Особенности ФГОС 4 поколения для СПО

Тихонова С.Х.,
преподаватель ГБПОУ Иркутской области
«Усть-Илимский техникум
лесопромышленных технологий и сферы услуг»

В условиях бурного развития новых технологий постоянно возникают новые профессии и специальности. Система образования обязана обладать свойством адаптивности и эффективно выполнять свои функции, то есть готовить востребованных на отечественном и мировом рынке специалистов. ФГОС 4 поколения для СПО разрабатывается с целью обеспечения профессиональной подготовки специалистов среднего звена в полном соответствии с текущими экономическими и производственными требованиями. Чем же отличается концепция новых версий ФГОС для СПО?

- Новый взгляд на образованность и профессиональную квалификацию. Образованность — потребность в постоянном обновлении знаний, умение находить и усваивать новую информацию. Квалификация же формируется на основе профстандартов.
- Адаптивность образовательных программ. Требования и стандарты разрабатываются не для отдельно взятых специальностей, а для укрупненных групп профессий. Благодаря этому новые специальности, которые появляются на рынке, могут быть оперативно включены в учебные планы.
- Меньше теории, больше практики. Общая нагрузка на студентов уже не составляет 54 часа.
- Учитывается специфика конкретных профессий. 50% учебного плана — вариативная, что даёт возможность организовать процесс обучения с учетом всех особенностей конкретной специальности. Теоретические дисциплины, общие для многих профессий, будут преподаваться с учётом специфики направления.

Однако, концепция и реализация — не одно и то же.

Практическое внедрение любых нововведений требует усилий, гибкости и креативности всех участников процесса. Даже самая совершенная концепция должна пройти долгий путь, прежде чем станет отработанной схемой или руководством к действию. То же справедливо и для новой концепции федеральных стандартов. Идея их создания — это почти неограниченная возможность для развития педагогического и методического творчества. Но реализация на практике вносит свои коррективы, показывает недочеты и требует усовершенствования.

Одна из сложностей состоит в том, что в оценке качества образования значительную роль должны играть работодатели. В принципе, это хорошо и правильно, однако взаимодействие академической системы образования и работодателей не до конца проработано на законодательном уровне. Запросы на подготовку кадров приходят в основном из крупных корпораций, да и те часто предпочитают инвестировать в свои корпоративные образовательные программы, а не в обучение на базе вузов. Кроме того, существуют отрасли, в которых преобладают представители малого и среднего бизнеса. С ними взаимодействие пока возможно через систему личных связей руководителей.

Ситуация усугубляется тем, что академическое образовательное сообщество не готово к динамичным изменениям обучения. Процесс переквалификации кадров требует значительных усилий и финансового обеспечения. Устарелая материально-техническая база тоже нуждается в финансировании. На «перезапуск» системы образования новой версии нужно время и деньги.

ФГОС 4-го поколения, утвержденные по новой концепции, предлагают обеспечить студенту эффективную самостоятельную работу под управлением преподавателей и мастеров. Но так и не понятно, как правильно согласовать разные формы самостоятельной работы по всем дисциплинам, не превышая максимальную часовую нагрузку. Кроме того, организация самостоятельной работы требует проверки и методического обеспечения, но при этом она педагогу не оплачивается.

Это далеко не все сложности внедрения новой концепции. Вывод очевиден — необходима государственная поддержка (методическая, финансовая, нормативная). Без неё будущее стандартов ФГОС если не обречено на провал, то затянется на неопределённое время.