



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
Профессионально-педагогический институт  
Кафедра экономики, управления и права

Методическое обеспечение темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»

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

Проверка на объем заимствований:  
21,7 % авторского теста

Работа рецензия к защите  
рекомендована/ не рекомендована

« 05 » 06 2017 г  
зав.кафедрой \_\_\_\_\_  
(название кафедры)  
\_\_\_\_\_ ФИО

Выполнил(а):  
Студент (ка) группы ЗФ-409/112-4-1 Юр  
Чернова Наталья Владимировна

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

Челябинск  
2017 год

## Содержание

Введение	3
Глава I. Теоретические основы методического обеспечения	8
1.1 Методическое обеспечение учебного процесса: понятие, цели и задачи	8
1.2 Структурно-функциональный анализ деятельности педагога в процессе формирования методического обеспечения	22
Выводы по первой главе	34
Глава II. Разработка и реализация учебно-методического обеспечения в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»	35
2.1 Учебно-методическое обеспечение в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»	35
2.2 Методическое обеспечение темы «Трудовой договор» дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»	50
Выводы по второй главе	62
Заключение	63
Список использованных источников	65
Приложения	72

## Введение

В России система профессионального обучения квалифицированных специалистов прошла большой исторический путь, изменяясь вместе с обществом и всегда выполняя его социальный заказ.

Характерными чертами реформирования и модернизации образования в России являются стремление к повышению качества образования, фундаментальности и интеграции, усиление гуманистической направленности, увеличение вариативности, роли самостоятельной работы обучающихся и технологизации процесса обучения. Целью информатизации является создание условий для развития личности, ее самоопределения и самореализации. На достижение этой цели направлен образовательный процесс в учебном заведении.

Предметные (цикловые) комиссии или кафедры проводят значительную методическую работу, направленную на создание учебно-методических материалов, позволяющих:

- преподавателю применять более эффективные, оптимальные методы и приемы работы или освоить новые технологии в обучении;
- студентам эффективно выполнять учебную деятельность (изучить «трудный» вопрос или тему, быстрее провести расчеты, готовиться к контрольной работе, экзамену, зачету и т.д.);
- учебному заведению обеспечить высокое качество профессиональной подготовки специалистов.

Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса должно отличаться разнообразием, соответствовать вариативным образовательным программам, разрабатываться для всех видов учебной деятельности студентов и отличаться комплексностью.

В нашем обществе на сегодняшний день лишь малое количество людей находят интересным то, какое место занимает и какое влияние оказывает теория государства и права на состояние и уровень современного правосознания, несмотря на то, что право в нашем

государстве заняло свою определённую нишу. Но есть и такие люди, которым любопытно и увлекательно ставить перед собой и перед обществом цели и постигать их. Это требуется для постоянного движения вперёд.

Необходимо уточнить, что в педагогической и методической литературе, как отмечает В.В.Чебышева, еще нет единого понимания состава и содержания методического обеспечения, что нередко приводит к субъективному решению данных вопросов на практике.

Из массовой педагогической практики следует, что создание оптимального методического обеспечения образовательного процесса, как решение весьма сложной и трудоемкой задачи, требует от педагогов высокой компетентности и методического мастерства.

Таким образом, высокую результативность обучения может обеспечить качественное проектирование и реализация образовательного процесса на основе оптимального комплексного учебно-методического обеспечения, что является актуальной проблемой российской образовательной действительности. Чем качественнее формируется методическое обеспечение, тем эффективнее решаются поставленные образовательные и воспитательные цели, формируется профессиональный специалист.

Являясь одним из основных институтов социализации личности, СПО играет особую роль в процессе правовой социализации, в процессе обучения праву, правовой информированности.

Разнообразие существующих подходов к содержанию, организации правового образования является положительным фактором, так как позволяет увидеть всю многогранность данного явления, избежать монополизма бюрократических структур и обеспечить равные возможности в выборе содержания гражданского образования родителями, обучающимися.

Попытка привлечения к новым методикам в преподавании правовых дисциплин, описание теоретических основ методики профессионального обучения представлена в учебно-методическом пособии «Методика преподавания правовых дисциплин» (М.В.Чередникова, Е.В.Евплова, Е.В.Гнатышина). Разработки особых учебных планов, в которых достигается оптимальное сочетание универсальности правовых знаний с профильностью, ориентированные на конкретную специальность, предлагают А.В.Ильин, С.А.Морозова.

Комплексное учебно-методическое обеспечение - относительно молодая область знаний, разрабатывающая методические средства для формирования правовой культуры в обществе, осуществляющая отбор, в том числе, юридических материалов в полный курс дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности», совершенствующая образовательный процесс.

Методика обучения праву в структуре комплексного методического обеспечения - весьма динамичная наука. Это обусловлено не только тем, что меняется законодательство, которое нужно рассматривать по - другому, появляются новые нормы права и модели поведения людей, но и тем, что изменяются подходы ученых к вопросам организации правового образования. Таким образом, методическое обеспечение дисциплин, изучающих право, также должно быть динамичным и вариативным, что позволит совершенствовать образовательный процесс, а профессиональный педагог сможет избежать ошибок, подготовить действительно грамотных, воспитанных людей, которые займут достойное место в общественной жизни.

В связи с этим актуальность темы выпускной квалификационной работы очевидна: для достижения целей и задач современного образования, поставленных Федеральным государственным образовательным стандартом, которые соответствуют новой системе показателей качества образования, способствуют правовой

информированности и правовой социализации студентов, требуются исследования, проектирование, создание и реализация нового поколения учебно-методического обеспечения, которое позволит сделать образовательный процесс продуктивным, комплексным, целостным и завершенным.

**Объект исследования** – преподавание правовых дисциплин в профессиональных образовательных организациях.

**Предмет исследования** – методическое обеспечение правовых дисциплин.

**Цель исследования** – разработка методического обеспечения темы «Трудовой договор» дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности».

**Задачи:**

- изучить теоретические основы методического обеспечения дисциплин профессионального цикла;
- рассмотреть особенности деятельности педагога в процессе проектирования методического обеспечения;
- проанализировать особенности учебно-методического обеспечения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»;
- исследовать дидактические возможности средств обучения темы «Трудовой договор»;
- разработать учебно-методический комплекс темы «Трудовой договор» дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности».

**Гипотеза исследования:** методическое обеспечение, проектируемое и реализуемое как комплексное дидактическое средство управления подготовкой специалистов, способствует повышению качества и эффективности образовательного процесса.

**Методы исследования:** формально – логический метод при изучении нормативно-правовых актов, государственных решений, других документов; общелогические методы: анализ, синтез, обобщение, систематизация, сравнение, аналогия, сопоставление.

**Степень разработанности темы:** данная тема разработана теоретически и практически не достаточно хорошо. В научной литературе большое внимание уделяется нормативам комплексного методического обеспечения в целом, а не учету особенностей практического применения методического обеспечения темы «Трудовой договор» в процессе преподавания дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности».

**Практическая значимость:** результаты теоретических и практических исследований, представленные в работе, могут быть использованы в учебном процессе, в практической деятельности.

**База исследования:** ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум», расположенный по адресу: 456120 Челябинская область Катав-Ивановский район г.Юрюзань ул. III- Интернационала, 55.

**Структура данной выпускной квалификационной работы:** состоит из введения, двух глав, заключения и библиографии.

## Глава I Теоретические основы методического обеспечения

### 1.1 Методическое обеспечение учебного процесса: понятие, цели и задачи

В системе среднего профессионального образования (СПО) основными целями являются: создание в образовательном процессе условий для подготовки специалистов среднего звена и развития личности [4].

Достижение этих целей зависит от того, как организован процесс обучения, как сформировано содержание образования.

В процессе обучения обучающиеся овладевают знаниями, умениями и навыками, развиваются их познавательные способности, изменяются мировоззренческие, поведенческие и другие качества личности студента, который постепенно превращается в компетентного, творческого и грамотного специалиста.

Большое число факторов влияет на формирование содержания обучения отдельной дисциплины: энтузиазм, квалификация и мастерство преподавателя, материальная база образовательной организации, требования рынка труда и регионального компонента, требования учебного заведения, развитие научно-технического прогресса и др.

Наличие учебно-методической (программной) документации, отвечающей требованиям Федерального государственного образовательного стандарта (ФГОС), и наличие комплексного учебно-методического обеспечения (УМО) образовательного процесса по каждому учебному занятию играют важнейшую роль в обучении. О важности роли комплексного методического обеспечения свидетельствует тот факт, что за последнее время был принят ряд нормативно-распорядительных документов Минобрнауки РФ, а позднее Минобрнауки РФ (ФГОС СПО (Рекомендации Коллегии Минобрнауки РФ по структуре ФГОС СПО); Письмо Минобрнауки РФ от 20.10.2010 г № 12-696 «О разъяснениях по формированию учебного плана ОПОП СПО» и др.), в которых выдвинуты



новые требования к структуре и содержанию методического обеспечения учебного процесса, введены новые критерии показателя государственной аккредитации высших и средних профессиональных учебных заведений – «Методическая работа».

Федеральный закон РФ от 29.12.2012 г. «Об образовании в Российской Федерации» определяет Федеральный государственный образовательный стандарт, который построен на основе модульного и компетентностного подходов, как совокупность требований, обязательных к реализации в образовательном процессе всеми образовательными организациями профессионального образования на территории Российской Федерации.

Основные требования ФГОС:

- к результатам освоения основной профессиональной образовательной программы (п.5 ФГОС);
- к структуре основной профессиональной образовательной программы (п.6 ФГОС);
- к условиям реализации основной профессиональной образовательной программы (п.7 ФГОС).

Оценка уровня освоения дисциплин и оценка компетенций студентов- это два направления оценки качества подготовки специалистов (п.8.4 ФГОС). В п.7.18 ФГОС речь идет о том, что образовательный процесс должен обеспечиваться учебно-методической документацией по всем дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям; четко формулируется необходимость проектирования комплексного учебно-методического обеспечения, которое позволит сделать образовательный процесс комплексным, целостным и завершенным.

Таким образом, в перечисленных выше нормативно - распорядительных документах установлено, что все учебные дисциплины основных образовательных программ должны быть методически

обеспечены; в преподавании всех дисциплин является обязательным использование инновационных методов в образовательном процессе. Только от построения содержания обучения зависят подготовка специалиста и его образованность: чем качественнее учебно-методическая (программная) документация, тем больше достигаются поставленные цели и формируется настоящий специалист.

Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования предъявляет конкретные требования к условиям реализации методического обеспечения.

Методическое обеспечение - это планирование, разработка и создание оптимальной системы (комплекса) учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения, которые необходимы для оптимальной и эффективной организации образовательного процесса в рамках времени и содержания, определяемых профессиональной образовательной программой [8, с.12].

Совокупностью всех учебно-методических документов (программ, планов, методик, учебных пособий и т.д.), которые представляют собой проект системного описания образовательного процесса, реализуемого в дальнейшем на практике, является комплексное учебно-методическое обеспечение.

Комплексное учебно-методическое обеспечение - это, во-первых, дидактическое средство управления подготовкой специалистов, а, во-вторых, - это комплексная информационная модель педагогической системы, которая задает ее структуру и отображает ее элементы.

Методическое обеспечение, которое непосредственно отражает как способы построения учебного процесса, так и дает достаточно полное представление об объеме содержания обучения, подлежащего усвоению, является основным инструментом организации образовательного процесса.

Основная цель методического обеспечения - это создание условий для реализации требований ФГОС через предоставление студентам

полного комплекта учебно-методических материалов для аудиторного и самостоятельного освоения учебных дисциплин и профессиональных модулей (обязательной и вариативной части) образовательной программы [23, с.35].

Задачи методического обеспечения:

- создать систему (комплекс) нормативных документов, методических материалов и средств обучения;
- повысить качество и эффективность обучения;
- сформировать и систематизировать структуру объективной оценки компетенций студентов.

В Федеральном государственном образовательном стандарте среднего профессионального образования, в том числе, указано, что образовательная организация разрабатывает и утверждает структуру методического обеспечения на основе примерной основной профессиональной образовательной программы самостоятельно.

Примерная основная образовательная программа включает в себя базисный учебный план и (или) примерные программы учебных дисциплин (модулей) по соответствующей специальности, с учетом потребностей регионального рынка труда.

Образовательная организация должна перед началом разработки методического обеспечения определить его специфику с учетом направленности на удовлетворение потребностей рынка труда и работодателей, конкретизировать конечные результаты обучения в виде компетенций, умений и знаний, приобретаемого практического опыта.

Определять содержание образовательной программы, разрабатываемой образовательной организацией совместно с заинтересованными работодателями, должны конкретные виды профессиональной деятельности, к которым в основном готовится выпускник.

Образовательная организация обязана при формировании методического обеспечения ежегодно обновлять основную профессиональную образовательную программу в части состава дисциплин и профессиональных модулей, установленных учебным заведением в учебном плане, и содержания рабочих программ учебных дисциплин и профессиональных модулей; программ учебной и производственной практик; методических материалов, обеспечивающих реализацию соответствующей образовательной технологии с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы в рамках, установленных ФГОС СПО [5].

Необходимо четко формулировать требования к результатам освоения рабочих учебных программ всех дисциплин и профессиональных модулей: к компетенциям, к приобретаемому практическому опыту, к знаниям и умениям; обеспечивать эффективную самостоятельную работу студентов в сочетании с совершенствованием управления ею со стороны преподавателей; в целях реализации компетентного подхода предусматривать использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой (для формирования и развития общих и профессиональных компетенций студентов).

Методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемым на ее выполнение, должна сопровождаться и внеаудиторная работа.

Для аттестации студентов на соответствие их персональных достижений поэтапным требованиям (текущий контроль успеваемости и промежуточная аттестация) должны быть созданы фонды оценочных средств, которые позволяют оценить умения, знания, практический опыт и освоенные компетенции.

Учебно-методические документы комплексного методического обеспечения специальности включают в себя: нормативную документацию, УМК (учебно-методический комплекс) дисциплин (модулей), КМО (комплексное методическое обеспечение) всех видов практики, КМО итоговой государственной аттестации, работы кабинета (мастерской) и внеаудиторной деятельности студента [39, с.5].

Описание каждого из этих элементов, т.е. описание необходимых действий обучающего, обучаемых и администрации по достижению поставленных целей – это и есть методическое обеспечение образовательного процесса.

Термин КУМО (комплексное учебно-методическое обеспечение) используется в двух смыслах: процесса и результата. КУМО в качестве процесса – это планирование, разработка и создание оптимальной системы (комплекса) учебно-методической документации и средств обучения, необходимых для эффективной организации образовательного процесса в рамках времени и содержания, определяемых профессиональной образовательной программой.

КУМО в качестве результата (чаще в этом случае называют учебно-методическим комплексом – УМК) – это совокупность всех учебно-методических документов (планов, программ, методик, учебных пособий и т.д.), представляющих собой проект системного описания образовательного процесса, который впоследствии будет реализован на практике [35, с.17].

Оптимальное учебно-методическое обеспечение (УМО) невозможно без учета основных требований его проектирования.

УМО образовательного процесса должно отличаться:

- разнообразием, соответствовать вариативным образовательным программам, разрабатываться для всех видов учебной деятельности студентов и отличаться комплексностью.
- требованиями к содержанию отдельных компонентов учебно-

методических комплексов зависят от вида учебно-методического материала, но общим должен быть комплексный подход. Это означает, что учебно-методическое обеспечение специальности, дисциплины, раздела, темы, модуля представляется в виде некоторого комплекса, который в той или иной форме должен:

- отражать содержание подготовки по специальности, дисциплины или раздела, модуля и т.п., обоснование уровня усвоения;
- содержать дидактический материал, адекватный организационной форме обучения и позволяющий студенту достигать требуемого уровня усвоения;
- предоставлять студенту возможность в любой момент времени проверить эффективность своего труда, самостоятельно проконтролировать себя и откорректировать свою учебную деятельность;
- максимально включать объективные методы контроля качества образования со стороны администрации, педагогов.

Целями формирования учебно-методического обеспечения являются:

- для преподавателя: детальное отражение существующего положения по обеспечению средствами обучения, анализ степени раскрытия дисциплины в рабочих программах специальностей и последующее сведение их в логическую систему;
- для студента: получение знаний теоретических и практических основ изучаемой дисциплины [43, с.26].

Таким образом, система учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения должна охватывать все основное содержание программного материала. При этом комплексность означает, что изучение узловых вопросов содержания по каждой теме обеспечивается необходимой документацией и оптимально необходимым минимумом средств обучения, которые позволят осуществить учебный процесс качественно.

Формирование комплексного учебно-методического обеспечения обусловлено следующими доминирующими потребностями учебного процесса:

1. Доминантой мотивации познавательной деятельности;
2. Акцентированием внимания на структурирование учебного материала;
3. Потребностью в построении определенной системы ориентиров для получения фундаментальных знаний и организации самостоятельной познавательной деятельности студентов с элементами самоконтроля [47,с. 19].

Учет дидактических возможностей средств обучения и по назначению, и по различным функциям и возможностям – это критерий качества УМО. Комплексный подход в этом случае означает проектирование и создание системы средств обучения с учетом:

- преимущественных функций;
- возможностей;
- типичных ситуаций их применений;
- возможностей обеспечения обучающей деятельности педагога;
- возможностей обеспечения учебной деятельности студентов.

К средствам обучения относятся:

- учебно-методическая литература: учебники, учебные пособия, справочники, задачки, конспекты лекций, частные методики, методические пособия и рекомендации, методические разработки и указания;
- учебно-наглядные пособия: изобразительные (плакаты, схемы, чертежи, таблицы, диаграммы и т.п);
- натуральные ( приборы и механизмы, инструменты, модели и т.п). К натуральным источникам относят различные дидактические

задания (карточки, инструкции самостоятельных и лабораторных работ, ситуационные задачи и т.п);

- технические средства обучения;
- аудиовизуальные (магнитофон, интерактивная доска, телевизор, компьютер, мультимедиа- система, Интернет );
- технические средства программированного обучения.

Формирование комплектов учебно-методического обеспечения является логически последовательным развитием миссии образовательной организации:

1. Удовлетворение потребностей предприятий, организаций и населения в оказании на высоком уровне образовательных услуг.
2. Повышение интеллектуального уровня персонала образовательной организации.
3. Сообщение знаний и умений, имеющих практическую направленность.
4. Развитие материально-технической базы образовательной организации.
5. Эффективное использование возможности региона с его современными предприятиями.

Проектируя комплексное методическое обеспечение, необходимо наметить стратегические цели в области качества:

- готовность и способность предоставлять такие образовательные услуги, которые соответствуют международным стандартам качества и отвечают всем требованиям и ожиданиям потребителей и рынка труда;
- научное, методическое, кадровое, материально-техническое, финансовое, информационно- организационное обеспечение высокого качества образовательного процесса.

Много усилий преподавателя-предметника, большой временной ресурс, порой растягивающийся на годы, проведение научной работы и



просто самообразование потребуются для достижения цели – создания оптимального учебно-методического обеспечения образовательного процесса.

Создание качественного учебно-методического комплекса- это достаточно сложная и трудоемкая задача. Если при этом не будут учитываться современные научно-педагогические исследования, то качество преподавания будет снижаться, а образовательный процесс перестанет быть продуктивным.

При проектировании методического обеспечения необходимо:

- владеть знаниями в области современной педагогической науки;
- уметь вести научную, методическую и учебную работу;
- создать систему учебных и воспитательных задач;
- уметь грамотно излагать материал изучаемой дисциплины;
- формировать нормативную систему оценки и контроля знаний, умений, навыков, профессиональных компетенций;
- во всех методических и обучающих разработках преподавателя должно выполняться соответствие требованиям ФГОС;
- решение всех задач должно базироваться на научном фундаменте;
- использовать современные (в т.ч. интерактивные) технологии обучения;
- осуществлять связь излагаемого материала с повседневной жизнью [54,с. 32].

