



**МИНИСТЕРСТВО НАУКИ И ВЫСШЕГО ОБРАЗОВАНИЯ  
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

**ТЕМА ВЫПУСКНОЙ КВАЛИФИКАЦИОННОЙ РАБОТЫ**  
**ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ  
ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

Выпускная квалификационная работа  
по направлению 44.03.04

Направленность программы бакалавриата

**«ПРАВОВЕДЕНИЕ И ПРАВООХРАНИТЕЛЬНАЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТЬ»**

Проверка на объем заимствований  
51 % авторского текста

Работа рекомендована к защите  
«26» 12 2019 г.  
Зав. кафедрой ЭУиППИ  
к.э.н., доцент  
П. Г. Рябчук

Выполнил:  
Студент группы ЗФ  
группа ЗФ-409-112-3-1 Чл  
Сергушкин Сергей Анатольевич

Научный руководитель:  
Подшивалов Юрий Игоревич

Челябинск  
2019

## ОГЛАВЛЕНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ</b> .....	3
<b>ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	
1.1 Понятие, сущность и развитие тестовых заданий.....	7
1.2 Формы и виды тестовых заданий.....	15
1.3 Классификация тестовых заданий.....	28
Выводы по 1-й главе.....	35
<b>ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ</b>	
2.1 Характеристика базы исследования и анализ использования практических заданий в процессе изучения правовых дисциплин в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	37
2.2 Разработка и использование методического пособия по тестовым заданиям в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	43
Выводы по 2-й главе.....	63
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ</b> .....	66
<b>БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК</b> .....	69

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность исследования.** Общество на современном этапе своего развития предъявляет все новые, более высокие требования к качеству образования, что предполагает переосмысление образовательного процесса. Во многих странах мира стоит проблема повышения надежности и эффективности контроля качества образования. Для ее решения проводятся исследования учебных достижений обучающихся, разрабатываются и апробируются различные системы педагогического мониторинга, построенные преимущественно на нормативном тестовом контроле знаний и умений обучающихся. Разработка надежного, объективного инструментария оценки качества образования, который будет соответствовать меняющимся концепциям обучения и контроля, практическим подходам, образовательным потребностям личности, является одной из важнейших задач образования.

Система образования активно осваивает тестовые технологии, которые прочно укрепились в международной образовательной практике. Стандартизированные, хорошо отлаженные тестовые системы контроля по различным образовательным дисциплинам внедряются и используются на всех уровнях системы образования. Во многих государствах мира (Великобритания, США, Нидерланды, Чехия, Польша и др.) и ряде постсоветских стран (Россия, Казахстан, Беларусь, Азербайджан, Литва и др.) для оценки качества образования осуществляется независимый внешний контроль в форме национальных экзаменов. В его основе лежит правильно выстроенная система оценивания. Именно такой подход к решению проблемы превращает качество образования в мощное орудие влияния на судьбы экономик и государств.

В педагогике тест обозначает стандартизованный метод исследования, предназначенный для точных количественных и определенных качественных оценок индивидуально-психологических

особенностей и поведения человека путем сравнения этих оценок с некоторыми, заранее заданными стандартами – нормами теста.

Анализ психолого-педагогической литературы, практического опыта школ показал, что интерес образовательной общественности к достижениям классической и современной тестовой теории, к методам разработки высококачественных педагогических тестов, к оценке их надежности и валидности огромен. Эта проблема в ее современном и историческом аспектах исследуется известными российскими (В.С.Аванесов, В.П.Беспалько, А.Н.Майоров, А.И.Огорелков, С.С.Степанов, И.А.Цатурова, М.Б.Челышкова и др.) учеными.

На сегодняшний день в системе образования России, актуальность тестирования, как формы контроля учащихся общеобразовательных учреждений, сильно увеличилась в связи с все более нарастающим процессом компьютеризации, введением Единого Государственного Экзамена, а также в связи с общественным признанием тестирования, как современного, объективного вида контроля.

Актуальность данного исследования обусловлена потребностью общества и государства в качественном образовании. Возрастает необходимость применения эффективной системы контроля и оценки результативности обучения. Заметно улучшить образовательный процесс позволяют тесты, так как обладают рядом преимуществ перед другими методами контроля знаний.

Однако, важно не только планомерно и систематически осуществлять тестовый контроль, но и правильно его организовывать. Учитывая вышеизложенное, проблема организации и проведения тестирования студентов является актуальной, требующей своего разрешения в рамках специального исследования.

**Цель исследования** – теоретическое обоснование, использование тестовых заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

**Объект исследования** – процесс использования тестовых заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации.

**Предмет исследования** – структура и содержание тестовых заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации.

**Задачи исследования:**

1. Рассмотреть понятие, сущность и развитие тестовых заданий;
2. Выделить формы и виды тестовых заданий.
3. Определить классификацию тестовых заданий.
4. Охарактеризовать базу исследования и провести анализ использования тестовых заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».
5. Разработать методическое пособие по тестовым заданиям в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

**Теоретическую и методологическую основу исследования составляют:**

Труды известных российских ученых: В.С.Аванесов, Б.А.Ашарин, В.П.Беспалько, А.Н.Майоров, А.И.Огорелков, С.С.Степанов, И.А.Цатурова, М.Б.Чельшкова.

