

発表技能の科目におけるアクティブラーニングの授業実践

—話し合いのイメージとスキルの向上のための LTD 学習法の活用—

The Improvement of Discussion Images and Skills Based on Learning through Discussion

中村学園大学 流通科学部非常勤講師

東 寺 祐 亮

中村学園大学 流通科学部

福 沢 健

<要 旨>

本研究では、LTD (Learning Through Discussion) 話し合い学習法を、大学初年に履修する「日本語Ⅱ (スピーチ・発表)」科目で、2回実施した場合に、話し合いのイメージの改善と話し合いのスキルの向上に及ぼす影響を検討した。LTD 実施前と実施後に、ディスカッション＝イメージ尺度とディスカッション＝スキル尺度を用い、実施前と後の学生の変化を調査した。その結果、イメージについては14項目のうち11項目で、スキルについては25項目のうち14項目で有意に高くなったことから、少ない実施回数でも LTD を実施することで効果が得られることが明らかになった。また、話し合いのスキルにおいて、個人が意識して取り組む項目について向上が見られたが、他者やグループ全体が関わる項目については向上が見られなかったことから、2回という実施回数では他者やグループ全体が関わる項目が向上しにくいことが明らかになった。

<キーワード>

アクティブラーニング、協同学習、LTD 話し合い学習法、ディスカッション・イメージ、ディスカッション・スキル

1. 問題と目的

国境を越えた多様で複雑な課題に直面する現代社会にあって、学士課程教育では、専攻する分野の知識・理解のみならず、汎用的技能やリーダーシップ、チームワークなどの「学士力」を培うことが求められている (中央教育審議会答申『学士課程教育の構築に向けて』)。これらの能力を培うために、大学教育においては、従来の知識の伝達・注入を中心とした授業から、

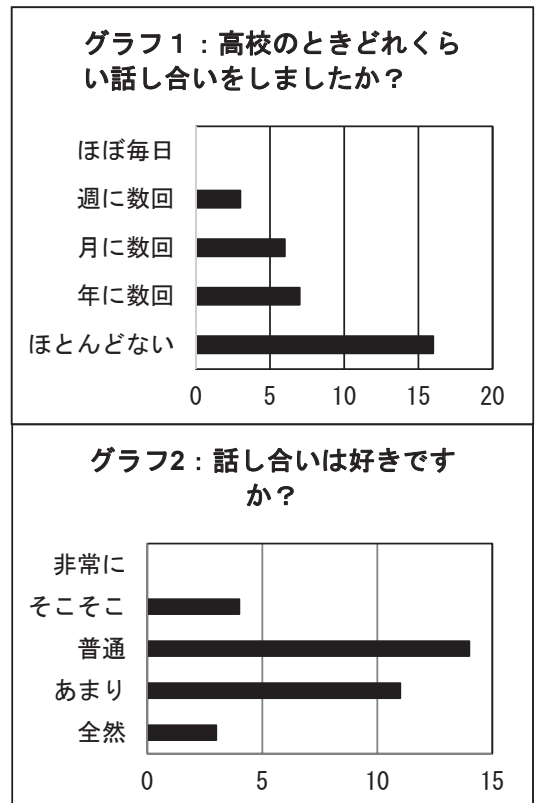
学生が主体的に問題を発見して解を見出していく能動的学習 (アクティブ・ラーニング) への転換が求められている (中央教育審議会答申『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて』)。大学教育への関心も高まり、グループ学習や話し合いをはじめとした学生の主体性を引き出すためのさまざまな取り組みがなされている。

しかし、これらの取り組みに参加する学生の

実態に目を向けると、必ずしも学生が参加しやすい状態にあるとは限らない。中村学園大学流通科学部1年の「日本語Ⅱ（スピーチ・発表）」の受講者32名に対して、話し合いに対する経験や印象に関する調査を行ったところ、「高校のときどれくらい話し合いをしましたか」という問いに対し、50%（16名）が「ほとんどない」と回答し、約21%（7名）が「年に数回」と回答した。また、「話し合いは好きですか?」という問いに対し、約44%（14名）が「普通」と回答し、約34%（11名）が「あまり」、約9%（3名）が「全然」と回答している。つまり、履修者の70%以上が話し合いの経験が乏しいまま大学の授業で話し合いに参加しており、しかも、話し合いに対して否定的なイメージを持っていることがわかる。

