

ПРИЛОЖЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЕ



САМАРСКИЙ РЕГИОН

К ГАЗЕТЕ МИНИСТЕРСТВА ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ САМАРСКОЙ ОБЛАСТИ

тема выпуска: _____

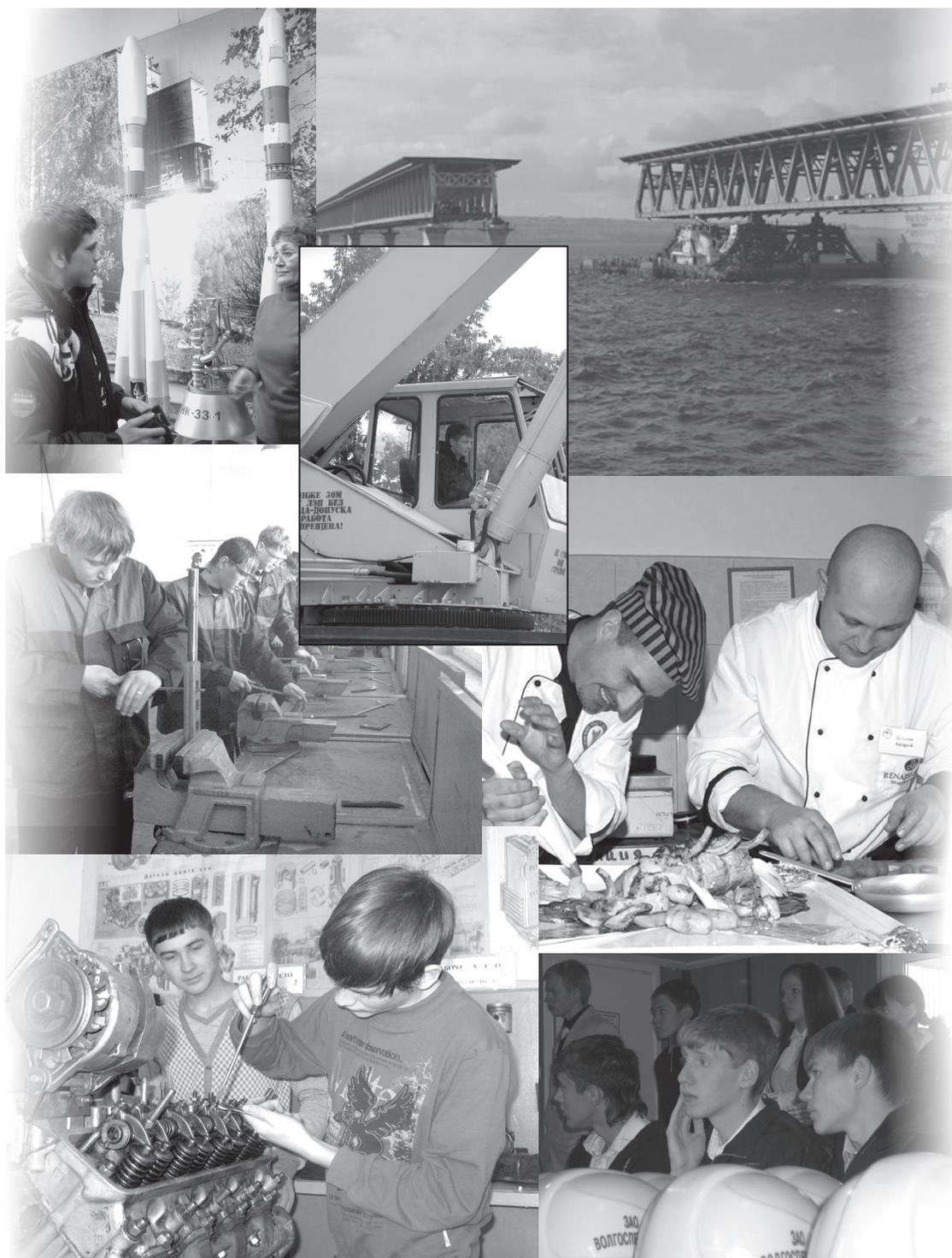
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БУДУЩЕЕ



ВЫПУСК 7. Ноябрь, 2012 год

“Решающую роль в работе играет не всегда материал, но всегда мастер”.

Максим Горький



ПРОФОРИЕНТАЦИЯ - ЭТО ОЧЕНЬ СЕРЬЁЗНО



► Школьники в силу возраста неспособны адекватно оценивать свои возможности, способности и таланты, поэтому они нуждаются в помощи специалистов по профориентации.

Ольга КУДЫКИНА

Педагог-психолог Центра планирования профессиональной карьеры ЦПО Самарской области

В жизни каждого человека наступает момент, когда приходится решать, где продолжить образование или куда пойти работать, выбрать профессию, свой жизненный путь. Казалось бы, что сложного? Если хорошенько подумать, то можно решить любую проблему, проблему выбора профессии в том числе. Однако как показывает практика, нашим учащимся это очень трудно сделать. Им не только не хватает знаний о самих профессиях, но и умения адекватно оценить свои способности и склонности.

С недостатком знаний можно справиться самостоятельно, дефицита специальной литературы сейчас нет (например, «333 профессии и специальности» М.В. Горбунова и Е.В. Кирилюк). Есть интернет, помощь родителей, учителей, друзей. Следует обратить внимание детей на то, чтобы они пользовались раз-

ными источниками информации – вплоть до лекций вузов на **Youtube** и **http://univertv.ru**. А участвуя, допустим, в конкурсах для старшеклассников и олимпиадах, следили не только за местом, которое они занимают, но и за тем, что нового и полезного узнают.

Над умением адекватно оценивать собственные способности, выявлять свои интересы и склонности нужно долго и старательно работать, проконсультироваться с психологом. Большая ошибка думать, что профориентация – процедура единоразовая. Она нужна человеку на разных жизненных этапах, начиная от начальной школы до получения диплома об образовании и успешной трудовой деятельности.

Давайте обратим внимание на то, как современный старшеклассник выбирает будущую профессию и учебное заведение. Первое, что особенно бросается в глаза при работе со школьниками, – откровенное хвастовство перед одноклассниками и взрослыми своим «особым положением» (когда родители имеют возможность устроить своего ребёнка и в учебное заведение, и даже на работу). Но «особое положение» как раз и заключается в том, что такие дети не имеют практически никакого представления о выбранной профессии.

И если смотреть немного вперёд, в будущее, можно предположить, что такой профессиональный выбор не принесёт ни морального, ни материального удовлетворения своему обладателю. Это является серьёзной проблемой.

Школьники настолько привыкли к наличию готовой информации, что не хотят проявлять активность к самопознанию (один из ключевых факторов успешного выбора профессии). Это выражается в отсутствии ответственности за свой профессиональный выбор. Старшему школьнику зачастую бывает удобно, когда есть готовое решение или в его жизни присутствует человек, который сделает этот выбор за него.

В своей практике мы часто сталкиваемся с тем, что ребёнок выбирает учебное заведение за компанию с другом, потому что в их компании этот вуз, например, самый популярный или престижный.

Дети увлекаются внешней стороной профессии, не учитывая её специфики, отождествляют будущую профессию с любимым школьным предметом или со своим кумиром (юноши часто увлекаются «звёздами» зарубежного футбола и собираются стать прославленными тренерами, хотя сами не имеют никакого отношения к спорту), и, конечно, в силу своих возрастных особенностей, подростки ещё не умеют разбираться в своих личных качествах и их влиянии на построение профессиональной карьеры.

