

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ КРАСНОЯРСКОГО КРАЯ

**КРАЕВОЕ ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ
«КРАСНОЯРСКИЙ КОЛЛЕДЖ ОТРАСЛЕВЫХ ТЕХНОЛОГИЙ
И ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСТВА»**

РАССМОТРЕНО

методической комиссией
протокол № 10 от 10.06.2025 г.

УТВЕРЖДЕНО

Директор КГБПОУ «ККОТиП»
_____/Н. В. Журова/
Приказ № 01-61-1П от 30.06.2025 г.

**ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ
ПО УЧЕБНОЙ ДИСЦИПЛИНЕ**

43.02.15 ПОВАРСКОЕ И КОНДИТЕРСКОЕ ДЕЛО

(на базе основного общего образования)

ВД.07 КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ

Красноярск, 2025

СОСТАВ КОМПЛЕКТА

1. Паспорт фонда оценочных средств
 - 1.1 Общие положения
2. Формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины
3. Результаты освоения дисциплины
 - 3.1 Профессиональные компетенции, подлежащие проверке при выполнении задания
 - 3.2 Общие компетенции
 - 3.3 Основные показатели оценки результатов
4. Оценка освоения курса учебной дисциплины
 - 4.1. Задания для текущего контроля освоения учебной дисциплины
 - 4.2. Задания для проведения промежуточной аттестации по учебной дисциплине

1. ПАСПОРТ ФОНДА ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ

Общие положения

Контрольно-оценочные средства (контрольно-измерительные материалы) предназначены для проверки результатов освоения учебной «ВД.07 Конструктор карьеры», предназначены для обучающихся по специальности среднего профессионального образования **43.02.15 ПОВАРСКОЕ И КОНДИТЕРСКОЕ ДЕЛО**.

Контрольно-измерительные материалы предназначены для текущего и промежуточного контроля, оценки образовательных достижений обучающихся, освоивших программу учебной дисциплины «ВД.07 Конструктор карьеры».

Формой промежуточной аттестации по учебной дисциплине являться дифференцированный зачет в форме тестирования.

Дифференцированный зачет оценивается по пятибалльной шкале оценок.

2. Формы контроля и оценивания элементов учебной дисциплины

Таблица 1

Контролируемые темы (разделы) учебной дисциплины	Форма контроля и оценивания	
	Текущий контроль	Промежуточная аттестация
Раздел 1. Рынок труда как сфера формирования спроса и предложения.	Контрольная работа №1 Контрольная работа №2	Дифференцированный зачет
Раздел 2 Фундамент карьеры – профессиональное образование..	Контрольная работа №3 Контрольная работа №4	

3. Результаты освоения дисциплины

3.1. Общие компетенции

В результате текущего контроля и оценки по учебной «ВД.07 Конструктор карьеры» осуществляется комплексная проверка следующих общих компетенций

Таблица 2

Код	Наименование общих компетенций
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 правовой и финансовой грамотности в различных жизненных ситуациях
ОК 04.	Эффективно взаимодействовать и работать в коллективе и команде
ОК 06.	Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных российских духовно-нравственных ценностей, в том числе с учетом гармонизации

	межнациональных и межрелигиозных отношений, применять стандарты антикоррупционного поведения
ОК 09.	Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках

Код	Наименование общих компетенций
ПК 1.1.	Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления полуфабрикатов в соответствии с инструкциями и регламентами.
ПК 3.1.	Организовывать подготовку рабочих мест, оборудования, сырья, материалов для приготовления холодных блюд, кулинарных изделий, закусок в соответствии с инструкциями и регламентами.

3.2. Основные показатели оценки результатов

Таблица 3

Перечень основных показателей оценки результатов знаний и умений, подлежащих текущему контролю и промежуточной аттестации

Результаты обучения: умения, знания	Показатели оценки результата
Умение	
оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития	Оценка выполнения заданий на практических занятиях
применять ресурсы национальной системы квалификаций для проектирования профессионального развития и самообразования	Оценка заданий для самостоятельной работы. Оценка результатов выполнения зачетной работы (проекта плана карьерного развития).
ранжировать и применять наиболее действенные способы поиска вакансий на рынке труда	Оценка выполнения заданий на практических занятиях
применять механизмы национальной системы квалификаций для подтверждения уровня квалификации	Оценка заданий для самостоятельной работы. Оценка результатов выполнения зачетной работы (проекта плана карьерного развития).
применять методы планирования карьеры при разработке индивидуального плана карьерного развития; формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»	Оценка выполнения заданий на практических занятиях
Знание	
суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера»	Оценка заданий для самостоятельной работы. Оценка результатов выполнения зачетной работы (проекта плана карьерного развития).
структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников ЕТКС и ЕКС	Оценка выполнения заданий на практических занятиях

