Yoshinogawa medical center

# Board of education 通信

MANAGEMENT| VOL. 8
2023/04
キャリアサポート室発行

## 主体的な学びを支えるメタ認知

### objective

看護管理者の知識と能力向上のためのヒントをお伝えします。

### なぞかけクイズの答えを考えてみよう！

**Q1**「大学４年生」とかけて「老後の人生」と解く。その心は？

**Q2**「はさみ」とかけて「銀行」と解く。その心は？

**Q3**「ミントタブレット」とかけて「新鮮な魚」ととく。その心は？

**Q4**「天女」とかけて「缶詰」と解く。その心は？

**Q5**「鴨島病院」とかけて「眼鏡」と解く。その心は？

こたえ
Q1　しゅうかつ
Q2　ちょきん
Q3　いきがいい
Q4　はごろも
Q5　「りょうよう」がある

### メタ認知トレーニングのススメ

管理者のキーコンピテンシーには『状況認識』『メタ認知』『意思決定』『自己管理』『キャリア支援』の５つがあります。

今回連載してきた『メタ認知』は、既存の研究成果において、発達するのは10～12 歳ごろとされています。このことから、仮にメタ認知力が十分ではない大人の方がいたとしても、その方に一日研修の一部の時間だけでメタ認知を習得してもらうことは難しいと考えます。実際、研修会で、研修の最初と最後にキーコンピテンシーを自己評価すると、研修を受けたことにより能力は向上せず、どちらかというと全体的に下降するそうです。これは、研修で演習に取り組むことにより、研修前より研修後のほうが自身の能力について、等身大の評価ができるからだと言われています。研修後１ヶ月、３ヶ月と、同じ指標で自己評価を行うと、１ヶ月後には研修前程度に回復し、３ヶ月後には研修前を超えてくる傾向があるそうです。これは自身の強みと課題を再認識した受講者は、その日から新たに学習し、自分自身をアップデートしていくからです。『メタ認知』が不足していると思われる方は、継続したトレーニングが必要です。これまで出題してきたようなクイズなど、是非取り組んでみてください

### メタ認知を働かせる「相互教授法」

大島[1)]は主体的な学びのためにメタ認知が重要であることを解説し、そのメタ認知を働かせるための教授法として「相互教授法」を紹介しています。相互教授法（Reciprocal Teaching）とは、２者間で教師役を交代しつつ、質問を互いに投げかけ、説明しあうことで、自己説明を自然に促し「自分がどの程度理解できるか」「何を理解しなければならないのか」といったことをモニターする力を習得する強調学習の方法です。これは成人理論にも則した方法であり、私達はお互いが学習する一人の大人であることを認識しながら、日々の管理業務の中で対話（わからないことは質問し、質問されたことには答える）を通じて成長できます。経験が多い人は、その分知っていることも多いかもしれません。しかし、まだ知らないこともたくさんあるという心構えで、部下、同僚、上司との対話を楽しみながら管理業務に取り組んでいきましょう。

メタ認知トレーニングについては今月で終了です。

引用参考文献
１）大島純ほか編．主体的・対話的で深い学びに導く学習科学ガイドブック．京都．北大路書房．2019.240P
２）本連載は Nursing BUSINESS　管理者のためのメタ認知トレーニングより抜粋

2023 年５月　マネジメント対象研修予定
- １日･15 日　12 時 30 分～ 「看護を語る会」
- １日　マネジメントラダー「倫理」 17 時～
- ２日　師長勉強会　17 時~
- ８日　管理者勉強会　師長･主任会終了後～

電子メール

TWITTER ハンドル

電話

LINKEDIN URL