

Didáctica

El Diálogo Socrático como razonamiento colegiado¹

Stan van Hooft

Resumen

Pensar con claridad y evitar las contradicciones son algunas de las tareas con las que la filosofía contribuye a la bioética, la política o el sector público. A través de la práctica filosófica, cuestiones generalmente tratadas en contextos educativos se aplican ahora en el mundo de la industria o de la empresa privada. El Diálogo Socrático se convierte así en un instrumento muy poderoso para desvelar niveles más profundos en la toma de decisiones grupales. El autor explica los pasos de este enfoque y cómo funciona esta metodología en la práctica a través de un ejemplo real.

Abstract

Thinking with clarity and avoiding contradictions are some of the contributions of philosophy to bioethics, politics or the public sector. Through philosophical practice, some of the subjects generally treated in educational contexts are now applied within the world of industry or the private company. Thus, Socratic Dialogue turns into a very powerful tool to reveal deeper levels of group decision making. The author explains the steps of this particular approach and how this methodology works in reality using an example of his personal practice

Palabras clave: Bioética, diálogo socrático, práctica filosófica, pensamiento crítico, lógica práctica.

Key words: Bioethics, socratic dialogue, philosophical practice, critical thinking, practical logic.

Introducción

En los últimos años los filósofos han desarrollado una gran cantidad de trabajo intentando poner al servicio del mundo de los nego-

¹ (N. del T.) «Socratic Dialogue as Collegial Reasoning» apareció originalmente en *Practical Philosophy*, vol. 2, n. 2, en julio de 1999.

cios y del mundo profesional sus habilidades específicas. El ejemplo más destacado podría ser el de la bioética, aunque también en los negocios, la política, el trabajo social, la enfermería y el sector público son algunas de las otras áreas en las que la filosofía ha intentado estar presente en los últimos tiempos.

Exceptuando algunos casos, podríamos afirmar que el modo predominante en que la filosofía ha intentado contribuir en estos campos ha sido el de la investigación, descubrimiento y aplicación de principios de una u otra clase. De nuevo, el mejor ejemplo procede de la bioética, donde los cuatro principios de respeto a la autonomía de las personas, no maleficencia, beneficencia y justicia forman la columna vertebral del tratamiento de los dilemas éticos que se enseñan en la mayoría de universidades y que se aplican en la mayoría de las clínicas. Los libros de textos de otras áreas de la ética aplicada (*applied ethics*) están basados, de un modo similar, en la estrategia de definir unos principios y después aplicarlos en la práctica. El enfoque principialista en ética parecer ser el paradigma de la filosofía aplicada (*applied philosophy*).

Una consecuencia de esto es que, en la medida en que se dedican a definir y clarificar principios, los filósofos pueden alegar que poseen un conocimiento específico (*expertise*) y que, por ello, podrán aplicarlo en diferentes ámbitos profesionales como consultores remunerados. La relación entre el filósofo y el profesional se convierte en una relación entre el experto y su cliente, donde el profesional ocupa el papel de alguien que no sabe lo que necesita saber para tomar una decisión éticamente adecuada en una determinada situación y el filósofo es la persona que posee este conocimiento (*expertise*) y quien ofrece orientación. Aunque la mayor parte de los filósofos prácticos (*philosophical practitioners*) serán sensibles a su escasez de conocimientos acerca de la profesión sobre la que se les está pidiendo que contribuyan y adoptarán por ello una actitud humilde, los presupuestos que conlleva este paradigma los colocan en una situación en la que son vistos como expertos. De ahí se deriva que a menudo se devalúe y se ignore el saber práctico del cliente-profesional. Como resultado de ello, en el paradigma principialista la brecha entre la teoría y la práctica sigue siendo tan difícil de salvar hoy como siempre.

La forma de pensamiento del principialismo es de tipo deductivo. Los principios funcionan como afirmaciones generales de los que, mediante un proceso de deducción, se extrae una decisión concreta. En su forma extrema, el principialismo propone normas universales

a partir de las cuales se obtienen decisiones de actos concretos a la luz de las circunstancias particulares, mientras que en sus variantes más aplicadas, los principios que desempeñan el papel de premisas mayores en los silogismos prácticos pueden servir como directrices para una organización particular o como códigos éticos para una profesión determinada. En cualquier caso, el curso de acción o la decisión que haya que tomar en unas determinadas circunstancias es una aplicación de la norma general a esa circunstancia específica. Aunque se necesita una cierta competencia o sabiduría práctica para comprender qué es lo que requiere la situación, la competencia más importante que demanda este procedimiento decisorio no es otra que pensar claramente y evitar las contradicciones.

