

**ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ЧЕРЕМХОВСКИЙ ГОРНОТЕХНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ ИМ. М.И. ШАДОВА»**

**Утверждаю:**  
И.о. зам. директора по УР  
О.В. Папанова  
«15» июнь 2022 г.

**Комплект контрольно-оценочных средств  
по учебной дисциплине  
ОП.14 КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ  
программы подготовки специалистов среднего звена  
по специальности СПО  
09.02.07 Информационные системы и программирование**

Черемхово, 2022

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО **09.02.07 Информационные системы и программирование** (*Базовый подготовки для специальности СПО*)  
программы учебной дисциплины (*Конструктор карьеры*)

**Разработчик(и):**

<u>ГБПОУ «ЧГТК» им. М.И. Щадова»</u>	<u>преподаватель</u>	<u>М.В.Михайленко</u>
(место работы)	(занимаемая должность)	(инициалы, фамилия)

Одобрено на заседании цикловой комиссии:

«Общеобразовательных, экономических и транспортных дисциплин»

Протокол №10 от «31» май 2022 г.

Председатель ЦК: Окладникова Т.В.

Одобрено Методическим советом колледжа

Протокол №5 от «15» июнь 2022 г.

Председатель МС: Власова Т.В.

## СОДЕРЖАНИЕ

I. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств.....	4
II. Результаты освоения учебной дисциплины.....	4
III. Формы и методы оценивания .....	5
IV. Контрольно-оценочные средства для текущего контроля.....	5
V. Контрольно-оценочные средства для промежуточной аттестации .....	6
Приложение 1. Ключи к контрольно-оценочным средствам для текущего контроля.....	13
Приложение 2. Ключи к контрольно-оценочным средствам для промежуточной аттестации .....	14
Лист изменений и дополнений к комплекту контрольно-оценочных средств .....	15

## **I. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств**

В результате освоения учебной дисциплины (*Конструктор карьеры*) обучающийся должен обладать предусмотренными ФГОС по специальности СПО 09.02.07 Информационные системы и программирование.

) общими компетенциями:

ОК 1. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности, применительно к различным контекстам

ОК 2. Осуществлять поиск, анализ и интерпретацию информации, необходимой для выполнения задач профессиональной деятельности.

ОК 3. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие

ОК 4 Работать в коллективе и команде, эффективно взаимодействовать с коллегами, руководством, клиентами.

ОК 5 Осуществлять устную и письменную коммуникацию на государственном языке Российской Федерации с учетом особенностей социального и культурного контекста.

ОК 9 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языке.

ОК 11 Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере.

Учебным планом колледжа предусмотрена промежуточная аттестация по учебной дисциплине *Конструктор карьеры* в форме дифференцированного зачета

## **II. Результаты освоения учебной дисциплины**

В результате аттестации осуществляется комплексная проверка следующих умений и знаний, которые формируют общие компетенции:

**знания:**

– суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций»,

«профессиональная карьера»;

- структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС; – классификацию рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда;

- способы поиска работы;

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

- структуру индивидуального плана карьерного развития;

- структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения;

- возможные траектории профессионального развития и самообразования.

**умения:**

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

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

- ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда;

- применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации; – применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития;

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

### **III. Формы и методы оценивания**

Контроль и оценка знаний, умений, а также сформированность общих и профессиональных компетенций осуществляются с использованием следующих форм и методов: устный опрос, письменные работы, тест для проведения текущего контроля и промежуточной аттестации (дифференцированного зачета).

### **IV. Контрольно-оценочные средства для текущего контроля**

*Задание.*


**Тест для выделения основного мотива трудоустройства.**

Предлагается пятнадцать утверждений, которые надо оценить, попарно сравнивая их между собой. Сначала оценить первое утверждение в сравнении со вторым, третьим и т.д., а результат впишите в первую колонку. Так, если при сравнении первого утверждения со вторым вы сочтете предпочтительным для себя второе, то в начальную клеточку впишите цифру 2. Если же предпочтительным окажется первое утверждение, то впишите цифру

1. Затем проделайте то же самое со вторым утверждением: сравните сначала с третьим, потом с четвертым и т.д., а результат запишите во второй колонке. Подобным образом работайте с остальными утверждениями, постепенно заполняя весь бланк. Перед каждым утверждением полезно проговорить в слух фразу «Я хочу»:

1. Добиться признания и уважения.
2. Иметь теплые отношения с людьми.
3. Обеспечить себе будущее.
4. Зарабатывать на жизнь.
5. Иметь хороших собеседников.
6. Упрочить свое положение.
7. Развивать свои силы и способности.
8. Обеспечить себе материальный комфорт.
9. Повышать уровень мастерства и компетентности.
10. Избегать неприятностей.
11. Стремиться к новому и неизведанному.
12. Иметь возможность влиять на других людей.
13. Покупать хорошие вещи.
14. Заниматься делом, требующей полной отдачи.
15. Быть понятым другим.