В научной педагогической литературе создание учебно-методического обеспечения образовательного процесса рассматривается как одно из передовых направлений в оптимизации учебного процесса, как разработка адекватного ответа на требования современного общества.

Некоторые авторы (Солдатова О.Н., Лантратов О.И., Сликишина И.В. и др.) предлагают рассматривать УМО как реинжиниринг образования. Буквально, реинжиниринг – это фундаментальное переосмысление и радикальное перепроектирование деловых процессов для достижения резких скачкообразных улучшений по решающим современным показателям деятельности организации (термин «реинжиниринг» введен М. Хаммером).

Реинжиниринг был предложен и описан А. Смитом, Ф. Тейлором и М.Вебером. Необходимо отметить, что многие попытки реинжиниринга часто заканчиваются провалом (и не только в России, и не только в образовании), но это объясняется, во-первых, механистическим подходом к организации управления деятельностью, во-вторых, неверным пониманием сущности реинжиниринга.

Несмотря на неудачи, реинжиниринг остается одной из новых форм обучения и интересен для исследования. Реинжиниринг образования авторы понимают как радикальное перепроектирование процессов для достижения резких улучшений по современным показателям деятельности образовательной организации: профессиональная квалификация, деловые навыки и знания.

Учебно-методическое обеспечение действительно базируется на том прогрессивном, что удалось накопить в педагогической теории и практике. Являясь инновацией в педагогическом процессе, УМО представляет собой совокупность учебно-методической документации и средств обучения, образующих научно-методическую базу для достижения следующих целей:

- совершенствование технологий обучения;
- обеспечения активной познавательной и творческой деятельности студентов.

Активизация познавательной активности студентов, построение структуры учебного материала, формирование определенной системы для

получения знаний, организация самостоятельной деятельности студентов, акцентирование внимания на самоконтроле – это потребности учебного процесса, которые обуславливают необходимость проектирования и создания методического обеспечения.

Алгоритм реинжиниринга учебного процесса, по мнению авторов, состоит из пяти этапов.

Этап первый- это разработка модели УМО «с чистого листа», как построение идеального учебного комплекса, в фундаменте которого лежат теоретические и практические представления и ожидания преподавателей.

Этап второй представляет собой проектирование отдельных модулей, обязательное участие их в областном конкурсе на лучший проект УМО. В дальнейшем предполагается совершенствование учебно-методического обеспечения, как совокупность проектов отдельных модулей.

Третий этап предполагает описание и анализ степени раскрытости дисциплины в рабочей программе, в последующем - сведение рабочих программ в систему.

На четвертом этапе выбираются элементы, которые войдут полностью или частично в учебно-методическое обеспечение, осуществляется детальная разработка модулей (как завершение проектирования второго этапа).

Пятый этап осуществляет внедрение, т.е. использование УМО в учебном процессе с применением промежуточного и итогового контроля.

В дальнейшем созданное УМО критически оценивается, выбираются и исправляются проблемные места. При этом не ограничивается внедрение новейших инновационных технологий, но, в первую очередь, устраняются недостатки применения используемых технологий образовательного процесса.

Первый этап предполагает применение процессного подхода и реинжиниринга, который рассматривают взаимосвязанными все элементы

УМО и позволяют построить инновационную модель с определенными заданными характеристиками. Другие этапы используют системный, процессный и организационный подходы. Это позволяет применять уже существующую образовательную модель, но с обязательным включением элементов модели в создаваемое учебно- методическое обеспечение. На каждом из этапов возможно создание новых элементов, в т.ч. с применением информационных технологий.

Подобная переориентация образовательного процесса осуществляет изменения в структуре обучения, в контроле и оценке знаний, обеспечивает учет индивидуальных способностей студентов, их интересов и саморазвития, требует обновления всего методического и информационного материала, предполагает отказ от консерватизма в обучении.

Определенные задачи стоят перед коллективом образовательной организации в процессе проектирования учебно- методического обеспечения:

- создать совокупную систему учебно-методического материала;
- внедрять новые формы и методы педагогической работы;
- развивать знания, умения и навыки студентов;
- активизировать деятельность студентов, которая предполагает

двойную стимуляцию:

1. внутреннюю (студент получает удовлетворение от собственной учебной и профессиональной деятельности);

2. внешнюю (педагог оценивает достижения студента).

– создать комплекс системы контроля знаний и умений студентов;

– определить критерии оценки уровня компетентности и профессионального мастерства студентов.

Таким образом, прослеживается и выполняется гармонизация элементов педагогических технологий между собой с помощью

инструмента реинжиниринга учебного процесса- комплексного методического обеспечения.

Учебно-методическое обеспечение как инновационная идея образовательного процесса существенно изменяет структуру профессиональной подготовки, качественно обновляет содержание обучения, способствует переходу на опережающее образование, обеспечивает развитие личности и профессионального потенциала специалистов в соответствии с потребностями рынка труда, перспективами развития экономики и социальной сферы.

Таким образом, исследованная в данном параграфе выпускной квалификационной работы научная литература позволяет сделать вывод о том, что цели, задачи и требования к проектированию методического обеспечения, определенные ФГОС, однозначны. Технологии же и этапы их реализации на практике могут быть разнообразными, определяются педагогическим коллективом, методическими центрами, цикловыми предметными комиссиями образовательной организации, но ведущим принципом методического обеспечения должен стать принцип комплектности. Методическое обеспечение должно постоянно трансформироваться в комплексное методическое обеспечение. Подобная трансформация – это осуществление научного подхода к планированию, разработке, созданию, учету и контролю оснащенности учебного процесса. ФГОС требует обеспечить все виды занятий учебно-методической документацией и учебно-методическими средствами обучения, - это является обязательным показателем соответствия содержания и качества подготовки специалистов. Так нормативно определена роль и значимость методического обеспечения в учебном процессе.

## **1.2 Структурно-функциональный анализ деятельности педагога в процессе формирования методического обеспечения**

Поиск педагогической науки и практики путей совершенствования составных элементов учебного процесса, путей повышения качества и эффективности образовательной деятельности обуславливается необходимостью реализации Федеральных государственных стандартов через проектирование и формирование системы (комплекса) учебно-методического обеспечения.

Методическое обеспечение - это планирование, разработка и создание оптимальной системы (комплекса) учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения, необходимых для полного и качественного профессионального обучения обучающихся в рамках времени и содержания, определяемых учебными планами и программами дисциплин (модулей) [5].

Дидактический эффект в этом случае достигается за счет того, что при комплексном учебно-методическом обеспечении в большей мере создаются необходимые условия для функционирования образовательного процесса в соответствии с принципами и закономерностями обучения, для более качественного усвоения содержания образования, для реализации целей обучения, воспитания и развития студентов, активизации их учебно-познавательной и творческой деятельности и управления ею [8,с.23].

Для создания системы (комплекса) учебно-методического обеспечения, как показывает практика, не достаточно только педагогической компетенции в области преподаваемых дисциплин, успешного применения методик при формировании профессиональных компетенций, знаний, умений и навыков. Кроме этого педагогам необходимо точно представлять исходные понятия самого учебно-методического обеспечения: его состав (или структурное строение), его содержание (документы, средства обучения и др.), требования к его разработке.

Знания и понимание данных вопросов является самым важным условием и организующим началом для проектирования и формирования учебно-методического обеспечения дисциплин.

Компонентный состав (структурное строение) УМО, объективно установленный педагогом, позволит выявить и систематизировать его содержание и полно сформулировать требования к созданию УМО. На сегодняшний день в теории и педагогической практике пока еще нет единства во мнениях о том, из скольких и конкретно каких компонентов состоит обеспечение, как целое, нет определенности в вопросах о составе учебно-методического обеспечения дисциплин.

Исследуя данные вопросы, в выпускной квалификационной работе будем понимать под составом учебно-методического обеспечения все те структурные компоненты, из которых оно складывается как целое, что является необходимым и достаточным при качественном проектировании и успешной реализации процесса обучения в свете требований Федерального государственного образовательного стандарта.

С целью глубокого объективного выявления состава УМО дисциплины необходимо, прежде всего, определить подход к решению данного вопроса. Для этого рассмотрим образовательный процесс в качестве объекта учебно-методического обеспечения и определимся в том, что следует взять в качестве исходной основы для установления компонентного состава такого обеспечения.

В современной отечественной дидактике, понимая образовательный процесс как систему, статическая модель образовательного процесса рассматривается состоящей из следующих компонентов: целей, содержания образования, методов, средств и организационных форм обучения. В реальности же образовательный процесс динамичен, но не статичен, - это взаимодействие деятельности и педагога, и студентов, которое направлено на:

- достижение учебных целей;

- реализацию задач обучения, воспитания и развития;
  - формирование знаний, умений и навыков студентов;
  - приобретение обучающимися профессиональных компетенций
- [25, с. 46].

По мнению академика РАО Ю.К. Бабанского, именно в деятельности педагогов и обучаемых, во взаимодействии их, протекающем во времени, и реализуется задача усвоения обучающимися широкого социального опыта человечества.

Поэтому в качестве объектов учебно-методического обеспечения выступают деятельности обучаемого и обучаемых, которые и являются главными составляющими реального образовательного процесса, значит необходимо обеспечивать дидактическую деятельность педагога и учебную, познавательную, творческую деятельность студентов.

Становится понятным, что при установлении состава УМО необходимо использовать, в первую очередь, деятельностный подход педагога к решению данного вопроса. Только так возможно с позиций деятельности педагога определить все составные компоненты учебно-методического обеспечения.

В систему комплексного учебно-методического обеспечения входят: обучаемый, обучающийся, учебно-методические материалы, учебно-методические средства обучения. Сущность УМО заключается в том, что оно охватывает всю деятельность участников образовательного процесса, отражает основные стороны их деятельности и соответствует определенной структуре деятельности, которая содержит такие компоненты: цель, мотив, содержание деятельности и результат.

Для обеспечения условий деятельности обучения, по мнению В.Е.Земцова, учебно-методическое обеспечение должно включать следующие компоненты:

- профессионально содержательный (отражает сущность и содержание профессиональной деятельности будущего специалиста);



- ориентировочный (отражает процесс ориентировки педагога и студентов в деятельности профессионального обучения);
- регулирующие – контрольный (процесс регуляции и саморегуляции деятельности, процесс одновременного контроля и самоконтроля);
- мотивационный (стимуляция деятельности обучения, поддержание интереса к ней);
- тренировочный (процесс овладения профессиональными знаниями и умениями, совершенствование в них);
- оценочный (оценка степени эффективности достижения цели деятельности).

Деятельностный подход предполагает проведение структурно-функционального анализа деятельности педагога для того, чтобы выявить всю совокупность решаемых им профессионально- типовых задач при проектировании и реализации образовательного процесса и, исходя из них, установить весь компонентный состав учебно-методического обеспечения, предназначенного для решения таких задач.

Образовательный процесс, в котором реализуется деятельность педагога в полном, завершённом дидактическом цикле, может быть представлен в качестве миниатюры в пределах учебного занятия (урока). Подобная деятельность педагога характерна для всех этапов создания и реализации оптимального методического обеспечения образовательного процесса. Проведем ее анализ для выделения ряда общих для любой профессиональной деятельности элементов.

К таким элементам деятельности доктор психологических наук В.В.Чебышева относит: «Планирование, подготовительные работы, необходимые для осуществления плана, процесс исполнения намеченного плана, включая контроль и регулирование исполнения, заключительный этап, содержащий оценку результатов труда».

В структуре профессиональной деятельности педагога, как одного из конкретных видов деятельности, связанной с подготовкой и проведением учебных занятий, имеется три следующих друг за друга этапа: подготовительный, основной, заключительный.

Функциональное назначение подготовительного этапа: педагог проектирует цели и содержание процесса, предполагаемые результаты и технологии их достижения, формируемые профессиональные компетенции на предстоящие учебные занятия.

На подготовительном этапе педагог последовательно решает профессионально- типовые задачи:

- определяет содержание образования для данного учебного занятия;
- осмысляет и конкретизирует цели обучения, воспитания и развития, которые необходимо достичь на этом учебном занятии;
- структурирует содержание образования, выделяет в нем основные учебные элементы, подлежащие усвоению;
- устанавливает уровни усвоения каждого учебного элемента;
- составляет план проведения учебного занятия;
- подготавливает необходимое материально-техническое оснащение образовательного процесса;
- устанавливает возможности для формирования профессиональных компетенций.

Для успешного решения выше перечисленных задач, в т.ч. при формировании УМО, педагог обязан использовать нормативную и учебно-методическую документацию (ФГОС по специальности, учебную и рабочую программы, календарно-тематический план). Конечно же, данная документация будет необходима в деятельности педагога при проектировании учебного занятия (урока) и, конечно же, является одним из компонентов учебно-методического обеспечения.

Функциональное назначение второго основного этапа: педагог во время учебного процесса реализует содержание образования, цели обучения, воспитания и развития студентов, формирует у них знания, умения, навыки, способствует формированию профессиональных компетенций. Деятельностные задачи педагога на этом этапе представляют собой сообщение студентам учебной информации, организацию учебно-познавательной или творческой деятельности студентов, максимальное обеспечение освоения ими на всех необходимых уровнях основных учебных элементов, формирование признаков профессиональных компетенций, которые были установлены в процессе проектирования предполагаемых результатов процесса обучения. Это этап реализации методического обеспечения в учебном процессе.

По мнению доктора педагогических наук профессора Л.Г.Семушиной, необходимые для решения выше перечисленных задач, средства обучения представляют собой «совокупность предметов, которые включают в себя учебную информацию или выполняют тренирующие функции и предназначены для формирования у учащихся знаний, умений и навыков, управления их познавательной и практической деятельностью, всестороннего развития и воспитания».

Средства обучения - это необходимое дополнение, чтобы расширить возможности педагога при реализации содержания образования, при достижении целей обучения, воспитания и развития студентов, при формировании их профессиональных компетенций.

Средства обучения ни в коей мере не заменяют своим определенным набором функций педагога, ведь под средствами обучения понимают не только предметы и другие материальные объекты, но и слово педагога. «Именно оно,- отмечает доктор педагогических наук, профессор Л.Я.Зорина,- пронизывает весь дидактический цикл процесса обучения, выступает главным источником информации при проведении учебных занятий и «увязывает воедино все остальные средства обучения».

Уже на первом этапе, проектируя образовательный процесс, педагог должен установить определенные уровни усвоения основных учебных элементов и компетенций, как требования к результату обучения и компетентности и как критерии контроля этих результатов.

Реализуя процесс обучения на втором этапе деятельности, педагог руководствуется этими критериями при контроле и оценки результатов текущего усвоения обучающимися содержания обучения и компетентности. Затем, основываясь на конкретной информации, полученной во время контроля и оценки результатов, вносит изменения, корректирует, если это необходимо свою деятельность и деятельность студентов.

На этом этапе существует реальная необходимость своевременной и объективной информации о результатах обучения и сформированности компетенций и педагога, и студентов при применении разнообразных средств контроля (разноуровневые тесты, контрольные самостоятельные работы, в т.ч. с использованием компьютерных технологий и др).

Таким образом, средства обучения и средства контроля, применяемые в деятельности педагога для решения профессиональных задач, являются еще одним составным компонентом учебно-методического обеспечения образовательного процесса в целом и дисциплины в частности.

Функциональное назначение третьего этапа:

- завершить цикл деятельности педагога в проведении учебного занятия (урока);
- получить педагогом совокупную итоговую информацию о результатах учебной деятельности;
- сравнить полученные результаты с ожидаемыми;
- сделать выводы из произведенного сравнения;
- спроектировать дидактическую деятельность на дальнейший период.

При этом должен учитываться, выявляться, сопоставляться каждый учебный элемент, фактический уровень его усвоения, качество сформированности профессиональных компетенций. Реализация третьего этапа в учебно-методическом обеспечении позволяет обеспечивать его вариативность и комплексность, использовать УМО как дидактическое средство управления образовательным процессом.

Необходимо уточнить, что показателем освоения компетенций является процесс, а не продукт практической деятельности. В этом случае критерием может служить соответствие усвоенных алгоритмов деятельности.

В формулировке показателей компетенций не должны использоваться слова «знать», «уметь», «излагать», поскольку знания, умения и изложение еще не означают овладение ситуацией: можно знать, но не быть способным применять это знание во внеучебной, нетипичной ситуации; поскольку знания, умения и навыки не могут быть показателем самого себя.

Формулировка показателей оценки результата освоения компетенций должна осуществляться с учетом правил:

- дигностируемости;
- преимущественного использования форм отглагольных существительных (соответствие, рациональность, обоснованность, выбор, организация, своевременность...).

Следует помнить, что компетентность проявляется в готовности применять знания, умения и навыки в ситуациях, нетождественных тем, в которых они формировались.

Это означает, что содержание заданий, уточняющих показатели компетенций, должны быть максимально приближены к ситуациям профессиональной деятельности.

Это может выглядеть, например, так:

№	тип	Сущность	Варианты, разновидности	Примеры
7	«Роль»	Демонстрация деятельности в роли специалиста	Имитационно-игровой вариант	Групповая имитационная игра, включающая роли всех участников технологического процесса

Таким образом, основными средствами контроля при формировании компетенций остаются :

- экспертное наблюдение;
- тестирование.

Все средства, используемые педагогом на третьем заключительном этапе, составляют еще один компонент учебно- методического обеспечения.

Взаимосвязанную систему должны составлять применяемые в учебном процессе учебно- методическая документация и учебно- методические средства обучения. Только так может быть обеспечен научный подход к проектированию, формированию, учету и контролю методического обеспечения образовательного процесса.

Чтобы определить критерии и содержание системы УМО, необходимо руководствоваться учебной программой. Именно она отражает требования Федерального государственного образовательного стандарта, определяет проект содержания учебного процесса по дисциплине, профессиональному модулю, специальности в свете современных требований.

Все основное содержание программного материала должно входить в систему (комплекс) учебно-методической документации и учебно- методических средств обучения. Изучение узловых вопросов по каждой теме (разделу) учебной программы обязательно сопровождается необходимым минимумом средств обучения и необходимой документацией, которая позволяет осуществлять учебный процесс

качественно – в этом и заключается системность методического обеспечения, как один из критериев.

Учет дидактических возможностей средств обучения является еще одним критерием системы. Так как средства обучения различаются по назначению, дидактическим функциям и возможностям, то системность в этом случае предполагает планирование и создание комплекса средств обучения, учитывающего:

- преимущественные функции;
- возможности применения;
- типичные ситуации применений.

Средства обучения при системном подходе к УМО должны, во-первых, обеспечивать обучающую деятельность педагога и, во-вторых, учебную деятельность студентов на каждом из этапов учебного процесса.

При теоретическом обучении:

- этап сообщения (подачи) учебной информации;
- этап ее восприятия обучающимися;
- этап закрепления, применения и совершенствования знаний студентов;
- этап контроля и оценки знаний и умений студентов;
- этап формирования профессиональных компетенций (может быть в структуре каждого из предыдущих этапов).

Образовательную, воспитательную и развивающую функции выполняет учебный процесс. Реализация этих функций через комплекс средств обучения так же предполагает системный подход в учебно-методическом обеспечении.

При оснащении процесса обучения учебно-методической документацией и учебно-методическими средствами обучения должен учитываться, в первую очередь, экономический фактор, который отражает два аспекта:

1. планирование комплекса средств обучения с учетом перспективности, массовости, требуемых экономикой страны, региона, специальности;

2. оптимальные затраты на разработку, изготовление, приобретение, аренду и т.д. средств обучения.

Кроме того средства обучения УМО должны соответствовать установленным эргономическим, экологическим, гигиеническим требованиям и требованиям безопасности их применения в учебном процессе.

