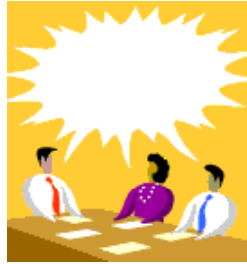


法科大学院における 実践的法教育 と 対話的アプローチ

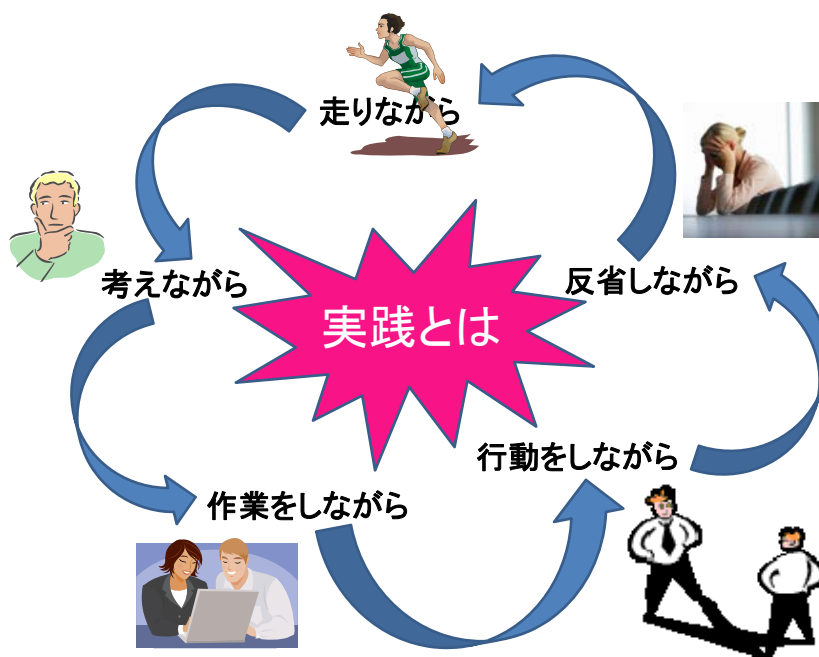


大澤 恒夫 (osawalaw@dream.com)

