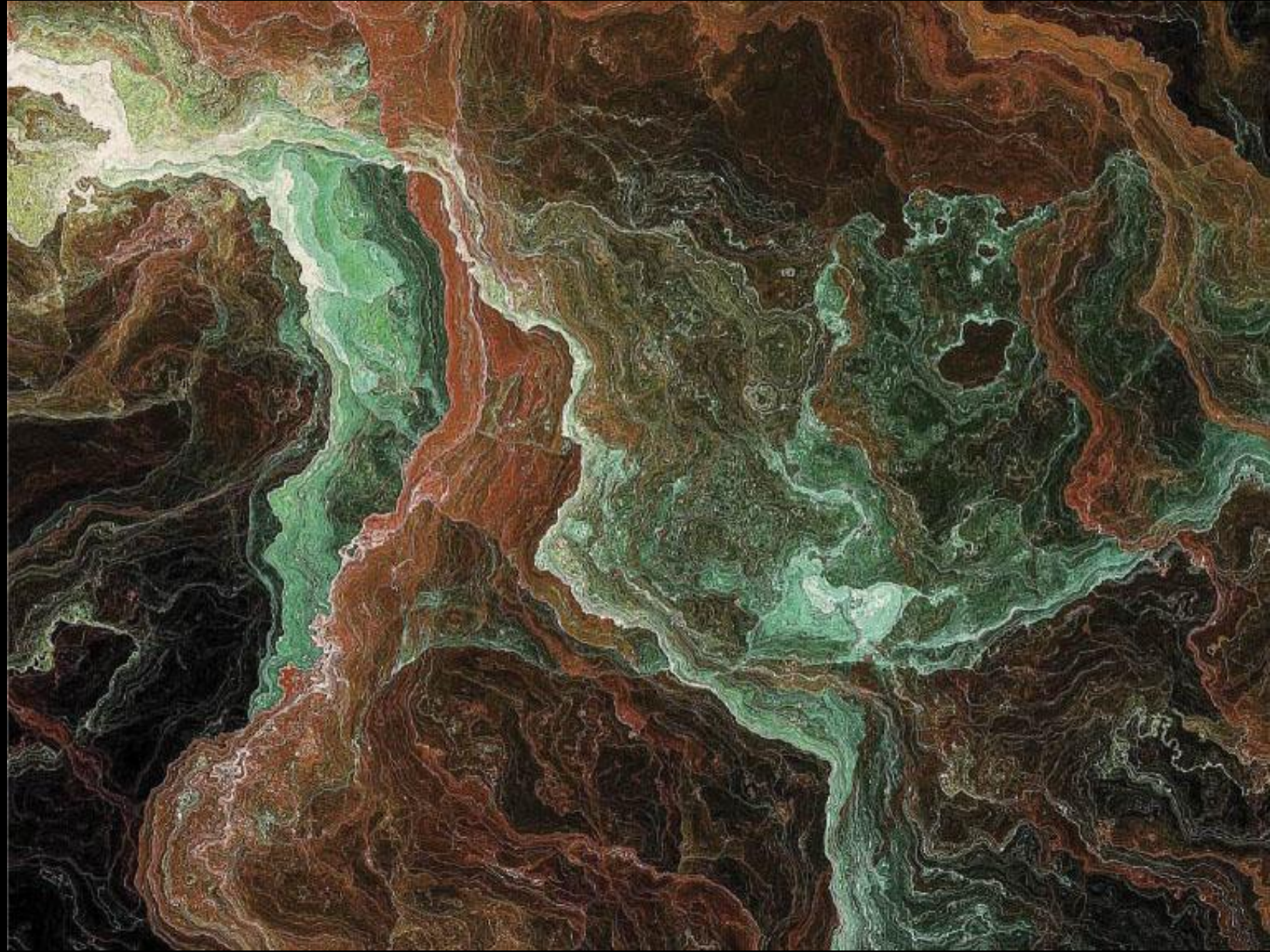


Managing Complexity

Minerva's Leadership Accelerator Program

Ver7.0



運営会社



Learner's
Learner

株式会社Learner's Learner
(福岡・糸島)

Unlock the Future
through the Power of Learning.

未来をひらく、学ぶ力。

[Read more](#)

自らの内発性（Playful）の表現

（創業以来様々な事業・関連会社を立ち上げ）

対クライアント



自分たち自身が「Playful」であり続ける



運営主宰

黒川 公晴

(くろかわ きみはる)

株式会社Learner's Learner CEO

合同会社こっから 代表社員

米国ミネルバ 講師

著書『ミネルバ式最先端リーダーシップ』

インタビュー [記事①](#)

インタビュー [記事②](#)

2006年外務省入省。2009年米国ペンシルバニア大学で組織開発修士を取得後、外交官としてワシントンDC、イスラエル/パレスチナに駐在。日米の通商協議、日本のアートプロモーション等を担当。2013年に帰国後は、米軍基地の返還交渉、NZとの漁業権益交渉、条約締結等に携わる傍ら、首相・外相の英語通訳を務める。国益と価値観がぶつかり合う前線に立つ中で、個と個、個と組織の在り方に強い関心を持ち、2018年独立。

以降、ファシリテーター・コーチとして国内外の企業の組織・人材開発を支援。リーダーシップ育成、ビジョン・バリュー策定、カルチャー変革、学習型組織づくり、事業開発等のサポートを行う。

2021年から米国ミネルバと事業提携し、日本企業向けのリーダーシップ開発事業を開始。自身も講師を務める。

2006

外務省入省

2009

ペンシルバニア大学
組織開発学修士

2011

ワシントンDC

2013

イスラエル・
パレスチナ

2018

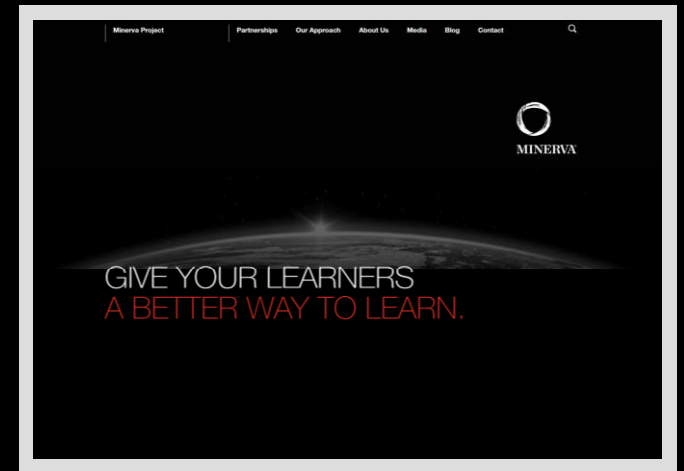
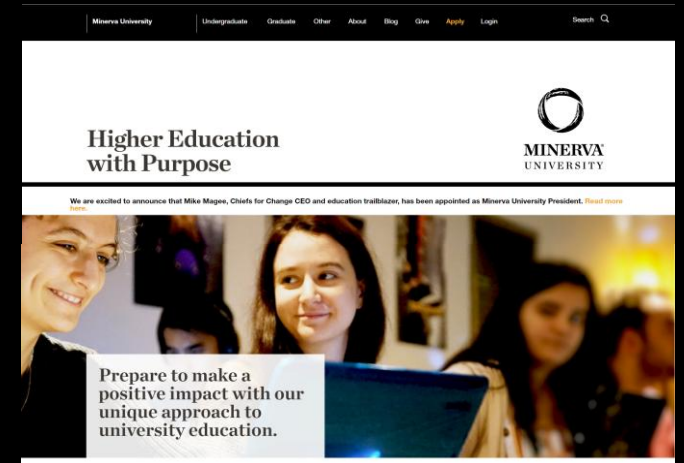
合同会社こっから
参画

