

*Отдел образования и молодежной политики
Муниципального учреждения
«Информационно-методический центр»
Городское методическое объединение психологов*

Урок-игра «Кандидат»

**(к Авторской педагогической
разработке «Профплан»)**

**Автор-разработчик:
Урсуленко Л.М.,
педагог-психолог МОУ «Лицей №1»**



Печатается по разрешению МУ «Информационный методический центр»

Урок-игра «Кандидат» (к Авторской педагогической разработке «Профплан»).
Методическое пособие для педагогов-психологов/ Авт.-сост. Л. М. Урсулен-
ко.—Усолье-Сибирское. 2010—56 с.

Данное пособие содержит материал для проведения психологических за-
нятий с детьми, обучающимися в предпрофильных или профильных классах .
Пособие призвано помочь данным обучающимся выбрать профиль обучения
через знакомство с существующими профессиями и требованиями к ним.

Методическое пособие предназначено для педагогов—психологов в работе
с обучающимися в рамках предпрофильной и профильной подготовки

Над сборником работала педагог-психолог МОУ «Лицей №1» Урсуленко Л.М.

Рецензенты:

Правдеюк М. А., директор МУ «ИМЦ»

Пугачева С. Н., методист МУ «ИМЦ»

Уцева Н.Н., руководитель ГМО психологов

© Издательство ИМЦ, 2010

Тираж 100 экземпляров

Отдел образования и молодежной политики
Муниципальное учреждение «Информационный методический центр»
Городское методическое объединение педагогов-психологов

**Урок-игра «Кандидат»
(к Авторской педагогической
разработке «Профплан»)**

Методическое пособие
для педагогов-психологов

Усолье-Сибирское, 2010

Ход урока-игры

Этап 1. Образование команд. На данном этапе участникам необходимо разбиться на команды по 6-8 человек.

Этап 2. Распределение ролей. На данном этапе участники работают с карточками «Игровые роли» (см. Приложение 1.). Им необходимо распределить карточки между собой: в команде может быть один менеджер по персоналу, один консультант по развитию и неограниченное число кандидатов (но не более шести).

Этап 3. Распределение карточек с возможностями. Каждый участник-кандидат обращается к консультанту по развитию и подбирает для себя 6 карточек с теми возможностями, которые сейчас у него есть (реальные возможности кандидата). Также игроки могут посмотреть базу данных по профессиям, которая находится у консультанта. В ней отображена специфика и оплата труда различных специалистов (по профилям).

Этап 4. Создание списка свободных вакансий. Менеджер по персоналу отбирает из своих карточек 10 вакансий (профессий). Это те вакансии, которые он будет предлагать кандидатам, желающим получить работу. **ВАЖНО!!!** Трудоустроить кандидатов на большее число вакансий.

Этап 5. Первый игровой круг: менеджер по персоналу одновременно выкладывает на стол три карточки с вакансиями. Кандидаты оценивают свои возможности: если они подходят для любой из этих вакансий, то раскрывают свои карты менеджеру. Кандидат должен пояснить, как ему поможет каждая карточка на данном месте работы. Если ни одна из вакансий не подходит кандидату, он вправе сказать «Пас» и пропустить ход. Одновременно на одну вакансию могут претендовать

все кандидаты. Другие кандидаты не могут комментировать карточки соперника. В этом случае у менеджера появляется выбор из большего числа кандидатов.

Этап 6. Оценка резюме (набора карточек) кандидата.

Менеджер самостоятельно принимает решение - подходит ли кандидат с его возможностями на данную вакансию.

Этап 7. Решение. Если менеджер принимает кандидата на работу, он отдает ему карточку. Она становится опытом работы кандидата (строчкой в резюме) и может помочь ему устроиться на следующую вакансию. Если кандидат не смог убедить менеджера, менеджер отклоняет кандидатуру кандидата. В этом случае все карточки кандидата обнуляются и он получает набор из 6 новых возможностей и 1 карточки-ограничения. Весь новый набор карточек определяется консультантом по развитию.

Этап 8. Второй круг. Перед началом второго круга игроки могут заменить любую карту (кроме ограничения) на случайную карту (неизвестную для кандидата) у консультанта. Второй круг проходит по тем же правилам. Число кругов не ограничено.

