

# バックワード・チェイニングによる 人材育成方法の紹介

GamePM#9 2/5

あいういず 並木 秀人

# 自己紹介・最近

## □ 何者ですか？

### □ フリープログラマー 約2年

- 某ゲーム携帯電話向けゲームのプロトタイプ（了）
- 携帯電話向けカメラファーム（了）
- iPhone（iPad）アプリ開発（了）
- 弟子育成（了）

### □ 専門学校講師

- Flashとかiアプリのプログラム

## □ 連絡先

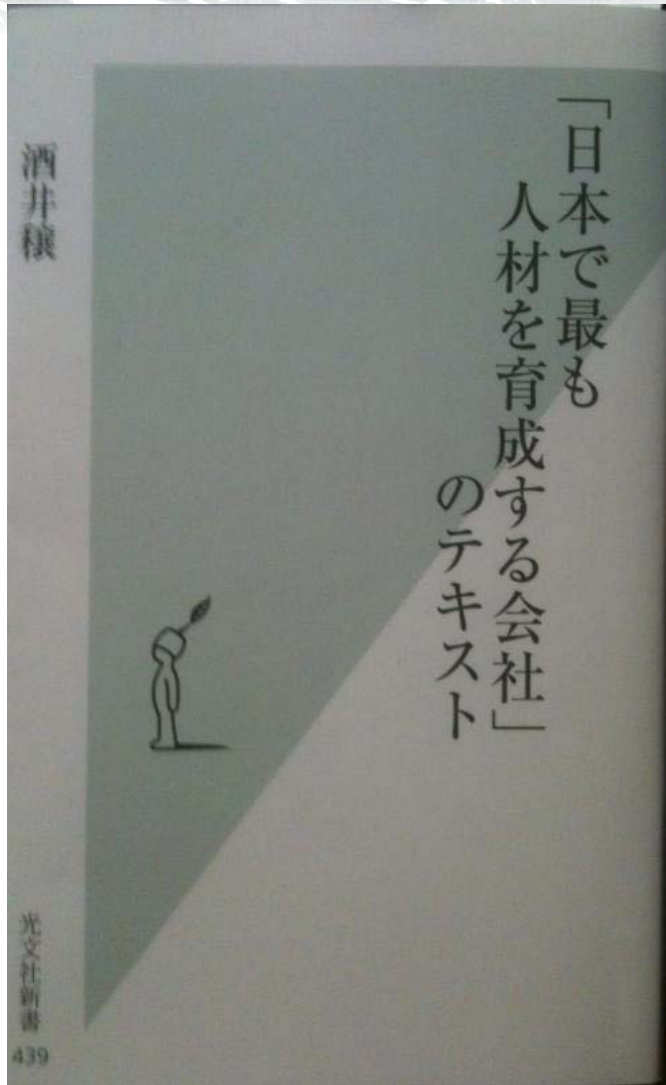
- [id:s\\_ryuuki](#)（Twitter、はてな、など）
- <http://www.iwiz.jp>

# 自己紹介・少し前

- 組み込み系時代 約4年（特定派遣）
  - プログラマ、アーキテクト、ディレクション
    - コンパクトデジカメ（P）
    - xxxx2のxxxxxx開発（アーキテクト兼まとめ役）
- ゲーム会社時代 約4年（正社員）
  - プログラマ、サーバ管理、ディレクション
    - PS2とかドリキャスの開発（P、D）
    - サーバ管理やネットゲーの開発（P、D）
    - 携帯電話向けのゲーム開発（P、D）



# 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト（1）



- 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト
  - 酒井穰（著）
  - 価格：¥ 777
  - 新書：208ページ
  - 出版社：光文社  
(2010/1/16)
  - ISBN-10：4334035426
  - ISBN-13：978-4334035426
  - 発売日：2010/1/16
- <http://amzn.to/ewvaok>

## 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト（2）

- 誰でも最高のマネジメント知識へアクセスしうる今日においては、いかにモノやカネを動かしたところで、競争優位は確保できない。ヒトこそが企業経営に残された最後の開発ターゲットである。
- 本書は、ベストセラー『はじめての課長の教科書』の著者が、IT系ベンチャー企業フリービットでの実務経験に基づいて、人材育成プログラムの論理的な背景と、プログラム導入の実践上のポイントを概説するものである。
- 経営の行き詰まりに直面している経営者や人事部、さらには自らの成長戦略を考える若手のビジネスパーソンにとって有益なヒントになるだろう。
- 出井伸之氏(クオンタムリープ(株)代表取締役、ソニー(株)アドバイザリーボード議長)推薦！

## 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト（3）

- 第1章 何のために育てるのか（人材育成の目的）
- 第2章 誰を育てるのか（育成ターゲットの選定）
- 第3章 いつ育てるのか（タイミングを外さない育成）
- 第4章 どうやって育てるのか（育成プログラムの設計思想）
- 第5章 誰が育てるのか（人材育成の責任）
- 第6章 教育効果をどのように測定するか
- 第7章 育成プログラムの具体例

## 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト（4）

- ▣ 新書なので、広く薄く網羅的な内容
- ▣ この本の参考になるところを元に、必要に応じて学習して行くとよい



## 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト（5）

- 今回は「第4章どうやって育てるのか」の中から勝ちぐせをつける（バックワード・チェイニング）を紹介する。





# バックワート・チェイニング（1）

- つねに積極的チャレンジするような気持ちになるには、それなりの成功体験が必要
- 成功体験が自信に繋がり「自分はできる」という気持ちが学習意欲を高める
- 困難にチャレンジして成功を重ねていくのは個人の責任。だが、マネージメント層として、個々の部下に合わせて仕事を与えて成功を重ねやすいようにアレンジする義務はある。



