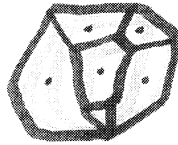


# LTD話し合い学習法を中心とした 授業の展開



安永 悟

久留米大学文学部／教育・学習支援センター

新入生を対象とした導入教育の一環としてLTD話し合い学習法を中心とした授業を実践しています。LTDは協同学習の一技法であり、思考過程や対話過程をうまく取り込んだ理想的で実践的な学習モデルとして知られていません。

本稿ではLTDの紹介もひとつの目的としていますが、新入生を対象にLTDを導入してきたこれまでの経験を手がかりに、最近実践している授業の構成と内容、およびその方法を中心に紹介します。特に、LTD学習法の実践に先立つ、学びに対する学生の動機づけを高める工夫と、L

TDを実践するうえで欠かせない基礎的なスキルの指導に  
関わる工夫を紹介したいと思います。

なお、LTD学習法の詳しい解説は、レイボーら(一九九四)や安永(二〇〇四)をご覧ください。また、実践研究としては安永(一九九五、一九九九、印刷中)や安永・中山(二〇〇二)があります。

### LTD話し合い学習法

アメリカの社会心理学者ヒル博士が一九六二年に提唱した学習法がLTDです。LTDとはLearning Through Dis-

cussionの略語で「対話による学習」という意味があります。

LTDでは少人数のグループでの対話を通して教材の理解を深めます。一グループのメンバーは五名が最適です。グループのメンバー一人ひとりが学習教材の理解を深めることをLTDの目的としています。

LTDでは学習教材として読書課題を用います。教材の領域や形式は問いません。あらゆる分野の論文、論説、評論、新聞や雑誌の記事、本の章などを教材として利用できます。

## LTDの構成

LTDは予習とミーティングで構成されています。参加者はあらかじめ配布され



やすなが・さとる ●一九五五年、大分県生まれ ●共訳『未知なるものに揺れる心―不確定志向性理論からみた個人差―』北大路書房、二〇〇三年。単著『モデリングによるルールの獲得過程に関する研究』風間書房、一九九八年

●わたしの教育実践の根幹には協同の理念があります。協同の理念と協同に基づく具体的な教育技法を広め、閉塞状況にある教育現場を活性化したいと思っています。そんな思いから昨年、仲間と日本協同教育学会を立ち上げました。関心のある方は学会ホームページ <http://jasce.jp/>、または協同教育ネットワーク <http://www.kyoudo-edunet.jp/>をご覧ください。

る学習教材を一人で予習し、予習ノートを作成します。ミーティングでは予習ノートを手がかりにグループのメンバーと話し合い、学習教材の理解を深めます。

すべての協同学習がそうであるように、LTDでもグループで話し合う前に、個別でおこなう予習をとっても大切にしています。予習なしにミーティングを実践しても、それをLTDとは認められませんし、LTD本来の学習効果は期待できません。

## LTDの効果

LTDの効果は予習とミーティングの相乗効果として現れます。上述のように、

LTD本来の目的は、参加者一人ひとりが学習教材の理解を深めることです。この最終目的をめざして、基本的な信頼関係に基づきグループのメンバーが一体となって互いに学び合います。その結果、教材の理解が深まることはもちろんのこと、左記の効果も期待されます。

- ① 論理的・批判的思考スキルの向上
- ② 言語スキルやコミュニケーション・スキルの向上
- ③ 話し合いに対するイメージの改善
- ④ 個人的満足の獲得と学習意欲の向上
- ⑤ 学習スタイル(学習法)と説明スタイル(教授法)の変化・改善

⑥対人関係スキルの発達と仲間意識の変化・改善

LTD過程プラン

LTDの基本原理はLTD過程プランに凝縮されています。表1に示す過程プランはミーティングをおこなうときに用いるものです。四段階八ステップで構成されています。

この過程プランはブルームの教育理論に依拠しています。前半の四ステップはブルームのいう低次の学習に当たり、学習教材に書かれている内容を正しく理解することが目的となっています。後半の四ステップは高次の学習に当たり、学習教材の内容をより深く理解することが主な目的です。具体的な作業として関連づけや建設的な評価などが含まれます。

