

自律運営組織構築・変革のための共創プログラム

さびっど SaPIDの概要

Systems analysis / Systems approach based Process Improvement methoD

※ “SaPID”は、株式会社HBAの日本における登録商標です。当スライドではTM,[®]などの表記を省略します。



株式会社 HBA Quasol 安達 賢二

adachi@hba.co.jp

<http://www.software-quasol.com/>

左下のページ数表記は、そのスライドが説明している
「ソフトウェアプロセス改善手法SaPID入門」の該当ページを指しています。

コンテンツ

- (1) 実務の現状と成長に必要なこと
 - (2) SaPIDとは？
 - (3) SaPIDが大事にしていること
 - (4) SaPIDのアプローチ
 - (5) SaPID実践例
 - (6) SaPIDがやっていること
 - (7) SaPID実践は容易？
- まとめ

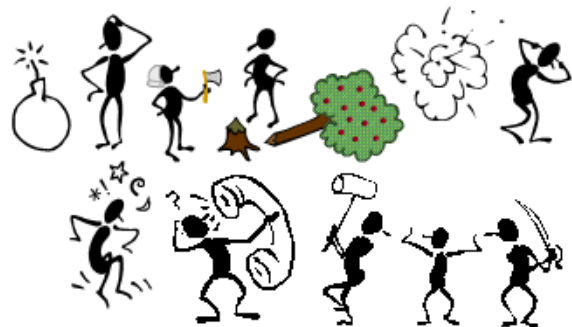
Y: やったこと	W: わかったこと	T: つぎにやること
SaPID概要説明 ☐ (1) 実務の現状と成長に必要なこと ☐ (2) SaPIDとは？ ☐ (3) SaPIDが大事にしていること ☐ (4) SaPIDのアプローチ ☐ (5) SaPID実践例 ☐ (6) SaPIDがやっていること ☐ (7) SaPID実践は容易？	理解できたこと	どこに使うのがよいか どのように実践するか
	理解できなかったこと／確認が必要なこと	

(1)実務の現状と成長に 必要なこと



能力向上！
属人化から脱却！
生産性を上げろ！
もっと成果を出せ！

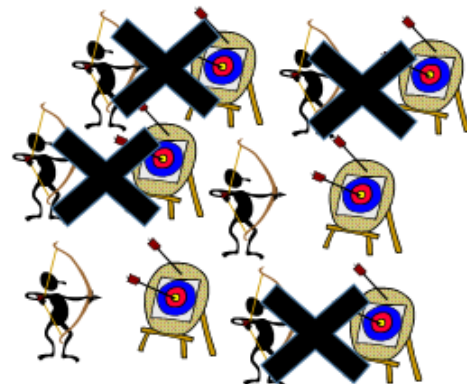
実務の状態



実務には多くの
問題がある



毎日計画されたタスク
をこなすのに精一杯

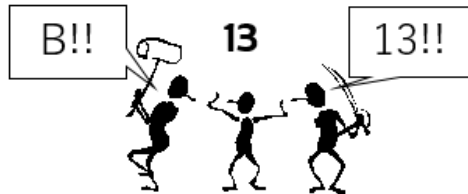


すべての問題を
一網打尽にできない

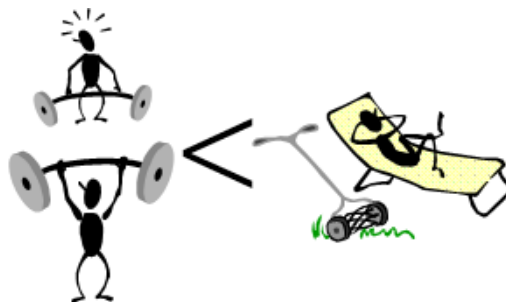
問題解決や改善、自らの成長に投入
できる時間・工数は限られている

組織や人間活動の特徴

これらを考慮した業務活動が求められます



人は自ら見たいように
モノゴトを捉える
それぞれが重視すること
や思いは違っている



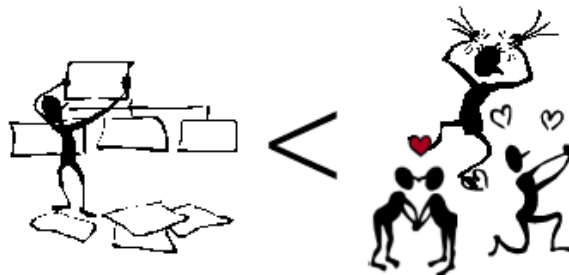
最適よりも習慣を好む



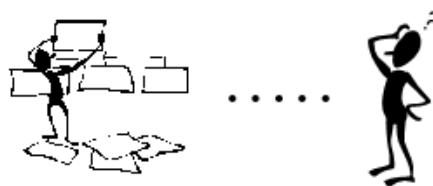
好きなことはうまくできる
わからないこと、理解できない
ことに力を注がない



指示命令は後向きに
自分で決めたことは前
向きになりやすい



論理より感情が勝る



記憶は長く続かない



3年前...
同じ方法で過去と他人を
変えようとムダに努力し
ている人が意外に多い

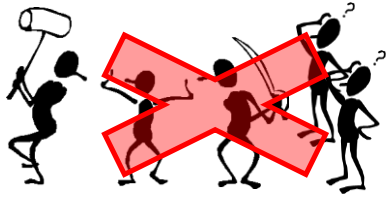
組織・チーム運営：関係者の認識

組織内のそれぞれの要員が、自分の見ている範疇で現状を認識している。しかもそこには問題・事実ではないものも混在している。

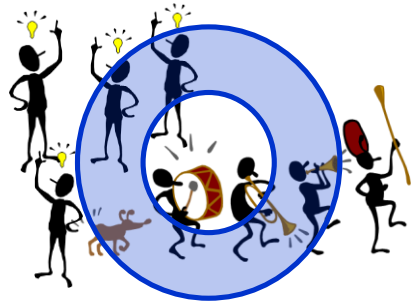


各自はそれぞれの立場で、自分が見た、聞いた、感じたことを元に自分の認識を持っている(事実の断片、事実以外のものも混在) → 認識が合わない → 思うように解決・改善が進まない

改善を進める＝成長を目指す上で大事なこと



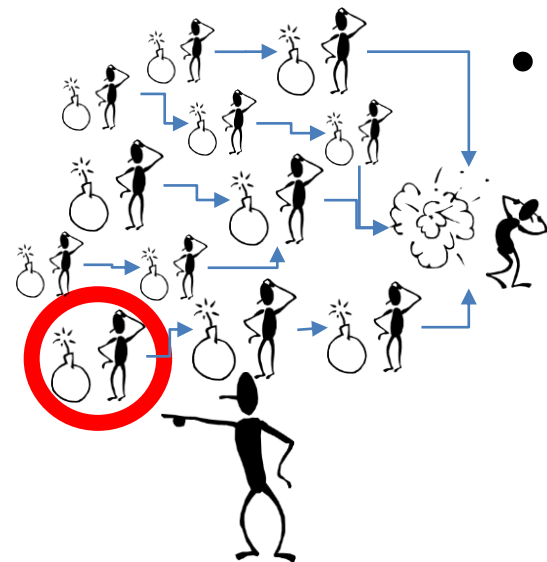
- 関係者全員が参画して状況を理解・納得し、当事者として取り組む



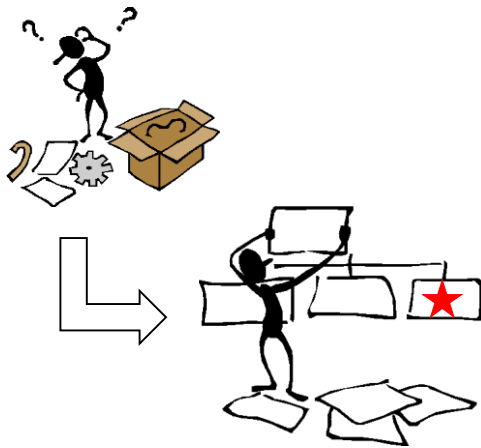
- 納得していないことに労力を注ぐ人はいない／自ら参画したこと、決めたことは前向きになりやすい
- 当事者として関わらなければ成功の実感も得られない
- [価値観→思考・判断→行動→結果・成果]→感情 の連鎖のどこに手を打つべきかを見極める必要もある

- 多くの問題、困り事から、取り組む価値のある改善ターゲットを特定する

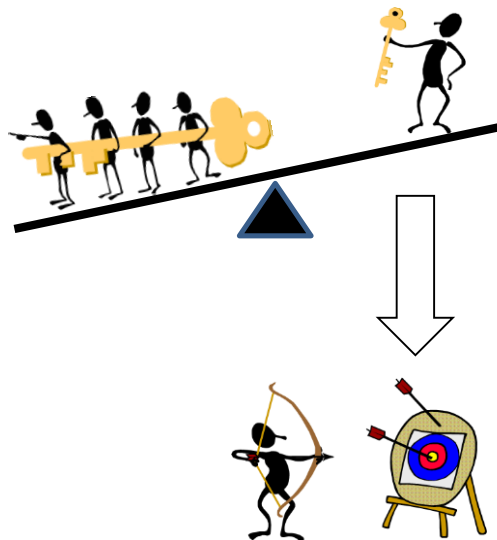
- 使えるリソースは非常に限られている！⇒一網打尽はムリ
- 複数の要素が相互作用して問題や困り事が発生している
- 問題、困り事発生メカニズムから取り組むべき改善ターゲットを特定する



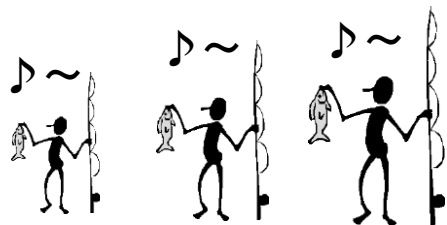
改善を進める＝成長を目指す上で大事なこと



- 改善ターゲットが大きければ、価値ある小さい領域に絞り込む
 - たくさんのことを、長い期間で改善する方法は結局うまくいかなくなる
 - 小さい領域をできるだけ短い期間、少ない工数でちゃんと打ち落とす
- 実践可能で、効果・効率を兼ね備えた手段でターゲットを撃ち落とす
 - 他者責任追及はあとで／自らの役割の範疇で改善すべきことを優先にする
 - 現状能力レベルの110～120%程度のストレッチ目標がベター／能力を上げてから高度な対応へ
 - できなかったことができるようになる、自ら狙って撃ち落せたら“うれしい”→**継続の原動力**

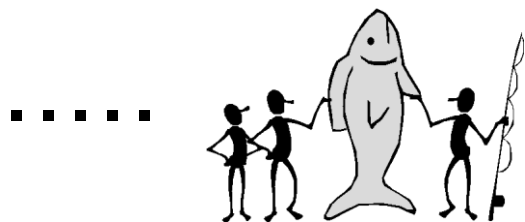


改善を進める＝成長を目指す上で大事なこと



・ 小さな成功を積み重ね、改善力と成果を雪だるま式に高める

- － 100m全力走の連続実施や20km全力走はムリ
- － 継続できるレベルのFun Runを継続しながら能力を上げていくのが理想



継続性のない単発対応で能力は向上しない
継続的、段階的な取り組みによって能力が向上し、狙った成果を上げられるようになっていく

(2)SaPIDとは？

その1～概要編

2009年頃～

ソフトウェアプロセス改善実践手法

SaPID(サピッド)

Systems analysis / Systems approach based Process Improvement methoD



組織やチーム、管理者やエンジニアが期待する成果を得る、そして成長するために、当事者自らがシステムズアプローチを実践しながら段階的にゴールを目指すプロセス改善手法。

