

第4回

(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

研修を充実させよう

前回、管理者として、会議・ミーティングを通じて部下社員やアルバイト講師への指導と管理を徹底することを、学んでいただけのことと思います。

今号では、様々な研修を通して部下を育成する効果的な方法について考えます。

研修体系を考える

まずは、自塾にとつて必要な研修メニューを考えましょう。

研修体系を考える際は、階層別に組むとよいでしょう。

- 例えば、①新入社員 ②中堅社員 ③若手管理職 ④幹部候補生 ⑤幹部社員 などです。

次に、各階層に期待する研修効果を考えます。例えば、新入社員には、まずは「学

生気分を捨てさせ、社会人としての自覚を持たせる」。その上で、「自塾の理念を理解し、講師職としてひとり立ちさせる」などという感じ。中堅社員の場合、「管理職候補として鍛える」のか、「ベテラン講師として伸ばす」のかなど、自塾の方針に沿って考えます。

そして、階層ごとに必要なメニューをピックアップします。新入社員であれば、「社会人としての基本」、「ビジネスマナー」、「自塾の理念・方針」などから始まり、「教務技法」、「入試情報」……と進めていくのです。

気をつけたいといけないのは、教務研修、営業研修に偏らないことです。

年間スケジュールに落とし込む

研修体系ができたなら、年間スケジュールとして、社員に渡しておくことをお勧めします。研修を受ける側にも、受身でなく、心の準備をしておいてほしいからです。

先述の新入社員の場合、入社時には「社会人として……」「ビジネスマナー」「理念・方針」までを理解させ、ゴールデンウィーク明けに「フォローアップ」と「面談練習会」、6月には「夏期講習研修」、秋には「入試情報研修」……などです。

あらかじめ年間スケジュールとして、社員に渡しておくことをお勧めします。研修を受ける側にも、受身でなく、心の準備をしておいてほしいからです。



小林由香 (こばやし ゆか)

元大手市場学習塾校長。新経営サービス入社後は、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・賃金制度策定業務を専門分野としてコンサルティング活動を行っている。特に、学習塾出身者ならではの視点で、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り、全国に多くのクライアントを持つ。

連絡先
(株)新経営サービス・人事戦略研究所
TEL. 075-343-0770
FAX. 075-343-4714
http://jinji.jp
E-mail : kobayashi@skg.co.jp

研修効果を高めるポイント

研修効果を高めるためには、次のことに注意しましょう

- ・行き当たりばったりでなく、計画的に行う
- ・一度にあれもこれもと盛り込みすぎない
- ・受講する側に過度に負担をかけない

(特に新入社員)

- ・やりっ放しでなく、後のフォロー体制を考へておく

携する
集合研修

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。