



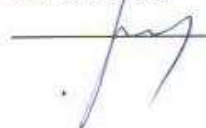
МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**ОПОРНЫЕ КОНСПЕКТЫ КАК СРЕДСТВО ОБУЧЕНИЯ
ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Проверка на объем заимствований:
61,08 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 18 » 02 2022 г.
Зав. кафедрой Э, У и П
к.э.н., доцент

 Рябчук П. Г.

Выполнил:
студент группы ЗФ-409-112-3-1Чл
Дашевская Влада Михайловна

Научный руководитель:
Якупов Валерий Рамильевич




Челябинск
2022

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОПОРНЫХ КОНСПЕКТОВ КАК СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1 Сущность опорного конспекта. Его основные характеристики и назначение.....	6
1.2 Основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации	16
Выводы по 1 главе.....	27
ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ОПОРНЫХ КОНСПЕКТОВ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В УСЛОВИЯХ НОУ СПО ЧЮК	29
2.1 Анализ опыта применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК	29
2.2 Разработка опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право», реализуемой в НОУ СПО ЧЮК.....	39
Выводы по 2 главе.....	51
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	53
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	56
ПРИЛОЖЕНИЕ А	64
ПРИЛОЖЕНИЕ Б	69

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность. На современном этапе перед профессиональным образованием стоит задача подготовки высококвалифицированного специалиста, готового к предстоящей деятельности на высоком профессиональном уровне. От выпускника требуется наличие необходимых компетенций, знаний, профессионально значимых умений и навыков для выполнения профессиональных задач.

Для достижения данной задачи образовательный процесс должен строиться с помощью таких средств обучения, которые создают условия для качественного освоения знаний, формирования умений и навыков, необходимых компетенций. Среди таких средств следует выделить опорные конспекты как способы визуализации и наглядного представления информации, подлежащей изучению. Опорные конспекты обеспечивают реализацию дидактического принципа наглядности, прочности, научности, доступности.

Степень изученности темы исследования в теоретико-методической литературе. Отечественные исследователи акцентируют внимание на проблеме профессиональной подготовки будущих специалистов (Л.В. Ведерникова, В.Л. Гейхман, С.Ю. Головина, С.Н. Горшенина, Е.В. Гнатышина, С.В. Иванова, Е.В. Евплова, Н.Г. Канунникова, А.В. Карпова, Д.А. Коломенцева, А.А. Круглова, А.М. Осавелюк, М.В. Чередникова, Н.А. Шайденко, И.А. Щербакова и другие).

Понятие опорного конспекта введено В.Ф. Шаталовым. В дальнейшем различные аспекты применения опорных конспектов были изучены в работах М.Е. Бершадского, Е.С. Васевой, С.В. Грудько, Е.В. Ермаковой, Л.А. Завершинской, Н.А. Криволаповой, О.Ю. Ильиной, С.Н. Лысенковой, Ю.С. Меженко, С.А. Миняева, А.А. Николаевой, А.А. Шитовой, Н.Е. Эргановой, П.М. Эрдниева и других.

В научных исследованиях рассматриваются особенности реализации принципа наглядности посредством применения опорных конспектов, но как правило, в системе общего образования. В то же время в методической литературе недостаточно обоснованы особенности разработки опорных конспектов по различным правовым дисциплинам для обучающихся профессиональных образовательных организаций (ПОО) и методические требования к их применению.

Объект исследования – средства обучения в профессиональном образовании.

Предмет исследования – опорные конспекты как средство обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования – теоретико-методическое обоснование, разработка и апробация опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации НОУ СПО ЧЮК.

Задачи исследования:

1. Раскрыть сущность опорного конспекта, его основные характеристики и назначение.
2. Раскрыть основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации.
3. Провести анализ опыта применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК.
4. Разработать опорные конспекты по дисциплине «Трудовое право».

Теоретико-методологической основой исследования являются:

- исследования по проблеме профессионального образования и преподавания учебных дисциплин в профессиональной образовательной

организации (Е.П. Белозерцев, Л.В. Ведерникова, С.Н. Горшенина, Г.Н. Жуков, К.А. Климов, Ю.Н. Лапыгин и другие);

– исследования по проблеме организации образовательного процесса при изучении правовых дисциплин (В.Л. Гейхман, С.Ю. Головина, Е.В. Гнатышина, Е.В. Евплова, Н.Г. Канунникова, А.В. Карпова, А.А. Круглова, А.М. Осавелюк, М.В. Чередникова и другие);

– исследования по применению опорных конспектов как средства обучения (М.Е. Бершадский, Е.С. Васева, С.В. Грудько, Л.А. Завершинская, Н.А. Криволапова, О.Ю. Ильина, С.Н. Лысенкова, Ю.С. Меженко, А.А. Николаева, А.А. Шитова, Н.Е. Эрганова, П.М. Эрдниев и другие).

Методы исследования: анализ теоретической и методической литературы, нормативных и методических документов и материалов, регулирующих процесс преподавания дисциплины «Трудовое право»; изучение методических разработок педагогов профессионального обучения, анализ и оценка имеющейся учебно-программной, планирующей и методической документации по дисциплинам профессионального цикла; опросные методы (анкетирование).

База исследования: НОУ СПО ЧЮК (Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Челябинский юридический колледж»). Адрес: г. Челябинск, проспект Победы, д. 290.

Практическая значимость исследования заключается в разработке опорных конспектов, которые могут быть использованы преподавателями профессиональных образовательных организаций как средство обучения в процессе преподавания дисциплины «Трудовое право».

Структура исследования: выпускная квалификационная работа включает введение, две главы, заключение, список использованных источников, приложения. Текст работы содержит 15 рисунков, 2 таблицы, список литературы включает 60 источников.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ОПОРНЫХ КОНСПЕКТОВ КАК СРЕДСТВА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Сущность опорного конспекта. Его основные характеристики и назначение

Процесс обучения в педагогике рассматривается как система, которая включает в себя взаимосвязанные компоненты – цель и задачи, содержание, принципы, формы, методы, средства обучения и результат. В дидактике одним из важнейших компонентов образовательного процесса являются средства обучения.

Е.П. Белозерцев под средствами обучения понимает объекты, с помощью и посредством которых происходит, в самом общем виде, процесс передачи знаний и изучения способов деятельности обучающихся. Одной из важнейших функций средств обучения является обеспечение наглядности [2].

Принцип наглядности впервые был обоснован еще Я.А. Коменским и в дальнейшем стал одним из ведущих в дидактике. Различные аспекты наглядности обучения рассматривались в дальнейшем М.Е. Бершадский, Л.А. Завершинская, Н.А. Криволапова, С.Н. Лысенкова, Ю.С. Меженко, В.Ф. Шаталов, П.Н. Эрдниева и другие.

В качестве наглядных средств обучения выделяются: опорные сигналы, кластеры, схемы, знаково-символические средства, модели, интеллект-карты и другие способы визуального представления учебной информации, которые способствуют лучшему восприятию и усвоению содержания учебной дисциплины.

Опорные конспекты как средство обучения впервые было обосновано в работах В.М. Шаталова. Им выделяются такие основные категории, как опора, или опорный сигнал, и конспект. Опорный сигнал –

это различные символы, знаки, рисунки, слова, отдельные буквы и цифры, посредством которых закодировано основное содержание подлежащих усвоению знаний. Конспект – это краткое, связное и последовательное изложение констатирующих и аргументирующих положений текста. Опорный конспект, по В.М. Шаталову, – это способ краткого и последовательного изложения учебного материала посредством опорных сигналов – символов, знаков, слов [55].

Ю.С. Меженко считает, что опорный конспект – это наглядная схема, которая в краткой форме передает определенную информацию. В опорном конспекте она представлена лаконично, унифицировано, с использованием различных знаково-символических средств, цвета, форм и блок-схем. Пособием опорного конспекта излагается учебный материал по изучаемой теме, который предлагается обучающимся для освоения и закрепления [35].

Н.И. Ковалева, О.Н. Белая под опорным конспектом понимают способ структурирования учебного материала для организации концентрированного обучения и формирования интеллектуальной основы ключевых компетенций обучающихся. Опорные конспекты позволяют сформировать умения структурно и компактно представлять информацию, делать ее наглядной и доступной для образно-чувственного восприятия. При этом авторы отмечают, что обучающимся необходимо не только давать готовые опорные конспекты, но и обучать их составлять самостоятельно, что способствует закреплению и углублению знаний по изучаемому предмету или дисциплине [25].

Е.В. Ермакова, Ю.Е. Желтышев считают, что опорный конспект формирует у обучающихся представления о том, как можно большой объем знаний представить в сжатом виде. Опорный конспект не только используется как средство обучения, но и как средство формирования метапредметных умений, в том числе умений систематизировать и обобщать материал, умение как сжимать информацию, так и раскрывать

ее, то есть «читать» опорный конспект и пересказывать содержание темы [13].

О.Ю. Ильина считает, что опорный конспект – это визуальное средство обучения в виде опорных блоков, в основе которых лежит такое явление, как ассоциация. Это означает, что для обучающихся опорный конспект – это средство построения в логической и сжатой форме учебных единиц, которые содержат основной учебный материал. При закреплении знаний и умений обучающиеся сами могут оперировать блоками опорного конспекта и сопровождать действия соответствующими пояснениями [19].

Е.М. Зорина, Е.И. Чиркова опорный конспект определяют как средство визуализации, наглядного представлений большого массива данных. Наиболее эффективен опорный конспект при изучении теории, которую можно представить в виде схемы с помощью различных знаков и символов. Как считают авторы, опорный конспект основан на визуальном (зрительном) способе восприятия, который дает от 50 до 80% информации, на обработку которой тратится почти половина ресурсов мозга. Информация в виде текста уступает по эффективности опорным конспектам [16].

Л.Я. Мелкозерова считает, что опорный конспект – это средство инфографики, или графического способа подачи информации, данных и знаний. Инфографика (сокращение от словосочетания «информационная графика») – это такой вид иллюстрации, где совмещаются информационные данные и дизайн. Инфографика – это графическое представление информации, включающее в себя визуализацию данных, использование текста и изображений, складывающихся в цельный сюжет. Так как инфографика пришла в образовательный процесс из бизнеса, то направления для инфографики остались прежними: статистические данные, визуализация процесса и лента времени [36].

С.Н. Лысенкова отмечает, что опорные конспекты являются средством активизации познавательной деятельности, так как опора – это

способ взаимодействия педагога и обучающихся. Если преподаватель предлагает опорные конспекты, то обучающихся при их изучении и прочтении могут сформировать представления об изучаемой теме, закрепить материал, осуществить самоконтроль. В то же время опорные конспекты позволяют обучающимся строить полный ответ, основываясь на информации, изложенной в опорном конспекте. Это означает, что опорный конспект – это средство обучения, которое может использовать и как способ освоения новых знаний, и как способ закрепления, и как способ проверки, контроля и самоконтроля [33].

Н.А. Криволапова также подчеркивает важность применения опорных конспектов как способа наглядного знаково-символического отображения главного и наиболее важного материала, который подлежит освоению. Опорный конспект основан на принципе наглядности, ассоциации, деятельностного подхода в обучении, принципе активности и сознательности обучения. Опора – это возможность выделения главной и существенной информации с использованием различных средств. В качестве опоры могут выступать: знаки, символы, слова, цифры, рисунки [27].

П.М. Эрдниев в своих исследованиях не использовал термин «опорный конспект», но тем не менее его заслугой является идеи обучения с помощью укрупненных единиц, которые также можно рассматривать как способ сжатия информации и представления в виде главных идей – опор. По мнению П.М. Эрдниева, единица усвоения – это основной элемент учебного процесса, относительно самостоятельный и локальный, на освоение которого направлен образовательный процесс [59]. Как отмечает Г.П. Абрамкин, идеи П.М. Эрдниева актуальны и сегодня, в том числе в процессе разработки опорных конспектов по учебной дисциплине [1].

В методике профессионального обучения идеи опорного конспекта рассматривает Н.Е. Эрганова. По ее мнению, опорный конспект играет важную роль в профессиональной подготовке обучающихся, так как

позволяет передать суть учебного материала в процессе ее переработки и представления в знаково-символической форме. К таким знакам относятся различные блок-схемы, символы, метаплан-техника, знаковые системы и другие способы наглядности. В опорном конспекте информация представляется в логике деятельности обучающихся, то есть сначала подается информация в наглядной форме в виде учебных элементов изучаемой темы, далее осуществляется их освоение и контроль (ориентировочные, исполнительские и контролирующие действия, по П.Я. Гальперину) [58].

Таким образом, анализ различных точек зрения показал, что в отечественных исследованиях опорный конспект рассматривается как способ сжатого представления учебного материала с помощью различных средств знаково-символической деятельности.

В зарубежных исследованиях идея опорного конспекта рассматривается в виде визуального представления информации посредством символов, интеллект-карт, кластеров. Одним из способов визуализации и сжатого представления информации является интеллект-карта, карта мыслей (англ. Mind map) или ассоциативная карта. Интеллект-карты, ментальные карты, карты ума – это разработка Т. Бьюзена [4].

В основе создания интеллект-карт лежит процесс радиантного мышления. В центре интеллект-карты лежит какая тема или понятие, от которого отходят «ветви», «лучи». Это различные темы, вопросы, которые связаны с основным понятием или темой. От этих ветвей, в свою очередь, отходят другие связанные с ней идеи. С помощью интеллект-карт представляется в наглядной форме изучаемая тема или научный термин, что дает общее представление о нем и обо всех связанных с ним понятиях. Интеллект-карты в настоящее время создаются с помощью различных программ. Программное обеспечение имеется в свободном доступе: FreeMind, XMind, iMindMap и др.

В зарубежной научной литературе также часто используется понятие «кластер» как способ визуализации учебной информации. Кластер – это способ графического изображения информации в виде схемы взаимосвязанных между собой элементов. Как отмечает Т.А. Дядичкина, метод кластера помогает стимулировать мыслительную деятельность, восстанавливает знания обучающихся, способствует лучшему изучению материала, а также эта технология помогает создать на занятии условия для формирования умения структурировать материал, формулировать проблемы [12].

Кластер как прием используется чаще всего для развития критического мышления, главная цель которого – научить обучающихся самостоятельно добывать и структурировать полученные знания. Кластеры бывают различными по структуре «гроздь», «планета и спутники», «рыбья кость», «елочка», «ступени» и другие. «Гроздь» представляет собой схему, в которой сверху обозначается главный элемент, от которого вниз идут связанные с ним понятия и термины. «Планета и спутники» оформляется как схема, в центре которой лежит ключевое понятие темы, а вокруг него – второстепенные. «Рыбья кость», или «рыбий скелет» (фишбоун) – схема, которая позволяет представить информацию в виде скелета, в центре – основная мысль [20].

