

教師が対話する場の意義：オープンダイアログの理念を基礎とした
「つながる会」という対話実践からの検討

Implications of Dialogue for Teachers:
A Study on Practice Based on the Philosophy of Open Dialogue

東海林 麗 香
SHOJI Reika

教師が対話する場の意義：オープンダイアログの理念を基礎とした 「つながる会」という対話実践からの検討

Implications of Dialogue for Teachers: A Study on Practice Based on the Philosophy of Open Dialogue

東海林 麗 香
SHOJI Reika

要旨：本論文は、教師が対話する場の意義を、「つながる会」という対話実践から検討するものである。「つながる会」は、筆者と公立高校教師が発起人となって始めた実践である。問題解決や情報交換ではなく、対話をする事それ自体を目的とした会であり、オープンダイアログの理念を基礎として企画・運営している。この会について、「オープンダイアログの7つの原則」のうち「対話主義」「不確実性への耐性」を観点とし、参加者アンケートをもとに意義を検討した。また課題、今後の可能性についても述べた。

1. はじめに：教師が対話する場「つながる会」開始の背景

本論文は、教師が対話する場の意義を、「つながる会」という対話実践から検討するものである。「つながる会」は、筆者と公立高校教師A先生が発起人となって始めた実践である。問題解決や情報交換ではなく、対話をする事それ自体を目的とした会であり、毎月1回継続的に実施しており、2022年8月で20回目になる。対話をする事それ自体を目的としているところにこの会の独自性があるが、まずこのような会を始めた背景について説明する。

(1) 教師という仕事の孤独さ

筆者は、論文「教師が学校行事で経験する個と集団のジレンマ：小中学校教師のナラティブと教師文化に焦点を当てて（東海林，2019）」において、教師の孤独さに言及した。この論文は、学校という集団教育の場で「ひとりひとりを大切にする教育」を実現するための実践および組織のありようについて検討するものである。検討に当たって、学校行事における指導上の「個と集団のジレンマ」、特に教師の個人としての考えやふるまいと教師集団における考えやふるまいの間のジレンマを切り口とした。小中学校教師へのインタビュー結果を踏まえて研究課題について検討し、「自身の考えを同僚や管理職と共有しないこと」に注目して以下のようにまとめた。

本論文で提示した事柄のうち、特に重要であると考えているのは、(中略)(教師が)自身の考えを学校で言わないのは、言いにくいだけでなく、自分が目の前の子どもに対して真摯に対していればよく、組織が変わらなくてもいいのではないかと考えたためでもある、という語りであった。(中略)(これは)教師の仕事における個人の意欲・努力・経験の過度な強調を示すものである。教師個人もそうであるし、教師同士でもそうであるし、社会のまなざしとしても同じようなことがいえる。校内連携、チーム学校等、学校における協働が求められて久しいが、多くの場合教師はいまだ、一人で子どもの前に立っている。だからこそ、組織に目が行きにくいのかもかもしれない。学校における集団性の強調と教師の孤独さは、さまざまな学校課題の根となっているのかもしれない。

説明を補足すると、調査協力者である教師たちは下線一つ目にあるように、学校を組織というより「個の集まり」として認識しており、それは下線二つ目にあるように「自分でやるべき」「自分がやるべき」といった仕事の成否を個に焦点化する認識から来るものであった。また、下線三つ目にあるように認識だけでなく実際も、ほとんどの場面で教師はひとりで子どもの前に立っていること、を指摘した。下線一つ目には、公立学校の教師には異動が必ずあることや、それも関連して校務分掌や担任となる学級が1年単位で変わる場合もあることが関連しているかもしれない。二つ目、三つ目に関連しては平尾（2020）の指摘がある。この研究では離職経験のある元教師にインタビューし、「責任の個人化」と「個業」からなる「孤業」が教員の疲弊に繋がっていることを指摘した。特に「責任の個人化」に関しては、「教員個人の責任で、『一国一城の主』として仕事を引き受けなければならない意識、更に『サポートを受けるのは恥』といった同僚等に容易に頼れない感情、そういった学校風土が『責任の個人化』傾向に拍車をかけている（p.45）」と述べている。これらに示されるような教師の孤独さを見る中で、教師が対話する場の必要性和その実現について考えることとなった。

（2）職場、職場集団における対話の非日常性

対話のための場を考えると、まずは職場内に目を向けるのが自然であろう。しかしながら、先に引用した東海林（2019）をはじめ、筆者のいくつもの研究において「職場での話せなさ」が語られていた。また、発起人の一人であるA先生と話をする中で、職場外でのつながりに目を向けることとした。A先生の思いは、1回目の参加を呼びかけた以下のメール文面に表れている。なおA先生から掲載の了解を得ている。

自分の失敗談とか悩みとか今やってる取り組みとかを話せる場みたいなのがあったらいいなと。例えば私だったら、何年か前のトラブルの際に、こういう対応をして結果こうなって、でも、本当にそれでよかったのかな？そのときは、対応することで精一杯だったけど、本当はこうしたらよかったのかとか、実はこういう対応が効いていたんじゃないのかなんて、そういうのを話題にして、いろいろ言い合える場が欲しいなと。

