

訓練効果向上を実感するカリキュラム改善

<連載第2回：職場が求める修了生像に適合する訓練カリキュラムの設定>

職業能力開発総合大学校 指導学科

新井吾朗・森 和夫

松谷由紀子*1・渋谷久恵*1・山本妙子*2・平山素子*3

この連載は、第7回職業能力開発研究発表講演会で報告した「ニーズ調査に基づくカリキュラム改善事例」に基づいて、神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校の給食調理サービスコースに対して行った、カリキュラム改善作業の具体的な進め方を3回にわたって紹介している。今回は連載第2回である。

今回は、カリキュラム改善作業を「職場が求める修了生像の把握」と「修了生像に基づいたカリキュラムの検討」の2段階で実施したこと、「修了生像の把握」の作業として、聞き取り調査、能力リスト作成の進め方を紹介した。今回は「修了生像の把握」のために行った、質問紙調査の進め方から紹介していく。

1. 48の能力の必要性を確かめる質問紙調査

一般に、訓練ニーズを把握するために行う企業向けの質問紙調査は、例えば「このような訓練に関するか」とか「どの分野の訓練の開催を希望するか」というように抽象的になりがちである。しかし、今回われわれが行った質問紙調査は具体的なものであった。つまり、これまで進めてきたカリキュラム改善作業で「職場が求める修了生像」を想定した能力リストを作成しているため、このリストにあげた個々の能力（48枚のカードで表した能力）が、職場にどの程度必要であるかを質問したのである。具体的には、図1に示す質問紙を用いた。質問紙では、「当校の修了生が貴社に就職する場合、以下の能力は貴社にとってどの程度必要であるか」を、A) 完全にまかせられる、B) ある程度まかせられる、C) 指導のもとにできる、(x) 不要の四択一で質問している。

この調査により、われわれが重要と考えていた能力と企業が求める能力との差を埋めようと考えたの

である。

結果を図2に示す。図では各能力を、A) 完全にまかせられる、B) ある程度まかせられると回答された割合の多かった順に並べている。

連載第1回で紹介した能力リストは、この調査結果から職場が重要と考える能力を踏まえて整理している。

今回の調査は、修了生が就職したことがある職場や在職者訓練参加者がいるなど、これまでに付き合

記入例：	不要	指導のもとにできる	まかせられる	ある程度まかせられる	完全にまかせられる
1 食材（野菜、肉、魚、その他）の種類がわかる	x	C	B	A	
2 食材（野菜、肉、魚、その他）の鮮度を判断できる		C	B	A	
↓ ここから回答をご記入ください ↓					
調理室内外の清掃、整理整頓・安全衛生管理をする					
1 自分自身の健康を管理できる	x	C	B	A	
2 重量物を適切に扱える	x	C	B	A	
3 調理場内の各種の発火を防止・消火ができる	x	C	B	A	
4 保存食を採取・保管ができる	x	C	B	A	

図1 質問紙調査用紙の抜粋

* 1 神奈川県立紅葉ヶ丘高等職業技術校
* 2 神奈川県立小田原高等職業技術校
* 3 大妻女子大学人間生活科学研究科

いがあった調理職場の調理員に対して行った。調査対象の内訳は表1のとおり，11事業所154名であった。

2. 調理職場の声と指導員の考えを融合させる

図を見ると、「自分自身の健康を管理できる」「切りキズ・ヤケドの応急処置ができる」「のような衛生を保つための能力」「食材の種類がわかる」「野菜を洗浄できる」など調理や下ごしらえの前段階である食材の扱いが重視されていることがわかる。一方，調理そのものの能力については、「茹でる」「和える」などは上位に位置づけられるが、「炒める」「揚げる」などは，下位に位置づけられている。つまり，“料理ができる”ことが求められているのではなく，“職場での身の処し方”と，ごく基本的な“調理操作”が求められているのである。

他方，「料理を時間どおりに提供する」職能については，「指示受け・報告・連絡・相談ができる」が上位にあるが，「料理の作業手順を理解している」「各調理員の作業段取りを考えて行動できる」などは下位に位置づけられている。実は，この結果についてわれわれは困惑した。なぜなら，聞き取り調査のまとめ（連載第1回で紹介した）から，「連絡・調整・段取りなどを含めて，一人前の対応ができる修了生」が求められていると想定していたからである。つまり，「作業手順を理解している」「作業段取りを考えて行動できる」というような“段取り能力”は，最上位に位置づけられると予想していたからである。この結果についてわれわれは，次のように解釈した。

聞き取り調査で明らかなように“段取り能力”は求められているのだけれど，職場の調理員自身は，段取りよく作業を進めることが新人調理員の重要な能力だと意識していない。なぜなら新人の評価は，一つひ