Обобщив различные подходы, можно сделать вывод о том, что опорные конспекты являются средством обучения, которые позволяют сжато представить и структурировать информацию по изучаемой теме посредством различных опорных сигналов (знаково-символических средств, слов, цвета, блок-схем). Опорные конспекты рассматриваются в работах как отечественных, так и зарубежных исследователей, которые предлагают различные термины: опора, укрупненные дидактические единицы, интеллект-карты, кластеры. Все эти понятия объединяет их главная особенность – возможность представления информации в сжатой форме в виде схемы, таблицы.

На основе анализа изученной литературы можно выделить основные характеристики опорного конспекта:

- выделение главных смысловых единиц информации, связей между ними;
- сжатие и структурирование учебного материала, который подлежит усвоению;
- использование опорных сигналов – символов, знаков, слов, цвета, форм и блок-схем, облегчающих процесс восприятия;
- наглядность и доступность обучения на основе образно-чувственного восприятия.

Опорный конспект играет важную роль в процессе обучения, поэтому рассмотрим его функции и назначение в образовательном процессе. Е.Г. Панасенкова считает, что опорный конспект как средство обучения выполняет ряд важных функций:

- информационную – способствуют передачи учебной информации, новых знаний;
- компенсаторную – облегчают процесс восприятия нового учебного материала;
- управленческую – способствуют организации и управления познавательной деятельностью обучающихся;
- интегративную – позволяют представить изучаемый объект или явление как единое целое;
- интерактивную – способствуют организации взаимодействия обучающихся, обмену информации в режиме диалога;
- мотивационную – создают условия для активизации внимания, познавательного интереса к изучаемому материалу [44].

С.М. Вавилова, И.В. Ватутина, О.В. Суховеева считают, что опорные конспекты позволяют реализовать один из основных принципов современной педагогики – принцип ведущей роли теоретических знаний. Вместе с тем глубокие и прочные теоретические знания, а также

разработанная им особая система проведения упражнений и контроля за самостоятельной работой вырабатывают у обучающихся твердые навыки в решении самых сложных задач. В результате применения опорных конспектов не только повышается качество, но и сокращается время на подготовку специалистов. Применение опорных конспектов позволяет:

- выделять минимум информации, подлежащей усвоению;
- сжато излагать учебный материал;
- прочно усваивать излагаемый материал (строить по полученной информации связный рассказ);
- осуществлять контроль и опрос по теме;
- формировать мотивацию учения [5].

Опорные конспекты, по мнению А.В. Хуторского, являются не только средствами обучения и освоения теоретического материала, но и средством закрепления, воспроизведения информации, контроля и самоконтроля. Опорные конспекты можно использовать как средство организации групповой работы обучающихся, в которой особое место уделяется совместному обсуждению, что дает возможность получать оперативную обратную связь о том, насколько полно и точно обучающиеся освоили учебный материал [52].

Е.С. Васева, Н.В. Бужинская считают, что важным аспектом использования опорных конспектов является оптимальное сочетание различных способов учебной информации – текста, символов и знаков. При составлении опорного конспекта необходимо учитывать особенности различных типов мышления – наглядно-образного и словесно-логического. Наглядно-образное мышление обеспечивает восприятие и запоминание информации, словесно-логическое – ее воспроизведение и переработку, анализ и обобщение [6].

С.В. Грудько считает, что преимуществами метода «опорных конспектов» можно определить:

- высвобождение времени на общение (диалог) между преподавателем и обучающимися, что обеспечивается сокращением материала, который дается под запись;
- наличие объема словесной и визуальной информации, что повышает запоминаемость изучаемого материала;
- повышение творческой, самостоятельной деятельности обучающихся путем обсуждения и решения заданий опорного конспекта;
- непрерывный и постоянный контроль за усвоением материала через решение проблемных ситуаций;
- упрощение усвоения сложных понятий, разделов путем кодирования материала;
- блочное модульное построение материала дает представление о целостности изучаемого материала, наличии его основных структурных частей и связей между ними;
- увеличение времени на практическую и аналитическую работу студента, использование современных информационных технологий при представлении материала;
- организация самостоятельной работы по составлению опорных конспектов [11].

Применение метода «опорных конспектов» в образовательном процессе позволит существенно сократить время преподавателя на представление нового материала, повысит его запоминаемость и обеспечит целостность изучаемой темы и дисциплины. Л.А. Завершинская считает, что опора – это своего рода схема, позволяющая сворачивать информацию и хранить ее в памяти. Качественно сделанная, лаконично отражающая всю сложность визуализируемого текста и облегчающая восприятие этой сложности, схема способствует формированию фундаментальных знаний и умений обучающихся, становится основой, которая позволяет выстраивать убедительные логические цепочки при рассуждении, ведущем к решению той или иной проблемы [15].

Таким образом, проведенный обзор источников по проблеме исследования показал, что под средствами обучения понимает объекты, с помощью и посредством которых происходит, в самом общем виде, процесс передачи знаний и изучения способов деятельности обучающихся. Опорный конспект – это средство обучения, которое позволяет сжато представить и структурировать информацию по изучаемой теме посредством различных опорных сигналов (знаково-символических средств, слов, цвета, блок-схем).

Основные характеристики опорного конспекта: выделение главных смысловых единиц информации, связей между ними; сжатие и структурирование учебного материала, который подлежит усвоению; использование опорных сигналов – символов, знаков, слов, цвета, форм и блок-схем, облегчающих процесс восприятия; наглядность и доступность обучения на основе образно-чувственного восприятия.

Опорный конспект играет важную роль в процессе обучения. Его назначение можно определить через функции: информационную – способствуют передачи учебной информации; компенсаторную – облегчают процесс восприятия нового учебного материала; интегративную – позволяют представить изучаемый объект или явление как единое целое; интерактивную – способствуют организации взаимодействия обучающихся и преподавателя; мотивационную – создают условия для активизации внимания, познавательного интереса к изучаемому материалу.

Назначение опорных конспектов заключается в том, что они могут использоваться как средство ознакомления с новым материалом, закрепления изученного, контроля знаний, организации самостоятельной работы.

Далее рассмотрим основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации.

1.2 Основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации

Опорные конспекты являются средствами обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации, формирования общих и профессиональных компетенций обучающихся. В связи с этим необходимо рассмотреть основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации.

Как отмечает Д.А. Коломенцева, опорные конспекты должны соответствовать определенным требованиям, чтобы выполнять свои обучающие задачи. К таким требованиям относятся:

- дидактические требования: соответствие теме занятия, его целям и задачам, уровню подготовки обучающихся, содержанию учебного материала, учет принципа оптимального количества информации (ее не должно быть слишком много), сочетание наглядности со словесными методами и приемами (пояснения – вводные, по ходу демонстрации опорного конспекта, заключительные; беседа по содержанию);

- эстетические требования: грамотное оформление информации с использованием различных способов визуализации (знаков и символов), доступных для восприятия и понимания, соблюдение требований к размеру шрифта текста, цвету, расположению структурных элементов и т.д. [26].

Ю.С. Михалкина, Е.В. Рябова также отмечают, что опорный конспект должен иметь эстетический вид, и предлагают ряд требований к оформлению текста. Во-первых, шрифт не должен быть слишком мелким или крупным, межстрочный интервал должен равняться как минимум половине высоты букв. Во-вторых, в опорном конспекте следует визуально выделять ключевые понятия, давать им краткую характеристику. В-

третьих, необходимо учитывать особенности восприятия различных цветов. Так, например, целесообразно применять сочетание чёрных букв на жёлтом фоне или красных букв на зелёном фоне. В опорном конспекте следует придерживаться единого стиля оформления, что способствует восприятию и запоминанию информации [40].

Н.В. Фатеева среди методических требований к составлению опорного конспекта выделяет:

- оптимальное количество информации для раскрытия темы, наличие ключевых понятий – опор;
- сжатие информации, ее переработка и обобщение, представление в структурном виде;
- отражение при необходимости взаимосвязей между учебными элементами;
- группировка учебных элементов с указанием основания классификации [51].

Требования к опорному конспекту рассматривает В.Ф. Шаталов. По его мнению, опорный конспект должен соответствовать таким требованиям, как лаконичность, структурность, унификация, автономность блоков, использование привычных ассоциаций и стереотипов, непохожесть, простота [55]. Характеристика данных требований представлена на рисунке 1.

Важным требованием является лаконичность, отображение в конспекте основных понятий и терминов. При этом учебный материал должен отображаться в виде укрупненных дидактических единиц в форме блоков и их связей, что удобно для запоминания и воспроизведения информации. Важное значение имеет унификация – созданная система знаков и символов для обозначения ключевых понятий. Также важным требованием является простота оформления, то есть отсутствие сложных рисунков, шрифтов, которые затрудняют процесс восприятия.



Рисунок 1 – Требования к опорному конспекту (по В.Ф. Шаталову)

По мнению Н.Е. Эргановой, помимо структурности, ассоциации, простоты, следует выделить такие методические требования к опорному конспекту, как цветность (использование цветов, например, красного для выделения важных моментов), оптимальность (оптимальное сочетание текста с графическими элементами), удобочитаемость, четкость и ясность изложения учебного материала [58].

Таким образом, при разработке опорных конспектов соблюдаются требования к их составлению, среди которых лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы – при составлении конспекта при изучении правовых дисциплин.

При разработке опорных конспектов необходимо учитывать не только требования к их составлению, но и виды конспектов.

В.Ф. Шаталов выделяет содержанию, способам передачи информации и видам обучающего воздействия [55] (рисунок 2).



Рисунок 2 – Виды опорного конспекта

По содержанию опорные конспекты разделяются на поурочно-тематические, проблемно-тематические и обобщающие. Поурочно-тематические конспекты предназначены для отражения основных идей и ключевых понятий темы, изучаемой в рамках занятия. Проблемно-тематический конспект составляется с целью закрепления материала по определенной теме. Обобщающий конспект составляется на основе изученного материала по разделу или курсу.

По способам передачи информации опорные конспекты разделяются на образно-символические, условно-графические, словесно-логические, а также на смешанные, которые сочетают в себе все элементы (символы, слова, знаки, таблицы). Наиболее часто опорный конспект оформляется в виде таблицы и схемы.

Таблица – это способ оформления опорного конспекта в виде изображения информации в виде столбцов и строк. Таблицы позволяют структурировать материал, визуальнo представить различные данные, показать сравнительный анализ явлений, событий, группировать изучаемые объекты. Таблицы могут быть разъяснительными, сравнительными, тематическими, обобщающими. При разработке опорных конспектов в виде таблицы необходимо соблюдать такие требования, как компактное расположение материала, оптимальное количество информации, пояснение используемых данных [8].

Схема – это способ оформления опорного конспекта в виде знаков и символов, блоков, соединенных между собой различными связями и отношениями (стрелки, линии). Схема дает возможность отобразить причинно-следственные связи, показать различные виды классификаций объекта. При этом основной упор делается на использовании минимума текста и применении различных способов визуализации. Схемы могут быть сущностными (отображение основных понятий дисциплины), логическими (отображение связей явлений и процессов), образными (использование различных рисунков) [9].

Схемы могут включать текст, рисунки, блоки, диаграммы и графики. Схема используется для кодирования информации, которую необходимо раскодировать при чтении опорного конспекта. При этом у обучающихся формируются умения видеть связи и отношения между объектами, развивается наглядно-образное и словесно-логическое мышление, осуществляются операции анализа, синтеза, сравнения, классификации. Схемы формируют навыки смыслового чтения, формулирования

самостоятельных суждений, пересказа содержания изученной темы с опорой на конспект.

По видам обучающего воздействия опорные конспекты разделяются на такие виды, как «компакт», «репродукт», «консультант», «репетитор», «контролер» [59].

Опорный конспект «компакт» дает возможность для представления информации в предельно сжатом виде. Используется данный конспект, как правило, при изучении большого количества теоретического материала, который без сжатия и компактного отображения представляет трудности для обучающихся. Опорный конспект дает возможность сократить количество опорных сигналов, выбрать только наиболее важные учебные элементы темы и представить их в виде таблицы или схемы. В основе «компакта» лежит определенное понятие – ключевое слово или термин, которое необходимо изучить. Это ядро темы, вокруг которого располагается дополнительная информация, раскрывающая основные положения темы занятия. Опорный конспект по мере изучения учебного материала может дополняться новыми сведениями, новыми опорными сигналами.

Опорный конспект «репродукт» основан на изучении определенной проблемы, которая необходима для изучения всего курса в целом. В опорном конспекте отображаются все основные понятия и термины, отображаются их взаимосвязи. Все опорные сигналы размещаются на одном листе, что дает возможность целостно представить весь курс в обобщенном виде. Это позволяет обучающимся получить представление о изучаемых темах. На основе данного конспекта можно воспроизвести в краткой форме весь учебный материал, что достаточно эффективно, например, при подготовке к экзамену или зачету. Опорный конспект, оформляется в виде схемы, в которой отображены основные понятия и термины.

Опорный конспект «консультант», в отличие от «репродукта», дает более полное представление об изучаемой теме. Он более развернутый, многоаспектный. Его задача – помочь обучающимся понять изучаемый материал, подсказать, направить в нужное русло. Посредством опорного конспекта «консультант» обучающиеся имеют возможность получить представления о том, где можно самостоятельно изучить тот или иной вопрос, к каким источникам информации обратиться. Опорный конспект может быть составлен как по одной теме, так и по разделу или всему курсу учебной дисциплины.

Опорный конспект «репетитор» отличается тем, что содержит обобщающую информацию в виде структурно-логической схемы и сводной таблицы с развернутыми пояснениями. Это дает возможность подготовиться по определенной теме, разделу или учебному предмету в краткие сроки, а также повторить пройденный материал. Опорный конспект предполагает организацию самостоятельной работы обучающихся по углублению имеющихся знаний, осмыслению информации и ее обобщению, освоению межпредметных связей, формированию умений выделять причинно-следственные связи и делать выводы.

Опорный конспект «Контролер» используется как средство контроля знаний обучающихся по изученной теме или курсу. В зависимости от этого опорный конспект используется для входного, текущего, рубежного, итогового контроля. Входной контроль – это проверка знаний перед изучением темы с целью выявления представлений обучающихся по теме занятия. Текущий контроль с использованием опорного конспекта может использоваться как способ проверки домашнего задания, как форма опроса. Рубежный контроль – это проверка знаний по разделу учебной программы. Итоговый контроль подразумевает применение опорных конспектов по итогам изучения дисциплины.