**Методы исследования:**

*теоретические* (анализ философской, экономической, социологической, психолого-педагогической, справочно-энциклопедической литературы, программно-методической документации по тематике исследования);

*эмпирические* (педагогическое наблюдение, тестирование, анкетирование, изучение и обобщение опыта, беседа, анализ продуктов деятельности).

**База исследования:** В эксперименте участвовали студенты, обучающиеся в профессиональном образовательном учреждении Челябинский юридический колледж».

**Сокращенное наименование колледжа:** НОУ СПО «ЧЮК».

**Адрес:** Адрес: 454080, Россия, Уральский федеральный округ, Челябинская область, г. Челябинск, ул. просп. Победы, 290 .

**Практическая значимость:**

Разработано методическое пособие по тестовым заданиям в процессе изучения экономических дисциплин на примере дисциплины «Трудовое право».

**Структура работы:**

Введение, две главы, выводы по главам, заключение, библиографический список, приложения.

Данная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, библиографического списка и приложений.

Во введении обосновывается актуальность выбранной темы исследования, определяются цель, объект, предмет исследования, ставятся задачи исследования, определяются методы исследования.

В первой главе рассмотрено понятие и сущность и развитие тестовых заданий, выделены формы и виды тестовых заданий, определена классификация тестовых заданий.

Во второй главе раскрыта характеристика базы исследования НОУ СПО «ЧЮК», разработано методическое пособие по тестовым заданиям в процессе изучения правовых дисциплин на примере дисциплины «Трудовое право».

Структура дипломной работы включает введение, две главы, теоретическую и практическую, заключение.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

## **1.1. Понятие, сущность и развитие тестовых заданий**

Тестовые задания — это достаточно краткие, стандартизированные или не стандартизированные пробы, испытания, позволяющие за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности, т.е. оценить степень и качество достижения каждым учащимся целей обучения [4].

Тест (англ. test - проба, испытание, исследование) в психологии и педагогике, стандартизированные задания, результат выполнения которых позволяет измерить психофизиологические и личностные характеристики, а также знания, умения и навыки испытуемого.

История тестов началась в России, как и в других странах, в конце XIX — начала XX в. В этот период тесты широко применялись сторонниками экспериментальной педагогики, которые всячески пропагандировали их наравне с другими психометрическими методиками в педагогике. Видные специалисты того времени (А.П. Болтунов, А.Ф.Лазурский, А.П. Нечаев, Ф.Е.Рыбаков и др.) в своих исследованиях личности обучаемого широко использовали тесты [12].

На волне стремления к прогрессу в России в первые годы советской власти был востребован потенциал, накопленный российской наукой в образовании. У истоков советской педагогики, в рамках которой развивались тестовые методики, стояли известные ученые того времени (Л.С. Выготский, А.П. Болтунов, П.П. Блонский, К.Н. Корнилов, А.П. Нечаев, и др.), посвятившие ряд своих работ оценке результатов обучения и развития детей [11]. Однако период активной деятельности педагогов и тестологов в советской России оказался коротким. В 1936 г. вышло известное постановление ВКП (б) «О педологических извращениях в системе

Наркомпросов» ,в котором тесты были объявлены вредным методом. Многие годы, вплоть до начала 90-х гг. XX в., отношение к тестам было негативным. Педагоги-практики вернулись к тестам в период прекращения массовых политических репрессий. Уже к началу 60-х гг. XX в. многие учителя, заботящиеся не о формальных показателях, а о реальном качестве учебного процесса, стали использовать при контроле наборы заданий в тестовой форме, которые чаще всего назывались по-разному, но только не словом «тест» [4].

Промежуток времени с 60-х гг. до начала 90-х гг. XX в. был для отечественной школы периодом постепенной либерализации, когда учителя изыскивали различные резервы в борьбе за повышение качества обучения на фоне снижения авторитарного характера учебного процесса. Тесты в это время существовали полулегально, официально запрет на них не был отменен, но уже предпринимались попытки диссертационных исследований по проблемам тестирования, появлялись работы педагогов-новаторов, в которых тесты и анкетные опросы использовались как инструментарий для подтверждения эффективности нововведений. В это время тесты разрабатывались без должного знания теории педагогических измерений, на основе опыта и здравого смысла, поэтому чаще всего тестами их было можно назвать лишь условно [2].

Необоснованными по надежности и валидности были наборы заданий с выбором ответов, создаваемые практически повсеместно на рубеже 60 —70-х гг. XX в. в связи с интенсивным развитием программированного обучения. Только к середине 80-х гг. XX в. в нашей стране в научных и методических работах преподавателей стали утверждаться основные положения теории педагогических измерений.

