МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ
«СВИРСКИЙ ЭЛЕКТРОМЕХАНИЧЕСКИЙ ТЕХНИКУМ»

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГБПОУ «СЭМТ»
_____О.С. Лобанова
«30» июня 2025г.

Фонд оценочных средств

по учебной дисциплине

общего гуманитарного и социально-экономического,
математического и общего естественнонаучного,
профессионального циклов

ОП.15 Конструктор карьеры

основной профессиональной образовательной программы
подготовки специалистов среднего звена
по специальности

23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств
(очно-заочная форма обучения)

Свирск
2025

Фонд оценочных средств разработан с учетом Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств, утвержденного Министерством просвещения Российской Федерации, приказ № 453 от 02 июля 2024г.; примерной программы учебной дисциплины ОП.15 Конструктор карьеры.

Разработчик:

ГБПОУ «СЭМТ» *преподаватель* *Миронова Т.Н.*

Одобрено на заседании методического объединения преподавателей спецдисциплин

Протокол № 10 от «18» июня 2025г.

Руководитель МО _____/В.Г. Грицких/

СОДЕРЖАНИЕ

1	Паспорт фонда оценочных средств	4
2	Результаты освоения учебной дисциплины, подлежащие проверке	5
3	Оценка освоения учебной дисциплины	9
3.1	Формы и методы оценивания	9
3.2	Перечень вопросов и заданий для текущего контроля знаний по дисциплине	10
3.3	Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации по дисциплине	25
3.4	Пакет экзаменатора	28
3.5	Критерии оценки	33

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Фонд оценочных средств (далее - ФОС) по учебной дисциплине представляет собой комплект методических и контрольных измерительных материалов, оценочных средств, предназначенных для аттестации обучающихся на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям про-граммы подготовки специалистов среднего звена по специальности (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация).

Фонд оценочных средств учебной дисциплины *Конструктор карьеры* обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт автотранспортных средств *(базовый уровень подготовки для специальности СПО)*

Обучающийся должен уметь:

-применять профессиональные стандарты для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности);

-анализировать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития;

-применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования траектории профессионального развития и самообразования;

-ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет; определять варианты образовательной и карьерной траектории;

-проектировать индивидуальный план карьерного развития;

- формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».

Обучающийся должен знать:

-термины и определения национальной системы квалификаций;

-содержание профессионального стандарта по соответствующей профессии/специальности;

- принципы и порядок проведения независимой оценки квалификации; классификацию рынков труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;

-способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет;

-функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры;

-возможные траектории профессионального развития и самообразования.

Формируемые ОК:

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам

ОК 02 Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности

ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях

2. Результаты освоения учебной дисциплины ОП 15 Конструктор карьеры, подлежащие проверке

В результате аттестации по учебной дисциплине ОП 15 Конструктор карьеры осуществляется комплексная проверка предусмотренных ФГОС СПО по специальности и рабочей программой следующих умений и знаний, практического опыта, а также динамика формирования компетенций:

Коды и наименования результатов обучения (умения, знания, практический опыт, компетенции)	**Показатели оценки результата**	**Формы и методы контроля и оценки результатов обучения**
Умения		
У1. Оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития; У2. Применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования; У3. Ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда; У4. Применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации; У5. Применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития; У6. Формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».	-определение тенденции изменения на отраслевом и региональном рынках труда; -ориентация в информационных ресурсах национальной системы квалификаций; -ориентация в социально-экономических процессах развития региона; -развитие знаний об эффективных способах поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет; -развитие самостоятельных навыков определения параметров и способа развития карьеры, в том числе построения индивидуального плана карьерного развития; -построение плана личного трудоустройства; -формирование профессиональной карьеры с учетом индивидуальных особенностей; - самопрезентация; -демонстрация навыков использования информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности	– практические задания по темам; – наблюдение за выполнением практических работ по темам; – оценка результатов выполнения и защиты практических работ по темам; – планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие; – дифференцированный зачет.

ОК 01 Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам ОК 02 Использовать современные средства поиска, анализа и интерпретации информации, и информационные технологии для выполнения задач профессиональной деятельности ОК 03 Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуаций	-распознавать задачу и/или проблему в профессиональном и/или социальном контексте; -анализировать задачу и/или проблему и выделять её составные части; -определять этапы решения задачи; -выявлять и эффективно искать информацию, необходимую для решения задачи и/или проблемы; -составить план действия; -определить необходимые ресурсы; -владеть актуальными методами работы в профессиональной и смежных сферах; -реализовать составленный план; -оценивать результат и последствия своих действий (самостоятельно или с помощью наставника) -определять задачи для поиска информации; -определять необходимые источники информации; -планировать процесс поиска; -структурировать получаемую информацию; -выделять наиболее значимое в перечне информации; -оценивать практическую значимость результатов поиска; -оформлять результаты поиска определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; -применять современную научную профессиональную терминологию; - определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования	– практические задания по темам; – наблюдение за выполнением практических работ по темам; – оценка результатов выполнения и защиты практических работ по темам; – планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие; – дифференцированный зачет.
Знания		

З1 Суть и смысл понятий «профессия», «квалификация», «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера». З2 Структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС; З3 Классификацию рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда; З4 Способы поиска работы; З5 Функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры; З6 Структуру индивидуального плана карьерного развития; З7 Структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения; З8 Возможные траектории профессионального развития и самообразования	-формулировка основных понятий; -классифицировать профессии и специальности; -умение выявлять и ранжировать способы поиска работы; -умение составлять план индивидуального карьерного развития; -планирование траектории профессионального развития и самообразования; -ориентация в специфике профессии/специальности с учетом требований профессиональных стандартов и ФГОС	-устный опрос по темам; -тестовый контроль по темам; -дифференцированный зачет.
Практический опыт		
ПО 1. Применение профессиональных стандартов для описания образа рабочего/специалиста соответствующей квалификации по осваиваемой профессии (специальности); ПО 2. Анализа и сопряжения, зафиксированных во ФГОС СПО требований к выпускнику и требований к квалификации (ям), зафиксированным в ПС (на примере осваиваемой профессии (специальности) ПО 3.Планирования собственной карьеры в отрасли с учетом требований	-уставленные потребности в выборе профессии, с учетом индивидуальных особенностей	-практические задания по темам; -наблюдение за выполнением практических работ по темам; -оценка результатов выполнения и защиты практических работ по темам; -планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие; --дифференцированный зачет.

