Материалы для проведения профориентационной смены
«ПрофКаникулы»
для школьников 8-11 классов

1 ЭТАП
Профориентационная диагностика склонностей и интересов

Профориентационные тестирования от Центра тестирования и развития «Гуманитарные технологии»:
https://proforientator.ru/tests/#tocontent
Профориентационные тестирования от «Работы России»:
https://trudvsem.ru/proforientation/testing

2 ЭТАП
Профориентационные игры и упражнения для знакомства с особенностями разных профессиональных сфер

УПРАЖНЕНИЕ «ПЯТЬ ШАГОВ»

Цель упражнения: повышение готовности участников выделения приоритетов при планировании своих жизненных и профессиональных перспектив;

- формирование умения ставить реальные и достижимые цели, соотносить их со своими возможностями.

Применение методики: в круге среди 6-12 учеников, возможно при работе с классом.

Среднее время на выполнение упражнения не превышает 40 минут.

Последовательность действий:

1. Ведущий предлагает группе сформулировать значимую цель, например, поступить в учебное заведение, найти интересную работу, добиться в будущем выдающихся профессиональных успехов.

2. Ведущий предлагает группе определить «портрет» человека, который будет стремиться к достижению заданной цели, а именно:

- пол, возраст (желательно, чтобы этот человек был сверстником играющих);
- успеваемость в школе;
- материальное положение и социальный статус родителей и близкого окружения.

3. Каждому участнику самостоятельно следует выделить пять этапов (пять шагов), которые обеспечили бы достижение намеченной цели.

Время - примерно **5 минут.**

4. Далее учащиеся распределяются на малые группы по 3-4 человека.

5. В каждой микрогруппе организуется обсуждение, чей вариант этапов достижения выделенной цели наиболее оптимальный и интересный (с учетом особенностей обозначенного выше человека).

В итоге обсуждения каждая группа формулирует самые оптимальные пять этапов.

Время ограничивается в пределах **5-7 минут.**

6. Представитель от каждой группы презентует итоги обсуждения. Остальные участники могут задавать уточняющие вопросы. Возможна небольшая дискуссия (при наличии времени).

7. При подведении итогов игры можно посмотреть, насколько совпадают варианты, предложенные разными группами (нередко совпадение оказывается значительным).

Также в итоговой дискуссии можно оценить совместными усилиями, насколько учитывались особенности человека, для которого и выделялись пять этапов достижения профессиональной цели. Важно также определить, насколько выделенные этапы (шаги) реалистичны и соответствуют, например, сложившейся ситуации на региональном рынке труда.

ИГРА «А ВОТ И Я!»

Упражнение позволяет смоделировать некоторые элементы собеседования при приеме на работу и при поступлении в учебное заведение и, таким образом, способствует повышению готовности претендента на вакансию к успешному прохождению интервью с потенциальным работодателем.

Методика проводится в круге, но может использоваться и при работе с классом. **Количество участников**: от 6-8 до 15-20 человек

Время проведения - от 30 до 40-50 минут

Методика может быть проведена в разных вариантах

Вариант 1

Каждому участнику требуется составить 5-7 ключевых правил поведения для поступающего и 5-7 главных правил проведения беседы для члена приемной комиссии, которые позволили бы ему не ошибиться при выборе претендента. На это отводится примерно 5-7 минут.

Ведущий предлагает двум ученикам-добровольцам выполнить первое игровое задание:

В течение 5-7 минут представить мизансцену собеседования с распределением ролей – один из учеников перевоплощается в работодателя, а другой выступает в роли претендента на вакансию. При этом ведущий уточняет название вакансии, ориентировочные требования к кандидатам на работу и желательно, чтобы предприятие, куда собирается трудоустраиваться претендент, было бы известно присутствующим.

В это время остальные ученики внимательно наблюдают за действиями исполнителей ролей и отмечают, что им удалось достичь, а какие ошибки были допущены обеими сторонами. Оценки могут быть выражены по 5-ти балльной шкале, а затем ведущий проводит групповое обсуждение ролевого поведения учеников.

Рекомендуется начинать обсуждение с выступления самих исполнителей ролей, предоставить им возможность высказаться, а затем выступают присутствующие. По времени продолжительности групповая беседа займет не более 5-7 минут. Если есть возможность, можно подсчитать, сколько баллов набрали «работодатель» и «претендент на вакансию» по оценкам остальных игроков.

