



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Профессионально-педагогический институт
Кафедра экономики, управления и права

Разработка методического обеспечения темы «Трудовой договор» в
процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение
профессиональной деятельности»

Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»

Выполнила:
студент группы ЗФ-409/112-4-1Ми,
Махнина Алена Викторовна

Научный руководитель:
к.ю.н., доцент
кафедры ЭУиП ППИ ЮУрГГПУ
Чередникова Мария Викторовна

Проверка на объём заимствований:

51,7 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 05 » / 06 2017 г.

Зав. кафедрой ЭУиП

П.Г. Рябчук

Челябинск

2017

МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РФ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
Высшего профессионального образования
Челябинский государственный педагогический университет
(ФГБОУ ВПО «ЧГПУ»)
Профессионально – педагогический институт
Кафедра экономики, управления и права

АННОТАЦИЯ

к дипломной работе **Махниной Алены Викторовны**

на тему: **Разработка методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»**

Данная работа состоит из введения, основной части, выводов по главам, заключения, библиографического списка и приложений.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, определяются цель, объект, предмет исследования, ставятся задачи исследования, формулируется гипотеза, определяются методы исследования.

В первой главе рассмотрено понятие и сущность, теоретические основы методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Во второй главе даны методические рекомендации по разработке методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Исследовательская работа выполнена на 89 страницах (включая приложение).

Структура дипломной работы включает введение, 2 главы, теоретическую и практическую, четыре параграфа, заключение и библиографический список использованной литературы.

Для написания исследовательской работы был использован перечень источников, в который включено 52 наименований.

ОГЛАВЛЕНИЕ

	Введение	5
1	Глава 1. Теоретико-методические аспекты разработки методического обеспечения по предмету	10
1.1	Понятие и сущность методического обеспечения в педагогической теории и практике	10
1.2	Содержание и структура методического обеспечения	18
1.3	Принципы разработки методического обеспечения по предмету профессионального цикла	25
	Вывод по первой главе	34
2	Глава 2. Разработка и реализация методического обеспечения по предмету в ГБПО «Мишкинский профессионально - педагогический колледж»	36
2.1	Анализ преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в ГБПО «Мишкинский профессионально - педагогический колледж»	38
2.3	Разработка методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в условиях ГБПО «Мишкинский профессионально - педагогический колледж»	44
	Вывод по второй главе	49
	Заключение	52
	Библиографический список	56
	Приложение	62

ВВЕДЕНИЕ

Любому обществу нужны образованные, предприимчивые, квалифицированные специалисты, готовые к партнерским отношениям, сотрудничеству, принятию конструктивных решений, и в то же время обладающие развитым чувством гражданственности и ответственности.

В данной связи возникает потребность в профессионале, способном создать необходимые условия для подготовки выпускника, удовлетворяющего высоким требованиям, которые к нему предъявляет современное общество и сама жизнь. Для этого педагог должен владеть умениями научно-исследовательской и научно-методической работы, обеспечивающими создание качественного методического обеспечения, организацию познавательной деятельности учащихся, развитие их творческой активности, владение приемами научно обоснованной организации умственного труда. Поэтому особую **актуальность** и значимость в системе среднего профессионального образования приобрела проблема средств и методов обучения способствующих, прежде всего профессиональному развитию студента. Именно через методическое обеспечение предмета на сегодняшний день возможно повысить качество профессионального обучения, повысить учебно - профессиональную мотивацию и развить интерес студента к изучаемому предмету. Такая переориентация образовательного процесса вносит качественные изменения в содержание, формы обучения, систему контроля и оценки знаний, требует обновления методического обеспечения образовательного процесса.

Педагогическая наука и практика убедительно доказывают, что качество образовательного процесса существенно повышается, если его научно-методическое обеспечение осуществляется системно и на высоком уровне.

Разработка и использование методического обеспечения в учебном процессе направлено на повышение эффективности обучения. Это способствует внедрению прогрессивных форм, методов и средств обучения, оптимизации учебного процесса на основе комплексного, системного, целостного подхода к каждому компоненту учебного процесса, к любому виду деятельности преподавателя и учащихся (например, позволяет преподавателю заранее предусмотреть учащимся разноплановые задания и упражнения). Именно в этом заключается **практическая значимость** данной исследовательской работы. Правильно составленное методическое обеспечение темы способствует развитию творческой активности студентов на занятиях и во внеурочное время. В современных условиях творческий потенциал выпускника должен быть на таком уровне, чтобы молодой специалист мог самостоятельно формулировать и решать проблемы производства и общества, быть готовым к дальнейшему самообразованию.

Методическое обеспечение позволяет прогнозирование уровней обучения на разных этапах изучения предмета; поэтапное изучение учебно-методического комплекса учебного предмета (темы) может и должна трансформироваться в соответствии с конкретными условиями преподавания (личностью преподавателя, возрастным цензом учебной группы, количеством учебных часов и часов, отведенных на самостоятельную работу, наличием средств обучения и т.д.), с учебной базой и оборудованием кабинетов.

Практика показывает, что создание оптимального методического обеспечения образовательного процесса весьма сложная и трудоемкая задача. В научной литературе имеются различные подходы к разработке методического обеспечения дисциплин. Между тем эти вопросы до настоящего времени не в полной мере разработаны в теоретическом плане. В педагогической и методической литературе еще нет единого понимания состава и содержания методического обеспечения.

Однако тщательно подобранное методическое обеспечение дает возможность повысить эффективность преподавания учебного предмета. А сам процесс разработки преподавателем позволяет ему более глубоко и отчетливо осмыслить собственную педагогическую деятельность.

Таким образом, методическое обеспечение той или иной дисциплины в современных условиях вариативности, дифференцированности и стандартизации образования становится важным средством повышения эффективности учебного процесса в единстве целей, содержания, дидактических процессов и организационных форм. Обеспеченность образовательного процесса характеризует качество методической работы и является показателем государственной аккредитации учреждения. Он разрабатывается на основе Закона РФ «Об образовании», Государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования и других нормативных документов.

Создание методического обеспечения нацелено на выполнение требований Государственного образовательного стандарта к подготовке выпускника по специальности СПО и предназначено для:

- планирования и оценки работы кафедр по совершенствованию методического обеспечения учебного процесса;
- организации деятельности студентов по самостоятельному изучению дисциплины;
- оказания методической помощи преподавателям при подготовке и проведении учебных занятий по дисциплине.

Методологической основой исследования явились труды ученых, раскрывающие фундаментальные проблемы профессионального образования: Алексеева Н.А., Беспалько В.М., Кукуева А.И., Поташника М.М., Бордовского Г.А., Я. А. Коменского, внесли вклад в разработку этой проблемы Шибаева Л.В., Кузнецова Н.М., Гранкина Т.Г., Колмогорцева Т.А., Ефремова Н.Ф., Склярова Н.Ю., Захарова И.Г., Коротков Э.М., Майоров А.Н., Ничкало Н., Филонов Г., Суходольская-Кулешова О.,

Панасюк В.П., Полонский В.М., Третьяков П.И., Федоров В.А., Колегова Е.Д., Шабунова А., Леонидова Г., Головчин М., Шадриков В.Д.

Предпринимаются попытки создания методического обеспечения, формирующего совокупности знаний и умений. Однако отсутствуют исследования, посвященные проблемам формирования методического обеспечения по общепрофессиональным и специальным дисциплинам в УСПО на основе взаимосвязи учебной и профессиональной деятельности.

Проблема исследования состоит в необходимости разработки учебно-методического обеспечения предмета профессионального цикла на примере темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Целью данной исследовательской работы является: анализ теоретико-методических основ и Разработка методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Объектом исследования является учебно-методическое обеспечение предмета.

Предметом исследования является структура и содержание учебно-методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Гипотеза исследования: качество профессионального образования значительно повысится при целенаправленной разработке в соответствии с образовательными стандартами методического обеспечения каждой темы.

В процессе исследования решаются следующие **задачи**:

- изучить теоретико-методические аспекты учебно-методического обеспечения по предмету профессионального цикла;

- разработать структуру и содержание методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»;
- экспериментально проверить эффективность данного комплекса;
- проанализировать результаты работы.

В работе использованы методы исследования, включающие:

- теоретический анализ научно-методической литературы;
- диагностический метод (тестирование).

База исследования: ГБПО «Мишкинский профессионально - педагогический колледж»

Структура исследовательской работы: данная исследовательская работа состоит из двух глав, введения, заключения, библиографического списка и приложения.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ПРЕДМЕТУ

1.1. ПОНЯТИЕ И СУЩНОСТЬ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ В ПЕДАГОГИЧЕСКОЙ ТЕОРИИ И ПРАКТИКЕ

В современных экономических условиях, когда Россия сталкивается с постоянными изменениями политических и экономических условий очень остро встает вопрос качества профессиональных кадров. Эту проблему необходимо решать с помощью повышения эффективности профессионального обучения. Для достижения эффективного функционирования современного производства необходима мобильная и дифференцированная система обучения специалистов, в которой должна учитываться специфика трудовой деятельности в условиях рыночной экономики, когда помимо высокого уровня компетентности требуется развитие таких личностных качеств как предприимчивость, ответственность, способность в кратчайшие сроки адаптироваться к новым условиям, потребность в самообучении.

Традиционно сложилось так, что для учебного процесса разрозненно создавались учебники, сборники задач и упражнений, методические разработки и т.п.

Виды деятельности педагога и обучаемых являются главными составляющими реального образовательного процесса, они и выступают в нем в качестве объектов учебно-методического обеспечения. При таком понимании образовательного процесса необходимо обеспечивать дидактическую деятельность педагога и учебно-познавательную деятельность учащихся.

По мнению академика Ю. К. Бабанского, именно в деятельности педагогов и обучаемых, во взаимодействии их, протекающем во времени, и

реализуется задача усвоения учащимися широкого социального опыта человечества [9].

П. Ф. Анисимов пишет «педагог, преподаватель», — являющийся ключевой фигурой в образовании, сегодня не только воплощает образовательную программу в учебный процесс, но и непосредственно участвует в формировании содержания образования, его обновлении» [4].

Тенденция к обновлению образования представляется на основе модели опережающего развития, сущность которой видится в способности личности к профессиональному самообразованию в течение всей жизни. Эту главную задачу должен реализовать педагог с помощью развития познавательной активности личности, овладения ею средствами и методами самообразования. Именно поэтому все большее внимание уделяется значимости повышения квалификации преподавателей, готовности их к инновационной деятельности. Все формы, способствующие повышению профессионального мастерства, интегрируются в понятие «научно-методической работы преподавателя» [3].

При осмыслении данных тенденций возникает сложная проблема, связанная с тем, что, с одной стороны, научно-методическая работа не является приоритетным видом деятельности учебных заведений, с другой стороны, научно-методическая работа рассматривается в качестве важнейшего средства повышения квалификации преподавателей, развития у них творческой инициативы в совершенствовании учебно-воспитательного процесса [7].

Под научно-методической работой понимается комплекс практических мероприятий, основанных на достижениях науки и передового педагогического опыта и направленных на всестороннее повышение компетенции и профессионального мастерства преподавателя [14].

Одной из важных форм научной работы является разработка методического и практического материала по использованию различных форм учебных и особенно внеаудиторных занятий [9].

Учебно-методическое обеспечение той или иной дисциплины в современных условиях является эффективным пособием для изучения студентами учебных дисциплин и проведения их самостоятельной работы.

Исследования по разработке УМО для учащихся всегда занимали в отечественной педагогической теории и практике важное место.

Анализ содержания работ, посвященных проблеме создания учебно-методического обеспечения, подтверждает их невысокий теоретический уровень, слабую эмпирическую базу, зачастую излишне абстрактный и противоречивый характер. Ход развития педагогической науки показывает, что результативным, полностью реализующим намеченные цели является лишь тот процесс, который обеспечен дидактическими и методическими разработками, отвечающими современным требованиям науки и практики (А. Л. Смятских, Т. М. Туркина) [12].

Исследователи этой проблемы по-разному подходят к статусу этого понятия. Одни называют научно-методическим обеспечением (Л. П. Козлова и Н. Г. Савина); учебно-методическим комплексом (С. Я. Батышев, В. П. Беспалько, Е. Ю. Сизганова и др.); комплексным методическим обеспечением (И. К. Григорьева Н. Минько); учебно-методическим обеспечением (Г. В. Пичугина); методическим обеспечением (П. И. Образцов); учебно-методическим комплектом (И. П. Жданова) [12].

По мнению Б. Х. Пикалова «одним из первых в стремлении преодолеть разобщенность изучения обособленных предметов были французские просветители». Идея объединения учебных элементов вокруг интересующих ребенка предметов и явлений содержалось в педагогической системе Ж.-Ж. Руссо, который стремился включить учебный материал в естественные жизненные ситуации детей [12].

Теоретические предпосылки необходимости объединения различных источников знания содержались в философских воззрениях Я. А. Коменского, которые сам он называл синкретизмом, нашедшем выражение в тезисе о необходимости «всегда и везде брать то, что связано одно с другим» [14].

Определяя возможности методического обеспечения, как средства обучения, необходимо отметить, что оно является целостным образованием, состоящим из частей, компонентов, элементов.

В настоящее время в проблеме активизации познавательной деятельности студентов возник новый аспект – это дидактическое единство усвоения системы знаний и развития творческой познавательной активности. Речь идёт о создании комплексов дидактических средств обучения, которые должны разрабатываться по каждой теме дисциплины, по каждому занятию. Проектирование системы занятий с использованием серий оригинального методического обеспечения показало, что комплексное использование дидактических средств обучения изменяет структуру занятия, соотношение между рассказом, развёрнутой беседой, объяснением и демонстрацией изучаемых объектов преподавателем. Изменяется и характер деятельности студента на всём протяжении занятия.

Практика преподавания дисциплин разных циклов показала, что наряду со статическими средствами обучения (наиболее широко использующимися в педагогической практике) необходим комплекс дидактических средств, который в наибольшей мере стимулирует развитие познавательного интереса студентов, их деятельность, учит самостоятельно находить решения в запланированных преподавателем проблемных образовательных ситуациях, анализировать учебный, справочный или наглядный материалы. Создавая дидактические обучающие комплексы, нужно учитывать и принцип индивидуализации обучения. Новое построение занятий обеспечивает целостную систему учебной работы, высокий уровень подготовки специалистов [6].