Pero el principalismo actualmente está en crisis. Mucha gente reconoce que los debates entre filósofos sobre los principios y sus fundamentos parecen ser de difícil solución. Tendremos que esperar mucho tiempo antes de que podamos resolver la cuestión de si los fundamentos de las normas éticas son el principio de utilidad o el ejercicio puro de la razón dirigida a una buena voluntad. Los filósofos parecen no haber resuelto la cuestión de si son el cuidado o la justicia las consideraciones fundamentales en el campo de la salud. Los filósofos que aconsejan a los directores de las empresas privadas aún no están de acuerdo en si los valores más importantes de los negocios son los beneficios o la responsabilidad civil. Además, muchos filósofos morales consideran que la virtud es tan importante como concepto ético que como principio y han examinado cuáles son los rasgos de carácter necesarios para tomar una decisión válida en distintos ámbitos de aplicación. Entre las más importante de estas virtudes está la sabiduría práctica o, como Aristóteles la llamaba, *phrónesis*. Ésta es la virtud que permite a una persona discernir las características éticamente más sobresalientes de una situación y el curso de acción que ésta exige. En la concepción aristotélica, tal virtud no depende de un conocimiento teórico que se basa en principios. Una idea clave de la ética de la virtud es que las decisiones se toman con referencia a un hecho particular. El conocimiento general, incluido el conocimiento sobre principios o sobre el bienestar, normalmente se presenta en la vida práctica de una persona virtuosa de manera tácita.

Y sin embargo, el nuevo énfasis sobre la teoría de la virtud nos puede dejar algo incómodos. Si todo lo que podemos hacer es asegurar que las decisiones éticamente válidas que se toman descansan en la virtud personal de quienes toman dichas decisiones, entonces,

¿qué nos garantiza que pueda obtenerse un buen resultado? A menudo, el mal lo cometen personas que se consideran virtuosas y que creen que están actuando correctamente. Si los principios son demasiado generales y constituyen una guía incierta y si la virtud personal es demasiado idiosincrática, ¿cuáles son los fundamentos de una toma de decisiones ética y responsable? Hoy quiero explorar la idea de que las decisiones grupales (o las decisiones colegiadas) pueden tener esta cualidad y quiero explorar un formato particular para tomar estas decisiones: me refiero al Diálogo Socrático.

Decisiones grupales

Tuve ocasión de visitar recientemente la unidad de cuidados paliativos del centro médico Monash, como invitado del profesor Michael Ashby, su director. Me invitaron a participar una mañana en las rondas por los pabellones y asistí a la reunión previa en la que discutían los diagnósticos y tratamientos médicos a aplicar. Me llamó la atención algo que los profesionales de este campo daban por sentido: a saber, que todas las decisiones tuvieran que tomarse de manera colegiada. Más aún, el grupo que tomaba las decisiones no sólo estaba formado por médicos de distintos niveles (que van desde un especialista en cuidados paliativos hasta un residente en prácticas), sino que también incluía enfermeras, trabajadores sociales y terapeutas. Los miembros del grupo hacían la ronda juntos y discutían conjuntamente cada caso en la reunión preliminar. Independientemente del nivel de conocimiento práctico que cada profesional podría haber aportado a ese proceso de toma de decisiones desde sus propios antecedentes profesionales, el conocimiento colectivo de ese grupo fue claramente mayor que la suma de sus partes. Quizás solamente a un filósofo (acostumbrado como está a trabajar en solitario en su despacho) esta observación pueda no parecerle obvia, pero sea por lo que sea, sugiere una línea de investigación interesante. ¿Qué ocurre con los grupos que a menudo toman decisiones colegiadas que resultan mejores que las individuales? ¿Y qué tipos de decisiones colegiadas aseguran que las decisiones grupales o los procesos de pensamiento grupal nos conduzcan a unos buenos resultados? Quizá la contribución del filósofo a la ética aplicada sea una forma de asegurar este tipo de resultados.