2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

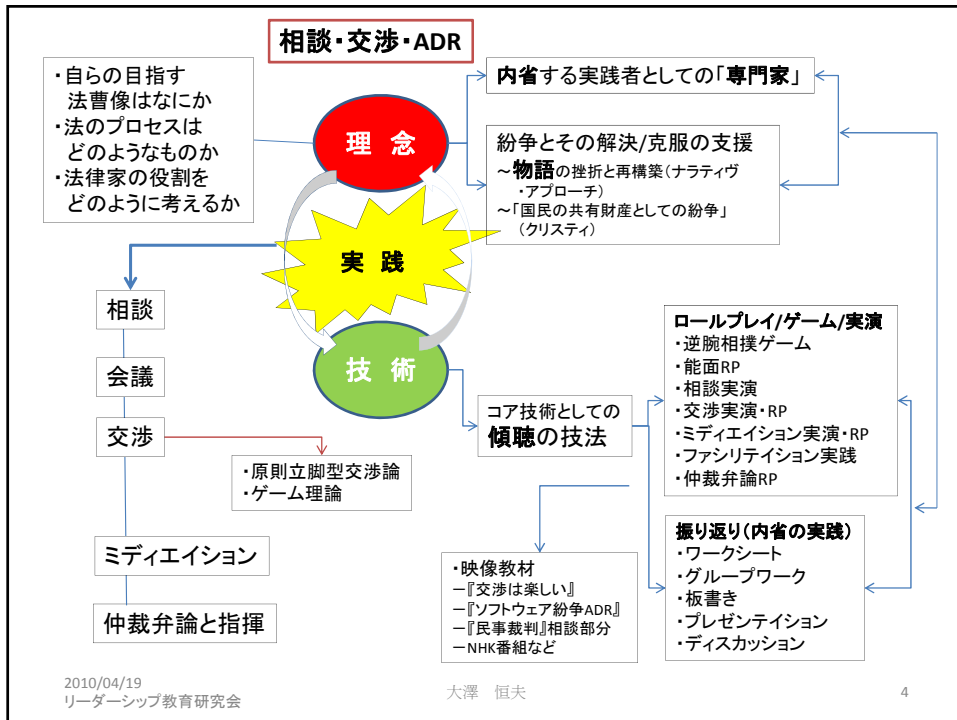
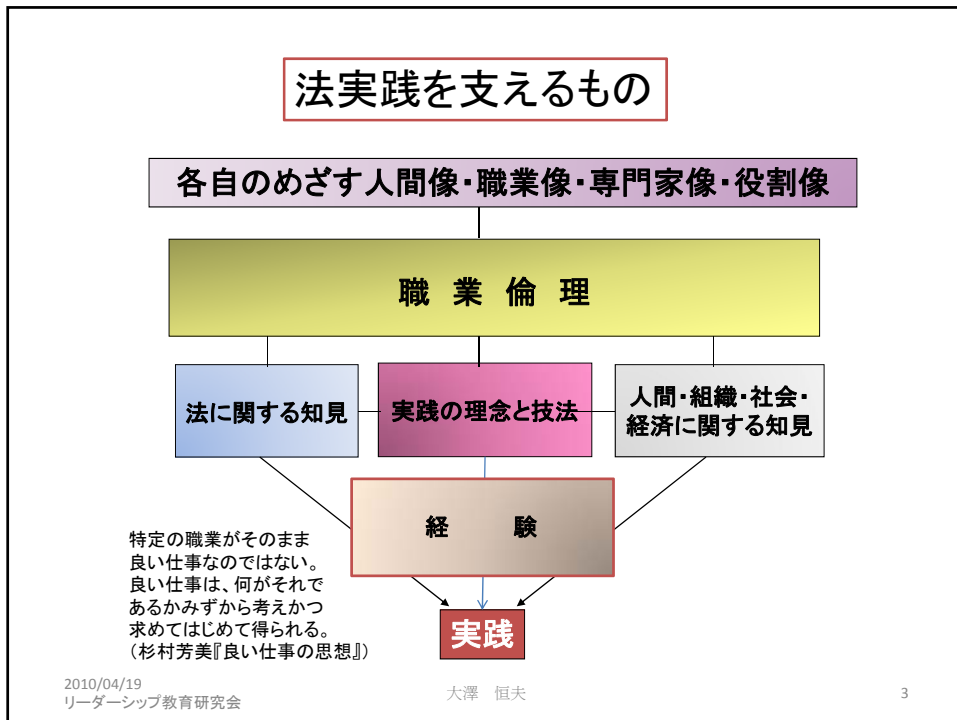
1



