

本学学生を対象とした臨床哲学ワークショップ実施報告

仁平雅子

神戸市看護大学

A Report of Socratic Dialogue in KCCN (Kobe City College of Nursing)

Masako Nihei

Kobe City College of Nursing

Key words : ソクラティックダイアローグ (Socratic Dialogue), 対話 (Dialogue), 問い (Questions)
グループの意思決定 (Group Decision Making)

はじめに

本ワークショップの構造は、哲学的思考を助ける対話の方法として欧米で発展してきた、ソクラティックダイアローグが直接のモデルとなっている。日本におけるソクラティックダイアローグ（以下、「SD」）の実践例はこれまでごく限られた範囲のもので、哲学研究者・哲学専攻学生以外の参加者と共に行われたのは今回が初めてのことである。

このようなワークショップの今後の研究的あるいは看護教育的意義は依然未知数であるが、以下にその実施概要を報告する。

1. 本ワークショップ企画の趣旨

看護婦・士の文化の中で、いわゆるグループワークは日常的に用いられる方法である。カンファレンス等による問題解決や意思決定は、最も明らかな例であろう。個別の看護場面においても、一人のナースの働きに常にチームという背景があり、それが一人一人の看護援助を支えもし妨げもする。生き生きと働くナースの背景には、有機的に機能するチームの存在が控えていることが多いだろう。

このような事実を受けてか、基礎教育課程においてもグループワークを取り入れた授業形態は非常に多く、実習もまたグループ活動である。学生は小集団でひとつの課題を与えられ、グループごとの成果を発表・質

疑応答して共有する経験を繰り返す中で、グループによる課題達成に手慣れてゆく。

しかし、時折、考え込まれるようなグループワークに出会うことがあり、問題を感じることもある。例えば、グループ内で役割分担して進めようとする時に、課題にかかわらず作業量だけで乱暴に分断してしまうのをしばしば見かける。また、自分ひとりでまとめてしまう者とそれを意図的に放置する者とでなされたグループワークでは、非常によくまとまった「かのように見える」成果物を見ることも少なくない。これらのようなワークでは、本来その課題が投げかけているはずの本質的な問いが、そもそも見出されていないか、ないがしろにされているのである。

他者との出会いであり、ひとりひとりの積み重ね以上の力を生み出そうとするグループワークという機会を、ある課題達成のための効率のよい分業にすぎないと錯覚させてはいけない。他の人と一緒に考えるに値する問いを、自分達の見出していけるような、そういった力をつけていきたい。それでは、グループワーク本来の可能性を知ることのできるようなグループワークの方法は、いったいどのようなものだろうか？この疑問へのアプローチとしてソクラティックダイアローグの手法を活用しようとしたのが、今回の試行である。

2. 準備

1) SDの主眼と進め方について

SDの進め方は、一般的には次のようにまとめることができる。

- ① テーマに関連すると思われる「例」を全員が持ちよる。この時「例」は、自分が実際経験したことであることという条件がついている。
- ② 次に、持ちよられた「例」からできる限りたくさん、様々な「問い」を立てる。
- ③ 出そろったら、その中からグループ全員でひとつだけ、「メインとなる問い」を選ぶ。
- ④ 「メインとなる問い」の出るもとになった「例」を詳細に検討することで、その問いに対するグループとしての「答え」を作成する。

すなわち、具体的な経験から「問い」を立てること、経験の吟味と他者との対話を通して「答え」を見出そうとすることが、SDのプロセスとして意図されている。

さらに、SDには通常、参加者のほかに進行役をおく。進行役は問いや答えの中身について直接自分の意見を述べるといよりは、対話のプロセスが確実に全員に共有されているかどうかを終始気遣い、メンバーに注意喚起する役割をとる。

はじめに述べたように、日本ではまだあまりSDの実践例がなく、SDの進行役として経験のある者はごく限られている。今回は、大阪大学大学院臨床哲学研究室の博士課程に在籍する3名の進行役に協力を依頼し、了承を得ることが出来た。

他にも、SD進行上の特徴的な道具立てとして、「メタダイアログ」を挙げることができる。資料2に、参加者向けにメタダイアログの説明が載っているので参照していただきたい。

