



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 ситуационных заданий в процессе изучения
дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной
деятельности»

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

Выполнила:
студентка группы
ЗФ-409/112-4 1Ми,
Стенникова Анна Александровна
Научный руководитель
к.ю.н., доцент
кафедры ЭУиП
Чередникова Мария Викторовна

Проверка на объём заимствований:

01,7 % 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 образования
«Южно-Уральский государственный гуманитарно-педагогический
университет»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Профессионально – педагогический институт
Кафедра экономики, управления и права

АННОТАЦИЯ
к дипломной работе
Стенниковой Анны Александровны

на тему **Разработка ситуационных заданий в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».**

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

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 ситуационных заданий, его отличие от гражданско-правового договора, исследованы проблемы, связанные с заключением, изменением и прекращением трудового договора, при этом упор сделан на особенностях заключения трудовых договоров с несовершеннолетними.

Во второй главе дана разработка ситуационных заданий в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Дана характеристика и анализ применения ситуационных заданий в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

Исследовательская работа выполнена на 74 страницах.

Структура дипломной работы включает введение, 2 главы, теоретическую и практическую, заключение.

Для написания исследовательской работы был использован перечень источников, в который включено 37 наименований.

Дипломная работа содержит 2 таблицы.

Содержание

	Введение	5
1	Ситуационные задания в образовании	10
1.1	Понятие и сущность заочного производства	10
1.2	Применения ситуационных задания для оценки компетентности студентов	18
1.3	Роль ситуационных заданий в процессе формирования профессионально самостоятельности студентов	25
2	Ситуационные задания в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»	34
2.1	Характеристика и анализ применения ситуационных заданий в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»	34
2.2	Разработка ситуационных заданий по дисциплине «Правовому обеспечению профессиональной деятельности»	46
	Заключение	66
	Список использованных источников	70

Введение

В современной концепции образования все более значимой становится задача воспитания человека, способного к самоопределению и построению своей жизни в социально-экономической трансформации и культурных изменений. Для жизненного успеха сегодня требуется социальная мобильность, автономность, способность находить решения в кризисных ситуациях, уметь применять полученные знания, сохранять социальную устойчивость, свое "я" в постоянно меняющихся условиях[35]. Возникает вопрос: являются ли студенты в современном обществе, иметь знания и навыки, которые они получают в традиционной форме образования, чтобы приспособиться к стремительно меняющимся условиям жизни, внести свой вклад в современное общество? И что в настоящее время наиболее высокое качество образования?

В докладе международной комиссии по образованию для XXI века под председательством Жака Делора "образование: скрытое сокровище", сформулировано "4 столпа, которые являются основой образования: научиться познавать, научиться делать, научиться жить вместе, научиться быть". На самом деле президент Ассоциации "наша Европа", президент Международной комиссии ЮНЕСКО по проблемам образования в XXI веке, определил глобальные компетентности, необходимые для выживания в современном мире[8]:

- учиться знать – ежедневное конструирование своих собственных знаний, комбинируя внутренние и внешние элементы;
- учиться делать – фокусирование на практическом применении изученного;
- учиться жить вместе – умение отказаться от любой дискриминации, когда все имеют равные возможности развивать себя, свою семью и свое сообщество;

- учиться быть – умения необходимые индивиду развивать свой потенциал.

Эта идея заложена в стандартах второго поколения, где обучение понимается как усвоение системы знаний, умений и навыков, составляющих инструментальную основу компетенций учащегося, но и как процесс развития личности, обретения духовно-нравственного опыта и социальной компетентности.

Ситуационные задания – один из методов, позволяющая достичь универсальных учебных действий (личностных, мета предметных), а также предметных результатов, требования к освоению которых обучающимися прописаны в ФГОС при реализации основной образовательной программы основного общего образования.

Универсальные учебные действия (УУД) – способность субъекта к саморазвитию и самосовершенствованию путем сознательного и активного присвоения нового социального опыта; совокупность действий учащегося, обеспечивающих его культурную идентичность, социальную компетентность, толерантность, способность к самостоятельному усвоению новых знаний и умений, включая организацию этого процесса.

УУД сформулированы как способы действия, овладения детьми учебной деятельностью, то есть умением учиться.

Нельзя сказать, что есть более или менее «главные» УУД. Только работа учителя, направленная сразу на формирование всей группы УУД, дает возможность ученику получить умение учиться как систему[4].

Основной целью образования до недавнего времени являлось формирование и накопление глубоких и прочных знаний основ предметов, т.е. с позиции этой цели, чем больше знаний приобрёл студент, тем лучше и тем выше уровень его образованности[13]. Но современному человеку недостаточно быть только эрудитом, он должен уметь творчески использовать имеющиеся знания для решения новых проблем. Умение решать задачи не только овладения определенным набором навыков, но

имеет несколько составляющих: мотивы деятельности, умение ориентироваться в источниках информации, умения и навыки, которые требуются для определенной деятельности, теоретических и прикладных знаний, необходимых для понимания проблемы и выбора решения[16]. С точки зрения компетентностного подхода основным непосредственным результатом образовательной деятельности является формирование ключевых компетенций, т. е. способности учащихся самостоятельно действовать в ситуации неопределенности при решении актуальных проблем.

Актуальность исследования. Ситуационные задания на уроках «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» не менее актуально, чем ситуационные задания на предметах химии или русского языка. Гражданственность и патриотизм современного человека во многом характеризуется степенью его уважения к законам страны, обществу и государству. Полноценная правовая подготовка учащихся определяет не только реальное качество образования, но и эффективность любой деятельности в сфере гражданского и патриотического воспитания. Именно поэтому большое значение уделяется тому, как достигаются цели и задачи правового образования, т.е. способам взаимосвязанной деятельности учителя и учеников, направленным на достижение цели правового образования, воспитания и развития студентов, а именно методам обучения праву и как составной части метода методическому приему. Как говорил известный педагог М.Н. Скаткин: "метод - это путь, которым учитель ведет ученика от незнания к знанию, от неумения к умению, путь развития его умственных сил". Методы призваны заинтересовать ученика предметом, достигнуть высокого уровня образования[27]. Причем право, как учебная дисциплина имеет свои своеобразные методы, методические средства и приемы, которые постоянно совершенствуются. Это не удивительно, ведь качество образования зачастую зависит именно от методов и приемов правового

образования, которое является неотъемлемой частью общей культуры гражданина, важнейшим условием формирования позитивного правосознания. Прием - это составная часть метода. Урок по праву ограничен определенным временем, которое не позволяет часто использовать весь метод, но применение его части, т.е. методического приема позволяет работать над каким-либо отдельным вопросом. Это и предопределило выбор темы работы, структуру и содержание раскрываемых в ней вопросов.

Степень разработанности проблемы. Вопросам методических приемов правового обучения свои работы посвятили такие ученые, как: Е.А. Певцова, И.А. Ильин, А.В. Дружина, Е.Л. Болотов, В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко, В.В. Спасская и др. На протяжении многих лет специалисты в области методики пытаются разобраться в том, как учить современного студента. Но здесь возникают споры об эффективности тех или иных методов, что приводит к разработке все новых и новых методик обучения «Правовому обеспечению профессиональной деятельности»[26].

Цель дипломной работы на основе теоретического анализа литературы разработать и апробировать использование ситуационных заданий в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

Задачи работы:

1. Изучить теоретические основы ситуационных заданий, применяемых в современном образовании.
2. Раскрыть сущность ситуационных заданий и определить их место в учебном процессе.
3. Определить роль и значение ситуационных заданий в повышении самостоятельности в обучении студентов.

4. Дать характеристику и анализ применения ситуационных заданий в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

5. Разработать ситуационные задания по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Объектом является процесс изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в СПО.

Предметом - использование ситуационных заданий в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в СПО.

Методы исследования: анализ и синтез и обобщение.

Гипотеза: если использовать ситуационные задания, процесс изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» будет более эффективным

Структура работы. Работа состоит из оглавления, введения, 2 глав, включающих 5 параграфов, заключения, списка использованной литературы.

База практики: ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий»

Глава I. Ситуационные задания в образовании

1.1 Сущность ситуационных заданий

Ситуационные задания - это задания, позволяющие ученику осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка [26].

Задания должны быть разработаны таким образом, чтобы рабочая среда, поглощение которых подразумевается в процесс решения задачи, выступали как прямой продукт обучения". В большинстве учебных заданий, в качестве прямого продукта выступает Исполнительная часть, а ориентировка и контрольная часть-как побочные[28]. Реализация четвертого требования предполагает использовать для реализации заданий учащимися своих действий, т. е. рефлексия. Такого рода задания помогают учащимся обобщать свои действия по дальнейшему решению учебных задач. Отмечается также следующее: чтобы учащиеся, решая учебные задачи, осознанно выполняли и контролировали свои действия, они должны иметь четкие представления о структуре и средствах решения задачи. Такие сведения они должны получать от учителя в виде стройной системы ориентировки [21].

Дидактические возможности ситуационных заданий, связанные с тем, что их использование позволяет студентам изучить доступную информацию, чтобы пройти через все этапы ее обработки: ознакомление - понимание - применение - анализ - синтез - оценка [18]. Таким образом, студент не только усваивает новые знания и умение выполнять конкретную задания, но и вырабатывает в себе компетенции по способу выполнения разнообразных заданий [22].

Специфика ситуационных заданий заключена в практико-ориентированном содержании, а также в необходимости обладанием предметным знанием для успешного выполнения заданий[12].

Обязательным элементом ситуационных заданий является проблемный вопрос, сформулированный таким образом, чтобы ученику захотелось найти на него ответ [32].

Задания могут быть построены как на учебном, так и на вне учебного материала. Задания могут предполагать единственный правильный ответ, или же предоставлять просторы для творческой мысли учащихся, что сложнее для оценивания учителем, но дает лучший результат в обучении и развитии учащегося[10].

Для того чтобы наметить некоторые приемы создания проблемной ситуации в учебной деятельности студентов, требуется переосмысление и отбор того, чем располагает в настоящее время теория и практика современного обучения, с учетом специфики умственной деятельности, их возможностями в усвоении знаний, умений, навыков, дидактической целью урока, уровнем усвоенных знаний и содержанием учебного материала [29].

Нам представляется возможным отметить следующие виды ситуационных заданий[35]:

Мотивационные ситуационные задания должны привлекать внимание, интерес ко всему годовому курсу преподаваемого предмета. Мотивационные задания обосновывают необходимость нового знания, так как конструируются на основе того учебного материала, изучение которого имеет существенное значение для развития ученика и всегда имеет решение (возможно, и отдаленное по времени)[36].

Образовательные, как определяют её педагоги – это система факторов, обуславливающих учебную деятельность и поведение учащихся.

В педагогике различают внешнюю и внутреннюю мотивации. Для создания внешней мотивации педагог располагает целым рядом средств обучения, способствующих развитию интереса учащихся к предмету. Формирование же внутренней мотивации – проблема значительно более

сложная, но именно этот процесс создаёт основу для успешного продвижения от незнания к знанию.

Педагоги выделяют четыре вида внутренней мотивации:

1. Мотивация по результату (ориентация ученика на результат деятельности).
2. Мотивация по процессу (заинтересованность ученика в самом процессе деятельности).
3. Мотивация на оценку (заинтересованность ученика в получении хорошей оценки).
4. Мотивация на избежание неприятностей (свидетельствует сама за себя) [35].