2024

株式会社
Learner's Learner設立

ミネルバについて

- 2011年、起業家Ben Nelsonが設立
- 世界最難関のミネルバ大学
- WURI2022~23の「世界で最も革新的な大学」で一位に選出
- 教育業界の革新
「Nurturing Critical Wisdom for the sake of the World」
＝世界が真に必要とする知恵を育む
- 徹底的な学習科学による「実践的知恵」の定着



ミネルバとの共同事業

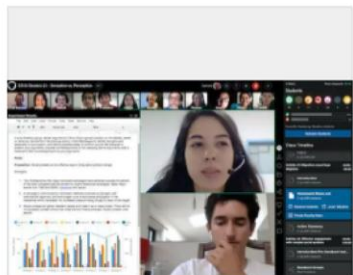
リーダーシップ教育 『Managing Complexity』

超難関大学の米ミネルバと提携 なぜ社員6人のスタートアップが選ばれたのか

9/26(日) 11:05 配信 1



ITmediaビジネス
O N L I N E



合格率2%未満と、超難関といわれる米ミネルバ大学。起業家のベン・ネルソン氏によって設立され、2014年に開校した同大学は、校舎を持たず、100%オンライン授業の「完全なアクティブラーニング」を特徴とする。生徒は4年間をかけて7都市を移動しながら、現地でのフィールドワークを重ねる革新的な学習プログラムだ。

Kokkara社、米国ミネルバと日本初の事業提携を発表

世界最先端の社会人向けリーダーシッププログラム「Managing Complexity」を今秋から法人向けに共同展開

合同会社こっから

🕒 2021年9月1日 10時00分



企業向け組織開発・人材開発を提供する合同会社こっから（本社：福岡県糸島市、代表社員：黒川公晴、以下Kokkara）は、革新的な教授法により高等教育の再創造を主導するミネルバ大学を旗艦パートナーとする米国ミネルバプロジェクト社（Minerva Project、以下ミネルバ）と日本初となる事業提携を発表しました。HP：

<https://www.kokkaraxminerva.com/>

2021年秋開講以来60社約600名以上の企業リーダーに提供



60+

Corporate partners

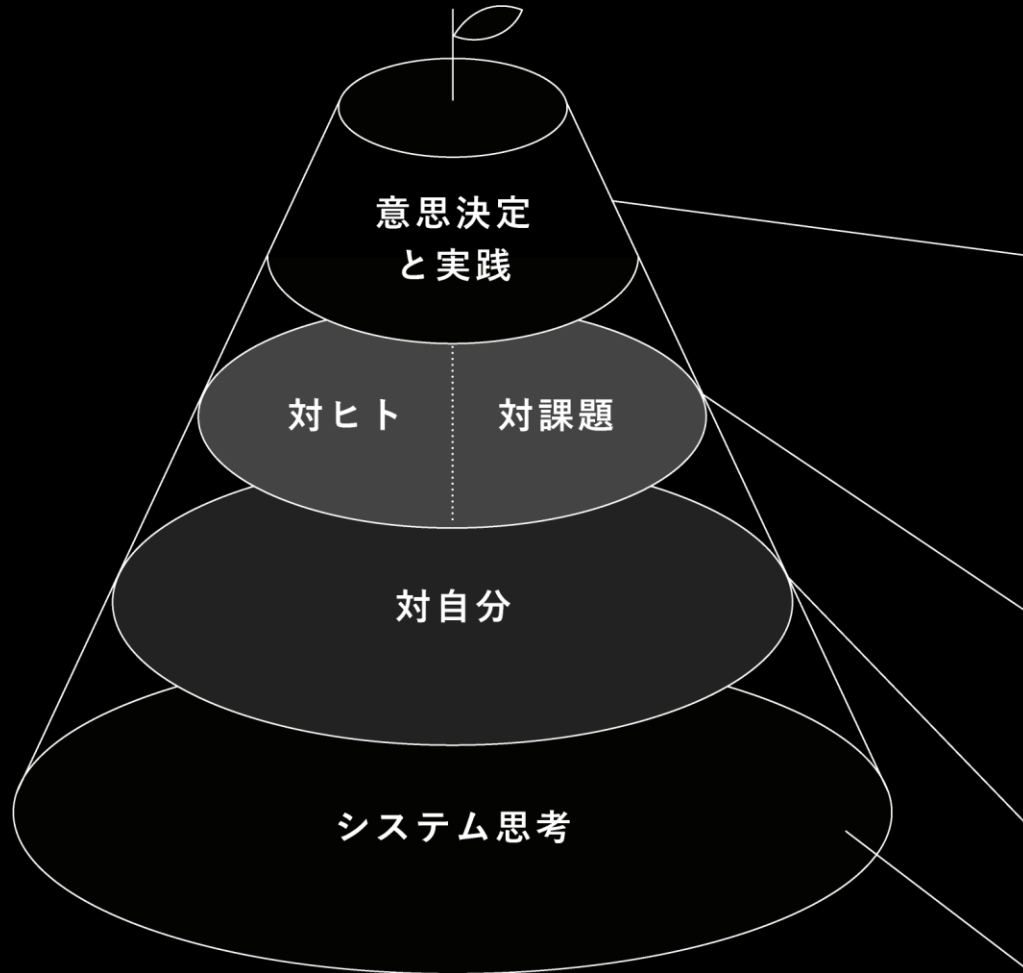
600

graduates

+64

NPS on average

Managing Complexity 構成



講義テーマ

W8. Agile Innovation	アジャイル思考
W9. Decision Leadership	意思決定フレームワーク
W2. Behavioral Science and Motivation	行動心理 / モチベーション理論
W4. Emotional Intelligence	EQ (感情の知能指数)
W5. Effective Team Dynamics	チームダイナミクス
W6. Communication with Impact	インパクトを与えるコミュニケーション
W7. Problem Analysis in Evolving Systems	課題特定・分析能力
W8. Agile Innovation	発散・水平思考
W2. Behavioral Science and Motivation	行動心理 / モチベーション理論
W3. Purpose-driven Leadership	パーパス型リーダーシップ
W4. Emotional Intelligence	EQ (感情の知能指数)
W1. System Thinking	システム思考

