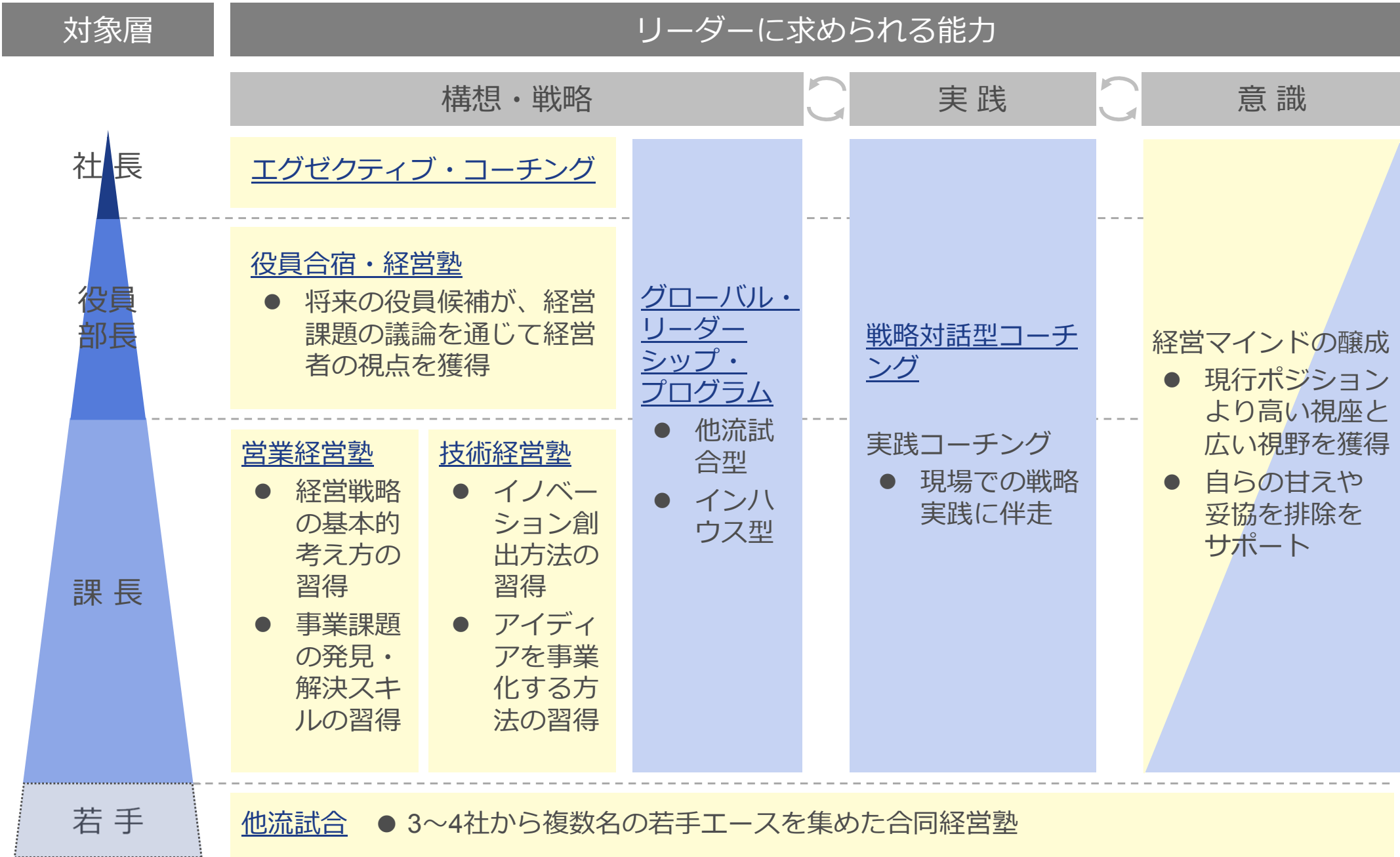


DIの経営幹部育成プログラム

集合研修形式
1 to 1形式

多
↑
カスタマイズ度
↓
少



① 戦略対話型エグゼクティブ・コーチング

戦略・課題の確認

課題設定を通じて、今後フォーカスするポイントを明確化

- 実践におけるリーダーの「付加価値」を確認
- 事業戦略の課題を確認

事業戦略上の課題は〇と〇です

競合他社は
どうやっているの？

社長



コーチ 戦略コンサル
(DI) (DI)