Функции мотивационных ситуационных заданий:

- обоснование полезности и необходимости изучения того или иного теоретического материала, а также применение его для решения жизненных проблем;
- подготовка к введению новых понятий;
- ознакомление с новым методом решения задач.

Мотивационные задания создают возможность поиска путей совершенствования процесса обучения, активизации познавательной деятельности учащихся. Использование заданий для мотивации знаний, умений, методов создает условия для реализации на этапе введения нового учебного материала меж предметных связей, связи обучения с жизнью.

Обучающие ситуационные задания – это методический ресурс обновления содержания образования для обучения школьников решению жизненных проблем с помощью предметных знаний, это метод активного, продуктивного, рефлексивного взаимодействия: учитель – ученик и ученик-ученик[34].

Учитель – ученик. Идея, которая заложена в новые стандарты обучения, заключается в том, что задача учителя не вложить знания, а

создать условия, чтобы выработались способы действия, т.е. умения учиться, которые помогут ученику выйти на результат, причем самостоятельно. Из этого следует, что функция обучающей ситуационной задачи заключается в условиях «создания социальной ситуации развития обучающихся, обеспечивающей их социальную самоидентификацию посредством лично значимой деятельности».

Работа над решением обучающих ситуационных заданий основана на наборе текстов для ответа на главный лично-значимый вопрос. Здесь учитель создает условия для инициативы, организует индивидуальную, парную, групповую работу[31]. А это значит, что выделяется еще одна функция обучающих ситуационных заданий, которая заключается в становлении личностных характеристик выпускника: «уважающий других людей, умеющий вести конструктивный диалог, достигать взаимопонимания, сотрудничать для достижения общих результатов».

Ученик – ученик. Обучение решению ситуационных заданий позволяют ученику осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией (ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка). Найти решение, а точнее ответить на лично-значимый вопрос, возможно, и отдаленное по времени.

Каждый ученик вносит свой особый индивидуальный вклад в решение ситуационных заданий. В современном обществе к наиболее продуктивным решениям приходят в коллективном обсуждении. А коллективное обсуждение – это открытое образовательное пространство, идеи которого заложены в новых стандартах обучения. В ходе работы идет обмен знаниями, идеями, способами деятельности, то есть активная учебно-познавательная деятельность обучающихся, как составляющая системно-деятельностного подхода, а это еще одна функция обучающих ситуационных заданий[32].

Итоговые ситуационные задания является способом формирования и оценивания УУД. Здесь можно сразу выделить их функции, основанные на содержании стандарта основного общего образования:

- «проектирование и конструирование социальной среды развития обучающихся в системе образования»;
- ориентирование на становление личностных характеристик выпускника: «умеющий учиться, осознающий важность образования и самообразования для жизни и деятельности, способный применять полученные знания на практике»;
- формирование «умений выполнения проектной деятельности и способность к решению учебно-практических и учебно-познавательных задач»;
- обеспечение комплексного подхода к «оценке результатов освоения основной образовательной программы основного общего образования, позволяющий вести оценку предметных, мета предметных и личностных результатов основного общего образования»[15].

Решение ситуационных заданий можно представить в виде следующего **алгоритма действий**:

- 1) название заданий – интрига, т.е. заинтересованность вокруг события, объекта за счет неопределенности и лично-значимый познавательный вопрос, который возникает в результате осознания ребенком «дефицита» знания, следствием чего является формирование образовательной мотивации;
- 2) работа с текстами ситуационных заданий, а также с заданиями по работе с данными текстами, которые составлены в соответствии с таксономией полного усвоения знаний Б. Блума и позволяющие достигать репродуктивного и продуктивного уровня обучения;

3) итоговый ответ на личностно-значимый познавательный вопрос, который предполагает «выход» ученика за рамки учебного процесса в пространство социальной практики.[31]

Эффективным средством формирования и оценивания компетенций учащихся могут служить ситуационные задания, построенные на учебном содержании. Такие задания включают написание ситуаций, а также перечень заданий и вопросов. Ситуационные задания выявляют не только предметные знания, но и универсальные учебные действия.

В связи с этим на уроках можно использовать ситуационные задания и ставить перед учащимися проблемы, с которыми они могут столкнуться в повседневной жизни.[6]

Специфика ситуационных заданий заключается в том, что она носит ярко выраженный практико-ориентированный (иногда даже прагматичный) характер, но для ее решения необходимо конкретное предметное знание. Зачастую для решения ситуационных заданий учащимся требуется знание нескольких учебных предметов. Обязательным элементом заданий является проблемный вопрос. Решение многих ситуационных заданий связано с анализом конкретных ситуаций, отражающих происходящие в обществе изменения.[25]

При решении ситуационных заданий учитель и учащиеся преследуют разные цели: для учащихся главное заключается в том, чтобы найти решение, соответствующее данной ситуации; для учителя – чтобы учащиеся освоили способ деятельности и осознали его сущность.

Задачи составлены так, чтобы учащиеся прорабатывали текст учебника и предложенные дополнительные источники информации, умели находить ответы на поставленные вопросы, проводить эксперименты, проявляли творческие способности при анализе и синтезе знаний, их оценке, то есть учащиеся учатся узнавать что-то новое и применять это новое на практике, в повседневной жизни.

Задания включают вопросы, сформулированные на основе таксономии Б. Блума, т. е. в соответствии с категориями диагностируемых учебных целей: знание – понимание – применение – анализ – синтез – оценка.[6]

Основой для ситуационных заданий могут служить самые разнообразные источники: текст и вопросы из учебника, дополнительная литература, научно-популярные статьи, проблемы реальной жизни и т.п.

Модель ситуационных заданий:

1. Название задания.
2. Личностно-значимый познавательный вопрос.
3. Информация по данному вопросу, представленная в разнообразном виде (текст, таблица, график, статистические данные и т.д.).
4. Задания на работу с данной информацией.

Если студенты поймут, что все учебные возможности занятия исчерпаны, интерес к нему будет утрачен. Учитывая этот психологический момент, очень важно организовать занятие так, чтобы обучающиеся постоянно ощущали увеличение сложности выполняемых заданий. Это ведет к осознанию собственного успеха в учении и положительно мотивирует их познавательную деятельность[27].

Преподаватель должен проводить занятие так, чтобы на всем его протяжении студенты были заняты напряженной творческой работой, поисками правильных и точных решений, чтобы каждый получил возможность раскрыться, проявить свои способности. Поэтому при планировании занятия и разработке индивидуальных заданий преподавателю важно учитывать подготовку и интересы каждого студента. Педагог в этом случае выступает в роли консультанта, способного вовремя оказать необходимую помощь, по возможности, не подавляя самостоятельности и инициативы обучающегося[13]. При такой

организации практического занятия в аудитории не возникает мысли о том, своимичто возможности его исчерпаны.

Рекомендуется вначале давать студентам легкие задания (логические задания), которые рассчитаны на репродуктивную деятельность, требующую простого воспроизведения способов действия, данных на лекции для осмысления и закрепления в памяти.[19] Такие задания помогают контролировать правильность понимания обучающимися отдельных вопросов изученного материала небольшого объема (как правило, в пределах одной лекции). В этом случае преобладает выполнение заданий по образцу, предложенному на лекции.

Затем содержание ситуационных заданий усложняется. Предлагаются задания, рассчитанные на репродуктивно-преобразовательную деятельность, при которой обучающемуся нужно не только воспроизвести известный ему способ действий, но и дать анализ его целесообразности, высказать свои соображения, относящиеся к анализу условий задачи, выдвигаемых гипотез, полученных результатов. Этот тип заданий по отдельным вопросам темы должен развивать умения и навыки применения изученных методов и контролировать их наличие у обучающихся[33].

В дальнейшем содержание заданий (логических заданий) снова усложняется с таким расчетом, чтобы их решение требовало в начале отдельных элементов продуктивной деятельности, а затем — полностью продуктивной (творческой). Как правило, такие задания в целом носят комплексный характер и предназначены для контроля глубины изучения материала темы или курса[17].

Выстраивая систему заданий постепенно возрастающей сложности, преподаватель добивается усвоения студентами наиболее важных методов и приемов, характерных для данной учебной дисциплины.

1.2 Применения ситуационных заданий для оценки компетентности учащихся

В настоящее время в России идет процесс формирования новой дидактической модели образования, основанной на реализации деятельностного и компетентностного подходов[18]. Быть компетентным означает способность (умение) мобилизовать в какой-либо ситуации полученные знания и опыт, т.к. одним из наиболее важных качеств современного человека является активная мыслительная деятельность, поиск нового, желание и умение приобретать знания самостоятельно, решать возникающие жизненные проблемы. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО) представляет собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ (ООП) по направлениям подготовки образовательными учреждениями среднего профессионального образования, на территории Российской Федерации, имеющими государственную аккредитацию.

Одно из требований к условиям реализации основных образовательных программ на основе ФГОС является широкое использование в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий в сочетании с внеаудиторной работой с целью формирования и развития профессиональных навыков обучающихся. Теперь для преподавателя недостаточно быть компетентным в области своей специальности и передавать огромную базу знаний в аудитории, заполненной жаждущими познания студентами. И хотя новые взгляды на обучение не принимаются многими преподавателями, нельзя игнорировать данные многих исследований, подтверждающих, что использование активных подходов является наиболее эффективным путем, способствующим обучению студентов[4].

Использование ситуационных заданий в образовании системы СПО является важным творческим процессом в деятельности преподавателя и студентов. Решение ситуационных заданий в обучении специальными дисциплинами обеспечивает объективность оценивания знаний студентов, кроме того, способствует развитию логического мышления, стимулирует познавательную активность, позволяет оперативно корректировать обучение, ведет к улучшению качества организации учебного процесса. Источником содержания практического обучения является профессиональная деятельность специалиста, а точнее, состав профессиональных задач, которые являются содержанием их деятельности.

Системно-деятельностный подход, заложенный в идеологии нового ФГОС, изменяет общую парадигму образования: в переходе от цели как усвоения ЗУН к цели «учись учиться»; от изолированных понятий учебных предметов к включению содержания образования в контекст решения учащимися жизненных задач[4];

от индивидуальной формы усвоения знаний к признанию решающей роли учебного сотрудничества по моделям кооперативной педагогики. В связи с этим важнейшим методическим ресурсом обновления содержания образования являются ситуационные задачи для обучения школьников решению жизненных проблем с помощью предметных знаний. Овладение методом решения ситуационные задачи позволит педагогам представить результаты образования комплексом умений и навыков в понятиях «философии компетентностей», выраженных через ключевые компетенции.

Ключевыми они названы потому, что являются как бы «ключами», при помощи, которых студенту предстоит открыть дверь будущей профессиональной деятельности[34].

Приобретение опыта использования методов решения жизненных ситуаций, которые могут быть полезны молодому человеку в зрелом возрасте-это так называемое образование с переноса, и ее вектор направлен на профессиональное будущее студента. На достижение этой же цели современного образования ориентирует педагогов и новый ФГОС путём включения образования в контекст решения жизненных задач, а инструментами поддержки становятся универсальные учебные действия, которые подготавливают основу для формирования всех планируемых компетенций студентов[13].

Ситуационные задания имеют «родословную» от методов кейс-технологий, связанных общим подходом к использованию «ситуационного анализа», который существует в образовательной практике в следующих разновидностях:

- как анализ конкретных ситуаций (метод анализа конкретных ситуаций, или «гарвардский метод»);
- как анализ ситуационных задач и упражнений (методы решения СЗ).