Проблема выбора профессиональной деятельности актуальна и имеет множество возможностей для решения. Например, помощь старшеклассникам в условиях образовательного учреждения, где можно проводить профориентационные мероприятия: классные часы с применением активных форм работы (игр и упражнений). В них можно включить просветительские беседы (информирование о современных профессиях и т.п.), экскурсии на предприятия, привлечение представителей профессий и учебных заведений, а также налаживание сотрудничества с другими социальными институтами с целью наиболее полной и успешной реализации профориентации школьников. ■

ВЫБОР ЛУЧШЕЙ ПРОФЕССИИ

► У современного человека сформировалось понимание важности и необходимости профориентационного сопровождения в любом возрасте.

Ирина МАТВЕЙЧЕНКО

Методист Центра планирования профессиональной карьеры ЦПО Самарской области

Профориентационные услуги становятся актуальными и значимыми у населения. Рынок труда характеризуется динамичностью спроса и предложения на различные профессии, потребностью в работниках широкого профиля, необходимостью непрерывного образования.

НАШИ УСЛУГИ – ДЛЯ ВСЕХ

Центр планирования профессиональной карьеры предлагает широкий спектр услуг самым разным группам населения.

Старшеклассники, взаимодействуя со специалистами центра, определяют с выбором профиля дальнейшего обучения в школе. Выпускники учреждений профессионального образования консультируются по организации поиска работы, выбора предприятия для трудоустройства. На этом перечень запросов на наши услуги не ограничивается и зависит от индивидуальных запросов клиентов.

Специалисты готовы помочь тем, кто находится в трудной жизненной ситуации, лицам с ограниченными возможностями здоровья, сиротам и оставшимся без попечения родителей, воспитанникам детских домов, детям одиноких и многодетных родителей - всем тем, кто нуждается в сопровождении профессионального самоопределения.

«ПОДХОДЯЩАЯ» ПРОФЕССИЯ

Методом сопоставления особенностей человека и требований профессии помогаем выбирать профиль обучения, учебное заведение, сферу деятельности.

К услугам клиентов современный научно-обоснованный диагностический инструментарий, средства информационных технологий, дан-



ные мониторинга актуальной и прогнозной ситуации на рынке труда, всё то, что необходимо для решения различных задач. Например, тестовая методика «Проориентатор» разработана для профориентационной диагностики учащихся от 14 до 18 лет специалистами МГУ им. Ломоносова под руководством проф. А.Г. Шмелева. Главное отличие этой методики от других профориентационных тестов в более подробном анализе всех основных критериев выбора (интересов, способностей, личностных качеств).

После прохождения компьютерного тестирования учащиеся получают рекомендации, которые содержат индивидуальный графический профиль с данными по каждому измеряемому качеству; диаграмму с указанием наиболее подходящих направлений профильного обучения в старшей школе, список профессий, максимально соответствующих индивидуальным особенностям, перечень вступительных экзаменов в форме ЕГЭ. Результаты тестирования обсуждаются с каждым школьником индивидуально.

ПРОЕКТИРУЕМ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ БУДУЩЕЕ

Клиенты, предпочитающие тестированию живое общение, имеют возможность освоить активизирующие профориентационные карточные игры, разработанные профессором МГУ Н.С. Пряжниковым. Игры формируют внутреннюю готовность к

самостоятельному и осознанному построению профессионального и жизненного плана. В результате – более глубокое понимание того, как устроен мир профессий, составление образа подходящей профессии.

В центр часто обращаются родители с просьбой помочь детям в профессиональном самоопределении. Такая инициатива нами приветствуется. Совместная консультация помогает диалогу между ребёнком и родителем, коррекции профессионального плана. Побывав у нас, родители начинают лучше понимать профессиональные возможности детей, создают им условия для формирования знаний, умений и навыков, необходимых для овладения конкретной профессией.

ОН-ЛАЙН КОНСУЛЬТАЦИИ

Вы можете задать интересующие вас вопросы по электронной почте: сррк-сосо@yandex.ru. В письме следует подробно рассказать о себе, о проблеме и своих ожиданиях. Мы даём развёрнутый ответ в течение 2-3 дней. Но заочное консультирование не может заменить работу, которая проводится при личной встрече.

ГДЕ И КАК ПОЛУЧИТЬ КОНСУЛЬТАЦИЮ

Записаться на консультацию можно по телефону (846) 927-63-55. Очные консультации проводятся по адресу: г. Самара, ул. Средне-Садовая, 30. Информация конфиденциальна. Услуги предоставляются бесплатно. ■

КЕМ СТАТЬ И ГДЕ РАБОТАТЬ?

► Проблема развития системы профессиональной ориентации обучающихся является одним из направлений государственной образовательной политики. Министерством образования и науки РФ совместно с Министерством здравоохранения и социального развития РФ разработан проект Комплекса мер по проведению профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений общего образования на 2012-2015 гг.

Роман ФРОЛОВ

Методист
ЦПО Самарской области

Он предусматривает мероприятия по созданию условий для проведения профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений общего образования.

Мероприятия на региональном уровне по проведению профессиональной ориентации обучающихся образовательных учреждений общего образования предполагают правовое, организационно-методическое, кадровое и информационно-методическое обеспечение. В Самарской области значительная часть предлагаемых в Комплексе мер мероприятий регионального уровня уже реализуется.

В целях создания системы среднесрочного и долгосрочного прогнозирования занятости населения в отраслях экономики и в целях планирования потребностей в подготовке специалистов в учреждениях профессионального образования всех уровней ЦПО Самарской области провёл исследование кадровых потребностей экономики региона.

Говоря о закономерностях и особенностях организации политики взаимодействия экономики и системы образования в Самарской области, необходимо отметить, что система профессионального образования призвана обеспечивать кадровые потребности региональной экономики. Корректировать



сложившиеся диспропорции спроса и предложения специалистов призваны региональные органы управления образованием, внося изменения в структуру и объёмы подготовки рабочих и специалистов.

Авторами исследования была предпринята попытка охарактеризовать структуру рабочих мест в экономике Самарской области с точки зрения необходимого уровня профессионального образования и профессиональной квалификации. Исследование проводилось на уровне отдельных предприятий различных отраслей экономики и носило выборочный характер. Однако результаты прогноза характеризуют динамику изменений профессионально-квалификационной структуры трудовых ресурсов Самарской области в целом. Кроме того высокий уровень участия в исследовании предприятий позволяет провести оценку структуры рабочих мест не в относительных, но в абсолютных показателях численности.

Кадровые потребности экономики выявлялись путём непосредственного обращения к потребителю системы образования. Именно работодатели знают, например,

как будет меняться численность занятых на производстве, поэтому принципиальным подходом авторов исследования явилось то, что в качестве основного источника информации выступил прямой опрос хозяйствующих субъектов.

Цель исследования состояла в том, чтобы оценить характер и интенсивность изменений квалификационно-кадровой структуры экономики региона и, главное, оценить перспективную численность (прогнозируемую потребность) специалистов к 2017 году и до 2020 года в разрезе профессий и специальностей профессионального образования.

В ходе исследования были собраны сведения о текущей и перспективной численности занятых на предприятиях области в разрезе профессий, специальностей и должностей работников предприятий. Авторами была поставлена задача оценить численность трудовых ресурсов предприятий в настоящее время и спрогнозировать их численность на перспективный период к 2014 году, к 2017 году и до 2020 года. Прогноз численности персонала относится к 2014 и 2017 гг., а также рассчитан до 2020 года. Выбор интервала оценки связан с

тем, что сроки подготовки специалистов в системе профессионального образования составляют от трёх до пяти лет. Таким образом, данные прогноза позволяют планировать приём в учреждения профессионального образования, учитывая среднесрочную востребованность к моменту окончания обучения.