классификацию рынка труда и перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда	Оценка заданий для самостоятельной работы. Оценка результатов выполнения зачетной работы (проекта плана карьерного развития).
функции, виды, модели, этапы, способы планирования профессиональной карьеры	Оценка выполнения заданий на практических занятиях
структуру индивидуального плана карьерного развития	Оценка заданий для самостоятельной работы.
структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения	Оценка заданий для самостоятельной работы. Оценка результатов выполнения зачетной работы (проекта плана карьерного развития).
возможные траектории профессионального развития и самообразования	Оценка выполнения заданий на практических занятиях

4. Оценка освоения курса учебной дисциплины

Наименование контроля	Тема	Форма контроля
Текущий контроль	Тема: «Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития»	Контрольная работа №1 в форме проверочного тестирования
	Тема: «Современное состояние и тенденции развития рынка труда»	Контрольная работа №2 в форме проверочного тестирования
	Тема: «Профессиональная карьера, методы планирования»	Контрольная работа №3 в форме проверочного тестирования
	Тема: «Трудоустройство».	Контрольная работа №4 в форме проверочного тестирования
Промежуточная аттестация		Дифференцированный зачет в форме теста

4.1. Задания для текущего контроля освоения учебной дисциплины «ВД.07 Конструктор карьеры»

Контрольная работа №1 «Профессиональный стандарт как инструмент формирования плана карьерного развития» Вариант №1

1.Квалификация—это:

- А) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;
- Б) перечень областей профессиональной деятельности (видовэкономической деятельности) с входящими в нихпрофессиями/специальностями;
- В) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

2.Профессиональный стандарт – это:

- А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себяпроцедуры оценки и

подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

3. Специальность:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

В) это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

4. Вид профессиональной деятельности:

А) составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов.

5. Квалификационный уровень - это:

А) процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

Вариант №2

1. Квалификационный уровень - это:

А) процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

2. Вид профессиональной деятельности:

А) составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов.

3. Специальность:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

В) это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

4. Профессиональный стандарт – это:

- А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);
- Б) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

5. Квалификация—это:

- А) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;
- Б) перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;
- В) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

Вариант №3

1. Квалификационный уровень - это:

- А) процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель;
- Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;
- В) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

2. Вид профессиональной деятельности:

- А) составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;
- Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;
- В) набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов.

3. Квалификация—это:

- А) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;
- Б) перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;
- В) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

4. Профессиональный стандарт – это:

- А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);
- Б) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

3. Специальность:

- А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);
- Б) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой

трудовой деятельности, профессии;

В) это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Вариант №4

1. Квалификация – это:

А) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

Б) перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;

В) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

2. Профессиональный стандарт – это:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

3. Квалификационный уровень – это:

А) процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

4. Вид профессиональной деятельности:

А) составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов.

5. Специальность:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

В) это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

Эталон ответа:

Вар. №1: 1а; 2б; 3в; 4а; 5б;

Вар. №2: 1б; 2а; 3в; 4б; 5а;

Вар. №3: 1б; 2а; 3а; 4б; 5в;

Вар. №4: 1а; 2б; 3б; 4а; 5в.

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: задание выполняется в аудиторное время

2. Максимальное время выполнения задания: 1 час

3. Вы можете воспользоваться: справочным материалом, интернет ресурсами.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все вышеперечисленные требования к изложению, оформлению, и представлению работы
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в оформлении и представлении работы.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в содержании, оформлении и представлении работы.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представленная работа не соответствует требованиям.