Перед началом групповой беседы ведущий напоминает правила:

- не следует перебивать выступающих;
- не критиковать друг друга и стремиться исключать повторы, чтобы больше внимания уделить сущностным вопросам.

Вариант 2

Во второй части урока ведущий предлагает несколько изменить исходные условия упражнения – пройти групповое собеседование, когда со стороны организации-работодателя сразу несколько представителей, своего рода приемная комиссия. Желающему пройти «испытание» предоставляется право выбора – на какую вакансию (специальность) он собирается оформиться, а также кратко называет основные характеристики своего «героя».

Роль руководителей, а точнее - членов Приемной комиссии будут играть все остальные участники, при этом, для большей остроты игры все делятся на две команды, т.е. беседовать с претендентом будет не одна, а сразу две Приемные комиссии на конкурсной основе.

Смысл дальнейшего задания заключается в том, что члены комиссий будут по очереди задавать претенденту различные вопросы в течение 5-7 минут. Затем члены комиссий по 5-балльной шкале оценивают, насколько готов претендент к зачислению в их организацию. После этого в каждой команде (в каждой комиссии) проводится небольшое обсуждение и определяется средний балл, который набрал «претендент». В результате выполнения данного упражнения с участием группы разрабатываются рекомендации о том, как следует подготовиться и вести себя на собеседовании.

УПРАЖНЕНИЕ «ЗВЕЗДНЫЙ ЧАС»

Цель игрового упражнения - помочь участникам лучше осознать основные личностные смыслы той или иной профессиональной деятельности для человека и соотнести эти смыслы

со своим собственным представлением об успехе.

Оптимально проводить упражнение в подгруппе.

Затраты времени - около 20-40 минут, но если получится интересная дискуссия, то времени потребуется больше.

В самом общем плане участники игры пытаются выделить и обсудить различные радости жизни и работы, наиболее характерные для представителей тех или иных профессиональных и социальных групп общества.

Возможны различные варианты проведения упражнения.

Во-первых, можно рассмотреть «звездные часы» для типичных профессиональных стереотипов представителей различных профессий - ученого, продавца, таксиста и т.д. Также можно рассмотреть и стереотипы более широкого плана - «нового русского», «шикарной женщины», «супермена», «пьющего человека», «простого человека» и т.п.

Во-вторых, варианты проведения упражнения могут быть разными по форме и процедуре.

Вариант 1

Основные этапы проведения:

1. Участники рассаживаются в круг и совместно определяют, какой профессиональный (или социальный) стереотип они будут обсуждать. Например, все сошлись на профессиональном стереотипе типичного «бармена».

2. Далее ведущий дает участникам следующее задание: «Предлагаю каждому из вас представить, какие самые приятные минуты в жизни типичного бармена (у каждого может быть свое собственное представление об этом).

Далее все мы по очереди кратко выскажем свои предположения и обсудим их».

3. Участники по очереди говорят о своих представлениях «звездного часа» бармена. Ведущий не должен каким – либо образом критиковать эти представления.

Высказывания участников могут повторяться.

4. Далее организуется обсуждение, и поскольку такие представления носят в основном субъективный характер, то не следует стремиться к полной «объективности» обсуждения.

Ведущий должен быть готов согласиться даже с теми мнениями, которые сам не разделяет. Смысл упражнения - не столько в том, чтобы актуализировать их представления о «радостях» того или иного труда и, лишь по возможности, в тактичной и ненавязчивой форме, подкорректировать эти представления.

Вариант 2

Предусматривает распределение участников на небольшие группы, ориентировочно по 3-5 человек. Выполнение упражнения – по предусмотренному сценарию.

Разновидностью 2-го варианта упражнения является его организация, когда микрокоманды обсуждают только один профессиональный или социальный стереотип и в ходе общей дискуссии определяют, чье представление о значимости данного стереотипа является наиболее полным и правильным. Нередко оказывается, что в различных микрогруппах представления близки или даже совпадают полностью.

