

歓迎

Welcome to
THE GLOBAL LEADERSHIP SUMMIT

2017-2018

私たちはあなたがこの貴重な時間を共に過ごしていただけますことを光栄に思っています。

リーダーシップの中心は影響力です。世界中であなたのような男性と女性が、教会、ビジネス、学校、政府や家族を代表しています。教会やコミュニティを変革するために、サミットで学んだことを活用することにより、その影響力を広げようとしています。あなたの影響力は重要です。

独立調査では、サミットへのリピーターとしての参加者の87%が、個人の生活、仕事での歩みに大きな満足と意味を見出しているということです。そのため毎年、私たちはサミットをリーダーシップ育成プログラムの一部として終わらせるのではなく、次のステップとなるアプリGLSnext Appも用いて下さるようにと勧めています。

WCAの責任者として、その責任とリーダーシップを次の責任者であるトム・ディブリーズ博士に引き継ぎました。私たち二人の願いはサミットであなたのビジョンが新たにされ、実践的なスキルを直ぐ用いることにより、神の国のインパクトを最大限にすることです。

サミットに参加する世界中128ヶ国以上24万人以上のリーダーの方々への祈りに共に加わっていただき、神様があなたを通してなそうとしておられることを共に祝おうではありませんか。

祝福が豊かにありますように

We're honored that you've chosen to spend these two days with us.

Leadership at its core is influence. Across the globe, men and women like you—representing churches, businesses, schools, governments and families—are expanding their influence by applying what they learn at the Summit to transform their churches and communities. Your influence matters!

In fact, independent research confirms 87% of repeat Summit attendees feel a greater sense of significance and satisfaction in their personal and professional lives. That's why we encourage you to not only make the Summit an annual part of your development, but also to leverage next-step resources such as the free GLSnext App.

As I begin to transition from my role as president and turn over leadership responsibilities to my successor, Dr. Tom De Vries, we are both sincere in our hope that you will leave the Summit with renewed vision, inspiration and practical skills you can immediately apply to maximize your Kingdom impact.

We invite you to join us as we continue to pray for the more than 240,000 international leaders still expected to attend the Summit in 128+ countries—

and together we will celebrate what God does through each of us!

Blessings,



トム・ディブリーズ
会長
ウィロークリーク協会

TOM DE VRIES
President
Willow Creek Association



ゲリー・シュワムレイン
名誉会長
ウィロークリーク協会

GARY SCHWAMMLEIN
President Emeritus
Willow Creek Association



セッション1 オープニング・セッション

SESSION 1 OPENING SESSION

ビル・ハイベルズ
BILL HYBELS

アウトライン OUTLINE

- I. リーダーシップの種を植える
Planting a Leadership Seed
- II. 不和と無礼の時代の中で導く
Leading in an Era of
Divisiveness and
Disrespect
- III. 後継者の計画
Succession Planning
- IV. 別れの試練
Parting Challenges

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはず。ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいる時にも用いることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

あなたのリーダーシップを思い返す

ビルの経験に似て、リーダーシップはしばしば、最初に「リーダーシップの種」を誰かが他の誰かに植えることを通して発見されます。あなたに、リーダーになるかもしれないとの考えが、最初に生じたのはいつですか？

Reflect On Your Leadership

Similar to Bill's experience, leadership is often first discovered through someone planting a "leadership seed" into another. When was the first time the thought occurred to you that you might be a leader?

あなたのリーダーシップに最も影響を与えた五人の人は誰ですか？ あなたの感謝を彼らに表すいくつかの方法を、見つけてみましょう。

Who are the Top 5 people who have impacted your leadership? Identify a few ways you can express your gratitude for them.

あなたがリーダーシップの種を植えることが出来る、数人の人は誰ですか？ 頭に浮かんだ名前を書き、リーダーシップについてあなたが彼らの中に何を見ることが出来て、あなたが彼らを力づけたいものは何か説明してみましょう。

Who are a few individuals that you can plant leadership seeds into? Write out a few names that come to mind, and describe what you see in them regarding their leadership that you want to encourage them in.

不和の時代を導く

あなたのチームが、尊重の文化を維持する方法をリストにしてみましょう。

Lead Through Divisive Times

List the ways that your team maintains a culture of respect.

仕事場で、健全な尊重の文化を維持するために、あなた個人はどれくらい貢献していますか？ 下に、あなたの貢献方法を具体的に書いてください。

How well do you personally contribute to maintaining a healthy culture of respect in your workplace? Write below, some specific ways you contribute.

NEXT STEPS

下のリストから、あなたのチームもしくは組織において、尊重の文化を更に広げる行動を始めるための、三つ文化を築くものを選んでみましょう。

From the list below identify the Top 3 culture builders you and your team can start exercising to a greater extent to increase the culture of respect on your team or in your organization.

