



辻調理師専門学校

調理場から社会課題や新たな価値を  
発信できる人材を育成する新学科を創設

「分析力」のある料理人を  
育成するための授業改革

辻調理師専門学校（以下「辻調」）は13万人の卒業生や名だたる料理人を輩出してきた。それでも辻校長は、料理人全体の社会的地位が上がっていないことに課題を感じていた。

「特に一次産業の衰退や自給率の低下、食にまつわる様々な問題が増加する中、料理人が社会課題や価値を発信できるのではないかと、それがこれからの料理人の使命だと考えるようになりました」（辻校長）

辻調がこだわったのは、課題発信といつてもあくまで「調理の現場から」ということだ。そのためには、今までよりさらに高い調理技術とともに、料理にとどまらない教養を身につけ、課題解決型の思考ができる人材の育成が急務と考えた。2012年に校長から方針が発信されると、現場の教員たちが授業改革に着手した。

まず取り組んだのが、調理の基礎技術を理論的に組み立て直すことだ。通

常、調理師専門学校での実習は、レシピに従ってメニューを作るが、個々のレシピに書かれていない基礎技術を分解してカリキュラムに落とし込んでいった。これにより、異なるレシピ同士が複合的につながることを学生たちが実感することができた。

次に味覚教育を見直した。完成した料理で味を判断するのではなく、一つひとつの工程での味覚の違いがわかるよう教え、そのつながりで完成品の味が決定されることを教え込むことにしたのだ。それまで個々の教員の主観に頼っていたものを指標化する作業だ。

これらのカリキュラムの目標は、学生に「分析力」をつけさせることだ。料理を分析できる基礎の力があって初めて、課題を発見したときに解決したり探究する能力が発揮されるからだ。

学生がテーマを持って学ぶ  
3年制カリキュラムを創設

授業改革と並行して行っているのが、校外の風を取り入れる作業だ。そのひとつが「辻調☆技術教育の未来を考

辻調理師専門学校の教育改革

学校が抱えていた課題感

- 料理人の社会的地位の底上げ
- 食糧自給率の低下、一次産業の衰退など、日本の食を取り巻く環境の変化

目指した姿

「調理の現場から社会課題や価値を発信でき、社会的使命を担える人材の育成」

料理を通じて実現すべき自分なりのテーマや考える力を持ち、職場で改善を提言できる料理人の育成。

取り組み内容

- ◆「辻調☆技術教育の未来を考えるプロジェクト」(2014年～)  
今後の辻調での技術教育に役立てるために、様々な問題意識を持ち、専門家や生産者などと連携の模索を始めている料理人や、先端的な活動に取り組んでいる個人や団体の現場を訪ねるフィールドワーク。
- ◆「教育課程編成委員会」(2014年～)  
教育カリキュラムを進化させるために、食に関わる外部の専門家を招いて意見を聞く委員会を設置。
- ◆3年制の「高度調理技術マネジメント学科」の創設(2016年～)  
調理現場の中で自ら課題を見つけて、そのテーマに対して分析でき、その結果を料理として再現できる新たな人材を育成するための、3年制の学科。



理事長・校長  
辻 芳樹先生

るプロジェクト」だ。様々な問題意識を持つて食の専門家や生産者などと連携の模索を始めている料理人や、先端的な活動に取り組んでいる個人や団体の現場を訪ねて取材をする。これにより教員の知見を広げ、さらに技術教育を進化させようとしている。

また、外部の食の専門家による「教育課程編成委員会」を組織し、今後辻調でどのような学びを進めるべきかの意見交換をしている。そこで出てきたのは「教えずぎている」という声だ。学校でも課題としていた「学生が自ら考えること」の必要性だ。



