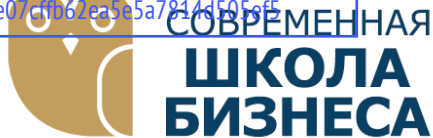


Документ подписан простой электронной подписью
Информация о владельце:
ФИО: Позоян Оксана Гарниковна
Должность: директор филиала
Дата подписания: 11.06.2025 12:51:50
Уникальный программный ключ:
f420766fb84d98e07c9fb62ea5e5a7814d505e55



**БУДЕННОВСКИЙ ФИЛИАЛ КОЛЛЕДЖ
«СОВРЕМЕННАЯ ШКОЛА БИЗНЕСА»
ЧАСТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ**

**356800, г. Буденновск, 8 мкр-он,
д.17А,
1 мкр-он д.17
+7(86559) 2-36-91
+7(86559) 2-37-96
bf.college@mail.ru/www.bf.ecmsb.ru**

УТВЕРЖДАЮ

Директор БФ ЧПОУ Колледж
«Современная школа бизнеса»

О.Г. Позоян
«27» _____ мая _____ 2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
по дисциплине**

СГ 06. Карьерное моделирование

*Социально-гуманитарного цикла
программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование»*

Квалификация: воспитатель детей дошкольного возраста

Форма обучения: очная

Фонд оценочных средств составлен с учетом федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 17.08.2022 № 743.

Фонд оценочных средств предназначен для преподавания дисциплины профессионального учебного цикла обучающимся очной формы обучения по специальности 44.02.01 «Дошкольное образование».

Организация-разработчик: Буденновский филиал Частного профессионального образовательного учреждения Колледж «Современная школа бизнеса».

Фонд оценочных средств учебной дисциплины рассмотрен на заседании цикловой методической комиссии психолого-педагогических дисциплин

Протокол № 10 от 26 мая 2025 года

СОДЕРЖАНИЕ

1.	Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств	4
2.	Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине	12

1. Паспорт комплекта контрольно-оценочных средств

В процессе освоения программы учебной дисциплины за счет используемых форм и методов обучения, выполняемых заданий создаются условия для формирования общих компетенций:

Код компетенции/ формулировка компетенции	Знания, умения, обязательные для формирования в дисциплинах и модулях инвариантной части образовательной программы	Знания и умения, формируемые за счет программы УД «Карьерное моделирование»
ОК 01. Выбирать способы решения задач профессиональной деятельности применительно к различным контекстам	Умения: 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) Знания: актуальный профессиональный и социальный контекст, в котором приходится работать и жить; основные источники информации и ресурсы для решения задач и проблем в профессиональном и/или социальном контексте; алгоритмы выполнения работ в профессиональной и смежных	Умения: применять профессиональные стандарты для описания образа 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

	областях; методы работы в профессиональной и смежных сферах; структуру плана для решения задач; порядок оценки результатов решения задач профессиональной деятельности	числе с использованием сети Интернет; определять варианты образовательной и карьерной траектории; проектировать индивидуальный план карьерного развития; формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след».
ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии для совершенствования профессиональной деятельности	Умения: 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 Знания: номенклатура информационных источников применяемых в профессиональной деятельности; приемы структурирования информации; формат оформления результатов поиска информации	Знания: 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.
ОК 03. Планировать и реализовывать собственное профессиональное и личностное развитие, предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере, использовать знания по финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях ОК 4. Осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	Умения: определять актуальность нормативно-правовой документации в профессиональной деятельности; применять современную научную профессиональную терминологию; определять и выстраивать траектории профессионального развития и самообразования Знания: содержание актуальной нормативно-правовой документации; современная научная и профессиональная терминология; возможные траектории профессионального развития и самообразования	

Профессиональные **компетенции** (ПК), которые актуализируются при изучении учебной дисциплины:

ПК 1.7 Выстраивать траекторию профессионального роста на основе результатов анализа процесса обучения и самоанализа деятельности.