Выделение данных видов опорных конспектов достаточно условно, так как каждый из них может выполнять функции друг друга, осуществлять контроль знаний, их формирование и обобщение, представления информации в виде знаково-символической формы, таблицы и схем. Опорные конспекты могут использоваться как элементы интеллектуальной игры, как вид самостоятельной работы обучающихся, что активизирует познавательную активность и интерес к учебной дисциплине [4].

Н.Г. Канунникова считает, что при использовании опорных конспектов при изучении правовых дисциплин необходимо придерживаться принципа постепенного усложнения. Сначала обучающиеся должны познакомиться со способами структурирования информации, видами опорного конспекта, требованиями к его составлению. Далее обучающиеся учатся читать опорные конспекты, а также самостоятельно составлять их по итогам изучения учебного материала. Для этого используются различные способы систематизации информации. Первый способ использования при изучении новой темы: студенты накидывают связи в схему, преподаватель записывает все. Потом предлагает поработать с учебником (текстом) и убрать или добавить необходимые связи. Второй путь использования схемы – на этапе проверки, вместо плана ответа [21].

К.А. Климов, Л.Л. Мешкова, В.В. Смирнов считают, что разработка опорных конспектов состоит из трех этапов: сбор необходимого материала по изучаемой теме, выделение основных понятий темы, составление опорного конспекта [24]. Характеристика данных этапов представлена на рисунке 3.

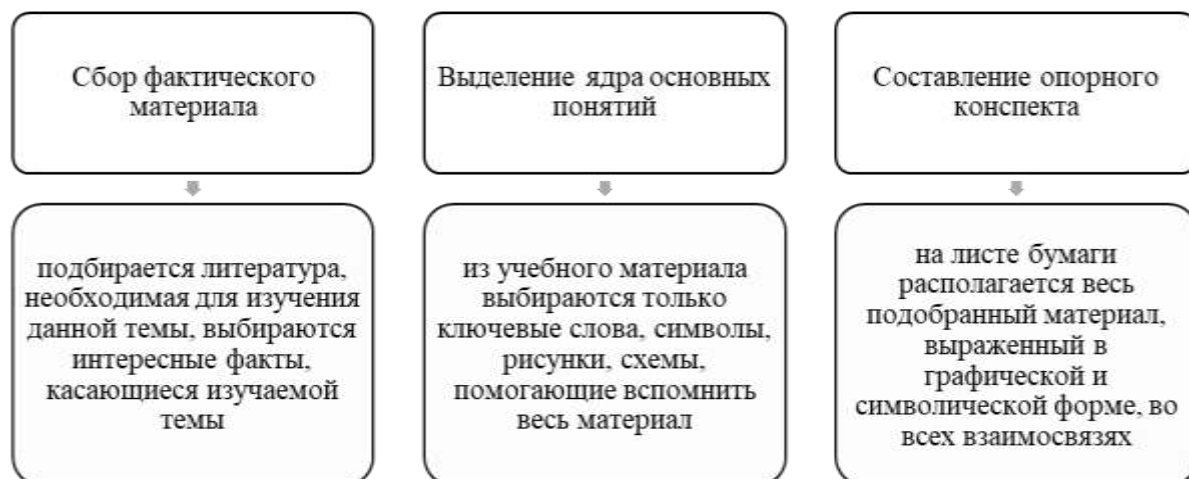


Рисунок 3 – Этапы составления опорного конспекта

Первый этап – это сбор материала. Преподаватель по теме занятия собирает необходимый материал, который раскрывает содержание и основные положения. Для этого подбирается учебная литература, осуществляется поиск информации, выбираются различные сведения и интересные факты, которые связаны с изучаемой темой. Это могут быть различные исторические данные, статистические данные и другие сведения.

Второй этап – это выделение ядра темы. На данном этапе преподаватель определяет ключевые термины и понятия, учебные элементы, которые изучаются студентами в рамках дисциплины. Определяются связи и отношения между учебными элементами. Выбираются способы определения понятий, вид опорного конспекта, виды визуального представления информации. Ядро должно раскрывать содержание темы.

Третий этап – это непосредственно составление опорного конспекта, отображение ключевых понятий и их определений, отображение причинно-следственных связей, отношений между учебными элементами. При составлении опорного конспекта учитывается его вид, назначение, функции решаемые задачи. Конспект может быть представлен в виде

таблицы или схемы. При составлении опорных конспектов используются различные программные средства, например, графические редакторы, онлайн-сервисы для разработки интеллект-карт и кластеров [24].

При составлении опорного конспекта следует учитывать уровни их применения. Н.А. Криволапова выделяет пять уровней:

- первый уровень – способ воспроизводства информации с опорой на конспект, представленного в виде аннотации и кратких тезисов;
- второй уровень – способ воспроизводства информации без опоры на аннотацию;
- третий уровень – ответ обучающихся по плану опорного конспекта;
- четвертый уровень – дополнение опорного конспекта дополнительной информацией;
- пятый уровень – самостоятельное составление обучающимися опорного конспекта [27].

Таким образом, по итогам изучения научных исследований были определены требования к опорным конспектам, их виды, этапы разработки. Требованиями к опорным конспектам являются лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы. Опорные конспекты различаются по содержанию, способам передачи информации и видам обучающего воздействия. По содержанию опорные конспекты разделяются на поурочно-тематические, проблемно-тематические и обобщающие. По способам передачи информации опорные конспекты разделяются на образно-символические, условно-графические, словесно-логические (схемы, таблицы). По видам обучающего воздействия опорные конспекты разделяются на такие виды, как «компакт», «репродукт», «консультант», «репетитор», «контролер». При разработке опорных конспектов соблюдаются требования к их составлению, среди которых лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность

блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы. Этапы разработки опорных конспектов включают, во-первых, сбор и анализ учебного материала, выделение основных понятий и учебных элементов темы, во-вторых, составление конспекта в виде схемы или таблицы, в-третьих, апробация конспекта на занятиях по учебной дисциплине.

Выводы по 1 главе

Средство обучения – это объекты, с помощью и посредством которых происходит, в самом общем виде, процесс передачи знаний и изучения способов деятельности обучающихся.

Опорный конспект – это средство обучения, которое позволяет сжато представить и структурировать информацию по изучаемой теме посредством различных опорных сигналов (знаково-символических средств, слов, цвета, блок-схем).

Основные характеристики опорного конспекта: выделение главных смысловых единиц информации, связей между ними; сжатие и структурирование учебного материала, который подлежит усвоению; использование опорных сигналов – символов, знаков, слов, цвета, форм и блок-схем, облегчающих процесс восприятия; наглядность и доступность обучения на основе образно-чувственного восприятия.

Опорный конспект играет важную роль в процессе обучения. Его назначение можно определить через функции: информационную – способствуют передачи учебной информации; компенсаторную – облегчают процесс восприятия нового учебного материала; интегративную – позволяют представить изучаемый объект или явление как единое целое; интерактивную – способствуют организации взаимодействия обучающихся и преподавателя; мотивационную – создают условия для активизации внимания, познавательного интереса к изучаемому материалу.

Назначение опорных конспектов заключается в том, что они могут использоваться как средство ознакомления с новым материалом, закрепления изученного, контроля знаний, организации самостоятельной работы.

Требованиями к опорным конспектам являются лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы.

Опорные конспекты различаются по содержанию, способам передачи информации и видам обучающего воздействия. По содержанию опорные конспекты разделяются на поурочно-тематические, проблемно-тематические и обобщающие. По способам передачи информации опорные конспекты разделяются на образно-символические, условно-графические, словесно-логические (схемы, таблицы). По видам обучающего воздействия опорные конспекты разделяются на такие виды, как «компакт», «репродукт», «консультант», «репетитор», «контролер».

При разработке опорных конспектов соблюдаются требования к их составлению, среди которых лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы. Этапы разработки опорных конспектов включают, во-первых, сбор и анализ учебного материала, выделение основных понятий и учебных элементов темы, во-вторых, составление конспекта в виде схемы или таблицы, в-третьих, апробация конспекта на занятиях по учебной дисциплине.

ГЛАВА 2. РАЗРАБОТКА И ПРИМЕНЕНИЕ ОПОРНЫХ КОНСПЕКТОВ В ПРОЦЕССЕ ПРЕПОДАВАНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В УСЛОВИЯХ НОУ СПО ЧЮК

2.1 Анализ опыта применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК

Анализ практики применения опорных конспектов в процессе преподавания дисциплины «Трудовое право» осуществлялся на базе НОУ СПО ЧЮК (Негосударственное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Челябинский юридический колледж»).

Образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж» организовано в 1997 году. Колледж образован решением учредителей и зарегистрирован постановлением главы города № 1012-п от 04 августа 1997 года, регистрационный №8168.

Учредитель колледжа, директор: Крюков Дмитрий Николаевич.

Адрес: 454112, г. Челябинск, проспект Победы, 290.

Филиал: 456317, г. Миасс, ул. Академика Павлова, 17.

Реализуемые уровни образования: среднее профессиональное образование по программе подготовки специалистов среднего звена.

Формы обучения: очная, заочная.

Направления подготовки:

09.02. 03 Программирование в компьютерных системах.

09.02.07 Информационные системы и программирование.

20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях.

20.02.02 Организация оперативного (экстренного) реагирования в чрезвычайных ситуациях.

21.02.05 Земельно-имущественные отношения.

38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям).

38.02.03 Операционная деятельность в логистике.

38.02.04 Коммерция (по отраслям).

38.02.06 Финансы.

38.02.07 Банковское дело.

40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

40.02.02 Правоохранительная деятельность.

40.02.03 Право и судебное администрирование.

42.02.01 Реклама.

43.02.10 Туризм.

43.02.14 Гостиничное дело.

54.02.01 Дизайн.

54.02.08 Техника и искусство фотографии.

Колледж располагает квалифицированными преподавательским составом. Образовательный процесс обеспечен научно-педагогическими кадрами и педагогическими кадрами, имеющими базовое образование, соответствующее профилю преподаваемой дисциплины. В колледже работает стабильный педагогический коллектив, 77% штатных преподавателей имеют высшую и первую категории.

НОУ СПО ЧЮК обладает специализированным и лабораторным оборудованием, соответствующим реализации профессиональных образовательных программ. Учебный корпус располагается в собственном здании, где имеется спортивный зал, 12 лекционных аудиторий, 34 кабинета для проведения практических занятий, в том числе 5 стационарных компьютерных классов и 2 кабинета, оборудованных мобильными компьютерными средствами (на базе ноутбуков), пункт медобслуживания и пункт общественного питания.

Административные и учебно-вспомогательные включают библиотеку с книгохранилищем и читальным залом, воспитательный отдел, преподавательскую, административные кабинеты. Для реализации профессиональных образовательных программ филиал располагает специализированным и лабораторным оборудованием. Во всех аудиториях установлена новая мебель, учебные доски и т.д.

Таким образом, профессиональная образовательная организация «Челябинский юридический колледж» располагает необходимыми кадровыми и материально-техническими ресурсами для организации образовательной деятельности. Колледж осуществляет подготовку студентов по различным специальностям, в том числе знакомит с различными правовыми дисциплинами.

Далее рассмотрим особенности преподавания дисциплины «Трудовое право» по направлению подготовки 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Дисциплина «Трудовое право» направлена на формирование представлений о нормах трудового права, знаний о нормативно-правовых актах в сфере трудового законодательства, умений и навыков применения полученных знаний при разрешении различных ситуаций. Для достижения поставленной цели выделяются задачи изучения дисциплины, которые представлены на рисунке 4.



Рисунок 4 – Задачи изучения дисциплины «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК

В результате изучения дисциплины «Трудовое право» у обучающихся формируется комплекс знаний и умений, их характеристика представлена на рисунке 5.



Рисунок 5 – Результаты освоения дисциплины «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК

В процессе изучения трудового права у обучающихся формируются компетенции – общие и профессиональные.

Общие компетенции – это понимание значимости будущей профессии, формирование интереса к ней, умение принимать решения и нести за них ответственность, осуществлять поиск информации, ориентироваться в условиях изменения нормативно-правовой базы и другие компетенции.

Профессиональные компетенции – это умение толковать нормативно-правовые акты в сфере труда, рассматривать документы для назначения различных предусмотренных законодательством мер социальной поддержки и другие (рисунок 6).

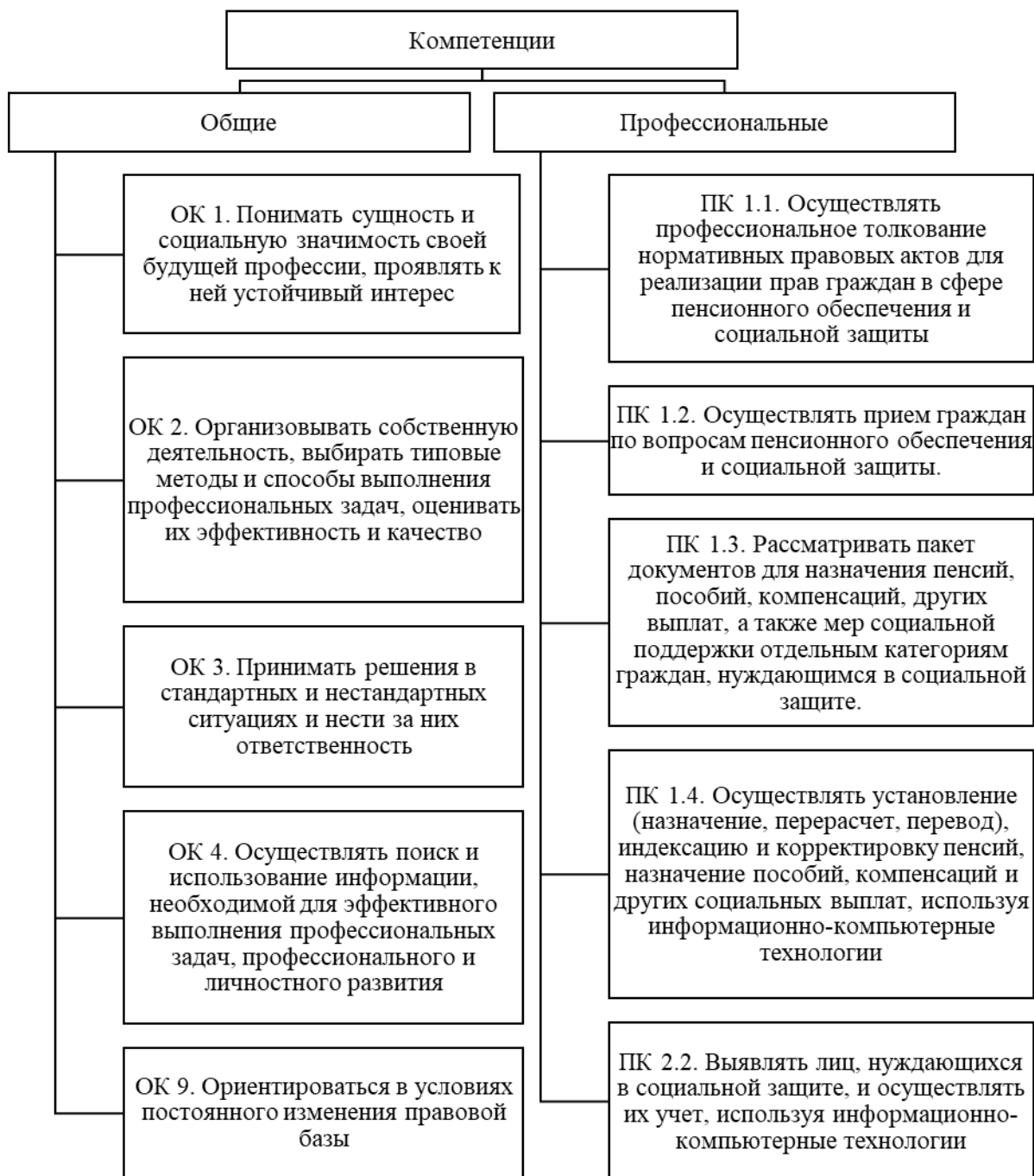


Рисунок 6 – Общие и профессиональные компетенции обучающихся по направлению подготовки 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, формируемые в результате изучения дисциплины «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК

Анализ содержания дисциплины «Трудовое право» показывает, что обучающиеся знакомятся с такими темами, как общие положения трудового права (предмет, метод, система трудового права, трудовые правоотношения), трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, трудовой распорядок, разрешение трудовых споров.