過程プランに基づく

ミーティング

表1の過程プランに沿ってミーティングをおこないます。ステップごとに話し合う目的と方法が細かく決められています。また、各ステップの時間も決められており、一回のミーティングは六十分で終わるように計画されています。

LTDミーティングでもっとも大切なことは過程プランというルールを常を守ることです。スポーツが面白いのは

表1 LTD話し合い学習法の過程プラン

段階	ステップ		ステップの活動内容	配分時間
準備	St.1	導入：	雰囲気作り	3分
理解	St.2	語いの理解：	語いの定義と説明	3分
	St.3	主張の理解：	著者の全体的な主張の討論	6分
	St.4	話題の理解：	話題の選定と討論	12分
関連づけ	St.5	知識の統合：	他の知識との関連づけ	15分
	St.6	知識の適用：	自己との関連づけ	12分
評価	St.7	教材の評価：	著者の主張の評価	3分
	St.8	集団の評価：	ミーティングの評価	6分
	(ミーティング全体の時間約60分)			

注意：時間は各ステップを遂行する際の目安となる時間であるが、時間を大きく変えることは良くない。

ルールがあり、その制約の中でお互いが競い合うからだと思えます。同じことがLTDのミーティングでもいえます。過程プランというルールのなかで真剣に話し合うから面白く、学習効果があります。

また、ミーティングではグループへの貢献という態度が強く求められます。協同学習一般の基本原理のひとつとして、自他の学習に対して責任をもつことが強調されています。学習教材についてメンバーと真剣に話し合うことにより、自分自身の理解を深めることは自分の責任ですが、ほかのメンバーの理解を助けることも自分の責任であるという認識をもち、具体的に行動することが、協同学習の参加者には強く求められます。この点をLTDの実践場面では貢献ということばで意識づけしています。

さらに、話し合いを活性化するために、ミーティング中は学習教材を見ず、予習ノートを手がかりに話し合うことや、ノート作りをしないといったルールを設けています。

グループのメンバーが過程プランの意味やルール内容を十二分に理解し、LTDについて共通のイメージをもつことが、LTDによって学習を深めるための前提となります。

### 過程プランに基づく予習

ミーティングだけでなく予習も過程プランに従います。予

習ではミーティングでの話し合いの手がかりとなる予習ノートを作成します。表1に示した過程プランが基本ですが、予習ではSt.1とSt.8の内容が変わります。St.2～St.7は同じです。

予習のSt.2は学習教材を何度もしっかりと読むことが目的です。また、予習のSt.8は作成した予習ノートを手がかりにミーティングの展開過程をイメージし、ミーティングの各ステップにおける具体的な発言内容を準備することが目的となります。

むしろ、予習にはミーティングで設けられているステップの時間配分はありません。いくら時間をかけても構いません。実際、過程プランに沿って真剣に予習しますと予想以上に時間がかかります。多くの学生が予習に相当の時間を割いています。なかには徹夜する学生も現れます。時間をかければかけるほど仲間とのミーティングが待ち遠しくなり、ミーティングに対する期待も高まります。

これほどまでに学生が真剣に予習する背景には、二つの理由があると思います。ひとつは過程プランです。過程プランに沿った予習は、ステップごとの目標と方法が明確なので、ステップをひとつずつこなしていくという達成感があるようです。

もうひとつの理由は過程プランに沿った仲間との話し合いが楽しいからです。しっかり予習をしていますと、誰でもミーティングで発言できます。目的の異なるステップがリズム良く続くので、あるステップでうまく発言できなかつたとしても別のステップでは気分を切り替え発言できます。また、その発言に仲間がしっかり応えてくれます。いまままでに体験したことのない話し合いに、多くの参加者が楽しみを見つけ出すようです。

