Министерство образования Иркутской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение Иркутской области
«Иркутский авиационный техникум»

УТВЕРЖДАЮ
Директор
ГБПОУИО «ИАТ»
_____ Якубовский А.Н.
«31» мая 2021 г.

ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОГСЭ.08 Конструктор карьеры

специальности

15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства

Иркутск, 2021

Рассмотрена
цикловой комиссией
ОГСЭ протокол №6 от
25.05.2021 г.

Председатель ЦК


/О.В. Жаворонкова
/

№	Разработчик ФИО
1	Рачкова Мария Алексеевна

1. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Область применения фонда оценочных средств (ФОС)

ФОС по дисциплине является частью программы подготовки специалистов среднего звена по специальности 15.02.15 Технология металлообрабатывающего производства

1.2. Место дисциплины в структуре ППССЗ:

ОГСЭ.00 Общий гуманитарный и социально-экономический цикл.

1.3. Цели и задачи дисциплины – требования к результатам освоения дисциплины

В результате освоения дисциплины обучающийся должен	№ дидактической единицы	Формируемая дидактическая единица
Знать	1.1	суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера»
	1.2	структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников: ЕТКС и ЕКС
	1.3	классификацию рынка труда
	1.4	перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда РФ
	1.5	виды сквозных цифровых технологий
	1.6	структуру национальной системы квалификаций
	1.7	способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет
	1.8	процедуру проведения независимой оценки квалификаций
	1.9	функции, виды, модели профессиональной карьеры
	1.10	этапы профессионального и карьерного развития
	1.11	способы планирования профессиональной карьеры

	1.12	структуру индивидуального плана карьерного развития
	1.13	структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения
	1.14	возможные траектории профессионального развития и самообразования
Уметь	2.1	применять профстандарты для формирования образа квалификации по осваиваемой профессии (специальности)
	2.2	анализировать и сопрягать, зафиксированные во ФГОС требования к выпускнику и требования к квалификации(ям) на рынке труда, зафиксированные в ПС (на примере осваиваемой профессии (специальности)
	2.3	оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития
	2.4	выявлять и развивать ключевые компетенции цифровой экономики по отрасли
	2.5	применять ресурсы НСК для проектирования траектории профессионального развития и самообразования
	2.6	применять различные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет
	2.7	применять механизм НОК для подтверждения уровня квалификации и профессионального развития
	2.8	оценивать потенциальные возможности профессионального развития
	2.9	применять методы планирования и развития карьеры
	2.10	проектировать индивидуальный план карьерного развития
	2.11	формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»

1.4. Формируемые компетенции:

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 с учетом особенностей социального и культурного контекста
ОК.6 Проявлять гражданско-патриотическую позицию, демонстрировать осознанное поведение на основе традиционных общечеловеческих ценностей, применять стандарты антикоррупционного поведения
ОК.7 Содействовать сохранению окружающей среды, ресурсосбережению, эффективно действовать в чрезвычайных ситуациях
ОК.8 Использовать средства физической культуры для сохранения и укрепления здоровья в процессе профессиональной деятельности и поддержания необходимого уровня физической подготовленности
ОК.9 Использовать информационные технологии в профессиональной деятельности
ОК.10 Пользоваться профессиональной документацией на государственном и иностранном языках
ОК.11 Использовать знания по финансовой грамотности, планировать предпринимательскую деятельность в профессиональной сфере

2. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ДЛЯ ТЕКУЩЕГО КОНТРОЛЯ

2.1 Текущий контроль (ТК) № 1

Тема занятия: 1.1.8.Построение модели рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта.
Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)
Вид контроля: Письменная практическая работа
Дидактическая единица: 1.1 суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера»
Занятие(-я):
1.1.1.Терминология (понятийный аппарат) сферы труда и системы профессионального образования: «профессия», «вид профессиональной деятельности», «специальность», «квалификация».
1.1.2.Анкетирование студентов: изучение готовности к построению карьеры.
Задание №1
1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:
а) Ликвидность.
б) Средства производства.
в) Рабочая сила.
г) Труд.

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?
а) Оптовой ценой.
б) Ценой без НДС.
в) Заработная плата.

3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?
а) Производственную систему.
б) Систему найма.
в) Систему подготовки кадров.
г) Систему переподготовки и переквалификации.

4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?
а) Цен на продукты питания.
б) Мировых цен.
в) Цены реализации труда.

5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка

труда:
а) Ленинизм.
б) Монетаристская модель.
в) Неоклассический.
г) Марксизм.

6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»?
а) «Финансовые ресурсы».
б) «Материальные ресурсы».
в) «Сырьевые ресурсы».
г) «Человеческие ресурсы».

7. Что характеризует трудовой потенциал?
а) Количество и структуру труда.
б) Качество и потенциальные возможности труда.

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?
а) Психическую составляющую
б) Социальную составляющую+
в) Интеллектуальную составляющую
г) Физическую составляющую

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?
а) Все население страны.
б) Безработных, не ищущих работу.
в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней.
г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:
а) работники;
б) предприниматели;
в) наемная рабочая сила;
г) все население страны.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны .
3	Три или четыре ответа неверны .

Дидактическая единица: 1.2 структуру профессиональных стандартов и

действующих квалификационных справочников: ЕТКС и ЕКС

Занятие(-я):

1.1.3.Информационные ресурсы национальной системы квалификаций: Справочник профессий, реестр независимой оценки квалификаций, реестр профессиональных стандартов, конструктор квалификаций. Общая характеристика национальной системы квалификаций (НСК) России.

1.1.4.Возможные пути достижения и повышения уровня квалификации в рамках профессии.

Задание №1

1. Дайте определение понятия «Рынок труда».

а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

2. Что входит в структуру трудового рынка?

а) Объекты рынка труда.

б) Рыночный механизм.

в) Конкуренцию.

г) Субъекты рынка труда.

3. Что входить в структуру механизма трудового рынка?

а) Сотрудничество.

б) Конкуренция.

в) Предложение труда.

г) Цена труда.

д) Спрос на труд.

4. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, связанные:

а) Со временем формирования рабочей силы.

б) Со временем использования рабочей силы.

в) Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе.

г) С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением.

5. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое

желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?
а) Нет.
б) Да.

6. Отметьте существующие модели рынка труда:
а) Африканская.
б) Шведская.
в) Американская.
г) Японская.

7. Отметьте название новых тенденций в развитии экономики, придавших новое качество рынку труда:
а) «жесткий рынок труда»
б) «эластичный рынок труда»
в) «гибкий рынок труда»

8. Что такое гибкость?
а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий.
б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

9. К какому рынку ближе российская модель рынка труда?
а) К внешнему рынку труда.
б) К внутреннему рынку труда.

10. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?
а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени.
б) Режимы использования полного рабочего времени.
в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны .

Дидактическая единица: 1.6 структуру национальной системы квалификаций
Занятие(-я):
1.1.3.Информационные ресурсы национальной системы квалификаций: Справочник профессий, реестр независимой оценки квалификаций, реестр профессиональных стандартов, конструктор квалификаций. Общая характеристика национальной системы квалификаций (НСК) России.
Задание №1
1. Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?
а) Числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени.
б) Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени.

2. Чем принято определять неудовлетворенный спрос на рабочую силу?
а) Числом работников, ищущих работу.
б) Количеством рабочих мест, остающихся свободными.

3. Отметьте основные группы, которые в себя включает структура спроса на рабочую силу?
а) Спрос на профессиональную рабочую силу.
б) Спрос на неквалифицированную рабочую силу.
в) Спрос на рабочую силу низкой квалификации.
г) Спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

4. Отметьте звенья, из которых состоит совокупный спрос на рабочую силу:
Индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя.
а) Индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы.
б) Суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли.

5. Будет ли совокупный объем предложения рабочей силы на рынке труда кроме занятых лиц, которые имеют работу, включать и незанятых лиц, ищущих работу?
а) Нет.
б) Да.

6. Что такое предложение рабочей силы?
а) Спрос на товары и услуги.
б) Спрос на рабочую силу.
в) Спрос на рабочие места.

7. К чему приведет внедрение новой техники и технологии?
а) к значительному увеличению рабочей силы, вовлечению ее в сферу производства.
б) к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы

производства.

8. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?
а) ежедневно;
б) непрерывно;
в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы — работодателями, покупателями рабочей силы.

9. В случае если работник стремится получить максимум дохода, и готов посветить свое свободное сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и имеет название:
а) «Эффект доход».
б) «Замещающий эффект».

10. Отметьте слово, которое является лишним:
а) Труд,
б) безработица,
в) предпринимательские способности,
г) капитал,
д) земля.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 2.1 применять профстандарты для формирования образа квалификации по осваиваемой профессии (специальности)
Занятие(-я):
1.1.5.Сравнительно-сопоставительная характеристика требований к квалификации выпускника ФГОС СПО и требований к квалификации(ям) на рынке труда в соответствии с профессиональными стандартами (на примере осваиваемой специальности).
Задание №1
Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.
Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими осуществить поиск работы; выполнить анализ вакансий профессиональной направленности на рынке труда; составить портрет идеального сварщика с точки зрения работодателя.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: Работа в России https://trudvsem.ru; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; GORODRABOT.RU https://gorodrabot.ru/; «Rabota.ru» https://irkutsk.rabota.ru/; SUPERJOB.RU https://www.superjob.ru/; Сайт «Zarplata.ru»

Ход работы

1. Из перечисленных сайтов для поиска работы выберите три с активными ссылками.

ВНИМАНИЕ! Для каждого компьютера предлагается одинаковый список сайтов для поиска работы, но сочетание активных ссылок у всех разные!

2. Поочередно посетите сайты и заполните предложенную таблицу.

ВНИМАНИЕ! В поисковой строке на странице сайта введите короткое название

Сайт (название)	Ко-во вакансий (отметить нужное знаком +)		Заработная плата		Требования к соискателю	Поддержка при переезде (да/нет)
	до 10		min			
	до 20		мах			
	до 30					
	до 40					
	до 50 и выше					

профессии: сварщик.

3. Круглый стол: составление портрета идеального сварщика с точки зрения работодателя.

Содержание отчета.

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица: 2.2 анализировать и сопрягать, зафиксированные во ФГОС требования к выпускнику и требования к квалификации(ям) на рынке труда, зафиксированные в ПС (на примере осваиваемой профессии (специальности)

Занятие(-я):

1.1.6.Построение модели рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта («Аватар профессионала»).

1.1.7.Построение модели рабочего/специалиста на основе требований профессионального стандарта.

Задание №1

Отраслевой и региональный рынок труда: спрос и предложение

Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими выявить потребности рынка труда в профессии соискателя; выполнить анализ представленной информации; сравнить сайты, сделать выводы.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: справочник профессий http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions; Работа в России https://trudvsem.ru

Ход работы:

1 В поисковой строке браузера введите название сайта: справочник профессий (или пройдите по ссылке: http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions).

