



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ 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

Методические аспекты рефлексии на занятиях по правовым
дисциплинам в профессиональной образовательной организации
Выпускная квалификационная работа
по направлению 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:
79,42 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«6» июня 2021 г.
зав. кафедрой Э, У и П


Н.Г.Рябчук

Выполнил:

студент группы ЗФ-509-112-5-1-Кс
Воровин Александр Сергеевич

Научный руководитель:

Алексеева Любовь Петровна,
к.п.н., доцент кафедры ПППО и ПМ



Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	3
Глава 1. Теоретические аспекты методики проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации	6
1.1. Состояние проблемы преподавания правовых дисциплин в условиях профессиональной образовательной организации.....	6
1.2. Понятие и значение рефлексии учебной деятельности обучающихся в условиях профессиональной образовательной организации.....	9
1.3. Методика проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации	20
Выводы по первой главе	26
Глава 2. Практическая работа по изучению методики проведения рефлексии учебной деятельности студентов ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»	28
2.1. Анализ эффективности преподавания правовых дисциплин в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»	28
2.2. Рекомендации по реализации методики проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».....	35
2.3. План-конспект проведения учебного занятия по правовой дисциплине с использованием рефлексии обучающихся.....	44
Выводы по второй главе	60
Заключение	61
Список используемой литературы	65
Приложение	70

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. На современном этапе развития общества профессиональное образование является неотъемлемым элементом в жизни каждого гражданина страны, так как оно способно обеспечить профессиональное становление личности современного конкурентоспособного специалиста, готового к полноценной профессиональной управленческой, производственно-технологической, научно-методической, исследовательской деятельности.

Поэтому большое значение в ходе реализации задач профессионального образования приобретает гарантированная реализация образовательных программ, в том числе изучение дисциплин профессионального цикла.

Следует отметить, что ведущей целью при изучении дисциплин профессионального образования является получение профессиональных знаний и навыков педагогического проектирования содержательного блока учебного процесса по предметам профессионального цикла, а также приобретение навыков осуществления учебного процесса в образовательных организациях. К тому же, изучение дисциплин профессионального цикла в профессиональных образовательных организациях предлагает активное включение обучающегося в образовательный процесс.

Для того чтобы процесс изучения дисциплин профессионального цикла был продуктивным, педагогами профессионального образования, зачастую применяются различные способы и приемы рефлексии учебной деятельности, которые дают возможность осознать содержание пройденного, проанализировать и оценить эффективность собственной работы обучающихся.

Поэтому проблема проведения рефлексии учебной деятельности как никогда актуальна. Рассмотрению проблемы развития и организация рефлексии учебной деятельности посвящен ряд психолого-педагогических, дидактических и методических работ.

Понятие и сущность «рефлексии», а также особенности ее проведения раскрыты в трудах ученых: В.В. Давыдов, О.М. Коломиец, В.В. Краевский,

А.С. Попов, И.Н. Семенов, В.И. Слободчиков, С.Ю. Степанов, Н.Ф. Талызина, А.В. Хуторской, Г.А. Цукерман и других ученых исследователей.

Важно выделить, что проводить рефлексию учебной деятельности можно по-разному, как и с учетом ее видов, так и в соответствии возрастными особенностями и возможностями обучающихся профессиональных организаций. Однако не каждый педагог способен включить учащихся в активную деятельность, что представляет собой некоторые затруднения в ходе реализации рефлексии на учебных занятиях.

Актуальность и проблема исследования обусловили выбор темы выпускной квалификационной работы: **«Методические аспекты рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации».**

Объект исследования: процесс преподавания правовых дисциплин в условиях профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: методика проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка разработать рекомендации по реализации методики проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Задачи исследования:

1. Изучить состояние проблемы преподавания правовых дисциплин в условиях профессиональной образовательной организации.
2. Проанализировать понятие и значение рефлексии учебной деятельности обучающихся в условиях профессиональной образовательной организации.
3. Рассмотреть методику проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации.

4. Разработать рекомендации по реализации методики проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Практическая значимость: материалы, используемые в выпускной квалификационной работе, могут быть использованы студентами на производственной практике и молодыми специалистами в профессиональной деятельности.

Методы исследования:

- теоретические: теоретический анализ литературы по проблеме исследования, синтез и обобщение;
- эмпирические: изучение и обобщение опыта педагогической работы с обучающимися профессиональных организаций по проведению рефлексии учебной деятельности, наблюдение, беседа, эксперимент, анкетирование;
- статистические: сбор и обработка данных.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», находящий по адресу: 456835, Россия, Челябинская область, г. Касли, ул. 8 Марта, д. 50.

Структура выпускной квалификационной работы: состоит из содержания, введения, двух глав (теоретической и практической), заключения, списка используемой литературы и приложений. Текст изложен на 73 страницах, содержит 3 таблицы, 2 рисунка, список литературы содержит 48 источников.

ГЛАВА 1 ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ РЕФЛЕКСИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В УСЛОВИЯХ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГНИЗАЦИИ

1.1 Состояние проблемы преподавания правовых дисциплин в условиях профессиональной образовательной организации

В условиях модернизации образования особая роль отводится вопросам повышения качества подготовки специалистов. При этом формирование в рамках учебно-воспитательного процесса конкурентоспособной личности, адекватно ориентирующейся в современном мире, невозможно без овладения ею необходимым комплексом правовых знаний, умений и навыков. Вместе с тем следует отметить, что восприятие права студентами-юристами и студентами неюридических специальностей заметно отличается. В данной статье рассматриваются проблемы и особенности преподавания правовых дисциплин в неюридических образовательных учреждениях.

Преподавателю следует на самых первых занятиях выявить отношение студентов к праву и его роли в современном обществе. Как показывает практика, некоторые обучающиеся негативно высказываются о праве как о социальном регуляторе, относятся к правовым знаниям как к второстепенным, отвлекающим от обучения их основной специальности, по которой будет выдан диплом. В связи с этим преподавателю очень важно сформировать интерес студентов к изучению правовых дисциплин, обратить внимание на их значимость в дальнейшей профессиональной деятельности выпускника.

Одной из проблем преподавания дисциплин правового цикла является отсутствие единого понимания термина «право». Плюрализм подходов к правопониманию представляет определённую проблему в преподавании юридических дисциплин. В частности, сторонники политологического подхода к праву делают акцент на изучении права как политического института. В данном случае приоритет отдаётся изучению государства, основ конституционного строя. С нашей точки зрения, такой подход к преподаванию

дисциплины «Основы права» нельзя считать оптимальным, поскольку при подробном рассмотрении конституционного права почти неизученными остаются такие отрасли, как гражданское, семейное, трудовое право.

Сторонники нормативного подхода к праву определяют его как совокупность юридических норм и делают акцент в преподавании на изучении различных нормативных актов. Такой подход имеет свои достоинства и недостатки. К числу первых относится то, что он позволяет выделить такие важнейшие свойства права, как нормативность, иерархичность, структурность, даёт возможность ознакомиться с различными законами и подзаконными актами, развивает умение их анализировать. Отрицательное же в нормативном подходе проявляется в игнорировании содержательной стороны права: моральности юридических норм, соответствия их объективным потребностям общественного развития.

Сторонники социологического подхода акцентируют внимание на изучении «живого права», то есть системы правоотношений, поведения людей в сфере права. Этот подход характеризуется моделированием различных социальных ситуаций и их активным обсуждением. Нередко преподаватели-сторонники данного подхода делают уклон в сторону изучения неоднозначных социальных вопросов, по поводу которых в обществе нет единого мнения.

С нашей точки зрения, оптимальным является гармоничное сочетание указанных подходов к пониманию и преподаванию права. Использование же только одного или двух подходов зачастую не позволяет достичь необходимого уровня правовой подготовки студентов неюридических специальностей.

Анализ Государственных образовательных стандартов и учебных планов образовательных учреждений неюридического профиля позволяет выявить следующую проблему в преподавании правовых дисциплин - недостаточное количество времени для их освоения. В частности, на изучение дисциплины «Право» в среднем специальном учебном заведении отводится в соответствии с ГОС СПО – 36 часов. При этом перечень требований к студенту по окончании изучения этой дисциплины является достаточно широким и включает в себя знание основных положений Конституции РФ, наличие представления об

основных отраслях права РФ, знание прав и свобод человека и гражданина, механизмов их реализации, умение использовать необходимые нормативно-правовые документы [1, с.76].

В связи с этим становится актуальным вопрос об отборе преподавателем наиболее эффективных форм и методов работы. Как справедливо отмечает доктор педагогических наук Е. А. Певцова, «преподаватель права – один из важных субъектов обучающего процесса, от которого зависит, насколько грамотно и верно будет организовано правовое обучение и воспитание» [3, с. 164].

Следует отметить, что в Государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования, действующие с 1 сентября 2002 года, введена новая общепрофессиональная дисциплина «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». При несомненном преимуществе введения этой дисциплины, поскольку данный курс имеет выраженную практическую направленность и даёт возможность рассматривать правовую подготовку студента как часть его профессиональной подготовки, необходимо отметить, что учебно-методическое оснащение дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» как количественно, так и качественно пока оставляет желать лучшего.

Выявленные проблемы и некоторые пути их решения, предложенные в статье, не являются исчерпывающими и требуют дальнейшего обсуждения этой актуальной темы среди учёных и педагогов-практиков.

Таким образом, необходимо отметить, что успешное решение указанных проблем в немалой степени зависит от педагогического мастерства самого преподавателя, от его умения выявлять и разрешать возникающие в учебно-воспитательном процессе проблемы, находить наиболее эффективные формы и методы работы, способствующие активизации познавательной деятельности студентов.

1.2 Понятие и значение рефлексии учебной деятельности обучающихся в условиях профессиональной образовательной организации

В условиях современной действительности происходят значительные преобразования в системе образования, государство диктует новые требования к содержанию профессионального образования обучающихся профессиональных организаций. В связи с этим, меняется характер и специфика изучения дисциплин профессионального цикла, появляются усовершенствованные формы и методы проведения занятий, направленные на реализацию федерального государственного стандарта в области профессионального образования.

Студент становится не столько объектом обучения, сколько субъектом этого процесса, а педагог его организатором. Происходит переход от обучения фактическим знаниям к осмыслению событий, обретению навыков и применения в жизни того, что накоплено при обучении [18, с. 64].

Это подводит к необходимости рассмотрения содержательных процессов взаимодействия в ходе учебной деятельности, основанной на принципе активности и сознательности. Действительно, учащийся может быть активен, если осознает цель учения, его необходимость, если каждое его действие является осознанным и понятным.

Один из принципов обучения в рамках ФГОС – принцип активности и сознательности. Студент может быть активен, если осознает цель учения, его необходимость, если каждое его действие является осознанным и понятным. Обязательным условием создания развивающей среды на занятии является этап рефлексии.

Поэтому обязательным, и порой важнейшим условием достижения целей учебной деятельности является проведение рефлексии.

Термин «рефлексия» применяется целым рядом наук: психологией, педагогикой и философией в том числе. Поэтому существует несколько ее видов: методологическая, научная, познавательная, личностная, интеллектуальная, коммуникативная, философская и другие.

Однако в условиях современных преобразований в образовательной системе преобладают психолого-педагогические исследования, востребованные педагогической практикой [32, с. 89].

Слово рефлексия происходит от латинского reflexio – обращение назад, умение размышлять, заниматься самонаблюдением, самоанализ, осмысление, оценка предпосылок, условий и результатов собственной деятельности, внутренней жизни.

Словарь иностранных языков определяет рефлексию как размышление о своем внутреннем состоянии, самопознание [48, с.45].

Толковый словарь русского языка трактует рефлексию как самоанализ.

В современной педагогике под рефлексией понимают самоанализ деятельности и ее результатов.