Этап 9. Подведение итогов. Игра проходит не более 40 минут. Время строго ограничено. По его истечению подводятся игровые итоги: если играла одна команда, то выявляется победитель в личном первенстве – тот кандидат, который был трудоустроен на большее число вакансий. Если играли несколько команд, побеждает та, где первым появляется кандидат, трудоустроенный на три вакансии. Если такой за 40 минут не определился, то побеждает команда, где менеджером по персоналу «закрыто» большее число вакансий.

Игровые карточки

Требования к оформлению: особых требований не существует, но более удобными для игры являются карты, близкие по размеру к игральным. Примеры карт приведены в Приложении «Дидактический материал».

Виды игровых карточек:

Игровые роли: 1 карточка «Консультант по развитию», 1 карточка «Менеджер по персоналу», 4 и более карточек «Кандидат». Данных карт для игры требуется немного, поэтому их размер может быть близким к игровой карте: это позволяет видеть роли игроков и не затратно в изготовлении.

Вакансии: около 70 штук, количество может меняться для конкретных обучаемых. Размер 5х6 сантиметров, что позволяет разместить на листе 16-20 карточек и не так затратно для распечатки. Если перед вами стоит задача продемонстрировать профессиональные возможности конкретного профиля, можно включить в набор только профессии данного направления. Данные карточки представляют собой профессии четырех профильных направленностей: экономический профиль (PR-агент по связям, риэлтор, менеджер по продажам и другие); физико-математический профиль (авиатор, программист, инженер-строитель и другие); биолого-химический профиль (зоолог, кинолог, врач-терапевт, инженер-химик и другие); лингвистический профиль (политолог, философ, адвокат, редактор и другие). Также есть карточки таких профессий, которые не требуют высшего образования: секретарь-референт, повар-кондитер, механик автосервиса и другие. Последние необходимы для

расширения поля выбора и демонстрации роли высшего образования в управлении карьерой.

Первые два вида карт разработаны автором программы. Игровые карточки «Вакансии» составлены на основе Списка профессий Интерактивной профориентационной системы «Профплан» Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии» при МГУ им. М. В. Ломоносова.

База данных профессий для консультанта по развитию. Представляет собой каталог профессий, в котором отражается название профессии, область задач, требования к образованию кандидата, возможный уровень заработной платы, карьерные перспективы (см. Приложение №2). Профессии в Базе данных нами составлены на основе материалов Internet. Они могут быть включены в игровые карточки.

Возможности (карточки без картинок): около 70 штук, количество может меняться в зависимости от проектируемой игровой ситуации. В состав входят карточки об основном, дополнительном и высшем образовании, особенностях личности и способностях, взаимодействии с друзьями, родственниками, коллегами и другие. Размер 5х6 см.

Ограничители (карточки без картинок): 30 штук. Размер 5х6 см.

Некоторые карточки для примера:

пьянство, измены

увольнение / отчисление за плохую работу / учёбу

ограниченность интересов

моббинг (участие в склоках, травле коллег и знакомых)

незнание выбранной для себя профессии

Урок-игра «Кандидат»

(основная технология - активизирующая технология формирования заинтересованной позиции ученика в профильном обучении)

Предварительные замечания

Данный урок разработан для обучающихся 8 класса, проходящих учебную программу «Профплан», которая представляет собой содержательный диалог психолога с обучаемым, направленный на формирование заинтересованной позиции ученика в профильном обучении. В данном диалоге психолог выступает в роли профконсультанта.

Прежде всего, педагог-психолог мотивирует обучаемого на изучение своих индивидуальных особенностей и их соотнесение с выбираемым профилем обучения. Особенно важна такая поддержка на уровне предпрофильной подготовки, так как способствует более осознанному выбору профиля, что можно рассматривать как первый шаг в профессиональной карьере.

Цель программы «Профплан»: сформировать мотивационную, практическую и информационную готовность к решению проблем профильного самоопределения.