Наблюдение за организацией образовательного процесса в НОУ СПО ЧЮК показало, что преподаватель организует работу студентов в определенной последовательности: разрабатывает задания и методические материалы для выполнения заданий, определяет вид, форму и время, необходимое для выполнения каждого задания; содержание и формы контроля, критерии оценки выполнения заданий; рекомендуемую литературу.

Контроль результатов самостоятельной работы обучающихся осуществляется в рамках обязательных аудиторных учебных занятий и проводится, как правило, в письменной, устной или смешанной форме. В письменной форме обучающийся представляет выполненный тест, ситуационную задачу, опорный конспект, заполненную таблицу, готовый реферат, доклад и т.д.

Устная форма контроля – это ответы на вопросы, которые даны непосредственно в заданиях на самостоятельную работу, решение устных ситуационных задач и т.д. Смешанная форма контроля результатов самостоятельной работы – это доклады на заданную тему, защита рефератов, презентации и т.д.

В процессе обучения педагогами используются различные средства и методы, в том числе составление опорных конспектов. Опорный конспект на занятиях используется периодически, как правило, на теоретических занятиях. В форме опорного конспекта преподавателем оформляются основные тезисы лекции, основные понятия и термины, их трактовка с опорой на нормативно-правовые акты. Опорные конспекты представлены преимущественно в форме схемы, таблицы, слайда презентации.

Таким образом, проведенный анализ дисциплины «Трудовое право» показал, что учебные занятия направлены на формирование у обучающихся знаний о системе трудового права и умений по применению знаний в ходе решения различных ситуаций. В ходе изучения дисциплины у обучающихся формируются общие и профессиональные компетенции. Студенты осваивают такие темы, как общие положения трудового права (предмет, метод, система трудового права, трудовые правоотношения), трудовой договор, рабочее время и время отдыха, оплата труда, трудовой распорядок, разрешение трудовых споров. На теоретических занятиях используются различные средства обучения, в том числе опорные конспекты.

Далее нами был проведен опрос среди студентов колледжа. В анкетировании приняли участие студенты первого курса, 20 человек. Данный опрос был проведен с целью выявления степени эффективности использования студентами опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право». Студентам были заданы вопросы, представленные в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты опроса студентов по выявлению их мнения целесообразности применения опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право», в %

Вопросы	Варианты ответа			
	всегда	часто	редко	никогда
1. Предоставляют ли педагоги учебного заведения опорные конспекты?	10	20	50	20
2. Являются ли опорные конспекты, применяемые при изучении, доступными к пониманию?	50	20	20	10
3. Помогают ли опорные конспекты в усвоении и воспроизведении материала?	50	20	20	10
4. Предлагает ли преподаватель самостоятельно разработать опорный конспект по теме?	10	30	50	10

Результаты опроса показали, что опорные конспекты используются в процессе преподавания дисциплины «Трудовое право», но редко. Так ответили 50% опрошенных студентов на вопрос «Предоставляют ли педагоги учебного заведения опорные конспекты?» (рисунок 7).

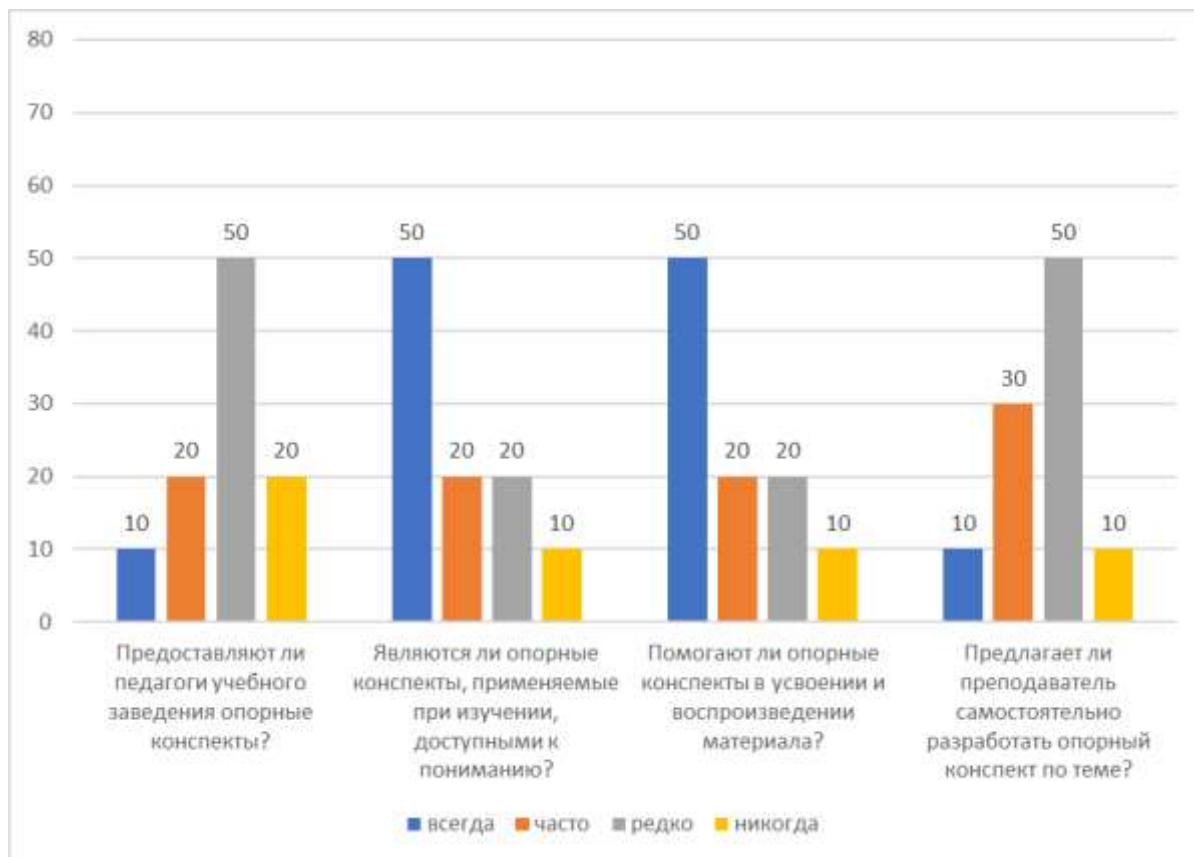


Рисунок 7 – Результаты опроса обучающихся по выявлению их мнения целесообразности применения опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право», в %

Половина опрошенных студентов отметили, что используемые опорные конспекты являются доступными для понимания, способствуют освоению учебного материала по теме занятия. Не всегда опорные конспекты доступные для понимания для 20% опрошенных, редко понимают содержание опорного конспекта 20% студентов, не понимают совсем – 10% студентов.

Аналогичные результаты получены при анализе ответа на вопрос «Помогают ли опорные конспекты в усвоении и воспроизведении материала?». Для половины студентов опорные конспекты выступают как

помощники в изучении темы, для остальных – опорные конспекты не оказывают существенной помощи в освоении учебного материала.

Также следует отметить, что преподаватели в основном используют готовые опорные конспекты и при этом редко предлагают студентам самостоятельно составить его по итогам изученной темы. Это отметили 50% опрошенных.

Проанализировав ответы студентов, мы пришли к выводу, что 50% студентов считают, что опорные конспекты доступны для понимания и помогают в усвоении и воспроизведении материала. В то время как по ответам студентов мы делаем вывод, что преподаватели недостаточно представляют опорных конспектов, так ответили половина опрошенных студентов, а также преподаватели редко предлагают студентам самим оформить опорные конспекты, так ответили 50% студентов.

Далее нами был проведен опрос среди преподавателей колледжа. В анкетировании приняли участие 10 человек. Данный опрос был проведен с целью выявления практики применения опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право». Преподавателям были заданы вопросы, представленные в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты опроса преподавателей по выявлению их мнения целесообразности применения опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право», в %

Вопросы	Варианты ответа			
	всегда	часто	редко	никогда
1. Как часто используются опорные конспекты при изучении правовых дисциплин на теоретических занятиях?	10	40	30	20
2. Как часто используются опорные конспекты при изучении правовых дисциплин на практических занятиях?	10	10	40	40
3. Используются ли опорные конспекты как средство контроля знаний и умений?	10	10	30	50
4. Предлагаете ли вы студентам самостоятельно разработать опорный конспект по теме?	10	10	30	60

Как показали результаты опроса, преподаватели используют опорные конспекты чаще на теоретических занятиях, чем на практических. При этом опорные конспекты не рассматриваются как средство контроля знаний и формирования умений самостоятельно структурировать информацию (рисунок 8).

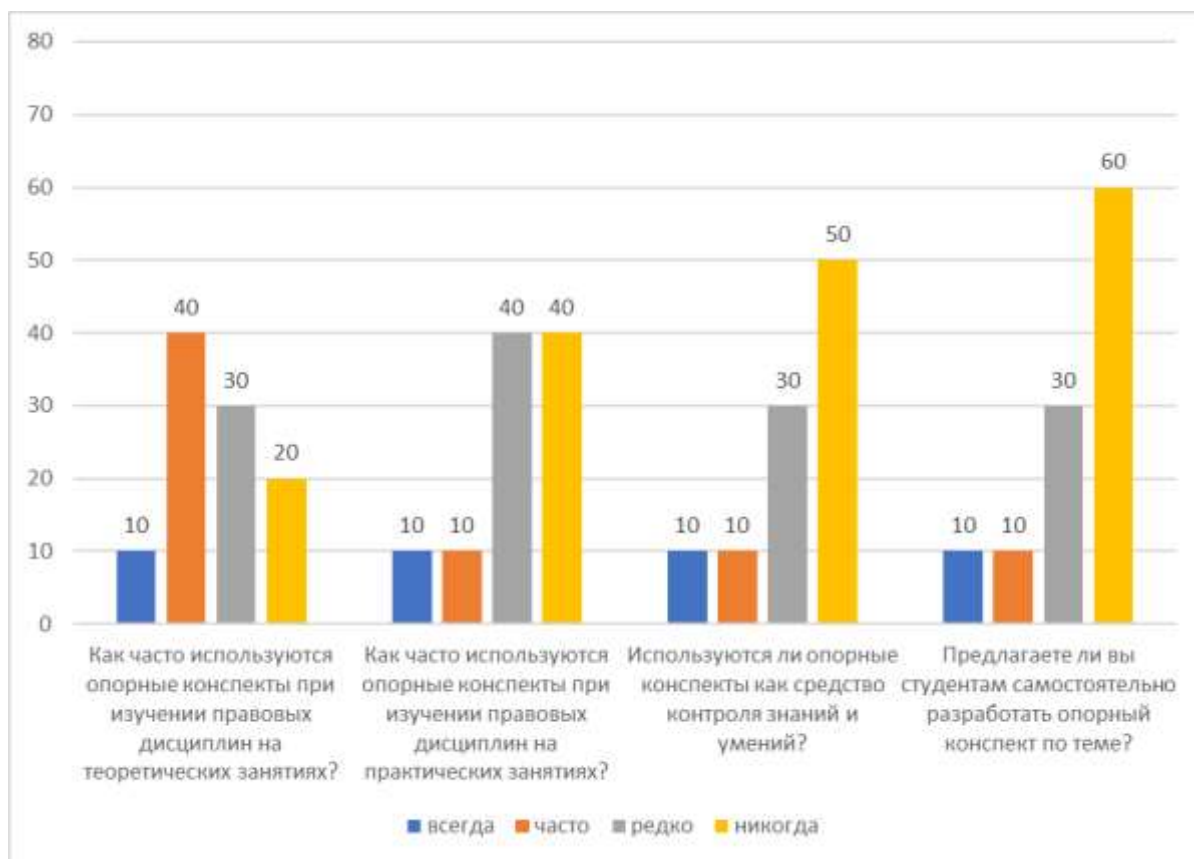


Рисунок 8 – Результаты опроса преподавателей НОУ СПО ЧЮК по выявлению их мнения целесообразности применения опорных конспектов при изучении дисциплины «Трудовое право», в %

Таким образом, в результате проведенного анализа опыта применения опорных конспектов мы можем сделать вывод по наличию и эффективности их использования в образовательном процессе в Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж». Выявлено, что в учебном процессе важное место занимает изучение правовых дисциплин, в которые входит «Трудовое право». Объем изучаемого материала включает большое количество терминов, понятий, знаний, необходимых для понимания, толкования и применения нормативно-правовых актов в сфере трудового

законодательства. Для освоения учебной информации необходимо применение эффективных средств обучения, среди которых можно выделить опорные конспекты. На занятиях по трудовому праву опорные конспекты используются редко, как правило, на теоретических занятиях. Студенты мало информированы о важности применения опорных конспектов при изучении правовых дисциплин. При этом студенты считают их эффективным средством запоминания и воспроизведения материала. По итогам опроса преподавателей выявлено, что опорные конспекты не используются как средство контроля знаний и умений. Полученные данные показывают необходимость разработки и применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право», реализуемой в НОУ СПО ЧЮК.

