

CHUOH TRY+ANGLE

知っ得通信

2017年7月20日発行

編集・発行：中央教育研究所(株) 〒730-0013 広島市中区八丁堀15-6 <http://www.chuoh-kyouiku.co.jp/>



中土井鉄信の「地域一番の繁盛塾になるための最強法則」 vol.65

＜情熱的な社員を育成するには＞

最近、各顧問先の社員に私が感じていることの一つに、情熱的な社員があまりいない、ということがあります。要領の良い社員はいるのですが、情熱的に、子どものために、なんでもしてやろう！というような社員が少なくなったように思います。

私のように、情熱的になりすぎて、やりすぎてしまうのも良くありませんが、それでも、「自分でこの子どもを何とかしたい」と思って動く社員が少なくなってしまったのは、ちょっと寂しいところです。

というわけで今回は、情熱的な社員を育成するにはどうしたらよいのか、ちょっと考えてみたいと思います。

まず、私が学習塾で働き出した1980年代の学習塾の職員と、2000年代以降の学習塾の職員では、一人前になるまでの期間が違います。私が塾でアルバイトをした84年当時は、6ヶ月で一人前、1年でベテランと言われていました。その当時は、アルバイトも正社員も全く区別なく、色々なことをやらせていました。ですから、その当時の学習塾は、社員、アルバイトの別なく、何が子どもたちにとって良い事なのかを侃々諤々やっていたので、熱気に包まれていて、先生同士の競争意識もあり、生徒も巻き込んだの授業合戦もありで、非常に面白かったものです。

それと比べて、2000年代以降の職員は、1年で一人前になればよい方で、一人前になるまでに2・3年かかるのが常態になっているようなところがあります。学習塾の企業化が進み、分業体制になったことが、成長速度が遅くなった一番の原因でしょうが、学習塾の社会的な地位が上がったことも要因の一つだろうと思います。昔と違い、会社側が不条理な要求をしなくなったのです。また、新卒で普通の学生が来るようになったのも大きいと思います。昔は、アルバイト崩れか、挫折をした人が学習塾に拾ってもらうのが当たり前だったので、崖っぷちの人生で、「ここでダメなら後はない！」と覚悟を決めて塾へ就職する人が多かったのです。現に私も、卒業時に教職の単位が取れなくて、決まっていた高校での職を棒に振り、学習塾でアルバイトを始めました。

20数年前に私が大手学習塾の幹部をやっていた時も、新卒入社した社員に、「好き好んで最初から学習塾に来るなんて馬鹿なやつらだ！」と言っていました。時代が変わり、学習塾が積極的に就職先に選ばれる時代になったのです。最近では、ブラック企業の汚名はありますが。

それでは、本題に入りましょう。学習塾は、なんと言っても人が生命線ですから、その塾で働く職員が、どういう職員なのかで競争力が違って来るのは、皆さんも承知のことだと思います。出来るならば、情熱的な職員であってほしい。生徒を惹きつ

け、保護者に感謝され、地域でも評判が立つような職員であつたら、何も言うことはありません。では、そういう職員をどうすれば育てることが出来るのか。

そのヒントは、昔の学習塾の運営にあるのではないのでしょうか。まずは、情報公開の徹底と権限範囲の拡大です。昔は、塾経営自体が未分化だったので、アルバイトでも社員でもその情報に格差はなかったのです。また、責任範囲もそれほど明確に決められていたわけではありませんから、アルバイトが色々なことに首を突っ込んで、社員から煙たがられるはするかもしれませんが、あまり問題にはならなかったのです。みんなでガヤガヤ楽しみながら、生徒たちと向き合っていたのです。そういう状況を、現代風に焼きなおしてみれば良いと思うのです。

そのためには、生徒や保護者の情報を徹底的に職員に公開することです。ただし、個人情報ですから、扱いは慎重にならざるをえません。職員の参画意識を高め、次に権限範囲を拡大して、職員自身でどう取り組むのかを判断させることです。そして、その結果を常にフィードバックしていく。そのフィードバックは、積極的なアドバイスであって、ネガティブな指摘ではありません。また生徒や保護者からのフィードバックも積極的に聞かせ、常に自分が期待されていることを伝えるようにすることです。さらに、その教室運営を担うメンバーとして、校舎の活性化や生徒のために、何かに取り組んでもらうようにしていくことです。

また、教育に関する情報を一杯提供して、教育に対する興味を高めることです。私も、大学時代からラディカルな教育の勉強をしていたので、社員になったら、体験合宿をするぞ！とワクワクしていました。そして、現に25歳の時から2年間、その学習塾では初めての体験合宿を企画し、実行したものです。