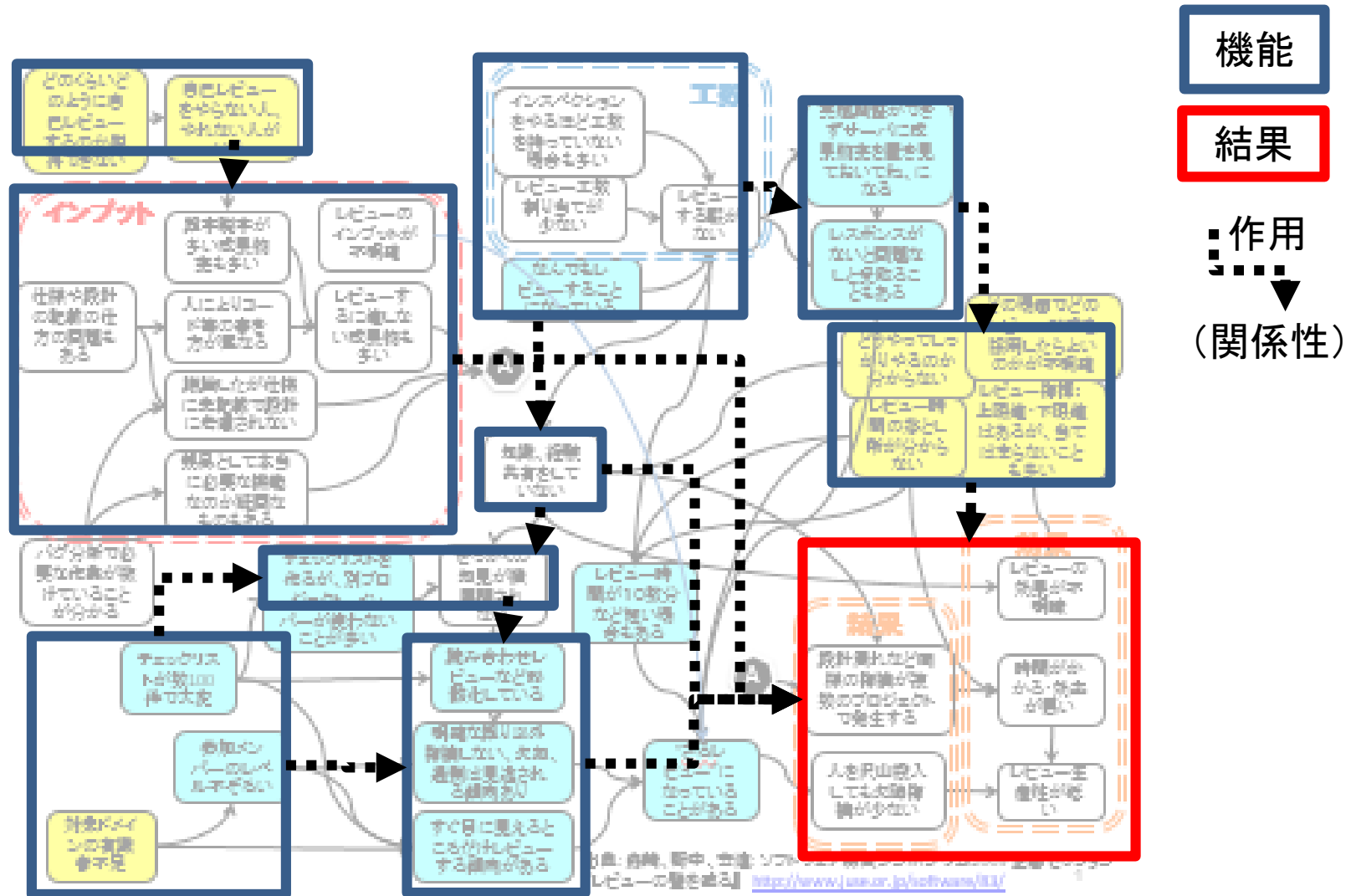
※自らソフトウェア関連業務で実践していた内容を体系化したものだが、活用先は規模や業種等を問わない

システムズアナリシスをベースにした システムズアプローチ

- 対象領域に存在するさまざまな要素の関係性、相互作用全体を一つのシステムと捉え、各種手法を駆使しながら分析・評価・最適化などの段階(フェーズ)を経て複雑な課題や問題の解決を探るシステム思考を活用した方法論。
- 事象はさまざまな要素間の関係性、相互作用が引き起こす、という立場で解決策を見出す。
- 関係者からさまざまな情報(構成要素)を収集して「構造図」に表し、関係者間で共有することで自らの背景や現状に対する適切な解決策を探る。

システム: 複数の機能が相互に作用して、目的を果たそうとするしくみ全体のこと

問題構造図＝問題発生システム



SaPIDは私の実践経験そのもの

- SaPIDは、私が経験した多くの失敗（と超少ない成功体験）から学び、いろいろ工夫して打開してきたことを積み重ねたノウハウの集合体です。
- 基本的なコンセプトに従って自ら実践（実験）し、その経験と結果に基づいて適宜（SaPIDを）更新しています。
- SaPIDの強みは多くの失敗経験に裏打ちされたノウハウ群です。

(2)SaPIDとは？

その2～しくみ編

自律運営組織構築・変革「共創プログラム」SaPID3.0の全体像

MODE 0 ビジネス価値向上～新ビジネス創出実践

STAGE 1 ビジネス価値共有

STAGE 2 ビジネス価値向上

STAGE 3 新ビジネス創出

MODE 5 プロセス改善を含めたリスクマネジメント実践

MODE 4 是正・予防処置実践

MODE 3 是正処置実践

MODE 2 個別改善実践

MODE 1 個別問題発見・解決実践

価値観・行動変容
／問題モデリング
アプローチ

STAGE 0

運営方針共有
STEP 1 運営方針・問題
定義／見直し
STEP 2 認識共有

STAGE 1

問題発見・共有
STEP 3 個別問題発見
STEP 4 問題表現・共有

STAGE 3

結果共有・ふりかえり
STEP 7 結果共有
STEP 8 ふりかえり

STAGE 2

問題解決・改善
STEP 5 問題解決
STEP 6 改善

STAGE 1

問題洗い出し・引き出し

STEP 2

事実確認・要素精査

STEP 3

問題分析・構造化

STAGE 3

改善の実行

STEP 7

改善計画立案

STEP 8

改善トライアルと評価・フィードバック

STEP 9

全体適用と評価・フィードバック

STAGE 2

改善の検討

STEP 4

改善ターゲットの検討・特定

STEP 5

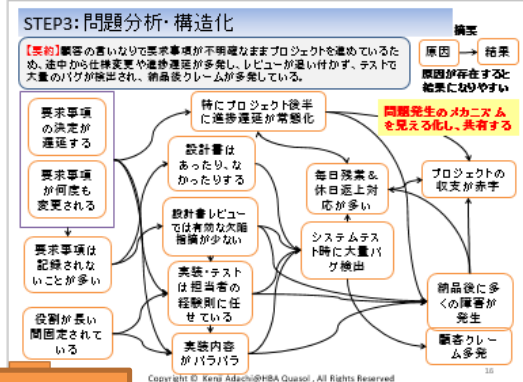
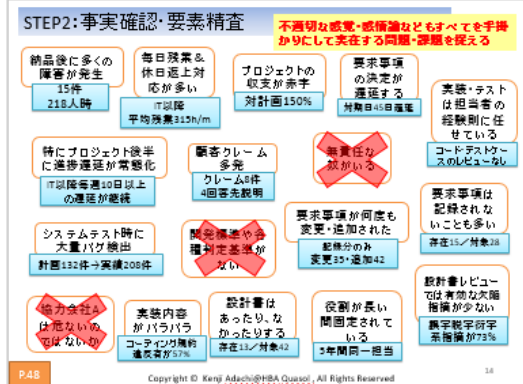
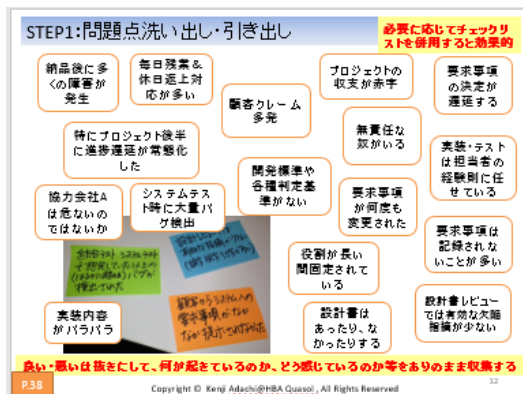
改善策の検討・決定

STEP 6

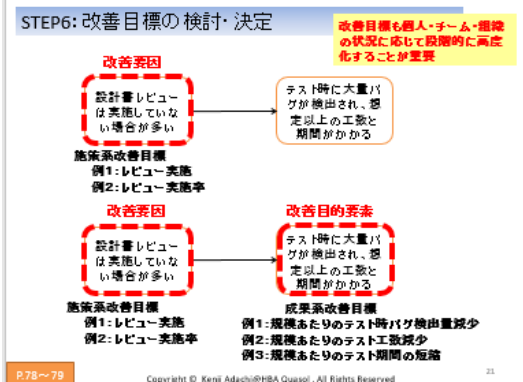
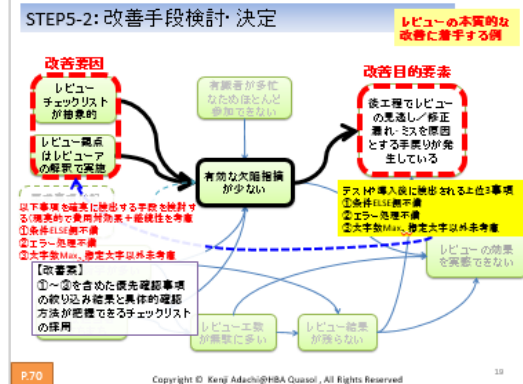
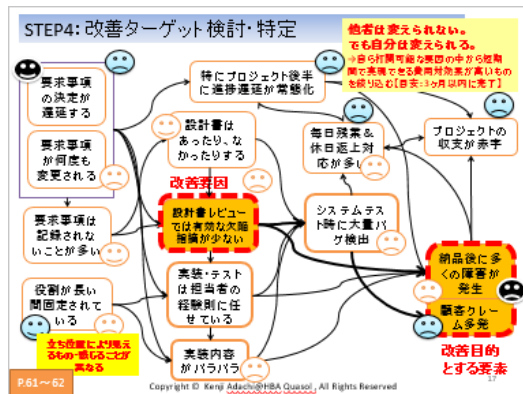
改善目標の検討・決定

SaPID MODE3 STAGE-STEP

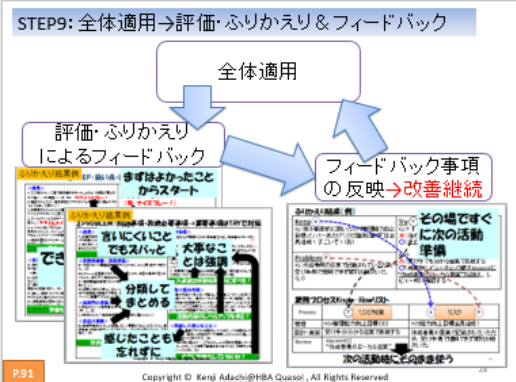
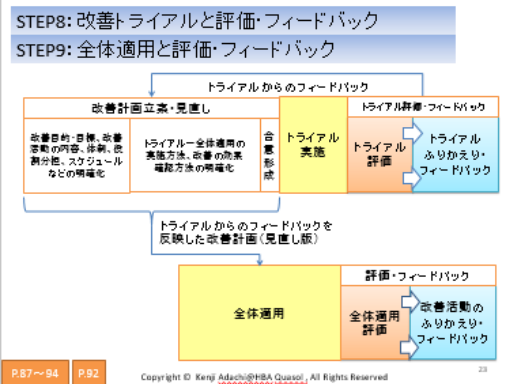
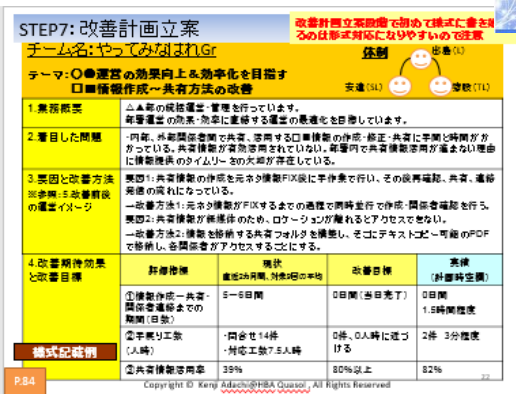
STAGE1: 現状把握