2. Контрольно-оценочные материалы для промежуточной аттестации по учебной дисциплине

Проектирование траекторий карьерного развития на основе отраслевой рамки квалификаций.

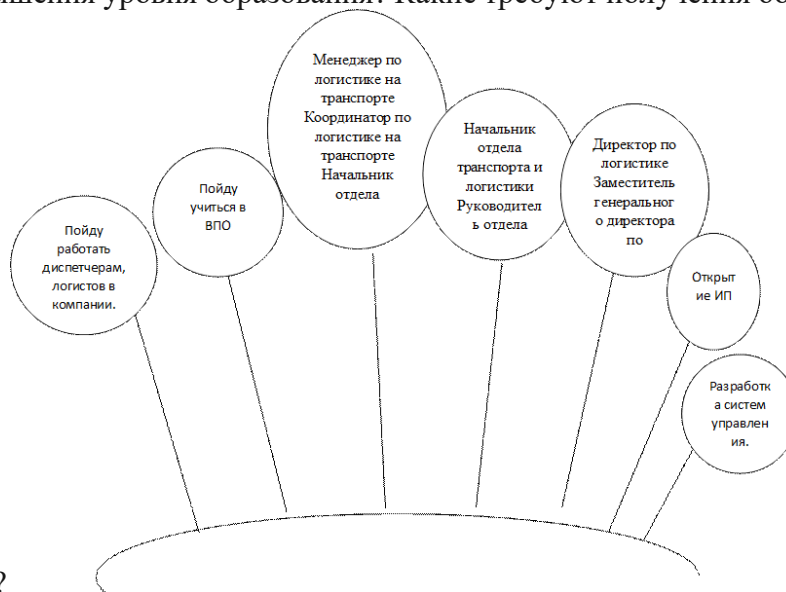
- Проведите анализ национальной рамки квалификаций. На основе представленных путей достижения квалификации соответствующего уровня постройте вектор профессионального развития выпускника учреждения СПО по траектории повышения уровня квалификации.

Вектор профессионального развития должен быть представлен в виде схемы, на которой обязательно должны присутствовать уровни квалификаций и связанные с ними уровни образования.

При этом за начальную точку отсчета берется уровень квалификации, соответствующий уровню образования выпускника, полученному при освоении ОП СПО. Укажите на схеме ФГОС СПО и квалификацию по образованию.

Поразмышляйте над несколькими вариантами действий выпускника «пойду работать по профессии/специальности», «пойду учиться в учреждение ВО»,

При выборе «пойду работать» укажите в траектории должности и соответствующие им профессиональные стандарты. Обязательно загляните в соответствующие профессиональные стандарты и отметьте, какие требования к квалификации и опыту работы в них отражены. Какие уровни квалификации могут быть подтверждены работником без повышения уровня образования? Какие требуют получения более высокого



уровня образования?

1) Деловая игра

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.

2) Самостоятельная работа

Создайте презентацию «Атлас новых профессий, специальностей»

3) Ролевая игра «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 основных 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 предложения 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» (V) 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: _____

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 деятельность. 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 положил 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.

4) Практическая работа «Составление резюме»

Время выполнения практического задания – 1,5 часа

Внимательно прочитайте задание

Задание

1) Составьте резюме. Оформите резюме на компьютере.

2) Пройдите собеседование у работодателя на вакантную должность парикмахера-технолога в салон-парикмахерскую, расположенный в центре города. Обоснуйте ваше желание работать в данном салоне-парикмахерской.

В роли работодателя выступает преподаватель, принимающий зачет.

При подготовке к зачету Вы можете воспользоваться ресурсами сети Интернет.

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

Контрольная карта наблюдения хода собеседования

9 5) Игра “Пришлите ваше резюме на вакантное место по специальности”.

Инструкция:

–

Собрать написанные группой резюме.

–

Избрать группу из 4-5 «кадровиков», заказчиков на вакантное место.