学習教材を理解するという明確な目的に沿って話し合い、自分が仲間の理解に貢献でき、また、仲間が自分の理解を助けてくれて自分自身の理解も深めることができたという、学びに伴う喜びが学生の予習を後押ししていると判断しています。

### LTDを用いた授業

LTDを用いた一コマの授業を、わたしはだいたい次の手順で展開しています。

授業のチャイムが鳴ると、学生はいつでもミーティングが始められる準備をして待っています。遅れてくる学生はほとんどいません。もちろん、わたしも遅れることはできません。

ミーティングが始まる前と終わった後に記録紙への記入を学生に求めています。これは、グループとしての変化やメンバー一人ひとりの変化、学習内容の理解度、ミーティングの展開などを把握することを目的としており、授業改善の手がかりとしても使います。ミーティングが始まる前では、予習の程度やミーティングに対する期待度などを記録しています。記録は一・二分といった短時間で終わります。

その後、必要に応じて、ミーティング実施上の留意点や注意事項を、わたしからクラス全体に対して手短かに伝えます。わたしからの伝達は短く押さえ、授業開始から五分ほどでミーティングが始められるようにしています。

ミーティングが始まった後、指導者であるわたしは各グループの話し合い場面を注意深く観察します。その際、グループに直接干渉せず、それぞれのグループのダイナミックスを重視し、グループの変化を見守るという姿勢をとっています。

ミーティングは六十分間で計画されていますので、少なくとも授業開始から七十分程度でミーティングが終わることになります。一コマが九十分であれば残された授業時間は二十分ほどです。

わたしはこの二十分間を二つのことに使っています。ひとつは学生によるミーティング後の記録紙への記入です。内容はミーティングへの貢献度や教材の理解度などの評価と、ミーティングや学習教材に関する意見感想の自由記述が中心です。約十分程度で終わります。

もうひとつはわたしからの全体的なコメントです。ここでのコメントはミーティングや予習についての注意事項、過程プランの確認などが中心です。学習教材の内容そのものについてはあまりコメントしませんが、簡単に触れることもあります。約十分程度の短い時間ですから、ミーティングを観察しながら適切なコメントを考え、簡潔に話すことを心がけています。

以上がLTDを実践するときの一コマ九十分授業の流れです。

### 実践科目「教養演習」について

今回紹介する授業は新入生を対象とした演習です。科目名は「教養演習」であり、この演習にLTD学習法を導入しています。この教養演習はいわゆる導入教育の役割を担っており、大学の教育課程で学ぶために必要とされる基本的な態度や能力を養うことを目的としています。

表2 筆者が担当している教養演習の授業計画

授業段階	テーマ	授業内容
導入段階 (3コマ)	導入 仲間作り 受講態度 大学生活 大学での学習	授業目的の説明 自己紹介・他者紹介 受講マナーの指導 目標・夢の効用、変化・成長の方法 覚える学習法と考える学習法
解説段階 (3コマ)	テキストの読み方 テキストのまとめ方 LTDの解説 LTDの解説 グループ構成	主観と客観・事実と意見の区別 縮約と要約 過程プランに基づく予習の説明 LTDミーティングの説明 ミラーリングによる自己紹介
実施段階 (4コマ)	LTD実施3回 LTDの振り返り	LTDの実践 LTDの方法と学習内容の確認
まとめ段階 (2コマ)	過程プランの応用 授業の振り返り	講義場面、レポート作成などへの応用 参加者全員による授業評価

教養演習は必修科目ではありませんが、履修指導によりほぼ全員が履修しています。クラス編成は学科ごとに機械的に割りふられ、一クラス二十名前後という少人数クラスとなっています。

