

**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.13 КОНСТРУКТОР КАРЬЕРЫ
программы подготовки специалистов среднего звена
по специальности СПО
21.02.18 Обогащение полезных ископаемых**

Черемхово, 2022

Комплект контрольно-оценочных средств разработан на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности СПО 21.02.18 Обогащение полезных ископаемых (*Базовый подготовки для специальности СПО*) программы учебной дисциплины (*Конструктор карьеры*)

Разработчик(и):

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

Одобрено на заседании цикловой комиссии горных дисциплин

Протокол №9 от «31» мая 2022г.

Председатель ЦК Жук Н.А.

Одобрено Методическим советом колледжа

Протокол №5 от «15» июня 2022г.

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 21.02.18 Обогащение полезных ископаемых общими компетенциями:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности

ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.

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.

- 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

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