Итак, учет всех факторов и критериев в комплексе- это и есть сущность системного подхода к учебно-методическому обеспечению образовательного процесса.

Практическое проектирование и применение УМО в образовательных организациях однозначно подтверждает, что принцип системности является ведущим принципом методического обеспечения.

Особое место в процессе образования занимают дисциплины права, значимость которых велика для успешности в современной жизни. Для усвоения обучающимися достаточно сложного материала права, педагог должен, в первую очередь, сформировать у студентов интерес к изучаемой дисциплине через качественно созданное учебно-методическое обеспечение, через целенаправленное применение активных и интерактивных методов обучения, приемов проблемного обучения, разноуровневых тестовых заданий и т.д. Подобная активная деятельность студентов во время учебных занятий позволит им анализировать и постигать противоречивые процессы рыночных отношений.

По мнению Г.И.Щукиной, эффективное и интересное для студентов занятие может быть создано за счет следующих условий: личности педагога, содержания учебного материала, методов и приемов обучения [17, с.6]. Понятно, что методы и приемы обучения являются основой творческой деятельности педагога, которая позволит успешно реализовать



учебный процесс и получить качественный (заранее планируемый) результат.

Теоретическое описание, практические рекомендации, конкретные примеры (описание более 20 форм и методов проведения занятий, в т.ч. и новых методик в преподавании правовых дисциплин) представляет учебно-методическое пособие «Методика преподавания правовых дисциплин» (М.В.Чередникова, Е.В. Евплова, Е.В.Гнатышина).

Авторы отмечают, что в данном пособии представлены далеко не все методы, приемы и формы обучения из большого числа существующих в педагогической и методической науке. «Все зависит от фантазии педагога, которому необходимо быть для своих студентов источником света в стране знаний, а не тусклой керосиновой лампой, чуть излучающей свет для тех, кто находится рядом» [17, с.7].

Данное учебно-методическое пособие является действенным инструментом повышения результативности образовательного процесса и может быть рекомендована для изучения и применения не только начинающим педагогам, но и педагогам- стажистам, преподающим правовые дисциплины, студентам педагогических ВУЗов при прохождении практики. Детальное изучение пособия позволит «сделать процесс преподавания не только познавательным, но и интересным для обучающихся» [17, с.6].

Таким образом, детальный структурно-функциональный анализ деятельности педагога позволяет выявить составные компоненты УМО, как системы (комплекса) учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения, которые, в свою очередь, основываются на определенных критериях. Значимость подобной деятельности, необходимой для реализации требований ФГОС СПО, обязан понимать каждый, даже начинающий, преподаватель.

## **Выводы по первой главе**

На основе проведенных исследований для написания первой главы выпускной квалификационной работы можно сделать следующие выводы:

- методическое обеспечение образовательного процесса реализуется на конкретных требованиях Федерального государственного образовательного стандарта СПО;
- структурно-функциональный анализ деятельности педагога позволяет объективно выявить и установить составные компоненты учебно- методического обеспечения;
- система учебно-методической (программной) документации и учебно-методических средств обучения способствует повышению качества и результативности подготовки специалистов среднего звена и создает условия для развития личности в образовательном процессе;
- осуществление научного подхода – это динамическая трансформация учебно-методического обеспечения в комплексное учебно-методическое обеспечение;
- вариативность и динамичность системы (комплекса) учебно-методического обеспечения позволяют сделать образовательный процесс продуктивным, комплексным, целостным и завершенным.

Таким образом, не претендуя на полное изложение темы, в первой главе выпускной квалификационной работе рассмотрены теоретические основы методического обеспечения, необходимые и рекомендуемые для реализации в образовательном процессе по каждой учебной дисциплине (профессиональному модулю), по каждому учебному занятию для достижения основных целей среднего профессионального образования: создание в образовательном процессе условий для подготовки специалистов среднего звена и развития личности.

## Глава II Учебно-методическое обеспечение в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»

### 2.1 Анализ учебно-методического обеспечения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум»

Юрюзанский технологический техникум является государственным бюджетным образовательным учреждением среднего специального образования, реализующим основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования базового и повышенного уровней и начального профессионального образования.

СПО «Юрюзанский технологический техникум» (Далее – СПО «ЮТТ») имеет: Лицензию серия А № 0000303 регистрационный номер 7965 от 29.06.2011 г. В настоящее время техникуме существует очно-заочная форма обучения.

#### Дневное отделение

- Начальное профессиональное образование
- Среднее профессиональное образование базового уровня
- Среднее профессиональное образование повышенного уровня

#### Заочное отделение

- Среднее профессиональное образование базового уровня
- Среднее профессиональное образование повышенного уровня

#### Перечень специальностей и профессий :

##### Специальности:

- Станочник (металлообработки)
- Повар, кондитер
- Сварщик
- Коммерция (по отраслям)
- Сварочное производство

- Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта (категория «С»)
- Технология машиностроения (техник)
- Экономика и бухгалтерский учет (бухгалтер)
- Технология продукции общественного питания (техник-технолог)

Являясь многоуровневым образовательным учреждением среднего профессионального образования, СПО «ЮТТ» по праву считается одним из старейших учебных заведений г. Юрюзани, имеющим большой профессиональный опыт и богатые исторические традиции.

Техникум обладает достаточной учебно-материальной базой для качественного осуществления образовательного процесса: общая площадь всех помещений составляет 11653,90 м<sup>2</sup>.

Целью деятельности техникума является формирование личности, готовой к самоопределению, к саморазвитию, повышение качества обучения обучающихся на основе внедрения новых технологий, в том числе проектной и исследовательской деятельности, здоровьесберегающих технологий, усиление влияния техникума на социализацию личности обучающихся, его адаптацию к новым экономическим условиям.

Воспитательная деятельность в техникуме регламентирована нормативно-правовой базой, при разработке которой был учтен накопленный ранее опыт работы с обучающимися в ССУЗах России, актуализированы наиболее эффективные формы организации воспитательной работы с обучающимися, опирающиеся на ряд законов, принятых на муниципальном, региональном и федеральном уровнях.

Определяющим документом организации воспитательной деятельности в техникуме является Концепция воспитательной работы с обучающимися. Данная Концепция составлена на основе приоритетных направлений реализации Молодежной политики и Образования в Российской Федерации. В основу Концепции воспитательной работы с

обучающимися техникума положены принципы, определенные Законом РФ «Об образовании», Проектом Федеральной межведомственной программы «Студенчество России», Программой развития воспитания в системе образования.

Исходя из сформированных направлений и принципов, целевой установкой воспитательной системы техникума является - формирование личности, имеющей высококачественные идеалы, разностороннее образование, четкую гражданскую позицию, исполненной достоинства и самоуважение, обладающей профессиональной компетентностью, подготовка конкурентоспособного специалиста.

Задачи методической работы техникума:

- изучение нормативных документов, инструктивно-методических писем по вопросам обучения и воспитания;
- изучение, пропаганда и использование достижений психолого-педагогической науки и практики: новых педагогических технологий, методик, форм, средств педагогической деятельности;
- создание условий для самообразования преподавателей;
- оказание опытными преподавателями и руководителями методической помощи молодым специалистам;
- организация опытно-экспериментальной работы;
- проектирование и апробация новых педагогических технологий, методик обучения и новых учебных программ;
- организация повышения квалификации педагогических работников;
- координация деятельности цикловых комиссий;
- разработка предложений по совершенствованию учебно-воспитательного процесса;
- подготовка и проведение конференций, научно-практических семинаров и т.п.;

Основные функции методической работы техникума:

- прогностическая и планирующая;
- аналитическая;
- координационная;
- содержательная;
- обучающая;
- контрольно- диагностическая.

Осуществляет руководство методической работой методист, назначаемый на должность приказом директора техникума.

План методической работы является самостоятельным разделом единого плана учебно-воспитательной работы техникума, который рассматривается на педагогическом совете и утверждается приказом директора техникума. Вопросы проверки организации и эффективности методической работы предусматриваются в планах внутритехникумовского контроля. Проведение методической работы является должностной обязанностью педагогических работников техникума.

Индивидуальные формы: консультации, оказание содействия в самообразовании, работа над методической темой.

Самообразование руководящих и педагогических работников включает повышение педагогической и профессиональной квалификации, культурного уровня путем самостоятельного изучения научной, методической, педагогической, технической литературы. Самообразование тесно связано с практической деятельностью и способствует улучшению качества обучения и воспитания обучающихся.

Самостоятельная методическая работа включает:

- изучение содержания учебных планов и программ по дисциплине/профессиональному модулю;

- разработку и совершенствование рабочей учебно-программной документации;
- творческое освоение и использование новых педагогических технологий и передового педагогического опыта;
- составление методических разработок, частных методик;
- работа по улучшению оборудования и оформлению учебного кабинета, лаборатории, учебно-производственной мастерской.

Планы индивидуальной методической работы составляются педагогическими работниками на учебный год и находятся у методиста. Результатом индивидуальной методической педагогических работников является создание комплексного методического оснащения по дисциплине/профессиональному модулю, разработка методических рекомендаций, дидактических материалов и других средств обучения.

В техникуме созданы две цикловые комиссии: комиссия общеобразовательных дисциплин, комиссия профессионального цикла. Руководство методическими комиссиями осуществляет методист.

Инструктивно-методические совещания проводятся руководителями техникума по мере необходимости для оперативного обсуждения учебно-методических вопросов и производственных задач, текущего инструктирования педагогических работников.

Методические занятия: лекции, доклады, сообщения по вопросам методики обучения и воспитания, педагогики и психологии; методические конференции и семинары проводятся на заседаниях цикловых комиссий. На них рассматриваются результаты научных исследований по проблемам среднего профессионального образования, пути дальнейшего совершенствования подготовки специалистов, вопросы научной организации труда преподавательского состава, внедрения новых методов и средств обучения и др., конференции и семинары.

Педагогические чтения проводятся в целях выявления, обобщения и внедрения в практику передового педагогического опыта,

совершенствования методического мастерства педагогических работников, развития их творческой инициативы.

Групповая методическая работа оформляется в виде «Единого плана методической работы», составленного на учебный год.

Методическая работа в техникуме осуществляется в соответствии с утверждённым директором планом методической работы.

Индивидуальные методические темы и индивидуальные планы педагогических работников рассматриваются и утверждаются на первом в учебном году заседании цикловой комиссии.

В течение года педагогический коллектив работает над накоплением материала и отчитывается о проделанной работе на заседаниях цикловой комиссии.

Итоги работы педагогических работников в виде разработок, пособий, рекомендаций, рефератов, отчётов рассматриваются и обсуждаются на заседаниях методического совета, цикловой комиссии.

Результаты работы после их рассмотрения на Методическом совете, цикловой комиссии и методических объединениях поступают методисту или учебные кабинеты в зависимости от их содержания.

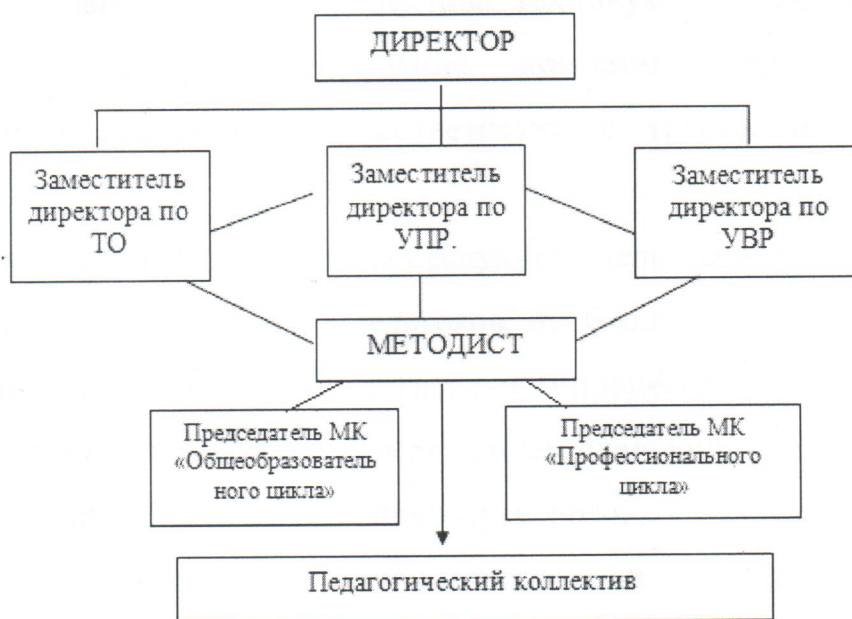


Рисунок 1- Структура методической службы



Методическая работа в СПО «ЮТТ» осуществляется на основании положения «О методической службе ГБПОУ «ЮТТ». В техникуме существует методический совет, который осуществляет свою деятельность на основе положения «О методическом совете ГБПОУ «ЮТТ». Методический совет возглавляет методическую службу, формируется из методиста, председателей методических комиссий и других педагогических работников, способных к творческой работе. В техникуме действуют методические комиссии:

- МК общеобразовательного цикла;
- МК профессионального цикла;

Методические комиссии свою деятельность осуществляют в соответствии с положением «О методических комиссиях ГБПОУ «ЮТТ».

Информационная подсистема функционирует на базе методического кабинета, отбирает, систематизирует информацию, организует оперативное ознакомление преподавателей, мастеров производственного обучения, воспитателей, с научно-методической информацией, нормативно-правовыми и другими документами, создаёт банк данных.

Работа педагогического коллектива техникума подчинена единой методической теме: «Формирование компетентного подхода педагогического коллектива в соответствии с требованиями нового ФГОС».

Перед коллективом поставлена следующая цель - совершенствование профессиональных компетенций педагогов, необходимых для реализации компетентного подхода в образовательном процессе.

Поставленная цель достигается решением следующих задач:

1. Создание нормативно-правового, организационно-методического, материально-технического и информационного сопровождения внедрения ФГОС в образовательный процесс;

2. Создание информационно-методического пространства, способствующего совершенствованию профессионального мастерства педагогов в условиях перехода на ФГОС;

3. Содействие изучению, обобщению и интеграции положительного опыта реализации образовательными учреждениями ФГОС.

Методическая работа в техникуме ведется по следующим направлениям:

- Планирование методической работы;
- Работа с кадрами.

Работа с кадрами осуществляется по повышению квалификации педагогических работников на курсах ЧИРПО, осуществление помощи и подготовки документов педагогов к аттестации, обобщение и распространение результатов творческой деятельности педагогов на заседаниях МК, педагогических чтениях, семинарах, педагогических советах. Так же осуществляется контроль и диагностика деятельности педагогов.

В течение учебного года проводятся тематические педагогические советы, семинары, на которых рассматриваются наиболее важные вопросы, связанных с организацией работы техникума. Индивидуальная работа педагогов строится на основе индивидуальных планов работы педагогов.

Работа с обучающимися, происходит по двум направлениям: работа с одаренными и отстающими детьми.

Это работа НОУ и индивидуальное консультирование отстающих детей.

- работа методического кабинета, формирование банка информации, создание условий для оптимального доступа педагогов к необходимой информации, работа по внедрению ФГОС в образовательный процесс.

Таблица 1- Работа по комплексному методическому обеспечению учебного процесса

№ п/п	Написано методических разработок, рефератов		Напечатано, издано методических разработок, статей, рефератов в журналах, сборниках и т.д.		Изготовлено учебно-наглядных пособий		Изготовлено раздаточного, дидактического материала	
	Всего	в том числе имеющих внешние рецензии	Всего	в том числе имеющих внешние рецензии	Всего	в том числе имеющих внешние рецензии	Всего	в том числе имеющих внешние рецензии
	50		3	-	2		100%	

Эффективность проводимой методической работы проявляется в совершенствовании учебно-методического обеспечения предметов и профессий, в изучении и внедрении в образовательный процесс современных технологий обучения, в развитии педагогического творчества, разработке оценочного инструментария для независимой оценки знаний качества подготовки выпускников.

Педагогические работники техникума активно осваивают и используют в учебном процессе современные педагогические технологии: проблемные методы, практические методы, информационные технологии и т.д. Уже несколько лет в техникуме проводятся единые методические дни. Проведение их способствует росту педагогического мастерства инженерно-педагогических работников.

Мастера производственного обучения проводят конкурсы профессионального мастерства внутри групп, обучающиеся принимают участие в областных конкурсах. Обучающиеся регулярно выпускают стенгазеты, участвуют в олимпиадах технического творчества и по общеобразовательным дисциплинам.

В техникуме работает система повышения квалификации руководящих и педагогических работников:

- самообразование;

- работа педагогических работников в составе методических комиссий, тематических педагогических советах, педагогических чтений;
- программа повышения квалификации педагогов, аттестационные курсы при ЧИРПО.

Методическая работа в техникуме осуществляется планомерно и является одним из механизмов развития образовательного учреждения.

Рабочая программа дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» разработана преподавателем отделения СПО «ЮТТ» И.А.Кузнецовой для проведения учебных занятий у студентов специальностей: «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта», «Технология продукции общественного питания»; «Коммерция (по отраслям)».

Данная программа включает три основных модульных блока. В первом блоке содержится: правовое регулирование производственных (экономических) отношений, в т.ч. договорных, а также предпринимательской деятельности; вопросы защиты нарушенных прав и судебный порядок разрешения экономических споров.

В составе второго блока: основы одной из ведущих отрасли системы российского права, трудового права (трудовой договор (контракт)), а также в диаде трудовых правоотношений отдельные виды юридической ответственности (дисциплинарная и материальная).

Третий блок содержит основные положения административного права (правонарушения, ответственность). Рабочая программа имеет титульный лист, пояснительную записку, содержание учебной дисциплины, перечень практических занятий, тематику внеаудиторной самостоятельной работы, вопросы для зачета, перечень литературы, тематику контрольных работ.

Рабочая программа по данной дисциплине в целом соответствует требованиям государственного образовательного стандарта РФ, содержанию примерной программы дисциплины «Правовое обеспечение

профессиональной деятельности» для студентов и рекомендуется для внедрения в образовательный процесс СПО «ЮТТ».

Данная дисциплина основывается на знаниях и умениях, полученных обучающимися при изучении дисциплины «Основы права» и тесно связана с дисциплинами «Основы экономики», «Трудовое право», «Гражданское право», «Административное право», «Предпринимательская деятельность», «Правоведение».

Изучение данной дисциплины предусматривает самостоятельную внеаудиторную работу студентов, которая заключается в подготовке докладов, написании рефератов и изучении различных законодательных и нормативных правовых актов. Максимальное количество часов по дисциплине, всего – 61 час, в том числе: теоретических занятий – 28ч., практических занятий – 20ч., самостоятельная внеаудиторная работа – 13ч

В Разделе II «Трудовое право» на учебных занятиях № 81-88 проводится работа по направлению «Трудовое право» данная дисциплина знакомит студентов с необходимостью заключения трудовых договоров, понятием и видами трудового договора. На данные темы, согласно рабочей программы и календарно-тематического плана, отведено всего 25 часов теории (уровень усвоения 1), практических работ и внеаудиторных самостоятельных работ (приложение 1). Темы «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Заработная плата», «Материальная ответственность сторон трудового договора», «Трудовые споры» в разделе II «Трудовое право» изучаются дисциплиной «Правовые основы профессиональной деятельности» в рамках существующего методического обеспечения.

Рассмотрим опыт работы преподавателя курса «Гражданское право» Шубиной П.М. преподавателя первой категории с двадцатидвухлетним стажем педагогической работы и тридцативосьмилетним стажем работы, по теме «Трудовой договор в трудовом праве», а именно особенности

дисциплинарной ответственности работников в свете рассматриваемой рабочей программы.

Для определения уровня педагогического общения студентов с преподавателем истории и обществознания Шубиной П.М. мы провели исследование по методике О.А. Казанской (приложение 11). В исследовании участвовало 14 студентов 3 курса. Время исследования – сентябрь 2016 года. Результаты исследования отражены в таблице 2 и диаграммах.