教養演習は前期完結の授業で、実質的には十二コマで構成されています。現在、表2に示すように四つの段階に分けた授業計画を採用しています。導入段階では授業の目的と方法を伝え、学びに対する学生の動機づけを高めます。解説段階は協同学習やLTDの理念、過程プランに基づく

予習とミーティングの具体的な方法を解説します。その後、LTDの実施段階が続き、最後にまとめ段階がきます。この教養演習の授業計画は古いものではありません。この二・三年のうちに固まってきたものです。その経緯を次に紹介します。

### 授業計画の変更

教養演習にLTD学習法を導入してから約十年が経ちます。最初の五年ほどはLTDの説明方法の改善、学習教材の選定、グループ構成の方法、予習ノートやミーティング内容の検討などに、かなりの時間を割いていました。学生にとってはもちろん、わたし自身にとってもまったく新し

い学習方法でしたので、過程プランを的確に説明し、LTDに関して共通のイメージを学生にもつてもらうことが中心的な検討課題となっていました。また、学習教材によってLTDの学習効果は大きく影響されます。それだけに学習教材の選定と配列には細心の注意を払ってきました。また、グループ構成についてもいろいろなケースを試みましたが、いまだでは心理尺度を用いて異質性の高いグループを構成するようにしています。

このような創意工夫を重ねた結果、五年が過ぎたあたりから、LTDを用いたわたしの教養演習はようやく一定のスタイルを確立することができたと思っています。

そのころの授業計画と表2の授業計画を比べると特徴的な差異があります。それは、従来の授業計画では導入段階と解説段階が明確に分けられておらず、三コマ程度を使ってLTDの解説を中心におこなっていました。そして、四コマ目から六回もしくは七回連続してLTDを実践していました。少しでもLTDの実施回数を増やすことで、LTD学習法の定着をはかり、LTDによる学習効果を高めたという期待がありました。

この三コマという短い導入・解説段階を経験することで、当時の学生たちはLTDやミーティングについてのイ

メージをふくらませ、試行錯誤しながらもLTDを実践していました。そして実践を通して、LTDの素晴らしさ、面白さ、楽しさを感じ取り、LTDを深く理解できていた、と思っています。

ところが三年ほど前から導入・解説段階が三コマでは足りないと思うようになりました。以前と同じようにLTDを説明しても、わたしの側に「伝わった、やれる」という実感がわきにくくなりました。「やれるだろうか」という不安な気持ちで初回のミーティングを迎えたこともありました。途中でミーティングを打ち切ったことは、これまでに一度しかありませんでしたが、それがこの頃でした。わたし自身少なからずショックを受けました。

原因をいろいろ考えた結果、受講者である学生の問題とLTDの導入方法の問題が浮かび上がってきました。

学生の問題は、学びに対する動機づけが低いということ、それまでと同じように説明しても、LTDという新しい学習法を学び、大学生活に役立てたいという学生の構えが弱いことを感じていました。LTDはかなり複雑な学習法です。予習も大変です。このLTDを実践するには、まず学生のやる気を高める工夫が必要だと考えました。

ふたつめの問題点がLTDの導入方法です。表1の過程

プランから判断できるように、LTDを実践するためにはさまざまな基礎的なスキルが必要となります。読む力、考える力、まとめる力、話す力、聞く力、対話する力などの言語スキルや対人関係能力が必要となります。これらの基礎的なスキルが一定の水準以上なければ、過程プランに基づく予習とミーティングをうまく実践できません。

従来、これらのスキルを授業中に訓練することはなく、過程プランを講義形式で一方的に説明していました。学生の動機づけが下がっていることに加え、このようなLTDの説明の仕方をしていたことが、ミーティングがうまくいかなかった一因だったと反省しました。

そこで、それまで六・七回実施していたLTDミーティングの回数を減らし、その分を導入・解説段階に回すことにしました。そして、学生の動機づけを高めることを中心とした導入段階と、基礎的なスキルの指導をより重視した解説段階を意図的にわけることにしました。

