



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

**Дифференцированные тестовые задания как средство контроля  
качества учебных достижений студентов 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:  
61,05 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
« 3 » февраля 2024 г.  
И.о. зав. кафедрой Э,УиП  
Д.Н. Корнеев

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ-409-112-3-2  
Ахмерова Арина Аликовна Ахмерова

Научный руководитель:  
к.п.н., доцент  
Абрамовская Ольга Ривхатовна Абрамовская

Челябинск  
2024

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ КАК СРЕДСТВО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ .....	6
1.1. Сущность и понятие дифференцированных тестовых заданий.....	6
1.2. Формы дифференцированных тестовых заданий в профессиональной образовательной организации.....	13
Выводы по первой главе.....	21
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В СПО.....	22
2.1. Анализ практики использования дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж .....	22
2.2. Разработка плана конспекта с использованием дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж .....	36
Выводы по второй главе.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	44
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	47

## ВВЕДЕНИЕ

Важность данной темы определяется тем, что в системе среднего профессионального образования целями и конечными результатами подготовки студентов являются общекультурные компетенции (ОК) и профессиональные компетенции (ПК). Эти компетенции выделены в требованиях к результатам освоения определенного направления программы среднего профессионального образования. Для оценки личностных результатов обучающихся, то есть сформированных компетенций, на соответствие требованиям каждого этапа соответствующей программы подготовки (текущее управление успеваемостью и промежуточная аттестация), а также управления профессиональной подготовкой и формирования элементов оценки создается фонд оценочных средств. К ним относятся экзаменационные вопросы, вопросы для самостоятельной работы, эссе, творческие задания, тесты и методы управления, способные оценить уровень сформированности умений, знаний и компетенций. В связи с этим важным является вопрос оценки эффективности подготовки будущих учителей к профессиональной деятельности.

Проблемой внедрения дифференцированных тестовых заданий как средств контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации может быть то, что не все студенты будут готовы к выполнению тестовых заданий, которые требуют высокого уровня знаний и понимания материала. Некоторым студентам может не хватать времени на подготовку или навыков работы с тестами. Кроме того, дифференцированные тесты могут быть более сложными для некоторых студентов, что может привести к искажению результатов и неправильной оценке их учебных достижений. Также важно учитывать индивидуальные особенности студентов, чтобы не создавать дополнительного стресса и дискомфорта.

Еще одной проблемой является недостаточное количество времени на проведение тестирования. Если тестирование проводится в рамках одного

занятия, то возможности для разработки и проверки дифференцированных тестовых заданий будут ограничены. Также стоит учитывать, что дифференцированные тестовые задания требуют большего объема работы по их разработке и проверке, чем традиционные задания. Это может вызвать затруднения у преподавателей, которые уже имеют большую нагрузку на работе.

Наконец, следует учитывать, что дифференцированные тестовые задания могут не всегда корректно отражать уровень знаний студентов. Некоторые студенты могут иметь проблемы с пониманием формулировок заданий или самих вопросов, что может привести к неправильным ответам и недостаточной оценке их знаний. Степень изученности проблемы исследования состоит в том, что проведением дифференцированных тестовых заданий на занятиях по правовым дисциплинам занималась В.Н. Синькевич.

В своей работе «Проектирование банка тестовых заданий для прогнозной профильно–дифференцированной диагностики учебной успешности», она приводит рекомендации по разработке содержательной структуры банка тестовых заданий, предназначенных для осуществления прогнозной профильно–дифференцированной диагностики учебной успешности студентов. Раскрывает методические аспекты оценки учебной успешности студентов.

**Объект исследования:** общественные отношения, возникающие в процессе преподавания правовых дисциплин в профессиональных образовательных организациях.

**Предмет исследования:** дифференцированные тестовые задания как средство контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

**Цель выпускной квалификационной работы** – теоретическое обоснование и разработка дифференцированных тестовых заданий как

средство контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Для достижения поставленной цели необходимо решить следующие **задачи:**

- проанализировать сущность и понятие дифференцированных тестовых заданий;

- изучить формы дифференцированных тестовых заданий в профессиональной образовательной организации;

- рассмотреть эффективность использования дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж;

- разработать план–конспект с использованием дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж.

**Теоретическую основу** исследования составили работы таких авторов как Т.И. Авдеева, Т.М. Акулич, С.И. Белозерова, И.Н. Емельянова, И.П. Калошина, Л.С. Камалова, Б.Р. Кодиров, С.А. Коноплев, Т.И. Корчинская, В.А. Корытов, Д.С. Костылев, и др.

**Практическая значимость** состоит в том, чтобы внедрить и сделать эффективнее обучение с использованием дифференцированных тестовых заданий в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж.

**База исследования** – государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж» (ГАПОУ СМПК).

**Структура выпускной квалификационной работы** определяется целью и задачами исследования, необходимостью логического расположения материала. Работа включает введение, две главы, состоящие из четырех параграфов, заключение и список использованных источников.

В первой главе представлена общая характеристика дифференцированных тестовых заданий как средство контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам. Во второй главе представлена практическая работа по созданию дифференцированных тестовых заданий в процессе обучения правовым дисциплинам в СПО студентов специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения группа ПСО–48.

В заключении подвели итоги и сделали основные выводы исследования.

# **ГЛАВА 1. ХАРАКТЕРИСТИКА ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ КАК СРЕДСТВО КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ**

## **1.1. Сущность и понятие дифференцированных тестовых заданий**

Учебные заведения разрабатывают инструменты оценки достижения запланированных результатов обучения по отдельным дисциплинам (модулям) и практическим занятиям [12].

Например, согласно Методическим рекомендациям по реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям, утвержденным письмом Министерства образования и науки Российской Федерации от 20.02.2017 № 06–156, промежуточная аттестация обучающихся включена в учебный цикл образовательной программы и образовательной осуществляется в рамках освоения этих циклов в соответствии с инструментами оценки, разработанными учебным заведением, чтобы можно было оценить достижение результатов [8].

Согласно разделу 2.1 Методических рекомендаций по организации и проведению в высших учебных заведениях внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, утвержденным письмом Минобрнауки России от 15.02.2018 № 05–436, оценка, используемая в процессе промежуточной аккредитации К рассмотрению и утверждению инструмента рекомендуется привлекать представителей следующих равнозначных организаций и предприятий. Кроме того, в процессе промежуточной сертификации могут использоваться инструменты оценки, разработанные сторонними организациями (включая экспертные органы).

В соответствии с разделом 5.2 Методических рекомендаций – Описание по разработке дополнительных профессиональных программ на основе профессиональных стандартов, утвержденных письмом Министерства образования и науки РФ № ВК–1032/06 от 22.04.2015, разработка инструментов оценки профессиональной квалификации носит итерационный характер, но в целом последовательность этапов следующая соблюдается [7].

Этап 1: Выбор объектов оценки.

Этап 2: Выбор объектов оценки.

Этап 3. Определение ресурсов для проведения оценки.

Этап 4: Выбор методов оценки и формулирование процедур оценки.

Этап 5: Определение показателей и критериев оценки.

Показатели – это те, которые отвечают на вопрос: что служит доказательством качества оцениваемого объекта?

Критерии – это атрибуты для оценки показателей. Критерии позволяют провести бинарную оценку показателя, т.е. дать четкий ответ «да/нет», «выполнено/не выполнено».

Этап 6: Генерация типовых задач.

Задания для проверки навыков обычно представляют собой фрагменты профессиональной деятельности. Задания могут выполняться в реальной производственной (рабочей) среде или в смоделированной среде. В любом случае важно определить его основные элементы, т.е. необходимое оборудование и условия применения.

Этап 7: Формирование инструментария оценки.

Модельная задача – это обобщенная формулировка для разработки вариаций задачи путем изменения объекта задачи, материалов, методов и других условий.

Письмом № 14–55–353ин/15 от 16 мая 2002 года Министерство образования Российской Федерации опубликовало Методику создания оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников вузов (далее: Методика создания оценочных средств) [6].



Согласно Методике создания оценочных средств, Фонд оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников на соответствие Национальным образовательным стандартам высшего профессионального образования относится к вопросу соответствия, т.е. факту соблюдения (или несоблюдения) требований Национальных образовательных стандартов при проведении аттестационного экзамена выпускников, завершивших основную образовательную программу по определенному направлению или специальности означает совокупность методических материалов, предназначенных для установления

Фонд инструментов оценки включает.

Для выпускных экзаменов:

- это программа выпускных экзаменов,
- набор заданий, которые будут представлены выпускникам на экзамене, и критерии их оценки,
- методический материал, определяющий методы обследования.

Для выпускной квалификационной работы:

- методический документ, определяющий процедуры и критерии оценки соответствия выпускников требованиям ГОС ВПО на основе подготовки, проведения и оценки выпускного аттестационного экзамена.

Согласно Методологии создания инструмента оценки, создание фонда инструментов оценки происходит в несколько этапов.

1. Предварительный этап. В начале этого этапа происходит полное составление требований к выпускникам.

2. Окончательный этап. Первая задача основного этапа – формирование содержания оценочного инструмента для решения вопросов соответствия на выпускном экзамене. Вторая задача основного этапа – формирование оценочного инструмента для решения квалификационных задач в выпускной квалификационной работе. Следующим шагом в решении второй задачи основного этапа является формирование методического документа по

каждому предмету, позволяющего оценить выполнение выпускником квалификационных заданий [20].