Часто эти методы объединяют общим понятием «кейс-стадии», название которого можно перевести как «обучение на случае», некоторой произошедшей/возможной ситуации в социальном пространстве жизни, в основе которой лежат реальные учебные проблемы.

Частота использования ситуационных заданий и упражнений, построенных на совокупности разнопредметных или одно предметных (такой вариант допустим) текстов, зависит от целесообразности их использования в конкретном учебном предмете[33].

Процесс решения ситуационных заданий всегда предполагает «выход» ученика за рамки учебного процесса в пространство социальной практики. Это происходит, когда учащимся предлагается разработать проект, направленный на освоение социокультурной среды, или

установить взаимодействие с индивидуальными или коллективными субъектами вне школ (родители, органы управления, власти и т. д.), то есть создаются условия включения учащихся в активную общественную деятельность. Таким образом, решение ситуационных заданий может стать инструментом организации социальной практики учащихся[14].

Практически все задания «работают» на освоение учащимися социальной роли «созидатель». Это не ошибка. Разработчики заданий действительно стоят на позиции, что каждый учащийся должен быть не только гражданином, но обязательно и созидателем. Он должен уметь не только критиковать и потреблять, но создавать нечто новое отличное от уже существующего. Поэтому практически в каждом задании учащимся предлагается разработать (создать) и презентовать (или реализовать) какой-либо проект, проявив тем самым знания и практические умения в действии, то есть свою компетентность в решении той или иной проблемы.

Значительное преимущество этого пособия перед классом ситуационные задачи, технологической карты, которая позволяет учителю, эта практика-это новое начало, чтобы увидеть разницу традиционные образование новой (функциональной) в постановке образовательных целей, задач, методов действий и ожидаемых результатов. Существует несколько подходов к проектированию ситуационных заданий.

Первый: построение заданий на основе материалов учебника (текстов параграфа и его вопросов). Это целесообразно делать тогда, когда задания направлены на удовлетворение любознательности учеников.

Второй: построение заданий на проблемах из реальной жизни студентов, познавательная база которых закладывается в соответствующих учебных дисциплинах.

Особо следует остановиться на оценке ситуационных заданий учителя. Система оценки основана на таксономии целей полного усвоения знаний известный американский ученый Бертольд Блум (1956), который

получил широкую международную известность в XX веке и легли в основу современных образовательных технологий. Таксономия (упорядоченная система) представляет перечень из шести последовательных целей, которые должен реализовать обучающий педагог, чтобы добиться полного присвоения знаний учеником. Она, по названию её элементов, довольно проста, известны её звенья, которыми широко пользуется любой педагог. Студент должен пройти следующие шесть «шагов-целей» на познавательном пути: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценку, чтобы, по мнению Б. Блюма, полностью усвоить предложенные знания.

Под целью "ознакомления" означает способность ученика запомнить, воспроизвести соответствующую информацию. Под цель "понимание" – способность студента к конверсии (перевод) материала из одной формы выражения в другую (например, из словесной формы в математическую), умение интерпретировать материал, порассуждать о дальнейшем ходе явлений, событий (такие учебные результаты превосходят обычные запоминания). Под целью «применение» понимается способность ученика применять правила, методы, понятия, законы, принципы, теории в конкретных условиях, ситуациях. Эта цель требует более высокого уровня владения материалом, чем понимание.

Анализ как категория цели обозначает умение разбить целое на части так, чтобы четко видна была его структура, выявить взаимодействие частей,

осознать принципы организации целого. А ситуационные задания этот аналитический процесс усложняется специально вводимой много предметностью в содержание задания и чаще всего эту «много предметность» мы берём из реально происходивших/происходящих жизненных ситуаций на производстве, в обычной социально-организованной жизни, в быту и т.п. Синтез как категории цели

предполагает владение студентом умения комбинировать элементы для получения нового продукта. Этот новый продукт может быть выступлениями, докладами, планами действий, схемами и, конечно, проектами. Реализация этой цели предполагает действия творческого характера с акцентом на создание новых схем и структур. Категория направлена на совершенствование умения оценивать значение материала (утверждения, творческих работ, исследовательских данных) для конкретной цели. Суждения студента должны основываться на четких критериях. Критерии могут определяться самим студентом или задаваться извне.

Ресурсов на основе повышения качества нового образования—это известный психологический закон обучения: знания формируются в сознании субъекта учения, а не до, и в процессе применения их на практике. Поэтому представляется возможным оптимизировать процесс обучения путем включения в структуру ситуационных задач, построенных с настоящим Законом. Ситуационные задания позволяют интегрировать знания, полученные в ходе изучения разных предметов. При этом они могут предусматривать расширение (амплификацию) образовательного пространства студента. Решение ситуационных заданий, базирующихся на привлечении студентов к активному разрешению учебных проблем, тождественным реальным/жизненным, позволяет студенту овладеть умениями быстро ориентироваться в разнообразной информации, отыскивать информацию, необходимую для решения проблемы, и, наконец, научиться активно, творчески пользоваться своими знаниями[27].

С точки зрения компетентного подхода основным непосредственным результатом образовательной деятельности становится формирование ключевых компетентностей, т.е. способностей, учащихся самостоятельно действовать в ситуации неопределённости при решении актуальных для них проблем. В условиях информационной насыщенности общества явлениями массовой жизни стали информационные технологии,

поэтому на первый план выступают задачи формирования у учащихся информационной компетентности, а именно умение добывать и структурировать информацию и способность устанавливать и поддерживать контакты.

Таким образом, необходимо готовить молодых людей к жизни в условиях рынка, они должны быть инициативными, творческими, предприимчивыми личностями, умеющими выбирать лучшие, оптимальные варианты из тех, которые ставит перед ними действительность. Поэтому под современным качественным образованием понимают наличие умения учащихся решать реальные жизненные проблемы на основе предметных знаний и умений, этим и объясняется уровень образованности школьников. Сегодня важно пересмотреть ориентиры в обучении. Знаниевый подход уступает место компетентностному.[36] Студентам необходимо научиться уметь решать вопросы, возникающие в поле информационного знания. Каким образом проверить умение ориентироваться в проблемных вопросах? Один из актуальных способов проверки знаний—ситуационные задания, ориентированных на мета предметные знания, эрудицию, развитие мышления учащихся. Анализируя материалы, представленные в сети Интернет, пришли к выводу, что ситуационные задания являются наиболее популярным средством оценивания знаний.

1.3 Роль ситуационных заданий в процессе формирования профессионально самостоятельности студентов

Модернизация отечественной системы образования ведётся в рамках осуществления идеи непрерывного образования. Особую актуальность в контексте организации непрерывного образования приобретает проблема формирования самостоятельности будущего специалиста. В ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» в 14 статье говорится, что «содержание образования ... должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, создание условий для её самореализации...» [3]. В современной концепции модернизации российского образования на период до 2016 г. говорится, что основная цель профессионального образования – «подготовка квалифицированного работника соответствующего уровня и профиля..., компетентного, ответственного, свободно владеющего своей профессией..., готовому к постоянному профессиональному росту» [4]. Исследования доказывают, что психологически полная профессиональная деятельность выражается в абсолютной самостоятельности человека как субъекта труда (А.К. Маркова, Е.А. Климов, Н.С. Пряжеников и др.). Проблема развития самостоятельности рассматривается в рамках изучения субъектности, то есть активной роли человека в процессах жизнедеятельности. Согласно исследованиям С.Л. Рубинштейна, Б.Г. Ананьева, К.А. Абульхановой-Славской, А.В. Бруклинского, А.К. Сотницкого и др., самостоятельность – это сформированный в онтогенезе актуальный, субъектный опыт. Самостоятельность состоит в авторстве выбора и решения жизненных задач и обеспечивается опытом познания мира, своих возможностей и управления своими усилиями.[23] Она включает в себя взаимодействие

необходимых компонентов опыта субъекта: опыта ценностей; опыта привычной активизации; опыта рефлексии; общенационального опыта; опыта сотрудничества; опыта само регуляции. Механизмами развития такого опыта являются подражание, инициатива, эмоциональная поддержка, заинтересованность, перенос, репрезентация, исследование собственных возможностей, усовершенствование, творчество. Несомненно, важную роль в процессе формирования профессиональной самостоятельности студентов играют ситуационные задания. Большую ценность в осмыслении теоретических и методических аспектов применения ситуационных заданий оказали теоретические разработки П.И. Пидкасистого, А.П. Панфиловой, С.А. Мухиной и А.А. Соловьевой, М.М. Левиной. Так, например, П.И. Пидкасистый отмечает важную роль профессионально-ориентированных задач в личностном профессиональном становлении специалистов.[30] Они побуждают студентов к творческой деятельности, служат «пусковым» моментом их мыслительного процесса. При этом «генетической клеточкой учебно-познавательных работ, их цементирующим ядром является задача, предлагаемая обучаемым в конкретной ситуации и выступающая как объект их деятельности». Решение профессионально-ориентированных задач предполагает обязательность присвоения профессионального умения определенного уровня, пополнение багажа профессиональных знаний студентом в ходе непрерывного оперирования понятиями, суждениями, терминами из сферы будущей профессиональной деятельности [10]. Мухина С.А. и Соловьева А.А. дают более широкое определение ситуации – как совокупность обстоятельств (внутренних и внешних), содержащая условия, противоречия, в которых развивается какая-либо деятельность индивида, группы, организации, требующая конкретного разрешения, но не имеющая мгновенного однозначного решения для выхода из создавшегося положения [7]. Левина М.М. считает, что при анализе

ситуаций создаются информационно-оперативные условия, стимулирующие и направляющие мысль обучающихся, развивается логический рационализм умственной деятельности и интеллектуальное творчество, детерминируется активность обучающихся со стороны мотивационных и регулятивных процессов. Регулируются личностные намерения, что усиливает значимую мотивацию [5]. Панфилова А.П. отмечает, что основанные на ситуациях задания учат анализу последствий принимаемых решений, формируют навыки оценки альтернативных вариантов решения или поведения в условиях неопределенности. Также, студенты вырабатывают уверенность в себе и своих силах, убежденность в том, что в реальной практической ситуации они смогут профессионально решать проблемы, расширяют практический опыт. Это позволяет им лучше познать выбранную профессию, формировать представление о требованиях к представителям этой профессии ответственности, которая на них возлагается. Ситуация, по определению А.П. Панфиловой, это сочетание условий, обстоятельств, создающих определенную обстановку, положение [8]. Основными признаками форсированности профессиональной направленности, как отмечают А.В. Вербицкий и Н.А. Бакшаева, рассматриваются становление в сознании студента профессиональной доминанты, сформированность образа мира, образа профессии, осознание себя как субъекта профессиональной деятельности. Одним из важных источников формирования профессиональной направленности выступает представление студента о специфике выбранной профессии [14]. Известно, что личность формируется в деятельности. Овладение деятельностью сопряжено с развитием тех качеств, наличия которых она требует от работника и представление, о которых он проявляет в ней, упражняя, совершенствуя, и доводя их до нужного уровня. Именно внедряя в учебный процесс ситуационные задания, студентам предоставляется возможность разбирать, и

имитировать профессиональную деятельность, которая создаёт основу для формирования профессионально-ценностных ориентаций, даёт возможность самостоятельного выбора и решения жизненных задач, обеспечивает опыт познания мира, своих возможностей и управления своими усилиями. Ситуационные задания могут включать в себя [6]:

1. Решение ситуационных задач. Ситуационные задачи не предполагают готовых решений и способов действий, а побуждают к активной самостоятельной мыслительной деятельности, предполагают самоопределение студентов и эвристический (создающий новое) поиск их выполнений, самостоятельный поиск соответствующего средства для достижения цели.