В целом рассматриваемый временной промежуток в развитии тестов был периодом прогресса, когда на смену представлениям о тесте как о простом наборе заданий пришло научное понимание этого термина. В этот период появляются научные издания по тестовой и смежной с ней



проблематике, учебные пособия и многочисленные статьи отечественных авторов, как поддерживающие, так и осуждающие тесты в образовании [4].

Развитие тестов в конце XX в. и в наши дни.

Новая история тестов в России началась в 90-е гг. XX в., когда стали больше говорить не о руководстве, а о научно обоснованном управлении учебным процессом, в информационном обеспечении которого важная роль по праву принадлежит тестам. Новое понимание возможностей тестов в образовании способствовало росту научных исследований. В 90-е гг. XX в. появляются работы по проблемам измерений и тестирования в образовании, защищаются многочисленные кандидатские и докторские диссертации, издаются монографии, учебные пособия, журналы, проводятся конференции и симпозиумы [3].

Последнее десятилетие XX в. в нашей стране совпало с периодом бурного развития структур, занимающихся практической работой по созданию и применению тестов. К основным событиям этого периода можно отнести открытие в 1990 г. первой в стране кафедры педагогических измерений в Исследовательском центре проблем качества подготовки специалистов (директор Н.А. Селезнева) Московского института стали и сплавов; создание при Московском государственном университете в этом же году Центра тестирования «Гуманитарные технологии» (проект по компьютерному аттестационному тестированию для старшеклассников «Телетестинг» — научный руководитель А.Г. Шмелев); привлечение в 1991 г. Центра качества образования Института общего среднего образования РАО к участию в сравнительных международных исследованиях по оценке учебных достижений (директор Центра — Г.С.Ковалева); открытие в 1995 г. Центра тестирования выпускников общеобразовательных учреждений, преобразованного впоследствии в Федеральный центр тестирования со статусом государственного учреждения Министерства образования и науки Российской Федерации; основание в 1998 г. государственной системы тестирования иностранных граждан по русскому языку как иностранному

при поддержке ведущих вузов Москвы, Санкт-Петербурга и других городов России. Перечень этот можно было бы смело продолжить. Начиная с 90-х гг. XX в. практически во всех регионах России создаются центры тестирования и аттестации учащихся, методические лаборатории по диагностике и центры качества образования [2].

Значимым событием в области подготовки кадров по педагогическим измерениям стало открытие в 2001 г. на факультете повышения квалификации Российского университета дружбы народов (декан Т. М. Балыхина) кафедры тестологии (заведующая кафедрой М. Б. Мельникова). На этой кафедре впервые в нашей стране началась реализация профессиональной образовательной программы, рассчитанной на 1480 часов, для получения дополнительной квалификации «Тестолог (специалист в области педагогических измерений)» [8].

Для повышения качества тестовых материалов, разрабатываемых в России, в 2000 г. при Исследовательском центре проблем качества подготовки специалистов Московского института стали и сплавов (технологического университета) был открыт Центр сертификации педагогических тестовых материалов (ПТМ) (директор В. И. Звонников) и создан Координационный совет Минобрнауки России (в настоящий момент — Минобрнауки) по вопросам сертификации качества педагогических тестовых материалов [2].

Коренные изменения в отношении преподавателей к тестам произошли в 2001 г. в связи с началом эксперимента по введению единого государственного экзамена, благодаря которому тесты получили официальное признание в России. За годы эксперимента значительно повысилась степень доверия к результатам тестирования со стороны органов управления образованием, образовательных учреждений, самих преподавателей, которые убедились в высокой объективности и обоснованности баллов ЕГЭ, в их высокой прогностичности при отборе абитуриентов вузов. В 2002 г. был открыт Федеральный институт

педагогических измерений (директор А.Г.Ершов), приоритетным направлением деятельности которого является научное, методическое и организационное сопровождение процесса создания контрольных измерительных материалов (КИМ) для ЕГЭ.

На сегодняшний день среди ученых-педагогов в нашей стране появилось понимание того, что теория педагогических измерений — наука, обладающая своей методологией, методами и аппаратом, необходимым для разработки качественных педагогических тестов [4].

Современное понимание тестов и тестирования можно развести по трем уровням:

Первый - «бытовой» уровень. Здесь тест понимается как набор вопросов с вариантами ответов, который стоит в одном ряду с кроссвордами, головоломками и служит в большей степени для развлечения и удовлетворения познавательных интересов. Педагоги с таким пониманием тестирования считают тестирование очень ненадежным, ограниченным, а создание тестов простейшим делом [3].

