



**МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
**«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»**  
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)  
**ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ**  
**КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА**

**ОЦЕНОЧНЫЕ СРЕДСТВА КАК ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ  
КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ ПО  
ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)  
Направленность: «Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:

3,11 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 17 » 02 2023 г.


Зав. кафедрой Э, У и П

к.п.н., доцент

 Д.Н.Корнеев

Выполнил:

студент группы ЗФ-409-112-3-1Ст

Антонова Линара Маратовна 

Научный руководитель:

к.э.н. доцент

Базаев Александр Григорьевич



Челябинск  
2023

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	2
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ КАК ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ.....	5
1.1. Сущность оценочных средств в учебном процессе ссуза .....	5
1.2. Использование оценочных средств как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам .....	11
Выводы по первой главе.....	19
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ НА ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ГАПОУ СТЕРЛИТАМАКСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ .....	20
2.1. Особенности процесса преподавания «Трудового права» в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж .....	20
2.2. Методические рекомендации по совершенствованию использования контрольно-оценочных средств в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж.....	34
Выводы по второй главе.....	42
ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....	43
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	44

## ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы связана с постоянными изменениями и введением Федеральных государственных образовательных стандартов (далее - ФГОС), которые обостряют необходимость разработки оценочных средств как основы для реализации основных профессиональных образовательных программ и оценки качества подготовки выпускников ФГОС предусматривают соответствие требованиям к качеству образования и индивидуальным результатам, которые выражается в мониторинге результатов обучения студентов, что объясняет создание фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аккредитации.

Мониторинг является фундаментальным элементом управления образованием и контроля качества образования. Профессиональным педагогам необходимо иметь ряд фактических данных о различных аспектах образовательного процесса, чтобы управлять им на должном уровне.

Сегодня перед всеми участниками образовательного процесса стоит задача повышения качества образования и его адаптации к новым стандартам. В условиях, когда концепция «качественного образования» в настоящее время пересматривается, повышение эффективности педагогического менеджмента становится особенно важной задачей.

Эффективность систем мониторинга и оценка результатов обучения необходимы для принятия обоснованных решений о том, насколько точно и полно реализуются цели обучения, для своевременной корректировки и поощрения студентов к успешному приобретению знаний, которые они изучают.

**Степень изученности проблемы исследования** состоит в том, что применением контрольно оценочных средств занималась Комарова В.В. Новые формы контроля знаний как элемент реформы юридического образования. Среди главных требований современности в правовом образовании – развития специалиста творческого, инициативного, который

имеет организаторские навыки и умения внедрения в практику новых достижений научной мысли.

**Объектом исследования** является процесс преподавания правовых дисциплин с помощью оценочных средств контроля качества в профессиональных образовательных организациях.

**Предметом исследования** являются оценочные средства как инструмент контроля качества учебных достижений в процессе проведения занятий по правовым дисциплинам профессионального цикла.

**Целью выпускной квалификационной работы** являются оценочные средства как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж.

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

– проанализировать сущность оценочных средств в учебном процессе ссузов;

– изучить использование оценочных средств как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам;

– рассмотреть особенности процесса преподавания «Трудового права» в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж;

– дать методические рекомендации по совершенствованию использования контрольно-оценочных средств в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж.

**Теоретическую основу** исследования составили работы таких авторов как В.А. Адольф, В.Н. Андреева, С.С. Бударин, А.С. Вальковская, Н.С. Галимова, Е.Е. Галицкая, Л.А. Демчук, Э.Ф. Зеер, Е.В. Игоница, Н.Н. Клеменцова, С.С. Кравцов, А.А. Рудакова и других и др.

**Методологической основой** исследования являются методы системного, сравнительного анализа, количественных и качественных

характеристик рассматриваемых явлений, статистической обработки данных и общенаучные методы анализа.

База исследования – ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж.

Адрес: 453102, г.Стерлитамак, ул. Николаева 124.

**Теоретическая значимость** исследования состоит в том, что изучая научные работы и мнения ученых можно правильно сформировать действия по использованию оценочных средств как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по дисциплине «Трудовое право» в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж.

**Практическая значимость** состоит в том, чтобы внедрить и сделать эффективной использование оценочных средств как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по дисциплине «Трудовое право» на примере ГАПОУ Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж.

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

В первой главе представлена общая сущность, методы и способы оценивания и контроля знаний студентов. Во второй главе дана характеристика использованию контрольно-оценочным средствам, использующим в ГАПОУ СМПК, и даны по совершенствованию использования контрольно-оценочных средств в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж.

В заключении подвели итоги и сделали основные выводы исследования.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ КАК ИНСТРУМЕНТ КОНТРОЛЯ КАЧЕСТВА УЧЕБНЫХ ДОСТИЖЕНИЙ СТУДЕНТОВ**

## **1.1. Сущность оценочных средств в учебном процессе ссуза**

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

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

Согласно разделу 2.1 Методических рекомендаций по организации и проведению в высших учебных заведениях внутренней независимой оценки качества образования по образовательным программам высшего образования - программам бакалавриата, специалитета и магистратуры, утвержденных письмом Минобрнауки России от 15.02.2018 № 05-436, оценка, используемая в процессе промежуточной аккредитации К рассмотрению и утверждению инструмента рекомендуется привлекать представителей следующих равнозначных организаций и предприятий. Кроме того, в процессе промежуточной сертификации могут использоваться инструменты оценки, разработанные сторонними организациями (включая экспертные органы) [9].

В соответствии с разделом 5.2 Методических рекомендаций - Описание по разработке дополнительных профессиональных программ на основе

профессиональных стандартов, утвержденных письмом Министерства образования и науки РФ № ВК-1032/06 от 22.04.2015 [7], разработка инструментов оценки профессиональной квалификации носит итерационный характер, но в целом последовательность этапов следующая соблюдается.

- Этап 1: Выбор объектов оценки.
- Этап 2: Выбор объектов оценки.
- Этап 3. Определение ресурсов для проведения оценки.
- Этап 4: Выбор методов оценки и формулирование процедур оценки.
- Этап 5: Определение показателей и критериев оценки [16].

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

Критерии - это атрибуты для оценки показателей. Критерии позволяют провести бинарную оценку показателя, т.е. дать четкий ответ «да/нет», «выполнено/не выполнено» [52]. [52].

- Этап 6: Генерация типовых задач.

Задания для проверки навыков обычно представляют собой фрагменты профессиональной деятельности. Задания могут выполняться в реальной производственной (рабочей) среде или в смоделированной среде. В любом случае важно определить его основные элементы, т.е. необходимое оборудование и условия применения [46].

- Этап 7: Формирование инструментария оценки.

Модельная задача - это обобщенная формулировка для разработки вариаций задачи путем изменения объекта задачи, материалов, методов и других условий [17].

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

Согласно Методике создания оценочных средств, Фонд оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников на

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

Фонд инструментов оценки включает.

(1) Для выпускных экзаменов.

- Это программа выпускных экзаменов.

- Набор заданий, которые будут представлены выпускникам на экзамене, и критерии их оценки.

- Методический материал, определяющий методы обследования.

2) Для выпускной квалификационной работы.

- Методический документ, определяющий процедуры и критерии оценки соответствия выпускников требованиям ГОС ВПО на основе подготовки, проведения и оценки выпускного аттестационного экзамена [2].

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

1. предварительный этап. В начале этого этапа происходит полное составление требований к выпускникам [27].

2. Окончательный этап. Первая задача основного этапа - формирование содержания оценочного инструмента для решения вопросов соответствия на выпускном экзамене. Вторая задача основного этапа - формирование оценочного инструмента для решения квалификационных задач в выпускной квалификационной работе. Следующим шагом в решении второй задачи основного этапа является формирование методического документа по каждому предмету, позволяющего оценить выполнение выпускником квалификационных заданий [20].



Имеются положения об оценочных материалах (инструментах оценки). Требования к структуре, содержанию и дизайну оценочных материалов (инструментов оценки) [39].

1.1 Оценочные материалы (оценочные средства) являются неотъемлемой частью нормативно-методического обеспечения основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования и входят в систему оценки качества результатов обучения студентов по освоению дисциплин (модулей), практик и основной образовательной программы в целом [29].

1.2 ОС оценивают соответствие планируемых результатов обучения (знаний, компетенций, умений, навыков, (или) опыта деятельности и практического опыта) обучающегося требованиям к результатам освоения образовательной программы (компетенциям выпускника, установленным ФГОС ВО, компетенциям выпускника, установленным учреждениями среднего специального образования (если такие компетенции существуют)). предназначен для определения соответствия уровня подготовки студента [5].

1.3 Контроль качества освоения образовательной программы включает текущий контроль успеваемости, промежуточную аттестацию обучающихся и итоговую (государственную) аттестацию обучающихся на основе оценочных материалов.

