

Developmental Leadership Through Choice and Agency

Program Proposal (Example Based on the Story from the Homepage)

An experiential program that helps professionals speak up, take initiative, and create the conditions for others to do the same—so leaders gain time and energy for what matters most.



THE STORY IN BRIEF
A team learned to shift from waiting for one person to lead, to a culture where people choose to speak up, take responsibility, and move work forward together.

WHAT FITS YOUR CONSTRAINTS

The practical details organizations need.



PROGRAM CATEGORY

Leadership Development • Teaming
Communication Skills • Organizational Development



PARTICIPANTS

- Any level manager is welcome.
- The higher up the better—it creates a healthy tension that can be experienced and talked about.



FORMAT & DURATION

- 10 sessions
- 2 hours each
- In-person + Hybrid (most in person, others join virtually)
- Program period: approximately 10 months



PARTICIPANT COMMITMENT

- Voluntary participation in the program
- Bring real experiences for analysis / reflection
- Choose your own timing to speak and let others do the same
- No requirement to engage in activities
- No homework. No preparation.



PROGRAM PURPOSE

To strengthen self-leadership by helping professionals make their own choices, speak up even under uncertainty, and take initiative—while learning to handle silence without taking control and manage their own internal safety.

This is a complementary program. It supports areas often untouched by traditional psychological safety training by building internal safety and self-trust, not by managing others' behavior.



COMMON THEMES PARTICIPANTS EXPLORE

- Speaking up and being heard
- Initiative and ownership
- Helping vs. rescuing
- Leading discussions and handling silence
- Decision-making under uncertainty
- Recovery after fear or setback
- Creating space for others to contribute



WHAT ORGANIZATIONS CAN EXPECT

- Leaders gain time and energy for big-picture work
- Teams act more independently
- Concerns surface sooner
- More ideas are voiced, built on, and lead to better or faster solutions
- Stronger collaboration and mutual accountability



EVIDENCE OF DEVELOPMENT

Progress is observed through stories about real work—shared in sessions and weekly reflection emails.

Common indicators include:

- Speaking up more earlier
- Taking initiative without being asked
- Handling uncomfortable moments
- Others contributing more
- New solutions emerging



ADAPTATION

Context, projects, and emphasis evolve based on what emerges through dialogue. The structure holds; the conversation adapts.

THE HUMAN CONSTRAINTS WE WILL ENCOUNTER

We design for these realities, not around them.



CHANGE IS NOT LINEAR

Growth happens in small, uneven steps.
Some participants move quickly, others slowly.
Both are normal.



SILENCE WILL FEEL UNCOMFORTABLE—AT FIRST

When people are not used to choosing when to speak, silence can feel uneasy. It is part of the learning.
We will not rush it.



OLD HABITS RETURN

People will slip back into old patterns, especially under pressure. Our job is to notice, reflect, and try again. That is how change sticks.



INTERNAL SAFETY TAKES TIME TO BUILD

Participants learn to trust themselves—that they can handle it if they speak up and it falls flat or doesn't work.
This self-trust is the foundation for sustainable agency.



REAL WORK CONTINUES

Deadlines and priorities do not disappear.
The program is designed to fit alongside real work, not separate from it.

OUR APPROACH



Experiential projects create real situations that surface leadership choices and team dynamics.



Structured reflection and dialogue help participants examine their experience and learn from one another.



Stories and observations—shared voluntarily—are our primary evidence of development.



Between sessions, participants naturally notice their habits more frequently. Sometimes they act on those realizations; sometimes not. Consistent noticing is what leads to lasting shift.



CONTENT WE DRAW FROM

We introduce a wide range of concepts and tools—about the mind, human behavior, relationships, and recovery strategies.
Participants share what resonates, challenge what doesn't, and choose what they want to use.
What lands is different for each person—that is normal.



BETWEEN-SESSION REFLECTION EMAILS

Short weekly reflections are sent to participants.
They are voluntary and do not require replies.
They support personal reflection, not reporting.

THE IMPACT FOR LEADERS AND THE ORGANIZATION



Leaders Gain Time
Teams move more independently, reducing the need for leaders to motivate or move work. Leaders focus on strategy, not constant reaction.



Issues Surface Sooner
Concerns, risks, and differing views are voiced earlier, when there's still time to address them. Fewer surprises. Better decisions.



Better Ideas, Faster Solutions
People contribute more, build on each other's ideas, and challenge assumptions. New solutions emerge. Results come faster.



Stronger Culture
More ownership, mutual accountability, and collaboration across the team.
Sustainable performance.



NEXT STEP

Let's discuss your goals, your context, and how this program can be tailored to your team.

