

スキル項目

評価項目

0 はじめに

各スキル項目が必要な理由

- ・何のために必要なのか
- ・ゴール（目標）はどこにあるのか

ミッション

- ・必要性を明確にする
- ・対象者の決定

全体に対する参考情報

公的資格は利用できるか

- ・分類に
- ・評価レベルに
- 利用できそうな資格をあげる

ソフトウェア技術者の多面性・多様性

- ・(知識・スキル)、学習、行動の多面性
- ・学習、開発方式、人材育成の多面性

3 - 2 評価レベル洗い出しの留意点

実践的経験のレベル

- ・何年という目標は必要?
- ・達成できたかの評価内容の洗い出し

自分で実施できる能力

人に実施させられる能力
(標準化、説明etc)

3 - 1 スキル項目を洗い出す方法

スキル項目のモデルは何

- ・情報処理試験
- ・ITプロフェッショナル
- ・SLCP
- ・CMM・PSP・TSP

スキル項目を出す時の着眼点は

- ・できる人、できない人の観察
- ・思いつくままにあげる
- ・既存のものをもってくる?
- まとめる時のくくり方
(大分類、中分類のまとめ方)

タスク（仕事）

能力（レベル）

必要知識

KPI

ITSSの
スキル標準より

人材像が行う

- ・プラクティス
- ・タスク

のステークホルダー(プラクティス
毎)または1人で行うことか?

2 - 1 スキルの範囲

スキル項目の分け方（分類）

- ・体系的知識（knowledge）
- ・実践経験（Competence）
- ・姿勢・資質・倫理（Attitude）

体系的知識のグレード

- ・1段階での幅（知識項目）

スキル項目に含める範囲

- ・技術スキル
- ・マネジメント・スキル
- ・ビジネススキルが中心
- ・アプリケーションスキル（業務）
- 上記の一つor複数

1 人材像の決め方

各人材像の役割の定義

- ・その人材が行うタスク
- ・責任

その役割のタスク

人材の類型（キャリア）を考える上
で、前提になる項目

ex. 事業ドメイン、ミッション、
対象業務 とか

イメージした人材像は

- ・専門職の分類
- ・ラインの分類
- ・コンピテンシー

リーダ、起業家、x、x

スキル項目や評価レベルはどのよう
な志向で決まっている

- ・ローカル：組織にコミット
- ・コスモポリタン：専門的な知識や
技術にコミット

2 - 2 評価軸の考え方

CMMIの

- ・プラクティス（GP, SP）
- ・ゴール（GG, SG）
- に相当するような項目

各タスク実施の

- ・コミットメント能力
- ・検証に関する項目

スキルの発揮度合を考慮する軸

- ・行動責任（Accountability）
- ・学習プロセス（Development）

<持続的学習と実践>

・実践力形成（Capability
Building, Baseline=CBB）

3 - 3 評価レベル

知識グレード

- ・何段階まで

評価確認（能力レベルの分け方）

- ・成熟度レベル（レベル数?）
- ・コンティニアス（どんな項目）

4 - 1 評価レベルモデルの検証方法

教育

- ・目的達成のために必要な項目
- ・計画およびマイルストーン

4 - 2 評価基準

評価基準

- ・評価するために必要な情報収集

スキル評価モデルの検証方法

順序は?

- ・キャリア スキル項目の設定 評価?
- ・レベルはどんな職種でも使えるか?

付図－1 アプローチ・マップ