

職業実践専門課程 事例発表

東日本栄養医薬専門学校における
職業実践専門課程の教育事例について

[講師] 東日本栄養医薬専門学校
荻野 恵史

[講演] 平成28年8月28日 全国専修学校各種学校総連合会／北関東信越ブロック会議
(群馬・ホテル福一)

発表の構成は2本立てです。

1つは、本校における認定への一連の流れと認定に必要な要件をご紹介させていただき、未認定の学校様の参考となればということでご報告させていただきます。

2つ目は、職業実践専門課程認定後の学生意識の変化、教員の教育意識や組織がどのように変化したかを、ご紹介させていただきます。それでは、早速ですがご報告させていただきます。

認定までの流れ

1 学校の沿革

平成15年4月に群馬県知事設置認可、厚生労働大臣栄養士養成施設指定をいただき、栄養士学科2年制単科、総定員160名の学校として開校しました。

平成21年4月に東日本栄養医薬専門学校に校名変更する一方で、一般用医薬品販売を業務とする登録販売者養成の医薬学科を設置しました。

両学科とも「職業実践専門課程」としての認定をいただいておりますが、本日は「栄養士学科」における事例をご紹介させていただきます。

2 職業実践専門課程認定への経緯

創立者が提唱した「食を通じて人々の健康と幸せを実現する」ことを理念として、職業や実生活に必要な能力を育成することと、併せて社会人としての教養を身に付けさせることを柱として、教育活動を継続して参りました。

そして、平成25年8月に「職業実践専門課程の認定」に関する規程が施行されましたが、同規則の趣旨である、職業に必要な実践的且つ専門的能力の組織的な育成を知る事となり、認定をいただいて活動する事となりました。

一方、リカレント教育の一翼を担うことも学校の責務として、活動しています。

特に、社会経験を有する学生と、新卒の学生

への教育指導には注意を払い、個別対応等で教育効果の向上を図っています。

3 職業実践専門課程認定の要件

(1) 養成施設のシラバスと企業等との連携

職業実践専門課程認定に必要なのが「実習・実験」等の科目設置です。

厚生労働省の養成施設指定の条件であるシラバスの中に、栄養士の代表的な科目として、『専門分野・給食の運営』に「給食校外実習」（教育完成年度2年次の履修）という必修の実習科目が指定されています。これは、給食業務を行うために必要な、食事の計画、調理を含めた給食サービス提供に関する実習となっています。

実習における連携先の企業様としては、病院、福祉施設、保育園、事業所等が挙げられます。連携に必要な「受入先確保」は、ゼロ出発であった事から、企業様を一軒一軒お伺いして受入を打診していきました。企業様からは、「学生の实習受入は通常業務に支障をきたす」との理由から断られる場面も数多くありました。

開校後は、管理栄養士として現場を経験してきた多くの教員たちの経歴を通じて、知り合いの管理栄養士に受入を依頼する数も増え、さらには、輩出した学生の評判から学校の評価をいただく場面もあり、現在では実習の実施に支障をきたさない程度の施設を確保することができ、良好な関係の構築も実現しています。

(2) 給食校外実習の流れ

学生は、入学初年度の11月から、給食校外実習に向けて希望実習先の調査等の授業準備を始めます。2年次に入りますと、学生が希望する実習先への受入打診等、具体的な作業が始まります。

続いて6月頃には、①事前教育、②学生による施設訪問指導、③実習中、教員による企業訪問巡視と現場担当者との情報交換、④実習終了後、反省や改善点を全員で討議して情報共有させる、等を実施して教育効果向上を確保

しています。特に、実習中の企業訪問巡視は、栄養士が直接訪問して受入先担当者と、学生の実習に関して打合わせる事から、学校内では確認できない学生の資質等を側面から確認できる効果があります。これらに基づいて、最適な個別教育指導への道が確保されるものと考えています。

(3) 教育効果測定

給食校外実習の成績評価は、実習受入側の担当責任者と緊密な連携をとり、担当者から提出された評価票を基に担当教員が、総合評価で成績を付けます。

評価した結果「不可」となった場合は、通常授業に支障をきたさない時期に再履修させています。この例は、数年に1度発生するか否かの頻度です。原因は、コミュニケーション不足による実習態度を要因とするものが主であると考えます。

(4) 教員の実務に関する研修

教員に対する研修を、

- ① 実務に関する知識・技術等の習得と向上研修
- ② 教育技術や指導力能力向上研修

の2種類に分類し、全教職員対象として機会ある毎に職員を派遣して教育技術や資質の向上に努めています。研修は、①・②のいずれも栄養士の質を高めて変化する社会に適応することを目的として、「日本栄養士会が独自に定める」生涯教育研修の中で研修内容が決められております。この研修が各都道府県に落とされ、日本栄養士会内に設置されている各部会の医師・大学教授・行政側等の講師により開催されています。

栄養士たちが所属する栄養士会は地域ごとに存在し、教員の多くは役員として活動しています。また栄養士会はあらゆる面において固い結束を持っており、新任の教員である栄養士は自然と先輩の姿を見て活動し、また研修にも参加するようになります。

学校としては、研修会の参加を業務の一環として扱い、積極的な参加を推進しています。業務等の都合で研修会に参加できなかった教員には、職員会議等の場を利用して、研修内容の伝達を毎回実施しています。また、外部講師による教育技術や指導力能力向上を目的とした研修も開催しています。