計画書を作成

社長のやるべきことと、やらないことは？

課題の解決方法を、
現場で模索

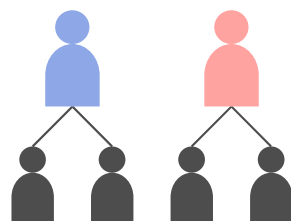
- 課題に対する打ち手の戦略仮設構築
- 人材マネジメント



社長

具体的な指示
・マネジメント

状況報告



コーチングで議論

コーチング・セッションで
進捗報告、仮設の検証

- 進捗確認と悩みの吐露
- 具体的なアドバイス
- 次回までの計画修正

思いの外、
進捗状況が
悪くて・・・

なぜ上手く
いかなかったの？

社長



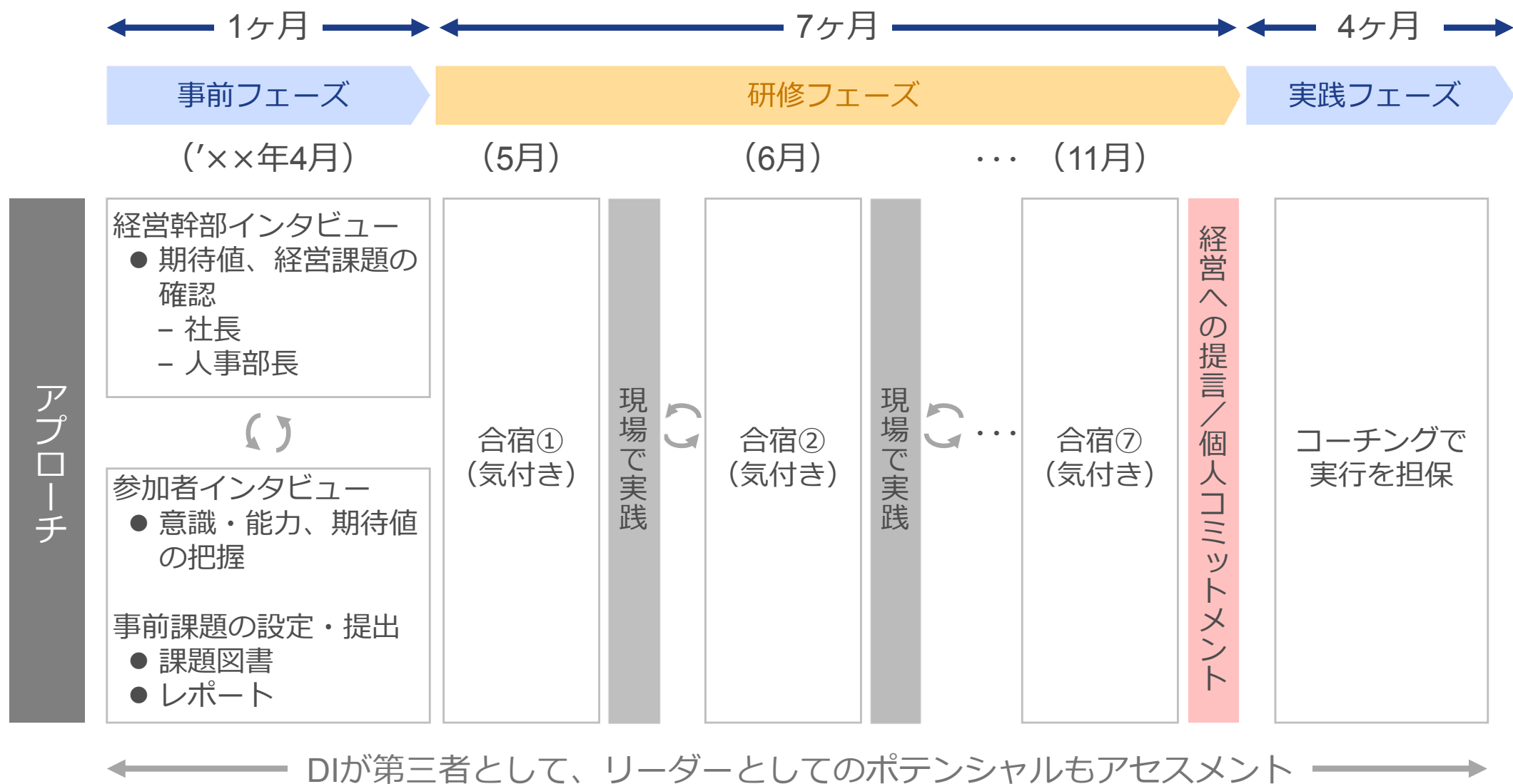
コーチ 戦略コンサル
(DI) (DI)

計画書を修正

悪い癖が
再発している
証拠ですね

週2回の戦略対話を、6ヶ月～1年間実施

② 経営塾



“気づき” と “実践” を繰り返すことにより、意識の変化が定着

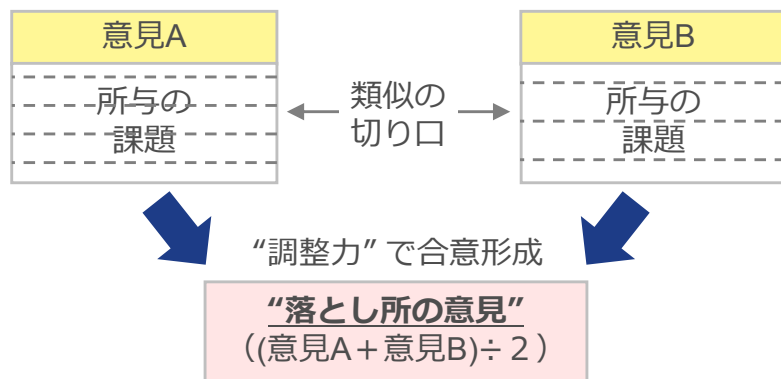
③ 他流試合（数社）型人材育成プログラム

新たな意見を創造し、メンバーを**まとめ上げる力（＝考える力×人間力）**を育成し、**構想実現に不可欠なネットワーク構築体験を提供**

	一般的なグループワーク研修	本プログラム	
研修の内容	テーマ	具体的なテーマ・課題設定	答えがない抽象的なテーマ・課題設定
	検討方法	ロジックツリー等、所与の方法で検討 <ul style="list-style-type: none"> 講義解説+演習の形式 	ゼロベースの自由な方法で検討 <ul style="list-style-type: none"> 講義は行わず議論のプロセス重視
	対象者	価値観の似通った社内メンバー <ul style="list-style-type: none"> 仕事のやり方・考え方も近い 	価値観の異なる業界・業種混成メンバー <ul style="list-style-type: none"> 仕事のやり方・考え方が全く異なる
	重視項目	フォーマットの踏襲度・アウトプットの整合性	検討プロセスの密度・社外とのネットワーク構築

鍛えられる能力

所与の課題×似た切り口の意見を“調整”する力



新しい課題×異なる切り口の意見を“昇華”させる力