2.2 Разработка опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право», реализуемой в НОУ СПО ЧЮК

Для обучающихся по дисциплине «Трудовое право» были разработаны опорные конспекты по следующим темам:

- «Трудовой договор»,
- «Рабочее время и время отдыха»,
- «Оплата труда»,
- «Трудовой распорядок. Дисциплина труда».

Использование опорных конспектов предполагало следующие виды работ:

1. Представление учебного материала в виде готового опорного конспекта (теоретическое занятие).
2. Опорный конспект как средство проверки и контроля знаний студентов (схема с пропущенными данными).
3. Составление опорного конспекта как один из видов самостоятельной работы студента после изучения темы.

Опорные конспекты использовались на следующих этапах занятия:

- этап проверки домашнего задания, устный опрос по пройденной теме с опорой на опорный конспект;
- этап объяснения нового материала: отражение основных понятий в виде опорного конспекта;
- этап закрепления: решение ситуационных задач, тестовых заданий на основе опорного конспекта;
- этап выдачи и объяснения домашнего задания: составление обучающимися опорных конспектов по итогам изученной темы.

Первоначально была проведена работа по ознакомлению обучающихся с понятием «опорный конспект», его назначением. В дальнейшем опорные конспекты использовались на всех этапах занятия, при этом опорные конспекты были составлены заранее. И наконец, обучающимся была предложена работа по самостоятельному составлению опорных конспектов по теме занятия. Таким образом, работа с опорными конспектами осуществлялась поэтапно:

- ознакомление с опорным конспектом, методикой работы с ним и особенностями составления;
- работа с готовыми опорными конспектами по изученной теме занятия;
- самостоятельное составление опорного конспекта обучающимися на основе работы с литературой по изученной теме.

При составлении студентами опорного конспекта по теме занятия проводится беседа с целью выявления степени понимания содержания, умений устанавливать причинно-следственные связи, выделять опорные понятия и термины, «читать» опорный конспект, выделять в нем основные мысли, пересказывать содержание темы с опорой на конспект, отвечать на вопросы, осуществлять самоконтроль. Беседа проводилась по вопросам, которые представлены на рисунке 9.



Рисунок 9 – Алгоритм проведения беседы с обучающимися по выявлению знаний и умений работать с опорным конспектом

Рассмотрим особенности работы с опорным конспектом на примере темы «Трудовой договор».

На теоретическом занятии по теме «Трудовой договор» использовались следующие опорные конспекты:

- понятие трудового договора, его виды (рисунок 10);

- структура трудового договора (рисунок 11);
- гарантии при заключении трудового договора, форма трудового договора (рисунок 12);
- документы при заключении трудового договора (рисунок 13);
- отличия трудового договора от гражданско-правового договора (рисунок 14);
- изменение условий трудового договора по инициативе работника и работодателя (рисунок 15).

Опорные конспекты использовались на теоретическом занятии и на практическом занятии «Трудовой договор», которые представлены в Приложении А.

На теоретическом занятии «Трудовой договор» опорные конспекты предлагались в готовом виде, демонстрировались посредством презентации на слайдах. По ходу объяснения материала давалась характеристика основных понятий, ссылка на нормативно-правовые акты (пункты Трудового кодекса).

Опорные конспекты на теоретическом занятии «Трудовой договор» использовались на практическом занятии как средство:

- опроса обучающихся с целью актуализации знаний по теме: понятие и виды трудового договора, порядок заключения;
- контроля знаний и умений выделять отличия трудового договора от гражданско-правового;
- формирования умений самостоятельного составления опорного конспекта по изученной теме.

Обучающимся предлагались опорные конспекты с «окошками», пропущенными данными, которые необходимо было вписать. Это позволяло закрепить полученные знания и осуществить проверку степени освоения учебного материала.

На рисунке 10 представлен опорный конспект, отражающий понятие трудового договора (ст. 56 ТК РФ), обязанности работодателя и работника, виды трудового договора по сроку действия (ст. 58 ТК РФ).

ПОНЯТИЕ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 56 Трудового кодекса Российской Федерации)			
Трудовой договор — соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым:			
Работодатель обязуется		Работник обязуется	
Предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции		Лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию	
Обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством		Соблюдать правила внутреннего трудового распорядка	
В полном размере выплачивать работнику заработную плату			
ВИДЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА			
В зависимости от срока (ст. 58 ТК РФ)			
Закрываемые на неопределенный срок		Срочный договор: До двух месяцев До пяти лет Для выполнения сезонных работ На время исполнения обязанностей отсутствующего работника На время выполнения определенной работы	
В зависимости от дифференцирующих признаков			
Семейные	Возрастные	Половые	Социальные
Договоры, заключаемые: с лицами с семейными обязанностями; с лицами, имеющими детей; с лицами, осуществляющими уход за больным членом семьи и др.	Договоры, заключаемые: с несовершеннолетними; со взрослыми	Договоры, заключаемые: с лицами женского пола; с лицами мужского пола	Договоры, заключаемые с лицами с пониженной трудоспособностью

Рисунок 10 – Опорный конспект «Понятие и виды трудового договора»

На рисунке 11 представлен опорный конспект, отражающий структуру трудового договора – сведения о работодателе и работнике, реквизиты трудового договора и условия (обязательные и дополнительные).

СТРУКТУРА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА			
Сведения	Реквизиты	Условия	
О работнике	Место и дата заключения	Обязательные	
О работодателе	Печать	Дополнительные	
	Номер договора		
	Подпись сторон		

СВЕДЕНИЯ О РАБОТНИКЕ	СВЕДЕНИЯ О РАБОТОДАТЕЛЕ
<p>Работник — физическое лицо, вступившее в трудовые отношения с работодателем</p> <p>Если иное не предусмотрено федеральным законом, вступать в трудовые отношения в качестве работников имеют право лица, достигшие возраста 16 лет, а в случаях и порядке, которые установлены ТК РФ, — также лица, не достигшие указанного возраста (ст. 20 ТК РФ)</p> <p>К сведениям относятся: фамилию, имя и отчество в соответствии с паспортом или иным документом, удостоверяющим личность</p> <p>Сведения о документах, удостоверяющих личность работника: наименование документа; орган, выдавший этот документ; серия и номер документа; дата выдачи документа</p>	<p>Работодатель — физическое лицо либо юридическое лицо (организация), вступившее в трудовые отношения с работником (ст. 20 ТК РФ)</p> <p>Дифференцируются в зависимости от того, кто выступает в качестве работодателя:</p> <p>физическое лицо, не являющееся индивидуальным предпринимателем; юридическое лицо; индивидуальный предприниматель; частные нотариусы, адвокаты, учредившие адвокатские кабинеты;</p> <p>иные лица, чья профессиональная деятельность в соответствии с федеральными законами подлежит государственной регистрации и (или) лицензированию</p> <p>К сведениям относятся: фамилию, имя и отчество, полное наименование, содержащее указание на организационно-правовую форму; местонахождение; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей — физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями</p> <p>Основание, в силу которого работодатель наделен соответствующими полномочиями, может быть предусмотрено:</p> <p>учредительными документами; локальным нормативным актом; доверенностью; трудовым договором; должностной инструкцией; приказом о распределении обязанностей.</p> <p>При этом в них должно быть указано на соответствующее полномочие конкретного работника по заключению трудового договора</p>

РЕКВИЗИТЫ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА			
Место и дата заключения	Печать	Номер договора	Подпись сторон
Трудовой кодекс Российской Федерации не содержит в себе определение понятия «реквизиты трудового договора», однако на практике они играют существенную роль			

УСЛОВИЯ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА
Обязательные (ч. 2 ст. 57 ТК РФ)
Дополнительные (ч. 4 ст. 57 ТК РФ)

Рисунок 11 – Опорный конспект «Структура трудового договора»

На рисунке 12 представлен опорный конспект, который дает представления о гарантиях, предусмотренных трудовым законодательством при заключении трудового договора. Согласно статье 64 ТК РФ, запрещен необоснованный отказ в заключении трудового договора, ограничение прав и т.д. Также отражены формы трудового договора, предусмотренные ст. 67 ТК РФ.

ГАРАНТИИ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 64 ТК РФ)	
Запрещается	
Необоснованный отказ в заключении трудового договора	
Прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора	
Отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей	
Отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя	
Не являются дискриминацией установление (ст. 3 ТК РФ)	
Различий	Если они предусмотрены трудовым законодательством, обусловлены особой заботой государства
Исключений	
Предпочтений	
Ограничений прав работников	

ФОРМА ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 67 ТК РФ)	
Трудовой договор заключается в письменной форме в двух экземплярах, каждый из которых подписывается работником и работодателем	
Экземпляр, хранящийся у работодателя, должен содержать подпись работника о получении своего экземпляра договора	
Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе — фактическое допущение к работе	

Рисунок 12 – Опорный конспект «Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора»

На рисунке 13 отображен перечень документов, которые необходимы при заключении трудового договора, согласно ст. 65 ТК РФ. Данный опорный конспект дает представление студентам о том, какие документы может потребовать работодатель при заключении трудового договора.

ДОКУМЕНТЫ, ПРЕДЪЯВЛЯЕМЫЕ ПРИ ЗАКЛЮЧЕНИИ ТРУДОВОГО ДОГОВОРА (ст. 65 ТК РФ)
Паспорт или иной документ, удостоверяющий личность
Трудовая книжка
Документ, подтверждающий регистрацию в системе индивидуального (персонифицированного) учета, в том числе в форме электронного документа. Исключением является первое поступление на работу лица, на которого не открыт индивидуальный лицевой счет. В этом случае работодателю нужно предоставить в свой территориальный орган ПФР сведения для регистрации такого лица в системе индивидуального (персонифицированного) учета
Документы воинского учета — для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу
Документ об образовании и (или) о квалификации или наличии специальных знаний
Справка о наличии (отсутствии) судимости и (или) факта уголовного преследования либо о прекращении уголовного преследования по реабилитирующим основаниям: выдается в порядке и по форме, которые устанавливаются федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке и реализации государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере внутренних дел; представляется при поступлении на работу, связанную с деятельностью, к осуществлению которой в соответствии с ТК РФ, иным федеральным законом не допускаются лица, имеющие или имевшие судимость, подвергающиеся или подвергавшиеся уголовному преследованию
Справка о том, является или не является лицо подвергнутым административному наказанию за потребление наркотических средств или психотропных веществ без назначения врача либо новых потенциально опасных психоактивных веществ
Иные документы

Рисунок 13 – Опорный конспект «Документы при заключении трудового договора»

Следующий опорный конспект, предлагаемый обучающимся по теме «Трудовой договор», – это отличия от гражданско-правового договора. Для формирования представлений обучающихся представлен перечень критериев, по которым можно разграничить трудовые и гражданско-правовые договоры (рисунок 14).

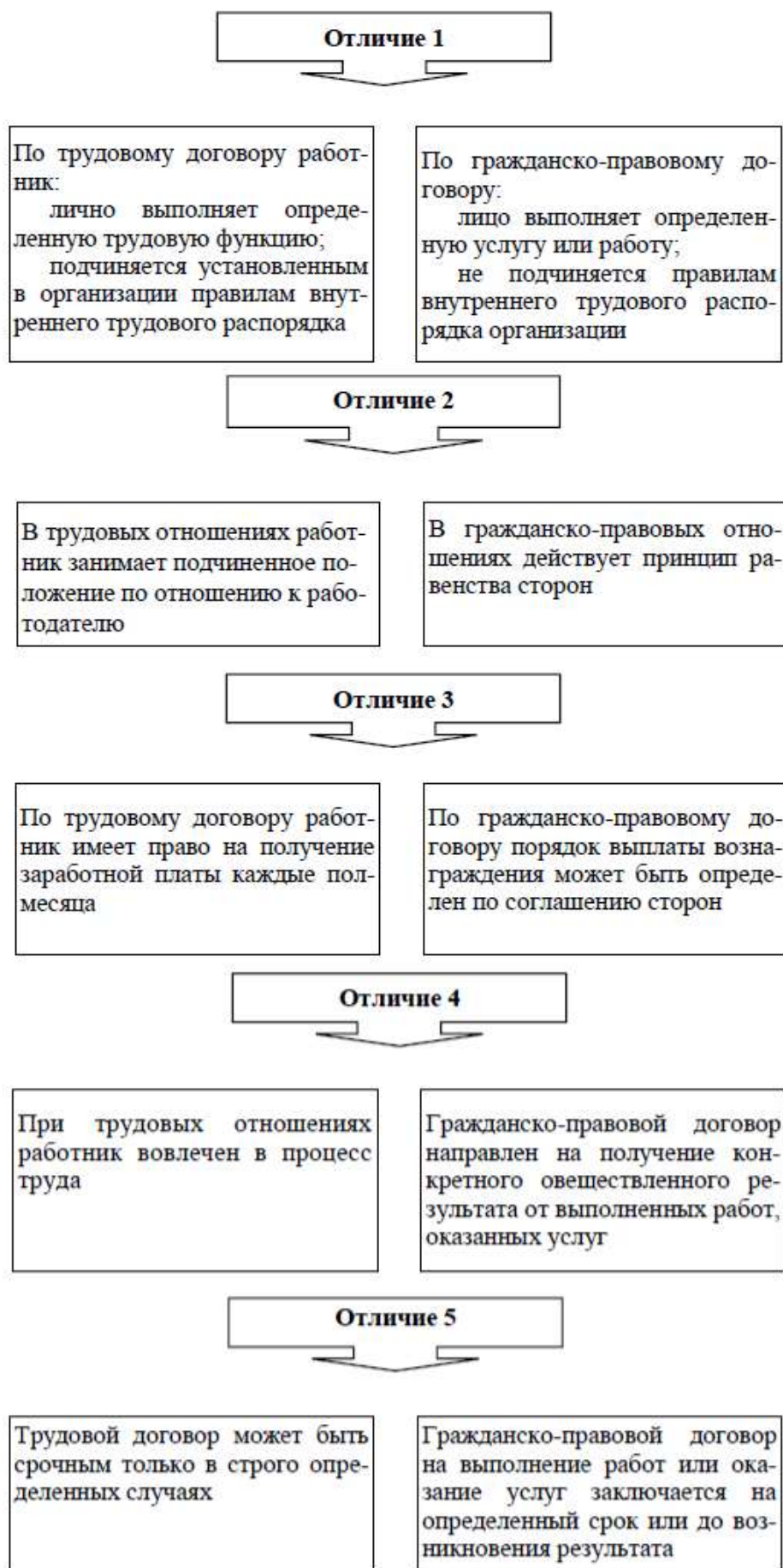


Рисунок 14 – Опорный конспект «Отличия трудового договора от гражданско-правового договора»

На рисунке 15 представлен опорный конспект, раскрывающий вопросы изменения условий трудового договора по инициативе обеих сторон – работника и работодателя.