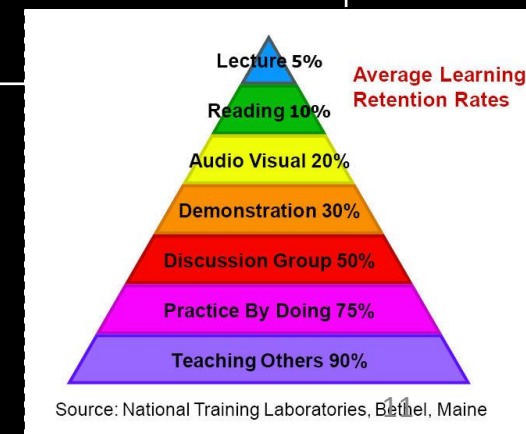
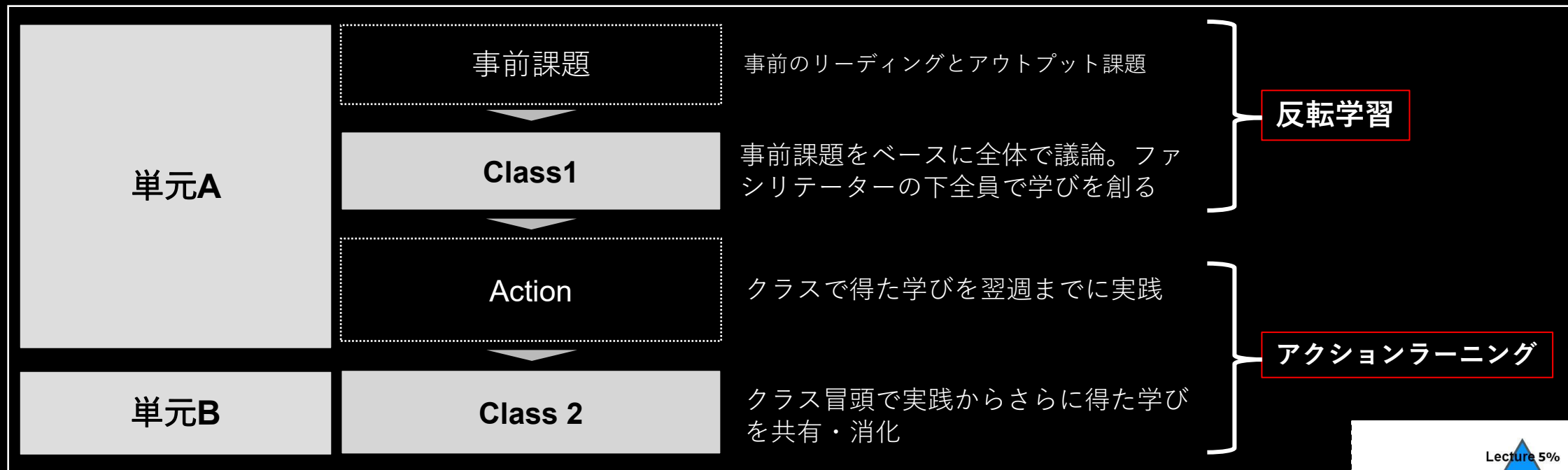
いっそう複雑性を増すグローバルなビジネス環境において、リーダーに必要なcompetenceは何か？

プログラム

Session	Theme	Contents (#Learning Outcome)	
0	Introduction	学習システムの使い方、Science of Learning、Leadership概論	
1	システム思考	#emergent-properties #system-decomposition #system-thinking	Unit1 前提となる 思考法
2	行動科学とモチベーション理論	#psychological-explanation #managing bias	
3	パーパス型リーダーシップ	#purpose #lead-principles	
4	感情の知能指数 (EQ)	#relational-iq #individual-differences #self-awareness	Unit2 対人知性
5	効果的なチームダイナミクス	#power-dynamics	
6	インパクトを与えるコミュニケーション	#psychological-explanation #audience-awareness #cognitive-emotional-persuasion	
7	進化するシステムにおける課題分析	#problem-analysis #divergent-problem-solving	Unit3 イノベーション と意思決定
8	アジャイル型イノベーション	#design-thinking #innovative-mindset	
9	意思決定のリーダーシップ	#lead-principles #managing bias #decision-selection	
10	プログラム総括	学んだ知恵を自社課題に応用し、リーダーとしてコミットする	

学習のスタイル

単なる知識理解ではなく、徹底して実践をサポートするために、全てのセッションは「反転学習」と「アクションラーニング」形式を用いて運営されます。



Session 0

Introduction

#ScienceofLearning

#leadprinciples

- オリエンテーション
- 学習の科学
- リーダーシップ概論

Managing Complexity

Course Overview

Course Schedule

Unit One

Leading in Complex Systems

Week 1

Systems Thinking

Week 2

Behavioral Science and Motivation

Week 3

Purpose-Driven Leadership

Unit Two

Engaging with Interpersonal Intelligence

Week 4

Leading with Emotional Intelligence

Week 5

Effective Team Dynamics

Week 6

Communicating with Impact

Unit Three

Navigating Uncertainty and Driving Innovation

Week 7

Problem Analysis in Evolving Systems

Week 8

Agile Innovation

Week 9

Decision Leadership

Week 10

Synthesis

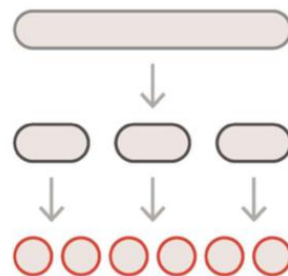
Session 1

システム思考

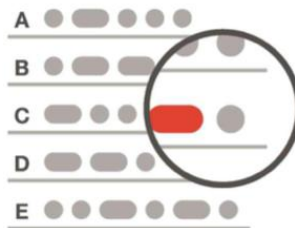
#systemthinking
#systemdecomposition
#emergentproperties

- システム思考（複雑系システムとは）
- 創発現象を捉える考え方
- システムの分解手法

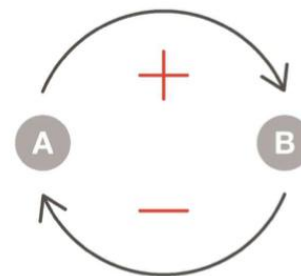
System Decomposition



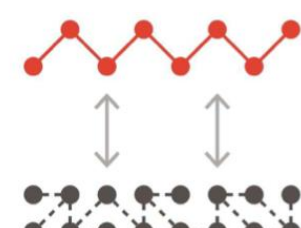
Levels of Analysis



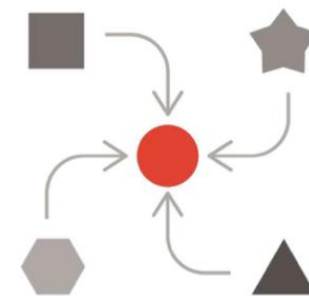
Causal Diagrams



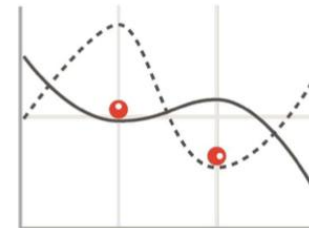
Emergent Properties



Sense Making



System Dynamics



Session 2

行動科学と モチベーション理論

#psychologicalexplanation
#managingbias

- モチベーション理論
- 認知バイアスの理解
- バイアスへの対処方法

Confirmation Bias

A focus on information that only confirms existing beliefs or perceptions



Status Quo Bias

Preference for the current state over any kind of change (a.k.a. "don't rock the boat")



Availability Bias

Overestimation of the importance or likelihood of events based on available information



Sunk Cost Fallacy

Tendency to continue investing in an effort that has already been invested in (a.k.a. "throwing good money after bad")



Loss Aversion

Sense that pain of loss is twice as powerful as pleasure of gain



Bandwagon Effect

Increased adoption of ideas or beliefs based on others' adoption (a.k.a. "groupthink")