Обсуждаются критерии отбора кандидатов по резюме.

–

В течение 15-20 минут идет отсев резюме «кадровиками».

–

Лучшие

резюме

зачитываются

вслух.

Объясняются

причины

предпочитаемого выбора и дальнейшего приглашения на собеседование.

Текст для анализа:

Проанализируйте ошибки, допущенные при составлении профессионального резюме.

«Моя трудоспособность и умение сосредоточиться находятся на высочайшем уровне, а моя способность выполнять проекты в срок просто не поддаётся описанию».

«Образование: курсы свободных искусств, курсы по компьютерной технике, курс по бухгалтерскому учёту».

«Умею быстро находить и исправлять ошибки».

«Я проявляю медлительность – особенно, когда предстоит неприятная работа».

«Семейное положение: неоднократно. Дети разные».

«Квалификация: образование и опыт отсутствуют».

«Моя

мать

проживает

вместе

со

мною,

она

является

дипломированным

бухгалтером».

«Сведения о предыдущих местах работы сообщу по первому требованию».

«Превосходная

память,

сильные

математические

способности,

эффективная

управленческая подготовка, и очень силён в психологии».

«Хобби: перемена обстановки в доме, гольф, городские организации, муж, дети».

б) Практическая работа. С помощью данной таблицы определите свою рыночную стоимость, свои шансы на получение работы:

«Рыночная

стоимость»

определяется

с

учётом

предъявляемых

требований

предприятия к личности работника. Внимательно прочитайте каждый пункт в 1-ой колонке, где приведены наиболее распространённые требования предприятия к работнику. В 2-ой колонке определите, имеются ли данные качества у вас. Оцените каждое качество в баллах от 1 до 10:

- 10 баллов – да, у меня есть такое качество;

- 9, 8, 7, 6 – есть, но в недостаточном количестве;

- 5 баллов – сомневаюсь;

- 4, 3, 2 – скорее нет, чем да;

- 1 балл – у меня нет такого качества.

Качества работника

Имеется у меня

1. Опыт работы
2. Образование
3. Деловые качества
4. Способности
5. Знания
6. Умения

Практическая работа «Определение целей в поиске работы».

1 Опишите свои цели по предлагаемой схеме:

—

Наименование должности (должностей), которую вы хотели бы получить.

—

Тип, отраслевая принадлежность и расположение организаций, в которых вы будете искать работу.

—

Какая минимальная оплата труда и при каких условиях вас могла бы устроить на новой работе.

—

Сколько обычно платят тем, кто работает на аналогичных должностях в организациях того типа, на который вы ориентируетесь при поиске работы

—

Сколько вы хотели бы получать за свою работу, чтобы быть довольным оплатой

—

Какие дополнительные условия и требования к работе у вас имеются (по режиму, командировкам, обучению и т.п.)

2 Составьте список своих ценных качеств и достоинств применительно к искомой работе:

1. _____
2. _____
3. _____
4. _____
5. _____
6. _____

(Желательно, чтобы ваши качества и достоинства, включенные в этот список, характеризовали:

—

вашу способность выполнять искомую работу (образование, квалификация, опыт, навыки, здоровье, готовность работать в требуемом режиме и т.п.).

—

вашу готовность выполнять искомую работу (из ваших ответов должно следовать, почему именно вы будете стараться выполнить данную работу как можно лучше).

—

вашу управляемость (имеются в виду личные качества, заметив и оценив которые работодатель почувствует, что работать с вами ему будет удобно).

Подведение итогов. Если у вас получается, как вам кажется, достаточно длинный и убедительный список, это хорошо. Только в этом случае вы сможете успешно искать работу и, в частности, выполнять третье и шестое из числа главных правил, приведенных в конце введения. Кроме того, отталкиваясь от этого списка, вы легче составите хорошее резюме или объявление в газету, он будет полезен и при подготовке к собеседованию.