2.2. Кодификатор оценочных средств

Наименование оценочного средства	Код оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Устный (письменный) опрос по теме, разделу	О	Перечень вопросов по теме, разделу*
Контрольная работа	КР	Комплект контрольных заданий по вариантам*
Тестирование	Т	Комплект тестовых заданий по вариантам*
Практическая работа	ПР	Номер и наименование практической работы, ссылка на методические указания по выполнению ПР.
Задания типовые	ЗТ	Комплект типовых заданий*
Разноуровневые задачи и задания	РЗ	Комплект разноуровневых задач и заданий
Кейс (ситуационное задание)	К	Задания для решения кейса (комплект ситуационных заданий). Образцы ситуационных задач*.
Эссе	Э	Тематика эссе
Электронный практикум/ Виртуальные лабораторные работы	ЭП/ВЛР	Перечень электронных практикумов, виртуальных лабораторных работ
Экзаменационное задание (теоретический вопрос)	ЭТВ	Перечень теоретических вопросов, экзаменационные билеты

Наименование оценочного средства	Код оценочного средства	Представление оценочного средства в фонде
Экзаменационное задание (практическое задание)	ЭПЗ	Комплект практических заданий, экзаменационные билеты
Теоретический вопрос	ТВ	Перечень теоретических вопросов
Практическое задание	ПЗ	Комплект практических заданий
Анкетирование	А	Примерные вопросы анкеты
Творческие задания	ТЗ	Примерная тематика групповых и/или индивидуальных творческих заданий
Деловая (ролевая) игра	Д	Тема (проблема), концепция, роли и ожидаемый результат по каждой игре*

3.Оценка освоения учебной дисциплины

3.1 Формы и методы оценивания

Предметом оценки служат умения и знания, предусмотренные ФГОС по дисциплине конструктор карьеры, направленные на формирование общих и профессиональных компетенций.

Контроль и оценка освоения учебной дисциплины по темам (разделам)

Элемент учебной дисциплины	Текущий контроль		Промежуточная аттестация		
	Коды проверяемых У, З, ОК, ПК	Код оценочного средства	Коды проверяемых У, З, ОК, ПК	Код оценочного средства	Форма контроля
Раздел 1.Современный рынок труда. Востребованные профессии и квалификации					дифференцированный зачет
Тема 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения	У1, У3, З1, З3, З4, ОК01, ОК02, ОК03	А, Д, ПР1-4	У1, У3, З1, З3, З4, ОК01, ОК02, ОК03	Т	
Тема 2. Фундамент карьеры – профессиональное образование	У2, У4, З2, ОК01, ОК02, ОК03	ТЗ, ПР5-6	У2, У4, З2, , ОК01, ОК02, ОК03	Т	
Раздел 2. Проектирование профессиональной карьеры					
Тема 3. Конструктивные элементы карьеры	У5,З5,З6, ОК01, ОК02, ОК03	Д, ПР 7-8,	У5,З5,З6, ОК01, ОК02, ОК03	Т	
Тема 4. Стратегии и алгоритмы конструирования карьеры	У5, У6,З7,З8, ОК01, ОК02, ОК03	ТЗ, ПР 9-10	У5, У6,З7,З8, ОК01, ОК02, ОК03	Т	

3.2. Перечень вопросов и заданий для текущего контроля знаний по дисциплине.

Тема 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения

Входной контроль по дисциплине (анкетирование)

Анкета для опроса студентов СПО для изучения мотивов выбора профессии, приоритетов и готовности к трудоустройству, определению карьерной стратегии и применению в этих целях инструментов национальной системы квалификаций (НСК).

https://mrt.nark.ru/survey/2ma87e9

Примерный вид анкеты:

Вопрос	Вариант ответа (ответ)
1.В каком регионе Вы проживаете?	Выбрать из списка
2. В какой образовательной организации Вы обучаетесь?	Выбрать из списка
3. Введите номер Вашей группы	□ _____(свой ответ)
4.Укажите ваш пол	□ мужской □ женский
5.Укажите Ваш возраст	□ до 18 лет □ 18-22 лет □ более 22 лет
6. Какое профессиональное образование Вы получаете? *Выберите и дополните один или несколько вариантов, указав профессию (специальность, направление подготовки)*	□ профессиональное обучение по профессии _____ □ среднее профессиональное образование по профессии _____ □ среднее профессиональное образование по специальности _____ □ высшее образование – бакалавриат по направлению подготовки _____ □ высшее образование – специалитет по специальности _____ □ высшее образование - магистратура по направлению подготовки_____ □ высшее образование - аспирантура по направлению подготовки
Вопросы, определяющие мотивацию выбора профессии	
7. Что повлияло на ваш выбор обучения по данной профессии (специальности)? *Выберите один, наиболее значимый ответ или напишите свой*	□ случайное стечение обстоятельств □ родители/друзья/учителя/родственники □ информация из интернета, ТВ □ семейная традиция □ _____(свой ответ)
8. Из каких источников Вы узнали об особенностях своей профессии (специальности)? *Выберите все подходящие ответы и(или) напишите свой*	□ книги/учебники/статьи/фильмы □ специальные сайты □ общение с близкими □ профессиональный стандарт □ реклама на телевидении, в Интернете, уличная реклама
	□ (свой ответ)
9. Какие преимущества даст Вам в будущем ваша профессия (специаль-	□ стабильный доход □ востребованность на рынке труда

ность)? *Выберите все подходящие ответы и(или) напишите свой*	□ интересная деятельность □ карьерный и/или профессиональный рост □ я не планирую работать по этой профессии □ (свой ответ)
Вопросы, определяющие осведомленность обучающихся об инструментах НСК мотивационную готовность к их применению	
10. Какая квалификация Вам будет присвоена после окончания обучения?	□ _____(свой ответ) □ не знаю
11. Кем Вы сможете работать после получения диплома по вашей профессии (специальности, направлению подготовки)?	□ _____(свой ответ) □ не знаю
12. Что, с Вашей точки зрения, повышает конкурентоспособность выпускника на рынке труда? *Выберите все подходящие ответы*	□ диплом техникума/колледжа □ диплом вуза □ свидетельство о квалификации □ портфолио выпускника □ характеристика выпускника
13. Планируете ли Вы пройти независимую оценку квалификации? *Выберите один ответ или напишите свой*	□я не знаю, что это такое □да, если за меня заплатят □обязательно □ _____(свой ответ)
14. Какие трудовые функции в соответствии с профессиональным стандартом вы будете выполнять на рабочем месте?	□ _____(свой ответ) □ не знаю
15. Какие ограничения есть для допуска к работе по вашей профессии (специальности)? *Выберите все подходящие ответы и(или) напишите свой*	□возраст □медицинские показатели □дополнительное обучение □нет ограничений □ не знаю □ (свой ответ)
Вопросы, определяющие приоритеты студентов при трудоустройстве и определении карьерной стратегии, их осведомленность о региональном рынке труда, информационную готовность к построению карьеры	
16. Что Вы планируете делать после получения диплома (для юношей - без учета службы в армии)? *Выберите один ответ или напишите свой ответ*	□ работать по специальности □ работать по другой специальности □ продолжить обучение □ не знаю □ (свой ответ) _____
17. В каком регионе Вы бы хотели работать?	□ в регионе, в котором проживаю □ в регионе, в котором учусь, но не проживаю постоянно
Выберите один ответ, укажите название региона	□ в другом регионе □ переезд за границу □ не знаю, пока не думал(а)
18. В каком городе или сельской местности Вы бы хотели работать?	□ в среднем или малом сельском поселении (до 1 тысячи человек)