2. Коллективный анализ ситуаций (case-study). Суть данного метода состоит в том, что студентам предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой отражает не только практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, который необходимо найти для разрешения данной проблемы [22]. Отбор нужного материала, в предполагаемой ситуации, требует высокого уровня самостоятельности. Отмечая роль метода анализа конкретных ситуаций в развитии аналитических способностей студентов, выработке самостоятельности и инициативности в поиске решений, В.С. Кукушкин отмечает, что при столкновении с конкретной ситуацией обучаемый должен определить: есть ли в ней проблема, в чем она состоит, определить свое отношение к ситуации [9]. Кейс – это описание ситуации, которую студенты должны самостоятельно проанализировать, разработать несколько вариантов и принять решение.

3. Составление и разбор деловой корреспонденции. Данный метод основан на работе с документами и деловыми бумагами, которые относятся к деятельности специалиста в сфере профессиональной деятельности. Это может быть составление искового заявления,

ходатайства, жалобы, запрос информации, письменный ответ на запрос информации и т.д.

4. Ролевые игры. Моделирование во время ролевой игры различных служебных ситуаций имитирует профессиональную деятельность, что помогает вырабатывать у студентов оптимальную стратегию поведения, осознавать ответственность за принятие решения. По мнению преподавателей, главное преимущество «игровых» ситуационных заданий – это эмоциональная насыщенность, возможность моделировать вместе со студентами сложные аспекты профессионального и жизненного самоопределения [6]. Отмечая значимость проведения занятия в игровой форме при изучении правовых дисциплин, Н. Пряжникова считает, что игровые задания позволяют рассмотреть ценностно-смысловые аспекты профессионального выбора, планировать дальнейшие и ближние перспективы профессионального развития. Они дают возможность зримо представить профессию, рассмотреть различные внешние и внутренние препятствия на пути к профессиональным и жизненным целям, моделировать сам процесс профессионального выбора [11]. Основная цель ситуационного обучения заключается в том, что в глубине, чтобы отражать реальную ситуацию образовательного процесса. В том случае, если проблемы создают практическую модель педагогической ситуации. В то же время цель таких ситуационных заданий может быть сведена к закреплению знаний и навыков поведения (принятия решений) в этой ситуации. Такие ситуационные задания должны быть максимально четкими и подробными [12].

Основной смысл исследовательских ситуационных заданий заключается в том, что они выступают моделью для получения нового знания ситуации и поведения в ней. Обучающая функция таких ситуационных заданий сводится к обучению навыкам научного исследования посредством применения метода моделирования.

Выделенные выше источники ситуационных заданий следует называть базовыми, или первичными, поскольку они определяют наиболее значимые факторы воздействия на ситуации. [35] Вместе с тем можно выделить и вторичные источники формирования ситуационных заданий, которые носят производный характер от базовых источников. Среди них выделяются:

1. Учебная литература, которая может подсказывать идеи, а в ряде случаев определять сюжеты ситуационных заданий. Поучительные ситуации можно выделить из известных произведений художественной и публицистической литературы. Эффективно использование фрагментов из художественной литературы и публицистики, которые благодаря таланту их авторов могут не только украсить ситуационные задания, но и сделать их интересными, динамичными, хорошо усваиваемыми.

Фрагменты из публицистики, включение в ситуационные задания оперативной информации из СМИ значительно актуализирует ситуацию, повышает к ней интерес со стороны учащихся.

2. Нельзя недооценивать и значение материала из повседневной жизни образовательного учреждения, учебной группы и т.п. Учащиеся чувствуют себя увереннее, если они хорошо знают среду и контекст, в котором происходят события, описанные в ситуационных заданиях. Преподаватель также чувствует себя увереннее, организуя обсуждение ситуаций, которые базируются на актуальном для учащихся материале.

3. Научность и строгость ситуационным заданиям придают статистические материалы. При этом они могут играть роль средства для оценки ситуации, а могут выступать в качестве материала для расчета показателей, которые наиболее существенны для понимания ситуации.

Статистические материалы размещают либо в самом тексте описания ситуации, либо в приложении [29].

4. Материалы к ситуационным заданиям можно получить посредством анализа научных статей, монографий и научных отчетов, посвященных той или иной проблеме. Произведения науки придают ей большую строгость и корректность. Наиболее интересные научные публикации по педагогике и психологии могут выполнять в ситуационных заданиях две функции: первая – научные публикации и их фрагменты могут выступить составляющими задачи, а вторая – они могут быть включены в список литературы, необходимой для анализа и понимания ситуации.

5. Источником содержания для ситуационных заданий является Интернет с его ресурсами. Этот источник отличается значительной масштабностью, гибкостью и оперативностью.

Применение ситуационных заданий в профессиональном обучении выдвигает на первый план проблему их конструирования в соответствии с научными принципами. Проектирование и конструирование ситуационных заданий представляет собой довольно сложный процесс[5].

В основе ситуационных заданий лежит правильно сформулированные дидактические цели, которые служат основой конструирования. Процесс создания ситуационных заданий представляет собой сложную деятельность и осуществляется в несколько этапов:

1. Формирование дидактических целей. Этот этап включает определение места ситуационных заданий в структуре учебного процесса.
2. Построение или выбор модели ситуации, которая отражает изучаемую деятельность.
3. Сбор информации в педагогической системе относительно модели ситуации.
4. Диагностика валидной ситуационной задачи. Речь идет о проведении методического учебного эксперимента, построенного по той или иной схеме, для выяснения эффективности ситуационных заданий.

5. Подготовка окончательного варианта ситуационных заданий.

6. Внедрение ситуационных заданий в практику обучения, которое предполагает их применение при проведении учебных занятий.

На процесс формирования ситуационных заданий оказывают влияние несколько факторов: [31]

дидактика;

требования системы образования;

изменения, происходящие в педагогической системе, которые отражаются на ситуации;

творческие способности преподавателя-разработчика ситуационных заданий.

Ситуационные задания должны быть написаны интересно, простым понятным языком;

отличаться «драматизмом» и проблемностью;

содержать как положительные, так и отрицательные примеры;

выразительно определять суть проблемы;

соответствовать потребностям учащихся, содержать необходимое и достаточное количество информации.[32]

Таким образом роль ситуационных заданий в процессе формирования профессиональной самостоятельности достаточно велика. Выполнение ситуационных заданий даёт возможность студентам самостоятельно осуществлять поиск необходимого материала для решения профессиональных задач, принимать собственные решения и уметь их отстаивать, способствует формированию на основе полученных знаний ценностных ориентаций и отношений.

Выводы по I главе

Ситуационные задания имеют «родословную» от методов кейс-технологий, связанных общим подходом к использованию «ситуационного анализа», который существует в образовательной практике в следующих разновидностях:

- как анализ конкретных ситуаций (метод анализа конкретных ситуаций, или «гарвардский метод»);
- как анализ ситуационных задач и упражнений (методы решения СЗ).

Часто эти методы объединяют общим понятием «кейс-стадии», название которого можно перевести как «обучение на случае», некоторой произошедшей/возможной ситуации в социальном пространстве жизни, в основе которой лежат реальные учебные проблемы

Ситуационные задания могут включать в себя:

1. Решение ситуационных задач.
2. Коллективный анализ ситуаций (case-study).
3. Составление и разбор деловой корреспонденции. Это может быть составление искового заявления, ходатайства, жалобы, запрос информации, письменный ответ на запрос информации и т.д.
4. Ролевые игры. [17]

Большую ценность в осмыслении теоретических и методических аспектов применения ситуационных заданий оказали теоретические

разработки П.И. Пидкасистого, А.П. Панфиловой, С.А. Мухиной и А.А. Соловьевой, М.М. Левиной.

Таким образом роль ситуационных заданий в процессе формирования профессиональной самостоятельности достаточно велика. Выполнение ситуационных заданий даёт возможность студентам осуществлять поиск необходимого материала для решения профессиональных задач, принимать собственные решения и уметь их отстаивать, способствует формированию на основе полученных знаний ценностных ориентаций и отношений.

Глава II. Ситуационные задания в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

2.1 Характеристика и анализ применения ситуационных заданий в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа».

«Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа» представляет собой комплекс из нескольких зданий различного назначения: учебный корпус, учебно-производственные мастерские, гараж, общежитие для студентов. Техникум имеет учебно-производственные мастерские, которые оснащены необходимым оборудованием, инструментом, инвентарем, позволяющим проводить на их базе учебные практики. Для этого созданы различные участки и цеха. В техникуме имеется столовая, расположенная в учебном корпусе техникума, рассчитанная на 100 посадочных мест.

Библиотека колледжа обеспечивает информационными услугами все профессиональные образовательные программы. В библиотеке имеется

читальный зал, оснащенный компьютерами с выходом в Интернет. Читальный зал библиотеки оснащен современной мебелью, плазменным телевизором. Режим работы библиотеки обеспечивает студентам доступность ко всем видам имеющихся образовательных ресурсов.

Образовательный процесс в колледже ведется по очной и заочной формам обучения в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта.

Структура подготовки специалистов в техникуме определяется исходя из информации о состоянии рынка труда в городе и регионе, востребованности выпускников, отзывов и информации председателей ГИА из числа руководителей предприятий и организаций.

Колледж осуществляет подготовку специалистов среднего профессионального образования базовой подготовки и профессиональную подготовку по рабочим профессиям.

Студенты колледжа являются постоянными участниками и призерами олимпиад, конкурсов профессионального мастерства, научно – практических конференций городского и регионального уровней.

Во внеурочной деятельности большое внимание уделяется гражданско-патриотическому и нравственному воспитанию.

ГБПОУ ЯНАО «НКПиИТ» открыт памятник выпускникам колледжа, погибшим во время вооруженных конфликтов в Афганистане и Чечне, за счет денежных пожертвований, в том числе студентов и их родителей. Ежегодно здесь проводится вахта памяти, проводятся смотры военной и патриотической песни, возлагаются цветы в дни воинской славы России, проводятся торжественные линейки в День Победы.

Ведется работа по сбору материала и документов о выпускниках, погибших при выполнении воинского долга для создания музея.

В настоящее время в колледже существует очная и заочная форма обучения.