この実態を踏まえると、話し合いで課題を解決させる取り組みのみならず、学生に話し合いの経験を積ませ、話し合いのイメージ改善、能力向上を図る取り組みも必要である。そこで、本研究では、グループでの話し合いが必須である「日本語Ⅱ（スピーチ・発表）」の授業において、話し合いのイメージやスキルを向上させることを目的とした活動を取り入れた場合に、その活動が話し合いに対するイメージやスキルにどの程度影響するのかを検討する。話し合いのイメージやスキルを向上させる活動としてさまざまな実践がなされているが、本研究では、「LTD（Learning Through Discussion）話し合い学習法（以下、LTDと呼ぶ）」に注目する。

LTDは、1962年にWilliam. F. Hill博士により考案され、レイボウ・チャーネス・キッパーマン・ベイシル（1996）や安永・須藤（2014）などが継承している学習法である。LTDは、



協同学習を背景とした高度に構造化された学習法の一つであり、読解に関する予習と小グループの話し合いを中心としている¹。安永・須藤（2014）では、協同学習の理論に基づき、予習や話し合いの過程プランが明確に提示されており、その効果は読解対象となる文章への理解のみならず、論理的な言語技術の発達、分析的批判的思考力、対人関係スキル、学習意欲の向上、主体性と能動性の獲得など多岐にわたることが紹介されている。このような特徴から、LTDは読解や討論などの目的で活用され、LTDの効果についての実践報告がなされている（野田・市丸・山本 2002, 藤田 2007）。以上のような

1 LTDが背景としている「協同学習」は、単にグループを作って学習することを指しているのではない。たとえば、関田・安永（2005: 13）では、協同学習のことを「協力して学び合うことで、学ぶ内容の理解・習得を目指すと共に、協同の意義に気づき、協同の技能を磨き、協同の価値を学ぶ（内化する）ことが意図される教育活動」と定義している。また、ジョンソン・ジョンソン・ホルベック（2010）では、協同学習を成立させるためには、肯定的相互依存関係、個人の役割責任、促進的な相互作用、社会的スキル、グループによる改善手続きという5つの要素がなければならないと述べている。

特徴から、授業内に取り入れることで、話し合いのイメージの改善、スキルの向上に対しても効果が期待される。

LTD は、課題に対する理解や対人関係能力などに効果的な学習方法であるが、予習とミーティングの手順が複雑である。そのため、LTD の実施にあたっては、説明に 2 回以上、実施に 5 回以上の時間を割く実践報告が多い。しかし、LTD そのものを目的としていない授業に LTD を組み込んだ場合、必ずしも十分な時間を割くことができるとは限らない。そこで本研究では、LTD を説明 1 回実施 2 回という少ない回数で行った場合に、話し合いのイメージとスキルにどのような効果を与えるのかについて考察する。

2. 研究方法

授業概要・対象者

LTD を実施した「日本語Ⅱ（スピーチ・発表）」は、1 年生を対象に開講されている必修科目である。大学の授業において必要となるスピーチ・発表など、説得力のある話し方の技能を習得することを目指す科目であり、表現の技術・説明の技術・引用や調査などの資料作成の技術を習得することが授業の中心となる。本授業は、3 人グループで協力して発表を行うため、準備においては必ず 3 人で話し合いながら挑むことになる。そのため、話し合いの質が発表の質につながる。

授業の対象者は、中村学園大学流通科学部の 32 名である。LTD に関する授業は、2017 年後期 11 月 16 日～12 月 30 日に行われた。全 15 回のうちの 3 回（第 9 回 11 月 16 日、第 10 回 11 月 30 日、第 11 回 12 月 7 日）を使用した（表 1）。

