

王道のスーパー店長育成プログラム

対象：スーパー店長になりたい人/管理職/リーダー

【実施スケジュール】

	6期生	実施時間	講座No.	
I セット	2024/1/10 (水)	10:00～13:00	O-01	スーパー店長が考えていること、やっていることは何か？
		14:00～17:00	O-02	考える力が9割～気づく・想像する・発見する～
II セット	2024/2/21 (水)	10:00～13:00	O-03	心のブレーキの外し方～自分の限界をつらない～
		14:00～17:00	O-04	人をやる気にさせる最高のマネジメント「メンタリング」
III セット	2024/3/13 (水)	10:00～13:00	O-05	自信あふれるセルフイメージ（自己像）を作る7ステップ
		14:00～17:00	O-06	リーダーの問題発見力・解決能力が現場を変える！
IV セット	2024/4/22 (月)	10:00～13:00	O-07	問題解決能力を飛躍的に向上させる「ロジカルシンキング」
		14:00～17:00	O-08	人材育成は「ほめると叱る」が9割
V セット	2024/5/27 (月)	10:00～13:00	O-09	自店の問題解決プランの発表&フィードバック
		14:00～17:00	O-10	人を育てる人のための「コーチング」の技術
VI セット	2024/6/24 (月)	10:00～13:00	O-11	スタッフに1対1で寄り添う「カウンセリング」の技術
		14:00～17:00	O-12	【究極のリーダーの在り方】リーダーの真の役割とは？

6か月にわたり、12講座を受講していただきます。

このシリーズ講座を受講することで、「人を育成できる人」になり、「自分に自身を持つこと」ができ、「現場の問題を論理的に解決」し、「スタッフのやる気をあげる」ための関わり合い方を身に付け、さらに「究極のリーダーとして目指すべき道筋」を自分のものにすることができます。

12講座は5つのテーマに分かれます。

「自己肯定感UP」「セルフイメージUP」「問題解決力UP」「人材育成力UP」「Go to 究極のリーダー」です。

各講座単体でも受講できますが、6か月間で12講座を受講いただくことでより効果が高まります。

ですので、最初から12講座をすべてスケジュールリングしていただくことをおすすめいたします。

【講座概要】

自己肯定感UP

O-01 スーパー店長が考えていること、やっていることは何か？

リーダーとしてあるべき姿が明確になります。スーパー店長は、顧客満足度向上、数字成果、人材育成の3つの要素をバランスよく実現できます。その中でも、人材育成ができることがあるべき姿。スーパー店長が育てた人材が顧客満足度と数字成果を作るからです。その軸を明確に持ったうえで、半年後に成長した自分の姿を言語化します。つまり目標設定をするわけです。このことにより、なんとなく半年を過ごすのではなく、目指す場所に向かって過ごすことになるのでリーダーとして成長していきます。

セルフイメージUP

O-03 心のブレーキの外し方～自分の限界をつらない～

人はだれでも、自分の天井（上限値）を無意識レベル（潜在意識）で思い込んでいます。そしてこの天井（上限値）以上の結果を出すことはできません。過去の経験から「私にできるのはここくらいまで」と思っているだけです。そのことを知り、天井（上限値）を高くするように、頭のスイッチをいれます。

O-05 自信あふれるセルフイメージ（自己像）を作る7ステップ

自分の天井（上限値）を高くするためには、セルフイメージ（自己認識）を書き換えます。「私はできる！」「私は自信がある！」というセルフイメージを潜在意識に浸透させることであるゆることで結果をだせるようになります。7つのステップでじっくりと理想の自分を深めることで、セルフイメージをキャッチフレーズ化します。それを常に口に出すことで、数か月かけて潜在意識に浸透させます。

問題解決力UP

O-02 考える力が9割～気づく・想像する・発見する～

「考える」の反対は何でしょうか？それは「思考停止」。リーダーが「思考停止」に陥って、ただの指示待ち状態になってしまうのは、大きな成果は出せません。「考える」ということは何か？一言でいえば、「人と同じものを見ても人とは違うものを見つける力」です。そのための方法論を知ること、「考える」ことを意識し始めることができます。