- 彼らを悪魔扱いすることなく、意見を異にする。
Differ with others without demonizing them.
- 「血を流さず」に、熱い会話を行う。
Conduct spirited conversations without “drawing blood”
- 他人の話の腰を折らない。会話の支配をしない。
Do not interrupt others and do not dominate the conversation.
- 話すボリュームを制限し、厳しいもしくは過激な言葉の使用を拒絶する。
Limit volume levels when talking, and refuse to use harsh or explosive language.
- 誰にでも礼儀正しい言葉と行動。
Be courteous in words and actions to everyone.
- 人々に対して、偏見の押し付けもしくは短絡的な結論付けをしない。
Do not stereotype or draw quick conclusions about people.
- 否定や責任を逃避するのではなく、過失は直ぐに謝罪する。
Apologize immediately when wrong instead of denying or blaming.
- あなたの考えを注意深く形作り、考えを変えることにはオープンである。
Form your own opinions carefully and be open to change your opinion.
- 現れると言った時には必ず現れる。やると言ったことは必ずやる。
Show up when you say you will show up, and do what you say you will do.
- 「尊重のルール」を設け、あなたのチームに徹底させる。
Set “rules of respect” and enforce them on your team.

尊重と礼儀の文化へと上がるために、あなたとチームが見たい「鍵」となる動き、もしくは行為の指針は何ですか？

What are some key behaviors or codes of conduct that you and your team would like to see to raise to culture of respect and civility?

リーダーシップの季節を最大限に生かす

現在のリーダーシップの役割においてのあなたは、始まりの季節、継続の季節、もしくは役割を終える季節ですか？ あなたの季節にまるをつけてください。

Maximize Leadership Seasons

When it comes to your current leadership role, are you in a season of starting, continuing, or finishing a role? Circle the season you are in.

どんなサポート、方法もしくは人々が、現在のあなたのリーダーシップの季節を成功させている、または成功させてくれますか？ 下記は助けとなるいくつかの考えです。

What support, process, or people are making or could make this season of your leadership successful? Below are a few ideas that might help.

- 現在の季節を通して、神と新しい方法で繋がる。神はこの季節を通して、あなた自身のことや神について、何を学んで欲しいと思っておられるか。

Connect to God throughout this season in a new way. What might God be wanting you to learn about yourself and Him through this season?

- あなたのリーダーシップの季節を経験した人々と繋がり、学ぶ。あなたが学ぶことができるリーダーで、そのリーダーシップが時間と共に成長した方はいますか？

Learn and connect with people who have experienced your season of leadership. Whose leadership has transitioned and grown over time that you can learn from?

NEXT STEPS

- この季節を経験する中で、自分を支えてくれる安心できる友人を見つける。現在の季節の中で、あなたが信頼でき、分かち合うことの出来る友人の名前を挙げてみてください。

Find safe friends to support what I'm going through in this season. Name a few friends that you can trust and share with in this current season.

あなたのリーダーシップチャレンジを選択する

下のリストから、今年、あなたの焦点となるリーダーシップチャレンジの隣のボックスにチェックを入れてください。その下の空白に、あなたがどう取り組むのかを詳細し、そしてその決意を一人以上の人と分かち合いましょう。

Choose Your Leadership Challenge

Put a check next to the box of one leadership challenge from the list below that will be your focus this year. In the space below detail how you will commit to, and share, your commitment with at least one other person.

- 毎日15分使い、わたしの人生、リーダーシップ、人格、そしてわたしの未来像について考える。
Spend 15 minutes each day reflecting on my life, leadership, character, and who I am becoming.
- 今年を、より大きなビジョンの一年にする。わたしは、ただのビジネスにおける成功以上の理想のために、わたしのチームと成果にテコ入れする。
Make this year the year of my Grander Vision. I will leverage my team and our success to invest in a cause greater than simply our business success.
- わたしのチームや組織の文化の健全さを測るために外的なコンサルタントもしくはツールを使い、よりよくする道を見つける。
Use an outside consultant or tool to measure the health of my team or organization's culture to find ways to make it better.
- わたしのリーダーシップのために、年間の個人的改善計画を作る。
Create a year-round personal betterment plan for my leadership.
- わたしは、自分の仕事に向ける熱心さをもって、わたしの家庭を導く。
I will lead in my home with the intensity I give to my work.

○ _____

わたしのリーダーシップチャレンジ：
My Leadership Challenge:

わたしのリーダーシップ公約：(どのように、ゴールを達成するのか?)
My Leadership Commitment: (how will I achieve this goal?)

わたしのリーダーシップ宣言：(私の公約を誰と分かち合うか?)
My Leadership Accountability: (who will I share my commitment with?)



セッション2 シェリル・サンダバーグとの対談

SESSION 2 ONE-ON-ONE WITH SHERYL SANDBERG

シェリル・サンダバーグ
SHERYL SANDBERG

アウトライン OUTLINE

- I. 自分がリーダーであるを知っていること
Knowing You are a Leader
- II. 使命を信じる
Believing in the Mission
- III. 大物を採用、素早い解雇？
Hire Big, Fire Fast?
- IV. 率直さと結果を重んじる
Valuing Candor and Results
- V. より公平な世界を作り出す
Creating a More Equitable World
- VI. 悲しみの時
Grieving
- VII. 悲しみを支える
Supporting the Grieving
- VIII. より良いリーダーへ
Getting Better as a Leader

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいる時にも用いることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

あなたはどのような人になりつつありますか？

シェリル・サンドバーグが言うように「わたしたちが見ることが出来る未来像が、多くの場合わたしたちが成ることが出来るものであり、わたしたちは想像出来ない人間になることは出来ません」。あなた自身の発達とリーダーシップの成長について考えてみましょう。見えて来るのはどのようなあなたですか？自分がなりたいと思う人物像へのヒントを得るため、あなたは誰を見ますか？

Who Are You Becoming?