でも、勤務校でそういう勉強会を作るのは自分の失敗をさらけ出すようで、もしくは張り切りすぎる自分を見せるようで恥ずかしいというのがあって（そこまで親しい同僚がいないというのもあります）。だから、勤務校ではなくて、そういうコミュニティを作れたら。

上記引用の下線部や、前項での記述から見て取れるのは、職場・職場集団において話をするものの非日常性である。この「話をする」ということに関連するのが、インフォーマル・コミュニケーションである。江頭（2013）では、「校長や教頭、主任を軸とした縦のコミュニケーションや、会議のように計画的に実行されるフォーマルなコミュニケーションとは異なる、教職員同士による横方向の自由なコミュニケーションが改善の鍵となった事例がみられる。（p.133）」として、インフォーマル・コミュニケーションに注目している。この研究では、インフォーマル・コミュニケーションを「成員個人の意思に基づいて行われる恣意的な情報交換」と定義し、それが生徒集団の意識や行動、教師の学校変革への意識および行動に有効に働くことを明らかにした。しかしながらその一方で、現代の学校組織はインフォーマル・コミュニケーションが生起しにくい条件を抱えているとしており、その理由として失敗・悩みの開示と教師の面子との関係、多忙などを挙げている。これらに加え、新型コロナウイルス感染症の流行により対面でのコミュニケーションが制限されるようになり、食事やお茶などの休憩の際に話をするようなことも難しくなった。このようなことも含め、学校現場ではさらに話をする機会は減ったと考えられる。

このように職場・職場集団において話をすることは必ずしも日常的なことではなく、対話となると

なおさらである。話をする 것과対話は同じではない。人と人との間にやり取りが成立していても、一方的に話をしたり考えを押し付けたりするような独話（モノログ）的やりとりの場合がある。本実践では対話を「意見の一致を目指すのではない、さまざまな声の創造的な交換」とし、こうした対話のできる場をつくることで、教師のメンタルヘルスの安定・向上や、教師の専門性の発達に寄与することを目指した。対話の定義や対話の重要性については背景として「オープンダイアログ」の理念があるが、これについては後述する。

2. 「つながる会」の内容、方法について

「つながる会」は、毎月第4日曜日に、9時から11時までの2時間というスケジュールで実施している。2021年1月より開始し、2022年8月時点で20回目となる。筆者と、筆者が勤務する教職大学院の修了生である現職教員A先生の2名が発起人となり、その後もこの2名が企画・運営を担っている。会の対象は筆者が勤務する教職大学院の修了生、在学生であり、発起人2名が知り合いに声をかけて参加者を募っている。その点で参加者の同質性は高いが、勤務する校種、地区、専門（教科等）に多様性がある。校種や地区、専門が異なると、研修等で一緒になるようなことはほとんどないという。これまでの参加者は、筆者以外は小学校および高校の教員である。校種が偏っているのは、発起人2名が知り合いに声をかけているためである。

「つながる会」では会の冒頭で、「話したいことがある人はいますか？」とファシリテーター（筆者）が声をかける。参加者は、自身が困っていることや誰かと話したいと思ったことを、その場で話題として提案する。その回の参加者全員が話題を持ち寄る必要はない。また、話題提供のための資料を用意する必要もなく、エピソードや思いと共に、話題について簡単に説明をする。そこから対話が始まる。決まっているのは時間だけで、ゴールは決まっていない。参加者が思うこと、経験したこと、知っていることなど思い思いに話す。ファシリテーターは、全ての話題が話せるように時間管理をすることだけでなく、参加者間で話し出しが重なってしまったようなときは、発言を促すなどして全員が参加できるように働きかけている。また、例えば特定の校種に関する発言が続いている場合には他の校種からの発言を促すなど、場に多様性が生まれるよう働きかけることもある。とはいえファシリテーターも参加者の一人であるので、対話に参加する。

具体的な実施状況は表1のとおりである。1回あたりの参加人数は2名から7名であり、延べ参加人数は筆者を含めて8名であった。全ての回に出席したのは筆者のみである。オンラインと対面のハイフレックスで行っているが、表中の※印のついている回は、新型コロナウイルス感染症の状況を鑑みてオンラインのみとした。1回あたりの話題数は2件から4件であり、会の設定時間である2時間を話題数で割った時間が、1話題あたりの時間である。話題の概要は表のとおりであるが、類似した内容ごとにカテゴリー化して整理すると、職場の人間関係等に関する【学校のあり方】について26件、叱ること等に関する【生徒指導】について11件、一人一台端末等に関する【授業】について7件、教職のネガティブイメージ等に関する【学校と社会】について2件、【保護者対応】2件、であった。

