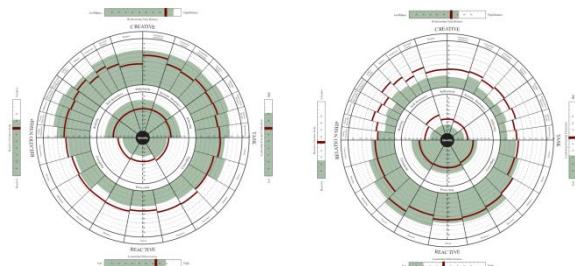
データとリーダーシップの効果、業績の関係



クリエイティブ・コンピテンシー、リアクティブ傾向の各項目は、効果的なリーダーシップの発現度に相関、逆相関しています。

業績の指標と効果的なリーダーシップの発現度も相関関係にあり、クリエイティブにリーダーシップを発揮していくことがビジネスに関係していることが示されています。

業績指標 トップ 10% 業績指標 下位 10%



ザ・リーダーシップ・サークル®

ザ・リーダーシップ・サークル®は、リーダーシップの発揮を阻害している無自覚の思い込みに気づき、向き合うことから意識の変容を起こし、今、そしてこれからの時代に求められるリーダーとしての活躍を支援するフィードバックプログラムです。

日々押し寄せる、複雑な、想定外の課題と挑戦の波。この波に翻弄され疲弊するリーダーもいれば、その波をも成長の糧として組織を成功へと導くリーダーも存在します。

様々な形のリーダーシップ・スタイルがあることは既に多く語られています。自分のスタイルを知り、処方箋に書かれたスキルを学んでいくことで、管理職としての能力を向上させることも大切です。

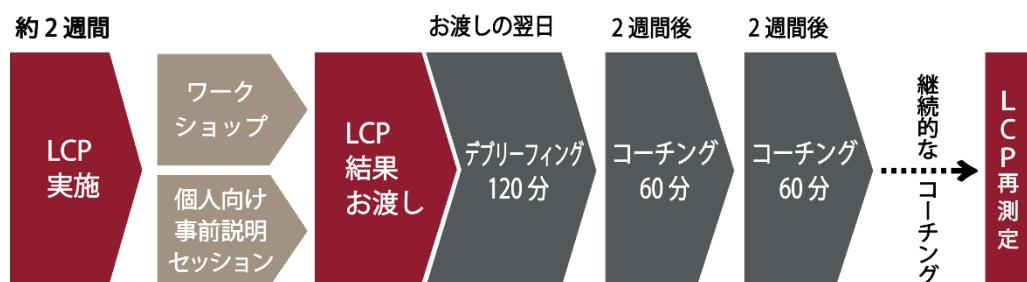
しかしながら、今、リーダーたちは、これまでだれも経験していない課題やチャレンジに直面しています。そのチャレンジに、仲間とともに、或いは率先して足を踏み入れ、すべてから学び、志を見据え続けながら、結果を出すリーダー。このような成長のためには、自らを縛る制限的な思い込みから自由になる、という意識の変容のプロセスが必要です。こうすることで、古い行動パターンから脱却し、持てる可能性をのびのび発揮して、余人をもって変え難いリーダーに成長することが可能になるのです。

私たち、ザ・リーダーシップ・サークル®の願いは、組織を成功に導き、ひいては社会全体をよりよい状態に導いていくリーダーがより多く生まれることです。そのために、組織のリーダー達の意識の変容と内面からの本質的な変化を支援し得るこの取り組みに専心しています。

日本で認定を受けたザ・リーダーシップ・サークル®の認定プラクティショナーは、TLCの革新的なフィードバックプログラムとともにリーダーとの本質的な対話、深いレベルのコーチングを行うプロフェッショナルです。

組織を成功に導くリーダーへの成長の入り口として、ぜひザ・リーダーシップ・サークルをご活用ください。

LCPを活用したコーチングプログラムの流れ（例）



ご自身、および周囲の方（上司、上司の上司、同僚、部下、その他）計10名以上からのフィードバック。Webから入力。

ワークショップもしくは事前説明の後結果をお渡し、翌日初回のコーチングセッション。



The Leadership Circle

株式会社ウエイクアップ ザ・リーダーシップ・サークル・ジャパン

〒141-0032
東京都品川区大崎5-10-10 大崎CNビル6階
TEL: 03-5436-1064
E-mail: info@theleadershipcircle.jp