2 Откройте новую вкладку и в поисковой строке браузера введите название сайта: работа в России (или пройдите по ссылке: https://trudvsem.ru/)

3 Внимательно изучите сайты и заполните таблицу, ответив на предложенные

№ пп	Параметр	Справочник профессий да/нет	Работа в России да/нет
1	Входит ли профессия в ТОП-50?		
2	Соответствует ли профессия профессиональному стандарту и компетенциям Ворлдскиллс Россия?		
3	Ключевые умения (перечислить)		
4	Есть ли профессиональный стандарт?		
5	Имеется ли четкое описание профессии?		
6	Имеется ли информация о заработной плате?		
7	Имеется ли информация о количестве вакансий?		
8	Проводится ли независимая оценка квалификаций (НОК) по профессии?		
9	Имеется ли возможность получить информацию о регионах с наибольшей востребованностью в сварщиках?		
10	Имеется ли возможность получить информацию о регионах с наиболее высокой заработной платой?		
11	Имеется ли возможность получить информацию о получении образования по		

вопросы.

4 Вывод:

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

2.2 Текущий контроль (ТК) № 2

Тема занятия: 1.2.4.Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по специальности.

Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)

Вид контроля: Письменная практическая работа

Дидактическая единица: 1.3 классификацию рынка труда

Занятие(-я):

1.2.1.Рынок труда: основные понятия, элементы, функции. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Программа социально-экономического развития региона. Построение карты инновационных проектов региона. Выявление и ранжирование востребованных профессий. Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда.

Задание №1

1. Как был сформирован ряд слов в предыдущем вопросе?

а) Указаны экономические издержки.

б) Указаны факторы производства.

в) Указаны источники финансирования бизнеса.

г) Указаны механизмы государственного регулирования рыночной экономики.

2. Что можно приобрести на рынке труда?

а) Оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности.

б) Право на использование способностей работника.
в) Способности человека, необходимые для создания материальных ценностей.
г) Работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками.

3. Главный участник рынка труда:
а) Продавец и посетитель.
б) Покупатель и работник.
в) Работодатель и работник.
г) Работодатель и продавец.

4. Как реализуются взаимодействия на рынке труда?
а) посредством обмена на основе спроса и предложения.
б) за счет эффективного использования рабочей силы.
в) за счет ограниченности экономических ресурсов.
г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли.

5. Отметьте аргумент при построении функции спроса на труд:
а) заработная плата;
б) цена;
в) ставка процента;
г) доход.

6. Отметьте то, что не относится к основным механизмам рынка труда:
а) Предложение.
б) Профессиональная переподготовка.
в) Спрос.
г) Рыночная цена трудовых услуг.

7. Что из представленного в ответах будет являться формой материального вознаграждения?
а) Рента.
б) Процент по вкладу.
в) Заработная плата.
г) Ставка заработной платы.

8. От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?
а) Качества труда.
б) Потребностей работника в деньгах.
в) Спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги.
г) Цен на товары и услуги.

9. Отметьте те понятия, которые относятся к видам безработицы:
а) естественная;
б) структурная;
в) циклическая;
г) сезонная.

10. Чем является занятость населения?
а) отсутствие свободного времени;
б) деятельность граждан, необходимая для своих и общественных потребностей;
в) отсутствие экономической свободы;
г) безработица.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.4 перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда РФ
Занятие(-я):
1.2.1.Рынок труда: основные понятия, элементы, функции. Классификация рынка труда. Спрос и предложение на рынке труда. Программа социально-экономического развития региона. Построение карты инновационных проектов региона. Выявление и ранжирование востребованных профессий. Сравнительный анализ потребности в кадрах в отрасли на общероссийском и региональном рынке труда.
Задание №1
1. Что такое рынок труда:
а) продажа трудовых вакансий;
б) спрос фирм на работников;
в) система социально – трудовых отношений;
г) аукцион трудовых затрат.

2. Отметьте виды заработной платы:
а) посменная;
б) повременная;
в) посезонная;
г) сдельная.

3. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:

а) низкая мобильность работника;
б) применение современных технологий;
в) тяжелые климатические условия;
г) международная конкуренция.

4. Что произойдет с гражданином без работы?
а) подвергнется большому риску заболеваемости;
б) потеряет квалификацию;
в) будет изгнан из общества;
г) снизится жизненный уровень.

5. Государственной формой регулирования безработицы является:
а) инвестиции в предприятия для сохранения рабочих мест;
б) полный запрет на иностранную рабочую силу;
в) поддержка частного предпринимательства;
г) уменьшение работникам заработной платы.

6. Откуда происходит финансирование программы занятости граждан РФ?
а) из средств работодателя;
б) из средств работника;
в) из федерального бюджета;
г) из местного бюджета.
.
7. Основными участниками рынка труда является:
а) работодатель;
б) государство;
в) работник;
г) организация, предприятие.

8. Что такое прожиточный минимум?
а) пособие по безработице;
б) минимальная заработная плата;
в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека;
г) затраты человека на свои потребности.

9. Что будет компенсировать работнику компенсационная заработная плата?
а) затраты на получение образования;
б) затраты на командировочные расходы;
в) вредные условия труда;
г) отсутствие квартальных премий в течение последнего год.

10. Формированием чего будет обеспечено участие предприятий в регулировании рынка руда?
а) структуры предложения на рынке труда;
б) структуры спроса на рабочую силу;
в) объема найма работников;
г) характеристик найма работников.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 2.3 оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития

Занятие(-я):

1.2.2.Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по специальности.

1.2.3.Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по специальности.

Задание №1

Атлас новых профессий

Цель работы: отработка надпрофессиональных навыков и умений; составление списка и презентация новых профессий с использованием «Атласа новых профессий»

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методическиетуказания. Список сайтов: Атлас новых профессий (http://atlas100.ru/)

Теоретическая часть:

Форсайт – это технология, позволяющая участникам игры совместно создать прогноз развития отрасли, региона или страны и на основе этого прогноза договориться о действиях по достижению желаемого будущего.

Ход работы:

1 В поисковой строке браузера введите запрос: Атлас новых профессий.

2 На главной странице сайта найдите информацию о востребованности/невостребованрности профессии «Сварщик» в период до 2030 года. Запишите ответ в тетрадь.

3 В меню сайта выберите «Отрасли и профессии». Ответьте на вопросы, относящиеся к профессиям будущего, связанным с профессией «Сварщик».

Робототехника и машиностроение	Строительство	Металлургия
 Оператор многофункциональных робототехнических комплексов	 Специалист по перестройке/усилению старых строительных конструкций	 Конструктор новых металлов

Заполните таблицу:

Вопросы:	Оператор многофункцио-нальных робото-технических комплексов	Специалист по перестройке/ усилению старых строительных конструкций	Конструктор новых металлов
Когда появится профессия?			
Характеристика профессии.			
Надпрофессиональные навыки и умения			

4 Круглый стол: определение значимости надпрофессиональных знаний для успешного трудоустройства в будущем.

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу, определения надпрофессиональных
авыков и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

2.3 Текущий контроль (ТК) № 3

Тема занятия: 1.2.9.Создание образа востребованного специалиста по профессии/специальности.
Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)
Вид контроля: Письменная практическая работа
Дидактическая единица: 1.5 виды сквозных цифровых технологий
Занятие(-я):
1.2.6.Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Сквозные цифровые технологии и преобразование приоритетных отраслей экономики и социальной сферы. Выявление ключевых компетенций цифровой экономики по отрасли. Перспективы развития отрасли.
Задание №1
1. Ассоциация рабочих объектов требуется для отслеживания:

- соответствие объектов друг другу;
- взаимодействия объектов;
- выборки из хранилища соответствующих объектов;
- синхронизации процессов.

2. Бизнес-процессы на предприятии характеризуются:

- четко определенными во времени началом и концом;
- внешними интерфейсами;
- затратами труда;
- затратами времени;
- затратами материалов.

3. Владелец процесса – это структурное подразделение, которое:

- контролирует исполнение операций процесса;
- исполняет операции процесса;
- исполняет и координирует исполнение операций процесса.

4. В состав проектной группы (команды) входят:

- консультанты;
- работники предприятия;
- работники предприятия и консультанты.

5. Выберите две ступени расчета стоимости бизнес-процесса, соответствующие методу стоимостного анализа процессов (АВС-методу):

- все затраты центров ответственности распределяются по функциям БП;
- все затраты центров ответственности распределяются по видам стоимостных объектов;
- стоимость соответствующих функций переносится на стоимостные объекты;
- все затраты распределяются по функциям БП, а накладные расходы относятся на стоимостные объекты пропорционально объему выпуска продукции.

6. Выделение бизнес-процессов предполагает проведение:

- экспертного многокритериального оценивания;
- детального стоимостного анализа;
- имитационного моделирования.

7. Границы бизнес-процесса определяются:

- сменой структурного подразделения, выполняющего операцию;
- сменой на выходе операции управляемого объекта преобразований;
- выполнением требований клиента процесса.

8. Если выходной объект одного функционального блока является входным для различных функциональных блоков, то есть в процессе выполнения разбивается на несколько параллельных объектов, то он разветвляет свой путь по принципу:

- классификация;
- дезагрегация.

9. Если выходные объекты, поступающие из различных функциональных блоков, имеют одинаковое название и сущность и являются входом для одного функционального блока, то они объединяют свои пути по принципу:

- агрегации;
- обобщения.

10. Если представить бизнес-процесс как совокупность взаимосвязанных функций, то между функциями бизнес-процесса протекают:

- информационные, материальные и финансовые потоки;
- финансовые и информационные потоки;
- финансовые и материальные потоки.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.7 способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет

Занятие(-я):

1.2.5.Способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет. Отбор и анализ эффективных способов поиска работы, в том числе с использованием ресурсов Интернет.

Задание №1

1. Задачи стоимостного анализа процессов:

- сократить время и затраты на выполнение функций, добавляющих стоимость;
- максимально сократить функции, добавляющие стоимость;
- сократить время и затраты на выполнение функций, не добавляющих стоимость;
- максимально сократить функции, не добавляющие стоимость;
- выбрать функции, требующие минимальное время выполнения, из

возможных альтернатив;
- выбрать функции с низкой стоимостью из возможных альтернатив.

2. Использование принципа декомпозиции при построении функциональных диаграмм в сочетании с методом стоимостного анализа процесса позволяет:

- узнать стоимость отдельных операций, зная сумму затрат на весь БП;
- выбрать наилучший БП из нескольких вариантов, с точки зрения минимального времени его проведения;
- выбрать наилучший БП из нескольких вариантов, с точки зрения минимальной стоимости его выполнения;
- рассчитать стоимость всего БП, зная стоимость его операций на нижних уровнях диаграммы.

3. Какие основные типы статистических данных генерируются в ходе имитационного эксперимента по моделированию бизнес-процесса:

- качество процесса;
- риск незавершенности процесса;
- степень использования ресурсов в процессе;
- время преобразования объектов;
- пропускная способность;
- стоимость использования ресурсов;
- стоимость преобразования объектов в процессе.

4. Как задается разветвление в процессе:

- по вероятности пути процесса;
- по значению пользовательских атрибутов;
- произвольно;
- по типу объектов;
- по степени загрузки ресурсов.

5. Как задаются стоимостные характеристики использования ресурсов в процессе:

- на время использования ресурса в процессе;
- на факт и время использования ресурса в процессе;

- на факт использования ресурсов в процессе.

6. Каково назначение репозитория в технологии РБП?