В социальной психологии рефлексия означает умение индивида осознавать то, как он воспринимается другими людьми, партнерами по общению. Психологи особо подчеркивают, что становление и развитие духовной жизни связано, прежде всего, с рефлексией.

Современная педагогическая наука считает, что, если человек не рефлексивен, он не выполняет роли субъекта образовательного процесса. В данном случае нельзя говорить о личностно ориентированном обучении. Поэтому еще с начальной школы целесообразно обучать школьников рефлексивной деятельности. Отсутствие рефлексии – это показатель направленности только на процесс деятельности, а не на те изменения, которые происходят в развитии человека [27, с.76].

Рефлексия может осуществляться не только в конце занятия, как это принято считать, но и на любом его этапе. Рефлексия направлена на осознание пройденного пути, на сбор в общую копилку замеченного, обдуманного, понятого каждым. Ее цель не просто уйти с занятия с зафиксированным результатом, а выстроить смысловую цепочку, сравнить способы и методы, применяемые другими со своими.

С точки зрения педагогики содержание понятия «рефлексия» рассматривается, зачастую, в связи с изучением учебной деятельности

обучающихся. В. В. Давыдов называет рефлексией «умение учащихся выделять, анализировать и соотносить с предметной ситуацией собственные способы учебной деятельности, особое умение оценивать возможности своего действия с точки зрения планов и программ самой учебной деятельности».

Н. Ф. Талызина определяет рефлексию как «умение человека осознавать то, что он делает, и аргументировать, обосновывать свою деятельность» [23, с.56].

По мнению В. В. Краевского и А. В. Хуторского, рефлексия – один из принципов, определяющих образовательную деятельность ученика в личностно ориентированном обучении. «Рефлексия – не припоминание главного из урока или формулирование выводов, это осознание способов деятельности, обнаружение ее смысловых особенностей, выявление образовательных приращений ученика или учителя. Учащийся осознает не только сделанное, но и способы деятельности, а именно то, как это было сделано».

В. И. Слободчиков трактует рефлексию в обучении более широко – как мыследеятельностный или чувственно переживаемый процесс осознания субъектом своей учебной деятельности [12, с.61].

И. Н. Семенов и С. Ю. Степанов называют рефлексией «переосмысление человеком отношений с предметно-социальным миром».

Центральное место при этом отводится рефлексии как самосознанию личности в проблемной ситуации и как осмыслению принципов осуществляемой деятельности, как механизму «не только дифференциации в каждом развитом и уникальном человеческом «Я» его различных подструктур, но и как интеграции «Я» в неповторимую целостность [33, с.67].

Рассмотрению проблемы развития рефлексии в учебной деятельности посвящен ряд психолого-педагогических, дидактических и методических работ.

Многие ученые признают, что развитие рефлексивной активности учащихся в учебном процессе является существенным резервом в управлении образовательно-воспитательным процессом, так как учащиеся с развитым самосознанием характеризуются высоким уровнем самоуправления своей учебной деятельностью. В то же время стихийно формирующийся уровень

рефлексии оказывается недостаточным, из чего вытекает необходимость специального формирования способности к рефлексии [20, с.78].

Важно отметить, что становление рефлексивных процессов происходит в младшем школьном возрасте. Учебная деятельность – «место рождения и развития определяющей рефлексии».

При взаимодействии с обучающимися преподаватель использует, в зависимости от обстоятельств, один из видов учебной рефлексии, отражающих четыре сферы человеческой сущности:

- физическую (успел – не успел);
 - сенсорную (самочувствие: комфортно – дискомфортно);
 - интеллектуальную (что понял, что осознал – что не понял, какие затруднения испытывал);
 - духовную (стал лучше – хуже, созидал или разрушал себя, других)
- [11, с.52].

Если физическая, сенсорная и интеллектуальная рефлексия может быть как индивидуальная, так и групповая, то духовную следует проводить лишь письменно, индивидуально и без огласки результатов.

Исходя из функций рефлексии, предлагается следующая классификация:

- рефлексия настроения и эмоционального состояния;
- рефлексия деятельности;
- рефлексия содержания учебного материала [21, с.90].

Интеллектуальная рефлексия может быть сформирована непосредственно во время начала обучения при изменении программ обучения. Материалом учебной деятельности должна стать система научных понятий, средством – учебные модели, формой – учебное сотрудничество, а содержанием – рефлексивные знания: общие способы решения класса задач, границы которого определены самим учеником.

По утверждению Г. А. Цукерман, возможность «знания, знающего о собственной ограниченности» обеспечивается следующими условиями обучения:

1. первые понятия, с освоения которых начинается введение в новую область знаний, «должны обладать достоинством всеобщности: потенциальной возможностью при конкретизации развернуться в систему понятий, описывающих новый объект»;

2. учебное взаимодействие должно быть организовано посредством данного понятия в форме вопросов ученика к учителю по поводу обнаруженного незнания [22, с. 121].

Кроме того, должно учитываться еще одно существенное условие, заложенное в определении позиции обучающегося одним из авторов теории учебной деятельности Д. Б. Элькониным. По его мнению, позиция обучающегося – это позиция человека, совершенствующего самого себя. А для этого необходимо выработать те формы деятельности, в которых ученик меняется, становится все более умным, становится субъектом собственной учебной деятельности.

Авторами развивающего обучения определено место рефлексии в концепции учебной деятельности, которая выступает трехслойной целостностью. Рефлексия существует в трех сферах:

1. мышления, деятельности по решению задач;
2. коммуникации и кооперации;
3. самосознания [34, с. 77].

Указанные три сферы образуют целостную учебную деятельность как систему, в рамках которой возможно формирование определяющей рефлексии. В соответствии с этим расчленением учебной деятельности В. В. Давыдов, В.И.Слободчиков, Г. А. Цукерман выделяют три предмета совместной деятельности педагога и обучающегося, трех субъектов этих действий, механизмы порождения рефлексии и результаты совместной работы обучающегося и педагога [3, с. 90].

В начале младшего школьного возраста сфера самосознания должна быть внешним слоем, оформляющим все остальные, а сфера мышления, деятельности – внутренним. Взрослый, задавая содержание учебного процесса, определяет направление развития двух других сфер. В юности, когда

предполагаются развитые формы учебной деятельности, должен произойти переворот: внутренним станет слой самосознания. И задачи саморазвития, и содержание, которое обеспечит решение этих задач, и формы кооперации с другими людьми сможет выбрать сам обучающийся [14, с. 67].

Наибольшее значение для развития учебной деятельности обучающихся имеет интеллектуальная рефлексия. На протяжении всего школьного возраста интеллектуальная рефлексия изменяется, следовательно, она является развивающимся психологическим образованием. Задача состоит в том, чтобы достичь в старшем подростковом возрасте высшего уровня интеллектуальной рефлексии, который проявляется в умении осознанно выделять и использовать стратегии для анализа и управления мышлением при решении проблемных ситуаций [9, с.89].

В традиционной практике обучения, основанной на ассоциативно-рефлекторной теории интеллектуальных процессов, нет места для рефлексивных видов деятельности ни учеников, ни учителя. В основе данной теории лежит утверждение о том, что ассоциации, приводящие от ощущений (восприятий) к представлениям и понятиям, формируются в процессе многократных упражнений. Связи-ассоциации предопределяют ход припоминания. Решающий задачу приходит к решению, используя имеющиеся у него разнообразные ассоциации. Если этих связей нет или они не припоминаются, задача не решается.

Основным законом ассоциаций считается положение о том, что ассоциация тем прочнее, чем чаще она повторяется. Повторение и закрепление изученного - важнейшие условия усвоения. Отсюда особое внимание к изучению памяти, объяснение мышления свойствами памяти [2, с. 62].

В современной отечественной дидактике ассоциативную теорию умственной деятельности часто называют теорией репродуктивного мышления, которая нацелена на воспитание рассудочно-эмпирического мышления. Эмпирическое мышление характеризуется житейским, утилитарным отношением к вещам. Оно чуждо теоретической оценке и пониманию действительности. Рефлексия при этом носит формальный характер,

ориентированный на внешние и частные особенности предметов и выполняемых с ними действий. Как правило, такая рефлексия осуществляется по требованию взрослого: ожидается внятный ответ ученика на вопрос «Что нового Вы узнали сегодня на уроке?». Такой вид рефлексии не порождает подлинной инициативности и подлинной самостоятельности учащихся [5, с.67].

Н. Ф. Талызина, опираясь на труды А. Н. Леонтьева и П. Я. Гальперина, показала, что ассоциативно-рефлекторная теория «не раскрывает психологических особенностей процесса усвоения», имеющего деятельностную природу. Эмпирическое мышление не способствует развитию у обучающихся теоретического мышления, необходимого для усвоения современных знаний [7, с.12].

Следует выделить, что главным условием развития непосредственно содержательной интеллектуальной рефлексии становится формирование теоретического мышления. Именно оно может быть реализовано только в рамках развивающего обучения, основанного на психологической теории деятельности, которая разрабатывалась в трудах Л. С. Выготского, С.Л.Рубинштейна, А. Н. Леонтьева, П. Я. Гальперина, Д. Б. Эльконина, В.В.Давыдова и др.

Важно отметить то, что вопрос о направлениях и критериях развития рефлексии является дискуссионным. В работах, посвященных исследованию рефлексии, обнаруживаются две полярные позиции по данной проблеме.

Стадии развития рефлексии различаются по направленности рефлексивных процессов на внешнее предметное содержание. Развитие рефлексии заключается в усложнении содержаний: от случайных объектов и ситуаций до значимых качеств и взаимосвязей [6, с. 29].

Стадии развития интеллектуальной рефлексии различаются по направленности рефлексивных процессов на внутренние содержания: компоненты мыслительного процесса или психические образования.

Общее направление развития рефлексии – от осознания продукта к осознанию процесса. В этом случае развитие рефлексии заключается в усложнении внутреннего психологического содержания, на которое направлена

рефлексия; рефлексивный анализ охватывает все более протяженные отрезки мышления: от отдельных фрагментов ко всей целостности мыслительного процесса; происходит сдвиг момента реализации актов рефлексии от окончания мыслительного процесса к его началу. В онтогенезе меняется место рефлексии в мышлении. Вначале она участвует в осуществлении акта контроля, выявления ошибок, затем в планировании решения задач и в управлении этим решением [12, с. 34].

Немало психолого-педагогических исследований посвящено изучению рефлексии учебной деятельности обучающихся. При этом акцент на самопознании делает И. С. Якиманская в личностно ориентированном обучении.

О. А. Абдуллина и А. А. Плигин подчеркивают, что личностно ориентированная технология обучения представляет собой стратегию нового подхода к образованию и направлена на раскрытие сущностных сил ребенка, его разностороннее развитие [16, с. 189].

Так в научных трудах Г. К. Селевко немало говорится о рефлексии целей и потребностей ученика, которые связаны с его саморазвитием. При этом деятельность ученика организуется как удовлетворение не только познавательной потребности, но и целого ряда других потребностей саморазвития личности: в самоутверждении, в самовыражении, в защищенности, в самоактуализации.

Целью и средством рефлексии учебной деятельности становится доминанта самосовершенствования личности, включающая установки на самообразование, самовоспитание, самоутверждение, самоопределение, саморегуляцию и самоактуализацию [5, с. 210].

Б. П. Бархаев предлагает для организации первичного рефлексивного анализа применять видеозаписи учебных действий школьников. Далее видеозаписи подвергаются дидактической обработке: целостная запись урока разбивается на ряд фрагментов в зависимости от того, деятельность какого ученика в данной ситуации представлена наиболее полно. Формируется банк видеоинформации, который может служить основой рефлексии. Данная

технология позволяет ученику видеть себя со стороны на разных этапах жизни, сравнивать себя сегодняшнего со вчерашним. Однако она трудоемка и дорогостояща.