表2に示した導入段階と解説段階にはそれぞれ三コマずつを割り当てています。このコマ数は、学生のやる気を引き出し、学生にLTDを理解させるために、いまのわたしの指導力ではそれぞれ三コマほどが必要であるという、実践的経験から導き出されたものです。



LTDミーティングの経験が多いほど、学生の変化は大きくなります。ミーティング回数はできるだけ増やしたいと、いまでも思っています。学生のやる気が高ければ導入段階のコマ数を減して、ミーティングを増やすこともあります。

ミーティングは、少なくとも三回は確保したいと思っています。これまでの経験上、LTDを一回体験すると、学生はLTDの素晴らしさを直感的に理解します。三回ほど体験すると、学生はLTDに慣れ、過程プランの各ステップがもっている意味を実感できるようになります。

### 動機づけを高める工夫・改善

現在の授業計画で六コマまで増やした導入段階と解説段階の工夫・改善のポイントは、先に述べたように二つありました。まず、導入段階を中心とした動機づけを高める工夫・改善を紹介します。

キーワードとしての  
変化・成長  
最初の授業で、授業の目的を簡単に説明した後、講師であるわたし自身の自己紹介をおこないます。

氏名や所属など型通りの自己紹介を終えた後、わたしの興味関心を述べます。

わたしの興味関心は、すべてにおいて「人の変化・成長」にあります。とりわけ「人と人との関わり合いの中で、一人ひとりが変化・成長する」ことに関心があります。取りも直さず授業は変化・成長の場であり、そこで変化・成長するのは一緒に学んでいる「わたしであり、あなたである」と考えています。このことを学生に伝えます。

また、この観点から教育を考えると、教育とは人の変化・成長を演出することであり、わたしの専門としている教育心理学は効果的な演出を科学的に検討している学問であると捉えられることも、学生に伝えます。

このような説明のなかで、新入生も何らかの側面で自身を変えたいと思っではないだろうか、と問いかけておきます。深く自問自答させるといふよりは、この段階では「変化・成長」といふわたしのキーワードを、学生にも共有してもらふことで、後の授業の展開につなげることを考えています。

やる気を起こす  
目標や夢の効用  
学生同士の交流を通してクラスの緊張がほぐれ、仲間意識が形成されたいた頃合いを見計らって、学生一人ひとりに、大学への入学動機も含めて、自分の人生目標や夢についてみんなの前で話してもらいます。

その前に、学生の動機づけを高める目標や夢の効用について簡単に説明します。つまり、①人生目標をもち、目標にいたるまでの道筋を細かく述べられる学生ほど、やる気が高まり、大学生活が充実することや、②目標があるとそれに向かって努力でき、努力することで実力がつき、さらに高い目標をめざしたくなることを伝えます。一般論として伝えるのではなく、具体的なデータに裏打ちされた内容であることを強調します。そのうえで学生に自分の人生目標や夢について話してもらいます。

学生が語る目標や夢に対して、わたしはひとつずつコメントを加えていきます。その際、学生の目標や夢を全面的に受け入れ、その素晴らしさをわたしの観点から説明します。そのうえで目標を達成するために考えられる道筋を、学生と対話しながら描いて見せます。そして、目標や夢を実現するために、大学をどのように活用すべきか、または大学生活をどのように過ごすべきかについてアドバイスをしていきます。

その時、同じ夢をもち、夢を達成した先輩、もしくは達成しつつある先輩の具体例を伝えるようにしています。そうすることで新入生に夢を夢として終わらせることなく、努力すれば自分にも実現可能性があることを実感してもら

い、少しでも明るい見通しをもってもらえればと思っています。

むろん、いつも目標や夢に至る道筋がすぐに描けるわけではありません。道筋が描けない時には率直にそのことを伝えたくて、どこでどのように調べれば手がかりが得られるか、その可能性をほかの学生たちとも一緒に探ります。