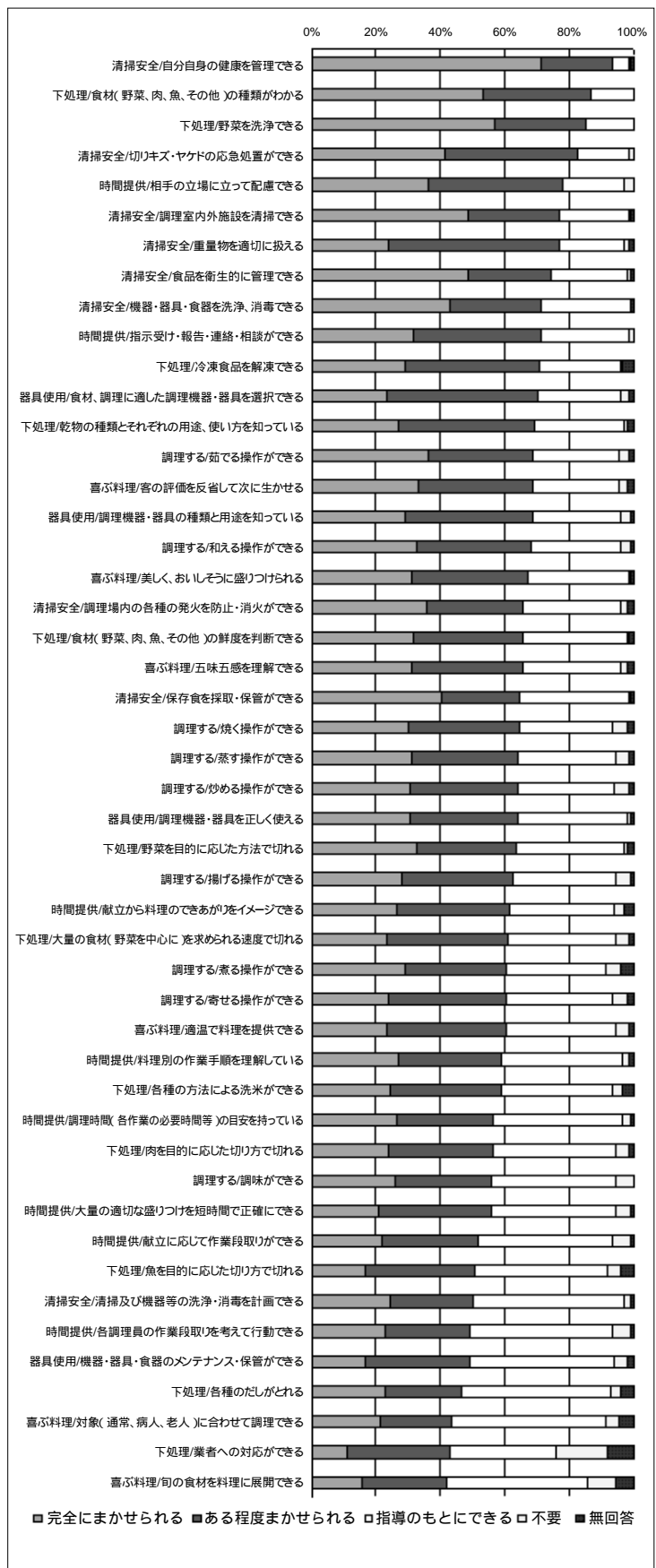


図2 給食調理員に求められる能力(重要な順)

表1 質問紙調査対象の内訳

分類	対象施設の種類	件数
A	在職者訓練受講者 ^{注)}	31
B	病院	15
C	在職者訓練受講者 ^{注)}	8
D	老人ホーム	3
E	老人ホーム	10
F	病院	12
G	病院	10
H	病院	6
I	病院	7
J	病院	3
K	社員食堂	49
計		154

注) 在職者訓練受講者には、病院や老人ホーム等の在職者が含まれている

とつの調理操作ができていないかのほうが目を引くからだ。だから質問紙調査の結果では、作業の段取りができるという能力よりも、個別の操作ができるという能力のほうが求められることになるのだろう。

でも、作業段取りを体系的に指導することは難しいし、OJTの機会も少なくなっているのだから、“段取り能力”を職場で習得するのは難しいだろう。だとすれば職業能力開発の場で、“段取り能力”を指導しておかなければいけないだろう。

以上のように、単に職場の意見を聞くのではなく、“指導員”の目を通して質問紙調査結果を解釈したのである。

3. 職場が求める修了生像4ポイント

われわれはこのようにして、“調理職場が求める修了生像”を明らかにした。この作業を終えたのは、カリキュラム改善作業に取り組んでから約4ヵ月後の3月初旬であった。以下に、われわれが描いた修了生像を具体的に紹介しよう。そのポイントは、図3に示す4点である。