表1 「つながる会」の実施状況

時期と 回 人数			時期と 回 人数		
話題			話題		
1	2022年 1月 4名	①「深い反省」とは何か【生徒指導】 ②グループ学習がうまくいかない場合どうしたらいいのか【授業】	11	11月 5名	①部活の地域化について【学校のあり方】 ②学校での対応が難しい保護者について【保護者対応】 ③学校文化は誰が作るのか【学校のあり方】 ④高校入試の仕組みについて【学校のあり方】
2	2月 4名	①コロナ禍の卒業式、終了式について【学校のあり方】 ②働き方改革でどんな取り組みをしているか【学校のあり方】 ③行事等で茶化す子どもへの対応【生徒指導】	12	12月 4名	①管理職の厳しさをどう捉えるか【学校のあり方】 ②若手指導について【学校のあり方】 ③叱ることの大切さと叱りにくさについて【生徒指導】
3	3月 7名	①行事等で積極的に参加しない子どもへのアプローチについて【生徒指導】 ②ネットトラブルへの対応について【生徒指導】	13	2022年 ※1月 2名	①多動傾向のある生徒への対応について【生徒指導】 ②オンライン授業のメリットについて【授業】
4	4月 4名	①個業化による職員関係の希薄さについて【学校のあり方】 ②残業時間を減らすには【学校のあり方】 ③子どもの情報を共有する方法について【学校のあり方】	14	2月 3名	①学校での平和教育について【授業】 ②落ち着かない子どもへの対応について【生徒指導】
5	※5月 4名	①授業をゼロからつくるとき、どのような流れで考えるか【授業】 ②家庭の事情での転学について【学校のあり方】 ③ヤングケアラーの問題に学校としてどこまで関わるか【学校のあり方】	15	3月 6名	①再任用制度、職場の年齢構成のアンバランスさについて【学校のあり方】 ②報道されている教員の不祥事について【学校のあり方】 ③落ち着かない子どもへの対応について【生徒指導】
6	※6月 6名	①若手指導について【学校のあり方】 ②生徒のリーダーシップやコミュニケーションスキルに物足りなさを感じてしまうことについて【生徒指導】	16	4月 4名	①新卒期間採用との関わり方について【学校のあり方】 ②学校文化は誰が作るのか【学校のあり方】
7	※7月 4名	①若手指導について【学校のあり方】 ②人任せな同僚への対応について【学校のあり方】 ③1人1台端末について【授業】	17	5月 5名	①若手指導について【学校のあり方】 ②メンタルヘルス上の課題を抱える同僚について【学校のあり方】
8	※8月 4名	①日常的な平和学習について【授業】 ②2学期に臨時休校になった場合のオンライン授業について【授業】	18	6月 6名	①若手指導について【学校のあり方】 ②行事等での生徒の「そこそこの取り組み」についてどう考えるか【生徒指導】
9	9月 4名	①チームでの生徒指導のやり方について【生徒指導】 ②学校での対応が難しい保護者について【保護者対応】	19	7月 7名	①職場の風通しをよくするには【学校のあり方】 ②宿題等に関する家庭と学校の考え方の違いについて【学校のあり方】 ③ハラスメントを防ぐには【学校のあり方】
10	10月 4名	①高校における3観点評価について【教科指導】 ②1人1台端末を授業でどう使うか【授業】 ③報道された高校生による犯罪について【学校と社会】	20	8月 3名	①若手指導について【学校のあり方】 ②教職のネガティブイメージについてできることは何か【学校と社会】

3. 「つながる会」の理論背景：オープンダイアログ

先述のように、「つながる会」の目的や方法はオープンダイアログの理念に基づいているため、以下でオープンダイアログについて説明する。

斎藤（2019）によると、オープンダイアログは、フィンランド西ラップランド地方で開発されてきた精神科医療のアプローチである。オープンダイアログでは発症後、依頼があってから24時間以内に専門家チームが結成される。そこに本人や家族等の関係者が加わって車座になって「開かれた対話」を行い、それはクライアントの状態が改善するまで継続される。一般的に想像されるようなケース会議とは異なり、専門家だけでなく、患者本人や家族・友人等も含めた関係者が対等な立場で参加し、治療に関する全てのことがオープンに話し合われ決定されることが特徴的である。薬物治療や入院治療をほとんど行うことをせずに良好な治療成績を上げており、国際的に注目されている。オープンダイアログについてさらに理解を深めるために、オープンダイアログ・ネットワーク・ジャパン（2018）による「オープンダイアログ 対話実践のガイドライン（第1版）」に記載されている7つの原則を紹介する（表2）。

表2 オープンダイアログの7つの原則

① 即時対応（Immediate help）	必要に応じてただちに対応する。
② 社会的ネットワークの視点を持つ （A social networks perspective）	クライアント、家族、つながりのある人々を皆、ミーティングに招く。
③ 柔軟性と機動性 （Flexibility and mobility）	その時々ニーズに合わせて、どこでも、何にでも、柔軟に対応する。
④ 責任を持つこと（Responsibility）	治療チームは必要な支援全体に責任を持って関わる。
⑤ 心理的連続性 （Psychological continuity）	クライアントをよく知っている同じ治療チームが、最初からずっと続けて対応する。
⑥ 不確実性に耐える （Tolerance of uncertainty）	答えのない不確かな状況に耐える。
⑦ 対話主義（Dialogism）	対話を続けることを目的とし、多様な声に耳を傾け続ける。