2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

2




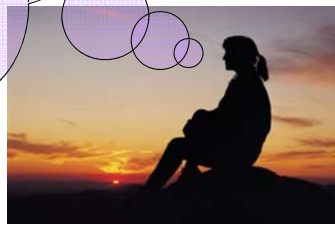
わたくしたちは

何のために法曹になるのか？

法曹になって何をやるのか？

法曹としてどのように実践するのか？

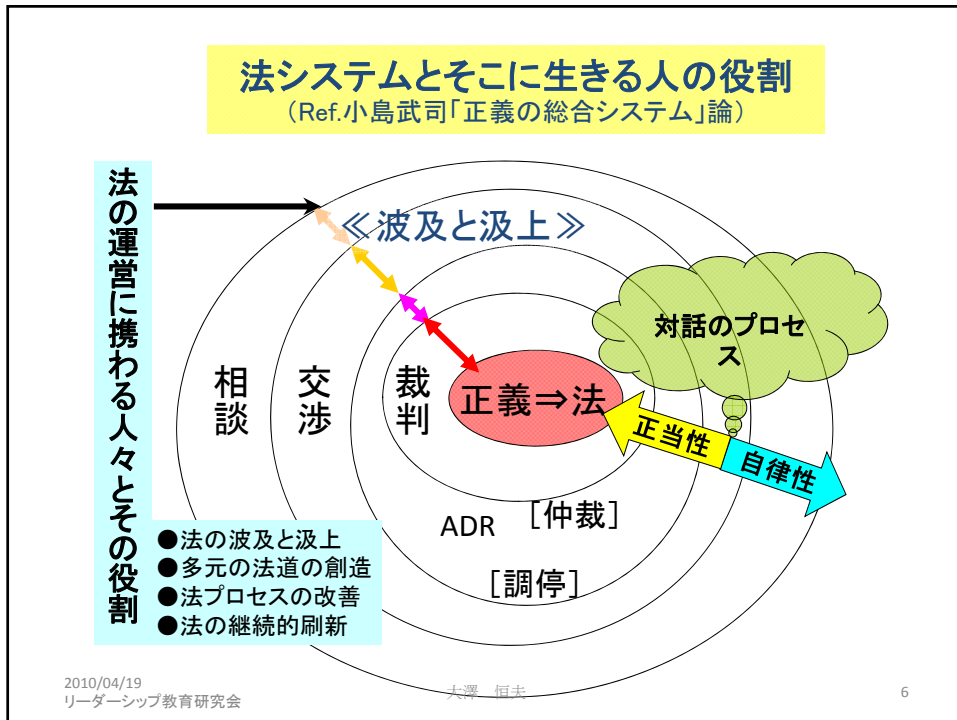
常に問い続ける
内省の姿勢

2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

5



専門家像をどう考えるか

■ 内省的実践家——専門家像の転換

現代の新しい専門家は、旧来の専門的な知識（近代がもたらした技術的合理性）に閉じこもり、クライアントの上に立って問題を取り扱うのではなく、クライアントと共に複雑で複合化した困難な課題に旧来の**専門の枠**を超えて立ち向かい、「**状況との対話**」に基づく「**行為の中の省察**」という実践的な認識を働かせ、そのような活動のなかに埋め込まれている**無意識の知（暗黙知）**を働かせることを通じて、対処しなくてはならない（ドナルド・ショーン（佐藤学・秋田喜代美訳）『**専門家の知恵**The Reflective Practitioner—反省的専門家は行為しながら考える』（ゆみる出版、2001年）、ドナルド・ショーン〔柳沢昌一、三輪健二訳〕『**省察的实践とは何か—プロフェッショナルの行為と思考**』鳳書房、2007年）。



2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

7

現代の社会で苦悩する人々に
助力する専門家

手探りしながら実践し、反省して、考えながら、また続ける。
＜現代の専門家＝専門家は行為しながら考える＞
内省的実践家：Reflective Practitioner（ドナルド・ショーン）

どこかに正解があるのではなく、一緒に考え、挑戦し続ける。

「固い知識の習得」を超え、
互いに多様な問題意識を提示し合い、一緒に考え合い、気づき合うこと

2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

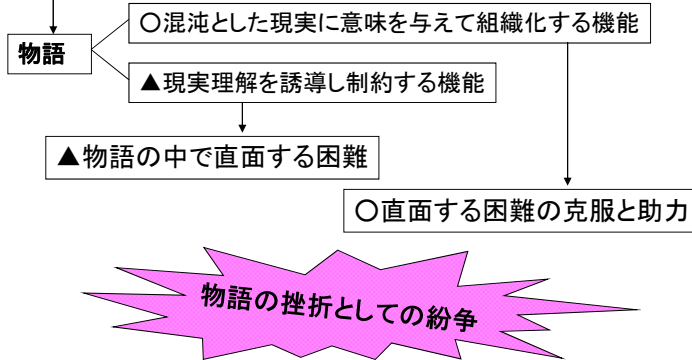
大澤 恒夫

8

人の生 と「物語」論ーナラティブ・アプローチ

野口裕一『物語としてのケア』医学書院, 2002年

言葉がわれわれの生きる世界をかたちづくる。
人は、言葉で構成される自分自身の物語の中で生きる。
(臨床心理学等の知見としてのナラティブ・アプローチ)