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15



**V. Контрольно-оценочные средства для промежуточной аттестации**

*Задание.* Тест состоит из 15 заданий: 15- заданий содержит по 3,4 варианта

ответа, причем каждый вопрос имеет только один верный ответ.

### **Вариант №1**

**1. Термин «карьер» означает:**

- а) добиться высокого уровня дохода;
- б) бег, жизненный путь, поприще;
- в) получение более высокого статуса.

**2. Кто до сер.90-х г. выполнял функцию планирования карьеры:**

- а) государственные органы;
- б) партийные комитеты;
- в) советские граждане.

**3. Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:**

- а) неспециализированная;
- б) внутриорганизационная;
- в) горизонтальная.

**4. Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера:**

- а) межорганизационная;
- б) скрытая;
- в) вертикальная.

**5. Теорию выбора карьеры предложил**

- а) Д.Карнеги;
- б) Д.Голланд;
- в) З.Фрейд.

**6. Особенностью современного карьерного продвижения является:**

- а) обязательное высшее образование;
- б) опыт работы;
- в) многовариативность карьеры.

**7. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда: «Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это**

- а) исследовательский тип;
- б) предпринимательский тип;
- в) социальный тип.

**8. Рынок труда основанный на движении персонала внутри предприятия – это**

- а) внутренний рынок;
- б) открытый рынок;
- в) вторичный рынок.

**9. Что означает мобильность трудовых ресурсов?**

- а) их высокая эффективность;

- б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;
- в) увольнение работников в любой момент.

**10. Предложение труда зависит от:**

- а) уровня оплаты труда;
- б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;
- в) эффективного использования труда работников.

**11. Временная работа – это работа**

- а) в командировках;
- б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;
- в) внеурочная работа.

**12. Поливариативность карьеры – это:**

- а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;
- б) многообразие шансов проявить себя;
- в) непрерывное повышение квалификации.

**13. Профессиональная компетентность – это:**

- а) быть успешным на карьерном поприще;
- б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;
- в) способность быть успешно трудоустроенным.

**14. Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется –**

- а) рынок
- б) бизнес
- в) труд
- г) рынок труда

**15. Определите вид карьеры, предполагающий профессиональный рост движения по разрядам тарифной сетки:**

- а) властная
- б) квалификационная
- в) статусная
- г) монетарная

**Вариант №2**

**1. Профессиональная компетентность – это:**

- а) быть успешным на карьерном поприще;
- б) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности;
- в) способность быть успешно трудоустроенным.

**2. Поливариативность карьеры – это**



- а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики;
- б) многообразие шансов проявить себя;
- в) непрерывное повышение квалификации.

**3. Временная работа – это работа:**

- а) в командировках;
- б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев;
- в) внеурочная работа.

**4. Предложение труда зависит от**

- а) уровня оплаты труда;
- б) от номенклатуры изделий, производимых предприятиями;
- в) от эффективного использования труда работников.

**5. Что означает мобильность трудовых ресурсов?**

- а) их высокая эффективность;
- б) реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму;
- в) увольнение работников в любой момент.

**6. Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия – это**

- а) внутренний рынок;
- б) открытый рынок;
- в) вторичный рынок.

**7. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : “Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это**

- а) исследовательский тип
- б) предпринимательский тип
- в) социальный тип

**8. Особенностью современного карьерного продвижения является :**

- а) обязательное высшее образование
- б) опыт работы
- в) многовариантность карьеры

**9. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : «Человек , имеющий атлетические или механические способности , любит работать с предметами, машинами»**

- а) реалистический
- б) стандартный
- в) предпринимательский

**10. Теорию выбора карьеры предложил**

- а) Д.Карнеги
- б) Д.Голланд
- в) З.Фрейд

**11.Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера:**

- а)межорганизационная
- б)скрытая
- в)вертикальная

**12.Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:**

- а)неспециализированная
- б)внутриорганизационная
- в)горизонтальная

**13.Термин “Карьера” означает:**

- а) добиться высокого уровня дохода
- б) бег, жизненный путь, поприще
- в) получение более высокого статуса

**14.Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : «Люди, любящие наблюдать, учиться, исследовать, анализировать, решать»**

- а) реалистический
- б) стандартный
- в) исследовательский

**15.Сфера формирования спроса и предложения на рабочую силу называется –**

- а) рынок
- б) бизнес
- в) труд
- г) рынок труда

### **Вариант №3**

**1.Временная работа-это работа**

- а) в командировках
- б) которая длится от нескольких часов до 3 месяцев
- в)внеурочная работа