先に述べた通りオープンダイアログは精神科医療のアプローチであるが、その思想は様々な場面における関係づくりや支援、学びにおいて参考になるものである。井庭（2017）は、オープンダイアログを精神科医療以外に援用することについて、「オープンダイアログを精神医学以外の分野に応用しようとする、一度、精神病の治療という文脈や語彙から離れて、オープンダイアログを捉える必要がある（p.58）」と述べている。そのような捉え直しに役立つものとして、井庭・長井（2018）では、オープンダイアログのパターン・ランゲージ（対象領域における実践における大切なことを言語化したもの）が作成された。それによるとオープンダイアログ・パターンは、「体験している世界」「多様な声」「新たな世界」3つのカテゴリーからなる。これらを用いて表現するとオープンダイアログとは、「各自が『体験している世界』を語り合い、『多様な声』が織りなすなかで、共有の『新たな理解』をつくっていく対話（p.61）」となる。また、鈴木（2019）では、オープンダイアログを「壁をつくらず、とらわれず、問うて気づき、応えて学び合う」と表現している。加えてオープンダイアログがビジネスでうまくいくためのポイントとして、①多様性（ダイバーシティ、受け入れる）、②主体性（サブジェクティビティ、自立する）、③傾聴（リスニング、よく聴く）、④質問（クエスチョン、問いかける）、⑤内省（リフレクション、振り返る）の5点を挙げている。

先に、「つながる会」は校種等が様々な人たちが集まって対話することそれ自体を目的としていると述べた。「つながる会」は精神科医療の実践ではないが、このような目的からオープンダイアログ

の理念を基礎にしようと考え、表2の「オープンダイアローグの7つの原則」のうち特に、「⑥不確実性に耐える (Tolerance of uncertainty): 答えのない不確かな状況に耐える」「⑦対話主義 (Dialogism): 対話を続けることを目的とし、多様な声に耳を傾け続ける」の2つを取り入れることとした。先述の「オープンダイアローグ 対話実践のガイドライン (第1版)」では、この2つ、「⑥不確実性に耐える」および「⑦対話主義」はオープンダイアローグの根幹をなすものとされている。

原則⑥の背後には、「結論を急がない」「すぐに解決したくなる気持ちを手放す」「葛藤や相違があったとしても、その場にいる人々の多様な声を共存させ続ける」「対話を続ける中でこそ、そのクライアントと家族ならではの独自の道筋が見えてくる」といった考え方がある。また、原則⑦の背後には、「対話することは何かの手段ではなく、それ自体が目的であり、解決はその先に現われるものである」「スタッフは、いかなる状況にあるクライアント、家族、関係者とでも対話を続けられるよう、対話の力を磨き続ける」という考え方がある (オープンダイアローグ・ネットワーク・ジャパン, 2018)。「⑦対話主義」に関連するものとして、先述の「オープンダイアローグ 対話実践のガイドライン (第1版)」内の「対話実践の12の基本要素」に以下のようなものがあり、そこでは「多声性 (ポリフォニー)」に言及している。そのうち下線 (筆者による) を参考に、本実践における対話を定義した。

8. さまざまな物の見かたを尊重し、多様な視点を引き出す (多声性: ポリフォニー)
対話実践では、意見の一致を目指すのではなく、さまざまな声の創造的な交換を目指します。そのため、スタッフは次の2つのポリフォニーが引き出されるよう関わります。
(A) 外的な (その場に集まった複数の人々による) ポリフォニー: その場に集まったすべての人の声が聞かれ、尊重される場を作ります。また、それが妨げられるような動きに対処します。
(B) 内的な (ひとりの人の心の中に存在する) ポリフォニー: それぞれの人が自分の心の中にあるさまざまな考えや経験を探索し、矛盾していることも含めて、言葉を見つけることができるよう工夫します。

このようにオープンダイアローグでは、対話により問題解決することが目的になるのではなく、対話すること自体、また、それにより新たな意味が生成することそれ自体が目的となる。関連して白木 (2017) では、「ダイアローグは、それぞれの参加者が、他者の語ったことに基づいて、それに続け、重ねる形で自分のことばを繋いでゆくという、流れなのです。また、他者の形に耳を傾けることで、自分の (すでに抱えている) 考えや見方が変化し、それを望ましいとすることも、重要なポイントになります。他者の語りに触れ、影響を受け、変化し合うことによって、それまでにはなかった新たなことばと意味が現成するのですから。(p.20)」と述べられている。