Из общего числа опрошенных студентов мы видим, что:

50% (7 человек) оценили педагогическое общение как безусловно высокое;

42,8% (6 человек) как преимущественно положительное;

4,7% (1 человек) как в основном низкое.

Можно сделать вывод, что более 92,8% студентов удовлетворены уровнем педагогического общения с преподавателем. Оценка уровня педагогического общения обучающимися представлено в рисунке 2.

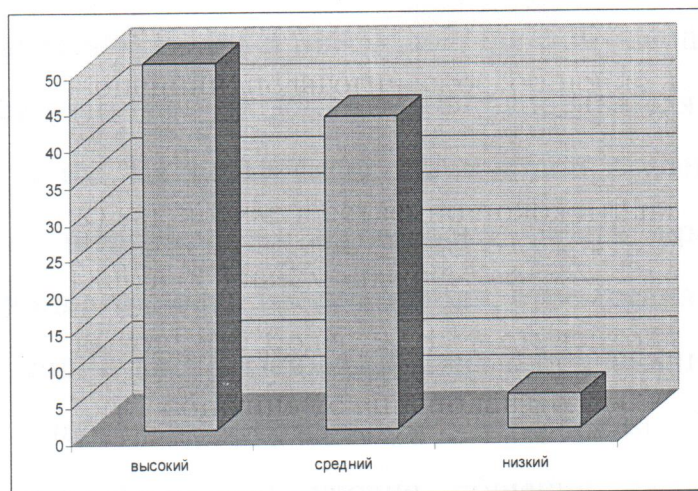


Рисунок 2- Оценка обучающимися уровня педагогического общения

Согласно данной диаграмме мы видим, что обучающимися отмечается уважение со стороны преподавателя, способность педагога повлиять на студента с помощью речевого воздействия, т.е. преподавать

является авторитетом для студентов. Данный вывод подтверждается и высокой оценкой уровня профессиональной речевой культуры преподавателя.

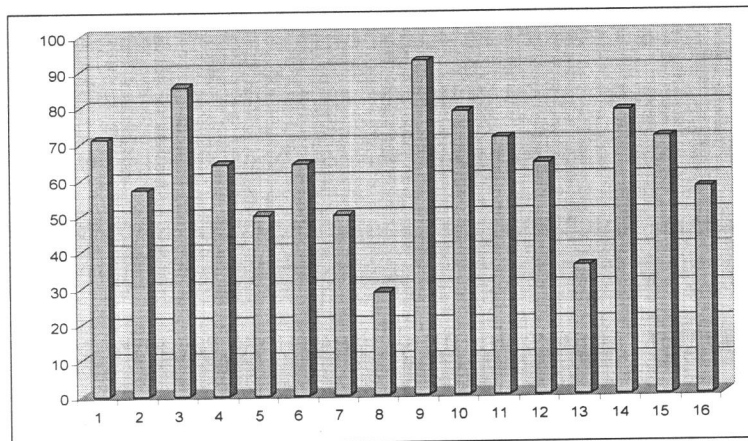


Рисунок 3- Категории педагогического общения, получившие положительную оценку у студентов (%)

Студентами ЮТТ отмечается высокий уровень эмпатии преподавателя по отношению к ним, а также умение преподавателя общаться с людьми разного возраста и социального положения. Что указывает на лояльность в общении преподавателя с обучающимися.

Обучающиеся отмечают сложность для преподавателя организовать студентов, сплотить их. Недостаточный, по мнению студентов, уровень легкости передачи информации, жизненного опыта преподавателем, общительности, инициативности преподавателя, стремления последнего к повышению ценза социального взаимодействия с обучающимися, на наш взгляд, говорит либо о формальном отношении студентов к анкетированию, либо о низком уровне общения самих студентов. Обучающиеся от преподавателя ждут только предоставления новой информации, проявления инициативы в общении, создание преподавателем легкой атмосферы, готовых ответов на поставленные вопросы.

В соответствии с темой данной выпускной квалификационной работы при изучении учебно-методического обеспечения дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» была выделена конкретная тема учебного занятия «Трудовой договор».

На учебном занятии № 81 обучающимися выполняется практическая работа № 6 «Составление трудового договора» (приложение 5). Так как данная практическая работа содержит подробную инструкцию по ее выполнению, то времени обучающиеся затрачивают меньше, чем два академических часа, отведенных рабочей программой и календарно – тематическим планом. Следовательно, преподавателю необходимо было предложить студентам дополнительное задание. В качестве дополнительного задания были предложены для сравнения: типовой образец трудового договора и образец трудового договора (эффективного контракта) (приложения 3).



Таблица 2- Оценка уровня педагогического общения обучающимися

№ вопроса студент № п/п															Общий балл оценки обучающихся уровня пед. общения		
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14		15	16
1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	13
2	0	1	0	-1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	11
3	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
4	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	0	0	0	0	0	0	10
5	1	1	1	0	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	13
6	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
7	1	1	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	15
8	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
9	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
10	0	1	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	1	1	1	9
11	1	1	1	1	0	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	12
12	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
13	1	0	1	1	1	0	0	1	1	1	0	0	0	0	1	1	9
14	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
% ПОЛОЖ-НЫХ ОТВЕТОВ	78,5	71,4	45,2	35,7	50	40,4	59,5	54,7	54,7	54,7	45,2	20	69	83,3	76,1	88	

Можно заключить, что учитывая умения преподавателя организовать работу студентов в ходе занятия, информация была выдана им быстрее и норма времени на выполнение практического задания оказалось больше, чем указывает рабочая программа курса, следовательно необходимо оптимизировать программу согласно полученным данным, учитывая групповой уровень успеваемости обучающихся.

В целом, методическое обеспечение (в т.ч. по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности») в свете требований ФГОС успешно проектируется, формируется и реализуется в СПО «ЮТТ» на достаточно высоком уровне.

## **2.2 Методическое обеспечение темы «Трудовой договор» дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»**

Реализация методического обеспечения темы «Трудовой договор» дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» представляет собой процесс активного, целенаправленного взаимодействия между педагогом и обучающимися, в результате которого у студентов формируются определенные знания, умения и навыки, профессиональные компетенции, как опыт деятельности и поведения, а также личностные качества студентов.

Оптимальное учебно-методическое обеспечение занятия позволяет преподавателю рационально и эффективно организовать свою деятельность и деятельность студентов.

В ходе анализа методического сопровождения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в области обеспечения темы «Трудовой договор» было выявлено, что на учебном занятии (уроке) используются стандартные методы подачи информации. В ходе анализа было выявлено, что обучающиеся отмечают сложность преподавателя организовать студентов, сплотить их. Недостаточной, по мнению студентов,

является уровень легкости передачи информации, жизненного опыта преподавателем, общительности, инициативности преподавателя, стремления последнего к повышению ценза социального взаимодействия с обучающимися, что говорит либо о формальном отношении студентов к анкетированию, либо о низком уровне общения самих студентов. Обучающиеся от преподавателя ждут только предоставления новой информации, а не проявления инициативы в общении, создание преподавателем легкой атмосферы, готовых ответов на поставленные вопросы. Все это говорит о необходимости внесения изменений в методическое обеспечение данной темы.

Одним из звеньев методической системы работы, предложенной нами в данном направлении, является использование метода конкретных ситуаций.

В описании метода следует отметить, что в общем случае студент получает текст с описанием конкретной организационной проблемы. Его просят изучить ситуацию в домашней обстановке и наметить оптимальное решение. Затем обучающиеся объединяются в небольшие группы, обсуждают достоинства и недостатки предложенных решений и пытаются установить, каким законам управления подчиняется данная ситуация.

Метод конкретных ситуаций предназначен для того, чтобы помочь студенту лучше разобраться в основных законах и принципах управления. В большинстве случаев не существует какого-то одного, единственно верного решения. Одновременное существование нескольких альтернативных решений и возможность выбора формируют у студентов определенную гибкость подхода к рассмотрению организационных проблем. Перед обучающимися педагоги техникума ставят задачи не столько найти единственный ответ, сколько поставить правильные и полезные вопросы, которые могут предполагать существование нескольких альтернативных решений.

Метод конкретных ситуаций использовался нами для того, чтобы развить навыки студентов, позволяющие им определять первостепенные проблемы в обучении и в управлении организации. Обучающиеся также учатся определять, с чего необходимо начинать поиск ответов, и составлять правильный план действий.

Обучающиеся изучают ситуацию, приходят к собственным выводам о том, что следует предпринять, а затем обсуждают ситуации в группах.

Данный метод был использован наряду с другими методами обучения, как:

- упражнения по сравнительному использованию односторонней и двусторонней моделей общения, в процессе которых обучающиеся определяют для себя сильные и слабые стороны этих моделей;

- моделирование неких реальных явлений, при котором «команды» студентов соревнуются в выполнении каких-либо «производственных» заданий. При этом слушатели «набираются опыта», выполняя различные управленческие и организационные функции при наличии обратной связи среди участников эксперимента;

- активное изучение или моделирование конкретных ситуаций. Команда студентов изучает представленную информацию, принимает ряд решений, получает в ответ информацию и продолжает работу в новых условиях, проходя, таким образом, через последовательность различных ситуаций;

- типовые, но вполне реальные проблемные ситуации – например, самые разнообразные проблемы «выживания». Команда проверяет свое умение справляться с ними и принимать решения, способность использовать все коллективные ресурсы для нахождения верного ответа;

- ситуации, рассчитанные на интерактивное решение проблемы. Эти ситуации обычно предполагают проведение экспериментов «лабораторного» типа, в процессе которых команды работают над задачей, проблемой или

упражнением, быть может, несколько искусственными, но зато с высоким соревновательным накалом;

- «головоломки». В процессе многих экспериментов и занятий по моделированию студентам приходится решать трудные, приводящие в замешательство задачи. Работа над ними, самостоятельная или в составе группы, должна помочь слушателям лучше понять методы решения проблем, их сильные и слабые стороны.

Метод конкретных ситуаций:

– удобный способ, он помогает раскрыть перед обучающимися все многообразие деятельности вообще, так и организационных ситуаций и проблем, в частности;

- он упорядочивает знания и факты;

- он совершенствует умение студентов анализировать проблемы, общаться и принимать решения;

- он формирует собственное мнение, заставляет осознать, что в области человеческого поведения не бывает ничего безоговорочно верного или неправильного.

Важную роль в процессе адаптации, необходимо определить такому методу, как деловая игра.

Деловые игры встречаются в различных вариациях, но все они, по сути, являются методом конкретных ситуаций в действии. Вместо того, чтобы «обсуждать» возможное развитие ситуации, обучающиеся получают определенные роли и общаются друг с другом, выступая от имени конкретного действующего лица – участника данной ситуации.

Например: Деловая игра «Простейшие методы стратегического управления»

Целью проведения данной деловой игры является ознакомление студентов с наглядными методами и результатами реализации стратегической решений на конкретных примерах из жизни.

За две недели до проведения деловой игры студентам раздается дополнительный теоретический материал. Группа делится на 2-3 группы и каждой из них ставится проблема: подобрать из литературы и прессы данные за последние несколько десятилетий о том, как вследствие кардинальных решений и/или разумной, хорошо просчитанной долгосрочной политики те или иные фирмы достигли крупных успехов (или крупных неудач из-за принятый или отвергнутых вариантов развития) в случаях дисциплинарных разбирательств и наступления дисциплинарных и материальных наказаний работников. Каждой из групп дается определенная компания, с различными типами трудовых договоров и положений о дисциплинарной и материальной ответственности работников. Требуется 1-2 ситуации.

Пример:

Согласно п. 17 Положения о дисциплине работников железнодорожного транспорта дисциплинарное взыскание в виде увольнения может налагаться кроме случаев, предусмотренных действующим законодательством о труде, также за грубое нарушение работником дисциплины, приведшее к крушению или аварии поездов, в результате чего причинен вред жизни и здоровью людей или не обеспечена сохранность грузов, багажа и вверенного имущества.

Должностная инструкция секретаря-референта предусматривает обязанность передавать директору корреспонденцию, которую работник после получения не передал; - совершенное действие или бездействие должно быть виновным.

Нельзя налагать взыскание, если работник не исполнил трудовую обязанность или исполнил ее ненадлежащим образом, например, из-за отсутствия необходимых материалов, оборудования, стихийного бедствия и т.д., т.е. не по своей вине; - поведение работника должно быть противоправным.

Работник нарушает требования законодательства, трудового договора, ПВТР, должностных инструкций, положений и др.

От групп требуется в каждой найденной ими ситуации достаточно определенно знать основные законодательные положения о дисциплинарной и материальной ответственности, на момент развития событий и четко уметь обрисовать причины и результаты в каждом конкретном случае, а также суметь объяснить проблему в течение 5 минут окружающим.

Прикладной целью деловой игры является попытка разработать сценарий развития в каждой из ситуации и сравнить полученные результаты с практическими.

Сценарии разрабатываются по методам «Заголовки газет» и «Логика возможного развития». Глава каждой группы выступает с 5-минутным сообщением. После этого (на выбор группы) формулируется либо решение, либо его итоговый результат. Группе-оппоненту предлагается восстановить логику событий в единое целое (определить либо исходное решение, либо его итоги). Так группы меняются задачами и начинают обсуждение. После обсуждения группы-аналитики предлагают свои решения и обосновывают их, а группа-постановщик задачи раскрывает реальное положение вещей. Полученные ответы сравниваются. Если решение исторически верно, то все ее участники получают +1 балл к рейтингу.

Пример:

Работник нарушил правила общественного поведения, находился в нетрезвом состоянии в общественном месте и вел себя нетактично по отношению к другим гражданам.

Итог: Данное поведение будет квалифицироваться как нарушение общественного порядка, и указанный гражданин может быть привлечен к административной ответственности в виде предупреждения или штрафа на основании протокола работников полиции, но дисциплинарное наказание к нему не будет применено.

Задача: Обосновать данное решение.

Ответ: Факт не является нарушением трудовой дисциплины, если трудовая обязанность в этом случае им не выполнялась.

Все указанные признаки должны присутствовать в совокупности. Если хоть одно из обстоятельств отсутствует, поведение работника не является дисциплинарным проступком, следовательно, работник не может быть привлечен к дисциплинарной ответственности.

Деловые игры, очень эффективная форма проверки пройденного до того материала, к тому же данный метод дает студентам хорошую возможность применить полученные знания в условиях близких к реальным. (приложения 12)

Деловые игры:

- дают отличную возможность почувствовать, «что происходит, когда происходит вот это»;
- подчеркивают значение чувств и эмоций в различных ситуациях, особенно в тех, которые связаны с человеческими взаимоотношениями.
- позволяют студентам взглянуть на проблему с новой для себя точки зрения;
- повышают интерес студентов;
- придают занятиям определенную динамику, благодаря чему слушатели могут изменить свое отношение к тем или иным вопросам.

Деловая игра позволяет студентам почувствовать себя в реальной управленческой ситуации и перепробовать все, что угодно, без страха совершить ошибку.

Кроме вышеперечисленных методов, в нашей работе нашел свое отражение целый ряд методов обучения, которые включают в себя выполнение студентами упражнений «с карандашом в руке», за ними следует коллективная работа и (или) в результате выполнения этих заданий устанавливается обратная связь.

Например:

1. Опросники или анкеты, заполняемые обучающимися для повторения материала, пройденного самостоятельно или во время аудиторных занятий.
2. «Лабиринт» или ситуации «разветвленного» типа.



3. Выбор одного варианта из нескольких предложенных.

4. Образцовые модели типа «стиль менеджмента», которые показывают студенту отличие его работы от образца.

В апреле 2017 года нами было проведено повторное исследование оценки обучающимися уровня педагогического общения по методике О.А. Казанской. Полученные результаты были сведены в таблице 3 и отражены в диаграммах.

Нами были получены следующие результаты при анкетировании студентов:

57,1 % (8 человек) дали высокую оценку стилю педагогического общения;

35,7 % (5 человек) дали преимущественно положительную оценку;

7,1 % (1 человек) оценило уровень педагогического общения как низкий.

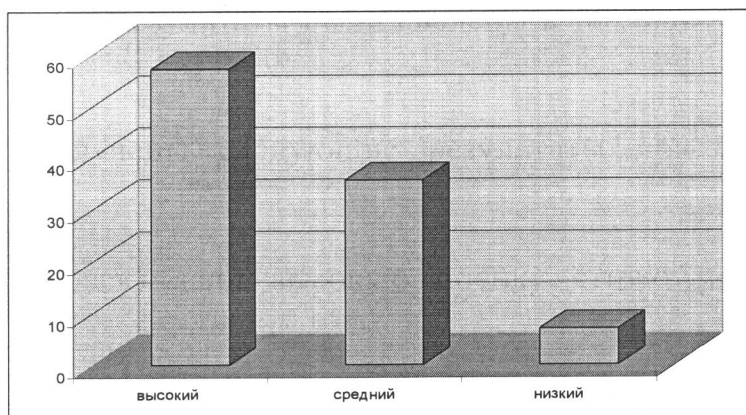


Рисунок 4- Оценка обучающимися уровня педагогического общения

Результаты анкетирования наглядно показывают, что отношение преподавателя к студентам уважительное. В речи преподавателя обучающиеся выделяют следующие моменты: выразительность, деликатность, высокий уровень профессиональной культуры. Обучающимися отмечено, что преподаватель легко и с желанием передает жизненный опыт студентам, умеет организовать группу. Высокую оценку получили такие качества как общительность, инициативность,

сопереживание, умение преподавателя вести беседу с людьми разного возраста и социального статуса.

Таблица 3- Оценка уровня педагогического общения обучающихся 4 курса

№ вопроса															общий балл оценки обучающихся уровня педагогического общения			
	студент № п/п	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13		14	15	16
1	0	1	0	1	0	0	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
2	1	1	1	0	0	1	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	6
3	1	1	1	1	1	0	1	0	1	0	1	0	0	-1	1	0	0	8
4	0	-1	1	0	0	-1	-1	-1	1	1	0	1	1	0	1	0	0	1
5	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	0	1	1	1	14
6	1	1	1	1	0	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	14
7	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	12
8	1	0	1	1	1	1	1	0	1	1	1	1	0	0	1	1	0	11
9	1	1	1	0	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	15
10	1	0	1	1	0	1	0	-1	1	1	1	1	0	0	1	1	1	8
11	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	16
12	0	1	1	-1	1	1	1	-1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	11
13	-1	0	-1	-1	0	0	1	-1	0	0	-1	1	1	0	1	-1	0	-3
14	1	0	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	-1	0	1	0	4
Общий балл оценки по вопросам	10	8	12	9	7	9	7	4	13	11	10	9	5	11	10	8		
% положительных ответов	71,4	57,1	85,7	64,2	5	64,2	5	28,5	92,8	78,5	71,4	64,2	35,7	78,5	71,4	57,1		

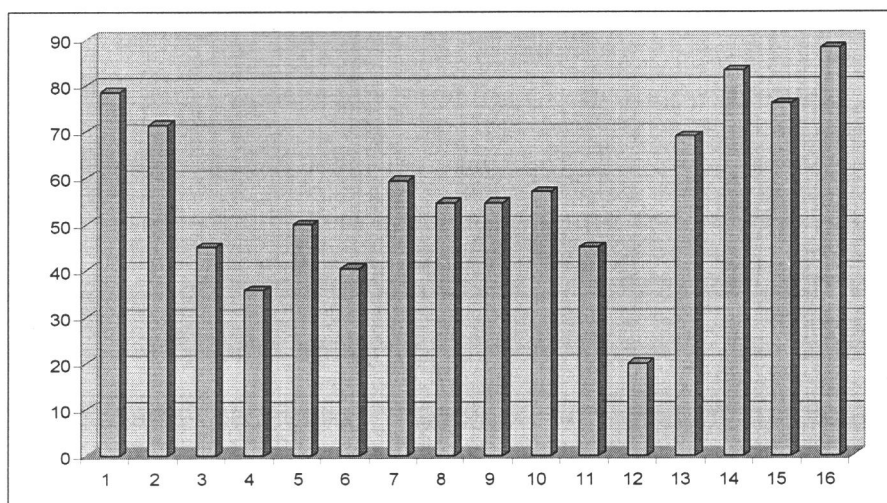


Рисунок 5 - Категории педагогического общения, получившие положительную оценку у студентов (%)

При определении формы проведения учебных занятий была учтена ее направленность на развитие мышления, выработку собственного мнения и умения доказывать и отстаивать грамотную жизненную позицию.