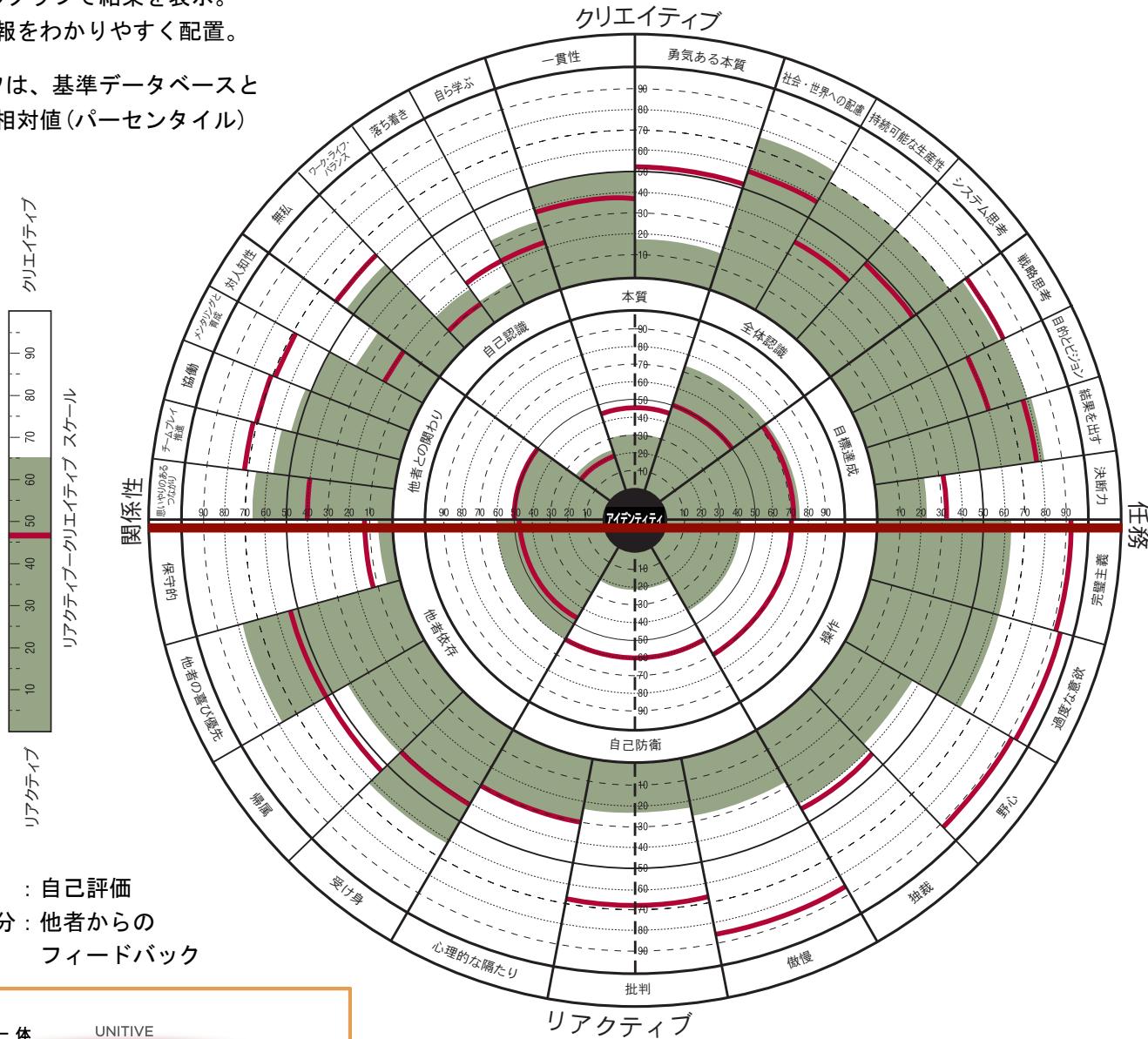
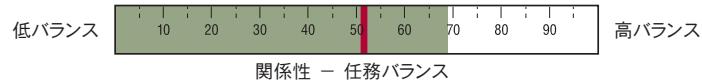
TLCホームページ
<http://www.theleadershipcircle.jp>（日本語）
<http://theleadershipcircle.com>（English）

ザ・リーダーシップ・サークル。プロファイル、ワークショップ、カルチャー・サーベイは、ザ・リーダーシップ・サークル®によって開発され、その所有権はザ・リーダーシップ・サークル®が有します。