Особенностью методического обеспечения является то, что в них, кроме разноплановых текстов описательного характера, графических материалов, даются указания, организующие познавательную деятельность студентов. При работе с такими материалами студенты ставятся в условия необходимости совершения определённых направляемых действий: прочти, найди, реши, объясни, покажи. В таких условиях процесс познания основан на системе последовательно чередующихся, строго целенаправленных и взаимосвязанных умственных и материальных действий. Последнее очень важно, так как именно материальные действия подвержены контролю и самоконтролю. Кроме того, они расширяют чувственный контакт студента с объектом познания. При этом эффективность умственных действий знаний значительно повышается. Анализируя этот многоплановый материал, студенты вместе с преподавателем формируют понятия в соответствии с поставленными задачами.

Изучение программного материала при помощи комплекта методического обеспечения занимает значительно меньше времени, позволяет преподавателю уделять больше внимания закреплению знаний и выполнению студентами упражнений, что даёт более прочные знания, основанные на логических рассуждениях.

Как показал опыт построения занятий с использованием таких комплектов, приближение теоретического обучения к практическим задачам способствует росту интереса к дисциплине, повышает активность студентов на занятиях. Студенты с первых же занятий активно участвуют в учебном процессе, учатся логически рассуждать, осознавать необходимость и важность как теоретического, так и производственного обучения.

Здесь не просто передаются готовые знания, а организуется мыслительная деятельность студентов, развивается творческая активность, студенты учатся самостоятельно добывать знания.

Оптимизация учебно-воспитательного процесса в настоящее время возможна только на основе системного, целостного подхода к каждому компоненту учебного процесса, любому виду деятельности преподавателя и студента.

Научно-педагогической базой методического обеспечения является системная дидактика. Ее составляют диагностическая постановка целей обучения по содержанию и структуре учебной информации, качеству ее усвоения, научности знаний и универсальности умений студентов, овладение всеми студентами современными умениями и навыками, эффективной самостоятельной работой, обучение будущих специалистов творчеству [12].

Эффективность педагогического процесса находится в прямой зависимости от той педагогической технологии, которая проектируется для реализации поставленной образовательной задачи. Проектирование технологии обучения предполагает постановку дидактической задачи и комплексную разработку системного дидактического процесса.

Методическое обеспечение можно разделить (по характеру структуры формируемой профессиональной деятельности):

- формирующие практическую структуру профессиональной деятельности (тренажёры, стенды, макеты, полигоны и т.п.);

- формирующие образные компоненты деятельности (кинофильмы, видеофильмы, диапозитивы, кодограммы, слайды и т.п.);

- формирующие понятийно-логические компоненты структуры деятельности (учебно-технологические и инструкционные карты, учебники, справочники, программированные материалы).

Эффективность применения методического обеспечения заключается в следующем:

- даются указания, организующие действия студентов;

- процесс познания основан на системе последовательно чередующихся, целенаправленных умственных и материальных действий;

-знания не передаются в готовом виде, организуется активная мыслительная деятельность, развивается творческая активность и самостоятельность студентов;

-повышается доступность обучения;

-повышается темп изложения программного материала;

-утомляемость студентов снижается, наблюдается повышенный интерес к занятию;

-экономленное время используется для творческой деятельности, увеличивается доля времени на самостоятельную работу;

-возникают предпосылки создания (на начальном этапе работы преподавателя) и дальнейшего совершенствования учебно-материальной базы кабинета;

-обеспечивается возможность целенаправленного педагогического воздействия на характер формируемых знаний, умений и навыков, их ускоренное формирование, выполнение разнохарактерных заданий, освоение рациональных форм организации учебного труда. Труд студентов становится более качественным и производительным, резко сокращаются сроки профессиональной адаптации выпускников в новых условиях самостоятельной трудовой жизни;

-теория приближается к практике;

-изменяется структура учебного занятия, соотношение между рассказом, беседой, объяснением и демонстрацией пособий преподавателем;

-изменяется характер деятельности студента на всем протяжении занятия. Происходит постоянный переход от словесного и текстового объяснения материала к модели, динамическому плакату, электрифицированному стенду, учебному кино- или видеofilmу, действующему приспособлению, инструменту, станку, к проверке знаний студентов, с применением простых контролирующих устройств, ЭВМ или компьютерной техники [7].

Это выражает сущность развивающего обучения:

-студент из объекта педагогического воздействия превращается в субъект активной познавательной деятельности;

-обучение основано на формировании механизма технологического мышления, а не на эксплуатации памяти;

-процесс обучения строится на приоритете дедуктивного способа познания, движении мысли от общего к частному, обобщениях [8].

Основные задачи, решаемые посредством учебно-методического комплекса:

-определение содержания, объема и последовательности изучения разделов дисциплины, установление требований к уровню освоения содержания дисциплины студентом;

-определение содержания и объема самостоятельной работы студента, форм и средств контроля ее выполнения;

-осуществление методического и информационного сопровождения образовательного процесса и реализация инновационных подходов к обучению студента;

-обеспечение каждого студента индивидуальными учебно-методическими пособиями — руководствами, вовлекающими студентов в адекватную активную познавательную деятельность;

-целостное видение образовательного процесса.

Таким образом, анализ содержания работ, посвященных проблеме использования комплексного методического обеспечения, подтверждает их невысокий теоретический уровень, слабую эмпирическую базу, зачастую излишне абстрактный и противоречивый характер. Ход развития педагогической науки показывает, что результативным, полностью реализующим намеченные цели является лишь тот процесс, который обеспечен дидактическими и методическими разработками, отвечающими современным требованиям науки и практики (А. Л. Смятских, Т. М. Туркина) [19].

Исследователи этой проблемы по-разному подходят к статусу этого понятия. Одни называют научно-методическим обеспечением (Л. П. Козлова и Н. Г. Савина); учебно-методическим комплексом (С. Я. Батышев, В. П. Беспалько, Е. Ю. Сизганова и др.); комплексным методическим обеспечением (И. К. Григорьева Н. Минько); учебно-методическим обеспечением (Г. В. Пичугина); методическим обеспечением (П. И. Образцов); учебно-методическим комплектом (И. П. Жданова) [12].

1.2. СОДЕРЖАНИЕ И СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ

Системный подход к средствам обучения позволяет установить состав компонентов методического обеспечения, раскрыть их взаимосвязи, изучить структуру. Под структурой, как известно, понимается внутренний способ организации целостной системы, взаимосвязь между ее элементами. Структура подчиняется диалектике взаимоотношения части и целого. Поскольку основания для организации системы могут быть различными, то и ее элементы можно выделить по-разному. Другими словами, структура учебно-методического комплекса как целого может быть вариативной.

Структура методического обеспечения является одним из важнейших средств, с помощью которых осуществляется руководство учебной деятельностью.

Содержание представляет собой проект, в котором зафиксирована учебно-программная документация, учебная и методическая литература, набор средств обучения, необходимых для полного и качественного изучения всех узловых вопросов программного материала применительно к каждой теме учебной программы.

Значительную часть методического обеспечения составляют средства обучения, которые должен разработать педагог.

Средства обучения – это материальные объекты и предметы естественной природы, а также искусственно созданные человеком, используемые в учебно-воспитательном процессе в качестве носителей учебной информации и инструмента деятельности педагога и учащихся для достижения поставленных целей обучения, воспитания и развития [10].

Средства обучения являются компонентом учебно-воспитательного процесса, а также важнейшей составляющей учебно-материальной базы учебного заведения.

Будучи компонентом учебного процесса, средства, обучения оказывают большое влияние на все другие его компоненты – цели, содержание, формы и методы.

Методическое обеспечение предмета состоит, как правило, из нескольких учебных модулей, соответствующих основным разделам конкретного предметного курса [9].

А. Ф. Щепотин, М. А. Чекулаев и др. подходят к обоснованию компонентного состава и содержания комплексного учебно-методического обеспечения по учебным дисциплинам и специальностям с позиций деятельностного подхода [14].

По определению А. Ф. Щепотина, под составом комплексного учебно-методического обеспечения понимаются все те его структурные компоненты, из которых оно складывается как целое, необходимое и достаточное для проектирования и качественной реализации образовательного процесса по учебным дисциплинам и специальностям.

Для обеспечения продуктивной деятельности педагога необходимы нормативная и учебно-методическая документация, которая является основанием проектирования им образовательного процесса. Назначение педагога состоит в реализации содержания образования, целей обучения, воспитания и развития обучаемых. Для решения этих задач необходимы средства обучения, которые по определению Л. Г. Семушиной, включают в себе учебную информацию, или выполняющие тренирующие функции и предназначены для формирования у учащихся знаний, умений и навыков, а также управления их познавательной деятельностью [12].

Одним из главных условий эффективности педагогической деятельности является контроль, который помогает установить соответствие достигнутых результатов заданным целям. Средства контроля также используются педагогом для решения своих профессиональных задач и дают возможность получить информацию о

результатах обучения, с тем, чтобы более совершенно спроектировать образовательный процесс.

В учебно-методическом пособии для техникумов М. И. Ерецкий излагает свой подход к рационализации труда преподавателей в сочетании с разработкой методических комплексов [7].

Содержание и структуру информации предлагается подразделять на учебные элементы и выявлять их структурные связи с помощью графа.

Учебным элементом он называет подлежащий изучению предмет, процесс, явление, свойство, а также связь (отношение), способ применения, метод действия. Вершины графа учебной темы представляют собой учебные элементы, а ребра показывают их связи и соподчинения.

Для комплекса методического обеспечения учебного процесса необходима оптимальная система учебно-методической документации и средств обучения, включающих учебные планы, программы, нормативы оснащения учебных кабинетов и лабораторий, учебники и учебные пособия, пособия по методике преподавания, частные методики, справочники, сборники задач, наглядные пособия, тренажёры, технологическую документацию и др. [13].

Выписка из государственного образовательного стандарта профессионального образования отражает место и соответствие учебной дисциплины Государственному образовательному стандарту профессионального образования.

Учебная программа - это утвержденный министерством образования документ, в котором раскрывается содержание образования по каждому предмету и определяется система научных знаний, мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, а также практических умений и навыков, которыми необходимо овладеть учащимся [8].

Рабочая программа - это учебная программа, разработанная на основе типовой, применительно к конкретному учебному заведению с

учетом регионального компонента стандарта профессионального образования [9].

Преподаватель вправе творчески использовать различные способы построения программы (линейный, концентрический, тематический, проблемный, модульный и др.)

Теоретический материал должен содержать систематизированные сведения научного или прикладного характера, изложенные в форме, удобной для изучения и преподавания. При подготовке материала следует руководствоваться следующими положениями:

- особое внимание должно уделяться связи рассматриваемых вопросов с объектами профессиональной деятельности выпускника и требованиями его образованности;

- должны отражаться различные взгляды на рассматриваемые вопросы независимо от личной позиции преподавателя;

- не допускается использование устаревших или вызывающих сомнение сведений;

- должна содержаться сопоставительная оценка отечественных и зарубежных достижений;

- особое внимание должно быть уделено рассмотрению новых сведений (концепций, фактов);

- краткие выводы (резюме) по теме должны ориентировать студента на определенную совокупность сведений, которые следует надежно усвоить и запомнить.

Материал должен быть разбит на логические структурные единицы, сопровождаться схемами, рисунками, графиками. Однако не следует перегружать пособие громоздкой нумерацией. В конце каждой темы желательно наличие вопросов или тестов.

Практикум – структурный элемент учебно-методического обеспечения, содержащий практические задания и упражнения, способствующие усвоению пройденного материала. Практикум

предназначен для выработки умений и навыков применения теоретических знаний с примерами выполнения заданий и анализом наиболее часто встречающихся ошибок. Рекомендуется представлять пошаговые решения типичных задач и упражнений с выдачей пояснений и ссылками на соответствующие разделы теоретического курса. Реализация практикума может варьироваться в зависимости от предметной области. Практикум может содержать:

Семинары – составная часть учебного процесса, групповая форма занятий при активном участии студентов. Семинары способствуют углублённому изучению наиболее сложных проблем науки и служат основной формой подведения итогов самостоятельной работы студентов. На семинарах студенты учатся грамотно формулировать проблемы, аргументировать собственную позицию, вести полемику, отстаивать свои убеждения и опровергать неверные суждения; рассматривают ситуации, анализ которых способствует развитию профессиональной компетентности. Всё это помогает приобрести навыки и умения, необходимые современному специалисту [15].

Лабораторно-практические работы. В профессиональном обучении лабораторно-практические работы занимают промежуточное положение между теоретическим и производственным обучением и служат одним из важных средств осуществления теории и практики. При этом с одной стороны, достигается закрепление и совершенствование знаний учащихся, с другой – у них формируются определенные профессиональные умения, которые затем применяются в процессе производственного обучения [6].

Практические занятия — предназначены для углубленного изучения дисциплины. На этих занятиях происходит осмысление теоретического материала, формируется умение убедительно формулировать собственную точку зрения, приобретаются навыки профессиональной деятельности.

В состав учебно-методического материала семинарских и практических занятий входят:

-план проведения занятий с указанием последовательности рассматриваемых тем, объема аудиторных часов, отводимых на каждую тему;

-краткие теоретические и учебно-методические материалы по каждой теме, позволяющие студенту ознакомиться с сущностью вопросов, обсуждаемых и изучаемых на семинарском и практическом занятии, со ссылками на дополнительные учебно-методические материалы, которые позволяют более глубоко изучить рассматриваемые вопросы;

-вопросы, выносимые на обсуждение, и список литературы, необходимой для работы студента при подготовке к семинару (список литературы оформляется в соответствии с правилами библиографического описания, с указанием конкретных страниц);

-тексты ситуаций для анализа, заданий, задач и т.п., рассматриваемых на семинарских и практических занятиях. Практические занятия рекомендуется проводить и с использованием деловых ситуаций для анализа;

-контрольно-измерительные материалы (обучающие и контрольно-диагностические компьютерные программы);

-иные материалы методического и материально-технического обеспечения на различных видах носителей информации (в том числе на дискетах и компакт-дисках).

