FOCAM – образовательный стандарт корпоративного обучения IPsu.club

**FOCAM** («Функции – Операции – Кейсы – Аналитика – Метод») – стандарт корпоративного обучения, а также оценки (сертификации) деятельности специалиста «в процессе работы». Ориентирован на универсального специалиста, способного реализовать ряд требуемых Компании функций, в отличие от стандарта «Профессия – Компетенции», ориентированного на выполнение должностных обязанностей специалиста в Компании.

**Основные недостатки компетентностного стандарта**, ориентированного на должность в Компании: 1) нет четких критериев подготовки специалиста, компетенции имеют описательный характер и на практике требуют большого количества уточнений; 2) на основе компетентностного стандарта нельзя построить модель профессиональной деятельности, соответственно нельзя и оптимизировать эту деятельность; 3) нельзя посчитать KPI специалиста по результатам профессиональной деятельности; 4) оценка (сертификация) по компетенциям возможна только на основе тестов, которые представляют собой «знаниевую» модель, то есть возможна только оценка знаний (не навыков, не умений); 5) не направлен на решение конкретных профессиональных задач, в первую очередь тех, которые требуют междисциплинарных знаний-умений-навыков; 6) не сочетается с вспомогательными данными искусственного интеллекта, способного снабжать специалиста данными в рамках решения конкретного типового кейса; 7) не эффективен в сочетании с аутсорсом.

*Условные обозначения:*

СУ – специалист-универсал, способен реализовывать функции по ряду смежных профессий.

БЗ – базы знаний по отрасли, описания best practice Компании; онтологии (технологических карт) профессиональной деятельности, циклов операций для отдельных нестандартизированных производств; вспомогательный (обучающий) контент предоставляется в интерфейсе потокового мультимедиа с рекомендациями, панелями, мобильными интерфейсами и рекомендациями на основе искусственного интеллекта; пользователь выбирает прямые пути к нужному контенту и возможным практическим результатам: рекомендациям, описаниям ходов, приемов и рабочих техник, методической выборке данных и примеров для решения конкретной задачи; интегрированы различные формы контента, включая статьи, подкасты, блоги, микро-обучение, видео и курсы; подбор и организация контента ведутся как составляющие деятельности по решению профессиональных отраслевых микрозадач – на основе разработанных онтологий и методик; информация разбивается на микроблоки, каждый блок имеет индивидуальный адрес в системе, чтобы система подбирала наиболее релевантные ответы по запросу пользователя, каждый микроблок теоретической информации сопровождается кейсом с примерами.

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
|  | **Уровни-этапы деятельности СУ** | **Опора на технологии деятельности СУ** | **Параметры оценки деятельности СУ** |
| **Ф**ункции | Выявление комплекса функций СУ, необходимых для конкретной Компании | Описания функциональных профилей профессиональной деятельности в зависимости от потребностей Компании | Требования к СУ в формате описания вакансии |
| **О**перации | Определение наборов необходимых операций профессиональной деятельности, необходимых для конкретной Компании, их адаптация к конкретным типовым задачам | Детализированные стандартизированные описания профессиональных операций по профессиям, разбитые на блоки по уровню сложности (глубины, технологичности) | Профессиональные компетенции СУ как результат выполнения профессиональных операций «в процессе работы» (оценка «в процессе работы») |
| **К**ейсы | Кейсы1. Формирование брифа к задаче. Конечное решение задачи определяется как реализация комплекса прагматики (целей) внутреннего заказчика. | Модели детализации операций; алгоритмы адаптации к условиям конкретной задачи; типовые брифы, описания прагматики задачи и т.д. | Soft skills СУ: интеллект, способность к концентрации, системность мышления, логика, внимательность и др. |
| Кейсы2. Выборки типовых решений по брифу, элементов решений из БЗ. | * Онтологии профессиональной деятельности. Парадигмы рекомендаций, ходов, приемов, техник, сопровождаемых примерами решения похожих задач из БЗ.
 | Hard skills СУ: владение технологиями профессиональной деятельности в комплексе (система стимулирует к полному овладению технологией деятельности и сигнализирует, если специалист ограничивается отдельными элементами этой технологии).Soft skills СУпособность к самообучению, развитию. |
| Кейсы3. Выбор релевантных рекомендаций, ходов, приемов, техник и эвристик для решения задачи. | Методики, организующие мышление СУ в рамках поставленной задачи на основе помощи искусственного интеллекта (в поисковых алгоритмах). | Профессиональный опыт – его уровень |
| **А**налитика | Выработка готового решения методом трех драфтов. Внедрение решения с обязательной обратной связью от коллег, партнеров, руководителей, заказчиков. | Адресная помощь пользователю от наставников (экспертов), являющихся операторами БЗ. Этический кодекс партнерской деятельности и игровая система оценки качества коммуникаций СУ в процессе решения задачи. | Коммуникативные и личностные качества СУ в «процессе работы» (оценка «в процессе работы»). |
| **М**етод | Описание качественного решения до включения в БЗ. Возможность создания своего метода, элемента best practice Компании | Социальная игровая сеть наставничества, стимулирующая СУ к созданию качественных решений поставленных задач. | Оценка квалификации СУ как эксперта |