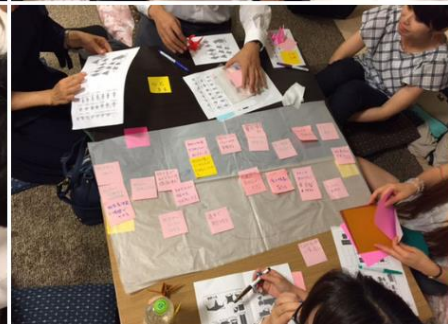
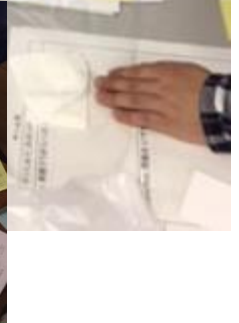
STAGE2: 改善の検討



STAGE3: 改善の実行



SaPID MODE5 リスクマネジメント実践教育 未来予想型チーム運営ワークの様子



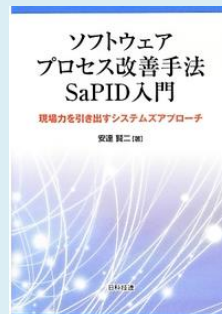
SaPIDの進化(情報提供過程)

2019.5現在

SaPID3.0 (MODE0・4・5: 共創プログラム)

さびっとぶらす
SaPID+ (MODE1～2: 問題モデリング)

SaPID1.0 (MODE3)



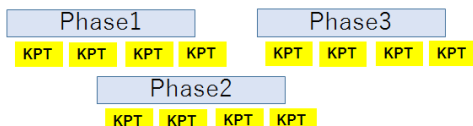
※(括弧)はそのバージョンで主に詳細を示した内容を指す

自律運営組織構築・変革「共創プログラム」SaPID 3.0の全体像

組織

チーム
個人

Journaling by retrospectives

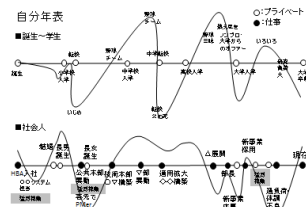


MODE 1 個別問題発見・解決実践



MODE 2 個別改善実践

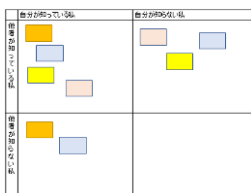
Life Graph



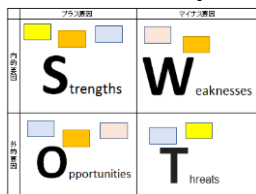
Time management matrix



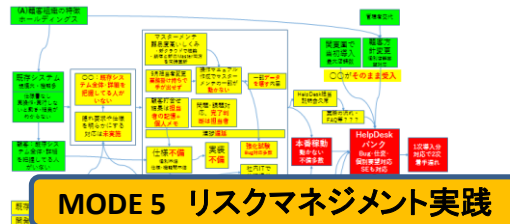
Johari window



SWOT analysis



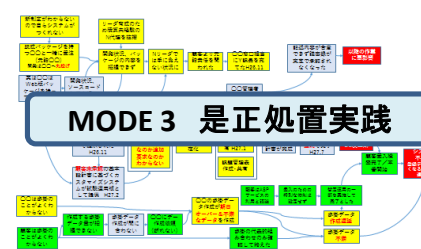
Future Expectation Model



MODE 5 リスクマネジメント実践

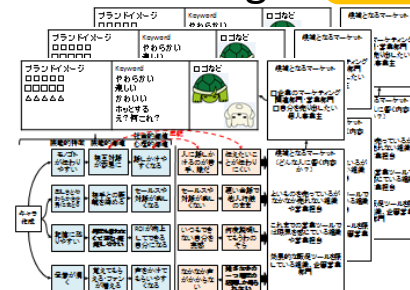
MODE 4 是正・予防処置実践

Trouble Model



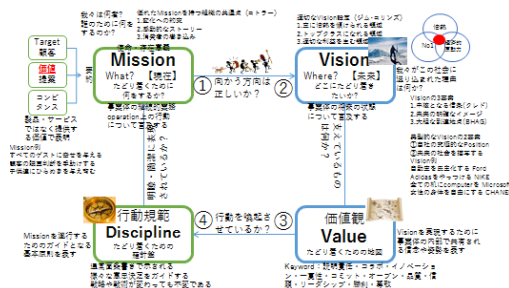
MODE 3 是正処置実践

Self Branding



MODE 0 ビジネス価値向上～新ビジネス創出実践

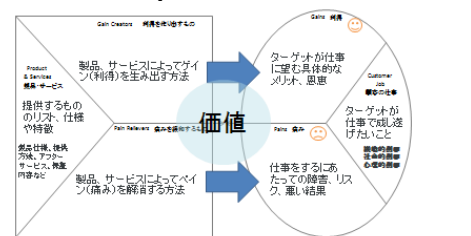
Mission Statement



Business Model Canvas



Value Proposition Canvas



<自分を知る>



<自分を活かす>



<自らの使命に従う>

(3)SaPIDが大事にしていること

SaPIDが目指す

“自律運営”による“Joy of work”の実現

自律＝自己の欲望や他者の命令に依存せず、自らの意志で客観的な道徳法則を立ててこれに従うこと
(自分の特性を活かして周囲・社会に貢献し、その関係性をも保つことができる)

Google
Project Aristotle

心理的
安全性

誰もが自分をさらけ出しても大丈夫
夫＆周囲に貢献し、よい関係性を保つ

自律

メンバー全員が目的達成に向け、
積極的に自ら判断し、行動する

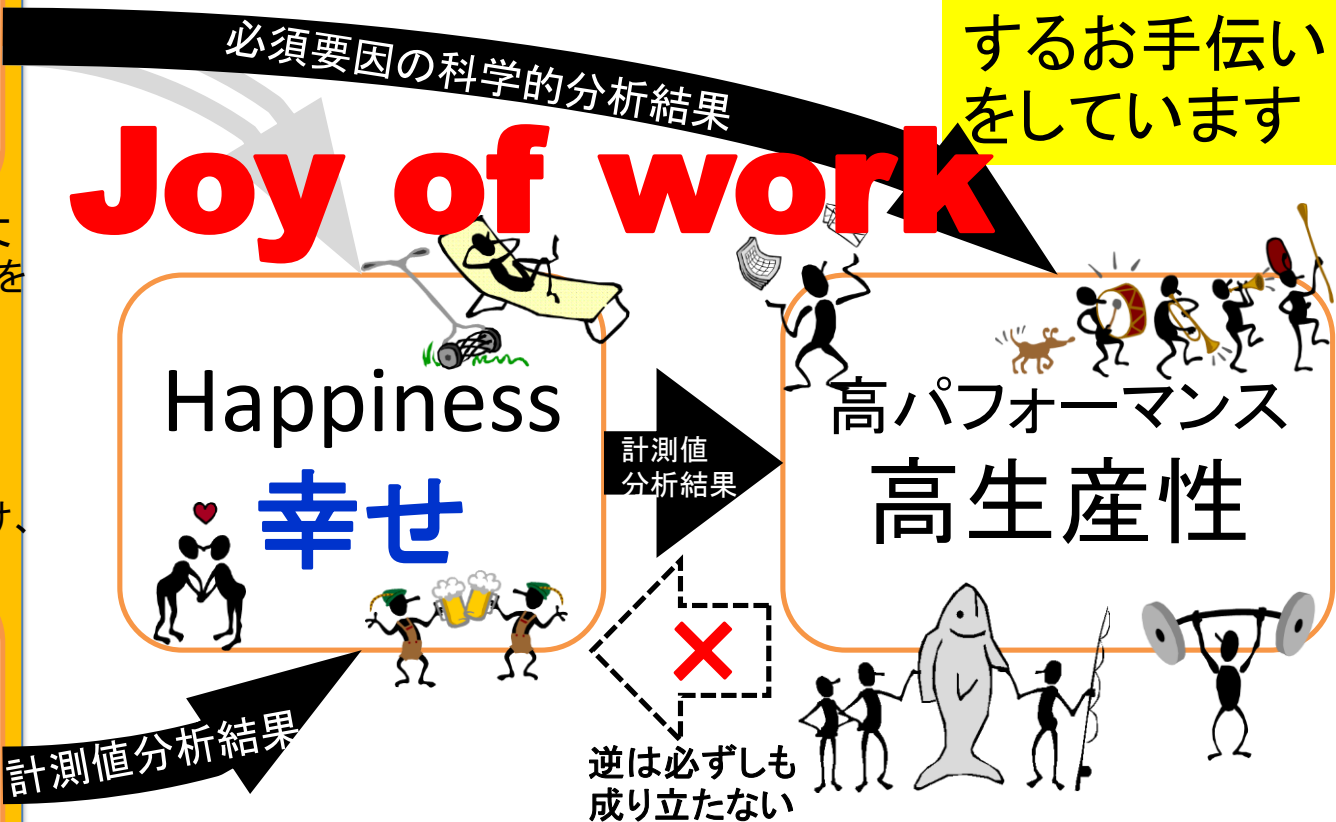
日立

Happiness計測
Wearable sensor

働き方の
多様性

【参考】グーグルが突きとめた！社員の「生産性」を高める唯一の方法はこうだ
プロジェクト・アリストテレスの全貌
<http://gendai.ismedia.jp/articles/premium01/48137>

仕事を楽しく
するお手伝い
をしています



【参考】Key Leader's Voice | 対談「経営とハピネス」(星野 佳路 氏 × 矢野 和男)
http://www.foresight.ext.hitachi.co.jp/_ct/16937256

価値ある 課題・問題

他者の立場(視点)
で考え、行動できる
ことが必要

支援(支援・励まし・選択の機会の提供)