Выберите один приоритетный ответ	□ в большом сельском поселении (от 1 до 5 тысяч жителей); □ в крупном сельском поселении (свыше 5 тысяч жителей) □ в среднем или малом городе, или поселке (до 100 тысяч жителей) □ в большом городе (100–250 тысяч жителей) □ в крупном городе (250 тысяч – 1 млн. жителей) □ в городе-миллионнике □ в Москве или Санкт-Петербурге □ вахтовым методом, периодически возвращаясь в родной город (село) □ не знаю, пока не думал(а)
	_____
19. В какую организацию Вы хотите трудоустроиться? *Выберите один ответ или напишите свой*	□ коммерческую □ государственную □ в коммерческую или государственную - все равно □ хочу работать как самозанятый (фрилансер) □ хочу открыть свой бизнес □ не знаю, пока не думал(а) □ _____(свой ответ)
20. Что для Вас важно при трудоустройстве? *Выберите не более 2 ответов. Один из них м.б. сформулирован самостоятельно*	□ достойный уровень з/п □ социальный пакет □ возможность карьерного роста □ возможность научиться новому □ близость к дому □ наличие знакомых □ _____(свой ответ)
21. Укажите, пожалуйста, на какую заработную плату Вы будете ориентироваться при трудоустройстве? *Выберите один ответ*	□ до 17 тыс. руб. □ 18–30 тыс. руб. □ 31–50 тыс. руб. □ 51–100 тыс. руб. □ более 100 тыс. руб. □ затрудняюсь ответить
22. Назовите организации, в которые вы сможете трудоустроиться, по осваиваемой профессии (специальности) *Назовите одну или две организации*	□ не знаю, пока не думал(а) □ _____(свой ответ)
23. Укажите примерно, сколько вакансий в вашем регионе открыто в настоящее время по осваиваемой вами профессии (специальности)? *Введите значение цифрой*	□ не интересовался □ _____(свой ответ)
24. Укажите примерно, сколько резюме в вашем регионе размещено по	□ не интересовался □ (свой ответ)

осваиваемой вами профессии (специальности)? *Введите значение цифрой*	
25. Какие источники Вам могут помочь для написания резюме? *Выберите все подходящие ответы и(или) напишите свой*	□ рекрутинговые сайты (hh.ru, superjob.ru, Работа в России и.т.д.) □ консультации hr-специалиста □ профессиональные стандарты и описания квалификаций □ видеохостинг youtube.com или аналогичные ресурсы □ книги и учебные пособия □ не знаю □ _____(свой ответ)
26. Есть ли у Вас план профессионального развития и карьерного роста? *Выберите один ответ или напишите свой*	□ я думал о карьерном развитии, но о плане говорить еще нельзя □ в мыслях у меня есть план карьерного развития □ у меня есть план карьерного развития, и он записан □ у меня нет плана карьерного развития, но я хотел бы его иметь □ у меня нет плана карьерного развития и думаю, что он не нужен □я не знаю, что это такое, и зачем он нужен □ _____(свой ответ)
27. Как Вы планируете продвигаться по карьерной лестнице? *Выберите один ответ или напишите свой*	□ стать высококлассным специалистом □ стать руководителем среднего уровня □ стать руководителем высокого уровня □ стать собственником бизнеса □ стать самозанятым (фрилансер) □ не знаю, пока не думал(а) □ _____(свой ответ)
28. Какая должность служит для Вас целью карьерного роста?	□ _____(свой ответ)
29. Вам преподавали курс о трудоустройстве и проектировании карьеры? *Выберите один ответ*	□ да □ нет □ затрудняюсь ответить

интерпретация может поводиться

- с целью индивидуального профконсультирования - поддержки профессионального самоопределения, трудоустройства и построения карьерной стратегии отдельным студентом: ответы студента анализируются и сопоставляются с контекстной информацией о нем и рынке труда;
- с целью группового профконсультирования или формирования и реализации учебной дисциплины «Карьерное моделирование» с учетом особенностей группы и индивидуальных особенностей студентов: определяются и анализируются мода, отклонения от нее;
- с целью формирования и развития системы поддержки профессионального и карьерного развития студентов и молодых специалистов с применением инструментов национальной си-темы

квалификации в субъекте Российской Федерации, организации, сети организаций: определяются и анализируются мода, отклонения от нее.

Деловая игра (Вариант 1)

«Профессиональная цель»

Цель: помочь участникам игры оценить проработанность, реалистичность целей, готовность к их достижению.

Инструкция:

Выбирается один из участников, который должен сформулировать свою дальнюю профессиональную цель. Остальные участники поочередно задают вопросы – препятствия, на которые он должен ответить, как он будет преодолевать это препятствие.

По окончании игры подводятся итоги, сколько препятствий смог преодолеть игрок. Очень важно, чтобы другие участники, предлагая те или иные вопросы – препятствия, имели свои варианты выхода из ситуации.

Вопросы для обсуждения:

1. Какие требования к специалисту предъявляет современный рынок труда?
2. Какие факторы влияют на конкурентоспособность специалиста?
3. Как можно повысить свою конкурентоспособность на рынке труда?
4. Что характерно для нелегальных вакансий? Чем чревато трудоустройство по такой вакансии?
5. Как изменяются общие требования к работающим?
6. Какой ориентир на рынке труда для Вас наиболее привлекателен и почему.

Деловая игра (Вариант 2)

«Собеседование у работодателя»

Рекомендации для проведения ролевой игры:

− Каждый член учебной группы должен попробовать свои умения в собеседовании с работодателем с тем, чтобы в жизненной ситуации быть более уверенным

− По ходу игры нет необходимости делать замечания по выполнению задания участникам

− Группу разделить на «работодателей», «кандидатов на вакансию», «наблюдателей»

− С целью поддержания игровой ситуации, «работодателю» предложены критерии отбора кандидата и вопросы для собеседования. Вопросы работодателя можно изменять, дополнять, использовать свой перечень

− «Наблюдатели» делают заметки в «Контрольной карте наблюдений хода собеседования» с тем, чтобы при обсуждении результатов игры предлагать варианты возможных действий, ориентированных на успех по ведению собеседования. Для учебных целей «Контрольную карту наблюдений хода собеседования» размножить на несколько экземпляров.

− Обсуждение результатов игры проводить после того, как каждый участник группы «кандидатов на вакансию», пройдет собеседование. Выслушиваются советы «наблюдателей» и «работодателей».

− Группа снова делится по ролям. Дальнейший ход игры повторяется, но с новыми участниками.

