

Ver.2.0

Ver.1.0

はじめに

はじめに

(Ⅰ) IT経営とITCへの要請

- 1 環境変化
 - 2 IT経営の必要性
 - 3 IT経営とは
 - 4 IT経営と経営資源
 - 5 IT経営と知の経営
 - 6 IT経営の成熟度とは
 - 7 IT経営を支援する人財への要請
 - 8 ITC制度と設立時のITCの役割
- +
- 9 企業のIT経営の遅れとITCへの期待
 - 10 中小企業におけるITCの役割の拡大
 - 11 ITの進化とITCへの要請の変化
- コーヒーブレイク イノベーションとは

(Ⅰ) IT経営とITCの人材像

- 1 環境変化
 - 2 IT経営の必要性
 - 3 IT経営とは
 - 6 人材と人財の違い
 -
 - 4 IT経営の成熟度とは
 - 5 IT経営を実現する人財への要請
 - 7 ITC制度の設立の経緯
 - 8 ITCの誕生
 - 9 大手企業での課題
 - 10 中小企業における役割の拡大
 - 11 ITの進化とITCへの要請の変化
- ~~人財の考察(元p44)~~

(Ⅱ) ITCの人材像と役割

- 12 ITCの人財像
 - 13 ITCのミッション
 - 14 ITCの立場と役割
 - 15 ITCの業務内容
 - 16 ITCの活躍の場
 - 17 ITCの業務対象と業務の進め方
 -
 - 18 ITCの専門性
- 19 IT経営認識プロセスにおける二つの役割(自立型・支援型)

—

- 12 新たに求められるITCの人財像
- 13 新しいITCのミッション
- 14 新しいITCの役割
- 15 ITCの業務内容と役割
- 16 ITCの業務対象(活躍の場)
- 17 ITCの業務範囲
- ~~18 ITC業務の形態~~
- 27 ITCプロセスガイドラインへの反映
- ~~28 IT経営認識プロセスの組み込み~~
- 29 IT経営認識プロセス(自立型・支援型)

コーヒーブレイク 高度IT人材との比較(元p69)、ITCと他の資格者等との違い
高度IT人材との比較

(Ⅲ) ITCの実践力

- 20 ITCの実践力を決定づける視点
 - 21 【社会視点】
 - 22 【顧客視点】
 - 23 【戦略視点】
 - 24 【成熟度視点】
 - 25 【プロセス視点】
 - 26 【客観視点】
 - 27 【実現視点】
 - 28 実践力重視の背景
 - 29 スキルとキャリアの考え方
 - 30 実践力におけるスキルとは
 - 31 実践力における実践知とは
- コーヒーブレイク 知と知識の違い(元p114)、スキルとコンピタンスの関係(元p115)

(Ⅲ) ITCの実践力

- 30 ITCの実践力を決定づける視点
- 31 【社会視点】
- 32 【顧客視点】
- 33 【戦略視点】
- 34 【成熟度視点】
- 35 【プロセス視点】
- 36 【客観視点】
- 37 【実現視点】
- 38 実践力重視の背景
- 24 スキルとキャリアの考え方
- 39 ITCの実践力(スキル)とは
- 40 知の相関関係

(Ⅳ) ITC実践力体系(BPA)

- 32 ITC実践力体系(BPA)の目的と効果
 - 33 育成メカニズムの確立
 - 34 ITC実践力体系(BPA)のフレームワーク
 - 35 ITC実践力スキルフレームワーク
 - 36 ITC実践力のスキル構成
 - 37 ITC実践力のスキル要素
 - 38 意識知とは
 - 39 行動知とは
 - 40 専門知とは
 - 41 専門知識とは
 - 42 前提知識とは
 - 43 基礎知識とは
- コーヒーブレイク BPAと共通キャリア・スキルフレームワークとの比較

(Ⅴ) ITCの評価と育成

- 44 評価の必要性とメリット
 - 45 レベル概念の導入
 - 46 評価レベルの考え方
 - 47 実践力評価の方法
 - 48 スkillレベルの評価
 - 49 実践力(スキル)の自己評価
 - 50 キャリアレベルの評価
 - 51 属性によるキャリア評価の違い
 - 52 独立系ITCのキャリアステップ
 - 53 ITC育成体系の確立と実践力の向上
- コーヒーブレイク ITC人材の展開

付録1 ITコーディネータ実践力体系(BPA)ースキル要素詳細ー

付録2 ITコーディネータ実践力体系(BPA)ー専門知識の知識項目例ー(CCSFとの比較を含む)

<用語解説>
<参考文献>
「具体的な実践へのメッセージ」
<作成者>

(Ⅱ) ITC実践力体系

- ~~19 ガイドライン開発の背景~~
 - 20 ガイドライン開発の目的と効果
 - 21 育成メカニズムの確立
 - ~~22 ガイドライン開発のアプローチ~~
 - 23 実践力体系のフレームワーク
 - ~~25 ガイドラインの内容と相互関係~~
 - ~~26 ガイドラインのメリット~~
 - 41 ITC実践力体系の開発
 - 42 ITC実践力(スキル)体系の構造
 - 43 ITC実践力(スキル)の要素
 - 50 意識知とは
 - 49 行動知とは
 - 48 専門知とは
 - 47 専門知識とは
 - 46 前提知識とは
 - 45 基礎知識とは
- 44 BPAと共通キャリア・スキルフレームワークとの比較

(Ⅳ) ITCの評価と育成

- 51 評価の必要性とメリット
- 52 レベル概念の導入
- 53 評価レベルの考え方
- 54 実践力評価の方法
- 55 スkillレベルの評価
- 56 実践力(スキル)の自己評価
- 57 キャリアレベルの評価
- 58 属性によるキャリア評価の違い
- 59 独立系ITCのキャリアステップ
- 60 ITC育成体系の確立と実践力の向上
- 61 今後の課題

(Ⅴ) ITコーディネータ実践力体系:スキル要件の詳細

<用語解説>
<参考文献>
「具体的な実践へのメッセージ」
<作成者>

以上