Рефлексивные способности не только активно используются, но и формируются в технологии развивающего обучения. Центральной умственной деятельностью школьника является деятельность по самоизменению, поэтому опыт рефлексивной учебной деятельности – это основной элемент формирования личности.

В последнее время в педагогике появились работы, в которых предприняты попытки разработать и теоретически обосновать технологию формирования рефлексии у обучающихся.

Важно выделить, что она базируется на следующих положениях:

- педагогическая технология формирования рефлексии включает в себя три взаимосвязанных блока: мотивационно-целевой, содержательно-процессуальный, эмоционально-волевой;

- эффективное функционирование и развитие педагогической технологии обеспечиваются комплексом педагогических условий, включающим диагностическое обеспечение процесса формирования рефлексии, ее проектирование на основе диалогической деятельности и создание благоприятного психологического климата в коллективе [6, с. 51].

В ряде работ рассматриваются педагогические приемы развития интеллектуальной рефлексии:

- прием речевой обработки процесса и продуктов учебнопознавательной деятельности (комментирование и обсуждение выполнения учебных заданий);

- прием создания проблемных ситуаций, в которых противопоставляются, сталкиваются предварительно выдвинутые предположения, либо основанные на житейском опыте учащихся, либо учитывающие только часть условий проблемной ситуации и результаты специально организованных наблюдений или экспериментов;

- прием анализа выполненного учебного задания (рецензирование);
- прием предварительного обсуждения разных способов решения задачи;
- прием сопоставления задач;
- прием самостоятельного изменения обучающимися учебных задач [4, с. 33].

Авторы утверждают, что приемы создают условия, в которых обучающиеся самостоятельно конструируют ход мышления и реконструируют его, сознательно контролируют собственные действия.

В педагогической литературе появились работы, в которых анализируются дидактические условия осуществления рефлексии познавательной деятельности обучающихся подросткового возраста в процессе формирования их общеучебных умений. Их авторы утверждают, что механизм формирования общеучебных умений при любой концепции обучения можно свести к организации рефлексии обучающихся по поводу выбора последовательности познавательных действий в той или иной учебной деятельности. Рефлексия учебной деятельности обучающихся должна быть направлена на осознание:

- взаимосвязи видов общеучебных умений и познавательной деятельности учащихся;
- основных этапов познавательной деятельности;
- методологических знаний о структуре деятельности, ее логической организации;
- средств и методов разрешения ситуаций затруднений познавательной деятельности;
- структуры поэтапного решения учебных задач [13, с. 77].

Поэтому важно выделить, что осмысление результатов рефлексии и есть тот путь формирования общеучебных умений, который позволяет обеспечить единство сознания и деятельности учащихся.

Таким образом, рефлексия может:

1. выступать формой теоретической деятельности, способом мышления, раскрывающим цели, средства, содержание, способы собственной деятельности (интеллектуальная рефлексия);
2. отражать внутреннее состояние человека (сенсорная рефлексия);
3. быть средством самопознания.

1.3 Методика проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации

Необходимость проведения рефлексии при изучении дисциплин профессионального цикла возникла в связи с растущей потребностью в активизации самостоятельной работы обучающихся. С одной стороны, студент во время проведения рефлексивных действий может осознать и оценить собственную работу, с другой стороны, рефлексия помогает провести анализ эффективности проделанной работы с учащимся профессиональных организаций.

Действительно, рефлексия является одним из двигателей саморазвития личности, помогающая эмоционально пересмотреть осознаваемые достоинства и недостатки собственной личности [23, с. 94].

Рассмотрим особенности проведения рефлексии учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла в образовательных организациях.

Итак, как отмечалось выше, рефлексия учебной деятельности – это совместная деятельность обучающихся и педагогов, позволяющая совершенствовать учебный процесс, ориентированный на личность каждого студента.

Цели рефлексии – вспомнить, выявить и осознать основные компоненты деятельности: ее смысл, типы, способы, проблемы, пути их решения и полученные результаты. Без понимания способов своего учения, механизмов познания учащиеся не смогут присвоить тех знаний, которые они добыли.

Рефлексия помогает студентам сформулировать получаемые результаты, переопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой

образовательный путь. Если физические органы чувств для человека являются источником его внешнего опыта, то рефлексия – это источник внутреннего опыта, способ самопознания и необходимый инструмент мышления [20, с. 61].

Человек, повторяющий деятельность, заданную в образце сто раз, вполне может ничему не научиться. Тот, кто повторяет – не учится. Освоение происходит только тогда, когда в дело включается направляемая рефлексия, за счет которой и выделяются сами схемы деятельности – способы решения практических задач или рассуждения. Усвоение выступает как прямой продукт такого рефлексивного процесса.

Для организации рефлексии деятельности можно использовать такие формы и методы работы как: – групповая и индивидуальная работа; – обсуждения на семинарских занятиях; – письменные работы (ответы на вопросы по методу неоконченных предложений, психологическое тестирование и т.п.).

Соответственно, рефлексия является основой различных видов деятельности студентов в процессе изучения им дисциплин. Это может быть слушание лекций, чтение текстов, анализ литературных источников, написание эссе, конспектов, но способы включения рефлексивных механизмов сугубо индивидуальны. По мнению А.А. Тюкова, рефлексивный механизм состоит из шести этапов:

- Рефлексивный выход – осуществляется тогда, когда другими средствами и способами невозможно познать самого себя и другого человека.
- Интенциональность – направленность на объект рефлексирования, выделение его среди других объектов.
- Первичная категоризация – выбор первичных средств, с помощью которых осуществляется рефлексирование.
- Конструирование системы рефлексивных средств – выбранные первичные средства объединяются в некоторую систему, что дает возможность более целенаправленно и обоснованно проверить рефлексивный анализ.

– Схематизация рефлексивного содержания проводится за счет использования разных знаковых средств: образов, схем, символов, языковых конструкций.

– Объективизация рефлексивного описания – оценка и обсуждение полученного результата. В том случае, если результат неудовлетворен, процесс рефлексии запускается вновь с самого начала [23, с. 59].

Методика организации рефлексии обучающегося может включать в себя следующие этапы:

1. Остановка предметной (дорефлексивной) деятельности. Выполняемая по учебному предмету деятельность – математическая, интеллектуальная, художественная или иная – должна быть завершена или прекращена. Если решалась задача и возникла непреодолимая трудность, то решение приостанавливается и все внимание обращается к «разбору предыдущего материала».

2. Восстановление последовательности выполненных действий. Устно или письменно описывается все, что сделано, в том числе и то, что не окажется важным студенту на первый взгляд.

3. Изучение составленной последовательности действий с точки зрения ее эффективности, продуктивности, соответствия поставленным задачам и т.п. Параметры для анализа рефлексивного материала выбираются из предложенных преподавателем или определяются обучающимся на основе своих целей.

4. Выявление и формулирование результатов рефлексии. Выделяют несколько видов таких результатов, к которым относятся:

– предметная продукция деятельности – идеи, предположения, закономерности, ответы на вопросы и т.п.;

– способы, которые использовались или создавались (изобретались) в ходе деятельности;

– гипотезы по отношению к будущей деятельности, например, по качеству и количеству то-то возрастет так-то.

5. Проверка гипотез на практике в последующей предметной деятельности. Важно выделить, что в начале урока традиционно может проводиться рефлексия эмоционального состояния и настроения. Проведение рефлексии настроения и эмоционального состояния целесообразно с целью установления эмоционального контакта с обучающимися в начале урока и в конце занятия для закрепления его благоприятного исхода деятельности [10, с.63].

Инструментарием педагога в таких случаях является материал, влияющий на сферу чувств – карточки с изображением, видеоматериал, презентации, иллюстрации, фотографии, аудиозапись, отражающие спектр эмоций, карточки с изображением лиц, условных знаков, стихотворения, проза, картины.

Следует отметить, что рефлексия деятельности помогает оптимизировать учебный процесс.

Студенты с ее помощью осмысливают свой образ работы с учебным материалом (приемы, манипуляции, упражнения). То есть они сами участвуют в повышении эффективности учебного процесса. Часто используется такая рефлексия на этапе актуализации знаний, умений, навыков. В конце урока также весьма продуктивен этот вид рефлексии, он позволяет оценить активность студентов на всех этапах урока.

Еще один вид – рефлексия содержания учебного материала. Она помогает выявить такой фактор, как осознание содержания материала. В этом случае используются самые разные приемы, основанные на слиянии имеющихся знаний с приобретенными, на анализе субъективного опыта (доклады, рефераты, сообщения, творческие работы).

Очень важно проводить рефлексии в конце занятия (лекции), ввиду того, что преподавателю важно не только узнать и понять эмоциональное состояние студента в финале учебного занятия, но и то, насколько продуктивным для него стал урок. Студенты должны оценить свою активность на уроке, полезность и интересность форм подачи знаний, увлекательность урока, коллективную работу. Они могут по цепочке высказаться о значимых для них ценностях урока: я узнал..., я научился..., я понял, что могу..., мне понравилось..., для меня

стало новым..., меня удивило..., у меня получилось..., я приобрел..., мне захотелось..., меня воодушевило...

Также многие преподаватели практикуют заполнение анкеты в конце занятия. Например,

I. Проанализируйте результаты вашей работы на уроке:

1. Я понял цели урока:

а) да;

б) нет;

в) частично.

2. Что было сложным на уроке?

а) составлять таблицу;

б) найти нужный термин;

в) другой ответ.

3. В каком задании допустили наибольшее количество ошибок?

а) анализ текста;

б) составление таблицы.

II. Вы довольны своей работой на уроке?

а) да;

б) нет.

III. Если довольны, то почему?

IV. Если недовольны своей работой, то возможно:

а) Вы волновались. Почему?

б) Не хватило знаний по темам, которые изучали на предыдущих уроках.

в) Плохое самочувствие.

г) Не понял объяснений педагога.

д) Мешали одноклассники.

Для оценивания обучающимися своей деятельности и качества своей работы на занятиях можно предложить условно отметить свои ответы:

- интересно и понятно (знаком!);
- нужно задуматься над своими поступками и поведением (знаком?);
- доволен своей работой (знаком !!).

Можно использовать условные обозначения в виде геометрических фигур:

- Зачеркнутый крестиком квадрат – «отлично»;
- Квадрат – «хорошо»;
- Круг – «плохо»;
- Треугольник – «совсем плохо» [8, с. 129].

Несмотря на то, что рефлексия учебной деятельности является практически неотъемлемым элементом в процессе изучения дисциплин профессионального цикла, существует ряд проблем, с которыми сталкиваются педагоги. Проблема, с которой приходится сталкиваться при введении элементов рефлексии в традиционный учебный процесс, состоит в том, что студенты обычно не обнаруживают причин своих результатов или проблем, затрудняются сказать, что именно происходит в ходе их деятельности.

Поэтому в качестве опоры для рефлексивной деятельности студентов можно предложить следующие ориентировочные вопросы (для самостоятельной работы или обсуждения с преподавателем):

- Каковы ваши главные результаты, что вы поняли, чему научились?
- Какие задания вызвали наибольший интерес и почему?
- Как вы выполняли задания, какими способами? Что вы чувствовали при этом?
- С какими трудностями вы столкнулись и как вы их преодолевали?
- Каковы замечания и предложения на будущее (себе, преподавателю)? [4, с. 167].

Таким образом, проанализировав теоретический материал по проблеме исследования, мы остановились на том, что проведение рефлексии учебной деятельности обучающихся позволяет:

- зафиксировать новое содержание, изученное на занятии, лекции;
- оценить собственную деятельность, свою работу;
- установить затруднения как направления будущей учебной деятельности;
- позволяет педагогу проводить анализ и оценку деятельности учащихся, своей деятельности;

– определять новые подходы в организации эффективного взаимодействия на учебных занятиях с целью включения самих учащихся в активную деятельность.