Anchor Bias

Over-reliance on initial "anchor" messages in decision making



Hyperbolic Discounting

Preference for a smaller payoff, sooner over a larger reward, later



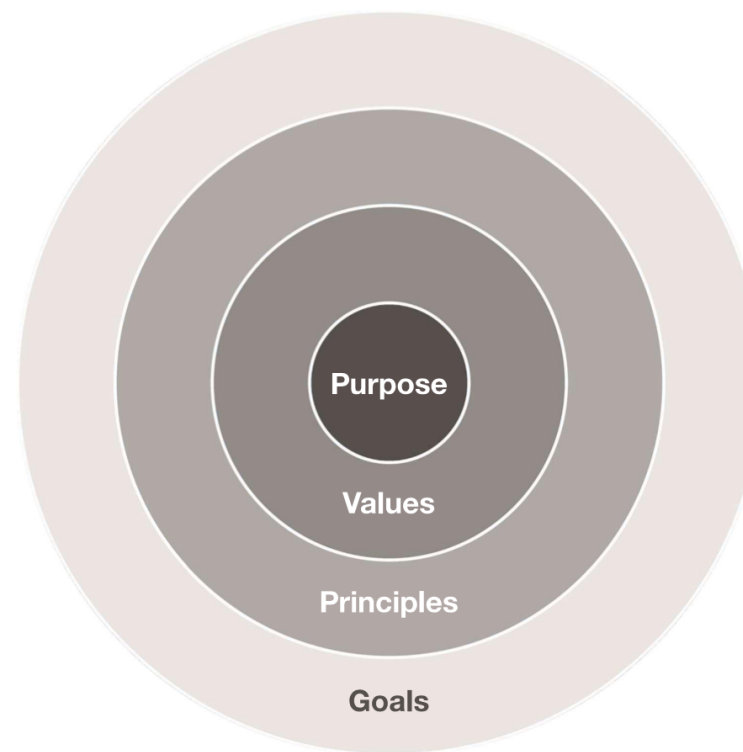
Session 3

パーパス型 リーダーシップ

#purpose

#leadprinciples

- 自身のパーパスの探求
- パーパスを目標・行動に紐づける
- パーパスでチームを主導する
- 組織・事業のパーパス



Purpose or Mission (core)

Purpose is an organization's North Star, remaining fixed even as business strategies and practices change.

Values or Beliefs (why)

An organization's values are its essential and enduring tenets that hold even if they became a competitive disadvantage.

Guiding Principles (how)

Principles define the approach an organization takes to fulfilling its purpose. They must always align with the values.

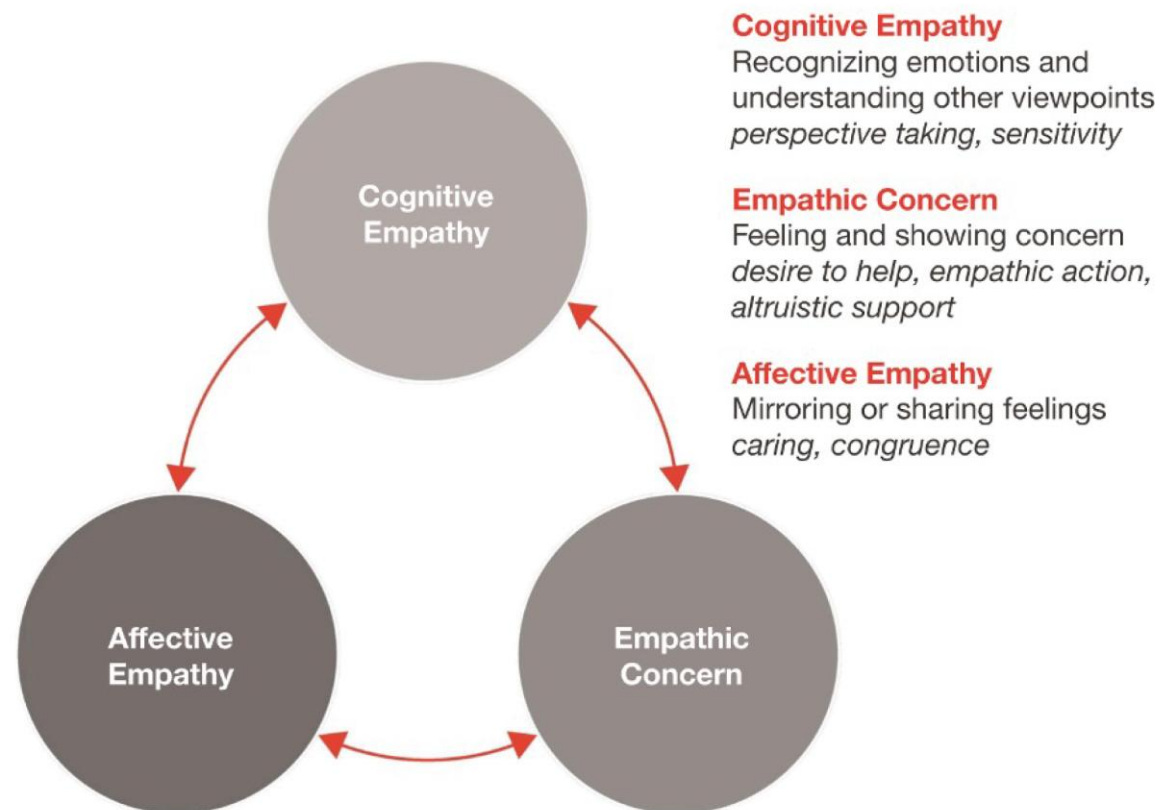
Goals (what)

Organizational goals may shift frequently in response to changing contexts, new growth, or other motivations.