統合を促す
明確で一貫した態度で接し、
理解と共感で制限を加えること

自分らしく

&

【関係性】
集団の一員とし
て責任を持つ

本当の自分
偽りのない自分を導く

他者の幸せ
本当の自分の一部

能力

自律性

意味・価値ある挑戦

自ら
行動

方策

結果

有能感

自ら解決 できそうだ
自ら解決 できる

活動、思考、選択等により
適切な答えが出せること

< 楽しい >

達成感

やりきった！
自ら解決できた！

やりきれたこと
実際に結果が出たこと

< できた >
< うれしい >

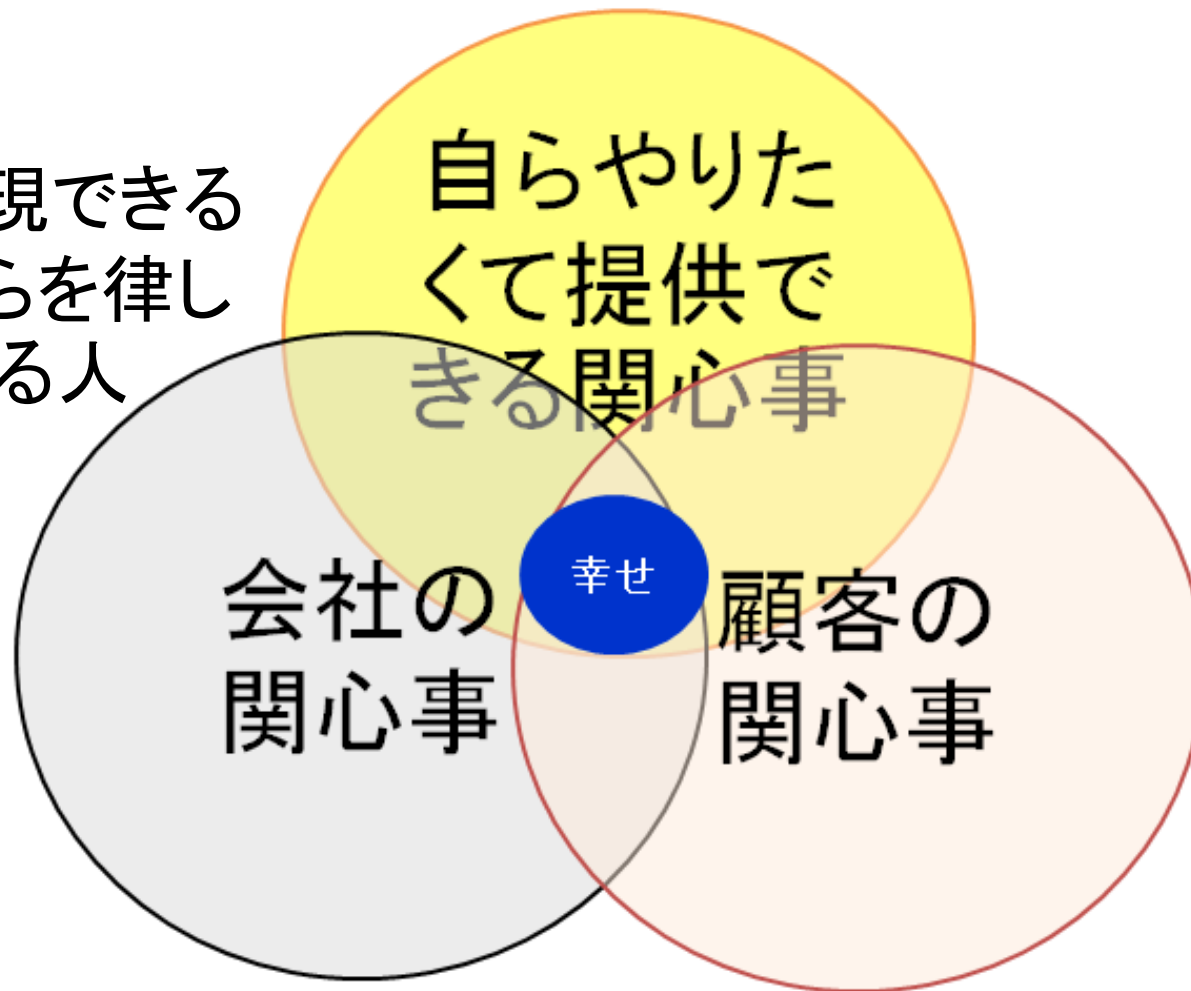
内発的 動機

人を伸ばす力



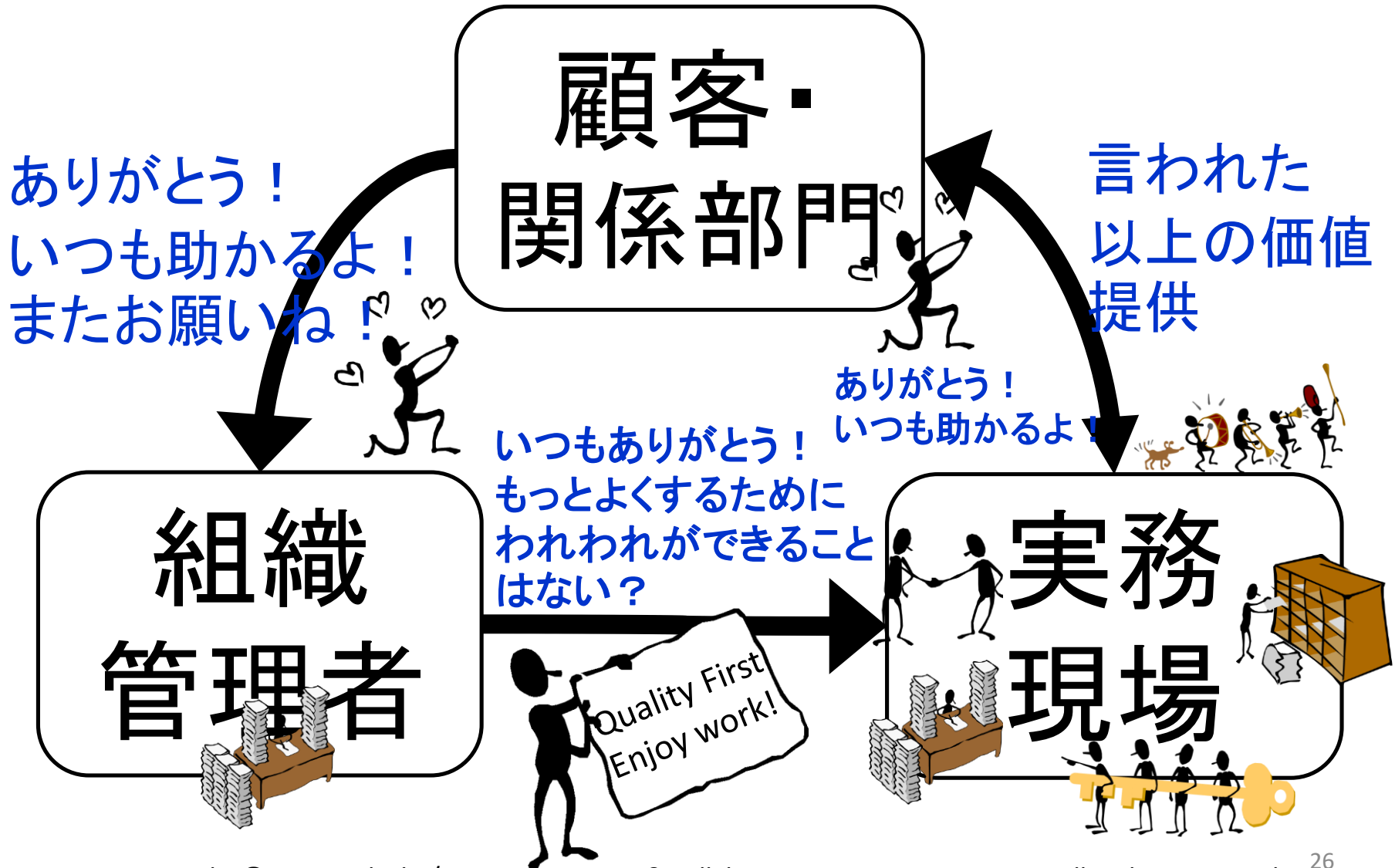
「三方よし」で関係者みな幸せを実現する

これを実現できる
人は、自らを律し
て行動する人



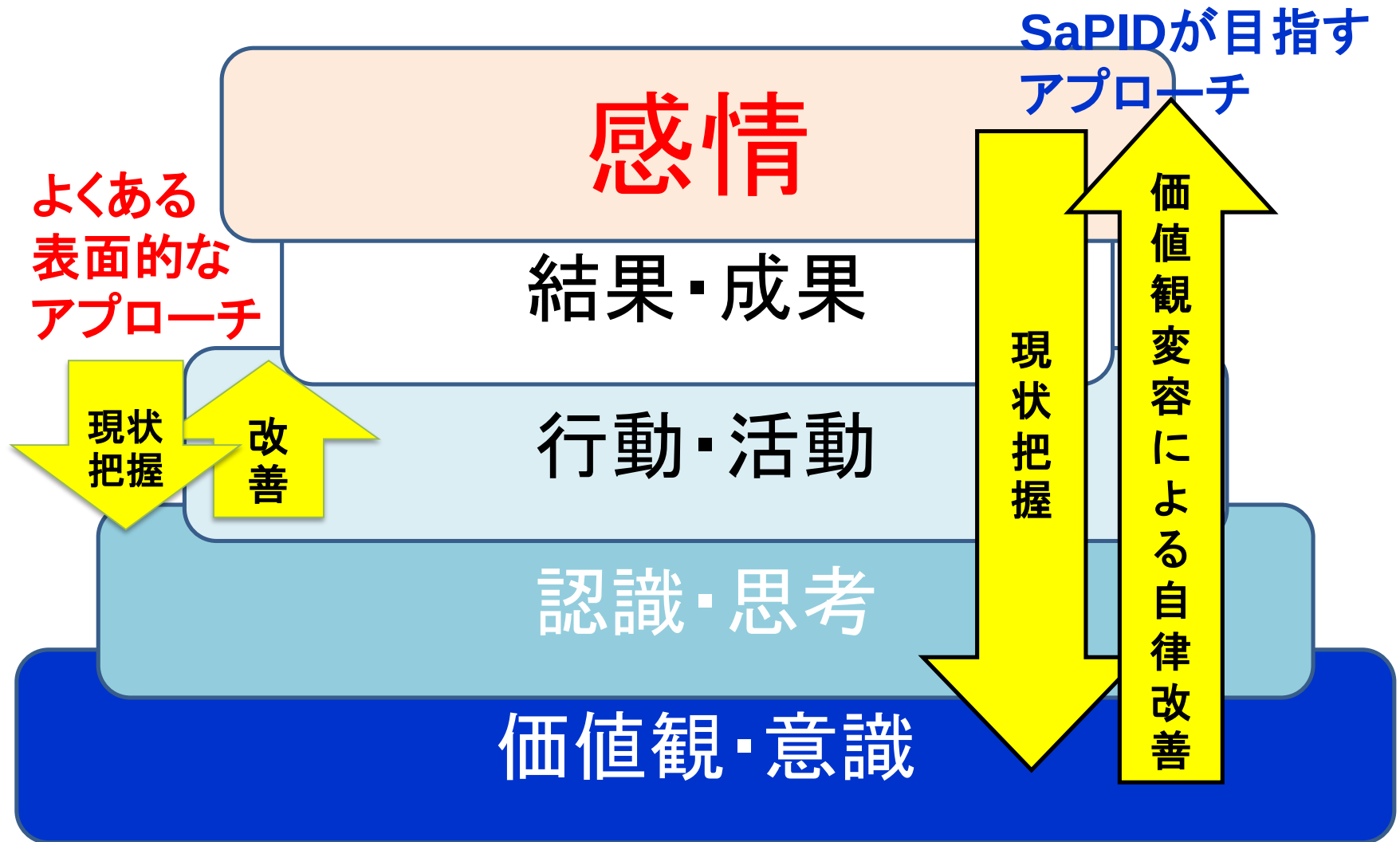
何もせずに後悔するより、自分の考えで行動した結果後悔するほうが納得するし、次につながりやすい

SaPIDが目指す“三方よし”