Полученные результаты позволяют оценить структуру профессиональной подготовки в образовательных учреждениях региона с позиции соответствия структуре перспективной востребованности рабочих мест в экономике области.

Определение должного уровня образования (начального, среднего или высшего профессионального) и специализации обучения проведено на основе нормативных документов Министерства образования Российской Федерации. Таким образом, все профессии и должности работающих были переведены и представлены как соответствующие наименования профессий и специальностей профессионального образования. В данном исследовании была предпринята попытка охарактеризовать структуру рабочих мест в экономике региона с точки зрения необходимого уровня профессионального образования и профессиональной квалификации работника для выполнения обязанностей на данном рабочем месте.

В исследовании реализована двухступенчатая выборка предприятий пропорционально численности занятых в отраслях экономики и типам предприятий. Согласно данным Самарстата, численность крупных и средних предприятий, включая филиалы и представительства иностранных и межрегиональных компаний и обособленные (территориально разделённые) подразделения предприятий региона, составляет 6572 хозяйствующих субъекта.

Всего в результате опроса были получены сведения от 1067 предприятий, среднесписочное количество занятых на которых за 2010 год составляет 419933 работника, или 37,9% от общей численности занятых в экономике региона.



Прогноз строился на собственных оценках работодателей о перспективах расширения/сокращения существующих рабочих мест и создания новых рабочих мест. При его расчёте также учитывалось выбытие работников в связи с предстоящим выходом на пенсию.

Показатель рассчитывался как разница предполагаемой численности к 2014 году и настоящей численности занятых, как разница планируемой численности в 2017 году и предшествующего периода, как разница желаемой численности работников в 2020 году по сравнению с предыдущим плановым периодом, а также включает численность работников, для которых наступает срок выбытия в связи с выходом на пенсию. Этот показатель характеризует перспективу развития занятости по профессии на региональном рынке труда. Результаты прогноза содержат распределение показателя по профессиям и специальностям профессионального образования.

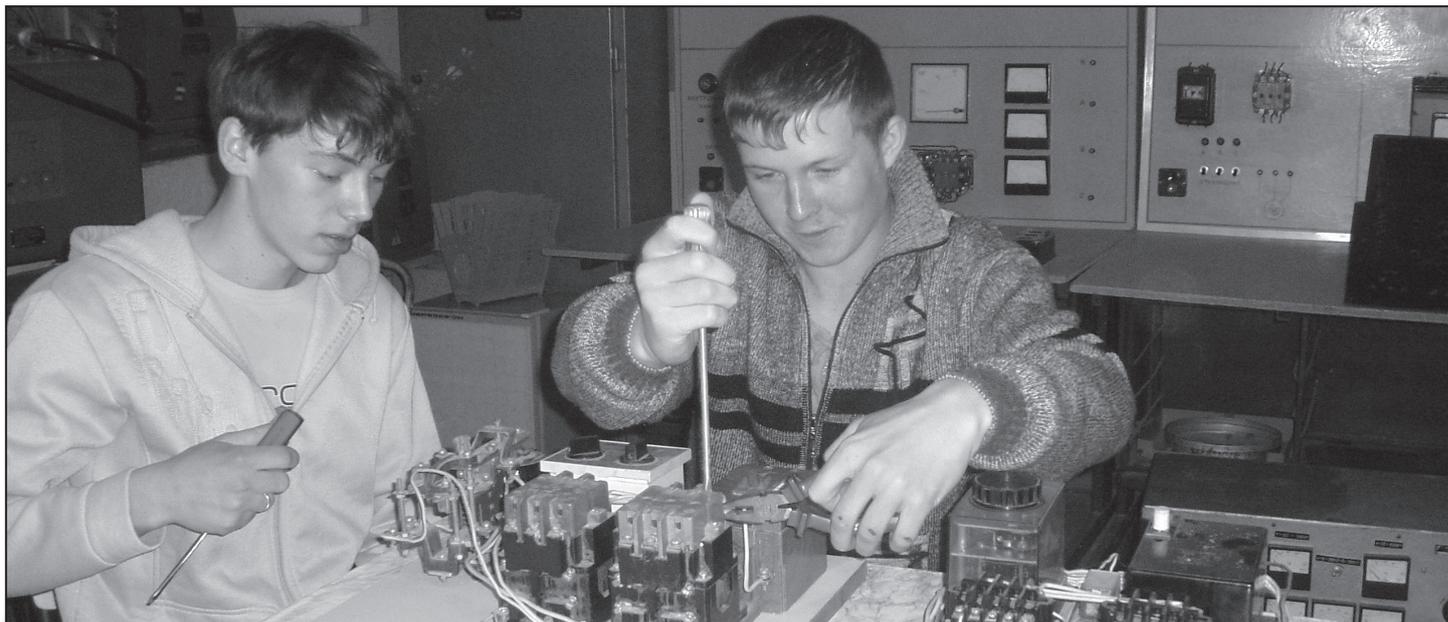
Результаты исследования показали, что специалистов с начальным профессиональным образованием с нетерпением ожидают в магазинах, у станков, в них нуждаются автомастерские. По данным исследования, к 2014 году Самарской области потребуются 957 продавцов и контролёров-кассиров, 542 слесаря, 457 автомехаников, есть нужда в электриках, поварах, сварщиках, токарях-универсалах.



Специалисты со средним профессиональным образованием с лёгкостью могут найти себя в себестринском деле (1424), в лечебном деле (377), в товароведении (557), правоохранительной деятельности (273), архивоведении (244). Эти профессии, по мнению авторов исследования, будут наиболее востребованными к 2014 году.

Люди, решившиеся получить высшее профессиональное образование, тоже без дела не останутся. Через два года, если верить результатам исследования, появится потребность в педагогах (1877), экономистах (1305), врачах (1299), менеджерах (809). Будут необходимы специалисты в строительстве, юриспруденции, электроэнергетике и электротехнике, машиностроении и управлении персоналом. ■

СЛЕДУЕМ ЗА РЫНКОМ



► Люди, получившие высшее профессиональное образование, зачастую не востребованы современной экономикой, поэтому им приходится обучаться новой профессии в учреждениях НПО и СПО, например, Кинель-Черкасском сельскохозяйственном техникуме. Об истории, современности и перспективах образовательного учреждения рассказывает его директор Валерий Алексеевич Светалкин.

Роман ФРОЛОВ
Методист ЦПО
Самарской области

- Техникум был создан в 1930 году на базе существующего склада винокурного завода. 3 мая 1930 года было проведено торжественное открытие техникума социалистического земледелия. Набрали 50 человек из числа беднейших крестьян. Эти крестьяне обучались по сокращённой программе, нужно было решить вопрос по подготовке специалистов для создаваемых тогда колхозов.

С того времени выпущено уже более 10000 специалистов различного профиля. Здесь готовили мелиораторов, агрономов, работников лесного хозяйства. С 1930 года до настоящего времени занятия не прерывались, специалистов готовили даже во время Великой Отечественной войны.

- Чему учатся студенты в настоящее время?

- Наше учебное заведение готовит специалистов по пяти специ-

альностям: механизация сельского хозяйства; электрификация и автоматизация сельскохозяйственного производства; землеустройство; садово-парковое и ландшафтное строительство. Спрос на таких специалистов есть. Все наши специальности сугубо сельскохозяйственные.

Зоотехния у нас сохранилась только на заочном отделении, закрывать эту специальность мы не хотим. Надеемся, что в связи с развитием государственной программы по развитию животноводства специалисты этого профиля экономике потребуются. В настоящее время в техникуме обучаются 816 студентов (вместе с заочным отделением).

- Валерий Алексеевич, как вы привлекаете студентов на сельскохозяйственные специальности?