Второй уровень понимания тестирования можно назвать «словарным». В этом понимании выделяются основные составляющие понятия тестирования. При этом не учитываются особенности процедуры создания, использования, анализа, специфичные для той или иной сферы применения. Для этого понимания характерны разночтения и противоречия в понятиях и определениях. Современное состояние развития тестологии находится именно на этом уровне. Многие понятия до конца не определены, многие авторы трактуют по-разному одни и те же понятия и, в свою очередь, одно явление может иметь несколько названий. Это вполне естественный этап развития молодого научно-практического феномена, когда понятийный аппарат находится в стадии становления, а часть терминов и понятий иноязычны и в разных переводах приобретают отличающиеся значения. (Например, само понятие тестирование в русском языке имеет значение «испытания с использованием тестов», в английском тестирование может

использоваться как эквивалент экзамена, любого испытания.) Субъективными причинами такого положения являются попытки отечественных авторов вводить свои определения взамен устоявшихся в смежных областях науки, особенно в психодиагностике. Например, достаточно устойчивое понятие психодиагностики «дискриминативность» в отечественной педагогической литературе часто заменяется на понятие «дифференцирующая способность». Исходя из сложившейся ситуации, мы попытаемся дать максимально большой спектр различных синонимов, которые могут встретиться в литературных источниках [7].

Третий уровень понимания может быть назван научным. Он наиболее точен, учитывает особенности тестов и отражает требования к тестам, которые появляются в процессе развития и научного обоснования тестирования. К этому уровню, вероятно, и следует стремиться [1].

Тестирование в педагогике выполняет три основные взаимосвязанные функции: диагностическую, обучающую и воспитательную:

- диагностическая функция заключается в выявлении уровня знаний, умений, навыков учащегося. Это основная и самая очевидная функция тестирования. По объективности, широте и скорости диагностирования, тестирование превосходит все остальные формы педагогического контроля;

- обучающая функция тестирования состоит в мотивировании учащегося к активизации работы по усвоению учебного материала. Для усиления обучающей функции тестирования могут быть использованы дополнительные меры стимулирования студентов, такие как: раздача преподавателем примерного перечня вопросов для самостоятельной подготовки, наличие в самом тесте наводящих вопросов и подсказок, совместный разбор результатов теста;

- воспитательная функция проявляется в периодичности и неизбежности тестового контроля. Это дисциплинирует, организует и направляет деятельность учащихся, помогает выявить и устранить пробелы в знаниях, формирует стремление развить свои способности [2].

По сравнению с другими формами контроля знаний тестирование имеет свои преимущества и недостатки.

Преимущества:

- Тестирование является более качественным и объективным способом оценивания, его объективность достигается путем стандартизации процедуры проведения, проверки показателей качества заданий и тестов целиком.
- Тестирование — более справедливый метод, оно ставит всех учащихся в равные условия, как в процессе контроля, так и в процессе оценки, практически исключая субъективизм преподавателя. По данным английской ассоциации NEAB, занимающейся итоговой аттестацией учащихся Великобритании, тестирование позволяет снизить количество апелляций более чем в три раза, сделать процедуру оценивания одинаковой для всех учащихся вне зависимости от места проживания, типа и вида образовательного учреждения, в котором занимаются учащиеся.
- Тесты это более объёмный инструмент, поскольку тестирование может включать в себя задания по всем темам курса, в то время как на устный экзамен обычно выносятся 2-4 темы, а на письменный — 3-5. Это позволяет выявить знания учащегося по всему курсу, исключив элемент случайности при вытаскивании билета. При помощи тестирования можно установить уровень знаний учащегося по предмету в целом и по отдельным его разделам.
- Тест это более точный инструмент, так, например, шкала оценивания теста из 20 вопросов, состоит из 20 делений, в то время как обычная шкала оценки знаний — только из четырёх.
- Тестирование более эффективно с экономической точки зрения. Основные затраты при тестировании приходятся на разработку качественного инструментария, то есть имеют разовый характер. Затраты же на проведение теста значительно ниже, чем при письменном или

устном контроле. Проведение тестирования и контроль результатов в группе из 30 человек занимает полтора два часа, устный или письменный экзамен — не менее четырёх часов.

- Тестирование — это более мягкий инструмент, они ставят всех учащихся в равные условия, используя единую процедуру и единые критерии оценки, что приводит к снижению предэкзаменационных нервных напряжений [5].

Недостатки:

- Разработка качественного тестового инструментария — длительный, трудоемкий и дорогостоящий процесс. Стандартные наборы тестов для большинства дисциплин ещё не разработаны, а разработанные обычно имеют очень низкое качество.
- Данные, получаемые преподавателем в результате тестирования, хотя и включают в себя информацию о пробелах в знаниях по конкретным разделам, но не позволяют судить о причинах этих пробелов.
- Тест не позволяет проверять и оценивать высокие, продуктивные уровни знаний, связанные с творчеством, то есть вероятностные, абстрактные и методологические знания.
- Широта охвата тем в тестировании имеет и обратную сторону. Учащийся при тестировании, в отличие от устного или письменного экзамена, не имеет достаточно времени для сколько-нибудь глубокого анализа темы.
- Обеспечение объективности и справедливости теста требует принятия специальных мер по обеспечению конфиденциальности тестовых заданий. При повторном применении теста желательно внесение в задания изменений.
- В тестировании присутствует элемент случайности. Например, учащийся, не ответивший на простой вопрос, может дать правильный ответ на более сложный. Причиной этого может быть, как случайная ошибка в первом вопросе, так и угадывание ответа во втором. Это искажает результаты

теста и приводит к необходимости учета вероятностной составляющей при их анализе [9].