**2.Рынок труда, основанный на движении персонала внутри предприятия – это**

- а)внутренний рынок
- б)открытый рынок
- в)вторичный рынок

**3.Предложение труда зависит от**

- а)уровня оплаты труда
- б)от номенклатуры изделий, производимых предприятиями
- в)от эффективного использования труда работников

**4.Поливариативность карьеры – это**

- а) способность работника быстро перепрофилироваться вслед за потребностями рыночной экономики
- б) многообразие шансов проявить себя
- в) непрерывное повышение квалификации

**5. Термин “карьера” означает :**

- а) добиться высокого уровня дохода
- б) бег, жизненный путь , поприще
- в) получение более высокого статуса

**6. Человек, работающий самостоятельно и постоянно нанимающий для работы одного или нескольких лиц, называется:**

- а) государство
- б) работодатель
- в) наемный работник
- г) бизнесмен

**7. Когда работник все стадии развития проходит в стенах одной организации, это карьера:**

- а) неспециализированная
- б) внутриорганизационная
- в) горизонтальная

**8. Профессиональная компетентность означает :**

- а) быть успешным на карьерном поприще
- б) способность быть успешно трудоустроенным
- в) знания и эрудиция, позволяющие человеку квалифицированно судить о вопросах сферы своей профессиональной деятельности

**9. Особенностью современного карьерного продвижения является :**

- а) обязательное высшее образование
- б) опыт работы
- в) многовариативность карьеры

**10. Определите тип личности по теории Голланда : “ Люди, искусные в речах, любящие работать с людьми, целенаправленно избегают систематическую деятельность, включая механическую – это**

- а) исследовательский тип
- б) предпринимательский тип
- в) социальный тип

**11. Теорию выбора карьеры предложил**

- а) Д. Карнеги
- б) З. Фрейд
- в) Д. Голланд

**12. Определите тип личности по теории выбора карьеры Голланда : «Люди, любящие наблюдать, учиться, исследовать, анализировать, решать»**

- а) реалистический
- б) стандартный
- в) исследовательский

**13.Подъем на более высокую ступень структурной иерархии – это карьера :**

- а)межорганизационная
- б)скрытая
- в)вертикальная

**14.Что означает мобильность трудовых ресурсов?**

- а)их высокая эффективность
- б)реальная возможность работников и их семей переехать в другие местности для проживания, чтобы получить более выгодные предложения по найму.
- в)увольнение работников в любой момент

**15. Место человека в экономических отношениях в первую очередь характеризует:**

- а) его роль в процессе труда
- б) его положение в отношениях собственности
- в) его участие в бизнесе
- г) все ответы верны

*Приложение 1. Ключи к контрольно-оценочным средствам для текущего контроля*

1. Закончив работу, подсчитайте количество баллов (т.е. выборов), выпавших на каждое утверждение. Выберите пять утверждений, получивших наибольшее количество баллов, и расположите их по иерархии (от большего к меньшему). Это ваши главные потребности.

2. Для определения степени удовлетворенности пяти главных потребностей подсчитайте сумму баллов по пяти секциям по следующим пунктам:

- материальные потребности: 4,8,13;
- потребности в безопасности: 3,6,10;
- социальные (межличностные) потребности: 2,5,15;
- потребности в признании: 1,9,12;
- потребности в самовыражении: 7,11,14;

### **Результат**

Подсчитайте сумму баллов по каждой из пяти секций и отложите их на вертикальной оси графика результата. По точкам- баллам постройте общий график результата, который укажет три зоны удовлетворенности по пяти потребностям.

Сумма баллов	42	Зона неудовлетворенности
	28	Зона частичной неудовлетворенности
	14	Зона удовлетворенности

*Приложение 2. Ключи к контрольно-оценочным средствам для промежуточной аттестации*

**Ключ ответов**

<b>№варианта</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>14</b>	<b>15</b>
<b>1</b>	б	б	б	в	б	б	в	а	б	а	б	б	б	г	б
<b>2</b>	б	в	б	а	б	а	в	б	а	б	в	б	б	в	г
<b>3</b>	б	а	а	в	б	б	б	в	б	в	в	в	в	б	г

**Критерии оценки заданий**

Критерии оценки:

– тестирования;

**Критерии оценки тестового задания**

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если он справился с работой на 100 - 90 % от общего количества.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если верные ответы составляют 80 %-70% от общего количества.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся если верные ответы составляют 50 %-60% от общего количества;

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если верные ответы составляют менее 50 % от общего количества;

## **Лист изменений и дополнений к комплекту контрольно-оценочных средств**

Дополнения и изменения к комплекту КОС на \_\_\_\_\_ учебный год по дисциплине \_\_\_\_\_

В комплект КОС внесены следующие изменения:

---

---

---

---

---

Дополнения и изменения в комплекте КОС обсуждены на заседании ПЦК

\_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г. (протокол № \_\_\_\_\_ ).

Председатель ПЦК \_\_\_\_\_ / \_\_\_\_\_ /