Контрольные мероприятия необходимы для обеспечения контроля знаний студентов на разных этапах процесса обучения. Содержательная часть должна быть представлена тематикой (вариантной) контрольных работ, срезами, комплектами разно уровневых задач по каждой теме программы дисциплины, системой вопросов для самоконтроля студентов, перечнем литературы (основной, справочной) и средствами, которыми преподаватель дает возможность студентам пользоваться во время сдачи экзамена, комплектом экзаменационных билетов и задач к ним.

К ним относятся:

-контрольные вопросы по каждой теме учебной программы и по всему курсу (перечень вопросов представляется в заданной последовательности в полном соответствии с образовательной программой);

-тесты – стандартизированные методы исследования, предназначенные для точных количественных и определенных качественных оценок знаний студентов;

-вопросы к зачету (экзамену) – представляют собой перечень вопросов по теоретическому курсу дисциплины;

-контрольная работа – это весьма эффективный метод контроля усвоения учебного материала. Сущность его состоит в том, что после изучения отдельных тем или разделов учебной программы преподаватель проводит письменные или практические контрольные работы с целью проверки и оценки качества усвоения знаний. В состав учебно-методических материалов по контрольным работам входят: примерная тематика контрольных работ; рекомендации по выполнению; рекомендуемая литература [9];

- курсовая работа – самостоятельная учебная работа студентов, выполняемая в течение курса (семестра) под руководством преподавателя. Включает комплекс исследовательских и расчетных работ по установленной тематике.

В состав учебно-методического материала по курсовой работе входят: тематика курсовых работ; методические указания по выполнению курсовой с указанием дополнительной литературы, использование которой позволяет более глубоко изучить отдельные вопросы, рассматриваемые в курсовой работе; методика выполнения курсовой работы, включающую описание исходных данных по курсовой ионной работе, порядок выполнения расчетной части работы, методику анализа полученных результатов, порядок оформления пояснительной записки по курсовой работе; методические рекомендации для преподавателей, руководящих

курсовой работой, определяющие методику проведения занятий и консультаций, порядок защиты курсовой работы.

Словарь терминов и персоналий

В каждой дисциплине используются специальные термины, содержание которых не очевидно и требует пояснения. Для того чтобы студент мог качественно изучить материал курса, он должен точно понимать и использовать термины, иметь краткие сведения о персоналиях, имеющих отношение к изучаемой дисциплине. В качестве вспомогательного средства в данном случае необходимо иметь толковый словарь терминов и персоналий. В словаре должны быть даны определения всех встречающихся в курсе терминов, относящихся к данному предмету. Термины могут привязываться к темам или располагаться в алфавитном порядке.

1.3. ПРИНЦИПЫ РАЗРАБОТКИ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ПРЕДМЕТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

Проектирование оптимального набора средств обучения для дисциплины осуществляется посредством разработки её комплексного методического обеспечения. Для разработки указанного проекта необходимо провести тщательный анализ содержания учебного материала программы конкретной дисциплины и определить по каждой теме оптимальный набор средств обучения. Нужно установить перечень недостающих средств обучения, требующих разработки, изготовления или приобретения. На этой основе составляется план работ по комплексному методическому обеспечению дисциплины, в котором против каждой позиции средств обучения указываются исполнители и сроки выполнения работы.

Основой для разработки методического обеспечения являются государственные образовательные стандарты профессионального образования, учебные программы, определяющие содержание обучения в соответствии с требованиями научно-технического прогресса к современному производству и подготовке квалифицированных специалистов.

Согласно логике системного педагогического процесса наиболее важным, является требования соответствия содержания образования его целям, определенным потребностями развития общества, науки, культуры и личности. Данный принцип отражается на всех уровнях конструирования содержания образования и проявляется во включении в него тех знаний, умений и навыков, которые соответствуют современному уровню развития социума, научного знания, культурной жизни и обеспечивают возможности личностного роста [21].

Рассматривая в качестве целей профессионального образования не только формирование определенной системы общенаучных и специальных

знаний, умений и навыков, но и творческое развитие, личностное становление, формирование ценностных ориентаций, обеспечивающих в совокупности профессиональную и социальную подготовку специалиста, преподаватель при отборе содержания образования на каждом уровне должен включать в него, по мнению И. Я. Лернера, следующие компоненты:

- систему научных знаний;
- способы деятельности в типовых ситуациях;
- опыт творческой деятельности;
- опыт эмоционально-ценностного отношения к миру.

А. М. Новиков, В. И. Загвязинский, В. А. Сластенин и другие ученые утверждают, что «во-первых, содержание образования, отражаемое в учебной документации, должно по возможности учитывать реальные условия педагогического процесса. Если не учесть эти условия, закономерности и принципы педагогического процесса при составлении и разработки учебно-методических комплексов, средств методического обеспечения, они могут оказаться слишком сложными для обучаемых, не реальными по отводимому учебному времени. Их логика не будет соответствовать логике педагогического процесса, его возможностям и условиям. Во-вторых, логика учебной дисциплины, как она дана в программах и учебниках, не догма, а только обозначение общего порядка подачи и изучения учебного материала. Подлинный ход педагогического процесса зависит не только от логики дисциплины, но и от условий, в которых происходит учение (состав и уровень группы, оснащенность, обстановка, морально-психологический климат в группе и т.д.). Учитывая все эти реальные условия и факторы преподаватель может и должен вносить определенные изменения в логику дисциплины» [7].

Содержание дисциплины должно разрабатываться в соответствии с основополагающими дидактическими принципами, учитывающими объективные закономерности познания и обучения: преемственность,

систематичность и последовательность; наглядность; сознательность и активность; доступность и научность; прочность; самостоятельность [5].

Принцип преемственности предполагает постепенное усложнение материала при сохранении целостности курса.

Принцип систематичности и последовательности. В его основе лежат объективные закономерности познания и обучения: систематический характер научных знаний, мышления и обучения [7].

Гносеологическое значение принципа системности особо было подчеркнуто Гегелем в «Энциклопедии философских наук», утверждающим, что познавательный процесс «без системы не может иметь в себе ничего научного... Всякое содержание получает оправдание лишь как момент целого, вне которого оно есть необоснованное предположение ли субъективная уверенность».

В методологии научного познания широко распространены такие понятия, как «системный подход», «структура», «система» и т.д.

Одной из характерных особенностей современной науки является широкое использование системного подхода к изучению различных проблем, стоящих перед обществом [6].

При данном подходе исследуются все элементы системы, их внутренние и внешние связи, качество и уровень выполнения системой функций, анализируются возможные внутренние и внешние противоречия, резервы и пределы развития отдельных элементов и связей, так и системы в целом.

Таким образом, основой структурирования содержания методического обеспечения является системный подход, при котором данная система рассматривается состоящей из элементов с определенными связями между ними.

Принцип системности предполагает учет следующих психолого-педагогических закономерностей: учебный материал большого объема запоминается с трудом, но компактное расположение его в

определенной системе облегчает восприятие; выделение опорных пунктов способствует эффективности запоминания.

К основным анализируемым качествам учебно-методического обеспечения необходимо отнести функциональность, ибо только она сообщает объекту обучения требуемое системой качество. Функциональность обеспечения обуславливается целью, или прогнозируемым итогом, конечным результатом, которому стремится обучающийся, удовлетворяя свои образовательные потребности.

Применяя наглядные средства, преподаватели реализуют один из наиболее важных принципов дидактики – принцип наглядности в обучении. Он позволяет учесть тот факт, что «мышление обучающихся развивается от конкретного к абстрактному, наглядность традиционно признается исходным началом обучения. Кроме того, дает учащимся убежденность в истинности наблюдаемого, но всякое восприятие происходит при активном мышлении в той или иной мере предполагает познавательную задачу» [70].

Принцип сознательности и активности осуществляется при руководящей роли преподавателя. Определена ведущая роль педагога в организации активной учебной деятельности учащихся и доказана необходимость постепенной передачи в их руки учебных действий по мере того, как они овладевают умением выполнять эти действия самостоятельно

Принцип доступности предполагает соответствие изучаемого материала уровню базовой подготовки студентов, опоры на ведущий тип деятельности, присущий данному уровню.

Принцип научности ориентирует на усвоение конкретного, преимущественно через обобщенные теоретические знания. Данный принцип в отечественной дидактике сформулировал М.Н. Скаткин [4].

Принцип прочности результатов обучения и развития познавательной деятельности студентов основан на объективных закономерностях памяти, его роли в психической жизни человека.

Принцип самостоятельности предполагает развитие одного из ведущих качеств личности, выражающегося в умении ставить перед собой определенные цели, добиваться их достижения собственными силами.

Учебно-методические и учебные материалы, наглядные пособия, материально-техническое оснащение, должны отражать современный уровень развития науки, предусматривать логически последовательное изложение учебного материала, использование современных методов и технических средств интенсификации учебного процесса, позволяющих студентам глубоко осваивать учебный материал и получать навыки его использования на практике.

Как подчеркивают дидакты В. В. Краевский и И. Я. Лернер, единство процессуального и содержательного компонентов диктует необходимость введения в учебно-методическое обеспечение дисциплины вполне определенных заданий по усвоению учебной информации с заданным качеством. В выборе способа построения этих заданий необходимо руководствоваться современными психолого-педагогическими теориями усвоения знаний и действий учащимися [4].

Один из важных компонентов методического обеспечения является учебно-методический комплекс дисциплины. При разработке учебно-методического комплекса по предмету профессионального цикла предъявляются требования.

-Входящие в состав рассматриваемых комплексов средства обучения должны способствовать лучшему усвоению как теоретических знаний, необходимых для высокопроизводительного труда, так и практических навыков производственной деятельности.

-Создаваемый учебно-методический комплекс должен обеспечивать возможность моделирования технико-организационных условий выполнения различных операций и работ, характерных для данной специальности.

-Конструктивные особенности создаваемых средств обучения (макеты, модели, приспособления, инструменты и т.п.) должны обеспечивать возможность отработки типовых операций, элементов производственного процесса.

-Учебно-методический комплекс должен разрабатываться на уровне требований Государственного образовательного стандарта.

-Номенклатура средств, входящих в учебно-методический комплекс, должна обеспечивать формирование разных по характеру профессиональных навыков: технико-организационных, умственных, сенсорно-двигательных, а также рациональных методов труда. Можно порекомендовать преподавателю форму состояния методического обеспечения каждого занятия или темы дисциплины (для самоконтроля), где указаны имеющиеся планируемые, разрабатываемые и разработанные средства обучения.

-Разрабатываемые методические комплексы должны иметь научно-педагогическое обоснование и отвечать принципу необходимости и достаточности: преподавателю следует делать только то, что требуется для подготовки и проведения занятий. Нужно полностью исключить дублирование программного материала, предусмотреть технику исполнения, оформления, удобные формы работы и хранения информации, исключить нерациональные потери времени в ходе подготовки, организации и проведения занятий [7].

Учебно-методический комплекс является комплексной информационной моделью педагогической системы, отображающей определенным образом ее элементы, задающей структуру педагогической системы [20].

При обосновании и разработке учебно-методического комплекса необходимо учесть и решить широкий круг проблем:

- анализ профессиональной деятельности специалистов (по конкретной специальности); выявление основных трудовых функций и

профессиональных умений, необходимых для их выполнения (разработка модели деятельности специалиста);

- моделирование профессиональной деятельности специалиста в учебном процессе (разработка модели профессиональной подготовки специалиста); разработок комплекса задач и заданий для овладения необходимыми умениями, определение их места в содержании обучения; внесение коррективов в учебные программы;

- отражение в содержании обучения прогнозов развития отрасли, науки и производства (применительно к конкретной специальности);

- совершенствование форм и методов обучения, обеспечивающих развитие мыслительной активности студентов (формы и методы проблемного обучения);

- совершенствование форм и методов обучения, обеспечивающих овладение учебными и профессиональными практическими умениями и навыкам (формы и методы практического обучения);

- индивидуализация обучения (индивидуальные задания и работы, индивидуализация заданий в коллективных формах работы);

- разработка дидактических материалов (комплексов задач и заданий, описаний производственных ситуаций для анализа и других средств обучения) [22].

Анализ педагогического опыта показывает, что преобладающей является следующая последовательность создания учебно-методического комплекса:

- сначала определяются и подробно описываются диагностические цели педагогической системы, которая будет реально создаваться по данной программе;

- затем выполняется описание содержания обучения с учетом требований к специальности выпускника и общедидактических требований — в содержании обучения отражается необходимая информация, которая составляет ориентировочную основу профессиональной деятельности,

отбор содержания обучения осуществляется соответственно цели обучения;

- следующим этапом создания учебно-методического комплекса является выбор и разработка дидактических процессов (на этапе построения дидактических процессов достаточно указать предпочтительную теорию построения познавательных действий студентов и способов управления этой деятельностью);

- заключительным этапом создания учебно-методического комплекса является определение организационных форм обучения, регламентирующих взаимодействие преподавателей и студентов.

Схема и последовательность моделирования профессиональной подготовки в учебно-методическом комплексе обычно определяется общей структурой процесса обучения в техникуме, которая может быть представлена рядом следующих взаимосвязанных элементов: цель обучения; дидактические процессы; преподаватель и студент, как субъекты педагогического процесса; содержательный компонент процесса обучения; организационные формы обучения.

После создания учебно-методического комплекса, его окончательного оформления наступает стадия апробации и внедрения в образовательном процессе. Апробация материалов учебно-методического комплекса проводится на первом потоке студентов, осваивающих соответствующую дисциплину.

Основная задача апробации – оценка усвоения учебного материала студентами, соответствия плана проведения всех учебных занятий их фактическим срокам, качества подготовки и логической последовательности изложения учебного материала. При апробации допускается использование неполного комплекта учебно-методических материалов, но являющегося достаточным минимумом для усвоения дисциплины студентами. По результатам апробации материалов учебно-методического комплекса разработчики критически оценивают

качество реализации дисциплины, завершают подготовку полного комплекта документации учебно-методического комплекса.

