

人に伝える、教える、考えさせる？

GamePM#8 10/23

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

□ 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xxxxxxx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）

アジェンダ

□ リーダー

- 素早くフィードバック、経験に合わせて伝える、関係ないことはさせない

□ 先生

- 反応はあきらめる、例えて話す、Yes But

□ メンター

- 目標とプロセス共有、サポートとレベルの調整、納得とモチベーションアップ

□ まとめ

素早くフィードバック
経験に合わせて伝える
関係ないことはさせない

リーダー



リーダー（1）

- 良いことでも悪いことでも情報は素早くフィードバック
 - 良いことであれば、モチベーションが上がり気持ちよく作業してもらえる
 - 悪いことでも、早く伝えることにより対処できる時間が増える
 - このとき、自分なり対策案も付けて話をする。そうすると、相手もアイデアを出しやすくなる
 - 素早い共有により、信頼関係が上がり作業が回りやすくなる



リーダー（２）

- ▣ 相手の経験を理解しその事例に合わせて伝える
 - ▣ 相手の専門分野にたとえて話す
 - ▣ 必要な本や資料（Webページ）などの情報を提供する
 - ▣ 自分でも必要な情報を学習し、用語（言語）を統一して情報共有の高速化をはかる



リーダー（３）

- よほどのことがない、限り関係ないことはさせない
 - 合意した内容を集中して進めてもらえるようにする
 - 作業するときには、まとまった時間集中することやリラックスする必要があるため
 - 逆の意味で言うと逃げ場をなくす
 - 進捗や情報共有は時間を決めて行う。（朝とおやつの時間とか）

リーダー EX

□ 大きい会社は優秀な人が多い？

- 大きい会社は1社しか見ていませんので、断定できませんが基本優秀な人が多い気がしました
- メインの仕事をしながら、案外多くの雑務をこなす必要があるので要領が良くないと仕事が回らない
- あと、出せるコストも多いので協力会社も比較的優秀な人が集まる

反応はあきらめる
例えて話す
Yes But

先生

先生（1）

▣ 反応はあきらめる

- ▣ 質問はありませんかとか、わからなかった部分はありませんか？といっても基本反応はありません（学校や前に立っている人によるかもしれませんが）
- ▣ 理解していない状態では、適当な質問は出しにくいと思いますのであきらめましょう（自信も無い状態です）
- ▣ 手書き作業で、強制的に反応を出させる方法を組み合わせる。（後述）

先生（２）

- ▣ 似たモデルの興味や理解できそうな、例えばビジネスのルールや仕組みを伝える
 - ▣ 仕事をしている専門家ほど強力な知識は無い。そのため、一般的でイメージしやすいエピソードを絡めて話す（ゲームとかスポーツ、学校のルールなど）
 - ▣ 主題（プログラムなど）だけの話だとどうしてもそれが必要なのか理解しにくい。なので、周辺の話を含めて話して、なるべく主題を多くの生徒に興味を持たすようにする

先生（3）

□ 基本は褒めるから入る(Yes But方式)

- とりあえずというのは言い方が悪いが、何か作業させたり、質問があったら良いところを探して褒める
- あまり、褒められなれていない人も多い？ので喜ぶ。（特に、今までほめられていない部分だと）次へのモチベーションにつながります
- その後に、さらにどうすれば良くなるかを簡単に単純に話す（Twitter的に140字位で）



先生 EX

- ▣ どんな授業をしているか
 - ▣ メインは各種ツールの使い方や目標設定をしてプログラムを組む（アクションゲーム）
 - ▣ 技術系トピック
 - ▣ 心構え系トピック
 - ▣ 考える系トピック
 - ▣ ゲームの分析
 - ▣ カンファレンス紹介

目標とプロセス共有
サポートとレベルの調整
納得とモチベーションアップ

メンター



メンター(師弟) (1)

- 目標を聞きプロセス設計して共有する(相手の理解できるレベルまで細分化)
 - まずは、何をしたいのか聞き出し目標を設定する
 - その目標を元に、目標を達成するための大きなプロセスを考えて共有する
 - 分割された各プロセスを達成するための目標も存在するのでどの項目を行うか決め手。さらに、プロセスの細分化を行いすすめる。

メンター(師弟) (2)

□ サポートとレベルの調整

- 最初は、細かくサポートしてプロセスを進める
 - 細かく目標、プロセス、何で必要なのかを相手が理解できるように多面的に話す
- 最低限レベルまで上げたら、サポート量を減らし自分の力で進めさせるようにする。細かく指摘は行う。
- 一定レベルまでいったら、自分がわからない（わからないふりでも可）をして質問して回答させるようにする。

メンター(師弟) (3)

□ 納得とモチベーションアップ

- 納得させるには力技。相手の技能を大幅に超える部分を見せて納得させる。（やっていて間違っていないと安心させる）
- モチベーションアップのために、目標（近いものでよい）をすでに達成している人（しかけている人）で同じぐらいの年齢の人に会わせて話をさせる（わかりやすいライバル設定）
- 目標をチャレンジできる機会を模索する

メンター(師弟) EX

- 弟子を採った経緯と採るポイント？
 - 一番初めのゲーム会社に勤めていた子（同時期に働いたことはない）
 - 採るポイントはモデル化しやすい相手が理想。職種が近い、思考のポイントが近い、共通の知り合いがいて情報が得やすいなど

まとめ

まとめ（１）

- 難しいのは人によって理解度が違うことを理解する
 - どんな経験をして、どのようなことを理解しているかはわからない
 - 理解スピードが人のによって違う
 - イライラしないで、そういう人もいるんだなと思ってイロイロな視点や方法で伝える
 - 相手の理解を深めることにより後々自分が楽になる

まとめ（２）

- 関係の無いストレスを減らす（必要なところはストレスかける）
 - なるべくやらなくて良いことは、考えたり、やらせないようにしてストレスを減らす
 - 必要なところにはプレッシャーをかける。ストレス耐久性アップや、達成したことによる自信が生まれる
 - 自信の貯金を積み上げて新たなことにチャレンジできるようにする

まとめ（3）

□ 上手くいっても失敗しても何故と問う

- 成功・失敗は偶然ではなく、必然の場合が多いので。どのような経緯でそうなったか考え細かく答えを出すようにする
- 考えを蓄積していくことにより、判断が正確になり成功の確率が上がるようになる
- だが、その方法にはとらわれすぎずに注意する必要がある。（蓄積している方法が古くなったり微妙に変化している場合がある）

おまけ

□ デール カーネギー

- 人を動かす (<http://amzn.to/b6s80s>)
- 道は開ける (<http://amzn.to/9cv2tu>)

□ P・F. ドラッカー

- ドラッカー入門 (<http://amzn.to/aT69iB>)
- プロフェッショナルの原点 (<http://amzn.to/b1GBRR>)

□ 酒井 穰

- 「日本で最も人材を育成する会社」のテキスト
(<http://amzn.to/95cyYy>)

□ Dave H. Hoover、Adewale Oshineye、柴田 芳樹

- アプレンティスシップ・パターン –徒弟制度に学ぶ熟練技術者の技と心得 (<http://amzn.to/aHkuru>)

END

- ▣ ご清聴ありがとうございましたm(_ _)m
- ▣ [微募集]来年の仕事（笑）