- стандартизация БП;
- документирования БП;
- оптимизация БП.

7. Каковы ключевые факторы успеха реинжиниринга бизнес-процессов?

- мотивация персонала в РБП;
- привлечение консультантов к РБП;
- совместная работа консультантов и работников компании в командах РБП;
- комплексный характер проектных работ;
- наличие финансовых средств;
- участие руководства команды на всех этапах РБП.

8. Какой главный критерий эффективности организации бизнес-процесса из следующих:

- время исполнения;
- качество;
- надежность;
- затраты.

9. Какой подход обеспечивает встраивание поставщиков и клиентов в бизнес-процессы предприятия:

- управление поставками по принципу «точно вовремя» (JIT);
- всеобщее управление качеством (TQM);
- реинжиниринг БП (BPR).

10. Какой подход обеспечивает непрерывное совершенствование бизнес-процессов:

- всеобщее управление качеством (TQM);
- управление ресурсами предприятия (MRT);

- реинжиниринг БП (BPR).

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 2.3 оценивать современную ситуацию на отраслевом и региональном рынке труда, и учитывать её при проектировании индивидуального плана карьерного развития

Занятие(-я):

1.2.4.Общероссийский и региональный рынок труда: особенности спроса и предложения по специальности.

Задание №1

Информационные ресурсы НСК

Цель работы: научиться искать и находить в сети интернет советы по профессиональным квалификациям, центры оценки квалификаций, наименования квалификаций.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методическиеуказания, видеоролик «Профессиональный экзамен для студентов» (https://www.youtube.com/watch?v=LR77_o9-m7Y)

Ход работы:

1 В поисковой строке браузера введите запрос: Советы по профессиональным квалификациям (https://nok-nark.ru/spk/list/).

2 Изучите сайт, познакомьтесь с Реестром сведений о проведении независимой оценки квалификаций.

3 Найдите ответы на следующие вопросы:

3.1. Какой номер присвоен СПК в области сварки?

3.2. Определите код и наименование профессионального стандарта профессии по которой вы проходите обучение.

3.3. Найдите центр оценки квалификации (ЦОК) в Иркутской области для аттестации по вашей профессии.

3.4. Запишите регистрационный номер ООО «ГАЦ ВСР» по Иркутской области.

3.5. Найдите информацию о том, к какой области профессиональной деятельности относится ваша профессия? Запишите ее номер и наименование.

3.6. Выберите и запишите в тетрадь номера и название квалификаций в области сварки согласно получаемой вами профессии.

3.7. Найдите и запишите в тетрадь номера профессиональных стандартов по вашей профессии согласно уровням квалификации.

3.8. Найдите и запишите в тетрадь наименование трудовых функций по каждому

уровню квалификации.
3.9. Найдите и запишите в тетрадь перечень документов для прохождения профессионального экзамена.
3.10. Запишите в тетрадь срок действия свидетельства о подтверждении квалификации.
3.11. Найдите и запишите в тетрадь дополнительные характеристики (позволяющие получить сведения о квалификации).
3.12. Найдите и запишите в тетрадь адреса трех экзаменационных площадок в Иркутской области.

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена. Обучающийся не смог продемонстрировать умение работать самостоятельно, логически мыслить и принимать верные решения.

Дидактическая единица: 2.4 выявлять и развивать ключевые компетенции цифровой экономики по отрасли

Занятие(-я):

1.2.8.Цифровая экономика и ключевые компетенции цифровой экономики. Программы цифровизации отрасли: требования к специалистам.

Задание №1

Анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Цель работы: научиться находить нужную информацию в профессиональном стандарте по профессии; выполнить анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Теоретическая часть:

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой

работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. На ресурсе Минтруда России http://profstandart.rosmintrud.ru/ размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов.
Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 No 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).
Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Ход работы:

Найдите в сети Интернет профессиональный стандарт по профессии «Сварщик». Внимательно изучите его и ответьте на вопросы:
1 Номер стандарта.
2 Год утверждения стандарта.
3 Код ПС и принадлежность его к видам профессиональной деятельности.
4 Наименование вида профессиональной деятельности.
5 Основная цель вида профессиональной деятельности.
6 Объясните своими словами, в чем заключается разница между обобщенными трудовыми функциями и трудовыми фугкциями?
7 Подумайте и объясните своими словами, отчего зависит уровень квалификации.
8 Найдите в стандарте и запишите в тетрадь (коротко) особые условия допуска к работе.
9 Найдите в ПС информацию и запишите в тетрадь трудовые функции по коду А/01.2 (можно оформить в виде таблицы).

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

3	Допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена. Обучающийся не смог продемонстрировать умение работать самостоятельно, логически мыслить и принимать верные решения.

Дидактическая единица: 2.6 применять различные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет

Занятие(-я):

1.2.7.Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.

Задание №1

Построение модели специалиста на основе требований профессионального стандарта (работа в малых группах).

Цель работы: научиться работать с профессиональным стандартом, добывать нужную информацию; построить модель специалиста на основе ребований ПС.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Ход работы:

1 Группа делится на 4 малых группы.

2 Составление модели сцпециалиста с помощью профессионального стандарта. Модель составляется по одной из квалификаций по вашей профессии.

3 Оформление и представление созданной модели специалиста в любой удобной форме.

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена. Обучающийся не смог продемонстрировать умение работать самостоятельно, логически мыслить и принимать верные решения.

2.4 Текущий контроль (ТК) № 4

Тема занятия: 2.1.5.Деловая игра «Модельный профессиональный экзамен» Центры оценки квалификаций. Процедура проведения профессионального экзамена. Алгоритм действий соискателя.
Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)
Вид контроля: Письменная практическая работа
Дидактическая единица: 1.6 структуру национальной системы квалификаций
Занятие(-я):

Задание №1

1. Сопоставив заработную плату с динамикой … можно выяснить изменение в уровне реальной заработной платы.
а) нормы прибыли;
б) уровня цен на товары и услуги;
в) ставки налогообложения;
г) продолжительности рабочей недели.

2. При помощи чего принято учитывать количество труда при его оплате?
а) нормирования труда;
б) тарифной системы оплаты труда;
в) форм и систем оплаты труда.

3. При помощи чего устанавливают размер оплаты труда за каждую единицу рабочего времени?
а) нормирования труда;
б) тарифной системы;
в) форм и систем оплаты труда.

4. Отметьте не существующие формы оплаты труда:
а) сдельно-премиальная;
б) повременная;
в) сдельная.

5. Отметьте факторы, не вызывающие сдвига кривой спроса:
а) изменения в доходе;
б) изменения цены данного товара;
в) изменения цен товаров- комплиментов и заменителей;
г) ожидание роста цен.

6. Что произойдет в случае, если рыночная цена ниже равновесной?
а) формируется рынок покупателя;

б) возникает дефицит товаров;
в) появляются избытки товаров;
г) падает цена ресурсов.

7. Отметьте термин, отражающий способность и желание людей платить за что-либо:
а) потребность;
б) спрос;
в) необходимость;
г) желание.

8. Что такое гибкость?
а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий.
б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

9. К какому рынку ближе российская модель рынка труда?
а) К внешнему рынку труда.
б) К внутреннему рынку труда.

10. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?
а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени.
б) Режимы использования полного рабочего времени.
в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.8 процедуру проведения независимой оценки квалификаций
Занятие(-я):
2.1.2.Независимая оценка квалификаций как механизм выявления соответствия квалификации требованиям профессионального стандарта.
Задание №1

1.Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
а) наблюдения;
б) эксперимент;
в) метод научных абстракций;
г) метод эффективного производства;
д) моделирование;
е) метод анализа и синтеза.

2.Демография – это:
а) наука о народонаселении;
б) наука о природных ресурсах;
в) наука о доходах населения;
г) наука об эффективности производства.

3.Уровень безработицы – это:
а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.

4.По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из-за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении:
а) как фрикционной, так и структурной безработицы;
б) циклической безработицы;
в) фрикционной безработицы;
г) структурной безработицы.

5.Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
а) платно;
б) бесплатно;
в) частично оплачивается.

6.Куда можно обратиться в поиске подходящей работы?
а) в отделение полиции;
б) в отделение связи;
в) в государственную службу занятости;
г) в Интернет-сайт;
д) в частное агентство по трудоустройству.

7.Что изучает наука этика?
а) мораль, нравственность;

б) традиции, обычаи, народное творчество;
в) поведение каждого конкретного человека в обществе;
г) социальные проблемы общества;
д) политическое устройство общества.

8.Рынок труда – это:
а) составная часть производства;
б) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы;

9.Какие научные школы выделяют в «Классической буржуазной политической экономии»?
а) классическая школа физиократов;
б)неоклассическая школа;
в) рыночная школа;
г) меркантилизм;
д) марксистская школа.

10.Что не является стадией общественного производства?
а) производство;
б) обмен;
в) акционерное общество;
г) потребление.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.9 функции, виды, модели профессиональной карьеры
Занятие(-я):
2.1.1.Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.
Задание №1
1.Виды собственности:
а) частная;
б) муниципальная;
в) общественная;

г) самостоятельная;
д) свободная;
е) государственная.

2.Какой группы профессий, выделенных учеными, не существует?
а) опасные профессии;
б) системные профессии;
в) напряженные профессии;
г) вредные профессии.

3.Какие группы профессий не входят в классификацию профессий по предмету труда?
а) человек – техника;
б) человек – мебель;
в) человек – знаковая система;
г) человек – художественный образ;
д) человек – природа;
е) человек – человек.

4.Конфликтогены – это слова, действия или бездействия, которые :
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт.

5.Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?
а) мирные;
б) конструктивные;
в) деструктивные.

6.Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?
а) избегание;
б) компромисс;
в) согласие;
г) приспособление;
д) недоверие;
е) сотрудничество;
ж) соперничество.

7.Какого типа темперамента не бывает?
а) меланхолический;
б) холерический;

в) эпилептоидный;
г) сангвистический;
д) флегматический.

8.Какого типа характера не существует?
а) гипертимность;
б) циклоидность;
в) истеричность;
г) психастеничность;
д) сензетивность.

9.Какие документы не нужны при трудоустроустройстве
а) трудовая книжка;
б) справка об окончании кружка;
в) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;
г) паспорт;
д) резюме;
е) аттестат или диплом;
ж) заявление.

20.Какие документы не относятся к деловым?
а) объяснительная записка;
б) заявление;
в) докладная записка;
г) эпистолярная переписка;
д) доверенность.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.10 этапы профессионального и карьерного развития
Занятие(-я):
2.1.1.Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.
Задание №1
1Какие документы не относятся к деловым?

а) объяснительная записка;
б) заявление;
в) докладная записка;
г) эпистолярная переписка;
д) доверенность.

2.Конфликтогены – это слова, действия или бездействия, которые :
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт.

3.Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
а) платно;
б) бесплатно;
в) частично оплачивается.

4.Какого типа характера не существует?
а) гипертимность;
б) циклоидность;
в) истеричность;
г) психастеничность;
д) сензетивность.

5.Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
а) наблюдения;
б) эксперимент;
в) метод научных абстракций;
г) метод эффективного производства;
д) моделирование;
е) метод анализа и синтеза.

