

前回までで、あなたの評価を高めるために知っておくべき事柄を整理しました。すなわち、「塾の理念・方針を理解する」、「上司の期待を理解する」、「自分の役割を理解する」という内容です。今回は、評価を勝ち取るために必要な「目標」について考えます。

目標を立てる

ひとことで目標と言っても、「授業時間を守る」、「自転車整理を率先してやる」というものから、「生徒の成績を伸ばす」、「担当クラスから退塾を出さない」、「自教室の生徒数を去年より三〇名増やす」などというものまで、いろいろあります。

目標って、どうやって立てればいいのでしょうか。まずは、目標の立て方について説明します。

行動に関する目標

目標のうち、行動に関するものは、まずは自分に欠けている点を改善する方向で考えましょう。先の例で言えば、授業がどうしても時間内に収まらず、毎回毎回延長授業になりクレームが発生しているのであれば「授業時間を守る」になりますし、いつもギリギリまで自分の授業準備に時間がかかり、自転車整理がおろそかになり注意を受けているのであれば、「自転車整理を率先してやる」でいいのです。

このとき、意識してほしいのは、あなたの塾の人事評価表の項目です。評価表には、「生徒対応」や「授

業力」、「報告・連絡・相談」などの項目が並んでいるはずですが、これらはまさに、塾があなたに求めていることですから、これに沿った行動目標を立てるとよいでしょう。評価表にこのような具体的な記載がない場合は、自分がいつも上司から受けている指導・注意をもとに考えればマトを外すことはありません。

数字で表せる目標

次に、数字で表せる目標を立てます。生徒の成績や退塾、生徒数目標などがこれにあたります。

もちろん、数値目標を立てる際も、人事評価表に依ることです。評価表を見れば、会社（塾）が、どれくらいどのレベルを求めているかがわかります。

す。年間退塾は何名までが許容範囲か、生徒数は昨年と比べてどのくらい伸びを期待されているのか、あるいは、今年の生徒数目標は何名なのか……。

目標は会社の方針と一致させる

「隣に大手塾が進出してきたから今年は生徒募集は厳しい。昨年並みなら上出来だ」などと勝手に解釈してはなりません。会社で仕事をやる以上、目標は会社の方針と一致したものでな

なくてはならないのです。そうでなければ、ただの自己満足です。

「こんなはずではなかった！」と期末に嘆くことにならないよう、目標は、会社の方針をよく理解し、求められている姿を正しく把握した上で、自分の意欲を表明するものと考えましょう。

目標を持つ

(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 ● しばやし 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。