2) 進行役との打合せ

当日までに進行役と2回の打合せを持った。看護学生のみを参加者とするという点では進行役や報告者にとって予測の困難な部分もあったが、報告者が以前SDに参加した経験や、また日常の教育経験の中から、今回の試行の力点をどこに置くかを定めていった。

ここで、資料2にあるセッション1から4の時間の区切りは、実際の、あるいは期待される内容的な

進度を示唆するものではないことを明記しておきたい。参加者は当日のオリエンテーションで、『二日間を通してグループメンバーの共有する「問い」を探し、その問いについて共有できる「答え」を見出すことを目指すように』と指示されるが、進行役はグループ全員が丁寧に議論のプロセスを踏むことのほうに優先順位をおいて関わる。とりわけ今回は、本学における開催の趣旨に照らして、内容の伴わないまま無理に進んでしまう経験にならないように、進行役へ特に依頼した。

また、各グループには適当なサイズの独立した部屋をひとつずつ割り当て、その他に休憩に使える共通の部屋を用意すること、各グループにはイグザンブルやステートメントを大きくかき出して貼り出すための紙やテープなどを用意することなどを打ち合わせた。部屋の壁全体を広く使って貼りだし、参加者の誰にとっても議論の構造を共有しやすくする工夫は、SDの根幹に関わるハード面での条件として、進行役が非常に大事にしたところである。

この打合せの過程で、参加者と進行役の双方にとって、参加者かまたは進行役という、役割の二項対立を緩衝する第三の立場が必要と思われた。そのため、報告者は総括・コーディネートに徹する立場を取り、特定のグループプロセスには加わらず、最初のオリエンテーションと最後の振り返りのセッションに加わることにした。

3) 学生への参加呼びかけ

7月24日、学内3ヶ所に掲示をして、参加者の応募受付開始をアナウンスしたところ、数日で20名近くの申込みがあった。資料1はこの時の掲示内容である。進行役の人数とグループサイズから考えて、20名を越えたところで期限を待たずに締め切った。

なお、SDのテーマは実のところ何でも構わないし参加者が自分達で決めることもできるのだが、今回の場合は、参加者募集にあたって予め企画側で「他者を理解するとは？」というテーマを設定した。

10月に入ってから、資料2を申込者一人一人に配布した。内容は、当日の詳しい時間スケジュールと、当日までに考えてきてもらう「例」についての指示である。

3. 開催日・場所

平成12年10月14日（土）・10月15日（日）の二日間に渡って、本学内で開催した。

4. 参加者

参加者は合計で15名であった。その内訳は、本学学生で事前に申込みをした14名のほか、大阪大学臨床哲学教室の教授1名から希望があり参加を特別に許可した。

参加者の学年次は、在来2年生から修士課程1年生まで広い範囲にわたった。そのうち、院生と編入4年生で10名を占め、高学年に関心の高い傾向が見られたが、実施日が実習期間と重なったためか在来4年生の参加は申し込み段階から皆無であった。

自己紹介とオリエンテーションが済んだ段階で、参加者を無作為に5人ずつ3つのグループに分け、進行役が各々に1名ずつ入った。

5. 実際の進行

二日に渡ったセッション1から4の、開始・終了時間についてはほぼ予定通りであったので、資料2を参照していただきたい。全体的にはどのグループも一日目の合計4時間で、「問い」が出揃うか、その中から「メインとなる問い」を作れたかどうか、というあたりまでしか進まない。参加者の様子を見てみると、なかなか進まない…とため息をついたり焦れたりしているのだが、一方で、思いや考えや状況を的確に言葉にしていくこと、メンバーがそれを共有したかを繰り返し確認していくこと、が当然要求してくる意味のある時間であるということもわかっているように見えた。

二日目も欠席者はなく、予備延長時間も含めてぎりぎりまで、グループワークが続いた。二日間の合計時間は9時間近くになる。

6. グループワークの成果

SDのルール上、各グループの具体的な「例」や議論の展開については、グループメンバーとそのグループの進行役以外の者が知らされることはない。しかし今回は、最後に「振り返り」の時間を取り、そこで各グ

ループの「メインとなる問い」とそれへの「答え」に限って報告してもらった。また、進行役の一人が彼のグループで作られたすべての「問い」を報告している¹⁾。これらからわかる範囲で、今回のグループワークの成果を見て行く。