Podría parecer que la virtud de las decisiones tomadas en grupo surge del hecho de sacar lo mejor de las perspectivas particulares de

sus integrantes y de combinar la estructura de la discusión grupal para mejorar las decisiones y aumentar la comprensión. A diferencia del panorama individualista de la filosofía más tradicional, en la que el sabio medita en solitario sobre asuntos de significado profundo y aplicación universal, las decisiones grupales que adoptan los profesionales combinan sus características individuales de sabiduría práctica con la dinámica grupal que, en su máxima expresión, asegura el razonamiento válido y la toma de decisiones éticas.

Diálogo Socrático

Hoy me gustaría proponer una forma de razonamiento colegiado útil para la toma de decisiones. Me refiero al Diálogo Socrático², que se basa en las ideas del filósofo alemán Leonard Nelson (1882-1927) y de su discípulo Gustav Heckmann (1898-1996), y que ha sido desarrollado en Alemania por la *Philosophisch-Politische Akademie*³ [Academia Política-Filosófica], en Reino Unido por la *Society for the Furtherance of Critical Philosophy*⁴ [Sociedad para el Fomento de la Filosofía Crítica], y en Holanda por Jos Kessels y la *Gesellschaft für Sokratisches Philosophieren* [Sociedad de Filósofos Socráticos]. El Diálogo Socrático es un método muy potente para hacer filosofía con un grupo.

Participé en mi primer Diálogo Socrático durante una licencia por estudios en Holanda en 1991, y durante 1998 asistí allí a una serie de seminarios de formación. He organizado Diálogos Socráticos en Melbourne con estudiantes universitarios y de secundaria, así como con grupos provenientes del público general.

Aunque el Diálogo Socrático deriva su nombre de Sócrates, no es una imitación del diálogo platónico y tampoco es una simple estrategia docente que utiliza preguntas y respuestas. El Diálogo Socrático utiliza la estrategia técnica de la «abstracción regresiva» y desarrolla

² (N. del T.) A lo largo de todo el artículo, escribiremos «Diálogo Socrático» en mayúscula (tal como hace el autor, que sigue la costumbre de la literatura especializada en esta metodología), y en consonancia con lo que también suele hacerse en otros movimientos de práctica filosófica (como, por ejemplo, la Filosofía para Niños, las Nuevas Prácticas Filosóficas o el Asesoramiento Filosófico).

³ (N. del T.) Para más información, véase www.philosophisch-politische-akademie.de (en alemán).

⁴ (N. del T.) Más información en su página web, en www.sfc.org.uk (en inglés).

una estructura de pensamiento silogística como método para investigar rigurosamente las ideas, los conceptos y los valores que mantenemos⁵. El Diálogo Socrático es una investigación cooperativa de los supuestos (*assumptions*) que subyacen a nuestros actos y juicios cotidianos y del conocimiento tácito que está implícito en nuestras decisiones.

Un Diálogo Socrático es un intento colectivo de encontrar la respuesta a una cuestión fundamental. La pregunta es el centro del diálogo. Aunque estas preguntas son genéricas, no se discuten en relación a una determinada teoría filosófica. En su lugar, la pregunta se aplica a una experiencia concreta de uno o más de los participantes que sea accesible a todos ellos. La reflexión sistemática sobre esta experiencia se acompaña de una búsqueda de argumentos y juicios compartidos⁶.

El objetivo del diálogo es el consenso. Lograrlo no es ni simple ni fácil. Se requiere esfuerzo, disciplina y perseverancia. Los pensamientos de cada cual necesitan clarificarse de tal manera que los participantes puedan entenderse entre sí completamente. El discurso se mueve lenta y sistemáticamente, para que todos los participantes consigan introducirse en la sustancia del diálogo. Los participantes pueden también iniciar un metadiálogo, que trata sobre el proceso y las estrategias del diálogo.

