

第4回

## 研修を充実させよう

(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

集合研修  
携する

### ありそうでなかった 『講師育成、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。

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、学んでいただけたことだと思います。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

### 年間スケジュールに落とし込む

新入社員には「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。

気をつけないといけないのは、教務研修、営業研修に偏らないことです。

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」などという感じです。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びる」のかなど、自塾の方針に沿つて考えます。

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」などを理解させ、  
「ゴールデンウイーク明けに「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。

新入社員にはまずは「学

間スケジュールに落とし込みます。

先述の新入社員の場合、入社時には「社会人としての基本」、「ビジネスマナー」、「自塾の理念・方針」などを理解させ、  
「ゴールデンウイーク明けに「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。

新入社員にはまずは「学

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。

・行き当たりばつたりでなく、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

・やりつ放しでなく、後のフォローワー体制を考えておく

・教室と連携する



小林由香 (こばやし ゆか)

元大手上場学習塾校長。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