6.Какого типа темперамента не бывает?
а) меланхолический;
б) холерический;
в) эпилептоидный;
г) сангвистический;
д) флегматический.

7.Виды собственности:
а) частная;

б) муниципальная;
в) общественная;
г) самостоятельная;
д) свободная;
е) государственная.

8.Форма организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей – это:
а) конкуренция;
б) кооперация.

9.Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?
а) мирные;
б) конструктивные;
в) деструктивные.

10.Уровень безработицы – это:
а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 2.7 применять механизм НОК для подтверждения уровня квалификации и профессионального развития
Занятие(-я):
2.1.3.Анализ собственных возможностей, умений, навыков, уровня профессиональной квалификации с учетом актуальных требований рынка труда и оценочных средств независимой оценки квалификаций.
2.1.4.Деловая игра «Модельный профессиональный экзамен» Центры оценки квалификаций. Процедура проведения профессионального экзамена. Алгоритм действий соискателя.
Задание №1
Построение вектора карьерного развития.
Цель работы: научиться составлять вектор карьерного развития.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания,

профстандарт «Сварщик», канцелярские принадлежности.

Ход работы:

1 Группа делится на 4 малых группы.

2 Составление общего на группу вектора карьерного развития на основе профессионального стандарта «Сварщик».

Внимание! Построенный участниками группы вектор карьерного развития должен учитывать все возможные вектора карьерного роста выпускника техникума, с учетом службы в рядах РА и дальнейшей учебы в Вузах и ССузах.

Содержание отчета:

Отчет должен представлять собой графическое изображение вектора карьерного развития.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

2.5 Текущий контроль (ТК) № 5

Тема занятия: 2.1.11.Построение индивидуального плана карьерного развития.

Метод и форма контроля: Письменный опрос (Опрос)

Вид контроля: Тестирование

Дидактическая единица: 1.12 структуру индивидуального плана карьерного развития

Занятие(-я):

2.1.1.Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.

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

Задание №1

1.Как определяется этап карьеры

1. временной период развития личности;
2. фазы развития профессионала;
3. периоды овладения деятельностью;
4. все ответы правильные.

2.При планировании карьеры различают следующие типы целей

1. личные, предметные, индустриальные;
2. объективные, субъективные;
3. личные, общественные;
4. только личные.

3.В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

1. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
2. работодатель, работник, помощник руководителя;
3. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
4. руководитель, помощник руководителя, работник.

4.Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

1. подготовительная, первая, вторая, третья;
2. первая, вторая, третья, заключительная;
3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;
4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная.

5.Этапы карьеры (уберите лишнее)

1. этап становления;

2. этап сохранения;
3. этап завершения;
4. конечный этап.

6.Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

1. этап сохранения;
2. этап завершения;
3. этап становления;
4. этап планирования.

7.Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

1. личные;
2. коллективные;
3. инструментальные;
4. предметные.

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

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

9.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

10.К какому этапу относится профессиональное развитие

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.13 структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения

Занятие(-я):

2.1.6.Портфолио карьерного продвижения (бумажный и/или электронный вариант). Структура портфолио. Алгоритм его составления с учетом запроса работодателей и перспектив развития отрасли. Цифровой след и его влияние на карьеру специалиста.

Задание №1

1. Карьера – это:

1. последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
2. последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
3. постепенное продвижение по служебной лестнице;
сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
4. продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии;
5. путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
6. изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

2. Возможные цели карьеры:

1. получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;

2. иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
3. работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
4. получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
5. иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
6. получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
7. удовлетворение потребности человека во власти.

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:
1. «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
2. «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;
3. «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
4. «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;
5. «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:
1. такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;
2. такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:
1. нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;
2. получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:

1. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
2. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:
1. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
2. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8. Принцип экономичности карьеры означает, что:
1. выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов, распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;
2. достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

9. Принцип заметности означает, что:
1. представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
2. создание соответствующего имиджа делового человека.

10. К этапам карьеры относятся:
1. начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;
2. середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;
3. конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
4. подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.14 возможные траектории профессионального развития и самообразования

Занятие(-я):

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

Задание №1

1. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:

1. профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;
2. признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня;
3. завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;
4. страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии.

2. Гендерный подход в карьере – это:

1. «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть;
2. успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу.

3. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:

1. взаимная оценка работников (по контактным группам);
2. оценка качества работника непосредственными руководителями;
3. получение обобщенных экспертных оценок всех работников;
4. выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям;
5. принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва
6. обучение кандидата, организация стажировки;
6. выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах;
7. уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов;
8. назначение на руководящие должности;
9. прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение.

4. При включении в кадровый резерв для последующего замещения руководящей должности учитываются следующие параметры:
1. образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;
2. результаты личной деятельности работника;
3. результаты деятельности руководимого коллектива;
4. обобщенные результаты последней аттестации работника;
5. результаты повышения квалификации; результаты стажировки;
6. возраст, состояние здоровья;
7. характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

5. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:
1. короткий (от 1 до 2 лет);
2. длительный (от 5 до 10 лет);
3. наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:
1. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
2. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:
1. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
2. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8.К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

9.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

10.К какому этапу относится профессиональное развитие
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица: 1.11 способы планирования профессиональной карьеры
Занятие(-я):
2.1.1.Профессиональная карьера: понятие, функции, виды, модели. Этапы профессионального и карьерного развития. Карьерограмма как инструмент управления карьерой. Способы планирования профессиональной карьеры. Методы планирования карьеры.
Задание №1
1.К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

2.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

3.К какому этапу относится профессиональное развитие

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

4.Как определяется этап карьеры

1. временной период развития личности;
2. фазы развития профессионала;
3. периоды овладения деятельностью;
4. все ответы правильные.

5.При планировании карьеры различают следующие типы целей

1. личные, предметные, индустриальные;
2. объективные, субъективные;
3. личные, общественные;
4. только личные.

6.В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

1. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
2. работодатель, работник, помощник руководителя;
3. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
4. руководитель, помощник руководителя, работник.

7.Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

1. подготовительная, первая, вторая, третья;
2. первая, вторая, третья, заключительная;
3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;
4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная.

8.Этапы карьеры (уберите лишнее)

1. этап становления;
2. этап сохранения;
3. этап завершения;
4. конечный этап.
5.

9.Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

1. этап сохранения;
2. этап завершения;
3. этап становления;
4. этап планирования.

10.Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

1. личные;
2. коллективные;
3. инструментальные;
4. предметные.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

2.6 Текущий контроль (ТК) № 6

Тема занятия: 2.1.17.Деловая игра «Собеседование с работодателем».
Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)
Вид контроля: Практическая работа с использованием ИКТ
Дидактическая единица: 2.5 применять ресурсы НСК для проектирования траектории профессионального развития и самообразования

Занятие(-я):

2.1.9.Построение индивидуального плана карьерного развития.

2.1.10.Построение индивидуального плана карьерного развития.

2.1.11.Построение индивидуального плана карьерного развития.

Задание №1

Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.

Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими осуществить поиск работы; выполнить анализ вакансий профессиональной направленности на рынке труда; составить портрет идеального сварщика с точки зрения работодателя.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: Работа в России https://trudvsem.ru; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; GORODRABOT.RU https://gorodrabot.ru/; «Rabota.ru» https://irkutsk.rabota.ru/; SUPERJOB.RU https://www.superjob.ru/; Сайт «Zarplata.ru»

Ход работы

1. Из перечисленных сайтов для поиска работы выберите три с активными ссылками.

ВНИМАНИЕ! Для каждого компьютера предлагается одинаковый список сайтов для поиска работы, но сочетание активных ссылок у всех разные!

2. Поочередно посетите сайты и заполните предложенную таблицу.

ВНИМАНИЕ! В поисковой строке на странице сайта введите короткое название

Сайт (название)	Ко-во вакансий (отметить нужное знаком +)		Заработная плата		Требования к соискателю	Поддержка при переезде (да/нет)
	до 10		min			
	до 20		мах			
	до 30					
	до 40					
	до 50 и выше					

профессии: сварщик.

3. Круглый стол: составление портрета идеального сварщика с точки зрения работодателя.

Содержание отчета.
Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица: 2.8 оценивать потенциальные возможности профессионального развития
Занятие(-я):
2.1.7.Определение параметров и мотивация развития карьеры. Определение целей профессионального развития.
Задание №1
Составление резюме.
Цель работы: научиться составлять резюме.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, профстандарт «Сварщик», примеры резюме.
Ход работы:
Просмотр видеофильма: Профессиональное резюме. Формы самопрезентации.
Работа индивидуальная.
Каждый обучающийся на основании полученных знаний и пользуясь профстандартом «Сварщик» должен составить резюме.
Содержание отчета:
Резюме.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица: 2.9 применять методы планирования и развития карьеры
Занятие(-я):
2.1.7.Определение параметров и мотивация развития карьеры. Определение целей профессионального развития.
2.1.9.Построение индивидуального плана карьерного развития.
2.1.10.Построение индивидуального плана карьерного развития.
2.1.11.Построение индивидуального плана карьерного развития.
2.1.16.Деловая игра «Собеседование с работодателем».
Задание №1
Составление делового документа
Цель работы: научиться составлять деловой документ.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, примеры делового документа.
Ход работы:
Просмотр видеофильма: Профессиональные деловые документы. Формы самопрезентации.
Работа индивидуальная.
Каждый обучающийся на основании полученных знаний и пользуясь профстандартом должен составить деловой документ.
Содержание отчета:
Деловой документ.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица: 2.10 проектировать индивидуальный план карьерного развития

Занятие(-я):

2.1.9.Построение индивидуального плана карьерного развития.

2.1.10.Построение индивидуального плана карьерного развития.

2.1.11.Построение индивидуального плана карьерного развития.

Задание №1

Анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Цель работы: научиться находить нужную информацию в профессиональном стандарте по профессии; выполнить анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Теоретическая часть:

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. На ресурсе Минтруда России http://profstandart.rosmintrud.ru/ размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов.

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 No 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Ход работы:

Найдите в сети Интернет профессиональный стандарт по профессии «Сварщик». Внимательно изучите его и ответьте на вопросы:

1 Номер стандарта.

2 Год утверждения стандарта.

3 Код ПС и принадлежность его к видам профессиональной деятельности.

4 Наименование вида профессиональной деятельности.

5 Основная цель вида профессиональной деятельности.

6 Объясните своими словами, в чем заключается разница между обобщенными

трудовыми функциями и трудовыми фугкциями?
7 Подумайте и объясните своими словами, отчего зависит уровень квалификации.
8 Найдите в стандарте и запишите в тетрадь (коротко) особые условия допуска к работе.
9 Найдите в ПС информацию и запишите в тетрадь трудовые функции по коду А/01.2 (можно оформить в виде таблицы).

Содержание отчета:
Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица: 2.11 формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»
Занятие(-я):
2.1.13.Формирование портфолио карьерного продвижения. Оценка цифрового следа.
2.1.15.Построение индивидуального плана карьерного развития.
Задание №1
Построение вектора карьерного развития.
Цель работы: научиться составлять вектор карьерного развития.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, профстандарт «Сварщик», канцелярские принадлежности.
Ход работы:
1 Группа делится на 4 малых группы.
2 Составление общего на группу вектора карьерного развития на основе профессионального стандарта «Сварщик».
Внимание! Построенный участниками группы вектор карьерного развития должен

учитывать все возможные вектора карьерного роста выпускника техникума, с учетом службы в рядах РА и дальнейшей учебы в Вузах и ССузах.