Cada Diálogo Socrático se centra en un problema fundamental. Incluimos algunos ejemplos de temas apropiados para la investigación:

- ¿Qué es verdaderamente importante en la vida?
- ¿Qué podemos saber?
- ¿Qué es la dignidad humana?
- ¿Hay algunos derechos humanos que sean fundamentales?
- ¿Cuál es el significado de la muerte para los vivos?
- ¿Qué es el amor interpersonal?
- ¿Qué entendemos por «educación»?
- ¿Qué significa «cuidar de los otros» (en un hospital)

En contextos profesionales, un grupo puede tener un encuentro preliminar con el facilitador⁷ para definir cuál es problema más im-

⁵ NELSON, Leonard: «The Socratic Method», en *Socratic Method and Critical Philosophy*. Yale University Press, New Haven, 1940.

⁶ Para una discusión interesante, véase BOELE, Dries: «The “Benefits” of a Socratic Dialogue, Or: Which Results Can We Promise?», en *Inquiry: Critical Thinking Across the Disciplines* XVII/3 (1997), pp. 48-70.

⁷ (N. del T.) Los filósofos anglosajones suelen utilizar el término *facilitator* para referirse a la persona que coordina o dinamiza cualquier tipo de taller fi-

portante que le interesa analizar en función de sus intereses particulares. He aquí algunos ejemplos que Jos Kessels incluye en su libro *Socrates op de markt*⁸:

- ¿Qué nivel de flexibilidad puedes exigirle a tus trabajadores?
- ¿Podemos, como organización, implicarnos en los debates sociales y políticos?
- ¿Cuándo es deseable la expansión corporativa?
- ¿Como podemos compaginar los objetivos individuales con los objetivos de la organización?
- ¿En qué medida somos responsables del bienestar de los otros?
- ¿Qué significa ser pragmático?
- ¿Cuáles son los límites de la tolerancia?
- ¿Es importante obligar a las personas a que se reciclen? (en un contexto de cambios organizativos)
- ¿En qué medida somos responsables de las consecuencias de nuestras acciones?
- ¿Cuándo puede llegar a ser positiva la incertidumbre?
- ¿Cuándo deberíamos rechazar un crédito? (en el caso de un banco)
- ¿En qué casos nuestra flexibilidad pone en peligro nuestra integridad?
- ¿Cuáles son los límites de la confianza entre competidores?

Aunque la práctica habitual en Europa es la de organizar Diálogos Socráticos durante todo el fin de semana e incluso durante una semana entera, es posible organizar de manera satisfactoria un Diálogo Socrático en un solo día o en algunas tardes. Los grupos no deberían superar las diez personas ni tener menos de seis.

El resultado más obvio de participar en un Diálogo Socrático es una comprensión (*insight*) más profunda del tema que se ha discutido. Al servirnos de las experiencias y las intuiciones del grupo, podemos lograr una comprensión más profunda y auténtica de la que obtendríamos mediante otros procedimientos más teóricos. Además del placer que obtenemos de la comprensión conceptual por sí misma, este tipo de comprensión también puede tener importancia para reflexionar sobre nuestra propia vida y nuestros valores personales.

losófico grupal (sea éste un diálogo socrático o una sesión de Filosofía para Niños) y el verbo *facilitate* para designar este proceso de dinamización, y que nosotros hemos traducido literalmente por «facilitar» y «facilitador», al haberse extendido ya estos términos entre nosotros, especialmente dentro del movimiento de Filosofía para Niños.

⁸ KESSELS, Joss: *Socrates op de Markt: Filosofie in Bedrijf*. Boom, Amsterdam, 1997, p. 142.

Mas aún, el valor de un Diálogo Socrático proviene tanto del proceso como de sus resultados. El meticuloso proceso de investigación que se genera desarrolla las competencias necesarias que uno necesita para mantener una discusión intelectual y amplía la experiencia personal de la vida humana. El Diálogo Socrático es una de las mejores experiencias filosóficas. Se trata de una experiencia especialmente valiosa para los estudiantes de filosofía de todos los niveles, así como también para cualquier persona que se interese por la filosofía.

En un contexto profesional o corporativo, el Diálogo Socrático puede ser de gran valor para los individuos, puesto que les ayuda a reflexionar sobre su experiencia profesional, sus objetivos y sobre el grado de consecución de sus compromisos. También puede ser de gran valor para el sector público y para las organizaciones que forman el sector privado, puesto que les permite definir mejor sus objetivos institucionales e incrementar la cooperación entre sus profesionales. La exploración de los dilemas éticos en contextos profesionales es otra área en la que el Diálogo Socrático es especialmente efectivo.