Контрольная работа №2 «Современное состояние и тенденции развития рынка труда»

Вариант №1

1. Компетенция – это:

- А) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности;
- Б) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;
- В) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

2. Трудовая функция — это:

- А) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;
- Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;
- В) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС):

- А) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;
- Б) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;
- В) это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

4. Функциональная карта – это:

- А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;
- Б) совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;
- В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

5. Профессиональная компетенция – это:

- А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;
- Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие

определенных компетенций для их реализации;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

Вариант №2

1. Компетенция – это:

А) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности;

Б) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

В) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

2. Трудовая функция — это:

А) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС):

А) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;

Б) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

В) это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

4. Профессиональная компетенция – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

5. Функциональная карта – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

Вариант №3

1. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС):

А) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;

Б) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

В) это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального

образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

2. Профессиональная компетенция – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

3. Функциональная карта – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

4. Компетенция – это:

А) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности;

Б) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

В) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

5. Трудовая функция — это:

А) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

Вариант №4

1. Профессиональная компетенция – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

2. Трудовая функция — это:

А) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

3. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС):

А) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при

решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;

Б) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

В) это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

4. Функциональная карта – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

5. Компетенция – это:

А) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности;

Б) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

В) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

Эталон ответов:

Вар. №1: 1а; 2б; 3в; 4в; 5а;

Вар. №2: 1а; 2б; 3в; 4а; 5в;

Вар. №3: 1в; 2а; 3в; 4а; 5б;

Вар. №4: 1а; 2б; 3в; 4в; 5а.

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: задание выполняется в аудиторное время

2. Максимальное время выполнения задания: 2 часа

3. Вы можете воспользоваться: справочным материалом, интернет ресурсами.

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все вышеперечисленные требования к изложению, оформлению, и представлению работы
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в оформлении и представлении работы.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в содержании, оформлении и представлении работы.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представленная работа не соответствует требованиям.

Контрольная работа №3 «Профессиональная карьера, методы планирования»

Вариант №1

1. Рынок труда:

А) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах;

Б) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

2. Предложение труда - это:

А) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

Б) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд;

В) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах.

3. Конъюнктура:

А) это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период;

Б) это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

4. Предложение труда зависит от:

А) численности населения;

Б) уровня квалификации;

В) уровня заработной платы;

Г) социальной и налоговой политики государства;

Д) все варианты верны.

5. К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:

А) все варианты верны;

Б) наемные работники;

В) предприятия – работодатели;

Г) профсоюзы;

Д) государство.

Вариант №2

1. Рынок труда:

А) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах;

Б) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

2. Предложение труда - это:

А) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

Б) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд;

В) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах.

3. Конъюнктура:

А) это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период;

Б) это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

4. К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:

А) все варианты верны;

Б) наемные работники;

В) предприятия – работодатели;

Г) профсоюзы;

Д) государство.

а) способу

б) уровню выполнения

в) условиям выполнения

г) все ответы верны

5. Предложение труда зависит от:

А) численности населения;

Б) уровня квалификации;

- В) уровня зарплаты;
- Г) социальной и налоговой политики государства;
- Д) все варианты верны.

Вариант №3

1. К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:
 - А) все варианты верны;
 - Б) наемные работники;
 - В) предприятия – работодатели;
 - Г) профсоюзы;
 - Д) государство.
- а) способу
- б) уровню выполнения
- в) условиям выполнения
- г) все ответы верны
2. Предложение труда зависит от:
 - А) численности населения;
 - Б) уровня квалификации;
 - В) уровня зарплаты;
 - Г) социальной и налоговой политики государства;
 - Д) все варианты верны.
3. Рынок труда:
 - А) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах;
 - Б) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;
 - В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.
4. Предложение труда - это:
 - А) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;
 - Б) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд;
 - В) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах.
5. Конъюнктура:
 - А) это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период;
 - Б) это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.
 - В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

Вариант №4

1. К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:
 - А) все варианты верны;
 - Б) наемные работники;
 - В) предприятия – работодатели;
 - Г) профсоюзы;
 - Д) государство.
2. Предложение труда зависит от:
 - А) численности населения;
 - Б) уровня квалификации;
 - В) уровня зарплаты;
 - Г) социальной и налоговой политики государства;
 - Д) все варианты верны.
3. Конъюнктура:
 - А) это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период;

Б) это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

4. Предложение труда - это:

А) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

Б) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд;

В) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах.

5. Рынок труда:

А) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах;

Б) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

Эталон ответов:

Вар. №1: 1б; 2б; 3а; 4д; 5а;

Вар. №2: 1б; 2б; 3а; 4а; 5д;

Вар. №3: 1а; 2д; 3б; 4б; 5а;

Вар. №4: 1а; 2д; 3б; 4б; 5а.