Задачи:

1. выявить и формировать образовательный и профессиональный запросы обучаемого, мотивационную основу данных запросов;
2. формировать психологическую грамотность в области особенностей личности, важных для выбора профиля: интересы, способности и качества личности;

3. организовать вместе с лицеистом рефлекссию его образовательной деятельности и процесса самоопределения;
4. формировать психологическую компетентность в решении проблем профильного самоопределения, совместно проанализировать возможные ограничители свободы выбора профиля обучения;
5. предоставить информацию и рекомендации о направлениях и способах получения образования;
6. оценить готовность лицеиста к принятию решения о выборе профиля обучения в старшей школе

Материалы к уроку

Обоснование

Для формирования заинтересованной позиции в профильном обучении можно применять разные подходы, данный урок-игра основан на активизирующем. Его цель – формирование внутренней готовности к самостоятельному и осознанному построению своего профессионального и жизненного пути. Этот подход, ведущим представителем которого является профессор Н. С. Пряжников, пользуется большой популярностью среди школьных психологов, хотя рассчитан на самые разные возрастные категории клиентов. Основная особенность этого подхода заключается в том, чтобы путем использования элементов игры, нестандартных вопросов и провокаций вызвать у клиента интерес к проблематике профессионального самоопределения, по-новому взглянуть на привычные явления, заставить задуматься о себе, о явных и скрытых особенностях профессий, о жизненных ценностях и их связи с предполагаемым путем профессионального развития. Ученик в игре сам решает, какими путями он может прийти к намеченной цели. И если он вовлечен в игру по отбору персонала, в

которой выступает кандидатом, он может озвучивать свои интересы и опыт в дополнительном художественном, музыкальном, творческом и спортивном образовании, профиль своего образования и те предметные знания, которые ему помогут справиться с данной вакансией. То есть он, еще обучаясь в школе, осознает, что будет востребовано в его профессии и имеет возможность сформировать недостающие компетенции. Именно эти размышления и открытия дают возможность более осознанно делать выборы и быть заинтересованным в профильном обучении, позволяющем формировать свой набор компетенций.

Большинство игр Н.С. Пряжникова – индивидуальные, в редких случаях в них могут принимать участие несколько игроков.

Данный урок организован с применением игры «Кандидат», которая разработана на основе игры «Черт? Судьба? Человек?» Пряжникова Н. С. и модернизирована для группы в 6-8 человек. В данной игре могут принимать участие несколько групп.

Цель занятия: создать условия для активации лицестов в профильном самоопределении и рефлексии самого процесса самоопределения.

Игровая цель: как можно быстрее занять вакантное место. В команде побеждает тот игрок, кто раньше других займет 3 вакансии. Среди команд побеждает та, в которой работу найдут наибольшее число кандидатов (считаются все вакансии).

Задачи:

1. спроектировать различные игровые ситуации, в которых ученик становится перед выбором: как применить имеющийся личностный потенциал для достижения профессиональной цели;

2. спроектировать условия «ограниченного выбора», когда выбор вакансии обучающимся определен стандартным набором игровых карточек, что позволит ему самостоятельно спрогнозировать перспективы профессиональной карьеры при наличии отрицательных или несвязанных фактов в биографии;
3. создать условия для знакомства обучающихся с веером профессиональных возможностей профиля;
4. создать условия для «примерки» обучающимся игровых ролей менеджера по персоналу, консультанта по развитию и кандидата;
5. спроектировать ситуацию собеседования, в рамках которой каждый кандидат защищает свое резюме (набор игровых карточек с профессиональными и личностными возможностями и ограничителями).

Участники: игра применяется в работе с обучающимися 8 класса, но может применяться для обучающихся 8-11 классов.

Опыт проведения. Данная игра проводилась на Областном форуме молодежных инициатив «Время выбора» (апрель, 2008 год) в рамках мастер-класса «Профессиональная лаборатория будущего». В ней принимали участие 14 учащихся с разных общеобразовательных учреждений области. Ребята оценили игру очень высоко (9,9 балла). Игра показалась ребятам интересной, увлекательной, познавательной и очень «жизненной», она полезна потому, что учит рассуждать, доказывать свою точку зрения, преподносить свои разные качества и определять, какие из них нужны для будущей профессии. Играя, ребята поняли: нужно всего добиваться самому, выбирать профессию по своим качествам, и главное - «я на верном пути». Прозвучало пожелание - создавайте побольше таких игр!



Вдохновленные успехом игры, мы презентовали ее на V Региональном полимодальном научно-методическом семинаре «Семинар в семинаре», 26 июня - 3 июля 2008, ДОЛ «Юность» в рамках клон-класса «Ученик», а также семинаре-«выходце» «Профориентационная диагностика и консультирование как возможность заглянуть в будущее» VI Регионального полимодального научно-методического семинара , 26 июня - 1 июля 2009, ДОЛ «Юность».