Перечень специальностей и профессий:

Код	Наименование	Квалификация	Реализуемый уровень образования	Форма обучения	Нормативный срок обучения	Срок действия гос.аккредитации
13.02.01	Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)	техник	СПО, подготовка специалистов среднего звена	очная	3 года 10 месяцев	2019
38.02.01	Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)	бухгалтер	СПО, подготовка специалистов среднего звена	очная	3 года 10 месяцев	2019
15.02.08	Технология машиностроения	техник	СПО, подготовка специалистов среднего звена	очная, заочная	3 года 10 месяцев	2019

	оения		специали стов среднего звена	ая	в	
23.02.0 3	Техническ ое обслужива ние и ремонт автомобиль ного транспорта	техник	СПО, подготовк а специали стов среднего звена	очная	3 года 10 месяце в	-
22.02.0 6	Сварочное производит во	техник	СПО, подготовк а специали стов среднего звена	очная	3 года 10 месяце в	2019
15.02.0 4	Специальн ые машины и устройства	техник	СПО, подготовк а специали стов среднего звена	очная	3 года 10 месяце в	2019
09.02.0 3	Программи рование в компьютер	техник	СПО, подготовк а	очная	3 года 10 месяце	-

	ных системах		специали стов среднего звена		в	
15.01.2 5	Станочник (металлообра ботка)	оператор станков с программны м управлением , станочник широкого профиля	СПО	очная	2 года 10 месяце в	-
23.01.0 3	Автомеханик	слесарь по ремонт автомобилей , оператор АЗС	СПО	очная	2 года 10 месяце в	2019
15.01.0 5	Сварщик (электрогаз овые и газосвароч ные работы)	газорезчик газосварщик электрогазос варщик	СПО	очная	2 года 10 месяце в	2019

Вся управленческая деятельность в колледже строится соответствии с ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», Типовым положением об организации среднего профессионального образования, другими нормативными правовыми актами Российской Федерации, действующим

Уставом и локальными актами колледжа, разработанными как администрацией, так и органами самоуправления колледжа на принципах сочетания единоначалия, коллегиальности и самоуправления. Непосредственное управление деятельностью колледжа осуществляет директор, прошедший соответствующую аттестацию. Часть своих полномочий директор делегирует заместителям, возглавляющим соответствующие направления деятельности колледжа. Структурные подразделения колледжа возглавляют: заместитель директора по учебно-воспитательной работе, заместитель директора по учебно-методической работе, заместитель директора по учебно-производственной, заместитель директора по учебной работе, заместитель директора по административно-хозяйственной работе, заведующий отделением.

Вопросы управления структурными подразделениями, порядок их деятельности регламентируются соответствующими Положениями, утвержденными приказами директора на основании решений, принятых Советом техникума, педагогическим советом. Принятые нормативные и организационно-распорядительные документы соответствуют требованиям Устава и не противоречат действующему законодательству. В соответствии с Уставом в колледже действуют следующие органы самоуправления: Общее собрание работников, представителей, обучающихся техникума, Совет колледжа, Педагогический совет, Студенческий совет, Попечительский совет, Родительский комитет.

Условия рыночной экономики заставили колледж перестраивать структуру подготовки специалистов с учетом их востребованности на рынке труда, так как он определяет потребности в образовательных услугах профессиональных образовательных организаций. Колледж выступает в качестве посредника между будущими специалистами и их потребителями. Отзывы руководителей предприятий, где работают выпускники, свидетельствуют о хорошей их подготовке, рекламаций со

стороны потребителей на качество их подготовки нет. Администрация колледжа ежегодно проводит мониторинг востребованности и использования выпускников, и следит за их карьерным ростом. Колледж постоянно содействует в трудоустройстве выпускников, осуществляет мониторинг трудоустройства. Коллектив колледжа обоснованно считает, что рост востребованности выпускников в существенной степени определяется уровнем развития социального партнёрства. Социальные партнеры привлекаются к разработке учебно-программной документации по подготовке специалистов. Это взаимодействие направлено на обеспечение современных и перспективных требований к специалистам среднего звена, предъявляемых со стороны работодателей. Социальное партнерство играет важную роль в обеспечении практического обучения студентов с использованием современного оборудования и технологий. Одним из основных путей обеспечения социального партнерства является заключение и реализация двусторонних договоров о сотрудничестве между субъектами социального партнерства. Такие договоры заключены между колледжем и предприятиями, организациями заказчиками кадров.

Целью методической работы колледжа является создание условий для инновационного развития колледжа, повышения уровня квалификации, профессионального мастерства и развития творческого потенциала педагогических работников. Методическую работу в организации регламентируют следующие локальные правовые акты: Положение о Методическом совете, Положение о предметно-цикловой комиссии, Положение о методической работе. Методический совет является совещательным органом, формируемым в целях координации учебно-методической работы и повышения ее эффективности, распространения передового педагогического опыта. Методическая работа в колледже ведется через систему ПЦК. В Техникуме функционирует 8 предметно-цикловых комиссий:

1. Общегуманитарных и математических дисциплин
2. Социально-экономических и естественнонаучных дисциплин
3. Общепрофессиональных и специальных дисциплин по специальности 151901 «Технология машиностроения», 151030 «Специальные машины и устройства», по профессии 151902.03 «Станочник (металлообработка)»
4. Общепрофессиональных и специальных дисциплин по специальности 140613 (140448) «Техническая эксплуатация и обслуживание электрического и электромеханического оборудования (по отраслям)»
5. Общепрофессиональных и специальных дисциплин по специальности 150415 «Сварочное производство», по профессии 2.4 (150709.02) «Сварщик (электросварочные и газосварочные работы)»
6. Общепрофессиональных и специальных дисциплин по специальности 190631 Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта
7. Служба стандартизации
8. Общепрофессиональных и специальных дисциплин по специальности 080114 «Экономика и бухгалтерский учёт (по отраслям)»

Перечень цикловых комиссий устанавливается на учебный год приказом директора с учетом объединения всех педагогов, в том числе работающих по совместительству. Непосредственное руководство работой комиссии осуществляет председатель, назначенный директором колледжа из числа педагогов - членов комиссии. Общее руководство цикловыми комиссиями осуществляет заместитель директора по УМР. Вся научно-методическая работа в колледже объединяется методической темой «Модульно-компетентный подход как основа внедрения ФГОС». Основными направлениями методической работы являются: - аналитическая деятельность; - нормативное, учебно-программное, учебно-

методическое, информационное обеспечение; - экспериментальная деятельность; - повышение квалификации педагогических работников; - аттестация педагогических работников; - консультативная деятельность. Преподаватели колледжа участвуют в разработке и рецензировании учебных программ, создании примерных основных профессиональных образовательных программ.

ГБПОУ ЯНАО «НКПиИТ» созданы необходимые условия для организации вне учебной работы с обучающимися: разработана концепция воспитательной системы; имеются ежегодные констатирующие и аналитические отчёты по полугодиям, по итогам учебного года. Оценка состояния воспитательной работы с обучающимися проводится средством осуществления внутри техникумовского контроля. В ГБПОУ ЯНАО «НКПиИТ» имеются планы воспитательной работы заместителя директора по УВР, структурных подразделений, локальные акты, регламентирующие воспитательную деятельность. Нормативная документация включает документы федерального, регионального уровня. Локальные акты, регламентирующие работу всех структурных подразделений, соответствуют требованиям устава. Воспитательная работа с обучающимися возложена на мастеров производственного обучения и классных руководителей. В организации воспитательного процесса задействованы: заместитель директора по УВР, зав. библиотекой, руководитель физического воспитания, воспитатель общежития, педагог-психолог, социальный педагог. Организация и контроль вне учебной деятельности работников осуществляется в соответствии с должностными инструкциями и планом работы. Проверяется документация классных руководителей (журналы классного руководства) и мастеров производственного обучения (журналы воспитательной работы). В колледже действует система самоуправления – совет старост, который является высшим органом самоуправления обучающихся и в который

входят представители всех учебных групп. Вне учебная работа в колледже осуществляется с использованием хорошо оснащённой материально-технической базы. В колледже действует спортивный комплекс, включающий в себя: спортивный зал, открытую спортивную площадку, стадион, тренажерный зал. Все мероприятия культурно-развлекательного направления проводятся в актовом зале на 200 посадочных мест. Колледж обеспечивает всех мероприятий находится на должном уровне: имеются высокотехническая звуковая система, видео и аудио техника, которая позволяет создавать видеотеку и фотоальбом всех проводимых мероприятий.

Воспитание во внеурочной деятельности реализуется через гражданско-патриотическое, нравственно-правовое. В колледже ведётся научно-исследовательская и про ориентационная работы. В учебном заведении ежегодно проводятся региональные предметные олимпиады, смотры художественной самодеятельности. Администрация колледжа сотрудничает с работниками службы занятости по вопросам трудоустройства выпускников.

Обучающиеся принимают участие в подготовке традиционных календарных праздников, ведётся работа по созданию музея, систематически выпускаются тематические стенгазеты, монтируются видеофильмы о жизни и работе техникума.

Внеурочная работа организуется преподавателями: это факультативы, экскурсии, конкурсы, олимпиады по предметам, предметные недели. В колледже ведётся спортивно-оздоровительная работа по пропаганде здорового образа жизни. На протяжении всего учебного года проходят соревнования среди учебных групп по ОФП, теннису, футболу, волейболу, баскетболу, л/а кроссу, лыжным гонкам. Воспитательно– профилактическая работа направлена на выявление и устранение причин и условий, способствующих антиобщественным

действиям несовершеннолетних. По профилактике правонарушений составлен совместной план работы с ПДН. Проводятся лекции и индивидуальные беседы с трудными подростками «группы риска». Профилактика правонарушений, наркомании, ВИЧ-инфекции осуществляется в тесном сотрудничестве с подразделениями ГОВД, медучреждениями и общественными организациями.

Поддерживается связь с центром соцзащиты, Детским домом, ЦЗН, Управлением Культуры и ЦДТ. В результате совместной деятельности прослеживается положительная динамика по снижению правонарушений и преступлений среди несовершеннолетних обучающихся техникума. Уменьшилось количество состоящих на учёте в ПДН. В 2016 году на учёте в ПДН состояло 12 обучающихся, в текущем 2017 – 7. Количество правонарушений с 36 снизилось до 24. В колледже разработана программа психологической адаптации первокурсников. Содержание программы реализуется в нескольких направлениях: диагностика, профилактика, консультирование. В учебном заведении существуют различные формы поощрения за достижения в учебе и вне учебной деятельности: денежное вознаграждение, вынесение благодарности, вручение грамот, ценные подарки.

Педагогический анализ занятия является итоговым в оценке педагогической деятельности студента и предполагает подробное исследование его составных элементов (с учетом сторон методики занятия) на основе требований учебно-воспитательного процесса. Различают частный и общий анализ урока. При частном анализе урока изучению и оценке подвергается одна или несколько сторон методики занятия (анализ средств, применяемых в занятии, анализ плотности занятия и др.). При общем анализе изучаются все стороны занятия. Умение вести анализ имеет большое значение для будущего педагога, так как позволяет ближе познакомиться с практической работой педагога и критически отнестись к

использованию опыта своих старших коллег; расширяет, углубляет и совершенствует профессиональные знания и умения студентов, полученные при обучении; помогает вдумчиво осмыслить и оценить учебно-воспитательный процесс и вносить коррективы в свою деятельность, способствует развитию творческого педагогического мышления.

В ходе моих занятий в течении недели был проведен анализ методом наблюдения студентов в ГБПОУ ЯНАО «НКПиИТ» по предмету «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». В исследовании принимали участие группа студентов 2 курса специальности 38.02.01 «Экономика и бухгалтерский учет» по теме «Трудовой договор». Группе на занятиях по предмету «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в течении недели регулярно предлагалось использовать ситуационные задания, студенты активно участвовали в их решении, вырабатывали совместно с преподавателем алгоритм действий в предлагаемых учебных ситуациях.

Обучающимся предлагалось некоторое количество ситуационных заданий для домашней подготовки, после чего на практическом занятии студенты пытались самостоятельно или с помощью преподавателя решить ситуационные задания. Большинство студентов активно участвовали в решении ситуационных заданий и их последующем обсуждении с товарищами и преподавателем. В процессе работы у обучающихся заметно возрастал интерес к изучаемой дисциплине, начинали формироваться первичные профессиональные навыки.