As Sheryl Sandberg says, "What we see ourselves becoming is often what we can become, and we can't become what we can't see." Taking an inventory of your own development and leadership growth, who do you see yourself becoming? Who are you looking to in order to be inspired toward who you can become?

スキルと経験は、どちらも機能的なチームにとって重要です。採用するにあたって、あなたのチームまたは組織は、スキルによって採用、経験によって採用、もしくはそのどちらも注目しますか？ スキルによって採用するシェリルのコメントは、あなたの採用方法にどのような影響を与え、あなたの方法を変え、もしくは調整を加えますか？

Both skills and experience are important for functional teams. When it comes to hiring, does your team or organization focus on hiring for skills, experience, or a combination? How do Sheryl's comments about hiring for skills impact the way you might change or adjust your hiring process?

リーダーシップ原理

大物採用：あなたがやらないといけないかもしれない二、三の大物人物の採用、もしくはあなたのチームの中で足りない、発展させる必要があると見る二、三のスキルは何ですか？

Leadership Axioms

Hire Big: What 2-3 big hires might you need to make or what 2-3 skills do you see lacking that you need to develop within your team?

採用する役割 Roles to Hire	発展させるスキル Skills to Develop
1.	1.
2.	2.
3.	3.

本物のフィードバック：フィードバックと率直さは、あなたのチームや組織の中で、どのような役割を果たしていますか？ あなたはどのように、フィードバックのレベルと敬意に値する率直さを高めることが出来ますか？

Real Feedback: What role do feedback and candor play within your team or organization? What barriers to real feedback exist on your team? How might you increase the level of feedback and respectful candor?

NEXT STEPS

結果に焦点を当てる:あなたのチームや組織は、報償の仕方を、やり遂げられた結果に基づくか、オフィス周辺の「ビデオ通話」の頻度と内容に基づくか、どちらの傾向がありますか？ あなたがチームに行う現在の報償方法は、あなたの文化にどのような影響を与えていますか。どんな変化が必要ですか？

Focus on Results: Does your team or organization tend to reward behavior based more upon delivered results, or “face time” around the office? How does the way you are currently rewarding your team impact your culture, and what if anything, might need to change?

公平なリーダーシップ

あなたのチームについて、もしくは組織全体として、現在の性別と人種の多様性を観察し、結果をリストにしてみましょう。

Equitable Leadership

Observe and list below the current gender and ethnic diversity of your team specifically, and/or organization as a whole.

上のリストは、より多様性のあるチームへと進むための成長の機会を示していますか？

Does your list above reveal any growth opportunities that your team might have to move toward a more diverse team?

あなたの現在のチームもしくは組織の多様性を高めるために、あなたが取ることが出来る詳細なアクションを書いてみましょう。

Write down any specific action you could take to increase the diversity on your current team or in your organization.

試練とリーダーシップ

あなたが悲しみ、失敗、喪失にぶつかった時、それはトラウマ後の成長を経験する機会と成り得ます。シェリルは、その悲しみもしくは失敗を3つのP（個人的なものにする、波及する、永続的なものにする）の一つにあなたを閉じ込めないことで、リーダーシップクラッシュからどのように守るかを説明します。失敗を乗り越える時に、3つのPそれぞれがどのようにあなたを困らせるポイントになるか、書いてみましょう。

Challenge and Leadership

When you encounter grief, failure, or loss, it can be an opportunity to experience post-traumatic growth. Sheryl explains how to protect from a leadership crash by not letting that grief or failure keep you stuck in one of the 3 P's (making it personal, making it pervasive, making it permanent). Write below, how each of the 3 P's might be a sticking point for you, when it comes to overcoming a failure.

個人化:

Personalization:

波及性:

Pervasiveness:

永続性:

Permanence:

喪失や悲しみを経験している人に、どのように「足を運ぶ」ことが出来るかについて、シェリルはたくさん学びました。あなたが知っている誰かが個人的な、もしくは仕事上の試練を経験している時、あなたが一つ出来る「足を運ぶ」具体的な方法はなんでしょうか？

Sheryl learned a lot about how you can “show up” for someone who is experiencing loss, or grief. What is one specific way you can “show up” for someone you know is going through a personal or professional challenge?



セッション3 パフォーマンス・マネジメント

SESSION 3 REINVENTING PERFORMANCE MANAGEMENT

マーカス・バッキングラム
MARCUS BUCKINGHAM

アウトライン OUTLINE

- I. 適切なことを学ぶ
Studying the Right Thing
- II. 最高のチーム
The Best Team
- III. 成績の良いチームに存在する八つの条件
Eight Conditions that Exist on High-Performing Teams
- IV. 評価の問題
The Problem with Ratings
- V. 調べもの
heck-Ins
- VI. 愛のために働く
Work for Love

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

あなたがこれまでにメンバーになった中で、最も良かったチームを考えて下さい。そのチームを素晴らしく機能させた特徴を、いくつかリストにしてみましょう（例：信頼、創造性、公正さ、尊重など）。

Think of the best team you've been a part of. List some of the characteristics that made that team function so well. (Ex: trust, creativity, candor, respect, etc.)