При проведении учебных занятий по теме «Трудовой договор», в которых использовался оптимальный набор разнообразных средств обучения, нацеленный на активизацию познавательного интереса, самостоятельности, логического мышления студентов, коэффициент усвоения был значительно выше. Во время учебных занятий обучающиеся были активны и целеустремленны, задания выполняли увлеченно и грамотно.

Проведенное исследование подтвердило, что, наряду с другими компонентами, средства обучения выполняют определенные функции и обеспечивают определенное ими качество знаний и творческое развитие студентов, что учебно-методического обеспечение образовательного процесса должно быть не только полным и комплексным, но и оптимальным.

Следовательно, можно сделать выводы, что обучающиеся в конце учебного года довольны уровнем педагогического общения с преподавателями, ценят больше всего тот уровень профессионализма,

знаний, умений, навыков, который преподаватель может передать студенту, а эмоции и амбиции обучающиеся относят на второй план. На наш взгляд это говорит об изменении профессиональных, познавательных интересов студентов - будущих специалистов.

Таким образом, по результатам исследования мы можем отметить, что у обучающихся сформирована готовность к целенаправленному поиску и введению в свою деятельность конструктивной новизны. При использовании предложенных методов качество усвоения материала проходит лучше, знания по теме расширяются, материал усваивается быстрее и количество отведенного времени расходуется целесообразнее.

## **Выводы по второй главе**

На основании проведенного анализа и исследований для написания второй главы выпускной квалификационной работы можно сделать следующие выводы:

- нормативная и учебно-методическая (программная) документация методического обеспечения социально-экономического и технического профилей образовательного процесса в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум» соответствует требованиям Федерального государственного образовательного стандарта СПО;

- в учебных планах, рабочих программах и календарно-тематическом планировании (в т.ч. по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности») реализуются требования федерального и регионального компонентов;

- разработка учебно-методического обеспечения в техникуме происходит последовательно, системно;

- в образовательный процесс в ГБПОУ «Юрюзанский технологический техникум» активно внедрены компьютерные средства обучения: на теоретических учебных занятиях, на практике, в самостоятельной внеаудиторной работе студентов, во внеклассной работе и т.д;

- во втором параграфе данной главы представлен один из возможных вариантов учебно-методического обеспечения учебного занятия по теме «Трудовой договор».

Таким образом, не претендуя на всестороннее рассмотрение темы, во второй главе выпускной квалификационной работы описаны проведенные исследования и анализ степени сформированности методического обеспечения образовательного процесса в СПО «ЮТТ» в целом, правовых дисциплин, в частности; конкретной дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности», представлен вариант реализации методического обеспечения темы «Трудовой договор» при проведении учебных занятий с использованием различных средств обучения.

## Заключение

В выпускной квалификационной работе выполнены все поставленные задачи. Так в ходе написания теоретической главы нашего исследования было проанализировано понятие, цели и задачи методического обеспечения учебного процесса, что помогло нам в дальнейших исследованиях и практической реализации элементов методического обеспечения. Кроме того, анализируя теоретический материал по проблеме исследования, нам удалось выявить особенности методического обеспечения правовых дисциплин.

В практической главе нашего исследования нам удалось проанализировать степень и качество сформированности учебно-методического обеспечения дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в СПО «ЮТТ», исследовать дидактические возможности средств обучения темы «Трудовой договор» и предложить вариант методического обеспечения учебного занятия по теме «Трудовой договор».

В выпускной квалификационной работе отражены исследования учебно-методического обеспечения образовательного процесса в СПО «ЮТТ». Исследованная нормативная и учебно-методическая (программная) документация методического обеспечения в СПО «ЮТТ» соответствует требованиям ФГОС СПО, реализует федеральный и региональный компоненты учебного процесса. Разработка методического обеспечения в техникуме осуществляется посредством научного подхода последовательно, системно.

Исследование дидактических возможностей средств обучения, проведенное при участии обучающихся прикрепленной группы, подтвердило, что использование средств обучения в учебном занятии должно быть оптимальным, как и все методическое обеспечение образовательного процесса. Нами было предложено использование метода конкретных

ситуаций как одно из звеньев методической системы работы, предложенной нами в данном направлении.

Таким образом, представленный в работе вариант методического обеспечения темы «Трудовой договор» достиг поставленной цели.

Не претендуя на всестороннее изложение темы выпускной квалификационной работы, следует отметить, что необходимо более глубокое изучение сути учебно-методического обеспечения образовательного процесса в теоретическом плане для более эффективного и инновационного изменения структуры профессиональной подготовки. Реализация методического сопровождения качественно обновляет содержание обучения, способствует переходу на опережающее образование, обеспечивает развитие личности и профессионального потенциала специалистов в соответствии с потребностями рынка труда, перспективами развития экономики и социальной сферы.

Следует отметить, что цели, задачи и требования к проектированию методического обеспечения определены ФГОС и однозначны, что технологии и этапы реализации их на практике могут быть вариативными, что учебно-методическое обеспечение должно быть научным, системным, оптимальным, комплексным. Только в этом случае образовательный процесс станет успешным и завершенным.

Таким образом, в ходе написания квалификационной работы нами были решены все задачи, что помогло нам достичь цели.



## Список использованных источников

### Нормативные и правовые акты

1. Конституция Российской Федерации (принята на всенародном голосовании 12 декабря 1993 г.) [Текст] (ред. от 21.07.2014)// Рос. газ., 1993, 25 декабря.
2. Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях [Текст] : от 30.12.2001, N 195-ФЗ (ред. от 02.04.2012) // Собр. законодательства РФ. – 2002. – N 1 (ч. I). – Ст. 1.Трудовой кодекс Российской Федерации. Федеральный закон от 30.12.2001 № 197–ФЗ. – М., 2001
3. Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29.12.2012 г. № 273-ФЗ [Текст] // Собр. законодательства РФ. – 2012. - № 31. – Ст.98.
4. Технология продукции общественного питания: Федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования (ФГОС СПО) нового поколения по специальности 260807 [Текст] // БНА ФОИВ . – 2001. – № 4. – С. 3-63.

### Иные официальные документы

5. О разъяснениях по формированию учебного плана ОПОП НПО/СПО : Письмо Минобрнауки РФ от 20.10.2010 № 12-696 [Электронный ресурс] // [http://www.lexed.ru:80/search/detail.php?ELEMENT\\_ID=3661](http://www.lexed.ru:80/search/detail.php?ELEMENT_ID=3661) (Дата обращения 01.06.2017).
6. По организации учебного процесса по очно-заочной и заочной формам обучения в образовательных организациях, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования: Методические рекомендации Министерства образования и науки РФ от 20 июля 2015 г. № 06-846 [Текст] // БНА ФОИВ . – 2015. – № 4. – С. 63.

7. Методические рекомендации по разработке учебно-методического обеспечения предметов и профессий [Текст] / Сост. Г.П. Андрусенко; Гл. управление образования и науки Челяб. обл.; ЧИРПО. - Челябинск, 2009. - 75 с.

### Учебная литература

8. Ильин, А. В., Морозова, С. А. Правоведение. Из истории права. Многоуровневый учебник для 10-11 классов. 4-е изд. [Текст] / А.В.Ильин, С.А.Морозова. – М. : Дрофа, 2000. – 214 с.

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

10. Панина, А. Б. Трудовое право Учебное пособие [Текст] – М. : Форум Инфра М, 2011. – 321 с.

11. Петухов, М. А. Профессионально-технологическая система обучения специальным предметам [Текст]: Учебное пособие. / Под науч. ред. А.П. Беляевой. – Ульяновск : УлГТУ, 2001. - 199 с.

12. Румынина, В. В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности [Текст]. – М. : Просвещение, 2008. – 220 с.

13. Серебряков, В. Ф. Правовое обеспечение профессиональной деятельности в общественном питании [Текст] / В.Ф.Серебряков. - М. : Изд. Центр Академия», 2004.- 224 с.

14. Сорк, Д. М. Правовое регулирование хозяйственной деятельности [Текст]: учеб. для СПО / Д.М.Сорк, Н.Г.Заморенова, Е.Н.Белоусов. - М.: Изд.центр «Академия», 2003. - 208 с.

15. Сорк, Д. М., Заморенова, Н.Г., Белоусов, Е.Н. Правовое регулирование хозяйственной деятельности [Текст]: Учеб. для сред. проф. образования / под ред. Д.М.Сорк. – М.: Мастерство, 2010. – 208 с.

16. Теплова, Н. Ю. Право [Текст] / Н.Ю.Теплова. – М.: ИНФРА – М, 2004. – 254 с
17. Чередникова, М. В., Евплова, Е. В., Гнатышина, Е. В. Методика преподавания правовых дисциплин [Текст]: Учебно-методическое пособие / М.В.Чередникова, Е.В.Евплова, Е.В.Гнатышина. – Челябинск, 2016. – 49 с.
18. Чередникова, М. В. Правовые основы информационной безопасности [Текст]: учебно-методическое пособие для практических занятий / М. В. Чередникова, О. Н. Егоров. – Челябинск: Цицеро, 2013. – 79 с.
19. Шкатулла, В. И. Основы правовых знаний [Текст]: учебное пособие для студ.учреждений сред.проф.образования / В.И.Шкатулла, В.В. Шкатулла, М.В. Сытинская; под ре. В.И. Шкатуллы. – 9-е изд., перераб. – М. : Издательский центр «Академия», 2013. – 384с.

#### **Научная литература**

20. Абросова, Н. М. Самостоятельная работа студентов на занятиях по праву [Текст] / Н.М. Абросова // СПО. - 2013. - Прил. №: 10. – 119 с.
21. Бабанский, Ю. К. Методы обучения в современной общеобразовательной школе [Текст] . – М. : Просвещение, 1985. -260 с.
22. Батаршев, А. В. Психодиагностика способности к общению, или как определить организаторские и коммуникативные качества личности [Текст] / А.В.Батаршев. – М., 1999. – 176с.
23. Беляева, А. П. Научные основы взаимосвязи федерального и национально-регионального компонентов государственного стандарта [Текст] / А.П.Беляева // Формирование национально-регионального компонента государственного стандарта начального профессионального образования: Материалы науч.-практ. конф. / ИРПО РФ. - М., 1995. - С.35-42.
24. Беляева, А. П. Проблемы повышения качества профессионального образования на основе государственного стандарта [Текст] / А.П.Беляева // Проблемы повышения качества профессионального образования на основе государственного стандарта: Материалы пед. чтений

(Санкт-Петербург, 25 февраля 1993 г.) / Ком. по образованию администрации Ленингр. обл., Ленингр. обл. науч.-метод, центр проф. образования. - СПб., 1993. - С.3-6.

25. Беспалько, В. П. Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В.П.Беспалько. - М., 1989. - 192с

26. Беспалько, В. П., Татур, Ю. Г. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса подготовки специалистов [Текст] / В.П. Беспалько, Ю.Г. Татур. - М.: Высш. шк. 1989. – 141 с.

27. Божко, О. А. Применение технологии модульно-компетентностного обучения в изучении правовых дисциплин [Текст] / О.А. Божко // СПО. - 2014. - Прил.№: 6. – 47 с.

28. Горбачева, Т. В. Учебно-методическое обеспечение качества внеаудиторной самостоятельной работы студентов [Текст] / Т.В. Горбачева // СПО. - 2012. - №: 1. – 29 с.

29. Душенков, П. А. Учебно-методическое сопровождение федеральных государственных образовательных стандартов нового поколения [Текст]: Учебное пособие / Е.С. Трегубова, Т.Н. Ищук, С.В. Лапик, С.И. Петрова, И.А. Левина. - :М, 2009. - 103с.

30. Ерецкий, М. И., Чекулаев, М. А. Система методических комплексов [Текст] / М.И.Ерецкий, М.А.Чекулаев // Среднее специальное образование, 1986. – № 7. – С. 6-9.

31. Зорина, Л. Я. Ценности естественнонаучного образования [Текст] / Л.Я.Зорина // Педагогика. -1995. - №3. - С.29-33.

32. Ильина, Е. С. Использование ИКТ при изучении дисциплин правового цикла [Текст] / Е.С.Ильина // СПО. - 2014. - Прил.№: 2. – 114 с.

33. Коваленко, Л. Н. Комплексное учебно-методическое обеспечение дисциплины [Текст] / Л.Н. Коваленко // СПО. - 2014. - Прил. №: 1. – 140 с.

34. Коменский, Я. А. Великая дидактика [Текст] / Я.А.Коменский // Избр. пед. соч. - М.: Изд-во рус. товарищества, 1906. - 308 с.

35. Кочетов, С. И. Комплексное методическое обеспечение учебного процесса средствами обучения [Текст] / С.И.Кочетков. – М.: Высшая школа, 1986. – 213 с.
36. Кропанева, Е. М. Теория и методика обучения праву. [Электронный ресурс] — Электрон. дан. — РГППУ, 2010. — 166 с. — Режим доступа: <http://e.lanbook.com/book/5388>. (Дата обращения 01.06.2017).
37. Лебедев, Л. Н. РТО «Электронный учебно-методический комплекс дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» [Текст] / Л.Н. Лебедев // Навигатор в мире науки и образования. - 2016. - № 3 (32). – 296 с.
38. Маркова, А. К. Психология ПРОФЕССИОНАЛИЗМА [Текст] / А.К.Маркова. - М., - 1996. - 270 с.
39. Мирзагитова, А. Л. Структура учебно-методического обеспечения дисциплины в условиях реализации ФГОС [Текст] / А.Л.Мирзагитова // Современные проблемы социально-гуманитарных наук. - 2016. - №2. - С- 5-8.
40. Новиков, А. М. Методология учебной деятельности [Текст] / А.М.Новиков. – М. : Эгвес, 2005. – 142 с.
41. Новиков, А. М. Научно-экспериментальная работа в образовательном учреждении [Текст] / А.М.Новиков. 2-е изд. – М.: 1998. – 152 с.
42. Новиков, А. М., Новиков, Д. А. Образовательный проект [Текст] / А.М.Новиков, Д.А.Новиков. – М.: Эгвес, 2004. - 213с.
43. Новиков, А. М. Российское образование в новой эпохе [Текст] / А.М.Новиков // Парадоксы наследия; векторы развития. – М.: Эгвес, 2016. – 142 с.
44. Петухов, М. А. Основы профессионально-педагогической деятельности [Текст] / М.А.Петухов. – М. : «Мастерство», 2002. – 241 с.
45. Профессионально-педагогическое образование на рубеже веков: коллективная монография [Текст] / Гнатышина Е.А., Герцог Г.А., Савченков

А.В., Алексеева Л.П., Уварина Н.В., Гнатышина Е.В., Корнеева Н.Ю., Белевитин В.А. – Челябинск: ЧГПУ, 2014. – 304 с.

46. Пятковский, О. И. Разработка модели оценки качества учебно-методического обеспечения дисциплин [Текст] / О.И.Пятковский, Н.В.Смыкова // Гарантии качества профессионального образования: Тезисы докладов междунар.научно-практи.конф.Алтайский гос.технический ун-т И.И.Ползунова. - Барнаул, 2015. - 162 с.

47. Рыхтикова, Т. М. Комплексное учебно-методическое обеспечение дисциплины [Текст] / Т.М. Рыхтикова // СПО. - 2014. - №5. – С. 19-23.

48. Садовников, В. А. Комплексное учебно-методическое обеспечение и содержание дисциплины регионального компонента [Текст] / В.А.Садовников // Среднее профессиональное образование. – 2003. - №11. – С.32.

49. Скакун, В. А. Основы педагогического мастерства : учеб. пособие [Текст] / В.А. Скакун. – М. : Форус: Инфра-М, 2008. – 208 с.

50. Скакун, В. А. Методика преподавания специальных и общетехнических предметов (в схемах и таблицах) [Текст]: Учеб. пособие для нач. проф. Образования [Текст] / В.А.Скакун. – М.: Издательский центр «Академия», 2005. – 128 с.

51. Терелецкая, Н. В. Научно-методическое обеспечение введения ФГОС в образовательный процесс [Электронный ресурс] / Н.В.Терелецкая. <http://www.ntk.rus52.ru/metodsluzhba3.html> (дата обращения 25.10.2071)

52. Тимофеева, Е. В. Самостоятельная работа студентов с учебником [Текст]: учебно-методическое обеспечение / Е.В. Тимофеева // СПО. - 2013. - №: 6. – 20 с.

53. Тонков, Е. В., Сердюкова, Н. С. О методологических проблемах в организации исследовательской деятельности учителя [Текст] / Е.В.Тонков, Н.С.Сердюкова // Научные ведомости. - Белгород: белгу. - 2002. - № 2. - С. 130-134.

54. Щепотин, А. Ф., Чекулаев, М. А., Сосонко, В. Е., Шеховцев, А. П. Комплексное учебно-методическое обеспечение образовательного процесса в средних профессиональных учебных заведениях [Текст] / под ред. В.Е.Сосонко. - М.: ИПР СПО, 2002. – 251 с.

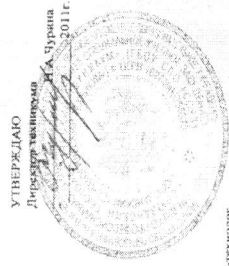
55. Якунин, В. А. Психология учебной деятельности студентов [Текст] / В.А.Якунин. – СПб., 1994. – 142 с.

56. Якунин, В. А., Мешков, Н. И. Психолого-педагогические факторы учебной успешности студентов [Текст] / В.А.Якунин, Н.И.Мешков // Вестник ЛГУ, Серия: Экономика, философия, право. - 1980. - №11. – С.87.

Учебный план по специальности 260807 «Технология продукции общественного питания»

СОГЛАСОВАНО

*М.В. К. К. К.*  
22.09.2011



УТВЕРЖДАЮ  
Директор учреждения  
И.А. Чурова  
2011г.