Имеются положения об оценочных материалах (инструментах оценки). Требования к структуре, содержанию и дизайну оценочных материалов (инструментов оценки).

Оценочные материалы могут включать в себя различные виды заданий и тестовых вопросов, практические задания, проекты, рефераты и другие формы работы. Они разрабатываются преподавателями с учетом целей и задач образовательной программы, а также требований к оцениванию и критериев оценки.

Оценочные материалы должны быть объективными и надежными, то есть должны давать достоверное представление о знаниях, умениях и навыках студентов. Для этого они должны быть разнообразными и адекватными по содержанию и уровню сложности. Оценка студентов должна основываться на объективных критериях, которые заранее известны студентам.

Оценочные материалы должны быть способными измерять качество достижения студентами планируемых результатов обучения. Для этого они должны быть связаны с целями и задачами образовательной программы, а также с конкретными компетенциями и умениями, которые должны быть освоены студентами.

Оценочные материалы должны быть прозрачными и понятными для студентов. Их формулировки должны быть четкими и однозначными, чтобы студенты могли правильно понять задание и выполнить его. Также оценочные материалы должны быть доступными для проверки и обсуждения студентами и преподавателями.

Оценочные материалы должны быть адаптированы к индивидуальным особенностям студентов. Некоторые студенты могут иметь особые образовательные потребности или ограничения, и оценка их успеваемости должна учитывать эти особенности. При разработке оценочных материалов

следует учесть возможность адаптации их к разным уровням способностей и знаний студентов.

Оценочные материалы должны быть своевременными и актуальными. Они должны отражать актуальные требования и тренды в области образования и профессиональной деятельности. При разработке оценочных материалов следует учитывать изменения в образовательной программе и внешней среде.

Оценочные материалы должны быть справедливыми и недискриминирующими. Они не должны основываться на предубеждениях или представлениях о студентах по каким-либо признакам. Оценка студентов должна быть объективной и основываться только на их знаниях, умениях и навыках.

Оценочные материалы должны быть оцениваемыми и интерпретируемыми. Они должны быть способными дать ясное представление о достижениях студентов и их уровне подготовки. Оценки должны быть понятными и иметь однозначную интерпретацию. Оценочные материалы должны быть разработаны таким образом, чтобы они могли быть корректно и надежно оценены преподавателями.

Оценочные материалы должны быть эффективными и эффективно использоваться в образовательном процессе. Они должны помочь студентам развить нужные им компетенции и достичь запланированных результатов обучения. Оценки должны быть использованы для обратной связи и мотивации студентов, а также для развития программы обучения и оценочной системы.

- оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплинам (модулям),
- оценочный материал (оценочное средство) по практике,
- оценочные материалы (оценочные средства) для итоговой (государственной итоговой) аттестации [21].

ОМ(ОС) разрабатывается и формируется на основе следующих принципов:

1. Компетентностная ориентация (реакция на компетенции, формируемые в процессе освоения студентами дисциплины (модулей), практических занятий и ОПОП в целом).
2. Валидность (соответствие оцениваемого объекта установленным результатам обучения).
3. Надежность (единообразие используемых показателей и критериев оценки результатов обучения).
4. Объективность (объективные и надежные результаты оценки и управления).
5. Своевременность (выполнение оценочных процедур в соответствии со структурой ПООП и периодами обучения, предусмотренными академическим календарем).
6. Валидность (соответствие результатов применения ОМ(ОС) целям и задачам в области качества образования) [17].

При подготовке ОМ(ОС) необходимо проверить его пригодность.

ФГОС СПО по соответствующему направлению (специальности).

ФГОС СПО по направлению (специальности) (профилю или специализации).

Программа обучения (модуль) по специальности, программа обучения на практике, программа государственной итоговой аттестации.

Методики обучения, используемые при преподавании отдельных дисциплин (модулей) в рамках ГИА, организации всех видов практических занятий и национальных аттестационных экзаменов.

Включает в себя ОМ (ОС) и промежуточную аккредитацию для управления успеваемостью студентов по учебным дисциплинам (модулям):

1. Перечень квалификаций обучающихся, формируемых в результате освоения образовательной программы, и указание этапов их формирования.

2. Описание показателей и критериев оценки на разных этапах формирования квалификации и описание шкалы оценивания.

3. Типовые управленческие задания и/или иные материалы и практики, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю).

4. Методические материалы, характеризующие этапы формирования квалификации, описывающие процедуры оценки знаний, компетенций, умений, навыков и (или) опыта деятельности.

ОМ для итоговой национальной аттестации включает:

1. Перечень компетенций, которые должен приобрести обучающийся в результате освоения программы подготовки, соответствующей выбранному выпускником виду профессиональной деятельности.

2. Вопросы или иные документы, необходимые для оценки результатов освоения программы подготовки.

3. Определение показателей, критериев и оценочных шкал для оценки компетенций.

4. Методические документы, определяющие процедуры оценки результатов освоения программы подготовки.

Оценочные средства группируются в следующие блоки:

Задачи уровня «уметь». Оценочные средства для диагностики уровня сформированности компетенции включают тематические практические задания (работы), письменные работы: расчетно–графические работы, конспекты, типовые задания, задания на анализ конкретных ситуаций и др.

Задания уровня «владеть». Оценочные средства для диагностики уровня сформированности компетенции включают комплексные практические задания (работы), выполнение и защиту курсовой работы/проекта, контрольную работу, индивидуальные творческие задания (личные задания), списки тем для обсуждения на круглых столах, кейс–стади. Возможны деловые/ролевые игры, исследовательская работа, практико–ориентированные задания и т.д. Если существуют опубликованные

методические рекомендации по выполнению этих задач, необходимо включить библиографическую информацию [22].

Результаты текущего контроля отражаются в текущей оценке студента по конкретной дисциплине, на основании которой могут быть определены результаты итогового контроля (промежуточной аттестации) по этой дисциплине. Балльная оценка результатов обучения студентов при текущем и промежуточном (итоговом) управлении освоением учебных занятий (практик) регламентируется Положением о балльно–рейтинговой системе оценки результатов освоения студентом основной профессиональной образовательной программы [19].

Способ оценивания результатов освоения учебных занятий (модулей), практики регламентируется формой менеджмента и прикладных образовательных технологий, выносимых на промежуточную аттестацию.

## 1.2. Формы дифференцированных тестовых заданий в профессиональной образовательной организации

В практике образовательных учреждений используются различные формы и методы оценки знаний и умений учащихся. Проблема заключается в том, что оцениваемым лицом, как правило, является преподаватель. Это означает, что в большинстве случаев оценка представляет собой субъективное мнение преподавателя. Распространенной и широко используемой практикой является тестирование:

1. Тесты на узнавание – опознание, различение, классификация и соответствие.

2. Тест–опознание – предполагает выделение объекта, его обозначение и помещение в условие теста. Студент сличает объект, его обозначение и делает выбор из альтернативы «да» – «нет».

3. Тест на различение – это избирательные тесты, выполняются в условиях, когда стоящие рядом варианты ответов затрудняют выбор правильного решения.

4. Тесты на классификацию и соответствие являются разновидностью тестов на различение [30].

5. Тест–подстановка, в котором намеренно пропущены слово, фраза, формула или другой элемент текста. Рассмотрим тестовые задания как современные процедуры итоговой оценки знаний и умений по правовым дисциплинам. Тестами измеряется степень освоения образовательного стандарта. При разработке теста принимаются во внимание определенные критерии в зависимости от принятой таксономии целей обучения.

Обычно существует четыре критерия:

1. Знание фактов и их взаимозависимости.
2. Решение теоретических и практических задач.
3. Самооценка.
4. Самостоятельное применение знаний в новых ситуациях.

Тесты по правовым дисциплинам должны быть предварительно проверены на довольно большой группе ребят. Обязательна при этом и статистическая обработка ответов. До этого момента их даже считают не тестами, а тестовыми заданиями, т.е. вопросами, которые обладают недостаточно надежной «проверяющей способностью». Чем больше тестов, тем надежнее оценка знаний. В серьезных случаях при оценке знаний взрослых используют набор из 100–200 вопросов, ограничивая время размышления над каждым.

Главные особенности дифференцированных тестовых заданий:

- 1) тесты должны быть «закрытыми», т.е. иметь варианты ответов;
- 2) краткость, вопрос должен занимать одну строку, вопрос должен быть абсолютно ясным и корректным;
- 3) варианты ответов, оптимальное их число – 4–6, редко – 8, каждый вариант – не более одной строки [37].

В соответствии с принятой технологией обучения тестирование проводится в письменном виде. Это позволяет организованно и чётко проводить аттестации, сократить время проведения экзаменов. Тестирование проводится одновременно со всеми учащимися группы. Можно использовать один или несколько вариантов контрольных тестов (на усмотрение преподавателя). Проверка тестов может осуществляться непосредственно в аудитории, где проходило тестирование, либо по окончании тестирования в специально отведенное время. Результаты тестирования объявляются в присутствии всех учащихся непосредственно после окончания тестирования либо на следующий день (или проверка ответов на тесты проводится в специально отведенное время). В настоящее время практически во всех европейских странах разработаны программы по правовому образованию. Основу этих программ составляют политико–правовые, нравственные знания, т.е. знания об обществе и человеке, которые помогают учащимся подготовиться к жизни в современном обществе [24]. Центральное положение образовательных программ по правам человека состоит в развитии осознания учащимися всеобщих прав и свобод человека и подготовке их к защите этих прав посредством условий, обеспечиваемых демократическим сообществом. Гражданско–правовая подготовка занимает важное место в профессиональном становлении и развитии личности студента. Поэтому необходимо постоянно совершенствовать образовательные технологии и инновационные подходы к преподаванию правовых дисциплин и гражданского права в частности. Изучение характерных признаков теста, отмеченных в педагогической и психологической литературе, позволило нам уточнить определение применительно к правовым дисциплинам [31].