Содержание отчета:

Отчет должен представлять собой графическое изображение вектора карьерного развития.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

3. ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДИСЦИПЛИНЫ, ИСПОЛЬЗУЕМЫЙ ДЛЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ

№ семестра	Вид промежуточной аттестации
8	Дифференцированный зачет

Дифференцированный зачет может быть выставлен автоматически по результатам текущих контролей
Текущий контроль №1
Текущий контроль №2
Текущий контроль №3
Текущий контроль №4
Текущий контроль №5
Текущий контроль №6

Метод и форма контроля: Практическая работа (Опрос)
Вид контроля: По выбору выполнить 1 теоретическое задание и 1 практическое задание
Дидактическая единица для контроля:
1.1 суть и смысл понятий «профессия», «специальность», «квалификация»; «рынок труда», «цифровая экономика», «национальная система квалификаций», «независимая оценка квалификаций», «профессиональная карьера»
Задание №1 (из текущего контроля)
1. Отметьте понятия, относящиеся к рынку труда:
а) Ликвидность.
б) Средства производства.
в) Рабочая сила.
г) Труд.

2. Чем является цена реализации труда или цена реализации рабочей силы?
а) Оптовой ценой.
б) Ценой без НДС.
в) Заработная плата.

3. Отметьте элементы, которые включает в себя современная структура рынка труда?
а) Производственную систему.
б) Систему найма.
в) Систему подготовки кадров.
г) Систему переподготовки и переквалификации.

4. От чего зависит спрос на труд и предложение труда?
а) Цен на продукты питания.
б) Мировых цен.
в) Цены реализации труда.

5. Отметьте основные подходы к анализу механизма функционирования рынка труда:
а) Ленинизм.
б) Монетаристская модель.
в) Неоклассический.
г) Марксизм.

6. К какому понятию относятся «трудовые ресурсы»?
а) «Финансовые ресурсы».
б) «Материальные ресурсы».
в) «Сырьевые ресурсы».
г) «Человеческие ресурсы».

7. Что характеризует трудовой потенциал?
а) Количество и структуру труда.
б) Качество и потенциальные возможности труда.

8. Что входит в качественную характеристику трудового потенциала?
а) Психическую составляющую
б) Социальную составляющую+
в) Интеллектуальную составляющую
г) Физическую составляющую

9. Какие составляющие включает в себя экономически активное население?
а) Все население страны.
б) Безработных, не ищущих работу.
в) Безработных, активно ищущих работу и готовых приступить к ней.
г) Занятых общественно-полезной деятельностью, приносящей доход.

10. Главная составная часть трудовых ресурсов:
а) работники;
б) предприниматели;
в) наемная рабочая сила;
г) все население страны.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны .
3	Три или четыре ответа неверны .

Дидактическая единица для контроля:

1.2 структуру профессиональных стандартов и действующих квалификационных справочников: ЕТКС и ЕКС

Задание №1 (из текущего контроля)

1. Дайте определение понятия «Рынок труда».

а) Статическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

б) Механизм спроса и предложения, функционирующий на основе информации, поступающей в виде изменений цены труда (заработной платы).

в) Динамическая система, включающая в себя комплекс социально-трудовых отношений по поводу условий найма, использования и обмена рабочей силы на жизненные средства.

2. Что входит в структуру трудового рынка?

а) Объекты рынка труда.

б) Рыночный механизм.

в) Конкуренцию.

г) Субъекты рынка труда.

3. Что входить в структуру механизма трудового рынка?

а) Сотрудничество.

б) Конкуренция.

в) Предложение труда.

г) Цена труда.

д) Спрос на труд.

4. Рынком труда являются товарно-денежные отношения, связанные:

а) Со временем формирования рабочей силы.

б) Со временем использования рабочей силы.

в) Со спросом на рабочую силу, определяемым спросом на товар в обществе.

г) С использованием профессиональных востребованных способностей и их вознаграждением.

5. Является ли механизм рынка труда взаимодействием и согласованием

разнообразных интересов работодателей и трудоспособного населения, которое желает работать по найму на основе информации, получаемой в виде изменений цены труда?
а) Нет.
б) Да.

6. Отметьте существующие модели рынка труда:
а) Африканская.
б) Шведская.
в) Американская.
г) Японская.

7. Отметьте название новых тенденций в развитии экономики, придавших новое качество рынку труда:
а) «жесткий рынок труда»
б) «эластичный рынок труда»
в) «гибкий рынок труда»

8. Что такое гибкость?
а) Способность экономической системы отвечать на внутренние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внутренних условий.
б) Способность экономической системы отвечать на внешние воздействия, ее способность сохранять управляемость и функциональное равновесие при изменении внешних условий.

9. К какому рынку ближе российская модель рынка труда?
а) К внешнему рынку труда.
б) К внутреннему рынку труда.

10. Чем является подвижное использование рабочего времени и функциональная смена рабочих мест?
а) Стандартные режимы использования полного рабочего времени.
б) Режимы использования полного рабочего времени.
в) Нестандартные режимы использования полного рабочего времени.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны .

Дидактическая единица для контроля:

1.3 классификацию рынка труда

Задание №1 (из текущего контроля)

1. Как был сформирован ряд слов в предыдущем вопросе?

а) Указаны экономические издержки.

б) Указаны факторы производства.

в) Указаны источники финансирования бизнеса.

г) Указаны механизмы государственного регулирования рыночной экономики.

2. Что можно приобрести на рынке труда?

а) Оборудование, необходимое рабочим для трудовой деятельности.

б) Право на использование способностей работника.

в) Способности человека, необходимые для создания материальных ценностей.

г) Работника, обладающего необходимыми трудовыми навыками.

3. Главный участник рынка труда:

а) Продавец и посетитель.

б) Покупатель и работник.

в) Работодатель и работник.

г) Работодатель и продавец.

4. Как реализуются взаимодействия на рынке труда?

а) посредством обмена на основе спроса и предложения.

б) за счет эффективного использования рабочей силы.

в) за счет ограниченности экономических ресурсов.

г) посредством вложения капиталов с целью последующего получения прибыли.

5. Отметьте аргумент при построении функции спроса на труд:

а) заработная плата;

б) цена;

в) ставка процента;

г) доход.

6. Отметьте то, что не относится к основным механизмам рынка труда:

а) Предложение.

б) Профессиональная переподготовка.

в) Спрос.

г) Рыночная цена трудовых услуг.

7. Что из представленного в ответах будет являться формой материального вознаграждения?

а) Рента.
б) Процент по вкладу.
в) Заработная плата.
г) Ставка заработной платы.

8. От чего будет зависеть величина спроса на рынке труда?
а) Качества труда.
б) Потребностей работника в деньгах.
в) Спроса потребителей на выпускаемые работодателем товары и услуги.
г) Цен на товары и услуги.

9. Отметьте те понятия, которые относятся к видам безработицы:
а) естественная;
б) структурная;
в) циклическая;
г) сезонная.

10. Чем является занятость населения?
а) отсутствие свободного времени;
б) деятельность граждан, необходимая для своих и общественных потребностей;
в) отсутствие экономической свободы;
г) безработица.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.4 перспективы развития отраслевого и регионального рынка труда РФ
Задание №1 (из текущего контроля)
1. Что такое рынок труда:
а) продажа трудовых вакансий;
б) спрос фирм на работников;
в) система социально – трудовых отношений;
г) аукцион трудовых затрат.

2. Отметьте виды заработной платы:
а) посменная;
б) повременная;

в) посезонная;
г) сдельная.

3. Отметьте то, что не будет являться причиной возникновения безработицы:
а) низкая мобильность работника;
б) применение современных технологий;
в) тяжелые климатические условия;
г) международная конкуренция.

4. Что произойдет с гражданином без работы?
а) подвергнется большому риску заболеваемости;
б) потеряет квалификацию;
в) будет изгнан из общества;
г) снизится жизненный уровень.

5. Государственной формой регулирования безработицы является:
а) инвестиции в предприятия для сохранения рабочих мест;
б) полный запрет на иностранную рабочую силу;
в) поддержка частного предпринимательства;
г) уменьшение работникам заработной платы.

6. Откуда происходит финансирование программы занятости граждан РФ?
а) из средств работодателя;
б) из средств работника;
в) из федерального бюджета;
г) из местного бюджета.
.
7. Основными участниками рынка труда является:
а) работодатель;
б) государство;
в) работник;
г) организация, предприятие.

8. Что такое прожиточный минимум?
а) пособие по безработице;
б) минимальная заработная плата;
в) доход необходимый для основных жизненных потребностей человека;
г) затраты человека на свои потребности.

9. Что будет компенсировать работнику компенсационная заработная плата?
а) затраты на получение образования;

б) затраты на командировочные расходы;
в) вредные условия труда;
г) отсутствие квартальных премий в течение последнего год.

10. Формированием чего будет обеспечено участие предприятий в регулировании рынка руда?
а) структуры предложения на рынке труда;
б) структуры спроса на рабочую силу;
в) объема найма работников;
г) характеристик найма работников.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.5 виды сквозных цифровых технологий
Задание №1 (из текущего контроля)
1. Ассоциация рабочих объектов требуется для отслеживания:

- соответствие объектов друг другу;
- взаимодействия объектов;
- выборки из хранилища соответствующих объектов;
- синхронизации процессов.

2. Бизнес-процессы на предприятии характеризуются:

- четко определенными во времени началом и концом;
- внешними интерфейсами;
- затратами труда;
- затратами времени;
- затратами материалов.

3. Владелец процесса – это структурное подразделение, которое:

- контролирует исполнение операций процесса;

- исполняет операции процесса;
- исполняет и координирует исполнение операций процесса.

4. В состав проектной группы (команды) входят:

- консультанты;
- работники предприятия;
- работники предприятия и консультанты.

5. Выберите две ступени расчета стоимости бизнес-процесса, соответствующие методу стоимостного анализа процессов (ABC-методу):

- все затраты центров ответственности распределяются по функциям БП;
- все затраты центров ответственности распределяются по видам стоимостных объектов;
- стоимость соответствующих функций переносится на стоимостные объекты;
- все затраты распределяются по функциям БП, а накладные расходы относятся на стоимостные объекты пропорционально объему выпуска продукции.

6. Выделение бизнес-процессов предполагает проведение:

- экспертного многокритериального оценивания;
- детального стоимостного анализа;
- имитационного моделирования.

7. Границы бизнес-процесса определяются:

- сменой структурного подразделения, выполняющего операцию;
- сменой на выходе операции управляемого объекта преобразований;
- выполнением требований клиента процесса.

8. Если выходной объект одного функционального блока является входным для различных функциональных блоков, то есть в процессе выполнения разбивается на несколько параллельных объектов, то он разветвляет свой путь по принципу:

- классификация;
- дезагрегация.

9. Если выходные объекты, поступающие из различных функциональных блоков, имеют одинаковое название и сущность и являются входом для одного функционального блока, то они объединяют свои пути по принципу:

- агрегации;
- обобщения.