В целом, подводя итоги развития тестирования в России, можно сказать, что на сегодняшний день среди ученых-педагогов в нашей стране появилось понимание того, что теория педагогических измерений — наука, обладающая своей методологией, методами и аппаратом, необходимым для разработки качественных педагогических тестов. Сегодня большими тиражами издаются инновационные работы по педагогическим тестам отечественных ученых и зарубежных авторов, а также сборники материалов КИМ ЕГЭ, специальные журналы по тестовой проблематике.

Таким образом, можно считать, что на данный момент в России сформировалось сообщество профессионалов — специалистов по разработке и применению тестовых заданий.

## **1.2. Виды и формы тестовых заданий**

Существуют два основных вида тестов: традиционные и нетрадиционные [3].

Тест обладает составом, целостностью и структурой. Он состоит из заданий, правил их применения, оценок за выполнение каждого задания и рекомендаций по интерпретации тестовых результатов. Целостность теста означает взаимосвязь заданий, их принадлежность общему измеряемому фактору. Каждое задание теста выполняет отведенную ему роль и потому ни одно из них не может быть изъято из теста без потери качества измерения. Структуру теста образует способ связи заданий между собой. В основном, это так называемая факторная структура, в которой каждое задание связано с другими через общее содержание и общую вариацию тестовых результатов.

Традиционный тест представляет собой единство, по меньшей мере, трех систем:

- содержательной системы знаний, описываемой языком проверяемой учебной дисциплины;
- формальной системы заданий возрастающей трудности;
- статистических характеристик заданий и результатов испытуемых.

Традиционный педагогический тест нужно рассматривать в двух существенных смыслах: - как метод педагогического измерения и как результат применения теста. Тексты на русском языке тяготеют к смыслу метода, в то время как в большинстве работ западных авторов понятие тест чаще рассматривается в смысле результатов. Между тем, оба эти смысла характеризуют тест с разных сторон, потому что тест надо понимать одновременно и как метод, и как результат педагогического измерения. Одно дополняет другое. Тест, как метод, не мыслится без результатов, подтверждающих качество его самого и качество оценок измерения испытуемых различного уровня подготовленности [4].

К традиционным тестам относятся тесты гомогенные и гетерогенные. Гомогенный тест представляет собой систему заданий возрастающей трудности, специфической формы и определенного содержания - система, создаваемая с целью объективного, качественного, и эффективного метода оценки структуры и измерения уровня подготовленности учащихся по одной учебной дисциплине.

Гомогенные тесты распространены больше других. В педагогике они создаются для контроля знаний по одной учебной дисциплине или по одному разделу такой, например, объемной учебной дисциплины, как физика. В гомогенном педагогическом тесте не допускается использование заданий, выявляющих другие свойства. Наличие последних нарушает требование дисциплинарной чистоты педагогического теста. Ведь каждый тест измеряет что-то заранее определенное [7].

Например, тест по экономике измеряет знания, умения, навыки и представления испытуемых в данной науке. Одна из трудностей такого измерения заключается в том, что экономическое знание изрядно сопряжено



с математическим. Поэтому в тесте по экономике экспертно устанавливается уровень математических знаний, используемых при решении экономических заданий. Превышение принятого уровня приводит к смещению результатов; по мере превышения последние все больше начинают зависеть не столько от знания физики, сколько от знания другой науки, математики. Другой важный аспект - стремление некоторых авторов включать в тесты не столько проверку знаний, сколько умение решать экономические задачи, вовлекая, тем самым, интеллектуальный компонент в измерение подготовленности по экономике [16].

Гетерогенный тест представляет собой систему заданий возрастающей трудности, специфической формы и определенного содержания - система, создаваемая с целью объективного, качественного, и эффективного метода оценки структуры и измерения уровня подготовленности учащихся по нескольким учебным дисциплинам. Нередко в такие тесты включаются и психологические задания для оценки уровня интеллектуального развития.

Обычно гетерогенные тесты используются для комплексной оценки выпускника школ, оценки личности при приеме на работу и для отбора наиболее подготовленных абитуриентов при приеме в вузы. Поскольку каждый гетерогенный тест состоит из гомогенных тестов, интерпретация результатов тестирования ведется по ответам на задания каждого теста (здесь они называются шкалами) и кроме того, посредством различных методов агрегирования баллов делаются попытки дать общую оценку подготовленности испытуемого [9].