После апробации учебно-методического комплекса дисциплины в учебном процессе разработчик корректирует и утверждает документацию учебно-методического комплекса, включает в план изданий кафедры учебные пособия и методические указания, подготовленные авторами комплекса и прошедшие апробацию в учебном процессе, а также оценивает качество проведения дисциплины и подготовки материалов комплекса.

Составные части учебно-методического комплекса дисциплины (программа, методические указания, задания для самостоятельной работы и т.д.) могут быть включены в состав учебно-методического пособия по дисциплине.

Вывод по первой главе

Методическое обеспечение — дидактический комплекс по учебному предмету и средства методического обеспечения как система нормативных, учебно-методических документов, средств обучения, средств контроля, необходимых и достаточных для проектирования и качественной реализации образовательного процесса в рамках времени, отведенного учебными планами и программами по предмету.

Методическое обеспечение можно разделить (по характеру структуры формируемой профессиональной деятельности):

- формирующие практическую структуру профессиональной деятельности (тренажёры, стенды, макеты, полигоны и т.п.);

- формирующие образные компоненты деятельности (кинофильмы, видеофильмы, диапозитивы, кодограммы, слайды и т.п.);

- формирующие понятийно-логические компоненты структуры деятельности (учебно-технологические и инструкционные карты, учебники, справочники, программированные материалы).

Эффективность применения методического обеспечения заключается в следующем:

- даются указания, организующие действия студентов;

- процесс познания основан на системе последовательно чередующихся, целенаправленных умственных и материальных действий;

- знания не передаются в готовом виде, организуется активная мыслительная деятельность, развивается творческая активность и самостоятельность студентов;

- повышается доступность обучения;

- повышается темп изложения программного материала;

- утомляемость студентов снижается, наблюдается повышенный интерес к занятию;

-экономленное время используется для творческой деятельности, увеличивается доля времени на самостоятельную работу;

-возникают предпосылки создания (на начальном этапе работы преподавателя) и дальнейшего совершенствования учебно-материальной базы кабинета;

-обеспечивается возможность целенаправленного педагогического воздействия на характер формируемых знаний, умений и навыков, их ускоренное формирование, выполнение разнохарактерных заданий, освоение рациональных форм организации учебного труда. Труд студентов становится более качественным и производительным, резко сокращаются сроки профессиональной адаптации выпускников в новых условиях самостоятельной трудовой жизни;

-теория приближается к практике;

-изменяется структура учебного занятия, соотношение между рассказом, беседой, объяснением и демонстрацией пособий преподавателем;

-изменяется характер деятельности студента на всем протяжении занятия. Происходит постоянный переход от словесного и текстового объяснения материала к модели, динамическому плакату, электрифицированному стенду, учебному кино- или видеофильму, действующему приспособлению, инструменту, станку, к проверке знаний студентов, с применением простых контролирующих устройств, ЭВМ или компьютерной техники [7].

ГЛАВА 2 РАЗРАБОТКА И РЕАЛИЗАЦИЯ МЕТОДИЧЕСКОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ ПО ПРЕДМЕТУ В ГБПО «МИШКИНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1 АНАЛИЗ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В ГБПО «МИШКИНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Постановлением Правительства Курганской области от 29 июля 2013 г. № 333 "О переименовании образовательных учреждений Курганской области, подведомственных Главному управлению образования Курганской области" переименовано в Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Мишкинский профессионально - педагогический колледж".

Учредителем Колледжа является Курганская область. Полномочия Учредителя осуществляет Департамент образования Курганской области.

Методическое обеспечение образовательного процесса представлено оснащением согласно образовательного стандарта следующих кабинетов:

Таблица 2.1. – Оснащение кабинетов

	Кабинеты:
	истории и основ права, философии;
	иностранного языка;
	психологии;
	информационных технологий в профессиональной деятельности;
	статистики;

	теории и методики социальной работы;
	документационного обеспечения управления;
	деловой культуры;
	основ учебно-исследовательской деятельности;
0	основ педагогики и психологии;
1	основ социальной медицины;
2	психологии и андрогогики лиц пожилого возраста и инвалидов;
3	социального патроната лиц пожилого возраста и инвалидов;
4	возрастной психологии и педагогики, семействования;
5	социально-правовой и законодательной основы социальной работы с семьей и детьми;
6	технологии социальной работы с лицами из группы риска;
7	технологии социальной работы в учреждениях здравоохранения;
8	технологии социальной работы в организациях образования ;
9	технологии социальной работы в учреждениях социальной защиты;
0	менеджмента в социальной работе;
1	безопасности жизнедеятельности.
	Спортивный комплекс:

	спортивный зал;
	открытый стадион широкого профиля с элементами полосы препятствий;
	стрелковый тир (в любой модификации, включая электронный) или место для стрельбы
	Залы:
	библиотека, читальный зал с выходом в сеть Интернет;
	актовый зал.

Дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» реализуется в рамках Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по образовательной программе специальности 39.02.01 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства образования и науки (далее Минобрнауки) № 506 от 12 мая 2014 г., зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации (рег. № 32987 от 02 июля 2014 г.).

Рабочий учебный план программы подготовки специалистов среднего звена (далее ППССЗ) Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Мишкинский профессионально-педагогический колледж» разработан на основе законодательства РФ:

-Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 39.02.01 Социальная работа, утвержденного приказом Министерства образования и науки (далее Минобрнауки) № 506 от 12 мая 2014 г., зарегистрированного Министерством юстиции Российской Федерации (рег. № 32987 от 02 июля 2014 г.);

- Письма Минобрнауки РФ от 20.10.2010 г. №12-696 «О разъяснениях по формированию учебного плана основной

профессиональной образовательной программы среднего профессионального образования;

- Приказ Минобрнауки РФ от 01.02.2012 N 74 "О внесении изменений в федеральный базисный учебный план и примерные учебные планы для образовательных учреждений Российской Федерации, реализующих программы общего образования, утвержденные приказом Министерства образования Российской Федерации от 9 марта 2004 г. N 1312";

- Приказа Минобрнауки России от 29 октября 2013 г. №1199 «Об утверждении перечней профессии и специальностей среднего профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 26.12.2013 №30861);

- Приказа Минобрнауки России от 16 августа 2013 г. N 968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования»;

- Приказа Минобрнауки России от 14 июня 2013 г. № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 30 июля 2013 г., регистрационный № 29200);

- Приказа Минобрнауки России от 18 апреля 2013 г. № 291 «Об утверждении Положения о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования» (зарегистрирован Минюстом России 14 июня 2013 г., регистрационный № 28785);

- Постановления № 189 от 29 декабря 2010 г. «Об утверждении СанПиН 2.4.2.2821-10 «Санитарно-эпидемиологические требования к условиям и организации обучения в общеобразовательных учреждениях»;

- Рекомендаций ГАОУ ДПО ИРОСТ по формированию учебного плана образовательного учреждения среднего профессионального образования по профессии специальности среднего профессионального образования (Письмо № 306 от 26 апреля 2011 г.).

После окончания учебного заведения выпускникам, освоившим ППССЗ в полном объеме и прошедшим государственную итоговую аттестацию, выдается диплом государственного образца о среднем профессиональном образовании.

В соответствии с Государственным образовательным стандартом среднего профессионального образования, курс «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» включен в перечень обязательных общих гуманитарных и социально-экономических дисциплин наряду с философией, экономикой, историей, социологией, политологией и конечно основами права, как базовой дисциплиной, являющейся основой для дальнейшего изучения правовых норм, связанных непосредственно с профессиональной деятельностью и работой будущих специалистов на рабочих местах, со знанием и соблюдением действующего законодательства.

Курс представляет собой изложение материала по темам в соответствии с рабочей программой учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Курс предназначен для реализации требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников образовательных учреждений СПО, обучающихся по техническим специальностям акцентируя внимание студентов на центральных понятиях и соответствующих им определениях, дающих характеристику того или иного явления, в сопровождении с его признаками.

Материал полностью охватывает содержание изучаемой дисциплины в соответствии с Государственными образовательными стандартами.

Учебная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» является общепрофессиональной и связана с такими дисциплинами, как «Конституционное право», «Гражданское право», «Трудовое право», «Административное право», и другими.

Базируясь на анализе действующего законодательства и большого фактического материала в учебной дисциплине раскрыто основное значение правового регулирования предпринимательской деятельности, подробно рассмотрено содержание некоторых специфических форм предпринимательской деятельности, направленной не только на извлечение прибыли, но и на удовлетворение спроса потребителей.

В Курсе рассмотрены вопросы трудового права в котором обобщен опыт труда в Российской Федерации, изучен международный опыт регулирования труда в странах с развитой рыночной экономикой для того, чтобы активизировать творческий потенциал каждого работника и каждого трудового коллектива, установлены государственные гарантии трудовых прав и свобод граждан.

Также курс содержит темы посвященные основным понятиям по административному праву.

Методическое обеспечение дисциплины «Правовое регулирование профессиональной деятельности» составлен в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, примерной программой по дисциплине «Правовое регулирование профессиональной деятельности». Группы дидактических средств, входящих в комплексно-методическое обеспечение дисциплины:

1. Учебно-методическая литература.

а) учебная:

- учебники (обычные и программированные)
- учебные пособия
- конспектные лекции

- справочники

- задачки

б) методическая литература:

- методические рекомендации;

- пособия,

- разработки,

- указания и т.д.

2. Учебно-наглядные пособия (предназначены для реализации зрительных форм наглядности).

а) Изобразительные пособия (плакаты, схемы, чертежи, графики, таблицы, диаграммы).

б) Натуральные пособия (приборы, механизмы, детали, инструменты, минералы и т.д.).

в) Раздаточные дидактические материалы (учебные карточные задания; дидактические материалы для выполнения лабораторных работ).

3. Средства контроля (контрольные вопросы, тесты, контрольные работы, зачетные задания по курсовым работам, экзаменационные билеты).

Дисциплина «Правовое регулирование профессиональной деятельности» входит в федеральный компонент цикла общепрофессиональных дисциплин.

Изучение учебной дисциплины «Правовое регулирование профессиональной деятельности» имеет **основной целью** – ознакомление с теоретико-прикладными основами данной дисциплины.

Учебная дисциплина «Правовое регулирование профессиональной деятельности» имеет следующие важные для профессиональной деятельности **задачи**:

- подготовить квалифицированных специалистов, имеющих теоретические знания в области правового регулирования

профессиональной деятельности и умеющих правовыми средствами решать практические проблемы;

- развить у студентов активную гражданскую позицию, как в профессиональной деятельности, так и в других сферах жизнедеятельности общества.

Процесс изучения дисциплины направлен на развитие следующих компетенций:

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

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

ОК 6 - Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 7 - Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8 - Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК-11 - знать трудовое законодательство, нести ответственность за организацию мероприятий по обеспечению безопасности труда;

ПК 1.2 - Осуществлять безналичные платежи с использованием различных форм расчетов в национальной и иностранной валютах.

ПК 1.4 - Осуществлять межбанковские расчеты.

Основу содержания дисциплины составляет анализ ведущих отраслей системы российского права: гражданского, трудового, административного, предпринимательского права и права социального обеспечения.

Таблица 2.2 – Распределение учебного времени по темам

№ п/п	Наименование темы	часов
Раздел 1	Основы предпринимательского права	
Тема 1	Субъекты предпринимательской деятельности: понятие, виды	2
Тема 2	Создание, реорганизация и ликвидация юридических лиц	2
Тема 3	Несостоятельность (банкротство) участников предпринимательской деятельности	2
Тема 4	Государственное регулирование предпринимательской деятельности	2
Раздел 2	Основы гражданского права	
Тема 5	Гражданско-правовой договор: основные положения	2
Тема 6	Отдельные виды гражданско-правовых договоров	2
Тема 7	Исполнение договорных обязательств.	2
Тема 8	Ответственность за нарушение договорных обязательств	2
Тема 9	Экономические споры	2
Раздел 3	Основы административного права	
Тема 10	Административное правонарушение. Административная ответственность	2
Тема 11	Общая характеристика производства по делам об административных правонарушениях	2
Раздел 4	Основы трудового права	
Тема 12	Правовое регулирование занятости и трудоустройства	2
Тема 13	Трудовой договор	2
Тема 14	Рабочее время и время отдыха	2
Тема 15	Трудовая дисциплина	2
Тема 16	Трудовые споры	2
Раздел 5	Право социального обеспечения	
Тема 17	Социальная защита. Пенсионное обеспечение граждан	2

Тема «Трудовой договор» преподается в течение двух учебных часов

Тема 13 Трудовой договор

Студент должен знать:

- понятие и порядок заключения трудового договора;
- особенности отдельных видов трудовых договоров;
- порядок прекращения трудового договора;
- понятие персональных данных работника;

уметь:

- составлять различные виды трудовых договоров.

Понятие и значение трудового договора. Стороны трудового договора. Содержание и форма трудового договора, существенные условия. Срок трудового договора, испытательный срок. Виды трудовых договоров, их классификация. Порядок заключения трудового договора. Оформление приема на работу. Трудовая книжка работника. Особенности регулирования труда; работников Крайнего Севера, сезонных, временных работников, совместителей и др. Изменение трудового договора. Перевод, отстранение от работы. Прекращение трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника, работодателя, а также по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Выплата выходного пособия. Понятие персональных данных работника, обработка данных, передача. Защита персональных данных работника.

Таким образом, Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Мишкинский профессионально - педагогический колледж" в своем учебном плане подготовки специалистов имеет дисциплину «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». В учебной программе тема «Трудовое право рассматривается в течении 2 учебных часов.

2.2 МЕТОДИЧЕСКОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ТЕМЫ «ТРУДОВОЙ ДОГОВОР» В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В УСЛОВИЯХ ГБПО «МИШКИНСКИЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНО - ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Методическая разработка занятия составлена нами в рамках требований Федерального государственного стандарта к качеству подготовки специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Методическая разработка составлена с учетом современных образовательных технологий, применяемых на данном уроке: технология проблемного обучения, технология дифференцированного подхода, практико-ориентированная технология.

Применение современных образовательных технологий на занятиях позволяют обучающимся получить знания, необходимые для качественного усвоения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» и смежных общеобразовательных дисциплин.