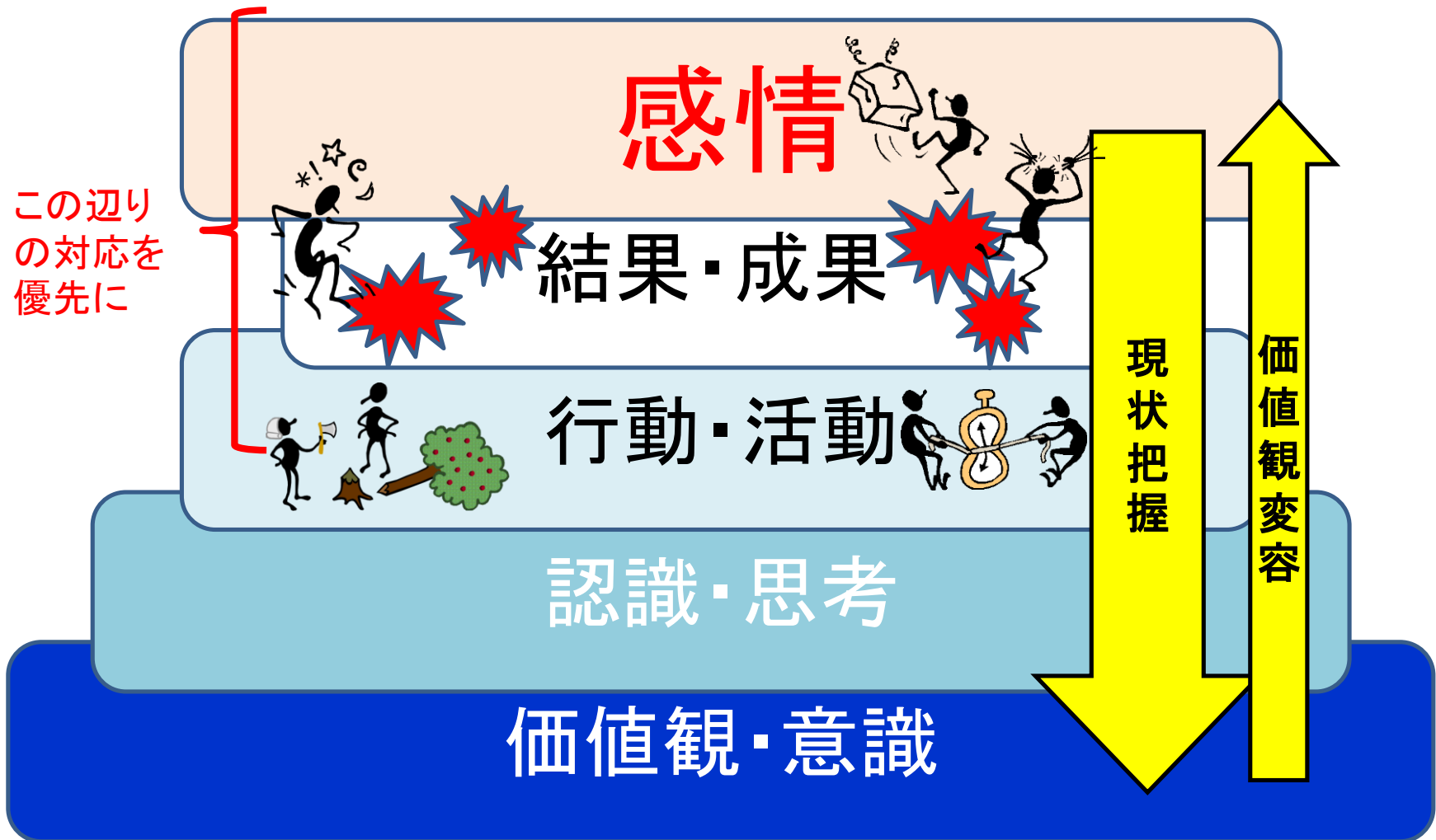
(4)SaPIDのアプローチ

人・チーム・組織の価値観～感情



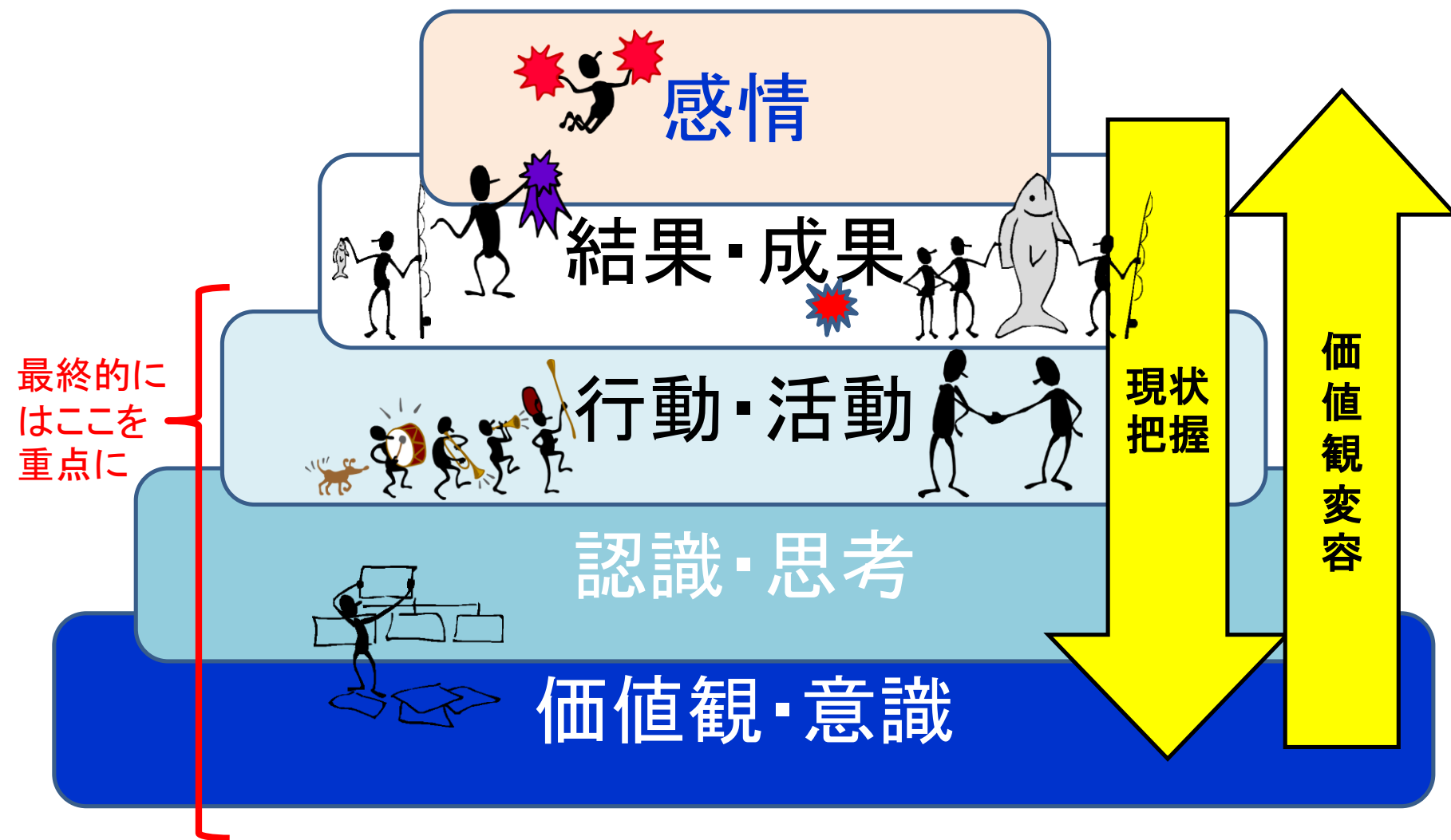
< 感情は論理に勝る >

まずは当事者の困り事の解消から始める



<自ら明確にしたミッションに従う>

最終的には適切な手段を計画し、結果を引き寄せる



SaPID適用：自律運営への5段階

MODE0 ビジネス価値の向上

【MODE1】問題発見・解決をチームで実践する



【MODE2】「個別改善」を身につけ、あたり前にする



【MODE3】問題モデリングを高度化しながら「プロセス改善」にも取り組む



【MODE4】予防処置をも実践し、最終目標を定め、徐々に規模・難易度を高めながら取り組む



【MODE5】総合的なリスクマネジメント実践による自律運営の実現

(5)SaPID実践例

SaPID関連発表

[1][SPI Japan 2007](#): 現場の様々な事実情報分析に基づく現実的な改善アプローチのご紹介－システムズアプローチを活用した改善実践事例－

<http://www.jaspic.org/event/2007/SpiJapan/2A3.pdf>

[2][SPI Japan 2011](#): ふりかえり実践方法の変遷による業務運営プロセスと成果の改善

http://www.jaspic.org/event/2011/SPIJapan/session3B/3B4_ID008.pdf

[3][SPI Japan 2012](#): システムズアプローチによる問題発生構造分析とPFD (Process Flow Diagram) を用いたプロセス改善

http://www.jaspic.org/event/2012/SPIJapan/session3A/3A3_ID009.pdf

[4][SPI Japan 2012](#) 【最優秀賞受賞】: システムズアプローチに基づくプロセス改善メソッド: SaPIDが意図するコト～プロセスモデルをより有効活用するために／そして現場の自律改善運営を促進するために～

http://www.jaspic.org/event/2012/SPIJapan/session3A/3A4_ID023.pdf

[5][SPI Japan 2013](#) 【実行委員長賞受賞】: SaPID実践事例より～改善推進役がやるべきこと／やってはいけないこと 現場が自らの一歩を踏み出すために

http://www.jaspic.org/event/2013/SPIJapan/session2B/2B3_ID011.pdf

[6][SS2013](#) 【最優秀発表賞受賞】: 「プロセスアセスメント結果の現実的・効果的活用方法の提案」

http://sea.jp/ss2013/accepted_papers.html#s3

[7][派生開発カンファレンス2013](#): 問題構造分析とPFDの併用による現実的・段階的な改善実践方法の提案～PFDを使いこなす能力を確実に身に着けるために

http://affordd.jp/conference2013/xddp2013_p8.pdf

SaPID関連発表

[8]SQiP2014:「プロジェクト運営と改善実践の連携・一体化」～プロジェクトマネジメントにおけるSaPIDシステムズアプローチ活用事例

https://www.juse.jp/sqip/symposium/archive/2014/day1/files/happyou_B1-3.pdf

[9]SPI Japan2015:【わくわく賞受賞】:「自律型プロジェクトチームへの変革アプローチ事例」～チームの価値観変容を重視し、問題モデリングを活用したSaPID流プロセス改善アプローチ～

http://www.jaspic.org/event/2015/SPIJapan/session3C/3C-3_ID012.pdf

[10]JaSST2016東京:【ベストスピーカー賞受賞】:「レビューの目的・観点設定の効果と課題」

Slideshare: <http://www.slideshare.net/AdachiKenji/ss-59510938>

[11]SQiP2016:「日本におけるソフトウェアプロセス改善の歴史的意義と今後の展開」SQuBOK V3 研究チーム:プロセス改善研究 http://www.juse.or.jp/upload/files/squbok_rev2016_1.pdf

「プロセス改善の黒歴史～何を学び、どこに向かうべきか」SQuBOKV3プロセス改善黒歴史研究チーム

[12]SQiP2016:併設チュートリアル6 「自律運営チーム構築／変革のために必要なコトは何か？」

[13]ET West 2017:「なぜなぜだけが原因分析じゃない 現場改善のあり方を見直そう」 Agile RCA with SaPIDのススメ <http://www.jasa.or.jp/etwest/2017/conf/confpage-ts05.html>

[14]SPI Japan2017:【特別賞受賞】:「自分事化影響要因に着目した中期経営計画立案・展開への共創アプローチ[現状分析～計画立案編]」

http://www.jaspic.org/events/sj/spi_japan_2017/

[15]JaSST2018東京:【ベストスピーカー賞受賞】:「TPI Nextを活用したチームメンバーの問題意識から始めるテストプロセス改善」

<http://bit.ly/2FLtpHU>

SaPID関連発表

[16]SS2018札幌:「リスク構造化を用いたリスクマネジメント手法の提案と効果分析」
～「未来予想図」を用いたリスクマネジメントPDCAサイクル～

<https://www.slideshare.net/AdachiKenji/ss2018-sapidtocpresentation>

[17]JaSST2019北陸 招待講演 「そのレビュー、大丈夫ですか？ ～現状レビューの問題発見・解決」

<http://www.jasst.jp/symposium/jasst19hokuriku/pdf/S2-1.pdf>

<http://www.jasst.jp/symposium/jasst19hokuriku/pdf/S2-2.pdf>

[18]JaSST2019東京 招待講演 「あなたに捧げる～TPI Nextを活用したチームメンバーの問題意識から始めるテストプロセス改善【導入時:改善計画立案編】リターンズ」

<http://www.jasst.jp/symposium/jasst19tokyo/pdf/D2.pdf>

[19]JaSST2019新潟 基調講演 「レビューのキキメ ～あなたのレビューは何のため？」

<http://www.jasst.jp/symposium/jasst19niigata/pdf/S1.pdf>

[20]SQiP2019 :併設チュートリアル1 「プロセス改善2.0入門」

<https://www.software-quasol.com/>

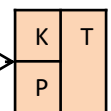
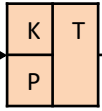
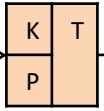
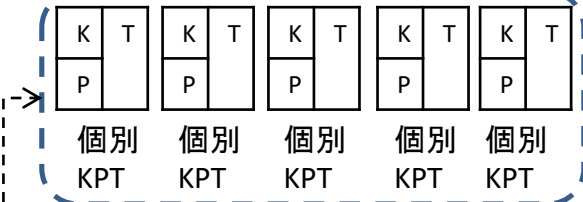
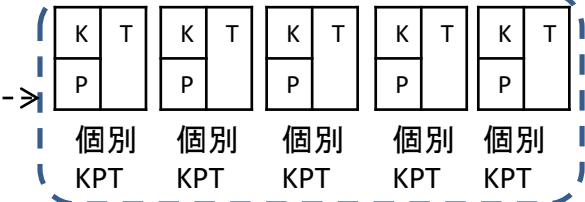
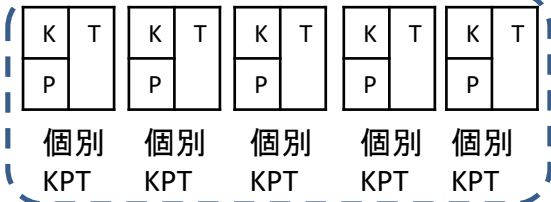
[21]SPI Japan2019 「静的×動的プロセス改善の実践と課題 共通性×相違性～見つけ方とつなぎ方」