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: задание выполняется в аудиторное время

2. Максимальное время выполнения задания: 1 час

3. Вы можете воспользоваться: справочным материалом

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все вышеперечисленные требования к изложению, оформлению, и представлению работы
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в оформлении и представлении работы.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в содержании, оформлении и представлении работы.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представленная работа не соответствует требованиям.

Контрольная работа №4 «Трудоустройство».

Вариант №1

1. Карьера – это:

А) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения;

Б) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;

В) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

2. Профессиональный рост – это:

А) рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности;

Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;

В) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

3. Деловая карьера – это:

- А) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;
- В) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

4. Планирование профессиональной карьеры – это:

- А) непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни;
- Б) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- В) это умение найти и получить работу.

5. Портфолио карьерного продвижения – это:

- А) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- Б) это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность;
- В) это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

Вариант №2.

1. Карьера – это:

- А) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения;
- Б) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- В) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

2. Профессиональный рост – это:

- А) рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;
- В) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

3. Деловая карьера – это:

- А) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;
- В) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

4. Портфолио карьерного продвижения – это:

- А) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- Б) это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность;
- В) это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

5. Планирование профессиональной карьеры – это:

- А) непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни;
- Б) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- В) это умение найти и получить работу.

Вариант №3.

1. Деловая карьера – это:

- А) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;
- В) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

2. Планирование профессиональной карьеры – это:

- А) непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни;
- Б) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- В) это умение найти и получить работу.

3. Портфолио карьерного продвижения – это:

- А) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- Б) это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность;
- В) это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

4. Карьера – это:

- А) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения;
- Б) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- В) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

5. Профессиональный рост – это:

- А) рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;
- В) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

Вариант №4.

1. Портфолио карьерного продвижения – это:

- А) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;
- Б) это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность;
- В) это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

2. Карьера – это:

- А) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения;
- Б) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;
- В) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

3. Профессиональный рост – это:

- А) рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности;
- Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;

В) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

4. Деловая карьера – это:

А) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;

Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;

В) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

5. Планирование профессиональной карьеры – это:

А) непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни;

Б) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;

В) это умение найти и получить работу.

Эталон ответов:

Вар. №1: 1б; 2а; 3в; 4а; 5в;

Вар. №2: 1б; 2а; 3в; 4в; 5а;

Вар. №3: 1в; 2а; 3в; 4б; 5а;

Вар. №4: 1в; 2б; 3а; 4в; 5а.

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: задание выполняется в аудиторное время

2. Максимальное время выполнения задания: 1 час

3. Вы можете воспользоваться: справочным материалом

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все вышеперечисленные требования к изложению, оформлению, и представлению работы
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в оформлении и представлении работы.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в содержании, оформлении и представлении работы.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представленная работа не соответствует требованиям.

4.2. Задания для проведения промежуточной аттестации по учебной дисциплине «УД. 01 Конструктор карьеры»

Итоговый контрольный тест для проведения дифференцированного зачета Вариант №1

1. Квалификация – это:

А) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

Б) перечень областей профессиональной деятельности (видов экономической деятельности) с входящими в них профессиями/специальностями;

В) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

2. Профессиональный стандарт – это:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) многофункциональный нормативный документ, определяющий в рамках конкретного

вида экономической деятельности (области профессиональной деятельности) требования к содержанию и условиям труда, квалификации и компетенциям работников поразличным квалификационным уровням.

3. Специальность:

А) система обеспечения качества квалификаций (включающая в себя процедуры оценки и подтверждения, т.е. сертификации/валидации результатов формального образования, неформального обучения и трудового опыта);

Б) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии;

В) это комплекс приобретенных путем профессионального образования, подготовки и в процессе работы специальных знаний, умений и навыков, необходимых для выполнения определенного вида деятельности в рамках той или иной профессии.

4. Вид профессиональной деятельности:

А) составная часть области профессиональной деятельности, образованная целостным набором трудовых функций и необходимых для их выполнения компетенций;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) набор взаимосвязанных, взаимодействующих и взаимодополняющих элементов.

5. Квалификационный уровень - это:

А) процесс взаимодействия работника с предметом труда, в котором достигается определенная, заранее поставленная, цель;

Б) совокупность требований к компетенциям работников, дифференцируемых по параметрам сложности, нестандартности трудовых действий, ответственности и самостоятельности;

В) готовность работника к качественному выполнению работы в границах определённой трудовой деятельности, профессии.