なかには明確な目標や夢がないという学生もいます。いまはなくても、小さい時は誰しも夢があったと思います。その夢を思い出してもらい、それを手がかりに学生との対話のなかで、いまの夢らしきものを一緒に探すということもやります。

人生目標や夢についての対話は、基本的に一人の学生とわたしとの二人の間でおこなわれますが、ほかの学生にもその対話を聞いてもらい、自分の目標や夢を考える際の参考にしてもらっています。

このような対話を通して、学生のやる気を引き出そうと努力しています。

### 行き詰まり感に 根ざしたやる気

最近注目しているのが、学生の行き詰まり感を利用して学生のやる気を引き出す方法です。ここでいう行き詰まり感とは、このままでは駄目だという個人の実感を感じてい

ます。

人生目標や夢の効用を知り、自分の目標や夢をあらためて吟味してみても、その実現可能性を若干なりとも味わった学生に、いまのままのあなたの目標なり夢なりを実現できますか、と問います。人生目標や夢を達成するために、大学でいままで以上にしっかりと勉強しなければならぬ。いままであなたの生活態度や学習方法で本当に大丈夫ですか、と問います。

特に学習法に関しては高校時代までの記憶中心の学習法がもつ長所や短所を明らかにします。そして、大学で求められる思考中心の学習法について学ぶ必要があることを伝ええます。

このような問いについて学生たちと対話を重ねるなかで、このままでは駄目だという行き詰まり感を学生に実感させ、「自分自身を変えたい、変わりたい」という気持ちを高めていきます。また、人は変わりたいと思いはじめたとき、すでに変わり始めているということや、大学に入学して生活環境が大きく変わった入学直後のいまが、自分を変えるひとつの大きなチャンスであることを伝えます。

この学生との真剣な対話のなかから、「変わりたい」という変化・成長への願望が学生のなかで強くなってくる

と、学生の目の色が変わります。学生の生き生きした目の輝きを確認できたなら、そしてクラス全体の雰囲気はその方向へ動き始めたなら、間髪入れずにLTD話し合い学習法の素晴らしさを伝え、LTDの解説に入ります。このタイミングを外さないのがLTDを効率的・効果的に導入するポイントだと思っています。

### 学習スキルを高める工夫・改善

LTDを実践するために必要な基礎的なスキルは、解説段階だけでなく、導入段階から機会あることに指導します。

#### 自己紹介

自己紹介は話す力や聞く力を高める指導に使えます。また、時間を区切れば時間感覚も養うことができます。ここでは最近よく使っている方法を紹介します。

まず、学生たちには隣の人とペアになってもらいます。そして次のような指示を与えます。

「いまからペアで自己紹介をおこないます。ペアのうち右側の人が最初に自己紹介をします。時間は二分です。『初めまして〇〇と申します。よろしくお願ひします』と始めて下さい。そして、①出身、②趣味、③好きな食べ物を紹介した後、最後に④自己PRをしてください。左側の人は

自己紹介をしっかりと聞いてください。自己紹介を聞くときは相手の目を見て、頷きながら一所懸命に聞いてあげてください。途中で口を挟んではいけません。」

もちろん自己紹介の内容は変えても構いません。ここで大切なことは学生の活動内容を具体的に示すことです。話す内容を明示すれば人前で話す抵抗感も薄らいできます。また、聴き方も細かく指示することで、LTDミーティングにおける話し合いの基礎的スキルの訓練になります。さらに、時間を二分間と区切ることにより、時間感覚も身につきます。

### バス学習法の援用

LTDミーティングでは、五・六名のメンバーで、時間を区切って、短時間で話し合い、話し合いの内容をまとめるという作業が繰り返されます。そこでこれらの作業に慣れてもらうために、わたしは授業の途中で、バス学習法を使用することがあります。

新入生にはバス学習法そのものについての詳しい説明はせず、具体的な手続きのみを教えます。グループは近くの学生五名ずつをランダムに集めて作ります。男女比だけはグループでは同じになりますようにしています。