- Чтобы упорядочить работу по набору и профориентации, создан информационный центр, который занимается мониторингом и анализом складывающейся ситуации. Ездим по школам, проводим анкетирование детей, выясняя их намерения в плане

дальнейшего образования. Поддерживаем связи с предприятиями, фермерскими хозяйствами. Есть фермеры, у которых сельскохозяйственных площадей немного, но именно с ними нужно выстраивать работу, потому что развивать фермерское хозяйство без специалистов – нонсенс.

Если посмотреть зарубежный опыт, там фермер, который имеет участок земли, заранее готовит себе смену. Он ориентирует своих детей или человека, который ему помогает, на то, что они будут работать на его землях. У нас такой практики нет, потому что фермер, который остался один со своими проблемами, не потратит лишнюю копейку и заключать целевые договоры на обучение не станет. Хотя есть возможность готовить специалистов за бюджетные средства. То же самое происходит и с крупными сельскохозяйственными предприятиями, связи с которыми у нас тоже налажены.

- Как вы работаете над трудоустройством своих выпускников?

- Пять лет назад мы проводили эксперимент. Заключили договоры с сельхозпредприятиями, по которым они предоставляли «сквозную» практику нашим студентам. Мы встречались с директорами школ, с руководителями хозяйств, со школьниками, которые заканчивали 9 класс. Убеж-

дали детей в том, что им необязательно идти в 11 класс, а потом поступать в сельскохозяйственную академию. Ведь если возникнет потребность, двери в вуз для них всегда открыты, потому что у нас есть договор с академией. Два года студенты учатся на базе техникума, два года обучаются в академии и получают диплом о высшем образовании, имея за плечами реальный практический опыт.

После каждого курса обучения эти ребята проходили практику у себя дома, в тех хозяйствах, которые располагались в населённых пунктах, где они родились и выросли. Они работали там, где их родители, знакомые и друзья. Им было проще закрепиться, их принимали и помогали во всём.

Чтобы осуществить этот проект, мы изменили учебный план в рамках манёвра, который у нас существует по федеральному стандарту, сократили количество часов теории и увеличили часы на практику. В течение четырёх лет обучения человек был «привязан» к своему хозяйству и производственному коллективу. За это время он адаптировался к тем условиям, которые там существовали. В результате такого подхода мы

исключили шок, который испытывают многие молодые люди, выходя из стен учебного учреждения в реальную жизнь.

- Каких результатов Вам удалось добиться?

- Конечно, не ждали, что все наши студенты останутся на селе, но как раз из экспериментальной группы многие ребята остались работать в сельском хозяйстве. Такой опыт есть, и он реально работает.

Сейчас мы продолжаем реализацию эксперимента по собственной инициативе, но уже в рамках нового федерального государственного образовательного стандарта.



ним образованием и с практическим опытом работы. У большинства современных выпускников вузов мало практического опыта, поэтому им требуется дополнительное время для того, чтобы его приобрести уже после окончания учебного заведения.

- Как Вы думаете, почему сейчас дети охотнее идут в вузы, чем в учреждения начального и среднего профессионального образования?

- Полагаю, так сориентированы родители. Они думают, что своих детей даже за деньги в вузах выучат, и ребята моментально станут профессионалами и найдут работу. Хотя рабочих мест в настоящее время для них в разы меньше, больше востребованы люди со средним профессиональ-

- Какие, по Вашему мнению, перспективы развития у техникума?

- Исходя из реальных условий и потребностей рынка труда, мы планируем готовить людей по рабочим профессиям. Будем открывать новые специальности. Например, у нас есть выпускники, которые получают специальность «Техник-механик». Поле деятельности таких специалистов широко. Мы можем выпускать ребят со специальностью «Техник-механик» по ремонту легковых автомобилей». Практическая база и литература у нас есть. Сейчас автомобильный бум, много автосервисов, которым требуются высококвалифицированные специалисты. Думаю, эта специальность будет востребована. В любом случае мы сохраним свой сельскохозяйственный профиль и будем ориентироваться на изменения, которые происходят на рынке труда. А что выйдет из такой стратегии – поживём-увидим. ■



ТЕХНИКУМ - МОЙ ДОМ

Познавая основы профессионального мастерства, учащиеся становятся увереннее в себе и завтрашнем дне.

► *Техникум кулинарного искусства - старейшее учебное заведение Самары и одно из лучших в системе профессионального образования не только Самарской области, но и Поволжского региона.*

Ирина ПАЛЬЧЕВСКАЯ

Директор Самарского техникума кулинарного искусства, Заслуженный учитель профессионально-технического образования РФ

Из года в год техникум расширяет спектр услуг, оказываемых населению по изготовлению кулинарно-кондитерских изделий, обслуживанию заказных банкетных, фуршетных и других мероприятий в соответствии с профилем подготовки специалистов.

За свою почти 70-летнюю историю учебное заведение не раз меняло статус - училище, лицей, теперь – техникум, но качество подготовки учащихся остаётся неизменно высоким.

Современные федеральные государственные образовательные стандарты предполагают минимальное количество профессиональных знаний, умений и навыков, которым мы обязаны обучить учащихся в положенное количество часов. Мы, пересматривая учебную программу и приспособившая её под требования работодателей, даём ребятам максимум того, что можем дать в учебной и внеучебной работе, производственной деятельности. Именно поэтому и достигаем таких результатов.

Смена статуса с профессионального лицея на техникум подняла учреждение на новую ступень, появилось больше возможностей для повышения квалификации работников предприятий питания, продолжения обучения выпускников лицей уже на базе техникума для получения ими теперь среднего специального образования.



Расширился и список специальностей. Сегодня обучение в техникуме идёт по следующим специальностям: технология продукции общественного питания (квалификация «техник-технолог»), повар, кондитер, пекарь, переработчик скота и мяса, официант, бармен, администратор.

Учебный процесс построен так, чтобы дать возможность каждому ученику получить от нас максимум. А наша задача – воспитать интерес к выбранной профессии, научить быть коммуникабельным, дисциплинированным, уметь работать в команде.

Это важно, поскольку производственное обучение организовано на предприятиях, которые диктуют свой режим работы, что ставит ученика в жёсткие рамки. Это лучшие предприятия нашей отрасли. Самарский булочно-кондитерский комбинат, где почти 80% рабочих и инженерно-технического персонала составляют наши выпускники. Это группа компаний «Вид», в ресторанный сеть которой входят трактиры «Жили-Были», пивные бары «BEERлога», ресторан «Бухара», комбинаты заводов «Прогресс», «Металлург», комбинат питания Самарского медуниверситета и многие другие.

Мы определяем ученикам места практики, а потом трудоустроиваем их только на те предприятия, где есть социальный пакет, перспектива карьерного роста, где стабильная и достойная заработная плата и хорошее отношение к делу. Мы много лет работаем в тесном взаимодействии с предприятиями, они в наших выпускниках заинтересованы.

Мы с первого дня рисуем ученикам карьерную лестницу, чтобы они прочувствовали ответственность за профессию, поняли, что каждая дисциплина – а теперь они все сосредоточены в модулях – необходима.

Получая на бюджетной основе профессию, учащиеся одновременно могут овладеть смежными специальностями - бармена, повара, официанта. Такая мобильность и взаимозаменяемость очень важна для работодателей на предприятиях. А ребята, познавая основы мастерства, приобретают уверенность в себе и завтрашнем дне. Они такие счастливые на итоговой аттестации, когда показывают то, что сделали своими руками, гордятся этим.