Рисунок 15 – Опорный конспект «Изменение условий трудового договора по инициативе работника и работодателя»

Данные опорные конспекты использовались на занятии «Трудовой договор». Конспекты теоретического и практического занятия по теме «Трудовой договор» представлены в Приложении А.

Опорные конспекты по другим темам по дисциплине «Трудовое право» представлены в Приложении Б. Это конспекты по темам:

- «Рабочее время и время отдыха»,
- «Оплата труда»,
- «Трудовой распорядок. Дисциплина труда».

По теме «Рабочее время и время отдыха» составлен опорный конспект, раскрывающий понятие рабочего времени и его виды, продолжительность рабочего времени, или смены, особенности работы в ночное время, сверхурочной работы. Также представлена характеристика режима рабочего времени, его виды, особенности времени отдыха.

По теме «Оплата труда» составлен опорный конспект, раскрывающий понятие оплаты труда, МРОТ, заработной платы, оклада, премии, тарифной ставки, систем оплаты труда (сдельная, повременная, стимулирующая).

По теме «Оплата труда» составлен опорный конспект, рассматривающий понятие дисциплины труда, обязанностей работодателя и работника по соблюдению дисциплины труда, правил внутреннего трудового распорядка, способов поощрения, дисциплинарных взысканий, дисциплинарной ответственности.

Рассмотренные опорные конспекты применялись на теоретических и практических занятиях как средство изучения нового материал, как средство проверки и контроля знаний, как способ организации самостоятельной работы студента после изучения темы.

Таким образом, опорные конспекты были разработаны для обучающихся по дисциплине «Трудовое право» по темам «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Оплата труда», «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Опорные конспекты использовались как

средство обучения на теоретических занятиях, как средство проверки и контроля знаний студентов, как способ организации самостоятельной работы. Опорные конспекты использовались на этапах опроса по пройденной теме, объяснения нового материала, закрепления (решение ситуационных задач, тестовых заданий на основе опорного конспекта), составления обучающимися опорных конспектов по итогам изученной темы.

Выводы по 2 главе

В практической части исследования проведен анализ применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК.

Профессиональная образовательная организация «Челябинский юридический колледж» располагает необходимыми кадровыми и материально-техническими ресурсами для организации образовательной деятельности. Колледж осуществляет подготовку студентов по различным специальностям, в том числе знакомит с различными правовыми дисциплинами.

В ходе анализа рассмотрены особенности преподавания дисциплины «Трудовое право» по направлению подготовки 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. В процессе обучения педагогами используются различные средства и методы, в том числе составление опорных конспектов. Опорный конспект на занятиях используется периодически, как правило, на теоретических занятиях. В форме опорного конспекта преподавателем оформляются основные тезисы лекции, основные понятия и термины, их трактовка с опорой на нормативно-правовые акты. Опорные конспекты представлены преимущественно в форме схемы, таблицы, слайда презентации.

В ходе анкетирования студентов выявлено, что опорные конспекты доступны для понимания и помогают в усвоении и воспроизведении материала. В то время преподаватели недостаточно часто используют опорные конспекты, редко предлагают студентам самим оформить опорные конспекты. При этом студенты самостоятельно умеют разрабатывать опорные конспекты и считают их эффективным средством запоминания и воспроизведения материала. По итогам опроса преподавателей выявлено, что опорные конспекты не используются как средство контроля знаний и умений.

Опорные конспекты были разработаны для обучающихся по дисциплине «Трудовое право» по темам «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Оплата труда», «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Опорные конспекты использовались как средство обучения на теоретических занятиях, как средство проверки и контроля знаний студентов, как способ организации самостоятельной работы. Опорные конспекты использовались на этапах опроса по пройденной теме, объяснения нового материала, закрепления (решение ситуационных задач, тестовых заданий на основе опорного конспекта), составления обучающимися опорных конспектов по итогам изученной темы.

Первоначально была проведена работа по ознакомлению обучающихся с понятием «опорный конспект», его назначением. В дальнейшем опорные конспекты использовались на всех этапах занятия, при этом опорные конспекты были составлены заранее. И наконец, обучающимся была предложена работа по самостоятельному составлению опорных конспектов по теме занятия.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В результате проведенного исследования было осуществлено теоретико-методическое обоснование, разработка и апробация опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации НОУ СПО ЧЮК.

Для решения первой задачи была раскрыта сущность опорного конспекта, его основные характеристики и назначение. Выявлено, что опорный конспект – это средство обучения, которое позволяет сжато представить и структурировать информацию по изучаемой теме посредством различных опорных сигналов (знаково-символических средств, слов, цвета, блок-схем). Основные характеристики опорного конспекта: выделение главных смысловых единиц информации, связей между ними; сжатие и структурирование учебного материала, который подлежит усвоению; использование опорных сигналов – символов, знаков, слов, цвета, форм и блок-схем, облегчающих процесс восприятия; наглядность и доступность обучения на основе образно-чувственного восприятия.

Для решения второй задачи были раскрыты основные методические требования к составлению и использованию опорных конспектов в профессиональной образовательной организации. Выявлено, что назначение опорных конспектов заключается в том, что они могут использоваться как средство ознакомления с новым материалом, закрепления изученного, контроля знаний, организации самостоятельной работы. При разработке опорных конспектов соблюдаются требования к их составлению, среди которых лаконичность и сжатое представление учебной информации, автономность блоков, структурность, опора на нормативно-правовые документы. Опорные конспекты различаются по содержанию, способам передачи информации и видам обучающего воздействия. По содержанию опорные конспекты разделяются на

поурочно-тематические, проблемно-тематические и обобщающие. По способам передачи информации опорные конспекты разделяются на образно-символические, условно-графические, словесно-логические (схемы, таблицы). По видам обучающего воздействия опорные конспекты разделяются на такие виды, как «компакт», «репродукт», «консультант», «репетитор», «контролер». Этапы разработки опорных конспектов включают, во-первых, сбор и анализ учебного материала, выделение основных понятий и учебных элементов темы, во-вторых, составление конспекта в виде схемы или таблицы, в-третьих, апробация конспекта на занятиях по учебной дисциплине.

Для решения третьей задачи был проведен анализ опыта применения опорных конспектов по дисциплине «Трудовое право» в НОУ СПО ЧЮК. В ходе анализа рассмотрены особенности преподавания дисциплины «Трудовое право» по направлению подготовки 40.02.01 Право и организация социального обеспечения. В процессе обучения педагогами используются различные средства, в том числе опорные конспекты. Опорный конспект на занятиях используется периодически, как правило, на теоретических занятиях. В форме опорного конспекта преподавателем оформляются основные тезисы лекции, основные понятия и термины, их трактовка с опорой на нормативно-правовые акты.

Для решения четвертой задачи были разработаны опорные конспекты по дисциплине «Трудовое право» на примере тем «Трудовой договор», «Рабочее время и время отдыха», «Оплата труда», «Трудовой распорядок. Дисциплина труда». Опорные конспекты представлены в виде схем и таблиц, раскрывающих основные положения темы: понятие и виды трудового договора, структура трудового договора, заключение трудового договора, отличия трудового договора от гражданско-правового договора и другие опорные схемы.

Первоначально была проведена работа по ознакомлению обучающихся с понятием «опорный конспект», его назначением. В

дальнейшем опорные конспекты использовались на всех этапах занятия, при этом опорные конспекты были составлены заранее. И наконец, обучающимся была предложена работа по самостоятельному составлению опорных конспектов по теме занятия.

Опорные конспекты использовались как средство обучения на теоретических занятиях, как средство проверки и контроля знаний студентов, как способ организации самостоятельной работы. Опорные конспекты использовались на этапах опроса по пройденной теме, объяснения нового материала, закрепления (решение ситуационных задач, тестовых заданий на основе опорного конспекта), составления обучающимися опорных конспектов по итогам изученной темы.

Таким образом, цель исследования достигнута, поставленные задачи решены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамкин, Г. П. Эрдниев – основоположник методической системы укрупненных дидактических единиц (УДЕ) как составной части педагогики сотрудничества [Текст] / Г. П. Абрамкин // Педагогическое образование на Алтае. – 2021. – № 1. – С. 3–8.
2. Белозерцев, Е. П. Педагогика профессионального образования [Текст]: учеб. пособие / Е. П. Белозерцев; под ред. В. А. Сластенина. – Москва: Издательский центр «Академия», 2004. – 368 с.
3. Бершадский, М. Е. Когнитивная визуализация процессов присвоения информации [Текст] / М. Е. Бершадский // Инструментальная дидактика и дидактический дизайн: теория, технология и практика многофункциональной визуализации знаний. – Москв; Уфа: Изд-во БГПУ имени М. Акмулы, 2013. – 290 с.
4. Бьюзен, Т. Суперинтеллект [Текст] / Т. Бьюзен; пер. с англ. Ю. Е. Андреева. – Минск: Попурри, 2007. – 400 с.
5. Вавилова, С. М. Метод В. Ф. Шаталова – возможности использования в современном образовании [Текст] / С. М. Вавилова, И. В. Ватутина, О. В. Суховеева // Педагогические и психологические основы оптимизации образовательного процесса в высшей медицинской школе : материалы научно-практического семинара. – Воронеж, 2019. – С. 15–18.
6. Васева, Е. С. Использование средств визуализации в организации проектной деятельности [Текст]: учебно-методическое пособие/ Е. С. Васева, Н. В. Бужинская. – Нижний Тагил: ФГАОУ ВО «Российский государственный профессионально-педагогический университет», 2020. – 108 с.
7. Васильева, Ю. В. Интенсивные методы обучения (на примере методик В.Ф. Шаталова и Т. Бьюзена) [Текст] / Ю. В. Васильева, С. С. Заровняева // Гуманитарные и естественно-научные исследования:

основные дискуссии: материалы XXVIII Всероссийской научно-практической конференции. – Ростов-на-Дону, 2021. – С. 69–72.

8. Ведерникова, Л. В. Теоретико-методологические основы практико-ориентированной подготовки педагога [Текст: монография / Л. В. Ведерникова, О. А. Поворознюк, С. А. Еланцева. – Москва: Юрайт, 2020. – 341 с.

9. Головина, С. Ю. Трудовое право [Текст] : учебник для среднего профессионального образования / С. Ю. Головина, Ю. А. Кучина ; под ред. С. Ю. Головиной. – Москва: Юрайт, 2020. – 313 с.

10. Горшенина, С. Н. Применение практико-ориентированных оценочных средств в подготовке будущего педагога [Текст] / С. Н. Горшенина, И. Б. Буянова, Т. И. Шукшина // Гуманитарные науки и образование. – 2020. – Т. 11, № 4 (44). – С. 25–30.

11. Грудько, С. В. Использование метода «опорных конспектов» в высшей школе [Текст] / С. В. Грудько // Перспективы развития высшей школы: материалы XIII Международной научно-методической конференции. – Гродно, 2020. – С. 173–175.

12. Дядичкина, Т. А. Кластеры как основа практико-ориентированного обучения в профессиональных образовательных организациях [Текст] / Т. А. Дядичкина // Инновационное развитие профессионального образования. – 2016. – № 3 (11). – С. 13–18.

13. Ермакова, Е. В. Опорные конспекты как форма представления информации [Текст] / Е. В. Ермакова, Ю. Е. Желтышев // Вестник Ишимского государственного педагогического института им. П. П. Ершова. – 2014. – № 6 (18). – С. 72–75.

14. Жуков, Г. Н. Основы общей и профессиональной педагогики [Текст]: учеб. пособие / Г. Н. Жуков, П. Г. Матросов, С. Л. Каплан. – Москва: Гардарики, 2005. – 382 с.

15. Завершинская, Л. А. От опорного конспекта к опоретрансформеру [Текст] / Л. А. Завершинская // Научно-методический

электронный журнал «Калининградский вестник образования». – 2020. – № 2 (6). – С. 92–104.

16. Зорина, Е. М. Система визуальных образов в образовательном пространстве [Текст] / Е. М. Зорина, Е. И. Чиркова // Евразийский союз ученых. – 2017. – № 3-2 (36). – С. 21–25.

17. Иванова, С. В. Практико-ориентированный подход к организации образовательного процесса юридического вуза [Текст] / С. В. Иванова, Л. А. Родионов // Известия Самарского научного центра Российской академии наук. Социальные, гуманитарные, медико-биологические науки. – 2020. – Т. 22, № 71. – С. 29–33.

18. Иванчак, А. И. Трудовое право Российской Федерации [Текст]: практикум / А.И. Иванчак. – Москва: МГИМО-Университет, 2019. – 300 с.

19. Ильина, О. Ю. Опорный конспект как форма обучения и контроля знаний студентов (из опыта преподавания семейного права) [Текст] / О. Ю. Ильина // Вестник Тверского государственного университета. Серия: Право. – 2016. – № 1. – С. 176–186.

20. Использование технологии визуализации учебной информации в условиях реализации ФГОС [Текст]: учебно-методическое пособие / сост. О. В. Пикулик, С. В. Синаторов. – Саратов: СОИРО, 2016. – 41 с.

21. Канунникова, Н. Г. Методика преподавания дисциплины «Административное право» [Текст]: учебно-методическое пособие / Н. Г. Канунникова. – Краснодар: Краснодарский ун-т МВД России, 2015. – 197 с.

22. Карабекова, Д. Ж. Опорный конспект как один из способов представления учебной информации [Текст] / Д. Ж. Карабекова // Актуальные научные исследования в современном мире. – 2019. – № 2-5 (46). – С. 122–125.

23. Карпова, А. В. Трудовое право [Текст]: учеб. пособие / А. В. Карпова. – Москва: ИНФРА-М, 2020. – 316 с.