- Оценочные материалы (оценочные средства) по дисциплинам (модулям).
- Оценочный материал (оценочное средство) по практике.
- Оценочные материалы (оценочные средства) для итоговой (государственной итоговой) аттестации [56].

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

Компетентностная ориентация (реакция на компетенции, формируемые в процессе освоения студентами дисциплины (модулей), практических занятий и ОПОП в целом).

Валидность (соответствие оцениваемого объекта установленным результатам обучения).

Надежность (единообразие используемых показателей и критериев оценки результатов обучения).

Объективность (объективные и надежные результаты оценки и управления).

Своевременность (выполнение оценочных процедур в соответствии со структурой ПООП и периодами обучения, предусмотренными академическим календарем).

Валидность (соответствие результатов применения ОМ(ОС) целям и задачам в области качества образования) [50, с. 247].

1.2 При формировании ОМ(ОС) необходимо обеспечить его соответствие.

ФГОС СПО по соответствующему направлению подготовки (специальности).

ФГОС СПО для области обучения (специализации) (профиль или специальность).

Рабочая программа дисциплины (модуля), рабочая программа практики, программа государственной итоговой аттестации.

Образовательные технологии, используемые при преподавании отдельных дисциплин (модулей), при организации всех видов практик и государственных аттестационных экзаменов в рамках ГИА [55].

1.1 ОМ (ОС) для управления успеваемостью и промежуточной аккредитацией студентов на кафедре (модуле) включает.

– перечень компетенций студента, формируемых в результате освоения образовательной программы, и указание этапов их формирования

– описание показателей и критериев оценивания на различных этапах формирования компетенций и описание шкалы оценивания.

- типовые управленческие задания и (или) иные материалы и практики, необходимые для оценки результатов обучения по дисциплине (модулю).

- методический материал, характеризующий этапы формирования компетенций, определяющий процедуры оценивания знаний, компетенций, умений, навыков и (или) опыта деятельности [53].

1.1 ОМ(ОС) для государственной итоговой аттестации, включая.

- перечень компетенций, которые должен приобрести обучающийся в результате освоения образовательной программы, соответствующей избранной выпускником профессиональной деятельности.

- результаты освоения компетенций (понимать, понимать, понимать...).

- вопросы или другая документация, необходимая для оценки результатов образовательной программы.

- описание показателей и критериев оценки компетенций и шкалы оценок.

- методический материал, определяющий процедуры оценки результатов образовательной программы [54].

1.1 Оценочные средства группируются в следующие блоки:

Задания на уровне «знать». Оценочные инструменты для диагностики уровня компетенции включают тестовые задания в специализированных областях, упражнения и вопросы для устных собеседований (анкеты, коллоквиумы) [47].

Задачи уровня «уметь». Оценочные средства для диагностики уровня сформированности компетенции включают тематические практические задания (работы), письменные работы: расчетно - графические работы, конспекты, типовые задания, задания на анализ конкретных ситуаций и др [42].

Задания уровня «владеть». Оценочные средства для диагностики уровня сформированности компетенции включают комплексные

практические задания (работы), выполнение и защиту курсовой работы/проекта, контрольную работу, индивидуальные творческие задания (личные задания), списки тем для обсуждения на круглых столах, кейс-стади. Возможны деловые/ролевые игры, исследовательская работа, практико-ориентированные задания и т.д. Если существуют опубликованные методические рекомендации по выполнению этих задач, необходимо включить библиографическую информацию [45].

Результаты текущего контроля отражаются в текущей оценке студента по конкретной дисциплине, на основании которой могут быть определены результаты итогового контроля (промежуточной аттестации) по этой дисциплине. Балльная оценка результатов обучения студентов при текущем и промежуточном (итоговом) управлении освоением учебных занятий (практик) регламентируется Положением о балльно-рейтинговой системе оценки результатов освоения студентом основной профессиональной образовательной программы [38].

Способ оценивания результатов освоения учебных занятий (модулей), практики регламентируется формой менеджмента и прикладных образовательных технологий, выносимых на промежуточную аттестацию [34].

## 1.2. Использование оценочных средств как инструмент контроля качества учебных достижений студентов по правовым дисциплинам

Методы контроля - это способы определения эффективности учебно-познавательной деятельности учащихся и педагогической деятельности учителя. В образовательной практике понятие «методы контроля» часто используется вместе с «формами», «типами» и «видами» контроля/оценки/проверки (41). Поэтому в таких случаях принято использовать более широкое понятие «методы контроля». Метод контроля - это средство, с помощью которого организуется и осуществляется обратная связь между учеником и учителем в процессе обучения, и понимается как

совокупность таких компонентов, как тип, вид, форма и средства контроля [30].

В таблице 1 представлена классификация методов контроля. Выбор метода контроля зависит от целей, содержания оценки и наличия ресурсов, гарантирующих использование данного метода [24]. Таким образом, сложные теоретические вопросы обычно проверяются на индивидуальных опросных сессиях (семинарах, коллоквиумах). Фронтальные устные вопросы планируются при рассмотрении обширного, но не сложного, наполненного фактами учебного материала. Письменные экзамены проводятся, когда необходимо проверить усвоение всеми студентами одного-двух вопросов, имеющих теоретическое значение, помочь им в изучении нового материала. Письменные экзамены предназначены в первую очередь для объективной и точной оценки [35, с. 204].

Таблица 1. Оценочные формы по контролю качества учебных достижений по правовым дисциплинам

Вид аттестации	Форма оценочного средства	Краткая характеристика оценочного средства	Основное содержание оценочного средства, представленного в фонде
Текущий контроль	Деловая и/или ролевая игра Проводится в учебной группе по решению преподавателя при высоком уровне подготовленности студентов	Ролевая игра моделирует процесс следственного действия. Исполняемые роли: - участники следственного действия; - рецензенты, осуществляющие критический анализ и оценку проведенного процесса; - экспертная группа, принимающая окончательное решение об одобрении методологии и результатов проведенного следственного действия.	В процессе ролевой игры осуществляется развитие у студентов комплекса знаний, умений, навыков, необходимых для формирования теоретических и практических компетенций
	Доклад, презентация Применяются систематически на каждом практическом занятии. Обязательны для каждого студента.	Доклады и презентации являются результатом самостоятельной работы студентов. Представляются в форме публичного выступления перед учебной группой. Предполагаются элементы дискуссии по	В процессе подготовки и выступления с докладами и презентациями у студентов развиваются знания, умения, навыки самостоятельного решения и изложения

		результатам представленной работы.	результатов отдельных исследовательских проблем.
Кейс-задача Реализуется, как правило, в сочетании с контрольной работой.		Кейс-задача представляет собой проблемное задание, в котором обучающемуся предлагают осмыслить и сформулировать конкретные ситуации.	В процессе анализа и решения кейс-задачи У студента формируются устойчивые навыки осмысления конкретных ситуаций
Коллоквиум Проводится по решению преподавателя в ходе практических занятий		Организуется в виде индивидуального или группового собеседования преподавателя с обучающимися по вопросам, выносимым на практическое занятие. Вопросы коллоквиума могут формироваться индивидуально для каждого студента	Осуществляется контроль качества самостоятельной работы студентов.
Круглый стол, дискуссия, полемика, диспут, дебаты Организуются в обязательном порядке при рассмотрении вопросов практических занятий.		Оценочные средства, позволяющие включить обучающихся в процесс обсуждения спорного вопроса, проблемы. Перечень дискуссионных тем круглого стола, дискуссии, полемики, диспута, дебатов строится на основе вопросов практических занятий или формируется преподавателем в ходе занятия.	Позволяет проконтролировать и оценить умение студентов аргументировать собственную точку зрения и отстаивать ее в процессе обсуждения. Формируются качества, необходимые для вхождения в систему научной коммуникации.
Контрольная работа Тема выбирается самостоятельно или по рекомендации преподавателя. Примерные темы представлены в рабочей программе.		Примерная тематика и рекомендации по выполнению контрольных и курсовых работ представлены в рабочей программе дисциплины. сформированности аналитических, исследовательских навыков, навыков практического и творческого мышления. Может выполняться в индивидуальном порядке или группой обучающихся.	Осуществляется контроль качества самостоятельной работы студентов.
Разноуровневые задачи и задания		Различают задачи и задания: а) репродуктивного уровня,	В процессе анализа и решения разноуровневых задач.