図1 2年制学科と3年制学科のカリキュラムの違い

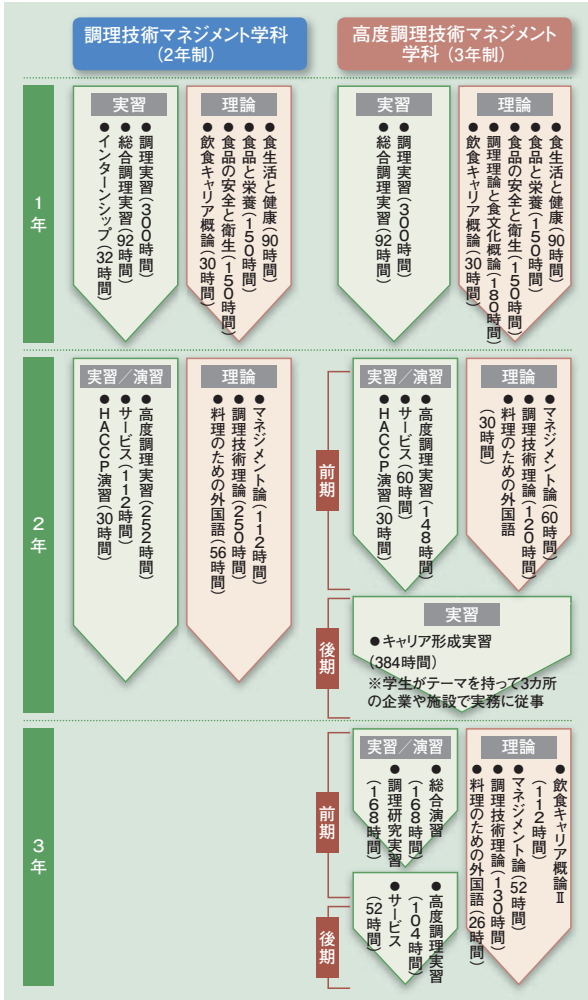


図2 3年制学科で修得させる力

	技能度	理解度
1学年	指定されたレシピの中にある基礎技術を指示通りに再現することができる	技術理論を単一レベルで理解することができる
2学年	複数化されたレシピを能動的に一定の技術底辺に近づけることができる	複雑化された技術理論を理解することができる
3学年	状況や環境を応用して料理を考え、自己判断で精度の高い技術に近づける	複雑化された技術理論を高度なレベルで理解し、かつ応用技術に発展できる

図3 従業員育成モデルプラン

**従業員育成モデルプラン**

企業コード: 5291/1921 記入年月日: 2016年4月25日

企業名及び店名: レストランSUJI

1. 入社(目標)に求める【人物像】

- 元気が多く、あいことばが出来る
- 料理が好き
- 人の器を喜ぶに繋がる
- 人と関わるのが好き
- 向上心がある

2. 入社(目標)1年目の【仕事内容】

最初の1年間はホールスタッフとしてサービス業務が主業務。サービスでは、接客・クワイ、予約受付・ホール清掃・テーブルセッティングなどを担当する。営業前は、顧客の対応や調理、器具・器の手入れをすることもある。

3. 将来的に、ここで求めている【人物像】

入社<女> 2年後 接客係

- 初心を持ち続けること
- 会社の方針やシフトの考えをスタッフに伝えられる
- スタッフを管理・育成する
- 常にお客様を意欲的に料理やサービスを提供する
- 経営者視点や店舗運営に責任を持つ

4. 将来的に、ここで求めている【仕事内容】

入社<女> 3年後 接客係

中堅として顧客スタッフをまとめていく。自身の調理技術の向上とともに後輩の技術指導をする。仕込みは、予約状況も踏まえ適切な指示を出し過不足なくスムーズに行う。コストを意識し、入れ替えやすいメニューを提案する。



教育課程編成委員会では外部の最先端の動きを聞き、意見をもらっている。

「辻調☆技術教育の未来を考えるプロジェクト」は校長や教員たちが自ら国内外に足を運ぶフィールドワークだ。



理論の授業で徹底的に料理の基本構造を学び、それを組み立てることで多様性に対応する力をつける。



授業で学ぶ技術が全て映像化されたICT教材の導入で、学生がパソコンやスマホで自主的に予習したうえで、実習の授業に臨むようになった。

「想像力を培える技術教育とはどんな授業かを検討しました。目指す姿は、味覚と頭(理解)と手(技術)が一体となって自分のテーマで料理を『表現』できる料理人です。それには相応の年月が必要ですが、そこを目指すための『考える力』を学校で養成することを目標としました」(辻校長)

これらの取り組みを経て、辻調では2016年度から3年制の新たな学科「高度調理技術マネジメント学科」を創設した(図1・図2)。

「既存の2年制と大きく異なるのは『分析力』を身につけるカリキュラムです。1年次に基礎技術を学んだ後、2年次の後期に、外部の企業や施設の3カ所で『キャリア形成実習』を半年間徹底して行います。インターンシップとは

異なり、学生が個々にテーマをもって研修を受け、3年次にそのテーマについて専門分野の先生の指導のもとに探究し、論文やオリジナルレシピを作り上げます」(辻校長)

学生自身がテーマを見つけられるのが最も高いハードルだ。そこで、同じ料理でも調理法だけでなく、食材や仕入れ、流通、環境など、様々な領域に着目するよう指導していく。教員はあくまでもファシリテーターで、テーマ設定は学生自身が決める。今年から始まる学科だけに、どんなテーマを出してくるか、先生たちも期待しているという。

**育成視点のある企業にのみ卒業生を任せるシステム**

新学科の開設に先駆けICT教材を

「将来的に、求めたい人物像」将来的に、してもらいたいと考える仕事内容を具体化することだ。これにより学生は待遇だけではなく、自分になりたい将来像が叶えられる企業かを判断できる。「業界も人材育成の大切さに気づき始めています。我々は業界と一緒にステージを高めていく視点を持ちつつたいと思っています」(辻校長)

また、辻調では卒業生のキャリアサポートにも早くから着手しており、「従業員育成モデルプラン」の提出を求人票を寄せる各企業に求めている(図3)。

「将来的に、求めたい人物像」将来的に、してもらいたいと考える仕事内容を具体化することだ。これにより学生は待遇だけではなく、自分になりたい将来像が叶えられる企業かを判断できる。「業界も人材育成の大切さに気づき始めています。我々は業界と一緒にステージを高めていく視点を持ちつつたいと思っています」(辻校長)