話し合うテーマは授業の流れのなかで話題になった内容

を取り上げます。時間は六分です。一人が一分弱で発言し、全員が発言した後に、グループとして意見をまとめ、代表者に発表してもらいます。

一度やり方を教えておくと、授業の流れのなかで、比較的簡単に使えます。グループサイズや時間設定もLTDミーティングに近いものがあり、バス学習法にはLTDミーティングへの橋渡しの役割を期待しながら使っています。

### 説明内容の確認

LTDの解説段階では、わたしが一方的に話すことがどうしても多くなり、学生の注意力も散漫になりがちです。そこで、ひとまとまりの説明、例えば一つのステップの説明が終わったあと、必ずペアもしくは四人組になって、わたしの説明内容の確認をおこなわせています。確認にかける時間はペアの場合は三分間、四人組の場合は六分間を割り当てています。どのタイミングで仲間との確認を入れるかは、授業や説明の流れ、クラスの雰囲気などを手がかりに判断します。

説明内容を仲間と話し合って確認することにより、説明内容の理解が深まると同時に、仲間と話し合うことへの抵抗感が薄れてきます。また、LTDミーティングでの時間配分で使われる三分間や六分間の時間感覚を高めることもつながります。そして、説明を聞くという行為と仲間と

話し合うという行為の切り替え、すなわち話し合いのオンとオフが的確にスムーズにできるようになることも期待しています。

### テキストの読み方

LTDの学習教材は読書課題です。文章をしっかりと読み、書かれている内容を正しく把握することがすべての基本です。そこでわたしが推奨しているのが、斉藤孝さんが提唱している三色ボールペンを使った読書法です(斉藤、一〇〇二)。

この方法は文章を読むとき、赤・青・緑の三色ボールペンを準備し、線を引きながら文章を読むという方法です。読書課題の著者が伝えたいものも重要な部分は赤で、その次に重要な部分は青で線を引きます。そして自分の興味関心がある部分は緑で線を引きます。

この方法の最大のメリットとしてわたしが注目しているのは、主観と客観の区別を色分けできるといふ点です。赤と青の部分が著者の主張であり、客観的な部分です。緑の部分は自分の興味関心が現れた部分ですので主観的といえます。主観と客観の区別は事実と意見の区別にも通じ、言語スキルを高めるうえでは必修事項となります。

なお、文章を読んでいる最中にふと心に浮かんだことは緑色のボールペンで余白に書き留めるように指導していま

す。これはSt.5やSt.6の関連づけに使えます。

### テキストのまとめ方

LTDではSt.3やSt.4の、学習教材の内容を自分のことばでまとめることが要求されます。著者の主張を正しく把握し、自分の言葉でまとめるという作業も一定の訓練が必要となります。

まず、著者の主張を正しく把握するためには、上述の三色ボールペンを使った読書法が役に立ちます。赤と青の下部は著者にとって大切な部分ですから、そこを中心にまとめると、著者の主張を正しく把握できます。そのうえで自分の言葉に置き換えると、教材内容を自分の言葉でまとめるといふ作業が比較的簡単にできます。

より積極的にテキストをまとめる能力を育てるために、わたしは大野晋さんが提唱している縮約と要約を用いることがあります(大野、一九九九)。

大野さんは千二百文字程度で書かれている新聞の社説を教材として使います。この社説全体を同じ割合で縮小し、1/3程度の四百文字でまとめます。ちょうど、地図を作成するとき、一定の縮尺にしたがって全体を同じ割合で縮小するのと同じ要領で社説をまとめます。これが縮約です。次にこの縮約を手がかりに二百文字の要約を作成します。

縮約は文章全体を把握する能力を、また、要約は縮約内容を自分のことばでまとめる能力を高めます。

縮約も要約もLTDを実践するうえで必要なスキルの有効な訓練法になります。ただ、社説の縮約と要約は慣れないと四十一―五十分ほどかかります。慣れてくると三十分以内でできるようになりますが、授業時間の制約もあり、わたしは宿題として縮約と要約の練習を学生にやっってもらっています。