Вариант 3

«Хвастуны»

1. Каждому игроку дается задание: «Придумайте наиболее интересный для себя профессиональный или жизненный стереотип. На отдельном листочке в течение 5-7 минут написать название этого стереотипа и выписать 2-3 наиболее характерных счастливых мгновений из жизни, связанное с данным стереотипом (это своеобразная разминка перед основным упражнением).

В игровой ситуации каждому предстоит похвастаться, какой Он молодец и как у Него все здорово получается. Важно подумать о том, при помощи каких слов и типичных манер, стиля поведения наиболее убедительно представить загаданный стереотип.

2. Далее выбираются два игрока-добровольца и разыгрывают небольшую мизансцену в течение 5-10 минут, в которой по очереди, а может даже, перебивая друг друга, начинают хвастаться своей прекрасной жизнью и работой, но называя не саму работу, а наиболее

характерные радости, связанные с данной работой. В этом своеобразном соревновании необходимо сыграть более успешного человека.

3. После этого предлагается назвать тот стереотип, который изображал каждый из участников мизансцены и провести обсуждение того, насколько достоверно удалось каждому изобразить свой загаданный стереотип. Следует проанализировать манеру разговора, интонации и прочие невербальные средства коммуникаций, которыми обменивались участники в ходе выполнения упражнения.

МЕТОДИКА «САМАЯ-САМАЯ»

Методика ориентирована на повышение уровня информированности в мире профессионального труда и лучшему осознанию особенностей профессий, связанных с такими ее составляющими, как «престижность» и «привлекательность».

Упражнение может проводиться в круге или при работе с целым классом.

Для круга количество участников - от 6-8 до 13-15.

Затраты времени на выполнение упражнения - от 15 до 25-30 минут.

Последовательность действий:

Инструкция: «Сейчас вам будут предлагаться некоторые необычные характеристики профессий, а вы будете по очереди называть те профессии, которые, по – вашему мнению, в наибольшей степени данной характеристик подходят.

Например, характеристика - самая высокооплачиваемая сегодня профессия?»

Ведущий называет первую характеристику, а участники сразу же по очереди (по кругу) предлагают свои варианты.

Если у кого-то возникают сомнения, что названа самая-самая (или близкая к самой-самой) профессия, то можно задавать уточняющие вопросы.

Всего таких характеристик должно быть не более 5 - 7.

Если упражнение проводится с классом, то после того, как ведущий назовет первую необычную характеристику, участники просто со своих мест предлагают варианты наиболее подходящих профессий.

Ведущий выписывает 3-5 наиболее прозвучавших вариантов на доске, после чего организуется небольшое обсуждение и выделение «самой-самой» профессии.

Важным элементом данного игрового упражнения является обсуждение.

Примечание. Ведущему необходимо быть внимательным и уважительно относиться к мнениям различных участников, поскольку оценки могут (и должны) быть субъективными.

В то же время, выделение некоторых «самых-самых» профессий должно опираться на объективные знания о них. Для того, чтобы выполнение упражнения проходило более динамично, лучше заранее подобрать некоторые характеристики профессий.

Например, самая опасная профессия, самая интересная….

ИГРА «СПЯЩИЙ ГОРОД»

Цель игры: оказание содействия старшеклассникам в более обоснованном выборе профиля обучения, знакомство с особенностями профессиональной деятельности в наиболее престижных сферах.

Условия игры: группа 12-15 человек и (или) целый класс

Затраты времени: игру можно провести в течение урока - до 40-45 минут. Желательно с возможностью предоставить участникам пространство для групповой работы (стол, стулья для всей группы).

Последовательность действий:

Инструкция: «Сегодня Вас приглашают принять участие в игре, чтобы помочь жителям одного небольшого города в решении самых разных проблем. Вы сможете побывать в роли - представителей правопорядка, администрации, здравоохранения, коммерсантов и представителей самых разных профессий, которые очень востребованы на рынке труда, чтобы увидеть, какую пользу можно принести другим и всем вместе обустроить свой город.

По условию игры необходимо разработать программы улучшения жизни населения по разным направлениям:

1 – обеспечение правопорядка в городе, снижение правонарушений (юридические аспекты);

2 – организация управления городом, совершенствование работы администрации, органы общественного самоуправления;

3 – развитие экономики, повышение благосостояния и занятости жителей (социально-экономические аспекты);

4 - психологическая помощь (психологические аспекты);

5 – совершенствование здравоохранения (медицинские аспекты).

