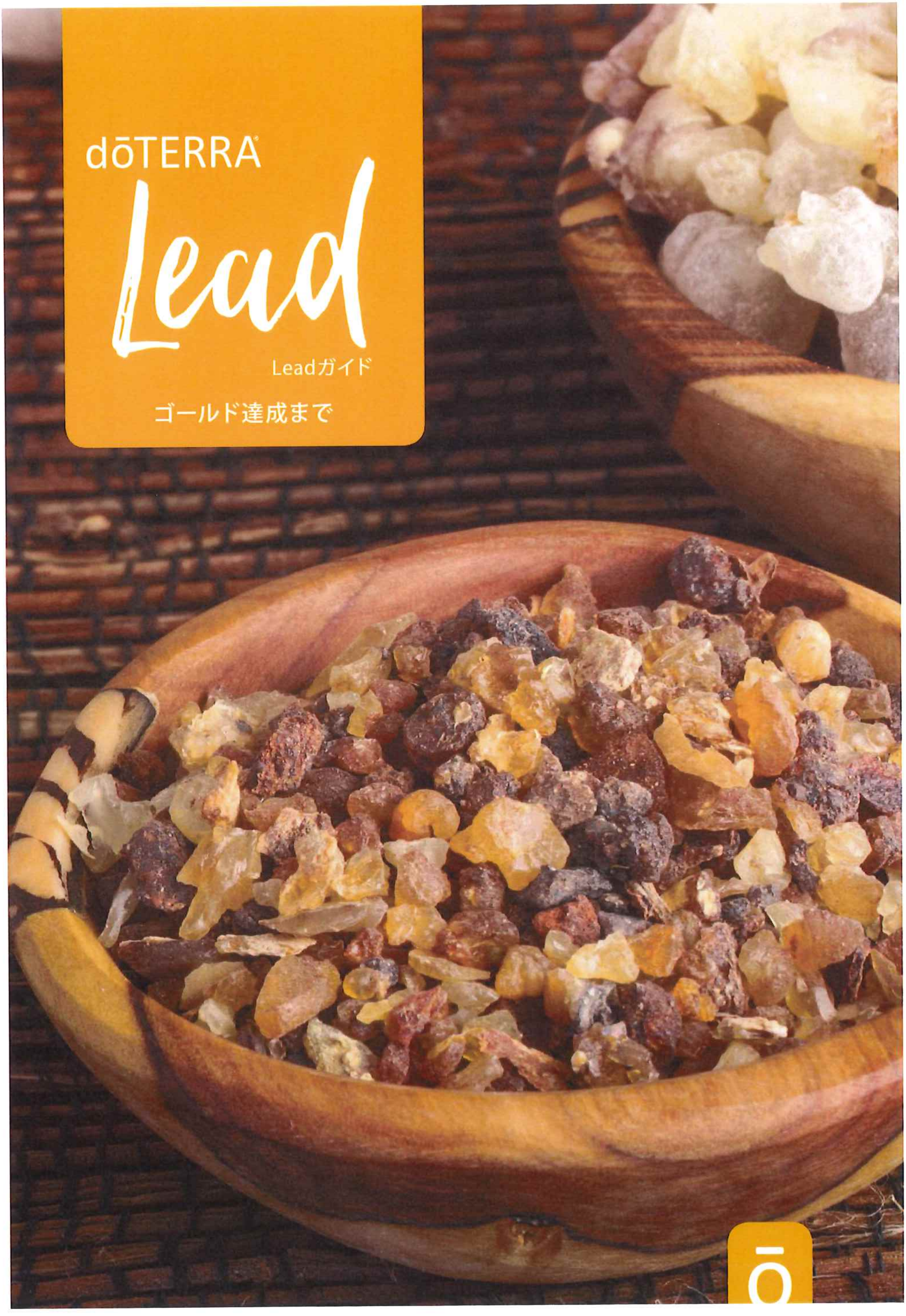
dōTERRA

Lead

Leadガイド

ゴールド達成まで



チームを拡大する

Expand Your Team

シルバー達成を心からお祝い申し上げます!

さあ、あなたの人生とビジネスの次なるステージに進む用意はできましたか?ゴールド達成の鍵は、チームのビルダーへの確信を深め、デュプリケーション(※)の文化を根付かせることにあります。本ガイドを活用しながら、メンターサポートとトレーニングを通して愛ある支援の手を差し伸べ、チームをリードする方法を学びましょう。

※ アップラインの成功例と同じようなやり方を模倣して実践すること。デュプリケートともいう。

+Action
行動

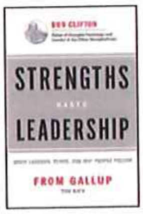
ゴールドを達成するには:
- 継続してオイルをシェアし、登録に導く
- ビジネスの可能性を伝える
- 新ビルダーをローンチし、愛用者(カスタマー)に教え伝える
- トレーナーの養成とメンターサポート

=Results
結果

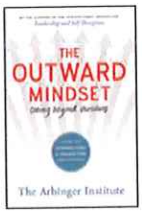
- 自分や周りの人の人生を変える
- 自分自身を成長させる
- 継続収入*を生み出す

P	I	P
PREPARE ー準備ー	**INVITE** ー招待ー	**PRESENT** ープレゼンテーションー
・あなたの成功をパワーアップ(P4) ・リーダーになる(P5) ・ゴールド・プランナー(P6) ・リーダーの習慣を身につける(P7)	・人とのつながり(人脈)を拡大する(P8〜9)	・ビジネスプレゼンテーションをマスターする(P10〜11)

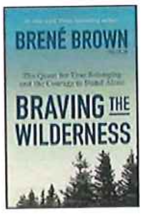
自己成長のための推薦本



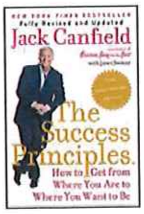
翻訳版:
『ストレングス・リーダーシップ
ーさあ、リーダーの才能に目覚めよう』
トム・ラス&バリー・コンチー著



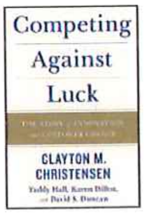
翻訳版:
『自分の小さな「箱」から脱出する方法 ビジネス篇
管理しない会社がうまくいくワケ』
アービンジャー・インスティチュート著



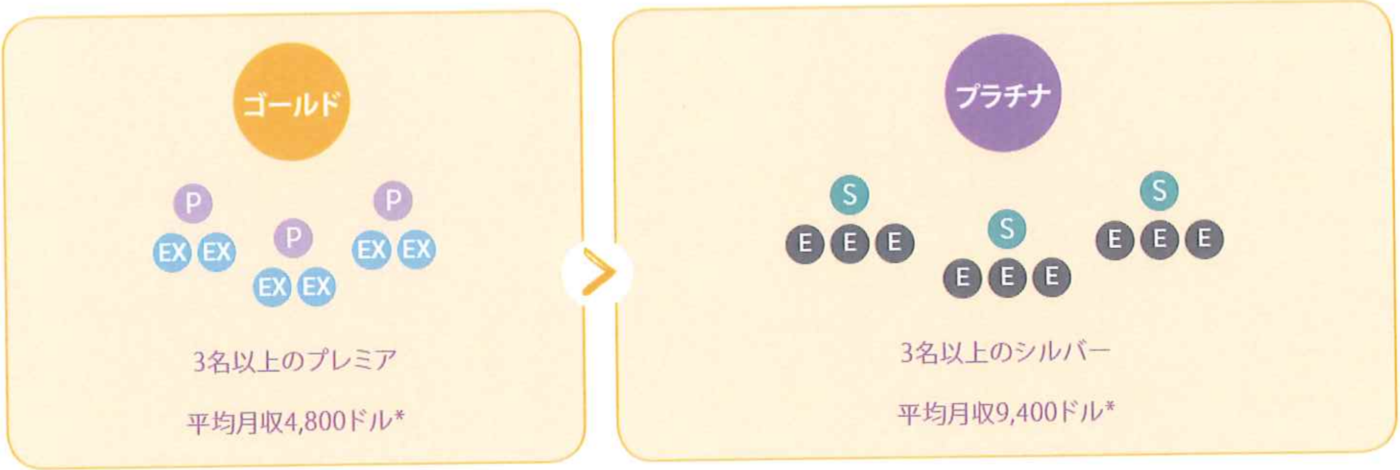
『Braving the Wilderness
(荒野を生き抜く術)』
ブレネー・ブラウン著
(翻訳版未発表)