1) 問いの数とバリエーション

あるグループは持ちよった「例」から、テーマに関連する17の問いを思いついた。

- ・他人を理解することは本当にできるのか。
- ・そもそも「理解する」とはどのようなことか。
- ・人は他人の何を理解するのか。
- ・他人を理解するための前提条件は何か。
- ・人は何をもちて他人から理解されたと感じるのか。
- ・「人を認める」と「人を理解する」とはどのように違うのか（同じなのか）。
- ・他人への関心が深まれば、それは相手に伝わるのか。
- ・関心が深いほど、それは他人を理解したことになるのか。
- ・他人を理解することには深さがあるのか。あるとすれば、どういうものか。
- ・理解の程度（深さ／浅さ、広さ／狭さ・・・）や種類（質、継続性・・・）とは何なのか。
- ・人を「理解する／理解しようとする」ことの違いは何か。
- ・人はなぜ他人を「理解しないといけない」と思うのか。
- ・人はなぜ他人に理解を求めようとするのか。
- ・人間関係における「理解」の必要性とは何か。
- ・人は理解の「結果」を求めめるのか「過程」を求めめるのか。過程であるとするれば、どのような過程か。
- ・理解に至るプロセスはあるのか。あるとすれば、それを表現することは可能か。
- ・「他人を理解できない」という状況に対して、人はどのように対処していくのか。

2) 「メインとなる問い」

「他者を理解するとは」というテーマに即して、2つのグループがそれぞれ「メインになる問い」をひとつずつ作った。

Aグループ：人はなぜ他人を理解しようとする（理解したいと思う／理解しなければなら

ないと思う)のか。

Bグループ：理解されたと感じる条件は何か。

残りのひとつのグループは、絞り切れていないと断った上で、次の問いを報告してくれた。

Cグループ：理解するとはどういうことなのか。理解するということは「折り合いをつける」「言い分が分かる」「意見が合う」「納得する」とイコールなのか。

3) 「答え」

「メインになる問い」を立てた二つのグループはそれぞれ「答え」を作成した。

Aグループ：人は内面にあるすべてを表出しているわけではない、ということを知っているから。良好な人間関係を保ち、相手の期待に応えたいと思うから。

Bグループ：①理解する意欲と適切な方法は必要条件である(最低限必要)。②偶然的な要素(個人がコントロールできない面)がある。

7. 課題

今回の試みを振り返り、特に、二日目最後のセッションである報告・反省会の内容から、若干のまとめを試みたい。

1) SDとしての評価

なされたグループワークをSDとして事後評価していく時に、「メインになる問い」や「答え」に最後まで至らなかったグループがあることを、とりたてて問題にする必要はないだろう。むしろこれは、妥協しないでグループワークを続けた結果であることも考えられる。

前章でみたように、「他者を理解するとは？」というたった一言から、バラエティに富んだ多くの「問い」が展開されている。また、どの「メインとなる問い」をみても大変興味深く、グループワークに参加できなかったことが非常に残念に思われるほどである。

ここでいう「問い」がどれも、メンバーの具体的な経験に根差したものであること、メンバー間で共有されるために慎重に言語化されたものであること

等を考え合わせれば、これらがどれだけ豊かな背景を持って生み出されてきたものか、想像してみることができるだろう。今回のワークショップは、哲学的思考を助ける対話の方法であるSDとして、成功しているとみてよい。

しかし、それぞれのグループプロセスが、メンバーひとりひとりにとってどのような意味を持ったかについては、評価に慎重になったほうが良いところもある。事後の有効なフォローアップの方法についても、課題を残している。

2) 参加者の安全ということについて

反省会での内容から特記すべき事は、参加者、とくに採用された「例」を出した人—イグザンプルギバーと呼ばれる—の特殊な立場についてである。

「問い」の「答え」を見出していくためにSDが取る方法は「例」になった経験の吟味ということであるが、この過程で「例」は提出者一人のものでなくなり、メンバー全員が、「答え」の探索ということを通して同等にコミットすることになってしまう。つまり、イグザンプルギバーは、メンバーのそのようなコミットを可能にするための詳細な状況の説明と、自分だけの「例」であることを放棄してメンバーがそれを扱うことを許す余裕を持った心の構えとを、議論の中で断続的に求められることになる。