Опыт проведения игры для профильной ориентации школьников был представлен на заседании Городского методического объединения педагогов-психологов г. Усолье-Сибирское «Деловые игры в профориентации» 8 октября 2009 года.

В нем принимали участие 9 педагогов-психологов с разных общеобразовательных учреждений города. Колле-

ги оценили игру очень высоко (9,8 балла) потому, что она дает возможности проявить себя, задуматься о жизни, приобрести опыт конкуренции и презентации себя, игра достаточно проста в правилах и ее можно использовать при групповой работе. Играя, психологи поняли, что это очень интересная и полезная форма работы по профориентации, так как выпускникам школы очень важно пробовать свои силы в разных областях, развивать свои качества, которые помогут реализовать себя в жизни.

Приведем некоторые отзывы:

«Людмила Михайловна Урсуленко показала себя заинтересованным ведущим и организатором всех представленных деловых игр по профориентации. Спасибо! Удачи и нового творчества! Так держать!»

***Уцеха Надежда Николаевна, МОУ «Гимназия №1»,
руководитель ГМО***

«Людмила Михайловна профессионал своего дела. Умеет организовать, заинтересовать, вовлечь в работу каждого слушателя. Получила большое удовольствие общения с Людмилой Михайловной. Спасибо! Так держать! Молодец!»

Переверзева Галина Михайловна, ОГОУ «Детский дом»

«Замечательная разработка, игра интересная, доступная, а главное – полезная и необходимая. Успехов в работе!»

Осетрова Екатерина Валентиновна, МОУ «СОШ №12»

«Людочка – ты умница, что находишь новенькое и интересное. Не останавливайся на достигнутом, иди вперед с таким же позитивом и активностью! Молодец!!! Так держать!»

Северушенкова Любовь, МОУ «СОШ №12»

«Лучше и доступнее о таких серьезных вещах в такой легкой, игровой форме рассказать сложно!!! ☺ Желаю никогда не терять таланта, создавать и творить что-то по-настоящему интересное, нужное!!!»

Фартусова Мария Владимировна, ОГООУ «СШИ №4»

«Очень интересная игра. Я думаю, что она заинтересует детей. И, возможно, даже поможет детям при трудоустройстве. Спасибо за игру, хотелось бы еще поиграть»

Лукашова Татьяна, МОУ «СОШ №10»

«Благодаря данной игре я раскрыла свои скрытые возможности, о которых даже не подозревала. Игра помогает раскрыться. МОЛОДЕЦ! Оставайся такой же позитивной»

Ахмадулина Татьяна, МОУ «СОШ №6»

«Большое спасибо за игру! Эта игра (я думаю) очень нравится детям, и действительно ощущаешь себя как кандидат при трудоустройстве. Больших успехов!»

Чернышова Альбина Владимировна, МОУ «СОШ №2»

ФОТОЭСКИЗ

**Заседание Городского методического объединения педагогов-психологов г. Усолье-Сибирское
«Деловые игры в профориентации»
8 октября 2009 года.**



Команда молодых психологов приступает к игре

*Осетрова Екатерина
Валентиновна и Фартусова
Мария Владимировна -
менеджеры по персоналу
команд*



По итогам игры можно провести анкетирование, которое позволит осуществить качественный анализ эффективности реализации поставленных задач для профильного самоопределения учащихся.

1. Меня зовут _____

2. Я учусь в _____ классе

3. В ходе игры мне больше всего понравились профессии следующего направления:

экономико-математическое, например _____;

физико-математическое, например _____;

биолого-химическое, например _____;

лингвистическое, например _____.

4. В результате игры я понял, что _____

5. Игру я оцениваю на следующий балл:

1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10

(отметить галочкой)

6. После игры у меня _____ настроение,
написать словами, какое

потому что _____

7. Больше всего мне понравилось в игре _____

8. Трудным показалось _____

9. Я бы изменил в игре _____

10. Пожелание организаторам игры _____

Для проведения педагогической экспертизы можно применить следующую анкету:

Уважаемые коллеги!

