

最終回

一流の教室長になる

(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

これまで、ビジネスマンとしてのスキルアップをはじめ、研修やミーティングを通じての部下指導など、教室長としての力量をアップさせるためのさまざまな考え方やスキルを再認識していただけたことと思います。最終回では、「プロの塾講師」というレベルを超えて、「一流の教室長」として一皮向けるために必要なことを述べて結びとします。

「プロ講師」と「一流教室長」の違い

まずは、「塾講師」として求められていることと、「教室長」として求められていることは異なるという認識を持つことが肝要です。

塾の教室長の多くは、いわゆる「ブレインゲーマネージャー」だと思えます。自身も授業を担当し、担任クラスも持ちながら、教室管

理を行い、教室業績に責任を負わねばなりません。平たく言えば、「生徒の成績をしつかりと上げながら、地域の評判を勝ち取り、生徒を確実に集める」といった感じでしょうか。

しかし、会社から期待されている大きな責務のひとつに後進育成があることが抜け落ちていませんか？ 一流の教室長とは、自身がプロ講師であり、教室管理・業績管理ができ、後進育成を行っている人ではないでしょうか。

次のスターを育てる

おそらく、授業が下手で、生徒から嫌われ、保護者からクレームの多い人が教室長になることはないでしょうから、教室長は、ある程度の「スター講師」であるケースが多いと思います。そうすると、つい「自分の



小林由香 (こばやし ゆか)

力で、教室をぐいぐい引張つていきたくなるものです。もちろん、先頭に立つて率先垂範できることは大切ですが、そのために、部下が頼りなく見え、仕事を任せることを躊躇することはありませんか？

私がコンサルタントとして様々な塾をご支援する中で感じるのは、「部下に仕事を任せられない教室長が多い」という点です。確かに「クレームになったら困る」、「失敗して数字が落ちることが怖い」という気持ちはわかります。自分でやった方が早く、しかも確実でしょう。しかし、チャレンジさ

元大手相場学習塾校長。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

せない経験は積みません。仕事を任せていかないと、部下のスキルは上がらず、いつまで経ってもできないようにはなりません。教室長が一人で仕事を抱え込むのではなく、部下に教えて、やらせてみて、フォローしていく方が、人材も育ち、最終的には教室全体としてのパワーアップにつながるのではないのでしょうか。

名選手必ずしも名監督ならず

よく、プロスポーツの世界で、「名選手、必ずしも名監督ならず」と言われますが、どの職業でも同じだと思います。すなわち、「講師として教えることがうまい」とか、「生徒集客に長けている」から、「教室長を務めても業績を上げられる」とは

限らないということです。

逆も同様です。よく、現役時代は大した実績がなかったけれど、コーチや監督としては、スタープレイヤーをどんどん輩出して、優れた成績を残す指導者がいます。教室長も、例えば自身自身がスター講師でなくても、スター講師を次々と育てることによって教室の業績を上げることは可能です。あの意味、一流教室長の究極の姿は、自分の教室からどんな次の教室長を誕生させることだといっても過言ではないでしょう。自教室のみならず、会社全体への貢献にもつながるからです。

私たち塾業界の仕事は「人を育てる仕事」です。生徒だけでなく、部下を育てることにしても、プロでありましょう！