Когда мы проводим большое собрание первого курса, на котором разъясняем единые требования к уча-

щимся, то приглашаем каждого ученика вместе с родителями, направляем уведомления о собрании. Они приходят, видят, где ребята будут учиться, кто с ними будет работать.

У нас нет людей, которые не знают своего дела и не любят учеников. Среди преподавателей трудятся 5 заслуженных мастеров и преподавателей профессионально-технического образования Российской Федерации, 12 отличников профтехобразования. 80% педагогического коллектива имеют высшую квалификационную категорию. У многих из них в трудовой книжке только одна запись: «Самарский техникум кулинарного искусства», за такими людьми я как за каменной стеной.

Ежегодно в феврале мы собираем весь коллектив техникума и приглашаем всех, кто когда-то работал у нас. Тех, кто не может прийти, посещаем на дому, поздравляем. Наши работники не забыты, могут позвонить по любому вопросу. Связь поколений очень важна. Мы встречаемся, делимся всем, показываем, говорим, какие у нас достижения и что изменилось в материальной базе и составе педагогов, кого поблагодарили, кто в каких конкурсах победил... Такие встречи всем интересны. Многие говорят: «У нас лучший коллектив», «Это наш дом, наша семья». Звонят, поздравляют с праздниками...

Мы никогда не давали места конфликтам, а все проблемы решали, исходя из интересов дела и человека. Молодые мастера приходят к нам на работу с желанием. Я отношу это на счёт особого климата, который создан нашими общими усилиями.

Есть принцип, который знают все родители, сотрудники и учащиеся. Если у кого-то что-то случилось, они заходят ко мне и говорят: «Ирина Константиновна, у меня проблема». Откладываю все дела и занимаюсь этим вопросом. Я решаю проблему так, чтобы ученик, сотрудник или родитель ушёл от меня, удовлетворённый принятым решением или пониманием того, что я помочь не могу по объективным причинам. Это снимает напряжённость в коллективе, что очень важно для учеников и их родителей. Конфликты бывают, это жизнь и от этого никуда не деться. Надо просто вовремя его остановить.



Все знают, если человек пришёл ко мне с проблемой, он обязательно получит помощь. Я никогда не даю обещаний, которые не могу выполнить. Это мой человеческий принцип.

Мы сформировали уникальный коллектив преподавателей и выстроили взаимодействие с российскими и международными кулинарными ассоциациями и сообществами, благодаря этому учащиеся получают бесценную информацию и опыт.

Заместитель директора техникума Татьяна Руденко поехала в Москву на Открытый Чемпионат WorldSkills Russia, в котором принимают участие представители 60-ти стран, в качестве эксперта! Это говорит об уровне, о профессионализме, квалификации сотрудников!

Внутри техникума постоянно проводятся соревнования между группами. В конкурсах профмастерства участвуют наши ученики: юниоры, старшекурсники и выпускники, которые в течение уже многих лет работают на предприятиях. Эта ступенчатость и взаимосвязь очень важны.

Когда мы выходим на региональный и всероссийский уровень, наши ученики возвращаются с победой. Ежегодно выступая на Открытом чемпионате Москвы по кулинарному искусству и сервису, мы ни разу не приехали без медалей.

Ежегодно наши ребята становятся Лауреатами премии по поддержке талантливой молодёжи, установленной Указом Президента РФ, а мастера производственного обучения, которые воспитали этих учеников, поощряются губернатором Самарской области.

На Всероссийских Дельфийских играх наши учащиеся и мастера каждый год в числе призёров. На Играх 2009 года, когда впервые была введена номинация «Кулинарное искусство», Полина Семёнова, наш молодой специалист, завоевала «бронзу».

В 2010 году серебряную медаль получила Виктория Ладочкина (мастер производственного обучения – Л.А. Рыженкова). В 2011 году Александр Обидин стал победителем Дельфийских игр (мастер – Е.В. Никитина), а Анастасия Комарова награждена специальным дипломом (мастер – Т.А. Аверьянова).

В этом году наш ученик Денис Хитринцев стал серебряным призёром Дельфийских игр в возрастной группе 15-17 лет (мастер производственного обучения – О.В. Панушкина).

Большую помощь в подготовке ребят к конкурсам оказывают наши выпускники. Среди них шеф-повара ресторанов отелей «Ренессанс» (Андрей Бузлов) и «Холидей Инн» (Владимир Зотеев), ресторанов «Пилзнер» (Дмитрий Майоров) и «Бухара» (Дмитрий Кондратьев), кафе «Горыныч» (Денис Анисимов) и другие. Они помогают ученикам, советуют, объясняют тонкости кулинарного искусства и ездят с нами на конкурсы. Устраивают для учащихся мастер-классы, например, по японской, немецкой, итальянской кухне. Ребята продолжают общаться и дружить. На первом месте – тёплые человеческие отношения.

Я счастливый человек. Для меня техникум – дом. И люди, которые здесь учатся и работают, мне очень дороги. ■

И РАБОТАТЬ, И ОТДЫХАТЬ

Не случайно родители приводят на предприятие своих детей, а количество династий на заводе исчисляется сотнями.



► В настоящее время существует согласованный план развития до 2020 г., предполагающий не только модернизацию существующих, но и запуск новых производств, что в свою очередь создаёт значительное число дополнительных рабочих мест в регионе.

Пётр ДЕРГУНОВ
Директор ЦПиПКК
ОАО «Тольяттиазот»

ОАО «Тольяттиазот» является ведущим предприятием ЗАО Корпорация «Тольяттиазот» и одним из лидеров мирового производства аммиака, значительная часть которого поставляется на экспорт и соответствует мировым стандартам. Кроме аммиака в корпорации налажено крупнотоннажное производство метанола, карбамида, КФК, имеется широкий ряд вспомогательных производств, таких как кирпичное производство, стеклопластиковые трубы, мебельное производство, производство реакционных труб и т.д. В объединение входят такие крупные предприятия как «Волгоцеммаш», «Азотреммаш», «Трансаммиак». На стадии завершения строительство крупнейшего порта на Чёрном море со всей необходимой инфраструктурой и коммуникациями, т.е. влияние корпорации распространяется далеко за пределы Самарской области и имеет определённый вес не только в экономике

России, но и мировой экономике. По значимости вливаний в экономику региона г.о. Тольятти объединение оказывает значительное влияние на развитие прилегающих территорий и уступает только гиганту автопрома ОАО «Автоваз».

О стабильности работы предприятий говорит и тот факт, что в настоящее время существует согласованный план развития до 2020 г., предполагающий не только модернизацию существующих, но и запуск новых производств, что в свою очередь создаёт значительное число дополнительных рабочих мест в регионе.

Даже далеко не полный список перечисленных производств говорит о том, что нашими предприятиями востребованы специалисты и рабочие практически всех профессий. Но в особом дефиците химико-технологии и специалисты по автоматизации химических производств.

Корпорация обеспечивает близлежащие населённые пункты большим количеством хорошо оплачиваемых рабочих мест. Высокий уровень автоматизации химических производств

предъявляет жёсткие требования к подготовке персонала. И среди рабочих, непосредственно обслуживающих технологические процессы, высок процент сотрудников как с высшим, так и со средним профессиональным образованием.

Вопрос обеспечения высококвалифицированными кадрами не может не волновать руководство корпорации. Оно уделяет очень серьёзное внимание этому направлению. На предприятии действует собственный центр подготовки и повышения квалификации кадров, имеющей лицензию министерства образования и науки Самарской области, обучающий в год до 7 тысяч работников по более пятидесяти направлениям профессиональной подготовки.