Дидактический тест – это некоторая совокупность стандартизированных заданий (или особым образом связанных между собой заданий), составленных на основе действующих правовых норм, которые предъявляются студентам «малыми порциями», но охватывают широкий



круг вопросов, включаемых в содержание правовой подготовки, позволяющий выявить уровень правовых знаний и умений. Расширение функций дидактических тестов в современном учебном процессе направлено на усиление связи между контролем и обучением, что, несомненно, представляется в определенной степени инновационным. Для тестирования по правовым дисциплинам характерен переход от статических оценок, фиксирующих уровень подготовленности студентов в момент измерений, к динамическим оценкам качества подготовленности, внедряемых в системах мониторинга качества образования. В динамическом подходе оценка качества учебных достижений строится на выявлении тех изменений в подготовке обучаемых, которые идентифицируются как улучшение знаний и умений.

Главная особенность закрытой формы тестовых заданий (с выборочными ответами) при обучении правовым знаниям, умениям и навыкам, это присутствие в задании одного из следующих признаков:

- альтернативность – ответы отличаются друг от друга наличием или отсутствием определенного признака, характерного для указанного правового явления;

- классификация – ответы даны по одному признаку, основанию для данной правовой категории и правильными являются те, которые относятся (или не относятся) к заданию;

- полнота – задание сформулировано так, что один ответ дополняет другой, а правильным является самый полный ответ;

- обоснованность – в ответах приводится общее правило, закрепленное в норме права, и все возможные варианты его толкования.

Открытая форма тестовых заданий не предполагает ответа, но делается пропуск смысловой единицы в каком-либо утверждении, и студенты его самостоятельно восстанавливают. Этот предлагаемый тестируемым для конструирования ответ должен быть коротким и однозначным. Тестовое задание на определение соответствия заключается в том, что студентам

необходимо установить соответствие между правовыми явлениями в правом и левом столбцах, причем справа может даваться заведомо избыточное количество вариантов для выбора или равное. Задание данной формы может быть сведено к нескольким тестовым заданиям закрытой формы. Тестовое задание на установление правильной последовательности предполагает определить очередность совершения перечисленных правовых действий предложенного правового явления путем проставления напротив каждого из них соответствующей цифры [23].

С точки зрения способа выбора варианта правильного ответа, определяются следующие типы тестов по правовым дисциплинам:

– пассивный – даются варианты ответов, и студент выбирает правильный ответ без обоснования его ссылкой на соответствующую норму права;

– активный – ответы сформулированы, но тестируемый, опираясь на конкретные нормы права должен не только выбрать правильный ответ, но и обосновать выбор ссылкой на соответствующую статью нормативноправового акта;

– смешанный – возможная комбинация активных и пассивных тестовых заданий в одном тесте.

По функциям в образовательном процессе тесты по правовым дисциплинам можно классифицировать следующим образом:

1. Информационные – состояются в виде вопросов или утверждений по правовым категориям или понятиями, направлены на усвоение знаний

2. Деятельностные – представляют собой ситуационные задачи, упражнения, в ходе выполнения которых с помощью отдельных действий (операций) вырабатываются умения и навыки работы с нормативноправовыми актами.

3. Контролирующие – обеспечивают внешнюю и внутреннюю связи в процессе обучения. Задания позволяют проверить и оценить качество усвоения знаний, степень сформированности умений и навыков. 4.

Актуализирующие – представляют собой задания, упражнения, способствующие актуализации опорных знаний, умений и навыков, используются перед изучением новой темы.

5. Диагностирующие – могут быть представлены в виде различных заданий, позволяющих обнаружить пробелы в знаниях обучающихся, причины ошибочности действий.

6. Развивающие – требуют обнаружения новых видов отношений, не указанных в условии, или способов преобразования условий, которые не известны студентам. Решение таких тестов направлено на установление последовательности шагов, которая не может быть получена только путем вывода из имеющихся данных, потому что эти данные следует систематизировать и логически объединить в определенной последовательности.

7. Учебно–творческие тесты – содержат материал в форме проблемных ситуаций и выступают в виде системы средств и условий, которые обеспечивают целостность учебно–воспитательного процесса через связи его компонентов: цели, содержания, деятельностных характеристик. Учебно–тренировочные тесты – составляют основу практических занятий. Задания учебно–тренировочного характера предполагают упражнение студентов в формировании профессионально–ориентированных правовых знаний, умений и навыков, в том числе и при самостоятельном изучении действующего законодательства. Проблема обучения практическим правовым умениям и навыкам является весьма актуальной. Творческие тесты нацелены на овладение студентами действиями и операциями, необходимыми для решения любого теста, где они учатся анализировать содержание, выбирать средства решения, выдвигать гипотезу, разрабатывать конкретный план и практически его осуществлять, используя дополнительную информацию, оценивать результат. Выполнение тестовых заданий с применением текстов законов, нормативных правовых актов относится к творческим тестам. Новая правовая ситуация формирует интерес

к познавательной деятельности, дает возможность ощутить дух и познать букву закона. Нестандартные тесты предполагают необычность задания или введение в задание элементов, являющихся новыми для студентов, например, судебной доктрины. Это означает использование при обосновании ответов на тест не только федерального законодательства, но и постановлений Высших судебных инстанций по соответствующему спору [33].

Таким образом, при подготовке тестовых заданий в области права необходимо учитывать следующие условия:

1. Определить объект диагностики и создать нормы для объективного сравнения результатов студентов.

2. Использовать новые информационные технологии в юридическом образовании, такие как компьютерные обучающие программы и тестовые оболочки.

3. Создать одинаковые условия для выполнения задания учащимися, чтобы преподаватели могли объективно оценить результаты.

4. Организовать задания в соответствии с уровнем тематики и сложности, заданным в базе тестирования.

5. Проверить уровень знаний и умений студентов по отдельным темам учебной дисциплины.

6. Проверить готовность студентов к профессиональной деятельности на основе профессионально значимых качеств и компетенций.

7. Учесть изменения в законодательстве в процессе обучения.

8. Использовать аналитическую и синтетическую деятельность студентов при анализе правовых текстов, определении понятий и поиске норм для обоснования ответов.

9. Обеспечить правильное и осознанное усвоение изучаемых правовых категорий.

10. Использовать тестирование как средство обучения, развития и прогнозирования знаний и компетенций студентов.

11. Применять методы дифференциации для разных уровней учащихся [36].

Многоуровневые тесты подходят для использования в качестве текущего контроля после изучения небольшого количества материала в рамках одного блока. Учащиеся выполняют 10–15 тестовых заданий, расположенных в порядке возрастания сложности, в течение определенного периода времени (7–10 минут). Первый блок состоит из минимально необходимых уровней знаний. Второй блок состоит из продвинутых уровней (выше минимально необходимых знаний), а третий – из уровней ниже минимально необходимых.

Для сверки работы с правильными ответами используется самостоятельная работа или работа с коллегами. Если тест содержит разные типы тестовых заданий, то ответы на простые вопросы оцениваются наименьшим количеством баллов, а ответы на более длинные вопросы, требующие логического мышления, – наибольшим количеством баллов. Такой подход к шкале оценки теста позволяет тестируемому выбрать тип задания, за которое он получит необходимый балл. Поскольку шкала оценки тестового задания должна быть хорошо известна студентам, шкала оценки пишется на доске перед началом теста и вывешивается сразу после того, как преподаватель интерпретирует задание. Студенты будут знать, насколько «достойным» является тот или иной вопрос, и смогут самостоятельно оценить свои знания после выполнения задания. Многоуровневые тесты также можно использовать для итоговой проверки после прохождения темы или главы. Количество вопросов – 35. Это именно то количество, которое более слабые ученики могут прочитать и обдумать во время урока. Обычно более сильным ученикам (или слабым, которые пишут грамотно) требуется меньше времени, и можно использовать дополнительные задания, чтобы не снижать дисциплину и не мешать другим ученикам. Учителя предлагают тесты разного уровня, чтобы и слабые, и сильные ученики были достаточно заинтересованы в выполнении задания. В процессе сравнения результатов

выполненной работы со стандартами ученики учатся самооценивать, самоанализировать и исправлять свои ошибки.

### **Выводы по первой главе**

Из вышесказанного можно сделать вывод, что важнейшей особенностью третьего поколения федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) является их ориентация не на содержание, а на результаты обучения, выраженные в профессиональных компетенциях. Оценка в данном случае направлена на систематическое определение соответствия между запланированными и достигнутыми результатами обучения. Акцент в образовательном процессе смещается на элементы управления и оценки, которые позволяют систематически отслеживать, диагностировать и изменять процесс обучения. Управление результатами обучения, учебной информацией, знаниями и навыками студентов можно классифицировать по различным характеристикам, формам и типам и осуществлять с помощью различных методов, описанных в разделе 1.1. Основная цель методов – обеспечить последовательную коммуникацию и объективную обратную связь между студентом и преподавателем во время занятий. Это необходимо для того, чтобы учащиеся эффективно изучали, узнавали и осваивали учебную программу.