Студентам предлагалось решать задания в игровой ситуации, где один из студентов играет роль работодателя, а другой работника. При этом содержание игровой ситуации совпадает с содержанием ситуационных заданий. Использование такой игровой формы приближает практическое занятие к реальным жизненным ситуациям.

2.2 Разработка ситуационных заданий по дисциплине

«Правовому обеспечению профессиональной деятельности»

Новые условия образовательной политики в обучении требуют использования на занятии новых методических ресурсов. Одним из них являются ситуационные задания, позволяющая сочетать компетентно - ориентированный подход с традиционным содержанием образования.

Ситуационные задания учат студента мобилизовать имеющиеся знания и опыт, свое настроение и волю для решения проблемы в конкретных жизненных обстоятельствах – то есть быть компетентным, что соответствует ФГОС нового поколения.

Качество современного образования раскрывается через качество его результатов и условий, созданных для достижения результатов. Важнейшим ресурсом обновления содержания среднего образования являются ситуационные задания, позволяющие обучать студентов решать жизненные проблемы с помощью предметных знаний, которые относятся к понятию методических ресурсов. Они позволяют представить предметные и мета предметные результаты образования в комплексе умений и навыков, основанных на знаниях за счет усвоения разных способов деятельности, методов работы с информацией[23].

Действительно, наши студенты слабо ориентируются в актуальных проблемах влияния науки и техники на развитие общества. Причина заключается в том, что их рассмотрению не уделяется должного внимания. Отсутствие социально и личностно – значимой ориентации в среднем

образовании ведет к неумению применять и переносить полученные знания по предмету в повседневной жизни (например, выбрать наиболее дешевый кредит).

Для того, чтобы решить данные проблемы, не обязательно увеличивать объем учебного материала[24]. Более эффективным может стать формирование навыков применения предметных знаний к новым проблемам, т.е. изменение содержания знаний и типов работы. Данные проблемы на занятиях позволяет решать именно такая форма работы как ситуационные задания.

Цель включения ситуационных заданий в образовательный процесс – научить обучающихся:

- отбирать информацию;
- сортировать ее для решения заданной задачи;
- выявлять ключевые проблемы;
- искать альтернативные пути решения и оценивать их;
- выбирать оптимальное решение и формировать программы действий и т.п.

Кроме того, обучающиеся в процессе решения ситуационной заданий:

- развивают коммуникативные навыки;
- получают презентационные умения;
- формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать коллективные решения;
- приобретают экспертные умения и навыки;
- учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы;
- изменяют мотивацию к обучению.

Всем учебным предметам присущ один и тот же набор интеллектуальных операций: студенты распознают и сравнивают факты и

явления, ранжируют данные согласно определенным критериям, классифицируют, обобщают, делают выводы.

Ситуационные задания – это как раз те задания, которые позволяют студенту осваивать интеллектуальные операции последовательно в процессе работы с информацией: ознакомление – понимание – применение – анализ – синтез – оценка (в соответствии с таксономией целей К. Блума). Таким образом, в основе ресурсов повышения качества образования лежит психологический закон усвоения знаний - знания формируются в сознании субъекта учения не до, а в процессе, применения их на практике.

Отличительная особенность ситуационных заданий заключается в том, что она имеет ярко выраженную практическую направленность, но для ее решения необходимы предметные, над предметные и мета предметные знания.

Решение таких заданий в конечном итоге приведет к развитию мотивации студентов к познанию окружающего мира, освоению социокультурной среды; к актуализации предметных знаний с целью решения лично – значимых проблем на деятельностной основе.

Модель ситуационных заданий выглядит следующим образом:

Название ситуационных заданий. Они должны иметь не традиционный номер, а красивое и привлекательное название, отражающее их смысл.

Личностно – значимый познавательный вопрос. Этот вопрос формулируется вначале заданий и обращен непосредственно к личности студента. Чтобы сделать акцент на личностное обращение перед вопросом помещается некое предваряющее рассуждение.

Набор текстов. Предназначен для ответа на лично – значимый познавательный вопрос. Информация по данному вопросу может быть представлены в разнообразном виде: фрагмент текста, выдержка из статьи в газете, таблица, график, схема, рисунок и т.д.

Задания к работе с данной информацией. Задания выполняют роль «лестницы», поднимаясь по которой обучающиеся должны ответить на личносно – значимый познавательный вопрос.

Чтобы ответить на личносно – значимый познавательный вопрос, в процессе решения заданий, студентам часто предлагается «выход» в пространство социальной практики: обучающиеся разрабатывают и презентуют проекты, игры, публичные выступления, рекламу и т.д., то есть что включает их в активную деятельность и повышает интерес к познавательной деятельности. Все это позволяет развивать компетентность, обучающийся для решения той или иной проблемы.

Ситуационные задания могут выполняться индивидуально, в паре или в группе. Наиболее эффективно развитие устной коммуникативной компетентности в группе от 5 до 7 человек. Независимо от того, какая форма работы при выполнении ситуационных заданий использовалась, на каждого студента целесообразно вести карточку для оценивания выполненных заданий. Проанализировав выполнения ситуационных заданий у каждого студента, педагог делает вывод о сформированности у обучающегося навыков решения практических проблем и соответствующих умений, рекомендации о том, какие задания студенту необходимо повторить и т.д.

Применение ситуационных заданий в образовательном процессе помогает решить следующие проблемы: мотивация учебной деятельности; актуализация предметных знаний и умений; интеграция знаний по различным предметам; достижение мета предметных результатов; развитие партнерских отношений между участниками образовательного процесса; «проблемное» планирование образовательного процесса; ориентация в ключевых проблемах современной жизни, умение активно и творчески пользоваться своими знаниями.

1. Общие данные	
Профессия / специальность	«38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)».
Учебная дисциплина / проф. Модуль	Правовое обеспечение профессиональной деятельности
Учебная тема	« Трудовой договор»
Курс обучения	2 курс.
2. Планируемые результаты изучения учебной темы	
<p>Оценка эффективности и качества выполнения.</p> <p>Выбор и применение методов и способов решения профессиональных задач при осуществлении текущего и итогового контроля.</p> <p>Оценка эффективности выполнения своей работы.</p> <p>Эффективный поиск необходимой информации.</p> <p>Взаимодействие с обучающимися, преподавателями в ходе обучения.</p> <p>Демонстрация интереса к своей будущей профессии.</p>	
3. Учебная ситуация / профессиональная задача, в рамках которой деятельность обучающихся приведет к планируемым результатам.	
Шаг 1 – мотивация	
<i>дидактическая цель / основная идея/ краткое описание/ аннотация ситуации или случая/ стимул</i>	<i>конкретизация планируемых результатов изучения темы.</i>
Трудовые отношения между работником и работодателем	Для успешного решения ситуационной задачи необходимо: изучить нормативно-правовые источники, такие как Трудовой Кодекс РФ
Шаг 2 – задание (текст задачи / профессиональное задание)	

Между работником и работодателем была достигнута договоренность о начале работы. Работник приступил к выполнению своих обязанностей. Через три дня работодатель решил, что ему такой работник не подходит, и заявил, что договор он не подписывает, а потому просит уйти работника по хорошему. Просьба работника выплатить ему деньги была проигнорирована. Работодатель объяснил, что письменного договора нет, приказ не был издан, а потому правоотношения не возникли.

Шаг 3 – действия, из которых складывается процесс выполнения задания и которые приведут к успеху в достижении планируемых результатов.

1. Дайте юридическую консультацию данному работнику.
2. Может ли в такой ситуации работник обратиться в суд.

4. Информация, необходимая для решения данной задачи

- Трудовой Кодекс РФ

5. Форма предъявления результатов КОЗ

1. Аргументированные ответы на вопросы.
2. Озвучивание своих выводов по данным ситуациям.

Оценка деятельности успешности решения ситуационной задачи

Оценка «2»	<p>Не овладел опорной системой знаний и необходимыми учебными действиями.</p> <p>Правильно выполнено менее 60% заданий необходимого (базового) уровня.</p> <p>При ответах наблюдается нарушение логики, неполнота, нарушение порядка переключений.</p>
------------	--

Оценк а «3»	<p>Частично овладел опорной системой знаний и необходимыми учебными действиями, способен использовать их для решения простых стандартных задач.</p> <p>Решение заданий с ошибкой или с посторонней помощью в какой-то момент решения.</p> <p>Правильно от 61% до 79% заданий необходимого (базового) уровня.</p>
Оценк а «4»	<p>Овладел опорной системой знаний и необходимыми учебными действиями, способен использовать их для решения стандартных задач, уровень выполнения требований выше удовлетворительного.</p> <p>Правильность от 80 до 90% заданий необходимого (базового) уровня.</p>
Оценк а «5»	<p>Овладел опорной системой знаний на уровне осознанного применения учебных действий, в том числе при решении нестандартных задач.</p> <p>Полностью успешное решение задач (без ошибок и полностью самостоятельно).</p> <p>Правильность от 91 до 100% заданий</p>

При решении таких задач меняется характер взаимоотношений преподавателя и студента[9]. Они становятся равноправными партнерами, так как преподаватель выступает не как источник верного ответа, а как помогающий или направляющий взрослый.

Опорный лист проектирования ситуационного задания

После решения ситуационных задач на предмете «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» у студентов повысилась мотивация к учению по предмету «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», вырос уровень юридической грамотности, узнали применение юридических знаний в повседневной

жизни, увеличилась способность самостоятельно приобретать знания и выбирать способы деятельности, увеличился познавательный интерес у студентов. Проблема решения ситуационных заданий заключается в том, что для решения одного задания, в большинстве случаев, необходимо выходить за рамки одного занятия, а также нет достаточного количества таких заданий.

Данное занятие предполагает обобщение и систематизацию знаний и применения их в профессиональной деятельности по теме «Трудовой договор» для студентов 2 курса специальности 38.02.01 "Экономика и бухгалтерский учет".

Содержание занятия включает в себя профессиональные ситуации по теме, порядок их решения, также информацию по вопросам заключения и расторжения трудового договора.

Задачей занятия является формирование правовой компетентности современного человека, предполагающей не только правовую грамотность, но и правовую активность, умение быстро находить правильное решение возникающих проблем.

Целью занятия является формирование умений студентов, самостоятельно и мотивированно организовать свою познавательную деятельность (от постановки целей до получения и оценки результатов).

Цели занятия:

Учебная: проверка ранее усвоенных знаний и усвоение новых знаний.

Образовательная: закрепить теоретические знания о трудовом договоре, его заключении, изменении и расторжении, сформировать умения применять полученные теоретические знания в решении Ситуационных заданий.

Воспитательная: воспитание самостоятельности, умение работать в коллективе чувства справедливости и ответственности, формирование

активной жизненной позиции путем демонстрации во взаимосвязи теоретических и практических вопросов по теме трудового договора[14].

Развивающая: развитие умения анализировать, обобщать теоретический материал, правильно квалифицировать и разрешать правовые ситуации, что необходимо в практической деятельности.

Актуализация знаний для изучения нового материала

Методы: ситуационные задания.

Изучение нового учебного материала

Цель преподавателя: изучить порядок заключения трудового договора; формировать умение анализировать текст нормативного документа; организовать работу с текстом нормативного акта (Трудовой кодекс РФ); развивать навыки самостоятельной работы с информационными источниками, умение выполнять и представлять результаты исследовательской работы, умение составлять правоприменительные документы; формировать умение работы в подгруппе.