Предприятие тесно сотрудничает с Тольяттинским госуниверситетом и несколькими образовательными учреждениями, готовящими специалистов среднего профессионального образования по необходимым предприятию направлениям. Договора о сотрудничестве подписаны с Тольяттинским химико-технологическим колледжем, Тольяттинским индустриально-педагогическим колледжем; Тольяттинским социально-экономическим колледжем и Тольяттинским электротехническим техникумом.

Мы вносим свои предложения по корректировке программ обучения, оказываем помощь в проведении профориентационной работы.

Студенты образовательных учреждений проходят производственную практику и обучение на наших предприятиях. Мы обеспечиваем студентов материалами для написания курсовых и дипломных работ, оказываем помощь в трудоустройстве выпускников. Помимо этого, преподаватели и мастера производственного обучения проходят стажировку на предприятии. Многие из студентов закрепляются на наших предприятиях.

Работникам, желающим получить высшее образование по заочной форме обучения и продолжить работу на предприятиях объединения, оплачивается 50% стоимости обучения. Хорошо зарекомендовавшие себя сотрудники обучаются в магистратуре Тольяттинского госуниверситета за счёт бюджета предприятия.

И это далеко не полный список мер, принимаемых руководством предприятия к обеспечению своей дальнейшей деятельности квалифицированными кадрами. В начале 2012 года было подписано трёхстороннее соглашение между ОАО «Тольяттиазот», Тольяттинским государственным университетом и школой №80 г.о. Тольятти о создании на базе школы химико-технологического профиля подготовки выпускников для дальнейшего их обучения по данной специальности. Предприятием было профинансировано обеспечение образовательного процесса по этому направлению, в будущем планируется поддержка этих выпускников при получении ими высшего и среднего профессионального образования.

Предприятие имеет в арсенале ещё несколько технологий, которые работают на развитие этого направления, и открыто для взаимовыгодного сотрудничества с другими организациями. Мы имеем возможность и готовы вкладывать средства в профессиональную подготовку высококвалифицированных специалистов в том случае, если видим в этом целесообразность и взаимовыгодность.

Многие сотрудники, имеющие высшее и среднее профессиональное образование, начинают свою карье-



ру на предприятии с рабочих должностей (хотя это не обязательно и не всегда так). Как правило, добросовестное отношение человека к исполнению своих профессиональных обязанностей не остаётся незамеченным руководством предприятия. В результате такие сотрудники начинают подниматься по карьерной лестнице. Далеко не единичный случай, когда за 7-8 лет, пройдя от рабочего через должности мастера, старшего мастера, мастера смены, к 30-32 годам становятся начальниками цехов или попадают в службы главных специалистов предприятия. Но для этого необходимо приложить усилия и постоянно развиваться, условия для развития на наших предприятиях созданы более чем благоприятные.

Коллективный договор, подписанный администрацией и профкомом завода, считается одним из самых социально направленных в Самарской области. Бесплатная доставка на работу и с работы автотранспортом предприятия во все районы города Тольятти и близлежащие населённые пункты – уже это говорит о многом. В коллективном договоре предусмотрены льготы: подъёмные, дополнительные оплачиваемые отпуска, материальная помощь и многое другое. На предприятии есть поликлиника, куда можно обратиться в рабочее время и бесплатно пройти обследование или медицинскую комиссию.

У сотрудников и членов их семей есть возможность на льготных условиях отдохнуть в заводском профилактории «Надежда», который оборудован по последнему слову

техники, имеет аквапарк, импортное оборудование и заслуженно входит в число лучших профилакториев нашей страны.

Детский сад, дворец культуры и досуговый центр предприятия – одни из лучших в городе. Там есть возможность поплавать в бассейне, сходить в сауну, культурно отдохнуть. Сотрудники и их дети могут посещать различные кружки, секции, студии. Здесь проводятся массовые корпоративные мероприятия с приглашением столичных артистов: Новый год, 8 Марта, День химика и т.д. Можно арендовать зал для проведения семейного торжества.

Совет молодёжи предприятия – это отдельная от трудовых будней жизнь. Он занимается организацией различных конкурсов, проводит культурные и спортивные мероприятия, такие как Жигулёвская кругосветка.

Руководство предприятия вкладывает значительные средства для создания комфортных условий труда и отдыха сотрудников, чтобы их жизнь не ограничивалась рабочим временем в стенах завода, чтобы работники были здоровы и физически и морально, чтобы хорошо жилось не только им, но и их семьям. Не случайно родители приводят на предприятие своих детей, а количество династий на заводе исчисляется сотнями.

Дружный коллектив одного из самых стабильных предприятий г.Тольятти всегда рад новым работникам и готов предоставить им все эти блага, но всё это нужно оправдать добросовестным трудом во благо этого коллектива и предприятия. ■

ВОЗРОЖДЕНИЕ СТУДОТЯДОВ

ЗАО «Волгоспецстрой» готово создавать максимально комфортные условия труда для своих сотрудников.



► ЗАО «Волгоспецстрой» специализируется, в основном, по трём направлениям деятельности: гидротехнические работы (берегоукрепительные работы и сооружение плотин), строительство искусственных сооружений (мостов и мостовых переходов), капитальный ремонт в сфере ЖКХ. По значимости для экономики региона оно входит в пятёрку лучших предприятий Самарской области. На вопросы редакции отвечает заместитель генерального директора ЗАО «Волгоспецстрой» Иван Фёдорович Леонтьев.

Ольга ТОЛОЧНАЯ

Главный редактор газеты
«Образование-Самарский регион»

- Иван Фёдорович, специалисты какого профиля трудятся на предприятии?

- По рабочим профессиям у нас работают мостостроители, среди них монтажники, арматурщики, плотники, сварщики, механизаторы специальных дорожных и строительных машин. Если говорить об инженерно-техническом составе, то это гидротехники, строители общегражданского назначения. У нас есть своя проектная служба, следовательно, есть и инженеры-проектировщики. Ведь по всем направлениям работы ЗАО «Волгоспецстрой» выполняются не только строительно-монтажные, но и проектные работы. Например, наш саратовский филиал, который был создан в 2010 году, занимается проектированием дорог. И все те, кто обеспечивает производство, это бухгалтеры, экономисты, юристы и т.д.

- А в каких специалистах есть потребность в данный момент?

Здесь всё зависит от этапов выполнения, производства работ. Начиная строительство любого нового объекта, мы сталкиваемся с потребностью в кадрах. Увеличивается количество рабочих мест, и потребность в сотрудниках растёт по параболе. Не хватает мостостроителей. Требуются сварщики, монтажники железобетонных и металлоконструкций, арматурщики, машинисты крановых установок и дорожной специальной техники. На строительстве Кировского мостового перехода, к примеру, у нас был участок, на котором работало всего 45 человек. Через полгода, когда мы перешли к сооружению опорных и железобетонных конструкций, работа была организована в две смены по вахтовому методу, а численность сотрудников на этом объекте увеличилось до 520 человек. Среди них на этапе сооружения опор трудились монтажники, арматурщики и бетонщики. Затем

потребовались сварщики и монтажники металлических конструкций. При строительстве подобных сооружений работать могут только высокопрофессиональные специалисты, имеющие соответствующие допуски, это «костяк» предприятия. Все конструкции подвергаются жёсткому контролю, все сварочные швы - ультразвуковому контролю, иначе сооружение не будет допущено к эксплуатации.

- Иван Фёдорович, с какими образовательными учреждениями вы сотрудничаете?

- В 2010 году, когда встал вопрос нехватки трудовых ресурсов, мы сами пошли в учебные заведения, потому что только совместная работа может дать хорошие результаты.