Un ejemplo

Para ver cómo funciona un Diálogo Socrático, vamos a analizar uno que recientemente conduje sobre la siguiente cuestión: «¿Qué es la dignidad humana?».

¿Cómo afrontarían tradicionalmente los filósofos una cuestión como ésta? Acudirían a la teoría y tratarían de clarificar lo que ésta propone. Por ejemplo, podrían discutir lo que significa sugerir que todas las personas están hechas a imagen de Dios, o podrían explorar lo que Kant pensaba acerca de ello cuando decía que nunca deberíamos tratar a los demás como medios para nuestros fines. Pero en un Diálogo Socrático, una vez que se ha planteado la pregunta, el primer movimiento consiste en pedir a los participantes que ofrezcan ejemplos de sus propias vidas que, según ellos, ilustren la cuestión. Entonces, se elige uno de ellos y se explora en profundidad. Seleccionamos el siguiente ejemplo, que nos ofreció una profesora llamada Lynn:

«Castigué a un alumno de una clase revoltosa. Este alumno había sido uno de los mejores estudiantes de la clase, pero yo había sentido la necesidad de afirmar mi autoridad como profesor e im-

puse un castigo ejemplar a este estudiante más dócil. Cuando se enfadó y me insultó, hablé con él fuera de clase, sentándonos juntos en el suelo. (Esto último fue un acto arriesgado e inusual, según lo que se espera del comportamiento de un profesor. Fue un detalle por mi parte, pero me hizo vulnerable). A pesar del contexto, resolvimos la situación (se retiró el castigo y se acordó con el estudiante que fuera a ver al orientador de la escuela). Fue un mutuo reconocimiento de dignidad».

La estrategia del Diálogo Socrático consiste en permitir que todo el mundo se familiarice con el ejemplo lo suficiente como para que les permita verlo como un caso de dignidad humana desde dentro, tal como era; cómo si todos ellos se encontrasen en la piel de Lynn. Por lo tanto, es necesario que, antes de centrarse a explorar cómo lo que sucedió con el estudiante ilustra la dignidad humana, el grupo realice una serie de preguntas de tipo fáctico (*factual questioning*) sobre lo que pasó en realidad. En respuesta a la pregunta «¿cómo ilustra el ejemplo el tema de la dignidad?» se ofrecieron las siguientes respuestas:

Respuesta 1: Lynn se tomó seriamente el asunto del estudiante.

Respuesta 2: Por vez primera Lynn vio al estudiante como alguien vulnerable.

Se observó que la pregunta de cómo se concretaba la dignidad humana en el ejemplo podría responderse desde tres perspectivas: la del chico, la del profesor y la de la dignidad propia a la situación como un todo. Pero las reglas del Diálogo Socrático insisten en que hay que centrarse en el punto de vista de la persona que ofrece el ejemplo, puesto que ésta es la perspectiva que el grupo dispone de manera inmediata. Además, el grupo necesita explorar la intuición de la persona que ofreció su historia (*the example giver*) a modo de ejemplo de que éste ilustra la dignidad humana.

Como consecuencia, el grupo propuso lo siguiente:

Respuesta 3: Tanto para el profesor como para el estudiante, la dignidad consistía en la oportunidad de situarse a sí mismos en un contexto (o de crearlo) que les permitía definirse como tales

Y esto llevo al grupo a formular las siguientes preguntas:

Pregunta 1: ¿Depende la dignidad humana del potencial de uno mismo como ser humano? Discutiendo este punto, el grupo sugirió que, a pesar de alguna degradación o inmoralidad, y a pesar de las enfermedades que reducen la dignidad humana como el Alzheimer, todo el mundo parece disponer de un nivel funda-

mental de dignidad humana. Y esto hizo que surgiesen otras preguntas:

Pregunta 2: ¿La dignidad humana es algo a priori o innato?

Pregunta 3: ¿Es la «dignidad» una categoría moral?