Цель игры: приобрести навыки в умении начинать беседу, поддержать дальнейший ее ход, дать положительную информацию о своем профессиональном опыте потенциальному работодателю.

Процедура:

Каждый член группы должен побывать в роли «кандидата на вакансию».

Избираются «наблюдатели», «работодатель», «кандидаты на вакансию». Проводится обсуждение результатов игры и назначается новая группа участников: те, кто был «наблюдателем» и «работодателем» - теперь «кандидаты на вакансию»; а бывшие «кандидаты на вакансию» - становятся «наблюдателями» и «работодателями».

Цель работодателя: подобрать кандидата на вакансию по профессии, по которой идет обучение в группе.

Инструкция «Работодателям»:

Использовать предложенный перечень вопросов (можно использовать свой перечень) с тем, чтобы получить ответ:

Цель: В ходе собеседования получить ответы на три основные вопроса:

- Сможет ли данный кандидат справиться с работой?
- Сможет ли он работать самостоятельно?
- Можно ли на него положиться, если будут колебания в зарплате?

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки? -

Какие доводы и действия имели решающее значение?

- В ходе собеседования был ли напряжен, скован? -

Какой из этапов собеседования удался?

Перечень вопросов:

Почему вы желаете работать именно в нашей организации?

- Какие работы Вам приходилось выполнять в течение трудовой деятельности?
- С какого рода трудностями Вы столкнетесь, если Вам придется выполнить?
- Точно ли Вы следуете указаниям в работе?
- Работали ли Вы самостоятельно, приведите пример?
- Как Вы относитесь к тому, что придется выполнять дополнительную работу?
- Какими навыками Вы еще владеете? Что Вы еще умеете делать, что может быть использовано на нашем предприятии?
- Ваше семейное положение.
- Какую зарплату Вы хотели бы получать? Как Вы относитесь к тому, что у нас, возможно, будут перебои по выплате зарплаты?

Инструкция кандидатам на вакансию:

Цель: Выгодно «продать себя», т.е. использовать аргументы, убедительно представить профессиональный опыт так, чтобы заинтересовать этой информацией работодателя; давать альтернативные предложение в ходе собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Что мешало «подать себя»?
- Чувствовал ли напряжение, скованность?

- Какой информации не хватало?
- Что было ценного для Вашего опыта в роли "кандидата»?

Цель «Наблюдателей»: показать положительные успехи хода собеседования, которые были у кандидата».

Инструкция «Наблюдателям»:

Использовать «Контрольную карту хода собеседований», с тем, чтобы при обсуждении результатов, кандидату дать «взгляд со стороны» на процедуру собеседования

-показать, что делалось удачно и что можно посоветовать для лучшего хода собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

Инструкция: обозначьте «галочкой» (\/) каждый пункт, который вы считаете успешным, а знак «-» там, где вы оцениваете позицию неудачной. В графе «комментарий» можно писать конкретные замечания, например: нервничает, привлекательный внешний вид, держится свободно и т.д.

Дата: _____

Оценочный лист

Что наблюдал	**Ваша оценка**		**Комментарий**
	«V»	**«-»**	
1. Поведение и умение хорошо держать себя − как зашел в помещение − приветствие − положение сидя − внешний вид − манера держаться− манера говорить			
2. Ответы на вопросы в ходе собеседования − хорошо отвечал − аргументировал − убеждал, что он лучший кандидат − проявлял постоянно интерес к ходу беседы, не был пассивным			
3. Выход из общения − благодарил за уделенное время для беседы − показал умение получить совет, рекомендацию по поиску варианта трудоустройства			

Ситуации для ролевой игры

Ситуация №1.

Цель: расширить сеть контактов для получения информации по поиску работы.

Встреча на улице двух знакомых. Женщина здоровается и сообщает, что рада видеть его снова, напоминает, что познакомились у подруги на дне рождения. «Хочу обратиться к вам с просьбой. Наша компания сворачивает свою деятель-

ность. И я подыскиваю себе новое место работы. Может, вы сможете подсказать мне несколько идей по поводу поиска работы или подсказать, с кем мне можно связаться по поводу проблем трудоустройства.

Вы проработали в этой отрасли так долго, что я не знаю никого, кто лучше вас мог что-либо посоветовать в моей ситуации».

Ситуация №2.

Цель: получить информацию о вакансиях через самостоятельное посещение действующего предприятия. Молодой человек имеет высшее образование, пытается самостоятельно устроиться на работу. Он одет в длинную футболку, шлепанцы, на носу солнцезащитные очки, радио с наушниками. Попросил разрешения зайти к директору по личному вопросу. Сел без предложения «сесть», локоть по-ложил на стол директора. Представился и сообщил, что он по образованию _____. Хотел бы работать именно на этом предприятии. Желал бы получать заработную плату _____. Директор спросил об опыте работы. Молодой человек сказал, что предприятие это достаточно стабильное и он хотел бы работать, чтобы получить практический опыт. Его мечта - открыть «собственное дело». Директор сообщил, что в ближайшее время предприятие набор специалистов не будет проводить.

Ситуация №3.

Цель: научиться составлять собственное объявление о поиске работы. Инструкция: сформулируйте объявление достаточно убедительно:

- какая вас работа интересует;
- ваша квалификация, опыт работы;
- дополнительная информация.

Выбирается комиссия (начальник отдела кадров и начальник отдела или мастер).

Каждый составляет свое объявление. Комиссия выбирает, по их мнению, наиболее удачные, комментирует их. Вся группа участвует в обсуждении, дополняет их.

Практические занятия

Практическое занятие №1 «Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по профессии (специальности)».

Практическое занятие №2 «Выявление и ранжирование способов поиска вакансий и трудоустройства».

Практическое занятие №3 «Новые профессии на рынке труда: требования, функции, карьерные перспективы».

Тема 2. Фундамент карьеры – профессиональное образование

Практические занятия

Практическое занятие №4 «Анализ федерального государственного образовательного стандарта: что я знаю и что умею».

Практическое занятие №5 «Самообразование – путь к успеху!».

Тема 3. Конструктивные элементы карьеры

Деловая игра

«Собеседование у работодателя»

Рекомендации по ведению ролевой игры: моделировать свой ход игровой ситуации

− Каждый член учебной группы должен попробовать свои умения в собеседовании с работодателем с тем, чтобы в жизненной ситуации быть более уверенным

− По ходу игры нет необходимости делать замечания по выполнению задания участникам

− Группу разделить на «работодателей», «кандидатов на вакансию», «наблюдателей»

− С целью поддержания игровой ситуации, «работодателю» предложены критерии отбора кандидата и вопросы для собеседования. Вопросы работодателя можно изменять, дополнять, использовать свой перечень

− «Наблюдатели» делают заметки в «Контрольной карте наблюдений хода собеседования» с тем, чтобы при обсуждении результатов игры предлагать варианты возможных действий, ориентированных на успех по ведению собеседования. Для учебных целей «Контрольную карту наблюдений хода собеседования» размножить на несколько экземпляров.