		<p>позволяющие оценивать и диагностировать знание учебного материала (базовые понятия, алгоритмы, факты) и умение правильно использовать специальные термины и понятия, а также распознавать объекты изучения в рамках определенного раздела дисциплины; б) реконструктивного уровня, позволяющие оценивать и диагностировать умения анализировать, синтезировать, обобщать и систематизировать теоретический материал с установлением причинно-следственных связей и формулированием конкретных выводов; в) творческого уровня, позволяющие оценивать умения, интегрировать знания различных областей, формулировать и аргументировать собственную точку зрения.</p>	<p>У студента формируются устойчивые навыки осмысления конкретных ситуаций</p>
Реферат	<p>Рефераты разрабатываются и представляются по рекомендации преподавателя и по желанию студентов</p>	<p>Продукт самостоятельной работы студента, представляющий собой краткое изложение в письменном виде результатов теоретического анализа определенной научной проблемы, приводит различные точки зрения, а также обосновывает собственные взгляды на проблему.</p>	<p>Позволяет контролировать и оценивать уровень формирования компетенции студента как самостоятельного сложившегося исследователя</p>
Собеседование	<p>Организуется, как правило, в часы консультаций преподавателя</p>	<p>Носит индивидуальный характер. Организуется и проводится как специальная беседа преподавателя с обучающимся на темы, связанные с изучаемой дисциплиной</p>	<p>Позволяет выяснить объем знаний обучающегося по определенному разделу, теме, проблеме и т.п.</p>
Тест	<p>Тестовые задания разработаны</p>	<p>Система стандартизированных</p>	<p>Тестирование позволяет</p>

для текущего контроля и промежуточной аттестации.	заданий, позволяющая алгоритмизировать (автоматизировать) процедуру определения знаний и умений обучающегося.	контролировать и оценивать знания и умения ориентироваться в формализованных понятиях и структурах содержания дисциплины.
Эссе Выполняется студентами по желанию на строго индивидуальной основе.	Эссе представляет собой самостоятельное творческое произведение на тему, избранную студентом, близкую содержанию изучаемой дисциплины.	Написание студентом эссе позволяет выявить индивидуальную специфику его методологических установок.
Экзамен Проводится по всему содержанию дисциплины.	Экзамен проводится в устной форме по вопросам учебной дисциплины.	Экзамен дает возможность оценить компетенции (знания, умения, навыки) студента, приобретенные в результате изучения дисциплины.

Остановимся немного подробнее на инструменте оценки дисциплины трудового права. Оценочное средство предназначено для проверки освоения учебных областей программы промежуточной специализированной подготовки базовой подготовки по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения «Трудовое право». Формат промежуточного аттестата по специальности - зачет и дифференцированный зачет [1].

В результате контроля и оценки по учебной дисциплине осуществляется комплексная проверка следующих профессиональных и общих компетенций [10].

Таблица 2. Компетенции

Компетенции	Уметь	Знать
ОК 1.	- применять на практике нормы трудового законодательства; - анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;	- нормативные правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве; - содержание российского трудового права; - права и обязанности работников
ОК 2.		
ОК 3		
ОК 4.		
ОК 5.		
ОК 6.		
ОК 8.		



ОК 9.	- анализировать и решать	и работодателей; - порядок заключения, прекращения и изменения трудовых договоров; - виды трудовых договоров; - содержание трудовой дисциплины; - порядок разрешения трудовых споров; - виды рабочего времени и времени отдыха; - формы и системы оплаты труда работников; - основы охраны труда; - порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора;
ПК 1.1.	юридические проблемы в	
ПК 1.2.	сфере трудовых	
ПК 1.3	отношений;	
ПК 1.4.	- анализировать и готовить	
ПК 2.2	предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;	

Оценка экзамена, зачета, дифференцированного зачета, устного опроса выражается в баллах (при устном ответе) [11].

«отлично» - глубокое знание предмета, владение основными понятиями и терминологией, а также конкретными знаниями и умениями в области специализации в соответствии с ФГОС СПО: ответы полные, четкие, однозначные, разборчивые и объясняются практическим опытом профессиональной деятельности.

«хорошо» - студент демонстрирует глубокое и полное освоение материала и способность правильно продемонстрировать содержание программы. Есть некоторые неточности в формате и стиле ответов.

«удовлетворительно» - студент понимает основное содержание учебной программы и способен продемонстрировать практическое применение полученных знаний. Однако в содержании и оформлении ответа имеются ошибки и неточности. Последовательность, доказательность и грамотность ответа недостаточны.

«Неудовлетворительно» - студент имеет существенные пробелы в знаниях, допускает ошибки, не выделяет главное, существенное в ответе. Ответы поверхностны и необоснованны, встречаются речевые ошибки [14].

Критерии оценок тестового контроля знаний:

5 (отлично) – 70-100% правильных ответов

4 (хорошо) – 55-69% правильных ответов

3 (удовлетворительно) – 40-54% правильных ответов

2 (неудовлетворительно) – 39% и менее правильных ответов

При оценке письменных работ (ответов на контрольные вопросы, курсовых работ, тестов, эссе и различных практических заданий) учитывается правильность выполнения работы и требования к ее выполнению.

'Отлично' - письменная работа соответствует всем требованиям, изложенным в методических указаниях по выполнению письменной работы. Студент демонстрирует глубокое и осознанное знание изучаемого предмета, владение основными понятиями, терминологией, конкретными знаниями и умениями в данной области в соответствии с ФГОС СПО.

'Хорошо' - Письменная работа в основном соответствует всем требованиям, изложенным в Методических рекомендациях по выполнению письменных работ, но есть небольшие ошибки в оформлении, незначительные неточности в изложении материала. Студент демонстрирует глубокое и основательное усвоение материала и умение правильно демонстрировать программный материал. Некоторые незначительные неточности в формате и стиле ответа [32].

«Удовлетворительно» - письменная работа в основном соответствует всем требованиям, изложенным в рекомендациях к письменным работам, но имеются незначительные ошибки в оформлении, небольшие неточности в изложении материала, опечатки, студент продемонстрировал понимание основного содержания учебной программы и практическое применение может быть продемонстрировано. В то же время студент допускает несколько ошибок и неточностей в содержании и формате ответа. Ответы недостаточно последовательны, не имеют доказательной базы и недостаточно грамотны [21].

«Неудовлетворительно» - письменная работа не соответствует требованиям, изложенным в методических указаниях по написанию работы

(содержание работы не раскрывает заявленную тему, нарушена логика изложения материала, не достигнута цель, не решены задачи исследования), у студента имеются существенные пробелы в знаниях Допускают ошибки, не подчеркивают главное, существенное в ответах. Ответы поверхностны и необоснованны, встречаются речевые ошибки.

## **Выводы по первой главе**

Из вышесказанного можно сделать вывод, что важнейшей особенностью третьего поколения Федеральных государственных стандартов образования (ФГОС) является ориентация на результаты обучения, выраженные через профессиональные компетенции, а не через содержание.

Оценка в этом случае направлена на систематическое установление соответствия между запланированными и достигнутыми результатами обучения. Приведенные выше результаты показывают, что акцент в образовательном процессе сместился на элементы контроля и оценки, которые позволяют систематически отслеживать, диагностировать и корректировать процесс обучения.

Контроль результативности обучения, усвоенной информации, знаний и навыков учащихся классифицируется по разным характеристикам, формам и видам, а также реализуется через разнообразные методы, которые были рассмотрены в пункте 1.2. первой главы. Первостепенная цель методов состоит в обеспечении слаженной коммуникации и объективной обратной связи между учащимися и преподавателем в ходе их деятельности. Это необходимо для выявления того, насколько результативно учащиеся усваивают, воспринимают и осваивают учебную программу.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОНТРОЛЬНО-ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ НА ДИСЦИПЛИНЕ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ГАПОУ СТЕРЛИТАМАКСКИЙ МНОГОПРОФИЛЬНЫЙ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ КОЛЛЕДЖ**

### **2.1. Особенности процесса преподавания «Трудового права» в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж**

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

Адрес:

Почтовый индекс: 453103;

Субъект Российской Федерации: Республика Башкортостан;

Город: город Стерлитамак;

Улица: улица Николаева;

Дом: дом 124.

Директор: Усевич Антонина Никифоровна.