Интегративные тесты. Интегративным можно назвать тест, состоящий из системы заданий, отвечающих требованиям интегративного содержания, тестовой формы, возрастающей трудности заданий, нацеленных на обобщенную итоговую диагностику подготовленности выпускника образовательного учреждения. Диагностика проводится посредством предъявления таких заданий, правильные ответы на которые требуют интегрированных (обобщенных, явно взаимосвязанных) знаний двух и

большого числа учебных дисциплин. Создание таких тестов дается только тем преподавателям, которые владеют знаниями ряда учебных дисциплин, понимают важную роль межпредметных связей в обучении, способны создавать задания, правильные ответы на которые требуют от учащихся знаний различных дисциплин и умений применять такие знания [12].

Преимущество интегративных тестов перед гетерогенными заключается в большей содержательной информативности каждого задания и в меньшем числе самих заданий. Потребность создания интегративных тестов возрастает по мере повышения уровня образования и числа изучаемых учебных дисциплин. Поэтому попытки создания таких тестов отмечаются, в основном, в высшей школе. Особенно полезны интегративные тесты для повышения объективности и эффективности проведения итоговой государственной аттестации учащихся и студентов [16].

Методика создания интегративных тестов сходна с методикой создания традиционных тестов, за исключением работы по определению содержания заданий. Для отбора содержания интегративных тестов использование экспертных методов является обязательным. Это связано с тем, что только эксперты могут определить адекватность содержания заданий целям теста [37].

Адаптивные тесты. Целесообразность адаптивного контроля вытекает из необходимости рационализации традиционного тестирования. Каждый преподаватель понимает, что хорошо подготовленному учащемуся нет необходимости давать легкие и очень легкие задания. Потому что слишком высока вероятность правильного решения. К тому же, легкие материалы не обладают заметным развивающим потенциалом. Симметрично, из-за высокой вероятности неправильного решения нет смысла давать трудные задания слабому ученику. Известно, что трудные и очень трудные задания снижают учебную мотивацию многих учащихся. Нужно было найти сопоставимую, в одной шкале, меру трудности заданий и меру уровня знаний. Эта мера была найдена в теории педагогических измерений. Датский

математик Г. Раск назвал эту меру словом "логит". После появления компьютеров эта мера легла в основу методики адаптивного контроля знаний, где используются способы регулирования трудности и числа предъявляемых заданий, в зависимости от ответа учеников. При успешном ответе следующее задание электронно-вычислительная машина подбирает более трудным, при неуспешном - легким. Естественно, этот алгоритм требует предварительного опробования всех заданий, определения их меры трудности, а также создания банка заданий и специальной программы [40].

Использование заданий, соответствующих уровню подготовленности, существенно повышает точность измерений и минимизирует время индивидуального тестирования до, примерно, 5 - 10 минут. Адаптивное тестирование позволяет обеспечить компьютерную выдачу заданий на оптимальном, примерно 50%-ом уровне вероятности правильного ответа, для каждого ученика [22].

В западной литературе выделяется три варианта адаптивного тестирования. Первый называется пирамидальным тестированием. При отсутствии предварительных оценок всем испытуемым дается задание средней трудности и уже затем, в зависимости от ответа, каждому испытуемому дается задание легче или труднее; на каждом шаге полезно использовать правило деления шкалы трудности пополам. При втором варианте контроль начинается с любого желаемого, испытуемым, уровня трудности, с постепенным приближением к реальному уровню знаний. Третий вариант - когда тестирование проводится посредством банка заданий, разделенных по уровням трудности [25].

Таким образом, адаптивный тест представляет собой вариант автоматизированной системы тестирования, в которой заранее известны параметрами трудности и дифференцирующей способности каждого задания. Эта система создана в виде компьютерного банка заданий, упорядоченных в соответствии с интересующими характеристиками заданий. Самая главная характеристика заданий адаптивного теста - это уровень их трудности,

полученный опытным путем, что означает: прежде чем попасть в банк, каждое задание проходит эмпирическую апробацию на достаточно большом числе типичных учащихся интересующего контингента. Слова "интересующего контингента" призвано представлять здесь смысл известного в науке понятия более строгого понятия "генеральная совокупность" [6].

Критериально-ориентированные тесты. При критериально-ориентированном подходе создаются тесты для сопоставления учебных достижений каждого ученика с планируемым к усвоению объемом знаний, умений или навыков. В этом случае в качестве интерпретационной системы отсчета используется конкретная область содержания, а не та или иная выборка учеников. При этом упор делается на то, что может выполнить учащийся и что он знает, а не на то, как он выглядит на фоне других [29].

Критериально-ориентированные тесты закрывают довольно широкий спектр задач. В частности, они помогают собрать полную и объективную информацию об учебных достижениях каждого учащегося в отдельности и группы учеников; сравнить знания, умения и навыки ученика с требованиями, заложенными в государственных образовательных стандартах; отобрать учеников, достигших планируемого уровня подготовленности; оценить эффективность профессиональной деятельности отдельных преподавателей и групп преподавателей; оценить эффективность различных программ обучения.