選択と主体性による 発達型リーダーシップ

プログラム提案（ホームページのストーリーに基づく事例）

プロフェッショナルが声を上げ、主体的に動き、互いにとって安全な場をつくるために、必要な条件を整える体験型プログラムです。その結果、リーダーは最も大切なことに時間とエネルギーを使えるようになります。



ストーリーの要約

あるチームが「待つ文化」から、一人ひとりが声を上げ、責任を取り、共に前進する文化へと変わっていった実話です。

プログラムの概要（実務的な詳細） 組織に必要な実務的な要素をまとめています。

	プログラムの対象 - リーダーシップ開発 - チームワーク - コミュニケーションスキル - 組織開発
	参加者 - あらゆるレベルのマネジャーが対象です。 - 上位のマネジャーほど効果的です。上位の方が、体験し、語ることができる緊張感が生まれます。
	形式と期間 - 全10回のセッション - 各回2時間 - 対面+ハイブリッド（対面中心、必要に応じてオンライン併用） - プログラム期間：約10か月
	参加者のコミットメント - プログラムへの自発的な参加 - 分析／振り返りのために、実際の経験を持ち寄ること - 自分のタイミングで話すことを選ぶこと（他の人にも同じことを求めない） - セッション外の課題はありません。準備も必要ありません。
	プログラムの目的 不確実な状況の中で、自分自身の内なる安全を土台に、自分の判断で考え、声を上げ、主体的に行動できるプロフェッショナルを育てることで、チーム全体の自律性と成果を高めます。 このプログラムは、内面の安全性と自己信頼を高めることで、伝統的な心理的安全性の研修を補完します。
	扱う主なテーマ - 声を上げ、意見を出すこと - 主体性とオーナーシップ - 助けを求めること - 議論と沈黙の扱い方 - 不確実性の中での意思決定 - 失敗や行き詰まりからの回復 - 他の人の貢献のための余白をつくること
	組織に期待できること - リーダーが最も重要なテーマに時間とエネルギーを使える - チームがより自律的に動く - 問題が早期に表面化する - より多くのアイデアが生まれ、より良い解決につながる - 協働と相互の説明責任が強化される
	発達の根拠（ストーリー） 発達は、セッションで語られた実際の仕事のエピソードや、参加者からの定期的な振り返りメールを通じて観察されます。主な観察の例： - より早く声を上げるようになる - 聞かれる前に自ら行動を起こすようになる - 不快な場面にも向き合えるようになる - 他の人が貢献する機会をつくるようになる - 新しい解決策が生まれる
	適応（カスタマイズ） 文脈、プロジェクト、強調する内容は、対話を重ねながら進化します。構建はありますが、会話に合わせて柔軟に調整します。

人間のリアルな制約と、私たちが設計するもの 理想を描くのではなく、現実に向き合う設計です。



変化は直線的には起きない

変化は小さく、むらがあり、不均一に進みます。ある人は早く進み、ある人はゆっくりです。どちらも自然なことです。



沈黙は、最初は不快に感じる

話すタイミングを自分で選ぶことに慣れていないと、沈黙は不安に感じます。学びの一部です。急かすことはしません。



古い習慣は戻ってくる

古いパターンに戻ることは、特にプレッシャー下では普通のことです。私たちの役割は、気づき、振り返り、また試すことを支えることです。それが変化を定着させます。



内なる安全が土台になる

参加者が「失敗しても大丈夫」「不完全でも大丈夫」と学べる環境をつくるのが、信頼の基盤であり、持続的な主体性の土台です。



現場の仕事は続く

締切や優先順位は消えませんが、このプログラムは、現実の仕事と並行して活かせるよう設計されています。

私たちのアプローチ



体験から始めます。実際の場面を使って、リーダーシップの選択とチームのダイナミクスを探ります。



構造化された振り返りと対話を通じて、自分自身と他者への理解を深めます。



ストーリーと気づきを、私たちの最も重要な発達の証拠として扱います。



セッションの間に、参加者は自分の習慣に気づく頻度が高まります。気づきによって、後で行動が変わることもあれば、すぐには変わらないこともあります。大切なのは、気づき続けることが、やがて変化につながるということです。



扱う内容

人の心の仕組み、行動、関係性、回復のためのさまざまな考え方やツールを幅広く紹介します。共有されたアイデアの中から、役に立つものを自分で選び、自分のやり方で活かしていきます。何が響くかは、一人ひとり違って当たり前です。



セッション間の振り返りメール

短い振り返りを毎週お送りします。返信は任意です。強制はしません。個人的な振り返りを促しますが、報告を求めるものではありません。

リーダーと組織へのインパクト



リーダーの時間が生まれる
日常の判断に追われる時間が減り、最も重要なことに集中できるようになります。



問題が早く見える
違和感やリスク、異なる意見が早期に表面化し、小さいうちに対処できます。



より良いアイデア、より良い解決
多様な意見が生まれ、前提にとらわれない新しい解決策が生まれやすくなります。



強い文化が育つ
主体性、相互の説明責任、協働がチーム全体に広がり、持続的な成果につながります。

次のステップ



あなたの目標や背景を教えてください。このプログラムを、あなたのチームに最適な形にカスタマイズします。