УЧЕБНЫЙ ПЛАН  
основной профессиональной образовательной программы  
среднего профессионального образования  
ПКОУ СПО (ССУЗ) «Юрковский технологический техникум»  
по специальности «Среднего профессионального образования  
260807 Технология продукции общественного питания»  
по программе базовой подготовки

Квалификация: техник-технолог  
Форма обучения - заочная  
Нормативный срок обучения - 3 года и 10 мес  
на базе среднего (полного) общего образования  
Профиль получаемого профессионального образования - технический

2. Сводные данные по бюджету времени (в неделях)

Курсы	Самостоятельное обучение	Учебная практика	Производственная практика		Экзаменационные сессии	Государственная итоговая аттестация	Распределение обязательной нагрузки по курсам и семестрам (мес в семестр)											
			по профилю специальности	пред-дипломная			обзор установочная сессия занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия							
Итого	32	6	62	44	6	10	14	10	0	10	0	0	10					
I курс	41	2	10	10	6	0	0	0	0	0	0	0	0					
II курс	39	1	10	8	6	2	0	0	0	0	0	0	0					
III курс	17	3	40	40	8	4	2	2	2	2	2	2	2					
IV курс	129	12	162	208	24	20	18	18	6	6	6	6	6					
Итого	229	21	324	444	60	62	62	62	62	62	62	62	62					
3. Учебный план																		
Индекс	Наименование шифров, разделов, дисциплин, профессиональных модулей, МДК, практик	Формы проведения	Максимальная	Самостоятельная	обязательная при очной форме обучения	всего часов	Обязательная нагрузка				Распределение обязательной нагрузки по курсам и семестрам (мес в семестр)							
							лекций	лаборатория и практические занятия	курсовые работы (проекты)	обзор установочная сессия занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия	лаборатория и практические занятия				
ОУСЭ.00	Общий гуманитарный и социально-экономический шифр	3/4/0	630	568	430	62	18	44	0	8	14	10	0	10	0	0	0	0
ОУСЭ.01	Основы философии	--ДЗ--	60	50	48	10	10	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ОУСЭ.02	История	ДЗ--	60	50	48	10	8	2	0	8	2	0	0	0	0	0	0	0
ОУСЭ.03	История языка	3/3/ДЗ	186	146	162	40	0	40	0	10	0	10	0	10	0	0	0	10
ОУСЭ.04	Физическая культура	ДЗ--	324	322	322	2	0	2	0	2	0	2	0	2	0	0	0	0
ЕН.00	Математический и общий естественнонаучный шифр	0/2/1	312	268	208	44	24	20	0	18	18	6	2	0	0	0	0	0
ЕН.01	Математика	ДЗ--	72	62	48	10	6	4	0	6	4	0	0	0	0	0	0	0
ЕН.02	Экологические основы природопользования	--ДЗ--	60	52	40	8	6	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ЕН.03	Химия	3/5/18	180	154	170	26	12	14	0	12	14	0	0	0	0	0	0	0
П.00	Профессиональный шифр	3/5/18	4440	2098	3296	534	282	192	60	52	50	82	80	86	64	62	88	88
ОП.00	Общепрофессиональные дисциплины	3/5/1	624	510	416	94	56	36	0	78	74	6	4	16	14	16	6	6
ОП.01	Микробиология, санитария и гигиена в пищевом производстве	--ДЗ--	78	66	52	12	6	6	0	6	6	0	0	0	0	0	0	0
ОП.02	Физиология питания	--ДЗ--	48	40	32	8	4	4	0	4	4	0	0	0	0	0	0	0
ОП.03	Организация хранения и контроль качества и сырья	--ДЗ--	78	66	52	12	8	4	0	8	4	0	0	0	0	0	0	0
ОП.04	Информационные технологии в профессиональной деятельности	--ДЗ--	75	65	50	10	4	6	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
ОП.05	Метрология и стандартизация	--ДЗ--	48	38	32	10	6	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0





Приложение 2

Фрагмент рабочей программы дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности»

<b>Раздел 2 Основы трудового права РФ</b>		20	
<b>Тема 2.1 Трудовой договор</b>	<b>Содержание учебного материала</b>	2	3
	1. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание, сроки, формы. Порядок заключения трудового договора.		
	2. Правила изменения трудового договора. Основания прекращения трудового договора.		
	<b>Практическое занятие №6</b>	2	
	«Составление трудового договора»		
<b>Самостоятельная работа 8: Эссе «Сравнительный анализ действующего Трудового кодекса РФ и КЗоТ»</b>		2	
<b>Тема 2.2 Трудовой распорядок и дисциплина труда</b>	<b>Содержание учебного материала</b>		3
	1. Дисциплина труда: понятие, методы обеспечения, федеральная и локальная правовая база.		
	2. Порядок применения и снятия дисциплинарных взысканий.		
	<b>Практическое занятие №7</b>	2	
	«Решение ситуационных задач по применению дисциплинарных взысканий»		
<b>Тема 2.3 Материальная ответственность сторон трудового договора</b>	<b>Содержание учебного материала</b>		2
	1. Материальная ответственность работника перед работодателем: понятие, условия наложения, виды, обстоятельства освобождающие от материальной ответственности, способы компенсации.		
	2. Материальная ответственность работодателя перед работником: ответственность за незаконное лишение возможности трудиться.		
	<b>Практическое занятие №8</b>	2	
	«Решение ситуаций по трудовому праву»		

## ТРУДОВОЙ ДОГОВОР (ТИПОВОЙ)

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 2017 г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Юрюзанский технологический техникум» (ГБПОУ «ЮТТ») в лице \_\_\_\_\_, действующей на основании Устава техникума, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

\_\_\_\_\_ ФИО полностью именуемый в дальнейшем «Работник», с другой стороны заключили трудовой договор о нижеследующем:

### 1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается в организацию: ГБПОУ «ЮТТ», юридический адрес: г. Юрюзань, ул. Ш.Интернационала 55. Для выполнения работы по должности \_\_\_\_\_.

Работа по настоящему договору является для Работника: \_\_\_\_\_.

1.2. Договор заключается \_\_\_\_\_ срок.

1.3. Дата начала работы: \_\_\_\_\_ г.

Окончания работы: \_\_\_\_\_ г.

1.4. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе устанавливается испытательный срок продолжительностью три месяца с начала действия настоящего договора.

### 2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник принимает на себя следующие обязательства по отношению к Работодателю:

2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять приказы, правила и инструкции, другие локальные акты Работодателя.

2.2. Выполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя в полном объеме и в установленные сроки.

2.3. Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственную санитария. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих

нормальному выполнению работы/ аварии, простои/ и незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4. Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

2.5. В трехдневный срок представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

2.6. Соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, партнерами и клиентами Работодателя.

2.7. Не допускать каких-либо действий и не выступать от имени Работодателя, не имея на то полномочий, не допускать распространения сведений, задевающих честь, достоинство и деловую репутацию физических и юридических лиц, которое может повлечь за собой причинение вреда Работодателю.

2.8. Работник обязан соблюдать условия о неразглашении охраняемой законом коммерческой тайны и персональных данных других работников.

2.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя /в т. ч к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества/ и других работников, принимать меры к предотвращению ущерба, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях / бумажных, электронных/.

2.10. Возвратить при прекращении трудовых отношений все документы, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также материально-технические средства, переданные ему Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

2.11. Работник обязан пройти медицинское обследование.

Работник имеет право:

2.13. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.14. На полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.15. Отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней.

2.16. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.17. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

2.18. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.19. Требовать от Работодателя соблюдения всех условий настоящего договора, действующего законодательства.

2.20. Защищать свои трудовые права не запрещенными законом способами.

2.21. Работник имеет также иные права, предоставленные ему законодательством РФ, Уставом учреждения, локальными актами.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель принимает на себя следующие обязательства по отношению к Работнику:

3.1. Создавать для Работника в соответствии с действующими правилами охраны труда и санитарными нормами условия, необходимые для нормального исполнения Работником вытекающих из настоящего договора обязанностей, предоставлять в его распоряжение необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии.

3.2. Обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.3. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами РФ.

3.4. Обеспечивать Работнику своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

3.5. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.6. Обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты.

3.7. Работодатель обязуется выполнять и иные обязанности в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель имеет право:

3.8. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

3.9. Оценивать качество работы Работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению Работника, контролировать его работу по срокам, объему.

3.10. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

3.11. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работнику устанавливается:

4.2. Режим работы:

4.2. По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его предварительному письменному заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4.3. Привлечение Работника к выполнению сверхурочных работ, работе в праздничные и выходные дни, к дежурствам осуществляется с письменного согласия работника в соответствии Трудовым кодексом РФ.

4.4. Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней; компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск производится из расчета \_\_\_\_\_ кал. дней.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1. Установить должностной оклад - \_\_\_\_\_ руб. 00 коп. в месяц.

5.2. Работодатель имеет право на выплату Работнику стимулирующих и компенсационных согласно Положения об оплате труда.

5.3. Выплачиваются компенсационные выплаты в размере 15 % (уральский коэффициент)

5.4. Размер заработной платы может быть пересмотрен по соглашению сторон. Новые условия договора оформляются в письменной форме, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

5.5. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работодатель производит индексацию заработной платы, которая не должна расцениваться как изменение существующих условий трудового договора по инициативе Работодателя.

5.6. С суммы заработной платы и иных доходов Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных Федеральными законами РФ.

5.7. Заработная плата выплачивается Работнику 2 раза в месяц в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка Работодателя.

## 6. ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ ТРУДА

6.1. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и опасности:

- работа не является тяжелой, вредной или опасной, соответствует требованиям производственной гигиены и санитарии.

6.2. Условия труда на рабочем месте по степени травмобезопасности:

- оптимальные

6.3. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте:

- соответствуют требованиям документов, регламентирующих нормы выдачи и требования к средствам защиты.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В случае ненадлежащего исполнения или неисполнения обязательств по настоящему договору стороны несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Работник несет материальную ответственность за причинение Работодателю ущерба в размере прямого действительного ущерба. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае возникновения спора между сторонами все вопросы подлежат урегулированию путем переговоров. Если спор не может быть урегулирован таким образом, он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

8.3. Настоящий договор, может быть, расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

8.4. Настоящий договор содержит конфиденциальную информацию и не подлежит разглашению, размножению и опубликованию в открытой печати.

8.5. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, при этом оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

## 9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

### РАБОТОДАТЕЛЬ:

ГБПОУ «ЮТТ»  
г. Юрюзань, ул. Ш. Интернационала, 55  
ИНН 7410002090  
КПП 741001001  
БИК 047501001  
ОКПО 2525250  
ОКОНХ 92200

Н.А. Чурина

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Экземпляр трудового договора получил/а/ \_\_\_\_\_

### РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_  
паспорт: \_\_\_\_\_  
дата выдачи: \_\_\_\_\_ г.  
кем выдан: \_\_\_\_\_  
место жительства: \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_  
(ЭФФЕКТИВНЫЙ КОНТРАКТ)

г. Юрюзань

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_\_ г.

Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Юрюзанский технологический техникум» (ГБПОУ «ЮТТ») в лице директора Чуриной Натальи Александровны, действующей на основании Устава техникума, именуемое в дальнейшем «Работодатель», с одной стороны и

ФИО полностью

именуемая в дальнейшем «Работник», с другой стороны заключили трудовой договор о нижеследующем:

1. ПРЕДМЕТ ДОГОВОРА

1.1. Работник принимается в организацию: ГБПОУ «ЮТТ», юридический адрес:

г. Юрюзань, ул. Ш.Интернационала 55. Для выполнения работы по должности заместитель директора по теоретическому обучению.

Работа по настоящему договору является для Работника: основным местом работы.

1.2. Договор заключается на неопределенный срок.

1.3. Дата начала работы: \_\_\_\_\_

Окончания работы: \_\_\_\_\_

1.4. С целью проверки соответствия работника поручаемой работе устанавливается испытательный срок продолжительностью шесть месяцев с начала действия настоящего договора.

2. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТНИКА

Работник принимает на себя следующие обязательства по отношению к Работодателю:

2.1. Добросовестно исполнять трудовые обязанности, возложенные на него трудовым договором, выполнять приказы, правила и инструкции, другие локальные акты Работодателя.

2.2. Выполнять распоряжения Работодателя и непосредственного руководителя в полном объеме и в установленные сроки.

2.3. Соблюдать трудовую и технологическую дисциплину, требования по охране труда, технике безопасности, пожарной безопасности и производственную санитарную. Незамедлительно сообщать Работодателю либо непосредственному руководителю о возникновении ситуации, представляющей угрозу жизни и здоровью людей, сохранности имущества, принимать меры по устранению причин и условий, препятствующих



нормальному выполнению работы/ аварии, простои/ и незамедлительно сообщать о случившемся Работодателю.

2.4. Поддерживать свое рабочее место, оборудование и приспособления в исправном состоянии, порядке и чистоте.

2.5. В трехдневный срок представлять Работодателю информацию об изменении фамилии, семейного положения, места жительства, о смене паспорта, иного документа, удостоверяющего личность, об утере страхового свидетельства государственного пенсионного страхования.

2.6. Соблюдать правила делового этикета с руководством, коллегами, партнерами и клиентами Работодателя.

2.7. Не допускать каких-либо действий и не выступать от имени Работодателя, не имея на то полномочий, не допускать распространения сведений, задевающих честь, достоинство и деловую репутацию физических и юридических лиц, которое может повлечь за собой причинение вреда Работодателю.

2.8. Работник обязан соблюдать условия о неразглашении охраняемой законом коммерческой тайны и персональных данных других работников.

2.9. Бережно относиться к имуществу Работодателя /в т. ч к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества/ и других работников, принимать меры к предотвращению ущерба, соблюдать установленный порядок хранения материальных ценностей и служебной информации, содержащейся на любых носителях / бумажных, электронных/.

2.10. Возвратить при прекращении трудовых отношений все документы, образовавшиеся в процессе выполнения трудовых обязанностей, а также материально-технические средства, переданные ему Работодателем для выполнения трудовых обязанностей.

2.11. Работник обязан пройти медицинское обследование.

Работник имеет право:

2.13. На предоставление ему работы, обусловленной настоящим трудовым договором рабочее место, соответствующее государственным нормативным требованиям охраны труда.

2.14. На полную информацию об условиях труда и требованиях охраны труда на рабочем месте.

2.15. Отдых, обеспечиваемый установлением соответствующей закону продолжительности рабочего времени, предоставлением выходных дней, нерабочих праздничных дней.

2.16. Возмещение вреда, причиненного работнику в связи с исполнением трудовых обязанностей.

2.17. На своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

2.18. На обязательное социальное страхование в случаях, предусмотренных федеральными законами.

2.19. Требовать от Работодателя соблюдения всех условий настоящего договора, действующего законодательства.

2.20. Защищать свои трудовые права не запрещенными законом способами.

2.21. Работник имеет также иные права, предоставленные ему законодательством РФ, Уставом учреждения, локальными актами.

### 3. ПРАВА И ОБЯЗАННОСТИ РАБОТОДАТЕЛЯ

Работодатель принимает на себя следующие обязательства по отношению к Работнику:

3.1. Создавать для Работника в соответствии с действующими правилами охраны труда и санитарными нормами условия, необходимые для нормального исполнения Работником вытекающих из настоящего договора обязанностей, предоставлять в его распоряжение необходимые технические и материальные средства в исправном состоянии.

3.2. Обеспечить Работника оборудованием, инструментами, технической документацией и иными средствами, необходимыми для исполнения им трудовых обязанностей.

3.3. Осуществлять обязательное социальное страхование Работника в порядке, установленном федеральными законами РФ.

3.4. Обеспечивать Работнику своевременную и в полном объеме выплату заработной платы.

3.5. Знакомить Работника под роспись с принимаемыми локальными нормативными актами, непосредственно связанными с его трудовой деятельностью.

3.6. Обеспечить защиту персональных данных Работника от неправомерного использования и утраты.

3.7. Работодатель обязуется выполнять и иные обязанности в соответствии с действующим законодательством РФ.

Работодатель имеет право:

3.8. Требовать от Работника исполнения им трудовых обязанностей и бережного отношения к имуществу Работодателя (в т.ч. к имуществу третьих лиц, находящемуся у Работодателя, если Работодатель несет ответственность за сохранность этого имущества) и других работников, соблюдения Правил внутреннего трудового распорядка.

3.9. Оценивать качество работы Работника, получать от него текущую информацию о ходе дел, относящихся к ведению Работника, контролировать его работу по срокам, объему.

3.10. Поощрять Работника за добросовестный и эффективный труд.

3.11. Привлекать Работника к дисциплинарной и материальной ответственности в порядке, установленном законодательством.

### 4. РЕЖИМ ТРУДА И ОТДЫХА

4.1. Работнику устанавливается: **пятидневная 40 часовая рабочая неделя.**

4.2.Режим работы: начало работы 8.00 час. окончание работы 16.00 час., выходные дни суббота, воскресенье, обеденный перерыв входит в рабочее время.

4.2.По семейным обстоятельствам и другим уважительным причинам Работнику по его предварительному письменному заявлению Работодатель может предоставить кратковременный отпуск без сохранения заработной платы.

4.3.Привлечение Работника к выполнению сверхурочных работ, работе в праздничные и выходные дни, к дежурствам осуществляется с письменного согласия работника в соответствии Трудовым кодексом РФ.

4.4.Работнику устанавливается ежегодный оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней; компенсация при увольнении за неиспользованный отпуск производится из расчета \_\_\_\_\_ кал. дней.

## 5. ОПЛАТА ТРУДА

5.1.Установить должностной оклад \_\_\_\_\_ в месяц.

5.2. Работник имеет право на получение по результатам своей деятельности различных надбавок, доплат, премий, других вознаграждений в соответствии с системой оплаты труда, действующей в техникуме и при наличии средств фонда оплаты труда

а) работнику производятся выплаты компенсационного характера:

(выплаты установленные коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии в трудовым законодательством и иными нормативно-правовыми актами Российской Федерации и Челябинской области)

Наименование выплат	Размер выплаты	Фактор, обуславливающий получение выплаты
1.Районный коэффициент	15%	

б) работнику производятся выплаты стимулирующего характера:

Показатели	Критерии	Периодичность	Размер выплаты (в баллах)
1.Участие в экспериментах, конкурсах,	1.1. Участие в инновационной, научной деятельности, во внедрении инновационных	ежемесячно	

проектах, мероприятиях	программ и технологий;		
	1.2.Выступления на конференциях, форумах, выставках, конгрессах: - областного уровня; - регионального уровня; - российского уровня; - международного уровня	ежемесячно	
	1.3.Публикация в ведущих лицензионных профессиональных, научно-практических и научных изданиях	ежемесячно	
	1.4. Реализация мероприятий по привлечению молодых педагогов;	ежемесячно	
	1.5. Создание условий для реализации студентам и индивидуальных учебных планов	ежемесячно	
	1.6. Организация (участие) системных исследований, наличие мониторинга индивидуальных достижений студентов;	ежемесячно	
	1.7.Создание элементов образовательной инфраструктуры	ежемесячно	
2.Обеспечение качества работы учреждения	2.1. Соответствие деятельности учреждения требованиям законодательства – отсутствие административных наказаний и (или) дисциплинарных взысканий;	ежемесячно	
	2.2. Качественный контроль за разработкой учебных планов, программ и прочей учебно-методической документации педагогическими работниками техникума в части практического обучения	ежемесячно	
	2.3.Стабильность и положительная динамика результатов образовательной деятельности студентов (по результатам контрольных мероприятий, промежуточной и итоговой аттестации)	ежемесячно	
	2.4. Оснащение мастерских, учебных лабораторий и кабинетов современным оборудованием,	ежеквартально	

	мебелью, наглядными пособиями, инструментами и техническими средствами обучения		
3. Обеспечение выполнения государственного задания	<i>Выполнение показателей эффективности оказания государственной услуг (работ), сверх предусмотренных государственным заданием (либо выше среднеобластного)</i>		
	3.1. Трудоустройство по специальности (профессии) выпускников	ежегодно	
	3.2. Результаты итоговой аттестации	ежегодно	
	3.3. Доля победителей и призеров всероссийских, международных олимпиад, конкурсов от общего количества участников от образовательной организации	ежеквартально	
	3.4. Удовлетворенность населения качеством предоставляемых услуг - отсутствие объективных жалоб	ежемесячно	
4. Своевременное предоставление отчетов, планов, статистической отчетности	4.1. Соблюдение сроков предоставления информации	ежемесячно	
	4.2. Своевременное и качественное выполнение планов работы и внутритехникумовского контроля	ежемесячно	
5. Премия за выполнение особо важных и ответственных работ, не предусмотренных государственным заданием	5.1. Выполнение отдельных особо важных работ или мероприятий не предусмотренных государственным заданием	ежеквартально	
6. Наличие стажа в должности заместителя директора по ГО:	-от 5 лет до 10 лет; -от 10 лет до 15 лет; -от 15 лет и более	ежемесячно ежемесячно ежемесячно	

<p>7. Развитие приносящей доход деятельности в области платных образовательных услуг:</p> <p>а) привлечение средств от приносящей доход деятельности</p>	<p>ежеквартально</p>	
--	----------------------	--

п.5.3. Выплата заработной платы «Работнику» производится 2 раза в месяц в дни, установленные Правилами внутреннего трудового распорядка, путем перечисления на пластиковую карту Юрюзанского Сбербанка России.