Во второй главе рассматриваются формы и методы оценки знаний и проверки умений. Из опыта практической преподавательской деятельности можно сделать вывод, что использование тестов в преподавании в области права играет важную роль. Использование тестов в преподавании права способствует развитию у студентов умений делать наблюдения, обобщать, проводить аналогии, делать выводы и обосновывать их. Метод тестирования в настоящее время является одним из основных по популярности в педагогической диагностике и прочно закрепился в мировой практике.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО СОЗДАНИЮ ДИФФЕРЕНЦИРОВАННЫХ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В СПО**

2.1. Анализ практики использования дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж

Наименование: государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж (ГАПОУ СМПК).

Адрес:

Почтовый индекс: 453103;

Субъект Российской Федерации: Республика Башкортостан;

Город: город Стерлитамак;

Улица: улица Николаева;

Дом: дом 124.

Директор: Усевич Антонина Никифоровна.

Для интересного и полезного вне учебного времяпрепровождения Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж создал следующие структуры: студенческий театр эстрадных миниатюр; творческую студию народного вокала; студии эстрадного вокала; студии танца; кружок сценической речи и сценического мастерства; студию моделирования и конструирования одежды; арт-студию; литературную гостиную татарской и башкирской поэзии. Учеба, работа в студенческом совете и времяпрепровождение в творческих кружках – не единственные занятия для студентов. Обучающиеся еще участвуют в спортивной жизни образовательной организации, активно участвуют в фестивалях, конкурсах.

Заместитель директора по учебной работе	Ванина Елена Сергеевна
Заместитель директора по воспитательной работе и трудоустройству	Муратшин Евгений Зуфарович
Заместитель директора по учебно-методической работе и качеству	Цой Майя Хагеновна
Заместитель директора по административно-хозяйственной деятельности	Бикмаева Наталья Михайловна
Заместитель директора по информационно-коммуникационным технологиям	Хаертдинова Гузель Ахсановна
Заместитель директора по дополнительному профессиональному образованию и маркетингу	Халимов Ленар Фанилевич

Рисунок 1 – Руководители ГАПОУ СМПК

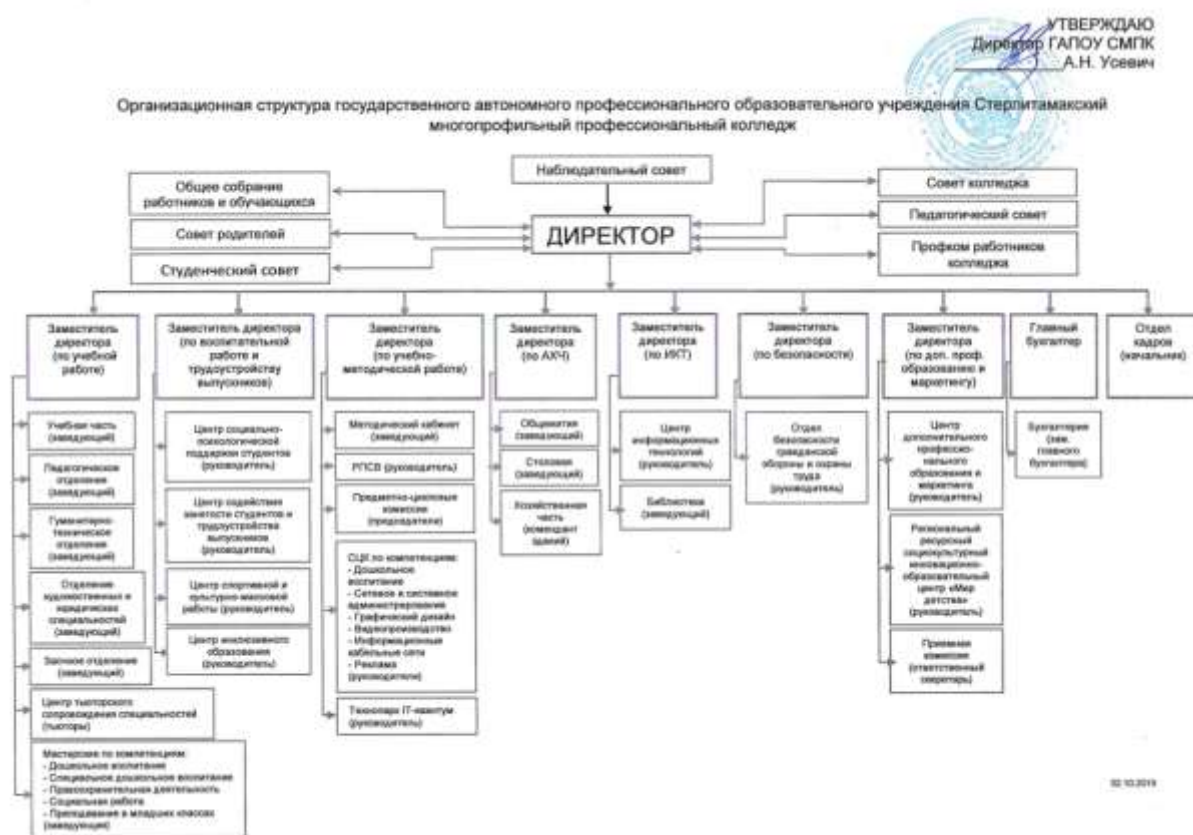


Рисунок 2 – Структура и органы управления ГАПОУ СМПК



В период прохождения нами педагогической и преддипломной практики, предусмотренной учебным планом 44.03.04. «Правоведение и правоохранительная деятельность» нами посещались аудиторные занятия по дисциплине «Трудовое право» у студентов второго курса специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в ГАПОУ СМПК группа ПСО–218.

Трудовое право специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в ГАПОУ СМПК. Рассмотрим основу оценочного инструмента для измерения освоения студентами права и организации социального обеспечения.

#### 1. Паспорт фонда как основа оценочного инструмента.

Оценочное средство предназначено для контроля и оценки образовательных результатов освоения обучающимися дисциплины.

Фонд оценочных средств включает устные опросы, контрольные материалы для текущего контроля в форме тестов, а также оценочные средства для контроля срезов знаний текущего периода обучения, оценочные средства для проверки остаточных знаний предыдущих периодов обучения и промежуточные аттестации в форме экзаменов.

#### 1.1. Перечень формируемых компетенций.

Таблица 1 – Изучение дисциплины Трудовое право направлено на формирование следующих компетенций:

Код компетенции	Содержание компетенции	Компонентный состав компетенций (номера из перечня)	
		Знает:	Умеет:
1	2	3	4
ОК 1.	Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.	1	
ОК 2.	Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.	1, 2	
ОК 3.	Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;	1, 2	1,2

Продолжение таблицы 1

1	2	3	4
ОК 4.	Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.	1, 2	1,
ОК 5.	Использовать информационно– коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.	1, 2	1,4
ОК 6.	Работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.	1	1
ОК 8.	Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.	1, 2	1
ОК 9	Ориентироваться в условиях частой смены технологий в профессиональной деятельности.	1, 2	1
ПК 1.1.	Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.	1, 2	1
ПК 1.2.	Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.	1, 2	1
ПК 1.3.	Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.	1, 2	1,4
ПК 1.4.	Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно–компьютерные технологии	1	1,4
ПК 2.2.	Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно–компьютерные технологии.	1, 2	1

Перечень необходимых компонентов компетенции.

В результате изучения дисциплины студенты должны.

Уметь:

1. Применять нормы трудового права на практике.
2. Анализировать и решать правовые проблемы в области производственных отношений.

3. Анализировать и готовить предложения по разрешению трудовых споров.

4. Анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации.

Знать.

1. Нормативно–правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.

2. Содержание российского трудового права.

3. Права и обязанности работников и работодателей.

4. Процедуры заключения и расторжения трудовых договоров.

5. Виды трудовых договоров, содержание правил трудоустройства.

6. Процедуры разрешения трудовых споров.

7. Виды рабочего времени и времени отдыха.

8. Нормы и системы оплаты труда.

9. Основы охраны труда и техники безопасности на рабочем месте.

10. Процедуры и условия, связанные с материальной ответственностью сторон трудового договора.