テキスト

下記のテキストを使用した。LTD 1 回目のテキストは大学における学び方をテーマにして

表 1：日本語Ⅱ 講義計画

第 1 回	ガイダンス
第 2 回	自己紹介
第 3 回	発表 1 (物事の説明) の準備
第 4 回	発表 1 (物事の説明)
第 5 回	スライドの使い方
第 6 回	発表 2 (意見を述べる) の説明
第 7 回	発表 2 (意見を述べる) の発表 1/2
第 8 回	発表 2 (意見を述べる) の発表 2/2
第 9 回	LTD 説明
第 10 回	LTD 1 回目
第 11 回	LTD 2 回目
第 12 回	発表 3 (調査に基づく発表) の説明
第 13 回	発表 3 (調査に基づく発表) の準備
第 14 回	発表 3 (調査に基づく発表) の発表 1/2
第 15 回	発表 3 (調査に基づく発表) の発表 2/2

おり、LTD 2 回目のテキストは学生が日常生活で目にする言葉をテーマにしている。どちらも読解内容を発表の際に引用として使用することができる文章である。

LTD 1 回目テキスト

安永悟 (2014) 「大学での学び方」『LTD 話し合い学習法』 pp.147-149.

LTD 2 回目テキスト

太田眞希恵 (2011) 「ウサイン・ボルトの “I” は、なぜ「オレ」と訳されるのか」金水敏編『役割語研究の展開』 pp.93-125.

LTD の説明（第 9 回）

第 9 回は各予習 Step の方法や目的などを説明した（表 2）。LTD の予習は、表 3 の 7 つの Step に分けられている²。Step 2 の「言葉の理解」は、著者が使用している言葉の意味を把握することである。Step 5 の「知識との関連付け」は、

2 各 Step の説明は安永・須藤 (2014) に基づいているが、受講者への伝わりやすさを考慮し、表現を変更している。

既知の社会的事実などを Step3 や Step4 に関連付けることである。Step6 の「自己との関連付け」は、自分自身に関わる内容を Step3 や Step4 に関連付けることである。Step7 の「課題文の評価」は、著者の主張を建設的に評価し、課題文を改善することである。学生はこれらの各 Step に沿って予習ノートを作成した（資料 1）。たとえば、2 回目の実施の予習で、生は以下のような内容を記入していた。

Step2：言葉の理解

是非：よい事と悪い事，偉業：偉大な事業・立派な仕事，訳語：ある語を訳した別の語，ウィットに富む：物事の真面目なやり取りの中にユーモアを交えた話し方をするに長けていること

Step3：主張の理解

スポーツ放送において、役割語は、その場の雰囲気や、その人物のキャラクターを表すために用いられる便利なものであるが、翻訳者やディレクターなどのイメージが先行して訳がされている。

Step4：論拠の理解

スーパースター（男性）は「さ」「ぜ」「ぞ」などを用い、女王だと「よ」「わ」などを使われる傾向があることがわかる。最後のアンケートでは、「その日とのイメージが先行して訳されている」とあった。イメージが勝手につけられてやくされているよう

だ。

Step5：知識との関連付け

キャラクターのイメージと関連付けて考えると、ルフィがオレと言ったり、悟空がオラと言うように、役割語を用いることでそのキャラクターを抽象的に表している。

Step6：自己との関連付け

- ・実際に私たちが会話の中で「だ」「わ」「よ」などの役割語を使うことはほぼないが、私は英語のテストなどで全訳を核問題が出たとき、「だ」「わ」「よ」を用いることがある。
- ・テキスト（英語）を読んでいるとき女性だと「～わ」男性だと「～だ」がないと違和感を感じてしまうことがある。「I」の訳し方は、場面によって異なる。

Step7：話題の評価

- ・アンケートやデータが多すぎて読者が理解しにくくなってしまっていると思う。読者がわかりやすいようなイラストや写真を増やすといいと思う。
- ・読者が分かりやすいようなイラストや写真を増やすといいと思う。

2 回の予習のうち、多くの学生がすべての Step を埋めたうえで話し合いに参加している。未記入の Step が 1 箇所ある学生は 2～3 人であった。

表 2：第 9 回の配時

セッション	授業内容	配時
第 1	アンケート記入	5
第 2	資料配布	5
第 3	各予習 Step の説明	60
第 4	予習開始	20

表 3：予習の Step

Step1	全体像の把握
Step2	言葉の理解
Step3	主張の理解
Step4	論拠の理解
Step5	知識との関連付け
Step6	自己との関連付け
Step7	課題文の評価