これは、実り多い経験になる可能性も大きいかわりに、グループプロセスの途中ではかなり苦しい経験でもある。SDの構造上、当人を含む全員の意思決定によってその例が「例」に取り上げられていく経緯になるので、グループプロセスを終了しない限り、イグザンプルギバーはこの状況から逃げ出すことが出来ない。今回のイグザンプルギバーになった人が、終わった後に「自分の出した例が自分のものじゃないような、変な感じ」という言い方をしていたが、これは典型的な表現のひとつであろうと思われる。

議論の途上で起こるこのような出来事については以前から指摘されており、イグザンプルギバー当人にかかる負担と、そのことへの反応として議論の展開が感情的なあるいは援助的な傾向を帯びてしまう点との、二方向から言及されてきた。今回の参加者へのオリエンテーションでも、例としてあげる経験は「すでに過去のものとして『終わった』(と思わ

れる) 経験」を選ぶように指示して工夫している(資料2の「■適切な『例』のための基準」を参照していただきたい)。しかし、本人が終わった(はず)と思っているものであればこそ、予想外の展開に驚いて動揺が大きいということも言えるので、根本的な解決にはなっていないと思われる。

問題は、このような経験をするようになるということ、参加者にあらかじめ正確に伝えることが出来ないということである。グループのプロセスは偶発的なものであり、たとえあらかじめ概念的に理解したとしても、実際の経験の性質をそれによってコントロールすることは出来ない。場合によっては、イグザンプルギバーの個人的な心理的問題にグループが直面するような事態も想定しうる。

SDはもともと「問い」を明確にすることとそれに「答え」を見出そうとする過程を側面から支える環境である。過去の経験がそれまでとは異なったものとして見えてくることは、イグザンプルギバーを含むメンバーが「問い」を見出して行く過程で必須なこととも言え、SDのプロセスから完全に排除してしまうことは出来ない。

SDにおける進行役の独自の役割には、ひとつにはこのあたりのバランスを取ることがあるだろう。SDは哲学的に特定の方法論を採らないという意味で非方法的であると言われているが、他方、損なわれうる本来の働きをなんとか全うするための、自己防衛的スキルは必要だろうと思われる。

3) SDという場のおかれる位置

今回、グループワーク本来の可能性を知ることのできるようなグループワークの方法として、SDという方法を試みた。そしてこの方法は、看護学生を対象とする時にも一定の期待が出来ると思われた。ただしそのためには、参加者と進行役の双方が、精神的にも時間的にも、大きなエネルギーを注ぐ必要がある。

5名の学生に対して経験のある進行役が一人ずつつき、二日に渡って一連のワークを進めるというのは、通常のカリキュラムの中ではまったく実現不可能なことである。観点を考えてみると、このような非日常性こそが、日常の思考パターンの外に出てゆく基盤となり、今回のSDを成功させた可能性がある。

SDの方法を機械的に日常の授業の中に組み入れることは困難であり、かつ効果的でないだろう。むしろ、評価や課題達成と無関係にグループワークを経験するチャンスとして、日常のカリキュラムに隣接する領域に位置させることでサイドから大学教育に貢献するようなものかもしれない。

今回の参加者が参加したいと考えた理由が、テーマにあったのか、あるいはSDという方法にあったのかはわからない。しかし、土日を丸々つぶすグループワークに、申込み開始から4・5日で20名を越える希望者があったことは、特記しておきたい。このことから、看護を志す学生達にとって今回の試みが、何かエネルギーを注ぐに値するような、チャンスのひとつとして期待されたと考えてもよいのではないか。今後どのような形でこの試みを継続して行くか、検討していくつもりである。

最後に、進行役として手弁当で二日間のグループワークに協力いただき、本学の学生に緻密に丁寧に関わってくくださった、大阪大学大学院臨床哲学教室の堀江・寺田・大北の各氏に感謝申し上げたい。今回の試みが氏らの協力なしに実現しなかったことは言うまでもない。

資料リスト

資料1：参加呼びかけのための掲示

資料2：参加者への事前配布物

文 献

- 1) 堀江剛：共同的思考の産物と効果—神戸市看護大学でのワークショップから、臨床哲学のメチエvol.7, 2000 秋冬合併号, pp24-30, 大阪大学大学院臨床哲学研究室