[9] チームによる日次・週次・月次ふりかえり
実践→問題発見・解決を徐々に高度化

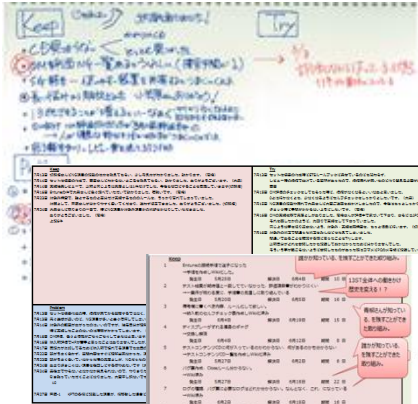
月	火	水	木	金
---	---	---	---	---

月	火	水	木	金
---	---	---	---	---

月	火	水	木	金
---	---	---	---	---



毎日の困り事の共有から



20150629 6月
月次ふりかえり
実施日: 06月29日13:10~
14:10 (本社2F会議室1)
出席 (敬称略): 安達、切明樹、
高橋、大泉、青柳、齊藤、西田

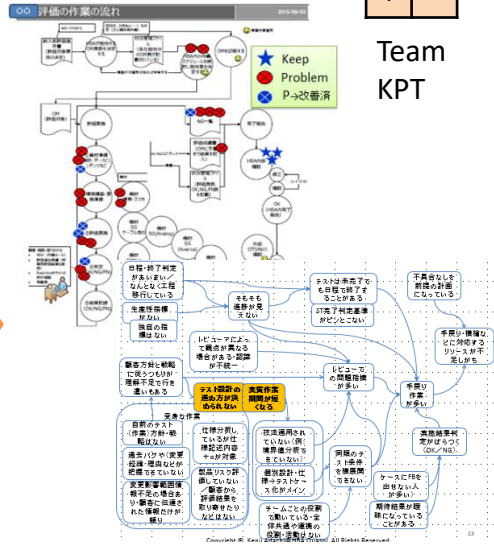
8 件の成果

- 1. 30分以内で課題を洗い出し、優先順位を付ける。
- 2. 30分以内で課題の進捗状況を把握し、課題の進捗状況を把握する。
- 3. 30分以内で課題の進捗状況を把握し、課題の進捗状況を把握する。

3 件の問題

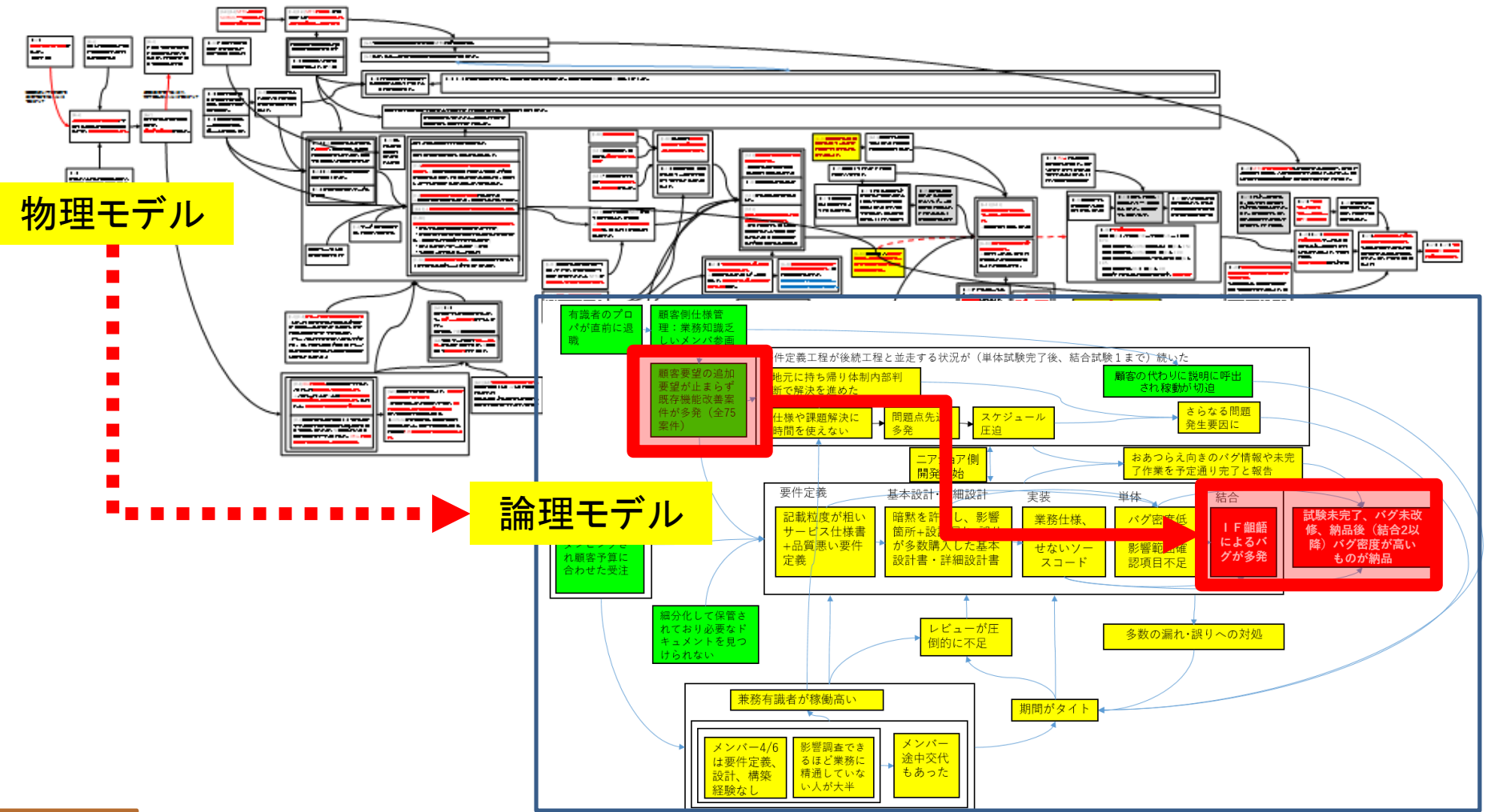
2 件の取り組み中

- 1. 課題の進捗状況を把握し、課題の進捗状況を把握する。
- 2. 課題の進捗状況を把握し、課題の進捗状況を把握する。



問題構造分析による改善実践例

ふりかえり結果を活用した問題構造分析～改善実践



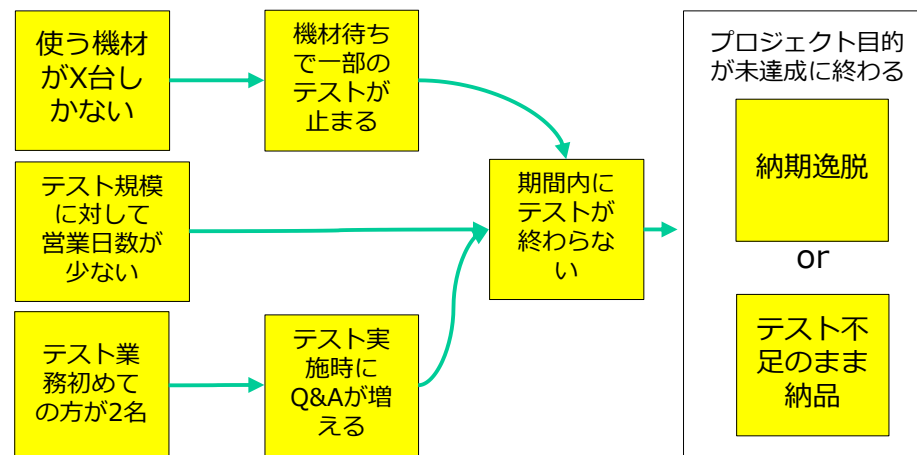
[16]

未来予想図によるリスクマネジメント実践

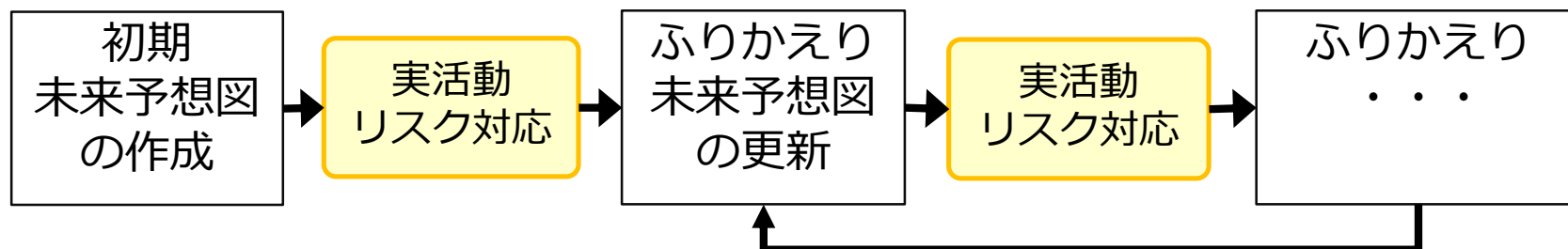
リスクの抽出と
構造化

⇒「未来予想図」

メンバー全員参画で実践



高速TimeBox運営を継続的改善フレームワークに載せて実践

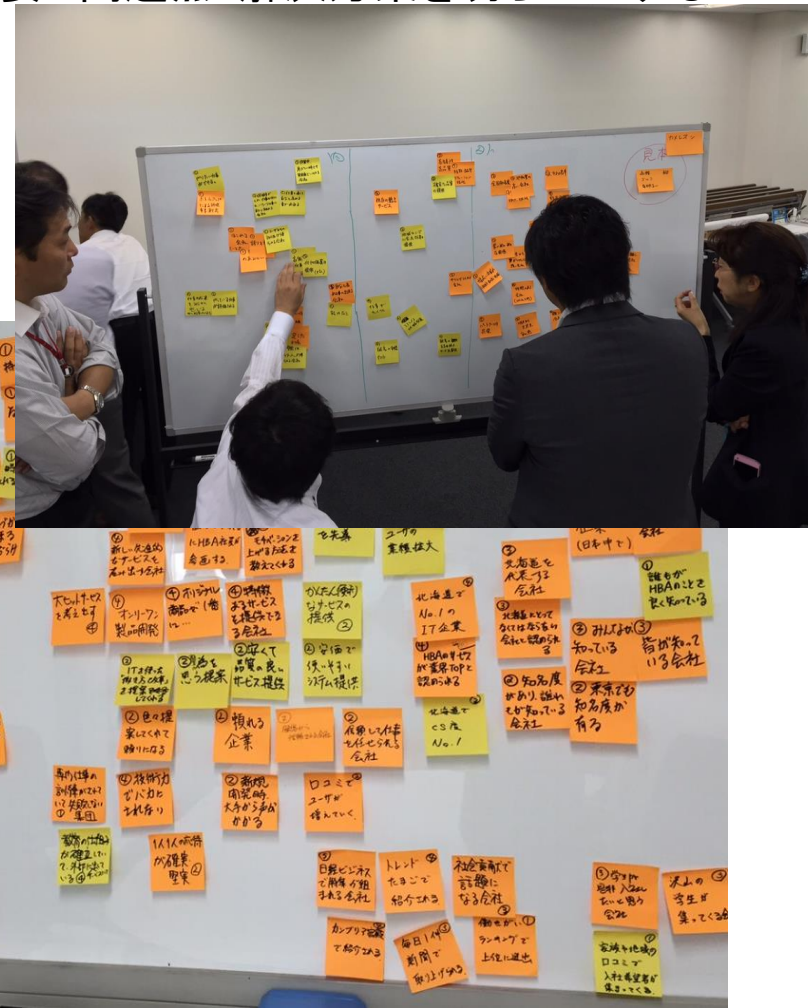


[14]