− Обсуждение результатов игры проводить после того, как каждый участник группы «кандидатов на вакансию», пройдет собеседование. Выслушиваются советы «наблюдателей» и «работодателей».

− Группа снова делится по ролям. Дальнейший ход игры повторяется, но с новыми участниками.

Цель игры: приобрести навыки в умении начинать беседу, поддержать дальнейший ее ход, дать положительную информацию о своем профессиональном опыте потенциальному работодателю.

Процедура:

- Каждый член группы должен побывать в роли «кандидата на вакансию».
- Избираются «наблюдатели», «работодатель», «кандидаты на вакансию». Проводится обсуждение результатов игры и назначается новая группа участников: те, кто был «наблюдателем» и «работодателем» - теперь «кандидаты на вакансию»; а бывшие «кандидаты на вакансию» - становятся «наблюдателями» и «работодателями».

Цель работодателя: подобрать кандидата на вакансию по профессии, по которой идет обучение в группе.

Инструкция «Работодателям»:

Использовать предложенный перечень вопросов (можно использовать свой перечень) с тем, чтобы получить ответ:

Цель: В ходе собеседования получить ответы на три основные вопроса:

- Сможет ли данный кандидат справиться с работой?
- Сможет ли он работать самостоятельно?
- Можно ли на него положиться, если будут колебания в зарплате?

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Перечень вопросов:

- Почему вы желаете работать именно в нашей организации?
- Какие работы Вам приходилось выполнять в течение трудовой деятельно-

сти?

- С какого рода трудностями Вы столкнетесь, если Вам придется выполнить?

- Точно ли Вы следуете указаниям в работе?

- Работали ли Вы самостоятельно, приведите пример?

- Как Вы относитесь к тому, что придется выполнять дополнительную работу?

- Какими навыками Вы еще владеете? Что Вы еще умеете делать, что может быть использовано на нашем предприятии?

- Ваше семейное положение.

- Какую зарплату Вы хотели бы получать? Как Вы относитесь к тому, что у нас, возможно, будут перебои по выплате зарплаты?

Инструкция кандидатам на вакансию:

Цель: Выгодно «продать себя», т.е. использовать аргументы, убедительно представить профессиональный опыт так, чтобы заинтересовать этой информацией работодателя; давать альтернативные предложение в ходе собеседования.

При подведении итогов ответить на вопросы:

- Что мешало «подать себя»?
- Чувствовал ли напряжение, скованность?
- Какой информации не хватало?
- Что было ценного для Вашего опыта в роли "кандидата»?

Цель «Наблюдателей»: показать положительные успехи хода собеседования, которые были у кандидата».

Инструкция «Наблюдателям»:

Использовать «Контрольную карту хода собеседований», с тем, чтобы при обсуждении результатов, кандидату дать «взгляд со стороны» на процедуру собеседования

- показать, что делалось удачно и что можно посоветовать для лучшего хода собеседования.

При подведение итогов ответить на вопросы:

- Хорошо ли представил свою квалификацию, опыт, навыки?
- Какие доводы и действия имели решающее значение?
- В ходе собеседования был ли напряжен, скован?
- Какой из этапов собеседования удался?

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

Инструкция: обозначьте «галочкой» (\/) каждый пункт, который вы считаете успешным, а знак «-» там, где вы оцениваете позицию неудачной. В графе «комментарий» можно писать конкретные замечания, например: нервничает, привлекательный внешний вид, держится свободно и т.д.

Дата: _____

Оценочный лист

Что наблюдал	Ваша оценка		Комментарий
	«V»	«-»	
1. Поведение и умение хорошо держать себя − как зашел в помещение − приветствие − положение сидя − внешний вид − манера держаться − манера говорить			
2. Ответы на вопросы в ходе собеседования − хорошо отвечал − аргументировал − убеждал, что он лучший кандидат − проявлял постоянно интерес к ходу беседы, не был пассивным			
3. Выход из общения − благодарил за уделенное время для беседы − показал умение получить совет, рекомендацию по поиску варианта трудоустройства − получил вакансию			

Практическое занятие №6 «Анализ профессионального стандарта».

Практическое занятие №7 «Самооценка: анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций».

Практическое занятие №8 «Я беру тебя на работу!» (взаимная оценка резюме, собеседование с работодателем).

Тема 4. Стратегии и алгоритмы конструирования карьеры

Творческое задание

Составление резюме и автобиографии.

Практическое занятие №9 «Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа».

Практическое занятие №10 «Построение индивидуального плана карьерного развития».

2.2.1. Критерии оценки устных (письменных) ответов обучающихся **Оценка «отлично»** ставится в том случае, если обучающийся показывает верное понимание рассматриваемых вопросов, дает точные формулировки и истолкование основных понятий, строит ответ по собственному плану, сопровождает рассказ примерами, умеет применить знания в новой ситуации при выполнении практических заданий; может установить связь между изучаемым и ранее изученным материалом по курсу, а также с материалом, усвоенным при изучении других предметов.

Оценка «хорошо» ставится, если ответ обучающегося удовлетворяет основным требованиям к ответу на оценку «отлично», но дан без использования собственного плана, новых примеров, без применения знаний в новой ситуации, без использования связей с ранее изученным материалом и материалом, усвоенным

при изучении других предметов; если учащийся допустил одну ошибку или не более двух недочетов и может их исправить самостоятельно или с небольшой помощью преподавателя.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если обучающийся правильно понимает суть рассматриваемого вопроса, но в ответе имеются отдельные пробелы в усвоении вопросов курса, не препятствующие дальнейшему усвоению программного материала; умеет применять полученные знания при решении простых задач с использованием стереотипных решений, но затрудняется при решении задач, требующих более глубоких подходов в оценке явлений и событий; допустил не более одной грубой ошибки и двух недочетов, не более одной грубой и одной негрубой ошибки, не более двух-трех негрубых ошибок, одной негрубой ошибки и трех недо-четов; допустил четыре или пять недочетов.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если обучающийся не овладел основными знаниями и умениями в соответствии с требованиями программы и допустил больше ошибок и недочетов, чем необходимо для оценки удовлетворительно.

2.2.2. Критерии оценки практических (лабораторных) работ обучающихся

Оценка «отлично» ставится, если обучающийся выполняет практическую (лабораторную) работу в полном объеме с соблюдением необходимой последовательности действий, самостоятельно и правильно выбирает необходимое оборудование; все приемы проводит в условиях и режимах, обеспечивающих получение правильных результатов и выводов; соблюдает требования правил техники безопасности.

Оценка «хорошо» ставится, если выполнены требования к оценке отлично, но было допущено два-три недочета, не более одной негрубой ошибки и одного недочета.

Оценка «удовлетворительно» ставится, если работа выполнена не полностью, но объем выполненной части таков, что позволяет получить правильный результат и вывод; если в ходе выполнения приема были допущены ошибки.