感情の知能指数

#relationaliq
#individualdifferences
#selfawareness

- 感情の知能指数(EQ) とは
- 共感力とは
- 自己認知力を高める

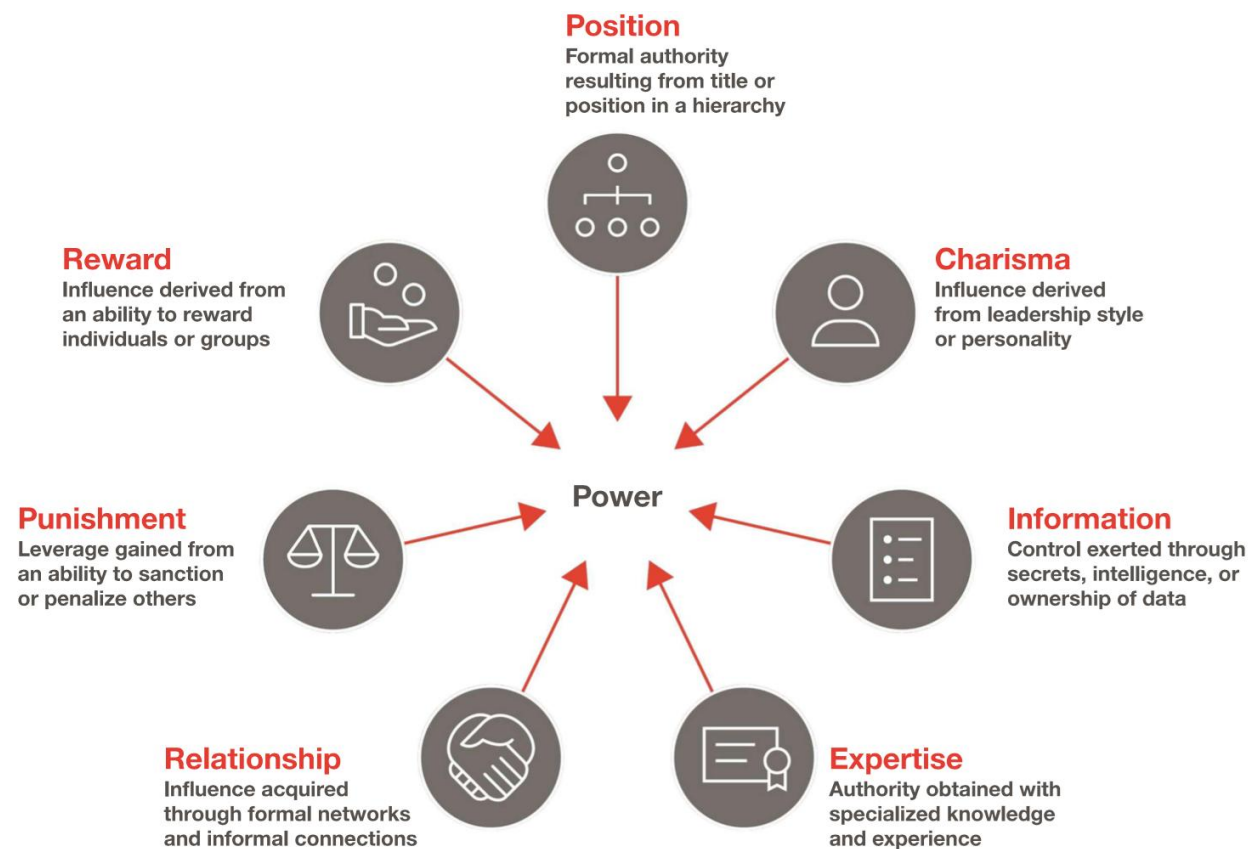


Session 5

効果的な チームダイナミクス

#powerdynamics

- 組織のパワーダイナミクスを読み取る
- 周囲への影響力を自覚化する
- 様々な「力」の源泉と使い方



Session 6

インパクトを与える コミュニケーション

#psychologicalexplanation

#audienceawareness

#cognitiveemotionalpersuasion

- 人を動かすコミュニケーション
- プレゼンの構成とデリバリー
- 認知的アプローチと

感情的アプローチの使い分け

Clarity
Create clear, compelling
messages



Engagement
Include engaging
language



Listening
Listen actively



Interaction
Promote interactivity



Inquiry
Employ the power of
questions



Storytelling
Use imagery, anecdotes,
and narrative structures



Examples
Provide apt examples



Emotion
Offer an emotional
appeal



Empathy
Connect empathically



Body Language
Practice non-verbal
communication



Cadence
Change vocal timbre
and tempo



Repetition
Consider repeated motifs
and patterns



進化するシステムにおける課題分析

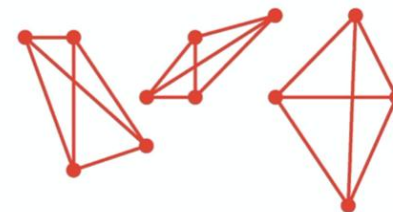
#problemanalysis
#divergentproblemsolving

- 課題を特定・定義する
- 課題を分解・分析する
- 水平思考でソリューション案を発散する

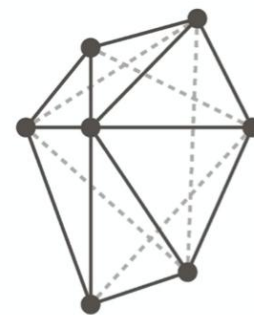
Identify the right problem to solve, including defining current and goal states.
#rightproblem



Break the problem down into subcomponents to better understand and solve it.
#breakitdown



Articulate the scope of the problem, including any constraints on possible solutions.
#constraints

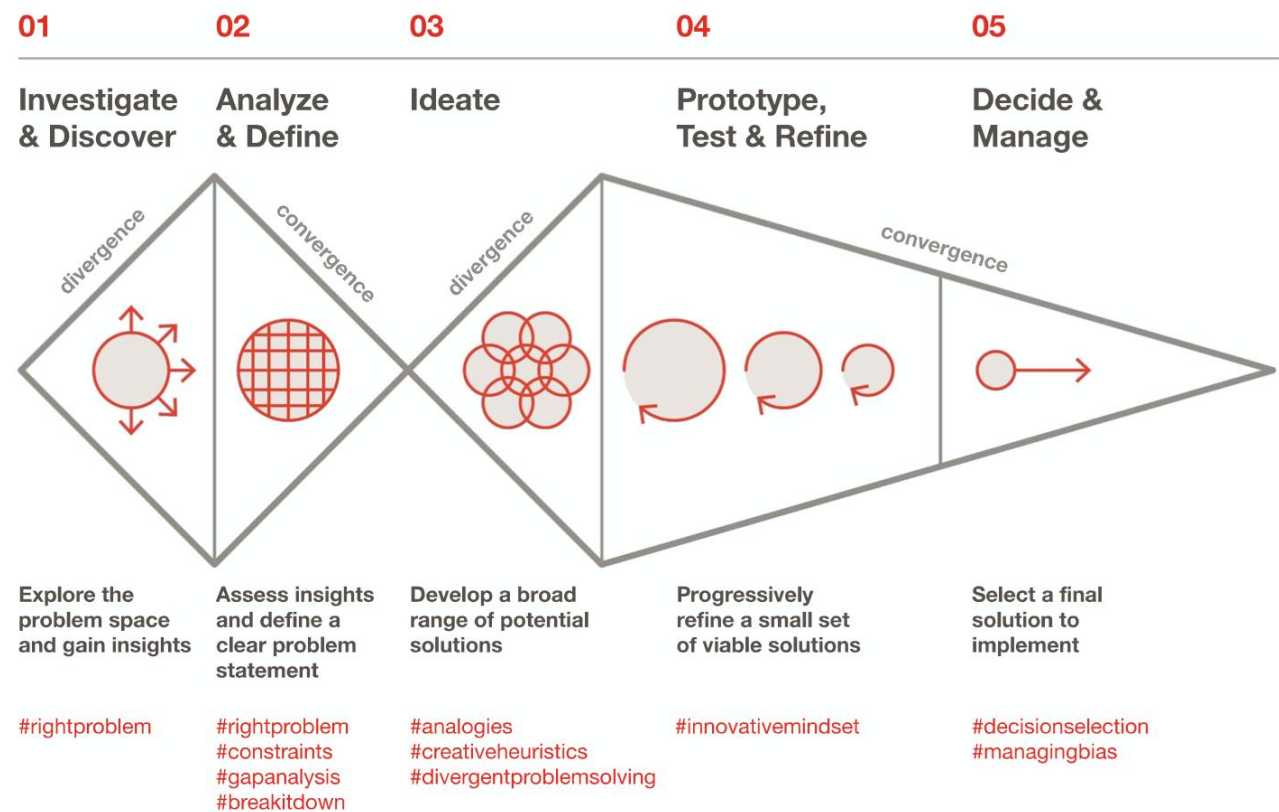


Session 8

アジャイル型 イノベーション

#designthinking
#innovativemindset

- デザイン思考の実践
- イノベーターの素養とは
- イノベーションを生む組織の土壌とは



Session 9

意思決定の リーダーシップ

#leadprinciples
#managingbias
#decisionselection

- 複雑な環境下での意思決定
- バイアスの再理解
- 意思決定のための思考法とツール

W

Widen your options

Expand the set of considerations to avoid narrow framing and gain insight into various possibilities.