Цель обучающихся: познакомиться с порядком заключения трудового договора; учиться работе с нормативными актами и иными источниками информации; учиться применять теоретические знания при решении практических ситуаций; учиться составлять правоприменительные документы; учиться работать в группе.

План занятия.

1. Мотивация учебной деятельности: сообщение преподавателем темы занятия, целей занятия, пояснение, что во время занятия будет использоваться раздаточный материал

2. Разминка: воспроизведение обучающимися теоретического материала, необходимого для выполнения предложенных заданий

3. Выполнение группами различных заданий, упражнений, задач

4. Проверка выполнения работ, обсуждение допущенных ошибок и их коррекция

5. Подведение итогов

6. Задание на дом

Ход занятия

1. Организационный момент. Приветствие преподавателя. Здравствуйте. Прошу всех присаживайтесь, давайте настроимся с Вами на результативную работу. Все ли у нас готово к занятию? Итак, мы начинаем.

2. Мотивация учебной познавательной деятельности. Тема нашего занятия: Трудовой договор. Вы понимаете, что тема имеет большое практическое применение. Каждый из Вас рано или поздно столкнется с такой проблемой как трудоустройство и заключение трудового договора, а также расторжение такого договора. Из года в год, проблема, которая не теряет своей значимости, это трудоустройство, а особенно трудоустройство молодежи. Она остается одной из острейших проблем в сфере труда. Сегодняшняя тема, как никогда, актуальна для Вас студентов, будущих работников[12]. Поэтому и целью нашего занятия будет: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, и особенно нам необходимо закрепить умения применять их в практической ситуации для решения Ситуационных заданий, связанных с трудовыми правоотношениями.

Преподаватель знакомит студентов со специальной литературой, необходимой для изучения новой темы:

1. Трудовой кодекс РФ;
2. Комментарий к Трудовому кодексу;
3. Методические указания к выполнению практических заданий по теме «Трудовой договор».

Студенты конспектируют основные тезисы. Задают вопросы.

3. Для применения полученных знаний предлагаются темы сообщений для выступления студентов

Темы сообщений

1. Общие основания прекращения трудового договора
2. Расторжение трудового договора по инициативе работника
3. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя за виновные действия работника
4. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя при отсутствии вины работника”.
5. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим о воли сторон

Вопросы задают преподаватель и студенты, исполняющие роли «Работников» и «Работодателей»:

Вопросы:

1. По каким основаниям происходит прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон?

Ответ: прекращение трудового договора по совместной инициативе сторон происходит по основаниям: соглашение сторон (ст. 78 ТК РФ), перевод работника по его согласию на работу к другому работодателю или переходу на выборную должность (п. 5 ст. 77 ТК РФ).

2. Как поступает работодатель в случае истечения срока трудового договора в период беременности женщины-работницы?

Ответ: в период беременности женщины-работницы работодатель обязан по ее заявлению продлить срок договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам (п. 2 ст. 261 ТК РФ).

3. По ранее действовавшему законодательству работодатель имел право уволить работника за неявку на работу по болезни свыше 4-ех месяцев подряд. Как на это смотрит новый Трудовой кодекс РФ?

Ответ: новый Трудовой кодекс РФ содержит категорический запрет на увольнение работника в период его временной нетрудоспособности (ч. 3 ст. 81 ТК РФ).

4. Какие действия должен совершить работодатель в последний день истечения срока предупреждения?

Ответ: в последний день истечения срока предупреждения работник вправе прекратить работу, а работодатель обязан издать приказ, произвести расчет и выдать трудовую книжку (ст. 80 ТК РФ).

5. Полагается ли по закону “обходной листок”?

Ответ: обходной листок находится вне закона.

6. Когда работник не имеет права отозвать заявление об увольнении?

Ответ: если на место увольняющегося приглашен работник в порядке перевода другой работник, которому нельзя отказать в приеме.

7. Какие юридические последствия возникнут, если работник “уважит” работодателя и продолжит работу сверх 14-дневного норматива при увольнении по собственному желанию?

Ответ: если работник “уважит” работодателя и продолжит работу сверх 14-дневного норматива при увольнении по собственному желанию, то поданное заявление об уходе утрачивает силу и работнику необходимо подать новое заявление об уходе с новой отработкой.

8. Возможно ли сокращение срока предупреждения в одностороннем порядке?

Ответ: сокращение срока предупреждения в одностороннем порядке невозможно; досрочное прекращение трудового договора работником расценивается как прогул, сокращение срока предупреждения работодателем либо увольнение вообще без отработки дает работнику право требовать восстановления на работе и выплаты среднего заработка за вынужденный прогул.

9. Может ли расторгнуть работодатель с работником трудовой договор за однократное нарушение трудовых функций?

Ответ: да (п. 6 “б”, “в”, “г”, “д” ст. 81 ТК РФ): однократное появление на работе в состоянии алкогольного опьянения, разглашение охраняемой законом тайны, совершение по месту работы хищения, нарушение работником требований по охране труда.

10. Когда трудовой договор считается недействительным с момента заключения?

Ответ: прием на работу лиц, не достигших установленного законом возраста; лишенного специального права; дисквалифицированного по закону и т.д.

4.Решение ситуационных заданий

Для применения знаний организуется работа в группах, которым раздаются ситуационные задания.

Уважаемые студенты, теперь Вы владеете теоретической информацией по теме, и мы переходим к решению задач-ситуаций. Студенты разбиваются на группы. Преподаватель раздает ситуационные задания студентам.

Ситуация № 1

Горожанова была принята на работу кулинаром с 4 февраля 2012 г. При заключении трудового договора руководитель кадровой службы предупредил ее, что в целях проверки ее квалификации ей будет установлено испытание. Горожанова согласилась.

Прием Горожановой на работу был оформлен приказом следующего содержания: “Горожанову Наталью Ивановну принять на работу с 4 февраля 2012 г. в кондитерский цех кулинаром 3-го разряда со сдельной оплатой труда с испытательным сроком 2 месяца – с 4 февраля по 3 апреля 2012 г.” 5 февраля работник отдела кадров ознакомил Горожанову с приказом под расписку.

В период испытания Горожанова работала плохо: 2 раза опоздала на работу, несколько раз не успела выполнить дневную норму выработки, дважды нарушила технологию изготовления кондитерских изделий. Указанные факты были отражены в актах, составленных технологом, мастером и одним из кулинаров цеха. Поскольку результаты испытания оказались неудовлетворительными, генеральный директор принял решение расторгнуть с Семеновой трудовой договор.

29 марта 2012 г. начальник цеха вручил Горожановой письменное предупреждение о том, что она не прошла испытание и будет уволена 4 апреля. 3 апреля генеральный директор подписал приказ о расторжении с Горожановой трудового договора на основании ст. 71 ТК РФ.

Горожанова не согласилась с приказом и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она привела такой довод: “Трудовой договор со мной был подписан через 3 дня после того, как я была ознакомлена с приказом о приеме на работу. Условия об установлении испытания в трудовом договоре нет. Полагая, что директор передумал и решил не устанавливать мне испытание, я с этим согласилась и подтвердила свое согласие, подписав трудовой договор”.

1. Какое решение примет суд?
2. Какая ошибка была допущена администрацией?

Решение

Суд признал довод Горожановой обоснованным, пришел к выводу, что она была принята без испытания, и восстановил ее на работе.

В данном случае, оформляя прием на работу, администрация допустила ошибку, нарушив требования ст. 68 ТК РФ. Работодателю следовало включить в приказ условие трудового договора об установлении работнице испытания.

Ситуация № 2

Между работником и работодателем была достигнута договоренность о начале работы. Работник приступил к выполнению своих обязанностей. Через три дня работодатель решил, что ему такой работник не подходит, и заявил, что договор он не подписывает, а потому просит уйти работника по-хорошему. Просьба работника выплатить ему деньги была проигнорирована. Работодатель объяснил, что письменного договора нет, приказ не был издан, а потому правоотношения не возникли.

1. Дайте юридическую консультацию данному работнику.

2. Может ли в такой ситуации работник обратиться в суд.

Решение

Статья 64 ТК РФ. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке

перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Ситуация № 3

В связи с увольнением начальника отдела кадров фармацевтического завода эта должность оказалась вакантной. Характер работы руководителя кадровой службы требовал наличия глубоких знаний трудового законодательства, умения и опыта работы с кадрами. Найти такого работника за короткий срок было сложно.

Когда Соколовский предложил свои услуги в качестве начальника отдела кадров, генеральный директор завода принял решение взять его на работу для начала на 3 месяца, с тем чтобы посмотреть, как он будет справляться с обязанностями. В приказе о приеме на работу и в трудовом договоре был указан срок – 3 месяца.

По прошествии 3 месяцев Соколовский был уволен с работы в связи с истечением срока трудового договора на основании ст. 79 ТК РФ. На эту должность был принят другой работник – Зайцев.

1. При обращении Соколовского в суд, какое решение суд примет?
2. В чем ошибка работодателя?

Решение

Если Соколовский обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд признает трудовой договор с ним заключенным на неопределенный срок, а условие о сроке признает недействительным. При вынесении решения суд должен руководствоваться ч. 5 ст. 58 ТК РФ.

Ошибка работодателя состояла в том, что он пренебрег требованиями ст. 58 и 59 ТК РФ. Ни одного из перечисленных в ст. 59 оснований для заключения срочного трудового договора при приеме на работу Соколовского не имелось.

Если в трудовом договоре не оговорен его срок, то согласно ч. 3 ст. 58 ТК РФ договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только при наличии достаточных к тому оснований. Такие случаи перечислены в ст. 59 ТК РФ:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса;

- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в т. ч. на проведение общественных работ.

В процессе решения ситуационных заданий, студенты активно работают в группе, каждый выдвигает свои доводы, мнение. Когда

начинает отвечать представитель одной из группы, то участники двух других групп задают интересующие их вопросы[16].

Ситуационные задания представляют собой процесс решения значительного числа частных задач, что и предполагает постоянное присутствие в этом процессе генерации идей. Вместе с тем появившаяся у одного из студентов новая идея, решение начинают осваивать другими студентами. Набирает силу процесс диссеминации, т.е. освоения знания, которое довольно быстро становится общедоступным знанием и устаревает. Далее идет генерация новой, и опять происходит ее устаревание. Отсюда становится понятным, что ситуационные задания представляют собой тесное взаимодействие процессов генерации и диссеминации знания. Это и обеспечивает развитие и тренировку интеллектов участников

Преподаватель: Все справились с решением ситуаций, дали полные ответы на поставленные вопросы. Теперь Вы понимаете как необходимо знать законы, свои права и обязанности в области трудового права. Вы должны уметь анализировать нормативно-правовые акты, своевременно реагировать на все изменения, происходящие в законодательстве.

5.Подведение итогов.

1.Дайте определение и назовите признаки «трудового договора».

2.В чем состоит содержание трудового договора.

3.Какие выделяют условия трудового договора.

4.Каковы юридические гарантии при приеме на работу?

5.Дайте характеристику перемещения на другую работу.

6.Каков порядок перевода работника на другую работу?

7.Назовите основания и условия расторжения трудового договора по инициативе работника.

8.Назовите основания и условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Я благодарю всех за работу. Надо отметить, что основной состав группы справился на отлично, ответы отдельных студентов были недостаточно уверенные, поэтому я желаю, чтобы все продолжили работу по систематизации своих знаний и в дальнейшем применили их в дальнейшей своей профессиональной деятельности.