Для разработки программ по этим направлениям формируются команды».

1) **Формирование команд**

Ведущий предоставляет всем участникам возможность по желанию войти в ту или иную программу, но следит за тем, чтобы они формировались относительно равномерно. В случае, если для какой-то программы желающих не находится, следует напомнить о том, что в таком случае игра не состоится.

2) Подгото**вка проектов программ**

В течение 10-15 минут каждая группа формулирует пять основных дел для реализации своей программы. Групповое обсуждение и принятие общего решения. Затем группа определяет, кто из ее участников выступит от имени данной группы (представит разработанную программу) и ответит на вопросы остальных участников игры.

Задача ведущего – только консультировать, отвечать на уточняющие вопросы, следить за выполнением задания к обозначенному времени.

3) **Презентации программ**

На этом этапе игры ведущему необходимо предварительно подготовить перечень острых вопросов для каждой группы, чтобы придать диалогу сторон актуальность и динамику, поддержать активность дискуссии на хорошем уровне.

4) **Подведение итогов**

Выявление группы-лидера, где участники смогли не только разработать эффективную программу действий, но и доходчиво, наглядно ее представить другим. Эффект данной игры можно усилить съемкой поведения участников на видеокамеру, а затем провести анализ видеозаписи. Но при этом игру должны будут проводить уже два человека: ведущий и оператор, а время проведения игры (вместе с просмотром записи) может превысить по продолжительности время урока.

УПРАЖНЕНИЕ «УГАДАЙ ПРОФЕССИЮ»

Цель упражнения - познакомить участников со схемой анализа профессий.

Упражнение проводится с классом или группой, а может быть использовано и в индивидуальной работе.

Время необходимое для выполнения упражнения - около 45 минут.

На подготовительный этап затрачивается большая часть времени, тогда как выполнение упражнения занимает около 10-15 минут.

Последовательность действий:

1. Ведущий предлагает учащимся в классе (группе) назвать хорошо всем знакомую профессию, например, такую как - таксист, врач, учитель и т.д.

2. Далее ведущий обращается к классу со следующим заданием:

«Представьте, что я прибыл(а) с другой планеты и ничего не знаю о планете Земля - ни об укладе жизни, ни о взаимоотношениях между людьми и т.д., хотя прекрасно понимаю, что мне говорят. Необходимо объяснить, что в себя включает понятие «профессия» и в чем заключается работа по профессиям таким как, например - таксист, врач, повар т.е. то, что ранее называли учащиеся)».

Обычно участники игры называют 8-12 характеристик профессий, которые являются

далеко не исчерпывающими. Иногда учащиеся просят, чтобы им задавали наводящие вопросы.

Цель данного этапа - сформировать желание у учащихся познакомиться со схемой, которая помогла бы познакомиться с любой из профессий.

3. Ведущий излагает схему анализа профессии. Сразу же, по ходу записи таблицы ведущий показывает, как можно было бы анализировать профессию таксист, которая вызвала определенные затруднения у участников игры.

Задача ведущего не столько проанализировать профессию, сколько показать учащимся, что схема на самом деле несложная и с ее помощью вполне можно анализировать различные виды профессиональной деятельности.

4. После знакомства со схемой анализа профессий все участники разбиваются на пары и ставится задача:

- каждый «загадывает» конкретную профессию, не информируя об этом своего соседа по парте и «кодирует» ее с помощью характеристик схемы анализа профессии в свободной колонке на своей таблице;
- учащиеся обмениваются тетрадями с «закодированными» профессиями, чтобы определить ту деятельность, которую каждый из них «загадал»;

Данное упражнение можно использовать в работе с микрогруппой (3-5 человек), когда каждый загадывает свою профессию, после чего по очереди эти профессии отгадываются всеми участниками. Работа с микрогруппой позволяет предметно и спокойно организовывать обсуждение материала.

Упражнение можно использовать и в индивидуальной работе как элемент профконсультации. Если требуется уточнить или проверить уже сделанный выбор, то можно предложить учащемуся загадать (закодировать) по схеме уже выбранную профессию, предварительно познакомив со схемой анализа профессий, а профконсультант выступит в роли отгадывающего. Если учащийся вообще не определился в своих профессиональных предпочтениях, то профконсультант знакомит его со схемой анализа профессий, затем предлагает ему выписать наиболее привлекательные для себя характеристики профессии и уже после этого и профконсультант, и подросток участвуют в выполнении представленного упражнения.