10. Если представить бизнес-процесс как совокупность взаимосвязанных функций, то между функциями бизнес-процесса протекают:

- информационные, материальные и финансовые потоки;
- финансовые и информационные потоки;
- финансовые и материальные потоки.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.6 структуру национальной системы квалификаций
Задание №1 (из текущего контроля)
1. Чем принято определять удовлетворенный спрос на рабочую силу?
а) Числом работников, ищущих работу в течение определенного периода времени.
б) Числом работников, нанятых предприятиями в течение определенного периода времени.

2. Чем принято определять неудовлетворенный спрос на рабочую силу?
а) Числом работников, ищущих работу.
б) Количеством рабочих мест, остающихся свободными.

3. Отметьте основные группы, которые в себя включает структура спроса на рабочую силу?
а) Спрос на профессиональную рабочую силу.
б) Спрос на неквалифицированную рабочую силу.

в) Спрос на рабочую силу низкой квалификации.
г) Спрос на высококвалифицированную рабочую силу.

4. Отметьте звенья, из которых состоит совокупный спрос на рабочую силу:
Индивидуальный спрос отдельно взятого покупателя.
а) Индивидуальный спрос отдельно взятой фирмы.
б) Суммарный спрос индивидуальных фирм данной отрасли.

5. Будет ли совокупный объем предложения рабочей силы на рынке труда кроме занятых лиц, которые имеют работу, включать и незанятых лиц, ищущих работу?
а) Нет.
б) Да.

6. Что такое предложение рабочей силы?
а) Спрос на товары и услуги.
б) Спрос на рабочую силу.
в) Спрос на рабочие места.

7. К чему приведет внедрение новой техники и технологии?
а) к значительному увеличению рабочей силы, вовлечению ее в сферу производства.
б) к значительному сокращению рабочей силы, высвобождению ее из сферы производства.

8. Когда наемными работниками, занятыми на предприятиях фирмы X, продают свою рабочую силу на внутрифирменном рынке труда?
а) ежедневно;
б) непрерывно;
в) лишь с наступлением срока заключения нового коллективного договора (соглашения) между профсоюзом, объединяющим данный трудовой коллектив, и хозяевами фирмы — работодателями, покупателями рабочей силы.

9. В случае если работник стремится получить максимум дохода, и готов посветить свое свободное сверхурочную работу, то эта ситуация увеличивает предложение труда и имеет название:
а) «Эффект доход».
б) «Замещающий эффект».

10. Отметьте слово, которое является лишним:
а) Труд,
б) безработица,
в) предпринимательские способности,

г) капитал,
д) земля.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.7 способы поиска работы, в том числе с использованием сети Интернет
Задание №1 (из текущего контроля)
1. Задачи стоимостного анализа процессов:

- сократить время и затраты на выполнение функций, добавляющих стоимость;
- максимально сократить функции, добавляющие стоимость;
- сократить время и затраты на выполнение функций, не добавляющих стоимость;
- максимально сократить функции, не добавляющие стоимость;
- выбрать функции, требующие минимальное время выполнения, из возможных альтернатив;
- выбрать функции с низкой стоимостью из возможных альтернатив.

2. Использование принципа декомпозиции при построении функциональных диаграмм в сочетании с методом стоимостного анализа процесса позволяет:

- узнать стоимость отдельных операций, зная сумму затрат на весь БП;
- выбрать наилучший БП из нескольких вариантов, с точки зрения минимального времени его проведения;
- выбрать наилучший БП из нескольких вариантов, с точки зрения минимальной стоимости его выполнения;
- рассчитать стоимость всего БП, зная стоимость его операций на нижних уровнях диаграммы.

3. Какие основные типы статистических данных генерируются в ходе имитационного эксперимента по моделированию бизнес-процесса:

- качество процесса;

- риск незавершенности процесса;
- степень использования ресурсов в процессе;
- время преобразования объектов;
- пропускная способность;
- стоимость использования ресурсов;
- стоимость преобразования объектов в процессе.

4. Как задается разветвление в процессе:

- по вероятности пути процесса;
- по значению пользовательских атрибутов;
- произвольно;
- по типу объектов;
- по степени загрузки ресурсов.

5. Как задаются стоимостные характеристики использования ресурсов в процессе:

- на время использования ресурса в процессе;
- на факт и время использования ресурса в процессе;
- на факт использования ресурсов в процессе.

6. Каково назначение репозитория в технологии РБП?

- стандартизация БП;
- документирования БП;
- оптимизация БП.

7. Каковы ключевые факторы успеха реинжиниринга бизнес-процессов?

- мотивация персонала в РБП;
- привлечение консультантов к РБП;
- совместная работа консультантов и работников компании в командах РБП;
- комплексный характер проектных работ;
- наличие финансовых средств;
- участие руководства команды на всех этапах РБП.

8. Какой главный критерий эффективности организации бизнес-процесса из

следующих:

- время исполнения;
- качество;
- надежность;
- затраты.

9. Какой подход обеспечивает встраивание поставщиков и клиентов в бизнес-процессы предприятия:

- управление поставками по принципу «точно вовремя» (JIT);
- всеобщее управление качеством (TQM);
- реинжиниринг БП (BPR).

10. Какой подход обеспечивает непрерывное совершенствование бизнес-процессов:

- всеобщее управление качеством (TQM);
- управление ресурсами предприятия (MRT);
- реинжиниринг БП (BPR).

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.8 процедуру проведения независимой оценки квалификаций
Задание №1 (из текущего контроля)
1.Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
а) наблюдения;
б) эксперимент;
в) метод научных абстракций;
г) метод эффективного производства;
д) моделирование;
е) метод анализа и синтеза.

2.Демография – это:

а) наука о народонаселении;
б) наука о природных ресурсах;
в) наука о доходах населения;
г) наука об эффективности производства.

3.Уровень безработицы – это:
а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.

4.По состоянию здоровья инженер переехал в другой город и из-за переезда не работал полтора месяца. Это должно быть учтено при исчислении:
а) как фрикционной, так и структурной безработицы;
б) циклической безработицы;
в) фрикционной безработицы;
г) структурной безработицы.

5.Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
а) платно;
б) бесплатно;
в) частично оплачивается.

6.Куда можно обратиться в поиске подходящей работы?
а) в отделение полиции;
б) в отделение связи;
в) в государственную службу занятости;
г) в Интернет-сайт;
д) в частное агентство по трудоустройству.

7.Что изучает наука этика?
а) мораль, нравственность;
б) традиции, обычаи, народное творчество;
в) поведение каждого конкретного человека в обществе;
г) социальные проблемы общества;
д) политическое устройство общества.

8.Рынок труда – это:
а) составная часть производства;
б) система общественных отношений, связанных с наймом и предложением рабочей силы;

9.Какие научные школы выделяют в «Классической буржуазной политической экономии»?
а) классическая школа физиократов;
б)неоклассическая школа;
в) рыночная школа;
г) меркантилизм;
д) марксистская школа.

10.Что не является стадией общественного производства?
а) производство;
б) обмен;
в) акционерное общество;
г) потребление.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.9 функции, виды, модели профессиональной карьеры
Задание №1 (из текущего контроля)
1.Виды собственности:
а) частная;
б) муниципальная;
в) общественная;
г) самостоятельная;
д) свободная;
е) государственная.

2.Какой группы профессий, выделенных учеными, не существует?
а) опасные профессии;
б) системные профессии;
в) напряженные профессии;
г) вредные профессии.

3.Какие группы профессий не входят в классификацию профессий по предмету труда?
а) человек – техника;

б) человек – мебель;
в) человек – знаковая система;
г) человек – художественный образ;
д) человек – природа;
е) человек – человек.

4.Конфликтогены – это слова, действия или бездействия, которые :
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт.

5.Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?
а) мирные;
б) конструктивные;
в) деструктивные.

6.Какие стратегии поведения в конфликтах не существует?
а) избегание;
б) компромисс;
в) согласие;
г) приспособление;
д) недоверие;
е) сотрудничество;
ж) соперничество.

7.Какого типа темперамента не бывает?
а) меланхолический;
б) холерический;
в) эпилептоидный;
г) сангвистический;
д) флегматический.

8.Какого типа характера не существует?
а) гипертимность;
б) циклоидность;
в) истеричность;
г) психастеничность;
д) сензетивность.

9.Какие документы не нужны при трудоустроустройстве
а) трудовая книжка;

б) справка об окончании кружка;
в) документ, удостоверяющий профессиональную квалификацию;
г) паспорт;
д) резюме;
е) аттестат или диплом;
ж) заявление.

20.Какие документы не относятся к деловым?
а) объяснительная записка;
б) заявление;
в) докладная записка;
г) эпистолярная переписка;
д) доверенность.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.10 этапы профессионального и карьерного развития
Задание №1 (из текущего контроля)
1Какие документы не относятся к деловым?
а) объяснительная записка;
б) заявление;
в) докладная записка;
г) эпистолярная переписка;
д) доверенность.

2.Конфликтогены – это слова, действия или бездействия, которые :
а) способствуют возникновению конфликта;
б) препятствуют возникновению конфликта;
в) помогают разрешить конфликт.

3.Информация о процедуре предоставления государственной услуги содействия гражданам в поиске подходящей работы предоставляется:
а) платно;
б) бесплатно;
в) частично оплачивается.

4.Какого типа характера не существует?
а) гипертимность;
б) циклоидность;
в) истеричность;
г) психастеничность;
д) сензетивность.

5.Важнейшими методами экономического исследования (познания) не являются:
а) наблюдения;
б) эксперимент;
в) метод научных абстракций;
г) метод эффективного производства;
д) моделирование;
е) метод анализа и синтеза.

6.Какого типа темперамента не бывает?
а) меланхолический;
б) холерический;
в) эпилептоидный;
г) сангвистический;
д) флегматический.

7.Виды собственности:
а) частная;
б) муниципальная;
в) общественная;
г) самостоятельная;
д) свободная;
е) государственная.

8.Форма организации межличностного взаимодействия, характеризующаяся объединением усилий участников для достижения совместной цели при одновременном разделении между ними функций, ролей и обязанностей – это:
а) конкуренция;
б) кооперация.

9.Как подразделяются конфликты по способу их разрешения?
а) мирные;
б) конструктивные;
в) деструктивные.

10.Уровень безработицы – это:
а) отношение численности безработных к численности рабочей силы;
б) сумма уровней фрикционной и структурной безработицы;
в) доля безработных, которая соответствует целесообразному уровню занятости.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.11 способы планирования профессиональной карьеры
Задание №1 (из текущего контроля)
1.К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

2.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

3.К какому этапу относится профессиональное развитие

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

4.Как определяется этап карьеры

1. временной период развития личности;
2. фазы развития профессионала;
3. периоды овладения деятельностью;
4. все ответы правильные.

5.При планировании карьеры различают следующие типы целей

1. личные, предметные, индустриальные;
2. объективные, субъективные;
3. личные, общественные;
4. только личные.

6.В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

1. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
2. работодатель, работник, помощник руководителя;
3. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
4. руководитель, помощник руководителя, работник.

7.Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

1. подготовительная, первая, вторая, третья;
2. первая, вторая, третья, заключительная;
3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;
4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная.