Поэтому важно провести опытно-практическую работу с целью подтверждения основополагающих выводов по проблеме исследования.

ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ

Профессиональное образование является неотъемлемым звеном в жизни каждого гражданина страны, так как оно способно обеспечить профессиональное становление личности современного конкурентоспособного специалиста, готового к полноценной профессиональной управленческой, производственно-технологической, научно-методической, исследовательской деятельности.

Поэтому особое значение в процессе учебной деятельности обучающихся в профессиональных образовательных организациях приобретает изучение дисциплин профессионального цикла. И для того чтобы процесс изучения дисциплин профессионального цикла был продуктивным, педагогами профессионального образования, зачастую применяются различные способы и приемы рефлексии учебной деятельности, которые дают возможность осознать содержание пройденного, проанализировать и оценить эффективность собственной работы обучающихся.

Исходя из актуальности проблемы, нами была проанализирована психолого-педагогическая и методологическая литература по выделенной теме. Поэтому в первой главе нашего исследования мы раскрыли теоретические основы проведения рефлексии учебной деятельности обучающихся в ходе изучения дисциплин профессионального цикла.

Проанализировав теоретический материал по проблеме исследования, мы остановились на том, что проведение рефлексии учебной деятельности в обучающимся профессиональных образовательных организаций позволяет:

1. зафиксировать новое содержание, изученное на занятии, лекции;
2. оценить собственную деятельность, свою работу;
3. установить затруднения как направления будущей учебной деятельности.
4. позволяет педагогу проводить анализ и оценку деятельности учащихся, своей деятельности, определять новые подходы в организации

эффективного взаимодействия на учебных занятиях с целью включения самих учащихся в активную деятельность.

Поэтому важно провести опытно-практическую работу с целью подтверждения основополагающих выводов по проблеме исследования.

ГЛАВА 2 ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ МЕТОДИКИ ПРОВЕДЕНИЯ РЕФЛЕКСИИ НА ЗАНЯТИЯХ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В УСЛОВИЯХ ГБПОУ «КАСЛИНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ГУМАНИТАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»

2.1 Анализ эффективности преподавания правовых дисциплин в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

Теоретический анализ по проблеме исследования, позволил нам провести практическую работу по изучению методики проведения рефлексии учебной деятельности в ходе изучения дисциплин профессионального цикла в профессиональной образовательной организации.

Цель практической работы: разработать рекомендации и провести рефлексию для обучающихся профессиональной образовательной организации.

Практическая работа проводилась в условиях Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Сокращенное наименование: ГБПОУ «КПГТ».

Юридический адрес: 456835, Россия, Челябинская область, г. Касли, ул. 8 Марта, д. 50.

Исполняющая обязанности директор: Гвоздева Татьяна Александровна

Заместитель директора по учебной работе: Пахтусова Татьяна Павловна.

Реализуемые уровни образования: начальное профессиональное и среднее профессиональное.

Форма обучения: очная на базе основного общего образования; очная на базе среднего общего образования, заочное на базе среднего общего образования.

В Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме имеются все необходимые условия для проведения опытно-практической работы, так как образовательное учреждение имеет достаточно широкий профиль

образовательных программ и материально-техническую оснащенность кабинетов.

В ходе беседы с заместителем директора по учебной работе, мы выяснили, что целью методики профессионального обучения выступает формирование у обучающихся знаний, умений, навыков и способов профессиональной деятельности педагога в области анализа и проектирования инструментов и механизмов взаимосвязанной деятельности педагога и обучающихся.

Поэтому при решении основополагающих задач для достижения цели в ходе изучения дисциплин профессионального цикла, педагогами применяются современные средства, методы и технологии обучения. И особая роль в организации учебной деятельности обучающихся в ходе изучения дисциплин профессионального цикла принадлежит принципу активности и сознательности.

Действительно, обучающийся может быть активен только тогда, когда осознает цель обучения, его необходимость, если каждое его действие является осознанным и понятным.

В Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме обязательным условием для создания развивающего обучения в процессе преподавания дисциплин является этап рефлексии, в том числе и при преподавании дисциплины «Право».

Важно отметить, что в практике при изучении дисциплин профессионального цикла, используют психологическую и педагогическую рефлексию. Однако, как отметила заместитель директора по учебной работе, при изучении дисциплин преподаватели зачастую, применяют педагогическую рефлексию, которая выполняет следующие функции:

- проектировочная (проектирование и моделирование деятельности участников педагогического процесса);
- организаторская (организация наиболее эффективных способов взаимодействия в совместной деятельности);

- коммуникативная (как условие продуктивного общения участников педагогического процесса);
- смысловая (формирование осмысленности деятельности и взаимодействия);
- мотивационная (определение направленности совместной деятельности участников педагогического процесса на результат);
- коррекционная (побуждение к изменению во взаимодействии и деятельности).

В ходе беседы с преподавателем по психологии, мы выявили, что в техникуме есть кабинет психолога с необходимым оборудованием и методической литературой. И во время занятий с группами, зачастую применяется метод рефлексии. К тому же, у преподавателей имеется необходимый наглядный материал для проведения рефлексии учебной деятельности, которая проводится в рамках занятия для проверки эффективности проведенной лекции, и так же для раскрытия творческого потенциала и мышления студентов.

В рамках профессионального обучения при изучении правовых дисциплин рефлексия проводится не только в конце, но и на любом этапе занятия. Важное место при изучении дисциплин профессионального цикла занимает рефлексия эмоционального состояния и настроения, которая нередко используется на занятиях со студентами первого курса, так как обучающиеся, только приступившие к занятиям, не всегда могут раскрыть себя и свои мысли, что впоследствии приводит к отставанию, как в умственном, так и в психическом развитии.

Итак, рассмотрев методику проведения рефлексии обучающихся, выделим, что использование метода рефлексии в рамках изучения правовых дисциплин в Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме направлена не только на осознание изученного на занятии материала, но и на закрепление знаний, на определение недостатков в знаниях и т. д.

Таким образом, цель рефлексии не просто уйти с занятия с зафиксированным результатом, а выстраивание смысловых цепочек, систематизирование знаний и личностное понимание этих знаний, формирование мотивации к самообучению и т. д.

Важно выделить, что любое занятие в техникуме строится на совместной деятельности студентов и педагогов, позволяющей совершенствовать учебный процесс, ориентируясь на личность каждого студента.

Рассматривая особенности проведения рефлексии в Касписком промышленно-гуманитарном техникуме, отмечаем, что эффективность организационных моментов при реализации задач рефлексии зависит от выбора конкретных приемов самоанализа учебной деятельности. Так в техникуме используются различные методы и приемы рефлексии с целью повышения интереса к дисциплине, в особенности при изучении нормативно-правовых актов, которые тяжело запоминаются, и разрядить обстановку, порой для того, чтобы мотивировать студентов, преподаватели прибегают к рефлексии.

Среди наиболее эффективных приемов можно выделить следующие: прием незаконченного предложения, тезиса, подбора афоризма, «знаю, хочу знать, узнал», «плюс-минус-интересно», анкетирование и др. Отметим, что каждый прием рефлексии проводится как в устной, так и в письменной форме.

Прием незаконченного предложения:

Студентам предлагается продолжить одно из следующих высказываний:

1. изучать право необходимо чтобы
2. хорошо учиться нужно, чтобы...
3. выполнять задания педагога необходимо для того, чтобы...
4. выполнять задания по праву нужно, чтобы...

Прием «Знаю, хочу узнать, узнал»:

В начале занятия после постановки целей, обозначения темы и основных вопросов, которые предстоит изучить, обучающимся предлагается заполнить первые две колонки специально созданной таблицы (таблица 1). После этого студенты по желанию называют, что они знают, в результате чего происходит

актуализация изученного, и затем перечисляют, что они хотят знать, в соответствии с чем преподаватель может внести коррективы в содержание изучаемого материала. Последняя колонка заполняется в конце занятия.

Таблица 1 – Прием проведения рефлексии «Знаю, хочу, узнать, узнал»

Что знаю	Что хочу знать	Что узнал (а)

Прием проведения рефлексии «Плюс-минус-интересно»:

Студентам предлагается заполнить таблицу из трех граф (таблица 2).

Таблица 2 – Прием проведения рефлексии «Плюс-минус-интересно»

Плюс	Минус	Интересно

В графу «Плюс» записывается все, что понравилось на занятии, информация и формы работы, которые вызвали положительные эмоции, либо, по мнению обучающихся, могут быть ему полезны для достижения каких-то целей, запомнившийся учебный материал и т. д.

В графу «Минус» записывается все, что не понравилось на занятии, показалось скучным, вызвало неприязнь, осталось непонятным, или информация, которая, по мнению ученика, оказалась для него не нужной, бесполезной с точки зрения решения жизненных ситуаций.

В графу «Интересно» студенты вписывают все любопытные факты, о которых узнали на занятии, а также информацию о том, чтобы еще хотелось узнать по данной проблеме, вопросы к преподавателю. Это упражнение позволяет преподавателю взглянуть на занятие глазами студентов, проанализировать его с точки зрения ценности для каждого. Данные из последней графы преподаватель может использовать для разработки тематики проектных работ, проведения занятий в форме мозгового штурма, «круглого стола», дебатов и т. д.

Прием «Фразы рефлексивного характера»:

Обычно, в конце занятия подводятся его итоги, обсуждение того, что узнали, и того, как работали – т. е. каждый оценивает свой вклад в достижение

поставленных в начале занятия целей, свою активность, эффективность работы группы, увлекательность и полезность выбранных форм работы. Студенты по кругу высказываются одним предложением, выбирая начало фразы рефлексивного характера:

1. сегодня я узнал...
2. было интересно...
3. было трудно...
4. я выполнял задания...
5. я понял, что...
6. теперь я могу...
7. я почувствовал, что...
8. я приобрел...
9. я научился...
10. у меня получилось ...
11. я смог...
12. я попробую...
13. меня удивило...
14. мне захотелось...
15. свой вариант.

Прием «Ключевое слово»

В конце занятия обучающимся предлагается заполнить специально разработанную таблицу, при этом ключевое слово выбирается в соответствии с темой занятия или названием учебного предмета (таблица 3).

Таблица 3 – Прием проведения рефлексии «Ключевое слово»

Ключевое слово	Полезное	Бесполезное
К		
О		
Н		
С		
Т		

И		
Т		
У		
Ц		
И		
Я		

Прием «Анкетирование»:

В конце занятия можно дать студентам небольшую анкету, которая позволяет осуществить самоанализ, дать качественную и количественную оценку занятия. Для примера перечислим возможные вопросы:

1. На занятии я работал: активно / пассивно.
2. Своей работой на занятии я: доволен / не доволен.
3. Занятие для меня показалось: коротким / длинным.
4. На занятии я: не устал / устал.
5. Мое настроение: стало лучше / стало хуже.
6. Материал мне был: понятен / не понятен, полезен / бесполезен, интересен / скучен.

Составляя анкету, некоторые пункты можно видоизменять, дополнять, это зависит от того, на какие элементы занятия делается акцент. Также можно попросить студентов аргументировать свой ответ.

Прием «Сочинения/эссе/сообщения»:

Студентам предлагается написать послание, например, себе из прошлого или из будущего, другу на другой континент.

Действительно, при изучении дисциплин профессионального цикла, рефлексия имеет большое значение. И на основании вышеизложенного, отмечаем, что в Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме созданы все необходимые условия для проведения рефлексии учебной деятельности обучающихся.

С целью выявления затруднений преподавателей в организации рефлексии учебной деятельности у студентов, было проведено анкетирование

(Приложение 4). В первой анкете были представлены вопросы, которые позволили установить, какие затруднения испытывают преподаватели при проведении рефлексии учебной деятельности у студентов. Всего было опрошено 10 преподавателей по дисциплинам профессионального цикла.