п.5.4. На работника распространяются льготы, гарантии и компенсации, установленные законодательством Российской Федерации, нормативными правовыми актами субъектов РФ, коллективным договором и локальными нормативными актами.

5.5. Размер заработной платы может быть пересмотрен по соглашению сторон. Новые условия договора оформляются в письменной форме, подписываются сторонами и являются неотъемлемой частью настоящего договора.

5.6. В соответствии с Трудовым кодексом РФ Работодатель производит индексацию заработной платы, которая не должна расцениваться как изменение существующих условий трудового договора по инициативе Работодателя.

5.7. С суммы заработной платы и иных доходов Работодатель уплачивает налоги в размерах и порядке, предусмотренных Федеральными законами РФ.

## 6. ХАРАКТЕРИСТИКА УСЛОВИЙ ТРУДА

6.1. Условия труда на рабочем месте по степени вредности и опасности:  
- работа не является тяжелой, вредной или опасной, соответствует требованиям производственной гигиены и санитарии.

6.2. Условия труда на рабочем месте по степени травмобезопасности:  
- оптимальные

6.3. Средства индивидуальной защиты на рабочем месте:  
- соответствуют требованиям документов, регламентирующих нормы выдачи и требования к средствам защиты.

## 7. ОТВЕТСТВЕННОСТЬ СТОРОН

7.1. В случае ненадлежащего исполнения или неисполнения обязательств по настоящему договору стороны несут дисциплинарную, материальную, административную и уголовную ответственность в соответствии с законодательством Российской Федерации.

7.2. Работник несет материальную ответственность за причинение Работодателю ущерба в размере прямого действительного ущерба.

Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме.

## 8. ЗАКЛЮЧИТЕЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ

8.1. В случае возникновения спора между сторонами все вопросы подлежат урегулированию путем переговоров. Если спор не может быть урегулирован таким образом, он подлежит разрешению в порядке, предусмотренном действующим законодательством Российской Федерации.

8.2. Условия трудового договора могут быть изменены по соглашению сторон и в порядке, определенном Трудовым кодексом РФ.

8.3. Настоящий договор, может быть, расторгнут по основаниям, предусмотренным ТК РФ.

8.4. Настоящий договор содержит конфиденциальную информацию и не подлежит разглашению, размножению и опубликованию в открытой печати.

8.5. Настоящий договор составлен в двух экземплярах: по одному для каждой из сторон, при этом оба экземпляра имеют равную юридическую силу.

## 9. АДРЕСА И РЕКВИЗИТЫ СТОРОН:

### РАБОТОДАТЕЛЬ:

ГБПОУ «ЮТТ»  
Юрюзань, ул.Ш.Интернационала, 55  
ИНН 7410002090  
КПП 741001001  
БИК 047501001  
ОКПО 2525250  
ОКОНХ 92200

\_\_\_\_\_ Н.А.Чурина

### РАБОТНИК:

\_\_\_\_\_ г.  
паспорт: \_\_\_\_\_  
дата выдачи: \_\_\_\_\_ г.  
кем выдан: \_\_\_\_\_  
место жительства: \_\_\_\_\_

« \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 201\_ г.

Экземпляр трудового договора получил/а/ \_\_\_\_\_

### Практическая работа № 6 «Трудовой договор»

*Цель:* Закрепление полученных теоретических знаний по теме «Трудовой договор»; развитие аналитических, сравнительных способностей у будущих специалистов; выработка профессионально значимых качеств: самостоятельность, ответственность, точность.

*Задачи:*

- определить роль и значение правового института «Трудовой договор» в правовой отрасли «Трудовое право»;
- ответить на поставленные вопросы, используя материал учебника.

*Ход работы:*

1. Рассмотреть правовой институт «Трудовой договор» отрасли «Трудовое право», используя материал учебника.
2. Ответить на контрольные вопросы после представленных параграфов.
3. Представить отчет о проделанной работе преподавателю.

*Проанализировать правовой институт «Трудовой договор», сделав обобщающий вывод.*

Составьте срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор.

Стороны трудового договора: работодатель – ООО «Кафе Венеция» в лице директора Ф.И.О. и работник – Ф.И.О. студента, выполняющего работу. Работник принимается на должность заведующий производством.

Работник должен приступить к выполнению трудовых функций с 1 ноября 2016 года.

Методические рекомендации для выполнения практического задания (составление трудового договора).



1. При заполнении п. 1.1. договора Вы должны пользоваться рабочей информацией. Во всех неиспользованных в процессе заполнения строках, необходимо ставить прочерки.

2. В п. 1.2. договора необходимо указать его предмет. При заполнении указанного пункта Вы должны пользоваться ст. 56 ТК РФ.

3. В п. 1.3. договора Вам необходимо указать вид трудовых отношений и срок трудового договора. При определении вида трудовых отношений Вы должны руководствоваться тем, что организация, с которой работник заключает трудовой договор, может являться для него основным местом работы или местом работы по совместительству. При определении срока трудового договора Вы должны руководствоваться ст. 58 и 59 ТК РФ.

4. При заполнении п.1.4. договора Вы должны исходить из того, что работодатель в соответствии со ст. 22 ТК РФ обязан обеспечить работнику условия труда, в том числе оборудование, механизмы, приборы, инструменты, приспособления, техническую и иную документацию, с помощью которых работник должен выполнять определенную договором трудовую функцию.

5. При заполнении п. 1.5. договора Вы должны руководствоваться рабочей информацией, содержащейся в гл. 15, 16 Трудового кодекса РФ.

6. При заполнении п. 1.6. обратите внимание, что согласно ст. 108 ТК РФ в рабочее время не включаются перерывы для питания и отдыха. Вам необходимо установить время начала ежедневной работы и время ее окончания таким образом, чтобы ее общая продолжительность соответствовала выбранному Вами виду рабочего времени.

7. При заполнении п. 1.7. договора обратите внимание на ст. 108 ТК РФ, регулиующую продолжительность перерывов для питания и отдыха, а также обратите внимание на заполненный Вами п. 1.6. договора – они не должны противоречить друг другу.

8. При заполнении п.п. 1.8 и 1.9, Вы должны руководствоваться гл. 18 ТК РФ. Обратите внимание, что в п. 1.8. Вы должны указать время еженедельного непрерывного отдыха в часах, начиная с момента окончания работы в день, предшествующий выходному, до момента начала работы в следующем учетном периоде (неделе).

9. При заполнении п. 1.10. договора Вы должны руководствоваться гл. 19 ТК РФ, устанавливающей продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников и порядок их предоставления. Во всех неиспользованных строках необходимо проставить прочерк.

10. При заполнении пункта 1.11. договора, обратите внимание на рабочую информацию. При заполнении срока утверждения графика отпусков руководствуйтесь гл. 19 ТК РФ.

11. При заполнении п. 1.12. договора, руководствуйтесь гл. 21 ТК РФ.

12. При заполнении п. 1.13 договора Вы должны иметь в виду, что существуют системы оплаты труда: повременная и сдельная.

13. При заполнении п. 1.15 договора Вам необходимо пользоваться гл. 21 ТК РФ.

14. При заполнении п. 1.16 договора Вам необходимо пользоваться гл. 21 ТК РФ.

15. При заполнении п. 1.18 договора Вам необходимо пользоваться гл. 24 ТК РФ.

16. При заполнении п. 1.19 договора Вам необходимо пользоваться гл. 28 ТК РФ.

17. При заполнении п. 1.20 договора Вы должны руководствоваться гл. 21 ТК РФ.

18. При заполнении п.п. 1.21. и 1.22 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 27 ТК РФ.

19. При заполнении п. 1.23 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 15 ТК РФ.

20. При заполнении п. 3.2 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 39 ТК РФ.

21. При заполнении п. 3.3 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 39 ТК РФ.

22. При заполнении п. 3.5 договора Вы должны руководствоваться гл. 38 ТК РФ.

ТРУДОВОЙ ДОГОВОР № \_\_\_\_\_

г. Юрюзаны

« \_\_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20 \_\_\_\_ г.

\_\_\_\_\_ (указать полное название организации)

именуем(\_\_\_\_\_) в дальнейшем «Работодатель», в лице \_\_\_\_\_ (Имя, фамилия, отчество)

директора \_\_\_\_\_ (исполнительного, генерального) (указать краткое название организации)

действующего на основании Устава, и граждан(\_\_\_\_\_) \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество)

проживающ (\_\_\_\_\_) по адресу: \_\_\_\_\_ (почтовый индекс, адрес по месту фактического проживания)

в дальнейшем «Работник», на основании \_\_\_\_\_ заявления о приеме на работу, заключили настоящий договор о нижеследующем:

**1. Предмет договора.**

1.1. Работник \_\_\_\_\_ (фамилия, имя, отчество) принимается на работу в \_\_\_\_\_ (структурное подразделение организации (отдел)) по профессии (в должности) \_\_\_\_\_ (профессия, специальность или должность, в соответствии со штатным расписанием) квалификации \_\_\_\_\_ (квалификационный разряд (категорию), если имеется)

1.2. В соответствии с условиями настоящего соглашения, Работник \_\_\_\_\_

1.3. Настоящий трудовой договор является договором по \_\_\_\_\_ (указать вид трудовых отношений)

Заключенным на \_\_\_\_\_

1.4. В соответствии с режимом работы организации Работнику устанавливается \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_ (продолжительность рабочей недели) рабочей недели с \_\_\_\_\_ рабочим днем, продолжительностью — \_\_\_\_\_ часов. (режим рабочего дня) (продолжительность)

1.5. В соответствии с режимом работы организации Работник начинает работу с \_\_\_\_\_ часов ежедневно, кроме установленных выходных дней, и заканчивает работу в \_\_\_\_\_ часов.

1.6. Работнику предоставляется перерыв в работе для питания и отдыха, продолжительностью \_\_\_\_\_ :

перерыв предоставляется Работнику с \_\_\_\_\_ часов, \_\_\_\_\_ минут, до \_\_\_\_\_ часов, \_\_\_\_\_ минут ежедневно, в рабочее время не включается и не оплачивается.

1.7. Работнику предоставляется еженедельный непрерывный отдых продолжительностью не менее \_\_\_\_\_  
(часов)

1.8. Основным выходным днем для Работника является \_\_\_\_\_.  
Второй выходной день \_\_\_\_\_.

1.9 Работнику предоставляется ежегодный оплачиваемый отпуск, исчисляемый \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_

(календарных, рабочих)

днях, общей продолжительностью \_\_\_\_\_ дней,  
в том числе: основной оплачиваемый отпуск продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней;

дополнительный оплачиваемый отпуск, за \_\_\_\_\_,  
(за что предоставляется дополнительный отпуск)

продолжительностью \_\_\_\_\_ календарных дней.

1.10. Ежегодный оплачиваемый отпуск предоставляется Работнику, как правило, в \_\_\_\_\_ время,  
(время года)

в соответствии с очередностью предоставления ежегодных оплачиваемых отпусков, предусмотренной графиком, утвержденным Работодателем не позднее чем за \_\_\_\_\_ до начала календарного года.  
(указать срок утверждения графика отпусков)

1.11. Расчет за работу в учетном периоде, предшествующем началу ежегодного оплачиваемого отпуска, в случае,

если отпуск предоставляется в сроки не соответствующие расчету по заработной плате в учетном периоде,

производится на день начала отпуска. Оплата за отпуск производится не позднее \_\_\_\_\_ дней до его начала.

(указать количество дней)

1.12. Работнику \_\_\_\_\_ устанавливается \_\_\_\_\_ система оплаты труда и месячный оклад по должности, в размере \_\_\_\_\_ рублей в месяц.

(указать в рублях)

1.13. В целях реализации права Работника на повышение оплаты труда и для расчета заработной платы, Работнику, исходя из месячного оклада, определяется часовая тарифная ставка в размере \_\_\_\_\_

(рублей, копеек)

1.14. В случае привлечения Работника к сверхурочным работам, такая работа оплачивается: за первые два часа работы в \_\_\_\_\_ размере от часовой тарифной ставки Работника, а за последующие часы — в \_\_\_\_\_ размере.

1.15. В случае привлечения Работника к выполнению работы в выходные (нерабочие праздничные) дни Работодатель, оплачивает труд Работника в \_\_\_\_\_ размере за каждый час работы в выходной (нерабочий праздничный) день ( \_\_\_\_\_ ).  
(указать ст. ТК РФ)

1.16. Стороны решили, что помимо установленного месячного оклада, Работодатель в качестве стимулирования труда Работника устанавливает ему доплату (надбавку) в сумме \_\_\_\_\_

(сумма рублей, прочерк, если не выплачивается)

за \_\_\_\_\_  
(условие установления доплаты (надбавки) или прочерк)  
а также осуществляет премиальные выплаты в сумме \_\_\_\_\_  
(указать сумму или % от месячного оклада по должности или прочерк)

за \_\_\_\_\_  
(показатели и критерии премирования, прочерк, если не устанавливаются)

1.17. Стороны пришли к согласию, что Работодатель устанавливает для Работника систему компенсационных выплат за понесенные расходы, в случае направления в служебную командировку:

- по найму жилого помещения, в сумме \_\_\_\_\_  
рублей в сутки;

- дополнительные, связанные с проживанием (суточные), в сумме \_\_\_\_\_  
рублей в сутки.

1.18. Стороны пришли к согласию, что в случае временной нетрудоспособности работника, вызванной заболеваниями или травмами и подтвержденной листком нетрудоспособности, работодатель компенсирует время нетрудоспособности в размере \_\_\_\_\_ % от средней месячной заработной платы исчисленной за \_\_\_\_\_

(указать %)

(срок) месяца работы, предшествовавших наступлению нетрудоспособности.

1.19. Все виды расчетов с Работником по заработной плате, а также по выплате компенсационных и гарантийных выплат, входящих в систему оплаты труда по настоящему трудовому договору, производятся с Работником

(указать сколько раз в месяц, авансовый или расчетный метод, даты выплаты)

1.21. Стороны пришли к согласию, что в случае ликвидации Работодателя, сокращения численности или штата работников организации, в случае увольнения Работника по указанным основаниям, Работодатель выплачивает Работнику выходное пособие в размере \_\_\_\_\_

(указать размер пособия)

1.22. В указанном случае за Работником сохраняется средняя месячная заработная плата в течение \_\_\_\_\_ месяцев со дня увольнения. Выходное пособие в этот срок \_\_\_\_\_.

1.23. Стороны пришли к согласию, что привлечение Работника к выполнению работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени или в выходной (нерабочий праздничный) день по инициативе Работодателя, допускается только с \_\_\_\_\_ работника, и по \_\_\_\_\_ работодателя, с текстом которого Работник должен быть \_\_\_\_\_.

## 2. Права и обязанности сторон.

2.1. Оговаривая условия трудового договора, стороны исходили из того, что основные общие трудовые права Работника определены в статье (\_\_\_\_) Трудового кодекса РФ, а права и гарантии в области охраны труда, - в статьях (\_\_\_\_) и (\_\_\_\_) ТК РФ.

2.2. Специальные, индивидуальные трудовые права Работника, определившие условия труда предусмотрены предметом настоящего трудового договора и обеспечены обязанностью Работодателя по выполнению его условий.

2.3. Трудовые права Работника подлежат изменению или дополнению только в случае изменения законодательства.

2.4. Работник оставляет за собой право на применение самозащиты трудовых прав в порядке статьи (\_\_\_\_\_) ТК РФ и на отказ от выполнения работ, прямо не предусмотренных условиями настоящего договора, в том числе работ, предусмотренных п. 2.13, в случае если Работодатель, при привлечении Работника к таким работам нарушит установленный договором порядок, предусмотренный п. (\_\_\_\_\_) договора.

2.5. Работник оставляет за собой право требовать от Работодателя возмещения вреда, причиненного несвоевременной выплатой заработной платы по его вине, на основании ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ, и применять методы защиты своих трудовых прав в указанном случае, в соответствии с ч. (\_\_\_\_\_) ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ.

2.6. В случае привлечения к выполнению работы в выходной (нерабочий праздничный) день в порядке п. (\_\_\_\_\_) настоящего трудового договора, Работник имеет право замены денежной компенсации такой работы на дополнительный день отдыха в соответствии со ст. (\_\_\_\_\_).

(указать ст. ТК РФ)

2.7. Работодатель выполняет обязанности, предусмотренные ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ, в части обеспечения основных общих трудовых прав Работника, и требования ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ, в части обеспечения прав Работника на охрану труда.

2.8. Работодатель обязан выполнять условия, предусмотренные предметом настоящего трудового договора, в части обеспечения и создания оговоренных условий труда Работника.

2.9. Работодатель, в случае невыплаты по своей вине заработной платы Работнику в установленный трудовым договором срок, если Работник осуществил право на самозащиту своих трудовых прав в виде приостановки работы, в порядке, предусмотренном ст. 142 ТК РФ и ст. 379 ТК РФ, оплачивает Работнику время вынужденного простоя в порядке, предусмотренном ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ.

2.10. Работодатель, в целях выполнения условий настоящего трудового договора в полном объеме реализует свои права, предусмотренные ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ.

2.11. В случае нарушения Работником требований трудовой дисциплины, предусмотренной правилами внутреннего трудового распорядка организации, Работодатель применяет к нему меры дисциплинарного воздействия в пределах и в порядке, предусмотренном ст. ст. (\_\_\_\_\_) и (\_\_\_\_\_) ТК РФ.

2.12. За успехи в трудовой деятельности, Работодатель поощряет Работника в пределах и порядке, предусмотренном ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ, или самостоятельно выбирает метод или способ поощрения.

2.13. Стороны согласились, что Работодатель, может привлекать Работника к выполнению работ за пределами нормальной продолжительности рабочего времени (сверхурочные работы), или к работе в выходные (нерабочие праздничные) дни, только в случаях предусмотренных ст. (\_\_\_\_\_) Трудового кодекса РФ.

(указать ст. ТК РФ)

2.14. Оговаривая условия трудового найма, стороны исходили из того, что круг основных общих трудовых обязанностей Работника по настоящему трудовому договору определен его предметом и ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ, а в части выполнения требований охраны труда, - ст. (\_\_\_\_\_) ТК РФ. Круг функциональных обязанностей Работника по настоящему трудовому договору, определен должностной инструкцией, от «\_\_\_\_» \_\_\_\_\_ 200\_\_ г. № \_\_\_\_\_, разработанной на основании квалификационных требований, предусмотренных для менеджера в

(указать наименование справочника)

которая является неотъемлемой частью настоящего договора и подлежит изменению или расширению только по соглашению сторон либо в случае изменения законодательства.

2.15. Работник обязан соблюдать режим служебной или коммерческой тайны Работодателя. К объектам служебной или коммерческой тайны Работодателя относятся: \_\_\_\_\_

### 3. Ответственность сторон.

3.1. За невыполнение или ненадлежащее исполнение своих трудовых обязанностей по оговоренной трудовой функции, Работник несет дисциплинарную ответственность в порядке и пределах, предусмотренных Трудовым кодексом РФ.