自ら事業の価値を向上させる

役員・部門長～社員が集合して事業のあるべき姿と問題点・解決方策を明らかにする

役員・部門長～社員が自ら手を染め、
一緒にあるべき組織を創り上げる



組織のさまざまな領域にアプローチ

組織体の縦横の連携を促進する

共創ワークショップ
& Systems Analysisによる
事業戦略立案～展開

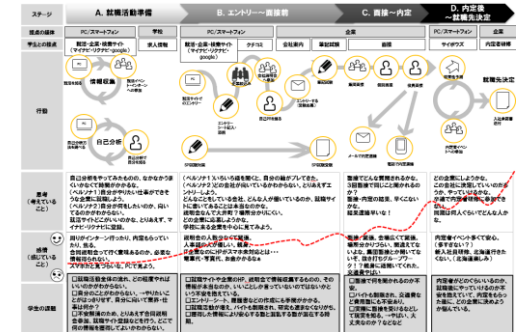
Customer Journey Mapによる
新サービス創出／
サービス価値向上

Business Model Canvas
による新ビジネス創出／
ビジネス価値向上

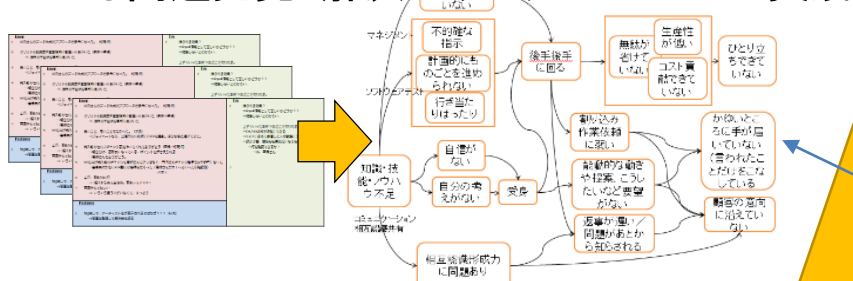
①現状のビジネス価値とその構成要素を整理 ④新しいビジネス価値の構成要素を明確化



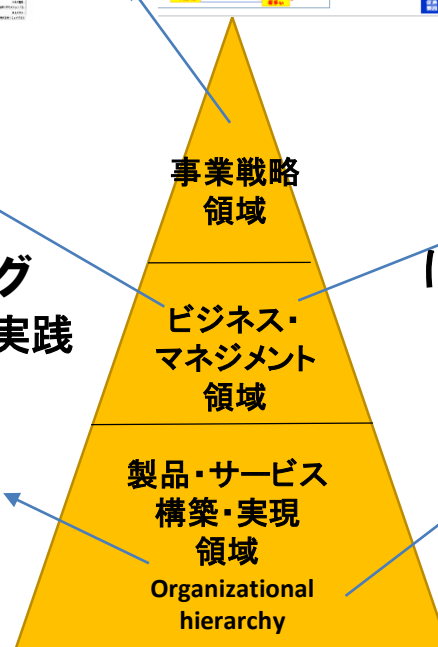
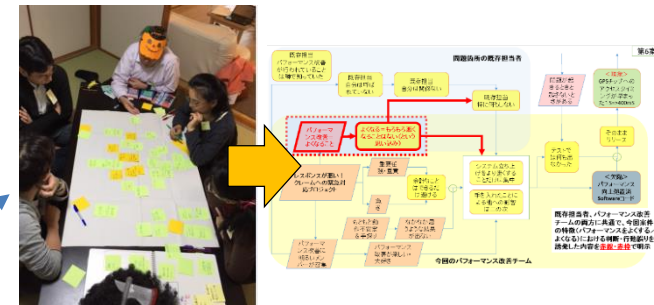
②現状のビジネス価値を生み出している要因(土)を明確化 ③マイナス要因解消等による新しいビジネス価値の明確化



ふりかえり～問題・未来予想モデリング
による問題発見・解決～リスクマネジメント実践



欠陥・問題モデリング
による再発防止処置検討～展開



社内外問わずSaPID実践支援

勉強会・Bootcamp～現地支援・ファシリテーター育成等



SaPIDの効果が期待できる領域の例

<事業経営>

経営層と中間管理層、実務レベルの意識差が大きく、トップダウンで進めるものの中間層は上の顔色ばかり見る、社員はやらされ感満載で形式対応に終始する。

<プロジェクト管理>

プロジェクト・業務・組織運営に存在するリスクや問題が見えない。突然大きな問題が発生するなど、いつも後手に回っている。

<システム企画～要求定義>

(1)システム企画～開発・導入の過程で、システムの利用者とその管理者、経営者など関係者のニーズや要望がバラバラで折り合わず、要求や仕様変更が多発し、プロジェクトが迷走・頓挫する。
(2)顧客の言うとおりにシステムを構築したらクレームの嵐に。言った通りに作ったのに理不尽だ。

<ビジネスマネジメント>

これまでの慣習で業務を継続しているがマンネリで伸びもなく、実はどうしてよいかわからない。

<プロセス改善>

ISO9001、CMMIなどを適用しているが、社員の当事者意識に欠け、形式対応に終始したり、自然消滅するなど改善効果が得られない。
あるいは関係者の意見が合わず迷走する、声の大きな人の一言で決まるが誰も納得していない、など。

<原因分析・現状分析>

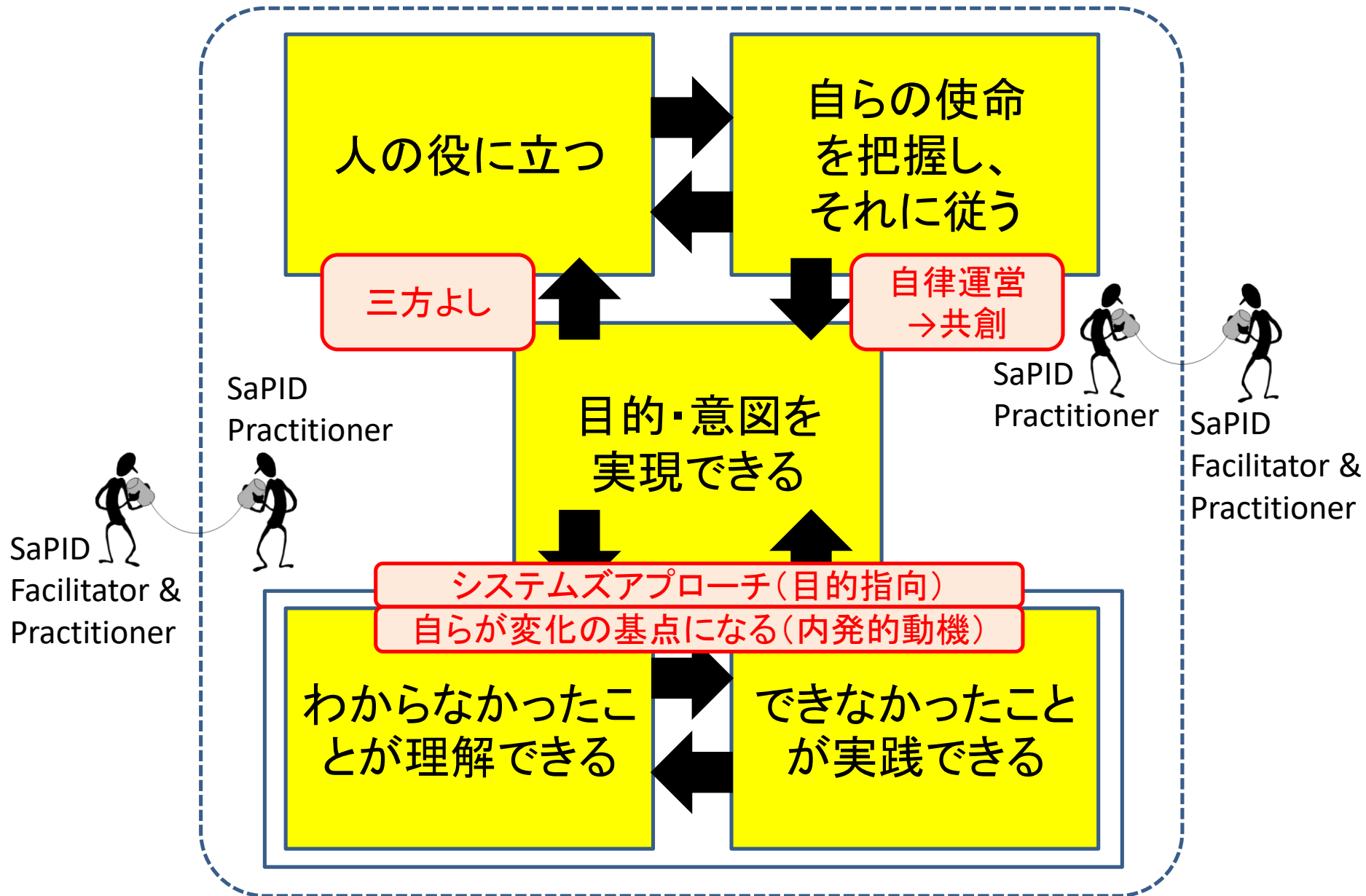
なぜなぜ分析で進めているが、魔女狩り、犯人探し一般論的な再発防止に終始し、分析のたびに誰もやらないチェック項目ばかりが増えていく。

<人材育成>

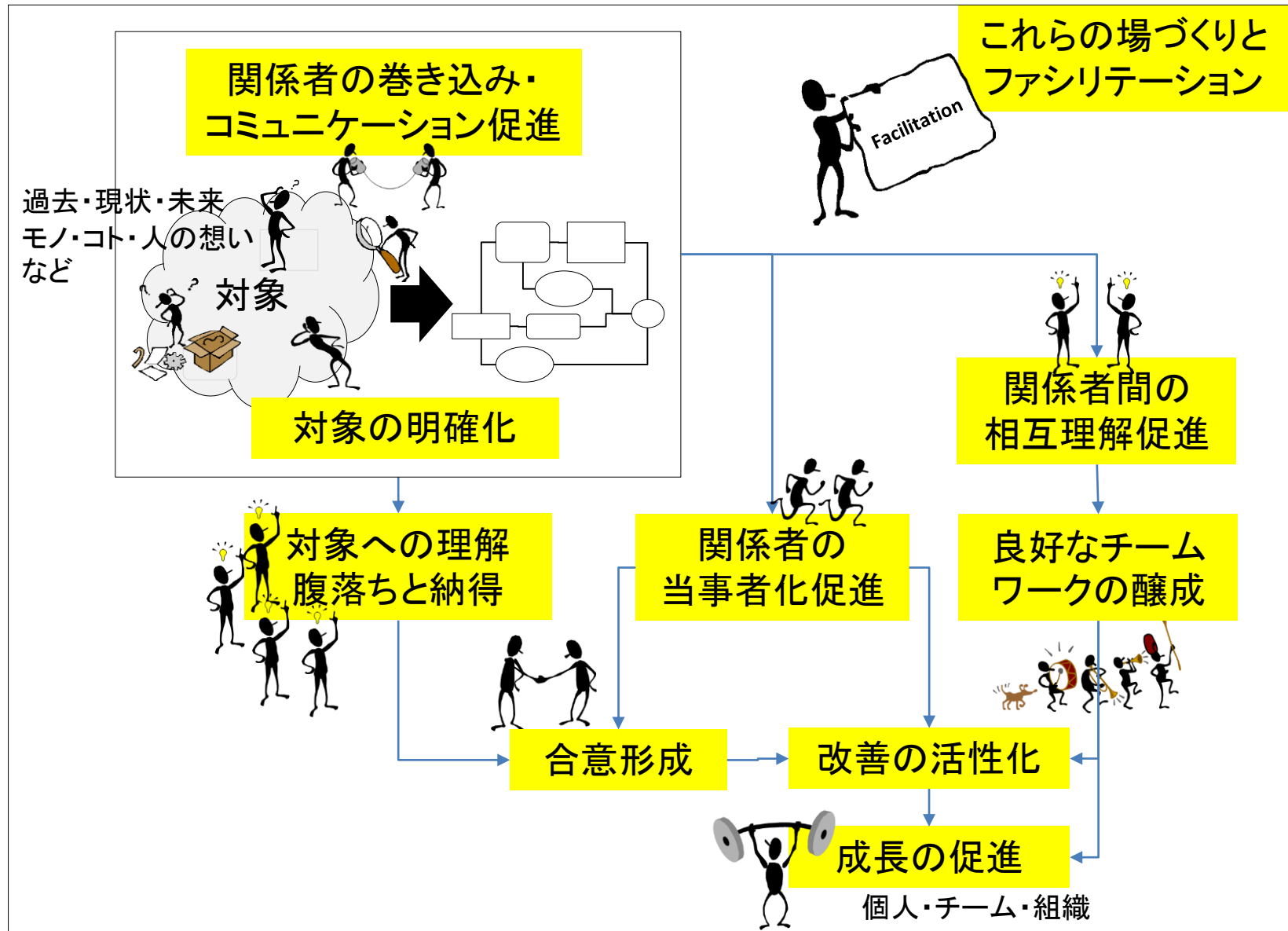
体系的なカリキュラムに基づき研修を実施しているが、実務はいつもと変わらず、何年経っても人材が育たない。