Reframe the issue

Ask a series of “how might we?” questions

Devise at least 3–5 viable options

R

Reality-test your assumptions

Get outside views and conducting fast experiments to quickly assess the viability of ideas.



Create prototypes or scenarios to test with others

Consult experts or those who have dealt with similar decisions

A

Attain distance before deciding

Remove yourself from the immediate context to shift perspective and evaluate the decision more objectively.



Consider how the decision might appear in ten days, ten months, or ten years

P

Prepare to be wrong

Make a preliminary evaluation of possible outcomes and create mechanisms to help catch bad decisions before they cause harm.



Set “trip wire” metrics

Make worst-case contingency plans, while preparing for best-case outcomes as well

プログラム総括

- 自社戦略課題の分析と提案を発表
- 相互FBによる実践レベルでの掘り下げ
- これまで習得したスキルの総括と定着

Minerva Project
1145 Market Street, Ninth Floor
San Francisco, CA 94103
www.minervaproject.com



MINERVA

ミネルバの教育システムの特徴

01

Cross-Contextual Scaffolding

(文脈横断・足場式)

- 1つのテーマを間隔をあけながら段階的にかつ繰り返して学習（足場式）。
- 1つのテーマをあらゆる文脈に応用させ、実践させる（文脈横断）。

⇒ 「知識理解」でなく「実践的な知恵」を定着させる科学ベースのカリキュラム Far Transferの実現。

ミネルバの教育システムの特徴

02

Fully Active Learning

Fully Active Learningとは、授業の75%以上の時間を何らかの知的処理に集中している状態を担保する学習法。知識習得は授業外で行い、授業内では知識の応用と実践に集中。事業経営等の経験豊富な講師陣は、全てこのミネルバ式教授法を習得して授業をファシリテート。

ミネルバの教育システムの特徴

03

最先端のテクノロジー
「Forum」

- 授業は完全オンライン。ミネルバ独自開発のシステム「Forum」を使用。
- 発言時間の可視化や、細やかなフィードバックを可能とする発言記録等、受講者の集中を維持させる様々な仕掛けをエビデンス・ベースで設計。

最先端の学習システム「Forum」

SS110 Session 2.1 - Sensation vs. Perception (HCI)

Experiment Results

In your breakout group, devise arguments in favor of your group's position on the debate, based on what you learned from the previous activity. Utilize strategies to identify strengths and weaknesses in your position, and identify possible areas of common ground. Be prepared to present your arguments, propose counterarguments to the opposing team's arguments, and to respond to their counterarguments to your arguments.

Notes

Proposition: Social protests are an effective way to bring about political change.

Strengths

1. "Our findings show that major numbers of the time, compared with 26 percent 7 years from 1990 and 2006." [Link](#)
2. A campaign's commitment to nonviolent international legitimacy and encourages resistance, which translates into more...
3. Social protests will gather dissident people no successful protest without the united people.
4. Whereas governments easily justify violence against nonviolent resistance.
5. Social protests will gather attention of the international countries and organizations that will help the protests to make political change. International... [Link](#)

Participant doesn't have classroom in focus

受講者の発言時間を瞬時
に色で可視化

few minutes ago.

Patrick Mutuku • 4 mins
@Yeav Rabinovich But I think that's the problem! The description says that it can indeed be tagged. See <https://www.google.com/search?source=hp&uin=5A8H>

Eric Reiss • 3 mins
@Prof. Doyle I was rewording and got cut off with the poll answer...

Eric Reiss • 3 mins
@Prof. Doyle it continues to "I make the phase space irrelevant and nondescriptive"

Prof. Doyle • 3 mins
@Ibrahim Hasanov I would focus on how you get the message out there, although if you would tailor it to a specific audience that may be relevant

Nicole Byer • 2 mins
@Prof. Doyle Can you repeat what you just said? I'm not sure I follow...

Nicole Byer • 1 mins
@Prof. Doyle If that is true, then what did the author mean by his thesis? It seems like what you are proposing and what was said in his thesis are incongruent.

最先端の学習システム「Forum」

The screenshot displays the 'Forum' learning system interface. The top section shows the session title 'SS110 Session 2.1 - Sensation vs. Perception (HCI)' and the user 'James'. Below this, there are tabs for 'Breakout Groups', 'Questions', and 'All Answers'. A 'Stop Breakout' button and a timer '7:42' are also visible.

The main table lists breakout groups with the following columns: #, Size, Individuals, Talk Time Avg., Talk Time Dist., Worksheet Progress, and Actions. The table contains 15 rows of data.

#	Size	Individuals	Talk Time Avg.	Talk Time Dist.	Worksheet Progress	Actions
1	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
2	6 of 6	[Icons]	Average	Imbalanced	Progress bar	[Icons]
3	6 of 6	[Icons]	Average	Balanced	Progress bar	[Icons]
4	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
5	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
6	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
7	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
8	6 of 6	[Icons]	Silent	Imbalanced	Progress bar	[Icons]
9	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
10	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
11	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
12	5 of 6	[Icons]	Average	Balanced	Progress bar	[Icons]
13	6 of 6	[Icons]	Good	Balanced	Progress bar	[Icons]
14	6 of 6	[Icons]	Quiet	Dominated	Progress bar	[Icons]
15	6 of 6	[Icons]	Good	Imbalanced	Progress bar	[Icons]

On the right side, there is a detailed view of 'Breakout Group 89' with members 'Marcus, Nicole, Brandon'. It includes options to 'Visit', 'Listen', and 'Unpin'. Below this, there is a section for 'Previous Breakouts' showing two 'Role Playing Exercise' sessions, each with a 'Restart' button.

Breakout Group 89
Marcus, Nicole, Brandon
Visit Listen Unpin

Previous Breakouts

Role Playing Exercise
Started at 9:55am
60 total breakout groups
Restart

Role Playing Exercise
Started at 9:55am
60 total breakout groups
Restart

ブレイクアウト中も、各グループ内の発言量や、発言バランス、作業進捗を一覧で把握

最先端の学習システム「Forum」

The screenshot displays the 'Forum' learning system interface. At the top, the header reads 'Complex Systems / Section MW1-Doyle / Complex Systems 2.041 #negotiate / January 28, 2020'. The main content area is divided into three sections: a video player, a list of student contributions, and a sidebar with filters.

Video Player: The video player shows a lecture titled 'Prepare multidimensional Best Alternatives to a Negotiated Agreement (BATNAs) to a bottom line. #batna'. The video is at 0:57:02 / 1:12:21, with 125% playback. Below the video, a list of student contributions is shown, including 'Louis typed "The issue is interesting. I'd say overall that Mendez is correct in his..."' at 13:07, 'You bookmarked this moment' at 13:29, 'Samuel typed "I'd agree with that, but did you think of taking a step back and seeing..."' at 13:52, 'Qiqi spoke (24 seconds)' at 14:10, and 'Nicole spoke (39 seconds)' at 14:49.

Sidebar: The sidebar on the left contains filters for 'Who' (All Students), 'Show Me' (Spoken Comments, Typed Comments, Bookmarks), and 'Also Show Me' (Only assessed items, All unsaved assessments).