24. Климов, К. А. Практико-ориентированное обучение в системе высшего образования [Текст]: монография / К. А. Климов, Л. Л. Мешкова, В. В. Смирнов. – Тамбов: Изд-во Р. В. Першина, 2016. – 144 с.
25. Ковалева, Н. И. Структурирование учебного материала как средство повышения предметной компетентности [Текст] / Н. И. Ковалева, О. Н. Белая // Физико-математическое и технологическое образование: проблемы и перспективы развития. – Москва, 2021. – С. 128–133.
26. Коломенцева, Д. А. Применение активных методов в обучении будущих преподавателей правовых дисциплин [Текст] / Д. А. Коломенцева // Известия Тульского государственного университета. Педагогика. – 2021. – № 3. – С. 16–19.
27. Криволапова, Н. А. Опорные конспекты по физике в системе развивающего обучения: автореферат дис... канд. пед. наук / Криволапова Нина Анатольевна. – Курган, 1999. – 29 с.
28. Круглова, А. А. Методика преподавания административного права в образовательных организациях среднего профессионального образования [Текст] / А. А. Круглова // Диалог культур – диалог о мире и во имя мира. – Комсомольск-на-Амуре, 2021. – С. 134–138.
29. Кудинов, С. И. Активные методы обучения [Текст]: учеб. пособие / С. И. Кудинов, С. С. Кудинов, И. Б. Кудинова. – Москва: Российский ун-т дружбы народов, 2017. – 168 с.
30. Кулакова, А. А. Роль методики преподавания права в процессе формирования правовой культуры обучающихся [Текст] / А. А. Кулакова, Ф. П. Михеев // Дневник науки. – 2020. – № 5 (41). – С. 11.
31. Лапыгин, Ю. Н. Методы активного обучения [Текст]: учебник и практикум для вузов / Ю. Н. Лапыгин. – Москва: Юрайт, 2017. – 247 с.
32. Лунева, Ю. Б. Практико-ориентированный подход в профессиональном образовании [Текст] / Ю. Б. Лунева, О. И. Ваганова, Ж. В. Смирнова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – №6 (32). – С. 122–126.

33. Лысенкова, С. Н. Методом опережающего обучения [Текст]: книга для учителя: из опыта работы / С. Н. Лысенкова. – Москва: Просвещение, 1988. – 192 с.

34. Макаренко, О. Н. Формирование общих компетенций студентов СПО [Текст] / О. Н. Макаренко // Инновационные процессы в современном образовании: практики, технологии, решения / ред. А. В. Лукаш; науч. ред. В. Н. Морозов. – Москва, 2021. – С. 142–144.

35. Меженко, Ю. С. Школьный курс русского языка в опорных конспектах [Текст] / Ю. С. Меженко, Т. Н. Ситникова. – Житомир: ФОП А. А. Евенок, 2012. – 128 с.

36. Мелкозерова, Л. Я. Применение опорного конспекта в профессиональном обучении [Текст] / Л. Я. Мелкозерова // Научный Альманах ассоциации France-Kazakhstan. – 2019. – № 4. – С. 231–235.

37. Методика преподавания правовых дисциплин [Текст]: учебно-методическое пособие / Е. В. Евплова, Е. В. Гнатышина, М. В. Чередникова. – Челябинск: Цицеро, 2016. – 149 с.

38. Методика преподавания юриспруденции в высшей школе [Текст]: учеб. пособие / А. М. Осавелюк, Л. А. Казанцева, И. А. Калиниченко; под ред. А. М. Осавелюка. – Москва: ЮНИТИ: Закон и право, 2017. – 319 с.

39. Миняев, С. А. Использование методики В. Ф. Шаталова при изучении радиотехнических дисциплин [Текст] / С. А. Миняев, А. Н. Мурсаев, С. В. Зинкин // Вестник Пензенского государственного университета. – 2021. – № 2. – С.14–19.

40. Михалкина, Ю. С. Актуальные проблемы методики преподавания права [Текст] / Ю. С. Михалкина, Е. В. Рябова // Социальная педагогика в России. Научно-методический журнал. – 2021. – № 1. – С. 32–35.

41. Наумкина, В. В. Практико-ориентированный подход при подготовке юристов [Текст] / В. В. Наумкина // Право и образование. – 2021. – № 3. – С. 70–75.

42. Николаева, А. А. Опорный конспект как средство формирования когнитивной компетенции у студентов [Текст] / А. А. Николаева, Ф. М. Сокольникова // Научно-методический электронный журнал «Концепт». – 2016. – Т. 30. – С. 187–189.

43. Нюденова, Э. К. Применение методики укрупненных дидактических единиц в реализации образовательных программ СПО [Текст] / Э. К. Нюденова, Н. В. Шорваева // Среднее профессиональное образование. – 2018. – № 4. – С. 38–40.

44. Панасенкова, Е. Г. Опорный конспект как способ систематизации и закрепления изучаемого материала [Текст] / Е. Г. Панасенкова // Совершенствование методического обеспечения реализации актуализированных образовательных программ высшего образования как условие повышения качества подготовки выпускников. – Тверь, 2020. – С. 44–45.

45. Печенкина, А. А. Использование ситуационных задач на занятиях по учебной дисциплине «правоведение» [Текст] / А. А. Печенкина // Инновационные технологии в педагогике высшей школы: материалы VI Международной межвузовской научно-методической конференции. – Санкт-Петербург, 2020. – С. 72–77.

46. Роцин, Б. Е. Трудовое право РФ [Текст]: методические материалы для самостоятельной работы студентов / Б. Е. Роцин // Альманах современной науки и образования. – 2011. – № 5. – С. 126–130.

47. Синкин, К. А. Кейс-метод преподавания права [Текст] / К. А. Синкин // Теория и практика социогуманитарных наук. – 2021. – № 2 (14). – С. 33–37.

48. Соколинская, Н. Э. Проблемы и решения внедрения практико-ориентированных заданий при преподавании специальных дисциплин

[Текст] / Н. Э. Соколинская // Экономика. Бизнес. Банки. – 2017. – № 1 (18). – С. 131–140.

49. Технологии визуализации педагогической информации [Текст]: учеб. пособие / А. И. Азевич, С. А. Баженова, В. В. Гриншкун. – Москва: ГАОУ ВО МГПУ, 2020. – 102 с.

50. Трудовое право [Текст]: учебник для среднего профессионального образования / под ред. В. Л. Гейхмана. – Москва: Юрайт, 2020. – 382 с.

51. Фатеева, Н. В. Разработка и применение практических заданий в процессе учебной практики [Текст] / Н. В. Фатеева // Передовые достижения науки в молочной отрасли. – Вологда, 2021. – С. 261–266.

52. Хуторский, А. В. Методика В. Ф. Шаталова [Текст] / А. В. Хуторской // Эйдос. – 2017. – № 2. – С. 19.

53. Чередникова, М. В. Методика преподавания правовых дисциплин [Текст]: учебно-методическое пособие / М. В. Чередникова, Е. В. Евплова, Е. В. Гнатышина. – Челябинск: Цицеро, 2016. – 148 с.

54. Шайденко, Н. А. Методика преподавания права в организациях среднего профессионального образования [Текст] / Н. А. Шайденко, С. Н. Кипурова, А. В. Сверчкова // Вестник ГОУ ДПО ТО «ИПК и ППРО ТО». Тульское образовательное пространство. – 2020. – № 1. – С. 53–56.

55. Шаталов, В. Ф. Опорные конспекты по кинематике и динамике [Текст]: книга для учителя: из опыта работы / В. Ф. Шаталов, В. М. Шейман, А. М. Хаит. – Москва: Просвещение, 1989. – 143 с.

56. Шитова, А. А. Образовательная модель В. Ф. Шаталова как технология интенсивного обучения [Текст] / А. А. Шитова // Вестник Эссентукского института управления, бизнеса и права. – 2014. – № 8. – С. 223–226.

57. Щербакова, И. А. Практико-ориентированные задания как эффективное средство профессиональной подготовки студентов колледжа

[Текст] / И. А. Щербакова // Мир науки, культуры, образования. – 2016. – № 1 (56). – С. 228–231.

58. Эрганова, Н. Е. Методика профессионального обучения [Текст]: учеб. пособие / Н. Е. Эрганова. – Екатеринбург: Изд-во РГППУ, 2004. – 150 с.

59. Эрдниев, П. Н. Укрупнение дидактических единиц в обучении математике [Текст] / П. Н. Эрдниев, Б. П. Эрдниев. – Москва: Просвещение, 1986. – 254 с.

60. Юшкина, Т. В. Трудовое право [Текст]: рефераты, тесты для самоконтроля, словарь основных терминов / Т. В. Юшкина, В. А. Черкасова, А. А. Ключев. – Краснодар: ИП С. А. Дедкова, 2016. – 78 с.

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение 1

Конспекты занятий по теме «Трудовой договор»

Теоретическое занятие «Трудовой договор».

Цель занятия: рассмотреть сущность и содержание трудового договора.

Задачи:

- проанализировать понятие трудового договора, данное в статье 63 ТК РФ, охарактеризовать трудовой договор (сущность, содержание, виды);
- классифицировать трудовые договоры и показать их отличие от договоров гражданско-правового характера;
- ознакомиться с процедурой оформления, прекращения трудового договора.

План лекции:

1. Понятие, стороны и содержание трудового договора.
2. Виды трудовых договоров.
3. Заключение трудового договора.
4. Роль и значение персональных данных работника.
5. Изменение трудового договора.
6. Прекращение трудового договора.

Трудовой договор (опорный конспект «Понятие и виды трудового договора», рисунок 10) – это соглашение между работодателем и работником, по которому работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную

плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка (ст. 56 ТК РФ).

Структура трудового договора – сведения о работодателе и работнике, реквизиты трудового договора и условия (обязательные и дополнительные) (опорный конспект «Структура трудового договора», рисунок 11).

ТК РФ устанавливает общие принципы порядка приема работника на работу. Свобода заключения трудового договора ограничивается гарантиями, которые зафиксированы в ТК РФ (опорный конспект «Гарантии при заключении трудового договора. Форма трудового договора», рисунок 12).

При заключении трудового договора от лица, поступающего на работу, требуется предъявление следующих документов, которые делятся на: обязательные и дополнительные (опорный конспект «Документы при заключении трудового договора», рисунок 13).

Следующий пункт по теме «Трудовой договор» – это отличия от гражданско-правового договора. Для формирования представлений обучающихся представлен перечень критериев, по которым можно разграничить трудовые и гражданско-правовые договоры (опорный конспект «Отличия трудового договора от гражданско-правового договора», рисунок 14).

На рисунке 15 представлен опорный конспект «Изменение условий трудового договора по инициативе работника и работодателя», раскрывающий вопросы изменения условий трудового договора по инициативе той или иной стороны.

Таким образом, в ходе теоретического занятия обучающиеся с помощью опорных конспектов изучают тему «Трудовой договор», знакомятся с основными понятиями, видами трудового договора, его

структурой, необходимыми документами для заключения трудового договора.

Практическое занятие

Цель занятия: закрепить знания, полученные после проработки конспекта лекций, и получение навыков практического использования этих знаний.

Задачи:

- формировать умения составлять проект трудового договора, писать заявление о приеме на работу, о переводе и об увольнении с работы;
- формировать умения определять условия расторжения договора, отличать трудовой договор от гражданско-правовых договоров по труду;
- обеспечить контроль знаний и умений по теме, навыков решения ситуационных задач.

Вопросы для обсуждения

1. Трудовой договор как институт трудового права, юридический факт, правоотношение.
2. Содержание трудового договора. Виды условий трудового договора.
3. Виды трудовых договоров.
4. Порядок заключения трудового договора. Гарантии при заключении трудового договора.
5. Правовое регулирование испытания при приеме на работу.
6. Основания изменения трудового договора.
7. Понятие, виды и порядок переводов на другую работу.
8. Изменение трудового договора в связи с модификацией организационных или технологических условий труда.
9. Правовое положение сторон трудового договора при смене собственника имущества организации, изменении подведомственности или реорганизации.

10. Отстранение от работы.

Контрольные вопросы:

1. На основе опорного конспекта выделите отличия трудового договора от гражданско-правового.
2. Назовите сведения, которые вносятся в трудовую книжку и которые нельзя вносить в трудовую книжку.
3. Какие юридические гарантии и запреты установлены при заключении трудового договора?
4. Что такое перемещение? В чем отличие совмещения и совместительства?
5. Назовите виды временных переводов на другую работу. Чем отличается отстранение от работы от перевода на другую работу?
6. Какие особенности имеет заключение трудового договора с лицом, ранее занимавшим должность государственной гражданской или
7. С какими актами необходимо ознакомить работника при приеме на работу?

Ситуационные задачи

Задача 1. 15-летний школьник Хромченко обратился к руководителю ООО «Тайга» с заявлением о приеме его на работу системным администратором, пояснив, что имеет необходимые навыки, подтвержденные сертификатом, и работать будет из дома в свободное от учебы время, а оплату попросил в размере половины МРОТ. Поскольку других желающих на данную вакансию не нашлось, директор согласился. Составьте перечень документов, которые необходимы для заключения трудового договора, и проект трудового договора.

Задача 2. Слесарь третьего разряда Сидоров был принят на работу после собеседования с мастером участка 21 октября. Ему выдали спецодежду, индивидуальные средства защиты и показали станок, на котором он должен работать. На вопрос о том, когда будут оформлены документы, – мастер сказал, что директор в отпуске и договор подпишут

сразу после его возвращения. 25 ноября мастер сообщил Сидорову, что директор договор подписывать отказался, и Сидоров больше не работает в организации. Сидоров обратился за консультацией к адвокату. Оцените действия сторон. Составьте для Сидорова письменный ответ.

Задача 3. При заключении трудового договора с 16-ти летним Заикиным начальник отдела кадров ООО «Трудный разговор» потребовал следующие документы: паспорт, трудовую книжку, разрешение от родителей, справку о прохождении медицинского осмотра, аттестат об окончании школы, характеристику от школы. Правомерно ли требование начальника отдела кадров? Какие документы имеет право потребовать работодатель при приеме на работу?

Задача 4. В АО «Ачинск-станок» в связи с кризисом резко снизился объем заказов на производимую продукцию. Из-за этого было принято решение перевести часть сотрудников на неполную рабочую неделю (два рабочих дня в неделю) с уменьшением оплаты в три раза. Профсоюз не согласился и предложил трехдневную рабочую неделю с оплатой в размере $\frac{2}{3}$ среднего заработка. Оцените позиции сторон. Какое решение должен принять работодатель, в каком порядке?

Задача 5. Козырев, будучи инвалидом, обратился в АО «Юргаэнерго» с заявлением о приеме на работу. На собеседовании он пояснил, что является инвалидом второй группы и поэтому просит установить ему 5-часовой рабочий день. Руководитель отдела кадров предложил Козыреву предоставить индивидуальную программу реабилитации и абилитации, но Козырев отказался. Работодатель отказал в приеме на работу в связи с непредоставлением необходимых документов. Оцените правомерность действий работодателя.