2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

9

「自己」は語らなければ不確かな存在になってしまう。
そして、その語りを確かに聞き届けてくれる人の
存在が大きな役割を果たす」

(野口裕一『物語としてのケア』医学書院, 2002年)



聴くこと

人の物語の形成・更新支援



無知の姿勢で聴く *
⇒ 主役としての個人の自己物語の更新の支援
⇒ 相談、メディアエーションの核

* 企業法務でも必要な無知の姿勢

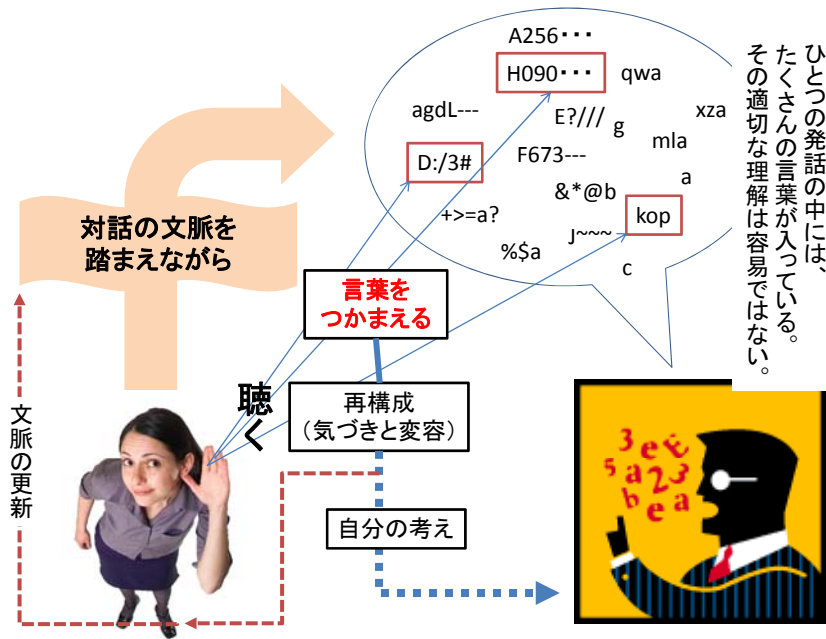
2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

10

積極的傾聴 (Active Listening) の主要な技法

- 不安への対応
 - 非言語的対応～うなずき、視線など
 - 繰り返し
 - 言い換え
 - 要約
 - 開かれた質問
 - 沈黙への対応
- 文脈を理解しながら
言葉をつかまえる