Оценка «неудовлетворительно» ставится, если работа выполнена не полностью и объем выполненной части работ не позволяет сделать правильных выводов; если приемы выполнялись неправильно.

Во всех случаях оценка снижается, если обучающийся не соблюдал правила техники безопасности.

2.2.3. Критерии оценки выполнения практического задания

Оценка «отлично» - задание решено самостоятельно. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логических рассуждениях, в выборе формул и решении нет ошибок, получен верный ответ, задание решено рациональным способом.

Оценка «хорошо» - задание решено с помощью преподавателя. При этом составлен правильный алгоритм решения задания, в логическом рассуждении и решении нет существенных ошибок; правильно сделан выбор формул для решения; есть объяснение решения, но задание решено нерациональным способом или допущено не более двух несущественных ошибок, получен верный ответ.

Оценка «удовлетворительно» - задание решено с подсказками преподавателя. При этом задание понято правильно, в логическом рассуждении нет суще-

ственных ошибок, но допущены существенные ошибки в выборе формул или в математических расчетах; задание решено не полностью или в общем виде.

Оценка «неудовлетворительно» - задание не решено.

2.2.4. Критерии оценки результатов контрольных работ, в том числе проведенных в форме тестирования

Вариант 1.

Оценка «отлично» - работа выполнена полностью. Нет ошибок в логических рассуждениях. Возможно наличие одной неточности или описки, не являющихся следствием незнания или непонимания учебного материала. Студент показал полный объем знаний, умений в освоении пройденных тем и применение их на практике.

Оценка «хорошо» - работа выполнена полностью, но обоснования шагов решения недостаточны. Допущена одна ошибка или два-три недочета.

Оценка «удовлетворительно» - допущены более одной ошибки или более двух-трех недочетов

Оценка «неудовлетворительно» - работа выполнена не полностью. Допущены грубые ошибки.

Вариант 2.

Проверка правильности расчетов и осуществления необходимых действий

Оценка «отлично» 85 - 100% правильных расчетов и действий

Оценка «хорошо» 69-84% правильных расчетов и действий

Оценка «удовлетворительно»51-68% правильных расчетов и действий – «удовлетворительно»

Оценка «неудовлетворительно» 50% и менее – «неудовлетворительно»

Вариант 3.

Критерии оценки (проверка освоения практических навыков и умений): студент правильно выполнил:

- 5 заданий из 5 предложенных – **оценка «отлично»,**
- 4 задания из 5 предложенных – **оценка «хорошо»,**
- 3 задания из 5 предложенных – **оценка «удовлетворительно»**,
- менее 3 заданий из 5 предложенных – **оценка «неудовлетворительно».**

2.2.5. Критерии оценки презентации

Студент _____

Группа _____

Тема

_____

Требования:	**Баллы:** **0 - позиция отсутствует** **1 – слабо 2** **– хорошо** **3 - отлично**
Структура (до 9 баллов)	
– количество слайдов соответствует содержанию и продолжительности выступления (для 7-минутного выступления рекомендуется использовать не более 10 слайдов)	
– наличие титульного слайда	
– оформлены ссылки на все использованные источники	
Текст на слайдах(до 6 баллов)	
– текст на слайде представляет собой опорный конспект (ключевые слова, маркированный или нумерованный список), без полных предложений	
– наиболее важная информация выделяется с помощью цвета, размера, эффектов анимации и т.д.	
Наглядность(до 9 баллов)	
– иллюстрации помогают наиболее полно раскрыть тему, не отвлекают от содержания	
– иллюстрации хорошего качества, с четким изображением	
– используются средства наглядности информации (таблицы, схемы, графики и т. д.)	
Дизайн и настройка(до 12 баллов)	
– оформление слайдов соответствует теме, не препятствует восприятию содержания	
– для всех слайдов презентации используется один и тот же шаблон оформления	
– текст легко читается	
– презентация не перегружена эффектами	
Содержание (до 9 баллов)	
– презентация отражает основные этапы исследования (проблема, цель, гипотеза, ход работы, выводы, ресурсы)	
– содержит ценную, полную, понятную информацию по теме проекта	
– ошибки и опечатки отсутствуют	
Требования к выступлению (до 18 баллов)	
– выступающий свободно владеет содержанием, ясно излагает идеи	
– выступающий свободно и корректно отвечает на вопросы и замечания аудитории	

– электронная презентация служит иллюстрацией к выступлению, но не заменяет его	
– выступающий обращается к аудитории, поддерживает контакт с ней	
– при необходимости выступающий может легко перейти к любому слайду своей презентации	
– в выступлении отражен вклад каждого участника в работу группы (по возможности)	
Общее количество баллов	
Оценка	

– оценка «отлично» выставляется, если общее количество баллов 63-51;

– оценка «хорошо» выставляется, общее количество баллов 50-36;

– оценка «удовлетворительно» выставляется, если общее количество баллов 35-21;

– оценка «неудовлетворительно» выставляется, если общее количество баллов менее 20.

3.3 Перечень вопросов и заданий для промежуточной аттестации по дисциплине

3.1. Назначение

Контрольно-оценочное средство предназначено для промежуточной аттестации по учебной дисциплине ОП 15 Конструктор карьеры оценки знаний и умений аттестуемых, а также элементов ОК.

3.2.Форма и условия аттестации

Аттестация (дифференцированный зачет) по учебной дисциплине проводится в форме тестирования. Тестирование по дисциплине проводится в письменном виде или в компьютерном с помощью тестовой оболочки или разработанных преподавателем тестов с использованием специализированных сервисов (Google-формы и др.), в которых баллы формируются автоматически и переводятся в систему оценок преподавателем в соответствии с утвержденной шкалой оценивания.

Содержание оценочных средств целостно отражает объем проверяемых знаний, умений, компетенций, освоенных обучающимися при изучении дисциплины.

При тестировании на компьютере – определяется по одному обучающемуся за персональным компьютером. Для тестовых заданий устанавливается время от 1 до 2 минут на каждый вопрос в зависимости от сложности заданий. Студентам предлагается индивидуальный вариант, содержащий 60 тестовых заданий.

3.3. Необходимые ресурсы

- Персональный компьютер
- ОС Microsoft Windows
- Выход в интернет

3.4.Время проведения экзамена (дифференцированного зачета, зачета) На

подготовку к устному ответу на экзамене (дифференцированном зачете, зачете) студенту отводится не более 45 минут.