Специалистами предприятия была проведена экспертиза программы обучения по специальностям «Электрогазосварщик» и «Монтажник железобетонных и металлических конструкций» в Самарском техникуме городского хозяйства и строительных технологий. И уже с 1 сентября 2010 года новая программа была включена в учеб-

ный план. Работа в тесной связке с образовательным учреждением позволяет на выходе иметь конкурентоспособных специалистов с учётом специфики мостостроения.

Студенты, обучающиеся по скорректированной программе, были направлены на строительство Кировского мостового перехода. Они, конечно, выполняли только те работы, к которым имели допуск, были официально трудоустроены. Ежемесячный заработок учащихся во время прохождения практики составлял порядка 15 - 17 тысяч рублей, что существенно выше заработка учащихся, проходивших практику на других предприятиях. Согласитесь, это вполне весомое подспорье для студента. А по итогам государственной аттестации участникам был присвоен повышенный разряд, что было подтверждено независимой сертификацией квалификаций. Шесть выпускников техникума вместе с дипломом об образовании получили трудовые книжки ЗАО «Волгоспецстрой».

На сегодняшний день у нас работают 26 выпускников техникума. Каждый год около 40 студентов из техникума городского хозяйства и строительных технологий имени П. Мачнева и колледжа строительства и предпринимательства г. Самары проходят у нас производственную практику. Когда возросла потребность в квалифицированных специалистах, мы поняли, что надо растить и инженерно-технические кадры, пошли в вузы: Самарский государственный университет путей сообщения, Самарский государственный архитектурно-строительный университет. Многие выпускники этих вузов работают у нас инженерами, мастерами, прорабами и т. д. В этом году через наше предприятие прошли 156 студентов. Из них был создан строительный отряд, где они проходили производственную практику. Мы фактически возродили студенческие отряды. Это переросло в новый вид сотрудничества с системой образования. Мы с благотворительными целями оформляем и строим для школ комплексные спортивные площадки. Студенты получают тех-



ническое задание на их проектирование, затем участвуют в реальном воплощении своего проекта на производственной практике, участвуют в строительстве и защищают дипломный проект. С вузами у нас подписано долгосрочное соглашение о сотрудничестве, в рамках которого мы и берём на практику студентов, наши руководители, зам. генерального директора по производству и зам. главного инженера читают в этих вузах лекции.

- Возможен ли карьерный рост на предприятии, если человек начинает с рабочих позиций?

- Профессиональный рост у нас всячески поощряется. Есть ребята, которые доросли до инженерных должностей в строительной лаборатории, в службе геодезии. Начальник службы геодезии является выпускником колледжа строительства и предпринимательства, который в своё время был у нас на практике, потом работал геодезистом и заочно получал высшее образование. Много молодых специалистов работают заместителями начальников различных служб.

- Какие условия труда созданы для молодых специалистов?

Социальная поддержка работников и участие в различных социальных программах - одна из приоритетных целей предприятия. В ЗАО «Волгоспецстрой» разработано положение о порядке оказания разовой материальной помощи сотрудникам.

В случае свадьбы, к примеру, молодой специалист может получить финансовую помощь до 25 тысяч рублей. С рождением ребёнка единовременное пособие составит до 10 тысяч рублей, помимо этого по 9 тысяч рублей молодой специалист будет получать ежемесячно до достижения ребёнком полуторагодовалого возраста.

Для повышения статуса рабочей профессии на предприятии проводится ежегодный конкурс по номинациям «Лучший по профессии», «Лучший молодой специалист», «Лучшая строительная бригада». Победители получают денежное вознаграждение в размере 10 тысяч рублей на каждого члена лучшей бригады и 20 тысяч рублей «Лучший по профессии».

С прошлого года у нас действует гостиница, где проживают иногородние сотрудники (стоимость проживания составляет от трёх до трёх с половиной тысяч в месяц). Проживание рабочих из области оплачивает «Волгоспецстрой».

Мы заинтересованы в создании своего кадрового «костяка». Для этого мы пошли в образовательные учреждения, набрали молодых ребят, они закрепились и знают, что это их предприятие. Если в работе будет перерыв, они могут перейти на другое предприятие, но потом всё равно вернуться к нам. Мы же, в свою очередь, готовы создавать максимально комфортные условия труда для своих сотрудников. ■

ДВИГАТЕЛЬ БУДУЩЕГО

Если возможности здоровья ребёнка ограничены, их можно компенсировать силой духа и целеустремлённостью.



► Проблема развития системы профессиональной ориентации обучающихся является одним из направлений государственной образовательной политики Министерства образования и науки Российской Федерации.

Ирина МАТВЕЙЧЕНКО

Методист Центра планирования профессиональной карьеры ЦПО Самарской области

Речевая недостаточность, определяющая ограничение объёма получаемой информации, существенно осложняет развитие познавательных процессов, прежде всего технического мышления учащихся с нарушениями слуха, что оказывает решающее влияние на уровень общетеоретических и специальных знаний глухих и слабослышащих, на состояние их мировоззрения, на уровень знаний о профессиях, о путях достижения профессиональных целей. У старшеклассников формируется определённое отношение ко многим известным им профессиям, вместе с тем они начинают серьёзно задумываться о возможности для себя заниматься тем или иным видом труда. Одной из эффективных форм профориентации во внеклассное время является экскурсия на предприятие.

ЭКСКУРСИЯ НА ОАО «КУЗНЕЦОВ»

13 ноября 2012 года состоялась экскурсия для обучающихся, воспитанников с ограниченными возможностями здоровья специальной (коррекционной) общеобразовательной школы-интерната № 117 для слабослышащих подростков г.о. Самара на ОАО «КУЗНЕЦОВ».

Инициатором и организатором мероприятия выступил Центр профессионального образования Самарской области в рамках акции по формированию положительного имиджа профессий и специальностей, востребованных реальным сектором экономики. Инициатива Центра была поддержана руководством ОАО «КУЗНЕЦОВ», поскольку предприятие заботится о создании условий для привлечения, закрепления, профессионального становления и развития своих работников.

На экскурсии, проходившей на одном из ведущих предприятий России по производству и ремонту авиацион-

ных газотурбинных двигателей, жидкостных ракетных двигателей, обучающиеся увидели современные цеха. Школьники познакомились с условиями труда, процессом изготовления деталей на самом современном оборудовании в сфере машиностроения и металлообработки, узнали об истории предприятия.

Подростки побывали в заводском музее, где их вниманию была представлена фотоэкспозиция – с момента образования завода в Москве в 1912 году до настоящего времени. Старшеклассники увидели много интересных экспонатов. Например, двигатель АМ-38Ф, снятый с боевого самолёта Ил-2, сбитого фашистами в 1943 году и пролежавшего в топках болотях Карелии до 1970-х годов. Увлекательные рассказы об истории завода заинтересовали гостей. Учитывая особенности экскурсантов, руководство предоставило в помощь ребятам профессиональных сурдопереводчиков.

После экскурсии общение принимающей стороны и гостей продолжилось. Встреча оказалась важной и полезной и для подростков, и для работников завода. Гости смогли задать вопросы о возможности профессионального обучения и трудоустройства на предприятии лиц с нарушениями

слуха. Представители принимающей стороны поделились своими профессиональными достижениями и ответили на вопросы школьников. Возможно, кто-то из воспитанников школы увидел реальные перспективы своей профессиональной жизни на предприятии.

Побывав на экскурсии, учащиеся школы-интерната и их педагоги воочию и на конкретных примерах убедились в наличии на ОАО «КУЗНЕЦОВ» благоприятных условий для профессиональной и социальной самореализации работников. Примером тому служит созданное на предприятии общество глухих, где его представители, чувствуя себя его активными членами, обучаются без отрыва от производства в средних и высших учебных заведениях, общаются, проводят совместный досуг, пользуясь при этом жестовым языком во всех сферах жизнедеятельности как своим родным языком.