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

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

Рисунок 1. Руководители ГАПОУ СМПК

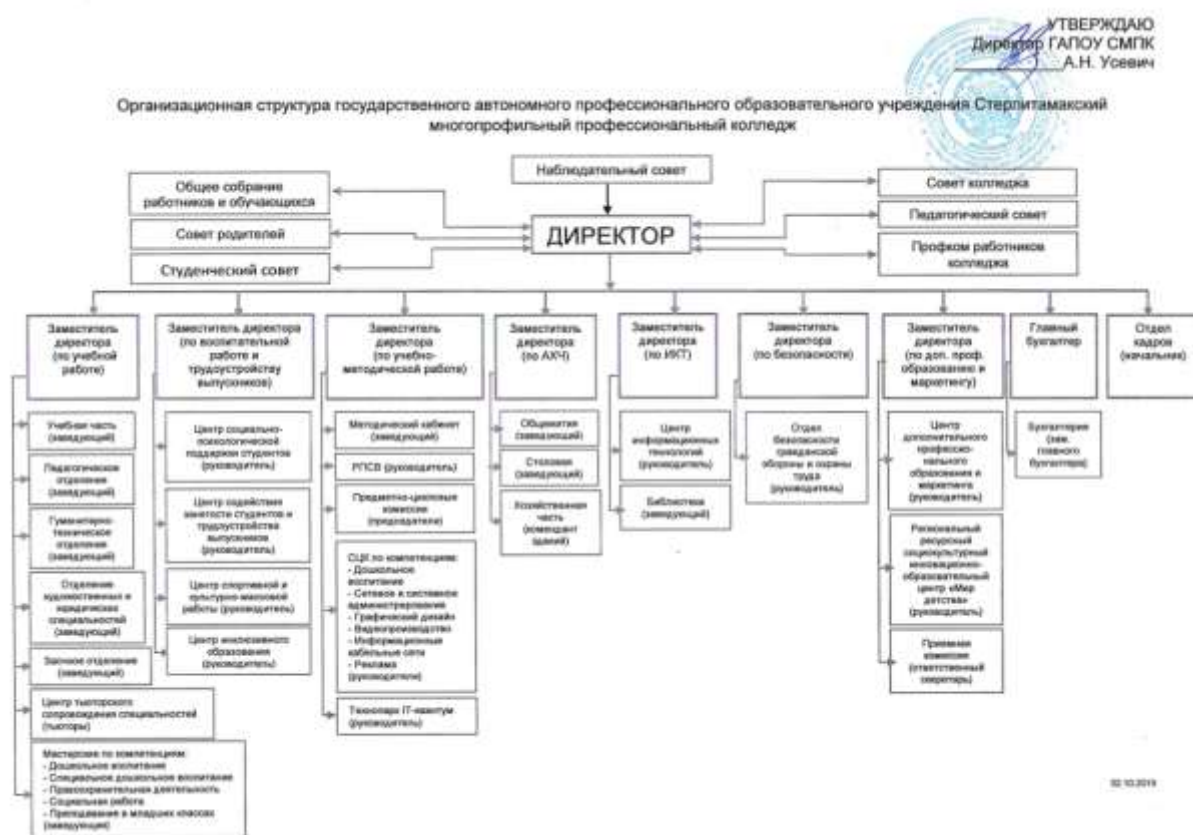


Рисунок 2. Структура и органы управления ГАПОУ СМПК

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

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

### 1. Паспорт фонда как основа оценочного инструмента

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

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

#### 1.1 Перечень формируемых компетенций

Таблица 3. Изучение дисциплины Трудовое право направлено на формирование следующих компетенций:

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

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

Перечень необходимых компонентов компетенции

В результате изучения дисциплины студенты должны.

Уметь: 1.

1. применять нормы трудового права на практике.



2. анализировать и решать правовые проблемы в области производственных отношений.

3. анализировать и готовить предложения по разрешению трудовых споров

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

Знать.

1. нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве.

2. содержание российского трудового права.

3. права и обязанности работников и работодателей.

4. процедуры заключения и расторжения трудовых договоров.

5. виды трудовых договоров, содержание правил трудоустройства.

6. процедуры разрешения трудовых споров.

7. виды рабочего времени и времени отдыха;

8. нормы и системы оплаты труда;

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

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

Таблица 4. Структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации

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

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

	Коллективные переговоры: понятие, порядок ведения, урегулирование разногласий.			
1.14	Коллективные договоры и соглашения: содержание, структура. Порядок заключения и изменения. Ответственность за нарушение законодательства о социальном партнерстве.	ОК 2,4 ПК 2.1	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2	<b>Особенная часть трудового права</b>	ОК 2-8 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.1.	Понятие ранка труда, занятости, трудоустройства. Правовой статус безработного.	ОК 2-6 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля Конспект	Вопросы для экзамена
2.2	Участие работодателей в обеспечении занятости населения	ОК 2-8 ПК 1.1, 2.1, 2.2, 2.3	Вопросы для текущего контроля Конспект	Вопросы для экзамена
2.3.	Трудоустройство граждан. Особенности трудоустройства несовершеннолетних, инвалидов.	ОК 2,4,5 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.4.	Понятие и содержание трудового договора. Необходимые условия трудового договора. Общий порядок заключения трудового договора.	ОК 2,4 ПК 2.1	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.5.	Испытание при приеме на работу. Трудовая книжка. Срочный Трудовой договор.	ОК 2-6 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля Задачи	Вопросы для экзамена
2.6.	Изменение трудового договора. Перевод на другую работу. Перемещение. Отстранение от работы.	ОК 2-9 ПК 1.1-2.3	Задания для тестированного опроса	
2.7.	Основания прекращения трудового договора. Расторжение по инициативе работника	ОК 3,4,5,7,8 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля Доклад	Вопросы для экзамена

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

2.15	Дисциплина труда	ОК 2,3,4,5,6, 7,8 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.16	Материальная ответственность сторон трудового договора	ОК 3,4,5 ПК 1.1, 2.1, 2.2	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена
2.17	Охрана труда			
2.18	Трудовые споры	ОК 2-9 ПК 1.1-2.3	Вопросы для текущего контроля	Вопросы для экзамена

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

Вариант 1.

Что из нижеперечисленного не является принципом отдельных источников трудового права?

а) принцип ясности трудовой функции (институт трудового договора)

б) принцип правомерности поведения (институт дисциплинарной ответственности работников)+

в) принцип равной оплаты за труд равной ценности (Институт вознаграждения за труд).

Трудовое законодательство распространяется на следующих лиц

(а) лица, выполняющие работу на основании гражданско-правового договора

б) лица, которые выполняют работу на основании гражданско-правового договора и отношения между которыми впоследствии признаются судом как трудовые+;

в) государственные служащие.

Испытательный срок в период трудоустройства не устанавливается в отношении

(а) несовершеннолетним+.

б) руководителю организации, его заместителю и главному бухгалтеру;

в) совместителям

г) внештатным работникам.

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

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

В ученическом договоре должно быть указано следующее

а) Сумма, которая должна быть выплачена в конце периода ученичества.

б) Имена сторон+.

в) Указание конкретной квалификации, которую должен приобрести ученик. +

г) Продолжительность ученичества+.

Какова максимальная продолжительность перерывов и питания?

а) Не более двух часов+.

б) В течение 30 минут.

в) В течение одного часа?

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя в отношении беременной женщины

а) Не допускается.

б) Возможно при неоднократной неспособности выполнять свои обязанности без уважительных причин.

в) Не допускается, за исключением случаев ликвидации организации или прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем.

Заносится ли информация о дисциплинарном взыскании в трудовую книжку работника?

а) да

б) нет+.

Являются ли условия труда

а) Условия труда, оговоренные в трудовом договоре с работником

б) Обязательные и дополнительные условия трудового договора

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

В каких профессиях запрещено использовать труд женщин?

а) Профессии с вредными и/или опасными условиями труда.

б) Подземные работы.

в) Работы, связанные с подъемом и перемещением вручную тяжестей, превышающих предельно допустимые нормы+;

Вариант 2

Что такое работодатель?

а) Юридическое лицо, осуществляющее массовый набор кандидатов на замещение вакантной должности.

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

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

Основанием для возникновения трудовых отношений является

а) отбор по конкурсу на замещение соответствующих должностей.

б) распределение рабочих мест на основе квот, определенных законом

в) фактическое начало работы.

г) все вышеперечисленное +.

Какой документ определяет минимальный и максимальный пределы пособия по безработице?

а) Закон Российской Федерации «О занятости населения

б) Постановление Правительства Российской Федерации+;

в) Постановления Министерства труда Российской Федерации+;

г) Решение Трехстороннего комитета Российской Федерации.

Дата вступления трудового договора в силу

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

В случае прекращения трудового договора работодатель обязан сообщить работнику, что

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

Временные интервалы для работы в ночное время

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

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

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

Определите вид существенных обязанностей работника.

- а) Полная +;
- б) Единичная;
- в) нормирована.
- г) Сокращенный.

Продолжительность рабочего времени на работе не может превышать:

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



в) 4 часа в день +.

Указывать в трудовом договоре, что работа является не основной

а) обязательно+.