УПРАЖНЕНИЕ «ЭПИТАФИЯ»

Цель игрового упражнения - повысить у игроков готовность осознанно выстраивать свои жизненные и профессиональные перспективы, выделяя и логически связывая основные (ключевые) события собственной жизни.

Методика рассчитана на работу в круге.

Количество участников - от 8-10 до 15-20.

Время проведения - от 25 до 40 минут.

Последовательность действий:

1. Участники рассаживаются в круг и ведущий «загадочным голосом» рассказывает им притчу: «На Кавказе есть старое кладбище, где на могильных плитах можно встретить примерно такие надписи: «Сулейман Бабашидзе. Родился в 1820 году, умер в 1858 году. Прожил три года...», или «Нузгар Гаприндашвили. Родился в 1840 году, умер в 1865 году. Прожил 120 лет... Что, на Кавказе считать не умеют? Или по-разному оценивали односельчане насыщенность жизни данного человека?».

2. Инструкция: «Давайте вместе составим рассказ о некотором человеке, нашем современнике, выпускнике 2000-х годов, который проживет ровно до 75 лет. Каждый должен будет по очереди назвать важное событие в жизни данного человека - из этих-то событий и сложится его жизнь. Желательно предлагать события, соответствующие реальности (без всяких встреч с инопланетянами и прочими «веселыми ребятами-суперменами»...). В конце игры мы подумаем, насколько удалась жизнь главного героя, насколько она оказалась содержательной и какую пользу он смог принести людям».

3. Ведущий называет первое событие, например: «Наш герой окончил среднюю школу с

двумя четверками...». Далее, остальные участники по очереди называют свои события.

Ведущий должен проследить за тем, чтобы никто не подсказывал и не мешал очередному участнику. Если участников игры немного (всего 6-8 человек), целесообразно пройтись по второму кругу, то есть дать каждому участнику возможность назвать и по второму событию.

4. Ведущий предлагает всем немного подумать и по очереди, и пока без каких-либо комментариев, просто сказать, сколько лет можно было бы приписать на могильной плите героя.

5. Далее ведущий предлагает прокомментировать названные годы тем игрокам, которые назвали наибольшее и наименьшее количество лет для главного героя. Здесь возможна небольшая дискуссия, в которой ведущему совсем не обязательно высказывать свою точку зрения. Оказывается, построить интересную, содержательную жизнь, даже в воображении, совсем непросто.

6. Завершить игру можно напоминанием о том, что события бывают внешние и внутренние (нередко игра получается неинтересной как раз потому, что называются в основном внешние события, и жизнь оказывается похожей на биографию для отдела кадров...).

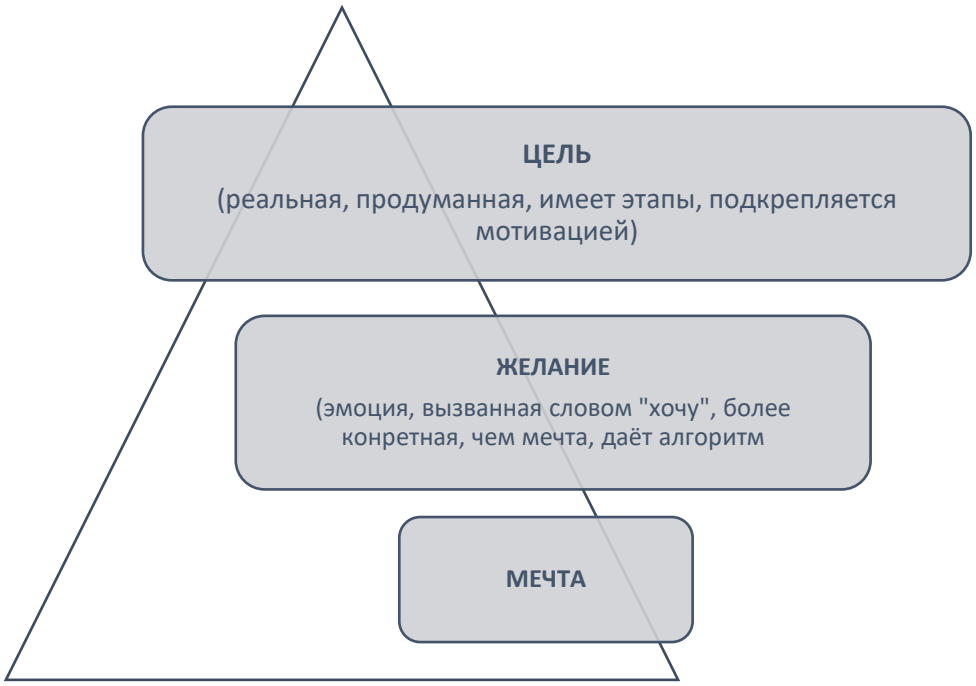
Ведущий предлагает каждому по очереди назвать какое-нибудь событие, которое могло бы украсить жизнь человека. Немного подумав, участники игры по очереди называют такие события. Задача ведущего - не столько критиковать (а многие по-прежнему называют внешние события), сколько хвалить игроков, поощряя их вообще
размышлять об этом.