Mientras se discutía esto, un participante distinguió entre un uso descriptivo del término «dignidad» y un uso evaluativo (que incluye valoraciones estéticas, por ejemplo, cuando hablamos de alguien «con dignidad» es como si dijésemo que es una persona grácil o elegante) y de un uso moral, que consiste en otorgar la aprobación moral a una persona y acerca de la cual decimos que «tiene dignidad». Más adelante, se sugirió que decir de alguien que «tiene dignidad» tenía también un significado moral diferente: a saber, que los otros tienen la obligación de tratar a esa persona con justicia. Según esta interpretación, «tener dignidad» es ser objeto de ciertas obligaciones morales.

Gradualmente, cuando el grupo logró el consenso sobre lo que era la dignidad humana en su nivel más básico, se llegó a lo siguiente:

Respuesta 4: *La dignidad humana es la necesidad de que te consideren como un igual.*

El grupo comprueba la pertinencia de esta respuesta con el ejemplo ofrecido, al igual que hizo con las respuestas sugeridas con anterioridad. ¿Tiene sentido la experiencia de Lynn y la del resto de los participantes cuando éstos se ponen en su lugar? La cuestión se llevó más allá, hasta sus implicaciones morales: la dignidad humana es una petición a los demás para que me traten de una determinada manera. Como el tiempo se había agotado, tuvimos que poner punto final al diálogo antes de que el grupo propusiera otras ideas para explorar.

Estructura lógica

Lo que vemos en esta descripción muy incompleta del diálogo es un movimiento de lo particular a lo general. A diferencia de una declaración general o de un principio, el diálogo comienza con un ejemplo concreto y se mueve hacia una proposición general que constantemente se contrasta con el ejemplo. Esto se denomina «abstracción regresiva». Su estructura lógica es tal como sigue:

Paso 1: Se ofrece un ejemplo en el que profesor y estudiante se tratan mutuamente con dignidad.

Paso 2: La investigación del ejemplo nos revela que Lynn respondió a la necesidad del estudiante de ser tratado como un igual.

Conclusión: La dignidad humana es la necesidad de ser considerado como un igual.

Esta conclusión se deriva de la investigación mediante un proceso de abstracción que va desde la concreción del ejemplo hasta el desvelamiento de los presupuestos sobre la dignidad que están contenidos en él. A este proceso se le denomina regresivo porque el grupo trabaja hacia atrás, como si dijésemos, desde el ejemplo concreto hacia la respuesta general que responde a la pregunta inicial.

Que este proceso posee una estructura lógica válida puede verse cuando uno se da cuenta de que éste adopta la forma de un silogismo invertido. Si reagrupamos los pasos de la discusión, encontramos que la estructura lógica se puede convertir en el siguiente silogismo tradicional:

Premisa mayor: La dignidad humana es la necesidad de ser considerado como un igual.

Premisa menor: Se ofrece un ejemplo en el que el profesor y el estudiante se tratan mutuamente con dignidad.

Conclusión: En el ejemplo, Lynn trató (o debería haber tratado) al estudiante como un igual.

Con esta reconstrucción vemos que la respuesta general a la pregunta inicial funciona como una premisa mayor oculta, mientras que el ejemplo se encuentra en la premisa menor. De esto se sigue que el ejemplo debería contener el tratamiento del otro como un igual. La premisa mayor contempla el sentido tácito de lo que es la dignidad humana en general, mientras que el ejemplo lo aplica a una situación particular. Una aproximación principialista correspondería a esta forma de silogismo tradicional y daría lugar al imperativo práctico que he señalado con la palabra «debería» en la conclusión.

Pero en el Diálogo Socrático el orden del descubrimiento va en dirección contraria. La premisa menor se ofrece en el ejemplo. Entonces éste se explora para obtener la conclusión del silogismo: que Lynn trató al estudiante como un igual, y así, cuando todo el mundo en la discusión sintiese que podían entender por qué Lynn hizo esto y cómo ilustraba lo que era la dignidad humana, llegarían a comprender que la dignidad humana es la necesidad de que a uno lo consideren como un igual. Ésta es la conclusión general que responde a la pregunta derivada por abstracción regresiva de la consideración del ejemplo. El proceso es lógicamente válido porque se corresponde con la estructura del silogismo, aunque en forma invertida.