LTDの実施（第11、12回）

第11回と第12回でLTDを実施した。LTDの実施にあたっては、表4の手順で授業を展開した。「Step8：振り返り」は、望ましいグループを作るために、予習とその日のミーティングを振り返る時間である。LTD実施前に、ディスカッション記録紙（資料2）を配布し、事前の精神状態や予習・理解の程度の確認をした³。セッション第10で議論のまとめとしてA4一枚でレポートを作成させた。LTD実施後には、話し合いで理解が深まったか、話し合いへの貢献度などの項目のアンケートと、感想などの自由記述をとった。まとめのレポートと自由記述に関しては、授業後回収し、コメントを加えて返却をした。

表4：第11、12回の配時

セッション	授業内容	配時
第1	記録紙記入	5
第2	Step1:雰囲気作り	3~5
第3	Step2:言葉の理解	3~5
第4	Step3:主張の理解	5~7
第5	Step4:論拠の理解	8~10
第6	Step5:知識との関連付け	10~12
第7	Step6:自己との関連付け	8~10
第8	Step7:課題文の評価	5~7
第9	Step8:振り返り	5~7
第10	議論のまとめ	5
第11	記録紙記入	5

グループ

話し合いを行うグループは、4人8組（A～H）で構成した。話し合いにおいては、学力・性別・意見などが始めから似通っていない異質なグループが望ましいことが指摘されている⁴。そこで、第9回の授業で安永・藤川（1998）のディスカッション＝イメージ尺度を基に作成したアンケートを取り、話し合いに対してどのようなイメージを抱いているかを基にグループを編成した。具体的には、項目の合計で高い者から一人ずつA～Hのグループに配置し、各グループにディスカッション＝イメージ尺度の平均値が高い者、やや高い者、やや低い者、低い者が混在するように編成した⁵。

2.1. 調査方法

2回のLTD実施を通して、話し合いのイメージとスキルの向上がみられるかを検証するために、ディスカッション＝イメージ尺度（3因子14項目7件法）と安永・江島・藤川（1998）のディスカッション＝スキル尺度（4因子25項目7件法）を使用した⁶。

ディスカッション＝イメージ尺度とは、話し合いに対する情緒的意味を「活動性」「親和性」「重大性」の3つの側面から測るためのものであり、「活動性」は話し合いをどれほど活発な活動として捉えているか、「親和性」は話し合いをどれほど身近に感じるか、「重大性」は話し合いをどれほど大切な活動とみなしているかを示している（安永・須藤 2014: 138）。アンケートの選択肢は、「7：できる」「6：かなりでき

3 資料2は、安永・須藤（2014: 157-158）に掲載されている「LTDミーティング記録紙」を基にしている。

4 ジョンソンら（2010: 37）や杉江（2011: 110）などの協同学習の指南書では、異質グループでの討論を推奨している。LTDにおいても、レイボウら（1996）や安永・須藤（2014）は異質グループでの討論が有効であるとしている。一方、藤田（2007）はディスカッション・スキルの自信によって等質なグループを編成する方が高い効果を得られる可能性を指摘している。本研究のように、少ない実施回数で等質グループを編成した場合には、否定的イメージを抱いているグループの討論が進まなくなる可能性があるため、異質グループを編成した。

5 ディスカッション＝イメージ尺度の項目は、後述の表5に示す。

6 安永・藤川（1998）のディスカッション＝イメージ尺度には逆転項目が含まれている。各表は逆転項目の数値を逆転させたうえで集計した結果を表示している。

る」「5: ややできる」「4: どちらでもない」「3: ややできない」「2: かなりできない」「1: できない」の7つである。

ディスカッション＝スキル尺度は、話し合いに必要なスキルを自分自身がどれだけうまく使えると思っているかを「場の進行と対処」「積極的関与と自己主張」「他者への配慮と理解」「雰囲気作り」の4つの側面から測るためのものである(安永・須藤 2014: 138)。「場の進行と対処」は話し合いの流れを的確に把握しながらマネジメントできるか、「積極的関与と自己主張」は話し合いに積極的に関与し、自分の意見を述べられるか、「他者への配慮と理解」は他者の状態を正しく理解でき、適切に対応できるか、「雰囲気作り」は参加者が話し合える場面作りができるかを示している。アンケートの選択肢は、ディスカッション＝イメージ尺度と