3 ЭТАП

Целеполагание и мотивация

МЕЧТА, ЖЕЛАНИЕ или ЦЕЛЬ?

Для достижения ощутимого положительного результата важно понимать различия между мечтой, желанием и целью.



ВАЖНЫЕ АСПЕКТЫ ЦЕЛИ:

- Реальность (хотеть самому)
- Конкретность (что хочу, для чего мне это нужно)
- План действий и система (избегание «бардака», визуальное планирование – не в голове, а на бумаге, использование трекера, планировщика)
- Внятные критерии достижения цели (как понять, что цель достигнута)
- Четкие временные рамки

РИСКИ В ДОСТИЖЕНИИ ЦЕЛИ (+решение):

- Отсутствие конкретного результата (идти не ОТ чего-то, а К чему-то)
- Ложная цель (найти причину ошибочного выбора цели)
- Чужая цель (искать свою цель; отказаться от цели, навязанной извне, противоречащей личным желаниям)
- Неверные приоритеты (расставить приоритеты в достижении целей в соответствии с настоящим временем и окружающей действительностью)
- Отсутствие контроля (анализировать шаги, быть гибким к изменяющимся условиям)

МОТИВАЦИЯ

Достижение цели всегда сопровождается чёткой мотивацией. Если цель подкреплена мотивацией, достигать её будет намного комфортнее.

Вот несколько методик для более эффективного достижения поставленной цели.

- Анализ своих оправданий: Когда вы ссылаетесь на то, что у вас очень много дел, и вы перегружены, это может свидетельствовать:

— о неумении организовать свою деятельность;

— о неумении определить приоритеты (что главное, а что второстепенное);

— об отсутствии привычки систематически работать (например, уделять 30 минут ежедневно на дело, которое обычно откладывается «на потом»).

Попытайтесь объяснить (оправдаться), почему вы не выполнили то, что задумали; почему не приложили достаточных усилий для достижения поставленных перед собой целей. Запишите подробно все оправдания. Например: Я не выполнил задание потому, что:

— очень много дел

— недостаточно способностей

— никто не помог

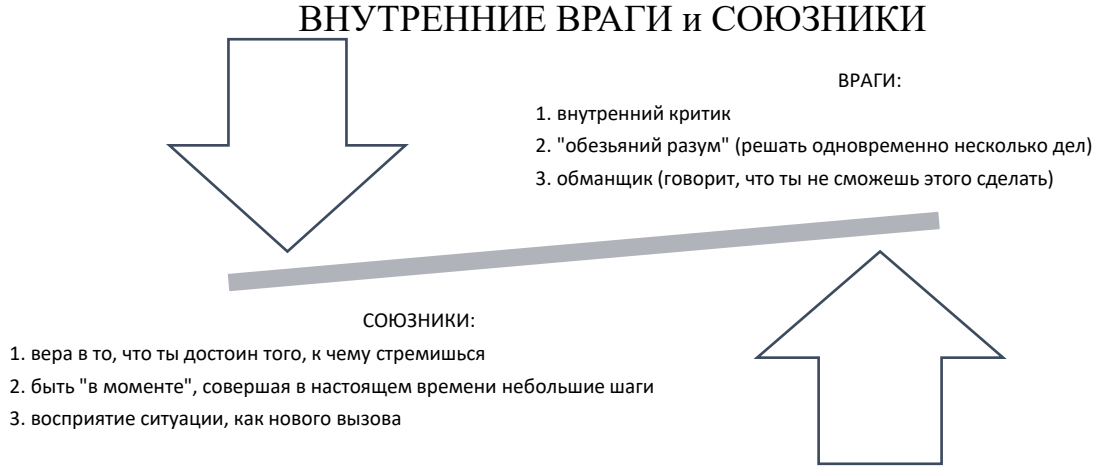
- Романтизация + дисциплина: окружить себя предметами, элементами, напоминающими о поставленной цели (например, подходящий блокнот, канцелярия, книги, фигурки на полке, ароматы/постеры/брелоки); одновременно с этим важно четко следовать плану, отмечая маленькие шаги-победы в достижении цели (трекер, демонстрирующий количество сделанного для достижения цели), таким образом получая «небольшими порциями» гормон удовлетворения - дофамин.
- Мотивационная методика N.I.C.E – цель должна быть:

Near-term – краткосрочная,

Input-based – основанная на вкладе (личном ежедневном вкладе человека в достижение цели),

Controllable – контролируемая,

Energizing – наполняющая «хозяина» цели энергией.



Упражнение «ДВА СТУЛА»

Цель: Установление диалога между обеими сторонами конфликта; развитие умения четко разграничивать и анализировать различные аспекты собственного «Я».

Процедура: работа по этой методике дает возможность выделить наиболее слабый компонент межличностного конфликта, усилить его настолько, чтобы оба оппонента смогли войт в диалог на равных. Например, субъект, который потерял интерес к деятельности, начинает вести диалог между «нападающим» и «защитником». Он садится на первый стул и разговаривает с позиции того, кто «защищается» со своим оппонентом «нападающим», который находится на другом стуле. «Защитник» может оправдаться и объяснять свою лень и отсутствие интереса. Через несколько минут участники диалога меняются местами. Решение конфликта может потребовать компромисса между ними или одобрительного принятия негативного компонента своего «Я».

Таким образом, участники полностью переживают оба компонента, включая и тот, который отвергается или не осознается вследствие его негативного характера. Как только обе стороны противоположности осознают, становится легче интегрировать их в своей личности.

Рефлексия. Трудно ли было вам найти для себя оправдания в данной ситуации, и с чем это связано? Смогли ли Вы замотивировать себя и оппонента на выполнение задания?

Упражнение «НЕ СОЙТИ СО СТУЛА»

Цели и возможности применения: Упражнение обеспечивает осознание и творческое нарабатывание разнообразных мотивационных форм; эмоциональный подъем участников.

Процедура: В центр круга ставится стул, который предлагается занять одному из участников. Это может быть доброволец или человек, выбранный тренером. Во втором случае тренеру имеет смысл выбрать участника с наличием демонстративного радикала в характере.

Инструкция для человека на стуле - «Ваша задача - не вставать с этого стула до тех пор, пока вам действительно этого не захочется».

Инструкция для группы - «Ваша задача - сделать так, чтобы этот человек встал со стула. Применять меры физического воздействия и выдергивать стул запрещается».

4 ЭТАП

Дневник будущего профессионала

(дневник заполняется в течении всего периода участия в профориентационной смене)

- Я пришёл/пришла на Смену «ПрофКаникулы», потому что…

_____
_____
_____

- После Смены я смогу/буду уметь…

_____
_____
_____

- Это поможет мне…

_____
_____
_____

- Я буду доволен/довольна результатом, если смогу…

_____
_____
_____

- Мои ожидания от Смены:

_____
_____
_____

Мои результаты профориентационной диагностики

_____
_____
_____

Мои роли в профориентационных играх и упражнениях

Игра 1 _____
Роль _____
Мои ощущения от участия в игре

_____
_____
_____

Игра 2 _____
Роль _____
Мои ощущения от участия в игре

_____
_____
_____

Профессии и специальности,
о которых я узнал/узнала во время Смены:

_____
_____
_____

Профессии и специальности, показавшиеся мне интересными:

_____
_____
_____