最後に、経営者の皆さんへ。

経営者は、経営者の情熱を職員と共有してもらうための仕組み作りをするべきです。そのために、人事制度を整え、社風を変革していくことです。昨今は、個人情報の問題で、色々な情報の扱いが難しいですが、リスクをしっかりと考えながら、職員的情熱に火を点ける取り組みを、ぜひ試みてください。失敗をするリスクとどう戦いながら、大胆な試みをしていくか、ここを社員と共有することです。失敗しても挑戦することの方が素晴らしいんだ！と社員が思えたら、情熱的な社員が多くなっていくはずですよ。

数字でみる学習塾経営・業界のトレンド Vol.29

夏休みが始まりましたね。

地域や学校によって多少の違いがあるにせよ、子どもたちにとっては1年でもっとも長いお休みの期間。これをどう過ごすかで成績も大きく変わっていきます。

では実際、かれらはどう過ごしているんでしょう。

明光ネットワークジャパンがこの6月末、現中3生と中2生の子どもの持つ保護者558名に行った調査がありますので、ちょっと見てみることにしましょう。

Q. お子さまは夏休みの宿題にどのように取り組みましたか？(単一回答)

●計画を立て、コツコツ取り組んだ	35.5%
●計画はなく、気が向いた時に取り組んだ	29.7%
●夏休み終了間近にまとめて取り組んだ	20.8%
●夏休み中には終わらなかった	5.6%
●把握していない／覚えていない	7.0%
●その他	0.9%
●宿題が課されなかった	0.5%

中2生・中1生だったお子さんが昨年の夏、学校から課された宿題に対してどう取り組んだかを保護者に尋ねたものです。

ちゃんと計画を立てて取り組んだ中学生は10人中4人にも満たず、残りは行き当たりばったりという様子がうかがわれます。

学校の宿題ですらこんな状態ですから、「自分から進んで何かをしつかり」、というのはほとんどないでしょうね。

Q. 夏休み中、お子さまは1日平均、どのくらい勉強をしましたか？(単一回答)

●5時間以上	0.7%
●4時間～5時間未満	0.7%
●3時間～4時間未満	4.3%
●2時間～3時間未満	8.1%
●1時間～2時間未満	25.1%
●30分～1時間未満	31.0%
●30分未満	15.6%
●全くしない	6.5%
●把握していない	8.1%

「それなら、時間的にはどのくらい勉強したのか」を尋ねた質問への回答です。

一番多いのが「30分～1時間未満」で31.0%、次が「1時間～2時間未満」で25.1%、その次が「30分未満」で15.6%。「全くしない」の6.5%を含めると、2時間未満が8割弱もいます。

塾での勉強時間が含まれているかは定かではありませんが、明光義塾の調査と知ったうえでの調査ですから、一応「含まれているもの」と解釈してよろしいと思われます。

だとしたら、やはりあまりにも少ないですね！

ちなみに、ベネッセ総合教育研究所が昨年の夏、全国の中学生を対象に行った調査では、こんな結果が出ています。

Q. あなたはふだん(学校がある日)、次のことを、1日にどれくらいの時間やっていますか。学校の中でやる時間は除いてください。「学校の宿題をする」「学校の宿題以外の勉強をする(学習塾の時間を除く)」

●中1生	
学校の宿題	58.7分
学校の宿題以外の勉強	31.4分 (合計 90.1分)
●中2生	
学校の宿題	47.0分
学校の宿題以外の勉強	28.7分 (合計 75.7分)

勉強時間に関しては結局、休みでない時とたいして変わらないか、あるいは普段よりも少ないというのが実情のようです。

こうした実情について、保護者の皆さんはどう考えているのか。

Q. 今年の夏休みは、お子さまに1日どれくらい勉強をしてほしいですか？(単一回答)

●5時間以上	5.9%
●4時間～5時間未満	4.3%
●3時間～4時間未満	9.5%
●2時間～3時間未満	23.8%
●1時間～2時間未満	37.8%
●30分～1時間未満	12.5%
●30分未満	1.6%
●勉強をしてほしくない	0.4%
●その他	4.1%

一番多いのが「1時間～2時間未満」の37.8%、次が「2時間～3時間未満」の23.8%、その次が「30分～1時間未満」の12.5%。

「学年が1つ上がったのだから、もう1時間くらいは多めに」、これが保護者の本音なのでしょう。

- ①できるだけ計画的に勉強させること、
- ②30分でも1時間でも多めに勉強時間をとらせること。

家庭にまで目が届かないというのなら、「目の行き届く塾の中で」こうしたことができるよう工夫をお願いしたいと思います。