

## 講師育成・ランク別制度

## 議題

- 01 なぜ？
- 02 今回の目的
- 03 講師ランク制度
- 04 評価基準
- 05 締め

### なぜ？

- ・現在のFreewillの現状  
→講師の質が**個人の力量・経験・善意**に依存している。
  - ・それによる問題  
→教室ごとの質の差・室長の過度な負担・講師が育ちきる前の離脱
- しかし、  
教育の質を本当に決めているのは「人」  
講師が育たなければ、  
どれだけ良いカリキュラムや理念があっても生徒も育たない。

### 目的

「教えられる講師」を量産することではない。

#### 育成の最終到達点

講師が  
生徒を育て、  
講師を育て、  
教室文化をつくる存在になること。

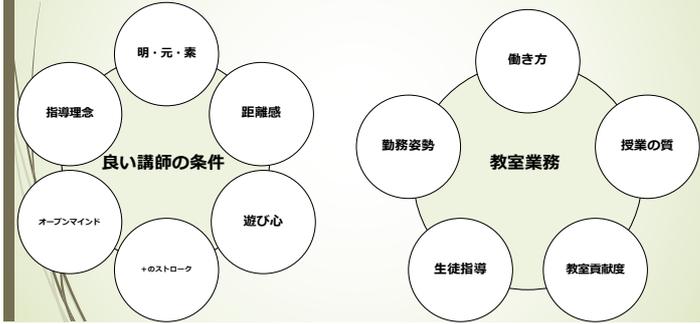
## 講師ランク制度

ランク	段階	目標となる期間	到達目標（身につけるべきこと）
L1	初期段階	入社～6ヶ月	基本業務 (カルテの書き方・授業の進め方・生徒名・教材)を覚える。
L2	授業発達段階	3ヶ月～1年	自分の強みを理解し、実行する (得意科目での授業内容充実・担当生徒の成果)。
L3	中核段階	1年以上	自分の授業に問題がなく、 教室運営（講師FB・電話対応・保護者面談・教室開閉）に携われる。
L4	他者伝達段階	2年以上	授業を構造化し、他者に伝えることができる。 教室のKPIにコミットし能動的に教室運営に参加できる。

## ランク別 役割と権限

ランク	役割（業務内容）	権限
L1	授業	特になし
L2	・授業・定期試験や入試の特定科目のカリキュラム作成・担当生徒カルテ表紙作成	・特定科目の他講師への助言・特定科目の研修の提案と開催
L3	・授業・定期試験や入試のカリキュラム作成・担当生徒カルテ表紙作成・講師FB（授業後）・電話対応・生徒面談・保護者面談（同席）・週目標の決定	・教室開閉・備品発注・担当生徒提案・研修提案と開催・生徒向けイベントの提案と開催
L4	・授業・定期試験や入試のカリキュラム作成・担当生徒カルテ表紙作成・講師FB（授業後）・電話対応・生徒面談・保護者面談・週目標の決定・授業のシステム化	・教室開閉・備品発注・担当生徒提案・研修提案と開催・生徒向けイベントの提案と開催

## 講師評価のポイント



## 2026年度からの具体的な施策

### 週1振り返りの実施

目的：思考の習慣化

項目：

- ・「今週うまくいった授業は？」  
→誰の授業？なぜ？
- ・「改善できたと思う授業は？」  
→誰の授業？どう改善できたか？
- ・「来週の課題」

実施方法：

毎週末に校舎チャットにて毎週末に提出

### ランク別研修

ランク	研修内容	目的
L1	授業研修、環境整備研修（チェックシート活用）、授業後チェックシートの実施	基本業務とL2の授業実践の習得、教室運営の基礎知識
L2	他校舎との授業研究（研修）、電話対応（DTS）・FB・保護者面談などの研修	強みの共有（例：国語指導やリスニング指導）、L3へのステップアップに必要な運営スキルの習得
L3	リーダー講師研修（仮）・保護者面談などの研修	他校舎との実践共有、受験知識の深化、中核講師としての役割強化
L4	梁山先生や社員との研修（内容は未定） 教室経営に関する研修	将来につながる視点やスキル習得、授業の構造化・システム化能力の強化

例）・高校入試研修・講師FB研修・教室開閉研修・生徒面談研修  
・保護者面談研修・講師主催研修

おわりに・・・

#### ■教育者としての成長実感

→社会に出た時にいずれは教える立場になる。  
その時にFreewillでの経験を活かせるように。

#### ■キャリアの言語化

「ただのバイト」ではなく、「人を育てるプロ」に。