資料 1

臨床哲学ワークショップ
「他人を理解するとは？」
参加者募集のお知らせ

2000年7月24日
至学生

阪大臨床哲学研究室のメンバーを進行役に迎え
下記の要領で 臨床哲学ワークショップを行います

参加したい人は申し込みが必要で

実施期日は10月ですが、
準備の都合上、7月末日を第一次の締め切りとします

期日： 10月14日(土) 13:00-16:30
15日(日) 10:30-15:30

* 二日間でこなすワークショップです
* 時間は多少前後します

場所： 本学内 いずれかの演習室を予定

テーマ： 「他人を理解するとは？」

参加資格： 本学の学生で、二日間通して参加できる人

申し込み方法： 研究室2-4の前の専用の箱に、学年
と名前を書いたカードを入れてください

なお、臨床哲学ワークショップの方法については、別紙を参照し
てください。

また、詳しいことを聞きたい人は、基礎看護学講座助手 仁平(研
究室2-4)が受け付けますのでいつでもおいでください。

＜臨床哲学ワークショップってなに？＞

日頃私たちが行っていること、考えていることのうちには、様々な「常識」や「assumption」(仮定・推測・態度)が潜んでいます。また、他人との考えの違いを思い知らされることもあります。臨床哲学ワークショップは、そうした事柄を、参加者自身の具体的な経験を通じて掘り下げるとともに、一定の合意点(あるいは妥協点)を創り出していく試みです。

それは一方で、自分の考えや気になっっている事柄を、他人との意見の相違や共感を交えながら、じっくり見直す機会となるでしょう。臨床哲学ワークショップは、そうした「じっくりものごとを反省・思考する」(哲学する?)ための場を提供するものです。

他方このワークショップでは、相手の考えや気持ちを十分に「聴く」ことが求められます。また自分の考えや気持ちを、相手の納得に重点を置いて述べることも求められます。ここには議論や対話、あるいは「interaction」(相互行為)のための技能(スキル)の問題が含まれます。ワークショップを通じて、参加者はこうした技能に関する多くのヒントを得ることになるでしょう。

さらにワークショップでは、ものを共同で吟味してゆくプロセスが重視されます。集団による思考作業(グループワーキング)を組織し、そこから一定の成果を上げること。それは非常に複雑で困難なものです。このワークショップでは、その「プロセス」を体験し反省することに重点を置きます。この意味で、臨床哲学ワークショップは「グループワーキングを考えるグループワーキング」であるとも言えるでしょう。

＜参加のための条件は？、テーマは？＞

- ・ワークショップのために特別な経験や知識は必要ありません。
- ・二日間のワークショップにフル参加できること。途中で入ったり抜けるのは、原則として認めません。
- ・今回のワークショップのテーマは「他人を理解するとは？」です。

＜このワークショップの由来は？、どんな人が実施するの？＞

約20年前から、欧米では「哲学プラクティス Philosophy in Practice」というものが行われています。それは、哲学を大学のアカデミックな場所に限定せず、広く私たちの生活の中で「Practice」することによって活用していこうとする運動です。

これには「哲学カウンセリング・コンサルティング」「哲学カフェ」「子供のための哲学」などのいろいろな形態があります。今回私たちが行うワークショップは、これらの中で、特にグループでの議論・対話の方法として広く採用されているものです。ヨーロッパでは、企業・学校・病院などの組織で実際に行われ、一定の評価を得ています。

私たち大阪大学大学院臨床哲学研究室のメンバーは、一昨年、昨年と「哲学プラクティス」国際学会に参加したことをきっかけに、このワークショップの方法を日本で実施することを試みてきました。今回のワークショップで進行役をするのは、

- 本間直樹 (大阪大学臨床哲学研究室 講師)
- 寺田俊郎 (同研究室博士後期課程 3年)
- 堀江 剛 (同研究室博士後期課程 3年)
- 大北全俊 (同研究室博士後期課程 2年)

です。よろしく願います。(文責：堀江)