Проанализировав результаты опроса мы выявили, что 40 % опрошенных преподавателей не испытывают трудность в проведении рефлексии учебной деятельности; 20 % опрошенных – испытывают затруднение в выборе методов и средств рефлексии; 30 % – хотели бы проводить рефлексию, но специфика дисциплины вызывает затруднения; и оставшиеся 10 % не владеют знаниями о проведении рефлексии учебной деятельности и не применяют ее на практике.

Также мы провели устный опрос студентов (перечень вопросов представлен в приложении 4). Мы сделали вывод, что большинство опрошенных студентов готовы к обучению в техникуме, но не умеют объективно оценивать свои достижения. Также нам удалось выяснить какие методы наиболее целесообразны на занятиях, по мнению студентов, и какие трудности они испытывают при проведении педагогами рефлексии.

Таким образом, мы считаем, что необходимо разработать рекомендации по проведению рефлексии и организовать занятие с использованием метода рефлексии в ходе изучения дисциплины «Право» в рамках программы специальности 43.02.01 «Организация обслуживания в общественном питании» в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

2.2 Рекомендации по реализации методики проведения рефлексии на занятиях по правовым дисциплинам в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

С целью реализации задач, поставленных перед нами, в рамках выделенной выше проблемы, нами была проведена опытно-экспериментальная работа в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Исследование проводилось в рамках преддипломной практики.

Для того чтобы организовать проведение рефлексии учебной деятельности с обучающимися группы ООП-10 нами было проведено занятие в рамках программы образовательного учреждения с применением метода рефлексии, как в начале, так и в конце занятий.

Данное занятие было построено с учетом как возрастных особенностей, так и на основании образовательной программы колледжа, по которой на данный момент занимаются студенты группы.

Итак, занятие проводилось по гражданскому праву на тему: «Трудовой договор».

План изучения темы:

1. Организационный момент (7 мин)
2. Введение в тему занятия. Рефлексия (5 мин)
3. Мотивация к учебной деятельности; (3 мин)
4. Этап усвоения новых знаний; (30 мин)
 - 4.1. Понятие трудового договора
 - 4.2. Содержание трудового договора
 - 4.3. Виды трудовых договоров
 - 4.4. Основания расторжения трудовых договоров
5. Закрепление знаний; (15 мин)
6. Оценка усвоения знаний; (15 мин)
7. Информация о домашнем задании; (10 мин)
8. Литература.

Цели занятия:

Обучающая: закрепить теоретические знания о трудовом договоре, его заключении, изменении и расторжении, сформировать умения применять полученные теоретические знания в решении профессиональных задач.

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

Воспитывающая: 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.

Задачи занятия: выделить признаки трудового договора; раскрыть виды трудового договора; отрабатывать полученные знания применимо к юридическим ситуациям; воспитывать гражданские качества у студентов.

Форма обучения: комбинированное занятие.

Методы обучения: получение новых знаний, проверка предыдущей темы, информационный (сопровождение лекции презентацией и использование СПС «Гарант»), частично репродуктивный, повторительно-обобщающий урок, поэтапное обсуждение хода решения проблемы, подведение итогов, выводы.

Средства обучения: компьютерный класс, мультимедийный проектор, презентация PowerPoint, тесты, задачи по теме, образцы договоров.

Ключевые слова: трудовое право, гражданско-правовая ответственность, трудовой договор, трудовые отношения.

Межпредметные связи: обществознание, семейное право.

В ходе изучения темы «Трудовой договор», нами была проведена рефлексия в начале и в конце занятия. В начале занятия рефлексия проводилась с целью установления эмоционального контакта с группой и в конце учебной деятельности. Для этого перед ознакомлением с новой темой нами был использован метод рефлексии «Смайлики» (приложение 1), мы раздали студентам по набору картинок и попросили поднять те смайлики, которые характеризуют их настроение, для оценивания эмоционального настроения в целом, чтобы выявить, кто готов приступить к изучению новой темы, а кто нет, и в конце занятия, подвести итоги о проделанной работе.

В ходе рефлексии нами были получены результаты:

- хорошее настроение, настроен на работу и получение новых знаний – 19 человек (73%);
- нет настроения/ плохое самочувствие – 1 человек (3,4 %);
- не понимаю, зачем мы поднимаем какие-то карточки – 5 человек (23,6 %) (Рисунок 1)

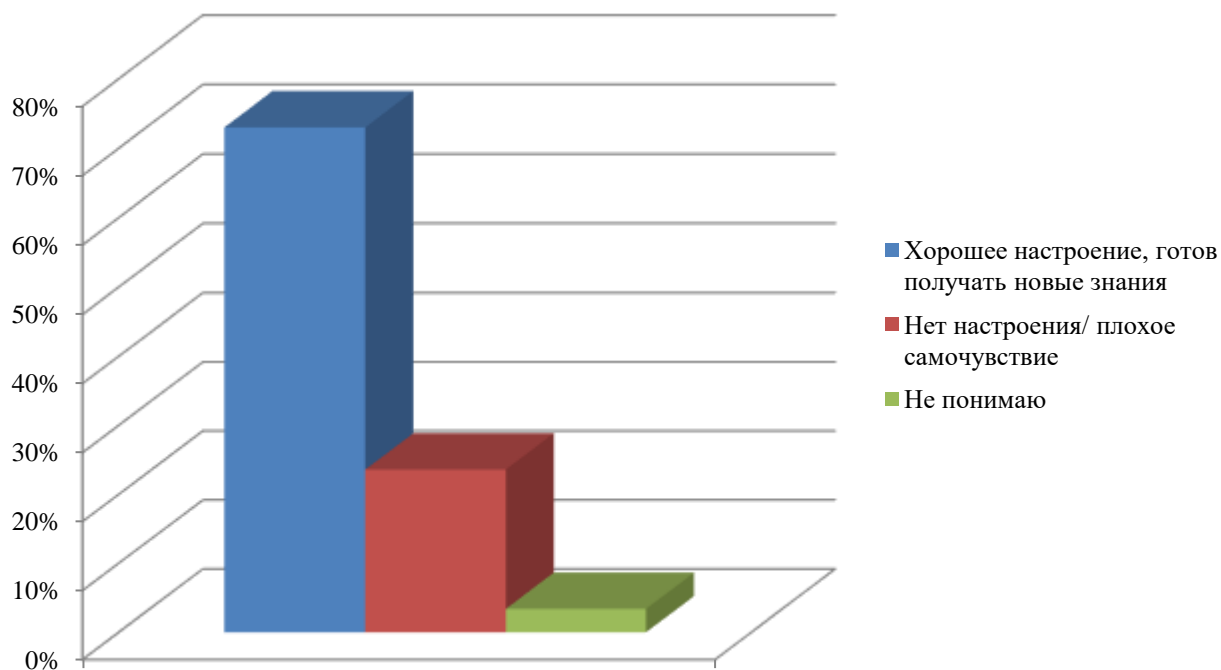


Рисунок 1 – результаты рефлексии «Смайлики»

Итак, в ходе изучения выделенной нами правовой темы, мы раскрыли все организационные моменты, реализовали поставленные задачи.

Важно отметить, что с целью проверки эффективности проделанной работы и выявления качества усвоенного материала на занятии, нами была проведена рефлексия в конце лекции. Рефлексия включала два этапа:

1. Рефлексия настроения и эмоционального состояния («Смайлики»).
2. Письменная рефлексия «Аргументация своего ответа».

Карточки и бланк анкеты подробно описаны в приложении 3 данной выпускной квалификационной работы.

Следует отметить, что все студенты, присутствующие на занятии, были задействованы в проведении рефлексии.

В ходе повторного проведения рефлексии «Смайлики», были получены следующие результаты:

- хорошее настроение, настроен на работу и получение новых знаний – 23 человек (94 %);
- нет настроения/ плохое самочувствие – 1 человек (3,4 %);

– не понимаю, зачем мы поднимаем какие-то карточки – 1 человек (3,4 %) (Рисунок 2)

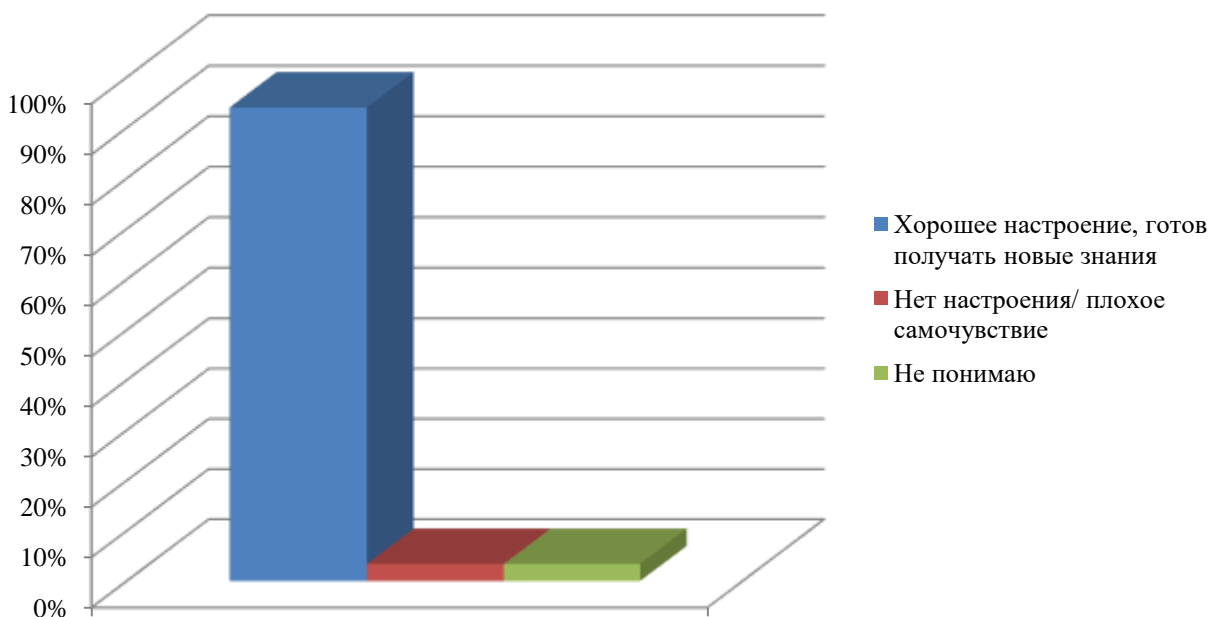


Рисунок 2 – Результаты рефлексии «Смайлики» в конце занятия

В ходе рефлексии «Аргументация своего ответа» (Приложение 2) было определено, что большая часть группы усвоили материал, но у некоторых были небольшие затруднения в аргументировании своего ответа.

Поэтому нами были разработаны рекомендации по проведению рефлексии учебной деятельности обучающихся при изучении дисциплин профессионального цикла в профессиональной образовательной организации.

Рекомендации по проведению рефлексии на занятии с обучающимися:

1. Разъяснение отличий традиционного урока от урока-рефлексии.
2. Правильное оформление целей урока-рефлексии.
3. Примерный план проведения урока-рефлексии.

4. Современные требования, предъявляемые к организации учебной деятельности и проведению уроков, предполагают не только активную деятельность обучающихся, но и непременно развитие самоконтроля, самоанализа и самооценки. Учителю необходимо не только донести знания и заинтересовать своим предметом, но научить ребенка ставить цели,

разрабатывать планы достижения этих целей, анализировать свои поступки и действия. То есть обучающийся должен научиться ставить перед собой учебную задачу самостоятельно и решать ее.

Формированию такого умения и средств контроля и оценки помогает особый тип урока – урок-рефлексия по ФГОС.

Рефлексия – это особый навык, направленный на самосознание, умение отслеживать свои эмоции, свои поступки, умение анализировать их и оценивать.

Примерный план проведения урока-рефлексии.