下の表の中で、あなたにとって最も重要な三つの記述にまるをし、あなたのチームまたは同じテーブルの人と分かち合ってみましょう。

In the table below, circle the 3 statements that are most important to you, and share with your team or those at your table.

目的 Purpose	わたしは、わたしの会社のミッションについて本当にわくわくしている。 I am really enthusiastic about the mission of my company.	仕事において、わたしは自分に何を求められているか明確に理解している。 At work, I clearly understand what is expected of me.
卓越性 Excellence	チームの中でわたしは、自分の価値観を分かち合ってくれる人々に囲まれている。 In my team, I am surrounded by people who share my values.	毎日、わたしは自分の強みを仕事で使う機会を持っている。 I have a chance to use my strengths everyday at work.
サポート Support	わたしのチームメイトが、わたしの背中を支えてくれる。 My teammates have my back.	わたしは、わたしの仕事の卓越性が評価されると知っている。 I know I will be recognized for excellent work.
未来 Future	わたしの会社の未来について、わたしは大きな確信を持っている。 I have great confidence in my company's future.	わたしの仕事の中で、わたしはいつも成長を促されている。 In my work, I am always challenged to grow.

上であなたが重要だと導き出した記述が、あなたの現在のチームと組織の中でのあなた経験とどのように比較されるか、個人的に振り返る機会を取ってみましょう。下に、あなたの観察結果を書いてください。Take an opportunity to individually reflect on how the above statements you identified as important compare to what you experience on your current team and in your organization. Write your observations below.

NEXT STEPS

マーカス・バッキンガムが分かち合うように、人々はより大きな「自分達の」ミッションに関わりたいと願いつつ、具体的な「自分」への注目と価値を求めています——両方とも重要です。とは言え、今あなたのチームは、共有された自分達の価値と特有の自分の価値、どちらにより焦点を置く必要がありますか？ この方向性であなたが出来る、チームの経験を改善するいくつかの方法を、下を書いてみましょう。 As Marcus Buckingham shares, people want to belong to a bigger we mission, but also require specific me attention and value – both are critical. At this time, however, which does your team primarily need to focus more on, shared we values, or unique me values? Describe below a few ways you can improve your team’s experience in this direction.

あなたのチームもしくは組織は、どのように実績を評価しますか？ この方法は、リーダーとしてのあなたと、あなたが導く人たちにとってどれくらい効果的だと感じますか？ どの部分は、助けになっていると感じますか？ どのように制限をかけますか？

How does your team or organization rate performance? How effective do you feel this process has been both for you as a leader, and for those you lead? Where do you sense it is helpful? How might it be limited?

マーカスの研究を通して、「毎日、わたしは自分の強みを仕事で使う機会を持っている」と「仕事において、わたしは自分に何を求められているか明確に理解している」の二つの記述が、彼が研究した他の記述と比べて、人々にとってより強い影響力がありました。下に、あなたがリーダーとしてこの二つの価値観をチームに適応するために始められるいくつかの方法を書いてみましょう。

Through Marcus’ research, the two statements “I have a chance to use my strengths everyday at work” and “At work, I clearly understand what is expected of me” were more powerful for people than the other statements that he studied. Write a few ways below that you as a leader can begin to bring these two values into your team.

マーカスは、特効薬的な始める場所は、週ごとに、近くのチームを一对一で調べる、未来の仕事だと分かち合いました。助けとなるなら、実践を始めるために下の表を使い、次の4週間を使って習慣を作ってみましょう。

Marcus shares the “silver bullet” place to start is weekly, one-on-one check-ins on near-term, future work. If helpful, use the table below to begin this practice for the next 4 weeks to create the habit.

1週目 Week 1	個人 Individual	あなたの優先事項は？ What are your priorities?	どのような助けが必要か？ How can I help?
2週目 Week 2	個人 Individual	あなたの優先事項は？ What are your priorities?	どのような助けが必要か？ How can I help?
3週目 Week 3	個人 Individual	あなたの優先事項は？ What are your priorities?	どのような助けが必要か？ How can I help?
4週目 Week 4	個人 Individual	あなたの優先事項は？ What are your priorities?	どのような助けが必要か？ How can I help?