***Для нас важно ваше мнение о проведении игры
Заполните, пожалуйста, анкету и отзыв***

1. Меня зовут _____
2. Я работаю в _____
учебное заведение
3. Игру я оцениваю на следующий балл:
1, 2, 3, 4, 5, 6, 7, 8, 9, 10
(отметить галочкой)
4. После игры у меня _____ настрое-
ние,
написать словами, какое
потому что _____

Игра полезна для меня тем, что _____

5. Больше всего мне понравилось в игре _____

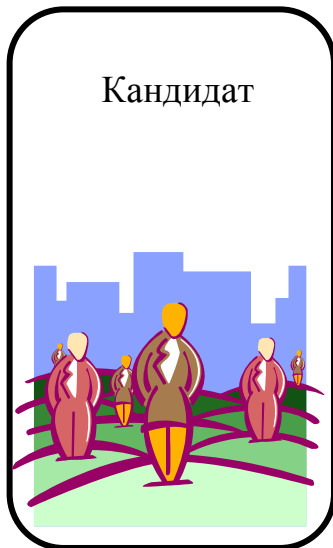
6. Трудным показалось _____

7. Я бы изменил в игре _____




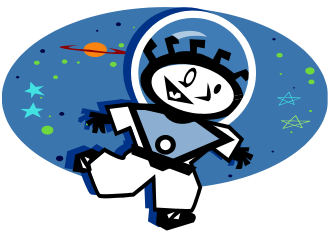








8. Играя я понял (а), что _____













9. Пожелание организаторам игры _____













Пример карточек «Игровые роли»

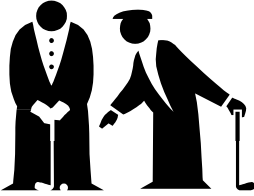
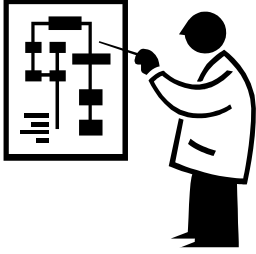






















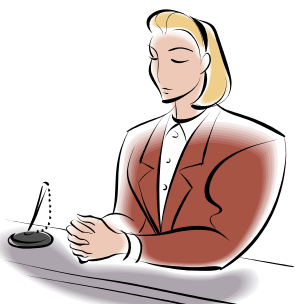

Игровые карточки «Вакансии»

<p>PR-агент по связям</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Авиатор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Инженер-технолог (полиграфия)</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Космонавт</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Бармен, стюард, официант</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Биолог-эколог</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Ветеринарный врач</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Военно-служащий</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Врач-терапевт</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Гид-экскурсовод-переводчик</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Декоратор-дизайнер</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Делопроизводитель (кадровик)</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>

<p>Инженер-химик</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Зоолог, кинолог</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Инженер-землеустроитель</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Технолог пищевой промышленности, биотехник</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Товаровед, менеджер по закупкам</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Тренер-преподаватель по спорту</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Секретарь-референт</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Риэлтор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Режиссер</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Флорист-декоратор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Фото-видеооператор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Ювелир</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>

<p>Звукорежиссер</p> 	ЭКМ	<p>Механик автосервиса</p> 	ЭКМ	<p>Историк (страновед, искусствовед, культуролог)</p> 	ЭКМ
<p>Маркетолог</p> 	ЭКМ	<p>Логистик</p> 	ЭКМ	<p>Менеджер по продажам</p> 	ЭКМ
<p>Повар-кондитер</p> 	ЭКМ	<p>Политолог, философ</p> 	ЭКМ	<p>Программист</p> 	ЭКМ
<p>Стилист-имиджмейкер</p> 	ЭКМ	<p>Адвокат, юрист</p> 	ЭКМ	<p>Актер</p> 	ЭКМ
	ФМ		ФМ		ФМ
	БХ		БХ		БХ
	ЛК		ЛК		ЛК

<p>Социальный работник</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Сертификация, стандартизация и метрология</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Журналист</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Биохимик-микро-биолог</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Бухгалтер</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Web-дизайнер</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Врач-экстремал (скорая помощь, МЧС)</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Географ – метеоролог</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Геолог, горный инженер</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Педагог гуманитарных наук</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Менеджер по туризму и гостиничному бизнесу</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Инженер-строитель</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>

<p>Психолог-консультант</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Редактор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Телерадио-ведущий</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Менеджер по рекламе</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Переводчик-филолог</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Системный администратор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Таможенник</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Следователь, правоохранительная деятельность</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Социолог-статистик</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>
<p>Фармацевт-провизор</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Финансовый аналитик</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>	<p>Технолог легкой промышленности</p> 	<p>ЭКМ</p> <p>ФМ</p> <p>БХ</p> <p>ЛК</p>