б) не является обязательной;

в) не является обязательной;

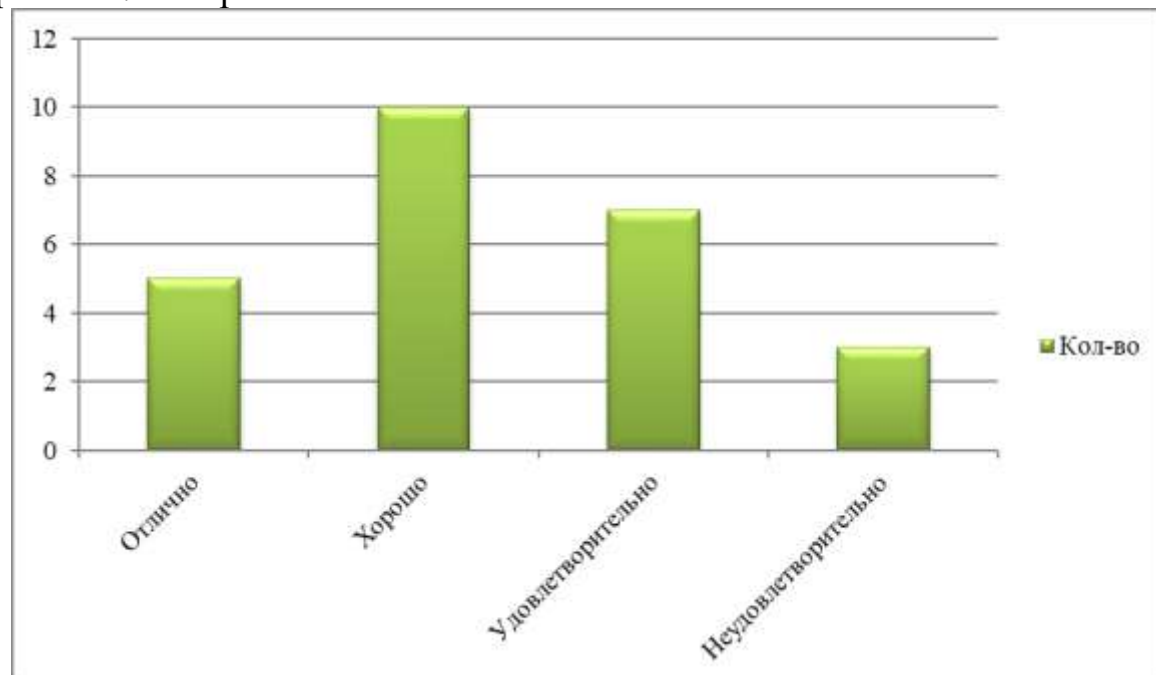
в) выполняется по желанию работодателя.

Таблица 5. Критерии оценки теста

Оценка уровня подготовки		
Балл (отметка)	Результат	
5	Отлично	более 89% правильных ответов
4	Хорошо	70%-89% правильных ответов
3	Удовлетворительно	51%-69% правильных ответов
2	Неудовлетворительно	менее 51% правильных ответов

Рассмотрим оценки за тестирование отраженной в диаграмме.

Диаграмма 1. Контроль



Данный контроль знаний основывался на тестировании. Тестирование позволяет за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности обучающихся, т.е. оценить степень и качество достижения целей обучения, но оно не является эффективным способом проверки уровня знаний по определенной теме или за курс обучения и не интересен для обучающихся.

Таким образом можно выявить недостатки:

а) используются преимущественно традиционные формы контроля – устный опрос, тестирование, конспектирование, при этом отсутствуют нетрадиционные, активные методы контроля, например, кейс-метод (решение ситуационных задач), устный опрос в форме дискуссии, опорный конспект, круглый стол и т.д.;

б) студенты не имеют возможности проверить самих себя;

в) Тестирование базируется только на предложенном варианте;

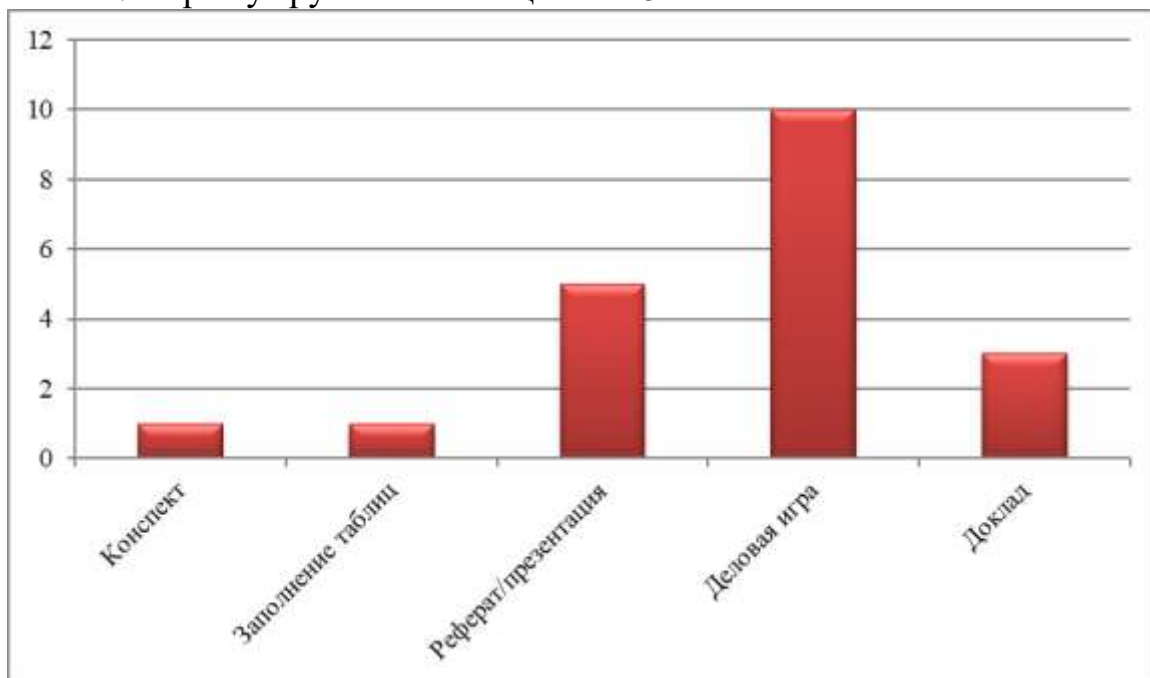
г) для написания докладов разработаны методические рекомендации с описанием требований к структуре, содержанию, оформлению работы, к защите, с описанием критериев оценки, но является только теоретическимписанием.

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

Таблица 5. Опрос у группы состоящей из 25 человек

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

Диаграмма 2. Опрос у группы состоящей из 25 человек



Анализ ответов показал, что большинство студентов выбрали традиционные методы, но также их заинтересовал такой метод как деловая игра.

В пункте 2.2 рассмотрим методические рекомендации как можно улучшить традиционные формы и сделать интересными. А также отразим деловую игру по Трудовому праву и изучим статистику оценки знаний по данному методу.

## 2.2. Методические рекомендации по совершенствованию использования контрольно-оценочных средств в ГАПОУ Стерлитамакский Многопрофильный Профессиональный Колледж

Деловая игра. Данный метод был выбран, исходя из опроса студентов.

План учебной деловой игры

По дисциплине Трудовое право

Тема: Учебная деловая игра «Трудовые споры».

Актуализация знаний: опрос.

Межпредметные связи: Право социального обеспечения, документационное обеспечение управления и другие.

Метод обучения: проблемный; принцип моделирования будущей профессиональной деятельности.

Метод контроля: контроль по курсу раздела «Трудовое право», контроль практических умений и навыков, итоговый контроль.

Средства обучения. Нормативно-правовая база - Конституция РФ и Трудовой кодекс РФ

Планируемый результат:

Студенты в процессе деловой игры должны:

Знать теоретический материал по разделу

Творчески подходить к заданию

Научиться аналитически мыслить и принимать решения

Уметь анализировать НПА

Знать нормы этикета по общению и компетенции юриста

Домашнее задание: 1. Повторить ТК РФ.

Написать эссе «Нарушение трудового законодательства».

Цель деловой игры:

- Закрепление теоретического материала курса «Трудовое право».
- Укрепление знаний по профессиональным и общим компетенциям.
- Развитие коммуникативных навыков, необходимых для выполнения управленческих функций.
- Приобретение навыков составления различных нормативных документов.
- Приобретение навыков разрешения споров в трудовых отношениях правовыми средствами.
- Стимулирование интереса студентов к приобретению прочных знаний о социальных гарантиях граждан в сфере труда и занятости, развитию навыков анализа правовых актов и принятия управленческих решений.
- Стимулировать интерес к самообразованию.