Таблица 2 – Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

№ п/п	Контролируемые разделы/темы дисциплины	Код контролируемой компетенции	Наименование оценочного средства	
			Текущий контроль	Промежуточная аттестация
1	2	3	4	5
1.	Общая часть трудового права	ОК 2–9 ПК 1.1–2.3	Задания для тестированного опроса	
1.1.	Предмет, метод и система трудового права	ОК 1–9	Вопросы для текущего контроля Составление таблицы	Вопросы для экзамена
1.2.	Основные принципы и функции трудового права	ОК 2,3,4,5,8 ПК 1.1, 1.2, 2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
1.3	Источники трудового права.	ОК 2,3,4,5,7 ПК 1.1, 1.2, 2.1, 2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
1.4	Правоотношения в сфере труда	ОК 1–9 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
1.5.	Понятие и особенности трудовых правоотношений. Содержание трудовых правоотношений.	ОК 2,3,4,5 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
1.6.	Основания возникновения, изменения, прекращения трудовых правоотношений.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Конспект	Вопросы для экзамена
1.7	Виды трудовых правоотношений: организационно–управленческие, по трудоустройству, профессиональной подготовке кадров, по надзору за охраной труда, по рассмотрению трудовых споров.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
1.8.	Понятие и классификация субъектов трудового права.			Вопросы для экзамена
1.9	Граждане как субъекты трудового права.	ОК 2,3,4,5	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
1.10	Организации (работодатели) как субъекты трудового права.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
1.11	Профсоюзные органы как субъекты трудового права.	ОК 2,3,4 ПК 1.1, 2.1, 2.2	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
1.12	Понятие и субъекты социального партнерства. Принципы, формы и органы социального партнерства в сфере труда.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
1.13	Представители работников. Представители работодателей. Коллективные переговоры: понятие, порядок ведения, урегулирование разногласий.	ОК 2,3,4,5 ПК 1.1, 1.3, 2.1, 2.2, 2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
1.14	Коллективные договоры и соглашения: содержание, структура. Порядок заключения и изменения. Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве.	ОК 2,4 ПК 2.1	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2	<b>Особенная часть трудового права</b>	ОК 2–8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.1.	Понятие ранка труда, занятости, трудоустройства. Правовой статус безработного.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Конспект	Вопросы для экзамена
2.2.	Участие работодателей в обеспечении занятости населения	ОК 2–8 ПК 1.1, 2.1, 2.2, 2.3	Вопросы для текущего контроля Конспект	Вопросы для экзамена
2.3.	Трудоустройство граждан. Особенности трудоустройства несовершеннолетних, инвалидов.	ОК 2,4,5 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.4.	Понятие и содержание трудового договора. Необходимые условия трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора.	ОК 2,4 ПК 2.1	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.5.	Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка. Срочный Трудовой договор.	ОК 2–6 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.6.	Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Перемещение. Отстранение от работы.	ОК 2–9 ПК 1.1–2.3	Задания для тестированного опроса	

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
2.7.	Основания прекращения трудового договора работника по инициативе работодателя.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Доклад	Вопросы для экзамена
2.8.	Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Прекращение трудового договора по обстоятельствам не зависящим от воли сторон.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
2.9	Оформление увольнения работника и расчетов с персональными данными.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
2.10	Понятие и виды рабочего времени. Режимы рабочего времени и порядок его установления.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
2.11	Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязательствами. Особенности регулирования труда несовершеннолетних. Особенности регулирования труда руководителя организации и членов исполнительного коллегиального органа.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Вопросы для текущего контроля Задачи Доклад	Вопросы для экзамена
2.12	Понятие и виды отдыха.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена
2.13	Заработная плата.	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи Конспект	Вопросы для экзамена

Продолжение таблицы 2

1	2	3	4	5
2.14	Гарантийные и компенсационные выплаты	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.15	Дисциплина труда	ОК 2,3,4,5,6, 7,8 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.16	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК 3,4,5 ПК 1.1, 2.1, 2.2	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.17	Охрана труда			
2.18	Трудовые споры	ОК 2–9 ПК 1.1–2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена

Инструмент оценки текущего периода обучения (ОК 1–9 ПК.1.1–1.3, 2.1–2.3)

Вариант 1.

Что из нижеперечисленного не является принципом отдельных источников трудового права?

- а) принцип ясности трудовой функции (институт трудового договора);
- б) принцип правомерности поведения (институт дисциплинарной ответственности работников)+;
- в) принцип равной оплаты за труд равной ценности (Институт вознаграждения за труд).

Трудовое законодательство распространяется на следующих лиц:

- а) лица, выполняющие работу на основании гражданско–правового договора;
- б) лица, которые выполняют работу на основании гражданско–правового договора и отношения между которыми впоследствии признаются судом как трудовые+;
- в) государственные служащие.

Испытательный срок в период трудоустройства не устанавливается в отношении:

- а) несовершеннолетним+;

- б) руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру;
- в) совместителям;
- г) внештатным работникам.

Работник имеет право быть переведенным на другое предприятие или перейти на другую работу:

- а) с согласия работника+;
- б) по производственной необходимости;
- в) по просьбе руководителя;
- г) строго на основании решения профсоюза.

В ученическом договоре должно быть указано следующее:

- а) сумма, которая должна быть выплачена в конце периода ученичества;
- б) имена сторон+;
- в) указание конкретной квалификации, которую должен приобрести ученик+;
- г) продолжительность ученичества+.

Какова максимальная продолжительность перерывов и питания?

- а) не более двух часов+;
- б) в течение 30 минут;
- в) в течение одного часа?

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отношении беременной женщины:

- а) не допускается+;
- б) возможно при неоднократной неспособности выполнять свои обязанности без уважительных причин;
- в) не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем+.

Заносится ли информация о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку работника?

- а) да;



б) нет+.

Являются ли условия труда:

а) условия труда, оговоренные в трудовом договоре с работником;

б) обязательные и дополнительные условия трудового договора

в) совокупность факторов производственной среды и трудовых процессов, влияющих на работоспособность и здоровье работника+.

В каких профессиях запрещено использовать труд женщин?

а) профессии с вредными и/или опасными условиями труда;

б) подземные работы;

в) работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы+.

Вариант 2

Что такое работодатель?

а) юридическое лицо, осуществляющее массовый набор кандидатов на замещение вакантной должности;

б) физическое или юридическое лицо. Иные юридические лица, имеющие право заключать трудовой договор, если это предусмотрено федеральным законом+;

в) индивидуальные предприниматели или коммерческие организации, а также, если это предусмотрено федеральным законом, некоммерческие организации, осуществляющие поиск кандидатов на замещение вакантных должностей и имеющие право заключать с ними трудовые договоры.

Основанием для возникновения трудовых отношений является:

а) отбор по конкурсу на замещение соответствующих должностей;

б) распределение рабочих мест на основе квот, определенных законом;

в) фактическое начало работы;

г) все вышеперечисленное+.

Какой документ определяет минимальный и максимальный пределы пособия по безработице?

а) Закон Российской Федерации «О занятости населения»;

- б) Постановление Правительства Российской Федерации+;
- в) Постановления Министерства труда Российской Федерации+;
- г) Решение Трехстороннего комитета Российской Федерации.

Дата вступления трудового договора в силу:

- а) дата подписания работником и работодателем+;
- б) дата издания приказа о приеме работника на работу (распоряжения);
- в) дата издания приказа (распоряжения) о приеме работника на работу;
- г) дата ознакомления работника под роспись с приказом (распоряжением) о приеме на работу.

В случае прекращения трудового договора работодатель обязан сообщить работнику, что:

- а) о дате, когда работник будет принят на работу вновь;
- б) в течение одной недели после прекращения трудового договора;
- в) в течение трех дней после увольнения;
- г) в день увольнения+.

Временные интервалы для работы в ночное время:

- а) с 10 вечера до 6 утра+;
- б) с 10 вечера до 4 утра;
- в) с 24 часов до 6 часов.

Фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих социальных выплат—это:

- а) заработная плата;
- б) оплата труда;
- в) тарифная ставка;
- г) оклад +.

Определите вид существенных обязанностей работника.

- а) полная +;
- б) единичная;
- в) нормирована;

г) сокращенный.

Продолжительность рабочего времени на работе не может превышать:

- а) 1 час в день;
- б) 2 часа в день;
- в) 4 часа в день +.

Указывать в трудовом договоре, что работа является не основной:

- а) обязательно+.
- б) не является обязательной;
- в) не является обязательной;
- в) выполняется по желанию работодателя.

Таблица 3 – Критерии оценки теста

Оценка уровня подготовки		
Балл (отметка)	Результат	
<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>
5	Отлично	более 89% правильных ответов
4	Хорошо	70%–89% правильных ответов
3	Удовлетворительно	51%–69% правильных ответов
2	Неудовлетворительно	менее 51% правильных ответов

Рассмотрим оценки за тестирование отраженной на рисунке 3.

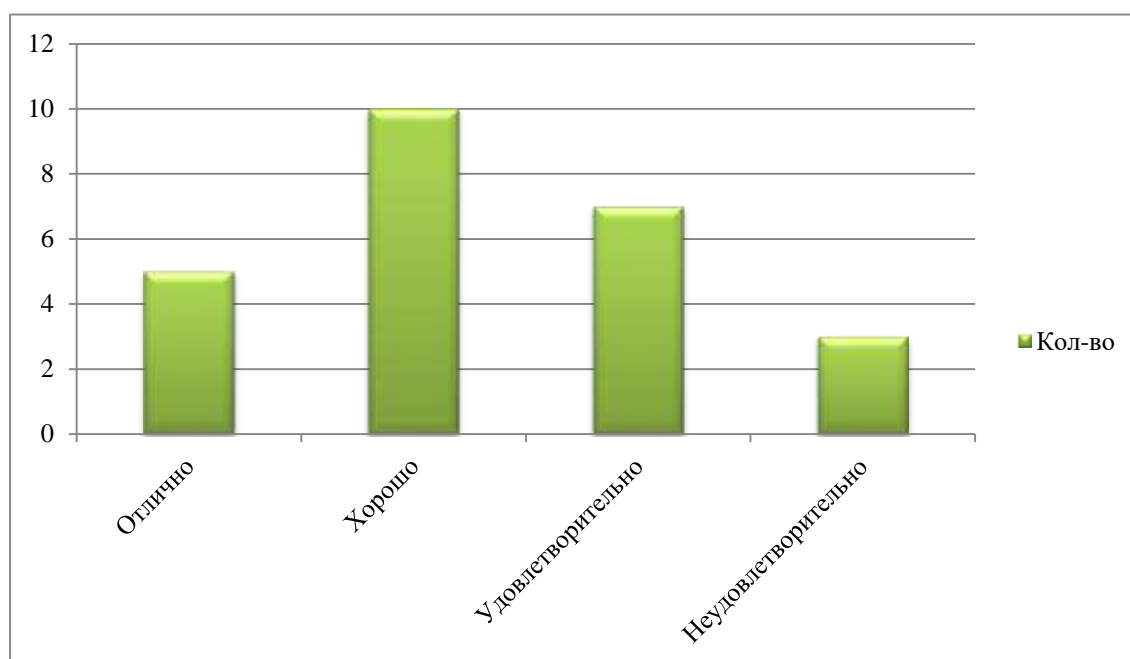


Рисунок 3 – Контроль

Данный контроль знаний основывался на тестировании. Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения.