3.2. Работник, за неосторожное разглашение служебной или коммерческой тайны Работодателя, о которой ему стало известно в связи с исполнением трудовых обязанностей, помимо дисциплинарной ответственности, несет материальную ответственность \_\_\_\_\_ в \_\_\_\_\_ размере

(указать размер возмещения вреда)

3.3. Работник несет материальную ответственность в полном размере в случаях:

\_\_\_\_\_ ;  
Работник обязан возместить Работодателю причиненный прямой действительный ущерб, выраженный в реальном уменьшении наличного имущества Работодателя или ухудшения его состояния, а также в необходимости Работодателем произвести затраты, либо излишние выплаты на приобретение или восстановление имущества, только в том случае, если такой ущерб причинен виновными, противоправными действиями Работника (\_\_\_\_\_).

(указать ст. ТК РФ)

3.4. Работодатель обязан возместить Работнику не полученный им заработок в случаях:

\_\_\_\_\_ ;  
\_\_\_\_\_ ;

3.5. Работодатель, причинивший ущерб имуществу Работника, возмещает этот ущерб в полном объеме по рыночным ценам, действующим в г. Челябинске на момент возмещения ущерба (\_\_\_\_\_).

(указать ст. ТК РФ)

3.6. При нарушении Работодателем установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении и других выплат, причитающихся Работнику, Работодатель обязан выплатить их с уплатой пени в размере \_\_\_\_\_ от сумм, подлежащих выплате за каждый день просрочки платежа (\_\_\_\_\_).

3.8 В случае причинения вреда здоровью Работника в результате несчастного случая на производстве, если в результате расследования несчастного случая не будет установлена грубая неосторожность Работника, которая явилась причиной причинения такого вреда, и если такой вред повлек за собой стойкую утрату его трудоспособности, Работодатель, при наличии его вины, помимо выплат по обязательному социальному страхованию от несчастных случаев на производстве обязан компенсировать Работнику моральный вред в сумме \_\_\_\_\_ рублей (\_\_\_\_\_).  
Работодатель, при наличии оснований, предусмотренных



настоящим пунктом, компенсирует моральный вред Работнику, независимо от наличия вины в случаях, предусмотренных ст. (\_\_\_\_\_) ГК РФ.

#### 4. Прочие условия.

4.1. В случае неоговоренности в тексте трудового договора, каких либо условий труда, которые должен был создать или предоставить Работнику Работодатель, в соответствии с трудовым законодательством, и в случае, если в соответствии с законодательством такие условия должны были быть ему созданы или предоставлены, - Работодатель предоставляет или создает их Работнику.

4.2. В случае обнаружения в тексте трудового договора условий, противоречащих федеральным законам и нормативным правовым актам, регулирующим общественные отношения в сфере труда, если такие условия ухудшают положение Работника по сравнению с законодательством, нормативными правовыми актами или локальными нормативными актами организации, - такие положения применены быть не могут и подлежат изменению или отмене (\_\_\_\_\_).

4.3. Настоящий договор составлен в двух экземплярах, имеющих одинаковую юридическую силу, по одному для каждой из сторон, один из которых находится у работодателя, а второй у работника.

#### 5. Адреса и реквизиты сторон.

Работодатель

Работник

---

---

#### 6. Подписи сторон.

Работодатель

Работник

---

---

(подпись)

(расшифровка)

(подпись)

(расшифровка)

## Содержание презентации «Трудовой договор»

### ТРУДОВОЙ ДОГОВОР

- **Трудовой договор** – соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя.

ОБЯЗАТЕЛЬНЫМИ ДЛЯ ВКЛЮЧЕНИЯ В ТРУДОВОЙ ДОГОВОР ЯВЛЯЮТСЯ СЛЕДУЮЩИЕ УСЛОВИЯ:

- а) место работы;
- б) трудовая функция;
- в) дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, — также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора;
- г) условия оплаты труда работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты;
- д) режим рабочего времени и времени отдыха;
- е) компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда;
- ж) условия, определяющие в необходимых случаях характер работы;
- з) условие об обязательном социальном страховании работника;
- и) другие условия в случаях.

ТРУДОВЫЕ ДОГОВОРЫ МОГУТ ЗАКЛЮЧАТЬСЯ:

- на неопределенный срок;
- на определенный срок не более 5 лет (срочный трудовой договор).

## СПИСОК ДОКУМЕНТОВ ПРИ ТРУДОУСТРОЙСТВЕ

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;
- трудовую книжку (кроме случаев, когда договор заключается впервые или работник поступает на работу по совместительству);
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета – для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу (военные билеты, удостоверения);
- при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки, – документ об образовании.

- Трудовой договор должен быть заключен в письменной форме в двух экземплярах
- Он является основанием для издания приказа (распоряжения) о приеме на работу. Приказ (распоряжение) объявляется работнику под расписку в трехдневный срок со дня подписания трудового договора.
- Работодатель при заключении трудового договора обязан ознакомить работника с действующими в организации правилами внутреннего трудового распорядка.

## ИСПЫТАТЕЛЬНЫЙ СРОК

- Срок испытания не может превышать 3 месяцев
- Испытание при приеме на работу не устанавливается для:
  - а) лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности;
  - б) беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет;
  - в) лиц, не достигших возраста 18 лет;
  - г) лиц, впервые поступающих на работу в течение одного года после окончания образовательного учреждения, имеющего государственную аккредитацию;
  - д) лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу;
  - е) лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
  - ж) лиц, заключающих трудовой договор на срок до 2 месяцев

### 1. Классификационные характеристики

- 1.1. Подклассы (разделы, подразделы и группы) и подгруппы
- 1.2. Подклассы (разделы, подразделы и группы) и подгруппы

### 2. Подклассы (разделы, подразделы и группы) и подгруппы

- 2.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 2.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 3. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 3.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 3.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 3.3. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 3.4. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 4. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 4.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 4.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 4.3. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 4.4. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 5. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 5.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 5.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 5.3. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 5.4. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 6. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 6.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 6.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 7. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 7.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 7.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

### 8. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

- 8.1. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 8.2. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 8.3. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)
- 8.4. Классификация работников (подклассы, подразделы, группы и подгруппы)

# Расторжение трудового договора по инициативе работника

предупредить  
в письменной форме  
за 2 недели

по соглашению сторон  
может быть расторгнут  
до истечения срока

до истечения срока  
работник может  
отозвать свое заявление

в последний день работодатель обязан выдать работнику

- трудовую книжку
- произвести окончательный расчет

## РАСТОРЖЕНИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА ПО ИНИЦИАТИВЕ РАБОТОДАТЕЛЯ

Основание увольнения	ТК РФ
Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание	ст. 81 ч. 1 ст. 81
Однократное грубое нарушение работником трудовых обязанностей	ст. 81 ч. 1 ст. 81
Принятие необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства) или заместителем и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации	ст. 81 ч. 1 ст. 81
Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства) его заместителями своих трудовых обязанностей	ст. 81 ч. 1 ст. 81
Повторное в течение одного года грубое нарушение педагогическим работником устава образовательного учреждения	ст. 7 ст. 336 ТК РФ
Спортивная дисквалификация на срок шесть и более месяцев	ст. 7 ст. 348
Использование спортсменом, в том числе олимпийским чемпионом, средств (или) методов, вытесненных при проведении официального контроля в порядке, установленном в соответствии с федеральным законом	ст. 7 ст. 349
Совершение виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя и были совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей	ст. 7 ч. 1 ст. 81
Совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы, если эти действия были совершены работником по месту работы и в связи с исполнением им трудовых обязанностей	ст. 81 ч. 1 ст. 81

### Содержание презентации «Трудовой договор»

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

Слайд 2. Виды трудового договора:

1. Бессрочный - заключенный на неопределённый срок.

2. Срочный - заключенный на срок не более пяти лет.

Слайд 3. Содержание трудового договора – это предусмотренные законодательством условия, которые определяют объем прав и обязанностей работника и работодателя.

Слайд 4. По закону условия договора бывают:

- Существенными (обязательными);
- Иными (дополнительными).

Слайд 5. Существенные (обязательные) условия трудового договора:

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

Слайд 6. Иные (дополнительные) условия трудового договора:

- условие об испытательном сроке;
- о неразглашении тайны, охраняемой законом (государственной, коммерческой, служебной и др.);
- об установлении срока отработки после обучения, если обучение производилось за счет работодателя и т.д.

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

Слайд 8 . Документы необходимые для заключения трудового договора:

- паспорт;
- трудовая книжка;
- страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- документы воинского учета;
- документ об образовании...

Слайд 9. Прекращение трудового договора по соглашению сторон:

- Истечение срока трудового договора.
- Соглашение сторон.
- Расторжение трудового договора по инициативе работника.
- Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
- Расторжение трудового договора при обстоятельствах, не зависящих от воли сторон (например, инвалидность) и др.



## Задания для проверочной работы.

Инструкция: Найдите в формулировке определений неточности, подчеркните неверные места, впишите правильный ответ.

## Карточка 1.

№ п./п.	Понятие	Определение	Правильный ответ
1	Трудовые отношения	отношения, возникающие при <u>заключении</u> работодателем <u>коллективного договора</u> для выполнения трудовой функции.	найме, конкретного работника
2	Социальное партнерство	часть решения социально-экономических проблем и регулирования <u>правовых</u> отношений на основе переговоров с участием адвокатов.	метод, трудовых, профсоюзов
3	Рабочее время	часть календарного времени, в течение которого работник <u>свободен от исполнения</u> возложенных на него функции.	находится при исполнении

Оценка: \_\_\_\_\_

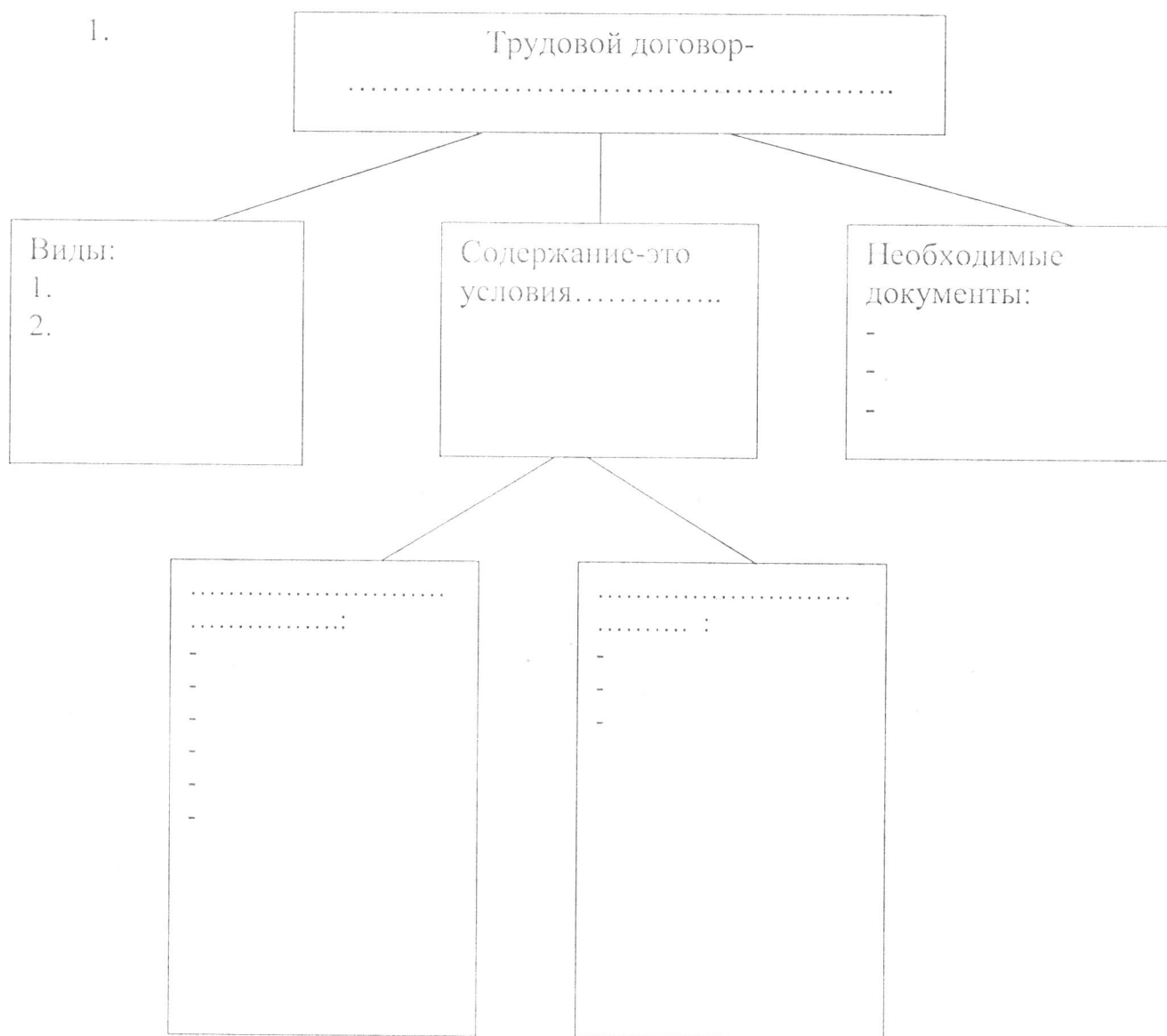
## Карточка 2.

№ п./п.	Понятие	Определение	Правильный ответ
1	Трудовая функция	это работа, на которую устраивается <u>работодатель</u> , по определенной должности, специальности, опасности.	работник, квалификации
2	Коллективный договор	это правовой акт, регулирующий <u>семейные</u> отношения в организации и заключаемый <u>брачующимися</u> в лице их представителей.	социально-трудовые, работниками и работодателем
3	Время отдыха	время, в течение которого работник <u>находится при исполнении</u> трудовых обязанностей.	свободен от исполнения

Оценка: \_\_\_\_\_

Карточка-схема «Трудовой договор»

1.



2. Трудовой договор необходимо подписывать.....

3. Основания прекращения трудового договора:

- 
- 
- 
-

### Карточка 1.

Инструкция к работе: прочитайте задачу, обсудите вопросы в группе, выступите с ответом.

#### Ситуация 1.

Гражданин Н... пришел устраиваться на работу в частную фирму слесарем. Его приняли на работу с испытательным сроком, после которого пообещали заключить с ним трудовой договор.

- а) Как необходимо поступить гр. Н...?
  - б) Правомерен ли поступок работодателя?
- 

### Карточка 2.

Инструкция к работе: прочитайте задачу, обсудите вопросы в группе, выступите с ответом.

#### Ситуация 2.

Гражданка Р... захотела поменять место работы и нашла вакансию в другой фирме, где её согласились принять. Но на прежней работе ей необходимо отработать две недели. Когда по истечении двух недель она пришла, на её место приняли другого сотрудника.

- а) Правомерен ли поступок работодателя?
- б) Как необходимо было поступить гр. Р...?

**Методика выявления уровня педагогического общения (по  
О.А.Казанской)**

Инструкция: внимательно прослушайте и оцените преподавателя по системе +1, 0, -1. Оценку ставьте рядом с номером суждения.

**СУЖДЕНИЕ:**

1. Педагог пользуется уважением студентов.
2. Способен повлиять на студента средствами убеждения, речевого воздействия.
3. Умеет поощрить добрым словом поступки и действия студентов.
4. Указывая на просчеты, не унижает студента.
5. В предметном общении находит речевые средства, помогающие оказывать эстетическое влияние на студентов.
6. Умеет поддержать студентов в трудную минуту.
7. Отличается высоким уровнем выразительности речи.
8. Легко организует студентов на занятия в группе, сплачивает их.
9. В общении с коллегами деликатен и выдержан.
10. Легко и с желанием передает жизненный опыт студентам.
11. Проявляет интерес к заботам и внутреннему миру молодежи, заинтересован в успехах своих студентов.
12. Поддерживает и санкционирует в общении традиции учебного заведения.
13. В отношении с коллегами общителен, инициативен, может дать дельный совет, склонен к повышению ценза социального взаимодействия.

14. В общении с коллегами проявляет высокий уровень профессиональной речевой культуры.

15. Склонен к эмпатии – сопереживанию.

16. Умеет говорить с людьми разного возраста, социального положения.

Обработка результатов: просуммируйте оценки по всем 16 суждениям.

10 и более баллов – безусловно высокая.

0 – 9 баллов – преимущественно положительная.

0 и менее баллов – в основном низкая.

**Деловая игра**  
**«Испорченный телефон»**

Продолжительность игры 2 часа.

I. Цель игры

Основная цель игровой деятельности – установление эффективных межличностных коммуникаций в процессе передачи информации, выявление и устранение причин искажения при передаче информации участниками игры.

II. Техническая подготовка.

Предварительно для проведения игры необходимо подготовить:

- тексты инструкций (2-3 экземпляра) – выбираются преподавателем произвольно;
- идентификаторы с указанием номеров участников игры;
- наушники;
- часы или секундомер;
- таблицы наблюдений по форме таблицы 8 (5-7шт.).

III. Участники игры и их функции

Студенческая группа делится преподавателем на две равные части – команды по 5-8 человек. Каждому из членов команд присваиваются номера, определяемые путем жеребьевки. Участники игры, получившие первые номера, становятся капитанами команд. Преподаватель-ассистент знакомит их с содержанием инструкции. Члены неиграющей команды выступают в роли наблюдателей и заполняют таблицу, фиксируя причины искажения информации.

IV. Порядок проведения деловой игры

1. Ведущий преподаватель знакомит студентов с целью и ходом деловой игры, проводит жеребьевку, определяет продолжительность выполнения задания (5-7минут).

2. В задачу студентов входит передача текста инструкции с минимальными искажениями от одного участника игры к другому в соответствии с их порядковыми номерами в течении указанного времени.

3. Выигрывает та команда, которая передала инструкцию без искажений последнему члену команды, который безошибочно выполнил ее.

4. Капитана играющей команды удаляют из аудитории, где преподаватель-ассистент подробно знакомит его с текстом инструкции в устной форме.

5. Капитан команды передает содержание инструкции второму члену команды с использованием вербальных и невербальных средств передачи информации. Допускается использование обратной связи.

6. Остальные участники играющей команды в процессе передачи информации должны быть лишены возможности наблюдать и слышать происходящее (для чего можно использовать наушники).

7. Ведение записей в процессе коммуникации не допускается.

8. В ходе игры обращение между членами команды, уже получившими инструкцию, и незнакомыми с ней, а также их влияние на «парную» коммуникацию не допускается!

9. Члены неиграющей команды и один из ассистентов ведущего выступает в роли наблюдателей, в задачу которых входит определение причин искажения информации при ее передаче и приеме. Результаты наблюдений заносятся в таблицу.

#### V. Подведение итогов деловой игры

По окончании деловой игры проводится анализ эффективности межличностных коммуникаций, определяется команда-победитель. По итогам наблюдений на основании таблицы 8 студенты определяют наиболее часто встречающиеся причины искажения информации при ее передаче и приеме и намечают пути их устранения.



В каждой команде определяют уровень, на котором произошло значительное искажение информации.

Перед проведением игры студентам могут быть предложены следующие правила повышения эффективности коммуникаций.

Правила повышения эффективности коммуникаций

Перестаньте говорить (невозможно слушать, разговаривая).

Помогите говорящему раскрепоститься. (Создайте у человека ощущение свободы, это называется созданием разряжающей атмосферы).

Покажите говорящему, что вы готовы слушать. Слушая, старайтесь понять, а не искать поводов для возражений.

Устраните раздражающие моменты (не рисуйте, не постукивайте по столу).

Сопереживайте говорящему (Постарайтесь войти в положение говорящего).

Будьте терпеливыми (Не экономьте время. Не прерывайте говорящего, не порывайтесь выйти).

Сдерживайте свой характер и темперамент.

Не допускайте споров или криков, именно победив в споре, вы проиграете.

Задавайте вопросы, это подбадривает говорящего и показывает ему, что вы слушаете

Перестаньте говорить. Это наставление идет и первым, и последним, т.к. все остальное зависит от него. Вы не можете эффективно слушать, разговаривая.