- Продолжить формирование у студентов навыков, умения работать самостоятельно, грамотно и лаконично излагать свои мысли.
- Выявить междисциплинарные связи.
- Способствовать развитию творческого мышления студентов.
- Способствовать развитию студентов как будущих специалистов, которые могут использовать свои знания в профессиональных ситуациях.
- Воспитывать культуру общения и действия.
- Развивать навыки настойчивости, лояльности, самоконтроля, самоорганизации, ответственности и работы в команде.

Интегрированная цель деловой игры - выработать оптимальное решение проблемы.

Задачи деловой игры:

Закрепление теоретического материала курса «Трудовое право».

Укрепление знаний по профессиональным и общим компетенциям.

Развитие коммуникативных навыков, необходимых для выполнения управленческих функций.

Приобретение навыков составления различных нормативных документов.

Приобретение навыков разрешения споров в трудовых отношениях правовыми средствами.

Стимулирование интереса студентов к приобретению прочных знаний о социальных гарантиях граждан в сфере труда и занятости, развитию навыков анализа правовых актов и принятия управленческих решений.

Стимулировать интерес к самообразованию.

Продолжить формирование у студентов навыков, умения работать самостоятельно, грамотно и лаконично излагать свои мысли.

Выявить междисциплинарные связи.

Способствовать развитию творческого мышления студентов.

Способствовать развитию студентов как будущих специалистов, которые могут использовать свои знания в профессиональных ситуациях.

Воспитывать культуру общения и действия.

Развивать навыки настойчивости, лояльности, самоконтроля, самоорганизации, ответственности и работы в команде.

Основные понятия игры:

- трудовой арбитраж
- забастовка
- примирительная комиссия
- примирительные процедуры
- локаут

Перед игрой студент слушает лекцию и получили инструкцию по деловой игре. Задание распределяется согласно инструкции.

Педагог руководит игрой.

Регламент учебно-деловой игры - 2 часа.

При игре студент должен подобрать вариант решения задачи, стратегию, порядок увольнения (анализ ситуации).

Блок - схема учебно-деловой игры

1. Организационно-подготовительный этап.

1.1. Организационный момент. Целеполагание. Инструктаж.

1.2. Актуализация знаний (уплотненный опрос). Анализ результатов.

2. Игровой этап

2.1. Работа по группам, анализ заданий. Работа экспертного совета.

2.2. Выступление участников групп. Презентация управленческого решения.

2.3. Рефлексия.

3. Заключительный этап.

3.1. Итоговый доклад экспертного совета и анализ работы по группам.

3.2. Заключительный доклад руководителя игры (подведение итогов, выставление оценок). Домашнее задание.

Характеристика игры

Отношения между работником и работодателем не являются бесконфликтными. Трудовое право призвано оказать определенную помощь в разрешении конфликтных ситуаций как на стадии возникновения спора между сторонами трудовых отношений, так и на стадии его перерастания в трудовой спор. Однако основная цель трудового права - предотвращение споров путем обеспечения соблюдения сторонами трудового законодательства и того, что их отношения основаны на взаимном уважении интересов друг друга.

Деловая игра дает ряд знаний о правах и обязанностях работников и работодателей, а также о процедурах заключения, расторжения и изменения трудовых договоров.

В процессе игры студенты изучают содержание трудовой дисциплины, виды рабочего времени и времени отдыха, порядок разрешения трудовых споров, порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора (ОК 1-ОК-9, ПК 1.1-ПК-2.2), которая была указана в таблице 2 в первой главе пункт 1.2.

Правила проведения деловых игр.

1. быть знакомым с методикой, нормами и другими материалами по теме игры.
  2. как можно активнее использовать групповую деятельность.
  3. быть доступным для консультации участников игры.
  4. представлять результаты групповой деятельности игрокам собранию экспертов и официальным лицам игры
  5. участники (игроки) должны подготовить отчет, в котором они должны разработать предложения и оперативные решения
  6. участники имеют право неоднократно выступать и отстаивать свои предложения
  7. участники должны соблюдать культуру дисциплины и дискуссии.
- Система оценочных показателей

1 Представление управленческих решений оценивается по пятибалльной шкале и оценивается внутри группы; за каждый правильный ответ на один вопрос начисляется один балл.

2. В случае нарушения правил и регламента Учебной деловой игры, Экспертный совет и Руководитель игры оставляют за собой право снять с команды баллы - максимум пять баллов.

3. В случае дополнительных аргументов игрокам начисляется до 10 очков

4. В конце игры выставляются оценки за выполнение первого и второго этапов

5. Работа экспертов оценивается по результатам групповой защиты бизнес-решения.

Ход учебной деловой игры

Проверьте готовность аудитории и атмосферу.

Укажите на важность этой учебной деловой игры в дальнейшей деятельности учащихся.

Организируйте всё таким образом, чтобы все ученики участвовали в игре.

Создайте другую атмосферу в классе.

В самом начале активируйте группу и настройте его так, чтобы учащиеся могли работать целенаправленно.

2. Игровой этап.

– Педагоги руководят игрой, поддерживают темп и тон игры и реализуют стратегии сотрудничества.

– Учащиеся активно участвуют в игре.

– Эксперты наблюдают, консультируют, соблюдают кодекс поведения, ведут протокол игры и помогают в обсуждениях.

– Участники игры могут задавать друг другу вопросы во время презентации.

– Участники работают над нормативной литературой.

– Моделирование внеклассной атмосферы.



- Определите уровень результатов обучения.
- Учитывая личные особенности учеников.
- Выявление их способности быстро ориентироваться в предложенной ситуации.

- Развитие способности обращать внимание, наблюдать, распознавать информацию, думать, поддерживать и помогать.

- Определение результатов деловых игр.

Развитие аналитических, рефлексивных и самовыразительных навыков.

3. Заключительный этап.

Руководитель игры (преподаватель):

- Рассказывают о своих общих впечатлениях.

- Благодарит студентов за подготовку, активное участие и организацию игр.

- Подчеркните положительные аспекты и обратите внимание на отрицательные.

- Определите, что было интересно студентам, что нужно изменить и что можно было бы изменить.

- Отметьте лучшие утверждения, мнения и вопросы.

- Поощряйте их анализировать работу друг друга.

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

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

Размышлять о собственном поведении;

Развитие способности анализировать собственные недостатки;

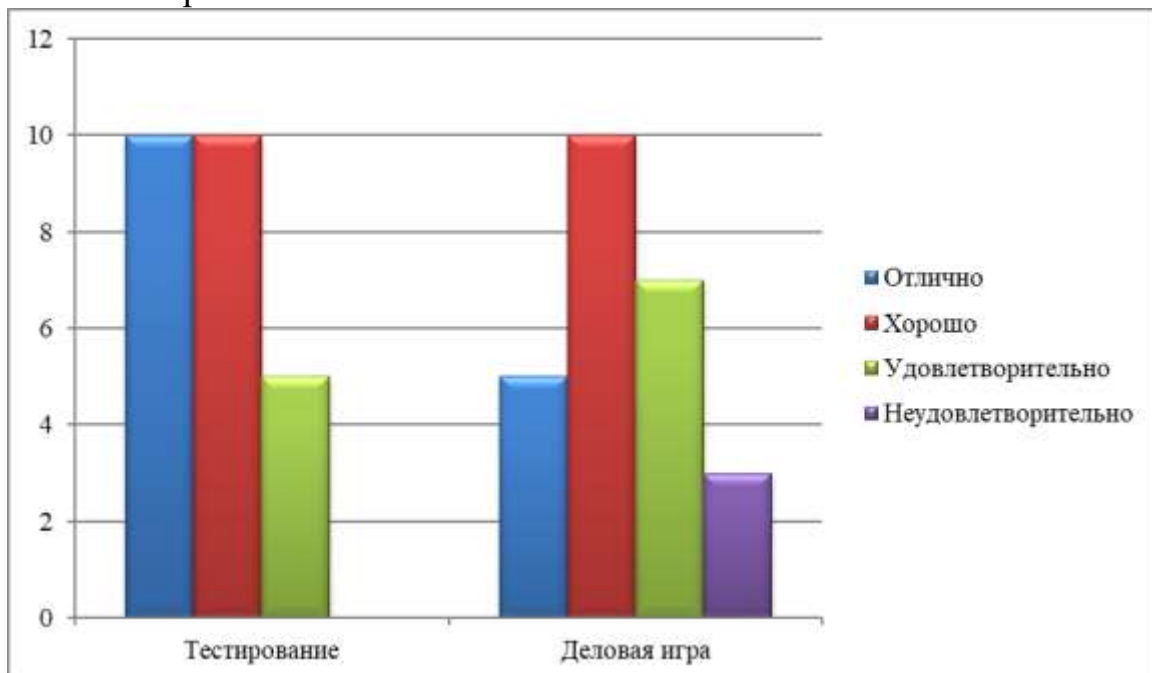
Развитие способности прислушиваться к критике;

Развитие самооценки и самовыражения.