Для урока-рефлексии можно руководствоваться следующим планом:

1. Мотивация (самоопределение) к коррекционной деятельности (12 мин.).

На данном этапе важно создать такую атмосферу, чтобы каждый обучающийся «включился» в работу. И не просто потому, что ему «надо», а потому что он «хочет»!

Приемов огромное количество: можно начать урок с добрых пожеланий, привести высказывания великих о работе над собой и своими ошибками, провести интеллектуальную разминку, привести интересный факт, например: «А знаете ли вы, что...!»

2. Актуализация и фиксация затруднений в индивидуальной деятельности (5-8 мин.)

Этот этап предполагает повторение пройденного материала и фиксирование основных понятий, терминов, знаний, которые усвоены.

То есть, учитель готовит обучающихся к самостоятельному выполнению определенного задания. Заданий не должно быть много – 5-6. Но все задания должны подбираться с таким учетом, чтобы можно было применить все новые изученные правила и способы работы.

Примеры заданий для урока-рефлексии:

– Кластер. Многие используют этот прием на этапе рефлексии. В начале урока составление кластера поможет быстро обобщить и структурировать теоретический материал.

– Сорбонки. Карточки памяти позволяют выявить пробелы. Работу можно проводить индивидуально или в группах. Во втором случае обучающиеся могут помочь одноклассникам выявить пробелы по теме.

– Текст с пропусками. Методика знакома всем. Причем этот прием можно использовать не только на уроках по гуманитарным предметам.

– Блиц-опрос.

– РАФТ. Обучающийся выбирает роль и рассказывает о себе. Например: «Представь, что ты – трудовой договор. Расскажи о себе».

– Да/нет. Учитель зачитывает суждения, определение терминов, понятий. Учащиеся либо соглашаются, либо опровергают.

– Корзина идей. Каждый обучающийся в течение двух минут записывает все, что ему известно по теме. Далее начинается групповой этап: обучающиеся (в группах, по парам) делятся знаниями, обмениваются информацией. На третьем этапе (коллективном) каждый называет одно сведение, факт по теме (без повторов!). Все сведения записываются на доске (в корзину) без комментирования. Сразу видно, кто активно «наполняет корзину», а кому требуется помощь.

– Можно также предложить обучающимся фиксировать те сведения, которые он не смог вспомнить сам и те, которые вообще не знал.

– «Лови ошибку». Обучающимся предлагается текст /задача/ пример, содержащие энное количество ошибок.

– «Жокей и лошадь». Группа делится на две подгруппы. Одна подгруппа получает карточки с вопросами, другая – с ответами. Затем каждый ищет свою пару.

Завершается данный этап рефлексией, где педагог подводит обучающихся к выводу, что ошибки – это не «криминал», а повод задуматься.

3. Локализация индивидуальных затруднений

Цель данного этапа – научить студентов шаг за шагом анализировать свои действия и понять, почему именно этот пример / правило / упражнение вызвали затруднения.

Удобнее всего работать по вопросам:

- Какое задание я выполнял?
- Какое знание я использовал / каким способом решал задачу?
- Что делал сначала? Потом?
- Где возникло затруднение?
- Почему? Чего мне хватает для правильного решения?

4. Построение проекта коррекции выявленных затруднений

На данном этапе составляется индивидуальный (или групповой) проект решения проблемы.

– Формулируем цель. Общая цель всегда одна: коррекция знаний, устранение пробелов. Для каждого студента (или группы) цель будет конкретной.

– Определяем средства. Что поможет студентам достичь цели? Может быть, понадобятся учебник, конспект, алгоритм, таблица, дополнительная литература и т.д.

– Определяем способ. То есть, составляем план, как будет решаться проблема (повторить правило, рассказать соседу по парте, выполнить практическое задание, пересказать текст, выписать ключевые слова и т.д.) Для начала студенту можно предложить тот план, который вы использовали на занятии получения новых знаний. В дальнейшем учащиеся должны научиться самостоятельно планировать свои действия.

5. Реализация построенного проекта

Проще говоря – самостоятельная работа по составленному плану. Преподаватель при необходимости направляет студента, задает наводящие вопросы. Обучающиеся, быстро справившиеся с заданием, переходят к выполнению творческих заданий или выступают в роли консультантов и помогают другим.

6. Обобщение затруднений во внешней речи (4-5 мин.)

Обучающиеся фронтально, а затем в парах (группах) выполняют задания по тем правилам, применение которых вызвало наибольшее затруднение. При этом обязательно проговаривается порядок действий.

Важно на данном этапе каждое действие сопровождается рефлексией (обдумыванием: как это делается, что именно нужно делать, все ли стало понятным).

7. Самостоятельная работа с самопроверкой по эталону (4-5 мин.)

Каждый студент работает самостоятельно, выполняет задание по новому, усвоенному способу и сам оценивает — насколько хорошо у него получилось, получилось ли вообще применять вновь усвоенное правило.

8. Включение в систему знаний и повторение (7-8 мин.)

На данном этапе обучающиеся получают задания, которые связывают новое знание / умение с уже пройденным материалом или задания, подготавливающие к восприятию следующей новой темы.

Лучшего всего подходят задания, содержащие игровые элементы, блиц-опросы, викторины.

9. Рефлексия учебной деятельности на занятии

Проводится один из вариантов рефлексии деятельности на уроке и содержания материала, которые помогут учащимся оценить свою активность, вновь приобретенные знания, закрепить алгоритм действий и поставить себе оценку.

Примеры рефлексии: анкеты, синквейн, инсерт, «светофор», рефлексивная мишень, графики и пр.

Это примерная структура урока-рефлексии, которые помогут студентам не просто совершить работу над ошибками, а будут учить самоанализу и самокоррекции.

Многие преподаватели не используют метод рефлексии, причины могут быть разными: или они не хотят тратить время на этот процесс, или не знают, как его правильно проводить. Поэтому мы считаем целесообразно разработать

рекомендации по процедуре проведения рефлексии на занятиях со студентами СПО.

Рекомендации по проведению рефлексии:

1. Педагогу нужно понимать: рефлексия может проводиться не только в конце занятия с целью выявления отношения студента к теме и форме проведения занятия, но также и в любой временной отрезок: в любой момент занятия, изучения темы, полугодия, года и т.д.

2. Многие студенты не желают устно высказывать свое мнение о занятии, о работе педагога, чаще всего они соглашаются на рефлексию с условием анонимно. Поэтому для получения обратной связи рекомендуем использовать такие способы рефлексии как «Смайлики», метод «Незаконченные предложения», «Синквейн», «Плюс-минус-интересно» и т.д. Такие формы рефлексии воспринимаются студентами положительно, и они охотно отвечают на предложенные ответы.

3. Не нужно использовать методы рефлексии, которые могут оценить только отношение студента к проводимому занятию, к преподавателю. Нужно также использовать такие приемы рефлексии, анализ которых поможет педагогу проследить оценку усвоения знаний студентов, т.е. должен быть самоанализ обучающегося. В ходе самоанализа можно попросить студента проанализировать свою деятельность, отвечая на такие вопросы, как: на занятии я работаю активно/пассивно; своей работой я доволен/не доволен.

Таким образом, профессиональная рефлексия является важнейшим компонентом профессионально важных качеств специалиста, по окончании изучения раздела, модуля, дисциплины, темы опрос студентов с применением рефлексии поможет и преподавателю, и самому студенту определить степень овладения курсом.

2.3 План-конспект проведения учебного занятия по правовой дисциплине с использованием рефлексии обучающихся

Методическая цель проведения этого урока: показать методику проведения урока по формированию и закреплению знаний и умений с применением рефлексии.

Цели урока:

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 профессиональных задач.

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.

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

Планируемые результаты учебного занятия:

– Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития.

– Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

– Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

– Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Умения:

– применять на практике нормы трудового законодательства;

– анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых отношений;

Знания:

– нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве;

– права и обязанности работников и работодателей;

– содержание трудового договора, порядок заключения, изменения и расторжения трудового договора.

Междисциплинарные связи: конституционное право, гражданское право, административное право, документационное обеспечение управления, информационные технологии в профессиональной деятельности.

Оснащение урока: персональный компьютер, раздаточный материал - кейсы, Трудовой кодекс РФ (у каждого студента), мультимедиа проектор, электронная презентация для урока PowerPoint.

Тип урока: Изучение нового материала с практическим применением знаний, умений, навыков.

Вид урока: Урок комбинированный.

Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности:

– словесные (рассказ, беседа),

– наглядные (использование мультимедийной презентации, бланков документов, карточек),

– проблемные (при разрешении практических ситуаций),

– интерактивные (использование в ходе лекции заданий, основанных на взаимодействии студентов с преподавателем и друг с другом).

Уровень усвоения знаний: Ознакомление, воспроизведение, закрепление.

Методическое обеспечение и литература:

1. ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект КноРус, 2014 – 224 с.

2. Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), новая редакция О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. 8 – е издание: стер. М: КноРус: 2010 – 276 с.

3. Интернет ресурс «Garant.ru» - информационно правовой портал. Форма доступа: <http://www.garant.ru>

Ход урока

1. Организационный момент. Приветствие преподавателя. Здравствуйте. Прошу всех присаживайтесь, давайте настроимся с Вами на результативную работу. Все ли у нас готово к уроку? Давайте узнаем ваше настроение. (проведение рефлексии «Смайлики»). Итак, мы начинаем.

2. Проверка домашнего задания. Для того, чтобы нам настроиться на изучение новой темы, необходимо вспомнить пройденный материал. Студентам раздаются карточки с тестовыми заданиями. На решение вопросов отводится 10 минут. Теперь, когда задание вами выполнено, поменяйтесь со своим соседом по парте тестами. Проверьте правильность ответов в соответствии с эталонами (выводится слайд презентации).

3. Мотивация учебной познавательной деятельности. Тема нашего урока: Трудовой договор. В процессе изучения курса трудового права мы рассмотрели один из таких вопросов как: Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений. Понятие, содержание, стороны и порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора, контроль за его исполнением. 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. Поэтому и целью нашего урока будет: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, и особенно нам необходимо закрепить умения применять их в

практической ситуации для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми правоотношениями.

Лекция сопровождается презентацией. Студенты конспектируют основные тезисы. Задают вопросы.

1. Трудовой договор – соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой правоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения.

Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора, распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.).

Непосредственные условия могут быть двух видов: существенные и дополнительные.

Существенными условиями трудового договора, в силу ст. 57 ТК РФ, являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;
- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия.

В зависимости от срока действия, трудовые договоры подразделяют:

1. Трудовой договор на неопределенный срок.
2. Срочный трудовой договор – договор, заключаемый на определенный срок, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Порядок заключения трудового договора. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Гарантии при приеме - запрещается необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Прием производится с 16 лет. Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое

свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву - военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста - еще и права на вождение определенного типа машины, локомотива. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т.д.). Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются).

При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить установление испытательного срока до 3 месяцев, а на должности государственных служащих и аттестуемых работников НИИ, проектных, проектно-конструкторских организаций, руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации – до 6 месяцев, но по согласованию с профкомом. В срок испытания не засчитываются периоды болезни и другое время, когда работник фактически отсутствовал на работе. Срок испытания фиксируется в трудовом договоре, а при отсутствии такой записи считается, что работник принят без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2. Изменение трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора, кроме двух случаев временных переводов - по производственной необходимости и из-за простоя. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия работника за исключением производственной необходимости.