セッション4 T・D・ジェイクスとの対談

SESSION 4 ONE-ON-ONE WITH BISHOP T.D. JAKES

T・D・ジェイクス
BISHOP T.D. JAKES

アウトライン OUTLINE

- I. 種から森へ
From a Seed to a Forest
- II. 憎しみの廊下
The Hallway of Haters
- III. 映画を作る
Making Movies
- IV. 複数の冒険をやりくりする
Juggling Multiple Ventures
- V. 昨日のパン
Yesterday's Bread
- VI. 信仰のためのパイプ
A Conduit for Faith
- VII. 人種間の和解
Racial Reconciliation
- VIII. 第二の風
A Second Wind
- IX. 実りの木になる
Be Fruitful

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいる時にも用いることができます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

1. ジェイクスは、我々の苛立ちは能力を生かせないことからくると分かち合いました。これはチームの緊張／不安に繋がり、直ぐに燃え尽きる原因となります。あなたの役割あるいはチームに貢献するため、あなたの強みもしくはタレントを、リストにしてみましょう。

Bishop Jakes shared that much of our frustration comes from being under-challenged. This can lead to tension and early burnout on teams. List the strengths and gifts you desire to contribute within your role or on your team that you currently are not.

- A. これらの強みを実行から遠ざけているものは何ですか？

What is preventing you from exercising these strengths?

B. 新しい貢献の方法を探すために、あなたが起こせる行動は何ですか？

What action can you take to explore options for you to contribute in new ways?

2. 様々な人生の領域の中で、あなたのタレントを示す方法を考えてみましょう。全ての領域で共通するあなた固有の傾向は何だと思われますか？（例 ジェイクスの場合、他人とのコミュニケーションだそうです）

Consider the ways your gifts are expressed in various areas of your life. What might be a common thread that is unique to you and runs through each of the areas of your life? (Ex. Bishop Jakes identified his is communicating)

3. ジェイクスは あなたはあなたの周囲に置く人々より偉大ではなく、本当に偉大なリーダー達は、彼らは何者であるかを知っているため、他者の偉大さで怯えることもないと分かち合いました。少しの時間を取り、あなたが自分の周囲に置いている人々について考えてみましょう。彼らは、神に与えられたあなたの夢を成し遂げるための助けとなる必要な能力を持っていますか？ 彼らは、あなたにとって自然の考えとは逆の意見を見出すきっかけを提供しますか？

Bishop Jakes shared you are no greater than the people you put around you and truly great leaders are not intimidated by greatness in others because they know who they are. Take a few moments to reflect on who you have surrounded yourself with. Do they have the right skillset to help you accomplish your God given dream? Do they bring thinking contrary to what is familiar to you?

NEXT STEPS

4. ジェイクスは 同じ領域を二度無視することのないよう気を付けながら、一つの領域ごとに集中することで、全ての領域での彼のリーダーシップの前進を維持してきたと分かち合いました。それぞれの人生の領域におけるあなたが持つリーダーシップの役割を書き出してみましょう、そしてその領域を前に押し進めるためにあなたが起こせる行動を、明確にしてみましょう。

Bishop Jakes shared that he maintains forward movement in each area of his leadership by focusing on one area at a time while never neglecting the same area twice. List the leadership roles you play in each area of life, and identify what action you can take to move that area ahead.

リーダーシップの役割 Leadership Role	起こせる行動 Action to Take

5. リーダーは影響を与える為、全ての領域に十分な時間触れている必要があるが、掴んで離せなくなるほど長くてもいけないことから、ジェイクスは導くことをジャugglingに例えました。あなたのリーダーシップにおいて、あなたが長く掴んでしまっている領域はどこですか？ コントロールを手放す、あるいはその領域における責任を軽くする段階を、どのように始められると思いますか？

Bishop Jakes compared leading to juggling in that a leader needs to touch each area long enough to influence it, but not so long that they hold on to it. What areas of your leadership might you be holding on to for too long? How might you begin to release control or delegate responsibility in that area?

6. 神があなたにもう執着しなくてよいと言われる領域のリーダーシップの手放しを考えたところで、あなたに今日、神が明らかにしている新しいビジョンは何だと思いますか？

Having considered releasing areas of your leadership that God is no longer asking you to hold on to, what new vision might God be revealing to you today?

7. あなたが献身的に神と祈り始め、新たに思い描くことが出来るタレントと夢は何ですか？ この新しい夢は、あなたの家族、仕事場、友人、街、そしてその先へ、どのような影響を与えうると思いますか？

What talents and dreams can you begin to reimagine and commit to praying with God about? How might this reimagined dream impact your family, workplace, friends, city, and beyond?



セッション5 「やり抜く力」

SESSION 5

GRIT: THE POWER OF PASSION AND PERSEVERANCE

アンジェラ・ダックワース

ANGELA DUCKWORTH

アウトライン OUTLINE

- I. 「やり抜く力」 測定テスト
Grit Scale
- II. 忍耐と情熱
Perseverance and Passion
- III. 「やり抜く力」、努力、そして
タレント
Grit, Effort and Talent
- IV. 意図的練習
Deliberate Practice
- V. 「やり抜く力」 を発達させる
Developing Grit

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

アンジェラが彼女の研究の一部として分かち合ったサンプルのグリット物差しを完成させてみましょう。Take an opportunity to complete the sample "Grit" scale based upon the statements Angela shares as part of her research. Mark the degree to which each bold statement is true of you.

わたしは努力家である
I am a hard worker.