Sin embargo, no debemos pensar que hay que derivar la conclusión obligatoriamente de todos los ejemplos. De haber elegido el grupo un ejemplo diferente, podría haber concluido que la dignidad consiste en una forma de decoro inalienable que no puede destruir la humillación, el insulto o la decadencia. En este sentido, el Diálogo Socrático, con respecto a la particularidad de los ejemplos de la vida real, genera un tipo de respuestas a las preguntas generales que tiene una validez específica para aquellos ejemplos. Quizá esto refleja el hecho de que nuestros conceptos generales más profundos están lejos de ser unívocos.

Si miramos con más detenimiento la estructura del Diálogo Socrático, encontraremos que es algo más completo que un silogismo tradicional invertido. Según Jos Kessels, la estructura de un Diálogo Socrático se asemeja a la de un reloj de arena, y en la que el «juicio» (*judgement*) se encuentra en la parte más estrecha de dicho reloj.

Pregunta: ¿Qué es la dignidad humana?

Ejemplo: El Incidente.

Juicio: Traté al estudiante como a un igual.

Reglas: Tratar a todo el mundo de forma igualitaria.

Principios: La dignidad humana es la necesidad de ser considerado como un igual.

Aunque este diagrama muestra la estructura lógica del diálogo, no se sugiere que los participantes necesiten ser conscientes de ello o de que el facilitador deba imponer esta estructura. Da igual: si se siguen fielmente las reglas del diálogo obtendremos esta estructura. Estas reglas son las siguientes:

Procedimiento

El Diálogo Socrático normalmente sigue los siguientes pasos:

1. El facilitador propone una cuestión o afirmación general bien formulada (algunas veces se consulta a los participantes) antes de que comience la discusión⁹.
2. El primer paso consiste en recoger ejemplos concretos de la experiencia de los participantes en los que el tema dado juegue un papel clave.
3. El grupo elige un ejemplo, que normalmente constituirá la base del análisis y de la argumentación durante todo el diálogo.

⁹ (N. del T.) Esta regla no es inmutable, pues otras veces son los propios participantes quienes proponen la cuestión que van a investigar.

4. Se anotan en un rotafolio o en una pizarra las afirmaciones cruciales de los participantes, para que todos puedan tener una visión clara de la evolución del discurso.

Criterios para elegir un buen ejemplo

1. El ejemplo debe proceder de la experiencia personal de los participantes; no se admiten los ejemplos hipotéticos o «generalizados» («con bastante frecuencia me sucede que...»).
2. Los ejemplos no deberían ser complicados: a menudo los mejores ejemplos son los más simples. Cuando se presenta una secuencia de sucesos, lo mejor para el grupo sería concentrarse en un sólo aspecto del un suceso.
3. El ejemplo tiene que ser importante para el tema del diálogo y de interés para los otros participantes. Más aún, todos los participantes deben ser capaces de ponerse en el lugar de la persona que propone el ejemplo.
4. Los participantes deberían tratar con una experiencia que ya ha concluido. Por ello, no es conveniente que el participante se encuentre todavía inmerso en ella. Por ejemplo, si quedan aún decisiones que tomar, puede darse el riesgo de que los miembros del grupo se comporten de modo crítico y deseen ofrecer algún consejo, y si todavía existe una implicación emocional, la discusión podría reabrir viejas heridas.
5. El participante que ofrece el ejemplo tiene que estar dispuesto a presentarlo en profundidad, proporcionar toda la información relevante y responder a las preguntas, con el fin de que los otros participantes puedan comprender el ejemplo y su relevancia con la pregunta inicial.
6. Ejemplos positivos: se prefieren ejemplos que afirmen la pregunta o el enunciado inicial.

Reglas para los participantes

1. La contribución de cada participante se basa en lo que el o ella ha experimentado, no en lo que ha leído o escuchado.
2. El pensamiento y el cuestionamiento se basan en la honestidad. Esto significa que sólo deberían expresarse las dudas auténticas sobre lo que se ha dicho.