Не считается переводом на другую работу и не требует, поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора. Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Допускается изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или

технологических условий труда, например, если изменился технологический процесс производства. Но в этих случаях об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен письменно в известность не позднее чем за 2 месяца. Такое изменение возможно, лишь если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается. Если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профкома данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

А если работник отказывается от продолжения работы с режимом неполного рабочего времени, то его трудовой договор расторгается по сокращению численности (штата) работников.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С указанными тремя категориями руководителей организации новый собственник может расторгнуть трудовые договоры в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Не относится к переводу и не требует согласия работника изменение условий труда в связи с принятием новой нормы права, изменяющей их, с развитием техники, введением новой технологии, изменением названия. При

изменении же подведомственности организации и ее реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Перевод надо отличать от перехода на другую работу, когда работник увольняется с прежней работы и поступает на новую. Перевод в другую местность даже с тем же предприятием, учреждением, организацией требует согласия работника, и если он отказывается от предложения переехать вместе с организацией, то может быть уволен. Перевод в другую местность, другой населенный пункт по административно-территориальному делению надо отличать от командировки в другую местность. Их цель и условия различны. Командировка - это поездка работника по распоряжению администрации в другую местность на ограниченный срок для выполнения работы, как правило, по своей специальности (служебное поручение). Она не требует согласия работника (кроме женщин, имеющих детей до 3-х лет и др.). За командированным сохраняется место его постоянной работы и средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат

Переводом считается и временное замещение, исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Закон относит такой перевод к производственной необходимости. Если же работнику поручают исполнение обязанностей отсутствующего временно работника, не освобождая его от своей основной работы, то это будет временное совмещение профессий, а не замещение. Замещение без согласия работника ограничено месячным сроком в течение календарного года.

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. Постоянный перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежние место и условия договора не сохраняются. При временном переводе сохраняются прежние место работы и условия договора, но на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Постоянные и временные переводы, в свою очередь, также классифицируются. Постоянный по изменению места работы может быть трех видов: 1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы и в той же местности; 2) перевод в другую местность хотя бы и с тем же производством; 3) перевод на том же предприятии, учреждении, организации.

Временный перевод классифицируется по причинам перевода:

- 1) по производственной необходимости, в том числе замещение (ст. 74 ТК);
- 2) беременных и женщин с детьми до 1,5 лет на более легкую работу;
- 3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению;
- 4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства (из двух-трехсменной работы в одну смену).

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации.

В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается. В случае перевода работника с нарушением правил перевода он может его оспорить и орган, рассматривающий этот спор, восстановит его на работе с оплатой за вынужденный прогул.

Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по основаниям и в порядке, указанном в законе. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников.

Трудовой договор может расторгаться:

- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- по другим общим основаниям ст. 77 ТК РФ, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на общие, распространяемые на всех работников, и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников.

Общие основания увольнения:

1. Соглашение сторон трудового договора. Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника.

2. Истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

3. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность. Это основание увольнения применяется, лишь если в письменной форме ясно выражены три воли на это: работодателя (его администрации) нового места работы, приглашающего данное лицо на работу, самого работника и работодателя прежнего места работы отпустить его в порядке перевода.

4. Переход на выборную должность. Для применения этого основания необходим акт избрания работника на выборную освобожденную от производственной работы должность.

5. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации.

6. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

7. Отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

8. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. При переезде производства в другую местность по

данному основанию увольняются те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ним, а они отказались.

9. Нарушение установленных Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы:

- в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;

- на работу, противопоказанную по медицинскому заключению данному лицу по состоянию здоровья, если у работодателя нет подходящей другой работы для перевода на нее;

- при отсутствии документа о специальном образовании, когда по закону оно требуется.

Если нарушение правил приема на работу было не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК РФ производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК РФ).

Основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые ко всем работникам, кем бы и где бы они ни работали, называются общими, а применяемые к отдельным категориям - дополнительными.

Общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в статье: запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Не допускается увольнение по инициативе администрации как по общим, так и по дополнительным основаниям беременных женщин, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда можно уволить, но с обязательным трудоустройством. В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя:

1. Ликвидация предприятия, учреждения, организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.

2. Сокращение численности или штата работников.

3. Обнаружение несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, или недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации.

4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6. Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

– прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

– появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

– разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

– совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат - что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

– нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на

производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7. Утратой доверия администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, продажа их и т.д.), совершившему виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к нему.

8. Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы.

9. Дополнительное основание увольнения, которое применяется лишь к руководителям организации (филиала, представительства), его заместителям и главным бухгалтерам, принявшим необоснованное решение, в результате чего был нанесен ущерб имуществу организации.

10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

11. Представление работодателю подложных документов, заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

12. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

4. Подведение итогов. Рефлексия.

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. Теперь я хочу узнать ваше настроение (рефлексия «Смайлики»).

Проведение тест – проверка усвоения пройденного материала (Приложение 1).

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

Во второй главе нашего исследования представлено содержание и сравнительный анализ результатов практической работы.

В рамках экспериментальной работы нами были раскрыты особенности методики проведения рефлексии учебной деятельности студентов, а также изучена материально-техническая и методическая оснащенность профессионального образовательного учреждения, в ходе изучения базы исследования, было выявлено, что в техникуме есть все необходимые условия для проведения экспериментальной работы.

Исследование проводилось под руководством заместителя директора по учебной работе Пахтусовой Татьяны Павловны. Студенты группы ООП-10 обучаются по специальности 43.02.01 «Организация обслуживания в общественном питании».

Для того чтобы организовать проведение рефлексии учебной деятельности со студентами группы ООП-10 нами было проведено занятие в рамках программы образовательного учреждения с применением метода рефлексии, как в начале, так и в конце занятий.

На основании полученных результатов, мы разработали рекомендации по проведению рефлексии учебной деятельности обучающихся, где подробно раскрыли отличия традиционного урока от урока-рефлексии и представили план урока-рефлексии с подробным описанием каждого направления.

Таким образом, цель выпускной квалификационной работы была достигнута, задачи выполнены.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Современный этап развития образования предполагает качественное изменение подходов к определению его содержания, а также способов и форм определения образовательных результатов учебно-познавательной деятельности студентов. Это связано с формированием новой парадигмы российского среднего профессионального и высшего образования, в основе которой лежит идея проверяемости образовательных результатов, прозрачности способов и форм проверки. Особый аспект в исследуемой проблеме приобретает то, что умение рефлексировать включено в число общеучебных умений обязательных для овладения студентами средней и высшей школы. При этом, несмотря на давнее обсуждение категории рефлексии в философской и психолого-педагогической литературе, фиксируется дефицит научно-практических знаний о методах и методиках развития и фиксирования рефлексии у студентов высшего учебного заведения.

В психологии рефлексия понимается как процесс самопознания субъектом внутренних психических актов и состояний, как фундаментальный ментальный механизм самоанализа, осмысления и критической оценки индивидом собственных действий. Владение навыками рефлексии становится особенно важным. Педагогическая деятельность рефлексивна по своей сути, однако рефлексия как педагогическая категория изучена недостаточно. А.А.Бизяева (2004) под педагогической рефлексией понимает сложный психологический феномен, проявляющийся в способности учителя входить в активную исследовательскую позицию по отношению к своей деятельности и к себе как ее субъекту с целью критического анализа, осмысления и оценки ее эффективности для развития личности ученика.

Представители педагогического направления М.Э.Богданова (2006), А.З.Зак (1978), А.В.Захарова (1993, 2006), Н.И.Поливанова (2007), Е.А.Бессонова (2000), понимают рефлексиию в качестве инструментального средства организации учебной деятельности. Без понимания способов своего

учения, механизмов познания студенты не смогут присвоить тех знаний, которые они добыли.

Рефлексия помогает студентам сформулировать получаемые результаты, предопределить цели дальнейшей работы, скорректировать свой образовательный путь. В.Н.Феофанов считает, что изучение рефлексии студентов необходимо для управления самим учебным процессом. Потому как, получая информацию от обучаемых, о том, как они понимают, что усваивают, а что им не понятно, преподаватель может скорректировать свою образовательную деятельность.

Изучение учебных планов основных образовательных программ, позволяет заметить, что на самостоятельную работу студентов выделяется существенно большее количество часов, нежели на аудиторную работу. В таких условиях ответственность и студента, и преподавателя за образовательные результаты повышается. Для повышения ответственности студента за образовательные результаты необходимо, что бы он обладал высоким уровнем рефлексии (в данном случае самооценки). Соответственно, важнейшей педагогической задачей является конструирование особых базовых деятельностей, проблемных ситуаций в их функционировании и организации рефлексии.

Задания, которые предлагает преподаватель для студента, должны предполагать рефлексию студента. И преподаватель должен иметь возможность делать замеры и определять изменения, динамику в рефлексии студента. Рефлексия выступает в данном случае показателем субъектности и позволяет личности регулировать собственную активность, влиять на систему норм и стандартов, управлять учебной и практической деятельностью.

Занимая рефлексивную позицию, студент анализирует, критически осмысливает свою деятельность, сравнивает ее цели и результаты, стремится понять ее особенности, недостатки и достоинства.

Образовательная рефлексия в профессиональной деятельности несет в себе потенциал развития, который при определенных условиях позволяет поднимать ее на новый уровень.

В связи с этим формирование рефлексии в системе образования крайне важно.

Изучение дисциплин профессионального цикла является обязательным элементом при получении специальности, как в средних, так и в высших учебных заведениях. Однако, чтобы процесс освоения профессиональных учебных программ был успешным, педагогами проводится рефлексия учебной деятельности.

В первой главе нашего исследования мы изучили теоретические основы методики проведения рефлексии учебной деятельности обучающихся в ходе изучения дисциплин профессионального цикла в профессиональной образовательной организации.

Проанализировав теоретический материал по проблеме исследования, мы остановились на том, что проведение рефлексии учебной деятельности в ходе изучения дисциплин профессионального цикла обучающимся профессиональных образовательных организаций позволяет:

1. зафиксировать новое содержание, изученное на занятии, лекции;
2. оценить собственную деятельность, свою работу;
3. установить затруднения как направления будущей учебной деятельности;
4. позволяет педагогу проводить анализ и оценку деятельности учащихся, своей деятельности, определять новые подходы в организации эффективного взаимодействия на учебных занятиях с целью включения самих учащихся в активную деятельность.

На основании теоретического анализа психолого-педагогической и методологической литературы, нами была проведена экспериментальная работа в условиях ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», которая позволила нам провести занятие с применением метода рефлексии на протяжении всего занятия и предоставила возможность разработать рекомендации по проведению рефлексии учебной деятельности обучающихся.

Таким образом, цель нашего исследования была достигнута, задачи, поставленные перед нами, решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗУЕМОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Абульханова-Славская, К.А. Деятельность и психология личности [Текст]/ К.А. Абульханова-Славская – М., 2006. – 335 с.
2. Активизация учебной деятельности [Текст]/ ред. Г.А. Китайгородская. – М.: Московского университета, 2009. – 175 с.
3. Алексеев, И. А. Избирательное право России в схемах [Текст]: Учебное пособие / И.А. Алексеев, Р. Э. Арутюнян, М. И. Цапко. – М.: Проспект, 2015. – 756 с.
4. Ананьев, Б.Г. Человек как предмет познания [Текст]/ Б.Г. Ананьев – М.: Наука, 2000. – 351 с.
5. Анисимова, А.Л. Трудовые отношения и материальная ответственность работодателей и работников [Текст]: Учебное пособие/ А.Л. Анисимова. – М.: «Деловой двор», 2011. – 344 с.
6. Анищенко, В.А. Формирование профессионально-значимых качеств специалиста на основе компетентностного подхода [Текст]/ В.А.Анищенко // Практическое использование электронных учебных пособий в образовательном процессе: Сборник материалов научно-практической конференции; г. Кумертау, 30 марта 2005 г. – Уфа: РИО РУНМЦ МО РБ. – 2005. – С.5-9.
7. Ахметшина, Ф.А. Психолого-педагогические приемы и действия, направленные на повышение успеваемости студентов [Электронный ресурс] // Вестник Академии управления «ТИСБИ». – 2005. – №2. – Режим доступа: <http://www.tisbi.ru/science/vestnik/2005/issue2/Edu1.html> (Дата обращения: 8.12.20017)
8. Бакшаева, Н.А. Психология мотивации студентов [Текст]: Учебное пособие/ Н.А. Бакшаева, А. А. Вербицкий. – М.: Логос, 2006. – 184 с.
9. Батаршев, А. В. Учебно-профессиональная мотивация молодежи [Текст]/ А.В. Батаршев. – М.: Академия, 2014. – 192 с.