- まったくわたしではない
Not at all like me
- わたしっぽくない
Not much like me
- なんとなくわたしである
Somewhat like me
- わたしっぽい
Mostly like me
- とてもわたしだ
Very much like me

わたしは、数カ月に及ぶプロジェクトで、
集中を切らさないことが苦手だ。

**I have difficulty maintaining my
focus on projects that take more
than a few months to complete.**

- まったくわたしではない
Not at all like me
- わたしっぽくない
Not much like me
- なんとなくわたしである
Somewhat like me
- わたしっぽい
Mostly like me
- とてもわたしだ
Very much like me

わたしは始めたものは何でも終わらせる
I finish whatever I begin.

- まったくわたしではない
Not at all like me
- わたしっぽくない
Not much like me
- なんとなくわたしである
Somewhat like me
- わたしっぽい
Mostly like me
- とてもわたしだ
Very much like me

わたしの関心は年ごとに変わる。

My interests change from year to year.

- まったくわたしではない
Not at all like me
- わたしっぽくない
Not much like me
- なんとなくわたしである
Somewhat like me
- わたしっぽい
Mostly like me
- とてもわたしだ
Very much like me

NEXT STEPS

最初の2つの文章は忍耐に関し、最後の2つは情熱に関わることです。それぞれのあなたの答え方から、どんなあなた自身が観察出来ますか？

The first two statements have to do with perseverance, and the last two statements have to do with passion. What observations about yourself can you make from the way you answered each statement?

アンジェラは「やり抜く力」を「特に期間の長い目標のために維持される情熱と忍耐」、そしてそれは他の重要な事柄、例えば努力やタレントなどとは異なるものであると表現しました。あなたのチームでは、「やり抜く力」、努力、タレントをどのぐらいの度合いで観察出来ますか？ それはどのようにチームそのものに影響していますか？

Angela describes grit as “sustained passion and perseverance for especially long-term goals,” which differs from other important things like effort and talent. To what degree do you observe grit, effort and talent in each person on your team? How does this influence your team as a whole?

「意図的練習」は人々にワールドクラスの卓越性を与えると、アンジェラは分かち合いました。「意図的練習」は四つの要素を持っています。あなたがどのように「意図的練習」を始めるのか考えるため、下の空欄を使ってみましょう。

Angela shares that deliberate practice allows people to achieve world-class excellence. Deliberate practice involves four components. Use the space below to consider how you can begin to invest in deliberate practice.

1. より大きな目標を置く（自分が、過去よりも今日、少しでもより良く出来る小さなことは何か？）
Set a stretch goal (What is one small thing I can do just a little better today than I've done before?)
2. 100パーセント集中（今日、この一つの小さなことについて、わたしはどのように努力を最大限発揮出来るか？）
Focus 100% (How can I maximize effort on this one small thing today?)
3. 評価をしてもらう（上の目標について、わたしは誰から評価をもらえるだろうか？）
Get feedback (Who can I get feedback from regarding this goal above?)
4. 振り返って磨く（評価のどの部分を、わたしは実践できるだろうか？）
Reflect and refine (What part of the feedback can I put into practice?)

NEXT STEPS

アンジェラは、彼女の研究から取られた四つの「やり抜く力」を発達させる方法を分かち合いました。今の時期のあなたにとって、四つのうちのどれが最も助けとなるかを選び、完成させましょう。

Angela shares four specific ways, taken from her research, that develop grit. Select and complete which one of the four may be most helpful for you in this season.

1. あなたの弱点をトレーニングする前に、あなたが興味のある事を発展させる。あなたの興味を発展させることが出来る質問、もしくは考えを書いてください。

Develop your interests before training your weaknesses. Write one question or concept you can get curious about to develop your interest.

2. 「意図的練習」の科学を知る。四つの要素（目的、集中、評価、振り返って磨く）を使い、「意図的練習」を繰り返してください。

Know the science of deliberate practice. Repeat deliberate practice by using the 4 components (goal, focus, feedback, reflect and refine) of the deliberate practice exercise.

3. 目的を育む。あなたの仕事は、あなたの人生と他人の人生にどのような意味をもたらしますか？下に書いてください。

Cultivate purpose. How does your work provide meaning to your life and to the lives of others? Describe below.

4. 考えを変えることに対する考えを改める。あなたは根本的に「人は人であり、変わらない」と信じますか、もしくは「人々は学び成長することが出来る」と信じますか？

Change your mind about changing your mind. Do you fundamentally believe “people are who they are and really don’t change” or that “people can learn and grow”?

あなたの人生の中で、学び成長する機会が与えられていると見る具体的な分野を書いてください。
Write one specific area in your own life where you may see an opportunity to learn and grow.

あなたのチームメンバーの「やり抜く力」観察結果を二、三挙げ、どのようにあなたが彼らに「やり抜く力」の文化を育めるかを書いてください。
List 2-3 observations of grit in your team members, and describe how you can affirm them to cultivate a culture of grit.