Домашнее задание: составление опорного конспекта по изученной теме.

Опорные конспекты к занятию «Рабочее время и время отдыха»

Рабочее время – время, в течение которого работник в соответствии с правилами внутреннего трудового распорядка и условиями трудового договора должен исполнять трудовые обязанности, а также иные периоды времени, которые в соответствии с ТК РФ, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации относятся к рабочему времени				
Виды рабочего времени				
Нормальная продолжительность рабочего времени – это такая его продолжительность, которую должен отработать работник в течение предельного периода, не более 40 часов в неделю. Ст. 91 ТК РФ	Сокращённая продолжительность рабочего времени – трудовая гарантия для отдельных категорий работников (устанавливается в нормативном порядке), ст. 92 ТК РФ			Неполное рабочее время – рабочее время устанавливаемое по соглашению сторон, продолжительность которого менее нормальной продолжительности рабочего времени с оплатой пропорционально отработанному времени (устанавливается по соглашению сторон, за исключением случаев, когда это является обязанностью работодателя). Ст. 93 ТК РФ
	24 часа	35 часов	36 часов	
	Для работников до 16 лет	Для работников от 16 до 18 лет. Для инвалидов I и II групп	Для работников, условия труда которых отнесены к вредным 3-й и 4-й степени	Устанавливается в обязательном порядке по просьбе: – беременных женщин; – одного из родителей/опекунов/попечителей, имеющих ребёнка до 14 лет/ребёнка-инвалида до 18 лет; – лиц, осуществляющих уход за больным членом семьи
Оплачивается как нормальная продолжительность рабочей недели, за исключением несовершеннолетних (ст. 271 ТК РФ)			Оплачивается пропорционально отработанному часам	

Рисунок Б.1 – Опорный конспект «Рабочее время. Виды рабочего времени»

По возрасту	Для совмещающих образование и работу во время учебного года	Инвалиды
От 15 до 16 лет – 5 часов От 16 до 18 лет – 7 часов	От 14 до 16 лет – 2,5 часа От 16 до 18 лет – 4 часа	В соответствии с медицинским заключением
Работники, занятые на вредных и опасных условиях труда, где установлена сокращённая продолжительность рабочего времени	При увеличении максимально допустимой продолжительности ежедневной работы для работников, занятых на вредных и опасных условиях труда	Творческие работники СМИ, кинематографии, телевидесъёмочных коллективов, театров и др.
При 36-часовой рабочей неделе – 8 часов При 30-часовой рабочей неделе – 6 часов	При 36-часовой рабочей неделе – 12 часов При 30-часовой рабочей неделе – 8 часов	В соответствии с коллективным договором, локальным нормативным актом, трудовым договором
Работа в ночное время (ст. 96 ТК РФ)		
Не допускаются		Допускаются с письменного согласия
<ul style="list-style-type: none"> ◆ Беременные женщины; ◆ Работники до 18 лет (исключая участвующих в создании/исполнении художественных произведений) 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ Женщины, имеющие детей до 3 лет; ◆ Инвалиды; ◆ Работники, имеющие детей-инвалидов; ◆ Работники, осуществляющие уход за больными членами семьи; ◆ Мать или отец, воспитывающие без супруга ребёнка до 5 лет

Рисунок Б.2 – Опорный конспект «Продолжительность ежедневной работы (смены). Работа в ночное время»

Сверхурочная работа (ст. 99 ТК РФ)		Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ)
Не более 4 часов в течение 2 дней подряд или 120 часов в год		Работники могут эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени
Допускается с письменного согласия работника	Допускается без согласия работника	
<ul style="list-style-type: none"> ◆ При необходимости выполнить начатую работу, если невыполнение влечёт за собой гибель имущества либо создаёт угрозу жизни и здоровью людей; ◆ Временные работы по ремонту и восстановлению механизмов, если их неисправность может стать причиной прекращения работы для значительного количества работников; ◆ При продолжении работы в случае неявки сменяющего работника, если работа не допускает перерыв 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ Для предотвращения катастроф, аварий, а также устранения последствий; ◆ При производстве общественно необходимых работ по устранению непредвиденных обстоятельств, нарушающих работу водоснабжения, газоснабжения, теплоснабжения, освещения, транспорта, связи и т.д.; ◆ При производстве работ, необходимость которых обусловлена введением чрезвычайного или военного положения 	Перечень должностей устанавливается коллективным договором, локальным нормативным актом, соглашением

Рисунок Б.3 – Опорный конспект «Работа за пределами установленной продолжительности рабочего времени»

Режим рабочего времени определяет ст. 100 ТК РФ
Продолжительность рабочей недели (5/2, 6/1 рабочая неделя с предоставлением выходных по скользящему графику, неполная рабочая неделя) Работа с ненормированным рабочим днём для отдельных категорий работников Чередование рабочих и нерабочих дней Число смен в сутки Время перерывов в работе Время начала и окончания работы Продолжительность ежедневной работы

Ненормированный рабочий день (ст. 101 ТК РФ)	Режим гибкого рабочего времени (ст. 102 ТК РФ)	Режим сменной работы (ст. 103 ТК РФ)	Режим раздробленного рабочего дня (ст. 105 ТК РФ)
Особый режим работы, в соответствии с которым отдельные работники могут по распоряжению работодателя при необходимости эпизодически привлекаться к выполнению своих трудовых функций за пределами установленной для них продолжительности рабочего времени. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днём устанавливается коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом, принимаемым с учетом мнения представительного органа работников. Работнику, работающему на условиях неполного рабочего времени, ненормированный рабочий день может устанавливаться, только если соглашением сторон трудового договора установлена неполная рабочая неделя, но с полным рабочим днём (сменой)	Начало, окончание или общая продолжительность определяются по соглашению сторон. Элементы режима гибкого рабочего времени: Гибкое время в начале и конце рабочего дня Фиксированное время – период обязательного нахождения на работе	Графики сменности предусматривают количество смен, продолжительность междусменного и еженедельного непрерывного перерыва, порядок чередования смен. Запрещается работать в течение 2 смен подряд	Вследствие особого характера труда и при производстве работ, интенсивность которых неодинакова в течение рабочего дня, рабочий день может быть разделён на части

Рисунок Б.4 – Опорный конспект «Виды режима рабочего времени»

Понятие времени отдыха				
Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (ст. 106 ТК РФ)				
Виды времени отдыха (ст. 107 ТК РФ)				
Краткосрочные виды отдыха				Долгосрочные виды отдыха
Перерывы в течение рабочего дня (смены)	Ежедневный (междусменный) отдых	Выходные дни (еженедельный непрерывный отдых)	Нерабочие праздничные дни	Отпуска

Перерывы в работе (глава 18 ТК РФ)			
Перерывы для отдыха и питания (ст. 108 ТК РФ). Длительность от 30 до 120 минут	Специальные перерывы для обогрева и отдыха (ст. 109 ТК РФ)	Еженедельный непрерывный отдых (ст. 110, 111 ТК РФ). Дается при продолжительности работы больше 42 часов	Нерабочие праздничные дни (ст. 112, 113 ТК РФ). Работа в выходные и праздничные дни запрещается
Примечание: если невозможно предоставить перерыв, предоставляются питание и отдых в рабочее время	Технология, организация производства и труда, работа в холоде, грузчики обязаны иметь технологический перерыв	Примечание: если приостановка производства невозможна, выходные дни поочередно даются каждой смене работников	Примечание: возможны исключения из правил при следующих условиях: 1. Письменное согласие работника на привлечение его к работе 2. Не требуется письменное согласие (кроме некоторых категорий работников) в случае катастрофы, производственной аварии, несчастного случая, чрезвычайного происшествия, введения военного положения

Отпуска (гл. 19 ТК РФ)				
Ежегодные оплачиваемые отпуска (ст. 114, 115 ТК РФ)		Ежегодные дополнительные оплачиваемые отпуска (ст. 116 ТК РФ)		
Основной	Удлинённый	Работникам, занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда (2/3/4-я степень), ст. 117 ТК РФ	За особый характер работы (ст. 118 ТК РФ)	Работникам с ненормированным рабочим днем (ст. 119 ТК РФ)
28 календарных дней – для всех	Больше 28 дней <i>31 календарный день – несовершеннолетние работники 42 и 56 календарных дней – педагогические работники в зависимости от занимаемой должности и вида образовательного учреждения</i>	Более 7 дней Назначается трудовым договором на основании отраслевого соглашения и коллективного договора с учетом результатов специальной оценки условий труда * Примечание: отпуск может быть заменён денежной компенсацией на основании дополнительного соглашения к трудовому договору	Устанавливается отдельным категориям работников, перечень которых определяется постановлениями Правительства РФ	Работникам, осуществляющим свои трудовые функции в государственных учреждениях, порядок и условия предоставления отпусков устанавливаются нормативными правовыми актами (НПА) Правительства РФ, НПА органа власти субъекта, НПА органов власти местного самоуправления. Для остальных учреждений этот вид отпуска превышает 3 дня и устанавливается коллективным договором и ПВТР

Рисунок Б.5 – Опорный конспект «Время отдыха»

Опорный конспект к занятию «Оплата труда»

Оплата труда			
Это система отношений, связанных с обеспечением установления и осуществления работодателем выплат работникам за их труд в соответствии с законами, иными нормативными правовыми актами, коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами и трудовыми договорами.			
ТК РФ регулирует:			
Вознаграждение по итогам работы организации за год (тринадцатая заработная плата)		Вознаграждение за выслугу лет	
Премии		Тарифная ставка	
Оклад (должностной и базовый)	Доплаты/надбавки компенсационного характера	Стимулирующие надбавки	Районный коэффициент
Минимальный размер оплаты труда (МРОТ)		Меры, обеспечивающие повышение з/п	
Надзор за выплатой з/п	З/п в случае неплатёжеспособности работодателя/прекращения его деятельности	Сроки и очередность выплаты з/п	
Ограничение з/п в натуральной форме	Ограничение перечня удержаний	Ответственность работодателей за нарушения	

Заработная плата (ст. 129 ТК РФ)		
Это вознаграждение за труд в зависимости от квалификации работника, сложности, количества, качества и условий выполняемой работы, а также компенсационные выплаты (доплаты и надбавки компенсационного характера, в том числе за работу в условиях, отклоняющихся от нормальных, работу в особых климатических условиях и на территориях, подвергшихся радиоактивному загрязнению, и иные выплаты компенсационного характера) и стимулирующие выплаты (доплаты и надбавки стимулирующего характера, премии и иные поощрительные выплаты)		
Включает в себя		
Тарифная ставка / Оклад (должностной или базовый)	Стимулирующие выплаты	Компенсационные выплаты

Системы оплаты труда		
Сдельная	Повременная	Стимулирующая
Простая сдельная (оплата за штуку товара). Косвенная сдельная (для вспомогательных работников: % от простой сдельной основного работника). Сдельно-премиальная (оплата за штуку + премия за сверхнормативные показатели). Аккордная (оплата за комплекс работ с учетом сроков). Прогрессивная сдельная (оплата за шт. + ↑ шт. → ↑ оплаты)	Простая повременная (оплата за количество отработанных часов). Премияльная (оплата за время + премия за качество работы)	Оклад/тарифная ставка + доплаты за достигнутые показатели качества труда

Рисунок Б.6 – Опорный конспект «Правовое регулирование оплаты труда»

Опорные конспекты к занятию «Трудовой распорядок. Дисциплина труда»

Понятие дисциплины труда (ст. 189 ТК РФ)
Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с ТК РФ, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором
Обязанность работодателя
Создавать условия, необходимые для соблюдения работниками дисциплины труда

Правила внутреннего трудового распорядка (ПВТР) (ст. 189 ТК РФ)
Это локальный нормативный акт, регламентирующий в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами порядок приема и увольнения работников, основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора, режим работы, время отдыха, применяемые к работникам меры поощрения и взыскания, а также иные вопросы регулирования трудовых отношений у данного работодателя
ПВТР регулирует
Прием и увольнение работников
Основные права, обязанности и ответственность сторон трудового договора
Режим работы
Время отдыха

Поощрения		
<table border="1" style="width: 100%;"> <tr> <td style="width: 50%;">Материальные (например, премии, ценные подарки)</td> <td style="width: 50%;">Нематериальные (например, объявление благодарности, доска почета и др.)</td> </tr> </table>	Материальные (например, премии, ценные подарки)	Нематериальные (например, объявление благодарности, доска почета и др.)
Материальные (например, премии, ценные подарки)	Нематериальные (например, объявление благодарности, доска почета и др.)	
Работник получает поощрения, если		
Добросовестно исполняет свои трудовые обязанности		
Правовая основа		
ТК РФ; Коллективный договор; ПВТР; Уставы и положения о дисциплине		

Рисунок Б.7 – Опорный конспект «Дисциплина труда»

Понятие
Неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей (ч. 1 ст. 192 ТК РФ)
Признаки дисциплинарного проступка:
<ol style="list-style-type: none"> 1. Совершается работником, состоящим в трудовом правоотношении с работодателем и обладающим трудовой правоспособностью (правосубъектностью), достигшим возраста, установленного законом (ст. 63 ТК РФ). 2. Выражается в виновном неисполнении или ненадлежащем исполнении работником трудовых обязанностей, возложенных на него трудовым договором в соответствии с трудовым законодательством, коллективным договором, правилами внутреннего трудового распорядка, техническими правилами, должностными инструкциями, уставами о дисциплине в тех отраслях и видах работ, где они действуют. 3. Противоправное поведение работника связано с выполнением его трудовых обязанностей. 4. Дисциплинарный проступок причиняет вред работодателю при наличии причинной связи между противоправным действием (бездействием) и наступлением вреда
Виды дисциплинарных взысканий
<ol style="list-style-type: none"> 1) замечание; 2) выговор; 3) увольнение по соответствующим основаниям; 4) другие виды, предусмотренные уставами и положениями о дисциплине труда

Дисциплинарная ответственность	
Это ответственность работника за совершение дисциплинарного проступка	
Общая	Специальная
<ol style="list-style-type: none"> 1. Применяется как общее правило ко всем работникам 2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные ст. 192 ТК РФ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Применяется к определенным категориям работников, указанным в специальном нормативном правовом акте 2. Применяются меры дисциплинарных взысканий, предусмотренные специально для определенной категории работников в специальном нормативном правовом акте

Рисунок Б.8 – Опорный конспект «Дисциплинарный проступок. Дисциплинарная ответственность»