同様の7件である。

2つの尺度をLTD実施前と実施後に計測することで、LTD実施前と実施後にどのような変化が見られたかを調査した。データの分析にあたっては、Microsoft Excel と統計分析フリーソフトRを使用した。アンケート結果から、LTD実施前と実施後について、同一母集団で対応のあるt検定を行った。なお、受講者は32名であるが、3回のうちどれかで欠席をした者のデータ、アンケート回答に欠落があるデータは取り除いたため、データ数は19である。

3. 結果

3.1. 話し合いのイメージ

ディスカッション＝イメージ尺度をもとにアンケート調査を行ったところ、表5の結果を得た。

ディスカッション＝イメージ尺度において、

表5：ディスカッション＝イメージ尺度の調査結果

因子	項目	実施前		実施後		p 値	有意差
		平均	SD	平均	SD		
活動性	1.おしゃべりな～無口な	4.26	1.37	5.32	1.17	0.00	**
	2.社交的な～非社交的な	4.32	1.69	5.32	1.08	0.02	*
	3.積極的な～消極的な	3.95	1.32	5.21	1.44	0.00	**
	4.勇敢な～臆病な	4.00	1.34	4.47	1.31	0.15	
	5.意欲的な～無気力な	4.68	1.08	5.53	1.09	0.00	**
	6.生き生きとした～生気のない	4.74	0.85	5.47	1.19	0.02	*
	7.活発な～不活発な	4.37	1.22	5.68	1.08	0.00	**
親和性	8.親しみやすい～親しみにくい	4.05	1.50	5.00	1.12	0.03	*
	9.愉快的な～不愉快的な	4.47	0.88	5.47	1.04	0.00	**
	10.楽しい～苦しい	4.47	0.88	5.68	1.08	0.00	**
	11.好きな～嫌いな	4.42	0.99	5.11	1.21	0.02	*
重大性	12.責任感のある～無責任な	5.05	1.19	4.95	1.00	0.65	
	13.慎重な～軽率な	4.63	0.93	4.63	1.22	1.00	
	14.深い～浅い	4.53	0.75	4.95	1.00	0.03	*

SD…標準偏差, * < 0.05, ** < 0.01

話し合いをどれほど活発な活動として捉えているかを測る活動性因子は7項目（項目1-7）ある。表5に示すように、項目1, 2, 3, 5, 6, 7に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が高く、この6項目に関して有意差があった。一方、項目4に関して実施前の平均値よりも実施後の平均値が高くなっているものの、有意差は見られなかった。話し合いをどれほど身近に感じるかを測る親和性因子は4項目（項目8-11）あるが、すべての項目に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が高く、有意差があった。話し合いをどれほど大切な活動とみなしているかを測る重大性因子は3項目（項目12-14）ある。項目14に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が上回っており、有意差がみられる。項目12に関しては、実施前の平均値よりも実施後の平均値が低くなった。項目13に関しては、実施前の平均値と実施後の平均値が同値であった。

以上、全14項目のうち11項目において、LTD実施前のイメージよりも実施後のイメージの方が有意に高くなった。

3.2. 話し合いのスキル

ディスカッション＝スキル尺度をもとに、LTD実施前と実施後にアンケート調査を行ったところ、表6の結果を得た。

「場の進行と対処」因子には7項目（項目1-7）あるが、すべての項目に関して、実施前

の平均値よりも実施後の平均値が上回っており、有意差があった。

「積極的関与と自己主張」因子には7項目（項目8-14）ある。すべての項目に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が上回っており、項目8, 10以外は有意差がみられた。項目8「相手がだれであっても反対意見は堂々と述べる」は $0.07=p<0.10$ であり、有意傾向がみられる。一方、項目10「思ったことを発言する」は $0.101=p>0.10$ であり、有意傾向も見られなかった。

「他者への配慮と理解」因子には7項目（項目15-21）ある。すべての項目に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が上回っているが、有意差があるのは項目18のみである。項目15, 16, 17, 19, 20, 21に関しては有意差が見られなかったが、項目19「相手の意見を自分の立場から聞く」に関しては $0.08=p<0.10$ であり、有意傾向がみられた。