Для проведения занятия по теме «Трудовой договор» мы использовали кабинет с имеющимся оснащением, наглядными пособиями, методическими пособиями.

Кабинет оснащен компьютером с тестовым методическим материалом и программным обеспечением. Мы в проведении занятия использовали мультимедийную установку для показа презентации по теме «Трудовой договор». Для подготовки занятия мы использовали методическую литературу по предмету «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

В первую очередь мы определили цели и задачи занятия:

Образовательная: Сформировать понятие о трудовом договоре, систематизировать фактические знания о коллективном договоре.

Развивающая: Развивать у обучающихся умение сравнивать, анализировать, делать выводы; развивать логическое мышление, речь, словарный запас, умение отстаивать свою точку зрения.

Воспитательная: Воспитывать интерес к дисциплине, требовательность к себе, настойчивость, артистические качества, воспитывать чувства патриотизма. Далее определили особенности проведения занятия. Тип занятия: Урок формирования новых знаний. Вид занятия: Комбинированный. 2 академических часа. Подобрали методы обучения. Методы обучения: Словесные, наглядные, практические. Форма обучения: Групповая. Подготовили раздаточный материал (ПРИЛОЖЕНИЕ)

Раздаточный материал: Опорный конспект для обучающихся, карточки с заданиями.

Составили мультимедийную презентацию по теме планируемого занятия.

Выделили ожидаемые результаты, Обучающиеся должны:

- правильно употреблять основные правовые понятия и категории (юридическое лицо, правовой статус, компетенция, полномочия, судопроизводство);
- уметь охарактеризовать: основные черты правовой системы России, порядок принятия и вступления в силу законов, порядок заключения и расторжения трудового договора;
- владеть алгоритмом поиска, первичного анализа и использования правовой информации; обращения в надлежащие органы за квалифицированной юридической помощью;
- делать выбор соответствующих закону форм поведения и действий в типичных жизненных ситуациях, урегулированных правом; решения правовых задач (на примерах конкретных ситуаций).

Затем разложили планируемые виды деятельности на части и составили таблицу:

Таблица 2.3 – Ход занятия

№ п/п	Функции занятия	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
2.1	Организационный момент	Сообщение цели и темы занятия	Слушают, осмысливают
2.2	Актуализация знаний обучающихся	Фронтальная работа с группой – теоретический опрос пройденных тем Коллективный договор, Трудовые отношения и Трудовая функция, т.к. темы имеют непосредственное отношение к теме сегодняшней.	Устные ответы обучающихся, дополнения к ответам
2.3	Изучение нового материала	Объяснение преподавателя 1.Трудовой договор.	Слушают, принимают участие в беседе, заполняют опорный конспект. Дополнение объяснения преподавателя
		Обобщение по заданиям опорного конспекта	Формулируют определения.
		Работа производится	Устные ответы

		<p>по карточкам.</p> <p>В которых указаны задачи с ситуациями.</p> <p>Разобрать ситуации и решить задачи.</p>	<p>обучающихся, дополнения вопросы.</p> <p>Работа с карточками</p>
		<p>Просмотр мультимедийной презентации.</p> <p>Преподаватель комментирует основное содержание темы.</p>	<p>Задача учащихся по ходу презентации ответить на вопросы, указанные на доске.</p> <p>Слушают, принимают участие в беседе.</p>
		<p>Обобщение по заданиям опорного конспекта</p>	<p>Выполняют задания, приведенные в опорном конспекте</p>
2.4	<p>Закрепление изученного материала</p>	<p>Контроль усвоения знаний.</p> <p>Фронтальная беседа.</p> <p>Тесты.</p> <p>Мотивация.</p> <p>Как вы думаете, какой документ составляется при устройстве на работу между работником и</p>	<p>Устные ответы обучающихся, дополнения вопросы.</p> <p>Составляют трудовой договор.</p>

		работодателем? Что содержится в трудовом договоре? Составление трудового договора.	
2.5	Подведение итогов занятия	Объяснение преподавателя.	Слушают. Отвечают на вопросы.

Затем мы составили конспект занятия и подготовились к занятию.

Занятие проводилось в группе 28, Специальность «Социальная работа»

В группе 25 обучающихся.

Ход занятия был осуществлен в строгом соответствии с конспектом занятия (ПРИЛОЖЕНИЕ).

Трудностей не возникло. Материал был усвоен. Обучающиеся активно выполняли задания, слушали материал, активно отвечали на вопросы.

Таким образом, при проведении нами занятия по теме «Трудовой договор» в рамках дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» мы использовали следующее методическое обеспечение:

- Учебный план колледжа
- Рабочая программа по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»
- Методическую литературу по предмету (список в ПРИЛОЖЕНИИ)
- Оснащенный кабинет по правовым дисциплинам: компьютер, мультимедиа, флэш-память, программное обеспечение, экран
- Наглядный стенд «Структура Трудового договора»
- Опорный конспект (раздаточный материал)
- Карточки с разно уровневными задачами (раздаточный материал)
- Мультимедийная презентация по теме «Трудовой договор»

- Конспект занятия по теме «Трудовой договор»
- Текст типового трудового договора
- Текст Конституции РФ
- Текст Трудового кодекса РФ

Вывод по второй главе

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение "Мишкинский профессионально - педагогический колледж".

Учредителем Колледжа является Курганская область. Полномочия Учредителя осуществляет Департамент образования Курганской области

Методическое обеспечение дисциплины «Правовое регулирование профессиональной деятельности» составлен в соответствии с требованиями Государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования, примерной программой по дисциплине «Правовое регулирование профессиональной деятельности».

Дисциплина «Правовое регулирование профессиональной деятельности» входит в федеральный компонент цикла общепрофессиональных дисциплин.

Изучение учебной дисциплины «Правовое регулирование профессиональной деятельности» имеет **основной целью** – ознакомление с теоретико-прикладными основами данной дисциплины.

Тема «Трудовой договор» преподается в течение двух учебных часов

Методическая разработка занятия составлена в рамках требований Федерального государственного стандарта к качеству подготовки специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Нами разработано методическое обеспечение темы с учетом современных образовательных технологий применяемых на данном уроке: технология проблемного обучения, технология дифференцированного подхода, практико-ориентированная технология.

Применение современных образовательных технологий на занятиях позволяют обучающимся получить знания, необходимые для качественного усвоения дисциплины «Правовое обеспечение

профессиональной деятельности» и смежных общеобразовательных дисциплин.

Занятие проводилось в группе 28, Специальность «Социальная работа». В группе 25 обучающихся. Ход занятия был осуществлен в строгом соответствии с конспектом занятия (ПРИЛОЖЕНИЕ).

Трудностей не возникло. Материал был усвоен. Обучающиеся активно выполняли задания, слушали материал, активно отвечали на вопросы.

Таким образом, при проведении нами занятия по теме «Трудовой договор» в рамках дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» мы использовали следующее методическое обеспечение:

- Учебный план колледжа
- Рабочая программа по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»
- Методическую литературу по предмету (список в ПРИЛОЖЕНИИ)
- Оснащенный кабинет по правовым дисциплинам: компьютер, мультимедиа, флэш-память, программное обеспечение, экран
- Наглядный стенд «Структура Трудового договора»
- Опорный конспект (раздаточный материал)
- Карточки с разно уровневными задачами (раздаточный материал)
- Мультимедийная презентация по теме «Трудовой договор»
- Конспект занятия по теме «Трудовой договор»
- Текст типового трудового договора
- Текст Конституции РФ
- Текст Трудового кодекса РФ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Методическое обеспечение — дидактический комплекс по учебному предмету и средства методического обеспечения как система нормативных, учебно-методических документов, средств обучения, средств контроля, необходимых и достаточных для проектирования и качественной реализации образовательного процесса в рамках времени, отведенного учебными планами и программами по предмету.

Методическое обеспечение можно разделить (по характеру структуры формируемой профессиональной деятельности):

- формирующие практическую структуру профессиональной деятельности (тренажёры, стенды, макеты, полигоны и т.п.);

- формирующие образные компоненты деятельности (кинофильмы, видеофильмы, диапозитивы, кодограммы, слайды и т.п.);

- формирующие понятийно-логические компоненты структуры деятельности (учебно-технологические и инструкционные карты, учебники, справочники, программированные материалы).

Эффективность применения методического обеспечения заключается в следующем:

- даются указания, организующие действия студентов;

- процесс познания основан на системе последовательно чередующихся, целенаправленных умственных и материальных действий;

- знания не передаются в готовом виде, организуется активная мыслительная деятельность, развивается творческая активность и самостоятельность студентов;

- повышается доступность обучения;

- повышается темп изложения программного материала;

- утомляемость студентов снижается, наблюдается повышенный интерес к занятию;

- экономленное время используется для творческой деятельности,

увеличивается доля времени на самостоятельную работу;

-возникают предпосылки создания (на начальном этапе работы преподавателя) и дальнейшего совершенствования учебно-материальной базы кабинета;

-обеспечивается возможность целенаправленного педагогического воздействия на характер формируемых знаний, умений и навыков, их ускоренное формирование, выполнение разнохарактерных заданий, освоение рациональных форм организации учебного труда. Труд студентов становится более качественным и производительным, резко сокращаются сроки профессиональной адаптации выпускников в новых условиях самостоятельной трудовой жизни;

-теория приближается к практике;

-изменяется структура учебного занятия, соотношение между рассказом, беседой, объяснением и демонстрацией пособий преподавателем;

-изменяется характер деятельности студента на всем протяжении занятия. Происходит постоянный переход от словесного и текстового объяснения материала к модели, динамическому плакату, электрифицированному стенду, учебному кино- или видеофильму, действующему приспособлению, инструменту, станку, к проверке знаний студентов, с применением простых контролирующих устройств, ЭВМ или компьютерной техники.

Методическое обеспечение дисциплины - это система нормативной и учебно-методической документации, средств обучения и контроля, необходимых и достаточных для качественной организации основных и дополнительных образовательных программ, оснащение кабинетов техническими средствами и наглядными материалами, учебниками и методическими пособиями согласно учебному плану.

Основная цель создания методического обеспечения - предоставить студенту полный комплект учебно-методических материалов для

самостоятельного изучения дисциплины.

Методическое обеспечение состоит из пяти блоков:

- нормативный блок,
- теоретический блок,
- практический блок,
- блок оценочно-диагностических средств и контрольно измерительных материалов,
- методический блок, и реализуется в двух форматах: полной версии и базовой версии.

Нормативный блок: аннотация, рабочая учебная программа (дисциплины, модуля, спецкурса), программа учебной дисциплины;

Теоретический блок: учебники, учебные пособия, курсы лекций, конспекты лекций, электронные конспекты лекций базовой версии;

Практический блок: практикумы, учебные справочники, хрестоматии, наглядно-иллюстративные материалы; планы практических занятий, планы семинарских занятий, планы лабораторных занятий, планы практикумов;

Блок оценочно-диагностических средств и контрольно-измерительных материалов: вопросы и задания для самостоятельной работы, перечень вопросов к зачету, перечень вопросов к экзамену, экзаменационные билеты с примером для базовой версии, практические задания к экзамену/зачету с примерами заданий для базовой версии, полный комплект тестов текущего контроля с образцом для базовой версии, полный комплект тестов промежуточной аттестации с образцом для базовой версии, экзаменационный тест с демоверсией теста для базовой версии, контрольные работы с демоверсией теста для базовой версии, банк тестовых заданий для самоконтроля, методики решения и ответы к тестовым заданиям;

Методический блок: методические рекомендации по дисциплине для

преподавателей, методические рекомендации по дисциплине для студентов, методические указания к выполнению курсовой работы (проекта).

Методическое обеспечение целесообразно применять в сложившейся ситуации в системе образования, так как имеют место проблемы такие как:

- перегруженность информацией,
- актуальность информации,
- индивидуальный подход,
- отсутствие мотивации.

Мы разработали методическое обеспечение темы «Трудовое право». Методическая разработка занятия составлена в рамках требований Федерального государственного стандарта к качеству подготовки специалистов в учреждениях начального и среднего профессионального образования.

Нами разработано методическое обеспечение темы с учетом современных образовательных технологий применяемых на данном уроке: технология проблемного обучения, технология дифференцированного подхода, практико-ориентированная технология.

Применение современных образовательных технологий на занятиях позволяют обучающимся получить знания, необходимые для качественного усвоения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» и смежных общеобразовательных дисциплин.

Таким образом, задачи исследовательской работы выполнены, цель достигнута.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Татарченкова С. Проблемы качества образования и их решения в образовательном учреждении.- М.: КАРО, 2013.- 120 с.
2. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе. Новые технологии.- М.: Скрипторий 2003, 2015.- 568 с.
3. Управление качеством образования / под ред. М.М. Поташника.- М.: Педагогическое общество России, 2013.- 448 с.
4. Федоров В.А., Колегова Е.Д. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования.- М.: Академия, 2014.- 208 с.
5. Шабунова А., Леонидова Г., Головчин М. Образование: региональные проблемы качества управления.- Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012.- 200 с.
6. Шадриков В.Д. Качество педагогического образования.- СПб.: Логос, 2012.- 200 с.
7. Шамова Т.И., Белова С.И. Современные средства оценивания результатов обучения в школе.- М.: Педагогическое общество России, 2009.- 192 с.
8. Шаталов А., Афанасьев В., Афанасьева И., Гвоздева Е., Пичугина А. Мониторинг и диагностика качества образования.- М.: НИИ школьных технологий, 2009.- 322 с.
9. Шишов С. Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе.- М.: Академия, 2013.- 354 с.
10. Абдулаев М.И. Теория государства и права [Текст] : учеб. для высших учебных заведений / М.И. Абдулаев. – М. : Магистр-Пресс, 2014. – 410 с.
11. Алексеев С.С. Общая теория права [Текст] : в 2 т. / С.С. Алексеев. – М. : Юрид. лит., 2016. – Т. 1. – 360 с.