翻訳版:
『絶対に成功を呼ぶ25の法則』
ジャック・キャンフィールド著



翻訳版:
『ジョブ理論 イノベーションを予測可能にする消費のメカニズム』
クレイトン・M・クリステンセン、タディ・ホール、カレン・ディロン、デイビッド・S・ダンカン著



ENROLL
ー登録ー

・デュプリケーションの基盤をつくる(P12)
・決意と能力のあるビルダー(P13)

SUPPORT
ーサポートー

・ビルダーのローンチとトレーナーの養成(P14～15)
・リーダーシップを高める(P16)
・メンターサポートを最大活用する(P17)
・製品の愛用者を育てる(P18)
・イベントを通してモメンタム(勢い)を生み出す(P19)

必須アクションステップ

1. 自己成長
2. シェア／招待
3. クラス／個別面談
4. 登録に導く
5. ライフスタイル・サポート
6. ビジネス・サポート
7. 新ビルダーをローンチ**する

詳細は『Launchガイド』をご参照ください。

重要な行動を
繰り返し実行するよう
チームをインスパイア
し続けることが、
ネットワークビジネスの
大成功につながります。

このマークがあるものは、ドテラ・ジャパン オフィシャルサイト>会員情報>エンパワード・サクセス ホーム >ツールズ ライブラリーからダウンロードいただけます。

* 実際のWA収入額には個人差があります。一般的な初回収入額は表示額に比べて大幅に低くなります。
表示額は2017年の活動実績に基づく年間平均月収例です。
詳細はdoTERRA.com > Advocates > Flyers(英語サイト)から最新のOpportunity and Earnings Disclosureをご参照ください。
** ビルダーをエリートに導くこと

あなたの成功をパワーアップ

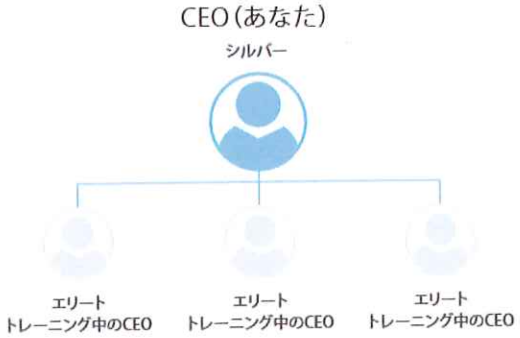
Fuel Your Success

自分のビジネスのCEOになる

おめでとうございます！あなたはドテラのリーダーシップランク、「シルバー」への仲間入りを果たしました。自分のビジネスのCEO（最高経営責任者）となることは、ワクワクすると同時に不安も伴うことでしょう！しかし、あなたは一人ではありません。紹介者やアップラインなどがあなたの毎日の活動に直接関わることはなくなりますが、彼らの経験を大切な学びとして活用させてもらいましょう。

Tip（ヒント）

百万ドル企業のCEOとして毎日行動しましょう。すると、本当にそうなる日がやって来ます！



クォリファイドレッグ*のビルダーには、信頼・尊敬される存在として、あなたの組織内のチームを運営してもらわなくてはなりません。ランクに相応しい活動を通して成長することが求められます。ビルダーたちが将来自分のビジネスのCEOになれるよう、その準備をサポートしましょう！もしそうしたリーダーをまだ「発掘」できていなくても大丈夫。適切な活動を継続すれば、やがてビルダーとして成長します。

次の「CEO候補者」であるエリートのビルダーたちが定期的メンターサポートを確実に受けられるよう、「上司」としてではなく「報告責任パートナー**」として戦略的にサポートするのが優れたリーダーです。チームがさらに大きな夢を抱き、より良い結果を出す力を発揮するためには、あなたの役割が欠かせません。

* ランク資格を満たすために必要な条件で、直接紹介したWAから成るレッグ（系列）のうち、所定のランクを満たしているWAのいるレッグ（ただし要件を満たすビルダーはレッグに付き1名）

** 目標達成に向けて自分自身が当事者として責任を持って取り組む活動について、定期的に報告しサポートを受けるパートナーのこと。説明責任（アカウンタビリティ）を果たすためのパートナー。

あなたに出来ないことはありませんが、一人ですべてを行うことは出来ません。
力を入れるべき活動を次に絞りましょう：

1. チームのビジョンと戦略を設定し、導きましょう。
未来の夢を描き、望む結果を明確にしましょう。計画を立てた後、方向性と達成方法をチームに伝えます。そして各ビルダーが自分のチームでも同じことができるようサポートしましょう。

2.デュプリケーションの文化を築きましょう。
文化をつくるのはあなたです。自分が求めるデュプリケーションの模範を自ら示し、チームを導きましょう。要求するのではなく、やる気を引き出しましょう。自分のランクに関わらず、新規登録を出す習慣を実践し続けましょう。

3.必要なリソースを活用しましょう。
ビジネス経営の鍵となるリソース（資源）は、時間・エネルギー・お金です。定期的に結果につながる活動の進捗を把握・評価・投資する責任を持ちましょう。継続的にメンターサポートを受けましょう。

「リーダーとは、理想の未来のイメージを描き、人々に一緒にそこへ向かうよう呼びかける人です」

ーアンディ・スタンリー
（米国の牧師、作家）

制限をもたらす思い込みを捨てましょう

私たちは、成功の鍵がどこにあるかをつい勘違いしがちです。「もしアップラインや会社が〇〇だったら、私も〇〇なのに…」と思いたくなることもあるかもしれませんが、成功はあなた自身が生み出すものです！「自分以外の誰かがあなたの成功の鍵を握っている」という思い込みは、今ここで手放す決意をしましょう。

思い込みを手放しましょう。ドテラの製品とビジネスへの確信を持ち、あなたのことも信頼してくれた紹介者へ感謝のメッセージを送ることを考えてみましょう！「紹介者の確信がしっかりと伝わったからこそ、今後は自分がリーダーとなり紹介者の存在や経験、専門性を貴重なリソースとして活用させてもらうことを決意した」と紹介者に伝えましょう。「紹介者への過度な期待を手放し、すべて自己責任のもとに活用する」と。今日の自分があるのは、すべて紹介者のサポートのおかげであるという感謝の気持ちを伝えましょう。

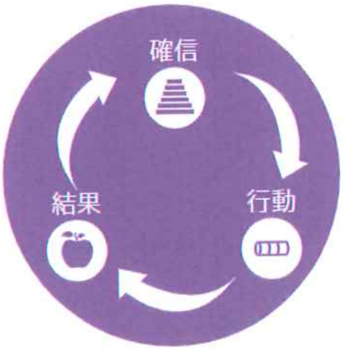
「自分の成長の責任はすべて自分自身が負う」と決意すると、すべてが好転します。

リーダーになる

Become a Leader

導く ― それがあなたの仕事

シルバー以上のランクを達成したリーダーの大切な役割は、人とのつながりや健全な人間関係を大切にする文化を維持し、さらに発展させることです。人を大切にし、居場所があると感じられるグループづくりをしましょう。思いやりの心こそがドテラの核となる文化です。素晴らしい結果を思い描きながら、ビルダーと共に、出会う人すべての人生により大きな愛と希望、健康をもたらし、貢献していきましょう。ドテラの文化は、デュプリケートする価値があり、人々に長期的影響をもたらす指針となるものです。



elite

- **製品**への確信を築く。
- **勇気**を持って経験をシェアし、人生を変える呼びかけをする。
- **エリート**達成と維持。

premier

- **会社とドテラビジネス**への確信を築く。
- **インテグリティ***を持ち、メッセージを伝える。信頼関係を築いて登録に導く。
- **プレミア**達成と維持。

↖ あなたのビルダー

silver

- **自分自身**への確信を築く。
- **やり抜く決意**を持ち、成功習慣の模範を示す。確信を強固にする。
- **シルバー**達成と維持。

gold

- **あなたのビルダー**に確信を築く。
- **愛**を持ってビジョンを引き継ぐ。望ましいデュプリケーションが起きるチーム文化を育む。
- **ゴールド**達成と維持。

↖ あなた

「文化は常に戦略に勝る」
―グレッグ・P・クック
（ドテラ創業役員）

ゴールド達成に向けて情熱を高め、チームのビルダーへの確信を高めましょう。

「ゴールド達成」は、価値ある目標です！ゴールドを達成し、安定させることができれば、大抵の人は夢に見ることしかできないような継続収入を手にすることができるのです**。これがどれほど素晴らしいことか、想像してみてください。米国で、この継続収入と同等の金額を40年間かけて貯蓄することができるのは、人口のわずか2%のみと言われています。そしてネットワークビジネスにおける成功者は全人口の1%です。そのトップ層の仲間入りができるのが、ゴールド達成者です。