「場の進行と対処」因子には4項目（項目22-25）ある。すべての項目に関して、実施前の平均値よりも実施後の平均値が上回っているが、有意差があるのは項目23のみである。項目22「明るく楽しい雰囲気を作る」に関しては $0.09=p<0.10$ であり、有意傾向がみられた。

以上、全25項目のうち14項目において、LTD実施前のスキルよりも実施後のスキルの方が有意に高くなった。

表 6 : ディスカッション=スキル尺度の調査結果

因子	項目	実施前		実施後		p 値	有意差
		平均	SD	平均	SD		
場の進行と対処	1. ディスカッションを手際よく進める	3.74	1.16	4.79	1.00	0.02	*
	2. その場に合った話題をうまく提供する	4.32	1.49	5.42	0.94	0.01	**
	3. 説得力のある話し方をする	3.74	1.33	4.68	0.98	0.01	**
	4. 発言内容をうまく組み立てる	3.84	1.18	4.89	1.12	0.01	**
	5. ディスカッションの流れを素早く判断しながら参加者をリードする	3.63	1.18	4.63	1.27	0.03	*
	6. 他者が納得できるような意見を述べる	4.00	1.30	4.68	0.86	0.04	*
	7. ディスカッションの要所で参加者の意見をまとめる	3.68	1.42	5.21	1.20	0.00	**
積極的関与と自己主張	8. 相手がだれであっても反対意見は堂々と述べる	4.11	1.48	5.00	1.17	0.07	
	9. 自信を持って意見を言う	4.53	1.31	5.53	1.23	0.03	*
	10. 思ったことを発言する	4.79	1.54	5.58	0.99	0.10	
	11. 自分の意見に自信を持つ	3.95	1.47	4.79	1.15	0.05	*
	12. 恥ずかしがらずに意見を言う	4.37	1.49	5.53	1.27	0.01	**
	13. 疑問点を質問する	3.63	1.35	4.58	1.23	0.01	*
	14. 自分の意見をハッキリ言う	4.47	1.50	5.47	1.31	0.04	**
他者への配慮と理解	15. 他者の気持ちを理解する	5.42	0.88	5.84	0.74	0.16	
	16. 他者の意見を尊重する	5.68	1.17	5.95	0.69	0.45	
	17. 他者の意見をよく聞く	6.05	0.89	6.21	0.77	0.59	
	18. 相手の意見を相手の立場に立って聞く	4.89	0.85	5.47	0.82	0.03	*
	19. 相手の意見を自分の立場から聞く	4.63	1.13	5.21	1.00	0.08	
	20. 声の調子から相手の気持ちを読み取る	4.58	1.60	5.16	1.31	0.17	
	21. 場の雰囲気を理解する	5.37	0.98	5.84	0.99	0.17	
雰囲気作り	22. 明るく楽しい雰囲気を作る	4.42	1.70	5.32	1.26	0.09	
	23. 場をうまく盛り上げる	3.84	1.66	4.79	1.15	0.03	*
	24. 陰悪なムードを取り除く	4.42	1.14	4.95	1.05	0.14	
	25. ユーモアを交えながら話す	4.11	1.77	4.68	1.45	0.29	

SD…標準偏差, * < 0.05, ** < 0.01

4. 考察

本研究は、LTDの実施回数が2回という少ない実施回数の場合、話し合いのイメージとスキルにどのような効果があるのかを明らかにすることを目的として調査を行った。その結果、話し合いのイメージについては14項目中11項目で向上し、話し合いのスキルについては25項目中14項目で向上したことが明らかになった。以下、イメージとスキルについて詳細に考察を行う。

4.1. 話し合いのイメージ

まず、話し合いのイメージについて考察する。特に、親和性因子は全ての項目において有意差があり、2回であっても十分に向上したといえる。活動性因子についても、項目4「勇敢な～臆病な」を除いて有意差が見られ、効果を得られた。自由記述欄においても、関連する記述がみられる。

記述1：全員が予習をしっかりとしていたため、一人一人が意見を述べることができた。

記述2：全員がたくさん発言してくれたからとてもやりやすかったし話し合いが進んだと思う。

一方、重大性因子については、項目14を除いて有意差が見られなかった。ただし、自由記述欄において感想3、4のような記述がみられることから、学生が話し合いを大切な活動とみなしていないということを表しているのではないと考えられる。

