

質問ストーミング
やり方のアウトライン
ジョン・ローランド

質問ストーミングはブレインストーミングの一種で、参加者のグループが問題に対してより創造的な解決策を考え出せるよう、1950年代にMITで開発された手法である。ブレインストーミングの場合、まず司会がグループに問題を提示し、その後、グループはできるだけたくさんの異なる種類の解決策を提案するが、司会がそれ以上の提案を中断して評価フェーズを開始するまで、解決策に対して一切評価は行わない。提案フェーズでは、グループはできるだけ想像的になり、自分や他の人が"よい"解決策と考えるものに縛られることなく、関連性が薄いかもしれない解決策を提案することが推奨される。評価フェーズでは、その提案が集約され、おそらく再設定され、評価され、消去プロセスによって、グループの投票を通じて最終的に1つの解決策に絞り込まれる。この手法は、創造性と独自の解決策を育むために、自分自身のアイデアと他の人のアイデアの両方に対する批判を保留することの重要性を強化する。この手法は、"悪い"アイデアは、現状よりもたくさん"よい"アイデアを生み出すことが多い点を認めている。この方法は、例えば、グループのメンバーに利用できないリソースを使わずに、採用された解決策を実行できること、といったように、採用された解決策に対して諸々の標準的な制約事項を課すことも含む。

質問ストーミングは、多少異なるアプローチを取る。その目的は、グループに"問題"の"解決策"を考えさせることではなく、明確に規定され、明確に選択された質問や問題の設定を考え出すことである。ある意味、質問ストーミングは、従来のブレインストーミングで行われる活動に通じるプロセス、つまりグループによって解決される問題を設定するプロセスに取り組む。もう1つ、ブレインストーミングの場合、グループの問題は、「今、私たちが尋ねる必要のある最良の質問は何か?」というメタ質問に対する答えを見つけることになる。質問ストーミングは、人々が正しい質問をすることができれば、答えを見つけるのは簡単なことが多いという認識に基づいている。また、グループの問題を司会が最初に設定する方法いかんで結果をコントロールすることもできない。

これは、司会が議論の主題にいくつかの制約を課す必要がない、という意味ではない。質問ストーミングは様々な方法で行うことができる。グループのメンバーとその懸念事項を含めて、彼または彼女が見たままに状況を簡単に説明し、その後、その状況を参照してメタ質問を尋ねたり、それに答えるようメンバーを促すのも1つの方法である。当然、メンバーが提案する答えは、実際には司会によって説明された状況を拒否するものであるかもしれないが、それは議論を集中させ続けるための出発点として役に立つ。

ブレインストーミングと同様に、提案された質問に対する批判は、十分な数と多様な質問が出てくるまで一定の間保留にされ、その後で評価フェーズが開始される。質問ストーミングの目的は、必ずしも1つの最良の質問を考え出すことではなく、最良から最悪の順に

並べられた質問のリスト、または関連する質問とサブ質問をクオリティーに応じて編集および順序付した質問のツリー構造を考え出すことである。

この手法には、所与のものと見なされるがゆえに自分で提案する必要がない一般的な質問の標準リストを使った議論を誘導することも含まれる。このような標準リストの一例を、このドキュメントの最後に挙げておいた。司会は、そのような複数の標準的な質問をグループやそのメンバーに発し、議論を動かし続けたり、議論に集中させ続けた方がよい。

この手法は、提案された質問に対する回答または解決策についての議論すべてを禁止するものではない。より多くの質問に向けたアイデアを誘発したり、質問を評価する方法を示したりする1つの道筋として、ある質問に対する回答や解決策の種類に言及することがあるかもしれないが、司会は、グループが横道に反れて、設定から外れた質問や問題について議論することがないようにしなければならない。もし、後に控えている従来のブレインストーミングに専念するセッションで、このような回答に取り組むということが合意形成されていると、以上のようなことは最も簡単に実行できる。

グループのメンバーの関心と認識が、グループの各メンバーが抱く、おそらくバラバラのゴールを統合した共通目標を目指す協調行動の支えとなるかどうか。この決断が、質問ストーミングで求められることの一部となる。これには、メンバー間の合意点を特定すること、そしてグループ行動の基盤が確立されるまでその合意点の上に議論を重ねていくことが含まれる。そのようなコンセンサスが得られない場合は、グループのメンバーシップを変更するか、グループを解散する必要があるかもしれない。