ゴールド達成者を生み出すチーム文化は、夢の持つ大きな力を信じ、必須アクションステップを「やる」と決めて実行するメンバーによってつくられます。成功の鍵は、その行動をデュプリケートするビルダーたちに、あなたのビジョンを効果的に伝えることです。ドテラの報酬プランでは、リーダーシップに対して報酬が与えられます。あなたの成長は、チームの成長次第なのです。

しかしながら**必須アクションステップをデュプリケート**するだけでは、長期的成功と確固たる継続収入を実現するのに十分とは言えません。ドテラビジネスは人間関係を育むビジネスです。チームの仲間全員の土壌である「愛用者の文化」と、ビジネスの成功を望むチームメンバーの土壌である「ビルダーの文化」―この両方の文化に影響力をもたらす責任があなたにはあるのです（P12～19参照）。あなたがリーダーとして成長するために、そしてチーム全体の成長をサポートするために、このガイドを活用しましょう。

ビジョンを共有しましょう。望ましいデュプリケーションが起きるチーム文化を育みましょう。

* 高潔、誠実、完全無欠といった、組織や人間関係の倫理的価値や概念を意味する言葉。
** WAの実際の収入額には個人差があります。平均収入額はさらに低くなります。
詳細はdoTERRA.com > Advocates > Flyers（英語サイト）から最新のOpportunity and Earnings Disclosureをご参照ください。

ゴールド・プランナー

Gold Planner

戦略を立てましょう

中心となるビルダー3名を
プレミア達成に導きましょう。

G あなた！

私がビルダーを信頼し
チームをリードする理由：

私が
信頼されるリーダーとして
ゴールドになるのは
____月____日です。
（資格月の最終日）
その時の私の気持ちは

____

達成時の感謝の気持ちを予め書き出し、
成功をパワフルに実現しましょう。

P

名前： **プレミア□**

強み

WHY（動機）

必要なサポート／インセンティブ

一緒に確認する：

○『Trainガイド』　○ランク・プランナー

ビルダー1 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV*
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

ビルダー2 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

3人目のビルダー： ______ エグゼクティブ□

______________ 通常のOV
______________ 不足しているOV

必要なサポート

必要ボリューム：5,000 OV
− ______________ **通常のOV**
＝ ______________ **不足しているOV**

P

名前： **プレミア□**

強み

WHY（動機）

必要なサポート／インセンティブ

一緒に確認する：

○『Trainガイド』　○ランク・プランナー

ビルダー1 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

ビルダー2 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

3人目のビルダー： ______ エグゼクティブ□

______________ 通常のOV
______________ 不足しているOV

必要なサポート

必要ボリューム：5,000 OV
− ______________ **通常のOV**
＝ ______________ **不足しているOV**

P

名前： **プレミア□**

強み

WHY（動機）

必要なサポート／インセンティブ

一緒に確認する：

○『Trainガイド』　○ランク・プランナー

ビルダー1 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

ビルダー2 ______ エグゼクティブ□

必要ボリューム：2,000 OV
− ______________ 通常のOV
＝ ______________ 不足しているOV

必要なサポート

3人目のビルダー： ______ エグゼクティブ□

______________ 通常のOV
______________ 不足しているOV

必要なサポート

必要ボリューム：5,000 OV
− ______________ **通常のOV**
＝ ______________ **不足しているOV**

各ビルダーがエグゼクティブを達成したら□にチェックを入れましょう。
全員にチェックが入り、各系列で5,000 OVが達成できたら、ゴールド達成です！

* OV＝Overall Volume（あなたとその下位にいる全員の月ごとの購入ボリューム合計）

「ランク・プランナー」と「パワーオブスリー」を必要に応じて印刷して活用しましょう。

リーダーの習慣を身につける

Establish Leader Habits

今、素晴らしい可能性に生きる選択をしましょう

もし自分自身の可能性を今以上に完全に発揮できたなら、どのように違いが表れるでしょうか？人生はどう変わりますか？米国の作家スティーヴン・プレスフィールドは、著作『やりとげる力(The War of Art)』の中で「現実の人生と、本来の可能性を発揮している人生—大抵の人が、この2つの人生を有している」と言及しています。

最高の自分を生きるには、知識だけでは不十分です。自分の素晴らしい可能性を発揮して生きるには、知識を行動に移す必要があるのです。人間は本来、すでに持っている知識をこつこつと使い続けるだけで収入を2倍、3倍にも増やせる能力を持っています*。しかし、多くの人が目標について妥協し、思いつきで行動し、成功を先送りにしています。

「偉大さと平凡さの差は、
ごくわずかである。
しかし、その結果には
雲泥の差がある」

—マイケル・レニントン
&
ブライアン・P・モラン
(『12週間の使い方』**著者)

継続的な実行こそが、成功を左右するもっとも大きな要素です。少しでも多く自分の体験を語り、サンプルを手渡し、電話をかけ、個別面談をし、そして候補者と愛用者のフォローアップを実行する人が、素晴らしい結果を残せるのです。端的にいえば、このビジネスは数が勝負です。より多くの人の人生を変えれば、あなたの素晴らしい人生の可能性がさらに拡大していくのです！

あなたがリーダーとしての裁量で自分とチームのビジョンや戦略を決め、自分自身のランクを構築することができます。
リーダーを養成するトレーニングとして、次の課題をこつこつと実行しましょう。

5つの実行すべき課題

ビジョン創造

叶えたい夢に見合う
大きなビジョンを創造しましょう。

目標設定

はじめから自分の望む結果を念頭に置き、それに見合う目標を設定します。

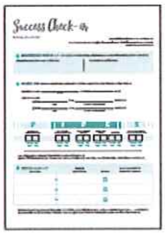
「ゴールド・プランナー」を活用しましょう。

アクションプラン設定

設定した期間内で、いつ、何を、どのように実施するか、詳細を決めましょう。

時間を思い通りに操る

望む結果を実現するために
時間の使い方を自分で
コントロールしましょう。



結果を評価する

PIPES活動の記録を付け、
その成果を把握しましょう。

「サクセス・チェックイン」を実行しましょう。

「未来予測に最適なバロメーターは、日々の行動です」—『12週間の使い方』**より

成功の3原則

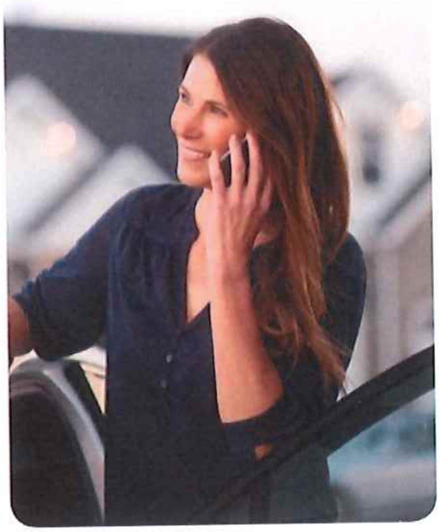
1. 素晴らしい可能性に生きる選択をする。
2. 実行を決意し、確実にやりとげる。
3. 自分の行動と結果について、報告責任を果たす。

『12週間の使い方』**をもとに作成

* 実際のWA収入額には個人差があります。平均的収入額はさらに低くなります。
詳細はdoTERRA.com > Advocates > Flyers（英語サイト）から最新のOpportunity and Earnings Disclosureをご参照ください。
** 『12週間の使い方—実行サイクルの44倍速化プログラム』マイケル・レニントン＆ブライアン・P・モラン著

人とのつながり（人脈）を拡大する

Expand Your Network



ビジネスを成功させる最大の鍵は、サービスを提供する相手（対象者）を把握することです。どんな人と一緒に活動したいかをシンプルに明確化するほど、つながる方法も見えてきます。すべての人と接点を持とうとすれば、メッセージの意図がぼやけたり、効果が薄れたりします。的を絞ったメッセージなら、それを受け取る相手も共感しやすく、あなたも接点を増やしやすくなります。