(6)SaPIDがやっていること

(依存)→自律・共創(相互依存)による幸せ実現モデル



SaPIDでできること・やっていること



パーソナルヘルスケア、生活習慣病予防(食生活改善・禁煙・薬物依存からの脱却)などで活用される

行動変容・行動療法と当アプローチとの整合

行動変容手法	手法の概要	SaPIDのアプローチ
ピアラーニング法	同じ目標を持つ仲間と学ぶことで“自分もできそう”感を高める	・チームメンバー全員が一緒に取り組む
行動強化法	ある行動の直後に自分にとって好ましいことが起きると、同じ行動を繰り返すようになる	・ふりかえりの場でよいコトは逃さず評価・共有、うまくいかないコトにはフィードバックと理由を明確にしながら段階的に変えていく
生きがい連結法	メンバーにとって重要な意味を帯びる内容と結びつける	・よくある実務での困りごと、嫌なこと、それにより引き起こされるさらに困ること、嫌なことの打開に取り組み、その解消を逃さず評価、共有し、働くことの楽しさを実感してもらう
リフレーミング	その人が持つ判断、認知過程の枠組み(frame)を修正する	・チーム全員に、現在の状況、暗黙の価値観や認識→判断→行動→結果についての事実共有と疑問を投げかけるところからスタート

参照: セルフケア行動変容プログラム 行動変容プログラムとは？

<http://plaza.umin.ac.jp/~oka/naiyo01.html>

SaPIDが促進する成長発達段階とスキルレベル

実際の人数分布に基づく整理

成長発達理論に基づく成長発達段階

自己変容・相互発達段階
成人の1%未満

自己主導段階
成人の20%程度

他者依存段階
成人の70%程度

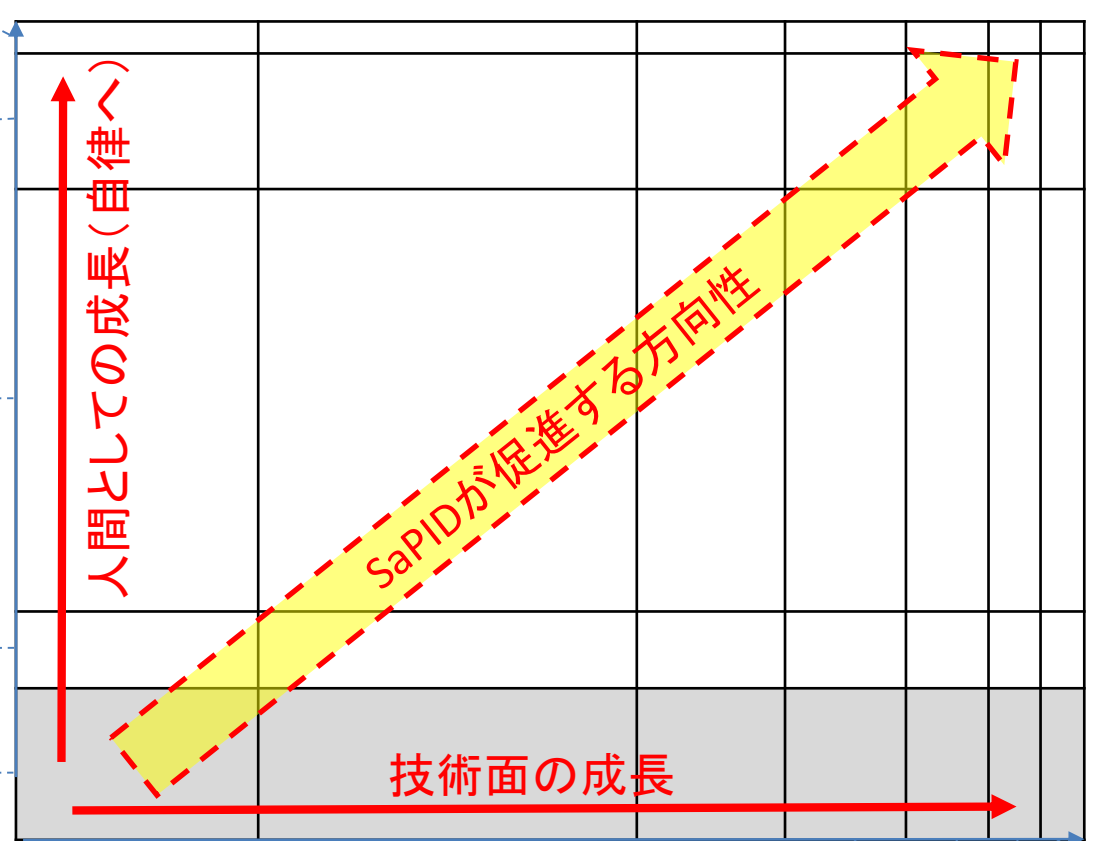
道具主義的段階
成人の10%程度

段階的思考段階
子供

ハーバード大学 ロバートキーガン
教授による成長発達理論 より

★2～3へ、3～4へ上がるために必要な事項

- ・自分中心の視点から一歩離れた視点を持つ
 - ・自分の考えを言語化する
 - ・より上の段階に発達した人とのコミュニケーション
- 効果的な小さなアクションの積み重ねが重要
それを周囲でファシリテーションしていくことが必要



最低限
の基礎

1

指導下
で遂行

2

独力で
遂行

3

応用
実践者

4

企業内
有識者

5

国内
有識者

6

世界で
通用

7

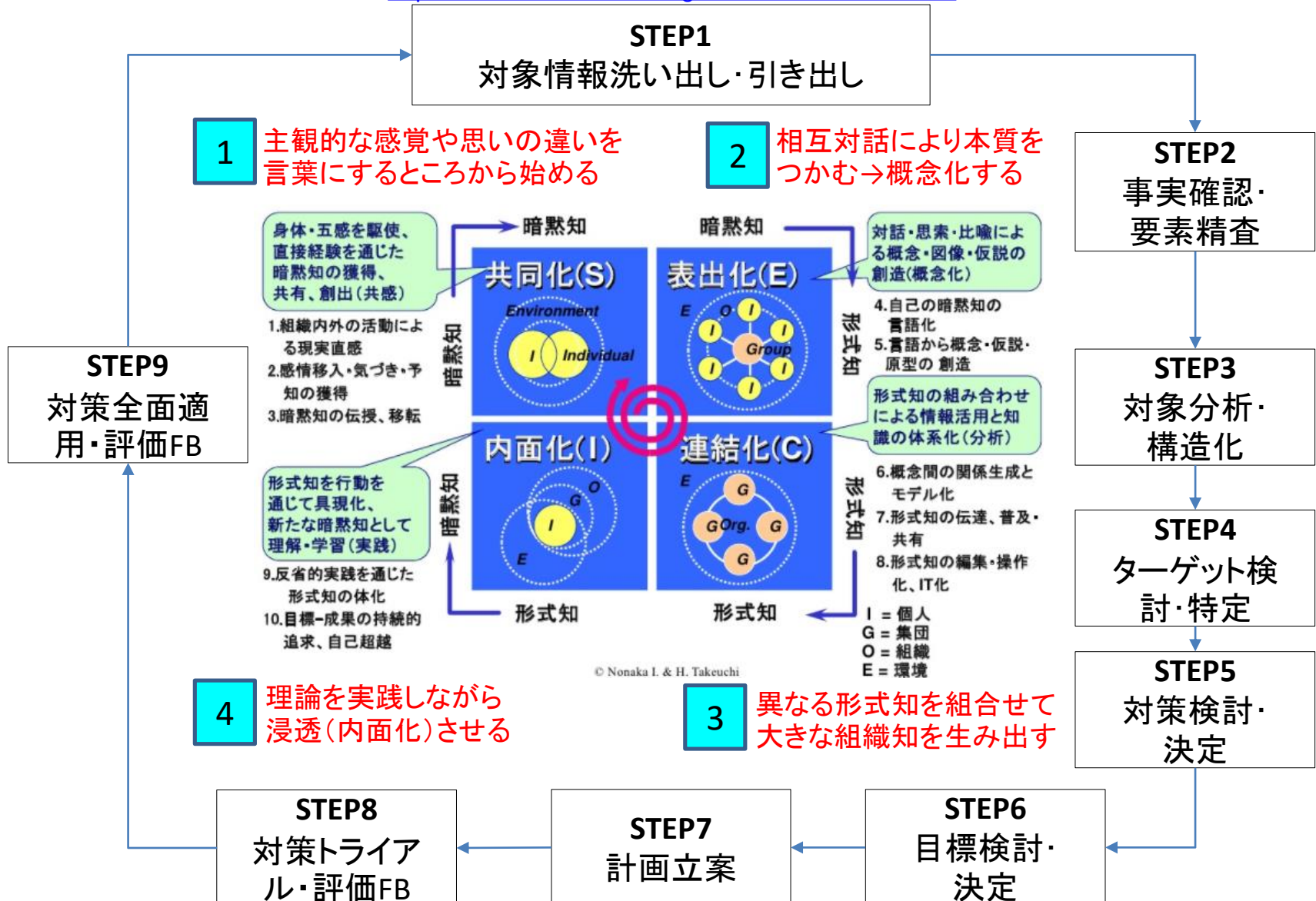
ITSS・ETSS等に基づくスキルレベル(分野毎)

ITスキル標準とは？ <https://www.ipa.go.jp/jinzai/itss/itss7.html>

SaPIDはSECIモデル(ナレッジマネジメント)を回す

実践知のリーダーシップ 野中郁次郎氏資料より

<https://www.slideshare.net/guest6c632e/ss-3730097>



(7)SaPID実践は容易？

「SaPIDをやってみてどうでしたか？」
実践してみた方からよく聞く感想

説明されるとわかるけど、
自ら実践して答えを出すの
は難しい



新しい手法は、最初に手をつけて失敗して諦めてしま
う人が多い。新しい手法を身につけるなら、最低3回
「試行→ふりかえり」を重ねる必要がある。

回数は、手法・対象の難易度と実践者のスキルに左右されるので注意

まとめ

コンテンツ(再掲)

- (1) 実務の現状と成長に必要なこと
 - (2) SaPIDとは？
 - (3) SaPIDが大事にしていること
 - (4) SaPIDのアプローチ
 - (5) SaPIDがやっていること
 - (6) SaPID実践例
 - (7) SaPID実践は容易？
- まとめ

Y: やったこと	W: わかったこと	T: つぎにやること
SaPID概要説明 ☐ (1) 実務の現状と成長に必要なこと ☐ (2) SaPIDとは？ ☐ (3) SaPIDが大事にしていること ☐ (4) SaPIDのアプローチ ☐ (5) SaPID実践例 ☐ (6) SaPIDがやっていること ☐ (7) SaPID実践は容易？	理解できたこと	どこに使うのがよいか どのように実践するか
	理解できなかったこと／確認が必要なこと	

「SaPIDの概要」は以上です。

不明点などはお気軽にお問合せください(無料)

quality-sol@hba.co.jp

<https://www.software-quasol.com/問合せ/>

メール問合せ



Web問合せ