Таким образом можно выявить недостатки:

а) используются преимущественно традиционные формы контроля – устный опрос, тестирование, конспектирование, при этом отсутствуют нетрадиционные, активные методы контроля, например, различные уровни тестирования, тестирование с развернутым ответом, который требует логического мышления и т.д.;

б) студенты не имеют возможности проверить самих себя;

в) тестирование базируется только на предложенном варианте;

г) для написания докладов разработаны методические рекомендации с описанием требований к структуре, содержанию, оформлению работы, к защите, с описанием критериев оценки, но является только теоретическимписанием.

Поэтому проведем опрос у студентов, который поможет выявить нравится ли им данный способ и какие способы они хотели использовать в контроле оценки знаний.

Таблица 4 – Опрос у группы состоящей из 25 человек

Вопрос		Да	Нет
<i>1</i>		<i>2</i>	<i>3</i>
Интересен ли вам такой метод контроля знаний как тестирование?		8	17
Какие методы из предложенных хотелось бы использовать?	Тестирование	10	
	Конспект	1	
	Заполнение таблиц	1	
	Реферат/презентация	5	
	Деловая игра	5	
	Доклад	3	

Анализ ответов показал, что большинство студентов выбрали тестирование.

В пункте 2.2 рассмотрим методические рекомендации как можно разнообразить и сделать интересней форму контроля тестирование.

2.2. Разработка плана конспекта с использованием дифференцированных тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж

Группа: ПСО–48.

Дисциплина: Трудовое право.

**Тема: Трудовой договор.**

Целевые ориентации урока:

– создание наиболее благоприятных психолого–педагогических условий для организации собственной познавательной деятельности студентов колледжа;

– обучение каждого на уровне его возможностей и способностей;

– кооперативное обучение (метод взаимодействия студентов в группе, объединенных для решения общей задачи. Элементы кооперативного обучения: положительная взаимозависимость, личная ответственность за происходящее в группе, развитие навыков учебного сотрудничества).

Цель урока:

– научить студентов применять на практике нормативно–правовые документы (знания), регламентирующие трудоустройство граждан и коммуникативные навыки при устройстве на работу, в том числе несовершеннолетних.

Планируемый результат: основываясь на знании трудового законодательства, научиться применять свои знания на практике, в частности при устройстве на работу.

Задачи урока:

Образовательные – закрепить умение работать с источниками трудового договора, обязательными документами для устройства на работу, правилами собеседования с работодателем.

Развивающие – формировать и развивать навыки работы с первоисточниками, с документами; навыки построения диалога и убеждения; формировать коммуникативные навыки.

Воспитывающие – формировать ценностное отношение к труду, к правам человека как основам демократического правового общества.

Оборудование: компьютер, интерактивная доска, презентация к уроку, раздаточный материал (извлечения из ТК РФ и Конституции, трудовой договор, примеры вакансий, сигнальные карточки и звонки, вопросы для собеседования и др.)

Ход урока:

– Добрый день. Какая отрасль рассматривалась нами на предыдущем уроке.

Вспомним основные понятия прошлого занятия:

1. Трудовые правоотношения – отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции.

2. Трудоустройство – поиск и найм на работу. Совокупность норм, регулирующих отношения, возникающие в процессе труда между работником и работодателем.

3. Трудовой договор – это соглашение, по которому работник обязан выполнять работу, подчиняться внутреннему трудовому распорядку, а работодатель обязан выплачивать зарплату и создавать нормальные условия для работы.

Итак, сегодня, мы предлагаем вам пройти несколько вариантов тестирования, с такой формой как: вариант ответа, несколько на выбор классификаций ответов, где требуется ответить положительно и отрицательно, а также с самостоятельным ответом на вопрос.

1. Источник трудового права – это:

- Трудовой кодекс;
- Все ответы верны (ответ +);
- трудовой договор;
- коллективный договор.

2. Законы субъекта Федерации, содержащие нормы трудового права, могут противоречить:

- никаким актам;
- постановлениям Правительства Российской Федерации;
- указам Президента Российской Федерации, содержащим нормы

трудового права;

- актам органов местного самоуправления (ответ +);

3. Критериями самостоятельности отрасли трудового права являются:

- предмет и метод правового регулирования (ответ +);
- наличие кодифицированного акта;
- система юридических источников.
- развитая наука.

1. Отметьте знаком «+» обязанности работодателя и знаком «-» обязанности работника:

– лично выполнять определенную соглашением трудовую функцию (ответ -);

– предоставить работу по обусловленной трудовой функции (специальность, квалификация, должность) (ответ +);

– обеспечить условия труда, предусмотренные законодательством (ответ +);

– соблюдать действующие в организации правила внутреннего распорядка (ответ -);

– своевременно и в полном объеме выплачивать заработную плату (ответ +).

Следующим вопросом является: продолжительность рабочей недели.

- подавляющее большинство работников: ответ 40 ч.;
- работники в возрасте от 16 до 18 лет: ответ 35 ч.;
- работники в возрасте до 16 лет: ответ 24 ч.;
- учащиеся образовательных учреждений в возрасте до 18 лет, работающие в течение учебного года в свободное от учебы время: ответ 17,5 ч.

Завершаем формой, где студент должен предложить свой вариант ответа.

В каких случаях лицо поступающее на работу не обязано предъявлять работодателю трудовую книжку...

Ответ: когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства.

В случае заключения срочного трудового договора в нем, кроме других условий, обязательно должны быть указаны следующие:

Ответ: срок его действия, начало срока и обстоятельство, послужившие основанием для заключения срочного трудового договора.

В случае изменения наименования организации, расторжения трудового договора с руководителем организации, коллективный договор свое действие:

Ответ: сохраняет.

В случае не достижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны ...

Ответ: подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

В случае несогласия работника с вычетом суммы ущерба из заработной платы или его размером он может обратиться в:

Ответ: комиссию по трудовым спорам (КТС) или суд.

В случае отказа работника от продолжения работы, в связи со сменой собственника:



Ответ: трудовой договор прекращается.

В случае приостановления действия на срок до двух месяцев специального права работника, если это влечет за собой невозможность исполнения им обязанностей по трудовому договору и если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу, последний ...

Ответ: обязан отстранить работника от работы без начисления заработной платы.

Группа: ПСО–48.

Дисциплина: Трудовое право.

**Тема Трудовая дисциплина.**

В Генеральной конференции (МОТ) участвуют по \_\_\_\_\_ представителя от каждого государства.

Ответ: 4.

К элементам трудового отношения относятся:

Ответ: субъекты, объекты, содержание.

Причинение ущерба действиями, которые содержат признаки деяний, предусмотренных в уголовном порядке, \_\_\_\_\_ основанием привлечения работника к полной материальной ответственности.

Ответ: является.

Применение материальной ответственности за причиненный ущерб наряду с дисциплинарной, уголовной, административной ответственностью:

Ответ: возможно.

Если в ходе коллективных переговоров не принято согласованное решение по всем или отдельным вопросам, то составляется:

Ответ: протокол разногласий.

В случае, если последний день срока приходится на нерабочий день, то днем окончания срока считается:

Ответ: ближайший, следующий за ним рабочий день.

Режим рабочего времени...

Ответ: зависит от типа рабочей недели, принятого на предприятии.

В случае недостижения согласия по отдельным положениям проекта коллективного договора в течение трех месяцев со дня начала переговоров стороны должны...

Ответ: подписать коллективный договор на согласованных условиях с одновременным составлением протокола разногласий.

Данное определение: Лицо, привлекаемое к ответу по иску», — относится к понятию:

Ответ: ответчик.

Для расторжения трудового договора с работником по инициативе работодателя необходимо:

Ответ: наличие, предусмотренных ТК оснований для увольнения и соблюдение установленного законом порядка увольнения.

Единый представительный орган нескольких первичных профсоюзных организаций имеет право направить \_\_\_\_\_ предложение о начале коллективных переговоров по подготовке, заключению или изменению коллективного договора от имени всех работников.

Варианты ответов:

- в орган местного самоуправления;
- уполномоченному органу субъекта РФ;
- представителю работодателя+;
- работодателю+.

К числу целей трудового законодательства относятся ...

Варианты ответов:

- защита прав членов семей работников;
- обеспечение высокого материального уровня жизни работников;
- создание благоприятных условий труда+;
- становление государственных гарантий трудовых прав и свобод граждан+.