対象者層を明確にしましょう：

- あなたはどんな人に惹かれますか？どんな人と一緒に時間を過ごしたいですか？
- どんな人と一緒にいるともっとも楽しく、仕事をしやすいと感じますか？
- あなたが惹かれる人の共通点は何ですか？
- いちばん熱意を込めて伝えたいと思うのは、エッセンシャルオイルやドテラのどんなところですか？

これらの答えは、あなたの対象者層を特定するためのヒントとなります。
回答を進め、さらに認識を深めましょう。

1 あなたが役に立ちたいと強く思うのは誰ですか？

それは、どのような人ですか？

その人は、どのようなことに時間を使っていますか？
（その人の優先順位、興味、趣味）

その人は、どこでよく買い物をしたり、集まったりしますか？

その人は、どのような望みや夢、健康上の目標を持っていますか？

2 その人は、どのような懸念や問題、悩みを持ち、解決する必要がありますか？

その人のもっとも大きな懸念や悩み、試練、心配ごとは何ですか？

その人が、夜眠れないほど気にかけていることは何ですか？

3 その人のニーズや望みに対して、ドテラはどのような解決法を提供できるでしょうか？

製品

ビジネス

あなたの対象者層に合わないのは、どのような人ですか？

あなたの対象者層

気付いたことをもとに、あなたの対象者層について書き出しましょう。

どのような人ですか？ ______

何を必要としていますか？ ______

ドテラの解決法は、どのように役立ちますか？ ______

あなたが求めているのは、あなたを求めている人

対象者層を明確に特定できたら、続いて「人財発掘」を始めましょう。

相手をより深く理解すると、「共通の言語」で会話ができるようになります。さらにドテラのライフスタイルやビジネスを取り入れるための次のステップをどのようにサポートすれば良いかも、自然と分かるようになります。あなたの役割は「**解決法アドバイザー**」です。「解決法」と「解決法を求める人」とのつなぎ役を果たすことに専念しましょう。

前ページの問いで見つけた大切な気付きをもとにして、出会った人の「ワクワク感」を喚起させ、行動へと導くための計画を立てましょう。

「目標を絞って
全エネルギーを
集中させることほど、
人生に力を与えるものはない」

ー ニド・キューベイン
(米国のビジネスコンサルタント、講演家)

人とつながるための戦略

1. あなたの対象者は、どんなクラスに興味を持つでしょう？興味を惹きそうなクラスのテーマをいくつか挙げるとしたら？
ドテラの解決法がどのように役立つかを伝えられる、シンプルで魅力的なクラスのコンセプトをブレインストーミングして出してみましょう。

2. あなたの対象者は、どんなイベントに参加する確率が高いですか？そのイベントは、あなたの地元で開催されていますか？
そのイベントでのブース出展は可能ですか？可能な場合、どのように対象者とつながりを持つと効果的でしょう？
どうしたら対象者を惹き付けられるでしょう？

3. 対象者の具体的なニーズについて考えてみましょう。どのドテラ製品を伝えたらもっとも効果的ですか？ベストな伝え方はどんな方法でしょうか？
(例：ロールオンボトル、ミニスプレーボトル、アロマタッチハンドテクニック、資料など)

4. 対象者はどんなインセンティブ(特典)にいちばん興味を持つでしょう？
クラスや個別面談への参加を促し、登録を促すためにどのようにインセンティブを活かせるでしょう？

5. 対象者の中で影響力のある人は、どんな人ですか？どんな強みやスキル、資格を持っていますか？健康情報を熱心に学ぶ、
特別な経験・信頼性がある、十分な時間やエネルギー・お金・人脈・影響力がある、といった属性も考慮に入れましょう。

6. 影響力のある人は、どのような動機があればドテラビジネスを構築してあなたのチームのリーダーになりたいと思うでしょうか？
あなた、あなたのチーム、アップラインは何を提供できますか？新ビルダーのビジネスの立ち上げを、どのようにサポートできますか？

ビジネスプレゼンテーションをマスターする

Master the Business Presentation

あなたの影響力を拡大しましょう

ドテラがもたらすビジネスの機会をシェアするときも、製品をシェアするときと同じ喜びを味わうことができます。ドテラビジネスも解決法なのです！あなたのメッセージを聞いた人は、次のように思うかもしれません。

- 「これは私が探し求めていたものかもしれない」
- 「自分自身や家族をケアするチャンスに出合えたのかもしれない」

自信を持って話しましょう。あなたは素晴らしいビジネスを提供し、魅力的な提案をしているのです。

身近であなたの様子やライフスタイル、態度、行動を見ていた人が「話を聞いてみたい」と言って来たら、驚くでしょうか。あなたの在り方自体が、この上ないタイミングを引き寄せることはよくあるものです。ビルダー候補の方をカジュアルな食事や、より正式なビジネスプレゼンテーションの場に誘いましょう。招待を真剣に受け止めて、話をしっかり聞くための時間を取ってもらえます。

ビジネスプレゼンテーションのねらい

- 製品とドテラビジネスの価値を伝える
- 効果的に候補者をグループに招き入れ、あなたと一緒にビジネスに取り組むメリットを伝える
- チームの影響力をさらに拡大し、より多くの人の人生を変える

PIPES活動の流れに沿って、成功を計画しましょう。

1. Prepare（準備）
候補者リストに記入しましょう。「人とのつながり（人脈）を拡大する（P8-9）」を活用して候補者を見つけましょう。

2. Invite (招待)
愛用者へのサポートを行うときにも、ビジネスへの種蒔きの機会を見つけましょう。
人とのつながりを増やし、真摯に接しましょう。

3. Present（プレゼンテーション）
プレゼンテーションスキルをさらに磨き、製品や収入の機会に対する熱意を喚起しましょう。新規登録の推移を把握して、あなたのメッセージが相手の心に確実に響き、行動に導けているかを確認しましょう。

ヒント Tip

デュプリケーションを起こすには：

- ビルダーの前でクラスを教える。
- ビルダーと一緒にクラスを教える。
- ビルダーがクラスを教え、自分は見学する。
- 既存ビルダーが新ビルダーの前でクラスを教える。
- 既存ビルダーが新ビルダーと一緒にクラスを教える。
- 既存ビルダーと新ビルダーがクラスを教え、自分は見学する。
- 以上を同様に繰り返す。

ビルダーにプレゼンテーションのやり方を教えるいちばん良い方法は、数回はあなたがビルダーと一緒にクラスを教えてみることです。そうすると、ビルダーもあなたのようにエキスパートとして教えられる、と自信を付けることができます。

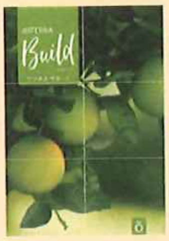
ビルダーから紹介された候補者に、プレゼンテーションする

新ビルダーが初めてビジネスパートナーを見つけたら、より経験豊富なアップラインであるあなたから、ドテラビジネスの機会や信頼性（『Trainガイド』P9参照）について伝えましょう。あなたは、ドテラビジネスの可能性を示している生きた見本なのです。

力強く確信を持って話すことで、2つのことを達成できます。
1. 第三者として、あなたが強力な証人となる。
2. 結果が出るビジネスプレゼンテーションの模範を示す。

WA登録のお誘いをするときは相手に以下のことを必ずお伝えしましょう。
1. 勧誘者自身の氏名と会社の名称
2. 特定負担を伴うビジネス形態で、その勧誘目的である旨
3. 製品の種類
重要事項は必ずお伝えください。
1. 製品の種類・性能もしくは品質に関する事項
2. 連鎖販売取引に伴う特定負担に関する事項(登録料・更新料・ボーナス取得条件の製品購入)
3. 契約解除に関する事項(クーリングオフを含む)
4. 特定利益に関する事項(報酬の仕組み)
5. その他、取引の相手方の判断に影響を及ぼしうる重要なもの(未成年登録不可・夫婦別登録等)

ビジネス・サポートの内容(20–30分)



目的:

1. 人を集め、課題や望みを聞き、ドテラビジネスに触れてもらいましょう。
2. 参加者の課題や望みに沿って話を進めましょう。その人の人生にドテラビジネスがどのように役立つか、可能性をシェアしましょう。

オプション:参加しているビルダー/リーダーの体験談や、動画観賞をプラスして、クラス全体を組み立ててみましょう。

- 2~5分:参加者とつながる/あなたのストーリーをシェア(1~2分)
- 1分:目的を伝える
- 2~5分:候補者の状況を把握する(バケツvsパイプライン/『Buildガイド』P2)
- 2~5分:なぜドテラなのか(同P3)
- 2分:活動するために必要なこと(同P4~5)
- 2分:報酬プラン(同P6~7)
- 4~5分:進みたい方向性を思い描き、選ぶ(同P8~9)
- 5分:次のステップ(同P10~11)
- Q&A:他に知りたいことはありませんか?