3.5.Структура оценочного средства

Задания представляют собой вопросы в тестовой форме. Тестирование проводится в Goole формах

3.5.1 . Перечень теоретических и практических вопросов по разделам и темам (тестовые задания)

Перечень теоретических вопросов для подготовки к тестированию

<u>Уметь перечислить:</u>

- обязанности программиста
- функции рынка труда
- социально-экономические факторы, влияющие на профессиональную карьеру
- стадии в ходе построения карьеры
- преимущества для работника при развитии карьеры

<u>Знать определения:</u>

- форма занятости
- профессиональная карьера,
- самоменеджмент
- рынок труда
- заработная плата
- трудовые ресурсы

- вакансия
- формирование карьеры
- собеседование
- резюме
- деловые качества личности
- профессия
- вид профессиональной деятельности
- специальность
- квалификация
- карьерограмма
- портфолио карьерного продвижения

Уметь расшифровать и пояснить в рамках дисциплины:

НСК
ПОУ
СПО
ГИА
ОК
ПК
ПС
ОТФ
ТФ
ФГОС СПО
ППССЗ (ОПОП СПО)
ППКРС

Уметь рассказать и привести примеры:

Рынок труда: основные понятия, элементы, функции. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда.

Программа социально-экономического развития региона.

Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет.

Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Перспективы развития отрасли.

Описание осваиваемой профессии (специальности) и квалификации в профессиональных стандартах и федеральных государственных образовательных стандартах: выполняемые трудовые функции, уровень квалификации, требования к образованию и обучению, опыту практической работы, особые условия допуска к работе. Информационные ресурсы национальной системы квалификаций: Справоч-ник профессий, реестр независимой оценки квалификаций, реестр профессиональ-ных стандартов, конструктор квалификаций.

Возможные пути достижения и повышения уровня квалификации в рамках профессии

Общая характеристика национальной системы квалификаций (НСК) России.

Профессиональная карьера, методы планирования. Способы и методы планирования профессиональной карьеры.

Независимая оценка квалификаций.

Портфолио карьерного продвижения. Структура портфолио. Алгоритм его составления с учетом запроса работодателей и перспектив развития отрасли. Цифровой след и его влияние на карьеру специалиста.

Индивидуальный план карьерного развития. Проектирование плана карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций, профессиональных стандартов и тенденций развития отраслевого рынка труда.

Карьерограмма как инструмент управления карьерой.

3.5.2. Инструкция по выполнению работы

1. К дифференцированному зачету допускаются студенты, не имеющие задолженности по практическим работам.
2. Выбор варианта осуществляется методом случайных чисел.
3. Каждый вариант дифференцированного зачета содержит набор тестовых зада-ний.
4. На выполнение заданий предусмотрено 45 мин.
5. В случае необходимости преподаватель общается со студентами задаёт ему до-полнительные вопросы.
6. Оценка по дифференцированный зачету объявляется в день его проведения.

3.6. Критерии оценки промежуточной аттестации

Оценка «отлично» 90 – 100 % правильных ответов

Оценка «хорошо» 80 – 89 % правильных ответов

Оценка «удовлетворительно» 70 – 79 % правильных ответов

Оценка «неудовлетворительно» менее 70 % правильных ответов

3.4 Пакет экзаменатора

Тестирование

1 ВАРИАНТ

В ***заданиях 1-8 выберите один правильный ответ***

1.Профессиональная карьера - это:

а. стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

б. быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельно-сти, материальной выгоды, благополучия.

в. высший уровень профессиональной пригодности

г. активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности.

2. К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области?

а. предварительная

б. первоначальная стадия

в. стабильной работы

г. стадия отставки

3.Самоменеджмент - это:

а. дать задание подчинённым

б. подготовка к реализации целей и структурированию времени

в. умение управлять собой, умение руководить процессом управления во времени, пространстве, общении, деловом мире

г. ключевые моменты всякого процесса управления и общественных отношений

4.Результатом реализации в самостоятельной трудовой деятельности является:

а. выбор профессии

б. профессиональная обученность

в. профессиональная компетентность

г. профессиональное мастерство

5.Назовите социально-экономические факторы, влияющие напрофессиональную карьеру:

а. спрос и предложение на рынке труда, конъюнктура, уровень оплаты труда отрасль, продукция, территориальное расположение рентабельность, масштабы предприятия, производственные функции

б. профессиональное самоопределение, уровень притязаний, призвание, пол, возраст, образование, стаж работы

6. К какому этапу относится профессиональное развития?

а. предварительная

б. первоначальная

в. стадия стабильной работы

г. стадия отставки

7.Выберите лишнее:

Главные функции рынка труда:

а. социальная функция

б. психологическая функция

в. экономическая функция

8.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков?

а. предварительная

б. первоначальная стадия

в. стабильной работы

г. стадия отставки

В ***заданиях 9- 12 установите правильную последовательность***

9.Для построения карьеры необходимо сделать следующие шаги:

а. Получение профессионального образования

б. Умение найти и получить желаемую работу

в. Продумывание и составление личного профессионального и жизненного плана

г. Самостоятельный выбор профессии

10.Расположите в порядке возрастания по уровням широту полномочий и ответственности в соответствии с таблицей дискирипторов НРК РФ:
а. Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач
б. Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная от-ветственность
в. Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность
г. Действия под руководством. Индивидуальная ответственность
11.Расположите в порядке возрастания этапы развития карьеры
а. Этап сохранения
б. Этап продвижения
в. Этап завершения
г. Этап становления
д. Предварительный этап
12.Расположите обобщенные трудовые функции в порядке возрастания уровня квалификации:
а. Разработка требований и проектирование программного обеспечения
б. Интеграция программных модулей и компонент и проверка работоспособности выпусков программного продукта
в. Проверка работоспособности и рефакторинг кода программного обеспечения
г. Разработка и отладка программного кода

В ***заданиях 13-16 установите соответствие***

13.Соотнесите термины и сокращения:

1. ОТФ	а. государственная итоговая аттестация
2. ПС	б. профессиональная компетенция
3. ПК	в. обобщенная трудовая функция
4. ГИА	г. профессиональный стандарт

14. Соотнесите понятие и определение:

1. информация, которая собирается без нашего ведома, но с нашего согласия	а. Активный цифровой след
2. информация, которую мы оставляем сами	б. Пассивный цифровой след
3. уникальный набор действий в интернет или на цифровых устройствах	в. Куки(cookie)
4. файлы с информацией, полученной при посещении веб-ресурса	г. Цифровой след

15.Соотнесите подходящие понятия:

1. полная нагрузка	а. длительность труда
2. неполная нагрузка	б. трудовая нагрузка
3. количество работы, степень занятости человека какой-либо работой	в. 40 часов в неделю
4. количество времени, в течение которого выполняется трудовая деятельность	г. 15—20 часов

16.Соотнесите понятие и определение:

1. форма занятости	а. описание работ
2. требования к соискателю	б. сочетание факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и здоровье работника
3. обязанности	

4. условия работы

в. деятельность, которая не противоречит законам рф и приносит доход

г. подлежит безусловному выполнению кем-нибудь, что необходимо для выполнения по общественным требованиям или внутренним побуждениям

В ***заданиях 17-20 дайте краткий ответ, вставьте пропущенное число, слово или словосочетание***