(5) 教育課程編成委員会並びに学校関係者評価委員会の設置

① 教育課程編成委員会の構成

- 職能団体の長：公益社団法人群馬県栄養士会会長
 - 企業（給食業務受託企業）担当者：専務・管理栄養士
 - 学校側（教務部長・教員）
- から構成されています。

② 開催頻度と委員の意見

年2回以上の開催を計画し、給食校外実習の実施に向けて、6月頃に1回、10月頃に1回開催されます。給食校外実習の実施前と後での反省や検討事項、改善点の確認を通じて教育効果の向上を推進しています。

委員の指摘の具体的なものは、「給食校外実習の実施期間は、10日程度であり、外国の例からすると短いように思える。」という意見に対し、実習期間の延長は諸々の条件があり難しい事から、事前教育並びに事後教育における指導を今まで以上に充実させ、個別指導や面接指導による教育効果向上を取ることとした例や、「給食が、病人等のどのような環境の下で提供されるのか、相手の状況を把握する事も大切な事だ。」という意見には、実習実施前教育で実習先の業務内容をさらに詳しく学習させるようにした例、「学生が積極的なコミュニケーションをとる事が職場では強く求められている」という意見には、2年次進級後の早期の就職も視野に入れた面接指導を実施することとなった、などが挙げられます。

③ 学校関係者評価委員会の構成

父母会会長、職能団体の長 公益社団法人群馬県栄養士会会長、企業（給食業務受託企業）担当者 専務・管理栄養士から構成されています。

④ 開催頻度と委員の評価

新年度開始直後に、既定の評価項目に基づいて学校評価を実施します。当該評価結果を問題点や、改善点等を踏まえて委員に提示して精査していただき、評価結果を学校運営に反映しています。「昨今の技術革新に伴い、給食や調理機器の進化が目覚ましい。学校教育現場に於いても即戦力のある栄養士養成が求められる」との意見を受け、「スチームコンベクションの新調」「集団給食実習室の新築（29年3月）」等の改善が認められました。

(6) 情報提供

情報公開はホームページを通じて行われており、情報は随時更新されます。学校の基本的な情報の他、「管理栄養士受験講座案内」「各種イベント情報」等、学生や保護者の視点で、何を求められているのかを考慮し、掲載する内容を精査しています。

それでは引き続き、職業実践専門課程認定後の学生の意識、教員の教育意識や組織変化等についてご紹介させていただきます。

認定後の変化

1 学生への教育効果

職業実践専門課程制度認定後、現場教員からの意見として、顕著ではないが、企業との積極的で緊密な連携がより一層、組織的に図られた事の表れとして、

① 給食技術の向上から就職へ

給食実習における学内技術教育は理論や基礎的なものであるが、現場で応用力のある実践技術を身に付けて、実習後の給食学内実習における調理技術や要領が向上した、ということがあります。これはむしろ、(従前は、科目として

の給食校外実習で科目履修が「一義的」であったように思えますが) 給食現場で用いられている合理的で実践的な調理技術を経験して体得した事によるものではないかと考えます。また、企業から学生の実習態度、技術等を見て求人票をいただく例が散見され、数は少ないですが、そのまま給食校外実習受入企業への就職を希望する学生も認められるようになりました。

② コミュニケーションの向上と職業人としての意識向上

給食は、集団作業であり、現場職員の意思疎通が必要不可欠です。企業が学生に一定期間の実務状況を観察させる、又は手伝わせる、いわゆる「形としての給食実習」の対応から、企業の将来の社員候補、もしくは準社員扱いをしていただく事により、コミュニケーションを取る機会が多くなりました。また、学内の職業教育だけでは、理論に走りやすい傾向にありますが、実際に社会を肌で感じることで、「学生の意識」から職業人としてプロ意識の一端に触れて、いわゆる「大人に成長」する効果が認められます。

2 教員の教育意識と組織の変化

教員の実務に関する研修は、先にご報告させていただきましたが、職業実践専門課程の認定をいただいた後、組織的で、より専門的・実践的な教育の場としての意義を確認して、学内組織体制と教員が、意識啓蒙に向けて進展したと考えられます。

群馬県栄養士会等職能団体による勉強会が開催されていますが、かつては教員個人の知識・技術向上としての勉強会参加としての位置付けでしたが、今では各教員が積極的に勉強会に参加して自己研鑽するようになりました。また、教員が自主的に集まり、テーマを定めて研究し、大学等の紀要に掲載する教育研究活動等も認められるようになりました。

学内の情報の共有という点においては、今までの毎週の各クラスの担任による「学生指導状

況報告」により状況報告的な職員会議にとどまらず、各学生の勉学に対する情報や生活態度、私生活上の問題等を発表して情報共有が盛んに行われるようになり、問題解決や生徒指導の一助とするようになりました。

組織的な変化という点では、専門実践教育訓練指定に伴う給付金を利用する学生を受け入れており、現在、1年生4名・2年生2名の計6名が在籍している状況です。

3 実習受入企業側の意見

企業側の顕著なメリットは認められないが、学校とのコミュニケーションが増加する中で、「実習生を受け入れ、指導担当の栄養士や関係職員が、学生個人を教育評価する事を自覚して、将来の同僚として育成する雰囲気が見られるようになった。組織の活性化にもプラス方向になっている。」との意見が数件ありました。

企業様とより一層、組織的に連携することで今迄に無い緊密感を持ち、相互理解、そして、情報交換を基に、「実践的な実務能力を備えた、優秀な学生」を輩出する努力を続けてゆきたいと思います。