ダイアローグ (対話) と対置されるのがモノローグ (独話) である。ここまでで述べてきたオープンダイアローグの原則や特徴のない関係が、モノローグ的关系である。野口 (2018) は、オープンダイアローグは関係のあり方を変えることに重点を置くと述べている。それはもちろん、モノローグ的关系からダイアローグ的关系への転換である。オープンダイアローグが注目するのは「存在はしているが独話が支配していて対話がないネットワーク」であるという。つまり、単に人が集まって話をするのではなく、そこに対話を成立させること、対話が成立するような関係を生み出すことが目指される。そのために、ファシリテーターの関わり方が重要である。先に引用した白木 (2017) は、オープンダイアローグにおけるセラピストについて、「開かれたダイアローグを展開、促進させること、そういった空間を提供し維持することが、中心的な役割なのです。会話の流れをコントロールせず、方向付けしないままに、不確実さの中で、ダイアローグが続き、展開することを期待して、見守り、支え、応援するのです。(p.21)」と述べており、このことも進行に当たって参考にしている。

4. 実践の意義と課題

先に、この会の企画・運営に当たっては、「オープンダイアログの7つの原則」のうち特に、「⑥不確実性に耐える (Tolerance of uncertainty)：答えのない不確かな状況に耐える」, 「⑦対話主義 (Dialogism)：対話を続けることを目的とし、多様な声に耳を傾け続ける」の2つを取り入れたと述べた。この2つを観点として、この会の意義および課題について考察する。それに先立ち、考察の際に参照する参加者アンケートについて説明する。

(1) 参加者アンケートについて

以下では、参加者に依頼したアンケートの回答も用いながら、「つながる会」という対話実践の意義や課題について考察する。アンケートは、19回目(2022年7月実施)と20回目(2022年8月実施)のあいだに実施した。Microsoft Formsを使用し、9項目(掲載の可否を問う項目除く)について参加者に匿名で回答を求めるものであった。その時点で会の案内メールに登録のあった6名の参加者にメールで依頼をし、4名から回答があった。回答者全員から、組織や個人が特定されない限りは論文で回答を使用してもよいとの了承を得ている。12回目(2021年1月実施)と13回目(2022年1月実施)のあいだにも同様のアンケートを実施したが、それは企画・運営の参考とするためであり、論文でのデータ使用の可否を尋ねていなかったためここでは言及しない。

項目および回答(抜粋)は次ページの表3のとおりである。他の参加者の発言および特定の事例や集団に言及している回答については、該当箇所を除いたり文言を変更したりしている。問9は会について今後の希望を問うものであったが、単なる継続の希望ではなく具体的な希望内容を記載した回答は1名のみであった。そのため、これについては表中に記載せず以降の本文内で引用する。表中の下線のある回答は、以降、本文で言及するものである。

(2) 7つの原則「⑦対話主義」と関連して：多声性と安心感

まず意義について述べる。先述のとおり「つながる会」では、参加者の困りごとや気になっていることについて、話題提供者も含めた参加者全員でただ話をする。結果的に問題解決や情報収集がなされることはあっても、それが目的となっているわけではない。このような会のねらいについては回答者に了解されているようで、アンケートの問5では全ての回答者が、「ただ集まって話をする」という現在の形式を支持していた。また、知識面への影響(問1)と情緒面への影響(問3)では、前者が後者を上回っていなかったことは意義深い。関連する自由記述では「受動的攻撃性といった言葉、トラブルに対して管理職がどのように関わっていくか、といった知識は得られましたが、知識を得られる場という印象はさほどないです。」といったものがあった。教師の多忙さが取沙汰される昨今、時間をかけただけ得るものがあってほしいというような実益に価値を見出す声も聞かれるため、「ただ話をする」ことに価値を感じる人が果たしているのか、会のはじめは特にそれを懸念していたためである。ただ、留意が必要なことがある。それは、この会を知る人たち全員がアンケートに回答したわけではないことである。一度だけの参加や、案内をしたが参加のなかったケースもあったが、調査者が回答者を特定できてしまう恐れがあるため、彼らにはアンケートの依頼はしていない。また、複数の参加経験がある者全員が回答しているわけではない。そのため、今回の回答者以外には、会のあり方についての異なる考えがあるかもしれない。

次に課題である。先述のとおりこの会は、発起人の一人であるA先生の「話ができるコミュニティがほしい」というニーズがきっかけとなって始まったものであり、これに関連したことが、1回目終了後に参加者に送られたA先生のメールに書かれていた。これについてもA先生から掲載の了解を得ている。