17.Совокупность экономических механизмов и норм, позволяющий людям обменивать свои тру-довые услуги на их вознаграждения - это _____

18.Свободное рабочее место, на которое отбирают кандидатов – это _____

19.Этап передачи собственного опыта относится к стадии _____

20.Вид карьеры, который является неявным для окружающих и доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации, – это _____ карьера

Ключ к варианту 1:

№	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
ответ	г	а	в	г	а	в	б	а
№	**9**	**10**	**11**	**12**				
ответ	гваб	гвба	дгбав	гвба				
№	**13**	**14**	**15**	**16**				
ответ	1-в, 2-г, 3-б, 4-а,	1-б, 2-а, 3-г,4-в	1-в, 2-г, 3-б,4-а	1-в, 2-а, 3-г, 4-в				
№	**17**	**18**	**19**	**20**				
ответ	рынок труда	вакансия	отставки	скрытая				

2 ВАРИАНТ

В ***заданиях 1-8 выберите один правильный ответ***

1.Выберите понятие, к которому относятся «трудовые ресурсы»:

а. Финансовые ресурсы

б. Материальные ресурсы

в. Сырьевые ресурсы

г. Человеческие ресурсы

2.Призвание - это:

а. стремление к достижению цели той степени сложности, на которую человек считает себя способным.

б. быстрое достижение известности, успехов в служебной или какой либо другой деятельно-сти, материальной выгоды, благополучия.

в. высший уровень профессиональной пригодности

г. активное достижение человека успехов в профессиональной деятельности.

3.Что такое предложение рабочей силы?

а. спрос на товары и услуги

б. спрос на рабочие места

в. спрос на рабочую силу

4.Каким процессом является процесс формирования целей карьеры?

а. временным

б. периодическим

в. постоянным
5.Какие стадии проходит человек в ходе своей карьере?
а. подготовительная, первая, вторая, третья
б. первая, вторая, третья, заключительная
в. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки
г. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная
6.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков?
а. предварительная
б. первоначальная стадия
в. стабильной работы
г. стадия отставки
7. Территориальная мобильность рабочей силы - это
а. способность и готовность людей менять место жительства ради получения работы
б. способность человека овладевать разными профессиями и переучиваться в течение жизни
в. совокупность экономических механизмов и норм, позволяющий людям обменивать свои трудовые услуги на их вознаграждения
8.Способы поиска работы включают:
а. с помощью частных служб
б. через знакомых
в. с помощью государственной службы трудоустройства
г. все ответы верны

В ***заданиях 9- 12 установите правильную последовательность***

9.Расположите в порядке возрастания этапы развития карьеры
а. Этап сохранения
б. Этап продвижения
в. Этап завершения
г. Этап становления
д. Предварительный этап
10.Расположите обобщенные трудовые функции в порядке возрастания уровня квалификации:
а. Разработка требований и проектирование программного обеспечения
б. Интеграция программных модулей и компонент и проверка работоспособности выпусков программного продукта
в. Проверка работоспособности и рефакторинг кода программного обеспечения
г. Разработка и отладка программного кода
11.Для построения карьеры необходимо сделать следующие шаги:
а. Получение профессионального образования
б. Умение найти и получить желаемую работу
в. Продумывание и составление личного профессионального и жизненного плана
г. Самостоятельный выбор профессии
12. Расположите в порядке возрастания по уровням широту полномочий и ответственности в соответствии с таблицей дискирипторов НРК РФ:
а. Деятельность под руководством, сочетающаяся с самостоятельностью при выборе путей ее осуществления из известных. Планирование собственной деятельности и / или деятельности других, исходя из поставленных задач. Наставничество. Ответственность за решение поставленных задач
б. Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач или аналогичных им. Планирование собственной деятельности, исходя из поставленной руководителем задачи. Индивидуальная ответственность
в. Деятельность под руководством с проявлением самостоятельности только при решении хорошо известных задач. Индивидуальная ответственность
г. Действия под руководством. Индивидуальная ответственность

В заданиях 13-16 установите соответствие

13.Соотнесите подходящие понятия:

1. полная нагрузка
2. неполная нагрузка
3. количество работы, степень занятости человека какой-либо работой
4. количество времени, в течение которого выполняется трудовая деятельность

а. длительность труда
б. трудовая нагрузка
в. 40 часов в неделю
г. 15—20 часов

14.Соотнесите понятие и определение:

1. форма занятости
2. требования к соискателю
3. обязанности
4. условия работы

а. описание работ
б. сочетание факторов производственной среды и трудового процесса, которые влияют на работоспособность и здоровье работника
в. деятельность, которая не противоречит законам рф и приносит доход
г. подлежит безусловному выполнению кем-нибудь, что необходимо для выполнения по общественным требованиям или внутренним побуждениям

15.Соотнесите термины и сокращения:

1. ОТФ
2. ПС
3. ПК
4. ГИА
5. ОК

а. общая компетенция
б. государственная итоговая аттестация
в. профессиональная компетенция
г. обобщенная трудовая функция
д. профессиональный стандарт

16. Соотнесите понятие и определение:

5. информация, которая собирается без нашего ведома, но с нашего согласия
6. информация, которую мы оставляем сами
7. уникальный набор действий в интернет или на цифровых устройствах
8. файлы с информацией, полученной при посещении веб-ресурса

д. Активный цифровой след
е. Пассивный цифровой след
ж. Куки(cookie)
з. Цифровой след

В ***заданиях 17-20 дайте краткий ответ, вставьте пропущенное число, слово или словосочетание***

17.Этап передачи собственного опыта относится к стадии _____

18.Вид карьеры, который является неявным для окружающих и доступен ограниченному кругу работников, как правило, имеющих обширные деловые связи вне организации, – это _____ карьера

19.Совокупность экономических механизмов и норм, позволяющий людям обменивать свои тру-довые услуги на их вознаграждения - это _____

20.Свободное рабочее место, на которое отбирают кандидатов – это _____

Ключ к варианту 2:

№	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
ответ	г	в	б	в	в	б	а	г
№	**9**	**10**	**11**	**12**				
ответ	дгбав	гвба	гваб	гвба				
№	**13**	**14**	**15**	**16**				
ответ	1-в, 2-г,	1-в, 2-а,	1-в, 2-г,	1-б, 2-а,				

	3-б,4-а	3-г, 4-в	3-б, 4-а,	3-г,4-в				
№	**17**	**18**	**19**	**20**				
ответ	отставки	скрытая	рынок труда	вакансия				

3.5. Критерии оценки контроля

Результат представляет собой сумму правильно выполненных существенных операций по всему тесту.

Коэффициент усвоения

КУ = КП/КСО, где

КП - количество правильно выполненных существенных операций;
КСО - количество существенных операций (32).

Если КУ = 0,7-0,79 – отметка «3» (удовлетворительно),
0,8-0,89 – «4» (хорошо),
0,9-1,00 – «5» (отлично).