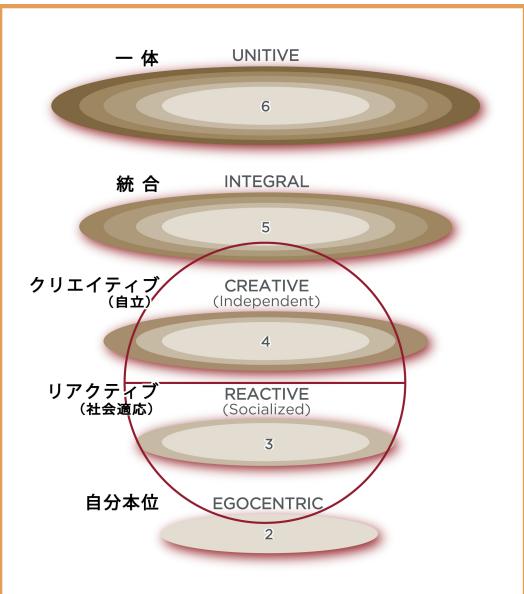
参加者自身による自己評価と、周囲の人たちからのフィードバック。インターネット上で答えるアンケート方式。回答所要時間は約30分。

円形のグラフで結果を表示。多くの情報をわかりやすく配置。

グラフは、基準データベースと比較した相対値(パーセンタイル)で表示。

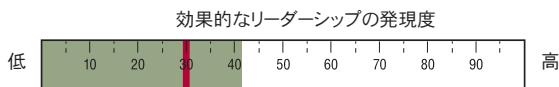


赤い実線 : 自己評価
緑色の部分 : 他者からのフィードバック



「成人の成長ステージ」を理論的な背景として構築された体系。

ザ・リーダーシップ・サークル®は、人間としての意識レベルの成長がこれからのリーダーに必要なだと考えています。大多数の人が無意識に持っているリアクティブな思い込みとそれによるリアクティブな行動を自覚し、潜在している可能性や能力に目を向けます。このアプローチにより、高度なリーダーシップの発揮に求められるクリエイティブなレベルへ、リーダーの成長を支援します。



クリエイティブ・リーダーシップ・コンピテンシー

最新のリーダーシップ研究に基づく、これからのリーダーに求められる18のクリエイティブ・コンピテンシー

高い充実感とともに、優れた業績の達成を可能にするためにリーダーに求められる行動や、その奥にある内面的な「思い込み」を反映する指標。

他者との関わり

人々やグループ、組織の最善の力を引き出せるような方法で他者に関わる能力の指標。

- 思いやりのあるつながり
- チームプレイ推進
- 協働
- メンタリングと育成
- 対人知性

全体認識

どの程度全体的なシステムの進化と繁栄(社会・地域への長期的な貢献と組織の利益の共生的関係)に意識を向け、注意を注いでいるかの指標。

- 社会・世界への配慮
- 持続可能な生産性
- システム思考

自己認識

職業人として、また個人としての継続的な能力開発に対する姿勢、バランスの取れたものの見方、誠実さに満ちたリーダーシップを通じての内面的な自己認識がどの程度表現されているかの指標。

- 無私
- ワーク・ライフ・バランス
- 落ち着き
- 自ら学ぶ

目標達成

どの程度他者にビジョンを示し、心から信頼でき、物事を達成させるリーダーシップを提供しているかの指標。

- 戦略思考
- 目的とビジョン
- 結果を出す
- 決断力

本質

誠実に、勇気を持って、また一貫した価値観のもとで他者に関わる能力の指標。

- 一貫性
- 勇気ある本質

リアクティブ 傾向

潜在能力の発揮、自分の本質を誠実に表現することや、リーダーシップの発揮を阻害する、11のリアクティブな思い込みを測定

操作

任務の完遂、個人的な達成感、権力、他者へのコントロールなどを通じて自分の個人的な安心感や価値を確立しようとする程度の指標。

- 完璧主義
- 過度な意欲
- 野心
- 独裁

他者依存

自分の意図や希望に従って行動せずに、他者の期待に沿うことによって自尊心や安心感を得る程度。

- 保守的
- 他者の喜び優先
- 帰属
- 受け身

自己防衛

身を引く、距離を置く、隠れる、打ち解けない、皮肉っぽくなる、優越感を持つ、または理性的になることで自分を守り、自尊心や安心感を得る度合い。

- 傲慢
- 批判
- 心理的な隔たり