Assessed Contributions for All Students: The right sidebar shows a section titled 'Assessed Contributions for All Students' with an 'Assessment Distribution' bar chart. Below the chart, a list of student contributions is shown, including 'I'm really impressed by what you said at this point. It shows real mastery of the HC that we were focusing on today.' and 'Nice use of the concept here, but be careful not to go overboard!'. A button 'Add a General Comment' is at the bottom.

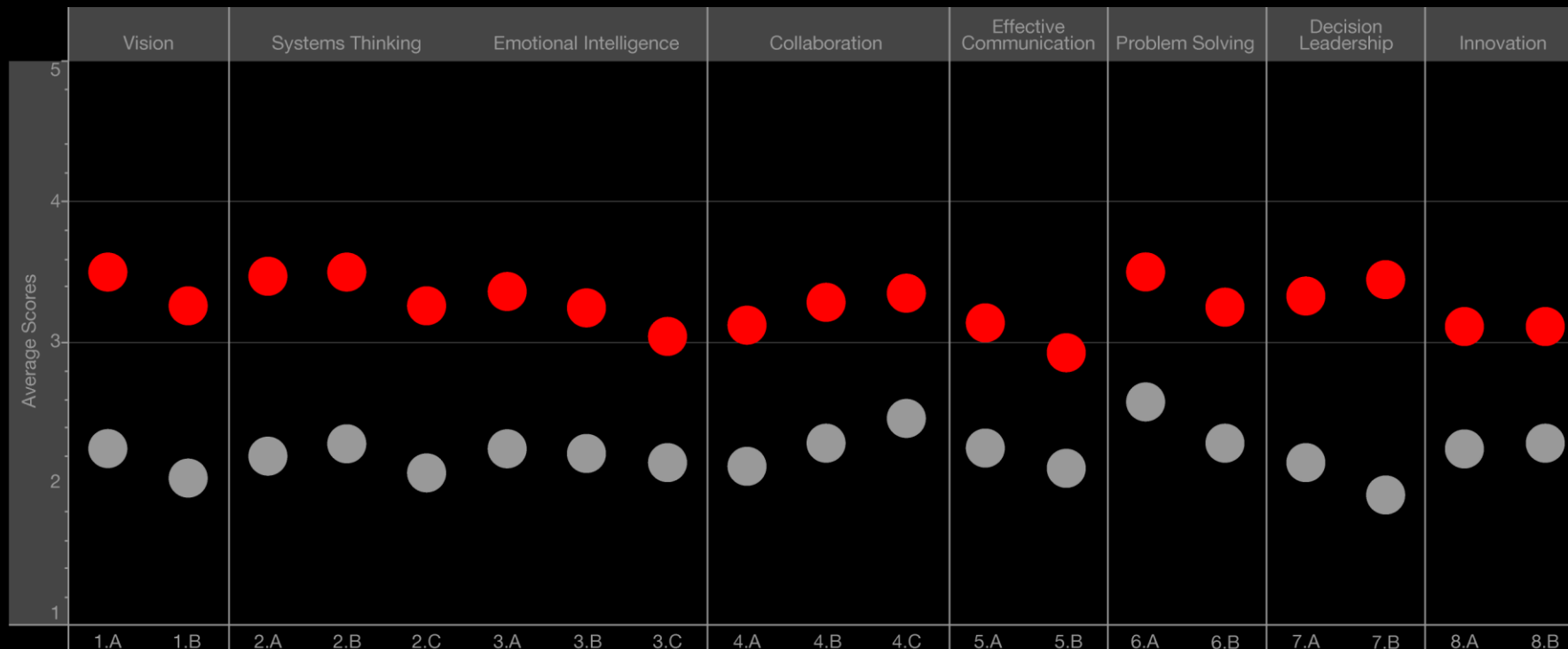
授業中の発言と作業を自動記録し、個人別に整理。 具体的なフィードバックを可能にする。

フィードバックの運用：

- ①毎授業後15分のディスカッション
- ②Session5後の1時間のOpen Hour、
- ③中間課題・最終課題への文章でのFB

効果測定

初回と最終セッション後の各#スキルの伸びを可視化（クラス平均）



28 leaners

Average Scores

Week 0 2.2

Week 10 3.3

Out of 5 on self-assessment scores

Average rating against the 19 #HCs of strength

■ Post-Program

■ Pre-Program

1.A #Purpose
1.B #LeadPrinciples

2.A #SystemThinking
2.B #SystemDecomposition
2.C #EmergentProperties

3.A #PsychologicalExplanation
3.B #RelationalIQ
3.C #SelfAwareness

4.A #CognitiveEmotionalPersuasion
4.B #PowerDynamics
4.C #IndividualDifferences

5.A #AudienceAwareness
5.B #CommunicativeRepertoire

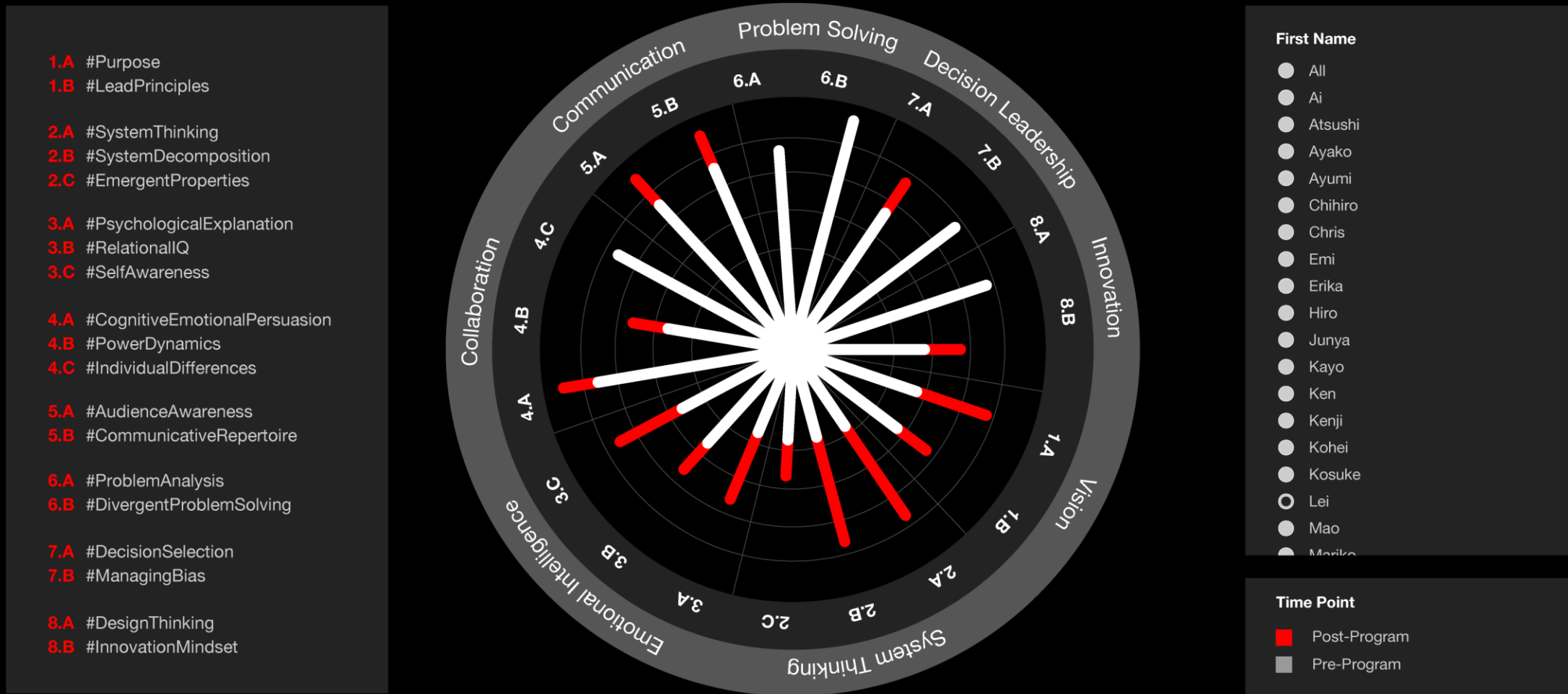
6.A #ProblemAnalysis
6.B #DivergentProblemSolving