8.Этапы карьеры (уберите лишнее)

1. этап становления;
2. этап сохранения;

3. этап завершения;
4. конечный этап.
5.

9.Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

1. этап сохранения;
2. этап завершения;
3. этап становления;
4. этап планирования.

10.Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

1. личные;
2. коллективные;
3. инструментальные;
4. предметные.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.12 структуру индивидуального плана карьерного развития
Задание №1 (из текущего контроля)
1.Как определяется этап карьеры

1. временной период развития личности;
2. фазы развития профессионала;
3. периоды овладения деятельностью;
4. все ответы правильные.

2.При планировании карьеры различают следующие типы целей

1. личные, предметные, индустриальные;
2. объективные, субъективные;
3. личные, общественные;
4. только личные.

3.В процессе планирования карьеры учитываются три стороны

1. работник, руководитель, отдел человеческих ресурсов;
2. работодатель, работник, помощник руководителя;
3. отдел человеческих ресурсов, работник, преподаватель;
4. руководитель, помощник руководителя, работник.

4.Какие стадии проходит человек в ходе своей карьеры

1. подготовительная, первая, вторая, третья;
2. первая, вторая, третья, заключительная;
3. предварительная, первоначальная, стадия стабильной работы, стадия отставки;
4. стадия стабильной работы, подготовительная, вторая, заключительная.

5.Этапы карьеры (уберите лишнее)

1. этап становления;
2. этап сохранения;
3. этап завершения;
4. конечный этап.

6.Какой из этапов не входит в этапы карьеры?

1. этап сохранения;

2. этап завершения;
3. этап становления;
4. этап планирования.

7.Какого типа целей не существует при планировании карьеры?

1. личные;
2. коллективные;
3. инструментальные;
4. предметные.

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

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

9.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

10.К какому этапу относится профессиональное развитие

1. предварительная;
2. первоначальная;
3. стадия стабильной работы;
4. стадия отставки.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:

1.13 структуру, виды, алгоритм составления портфолио карьерного продвижения

Задание №1 (из текущего контроля)

1. Карьера – это:

1. последовательность должностей, занимаемых сотрудником в одной организации;
2. последовательность должностей в рамках всей профессиональной жизни человека;
3. постепенное продвижение по служебной лестнице;
сопровождающееся изменением навыков, способностей, квалификационных возможностей работника;
4. продвижение человека по ступеням производственной, социальной, административной или иной иерархии;
5. путь к успеху, видному положению в обществе, на служебном поприще, а также само достижение такого положения;
6. изменение социального статуса человека, сопровождающееся увеличением его доходов.

2. Возможные цели карьеры:

1. получить работу или должность, которая усиливает возможности человека и способствует его развитию;
2. иметь работу или должность, которая носит творческий характер;
3. работать по профессии или занимать должность, способствующую достижению определенной степени независимости;
4. получить работу или должность, хорошо оплачиваемую или позволяющую одновременно иметь большие побочные доходы;
5. иметь работу или должность, которая позволит продолжать активное обучение;
6. получить работу или должность, допускающую заниматься домашним хозяйством, воспитанием детей;
7. удовлетворение потребности человека во власти.

3. Существуют следующие модели карьеры (автор концепции А.Егоршин) – это:

1. «Лестница» - постепенный подъем по служебной иерархии (рост потенциала работника; занимание высоких должностей, а затем постепенное снижение по служебной лестнице);
2. «Трамплин» - подъем по служебной лестнице до высшей управленческой

должности; пребывание в этой должности вплоть до ухода на пенсию;
3. «Змея» - последовательная и сравнительно быстрая смена разных функциональных должностей по горизонтали с вертикальным продвижением по служебной лестнице;
4. «Перепутье» - пребывание в каждой должности ограниченный срок (до 5 лет) с последующей оценкой потенциала и принятием решения о повышении, сохранении или понижении должностного уровня;
5. «Рулетка» - случайный выбор должности, обусловленный благоприятным стечением обстоятельств.

4. Карьера как стратегия – это:
1. такой способ организации карьеры, который, с одной стороны, обеспечивает оптимальное использование движущих механизмов, а с другой – ослабляет действие факторов торможения. Стратегической целью является обеспечение устойчивости карьерного процесса;
2. такой способ карьеры, который, несмотря на различные обстоятельства, в том числе и негативные, способствует обязательному удовлетворению потребностей человека.

5. Важнейшее условие служебной карьеры – это:
1. нахождение и совмещение смысла личной жизни, службы и социальных процессов;
2. получение высокого статуса в организации и признание вышестоящим руководством.

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:
1. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
2. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:
1. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
2. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8. Принцип экономичности карьеры означает, что:
1. выбор такого способа деятельности и продвижения по карьерной лестнице, который дает наибольший результат при наименьших затратах ресурсов,

распределение сил, ритмичная смена состояний напряжения и расслабления, физическая, психологическая и интеллектуальная тренировки, избегание лишних (нерациональных) действий;
2. достижение максимального успеха в жизни за минимально короткий срок.

9. Принцип заметности означает, что:
1. представление результатов своего труда как мастера своего дела, профессионала, широкой общественности;
2. создание соответствующего имиджа делового человека.

10. К этапам карьеры относятся:
1. начало карьеры, связанное с адаптацией к рабочим условиям, овладением необходимыми навыками и информацией, деловыми качествами;
2. середина карьеры, связанная с упрочением профессионального положения: освоением должности, осознанием своих реальных возможностей;
3. конец карьеры (выход на пенсию), связанный со значительным изменением статуса, изменением привычного порядка и ритма жизни;
4. подготовительный этап карьеры, связанный с усвоением необходимых знаний, навыков и умений.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
1.14 возможные траектории профессионального развития и самообразования
Задание №1 (из текущего контроля)
1. К негативным явлениям, сопровождающим карьеру, относятся:
1. профессиональное «выгорание», т.е. состояние эмоционального истощения, сопровождаемое крайним цинизмом;
2. признаки «выгорания», сопровождающиеся ощущением работы как бремени, плохим настроением на работе и после нее, развитием 12 психосоматических заболеваний, снижением производительности труда и профессионального уровня;
3. завышенная самооценка человека, восприятие себя как незаменимого;
4. страх перед отставкой как отказом от всего важного и ценного в жизни; появление психосоматических заболеваний, а в ряде случаев – подавленности и депрессии.

2. Гендерный подход в карьере – это:

1. «гендер» (пер. с лат. – «социальный пол») как совокупность норм поведения и позиций, которые ассоциируются с лицами мужского и женского пола в любом данном обществе. Гендер, т.е. социальный пол, является основной областью, в которой или при помощи которой выражается власть;
2. успех продвижения в карьере в зависимости от принадлежности к конкретному полу.

3. Формирование резерва на замещение вышестоящей должности в организации включает следующие этапы:
1. взаимная оценка работников (по контактным группам);
2. оценка качества работника непосредственными руководителями;
3. получение обобщенных экспертных оценок всех работников;
4. выделение работников, получивших высокие оценки, кадровые данные которых удовлетворяют нормативным требованиям к соответствующим должностям;
5. принятие решения о включении работников в резерв, утверждение состава резерва
6. обучение кандидата, организация стажировки;
6. выполнение конкурсных разработок, предложенных работникам, находящимся в резерве, или участие в различных проектах;
7. уточнение, корректировка информации о кандидатах, включенных в резерв по результатам обучения, стажировки, конкурсов;
8. назначение на руководящие должности;
9. прекращение трудового контракта, увольнение, сокращение.

4. При включении в кадровый резерв для последующего замещения руководящей должности учитываются следующие параметры:
1. образование, стаж, опыт руководящей работы конкретного работника;
2. результаты личной деятельности работника;
3. результаты деятельности руководимого коллектива;
4. обобщенные результаты последней аттестации работника;
5. результаты повышения квалификации; результаты стажировки;
6. возраст, состояние здоровья;
7. характер межличностных отношений с подчиненными и вышестоящим руководством.

5. Работа с резервом кадров планируется на конкретный период:
1. короткий (от 1 до 2 лет);
2. длительный (от 5 до 10 лет);
3. наиболее оптимальный (от 0,5 лет до 1 года).

6. Принцип соразмерности в карьере означает, что:

1. скорость карьерного продвижения поддерживается соразмерностью с общим движением группы, производственной команды. Именно такое движение обеспечивает устойчивость;
2. соотношение размера заработной платы лидера с заработной платой высшего руководства.

7. Принцип маневренности карьеры означает, что:
1. продвижение по служебной лестнице с соответствующими корректировками поведения, уступками обстоятельствам и т.д.;
2. отсрочка продвижения по карьерной лестнице из-за несходства характера с вышестоящим руководством.

8.К какому этапу относится подготовка к трудовой деятельности и выбор области
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

9.К какому этапу относится освоение работы, развитие профессиональных навыков
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

10.К какому этапу относится профессиональное развитие
1. предварительная,
2. первоначальная,
3. стадия стабильной работы,
4. стадия отставки.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Все ответы верны.
4	Один или два ответа неверны.
3	Три или четыре ответа неверны.

Дидактическая единица для контроля:
2.1 применять профстандарты для формирования образа квалификации по осваиваемой профессии (специальности)
Задание №1 (из текущего контроля)

Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.
Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими осуществить поиск работы; выполнить анализ вакансий профессиональной направленности на рынке труда; составить портрет идеального сварщика с точки зрения работодателя.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: Работа в России https://trudvsem.ru; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; GORODRABOT.RU https://gorodrabot.ru/; «Rabota.ru» https://irkutsk.rabota.ru/; SUPERJOB.RU https://www.superjob.ru/; Сайт «Zarplata.ru»
Ход работы
1. Из перечисленных сайтов для поиска работы выберите три с активными ссылками.
ВНИМАНИЕ! Для каждого компьютера предлагается одинаковый список сайтов для поиска работы, но сочетание активных ссылок у всех разные!
2. Поочередно посетите сайты и заполните предложенную таблицу.
ВНИМАНИЕ! В поисковой строке на странице сайта введите короткое название

Сайт (название)	**Ко-во вакансий (отметить нужное знаком +)**		**Заработная плата**		**Требования к соискателю**	**Поддержка при переезде (да/нет)**
	до 10		min			
	до 20		мах			
	до 30					
	до 40					
	до 50 и выше					

профессии: сварщик.
3. Круглый стол: составление портрета идеального сварщика с точки зрения работодателя.
Содержание отчета.
Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

2.2 анализировать и сопрягать, зафиксированные во ФГОС требования к выпускнику и требования к квалификации(ям) на рынке труда, зафиксированные в ПС (на примере осваиваемой профессии (специальности)

Задание №1 (из текущего контроля)

Отраслевой и региональный рынок труда: спрос и предложение

Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими выявить потребности рынка труда в профессии соискателя; выполнить анализ представленной информации; сравнить сайты, сделать выводы.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: справочник профессий http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions; Работа в России https://trudvsem.ru

Ход работы:

1 В поисковой строке браузера введите название сайта: справочник профессий (или пройдите по ссылке: http://spravochnik.rosmintrud.ru/professions).