3. Es responsabilidad de todos los participantes expresar sus pensamientos tan clara y concisamente como les sea posible, para que todo el mundo pueda edificar sobre las ideas aportadas con anterioridad por los demás en el diálogo.
4. Los participantes no deberían concentrarse exclusivamente en sus propios pensamientos, sino que deberían poner todo su esfuerzo en comprender el pensamiento de resto de los participantes. Para ello, el facilitador puede solicitar a un participante que exprese con sus propias palabras lo que otro participante ha dicho.
5. Cualquier que se haya desviado de la pregunta inicial o que haya perdido el hilo de la discusión debería buscar ayuda en los otros participantes para clarificar la posición del grupo.
6. Para clarificar las proposiciones abstractas, éstas deberían basarse en la experiencia concreta o en el ejemplo central de la discusión.
7. La investigación de cuestiones relevantes continuará mientras que los participantes mantengan puntos de vista conflictivos o cuando no hayan alcanzado la claridad.
8. Es importante y provechoso participar en el dialogo durante todo el tiempo que éste dure, incluso si existen desacuerdos. Nadie debería abandonar la investigación antes de tiempo (o dejar de participar en el diálogo) mientras no se haya alcanzado un consenso.

Metadiálogo

Está permitido que, en cualquier momento del diálogo, el facilitador o cualquier otro participante, soliciten un «tiempo muerto», con el fin de dirigir la atención del grupo a cualquier problema que haya surgido. Puede suceder que un participante se haya perdido en la discusión, que sea incapaz de comprender lo que los otros están diciendo o que se sienta excluido. O puede que uno o más participantes se hayan disgustado con la forma en la que se está desarrollando el diálogo. También puede ocurrir que el grupo se haya desviado de la cuestión principal y que sea necesario revisar la estructura o el contenido del diálogo. O quizás el grupo quiera discutir las estrategias que se han utilizando para alcanzar un consenso sobre la pregunta.

Sean cuales sean las razones, en cualquier momento se puede solicitar una discusión sobre el diálogo (o «metadiálogo»). Si se considera apropiado, se le puede a otro participante distinto del facilitador que dirija el metadiálogo.

El grupo no debería volver al diálogo principal hasta que no se hayan resuelto todas las dificultades que han provocado la solicitud de un metadiálogo o hasta que se hayan formulado las estrategias necesarias para continuar el diálogo principal.

Aplicaciones a otros contextos

Hasta ahora, los Diálogos Socráticos que he conducido han sido en el contexto de grupos de estudiantes o en el ámbito de la educación para adultos. Como resultado de ello, los temas han sido de naturaleza generalmente filosófica. Sin embargo, tal como muestra la lista de cuestiones propuestas por Jos Kessels, no existe ninguna razón por la que estos temas no puedan surgir también dentro de otros contextos, como el ámbito profesional, la industria o las empresas privadas. Todas las organizaciones, tanto públicas como privadas, persiguen objetivos que pueden necesitar una mejor articulación y adoptan valores que están implícitos en la práctica. Si se exploran ejemplos reales de la vida, tal como se viven dentro de esas organizaciones, es posible explicitar esos objetivos y valores. A menudo, los desacuerdos en las organizaciones se basan en desacuerdos implícitos sobre valores. Las discusiones en este ámbito no siempre se basan en cuestiones sobre lo que debería hacerse, sino que con frecuencia descansan en cuestiones implícitas sobre qué valores deberían perseguirse o sobre qué temas son en última instancia importantes. El Diálogo Socrático únicamente es un instrumento muy poderoso para desvelar estos niveles más profundos de la toma de decisiones. El Diálogo Socrático tiene este poder porque no se basa en principios abstractos, sino en la sabiduría práctica inherente a cada uno de los participantes, sean éstos directores, médicos, profesores o estudiantes. Es esta concreción y especificidad la que asegura que el Diálogo Socrático no pueda nunca replegarse sobre la torre de marfil de la abstracción filosófica. En este contexto, el filósofo no es un experto, sino un Sócrates cualquiera, una partera que ayuda sacar a la luz las convicciones más profundas y la sabiduría práctica de la gente corriente.

Traducción de Ascensión Marcelino Díaz y Gabriel Arnaiz

Recibido el 9 de septiembre de 2009

Aprobado el 15 de noviembre de 2009

Stan Van Hoof
Universidad Deakin (Melbourne, Australia)
stanvh@deakin.edu.au