O-06 リーダーの問題発見力・解決能力が現場を変える！

問題とは何か？それを知らないと発見することもできません。問題とは「あるべき姿」もしくは「目標」があり、「現状把握」を行い、「ギャップ」を明確にする。その「ギャップ」の原因となるものが「問題」です。漠然と問題をとらえたり、見たりするのではなく、「問題の構造」を理解することで、誰でもすぐ問題発見ができるようになります。

O-07 問題解決能力を飛躍的に向上させる「ロジカルシンキング」

「問題」を発見したあとに、解決策を導き出せるようになる講座です。そのために必要なことが「ロジカルシンキング」。ロジックツリー、MECEといった思考法を身に付けることで、問題がなぜ発生しているのか？を論理的に導き出せるようになります。そのうえで、「急所」、つまり「ここを解決すれば全体の問題が解決する」という点を見つけて改善策を導き出せるようになります。

O-09 自店の問題解決プランの発表&フィードバック

実際に自店の問題を見つけその改善策を発表していきます。仲間を発表を聞くことで、「なるほど、そう考えればいいのか」と思考が深まります。実例を数多く知ることで、一気に問題解決力の引き出しを増やしましょう。

人材育成力UP

O-04 人をやる気にさせる最高のマネジメント「メンタリング」

人材育成のすべての土台は「メンタリング」にあります。「指導」とはやり方を教えること。普段、現場ではこちらが重視されているかもしれませんが、「育成」とはやる気にさせること。「育成」なくして「指導」なし、といいますが、やる気にさせるような関わり合いをしてから、やり方を教えることで、組織はぐんと走り出します。そのために必要な「見本・信頼・支援」「12の実践技術」「16の手法」を学びます。

O-08 人材育成は「ほめると叱る」が9割

「ほめる」「叱る」は現場でよく登場するコミュニケーションでしょう。しかしそれをきちんとできる、つまり、相手の成長を促進できるようにできるのか？と問われたら、自信をもって「YES」と言える人は多くないかもしれません。「ほめる」「叱る」の本質を知り、表現するためのテクニックを知ることで、周囲をやる気させるような「ほめる」「叱る」ができるようになります。

O-10 人を育てる人のための「コーチング」の技術

コーチングは、相手が自ら考えて成長していくように寄り添ってあげるコミュニケーション。リーダーが単に指示・命令をしているだけでは、常にリーダーが管理をしないと結果を出せない人になってしまいます。つまり自立した人材を育成するためにコーチングは必須な力なのです。コーチングの基礎を体系的に学び、即実践できるようにしていきます。

O-11 スタッフに1対1で寄り添う「カウンセリング」の技術

スタッフが悩みを抱えていたりするときに、話を聞いて心の状態を軽くあげる必要があります。しかしこの悩みを聞くのが難しいわけです。例えば、相手の悩みの「同情」するのはNG。「同情」すると悩みはより色濃くなるからです。「ロジャース法」という心理カウンセリングの基礎技術があります。これは非支持的聴き方といわれる、パッシブ・リスニング「アクティブ・リスニング」と教育開発的カウンセリングといわれる、「1メッセージ」などで体系化されています。「その「ロジャース法」を学びます。

Go to 究極のリーダー

O-12 【究極のリーダーの在り方】リーダーの真の役割とは？

最終回の講座です。それはリーダーの真の役割についてのものになります。現場の人材を育て、チームとして顧客満足度を上げ、かつ業績を向上させる。それができれば素晴らしいリーダーです。しかし実は、それだけでは片手落ちなのです。もうひとつ、とても重要なことがあります。そのことについて腹に落としてもらい、これからさらに追い求めるべき未来を描いてもらいます。