12. Баева С.С. Коллективный договор как самостоятельный правовой институт: история и современность [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / С.С. Баева ; Санкт-Петербургский государственный университет. – СПб., 2016. – 168 с.
13. Багдасаров В.Ю. Основания классификации правотворчества [Текст] / В.Ю. Багдасаров // Журнал российского права. – 2012. – № 11. – С. 49 - 57.
14. Байтин М.И. Сущность права (Современное нормативное правопонимание на грани двух веков) [Текст] / М.И. Байтин. – Саратов. : СГАП, 2011. – 416 с. 7. Бондаренко К.А. Договорное регулирование как особенность метода трудового права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / К.А. Бондаренко ; Московский государственный университет. – М., 2014. – 168 с.
15. Бондарь Н.С. Судебный конституционализм в России в свете конституционного правосудия [Текст] / Н.С. Бондарь. – М. : Норма, Инфра-М, 2015. – 544 с.
16. Бородин И.И. Понятие, система, стороны и субъекты социального партнерства (сравнительно-правовое исследование) [Текст] / И.И. Бородин // Трудовое право. – 2011. – № 1. – С. 8-14.
17. Валетов Т.Я. Фабричное законодательство в России до Октябрьской революции [Текст] / Т.Я. Валетов // Труды ист.фак. МГУ. Экономическое обозрение. - 2013. - Вып.13. – С. 34-44.
18. Васильев В.А. Ответственность представителя перед представляемым субъектом: трудовой аспект [Текст] / В.А. Васильев // Трудовое право. – 2014. – № 1. – С. 71 - 75.
19. Власенко Н.А. Конкретизация в праве: природа и пути исследования [Текст] // Конкретизация законодательства как технико-юридический прием нормотворческой, интерпретационной, правоприменительной практики: Материалы Международного симпозиума (Геленджик, 27

- 28 сентября 2007 г.) / Под ред. В.М. Баранова. Ниж. Новгород, 2008. – С. 59.
20. Веселова Е.Р. Локальные нормы трудового права [Текст] : дисс. ... канд. юрид. наук : 12.00.05 / Е.Р. Веселова ; Томский государственный университет. – Томск, 2004. – 211 с.
21. Варченко Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении // Молодой ученый. - 2013. - №3. - С. 471-474.
22. Климова Т.В., Жаркова Е.В. Внедрение системы менеджмента качества в дошкольное образовательное учреждение // Фундаментальные исследования.- 2008.-№12.- с. 67-70.
23. Поздняк Л.В. Специфика управленческой деятельности современного руководителя ДОУ // Управление ДОУ. - 2006.- №5.- С. 8.
24. Соболева Э. Экспертные проекты по оценке качества образования // Прикладная информатика.- 2012.- №6 (42).- с.15-23.
25. Алексеев Н.А. Понятие личностно-ориентированного обучения, 1999.
26. Беспалько В.М. Мониторинг качества обучения – средство управления образованием, 1996.
27. Кукуев А.И. Педагогический мониторинг обученности учащихся, 1997.
28. Кукуев А.И. Мониторинг обученности учащихся – средство управления образованием, 1997 г.
29. Поташник М.М. Управление качеством образования в школе, 1996 г.
30. Бордовский Г.А. Управление качеством образовательного процесса, монография /Текст/ Г.П. Бордовский, А.А. Нестеров, С.Ю. Трапицин – СПб: изд-во РГПУ им. А.И. Герцена, 2001г.

31. Я. А. Коменский. Избранные педагогические сочинения. В двух томах. Том 2 Издательство: Педагогика, 1982 г.
32. Шibaева Л.В., Кузнецова Н.М., Гранкина Т.Г. Система отслеживания успешности и продуктивности основных направлений образовательной деятельности // Стандарты и мониторинг в образовании. – 2012. – № 1.
33. Колмогорцева Т.А. Педагогический мониторинг как механизм управления качеством образования // Дополнительное образование. – 2013. – № 7
34. Ефремова Н.Ф., Складорова Н.Ю. Логистические процессы в образовании. Теория и практика в управлении качеством обучения.- М.: Национальное образование, 2014.- 128 с.
35. Захарова И.Г. Информационные технологии в управлении образовательными учреждениями.- М.: Академия, 2012.- 192 с.
36. Коротков Э.М. Управление качеством образования.- СПб.: Академический Проект, 2010.- 320 с.
37. Майоров А.Н. Теория и практика создания тестов для системы образования.- М.: АСТ, 2011.- 296 с.
38. Ничкало Н., Филонов Г., Суходольская-Кулешова О. Современное образование как открытая система.- М.: Юркомпани, 2012.- 576 с.
39. Панасюк В.П. Школа и качество. Выбор будущего.- М.: КАРО, 2013.- 384 с.
40. Полонский В.М. Словарь понятий и терминов по законодательству Российской Федерации об образовании.- СПб.: Питер, 2010.- 80 с.
41. Татарченкова С. Проблемы качества образования и их решения в образовательном учреждении.- М.: КАРО, 2013.- 120 с.
42. Третьяков П.И. Оперативное управление качеством образования в школе. Новые технологии.- М.: Скрипторий 2003, 2010.- 568 с.
43. Управление качеством образования / под ред. М.М. Поташника.- М.: Педагогическое общество России, 2010.- 448 с.

44. Федоров В.А., Колегова Е.Д. Педагогические технологии управления качеством профессионального образования.- М.: Академия, 2009.- 208 с.
45. Шабунова А., Леонидова Г., Головчин М. Образование: региональные проблемы качества управления.- Вологда: ИСЭРТ РАН, 2012.- 200 с.
46. Шадриков В.Д. Качество педагогического образования.- СПб.: Логос, 2012.- 200 с.
47. Шамова Т.И., Белова С.И. Современные средства оценивания результатов обучения в школе.- М.: Педагогическое общество России, 2009.- 192 с.
48. Шаталов А., Афанасьев В., Афанасьева И., Гвоздева Е., Пичугина А. Мониторинг и диагностика качества образования.- М.: НИИ школьных технологий, 2009.- 322 с.
49. Шишов С. Е., Кальней В.А. Мониторинг качества образования в школе.- М.: Академия, 2009.- 354 с.
50. Варченко Е. И. Управление качеством образования в образовательном учреждении // Молодой ученый. - 2013. - №3. - С. 471-474.
51. Соболева Э. Экспертные проекты по оценке качества образования // Прикладная информатика.- 2012.- №6 (42).- с.15-23.
52. Матрос Д.Ш., Полев Д., Меньшикова Н.Г. Управление качеством образования на основе новых информационных технологий и образовательного мониторинга // Народное образование. – 2014. – №8.

ПЛАН ЗАНЯТИЯ ТЕОРЕТИЧЕСКОГО ОБУЧЕНИЯ

Цели занятия:

Образовательная: Сформировать понятие о трудовом договоре, систематизировать фактические знания о коллективном договоре.

Развивающая: Развивать у обучающихся умение сравнивать, анализировать, делать выводы; развивать логическое мышление, речь, словарный запас, умение отстаивать свою точку зрения.

Воспитательная: Воспитывать интерес к дисциплине, требовательность к себе, настойчивость, артистические качества, воспитывать чувства патриотизма в отношении к работам русских юристов (*К.П. Победоносцев, Б.Н. Чичерин, Н.М. Коркунов, В.Д. Спасович, Ф.Н. Плевако, А.И. Урусов*)

Тип занятия: Урок формирования новых знаний

Вид занятия: Комбинированный. 2 академических часа.

Методы обучения: Словесные, наглядные, практические.

Форма обучения: Групповая

Раздаточный материал: Опорный конспект для обучающихся

Ожидаемые результаты:

- правильно употреблять основные правовые понятия и категории (юридическое лицо, правовой статус, компетенция, полномочия, судопроизводство);
- характеризовать: основные черты правовой системы России, порядок принятия и вступления в силу законов, порядок заключения и расторжения трудового договора;
- поиска, первичного анализа и использования правовой информации; обращения в надлежащие органы за квалифицированной юридической помощью;

- выбора соответствующих закону форм поведения и действий в типичных жизненных ситуациях, урегулированных правом; решения правовых задач (на примерах конкретных ситуаций).

1. ХОД ЗАНЯТИЯ:

С применением мультимедиа презентации.

№ п/п	Функции занятия	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающихся
2.1	Организационный момент	Сообщение цели и темы занятия	Слушают, осмысливают
2.2	Актуализация знаний обучающихся	Фронтальная работа с группой – теоретический опрос пройденных тем Коллективный договор, Трудовые отношения и Трудовая функция, т.к. темы имеют непосредственное отношение к теме сегодняшней.	Устные ответы обучающихся, дополнения к ответам
2.3	Изучение нового материала	Объяснение преподавателя 1.Трудовой договор.	Слушают, принимают участие в беседе, заполняют опорный конспект. Дополнение объяснения преподавателя
		Обобщение по заданиям опорного конспекта	Формулируют определения.
		Работа производится по карточкам. В которых указаны задачи с ситуациями. Разобрать ситуации и решить задачи.	Устные ответы обучающихся, дополнения вопросы. Работа с карточками
		Просмотр мультимедийной презентации. Преподаватель комментирует основное содержание темы.	Задача учащихся по ходу презентации ответить на вопросы, указанные на доске. Слушают, принимают участие в беседе.

		Обобщение по заданиям опорного конспекта	Выполняют задания, приведенные в опорном конспекте
.4	Закрепление изученного материала	Контроль усвоения знаний. Фронтальная беседа. Тесты. Мотивация. Как вы думаете, какой документ составляется при устройстве на работу между работником и работодателем? Что содержится в трудовом договоре? Составление трудового договора.	Устные ответы обучающихся, дополнения вопросы. Составляют трудовой договор.
.5	Подведение итогов занятия	Объяснение преподавателя.	Слушают. Отвечают на вопросы.

ХОД УРОКА

1. Повторение

- Понятие и значение коллективного договора?
- Структура коллективного договора?
- Действие коллективного договора?
- Понятие, содержание и субъекты трудового отношения?
- Отличие трудового отношения от других отношений, возникающих при использовании труда?
- Общая характеристика отношений по трудоустройству?
- Отношения по организации труда и управление трудом?
- Что такое «трудовая функция»?

ОТВЕТЫ

1.Трудовой кодекс РФ рассматривает коллективный договор как правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателями в лице их представителей (ст. 40 ТК РФ). В коллективном договоре с учетом финансово-экономического положения работодателя могут устанавливаться льготы и преимущества для работников, условия труда, более благоприятные по сравнению с установленными законами, иными нормативными правовыми актами, соглашениями. В коллективный

договор включаются нормативные положения, если в законах и иных нормативных актах содержится прямое предписание об обязательном закреплении этих положений в коллективном договоре (ст. 41 ТК РФ). В целом ряде случаев коллективный договор необходим для нормативного обоснования действий руководителя организации (например, по оплате труда персонала).

Коллективный договор - это соглашение, которое устанавливает дополнительные гарантии для работников и ответные обязательства с их стороны по отношению к администрации. Такой договор призван повышать правовые и социальные гарантии для персонала по сравнению с теми, что установлены трудовым законодательством.

2. Под содержанием коллективного договора понимаются согласованные сторонами условия (положения), призванные регулировать трудовые, социально – экономические и профессиональные отношения на данном предприятии. Структурно указанные условия (положения) можно разделить на 3 вида: нормативные, обязательственные и информационные. Нормативные условия (положения) коллективного договора – локальные нормы права, установленные сторонами в пределах их компетенции, которые распространяются на работников данного предприятия либо его производственной единицы. По целевой направленности нормативные положения призваны решать три группы правовых вопросов:

- а) когда законодательство прямо предусмотрело колдоговорной порядок их разрешения;
- б) когда существует явный пробел в законодательстве, но их разрешение колдоговорным путем не противоречит общим принципам права и законодательства;
- в) когда общие положения законодательства уточняются (конкретизируются) применительно к особенностям данного предприятия (структурного подразделения)

3. Нормы, содержащиеся в коллективных договорах, - это нормы – соглашения. В них проявляется взаимная воля сторон договора и воля государства (законодателя), предоставившего сторонам права по локальному правотворчеству. Обязательственные условия коллективного договора представляют собой конкретные обязательства сторон с указанием сроков их выполнения и субъектов-исполнителей, ответственных за их выполнение. Эти условия действуют до их выполнения и выполнением погашаются.

3-4. Общие правила действия коллективного договора определяются Рекомендацией МОТ N 91, которая устанавливает, что: 1) всякий коллективный договор должен связывать подписавшие его стороны, а также лиц, от имени которых он заключен (работодатели и трудящиеся, связанные коллективным договором, не должны включать в трудовые договоры условия, противоречащие положениям коллективного договора); 2) положения трудовых договоров, противоречащие коллективному договору, должны считаться недействительными и заменяться автоматически соответствующими положениями коллективного договора; 3) положения трудовых договоров, которые более благоприятны для трудящихся, чем положения коллективного договора, не должны считаться противоречащими коллективному договору.

7-8. Законодатель определил понятие трудовой функции следующим образом: это работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессией, специальностью с указанием квалификации (первый вариант) или конкретный вид поручаемой работнику работы (второй вариант) (ч. 1 ст. 57 ТК РФ).

Устанавливая трудовую функцию будущего сотрудника по первому варианту, в трудовом договоре вы можете писать, допустим, так: «Работнику поручается выполнение работы в должности ведущего инженера (младшего юрисконсульта, слесаря первого разряда и т. п.)», во втором случае запись будет выглядеть следующим образом: «Работнику

поручается выполнение электротехнических (слесарных, строительных, монтажных) работ».

Очень часто многие из вас задают нам вопрос, нужно ли указывать должность в соответствии с ЕТКС? Внося данные о трудовой функции в трудовой договор, следует помнить следующее. Если предстоящая работа сотрудника связана с предоставлением каких-либо льгот или компенсаций (либо каких-то ограничений), то наименование должности, по которой он принимается (или профессии, специальности), должно соответствовать наименованию, указанному в квалификационных справочниках.

Пример

Менеджер по персоналу издательского холдинга «А...» при оформлении на работу Игоря Ч. в трудовом договоре сотрудника сделала следующую запись: «Принят на должность дизайнера-верстальщика». Несмотря на то, что такой должности в ЕТКС нет, в данном случае это не имеет значения. Ведь работа по дизайну и верстке печатной продукции не связана с предоставлением каких-либо льгот или установлением каких-либо ограничений.