4つの決断の扉　段階的に決断へ導くコツ

1 パイプラインを築く

質問で気付きを促す:

- 現在の立ち位置はどこですか?
- どこを目指したいですか?
- そこへ行くためには、何が必要ですか?
- その実現をどの程度真剣に望んでいますか?

まずはじめに、健康、収入、社会貢献、人間関係、人生の方向性を変える力について、候補者のニーズを明確にする手助けをします。

2 ドテラをパートナーに選ぶ

体験を語り、共感を促す:

- 自分の体験を話す
  - 以前は何をしていたか
  - 以前の状況はどうだったか
  - 何が問題だったか
  - ドテラによってどう解決できたか
  - 今、目指している方向性は何か
- ドテラをパートナーに選んだ主な理由をシェアする

ビルダーが共感できる体験を簡潔に話します(2分間)。

3 ビジネスに取り組む決意をする

可能性をシェアする:

- 報酬プランを紹介する
- 進路を選ぶ:自己購入分相当の収入を受け取る、副業として収入を受け取る、本業として収入をさらに拡大する

報酬プランの話は短く済ませます。収入についての可能性をシェアした後、ビジネスの進路を選ぶようお話いしましょう。

4 ビジネスを始動させる

「ビジネスを始動させるための3ステップ」を伝える:

- 次のステップについて面談の予定を組む

ビルダーをローンチするための成功のタイムライン『Trainガイド(P14~15)』を参照。

参考:ビルダー候補者からビジネスに取り組む決断の前に他の情報も提供してほしいと求められた場合、ドテラ製品、ボーナス、会社のミッションや文化についての動画やその他の情報をシェアしましょう。

次のステップ:新ビルダーをローンチする

必ず次のステップにお誘いする習慣を身につけましょう。新ビルダーが、『Shareガイド』を使ってホストとして初めてプレゼンテーションを行い、数人の新規登録を達成したら、ローンチ・サポートを実施するタイミングです。アップラインと協力して、月に1回ローンチ・キャンプ*を実施することも検討しましょう。最適な結果を出すために、この2つを活用しましょう。新ビルダーにとって、決断した直後の数週間の経験はとても大切です。頻繁に連絡を取れるようスケジュールを組みましょう。

* P15参照

ヒント Tip

決意を持って見つけた候補者は、可能性への扉であり目的地ではない。

デュプリケーションの基盤をつくる

Cultivate Duplication

人生を変え、継続収入を生み出す

ドテラビジネスを成功させ、収入を生み出すパイプラインを築くという最終的な目標。それは、デュプリケーションの文化をリードした結果、達成できるものです。ドテラで結果を出したリーダーの成功を分析すると、常に共通の基盤となる要素が見い出せるでしょう。その要素とは、つまりPIPES活動であり、これが成功の核となる原則です。こうした鍵となる活動では、あなた独自のスタイルが自然と表れるでしょう。チームメンバーは、あなたに惹かれるからこそ集まって来るのです!真の成功への道は、デュプリケーションによってのみ達成可能なのです。

「これはシンプルな数をこなすゲームのようなもの。ボーナスの規模は、あなたが変えた人生の数で決まるのです!」

ー ローラ・ジェイコブス
(ダブルダイヤモンド)

成功するビルダー:

・自分や周りの人の人生を変えるためのパイプラインを築く(PIPES)活動を実行しましょう。
　人に貢献できることを見つけ、実行しましょう。価値を提供していれば、収入は後からついてきます。
・成功を分かち合いましょう。大好きなことを実行し、その結果として継続収入を受け取るのです。

自己購入分相当の収入を得る

気軽にシェアすることを決めて、自己購入分相当の収入を得ます。
(月収数万円程度*)

エリート&プレミア

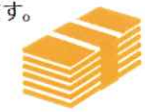
副業として収入を得る

ビジネス構築を決意すると、副収入を得られる可能性があります。
(月収20～30万円程度*)

シルバー&ゴールド

本業としてさらに収入を拡大する

リーダーとして本格的にビジネスを構築する決意をすると、ライフスタイルを変えることができます。継続収入を得て、本業として収入を拡大できる可能性があります。
(月収数十万円～*)



プラチナ以上

ドテラのシルバーとなった今、あなたは副業収入でこれまでとは違った経済的レベルを達成する途上にいます。達成すればパートタイムの仕事も不要となり、あなたの成功は「本業として収入を拡大できる可能性が、手の届くところにある」という希望と確信をもたらしてくれるでしょう。

ボーナスプランを活用しましょう

ドテラの報酬プランは、リーダーシップ構築を基軸としており、リーダー育成に対し報酬が与えられます。「バックエンド(出口)」に重点を置いた報酬プランは、強固で安定した継続収入を生み出すことができます。しかも、その収入をさらに伸ばすことも可能です。一方、「フロントエンド(入口)」に重点を置いた報酬プランでは、ビジネスの開始直後から報酬が受け取れますが、一般的に長期的持続が見込めない傾向にあります。

この段階では、副業収入を生み出すために、ランク昇格とパワーオブスリーの構築に力を入れる時期です。

・報酬プランの理解をさらに深めましょう。各ボーナスの支給要件を学びましょう。
・不注意でボーナスの支給を逃すことのないようにしましょう。新ビルダーが支給要件を満たせるようサポートしましょう。
　デュプリケーションの力を理解しましょう。
・エンパワード・サクセスのシステムとトレーニングを活用しましょう。

ビジネスモデルの見本になる → ビジネスモデルを教える → ビジネスモデルをデュプリケートする

*WAの実際の収入額には個人差があります。平均収入額はさらに低くなります。
詳細はdoTERRA.com > Advocates > Flyers(英語サイト)から最新のOpportunity and Earnings Disclosureをご参照ください。

決意と能力のあるビルダー

Committed and Capable Builders

成長のために知るべきこと

『Launchガイド』では、組織のフロントラインに立つ候補者となる「決意と能力のあるビルダー」を見つけるための原則を紹介しました。初期の段階において自力で新しい人を登録に導くことができれば**能力**のあるビルダーとみなし、『Buildガイド(P10)』の3ステップを完了すれば**決意**のあるビルダーとみなすことができます。どちらか一方に該当するビルダーは、あなたの第2レベルまたは第3レベルにプレースメント(配置)をすることが望ましいでしょう。ただし、これは理想であり、現実は理想通りにいかないこともあります。

あなたのシルバーの要件を満たしてくれている既存ビルダーについては、以前より理解できるようになってきた頃でしょう。ゴールドを達成するには、プレミア以上になる決意をしているビルダー3名をあなた自身が紹介者として直接登録し、異なるレッグに配置していることが条件となります。この3名は、あなたのこれまで(シルバー)の要件を満たしてくれた人でもそれ以外の人でも構いません。

期待を明確に設定する

役割や責任範囲について、ビルダーとの間で互いへの現実的な期待を明確に設定して共有することで、双方の成長を促し、健全な信頼関係を築きましょう。アップラインのメンターとして先のことを考える機会をつくり、潜在的な対立の芽を減らす雰囲気づくりをしましょう。

次のことを共有しましょう:
- サポートがあること－アップラインに依頼できるほか、ドテラのトレーニングや各種ツールも活用できます。
- 鍵となるのは成長－より多くの収入を手にするには、より大きな成長が必要となります。
- 成長は態度に比例－チームが成長すれば、問題は起きるものです。自然のプロセスとして予め覚悟しておきましょう。チャレンジや挫折、疑心暗鬼、拒絶などを経験しても、精神的に強くあり続けましょう。

期待値をコントロールする:
期待と現実の間にギャップが生じると、フラストレーション(不満)が溜まります。
- もはや現状に見合わなくなった期待について話し合い、設定し直しましょう。
- 不必要な対立を未然に防ぐ方法を見つけ出しましょう。
- より良いコミュニケーションに努め、活動について報告責任(アカウンタビリティ)を果たす決意で臨みましょう。

決意を取り戻す

メンバーに決意が無いと感じたり気付いたりした場合は、当初の決意の度合いはどうだったか注意深く見直しましょう。
- メンバーは「ビジネスをやりたい」と言いましたか?
  単に、クラスのホストになりたかったのでしょうか?
- 決意の度合いが確かでなかったビルダーの下にも他の人を配置しましたか?