2 Откройте новую вкладку и в поисковой строке браузера введите название сайта: работа в России (или пройдите по ссылке: https://trudvsem.ru/)

3 Внимательно изучите сайты и заполните таблицу, ответив на предложенные

№ пп	Параметр	Справочник профессий да/нет	Работа в России да/нет
1	Входит ли профессия в ТОП-50?		
2	Соответствует ли профессия профессиональному стандарту и компетенциям Ворлдскиллс Россия?		
3	Ключевые умения (перечислить)		
4	Есть ли профессиональный стандарт?		
5	Имеется ли четкое описание профессии?		
6	Имеется ли информация о заработной плате?		
7	Имеется ли информация о количестве вакансий?		
8	Проводится ли независимая оценка квалификаций (НОК) по профессии?		
9	Имеется ли возможность получить информацию о регионах с наибольшей востребованностью в сварщиках?		
10	Имеется ли возможность получить информацию о регионах с наиболее высокой заработной платой?		
11	Имеется ли возможность получить информацию о получении образования по		

вопросы.

4 Вывод:

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

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

Задание №1 (из текущего контроля)

Атлас новых профессий

Цель работы: отработка надпрофессиональных навыков и умений; составление списка и презентация новых профессий с использованием «Атласа новых профессий»

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методическиетуказания. Список сайтов: Атлас новых профессий (http://atlas100.ru/)

Теоретическая часть:

Форсайт – это технология, позволяющая участникам игры совместно создать прогноз развития отрасли, региона или страны и на основе этого прогноза договориться о действиях по достижению желаемого будущего.

Ход работы:

1 В поисковой строке браузера введите запрос: Атлас новых профессий.

2 На главной странице сайта найдите информацию о востребованности/невостребованрности профессии «Сварщик» в период до 2030 года. Запишите ответ в тетрадь.

3 В меню сайта выберите «Отрасли и профессии». Ответьте на вопросы, относящиеся к профессиям будущего, связанным с профессией «Сварщик».

Робототехника и машиностроение	Строительство	Металлургия
 Оператор многофункциональных робототехнических комплексов	 Специалист по перестройке/усилению старых строительных конструкций	 Конструктор новых металлов

Заполните таблицу:

Вопросы:	Оператор многофункцио-нальных робото-технических комплексов	Специалист по перестройке/ усилению старых строительных конструкций	Конструктор новых металлов
Когда появится профессия?			
Характеристика профессии.			
Надпрофессиональные навыки и умения			

4 Круглый стол: определение значимости надпрофессиональных знаний для успешного трудоустройства в будущем.

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу, определения надпрофессиональных
авыков и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

2.4 выявлять и развивать ключевые компетенции цифровой экономики по отрасли

Задание №1 (из текущего контроля)

Анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Цель работы: научиться находить нужную информацию в профессиональном стандарте по профессии; выполнить анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Теоретическая часть:

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. На ресурсе Минтруда России http://profstandart.rosmintrud.ru/ размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов.

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 No 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Ход работы:

Найдите в сети Интернет профессиональный стандарт по профессии «Сварщик». Внимательно изучите его и ответьте на вопросы:

1 Номер стандарта.

2 Год утверждения стандарта.

3 Код ПС и принадлежность его к видам профессиональной деятельности.

4 Наименование вида профессиональной деятельности.

5 Основная цель вида профессиональной деятельности.

6 Объясните своими словами, в чем заключается разница между обобщенными трудовыми функциями и трудовыми фугкциями?
7 Подумайте и объясните своими словами, отчего зависит уровень квалификации.
8 Найдите в стандарте и запишите в тетрадь (коротко) особые условия допуска к работе.
9 Найдите в ПС информацию и запишите в тетрадь трудовые функции по коду А/01.2 (можно оформить в виде таблицы).

Содержание отчета:
Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена. Обучающийся не смог продемонстрировать умение работать самостоятельно, логически мыслить и принимать верные решения.

Дидактическая единица для контроля:
2.5 применять ресурсы НСК для проектирования траектории профессионального развития и самообразования
Задание №1 (из текущего контроля)
Выявление и ранжирование способов поиска вакансий на рынке труда.
Цель работы: научиться работать с сайтами, позволяющими осуществить поиск работы; выполнить анализ вакансий профессиональной направленности на рынке труда; составить портрет идеального сварщика с точки зрения работодателя.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания. Список сайтов: Работа в России https://trudvsem.ru; «HeadHunter.ru (hh.ru)»; GORODRABOT.RU https://gorodrabot.ru/; «Rabota.ru» https://irkutsk.rabota.ru/; SUPERJOB.RU https://www.superjob.ru/; Сайт «Zarplata.ru»
Ход работы
1. Из перечисленных сайтов для поиска работы выберите три с активными

ссылками.
ВНИМАНИЕ! Для каждого компьютера предлагается одинаковый список сайтов для поиска работы, но сочетание активных ссылок у всех разные!
2. Поочередно посетите сайты и заполните предложенную таблицу.
ВНИМАНИЕ! В поисковой строке на странице сайта введите короткое название

Сайт (название)	Ко-во вакансий (отметить нужное знаком +)		Заработная плата		Требования к соискателю	Поддержка при переезде (да/нет)
	до 10		min			
	до 20		мах			
	до 30					
	до 40					
	до 50 и выше					

профессии: сварщик.
3. Круглый стол: составление портрета идеального сварщика с точки зрения работодателя.

Содержание отчета.

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, заполненную таблицу и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

2.6 применять различные способы поиска вакансий на рынке труда, в том числе с использованием сети Интернет

Задание №1 (из текущего контроля)

Построение модели специалиста на основе требований профессионального стандарта (работа в малых группах).

Цель работы: научиться работать с профессиональным стандартом, добывать нужную информацию; построить модель специалиста на основе ребований ПС.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Ход работы:

1 Группа делится на 4 малых группы.

2 Составление модели сцпециалиста с помощью профессионального стандарта. Модель составляется по одной из квалификаций по вашей профессии.

3 Оформление и представление созданной модели специалиста в любой удобной форме.

Содержание отчета:

Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Допущены две (и более) существенные ошибки в ходе работы, которые обучающийся не может исправить даже по требованию преподавателя или работа не выполнена. Обучающийся не смог продемонстрировать умение работать самостоятельно, логически мыслить и принимать верные решения.

Дидактическая единица для контроля:

2.7 применять механизм НОК для подтверждения уровня квалификации и

профессионального развития

Задание №1 (из текущего контроля)

Построение вектора карьерного развития.

Цель работы: научиться составлять вектор карьерного развития.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, профстандарт «Сварщик», канцелярские принадлежности.

Ход работы:

1 Группа делится на 4 малых группы.

2 Составление общего на группу вектора карьерного развития на основе профессионального стандарта «Сварщик».

Внимание! Построенный участниками группы вектор карьерного развития должен учитывать все возможные вектора карьерного роста выпускника техникума, с учетом службы в рядах РА и дальнейшей учебы в Вузах и ССузах.

Содержание отчета:

Отчет должен представлять собой графическое изображение вектора карьерного развития.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

2.8 оценивать потенциальные возможности профессионального развития

Задание №1 (из текущего контроля)

Составление резюме.

Цель работы: научиться составлять резюме.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, профстандарт «Сварщик», примеры резюме.

Ход работы:

Просмотр видеофильма: Профессиональное резюме. Формы самопрезентации.

Работа индивидуальная.
Каждый обучающийся на основании полученных знаний и пользуясь профстандартом «Сварщик» должен составить резюме.
Содержание отчета:
Резюме.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:
2.9 применять методы планирования и развития карьеры
Задание №1 (из текущего контроля)
Составление делового документа
Цель работы: научиться составлять деловой документ.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, примеры делового документа.
Ход работы:
Просмотр видеофильма: Профессиональные деловые документы. Формы самопрезентации.
Работа индивидуальная.
Каждый обучающийся на основании полученных знаний и пользуясь профстандартом должен составить деловой документ.
Содержание отчета:
Деловой документ.

Оценка	*Показатели оценки*
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.

4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:

2.10 проектировать индивидуальный план карьерного развития

Задание №1 (из текущего контроля)

Анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Цель работы: научиться находить нужную информацию в профессиональном стандарте по профессии; выполнить анализ структуры и содержания профессионального стандарта.

Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания.

Теоретическая часть:

Профессиональный стандарт – это характеристика квалификации, необходимой работнику для осуществления определенного вида профессиональной деятельности. На ресурсе Минтруда России http://profstandart.rosmintrud.ru/ размещены все принятые профессиональные стандарты, а также проекты стандартов.

Структура профессионального стандарта установлена приказом Минтруда России от 12.04.2013 No 147н «Об утверждении Макета профессионального стандарта» (в ред. от 29.09.2014).

Основное, на что необходимо обращать внимание, «читая» стандарт, – какие обобщенные функции выделены в стандарте, какой квалификационный уровень установлен по этим функциям, какие трудовые функции и действия должен выполнять работник в рамках своей профессиональной сферы, какими знаниями и умениями он должен обладать. И самое главное, как может называться должность, по которой работник будет выполнять эти функции, какое он должен иметь образование и опыт работы.

Ход работы:

Найдите в сети Интернет профессиональный стандарт по профессии «Сварщик». Внимательно изучите его и ответьте на вопросы:

1 Номер стандарта.

2 Год утверждения стандарта.

3 Код ПС и принадлежность его к видам профессиональной деятельности.

4 Наименование вида профессиональной деятельности.

5 Основная цель вида профессиональной деятельности.

6 Объясните своими словами, в чем заключается разница между обобщенными трудовыми функциями и трудовыми фугкциями?
7 Подумайте и объясните своими словами, отчего зависит уровень квалификации.
8 Найдите в стандарте и запишите в тетрадь (коротко) особые условия допуска к работе.
9 Найдите в ПС информацию и запишите в тетрадь трудовые функции по коду А/01.2 (можно оформить в виде таблицы).

Содержание отчета:
Отчет должен содержать: наименование работы, цель работы, оборудование, ответы на вопросы и вывод по работе.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.

Дидактическая единица для контроля:
2.11 формировать портфолио карьерного продвижения, отслеживать свой «цифровой след»
Задание №1 (из текущего контроля)
Построение вектора карьерного развития.
Цель работы: научиться составлять вектор карьерного развития.
Оборудование: компьютеры с выходом в интернет, методические указания, профстандарт «Сварщик», канцелярские принадлежности.
Ход работы:
1 Группа делится на 4 малых группы.
2 Составление общего на группу вектора карьерного развития на основе профессионального стандарта «Сварщик».
Внимание! Построенный участниками группы вектор карьерного развития должен учитывать все возможные вектора карьерного роста выпускника техникума, с учетом службы в рядах РА и дальнейшей учебы в Вузах и ССузах.

Содержание отчета:
Отчет должен представлять собой графическое изображение вектора карьерного развития.

Оценка	***Показатели оценки***
5	Работа выполнена в полном объеме и без замечаний. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
4	Работа выполнена правильно с учетом 2-3 несущественных ошибок исправленных самостоятельно по требованию преподавателя. При выполнении работы обучающийся проявлял самостоятельность, логическое мышление.
3	Работа выполнена правильно не менее чем на половину или допущена существенная ошибка. Обучающийся большую часть работы выполнял под непосредственным руководством преподавателя.