表3 「つながる会」参加者アンケートの項目および回答（抜粋）

【問1】「つながる会」で、教職に関する知識を得ることができましたか？
5：2名、4：1名、3：1名 ※5段階、数字が大きくなるほど得られた度合いが大きい
【問2】上の質問1に関連して、特に印象に残っていることがあったら教えてください。（3名から回答あり）
・オンラインの功罪について話をしたことで、今までやってきたことの精査、withコロナアフターコロナの対応に目がいくようになった。事情を抱えている子どもや事情を抱えている教員（同僚）への対応の仕方。
・質問の仕方を教える。
・ <u>受動的攻撃性</u> といった言葉、トラブルに対して管理職がどのように関わっていくか、といった知識は得られましたが、知識を得られる場という印象はさほどないです。
【問3】「つながる会」は、教職に関する気持ちにポジティブな影響を与えましたか？
5：4名 ※5段階、数字が大きくなるほど与えた度合いが大きい
【問4】上の質問3に関連して、特に印象に残っていることがあったら教えてください。（4名から回答あり）
・校種は違えど、抱える問題は違えど、とにかくみんな問題に真正面から向き合って格闘していることが分かり、自分も頑張ろう！という気持ちになります。自分が悩み・話題を出した時もみなさんが丁寧に話題を扱い意見してくださるので、 <u>モヤモヤが晴れ、考えが整理できます。</u>
・「つながる会」のメンバーは、「つながった出発地点」を共有できている。それが大きな安心感になっていて、ここで話すことでまた頑張ろうと思える。 <u>他のメンバーがいたら新しい発見も生まれ、「つながる」ということが改めて意識できるかもしれないが、安心感は薄れるかもしれない。</u>
・大変な思いをしていた頃の自分と重なる部分がありました。自分だけが大変な思いをしているわけではないと実感しました。
・教員集団（教員への対応）の悩みを聞いたときに、勤務校であてはまる（似ている）ケースを思い浮かべ、自分だけ（自校だけ）の悩みではない、と少し気が楽になったし、参考になって、次には対応を真似てみよう、と少し前向きになれた。
【問5】「つながる会」は、その場で参加者が話題を出し、特に役割を決めずに全体で話をするという＜構造化されていない＞形式で行っています。目的は、集まって話をすることです。一方で、事前に話題・話題提供者が決まっており、情報交換や問題解決を目的とするような＜構造化された＞形式の会もあります。形式についてのお考えを教えてください。
このままがいいと思う：4名 構造化された形式の方がいいと思う：0名
【問6】上の質問5について、回答の理由や、「こうするいいと思う」といったお考えを教えてください。（2名から回答あり）
・教育現場では日々新しいことが起こっている中で、その時話題にしたいことが自由に言える今の形式がいい。
・話す議題があるから来るというわけではなく、この場が好きで人が集まってくると考えていますので、この雰囲気を持続する意味でもこのままがいいと思います。
【問7】あなたが考える「つながる会の特徴」「他の場や集団との違い」とはどんなものですか？（4名から回答あり）
・ただのグチり合いで終わらない。専門的知見からのアドバイスあり、他のメンバーからの資料やツールの紹介あり等、何らかの気付きや発見がもたらされるところ。安心感、信頼感。
・職場で相談できずにモヤモヤしていることを口に出せること。 <u>そして解決の糸口が見えること。</u>
・自分のダメさを棚上げして話すことができる関係性が他の場や集団と違うところだと思います。自分の困りごとを表出でき、かつ様々な意見を言い合えますが、同時にあなたのこういうところがダメなんじゃないのという言い方はされません。 <u>これが職場内での相談事であれば、仮にそういわれなくても、そういう思いを察してしまい相談できないことがあると思います。安心して自分の困りごとを正直に表出できることがつながる会の魅力だと思います。</u>
・近すぎず遠すぎず、打ち明けられる「仲間」。
【問8】「つながる会」に参加した感想を教えてください。（4名から回答あり）
・自分の中でこの会が「一服の清涼剤」的な感じになっています。次の会に参加するまでの間に、イライラすることモヤモヤすること様々ありますが、みなさんと会ってあれこれ話をして、じゃ、また来月！といって別れる時には、また明日から頑張るかあー！という気持ちになれています。
・どの会に出席しても、話題になることがみんな納得することばかり。みなさんがいろいろなことに疑問をもちながら、現状を良くしようと頑張っている。愚痴することも大切だし、愚痴することもできる場であるが、嘆くばかりでなく、なんとかしていこうという考えのもとで話を進められるところがすごくいい。疲れていても行きたい会。
・教師の本来の仕事とは何かというのを違う校種、学校の先生たちと話すことで考えの偏りを戻すことができ、教職大学院で学んだ直後の自分に戻る機会になっていると思います。
・みんなの顔をみるだけで、嬉しくなるし、安心します。

実際にやってみて、こういう勉強会というか、こういうことについて話すのって面白いなっていうのが素直な感想です。同僚とも、そういう話をしないわけじゃないですけどちゃんと時間をとって、東海林先生にも入ってもらって、校種を越えて話をするのって面白いと思いましたし、勤務校のムカつくできごととも、こういう場面でネタになると思うとマイナスばかりじゃないって思えました。

この引用からは、様々なメンバーが集まるこの会で話をしたことで多様な声が響き合うよさを感じたこと、それにより意味づけが変わった経験が見てとれる。これもこの会の意義である。対話とはただ話をする事と同義ではなく、先述の「2つのポリフォニー」が実現されることで、単なるやり取りとは異なるものとなる。その際には、さまざまな物の見かたが【存在する】だけでなく、【尊重されること】が必要である。実際、会では教師としてだけでなく、保護者として、市民としての思いも語られることがあり、多様な視点での語りがなされている。また、さらなる多様さを求める声もあり、アンケート問9（会の今後の希望）では、「続いてほしいということ、中学校、特別支援等いろいろな先生の話も聞きたいということ、そのためにもメンバーが増えたらいいなということです。」という記述があった。その一方で問3では「他のメンバーがいたら新しい発見も生まれ、『つながる』ということが改めて意識できるかもしれないが、安心感は薄れるかもしれない。」という記述があった。対話のためには安心感が重要であるが、多声性への期待よりも安心感が損なわれる恐れが上回っていることが、現時点での課題の一つである。この安心感に関して、先述の「オープンダイアログ 対話実践のガイドライン（第1版）」に「安全と安心が保証された空間において、双方向的に変化と学習が起こる。（p.4）」とあり、関連して以下のような記述がある。