10. Беляков, В. Г. Право для экономистов и менеджеров [Текст]: учебник и практикум для академического бакалавриата / В. Г. Беляков. – 2-е изд., перераб. и доп. — М.: Издательство Юрайт, 2018. – 401 с.
11. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика [Текст]: Учебник / Н.В.Бордовская, С.И. Розум. – СПб.: Питер, 2018. – 320 с.
12. Бордовская, Н.В. Психология и педагогика [Текст]: Учебник для вузов. Стандарт третьего поколения / Н.В. Бордовская. – СПб.: Питер, 2017. – 624 с.
13. Бялт, В. С. Правоведение [Текст]: учеб. пособие для вузов / В. С. Бялт. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 302 с.
14. Волков, А. М. Правоведение [Текст]: учебник для бакалавриата и специалитета / А. М. Волков. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 274 с.
15. Воробьев, Н. И. Избирательное право Российской Федерации [Текст]/ Н.И.Воробьев. - М.: Дашков и Ко, 2015. – 288 с.
16. Давыдов, В.В. Развитие основ рефлексивного мышления школьников в процессе учебной деятельности [Текст]/ В.В. Давыдов. – М.: Авторский Клуб, 2005. – 542 с.
17. Дубровина, И.В. Возрастная и педагогическая психология. Хрестоматия [Текст]/ И.В. Дубровина, А.М. Прихожан, В.В. Зацепин. – М.: Academia, 2018. – 256 с.
18. Елфимова, М.М. Педагогическая психология [Текст]: сборник кейсов: учеб.-метод. пособие / М.М. Елфимова. – М.: Флинта, 2015. – 176 с.
19. Елфимова, М.М. Педагогическая психология: сборник кейсов [Текст]: Учебно-методическое пособие / М.М. Елфимова. – М.: Флинта, 2015. – 176 с.
20. Загвязинский, В.И. Инновационные процессы в образовании и новые педагогические технологии [Текст]/ В.И. Загвязинский. – Тюмень, 2007.- 136 с.
21. Зубра, А.С. Культура умственного труда студента: пособие для студентов высших учебных заведений [Текст]/ А.С. Зубра. – Минск :Дикта, 2006. – 228с.

22. Иванова, Ж. Г. Организация исследовательской работы студентов [Текст]/ Ж.Г. Иванова // Педагогическое мастерство: материалы международная науч. конференция (г. Москва, апрель 2012 г.).- М.: Буки-Веди, 2012. – С. 224-226
23. Иванова, С. Мотивация на 100% [Текст]/ С. Иванова. – М.: Альпина бизнес букс, 2014. – 288 с.
24. Ильин, Е. П. Мотивация и мотивы [Текст]/ Е. П. Ильин. – СПб.: Питер, 2002. – 512 с.
25. Кашанина, Т. В. Право [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / Т. В. Кашанина, Н. М. Сизикова. — 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Издательство Юрайт, 2019. – 484 с.
26. Кожуховская Л. С. Рефлексия в вопросах и ответах [Текст]: на примере преподавания культурологических дисциплин/ Л.С. Кожуховская, И.В. Орлова, Н.В. Масюкевич. – М.: РИВШ, 2010. – 128 с.
27. Колобова, С.В. Трудовое право [Текст]: учебник/ С.В. Колобова, Ю.С. Сергиенко. – Изд.2-е, перераб. и доп. – М.: Юстицинформ, 2018. – 332 с.
28. Махмутов, М.И. Проблемное обучение [Текст]/ М.И. Махмутова – М., 2005. – 200 с.
29. Меламед, Д. А. Социально-психологические особенности учебно-профессиональной мотивации студентов [Электронный ресурс]/ Д.А.Меламед . - URL: <http://psyedu.ru/journal/2011/2/2116.phtml> (дата обращения: 11. 12. 2017)
30. Мынбаева, А.К. Инновационные методы обучения, или Как интересно преподавать [Текст]: учебное пособие/ А.К. Мынбаева, З.М. Садвакасова – 3-е изд., доп. – Алматы, 2013. – 355с.
31. Мынбаева, А.К. Искусство преподавания: концепции и инновационные методы обучения [Текст]: учебное пособие/ А.К. Мынбаева, З.М. Садвакасова. – 5-е изд. – Алматы, 2013. – 226 с.
32. Назарова, И.В. Самодиагностика как условие развития профессиональной компетентности студентов-заочников педагогического университета [Текст]: дис. канд. пед. наук: 13. 00. 08 / И.В. Назарова. – СанктПетербург, 2003. – 184 с.

33. Обухова, О. В. Право [Текст]: учебник и практикум для прикладного бакалавриата / О. В. Обухова. – 2-е изд., испр. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2018. – 266 с.
34. Основы права [Текст]: учебник и практикум для СПО / А. А. Вологдин [и др.]; под общ. ред. А. А. Вологодина. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Издательство Юрайт, 2019. – 372 с.
35. Пастухова, И. П. Основы учебно-исследовательской деятельности студентов [Текст]: учебно-методическое пособие для студ. средних проф. учеб. заведений / И. П. Пастухова, И. В. Тарасова. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 160 с.
36. Педагогика [Текст]: Учебник для ВУЗов. Стандарт третьего поколения / Под ред. П. Тряпицыной. – СПб.: Питер, 2018. – 166 с.
37. Россохин, А. В. Рефлексия и внутренний диалог в измененных состояниях сознания. Интерсознание в психоанализе [Текст] / А. В. Россохин. – М.: Когито-Центр, 2010. – 304 с.
38. Сарайкина, Н. М. Технология использования рефлексивного подхода в работе с педагогами [Текст] / Н. М. Сарайкина // Завуч. – 2007. – № 1. – с. 86-97
39. Талызина, Н. Ф. Педагогическая психология: Учебное пособие / Н. Ф. Талызина. – М.: Академия, 2015. – 224 с.
40. Толковый словарь русского языка Ушакова. [Электронный ресурс] – Режим доступа: <http://slovari.yandex.ru/dict/ushakov/> (дата обращения: 9.12.2017).
41. Томашевский, Н. И. Мотивация личности студента в учебном процессе [Электронный ресурс] / Н. И. Томашевский, Л. А. Гринчишин, А. Н. Кириллов, И. М. Завражная, Н. М. Кучеренко // Педагогические, психологические, медикобиологические проблемы физкультуры и спорта. – 2008. – № 6. – с. 71-75. – Режим доступа: http://www.nbuu.gov.ua/portal/Soc_Gum/PPMB/texts/2008-06/08tnisep.pdf (28.11.2017)
42. Трудовой кодекс Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Москва, 2020. – Режим доступа: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_34683

43. Филющенко, Л.И. Трудовое право [Текст]: учеб.пособие/ Л.И. Филющенко, Н.И. Плешакова; М-во науки и высш.образования Рос.Федерации, Урал.федер.ун-т. – Екатеринбург: Изд-во Урал. ун-та, 2019. – 204 с.
44. Хекхаузен, Х. Психология мотивации достижения [Текст]/ Х.Хекхаузен. – СПб.: Речь, 2001. – С.17 – 23
45. Шкурник, В.И. Мотивы как фактор эффективности учебной деятельности студентов медвуза. Автореф. дисс....канд. психол. наук. [Электронный ресурс] / В.И. Шкурник – Режим доступа: http://www.childpsy.ru/upload/dissertations/%D8%EA%F3%F0%ED%E8%EA_%C2_%C8_2_1981.htm (Дата обращения: 12.12.2017).
46. Щедровицкий, Г.П. Мышление. Понимание. Рефлексия [Текст]/ Г.П.Щедровицкий. – М.: Институт развития им. Г.П. Щедровицкого, 2011. – 800 с.
47. Энциклопедия профессионального образования: В 3-х т. / Под ред. С.Я. Батышева. – М.: Просвещение, 2009. – 209 с.
48. Эрганова, Н. Е. Методика профессионального обучения [Текст]: Учеб.пособие/ Н.Е. Эрганова. – 3-е изд., испр. и доп.- Екатеринбург: Изд-во Рос.гос. проф. пед. ун-та, 2004. – 150 с.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Карточки к методу рефлексии «Смайлики»



Прием рефлексии «Аргументация своего ответа»

1. На уроке я работал.....потому что.....
2. Своей работой на уроке я.....
3. Урок для меня показался.....
4. За урок я.....
5. Мое настроение.....
6. Материал урока мне был.....

Рефлексия в форме анкетирования

1. На уроке русского языка я
 - узнал(а)_____
 - понял(а)_____
 - научился (-лась)_____
2. Лучше всего на уроке у меня выходило_____
3. Основные трудности у меня были_____
4. Во мне произошли изменения.....
 - а) в знаниях по предмету
 - б) в умении чувствовать
 - в) в моих творческих способностях
 - г) в умении осознавать собственную деятельность

Тест – проверка усвоения пройденного материала

1. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор:

- а. на референдуме.
- б. на сессии Государственной Думы.
- в. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
- г. на общей конференции трудового коллектива.

2. Сторонами заключения коллективного договора являются:

- а. Работодатель и работники.
- б. председатель профсоюзного комитета и работники.
- в. собственник и трудовой коллектив.
- г. комитет по трудовым спорам и работники.

3. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:

- а. только на администрацию.
- б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
- в. только на временных рабочих.
- г. на всех членов (субъектов) предприятия.

4. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

5. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

6. Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

- а) оперативным критерием;
- б) наличием органа самоуправления;
- в) добровольностью объединения;
- г) имущественным критерием;
- д) наличием расчетного счета в банке.

7. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

8. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- а) наличием устава;
- б) волевым критерием;
- в) открытием расчетного счёта в банке;
- г) имущественным критерием;
- д) оперативным критерием.

9. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;
- в) профессиональные союзы.

10. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- а) постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
- б) указы Президента РФ;
- в) распоряжения МИД РФ;
- г) Конституция РФ;
- д) приказы Федеральной налоговой службы;
- е) Трудовой кодекс РФ.

11. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- а) правоотношения по разрешению трудовых споров;
- б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- в) правоотношения по трудоустройству;
- г) трудовые правоотношения;
- д) правоотношения по выплате пенсий;
- е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

12. Соглашение может быть:

- а) четырехсторонним;
- б) односторонним;
- в) трехсторонним.

13. Выберите правильное определение соглашения:

- а) соглашение – это трудовой договор;
- б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;
- в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
- г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

14. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству;
- г) трудовые отношения;
- д) отношения по выплате пенсий.

15. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

16. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

Анкета-опрос для преподавателей

1. Что такое рефлексия?
2. Виды и функции рефлексии учебной деятельности?
3. Применяете ли вы в своей практике рефлексия учебной деятельности?
4. Для чего нужна рефлексия учебной деятельности?
5. Выявляете ли вы плюсы и минусы в работе со студентами (преподавателями) после проведения рефлексии?
6. Какие методы и приемы рефлексии вы используете и считаете наиболее эффективными?
7. В чем заключаются особенности развития рефлексии учебной деятельности?
8. Позволяет ли вас специфика дисциплины проводить рефлексия на занятии?

Анкета-опрос для студентов

1. Что такое рефлексия?
2. Каковы ее функции?
3. Применяете ли преподаватель права в своей практике рефлексия учебной деятельности?
4. Для чего нужна рефлексия учебной деятельности?
5. Умеете ли вы оценивать работу других обучающихся?
6. С какой целью проводится рефлексия учебной деятельности?