

新年度が始まりました。各塾では人事異動により、担当教室が代わったり、新しい教室長を迎えたり、はたまた自分が初めて教室長に就任したり、新入社員を迎えたり……と新体制がスタートする時期です。新しい年をはりきって迎える人もいれば、中には内心不満を抱えてスタートを切る人もいるかもしれません。

新連載では、何かと誤解を招きがちな会社（塾）の人事や評価について、「制度を自分の味方につける」考え方や、あなたの「評価を上げるために」必要な考え方・行動について解説していきます。

自己評価は二割高い

あなたは現在、自分が正当に評価されていると感じていますか？ 残念なことに、「自分はこれだけ頑張っているのに、正しく評価されていない」「自分は塾長にズケズケ意見を言うから煙たがられて不当な評価を受けている」と思っている人

も多いかもしれません。

一般的に、「自己評価は他者による客観評価よりも二割ほど高い」と言われています。当然かもしれません。自分で自分を評価すると、できなかった理由（「だから仕方ない」など）はよく理解できるし（他者から見ると、これは「言い訳」に過ぎない）、達成すれば、そこに至る苦労は誰よりもわかっていますから、つい美化され、高い評価につながりがちです。まずは、少し冷静に、自分を客観視してみる必要があるのではないのでしょうか。

その上で、評価される考え方や言動について考えてみましょう。

塾の理念を理解する

まず必要なことは、自塾の人事評価方針や制度をよく理解することです。そして、人事評価方針や制度は、自塾の理念や方針から成り立っているということを知らってください。すなわち、経営方針や教室理

念に則った行動でなければ、あなたがどれだけ頑張ったと思っても、周りからは評価されないということなのです。

例えば、「短時間授業で成績をあげます」が謳い文句の教室で、長時間補習を続けて成績を上げて、あなたは高く評価されることはないでしょう。「そんなの教室方針の方が間違っているよ！」などと言っても通用しません。なぜなら、教室理念はお客様との約束でもあるからです。約束・ルールを守らずに高い評価を受けられることはありません。そう考えれば、最も重視すべきは、自塾の理念・方針であるということがおわかりいただけるのではないのでしょうか。

自塾の年度方針・重点テーマを理解する

また、塾によっては、年度方針や重点テーマが発表されているでしょう。例えば、今年

「小学生の低学年の募集に力を入れる」とか、「地元中学校のシェア回復」などです。もっとハッキリと、「新年度継続率100%」や「各講習の塾生参加率100%」など数字で示されているかもしれません。

これらは会社（塾）からのわかりやすいメッセージです。「ノルマ」や「タスク」と捉えるばかりでなく、自分の評価を高めるための指標と受け止めてみてはいかがでしょうか。

「達成したからといって、特に加点されるわけじゃない」「評価に反映されているわけじゃない」などと後ろ向きに捉えてはなりません。たとえ直接的に加点されていなくとも、会社（塾）はよく見えています。特に、昇進に反映されるのは、目に見える点数だけでなく、このような「理念への共鳴」「方針の実現」であることは、塾を含め多くの企業の人事を支援してきた著者の目には明らかなのです。

塾の理念・方針を理解する

(株)新経営サービス・人事戦略研究所 コンサルタント 小林由香



小林 由香 ● ことばやし ゆか
元大手上場学習塾校長。新経営サービスでは、新入社員から管理者層まで、幅広く教育研修を展開するほか、人事制度策定を専門分野としてコンサルティング活動を展開中。特に塾業界にマッチした人事制度、給与の決め方、講師のモチベーションアップ、アルバイト講師の戦力化などのテーマでのコンサルティング実績は豊富である。主著に『塾・予備校版 仕事の基本マスターブック』があり、業界初の講師マニュアル本として好評発売中。
● 問い合わせ先
(株)新経営サービス
TEL: 075-343-0770
E-mail: kobayashi@skg.co.jp

ありそうでなかった
『講師育成本、好評発売中！』

新人講師・若手社員の自習テキストに！
内定者・採用研修時のサブテキストに！
塾長・教室長の現場研修の手引きに最適！

＜塾・予備校版 講師入門＞
『仕事の基本マスターブック』

仕事の基本から、授業テクニック、授業以外の業務まで、塾長の言いたいこと、すべて網羅！

お問い合わせは、
JESDA/ 日本教育システム開発協会
TEL: 03-3384-8991 (担当: 山本) まで。