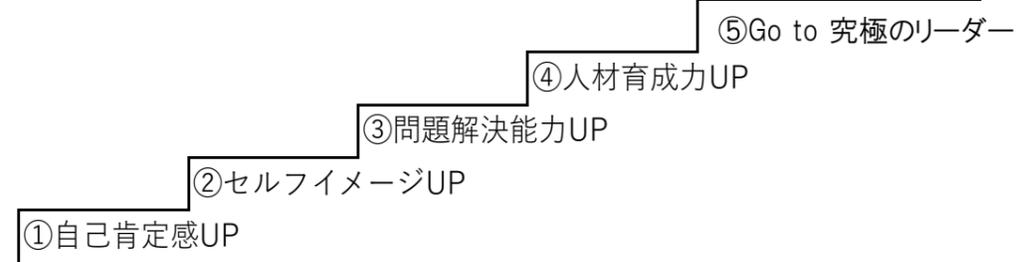
◆次世代リーダーとしてのポテンシャルはあるが、こんな課題やお悩みを抱えていませんか？

Before	<ul style="list-style-type: none"> ●ビジネスパーソンとしてポテンシャルはあるが、能力を現場で発揮できていない ●自己肯定感やセルフイメージが十分に高まっていないため、どこか自分に自信を持ち切れていない ●やる気はあるけど、なんとなく素直になれなくて物事を斜めからみてしまう ●なんのためにやるのかが腹に落ちていないため、今一つ活力にかけてしまう ●漠然と現場で働いてしまい、問題発見力・解決力が身に付いていないので現場改善ができない ●部下へのリーダーシップやコミュニケーション力が発展途上のため人を育てあげるところまで至らない
---------------	--

◆半年の講座をしっかりと参加したあと、こんなポジティブな変化を体感できます

After	<ul style="list-style-type: none"> ●現場で積極的に有形・無形の利益に貢献ができています ●セルフイメージが高まり、自分に自信があふれている ●現場の問題を適切に発見し、解決策を論理的・直感的に導き出してみよう現場をよくすることができる ●メンタリングを実践することで、上司・部下など多方向から尊敬される人となり、楽しい！ ●部下に、ときに寄り添い、ときに支えて、ときにちゃんと叱ってあげることで人を育成できる人になっている！ ●自分の想い、会社の想いという軸を持ち、ぶれずに前にすすむ力強さを持っている！
--------------	--

成長のためのSTEP



まずは自分ができていることを知って自信を深めてもらいます。
 しかしただ自信を持つのではなく健全な危機感と成長意欲を喚起していくのが①のステップです。
 そして②では自分の限界の天井を取り払って、もっと結果を出せるという自信を伸ばしていきます。
 次に現場をみるみると改善する問題発見、解決能力を論理的に行うトレーニングをして現場改善につなげます。
 また人を育てる力のあるリーダーとなるための各種コミュニケーション術を体得しチームづくりができるようにしていきます。
 最後に、経営者の目線を持ってもらうために、リーダーとしての真の役割を知り、現場で具現化することにつなげます。

①自己肯定感UP	O-01 スーパー店長が考えていること、やっていることは何か？
②セルフイメージUP	O-03 心のブレーキの外し方～自分の限界をつくらない～ O-05 自信あふれるセルフイメージ（自己像）を作る7ステップ
③問題解決力UP	O-02 考える力が9割～気づく・想像する・発見する～ O-06 リーダーの問題発見力・解決力が現場を変える！ O-07 問題解決能力を飛躍的に向上させる「ロジカルシンキング」 O-09 自店の問題解決プランの発表＆フィードバック
④人材育成能力UP	O-04 人をやる気にさせる最高のマネジメント「メンタリング」 O-08 人材育成は「ほめると叱る」が9割 O-10 人を育てる人のための「コーチング」の技術 O-11 スタッフに1対1で寄り添う「カウンセリング」の技術
⑤Go to 究極のリーダー	O-12 【究極のリーダーの在り方】リーダーの真の役割とは？