クライアントの語りには、言葉で語ること、身体で語っていること、沈黙、そして未だ語られていないものすべてが含まれます。スタッフはこれらの語りに対して、次の3つの方法で応答します。

- （A）クライアント自身の言葉を使うこと
- （B）こまやかな応答を欠かさずに傾聴すること
- （C）沈黙を含む非言語的な反応をキャッチし続けること

これらのことを通してその場に穏やかで受容的な雰囲気がかもし出され、これまで誰にも語られなかった大切な物語が安心して語られる余地が生まれます。（pp.9-10）

治療チームは、外から話題を持ち込んで話の流れを作ったり、語られていることの内容にばかり関心を取られるのではなく、今、その瞬間に起こっていることに注意を向け、応答し、参加者の心がそのとき大きく揺れ動いたことについて安心して語れる場を開きます。（p.10）

現在は筆者がファシリテーターを務めているが、未熟さからこのような働きかけや場づくりが十分できないでいる。今後は、ファシリテーターを複数で務めるようなことも案として考えている。

（3）7つの原則「⑥不確実性に耐える」と関連して：どうにもならなさを共有できること、時間

「つながる会」の目的は問題解決ではないが、結果として会が問題解決に寄与したことはあるのだろうか。アンケートの回答に「モヤモヤが晴れ、考えが整理できます。」「解決の糸口が見えること。」とあり、解決したとの記述はない。また、解決したという報告がないばかりか、同じことが再度話題となることもある。つまりこの会は、結果として問題解決に寄与することもないのである。それでも継続的に参加がある。それは、解決に拘泥せずじっくり対話できることに加え、「どうにもならなさ」を共有できることに意義があるからではないだろうか。春日（2020）はケース検討会の必要性を述べ

た箇所、ケース検討会を「『どうにもならない』が公認される場」とし、「複数のメンバーが参加し記録も作成されるケース検討会で一度見直しを図り、それでも『こりゃあ、とりあえずどうにもならないねえ』と意見が一致したら、そこで初めて『公式に』このケースはどうにもならないと認定されることになる。(p.42)」と述べている。このことが心に余裕を取り戻して仕事に取り組むことにつながり、困難事例に対して「様子を見る」「待つ」ことを可能にするとしている。

不確実性へ耐性に関連して、ネガティブ・ケイパビリティ (negative capability) という概念が参考になる。これは帚木 (2017) によると詩人であるジョン・キーツによるもので、「どうにも答えの出ない、どうにも対処しようのない事態に耐える能力」、「性急に理由を求めずに、不確実さや不思議さ、懐疑の中にいることができる能力」を意味するものである。例えば、児童生徒の家庭の経済的問題、支援につながろうとしない保護者など、教師・学校ができることには限りがある。何もできないままでもその子に関わり続けること、苦しい子どもの存在を心に留め続けることはしんどいことであり、どうにもならなさを共有できるこのような場がそれを助けるのではないかと考えている。これがこの会のもう一つの意義である。

一方で、不確実性への耐性に関する課題もある。野口 (2022) では、ナラティブアプローチとオープンダイアログの共通点・相違点を検討しているが、オープンダイアログの特徴的な点として「いまだ言葉が与えられていない経験に言葉を与えることを重視する点 (p.32)」をあげている。その人が感じていることを今ここで共有することが、ミーティングの目標になるという。「つながる会」の実践では、これが十分にできていないことが課題である。

この課題の背景として、毎月1回、2時間という限られた時間の中で行っていることがある。時間の制限があることから特に、話題数の多い回や緊急性のある事例に関する話題がある回では、「時間があつたらいいのですが」という言い方で出された話題についてはほとんど話せないことがあった。このような話題は、表1 (会の実施状況) には含まれていない。先述の「オープンダイアログの7つの原則」には、「③柔軟性と機動性 (Flexibility and mobility) : その時々ニーズに合わせて、どこでも、何にでも、柔軟に対応する」というものがあり、だからこそ治療に関する全てのことをみんなで話すということが可能になる。しかしながらこの会は職場外に場を設けていることもあり、この原則に沿うことは難しい。その結果、言葉にならないことやちょっとした違和感、個人的な思いは話題として挙げにくくなっている可能性がある。実施頻度を増やすことや1回あたりの時間を延ばすことも考えられるが、継続性を考えると現実的ではない。そのため、時間はそのまま方法による改善を図りたい。話題を当日持ち寄ることになっていること、グループに分けたりせずに参加者全員で話すようにしていることが、時間管理を難しくしている。前者については先述の安心感の観点からも、当日の顔触れを見て話題提供ができるような余地は残しておきたい。一方後者については、参加人数と話題数によってはグループに分かれるようなことがあってもいいだろう。話したいことが話せる場であるために、方法の再検討が必要である。