2. Содержание презентации “Трудовой договор”

Слайд 1. Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем, которые берут на себя взаимные обязательства.

Слайд 2. Виды трудового договора:

Бессрочный - заключенный на неопределённый срок.

Срочный - заключенный на срок не более пяти лет.

Слайд 3. Содержание трудового договора - составляют условия, определяющие объем прав и обязанностей работника и работодателя, предусмотренных законодательством

Слайд 4. Закон делит условия на две группы:

Существенные (обязательные).

Иные (дополнительные).

Слайд 5. Существенные (обязательные) условия трудового договора:

место работы;
дата начала работы;
трудовая функция;
режим труда и отдыха;
условия оплаты труда;
социальное страхование.

Слайд 6. Иные (дополнительные) условия трудового договора:

условие об испытании;

о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной);

об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение производилось за счет работодателя и т.д.

Слайд 7. Трудовой договор необходимо подписывать на каждой странице! При этом необходимо поставить не только подпись, но и дату!

Слайд 8. Документы необходимые для заключения трудового договора:

паспорт;

трудовую книжку;

страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;

документы воинского учета;

документ об образовании...

Слайд 9. Основания прекращения трудового договора:

Соглашение сторон.

Истечение срока трудового договора.

Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.

Обстоятельства, не зависящие от воли сторон и др.

После просмотра презентации учащиеся представляют заполненные таблицы, выбрав представителя из группы. Затем заполненные ими таблицы сравниваются с “оригиналом” презентации и размещаются на доске или стенде. Остальные в это время дописывают недостающую часть материала.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

Трудовой

договор

-

Основные виды Трудового договора

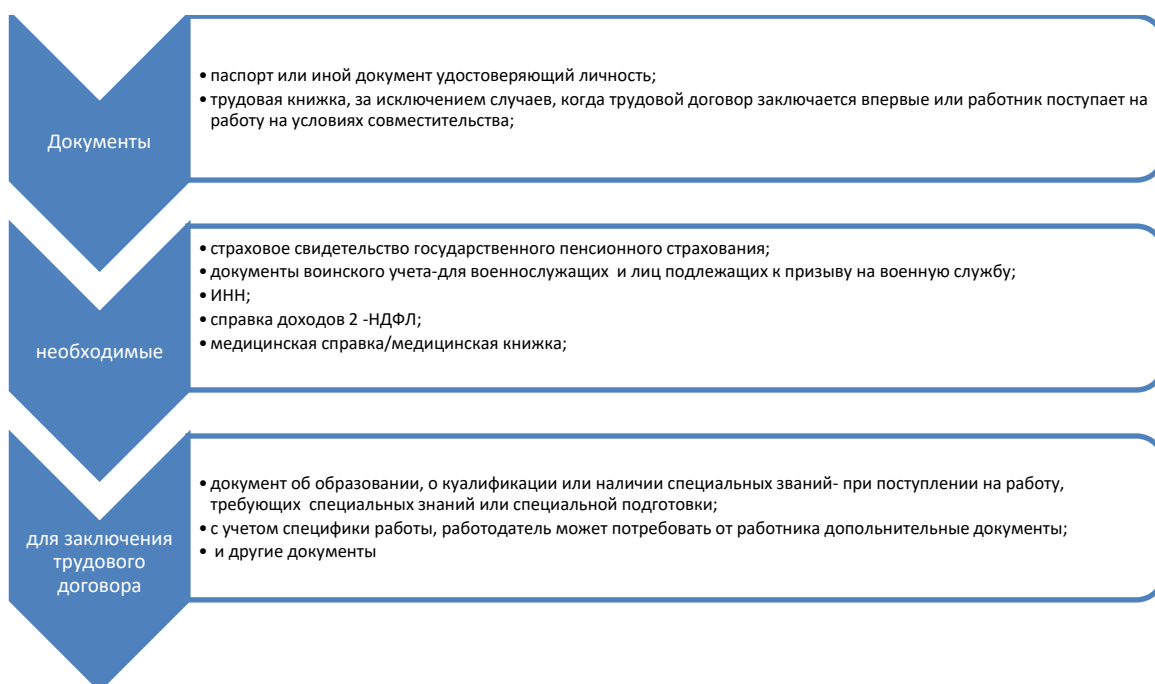


Что необходимо включить в Трудовой договор?

Ошибка!

При каких основаниях можно расторгнуть Трудовой договор?

Какие документы необходимы для заключения Трудового договора



3.Типовой образец Трудового договора

Трудовой договор № ...

Г. ...

..., именуемое в дальнейшем Работодатель, в лице представителя: ..., действующего (ей) на основании, с одной стороны, и ..., именуемый (ая) в дальнейшем Работник, действующий в своих интересах и от своего имени, с другой стороны, заключили настоящий трудовой договор о нижеследующем:

1. Предмет трудового договора

1.1. По настоящему трудовому договору Работник обязуется лично выполнять обязанности по должности (профессии, специальности): с подчинением внутреннему трудовому распорядку Работодателя, а Работодатель обязуется обеспечивать Работнику необходимые условия работы, своевременную и в полном объеме выплату заработной платы, необходимые бытовые условия в соответствии с действующим законодательством, локальными нормативными актами, коллективным договором и настоящим трудовым договором.

1.2. Место работы: работник принимается на работу в ...

2. Общие положения

2.1. Настоящий трудовой является (тип договора – срочный, бессрочный)

Срочный трудовой договор заключен (Основание: ст.59 Трудового Кодекса РФ)

Срок действия договора: с по

2.2. Работник приступает к работе с

2.3. Трудовой договор является договором:

2.4. Работнику ... (устанавливается испытательный срок продолжительностью ... месяца. При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня. При удовлетворительном результате испытания работник продолжает работу по настоящему договору ; не устанавливается срок испытания.)

3. Права и обязанности сторон

3.1. Работник имеет право на:

3.1.1. Изменение и расторжение настоящего трудового договора в порядке и на условиях, установленных законодательством;

3.1.2. Предоставление ему работы, обусловленной договором;

3.1.3. Своевременную и в полном объеме выплату заработной платы в соответствии со своей квалификацией, сложностью труда, количеством и качеством выполненной работы;

3.1.4. Отдых, предоставляемый в порядке и на условиях, предусмотренных действующим законодательством;

3.1.5. Полную достоверную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте;

3.1.6. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.2. Работник обязан:

3.2.1. Приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного настоящим договором (см. п.2.3)

3.2.2. Добросовестно выполнять работу согласно должности, на которую он принят, в соответствии с должностной инструкцией и внутренними стандартами предприятия;

3.2.3. В трехдневный срок уведомлять работодателя об изменениях своих персональных данных;

3.2.4. Обеспечивать сохранность вверенной ему документации, не разглашать ставшие ему известными по роду деятельности сведения, относящиеся к служебной и коммерческой тайне работодателя;

3.2.5. Соблюдать трудовую дисциплину. В случае, если он задерживается и не может прибыть на работу вовремя, обязан незамедлительно предупредить об этом работодателя либо непосредственного руководителя;

3.2.6. Выполнять установленные нормы труда;

3.2.7. Соблюдать требования по охране труда и обеспечению безопасности труда;

3.2.8. Бережно относиться к имуществу Работодателя и других работников;

3.2.9. Незамедлительно сообщить Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества Работодателя;

3.2.10. Исполнять иные обязанности, предусмотренные трудовым законодательством, настоящим трудовым договором и иными локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права.

3.3. Работодатель имеет право:

3.3.1. Требовать от работника соблюдения условий настоящего договора, коллективного договора (при его заключении), правил внутреннего трудового распорядка, локальных нормативных актов и действующего законодательства;

3.3.2. Проводить аттестацию работника и оценку потребности в обучении, при необходимости направлять работника на обучение, переподготовку, повышение квалификации как за счет работодателя, так и за счет самого работника (по его желанию);

3.3.3. Привлекать работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном трудовым законодательством, иными федеральными законами;

3.3.4. Осуществлять иные права, предусмотренные трудовым законодательством, коллективным договором, соглашениями и настоящим трудовым договором.

3.4. Работодатель обязан:

3.4.1. Предоставить Работнику работу, обусловленную настоящим трудовым договором, обеспечить оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей;

3.4.2. Обеспечить безопасные условия и охрану труда на рабочем месте Работника;

3.4.3. Обеспечить защиту персональных данных Работника;

3.4.4. Выплачивать в полном размере причитающуюся Работнику заработную плату в сроки, установленные трудовым законодательством;

3.4.5. Осуществлять обязательное социальное страхование работника ;

3.4.6. Возмещать вред, причиненный работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей.

4. Режим работы и время отдыха

4.1. Для выполнения трудовых обязанностей работнику устанавливается режим рабочего времени с... по ... Время перерыва для приема пищи и отдыха, а также прочие перерывы устанавливаются правилами внутреннего трудового распорядка.

4.2. Работнику предоставляется в соответствии с графиком отпусков ежегодный основной оплачиваемый отпуск продолжительностью 28 календарных дней .

4.3. Режим работы и отдыха может быть изменен Работодателем локальным актом предприятия в соответствии с действующим трудовым законодательством.

5. Оплата труда

5.1. За выполнение трудовых обязанностей Работнику выплачивается должностной оклад в размере:

3.2. Доплата, надбавки и поощрительные выплаты могут выплачиваться работнику в соответствии с локальными нормативными актами или решением работодателя.

6. Виды и условия социального страхования

6.1 Работодатель гарантирует работнику обязательное социальное страхование в соответствии с Трудовым Кодексом Российской Федерации и иными Федеральными законами, в том числе обязательное пенсионное и медицинское страхование.

7. Заключительные положения

7.1. Все изменения и дополнения к настоящему договору могут быть внесены только по обоюдному согласию сторон; оформлены в письменном виде, подписаны обеими сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего трудового договора.

7.2. Настоящий трудовой договор может быть прекращен по основаниям, предусмотренным действующим законодательством.

7.3. Разногласия между Работодателем и Работником разрешаются путем переговоров между сторонами настоящего трудового договора. При отсутствии возможности урегулирования разногласий в процессе переговоров между Работодателем и Работником трудовой спор рассматривается по заявлению работника комиссией по трудовым спорам и (или) в суде.

7.4. Работник дает согласие на обработку Работодателем своих персональных данных.

7.5. Настоящий трудовой договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, один экземпляр хранится у Работника, второй - у Работодателя.

АДРЕСА, РЕКВИЗИТЫ И ПОДПИСИ СТОРОН

РАБОТНИК:

РАБОТОДАТЕЛЬ:

По всем пунктам договора согласие с работодателем достигнуто, один экземпляр договора на руки получил.		По всем пунктам договора согласие с работником достигнуто, один экземпляр договора работнику выдан.	
	..		
		М.П.	

4.Тесты на тему «Трудовой договор»

1.Договор заключается:

- С руководителем подразделения;
- Со специалистом;
- С рабочим (техническим исполнителем).

2.Правовой статус Работодателя:

- Юридическое лицо;
- Индивидуальный предприниматель;
- Физическое лицо (договор с работником заключается только в целях личного обслуживания и помощи по ведению домашнего хозяйства).

3.Трудовая функция определяется:

- В должностной инструкции;
- Непосредственно в договоре.
- Особенности работы в соответствии с Трудовым Кодексом РФ:
- Работник работает вахтовым методом;
- Работник работает в районах Крайнего Севера.

4.В договоре указывается квалификация Работника:

- Да;
- Нет.

5.Договор является:

- Договором по основной работе;
- Дополнительная работа по совместительству допускается;
- Дополнительная работа по совместительству не допускается;
- Договором по совместительству.

6.Договор заключен на:

- Неопределенный срок;
- Определенный срок (срочный договор):
- Договор заключен на срок до 2 месяцев;
- Работа по договору является сезонной;

-Договор заключен на время выполнения определенной работы;
-Договор заключен на время исполнения обязанностей отсутствующего Работника;

-Иное основание заключения срочного договора.

7.Работнику устанавливается испытательный срок:

-Да;

-Нет.

8.Работник имеет доступ к охраняемой законом тайне (государственная, служебная, коммерческая и иная):

-Да:

Перечень конфиденциальной информации определен в приложении;

Перечень конфиденциальной информации определен в договоре;

-Нет.

9.Работник обязан проходить медицинские осмотры:

-Да;

-Нет.

10.Обучение Работника проводится за счет Работодателя:

-Да:

Работник обязан отрабатывать определенный в договоре срок после обучения;

Работник не обязан отрабатывать определенный в договоре срок после обучения;

-Нет.

11.Работнику устанавливается рабочее время:

-Рабочее время Работника регламентируется графиком работы;

Иное.

-Работнику, помимо основного отпуска, предоставляется дополнительный оплачиваемый отпуск:

-Да;

-Нет.

12.Работнику устанавливается:

- Должностной оклад;
- Тарифная ставка;
- Сдельная оплата труда:
- Расценки на работы указываются в договоре;
- Расценки на работы указываются в приложении к договору.

13.Работник получает дополнительные выплаты:

- Да:
- Доплаты, надбавки, поощрительные выплаты;
- Компенсационные выплаты;
- Районный коэффициент;
- Премии;
- Иное;
- Дополнительных выплат нет.

14.Работодатель выплачивает заработную плату:

- Непосредственно Работнику;
- Представителю Работника.
- Работодатель выплачивает заработную плату Работнику:
- В месте выполнения им работы;

15.Посредством перечисления на указанный Работником счет в банке.

- Оплата труда производится:
- В денежной форме в валюте Российской Федерации (рублях);
- В иных формах, не противоречащих законодательству.

16.Работник подлежит дополнительному страхованию за счет Работодателя:

- Да;
- Нет.

17.Работодатель оплачивает лечение Работника:

- Да;

-Нет.

18.Работнику предоставляется путевка на санаторно-курортное лечение:

-Да;

-Нет.

19.Работнику выплачивается единовременное пособие в связи с увольнением:

-Да;

-Нет.

20.В непосредственном подчинении Работника находятся должностные лица:

Да;

Нет.

