

テーマ「オプションレッスン・グレードB対策オプションレッスン」

「日頃のレッスンや業務の悩み」「運営時間の活用方法」

① 首都圏・関東首都圏・関東（青柳）

6月22日（木）10:00～12:00

参加者： 6名（内清水委員長、書記長青柳）

シェアされた悩み・質問	解決法・アイデア・意見
<p>◆ オプションレッスン・グレードB対策 ◆</p> <p>1) 楽器店のスタッフさんに浸透していない</p> <p>2) 開講人数について</p> <p>3) 英検を重視する保護者が増えてきた</p> <p>4) オプションレッスンのコツ</p>	<p>1) 対象生徒人数・開講時間・内容・料金などをまとめて提示して、興味をもってもらう</p> <p>2) マニュアルには最小開講人数 4名となっているが、楽器店によっては3名でも開講させてくれるところもあるので、要確認</p> <p>3) 英検と比べヤマハのグレードテストは不合格がないので、自信がつく 通い慣れている教室での実施だと安心して受験できる テスト慣れすれば、英検にも繋がる お手頃価格（英検はかなり値上げをして高額）</p> <p>4) 今年の夏、開講予定の楽器店はあったが、実際に開講した講師はおらずレッスンのコツについて参考意見は出なかった まずはマニュアルの熟読を！ 案内の段階では、「ぜひ参加したい」という生徒保護者と「あまり・・・」という保護者に分かれている 昨年同店講師が実施した例として、「グレードオプションを受けたのに級が思うように上がらない」と生徒がやる気をなくし保護者が退会したい、と言ってきた例もある（その後グレードは強制受験ではないから、と説得し退会は阻止）。保護者参加型のレッスンなので、親子ワークショップのような雰囲気楽しくレッスンできた、生徒だけでなく保護者から積極的に質問があった オプションレッスンを受けたから級が上がると</p>

<p>5)グレードテストを年1回しか開催してくれない</p>	<p>いうわけではなく、日頃のレッスンや家庭学習が重要ということを生徒保護者によく説明する必要あり。また、講師が担当生徒だけを対象に実施し、不公平感が出てしまった例もあるので、実施するのであれば、お店全体で告知、講師は担当生徒以外も受け入れ、対象の生徒全員に公平に機会を与える必要あり</p> <p>5) 年1回実施の楽器店、人数が少なければ実施を見合わせる楽器店がある一方、少ない人数でも実施をしてくれるなど、楽器店によって対応がまちまち</p> <p>ヤマハがグレート受験を強く勧めてくるのであれば、楽器店によって生徒が不利益を被らないようすべきではないか まずは受験者が増えるよう、これまで以上に受験を推奨してみる</p> <p>今までグレード受験を生徒へ強くお勧めしていなかったため受験率があまり高くなかったが、雇用講師はグレード受験者数が評価判断になることもあり、熱心に声掛けをしたところ、受験率が上がったという声もあり</p>
<p>◆日頃のレッスンや業務の悩み◆</p> <p>1)各講師によって宿題の伝え方がまちまち</p> <p>2)パソコンなどの荷物が重い（雇用講師）</p>	<p>1) 付箋を貼る（楽器店付箋代負担）・ペアレンツガイドのページ数を手紙に記載・メールにて・個人作成プリント利用など各講師様々な工夫がなされている</p> <p>ヤマハは印刷物を出来るだけ廃止するようにいってくるが、現状ではなかなかそうはいかない</p> <p>クラスの引継ぎや、代講を受けたりお願いすることもあるので、講師同士負担がないようなシンプルな形が望ましいと思われる</p> <p>2) もっと軽いパソコンに変えて欲しい</p> <p>充電器を各勤務場所に置くという手もあるが、実際費用がかなりかかってしまう</p>
<p>◆外国人講師のイベント◆</p>	<p>以前ヤマハの首都圏・関東地区で働いていた外国人講師のマーティン先生・フェリシア先生・アリーナ先生・ノック先生と直接契約をし、イベントを行っている特約店もある（今のところ首都圏・関東地区で実施している様子）。参加費用は楽器店により 3000～3500 円ほど。当日は日本人講師</p>

	<p>や特約店の人などアシスタント1名が入る場合もある。おそらく収支状況によりアシスタントの有無を決定。これら元ヤマハ外国人講師のイベント実施はヤマハも公認。上記講師は、以前、首都圏・関東地区限定のペアレッスンや IEP (Interactive English Program) を担当していた講師で、ヤマハのカリキュラムや内容、指導法、生徒を熟知している。今後各地で要望があれば、首都圏・関東地区以外でも展開が可能なのではないかと。雇用講師がこれらイベントに関わる場合は、その他イベントと同様、事前に会社へ相談、特約店からヤマハへのイベント申請が必要。</p>
--	--

<p>会社への要望として出た意見</p>
<p>半休制度を導入して欲しい (雇用講師)</p>
<p>雇用講師の評価のフィードバックはもっと詳しいものを提示して欲しい。時給が低すぎて困っている。この低い時給額についての十分な理由説明がなく納得できない。特に英語講師なのに英語力が評価されていないのはおかしい (委任講師は TOEIC スコアが謝礼に反映されている)</p>
<p>委任講師の相談窓口 (担当者連絡先、メールアドレス等) の情報はきちんと伝えられているのか</p>
<p>グレードテストが年一度しか実施されていない楽器店があり、講師が直接ヤマハに相談したところ、お店の判断なので関与できないとの回答だったが、それでは生徒に均等に受験機会が与えられず不公平である。せめて近隣の他の楽器店で受験できるような対応が必要。スタッフの人員不足や受験者の少なさを理由に年1回だけの実施を許可してしまえば、他の楽器店も追随するようになりかねない。また、雇用講師はグレードの受験率が評価の対象になっている以上、楽器店の都合でその機会が失われることにも不満を感じる</p>
<p>会社は生徒の英検のサポートを良しとしない傾向があるが、現実的には中高の入試に優遇されたり、内申書に書けるなどのメリットがあり、生徒保護者からの要望は多いので会社の考え・方針をもっと現実的に、柔軟に、現場の要望に合ったものにして欲しい (ヤマハのグレードは資格として認められない)</p>

<p>昨年度 T ランクから I ランクにアップされた先生の 1 年の業務について聞いてみました！</p>
<p>年 2 回の活動報告書 (雇用講師のみ) にプラスして指導講師としてのレポートが一つ追加された</p>

2回の業務会議後に説明会・会議があり（30分）、後日指導講師用目標設定シートを提出（年2回）
新人講師を含めたオンライン勉強会が年2回（各2時間）行われた（レッスンがあり出席できなかったことが多いが、新人講師に手厚くなっている印象を受けた）
月に一度、1時間オンラインで新人講師のフォロー、悩み相談の機会あり「メンター制度」（レッスン見学の受け入れなどもある）
指導講師となり実労働時間が増えたものの、クラス数が増えなければ総労働時間の増加にはならず、クラス数が減ってしまうと総労働時間減少、給与減となってしまう
一対一の面談等は運営時間内に行われるが、指導講師全体のミーティングの時は時間外勤務となることが多い
巡回レッスンが通常雇用講師は年1回のところ、3回あり、マニュアル通りか等細かい所まで指摘される（これがとても負担）