教育実践と社会像

- 個人の価値＝個の多様性が認められ
- 個々人が各自の善き生をいきる
- 自律的存在として
- 相互的に尊重される
- 公正で平和な共生を実現する社会



…そのような社会を支える個人の育成

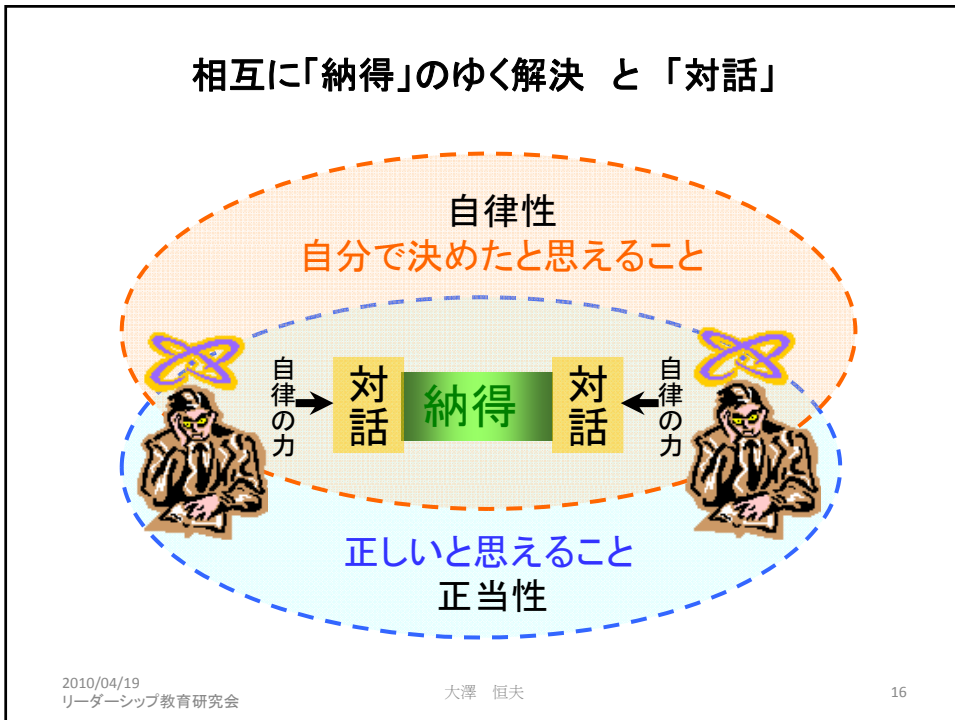
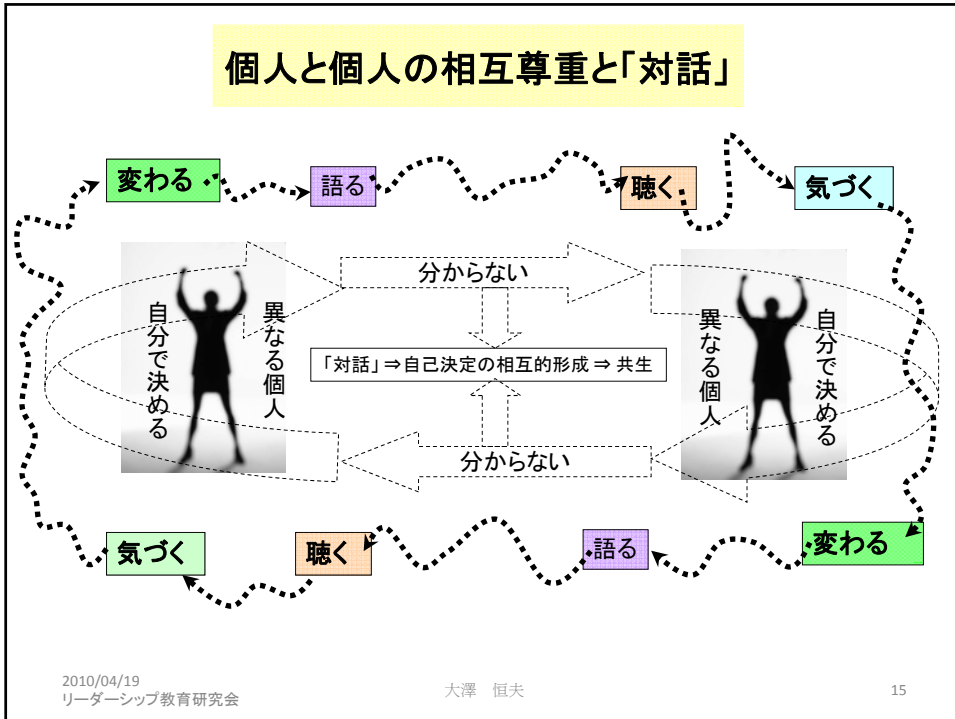
「対話」によるアプローチ

- 自分と相手は異なることを認識する。
- 相互に、異なる個人として尊重し合う。
- 可謬性の認識もつ。
- 自分の意見を持ち、伝え、質問し、相手の話を聴き、相手の質問に答えるプロセスを大切にする。
- 自己に対する問い直しをする。
- 自分や他者の変容に開かれる。

いつも反省
する私



対話の支援としての授業実践



授業の企画・運営を考えるに当たっての前提

＜L.B.バーンズ・CRクリステンセン・AJハンセン共編(高木晴夫訳)
『**ケースメソッド実践原理—ディスカッション・リーダーシップの本質**』
(ダイヤモンド社、1997年)＞