Акцент на содержательном подходе может оказать благотворное влияние на педагогическое тестирование в целом. От такого подхода выигрывает, например, интерпретация тестовых баллов при текущем контроле. Учащийся получает информацию не о том, как он выглядит на фоне других, а о том, что он может делать и что знает по сравнению с заданными требованиями к уровню подготовки по предмету. Разумеется, такая интерпретация не исключает сочетания с отнесением результатов к нормам, что, как правило, происходит при текущем контроле знаний

учащихся в повседневном учебном процессе. В этом случае тестирование интегрировано с обучением и помогает учащемуся выявить возможные затруднения, а также своевременно исправить ошибки в усвоении содержания учебного материала [36].

### Формы тестовых заданий

В современной тестологии (Аванесов В.С., Челышкова М.Б., Майоров А.Н. и др.) различают 4 типа заданий в тестовой форме: задания на выбор одного или нескольких правильных ответов, задания в открытой форме или на дополнение, задания на установление правильной последовательности и задания на установление соответствий. Наиболее распространенной является первая форма [1].

Рассмотрим подробно каждую форму заданий по классификации В.С. Аванесова.

Задания на выбор одного или нескольких правильных ответов для компьютерного контроля знаний подходят больше всего. Такие задания удобно разделить на следующие виды: задания с двумя, тремя, четырьмя пятью и большим числом ответов. Инструкцией для этой формы заданий служит предложение: «Обведите (отметьте, укажите) номер правильного ответа».

Пример 1. Отметьте номер правильного ответа.

Место, которое занимает цифра в записи числа, называют

- 1) позицией;
- 2) разрядом;
- 3) положением;
- 4) знакоместом.

Задание должно быть сформулировано кратко и четко, так, чтобы его смысл был понятен при первом прочтении.

Содержание задания формулируется как можно яснее и как можно короче. Краткость обеспечивается тщательным подбором слов, символов, графиков, позволяющих минимумом средств добиваться максимума ясности смысла задания. Необходимо полностью исключить повторы слов, использование малопонятных, редко употребляемых, а также неизвестных учащимся символов, иностранных слов, затрудняющих восприятие смысла. Хорошо, когда задание содержит не более одного придаточного предложения [4].

Для достижения краткости в каждом задании лучше спросить о чем-нибудь одном. Утяжеление заданий требованиями что-то найти, решить и затем еще и объяснить отрицательно сказываются на качестве задания, хотя с педагогической точки зрения легко понять причину такой формулировки.

Еще лучше, когда короткими являются и задание и ответ. Неправильный, но правдоподобный ответ в американской тестовой литературе называется словом дистрактор (от английского глагола to distract – отвлекать). В общем случае, чем лучше подобраны дистракторы, тем лучше бывает и задание. Талант разработчика проявляется в первую очередь в разработке эффективных дистракторов. Обычно считают, что чем выше доля выбора неправильного ответа, тем он лучше сформулирован. Следует отметить, что это верно только до известного предела; в погоне за привлекательностью дистракторов нередко теряется чувство меры. Привлекательность каждого ответа проверяется эмпирически [22].

Задания с выбором одного или нескольких ответов являются самой критикуемой формой. Сторонники привычных подходов утверждают, что по-настоящему проверить знания можно только в процессе непосредственного общения с учеником, задавая ему уточняющие вопросы, что помогает лучше прояснить подлинную глубину, прочность и обоснованность знаний. С подобными утверждениями надо согласиться. Однако есть еще вопросы экономии живого труда учителей и учащихся, экономии временных затрат и проблемы повышения эффективности образовательного процесса.

Нередко считается, что найти правильный ответ гораздо легче, чем формулировать его самому. Однако в хорошо сделанных заданиях незнающему ученику неправильные ответы часто кажутся более правдоподобными, чем правильные. Талант разработчика теста раскрывается в процессе создания именно неправильных, но очень правдоподобных ответов. Другое возражение – что тестовое задание с выбором одного или нескольких правильных ответов годится только для оценки знаний так называемого низшего уровня [16].

Выделяется вариант заданий с выбором одного, наиболее правильного ответа из числа предложенных. Соответственно пишется и инструкция к таким заданиям: «Обвести номер наиболее правильного ответа». Естественно предполагается, что все остальные ответы к заданиям правильные, но в различной мере.

Существует три основания для введения таких заданий в практику.

Первое – это старая идея исключения из заданий неправильных ответов, которые слабые учащиеся могут, якобы, запомнить. Если следовать этому очень спорному тезису, то неправильные ответы при тестировании вообще давать нельзя.

Второе основание для введения таких заданий в практику более реалистично. Оно касается необходимости формировать у учащихся не только умения отличать правильные ответы от неправильных, но и умения дифференцировать меру правильности ответов. Это действительно важно, как в общем среднем, так и в высшем профессиональном образовании.

Третье основание для применения заданий с выбором наиболее правильного ответа – это стремление проверить с их помощью полноту знаний [25].

Сколько бы ни были убедительны основания для введения таких заданий в практику, последние вряд ли могут найти широкое применение.

