

今回は「研修の充実」をテーマに解説しました。今号では具体的な「教育・研修計画」を見てみましょう。

OJTを正しく理解する

多くの塾では、新人スタッフの教育を、OJTを中心に進めているのではないのでしょうか。集合研修だけではすべてをカバーすることは不可能でし、それだけの時間をかけていられないという現状もあります。

ただ、経営者や管理職の中には、OJTを都合よく勝手に解釈している人が多いいのが気になります。例えば、「OJTとは、現場で実際に仕事をしながら、その都度気づいた点を指導していく」などというものです。これは、間違いとまでは

言いませんが、十分ではありません。本来のOJTとは、実際の仕事を経験させながら、「意図的」に、「期限を決めて」、「計画的に」、必要なスキル等を習得させていく教育方法だからです。つまり、行き当たりばったりではなく、やはり「計画」が必要なのです。集合研修もOJTも、大切なのは「計画」なのです。

教育・研修プランは「長・中・短」でたてる

次の資料は、ある塾の非常勤講師の研修プランの骨格を簡略に示したものです。

- 【短期的計画】**
- 「二〇日間で独り立ちさせる」
 - ・初日、二日目：教科主任、研修担当者の授業を見学させる

- ・三〜七日目：自習室、補習授業のアシスタントを経験させる。模擬授業で教壇に立てるレベルに鍛える。
- ・八〜一〇日目：習得度合のチェック、フォロー面談

- ・入社時教育は修了。授業につかせる。
- (※「二日＝二出勤日」として換算してください)

- 【中期的計画】**
- 「一月分で授業前後の基本的な業務ができる」
 - ・教室業務の手伝いを通して



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

- 授業前後の流れをつかませる (電話入れ、生徒のお出迎え、報告書の書き方など)
- ・週に一度の割合で授業見学を課し、研修担当者が授業チェックに入る
 - ・業務の習得度合をチェックする

- ・チェックに合格すれば、試用期間終了につき正式な契約を締結する
- ・場合によっては初期研修メニューに戻す
- ・以後、三カ月に一度、チェック(評価)・面談を行う

- 【長期的計画】**
- 「一年間で、受験学年以外なら担当できるレベルにする」
 - ・通塾指導、自習室担当の中

- 心に据える
- ・入試問題の研究に取り組ませる
- ・教科主任、新人講師のトレーナーへの登用を目指させる

- ポイントとは、「短期」・「中期」・「長期」に分けて、それぞれの到達目標を明確にしている点です。二年目に受験学年を担当させるつもりであれば、一年目の年間プランの中に、「入試問題の研究に取り組ませる」という項目が必要なのです。

目標も計画もなしに、行き当たりばったりで、「○○先生、二年目やし、そろそろ受験学年できるやろ？」ではダメということですよ。

教育・研修計画を立てる

第5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

通塾指導、自習室担当の中