По мнению сурдопереводчика ОАО «КУЗНЕЦОВ» Инны Николаевны Денисовой, одной из основных целей работы с данной категорией работников предприятия является формирование социально благоприятного пространства и условий для поддержки жизнедеятельности слабослышащих, их продуктивного взаимодействия со слышащими и глухими людьми.

СЕКРЕТЫ ВОСПИТАНИЯ

Об особенностях обучения и воспитания учащихся школы-интерната № 117 для слабослышащих подростков г.о. Самара рассказала заместитель директора по учебно-воспитательной работе Элина Анатольевна Барченко:

«Наши воспитанники - это перспективные ребята. Совместными усилиями педагогов, медицинского персонала школы и родителей, путём принципов единства и преемственности в воспитании, удаётся получить положительные результаты. Девиз таков: «Если у ребёнка есть ограниченные возможности, то они компенсируются силой духа и целеустремлённостью». Подготовка детей к выбору профессии начинается ещё в начальной школе. При таком подходе у ребят достаточно времени, чтобы адаптироваться к этому миру, не потеряв интереса к познанию. Задача педагогов - научить воспитанника такому приспособлению, а родителей



- помочь в этом своему ребёнку. При организации такого рода совместной деятельности наиболее адекватным является личностный подход, который предполагает, что независимо от каких-либо особенностей педагог в каждом своём воспитаннике видит уникальную личность и последовательно добивается того, чтобы каждый воспитанник в самом себе и в окружающих видел личность».

ПРОФЕССИИ И РАБОТА ДЛЯ СЛАБОСЛЫШАЩИХ

Важно знать, что деятельность, требующая хорошего слуха или общения с людьми, а также работа, связанная с опасностью травматизма (на высоте, на неустойчивых плоскостях, у движущихся механизмов, на конвейере), с повышенным уровнем шума, вибрации, с химическими веществами нейротоксического действия, противопоказана лицам с нарушением слуха.

Рекомендованы следующие профессии и специальности: машинист, лаборант химико-бактериологического анализа, контролёр станочных и слесарных работ, фрезеровщик, токарь, слесарь по ремонту автомобилей, слесарь-ремонтник, слесарь-электрик по ремонту электрооборудования, маляр-строительный, монтажник внутренних санитарно-технических систем и оборудования, плотник, штукатур, печник, сборщик часов, сборщик очков, намотчик катушек (для электроприборов, аппаратов, электромашин, трансформаторов), монтажник радиоаппаратуры и приборов, профессии деревообрабатывающих производств,



вязальщица, вышивальщица, кружевница, брошпуровщик, переплётчик, профессии производства художественных изделий (чеканщик художественных изделий); цветовод-декоратор, плодоовощевод.

Выбирая профессию, подросток должен понимать, в каком сегменте рынка труда будет предлагать свои услуги после окончания учебного заведения, где и как он будет работать. Сегодня на сайтах по трудоустройству можно найти объявления работодателей о готовности принять на работу инвалидов по слуху. Предложения поступают от предприятий, специализирующихся в сфере автосервиса, рекламных услуг, обувного, полиграфического и мебельного производства, дизайна интерьера, фото-студии, художественного оформления кондитерских изделий, информационных технологий. ■

ДИПЛОМ... А ДАЛЬШЕ?

► Много ли мастеров своего дела: в поликлиниках - хороших врачей, в салонах красоты - хороших парикмахеров, в отделениях связи - вежливых операторов? Многие сталкивались с ситуацией, когда думали, выходя из парикмахерской: «И кто ему посоветовал идти учиться на парикмахера?».

ЕВГЕНИЯ ЗАХАРОВА

Педагог-психолог Центра планирования профессиональной карьеры ЦПО Самарской области

Как помочь подростку определиться в выборе профессии, чтобы со временем он стал хорошим специалистом, и при этом не навредить ему? Поговорим об этом.

Например, подростку более интересны профессии гуманитарного профиля, а родители настаивают на физико-математическом: «Вот пусть получит сначала диплом, а потом уже работает кем хочет!». Мотивацию родителей легко понять: технические специальности сейчас востребованы, и спрос на них, по прогнозам аналитиков, в ближайшие годы будет только расти. Да, у ребёнка будет «престижный» диплом! А дальше? У подростка за плечами пять лет учёбы, которая не вызвала интереса, не приносила радости от успехов и достижений по причине их отсутствия. В лучшем случае он (а) сможет вовремя перестроиться, получить дополнительное образование и найти себе работу по душе. В худшем - потянутся годы скучной работы.

Часто родители мечтают о поступлении ребёнка в вуз. А у него оказались другие планы: он решил после 9-го класса поступить в техникум. В том случае, если ему захотелось самостоятельности, стало скучно в школе, он не знает, чем конкретно ему бы хотелось заниматься, желательно его отговорить от данного выбора, о последствиях которого он может пожалеть. Но если подросток точно знает, чем он хочет заниматься, учёба в техникуме или колледже ему кажется интересной, он собирается в ближайшие годы начать работать - не стоит ему препятствовать. Высшее образование, если он захочет,



сможет получить, работая по специальности.

Желая ребёнку добра, пытаясь оказать ему помощь в выборе профессии, родители опираются на опыт, которого у них, несомненно, больше: «Вот если бы меня в своё время кто-нибудь отговорил от опрометчивого шага!» или «Вот бы мне кто-нибудь вовремя посоветовал пойти получать высшее образование!». Но следует подумать о том, что работать по выбранной специальности придётся ему! Если настаивать на деятельности, которая не интересна ребёнку, в своих неудачах он может обвинить своих родителей.

Необходимо поддержать подростка в сложный и ответственный период выбора будущей профессии. Если у него есть чётко сформированный интерес к какой-либо деятельности, даже не разделяя их, постарайтесь помочь. Не имеет смысла настаивать на выборе той профессии, которая безразлична ребёнку. Ничего хорошего впоследствии из этого не выйдет!

Могут возникнуть резонные возражения: «Что делать, если он сам не знает, чего хочет? Ему сегодня интересно одно, а завтра другое!».

К сожалению, ситуация, когда подросток не определился с профессией к моменту окончания школы, встречается довольно часто. В таком случае необходимо ориентироваться на то, что у него хорошо получается. Например,

он очень вкусно готовит, хорошо разбирается в технике и т.п.

Бывает обратная ситуация – ребёнок учится на «отлично», занимает призовые места на школьных олимпиадах. Ему даются предметы и гуманитарного, и естественнонаучного профиля, он ходит в музыкальную школу и в спортивную секцию! Возникает вопрос – что выбрать в итоге? В этом случае нужно ориентироваться на рынок труда, на востребованные профессии.

Чем больше информирован подросток, тем легче ему в выборе будущей деятельности. Если родители не согласны с профессией, которую он избрал, им необходимо обсудить с ним все плюсы и минусы, возможности получения образования, но ни в коем случае не давить. Проводится множество ярмарок профессий, которые можно посетить.

И, конечно, не следует забывать, что этот выбор он должен сделать сам! ■

НАД ВЫПУСКОМ РАБОТАЛИ:

Редактор: Ольга Толочная
Отв. секретарь: Роман Фролов
Корректор: Юлия Пономарева
Дизайн, вёрстка: Виталий Толочный

Адрес редакции, издателя:
443020, г. Самара, ул. Высоцкого, д. 10
Тел.: 332-28-59; E-mail: gazeta@cposo.ru

Отпечатано
в ОАО «Типография «Солдат Отечества»
443069, г. Самара, ул. Авроры, д. 112 «б»
Тел.: 268-97-47

Тираж: 999 экземпляров