記述3：自分の反省点として、予習が十分に出来ていなかったと感じます。＜中略＞次回はきちんと準備をしていきたいと思う。

記述4：もっと詳しく予習をしておけばよかったところかいしている。＜中略＞ディスカッションの重要性、効果みたいなものを今日気付くことができた。

特に、項目12「責任感のある～無責任な」は実施前よりも実施後が低くなっている。この原因

としては、グループ内の役割が不明瞭なグループが多かったことが関連している可能性がある。本実施では、グループ内でどのように役割を作るかは各グループの判断に任せていたため、半数のグループが明確に役割を決めていなかったようである。グループ内で責任を果たせたかどうか、項目12に影響を与えた可能性が考えられる。また、初回のアンケートであまり深く考えずに回答しており、回数を経るごとにその問いの意味するところを理解し、適切な自己評価をした結果、初回よりも厳しい評価となったという可能性もある。記述3、4のように予習不足を後悔する記述は多く、「自分は予習が足りず、積極的に発言できなかつたので、グループで発言する責任を果たせなかつた」と考えた可能性がある。

以上、話し合いのイメージについて、重大性因子については効果が不明瞭であったものの、親和性因子と活動性因子については、2回のLTD実施であっても十分に向上することが明らかになった。

4.2. 話し合いのスキル

次に、話し合いのスキルについて考察する。「場の進行と対処」因子と「積極的関与と自己主張」因子については、項目8、10以外は有意差があり、項目8については有意傾向があることから、十分な効果が得られたといえる。自由記述欄においても、関連するコメントがみられる。

記述5：自分の意見に自信を持って発言することが出来たので良かったです。

記述6：前回よりグループ内の進行がうまくいって、話し合いが活発でした。

一方、「他者への配慮と理解」因子と「雰囲気作り」因子について有意差が見られたのは項目18、23のみであった。「場の進行と対処」因子・「積極的関与と自己主張」因子と「他者への配慮と理解」因子・「雰囲気作り」因子を比

較すると、前者の因子は、個人が意識して取り組む内容が中心であるのに対し、後者の因子は自分以外の他者やグループ全体で取り組む必要がある内容が中心である。本研究のように、LTDに取り組む回数が2回という少ない回数の場合、各個人が自分自身の行動について、意識して向上させることができても、他者やグループ全体を意識して行動する余裕を見つることができなかつたと考えられる。記述7にあるように、さらに経験を積みたいと考えている受講者がいたことがうかがえる。

記述7：どのように自分の主張を述べれば相手にしっかり理解・納得してもらえのかがまだ経験が少ないのでわかりません。なので積み重ねをしていきたいです。

以上、話し合いのスキルについて、2回という実施回数では、個人が意識して取り組む項目（「他者への配慮と理解」因子と「雰囲気作り」因子の項目）は向上がみられたが、他者やグループ全体が関わる項目（「他者への配慮と理解」因子と「雰囲気作り」因子の項目）については有意差が見られないということが明らかになった。

5. おわりに

以上より、2回という実施回数であってもLTDを取り入れることで、話し合いのイメージやスキルが向上することが明らかになった。同時に、少ない回数では他者やグループ全体が関わる項目（「他者への配慮と理解」因子と「雰囲気作り」因子の項目）が向上しにくい可能性があることが明らかになった。大学において協同的に活動が求められる学生が、はじめから話し合いに対して肯定的とは限らず、課題解決に必要なスキルを十分に持っているとは限らない。そのうえ、授業内容によっては、学生が話し合いのイメージやスキルを養う機会を十分に得られない場合もある。そのような場合には、

少ない回数であっても、話し合いに対するイメージやスキルを養う活動を組み込むことが有効であることが示唆された。

本研究には、複数の問題点が残されている。第1に、LTDの予習や話し合いに必要なStepの理解に時間がかかり、一回目の話し合いの最中にStepの意味を理解する学生もいたことである。LTDに取り組むことのできる回数が少ない場合、各Stepの理解に誤解が生じないような工夫が必要である。第2に、LTDで得たスキルが他の話し合いに与えた効果が明らかでない点である。第3に、LTDで話し合った内容が、以降の発表と関係するグループと関係しないグループがあった点である。LTDで話し合うことで深く理解した内容を発表内容につなげることができれば、深く理解した内容をもとに発表することができる。テキスト選択、発表テーマ選択を調整し、LTDと発表が結びつくような授業デザインが必要である。これら問題点を修正しつつ、授業形態や指導法の改善を検討していきたい。