После деловой игры преподаватель подводит итог и выставляет оценку по пятибалльной шкале. Ниже приведем диаграмму статистики, чтобы

оценить эффективность метода и сравнить с предыдущей статистикой, проведенной по опросу оценки за тестирование.

Диаграмма 3. Опрос



Анализ диаграммы показал, что деловая игра является более эффективной в контроле оценки знаний, чем тестирование и наиболее интересна для студента.

Далее рассмотрим методические рекомендации.

Для начала это добавить самоконтроль для студента после раздела по трудовому праву.

Следующей рекомендацией можно добавить то, чтобы в традиционных методах, такие как тестирование, можно использовать ИКТ технологии, которые разнообразят тест и помогут дать такую форму ответа как вставить слово, соотнести подходящие слова, найти последовательность.

Чтобы разнообразить написание реферата или доклада можно предложить во второй главе создание продукта, такое например как брошюры, буклета, альбома, схемы, опорного конспекта и многое другое.

Таким образом, цели и задачи второй главы достигнуты. Методические рекомендации предложены.

## **Выводы по второй главе**

В период прохождения нами педагогической и преддипломной практики, предусмотренной учебным планом 44.03.04. «Правоведение и правоохранительная деятельность» нами посещались аудиторные занятия по дисциплине «Трудовое право» у студентов второго курса специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения в ГАПОУ СМПК группа ПСО-218. Был рассмотрен фонд оценочных средств, который включает в себя паспорт, компетенции и перечень требуемого компонентного состава компетенций. Далее рассмотрена структура фонда оценочных средств для текущей и промежуточной аттестации по дисциплине «Трудовое право». В ходе анализа были выявлены недостатки, а также проведен опрос студентов интересен ли данный метод (тестирование) при контроле знаний).

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

Следующим пунктом второй главы была предложена деловая игра и методические рекомендации. Они включили в себя:

Добавить самоконтроль для студента после раздела по трудовому праву.

Следующей рекомендацией добавить использование ИКТ технологий, которые разнообразят тест и помогут дать такую форму ответа как вставить слово, соотнести подходящие слова, найти последовательность.

Чтобы разнообразить написание реферата или доклада можно предложить во второй главе создание продукта, такое например как брошюры, буклета, альбома, схемы, опорного конспекта и многое другое.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Приведенный материал подтверждает актуальность данной темы, так как постоянные изменения в образовательной сфере и отсутствие законодательной базы увеличивают необходимость разработки контрольно-оценочных средств для аттестации студентов.

Рассматривая данный вопрос разработки инструментов контроля и оценки, следует обратить внимание на то, что их разработка требует особого внимания и контроля. От качества разработанных инструментов контроля и оценки зависит не только уровень студентов, но и качество преподавания и уровень преподавателей. Преподаватели, не сумевшие правильно разработать инструменты контроля и оценки качества знаний, добьются низких результатов, а учащиеся получат низкие оценки, потому что не знают, чего от них ждут. Поэтому был проведен опрос студентов для выявления недостатков и разработаны рекомендации для повышения эффективности инструмента.

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

Поставленные задачи решены, цели достигнуты.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ (ред. от 04.11.2022) // Собрание законодательства РФ. – 07.01.2002. – № 1 (ч. 1) . – ст. 3.
- 2) Приказ Министерства науки и высшего образования Российской Федерации от 25.11.2021 № 1094 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам высшего образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. – 29.11.2021.
- 3) Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 868 «Об утверждении аккредитационных показателей по основным общеобразовательным программам – образовательным программам начального общего, основного общего и среднего общего образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. – 30.11.2021.
- 4) Приказ Министерства просвещения Российской Федерации от 29.11.2021 № 869 «Об утверждении аккредитационных показателей по образовательным программам среднего профессионального образования» // Официальный интернет-портал правовой информации. – 30.11.2021.
- 5) Распоряжение Минпросвещения России от 30.04.2021 № Р-98 «Об утверждении концепции преподавания общеобразовательных дисциплин с учетом профессиональной направленности программ среднего профессионального образования, реализуемых на базе основного общего образования» // Консультант.плюс. – 30.04.2021.
- 6) Письмо от 16 мая 2002 г. № 14-55-353ин/15 О Методике создания оценочных средств для итоговой государственной аттестации выпускников вузов // Консультант плюс. – 16.02.2002.
- 7) Письмо Минобрнауки России от 22.04.2015 № ВК-1032/06 «О направлении методических рекомендаций» (вместе с «Методическими рекомендациями разъяснениями по разработке дополнительных

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

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

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

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

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

12) Адольф В. А. Правовые основы профессиональной педагогической деятельности в современной общеобразовательной организации: учебно-методическое пособие / В. А. Адольф, Д. В. Грак; Красноярский государственный педагогический университет им. В.П.

Астафьева. – Красноярск: Красноярский государственный педагогический университет им. В.П. Астафьева, 2021. – 164 с.

13) Актуальные проблемы развития профессионального образования: Материалы Всероссийской научно-практической конференции, Лесниково, 31 октября 2017 года. – Лесниково: Курганская государственная сельскохозяйственная академия им. Т.С. Мальцева, 2017. – 221 с.

14) Андреева В. Н. Оценка реализации основных профессиональных образовательных программ среднего профессионального образования в соответствии с ФГОС / В. Н. Андреева // Среднее профессиональное образование. – 2013. – № 7. – С. 20-22.

15) Бударин С. С. Основные принципы организации аудита эффективности использования ресурсов / С. С. Бударин, Ю. В. Эльбек // Вестник Воронежского государственного аграрного университета. – 2020. – Т. 13. – № 3(66). – С. 174-181.

16) Вальковская А. С. Инновационные технологии при реализации основной образовательной программы среднего профессионального образования / А. С. Вальковская // Образовательное пространство: проблемы, достижения и перспективы : материалы II Всероссийской научно-практической конференции, Шадринск, 24 января 2020 года. – Шадринск: Шадринский государственный педагогический университет, 2020. – С. 63-66.

17) Галимова Н. С. Формирование комплементарных компетенций в рамках федеральных государственных образовательных и профессиональных стандартов / Н. С. Галимова // Вестник науки и образования. – 2020. – № 8-1(86). – С. 74-78.

18) Галицкая Е. Е. Инновационные формы и методы взаимодействия участников образовательного процесса при реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования / Е. Е. Галицкая, Н. В. Журавель // Современные технологии в мировом научном пространстве : сборник статей Международной научно-практической

конференции: в 3 частях, Уфа, 28 сентября 2017 года. Том Часть 1. – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2017. – С. 9-12.

19) Головина, С. Ю. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под общей редакцией С. Ю. Головиной. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 313 с.

20) Демчук Л. А. Реализация Концепции профориентационной деятельности муниципальной образовательной системы города Челябинска через интеграцию основной образовательной программы среднего общего образования с основными программами профессионального обучения / Л. А. Демчук // Интеграция методической (научно-методической) работы и системы повышения квалификации кадров : Материалы XXI Международной научно-практической конференции, Челябинск, 20 апреля 2020 года / Отв. редактор Д.Ф. Ильясов. – Челябинск: Челябинский институт переподготовки и повышения квалификации работников образования, 2020. – С. 21-27.

21) Единая база нормативно-правовой документации по разработке федеральных государственных образовательных стандартов, примерных основных образовательных программ как инструмент сопровождения реализации образовательных программ среднего профессионального образования / В. В. Афанасьев, Е. В. Болгова, Н. А. Воробьева [и др.] // Управление образованием: теория и практика. – 2021. – № 1(41). – С. 221-231.

22) Зеер Э. Ф. Персонализированная учебная деятельность обучающихся в среднем профессиональном образовании как фактор реализации инновационной программы «Профессионалитет» / Э. Ф. Зеер // Известия Российской академии образования. – 2022. – № 2(58). – С. 121-134.

23) Иголина Е. В. Практико-ориентированное обучение как технология: структурные компоненты / Е. В. Иголина // Современный педагогический взгляд. – 2019. – № 3(28). – С. 8-13.



24) Игровые технологии обучения правовым дисциплинам / О. И. Ваганова, К. С. Гордеев, Л. И. Кутепова, И. Е. Барабина // Карельский научный журнал. – 2020. – Т. 9. – № 4(33). – С. 41-43.

25) Карпова, А. В. Трудовое право : учебное пособие / А. В. Карпова. — Москва : ИНФРА-М, 2020. — 316 с.

26) Клеменцова Н. Н. Возможности текстоцентрического подхода в контроле и оценивании общекультурной компетентности обучающихся / Н. Н. Клеменцова // Ярославский педагогический вестник. – 2021. – № 1(118). – С. 48-56.