セッション6 共に働く芸術

SESSION 6 THE ART OF WORKING TOGETHER

アラン・ムラーリ
ALAN MULALLY

アウトライン OUTLINE

- I. 共に働く
原則と実践
Working Together
Principles and Practices
- II. チームの再構築
Restructuring Your Team
- III. レッドチャートの提示
Presenting the Red Chart

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

1. アランは 共に働くチームの有効性を維持する為に重要になる原則を分かち合いました。簡単な一覧表を作り、それぞれの項目に対するチームの現在のパフォーマンスを確認してみましょう。あなたのチームのパフォーマンスに最も当てはまる言葉に、丸をつけてください。

Alan shared his key principles for keeping effective teams working together. Take a quick inventory to identify the current performance of your team against each of the principles. Circle the term that best describes your team's performance.

共に働く為の原則 Working together principles	チームの現在のパフォーマンス My team's current performance				
1. 私たちのチームは、人々を第一に考える。 Our team puts people first	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
2. 全員が仲間である。 Everyone is included	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
3. 人を惹きつけるビジョン、戦略を持ち、それを実行している Compelling vision, strategy, and implementation	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
4. 明確なパフォーマンスの目標がある。 Have clear performance goals	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
5. 一つの計画に集中している。 Focused on one plan	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
6. 事実とデータに重きを置く。 Value facts and data	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
7. 計画、現状、そして重視されなければならない事項を、全員が知っている。 Everyone knows the plan, status, and areas needing focus	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
8. 方法を見つける、前向きな態度。 Positive, "find-a-way" attitude	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
9. 尊重し、聴き、助け、互いの価値を認めている。 Respect, listen, help, and appreciate each other	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
10. 精神の回復力—過程を信じる。 Emotional resilience - trust the process	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent
11. 楽しむ—旅路を肯定的に捉える。 Have fun - enjoy the journey	乏しい Poor	それなり Fair	平均的 Average	良い Good	とても良い Excellent

NEXT STEPS

2. あなたのチームが現在良いパフォーマンスを残し、優れているものは何ですか？ あなたのチームが改善を必要とする項目は何ですか？

What is your team currently doing well and excelling at? In what areas does your team need to improve?

3. 下に、最も低い評価を持つ項目を二つ書いてください。それぞれの項目を改善する為、あなたがチームと話し合える解決策を二つ見つけてみましょう。

Write the two lowest-rated areas below. For each, identify two potential solutions you can discuss with your team in order to improve these areas.

最低評価を持つ項目

Lowest rated area:

解決策

Solution:

解決策

Solution:

最低評価を持つ項目

Lowest rated area:

解決策

Solution:

解決策

Solution:

4. リーダー達が誠実で現状を見ることが出来た時、アランはフォードが一つの会社として成功するはずだと知っていたと分かち合いました。あなたの組織において、スタッフが現状について正直でいられる誠実さの文化を持つためには、どんな障壁がありますか？ これらの障壁を乗り越えるために、あなたが取れる次のステップは何ですか？

Alan shared that he knew Ford would be able to succeed as a company when the leaders were able to be honest and state reality. What barriers are there in your organization to having a culture of honesty, where staff can be open about the state of reality? What are the next steps you can take to overcome these barriers?



セッション7 個性的な組織

SESSION 7 UNIQUELY BETTER

アンディー・スタンリー
ANDY STANLEY

アウトライン OUTLINE

- I. 成功を解剖する
Doing an Autopsy on Success
- II. ユニークで良いもの
Uniquely Better
- III. 共有された前提
Shared Assumptions
- IV. 反発ではなく、認めること
Recognizing, Not Resisting
- V. 批評家ではなく、学ぶ人である
こと
Be a Student, Not a Critic
- VI. あなたの目と心を開いておく
Keep Your Eyes and Mind
Wide Open
- VII. 「どうやって？」を「ワオー！」に
置き換える
Replace “How?” with “Wow!”
- VIII. ユニークで良いかの質問を聞く
Ask the Uniquely Better
Questions

NEXT STEPS

あなたのリーダーとしての感覚が研ぎ澄まされるにつれ、聖霊はあなたとの交わりを深め、絶えずあなたの心に語りかけ続けるはずです。

ここで取り上げる議論や質問は、あなた自身のためにも、またあなたがチームと一緒にいることが出来ます。神様はあなた自身やあなたのチームが成長することを願っておられます。これらの質問によって話し合いが始まり、あなたやあなたのチームが成長するという神の目的達成のために用いられることを願っています。

As your leadership edge is sharpened, we believe the Holy Spirit is connecting with and speaking to your heart. Therefore, these discussion questions are for you to use on your own or with your team. Our hope is that these questions would be discussion starters that would be used for God's purposes in growing you and your team.

考えてみましょう：このセッションで見出した「鍵」を書き留めましょう。

あなたが心から同意したのはどんなことでしたか？

Personal Reflection: Write down the key insight from this session that you can personally take away. What is the one big idea for me in my situation?

組織的審査を行う

あなたのチームまたは組織の監査を行ってください。何がとても良く機能していますか？ もしあなたがもう一度最初からやる能力を持っていたら、もう一度一からやっても良いと思えることを二、三リストにしてみましょう。

Conduct an Organizational Audit

Take a success audit on your team or organization. What's working really well? List 2-3 things that you would do all over again if you had the ability to start over.

1.

2.

3.