#### その他の工夫

上記の方法以外に、LTDで必要とされる基礎的なスキルを鍛えるためにいくつかの工夫をおこなっています。

例えば、ミラーリングによる自己紹介は以前から使ってきた方法です。話し合いの基本スキルとしての傾聴とミラーリングの方法を、二十分弱の実習を通して理解してもらえる効果的な方法です。具体的な手続きは冒頭で触れた文献を参考にしてください。

また、先にも述べたように、LTDではSi3やSi4で学習教材の主張をまとめるとき、自分のことばで表現することが求められます。そこで、授業のさまざまな場面で、わたしは学生に、わたしの説明や仲間の発言を自分のことばで言い換えるように求めます。何度かおこなっていくなか

で、他者の意見を、内容を変えずに自分のことばで表現する方法が身に付いてきます。

さらに、LTD過程プランのなかで学生がもつとも混乱をするのがSi5とSi6の区別です。教材で学んだ知識を自分が既にもっている知識と関連づけるSi5と、自分自身と関連づけるSi6との差異を明確に意識させる必要があります。そのために、わたしがいまとっている方法は、授業中に具体的な例をできるだけ多く提示することです。多くの例を通して、Si5とSi6の違いを理屈ではなく実感させるように心がけています。これも一定の効果があがっていると思います。

#### おわりに

LTD話し合い学習法は素晴らしい学習法ですが、方法が複雑で、導入が難しいという問題点があります。特に、学習意欲の低い学生にLTDを導入することは難しい、という意見をときどき聞きます。この素晴らしいLTDを広め、一人でも多くの皆さんに、仲間と共に学ぶ喜びを実感していただくには、LTDの導入方法に関する問題を解決する必要があります。

本稿では、LTD学習法の有効な導入方法の開発をめざ

した試みの一端を紹介しました。本稿で紹介した、学びに  
対する学生の動機づけを高める工夫や、LTDの実践に必  
要な基礎的なスキルを指導する工夫は、あくまでもわたし  
がいま実践している一例でしかありません。改善の余地は  
まだまだあります。これからもさらに創意工夫を積み重ね  
ていきたいと考えています。

先生方の授業にとつて、わたしの試みが何らかの参考に  
なれば幸いです。

#### 〈引用文献〉

大野晋(一九九九)『日本語練習帳』岩波書店。

Rabow, J., Charness, M. A., Kippelman, J., & Radcliffe-Vasile, S. (一

九九四) William F. Hill's Learning through Discussion. Cali-  
fornia: Sage. 丸野俊一・安永悟(共訳)『討論で学習を深  
めるには—LTD話し合い学習法—』ナカニシヤ出版、  
一九九六。

斉藤孝(二〇〇二)『三色ボールペンで読む日本語』角川書  
店

安永悟(一九九五)「LTD話し合い学習法の導入…参加者  
の評価と指導上の注意点」『久留米大学文学部紀要(人間  
科学科編)』七・八、四九—六九。

安永悟(一九九九)「LTD話し合い学習法の大学教育への  
適用」『久留米大学文学部紀要』、一五、四五—四七。

安永悟(二〇〇四)「対話による学習モデル」杉江修治・関  
田一彦・安永悟・三宅なほみ(編著)『大学授業を活性化  
する方法』玉川大学出版部、一〇七—一四四。

安永悟(印刷中)「LTD話し合い学習法と不確定志向性」  
溝上慎一・藤田哲也(編著)『心理学者、大学教育への  
挑戦』ナカニシヤ出版、一一九—一五〇。

安永悟・中山真子(二〇〇二)「LTD話し合い学習法の過  
程分析—不確定志向性の影響—」『久留米大学文学部紀  
要』、一九、四九—七一。