Заключительный этап.

Преподаватель:

- рассказывает о своих общих впечатлениях;
- благодарит студентов за подготовку, активное участие и организацию занятия;
- подчеркивает положительные аспекты и обращает внимание на отрицательные;
- определяет, что было интересно студентам, что нужно изменить и что можно было бы изменить.
- поощряет их работу.

Студенты участвуют в анализе, пишут итоговый отчет, вносят предложения и совместно с преподавателями определяют пути устранения негативных моментов, возможных ошибок и т.д.

Стимулирование интереса к подобным активным формам обучения (мотивация обучения);

После занятия преподаватель подводит итог и выставляет оценку по пятибалльной шкале. Ниже приведем диаграмму статистики, чтобы оценить эффективность метода и сравнить с предыдущей статистикой, проведенной по опросу оценки за тестирование.

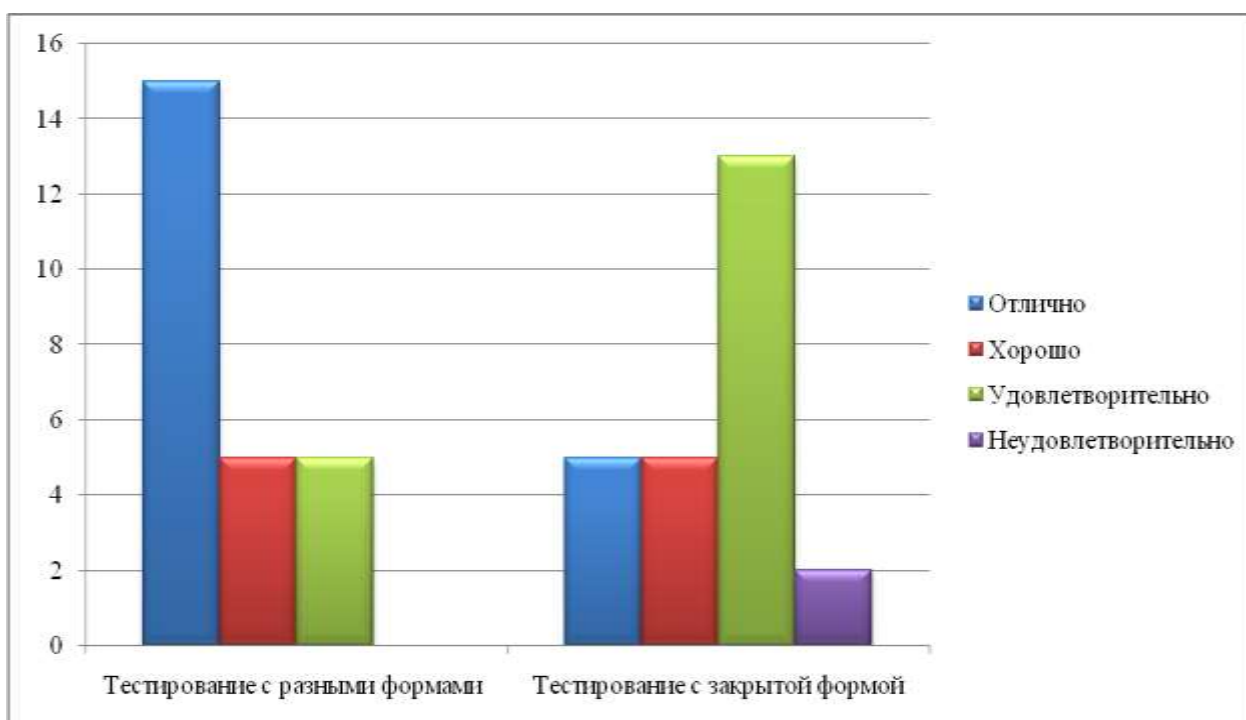


Рисунок 4 – Опрос

Анализ диаграммы показал, что тестирование с разными формами контроля является более эффективной и интересной в контроле оценки знаний, чем тестирование с закрытой формой и наиболее интересна для студента. Таким образом, цели и задачи второй главы достигнуты.

### **Выводы по второй главе**

В период прохождения нами педагогической и преддипломной практики, предусмотренной учебным планом 44.03.04. «Правоведение и правоохранительная деятельность» нами посещались аудиторные занятия по дисциплине «Трудовое право» у студентов второго курса специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в ГАПОУ СМПК группа ПСО–48. Был рассмотрен фонд оценочных средств, который включает в себя паспорт, компетенции и перечень требуемого компонентного состава компетенций. Далее рассмотрена структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право». В ходе анализа были выявлены недостатки, а также проведен опрос студентов интересен ли данный метод (тестирование) при контроле знаний).

Оценочные средства в тестировании включали в себя компетенции (ОК 1–ОК–9, ПК 1.1–ПК–2.2), критерии оценивания по балльной системе и методические материалы, которые были использованы в тестировании.

Следующим пунктом второй главы был предложен план конспект с разными формами тестирования.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Исследуя тему выпускной квалификационной работы были изучены работы таких авторов как: Авдеева Т.И., Акулич Т.М., Белозерова С.И., Емельянова И.Н., Калошина И.П., Камалова Л.С., Кодиров Б.Р., Коноплев С.А., Корчинская Т.И., Кoryтов В.А., Костылев Д.С., Котельников Д.А., Кузнецова И.А., Лернер И.Я., Ликсина Е.В., Маркова А.В. и мн.др.

Также были изучены такие нормативно–правовые акты как: Конституция Российской Федерации, Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования», Распоряжение Минпросвещения России от 30.04.2021 № Р–98 «Об утверждении концепции преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования», Письмо Минобрнауки России от 20.02.2017 № 06–156 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям») и мн. др. по теме данной работы.

В первой главе «Характеристика дифференцированных тестовых заданий как средство контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам» приведенный материал подтверждает актуальность данной темы, так как постоянные изменения в образовательной сфере и отсутствие законодательной базы увеличивают необходимость разработки контрольно–оценочных средств для аттестации студентов с дифференцированным тестированием.

Рассматривая данный вопрос в пункте «Формы дифференцированных тестовых заданий в профессиональной образовательной организации»

разработки инструментов контроля и оценки, следует обратить внимание на то, что их разработка требует особого внимания и контроля. От качества разработанных инструментов контроля и оценки зависит не только уровень студентов, но и качество преподавания и уровень преподавателей.

В главе 2. практическая работа по созданию дифференцированных тестовых заданий в процессе обучения правовым дисциплинам в СПО, преподаватели, не сумевшие правильно разработать инструменты контроля и оценки качества знаний, добьются низких результатов, а учащиеся получат низкие оценки, потому что не знают, чего от них ждут. Поэтому был проведен опрос студентов для выявления недостатков и предложен план конспект с разными формами тестирования для повышения эффективности инструмента.

Поэтому образовательные технологии, включая планирование профессионального развития и оценку качества, должны уделять особое внимание разработке инструментов управления и оценки с учетом того, что они должны быть направлены на формирование и достижение заявленных результатов обучения.

Таким образом, применение разработанных дифференцированных практических заданий вероятно позволит оптимизировать процесс освоения и приобретения навыков работы с нормативными документами, законами, поспособствует формированию профессиональных компетенций, поможет освоению значительного объема информации за ограниченный период времени, позволит развить способности принимать ответственные решения, повысит самооценку у студентов.

Можно отметить, что при конструировании педагогических тестовых заданий важно придерживаться разработанного плана, этапов, который описан в 1.1., куда входит:

Этап 1: Выбор объектов оценки.

Этап 2: Выбор объектов оценки.

Этап 3. Определение ресурсов для проведения оценки.

Этап 4: Выбор методов оценки и формулирование процедур оценки.

Этап 5: Определение показателей и критериев оценки.

Это позволит в конечном итоге создать качественный, стандартизированный инструмент, позволяющий объективно измерить уровень знаний обучающихся.

Сегодня обучение в области права является одним из важнейших условий успеха в современном обществе. Для более эффективного закрепления знаний в преподавании области права используются дифференцированные тестовые задания как по отдельным темам, так и по курсу в целом. Создание дифференцированных тестовых заданий – достаточно трудоемкий процесс, состоящий из нескольких этапов. Прежде чем приступить к работе, необходимо тщательно определить эти этапы, поставить конкретные цели и задачи, определить выборку и базу исследования. В нашем случае мы выделили пять этапов: организация, содержание, подготовка, исследование и интерпретация.

Поставленные задачи решены, цели достигнуты.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Конституция Российской Федерации, принята всенародным голосованием 12.12.1993 года (ред. 31.07.2020) // Собрание законодательства. 04.08.2014. – № 31. – Ст. 4398.
- 2) Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования» // Официальный интернет–портал правовой информации. – 29.11.2021.
- 3) Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 868 «Об утверждении аккредитационных показателей по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» // Официальный интернет–портал правовой информации. – 30.11.2021.
- 4) Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 869 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования» // Официальный интернет–портал правовой информации. – 30.11.2021.
- 5) Распоряжение Минпросвещения России от 30.04.2021 № Р–98 «Об утверждении концепции преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования» // Консультант.плюс. – 30.04.2021.
- 6) Письмо от 16 мая 2002 г. № 14–55–353ин/15 О Методике создания оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников вузов // Консультант плюс. – 16.02.2002.
- 7) Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК–1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями разъяснениями по разработке дополнительных



профессиональных программ на основе профессиональных стандартов») // Консультант плюс. – 10.08.2015.