上のリストは祝うに値します。チームとしてあなたは、彼らが組織の中心として継続できるよう、どのようにこれらを祝うことができますか？

The above things are worth celebrating. How can you, as a team, celebrate these things in order for them to continue to stay central to your organization?

NEXT STEPS

アンディ・スタンリーは、ノースポイントの成功の秘密は、ユニークに良いことだと分かち合いました。あなたは、現在のチームまたは組織をどのように分類しますか？（下の最も当てはまる説明文にまるを付けてください）

Andy Stanley shares the secret to Northpoint success is in being uniquely better. How would you categorize your current team or organization? (Circle the most fitting description below)

○ユニークである：わたし達は唯一無二であり、組織のたった一つの例である。

Unique: We are one-of-a kind, and the only example of our organization.

○ユニークに悪い：わたし達は、やらないといけないことをせず、競争相手はわたし達より上手くやる

Uniquely-Bad: We do not do what we are supposed to do, and the competition does it better than us.

○より良い：わたし達は、競争相手と同じことをやり、同じくらい上手くやる。

Better: We do what our competition does, and we do it well.

○ユニークに良い：わたし達は、やらないといけないことをやり、競争相手より上手くやる。

Uniquely-Better: We do what we are supposed to do, and better than the competition.

ユニークに良くなるためのゴールを目指し、あなたと他のメンバーがあなたのチームや組織をどのように分類しましたか。何が学べますか？

With a goal of working toward becoming uniquely-better, what 2-3 learnings came from how you and others, categorized your team or organization above?

全てのミニストリーもしくは産業には、組織をある特定の方法で働かせる一般的なモデルや前提があります。次のページの表を使って、あなたのミニストリーもしくは産業の現在の一般的なモデルを書き表し、モデル内にあなたがその方法で働き続ける二、三の前提を見つけてみてください。

In every ministry or industry there is a prevailing model and assumptions that keep organizations operating in a particular way. Use the table on the next page to describe the current prevailing model of your ministry or industry, and identify 2-3 assumptions within that model that keep you operating a certain way.

わたし達のミニストリーまたは産業の、現在の一般的なモデル	このモデルを強固にしている前提
Current Prevailing Model in Our Ministry or Industry	Assumptions Reinforcing That Model
1.	1.
2.	2.
3.	3.

ユニークに良いことに気付く文化を作る

アンディは、わたし達の多くはユニークに良いを創ることは出来ないが、反発するよりは気付くことが出来ると分かち合いました。彼は、これに精通するための四つの方法を説明します：

Create a Culture to Recognize Uniquely-Better

Andy shares that most of us will not create uniquely-better, but we can recognize it rather than resist it. He describes four ways to accomplish this:

NEXT STEPS

1. 批評家ではなく、学ぶ人であること。あなたのミニストリー範囲もしくは産業の中で、異なったやり方をすることで影響力を持っている人からあなたが学び興味を持続している方法をリストにしてみましよう。あなたのミニストリー範囲もしくは産業で、何がきっかけになりますか？

Be a student, not a critic. List a few ways you are staying curious and learning from others inside your ministry area or industry who are doing things differently and making an impact. What are the start-ups in your ministry area or industry doing?

もしあなたが現在、学ぶ人よりも批評家に近いのであれば、どのように学ぶ人を始められるでしょうか？ あなたがどのように始められるか、下に二つの方法をリストにしてみましよう。

If you currently are more of a critic and not a student, how can you start to be a student? List 2 ways below how you could start.

2. あなたの目と心を大きく開いておきましょう。あなたがまだ知らないことを探すために、現在の前提と一般的モデルを壊すための、外部の偏見を持たない誰のアドバイスをあなたは求めることができますか？ 人の名前、もしくは方策を下にリストにしてみましよう。

Keep your eyes and your mind wide open. Whose outside, unbiased input can you seek out in order to break beyond the current assumptions and prevailing model in order to search out what you don't yet know? List a few names or resources below.

3. 「どうやって」を「ワオー」に置き換えましよう。あなたのチームでの新しく、意外性のある考えに対する、あなたの通常の反応は何ですか？ チームの人々はこの質問にどう答えるでしょうか？ それは、ユニークに良いに気付くにあたって、どのように影響しますか？

Replace HOW with WOW! What is your normal response to new, unorthodox ideas on your team? How would those on your team answer that question? How has that impacted recognizing a uniquely-better idea?

4. ユニークに良いかの質問を尋ねましょう。チームで、あなたとチームが実施を考えている新しいアイデアを一つ見つけてください。それをユニークに良いフィルターを通すために、次の質問を問いかけてみましょう。下のそれぞれの問いにあなたの正直な考えを書き、それからチームとして分かち合ってみましょう。

Ask the uniquely-better questions. As a team, identify one new idea you and your team are considering implementing. Ask the following questions to pass it through the “uniquely-better” filter. Write your honest thoughts to each question below and then share as a team.

○考えるべきアイデア:

Idea to Consider:

○それはユニークであるか？ 何がユニークにするのか？

Is this unique? What would make it unique?

○それは良いのか？

Is it better?

○本当に、それは良いのか？

Is it better ... really?

メモ