あなたの願望に合わせるのではなく、ビルダーの成長段階に合わせましょう。ビルダーの決意が固まる前に不必要なプレッシャーをかけてしまうと、急速に信頼関係を失う原因となります。

「揺るぎない[決意]は、[抵抗]の天敵である。
なぜなら決意は、何度押し倒されても起き上がり、
突き進むことを真剣に約束するものだからだ」
—デイビッド・マクナリー
(米国メジャーリーグ野球選手)

ビルダーチェックリスト:

エリートを目指す人は、達成するまでの間に、長期的な成長を維持するために欠かせない成功習慣やスキルを習得しなくてはなりません。各ビルダーがこの習得をどの程度実行できているか、また、目標達成のための実力が身についていると自信を持っているかどうかを把握しましょう。ビジネスを成功させ、ビジョンを実現する行動へ一人ひとりを導く学びの文化を、チーム内で育み提供しましょう!

決意のあるビルダー

- ____ 製品を使っている
- ____ 成功のスケジュールを実行している
- ____ クラスの予定を組んでいる
- ____ 候補者をビジネス・サポートに招待している
- ____ メンターサポートやトレーニングを受けている
- ____ イベントに参加し、周知や集客をしている

能力のあるビルダー

- ____ 適切な候補者をクラスに招待している
- ____ ナチュラル・ソリューションズを効果的に教えている
- ____ 最低でも候補者の50%を登録に導いている
- ____ すべての新規登録者にライフスタイル・サポートを行っている
- ____ 新規登録者をLRPの参加に導いている
- ____ ローンチ・サポートを通してビルダーをローンチさせている

ビルダーのローンチとトレーナーの養成

Launch Builders, Train Trainers

ビジョンを引き継ぎ、デュプリケーションを育む

成功のもっとも大切な鍵の一つは、あなたのサポートでビルダーが「必須アクションステップを実行する」という決意を固めることです。あなたの成長は、ビジョンを引き継ぐ力と、必須アクションの効果的な実践方法を教える力がどれだけあるかで決まります。ビルダーが何人をパイプラインに入れて、その人をどれだけ手厚くサポートをするかが成功の大きさを決めます。そしてこのサポートのレベルアップを図るのが、トレーニングとメンターサポートのねらいです。

成長のステージ

各ビルダーの成長段階に合った形で、能力と決意のある自立したリーダーへと成長できるようサポートしましょう。それぞれの成長段階を考慮すれば、どうサポートし力づけるかについて、より良く理解することができます。

一夜にしてリーダー全員が一気に「一人前に成長」することは決してありません。各ビルダーの成長段階を理解した上でコミュニケーションをとり、各人のニーズに合わせてサポートしましょう。各ビルダーに声をかけ、ビルダーチェックリスト(P13)を一緒に確認しましょう。達成できたことについてワクワクと喜びを伝え、必要に応じて改善を促しましょう。

1 現在の立ち位置を知る

・ランク相応のトレーニング
・リーダー育成のプロセスを理解する

	確信する:	意識のレベル:
プレジデンシャルダイヤモンド	後世に残す遺産	熟練し、知見に富み、幅広い視野を持っている
ブルーダイヤモンド	自分の影響力	経験豊かなチームリーダー
ダイヤモンド	自分自身のWHY(動機)	チームを構築し、リードする能力に長けている
プラチナ	自分のチーム	自力でチームを構築する力があり、自立を重んじる
ゴールド	自分自身のWHY(動機)	確信はあるが、自力で成功するにはサポートが必要
シルバー	自分自身	知識と確信レベルは成長中だが、自立にはもう一歩
プレミア	ドテラの会社とビジネス	確信レベルは上昇中だが、まだ直接指導が必要
エリート	製品	まだ発見がとても沢山あり、熱心にシェアしている

ランクに応じたトレーニング

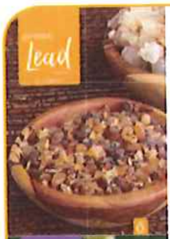
2 成長段階に合わせてサポートする

・各ビルダーの目標や強み、決意のレベル、能力を把握する
・ランクに応じた適切なガイドを活用する

リーダーの役割は、ビルダーやトレーナーに成功のレシピを教えることです。個別またはグループでのメンターサポートであっても、より大きな規模の正式なトレーニングであっても、ランクに応じた適切な内容を提供しましょう。例えば、新ビルダーにはグループ内のエリートとは違ったトレーニングが必要になります。成果をあげるためには鍵となるステップがあり、またその原則の適切な実行方法は個々で違うことを認識しましょう。その上で、デュプリケートできるものを教えます。あなたが教えた内容について、ビルダーたちが「私にもできる」と感じ、成果をあげているなら、あなたが効果的に教えることができている証拠です。

新ビルダーを対象に、定期トレーニングを開催しましょう(月に1度のローンチ・キャンプなど)。『Shareガイド』の学びを完了し、その後にクラスのホストを1回または個別面談のホストを数回経験したビルダーが、トレーニングの参加者としてもっとも適しているでしょう。

決意のレベルに応じて導く

	リーダー	ビジネスのローンチ方法を教えられるメンバーをリードできるようにする。 成功のレシピをデュプリケートし、トレーナーをサポートする方法を理解する。	リーダーとして、ローンチ・キャンプ*を開催する。また、アップラインが提供するトレーナー養成トレーニングをサポートする。
	トレーナー	ビジネスのローンチ方法を教えられるようにする。 ビルダーローンチを成功に導くために、何をデュプリケートし、どのようにサポートすべきかを学ぶ。	トレーナーは、トレーナー養成トレーニングに参加し、アップラインが提供するローンチ・キャンプをサポートする。
	ビルダー	ビジネスのローンチ方法について学ぶ。	ビルダーは、ローンチ・キャンプに参加する。

*ローンチ・キャンプ：ビルダーがビジネスのローンチ方法について集中的に学ぶ機会

3 やり方を見せる

- PIPES活動のトレーニングを行う
- ビルダーに適切なトレーニングを紹介する
- メンターサポートを定期的に行う

各ビルダーやクォリファイドレッグのビルダーがそれぞれに決意と実力を持って取り組んでいる重要なPIPES活動で、結果を都度評価しながら進めることが不可欠になります。私たちは、遅行指標（ランク、継続率、ボリューム、収入など、特定の活動後に測定できる数値）にばかり気を取られがちですが、実は、先行指標（サクセス・チェックインで報告するPIPES活動への取り組みにおいて測定できる数値）にこそ魔法が秘められているのです。

	準備	招待　プレゼンテーション　登録	サポート
	あなた	候補者	チームと愛用者のコミュニティ
製品	消費者として ・「Be a product of the product（製品を使いこなし、その良さを体現する）」 ・エッセンシャルオイルの学び	・シェア ・招待 ・事前確認 ・プレゼンテーション ・登録	愛用者文化 ・ライフスタイル・サポート ・継続的な学び ・ビジネスの「種蒔き」 ・シェアするよう導く ・ビルダーへ導く
ビジネス	ビルダーとして ・候補者リスト ・計画／予定 ・活動の管理 ・スキル習得 ・メンターサポート	・シェア ・招待 ・事前確認 ・プレゼンテーション ・登録	ビジネス文化 ・ビルダーのローンチ ・チームのトレーニング ・ビルダーのメンターサポート ・イベントの積極的活用 ・成功を祝い、認める
		自己成長	

リーダーシップを高める

Elevate Your Leadership

力を合わせ、相乗効果を生む

あなたとビルダーがお互いに持つ多様な力を合わせることで、幅広く対応できるチームをつくることができます。誰もがそれぞれの特性を活かして理想の自分を目指せるよう力づけながら、強みを発揮し伸ばせる環境をリーダーとしてつくりましょう。そして、イベントやチームコール、トレーニングを実施する際にはビルダーに協力を依頼し、成功の原則に従ってそれぞれの個性を生かした貢献をしてもらいましょう。

なぜ人はリーダーについていくのか

なぜ人がリーダーについていくのか、リーダーとして理解しておくことは大切です。ジョン・マックスウェルは、著書『統率者の哲学―リーダーシップ21の法則』に、「リーダーとなった人の85%が、最初は自分もリーダーについていったからリーダーになれた」と述べています。偉大なリーダーもはじめは優れたフォロワー(後に続く人)としてスタートしているのです。