6. Компетенция – это:

А) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности;

Б) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

В) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности.

7. Трудовая функция — это:

А) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) способность применять знания, умения и практический опыт для успешной трудовой деятельности.

8. Федеральные государственные образовательные стандарты (ФГОС):

А) способность успешно действовать на основе практического опыта, умений и знаний при решении задач, общих для многих видов профессиональной деятельности;

Б) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа;

В) это совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, начального профессионального, среднего профессионального и высшего профессионального образования образовательными учреждениями, имеющими государственную аккредитацию.

9. Функциональная карта – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при

выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) совокупность трудовых функций, образованных в результате разделения труда в конкретном производственном процессе;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

10. Профессиональная компетенция – это:

А) способность успешно действовать на основе умений, знаний и практического опыта при выполнении задания, решении задачи профессиональной деятельности;

Б) это система трудовых действий, которые осуществляются в рамках обобщенной трудовой функции, представляющая собой автономный и интегрированный набор трудовых действий, что определяются бизнес проектами и предполагают наличие определенных компетенций для их реализации;

В) это описание функций, которые выполняются работниками в конкретной сфере трудовой деятельности, выявленной в ходе функционального анализа.

Вариант №2.

Рынок труда:

А) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах;

Б) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

2. Предложение труда - это:

А) это сфера формирования спроса и предложения рабочей силы, трудовых услуг;

Б) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд;

В) это объем услуг труда, который фирмы готовы приобрести при существующих ценах.

3. Конъюнктура:

А) это временная ситуация, характеризующая совокупность признаков, выражающих текущее состояние рынка труда в определенный период;

Б) это совокупность социально-экономических процессов и отношений в сфере обращения товаров и услуг, формируемых под влиянием особенностей спроса и предложения каждого региона и с учетом адекватных методов регулирования конъюнктуры рынка и процессов принятия коммерческих решений.

В) это объем трудовых услуг, который работники готовы предложить при существующих ценах на труд.

4. Предложение труда зависит от:

А) численности населения;

Б) уровня квалификации;

В) уровня заработной платы;

Г) социальной и налоговой политики государства;

Д) все варианты верны.

5. К субъектам, действующим на рынке труда, относятся:

А) все варианты верны;

Б) наемные работники;

В) предприятия – работодатели;

Г) профсоюзы;

Д) государство.

6. Карьера – это:

А) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения;

Б) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;

В) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета.

7. Профессиональный рост – это:

А) рост профессиональных знаний, умений и навыков, признание профессиональным

сообществом результатов его труда, авторитета в конкретном виде профессиональной деятельности;

Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;

В) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом.

8. Деловая карьера – это:

А) результат осознанной позиции и поведения человека в трудовой деятельности, связанный с должностным или профессиональным ростом;

Б) изменение должностного статуса человека, его социальной роли, степени и пространства должностного авторитета;

В) поступательное продвижение личности, связанное с ростом профессиональных навыков, статуса, социальной роли и размера вознаграждения.

9. Планирование профессиональной карьеры – это:

А) непрерывный процесс, длящийся на протяжении всей профессиональной жизни;

Б) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;

В) это умение найти и получить работу.

10. Портфолио карьерного продвижения – это:

А) это тропа, или совокупность данных, которые пользователь генерирует во время пребывания в цифровом пространстве;

Б) это совокупность всего, что мы делаем осознанно — посты в блог, комментарии, письма и так далее. Более широко, цифровой след — это ваша виртуальная личность;

В) это пакет документов в бумажном и/или электронном варианте, который отражает все достижения студента.

Эталон ответов:

Вар. №1: 1а; 2б; 3в; 4а; 5б; 1а; 2б; 3в; 4в; 5а;

Вар. №2: 1б; 2б; 3а; 4д; 5а; 1б; 2а; 3в; 4а; 5в.

Условия выполнения задания:

1. Место (время) выполнения задания: задание выполняется в аудиторное время

2. Максимальное время выполнения задания: 2 часа

3. Вы можете воспользоваться: справочным материалом, интернет ресурсами,

Критерии оценки:

- оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если выполнены все вышеперечисленные требования к изложению, оформлению, и представлению работы
- оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в оформлении и представлении работы.
- оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если допущены незначительные погрешности в содержании, оформлении и представлении работы.
- оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если представленная работа не соответствует требованиям.