*この掲示に関するお問い合わせは仁平まで

2000年10月14-15日開催
神戸市看護大学 臨床哲学ワークショップについて

さんへ

ワークショップにあたって、このプリントを事前に読んできてください。当日何をすることになるのか、また、事前に考えておきたい「例」とは何かについて、説明させていただきます。

このプリントについて、またその他わからないところがあれば、研究室2-4の仁平がお聞きしますのでいらしてください。*電子メールでの連絡もできます。アドレスは nihai@tr.kobe-ccn.ac.jp です。
(仁平)

■全体の流れ

1. テーマに即して参加者全員が「例 example」を挙げる。
2. 同時に「例」に関連して思い浮かぶ「問い question」のリストを作る。出された「例」の中から一つを、グループでの議論のための例として選び、それを参加者の間での質疑とともに詳細に記述する。
3. 同じく、出された様々な「問い」を考慮しながら、グループで答えるべき「メイン」となる問い main question) を一つ作る。
4. 記述された「例」を基にして、「メインとなる問い」に対するグループとしての「答え answer」を作成する。

■適切な「例」のための基準

1. 参加者個人の経験に基づいた事柄であること。仮定(「もし・・・ならば」といったような)や一般化された(「こんなことをよく私は経験する」といったような)例は適切ではない。
2. 出来事として単純なものが望ましい。複雑で長い経過を伴う例では多くの視点が入り込むため、議論が複雑になる可能性がある。
3. すでに過去のものとして「終わった」(と思われる)経験に関する例が望ましい。参加者が現在でも引きずっている経験は、どちらかといえば適切ではない。参加者が現在において未解決なものとして抱えている問題を「例」として提示すること、またそれに別の参加者がコミットすることは、感情的な含みを議論に持ち込む可能性がある。グループでの冷静な議論の素材としては適切でない場合が多い。
4. 例を出した人は、それに関して自分が持っている限りのあらゆる情報を提供し、他の参加者からの質問に答える必要がある。

■議論において参加者が注意すべき点

1. 本で読んだ知識や人から聞いた知識ではなく、自分の経験に基づいて発言すること。
2. 思ったこと・考えたことを、できるだけ簡潔・明確に発言すること。
3. 他人の発言に十分耳を傾け、まずはその発言を理解しようと努めること。そして疑問に思ったことは「必ず」正直に表明すること。
4. グループの「進行役 facilitator」は、参加者の発言をより明確にしたり議論全体の交通整理をしたりするだけで、基本的に議論の内容にはコミットしない。従って、議論における内容上の合意点や相違点に関して、参加者は注意深くそれを把握しようとする。それに反応するかたちで参加者自身が議論を展開するべきである。(要するに、議論を進めるのは「進行役」ではなく「参加者」自身である。それを参加者は自覚すること。)
5. 議論の成り行きを見失った人(例えば、今グループが何について議論しているのか、何を求めて議論しているのは分からなくなってしまう人)は、それを明確にするよう誰かに助けを求めらるべきである。
6. 参加者の間で意見がぶつかったりしている限り、また意見の相違が十分明確になっていない限り、その件に関する議論は続けられるべきである。

■メタ・ダイアログ

1. 議論の中で生じてきた混乱や問題(例えば、議論の成り行きを、特定の参加者だけではなくグループ全体が見失ってしまふような事態)に関して、進行役や参加者は一種の「タイム」を要求し、その混乱・問題について、またグループの議論の進め方そのものに関して議論することができ、これを「メタ・ダイアログ」(議論に関する議論)と呼ぶ。
2. メタ・ダイアログの司会は、その場で適切であると考えられれば、進行役以外の参加者の誰かが務めてもかまわない。
3. メタ・ダイアログで議論となった問題が解決しない限り、あるいは本来の議論の進め方に関する展望が明確に定まらない限り、メタ・ダイアログは続けられるべきである。

■タイム・スケジュール

一日目 (10/14)	二日目 (10/15)
(南館 S33の教室に集まってください)	10:00-12:00 セッション3
12:00-12:50 イントロ・グループ分け	12:00-14:00 昼休み
13:00-15:00 セッション1	14:00-16:00 セッション4
15:00-15:45 休憩	16:00-16:45 休憩(あるいは予備延長時間)
15:45-17:45 セッション2	16:45-17:45 振り返り(全員での自由な討論)