米国の世論調査およびコンサルティング会社、ギャラップ社は、3年をかけて1万人を対象に「あなたにもっともポジティブな影響を与え、人生を大きく変えたリーダー」の調査を実施しました。調査の結果、「ついていきたい」とフォロワーに思わせる資質について、4つの傾向が明らかになりました。

1 信頼

確かな信頼構築の鍵となるのが、正直さ、インテグリティ(誠実さ)、尊敬です。信頼とは、説得によってではなく、努力の末に獲得するものです。約束を守りましょう。成功する協力関係やチームワークを、優れたチームは成果として受け取ることができます。

2 思いやり

いたわりの心、友情、共感、愛、純粋な思いやりといった深い感情を通してフォロワーはつくられていきます。人を大切に思う気持ちが増すと、取り組みの度合い、継続率、生産性、収益性が驚異的に高まります。

3 安定性

安全や強さ、一貫性、安心感、信頼できるサポートの感情体験を通して、フォロワーはリーダーの発言に一貫性があること、価値観にブレがないことを理解します。必要な時や重要な局面で信頼できるのが、もっとも優れたリーダーです。

4 希望

リーダーが示す方向性、信念、自信は、フォロワーの未来への確信と熱意の原動力となります。リーダーであるあなたが自分の成功を確信していれば、フォロワーは成功のためにあなたをパートナーとして選ぶでしょう。希望は、達成するための原動力です。それが失われたり感じられない場合、人は急速に離れていきます。

常にフォロワーに貢献するリーダーとなることを決意しましょう。

リーダーシップ力を磨くために投資しましょう

優れたリーダーシップの発揮は、自己評価から始まります。チームメンバーがPIPES活動を行うことを期待する前に、自分自身のPIPES活動を確認しましょう。誰もがはじめはフォロワーとしてリーダーの成功モデルを模倣し、やがて自分自身がそのモデルの模範として他の人を導くようになります。

リーダーチェックリスト：

自分がモデルとなる：

- ___ 私は、ナチュラル・ソリューションズ クラスを効果的に教えることができます
- ___ 私は、少なくとも候補者の50%を登録に導きます
- ___ 私は、すべての新規登録者にライフスタイル・サポートを実施します
- ___ 私は、新規登録者をLRP参加へ導きます
- ___ 私は、ホストとしてクラスを成功に導く方法を教えます

モデルを教える：

- ___ 私は、エンパワード・サクセスを活用して、新ビルダーをローンチします
- ___ 私は、ビルダーに主要トレーニングを提供、紹介、実施します
- ___ 私は、サクセス・チェックインを活用し、ビルダーへのメンターサポートを効果的に実施します
- ___ 私は、イベントや学びの機会を積極的に周知し、各種資料や情報を活用します
- ___ 私は、成功や前進を認め、祝福します

P13には、決意と能力のある「ビルダーチェックリスト」があります。上記は、決意と能力のある「リーダーチェックリスト」です。

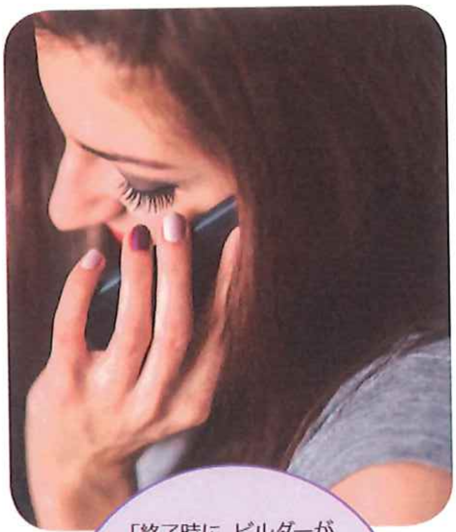
メンターサポートを最大活用する

Maximize Your Mentoring

自分のビルダーの成功を確信する

クォリファイドレッグのビルダーに、定期的なメンターサポートを行うことをおすすめします。初期の段階（はじめの数回のコール）では、自分自身のスキルアップのためにアップラインにも同席してもらいましょう。エンパワード・サクセスの各種ビジネスツールやガイド、動画なども活用しましょう。

メンターサポートが上手くできると、ビルダーの素晴らしさを引き出し、より大きい目標へ向かうように力づけることができます！「報告責任パートナー」として戦略的に関わり、ビルダーのニーズに応えましょう。すべてを理解している必要はありません。自信を持ってメンターの役割を果たすことを決め、力強く貢献していきましょう。

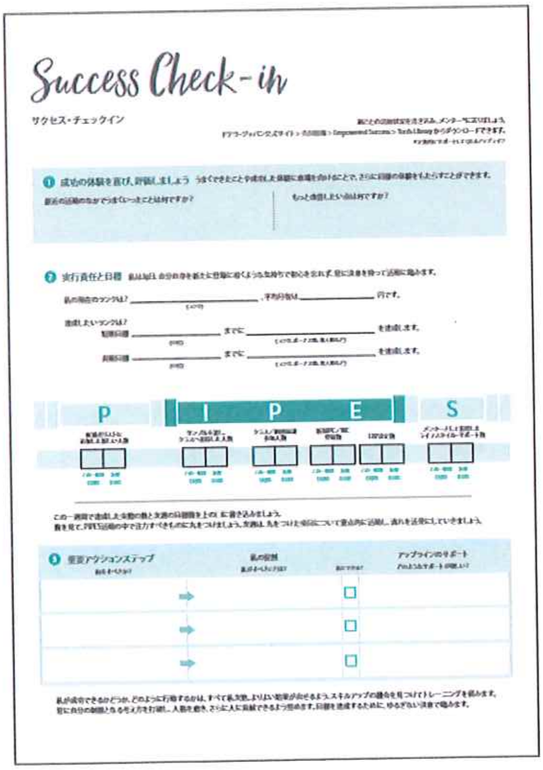


「終了時に、ビルダーが
次のステップを理解し、
自分にもできる！
と実感できたら、
メンターサポートは成功です」

ー メリーナ・ハリソン
（プレジデンシャルダイヤモンド）

メンターサポートのヒント

- **メンターサポートの定期的な予定を組む**（週に1度が一般的）。事前に連絡手段を決めておき、サポートを受ける人は予めサクセス・チェックインを記入し、メンターに送っておきます。
- **信頼関係を築く。**秘密保持、決定事項、約束ごとを守りましょう。
- **仲間の前で認め、力づける。**ビルダーの才能や素晴らしさに着目し、ニーズに応じた方法でサポートしましょう。
- **期待する役割や責任を設定し、管理する。**
- **チームの望むビジョンを明確に**して目標を設定し、決めたことを確実に行う計画を立てましょう。
- **必須アクションステップを実践**し、効果的な実践方法にフォーカスしましょう。
- **問題ではなく、解決方法に目を向ける。**ビルダーの関心を心配ごとから解決法へと向けましょう。回答を教えるのではなく質問をすること、ビルダーがアイデアを提案できる雰囲気をつくることが大切です。対等に協力し合いましょう！
- **自己成長の機会を活用**してスキルアップを図り、制限になる固定観念や思い込みを克服しましょう。



サクセス・チェックインの使い方

上手く行っていることは何か？
成功を祝い、サポートが必要な部分を特定します。過去の取り組みを分析して、上手くいったことはそれを繰り返し行い、上手くできなかったことは取り除くようサポートをしましょう。優れた質問をすることで、天性の才能を目覚めさせることができます。

必要な／求めている結果は何か？
現状と、目指したい結果を把握しましょう。現実的な目標設定をサポートし、もっとも大きな成果を生み出せるポイントをいくつかに絞りましょう。

あなたのサポートは、どのくらい役に立っていますか？
どのくらいの決意を持って関わっていますか？
PIPES活動の評価をしましょう。その結果にすべてのフィードバックが表れています。流れがとどこおり、成果があがっていない部分がどこなのかを見つけましょう。例えば招待と登録のスキル習得といった具合に、もっとも重要なことに絞ってメンターサポートを行います。

どうすれば目標を達成できるのか？
PIPES活動の評価と設定した目標を踏まえて、次週の必須アクションステップを実行するようにします。何についてどのようなサポートを必要としているのか、ビルダーが把握できるようサポートします。新ビルダー向けプレゼンテーションとライフスタイル・サポートのはじめの数回は、あなたがプレゼンテーションをサポートできるように用意をしておきましょう。

「自己の価値や可能性に本人も気付かずにいられないほど、それらを人々へ明快に伝えることがリーダーシップである」
–スティーブン・コヴィー（米国の経営コンサルタント）