一部のグループは、その背景から特定の共通の関心や認識を想定できるかもしれないが、基本に戻って、彼らをまとめている原則を再確立することがしばしば役に立つ。この取り組みがしばしば、グループによる協調行動を後になって妨げることになる逸脱を発見し、解消することを可能とする。一方で、逸脱の発覚がグループの解散を招いたり、グループ機能の能力を損なうことのないように、第一原則をあまり詳しく検討しない方が最善である場合もある。これは司会の判断による。

司会の仕事の1つは、提案されたすべての質問がグループのメンバーの前に維持されていることを確認し、必要に応じてそれらにメンバーの注意を向けることである。これには、質問をボードに掲示したり、各メンバーにスクロール・ディスプレイを提供したり、すべての質問を一度に表示できる大きさのディスプレイを準備したりすることが含まれるかもしれない。司会はまた、質問を管理可能な数に抑えなければならない。数が多すぎる場合は、タスクを細かく分割し、それぞれのタスクに独自の質問を設定して、個別のセッションで処理する必要があるかもしれない。

司会は、メンバーの1人または複数が主題やプロセスについて感情的になりすぎ始めた場合、ある程度のユーモアを持ち込む必要もあるかもしれない。たとえメンバーが強い感情を持っていても、誰もがそれを知的ゲームとして扱うならば、セッションの結果がもっとよくなる傾向がある点をメンバーに知らせた方がよい。

標準的な質問

- ・ いま私たちが尋ねる必要のある最良の質問とは何か？
- ・ その質問を説明するもっとよい方法はあるか？
- ・ ある質問が別の質問よりも優れている点を私たちが判断する基準とは何か？
- ・ 品質の高い順に質問を編集する最良の方法とは？
- ・ その質問をした方がいいのは誰か、または何か？
- ・ その質問を差し向けた方がいいのは誰か、または何か？
- ・ どのようにその質問をした方がよいか？
- ・ いつ、どのような条件下でその質問をした方がよいか？
- ・ どこでその質問をした方がよいか？
- ・ なぜその質問をした方がいいのか？
- ・ その質問した方がいいのか？
- ・ その質問をした結果、どうなる可能性があるか？
- ・ 答えを得る以外に、質問はどのような目的に役立つか？
- ・ 特定の状況でその質問をした人の目的とは何か？
- ・ その質問はどのように誤解され得るか？
- ・ その質問は意味があるか？
- ・ その質問は原則として答えられるか？
- ・ 回答を生み出し、選択する操作とはどのようなものか？
- ・ 質問と回答の操作は、他の人でも再現できるか？
- ・ その質問が回答されたかどうか、どのように判断できるか？
- ・ いつまで、その答えを持っておく必要があるか？
- ・ いつまで、その質問を持っておく必要があるのか？
- ・ グループのメンバーの関心と目標とは何か？
- ・ グループのメンバーの認識と能力とは何か？
- ・ この質問とグループに関連するリソースの種類は何か？空間か？時間か？エネルギーか？材料か？情報か？仲介者か？スキルか？初期状態か？操作条件か？
- ・ グループが利用できるツールとリソースとは何か？それらは、どうすれば入手できるか？
- ・ この質問をして、それに回答するのに関連した費用にはどんな種類があるか？
- ・ 質問をするための費用は、どのくらいになる可能性があるか？
- ・ 質問に答えようとするコストは、どのくらいになる可能性があるか？
- ・ リソースを与えられたグループは、質問に答えることができるか？そうでない場合、私たちは何をすべきか？
- ・ タイムリーな方法で、そして合理的なコストで、その質問に回答できるのは誰か、または何か？

- ・ 2つ以上の質問を1つにまとめた方がよいか?もしそうなら、どうすればよいか?
- ・ その質問は2つ以上の質問に分割した方がよいか?もしそうなら、どうすればよいか?
- ・ このセッション中に処理できる、もっとたくさんの質問を思い付いたことがあるか?
- ・ 他の人が回答したり質問したりする前に、どの質問に回答しなければならないか?
- ・ 後で質問する必要があるかもしれない質問や、質問の種類とは何か?
- ・ この質問ストーミング・セッションはどの程度うまくいっているか?批判するのが早すぎないか?遅すぎないか?横道に反れて、回答の議論に移っていないだろうか?
- ・ グループの構成を変更する必要があるか?メンバーを追加すべきか?誰かに退席してもらうべきか?
- ・ 更に先に進むのに重要な情報は不足していないだろうか?もしそうなら、どうすればそれを手に入れることができるか?
- ・ すべての主要な可能性をカバーしたか?何かを見落としていないだろうか?