# バックワート・チェイニング（2）

- 自分がある営業所の所長だとする
- 自分の部隊の仕事は次のページのような一連の流れになる
- すべてをこなせる営業マンの育成は数年から十数年の期間が必要だといわれている。



# バックワード・チェイニング(3)

- 行動 1 : 顧客とのアポ取り (またはアポなし訪問)
- 行動 2 : 訪問先での挨拶、自己 (自社) 紹介
- 行動 3 : 自社企画の説明
- 行動 4 : 顧客と自社の開発担当者のコミュニケーションアレンジ
- 行動 5 : 自社の開発担当者からのデザインが出てきたら 1 次見積もり
- 行動 6 : 試作が出来たら 2 次見積もり
- 行動 7 : 製品仕様の詳細をつめ、売り買い契約の締結
- 行動 8 : 検収テストの実施と入金確定

# バックワード・チェイニング(4)

- フォワードチェイニング
- ランダムチェイニング
- バックワードチェイニング



# バックワード・チェイニング(5)

## □ フォワードチェイニング

- 新人にアポ取り（行動1）から始めさせて、ゴールの入金（行動8）まで至らせる方法
- 新人営業マンは多くのハードルの前で失敗を繰り返し、失敗を乗り越える形式での成長を強いられる
- はじめての、入金に至るまで何年もかかるので、途中で挫折して失意のうちに会社を去ってしまうかもしれない。

# バックワード・チェイニング(6)

## □ ランダムチェイニング

- あるときは見積もりを作らせたり、またあるときはアポ取りの確認をさせたりという具合に、新人営業マンを先輩のアシスタントとして使う方法
- 個々の行動を浅く学ぶことが可能、全体像の把握という意味ではよい。
- しかし、この方法では新人はいつになれば一人前として仕事をこなせるようになるか不明
- 「自分で全部やってみろ」ということになればフォワードチェイニングが始まることになる。

# バックワード・チェイニング(7)

## □ バックワードチェイニング

- ゴールである入金（行動8）から始めさせて、最後にアポ取り（行動1）に至らせる方法
- ベテランの営業マンに売り買い契約の締結（行動7）までさせて、最後に入金（行動8）だけ新人営業マンにやらせる
- 新人営業マンの経験は検収と入金の喜び（成功体験）から始まる

# バックワード・チェイニング(8)


## □ バックワードチェイニング

- 行動 8 を何度か経験してから、次に行動 7 と行動 8 を経験させる
- その後は、行動 6→8、行動 5→8 という具合に繰り返していく
- 新人営業マンは（時には失敗はあるでしょうが）「勝ちぐせ」（成功体験）をつけつつ一連の作業を学ぶことができる





# バックワード・チェイニング(9)

- 
- 行動 1 : 顧客とのアポ取り (またはアポなし訪問)
  - 行動 2 : 訪問先での挨拶、自己 (自社) 紹介
  - 行動 3 : 自社企画の説明
  - 行動 4 : 顧客と自社の開発担当者のコミュニケーションアレンジ
  - 行動 5 : 自社の開発担当者からのデザインが出てきたら 1 次見積もり
  - 行動 6 : 試作が出来たら 2 次見積もり
  - 行動 7 : 製品仕様の詳細をつめ、売り買い契約の締結
  - 行動 8 : 検収テストの実施と入金確定

# バックワード・チェイニング(10)

## □ バックワードチェイニング

- ポイントは、つねに「最後までやり抜いた」という充実感をともなって育成対象となる人材に経験させることができる
- また、最終的にどうなれば完了なのか育成対象が意識しやすいのでモチベーションが維持しやすい。

# プログラマ向け最初のチューニング

## □ デバック

- 問題点の再現方法を確立する
- コードの問題点まで指摘
- 出来れば修正方法まで考えさせてレビュー

## □ ドキュメンテーション

- プログラムの構成やツールの使い方などのドキュメンを作成する
- 全体構成の理解を促進させる

## □ 構成管理

- ソースコード全容の理解
- デイリービルドなど失敗したときの原因調査

# プログラマ向けその先は？


- 小さなツールを作る
  - 設計、実装、テストを小さく行う
- 機能の一部を作る
  - 他人の設計を理解し、設計、実装、テスト
- 機能をデザインする
  - プロトタイプ、同上
- 全体のアーキテクチャをデザインする
  - 全体を設計し、プロトタイプ作成や全体像を正しくメンバーに伝える



# まとめ

## □ まとめ

- マネージメント側のアプローチとして、自分の仕事を振り返り、どのような手順で学習しキャリアを積んできたかを確認してみる
- それを元に、バックワードチェイニングに落とし込んでみる。先に考えて準備しておくことにより、急にその立場に立った場合でも対応できる
- その状況が来なくとも、自分のキャリアの棚卸しとして行うことにより、新たな道が見えてくる

- 
- 人に教えることにより、自分の学習効率が高まる。また、新たな、気づきが起こる。

# END

- ▣ ご清聴ありがとうございましたm(\_ \_)m
- ▣ 脳みそが必要な方、手弁当で行きますのでよければお声おかけください。