7.A #DecisionSelection
7.B #ManagingBias

8.A #DesignThinking
8.B #InnovationMindset

効果測定

初回と最終セッション後の各#スキルの伸びを可視化（個人別）



ミネルバ認定ファカルティ

ファカルティ(講師)は自身も複雑な時代をリードする、経験豊富なプロフェッショナル。

「知識の定着」を最優先するミネルバ大学が開発した独自の教授法を習得し、受講者の高い学習効果をファシリテートします。

プロフィールは[こちら](#)



66

これまでの実績と
受講者の声

99

VUCA時代のリーダーシップを
理論的・体系的に腹落ちして学
べます。今までもやもやしてい
た事が明確になったり、今まで
なかった新しい視点を見つけら
れる、絶対に受けた方がよいプ
ログラムです

クラス内でのディスカッション
と講師からの的確なフィード
バックを通じて、実業務に汎用
化できるプログラムになっている

極めて有益。断然受けるべき。特
に新しい管理職に必要なと思う。
セオリーだけではない、リアルな
ビジネス授業。

短期間でマネージャーとして成
長するのに最適なプログラム。
すぐに自組織で活用できる実践
的なエッセンスが詰まっている。

これまでの研修とは全く異な
る体験ができるプログラム。
スキルや思考フレームに終始
せず、物事の捉え方や考え方
の根本を見つめ直す機会にな
る

「新たな経営像」を描ける機会。
本質的な課題を読み解くシステム
思考から、周囲を動かすパーパス
型リーダーシップ、インパクトを
与えるコミュニケーション手法、
共創を促すEQ、実践的なイノ
ベーション手法等々、一つのプ
ログラムで受講出来る。

DX領域で新しい事業を成功さ
せるために必要なリーダー
シップについて学べる研修で
あり、これらの要素を身に着
けないと事業創発スキルを学
んでも実現は難しい

業務遂行能力を評価されて
リーダーとなった人は、本プ
ログラムを受けてリーダーと
して必要な資質を学ぶ機会に
なる。

これまで

約600名の

NPS=+64[※]

「リーダーとしての自信がついた」

「学びを実践に活かしている」

「業務に関連深い内容だった」

「Forumが学習効果を高めた」

「興味を引く内容だった」

の全てにおいてほぼ100%がYesと回答。



プログラムの価値と実施目的例

価値

- 最前線の「リーダーシップ」を実践レベルで装着する（「研修はよかったけど、、、」では終わらない）
- 課題発見～イノベーション、他者の巻き込み、自己推進といったリーダーとしての根本的な「力」を身につける（ハードスキルを使いこなすための根本の総合力）
- ハイパーフォーマーが何となく実施してきたことを棚卸し・体系化して再現性を高める。
- 部署を超えたリーダー層の共通言語を作る。



実施目的例

次世代経営層の育成

管理職のレイヤー研修

新規事業、プロマネ、ソリューション事業に関わる部署のリーダー育成

参加方法：単独クラス/混成クラスからお選びいただけます

単独クラス（1社12~16名派遣）のメリット

- お好みの時期・曜日・時間帯で受講可能
- 人事担当と事務局を組成し、研修前・中・後で学習効果や成長課題を綿密にフォロー・報告
- 社内のため業務課題についてより深い議論が可能。リーダー間の結束と組織への波及大。
- 人材育成戦略全体のコンサルティングも並走
- 企業独自の人材要件に沿って細部のカスタマイズが可能

育成対象が多く、深くスピーディーな組織成長を目指す企業におすすめ

混成クラス（1社4名派遣）のメリット

- 少人数（4名）での派遣が可能
- 異業種での交流が可能（最大4社が同時参加）
- 他社受講者からの刺激（企業の組み合わせは選択できません）
- 研修前後での研修効果をご要望に応じフォロー

異業種交流最優先、または育成対象や予算に制約がある企業におすすめ

受講料について

受講料：55万円/名（税別）

※原則1社4名のご参加をお願いしております（220万円/社（税別））

※その他／事務手数料：混成クラスにご参加の場合、1社1クラスごとに10万円（税別）を頂戴いたします

混成クラススケジュール

2026年開講コース (4月開講)

人数	4名／社（1クラス～16名）
日時	原則水曜日…18時～20時
期間	4月8日～6月24日（全11回）

※お申込み締切日：2026年2月15日
定員に達し次第、締切日に限らず受付を終了する場合があります

【実施スケジュール】

4月8日	Introduction
4月15日	Session1
4月22日	Session2
4月28日	Session3
5月13日	Session4
5月20日	Session5
5月27日	Session6
6月3日	Session7
6月10日	Session8
6月17日	Session9
6月24日	Session10

混成クラススケジュール

2026年開講コース (6月開講)

人数	4名／社（1クラス～16名）
日時	原則水曜日…18時～20時
期間	6月3日～8月19日（全11回）

※お申込み締切日：2026年4月15日
定員に達し次第、締切日に限らず受付を終了する場合があります

【実施スケジュール】

6月3日	Introduction
6月10日	Session1
6月17日	Session2
6月24日	Session3
7月1日	Session4
7月8日	Session5
7月15日	Session6
7月22日	Session7
7月29日	Session8
8月5日	Session9
8月19日	Session10

混成クラススケジュール

2026年開講コース (9月開講)

人数

4名／社 （1クラス～16名）

日時

原則水曜日…18時～20時

期間

9月2日～11月18日（全11回）

※お申込み締切日：2026年7月15日
定員に達し次第、締切日に限らず受付を終了する場合があります

【実施スケジュール】

9月2日 Introduction

9月9日 Session1

9月16日 Session2

9月30日 Session3

10月7日 Session4

10月14日 Session5

10月21日 Session6

10月28日 Session7

11月4日 Session8

11月11日 Session9

11月18日 Session10

混成クラススケジュール

2026年開講コース (12月開講)

人数	4名／社（1クラス～16名）
日時	原則水曜日…18時～20時
期間	12月2日～2月17日（全11回）

※お申込み締切日：2026年10月15日
定員に達し次第、締切日に限らず受付を終了する場合があります

【実施スケジュール】

12月2日	Introduction
12月9日	Session1
12月16日	Session2
12月23日	Session3
1月6日	Session4
1月13日	Session5
1月20日	Session6
1月27日	Session7
2月3日	Session8
2月10日	Session9
2月17日	Session10