- ① 「講義方式やテキスト中心の授業よりも、学生の興味を引き起こすことが容易」であり、「自発的な学習意欲を喚起」できる。
- ② 「現実問題の解決という“経験”のなかで概念や考え方を使用させることによって、それらを自らのものとさせられる」。
- ③ 「状況を評価したり、概念を応用したりする技能を育成する」。
- ④ ケース・メソッド授業ために必要となる「グループ研究や他の人々との相互関係が、経営の人間的側面の理解にとって有効な準備であること」が理解される。
- ⑤ 将来の問題は新しい概念を要求する場合が多いが、ケース・メソッドにより「新しい概念を展開する方法をも身につけることができる」。

- ・ ケース・メソッドには『個の尊重』と『関係性による創造』を同時に達成する力がある。「二世紀は情報化と多様化の時代である。…情報化と多様化の進む社会では、個人個人が自分の考えと意思とで生きることができるし、生きていかねばならない。」
- ・ 人々は「自分と自分の力がどのようなものであるかを知り、自らがそうするように人々もそうすることで、お互いの多様性を尊重せざるをえなくなる。
- ・ 同時にそこから、社会として、人々の集まりとして、多様なものを有する個人個人が関係性を持ち、新しい価値を創造していかなければならない」。
- ・ 「ケース・メソッドという教育方法論は、初めからこれを可能にする思想を根本に持っている。ディスカッション、すなわち教室にいる一人ひとりが自らの考えを発言し、相互に理解し、対立し、そして新たな理解をグループとしてつくり上げていく。この過程こそ『個の尊重』と『関係性の創造』の同時進行である。」

(L.B.バーンズほか(高木訳)『ケースメソッド実践原理』)

<「討論を効果的にリードするため」の信条>

- (1) 討論は有効である。
- (2) 討論のリードは習得可能な技術である。
- (3) 討論のリードは普遍的な技術である。
- (4) 教授法は学問である。
- (5) 教師もまた学ぶべし。



<「討論授業の基本原則」>

- <1> 「討論授業は教師と学生の協働作業であり、双方がともに、教える責任と力、および学ぶ喜びを共有する。」
- <2> 「討論授業の教室は、単なる個々人の集まりから、価値と目的を共有する“学びの共同体”に進化しなければならない。」
- <3> 「学生と盟友になることによって、教師は、学生自らの手で授業内容を学んでいく力を与えられる。」
- <4> 「ディスカッション・リーダーシップでは、討論する内容およびそのプロセスの双方をつかさどる能力が必要である。」

(L.B.バーンズほか(高木訳)『ケースメソッド実践原理』)

2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

19

「学びの共同体」は、
礼節(協力的でオープンな雰囲気高める)、
勇気(失敗を恐れない意志による、挑戦と革新を生む)、
 そして**寛容**(各人の多様性を尊重し、画一性を回避する)という徳を生み出すし、
 またそのような徳が維持されるように運営されなくてはならない。

- a) 「表明なければ納得なし」(対話の重要性)
- b) 「混乱なくして“学び”なし」(多様な意見の泥沼に入って学ぶ)
- c) 「励ましなくして発言なし」
- d) 「対立なくして討論なし」(矛盾や相違による対立と自己変容)

