**ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ КВАЛИФИКАЦИИ ПРИ ПРОЕКТИРОВАНИИ РАБОЧИХ УЧЕБНЫХ ПЛАНОВ СТРОИТЕЛЬНЫХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ.**

**М. А. Зеленая**

Высший строительно-экономический колледж, г. Петропавловск.

Аңдатпа. Бұл мақалада түлектердің кәсіби дағдыларының жұмыс берушінің талаптарына сәйкес келмеуі қарастырылады. Әлеуметтік әріптестік арқылы еңбек нарығының қажеттіліктерін болжау және зерттеу жас мамандардың бәсекеге қабілеттілігін арттырады деген идея негізделген. Мақалада автор Ұлттық біліктілік жүйесі мен кәсіби стандарттарды дамытуға, білім беру мазмұнын жаңарту арқылы мамандарды даярлау деңгейін арттыруға бағытталған әлеуметтік әріптестік қағидаттарына негізделген ТжКБ жұмыс істеу моделіне баса назар аударады.

Аннотация. В данной статье рассматривается проблема несоответствия профессиональных навыков выпускников требованиям работодателя. Обосновывается идея о том, что прогнозирование и исследование потребностей рынка труда через социальное партнерство повысит конкурентоспособность молодых специалистов. Основное внимание в статье автор акцентирует на модели функционирования ТиППО, основанной на принципах социального партнерства, направленной на развитие национальной системы квалификаций и профессиональных стандартов, повышение уровня подготовки специалистов, посредством обновления содержания образования.

Annotation. This article deals with the problem of non-compliance of professional skills of graduates with the requirements of the employer. The idea is substantiated that forecasting and researching the needs of the labor market through social partnership will increase the competitiveness of young professionals. The author focuses the main attention in the article on the model of functioning of the VET, based on the principles of social partnership, aimed at developing the national qualification system and professional standards, improving the level of training of specialists, through updating the content of education.

В Республике Казахстан подготовка кадров в области строительства осуществляется в 51 учебном заведении профессионального и технического образования по 14 специальностям (по 38 квалификациям). Данные учебные заведения выпускают около 10000 человек ежегодно, процент трудоустройства составляет 77%.

Факторы развития, влияющие на развитие профессиональной деятельности в ближайшей и долгосрочной перспективе

Система подготовки высококвалифицированных строителей испытывает в настоящее время серьезные перемены. Формирование профессионала неотъемлемо связано со становлением его как целостной, гуманной, всесторонне развитой личности, а также с его уровнем профессиональной подготовки, осуществляемой в системе среднего и высшего профессионального образования.

Совершенно очевидным является та действительность, что современная система образования развивается с учетом становления рыночной экономики, информации общества, уровня развития производственных технологий. Профессионал должен уметь создавать социально значимые ценности, а также понимать смысл и предназначение своей работы, самостоятельно ставить профессиональные цели и задачи, продумывать способы осуществления целей, уметь выбирать, быть способным к сотрудничеству, быть активным, профессионально мобильным, уметь развивать свои знания, умения, навыки, быть открытым, толерантным, нравственным.

В современном мире основой для процветания организации справедливо считается креативность персонала, в особенности лидеров. По определению, креативность – это творческие способности человека, которые могут проявляться в мышлении, чувствах, общении, отдельных видах деятельности, характеризовать личность в целом и ее отдельные стороны, продукты деятельности, процесс их создания. Креативные решения могут быть получены не только в результате находок отдельных талантливых сотрудников, но и при умелом использовании коллективного творческого потенциала. Организация и осуществление такого рода деятельности являются прерогативной лидеров отдельных групп и бизнеса в целом. Качество или компетенции современных лидеров бизнеса, обеспечивающие индивидуальное и коллективное творчество, поддаются определению и развитию.

Инструментом, позволяющим учесть возможность всестороннего развития будущего специалиста при разработке рабочих учебных планов специальности, в условиях академической самостоятельности учреждений ТиППО является функциональный анализ квалификации.

Функциональный анализ квалификации предполагает следующие последовательные шаги:

1) Сбор документации, которая определяет содержание и требования по определенной квалификации (отраслевых рамок квалификаций, профессиональных стандартов, Единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, Квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и других служащих, стандартов WorldSkills и др.). Как дополнительный источник информации можно использовать Атлас новых профессий и компетенций в Республике Казахстан. Если по рассматриваемой квалификации имеется профессионального стандарта, то разработчики рабочих учебных планов должны учитывать следующее: - квалификациям, изучаемым в рамках программы, может соответствовать один профессиональный стандарт, который носит схожее или одинаковое наименование с квалификацией ТиПО; - квалификациям, изучаемым в рамках программы, может соответствовать только определенная часть какого-либо профессионального стандарта, то есть одна или часть трудовых функций и/или профессиональных задач может совпадать; - квалификациям, изучаемым в рамках программы, может соответствовать ряд профессиональных стандартов, причем возможно, что профессиональные стандарты будут относиться к разным отраслям.

2) Определение и описание основной цели профессиональной деятельности по квалификации. Определение основной цели заключается в составлении перечня задач, решаемых работником по данной квалификации. Основная цель способствует составлению полного перечня трудовых функций и исключению ненужных трудовых функций

3) Получив представление о ключевой цели деятельности, можно будет перейти к следующему этапу: определению трудовых функций и профессиональных задач. Трудовые функции разрабатываются индивидуально для каждой квалификации. В зависимости от отрасли для выявления трудовых функций могут использоваться различные подходы:

- в рамках рассмотрения цикла производства продукции. К примеру, строительно-монтажные работы модно разбить на: земляные работы, монтажные работы, бетонирование, арматурные работы и т.д;

- по различным видам продукции. К примеру, строительное производство: строительство жилых зданий, строительство нежилых зданий, строительство мостов и т.д;

- другие подходы;

Выбор метода определения профессиональных задач зависит от содержания трудовой функций. Необходимо отметить, что применяемый метод, который будет использован разработчиками, должен соответствовать логическому порядку проводимого функционального анализа и отвечать на вопрос: «Что нужно делать для достижения данной трудовой функции?». Разработчикам необходимо критически анализировать требования работодателей, так как результат функционального анализа должен служить не только в интересах конкретного предприятия, но и соответствовать логике построения модели квалификации определенного уровня.

**Список литературы**

1. Концепция индустриально-инновационного развития Республики Казахстан на 2020-2025 гг. Постановление Правительства Республики Казахстан от 20 декабря 2018 года № 846.

2. Анализ строительной отрасли в Республике Казахстан <http://rfcaratings.kz/wp-content/uploads/2015/11/Analiz-stroitelstva-PDF.pdf>.