6. 今後に向けて

「つながる会」の立ち上げには、対人援助職である教員同士のネットワークを構築したいという考えもあった。そのようなことから筆者のアイデアで「つながる会」と名付けた。このつながりには2つの意味がある。一つは、「支援者が互いに支援し合う関係」であり、もう一つは「支援者間のネットワークで子ども支援をすること」である。現時点では、一つ目のみ実現している。それは、以下で引用するアンケート問7「あなたが考える『つながる会の特徴』『他の場や集団との違い』とはどんなものですか」の回答に表れている。

- ・自分のダメさを棚上げして話することができる関係性が他の場や集団と違うところだと思います。自分の困りごとを表出でき、かつ様々な意見を言い合えますが、同時にあなたのこういうところがダメなんじゃないのという言い方はされません。これが職場内での相談事であれば、仮にそういわれなくても、そういう思いを察してしまい相談できないことがあると思います。安心して自分の困りごとを正直に表出できることがつながる会の魅力だと思います。
- ・職場で相談できずにモヤモヤしていることを口に出せること。

教師の孤独さを埋めるには、協働体制と共に、評価懸念のない中で困りごとや気になることを話せることが必要なかもしれない。特に後者については組織内で簡単ではないことが、本研究のアンケートにおいても、また様々な研究でも指摘されている。例えば曾山（2014）では、同僚との関係は状況に応じてサポートにもストレスにもなりうることを示されており、「つながる会」のように状況に左右されず話ができる場を組織外に持つておくことの重要性が示唆される。そのような場は、メンタルヘルスの安定・向上につながるだけでなく、「安全と安心が保証された空間において、双方向的に変化と学習が起こる。（オープンダイアログ・ネットワーク・ジャパン，2018，p.4）」と先に引用したとおり、専門性発達にも寄与する可能性がある。

2つ目の「支援者間のネットワークで子ども支援をすること」についてはこれからである。校種間連携や地域内・地域間連携による支援が必要なケースは多くある。そのようなケースに出会った際にネットワークでの支援の可能性が頭に浮かび、実現に向けて動けるようになるのが理想である。校種間連携や地域内・地域間連携が必要になるケースは、対応の難しいケースである可能性が高い。そのようなケースに対応するに当たっては、支援者間に対話的な関係があり、事態によっては「どうにもならなさ」を共有できると、視野狭窄にならず余裕をもって取り組めるのではないだろうか。

「つながる会」という対話実践には、多声性と安心感、不確実性と時間、という課題があった。継続することを第一に、柔軟に試行錯誤を重ねていきたい。

6. 引用文献

- 江頭尚子（2013）高等学校の学校組織におけるインフォーマル・コミュニケーション—生徒集団の意識や行動、教師の学校変革への意識や行動に及ぼす影響—。経営行動科学，26（2），133-148
- 帯木蓬生（2017）ネガティブ・ケイパビリティ 答えのない事態に耐える力。朝日新聞出版
- 平尾実美（2020）学校教員の疲弊構造を探る：離職経験者の語りからの一考察。公教育システム研究，19，25-49
- 井庭崇・長井雅史（2018）対話のこぼれ オープンダイアログに学ぶ問題解消のための対話の心得。丸善出版
- 井庭崇（2017）オープンダイアログ・パターンをつくる：実践の支援と教育・組織分野への応用に向けて。N:ナラティブとケア，8，57-65
- 春日武彦（2020）援助者必携 はじめての精神科（第3版）。医学書院
- 野口裕二（2018）ナラティブと共同性—自助グループ・当事者研究・オープンダイアログ。青土社
- 野口裕二（2022）ナラティブアプローチとオープンダイアログ。石原孝二・齋藤環（編）オープンダイアログ 思想と哲学。31-42，東京大学出版会
- オープンダイアログ・ネットワーク・ジャパン（2018）オープンダイアログ対話実践のガイドライン（第1版）。<https://www.opendialogue.jp/>（最終閲覧日2022年9月1日）
- 齋藤環（2019）オープンダイアログがひらく精神医療。日本評論社
- 白木孝二（2017）オープンダイアログという会話のつぼ。N:ナラティブとケア，8，20-26

東海林麗香（2019）教師が学校行事で経験する個と集団のジレンマ：小中学校教師のナラティブと教師文化に焦点を当てて．山梨大学教育学部紀要，29，127-137

鈴木隆（2019）仕事に効くオープンダイアローグ：世界の先端企業が実践する「対話」の新常識．KADAKAWA

曾山いづみ（2014）新任小学校教師の経験過程－1年間の継時的インタビューを通して－．教育心理学研究，62（4），305-321

附記

本研究はJSPS科研費21K02995の助成を受けたものです。