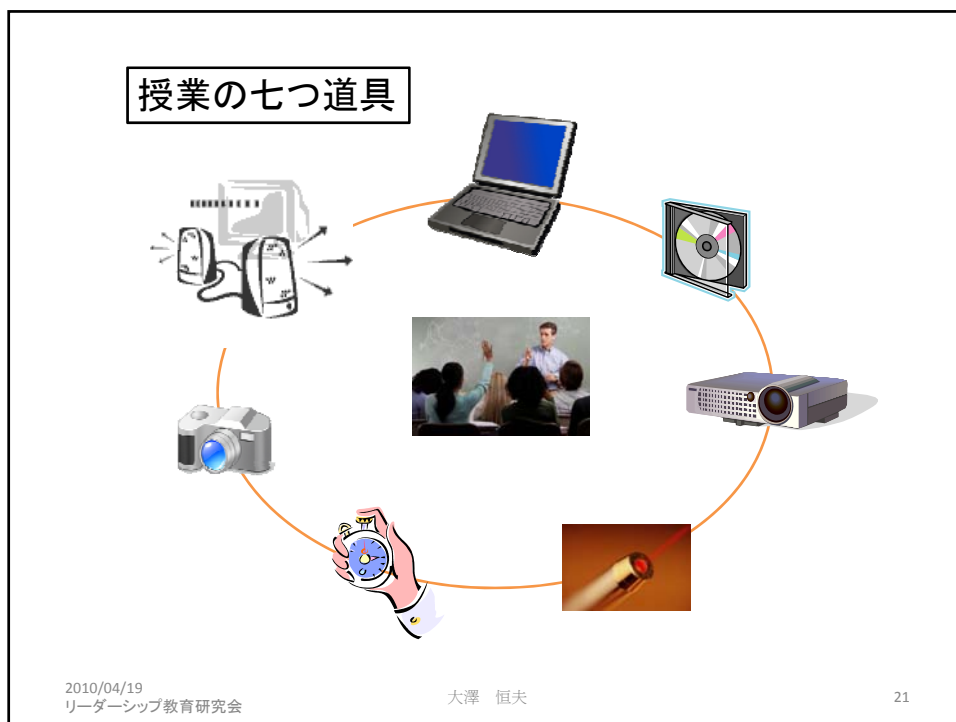


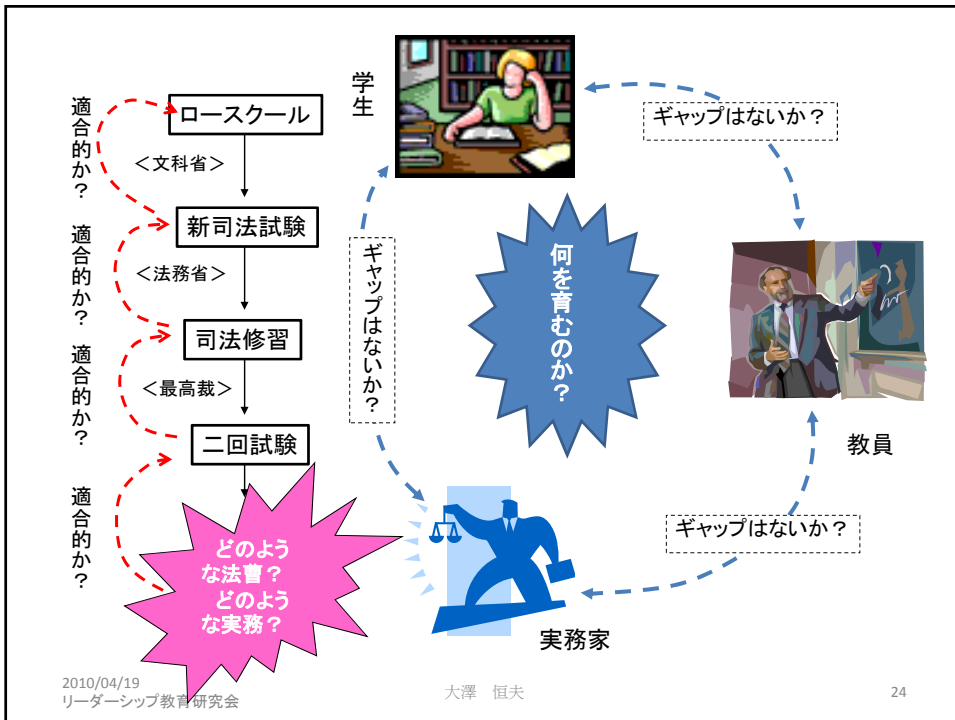
(L.B.バーンズほか(高木訳)『ケースメソッド実践原理』)

2010/04/19
リーダーシップ教育研究会

大澤 恒夫

20





小中学校・高校における法教育は？



大学における法教育は？



市民の法教育は？