製品の愛用者を育てる

Develop Loyal Customers

継続的な学びを通してコミュニティをつくる

継続的に学べる機会を提供しながら愛用者を常にサポートすることで、高い継続率を確立しましょう。
製品を日常生活に取り入れる沢山の方法を伝えましょう。

ドテラの会社またはリーダーが作成した学びのための既存資料を、グループのメンバーに紹介して活用しましょう。新しくつくられた資料や人気のある資料を定期的にシェアして伝えながら、意識を高め、つながりを深めていきましょう。

「教育とは、
世界を変えるために
用いることができる
もっとも強力な武器である」

ーネルソン・マンデラ
(南アフリカ共和国の
政治家、元大統領)

継続的に学ぶ理由

- 製品への確信を築く
- 人生を変える
- LRP注文の継続を促進
- シェアやビジネスへの興味を喚起
- チームの育成

すべての人を招待する

- 新規愛用者
- 既存愛用者
(アクティブまたは非アクティブ会員)
- 製品知識を求めているビルダー
- 未登録の候補者
- 学びを求めている候補者

チーム内で見つける

- サポートを受けていない愛用者とビルダーを見つける
- アップラインであるシルバーのリーダーに随時情報共有をする
- アクティブなアップラインが見つからないときは、あなた自身の愛用者とビルダーの連絡／活動グループに追加

直接あるいはSNSを通じてメンバーを集め、自分で会を主催してビルダーが同じことをできるよう促しましょう。愛用者もビルダーも、定期的な学びの機会を通じて製品への確信を高めることができます。こうした機会を通じてメンバーはグループの仲間として受け入れられているという安心感を得られ、製品についてより多くの使い方を他のメンバーから学ぶことができます。

『Liveガイド』の各テーマを継続的な学びに活用しましょう。体験やお気に入りの使い方、レシピを参加者にシェアしてもらえば、エキスパートに頼る必要はありません!ドテラ・ウェルネスピラミッドの各項目を参照し、次の例にあるテーマを紹介しましょう。

- LLVで日常の健康習慣づくり
- オイルを使ったクッキング
- 子どもの健康
- 運動の最大活用
- 活力&エネルギーアップ
- 休息と睡眠
- 心のバランス
- 毎日スッキリ リセットメニュー
- 溜めない身体づくり
- 環境にやさしいお掃除
- 知識に基づくセルフケア
- 目的に応じたサポート

ドテラについて学ぶ

- ドテラ・ジャパン オフィシャルサイト
- ドテラエブリデイ(イベントやニュース)
- Facebook(季節の活用法や豆知識)
- YouTubeチャンネル(doterrajapanvideo)
- ドテラ・ジャパン プロダクトガイド
- ドテラ・ジャパン リビングマガジン

継続率を高める

日常生活に活かせる継続的な学びを提供することで、組織の継続率は向上します。チームの継続率をマイドテラオフィス>WAサービス>組織図>組織図(要約)で確認しましょう。確認したいリーダー(あなた、またはダウンラインの誰か)のIDとレベルを入力します。定期的に継続率を確認することを習慣にしましょう。傾向を把握し、継続率を持続的に向上させる戦略を立てましょう。価値を提供していれば、収入は後からついてきます。常に貢献するよう努めましょう。

イベントを通してモメンタム(勢い)を生み出す

Create Momentum with Events

共に成長する

アップラインとパートナーを組み、協力し合って、戦略的に活動しましょう。ビジネスや自己成長、愛用者満足、多くの人の人生に貢献することについて学び、トレーニングできるイベントや参加者が心からわくわくできるようなイベントを企画し、周知や集客をしましょう。イベントに参加する意味や価値を創造するのです。最終目標は、ビルダー候補者や新ビルダー・既存ビルダーの心に響く感動の瞬間を提供することです。

1. **周知・集客** ビルダー／リーダーの定期ミーティングやチーム内の連絡を通じて確実に周知を行うよう、メンバー同士で協力し合いましょう。ビジネスに取り組む決意を新ビルダーへ促し、彼らを継続的にサポートしていく中であなたが果たすべき大切な役割は、学びについての情報を共有することです。チームや愛用者のソーシャルメディアのページにも、クラスや毎月のトレーニングの情報を投稿しましょう。大きなイベントについては、最低でも6ヵ月前に告知し、集客をしましょう。
2. **巻き込む** チームのリーダーたちを巻き込みましょう。チーム内の次世代リーダーたちにも、輝ける機会を与えてあげましょう。自分で何でもやろうとしてはいけません。他の人が活躍できる環境、活躍する人が応援される環境をつくりましょう。
3. **参加を促す** チーム全体の参加を促しましょう。メンバーは当然、自分のチームはもとより、さらに大きなドテラという会社の文化の中に居場所を求めています。全員を仲間として受け入れることが、チームの成長と成功の鍵です。

多くの人が、イベントをきっかけにビジネスに取り組む決意をします。

イベントへの集客と参加は、ドテラのリーダーとして成長する上でもっとも大切な要素です。イベントは、社会的認知度を示し、モメンタムを生み出し、ビジネス構築を促進します。ドテラには、イベントに参加する文化があります。イベントはリーダーが生まれ、ビジネスのパートナー同士が決意する場です。

チーム内のイベント：
(アップラインと協力)
- 毎週のチームコール
- 毎月のトレーニング
  - ーローンチ・キャンプ
  - ーその他
- 四半期ごとのイベント

ドテラのイベント：
- グローバルコンベンション(年1回)
- ジャパンコンベンション(年1回)
- リーダーシップ リトリート(年1回)
- ウェルネス・サミット
- 地域別プロダクトトレーニング
- インセンティブトリップ(年1回)
- ダイヤモンドクラブ(半年に1回)

コンベンションに参加する：1年のうちもっとも重要なイベントで、ドテラの文化を体験しましょう。参加者は「ビジネスを成長させたい」と感動し、変容し、熱い思いを胸にコンベンション会場を後にすることでしょう。

イベントの相乗効果
- ドテラのミッションへの確信を築く
- 熱意を喚起し、能力を磨く
- 社会的認知度を示す

イベントを最大活用する

- **インセンティブとレコグニション** ー 航空券、宿泊、入場チケット、その他の費用を獲得できるコンテストの実施や実績要件の設定をしましょう。VIP待遇や大会場での表彰などを通じて、成功を称え、認めましょう。
- **繰り返す** ー チームの定期連絡の中で、繰り返しイベントの周知や集客をしましょう。
- **諸手続連絡** ー 参加希望者が宿泊や交通手段を確保し、事前に把握しておく必要のあるFAQ(よくある質問)を確実に確認できるよう提案し、詳細を提供し、サポートします。
- **チームの誇り** ー チームの一体感やチームならではの個性を味わえるよう、チーム独自のグッズ、集会、記念写真などを提供しましょう。
- **チームイベント開催期間** ー コンベンションなどの大きなイベントの最中に実施するパーティーやランチなどのチームイベントは、その前後を含めた開催期間中に参加者が仲間意識を共有し、チーム構築を促進できるより親密で大切な時間となります。

A *leader* is one who *holds* the space for the *brilliance* of others.

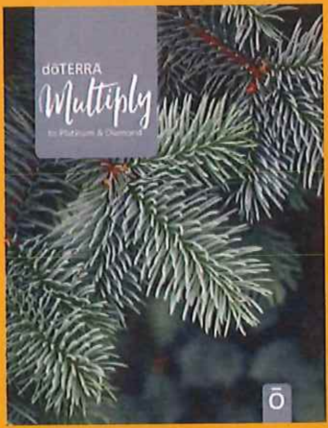
リーダーとは、
人が輝く場を
提供する人である。

マリアン・ウィリアムソン
（米国の著述家、講演家）

もっと学ぶ

Empowered Success（エンパワード・サクセス）
[日本語] ドテラ・ジャパン オフィシャルサイト > 会員情報 > エンパワード・サクセス ホーム

次のステップ



『Multiplyガイド』(順次翻訳予定)
プラチナ＆ダイヤモンド達成まで

エンパワード・サクセスの制作にあたり、ご協力・ご尽力くださった
すべてのWAリーダーの皆様へ心から感謝を申し上げます。

60208407
20181121-v1

本ガイドに記載の個々の商標及び登録商標、ロゴマーク、商号に関する権利は、dōTERRA Holdings, LLCに帰属します。