参考文献

- 中央教育審議会答申（2008）『学士課程教育の構築に向けて（審議のまとめ）』平成20年3月25日
 中央教育審議会答申（2012）『新たな未来を築くための大学教育の質的転換に向けて～生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ～』平成24年8月28日
 藤田文（2007）「LTD話し合い学習法におけるグループニングの効果」『協同と教育』3, pp.22-31.
 ジョンソン. D. W, ジョンソン. R. T, ホルベック. E. J（2010）『学習の輪—学び合いの協同教育入門—』石田裕久, 梅原巳代子（訳）, 二瓶社.
 野田淳, 市丸訓子, 山本富士江（2002）「話し合い学習法（LTD）の看護教育への適用」『日本看護研究学会雑誌』25（4）, 85-93.
 レイボウ. J, チャーネス. M. A, キッパーマン. J, ベイシル. S（1996）『討論で学習を深めるには LTD話し合い学習法』丸野俊一, 安永悟（訳）, ナカニシヤ出版.
 関田一彦, 安永悟（2005）「協同学習の定義と関

連用語の整理』『協同と教育』1, pp.10-17.
杉江修治 (2011)『協同教育入門 基本の理解と
51の工夫』ナカニシヤ出版.
安永悟, 須藤文 (2014)『LTD 話し合い学習法』
ナカニシヤ出版.
安永悟, 藤川真子 (1998)「ディスカッション・

イメージ尺度の再検討」『久留米大学文学部紀
要人間科学科編』12・13, pp.33-41.
安永悟, 江島かおる・藤川真子 (1998)「ディス
カッション・スキル尺度の開発」『久留米大学
文学部紀要人間科学科編』12・13, pp.43-58.

資料1 予習ノート

学籍番号 _____	
名前 _____	
予習ノート	
1. 予習内容 Step2: 言葉の理解	
Step3: 主題の理解	Step6: 自己との関連付け
Step4: 論拠・データの理解	
	Step7: 課題の評価
Step5: 知識との関連付け	2. 参照文献
Step5: 知識との関連付け (続き)	

資料2 記録紙表

日付	年	月	日
----	---	---	---

ディスカッション記録紙

学籍番号 _____ 氏名 _____ グループ名 _____

事前調査

話し合いの前に、以下の項目について、どれくらい認めますか。（ ）に数字を記入してください。

全く認めない 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 とても認める

(1) () 私は予習ができています。

(2) () 私は課題文の内容を理解できています。

(3) () 私は今日の話し合いに参加したい。

(4) () 私は今日の話し合いに参加して、課題文の理解を深められると思う。

(5) () 私は今日の話し合いに貢献できると思う。

(6) () 今日のミーティングでは、グループ全体として各ステップをうまくやれると思う。

事後調査

内容について

話し合いを終えて、以下の項目についてどれくらい認めますか。（ ）に数字を記入してください。

全く認めない 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 とても認める

(7) () 今日の話し合いでは、グループ全体として各ステップをうまくできた。

(8) () 今日の話し合いを通して、課題文に対する私個人の理解が深まった。

(9) () 今日の課題に対する私の興味・関心が高まった。

(10) () このグループで、また話し合いをやりたい。

(11) () このような話し合いの勉強法をまたやりたい。

1

資料3 記録紙裏

発言と貢献度

話し合いにおける、メンバーの貢献度を評価してください。自分も含めてメンバー全員の名前を書き、以下3つの項目について評価してください。

全く認めない 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 とても認める

- ① グループの進行に貢献した。
- ② 課題文の理解を深めることに貢献した。
- ③ 発言量が多かった。

	①	②	③
自分： _____	()	()	()
メンバー： _____	()	()	()
メンバー： _____	()	()	()
メンバー： _____	()	()	()
メンバー： _____	()	()	()

自由記述

話し合いに対する意見・感想・質問などを自由に書いてください。