Спасибо всем за внимание и хорошую работу на уроке.

Применения данных рекомендаций позволит повысить качество преподавания в Государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа».

Выводы по второй главе

Структура подготовки специалистов в колледже определяется исходя из информации о состоянии рынка труда в городе и регионе, востребованности выпускников, отзывов и информации председателей из числа руководителей предприятий и организаций. Колледж осуществляет подготовку специалистов среднего профессионального образования базовой подготовки и профессиональную подготовку по рабочим профессиям.

Содержание занятия по теме «Трудовой договор» включает в себя профессиональные ситуации по теме, порядок их решения, также информацию по вопросам заключения и расторжения трудового договора.

Задачей занятия является формирование правовой компетентности современного человека, предполагающей не только правовую грамотность, но и правовую активность, умение быстро находить правильное решение возникающих проблем.

Целью занятия является формирование умений студентов, самостоятельно и мотивированно организовать свою познавательную деятельность (от постановки целей до получения и оценки результатов). В процессе решения ситуационных заданий, студенты активно работают в группе, каждый выдвигает свои доводы, мнение. Когда начинает отвечать представитель одной из группы, то участники двух других групп задают интересующие их вопросы.

Ситуационные задания представляют собой процесс решения значительного числа частных задач, что и предполагает постоянное присутствие в этом процессе генерации идей. Вместе с тем появившаяся у одного из студентов новая идея, решение начинают осваивать другими студентами. Набирает силу процесс диссеминации, т.е. освоения знания, которое довольно быстро становится общедоступным знанием и устаревает.

Далее идет генерация новой, и опять происходит ее устаревание. Отсюда становится понятным, что ситуационные задания представляют собой тесное взаимодействие процессов генерации и диссеминации знания. Это и обеспечивает развитие и тренировку интеллектов участников. Также обучающиеся в процессе решения ситуационной задачи:

- развивают коммуникативные навыки;
- получают презентационные умения;
- формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать коллективные решения;
- приобретают экспертные умения и навыки;
- учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы;
- изменяют мотивацию к обучению.

Заключение

Реализация Федерального государственного образовательного стандарта – стандарта нового поколения в учреждениях начального и среднего профессионального образования предполагает изменение, прежде всего, результата образования. Под результатами образования в стандарте ФГОС понимаются наборы компетенций - общих и профессиональных - выражающие, что именно студент будет знать, понимать и способен делать после завершения освоения учебной дисциплины, профессионального модуля или всей Основной профессиональной образовательной программы по профессии или специальности.

Вопросам методических приемов обучения и оценивания знаний по правовым дисциплинам свои работы посвятили такие ученые, как: Е.А. Певцова, И.А. Ильин, А.В. Дружкина, Е.Л. Болотов, В.Я. Кикотя, А.М. Столяренко, В.В. Спасская и др. На протяжении многих лет специалисты в области методики пытаются разобраться в том, как учить современного студента. Но здесь возникают споры об эффективности тех или иных методов, что приводит к разработке все новых и новых методик обучения праву. Все большую популярность приобретают интерактивные методики и приемы. Проблемами разработки данных методов и приемов занимались С.Н. Володина, Г.А. Жигулина, А.И. Ивонина и др. С внедрением новых

ФГОС проблема качества знаний и их оценки становится все более актуальной[29].

Ситуационные задания представляют собой процесс решения значительного числа частных задач, что и предполагает постоянное присутствие в этом процессе генерации идей. Вместе с тем появившаяся у одного из студентов новая идея, решение начинают осваивать другими студентами. Набирает силу процесс диссеминации, т.е. освоения знания, которое довольно быстро становится общедоступным знанием и устаревает.

Целью дипломной работы было на основе теоретического анализа литературы разработать и апробировать использование ситуационных заданий в процессе изучения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»

Перед собой мы ставили Задачи работы:

1. Изучить теоретические основы ситуационных заданий, применяемых в современном образовании.
2. Раскрыть сущность ситуационных заданий и определить их место в учебном процессе.
3. Определить роль и значение ситуационных заданий в повышении самостоятельности в обучении студентов.
4. Дать характеристику и анализ применения ситуационных заданий в ГБПОУ ЯНАО «Ноябрьский колледж профессиональных и информационных технологий Ямало-Ненецкого автономного округа»
5. Разработать ситуационные задания по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Отсюда становится понятным, что ситуационные задания представляют собой тесное взаимодействие процессов генерации и

диссеминации знания. Это и обеспечивает развитие и тренировку интеллектов участников. Также обучающиеся в процессе решения ситуационной заданий:

- развивают коммуникативные навыки;
- получают презентационные умения;
- формируют интерактивные умения, позволяющие эффективно взаимодействовать и принимать коллективные решения;
- приобретают экспертные умения и навыки;
- учатся учиться, самостоятельно отыскивая необходимые знания для решения ситуационной проблемы;
- изменяют мотивацию к обучению.

Несомненно, важную роль в процессе формирования профессиональной самостоятельности студентов играют ситуационные задания[31]. Большую ценность в осмыслении теоретических и методических аспектов применения ситуационных заданий оказали теоретические разработки П.И. Пидкасистого, А.П. Панфиловой, С.А. Мухиной и А.А. Соловьевой, М.М. Левиной. Так, например, П.И. Пидкасистый отмечает важную роль профессионально-ориентированных задач в личностном профессиональном становлении специалистов[30]. Они побуждают студентов к творческой деятельности, служат «пусковым» моментом их мыслительного процесса. При этом «генетической клеточкой учебно-познавательных работ, их цементирующим ядром является задача, предлагаемая обучаемым в конкретной ситуации и выступающая как объект их деятельности».

Отсюда можно сделать вывод что поставленных целей и задач ВКР мы достигли.

Список использованных источников

Нормативные и правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) [Текст] (ред. от 21.07.2014)// Рос. газ., 1993, 25 декабря.
2. Коршунов Ю.Н. Комментарий к Трудовому кодексу РФ.- М.: Экзамен,2009г
3. Федеральный закон "Об образовании в Российской Федерации" от 29.12.2012 N 273-ФЗ [текст]
4. Министерство образования и науки российской федерации приказ от 17 мая 2012 г. N 413 об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего общего образования

Учебная литература

5. Бошно,С.В. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».[Текст] :Учебник для СПО/В.С.Бошно.-М.:БеК,2014.-153с.
6. Куренной, А.М. Трудовые споры: Практический комментарий. [Текст]: /А.М. Куренной.- М.: Форум, 2011.-231с.

7. Матвеев, Л.О. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».[текст] Краткий курс для СПО/Л.О. Матвеев.- М.:Форум,2009.-98.
8. Тузова, Д.О. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» [текст] Учебник /Д.О.Тузова.- М.:ФОРУМ:ИНФРА-М,2006.-384с.
9. Бордовской Н.В. Современные образовательные технологии: [текст] учеб. пособие /. Н.В. Бордовской. -М.: КНОРУС, 2010.-432 с.
10. Скачкова Г.С. Договоры (контракты) о труде в различных сферах деятельности. [текст]/Г.С.Скачкова.- М.:Кнорус, 2001.-267с.
11. Полат, Е.С. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования : [текст] учебное пособие для студ. вузов / Полат Е.С. . - 2-е изд., стер. - М: Академия, 2008. - 368 с.
12. Панина, Т.С. Современные способы активизации обучения: [текст] учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / Т.С. Паниной. 4-е изд. М.: Издат. центр «Академия», 2008. -176 с.
13. Панина, Т.С. Современные способы активизации обучения: [текст] учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / под ред.Т.С. Паниной. 4-е изд. М.: Издат. центр «Академия», 2008.- 176 с.
14. Трофимова, Г.С. Основы вузовской дидактики: [текст] материалы к лекциям/ УдГУ, Ижевск. 2007. -69 с.
15. Тыщенко, А.И. «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».- Ростов-на-Дону: Феникс,2007.-252 с.
16. Шкатулла, В.И. и др. Основы правовых знаний: Учебное пособие для студентов средних профессиональных учебных заведений.-3-е издание- М.: Центр «Академия»,2003.-214с.

Научная литература

17. Авакьян, С. А. Десять конституционно-правовых «заповедей» законоотворчества // Вестник Московского университета. – Серия 11: Право. – 2010. - № 1. – С. 6-28.
18. Акулова, О.В. Конструирование ситуационных задач для оценки компетентности учащихся. Учебно-методическое пособие для педагогов школ / О.В. Акулова, С.А. Писарева, Е.В. Пискунова. - СПб.: КАРО, 2008. - 96 с.
19. Большой юридический словарь /под ред. А.Я.Сухарева,
20. Гуревич ,А.М. Ролевые игры и кейсы / А.М.Гуревич. - М.: Речь, 2004. - 144 с.
21. Зайцев, В.С. Современные педагогические технологии, учебное пособие, Челябинск, ЧППУ, 2012, -496 с.
22. Иванов, К. К. Особенности прохождения законопроекта в Государственной Думе на стадии второго чтения // Европейский журнал социальных наук. – 2012. - № 8. – С. 547-552.
23. Комаров, С. А., Мартьянов Г. А. Взаимодействие субъектов права законодательной инициативы в законотворческом процессе // Парламентаризм: проблемы теории, истории, практики: Сборник статей. – М.: Юрлитинформ, 2010. – С. 65-71.
24. Лебедев, О.Е. Компетентностный подход в образовании. // Школьные технологии, 2004. №5.
25. Международные исследования PISA. Методическое пособие- Астана: НЦОСО, 2012, 115с.
26. Международные исследования TIMSS. Методическое пособие- Астана: НЦОСО, 2012, 115с.
27. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. Практические работы [Текст] : метод. Указания / М. Л. Сивакова. – Ухта ;УГТУ, 2016. – 28 с.

28. Селевко, Г.К. Энциклопедия образовательных технологий, 2006

Селевко. Г.К. Современные образовательные технологии (М; Ладога -100 2001 С.96)

29. Энциклопедия образовательных технологий: в 2 т. М.: НИИ школьных технологий, 2006. Ч. 1. 816 с.

Методическая литература

30. Методика преподавания правовых дисциплин / под ред. Болотова Е.Л. - М.: Владос, 2000. - с.262

31. Мясоед, Т.А. Интерактивные технологии обучения. Спец. семинар для учителей.- М. 2004

32. Певцова Е.А. Книга учителю обществознания.-М. РС.2002.

33. Правовое образование: организация внеурочной деятельности (региональный опыт): Сб. материалов. - М.: новый учебник, (организация правового образования), 2003. - с.137

34. Семушина Л.Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях / Семушина Л.Г.: Учеб. пособие для преп. учреждений сред. проф. образования. - М.: Инфра - М, 2008. - 406 с.

35. Теоретические и методические основы преподавания права в школе: курс лекций. / под ред. В. В. Спасской. - М.: Новый учебник, 2002. - с.225

36. Котлов А.Ф. Методика преподавания права: учебное пособие для студентов магистратуры, обучающихся по направлению 030900 «Юриспруденция» [Текст]/ А. Ф. Колотов, И. В. Скуратов. – Оренбург: ООО ИПК «Университет», 2014. – 288 с.

37. Хвесенят Н.П. Методика преподавания правовых дисциплин: учебно-методический комплекс [Текст] / Н. П. Хвесеня, М. В. Сакович. – Минск: БГУ, 2006. – 116 с.