4. Применение знаний проходит в виде решения задач-ситуаций по карточкам. Ответы также озвучиваются вслух. На работу с задачей отводится 5 минут.

Трудовой договор

ЗАДАЧА №1 (задание высшего уровня на «5»)

Для проведения столярных работ поликлиника заключила договор со столяром Скобелкиным, временно нигде не работающим. По договору Скобелкин обязался в течение сентября оборудовать регистратуру фанерными шкафами с выдвижными ящиками, а администрация уплатить ему 1000 рублей. Выполняя работу, Скобелкин упал со стремянки, ушибся и в течение двух недель был нетрудоспособен. Поэтому работу он завершил лишь к 17 октября. При производстве расчета за выполненную работу Скобелкин потребовал, чтобы ему был оплачен листок нетрудоспособности за время болезни, поскольку он получил травму на производстве, а поступление на работу и увольнение с нее должны быть записаны в трудовую книжку для подтверждения стажа

работы. Администрация, отказав Скобелкину в его требованиях, предупредила его, что из причитающейся ему суммы будет произведен вычет полной стоимости испорченных им при раскрое пяти листов фанеры. Скобелкин, возражая, указал администрации, что порча фанеры должна быть отнесена к случаям нормального производственно-хозяйственного риска, за который он ответственности нести не должен.

1. Дайте характеристику отношений Скобелкина с поликлиникой.
2. Чем отличается трудовой договор от других соглашений о работе, в частности от договора подряда?
3. Был ли между сторонами заключен трудовой договор?
4. Каковы обязательные и дополнительные условия трудового договора?
5. Обоснованы ли требования Скобелкина о выплате пособия по нетрудоспособности и производстве записей в трудовой книжке?
6. Вправе ли Администрация удержать с причитающейся Скобелкину суммы стоимость ущерба?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ № 1.

По статье 702 Гражданского кодекса РФ договор о выполнении данных работ является договором подряда, а не трудовым договором и регулируется нормами Гражданского, а не Трудового кодекса. Таким образом, требования Скобелкина, опирающиеся на Трудовой кодекс неправомерны. По статье 714 подрядчик несёт ответственность за сохранность материалов заказчика, поэтому вычет стоимости фанеры из суммы, положенной Скобелкину администрацией правомерно.

ЗАДАЧА № 2 (задание высшего уровня «5»)

В связи с реконструкцией города производственные помещения фабрики подлежали сносу. Взамен фабрика получила другое помещение в поселке, находящемся в 15 км от города. Между городом и поселком имеется регулярное железнодорожное и автобусное сообщение. После

перевода фабрики в другую местность часть работников отказалась от продолжения работы.

1. Дайте определение перевода на другую работу и его отличие от перемещения.

2. Каков порядок перевода работников на работу в другую местность?

3. Вправе ли администрация обязать работников перейти на работу в другую местность при переводе из одного населенного пункта в другой предприятия, с которым они состоят в трудовых отношениях?

4. Как должна поступить администрация с работниками, отказавшимися от продолжения работы на фабрике после ее перевода из города в поселок?

5. Какие компенсации в этом случае должны быть выплачены работниками при увольнении?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №2.

Согласно ст. 72.1. ТК РФ перевод на другую работу - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем. Перевод на другую работу допускается только с письменного согласия работника, за исключением случаев, предусмотренных частями второй и третьей статьи 72.2 настоящего Кодекса.

По письменной просьбе работника или с его письменного согласия может быть осуществлен перевод работника на постоянную работу к другому работодателю. При этом трудовой договор по прежнему месту работы прекращается (пункт 5 части первой статьи 77 настоящего Кодекса).

При перемещении работника у того же работодателя изменение трудовой функции не затрагивается, измениться может рабочее место, структурное подразделение, расположенное в той же местности, поручение работы на другом механизме или агрегате, если это не влечет за собой изменения определенных сторонами условий трудового договора (ст.72.1. ТК РФ).

Такой перевод по инициативе работодателя, являются изменением существенных условий трудового договора и допускаются только с письменного согласия работника (ст. 72 ТК РФ). Такое согласие должно быть получено предварительно, до издания приказа о переводе, после ознакомления со всеми условиями той работы, на которую предполагается перевод работника. Перевод на другую работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании подписанных сторонами изменений к трудовому договору. Приказ объявляется работнику под расписку. На основании приказа о переводе, в трудовую книжку работника вносится соответствующая запись.

Если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены, а работник не согласен на продолжение работы в новых условиях, то трудовой договор прекращается по п.9 ст.77 ТК РФ с выплатой выходного пособия в размере не менее двухнедельного среднего заработка. Исходя из этого, не позднее чем за два месяца до изменения существенных условий труда администрация предприятия, учреждения, организации должна издать приказ, в котором предупредить об этом работника. Такой приказ издается и тогда, когда предстоят изменения условий труда для всех работников предприятия или его отдельных структурных подразделений. Работники, не согласные на продолжение работы в новых условиях, должны в течение двух месяцев письменно заявить об этом работодателю. Их заявления будут служить основанием для прекращения трудового договора (контракта) по п.9 ст.77 ТК РФ.

ЗАДАЧА №3 (задание среднего уровня на «4»)

Хитрова была принята на завод с 5 января на временную работу сроком на 4 месяца для замены нормировщицы Евсеевой, которая ушла в отпуск по беременности и родам. После окончания этого отпуска Евсева получила дополнительно 6-месячный отпуск по уходу за ребенком. В общей сложности Хитрова заменяла Евсееву непрерывно 10 месяцев. По возвращении Евсеевой на работу Хитрова была уволена без выплаты выходного пособия и компенсации за отпуск - как временный работник.

1. Какова продолжительность временной работы?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №3

Согласно ст.59 ТК РФ срочный трудовой договор заключается на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы.

Правильно ли работодатель отказал Хитровой в выплате выходного пособия и компенсации за отпуск?

Работодатель поступил неверно. Положения ТК РФ сегодня рассматривают срочный трудовой договор наравне с обычным трудовым договором. На работника, работающего по срочному трудовому договору, распространяются гарантии и компенсации, закрепленные трудовым законодательством (Глава 27 ТК РФ).

ЗАДАЧА №4(задание среднего уровня на «4»)

Петрова (17лет) была принята на работу лаборантом с месячным испытательным сроком. Через 10 дней ее уволили как не выдержавшую испытание без согласования с профсоюзным комитетом. Петрова обратилась в суд с иском о восстановлении на работе.

С какой целью применяется испытание при приеме на работу, и для кого его нельзя установить?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №4

Руководствуясь ст.70 ТК РФ при заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе.

Согласно статьи 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для:

лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права;

беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;

лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;

лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения;

лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;

лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;

лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев;

иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором.

Законно ли увольнение Петровой, и как будет решен спор?

Увольнение Петровой не законно, т.к. руководствуясь статьей 81 ТК РФ у работодателя нет оснований расторгнуть трудовой договор по своей инициативе.

Трудовой спор будет решен в пользу Петровой, которая должна будет быть восстановлена на прежней работе органом, рассматривающим индивидуальный трудовой спор (ч. 1 ст. 394 ТК РФ). Согласно ст. 234 ТК РФ работодатель будет обязан возместить работнику материальный ущерб, причиненный в результате незаконного лишения его возможности трудиться

ЗАДАЧА №5(задание среднего уровня на «4»)

С 10 августа на работу с испытательным сроком были зачислены главный бухгалтер, машинистка, диспетчер и шофер. В приказе о зачислении на работу главного бухгалтера администрация оговорила, что результаты испытания будут определены после сдачи им баланса за 4-й квартал, о чем он был предупрежден под расписку до начала работы. Остальным работникам администрация определила срок испытания 3 месяца. Диспетчер в течение 17 - 24 августа имел больничный лист. В связи с неудовлетворительными результатами испытаний машинистка была уволена через шесть дней после начала работы, а главный бухгалтер - с 21 октября.

Правильно ли, по условиям задачи, работодатель определил срок испытания при приеме на работу?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №6.

По условиям задачи работодатель верно определил срок испытания при приеме на работу:

машинистке, диспетчеру и шоферу- 3 месяц. Т.к. согласно статье 70 ТК РФ срок испытания не может превышать трех месяцев.

главному бухгалтеру – 4,5 месяцев (конец 4го квартала), т.к. срок испытания для главных бухгалтеров не может превышать шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом (ст.70 ТК РФ).

Когда истекает срок испытания у диспетчера с учетом времени его болезни?

Согласно статье 70 ТК РФ в испытательный срок не включается период временной нетрудоспособности работника, а также периоды, когда он фактически отсутствовал на работе. В связи с болезнью испытательный срок диспетчера должен быть продлен на неделю.

Имел ли право работодатель уволить машинистку до истечения срока испытания и требовалось ли при этом согласие профкома?

Согласно статье 71 ТК РФ при неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее, чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Выплачивается ли пособие по временной нетрудоспособности при болезни в период испытания?

Согласно статье 70 ТК РФ сотрудники, проходящие испытательный срок, имеют те же права, что и другие работники. Если временная нетрудоспособность пришлась на испытательный срок сотрудника, то пособие ему начисляется на общих основаниях независимо от того, будет он в дальнейшем работать в организации или не пройдет испытание.

ЗАДАЧА №7(задание среднего уровня на «4»)

В связи с реорганизацией предприятия приказом директора бухгалтер Ломов без его согласия назначен на должность главного бухгалтера с окладом на 2000 рублей в месяц выше прежнего.

Что считается переводом на другую работу?

Может ли работодатель назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия и имеет ли здесь значение увеличение заработка?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №7

1. Переводом на другую работу в соответствии со статьей 72.1. ТК РФ считается - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем.

2. Работодатель в соответствии со статьей 72 ТК РФ не имеет права назначить Ломова на должность главного бухгалтера предприятия без его согласия, поскольку перевод на другую работу допускается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, предусмотренных настоящим Кодексом. Увеличение заработка в данной ситуации значения не имеет.

ЗАДАЧА № 8(задание среднего уровня на «4»)

Садков был принят на работу с испытательным сроком в два месяца, по истечении этого времени работодатель решил продлить установленный работнику срок испытания до трех месяцев. Работник с этим согласился, подписав соответствующий документ. Через три недели после этого Садков был уволен как не прошедший испытание, после чего обратился в суд с требованием о восстановлении на работе.

Какое решение должен принять суд?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №8.

Суд должен признать неправомерным продление испытательного срока до трех месяцев. Испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе устанавливается именно при заключении трудового договора (ст. 70 ТК РФ), продлять уже имеющийся у него испытательный срок нельзя.

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником. Об этом работника нужно предупредить не позднее, чем за

три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытания (ст. 71 ТК РФ). Если же срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание (ст. 71 ТК РФ). В соответствии с этим суд должен принять решение о восстановлении Садкова на работе.

ЗАДАЧА № 9 (задание высшего уровня на «5»)

Сергеева была принята на работу временно на период отпуска по уходу за ребенком постоянной работницы, которая ушла в отпуск на полтора года. Работодатель установил Сергеевой испытательный срок – 2 месяца. При трудоустройстве Сергеева не высказала никаких возражений, боясь быть не принятой на данную работу, а после того, как трудовой договор был заключен, обратилась в суд с требованием признать условие об испытательном сроке недействительным, мотивируя это тем, что во-первых, она является временным работником, а во-вторых, впервые трудоустраивается по специальности после окончания вуза два года назад.

Права ли Сергеева?

ОТВЕТ НА ЗАДАЧУ №9

В статье 70 ТК РФ. говорится что испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, окончивших имеющие государственную аккредитацию образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня окончания образовательного учреждения, а Сергеева впервые устраивается на работу по специальности после окончания вуза два года назад, следовательно ее доводы о первичном трудоустройстве по специальности роли в данной ситуации не играют.

При заключении трудового договора соглашением сторон может быть обусловлено испытание работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе (ст. 70 ТК РФ). При этом существует перечень лиц, которым испытание устанавливать нельзя (беременным женщинам, лицам,

не достигшим возраста 18 лет и др.). Не устанавливается испытание при приеме на работу на срок до двух месяцев (ст. 289 ТК РФ). Запрета на установление испытательного срока для лиц, заключивших срочный трудовой договор, нет. Следовательно, полагаю, что испытательный срок такому работнику установить можно.

ЗАДАЧА № 10 (задание среднего уровня на «4»)

Пенсионер Савенков проработал по срочному трудовому договору один год, после чего работодатель заключил с ним трудовой договор еще на один год. По окончании периода ему было предложено снова заключить трудовой договор сроком на один год.

Соответствуют ли действия работодателя трудовому законодательству?

ОТВЕТ №10.

Действия работодателя соответствуют трудовому законодательству, т.к. в статье 59 ТК РФ, говорится о том, что срочный трудовой договор по соглашению сторон может заключаться с поступающими на работу пенсионерами по возрасту.

6. Подведение итогов.

Выставление оценок за работу, подводим итог работы за урок.

7. Домашнее задание:

Записываем домашнее задание: творческое задание подготовить презентацию по теме: «Трудовой договор»

Список литературы для обучающихся:

1. Важенин А.Г. Практикум по обществознанию. - М.: Издательский центр “Академия”, 2010.
2. Конституция Российской Федерации. 12 декабря 1993 года(с изменениями и дополнениями)
3. Никитин А.Ф. Правоведение. 10-11 класс. - М.: Просвещение, 2011.

4. Никитин А.Ф. Право и политика: Тесты. - М.: Дрофа, 2010.
 5. Никитин А.Ф. 200 вопросов и ответов по основам государства и права. - М.: Дрофа, 2010.
 6. Учебно-тренировочные материалы для подготовки к сдаче ЕГЭ. Обществознание. Интеллект-Центр, 2010.
 7. Шкатула В.И., Надвикова В.В., Сытинская М.В. Основы правовых знаний: учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений. - М.: Издательский центр “Академия”, 2011.
 8. Яковлев А.И. Основы правоведения. Профиздат, 2010.
- Яковлев А.И. Юридический практикум по основам правоведения. Профиздат, 2011.
9. Трудовой кодекс РФ – М. 2011.