

訓練だけで終わっていないか、教育ばかりを追いかけ  
ていないか

## 訓練と教育

1990年代の食堂業の重要課題のひとつは、人材の育成確保である。すでに資金の確保のための信用は、1980年代までに、株式公開企業がニケタの数で出現したことにより確立したとみていい。

金が余っても人が揃えられないために、財テクと称してしなくてもいい投資をし、だいぶケガをした企業が多い。スペシャリストの育成確保が何をしても急務なのである。

そうはいつても人を育てるなんていうのはニケタの年数を必要とする。少なくとも人材育成計画は、10年以上の長期プログラムが必要なのである。21世紀に日本の食堂業が産業社会の中の企業として存続しつづけられるかどうかは、現在のスペシャリスト育成計画の有無にかかっている。

さてそこで人材育成課題を考える場合、その基礎として言葉の定義を明確にしておく必要がある。

その単語は、「訓練」と「教育」とについてである。

この二つの単語が混同して使われると、必要なことが的確に充足できなくなる。教育をしなければならぬのに訓練だけをして、それで済んだものと錯覚したり、訓練をしなければならぬのに、教育ばかりを考えたりということになる。

人材育成にはこの二つが重要で、しかも区別して実施プログラムを進行させなければならぬ。

訓練とは、手足を動かす作業がつきものであり、その作業の結果の状態を、一定水準の品質で仕上げられるようにすることである。

英語でトレーニング (Training) という。その語幹は、Train (汽車) である。訓練とは、汽車がグングンとレールの上を機関車で引っぱられていくようなものである。

レールをはずれると脱線してし

まうことになる。きちつと決められた品質水準で仕上げる結果目標のようなものがレールなのである。

全ての仕事は、体を動かして何か作業をすることによって始まる。もちろんその場合、頭を動かすことも必要である。

トレーナー（訓練する人）は、トレーニー（訓練される人）に手取り足取り、実際に作業をさせながら訓練する。それをオン・ザ・ジョブ・トレーニング（On the Job Training）、略してオー・ジエイ・ティという。

いっぽう教育は、対象となる人間の能力を引っ張り出して、植物を育てるのと同じように耕したり、肥料をやったりして育成することである。

教育という意味のエデュケーション（Education）というのは、産婆が赤ん坊を母体から引っ張り出すという語源からきている。

訓練が外的強制によって、決められた仕上がり結果が得られるようにするのに対して、教育は、対象人物の潜在能力を、自発性によって顕在化することである。

そして人間の持っている能力を育て上げるのは、二ケタの年数が

必要なのである。訓練は、必要な作業をこまかく細分化し、その一つひとつは、5分から10分もあれば修得できるようなものが対象である。

しかし教育の対象は、そのように簡単ではない。ビジネス能力の修得は、職務によって積み上げが必要で、しかもそれは、実際の実務経験によってしか最終的には修得できない。実務経験によって能力を開発し、積み上げていく過程をキャリア・プログラム（Career Program）という。まさに一生をかけての集積である。

日本の食堂業に現在あるのは、作業の訓練制度である。スペシャリスト、そして企業の大幹部育成のための5年、10年、15年教育計画が必要だ。