27) Кравцов С. С. Методические рекомендации по реализации образовательных программ начального общего, основного общего, среднего общего образования, образовательных программ среднего профессионального образования и дополнительных общеобразовательных программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий / С. С. Кравцов // Педагогическое обозрение. – 2020. – № 2(42). – С. 17-23.

28) Кузнецова А. Д. Игра как метод обучения правовым дисциплинам / А. Д. Кузнецова, О. В. Шмурыгина // Роль гуманитарных и социально-экономических наук в развитии общества : сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции в 3-х ч., Белгород, 28 декабря 2018 года / Под общ. ред. Е. П. Ткачевой. – Белгород: Общество с ограниченной ответственностью «Агентство перспективных научных исследований», 2019. – С. 126-133.

29) Кулакова А. А. Применение активных методов обучения в преподавании правовых дисциплин / А. А. Кулакова, А. С. Рогачев // Фундаментальные и прикладные научные исследования: вопросы и перспективы развития. Социальное и экономическое развитие В XXI веке. Особенности развития современной науки: актуальные вопросы, открытия и перспективы : материалы III и V Международных научно-практических

конференций, Томск, 26 апреля – 05 2019 года. – Томск: ИП Шелистов Денис Александрович (Издательский центр «QuaNotum»), 2019. – С. 17-24.

30) Кучмезов Р. А. Особенности применения кейс-метода в обучении правовым дисциплинам / Р. А. Кучмезов // Евразийский юридический журнал. – 2020. – № 9(148). – С. 419-421.

31) Мамедова А. С. Методика применения элементов дистанционного обучения в процессе подготовки специалистов СПО / А. С. Мамедова // Наука XXI века: взгляд в будущее : материалы XI Всероссийской научно-практической конференции учащейся молодежи, Шадринск, 01 января – 31 2019 года / Международная академия наук педагогического образования, Шадринский государственный педагогический университет, Центр «Непрерывное педагогическое образование». – Шадринск: Шадринский государственный педагогический университет, 2019. – С. 432-441.

32) Методологические и технологические основания организации мониторинга качества реализации основных профессиональных образовательных программ системы СПО / С. В. Алексахин, О. А. Ладынина, В. А. Тармин, А. А. Факторович // Современное дополнительное профессиональное педагогическое образование. – 2015. – Т. 1. – № 4(4). – С. 36-46.

33) Олюнина Ю. С. Применение интерактивных методов обучения в системе СПО / Ю. С. Олюнина // Информацио. – 2019. – № 4(4). – С. 36-39.

34) Османов М. М. Современные методы активного и интерактивного обучения, применяемые в ходе освоения правовых дисциплин / М. М. Османов, А. Х. Куршев // Евразийский юридический журнал. – 2020. – № 7(146). – С. 437-438.

35) Панфилова, Е. Е. Фонд оценочных средств по дисциплинам : Учебно-методическое пособие / Е. Е. Панфилова. – Москва : ООО «Издательство «Спутник+», 2021. – 478 с.

36) Педагог XXI : Сборник научных статей по итогам I Международного конкурса педагогических идей и разработок, Волгоград, 10–20 марта 2022 года. – Волгоград: Научный издательский центр «Абсолют», 2022. – 72 с.

37) Педагогика и современное образование: традиции, опыт и инновации: сборник статей V Международной научно-практической конференции, Пенза, 05 января 2019 года. – Пенза: «Наука и Просвещение» (ИП Гуляев Г.Ю.), 2019. – 208 с.

38) Понарина Н. Н. Информатизация и цифровизация процесса обучения в рамках преподавания правовых дисциплин / Н. Н. Понарина // Образование в России: история, опыт, проблемы, перспективы. – 2019. – № 2(11). – С. 100-103.

39) Профессиональное обучение в условиях общего образования: подходы, механизмы, опыт и результаты обучения / И. Г. Черемичин, О. О. Кильмяшкина, Г. Ю. Завьялова, Т. А. Абрамовских // Современное педагогическое образование. – 2021. – № 10. – С. 16-22.

40) Психология, педагогика и социология в правоохранительной деятельности : сборник научных трудов. Том Выпуск 1. – Минск: Академия Министерства внутренних дел Республики Беларусь, 2019. – 195 с.

41) Ротанов В. С. Применение технологии проблемного обучения на уроках правовых дисциплин (из опыта работы) / В. С. Ротанов // Вестник научных конференций. – 2019. – № 3-3(43). – С. 129-130.

42) Рудакова А. А. Особенности совершенствования внутренней системы оценки качества образования в условиях реализации основной образовательной программы среднего общего образования, интегрированной с образовательной программой профессионального обучения / А. А. Рудакова, А. С. Зайцева // Педагогика и просвещение. – 2020. – № 4. – С. 96-105.

43) Рыженков, А. Я. Трудовое право : учебное пособие для среднего профессионального образования / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А.

Шаронов. — 3-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 220 с.

44) Рябкова, С. Л. Комплексное учебно-методическое обеспечение предмета «введение в общенаучные дисциплины» / С. Л. Рябкова, Ю. И. Скопина // Вестник Тульского государственного университета. Серия: Современные образовательные технологии в преподавании естественнонаучных дисциплин. – 2019. – № 1(18). – С. 134-137.

45) Сидакова Л. В. Применение федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» в рамках реализации основных образовательных программ среднего профессионального образования / Л. В. Сидакова // Современные концепции развития науки : Сборник статей Международной научно-практической конференции, Уфа, 15 мая 2014 года / Научный Центр «Аэтерна». – Уфа: Общество с ограниченной ответственностью «Аэтерна», 2014. – С. 291-294.

46) Смирнов Я. Ю. Оценочные средства правовых компетенций студентов бакалавриата / Я. Ю. Смирнов // Вектор науки Тольяттинского государственного университета. – 2014. – № 3(29). – С. 323-326.

47) Тараскина С. Н. Система повышения квалификации педагогических кадров среднего профессионального образования / С. Н. Тараскина // Знание. – 2019. – № 5-1(69). – С. 88-91.

48) Трудовое право : Учебник / В. А. Гуреев, М. М. Дарькина, С. И. Озоженко [и др.]. – 3-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 332 с.

49) Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / В. Л. Гейхман [и др.] ; под редакцией В. Л. Гейхмана. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 382 с.

50) Чаннов, С. Е. Трудовое право : Учебник / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. – 2-е изд., пер. и доп. – Москва : Издательство Юрайт, 2019. – 439 с.

51) Чаннов, С. Е. Трудовое право : учебник для среднего профессионального образования / С. Е. Чаннов, М. В. Пресняков. — 2-е изд., перераб. и доп. — Москва : Издательство Юрайт, 2020. — 439 с.

52) Яковлева Н. О. Реализация ФГОС СОО в условиях многоуровневой системы непрерывного образования / Н. О. Яковлева, Е. В. Яковлев // Успехи гуманитарных наук. – 2019. – № 4. – С. 138-143.

53) Ахметшина Г. Ф. Моделирование контрольно-оценочной и рефлексивной деятельности преподавателя // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология. 2022. №2. URL: <https://cyberleninka.ru/article/view/modelirovaniye-kontrolno-otsechnoy-i-refleksivnoy-deyatelnosti-prepodavatelya> (дата обращения: 07.12.2022).

54) Емельянова Ирина Никитична, Теплякова Ольга Андреевна, Ефимова Галина Зиновьевна Практика использования современных методов оценки на разных ступенях образования // Образование и наука. 2019. №6. URL: <https://cyberleninka.ru/article/view/praktika-ispolzovaniya-sovremennykh-metodov-otsechniki-na-raznykh-stupenyah-obrazovaniya> (дата обращения: 07.12.2022).

55) Рудакова Татьяна Алексеевна, Шавандина Ольга Александровна Инструменты контроля в условиях компетентностного подхода // Экономика Профессия Бизнес. 2016. №1. URL: <https://cyberleninka.ru/article/view/instrumenty-kontrolya-v-usloviyah-kompetentnostnogo-podhoda> (дата обращения: 07.12.2022).

56) Сайдашева Оксана Валерьевна, Огурцова Елена Алексеевна Развитие профессиональной компетентности педагогических работников колледжа как условие перехода на профессиональный стандарт педагога профессионального обучения, профессионального образования и дополнительного профессионального образования // Евразийский Союз Ученых. 2015. №3-1 (12). URL: <https://cyberleninka.ru/article/view/razvitiye-professionalnoy-kompetentnosti-pedagogicheskikh-rabotnikov-kolledzha-kak-usloviye-perehoda-na-professionalnyy-standart-pedagoga-professionalnogo-obucheniya-professionalnogo-obrazovaniya-i-dopolnitelnogo-professionalnogo-obrazovaniya> (дата обращения: 07.12.2022).