自己と調理場の管理

調理職場には、毎日緊迫した空気が張りつめている。なぜなら最少の人数で、決まった時間までに料理を作らなければいけないからだ。例えば100人分のハンバーグを作るためにタマネギをみじん切りに

している。その最中に包丁で指を切ってしまったとしよう。そのまま作業を続けるわけにはいかない。しかも、のんびりと手当てをしている暇はない。100人がハンバーグを食べられなくなってしまうからだ。他の調理員たちも自分の役割で手一杯だ。そんな場面では、自分自身でテキパキとキズの手当てをし、持ち場に復帰しなければならない。だれに指示を受けるのではなく、自分自身で適切な処置をしていかなければならない。つまり衛生的な作業ができることと、職業人としての自立が求められるのだ。

確実な操作

調理の職場にはキャベツを洗ったり、冷凍食品を解凍するといった、具体的な作業がたくさんある。これらの作業一つひとつの手順には、料理のおいしさを決めたり、衛生を保持するためのポイントが含まれている。これらを確実にこなす作業が毎日繰り返される。もちろん、人に聞きながらやっている暇はないのだ。

調理のポイント

大根を茹でる、ほうれん草を茹でる、ナマの枝豆を茹でる、冷凍の枝豆を茹でる、卵を茹でる、単に“茹でる”といってもいろいろなバリエーションがある。食材の性質やナマなのか冷凍なのかというような食材の状態により、水から茹でるのか、お湯から茹でるのかなど作業条件はさまざまに変わる。これらは、おいしい料理を提供するため、見栄えよくするため、食べやすくするために必要なことだ。し



図3 調理職場が求める修了生

かし、短い訓練期間ですべての条件を経験することは難しい。だから、茹でるという操作に隠された調理の勘どころを理解しておくことが求められる。そうすれば、作ったことのない料理でも調理法が同じであれば、およそのあたりがつけられる。なにしろ、職場では、自分自身で考え、調理を進めていかなければならないのだ。

チームワーク

調理職場の勤務形態は複雑だ。前日の遅番が切っておいてくれた材料を早番が味付けし、その後に出勤する中番が仕上げて提供する。材料の切り方にも人それぞれのクセや特徴がある。そんなことからささいな言い争いが起こることもしばしばだ。そんな中で、職場をうまく回すには、職場全体が何を求めているのか、自分自身の作業がどのような影響を持つのかを常に考え、自分は何をしなければいけないのかを常に把握して、その作業を順々にこなしていく必要がある。なにしろ、自分一人で仕事が回っていく職場ではないのだから。

4. 新たな訓練カリキュラムを構想する

以上のように修了生像を明確にしたうえで、新たなカリキュラムを構想した。

具体的には、図4に示す4点の取り組みを進めることにした。以下に、それぞれの考え方を紹介しよう。

料理中心から調理操作中心へ

従来のカリキュラムでは、数多くの料理を覚えることが重要であると考えていた。訓練の進行もテーマに沿った一食分の料理を作ることを中心にしていた。これを、例えば、“茹でる”という調理操作を総合的に理解して実行できるカリキュラムにすることにした。

合理的な訓練順序の設定

料理中心から調理操作中心にカリキュラムを変更することにしたことと、短期間で効率よく調理操作を身につけなければならないことから、調理課題の順序を検討する必要があった。課題間で調理操作が



図4 新たなカリキュラムを構想する

だぶることなく、単純な操作から複雑・複合した操作へと展開できるように検討した。そのため、大幅にメニューの種類を絞り込むと同時に、それぞれのメニューに含まれる調理操作の要素を抽出しながら訓練順序を検討することにした。

安全衛生・整理整頓の習慣化

安全衛生・整理整頓ができるという能力は、訓練中に事故を起こさないことはもちろんであるが、就職後も職場が求める能力の筆頭にあげられる能力であった。したがってお題目ではなく、習慣化し確実に身につける訓練を展開することにした。

段取り学習と調理学習の連結

段取り学習とは、大量調理時に自分自身が何をしなければならないかを把握して、職場の作業進行に合わせて次々に作業をこなしていく能力を身につける学習である。そのためには、例えば「50人分の大根おろしをすりおろす」「100人分のわりこ蕎麦を茹でる」のに必要な時間、器具、作業場所の把握などが欠かせない。そのため個別の調理操作を学習する際に、大量調理を想定した作業条件などが把握できるよう課題の内容を工夫することにした。

さて今回は、われわれが把握した“調理職場が求める修了生像”に対応したカリキュラムの構想までを紹介した。次回は、それぞれの構想を具体的にどのようにカリキュラム化したのかを紹介したい。