8) Письмо Минобрнауки России от 20.02.2017 № 06–156 «О методических рекомендациях» (вместе с «Методическими рекомендациями по реализации федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования по 50 наиболее востребованным и перспективным профессиям и специальностям») // Консультант плюс. – 07.04.2017.

9) Письмо Минобрнауки России от 15.02.2018 № 05–436 О методических рекомендациях (вместе с Методическими рекомендациями по организации и проведению в образовательных организациях высшего образования внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования – программам бакалавриата, программам специалитета и программам магистратуры) // Консультант плюс. – 28.04.2018.

10) Письмо Министерства науки и высшего образования РФ от 28 февраля 2022 г. № МН–5/339 «О направлении методических рекомендаций» // Гарант.ру. – 22.03.2022.

11) Письмо Минпросвещения России от 13.05.2022 № 05–672 «О направлении копии Методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями по применению аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденных приказом Министерства просвещения Российской Федерации от 29 ноября 2021 г. № 869», утв. Минпросвещения России, Рособнадзором 12.04.2022) // Консультант.плюс. – 13.05.2022.

12) Авдеева Т. И. Применение интерактивных методов в преподавании / Т. И. Авдеева, М. И. Высокос, С. И. Зыкова // Вестник Адыгейского государственного университета. Серия 3: Педагогика и психология. – 2017. – № 1(193). – С. 68–71.

13) Акулич Т. М. Информационные и коммуникационные технологии в системе контроля и оценки освоения образовательных программ в учреждении среднего профессионального образования / Т. М. Акулич, С. В. Иванова // Ученые записки ИУО РАО. – 2017. – № 2(62). – С. 132–137.

14) Белозерова С. И. Организация контроля знаний студентов в LMS Moodle / С. И. Белозерова, О. И. Белозеров // Современные проблемы науки и образования. – 2018. – № 6. – С. 188.

15) Емельянова И. Н. Практика использования современных методов оценки на разных ступенях образования / И. Н. Емельянова, О. А. Теплякова, Г. З. Ефимова // Образование и наука. – 2019. – Т. 21, № 6. – С. 9–28.

16) Калошина И. П. Психология творческой деятельности : учеб. пособ. для вузов / И. П. Калошина. – 2 –е изд., перераб. и доп. – М. : ЮНИТИ – ДАНА, 2007. – 559с.

17) Камалова Л. С. Деловая игра как один из активных методов обучения / Л. С. Камалова // Моя профессия – педагог музыки : Сборник статей по материалам Региональной научно–практической конференции, посвященной 100–летию создания первого в Дагестане педагогического института, Махачкала, 27 ноября 2017 года / Главный редактор М.Ш. Абдулаева. – Махачкала: Дагестанский государственный педагогический университет, 2017. – С. 33–41.

18) Кодиров Б. Р. Оценивание и контроль знаний, умений и эстетических навыки студентов в процессе педагогической практики / Б. Р. Кодиров, А. Р. Саидов // Вестник Таджикского национального университета. – 2015. – № 3–9. – С. 121–125.

19) Коноплев С.А., Иванова И.Н. Игровые методы обучения // Молодежь и наука. – 2017. – № 3. – С. 109–114.

20) Корчинская Т. И. Тестовый контроль как одно из средств измерения качества учебных достижений студентов высших учебных

заведений / Т. И. Корчинская // Омский научный вестник. – 2007. – № 1(51). – С. 128–134.

21) Кобытов В. А. Оценка качества профессионально–технической подготовки специалистов, эксплуатирующих опасные производственные объекты. Психолого–педагогический аспект / В. А. Кобытов // Успехи современного естествознания. – 2007. – № 5. – С. 44–46.

22) Костылев Д. С. Информационные технологии оценивания качества учебных достижений обучающихся / Д. С. Костылев, Л. И. Кутепова, А. В. Трутанова // Балтийский гуманитарный журнал. – 2017. – Т. 6, № 3(20). – С. 190–192.

23) Котельников Д.А., Богряшова Н.Н. Активные методы в обучении и контроле знаний // Молодежь и наука. – 2016. – № 8. – С. 17–20.

24) Кузнецова И. А. Применение тестирования при проведении контроля знаний студентов / И. А. Кузнецова, М. Ю. Хлебникова // Новая стратегия оценивания учебной деятельности : сборник статей, Самара, 17 февраля 2016 года / Самарский государственный технический университет, Архитектурно–строительный институт. – Самара: Самарский государственный технический университет, 2016. – С. 366–372.

25) Лернер И. Я. Дидактические основы методов обучения / И. Я. Лернер. – М. : Педагогика, 1981. – 186 с.

26) Ликсина Е.В. Готовность будущих педагогов к реализации креативных методов обучения на занятиях в системе СПО// Актуальные проблемы развития вертикальной интеграции системы образования, науки и бизнеса: экономические, правовые и социальные аспекты. Материалы II Международной научно– практической конференции, 2014. – С. 190–193.

27) Маркова А. В., Трофимова З. П. Модульная организация учебного курса как основа разработки учебно–методического комплекса / А. В. Маркова, З. П. Трофимова // Социально–гуманитарные знания. – 2000. – №4. – с.141–155

28) Маркова А. К. и др. Формирование мотивации учения : кн. для учителя / А. К. Маркова, Т. А. Матис, А. Б. Орлов. – М. : Просвещение, 1990. – 192 с.

29) Профессиональная педагогика : учебник для студентов, обучающихся по педагогическим специальностям и направлениям / под общ. ред. С. Я. Батышева. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Ассоциация «Профессиональное образование», 1999. – 904 с.

30) Сергеева С.В., Вагаева О.А. Использование методов исторической науки в историко–педагогических исследованиях: вопросы методологии //Alma mater (Вестник высшей школы). – 2014. – № 11. – С. 29–34.

31) Синькевич В. Н. Проектирование банка тестовых заданий для прогнозной профильно–дифференцированной диагностики учебной успешности / В. Н. Синькевич // Информатизация образования и методика электронного обучения: цифровые технологии в образовании : материалы VI Международной научной конференции в трех частях, Красноярск, 20–23 сентября 2022 года. Том Часть 1. – Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2022. – С. 377–381.

32) Современные технологии оценки качества образования в вузе : Материалы научно–практической конференции, Нижний Тагил, 06 апреля 2017 года / Ответственный редактор Л.П. Филатова. – Нижний Тагил: Нижнетагильский государственный социально–педагогический институт (филиал) федерального государственного автономного образовательного учреждения высшего образования "Российский государственный профессионально–педагогический университет", 2017. – 112 с.

33) Черниева Н.С., Иванова И.Н. Активные методы обучения в учебном процессе // Молодежь и наука. – 2016. – № 6. – С. 10–14.

34) Шади́ев Р. Д. Системный подход как важный фактор организации образовательного процесса / Р. Д. Шади́ев, М. Г. Келди́ерова // Проблемы педагогики. – 2020. – № 6(51). – С. 6–9.

35) Берг Н.А., Дегтярева Н.А. Деловая игра как средство организации познавательной деятельности студентов в вузе // Вестник Уральского института экономики, управления и права. 2016. № 4. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/delovaya-igra-kak-sredstvo-organizatsii-poznavatelnoy-deyatelnosti-studentov-v-vuze> (дата обращения: 17.11.2023).

36) Борисенко З.В. Некоторые особенности применения игровых методов обучения // Электронный научный журнал «Педагог XXI века». 2017. № 3. URL: <https://sev.msu.ru/wp-content/uploads/2018/01/ZHurnal-3-26.12.17.pdf> (дата обращения: 27.11.2023).

37) Демурчиева М.П., Аветисян Н.А. ОСОБЕННОСТИ ЗАКЛЮЧЕНИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА // Вестник магистратуры. 2018. №12–5 (87). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/osobennosti-zaklyucheniya-trudovogo-dogovora-1> (дата обращения: 06.02.2024).

38) Жукавин Виталий Владимирович, Жукавин Сергей Витальевич К ВОПРОСУ О РАЗГРАНИЧЕНИИ ДОГОВОРА ПОДРЯДА И ТРУДОВОГО ДОГОВОРА // E-Scio. 2020. №10 (49). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-o-razgranichenii-dogovora-podryada-i-trudovogo-dogovora> (дата обращения: 06.02.2024).

39) Кальней В.А., Милёшкина Е.Н. Тенденции развития игровых технологий в профессиональной подготовке специалистов СПО // Вестник ФГОУ ВО МГАУ. 2014. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/tendentsii-razvitiya-igrovyyh-tehnologiy-v-professionalnoy-podgotovke-spetsialistov-spo> (дата обращения: 27.11.2023).

40) Сливинский Елисей Владимирович, Ворона–Сливинская Любовь Григорьевна К вопросу разграничения трудового договора и договора подряда // Colloquium–journal. 2020. №4 (56). URL:

<https://cyberleninka.ru/article/n/k-voprosu-razgranicheniya-trudovogo-dogovora-i-dogovora-podryada> (дата обращения: 06.02.2024).

41) Хожаметова Мухаббат Муханбаевна, Хожаметова Гульсара Муханбаевна ПРЕКРАЩЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА // Наука, образование и культура. 2021. №3 (58). URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/prekraschenie-trudovogo-dogovora-1> (дата обращения: 06.02.2024).