В заданиях открытой формы готовые ответы не даются: их должен придумать или получить сам тестирующийся. Иногда вместо термина

«задания открытой формы» используют термины: «задания на дополнение» или «задания с конструируемым ответом». Для открытой формы принято использовать инструкцию, состоящую из одного слова: «Дополните».

Пример 2. Дополните.

В двоичной системе счисления  $10-1=$ \_\_\_\_\_.

Задания на дополнение бывают двух заметно отличающихся видов:

1) с ограничениями, налагаемыми на ответы, возможности получения которых соответствующим образом определены по содержанию и форме представления;

2) задания со свободно конструируемым ответом, в котором необходимо составить развернутый ответ в виде полного решения задачи или дать ответ в виде микросочинения.

В заданиях с ограничениями заранее определяется, что однозначно считать правильным ответом, и задается степень полноты представления ответа. Обычно он бывает достаточно кратким – одно слово, число, символ и т.д. Иногда – более длинным, но не превышающим двух-трех слов. Естественно, что регламентированная краткость ответов выдвигает определенные требования к сфере применения, поэтому задания первого вида в основном используются для оценки достаточно узкого круга умений.

Отличительная особенность заданий с ограничениями на дополняемые ответы заключается в том, что они должны порождать только один, запланированный разработчиком правильный ответ [12].

Задания второго типа со свободно конструируемым ответом не имеют никаких ограничений на содержание и форму представления ответов. За определенное время учащийся может писать что угодно и как угодно. Однако тщательная формулировка подобных заданий предполагает наличие эталона, в качестве которого обычно выступает наиболее правильный ответ с описывающими его характеристиками и признаками качества [10].

В заданиях на установление соответствия преподаватель проверяет знание связей между элементами двух множеств. Элементы для



сопоставления записываются в два столбца: слева обычно приводятся элементы задающего множества, содержащие постановку проблемы, а справа – элементы, подлежащие выбору [21].

К заданиям дается стандартная инструкция: «Установите соответствие».

### Пример 3. Установите соответствие

Свойство	Формула
а) коммутативности	1) $(a+b)+c = a+(b+c)$
б) ассоциативности	2) $a+b = b+a$
в) дистрибутивности относительно сложения	3) $(a+b)c = ac+bc$
	4) $a(b+c) = ab+ac$
	5) $ab = ba$
	6) $(ab)c = a(bc)$

а) – \_\_\_\_\_, б) – \_\_\_\_\_, в) – \_\_\_\_\_.

Следует отметить, что желательно, чтобы в правом столбце элементов было больше, чем в левом. В этой ситуации возникают определенные трудности, связанные с подбором правдоподобных избыточных элементов. Иногда на один элемент левого множества необходимо выбрать несколько правильных ответов из правого столбца. Кроме того, соответствия могут быть расширены на три и большее число множеств. Эффективность задания существенно снижается, если неправдоподобные варианты будут легко различаться даже незнающими учащимися [29].

Эффективность задания также снижается в тех случаях, когда число элементов в левом и правом столбцах одинаково и при установлении соответствия для последнего элемента слева просто не из чего выбирать. Последнее правильное или неправильное соответствие устанавливается автоматически благодаря последовательному исключению элементов для предыдущих соответствий.

Тестовые задания на установление правильной последовательности предназначены для оценки уровня владения последовательностью действий, процессов и т.п. В заданиях приводятся в произвольном, случайном порядке

действия, процессы, элементы, связанные с определенной задачей. Стандартная инструкция к этим заданиям имеет вид: «Установите правильную последовательность действий» [8].

Пример 4. Установите правильную последовательность результатов снижения налогов с бизнеса:

- 4) увеличение объемов национального производства;
- 1) снижение издержек производства и рост прибыли;
- 2) сдвиг кривой совокупного предложения вправо и увеличение объемов производства;
- 3) рост уровня цен;

Задания на установление правильной последовательности получают доброжелательную поддержку у многих преподавателей, что объясняется важной ролью упорядоченного мышления и алгоритмов деятельности [21].

Цель введения таких заданий в учебный процесс – формирование алгоритмического мышления, алгоритмических знаний, умений и навыков.

Алгоритмическое мышление можно определить как интеллектуальную способность, проявляющуюся в определении наилучшей последовательности действий при решении учебных и практических задач. Характерные примеры проявления такого мышления – успешное выполнение различных заданий за короткое время, разработка самой эффективной программы для ЭВМ и т.п.

Выбор форм заданий определяется многими весьма противоречивыми факторами, в числе которых особенности содержания, цели тестирования, а также – специфика контингента испытуемых. Проверка проще при использовании заданий закрытой формы, однако, такие задания менее информативны. Задания открытой формы более информативны, но сложнее организовать их проверку. Еще более сложной задачей является создание компьютерных программ для проверки правильности ответов на такие задания. Это связано с богатством словарного запаса испытуемых (при ответе могут быть использованы синонимы), внимательностью (опечатки, несоответствие регистров) и т.п.

Для успешной ориентировки в формах заданий можно использовать специальную таблицу (см. таблицу 1) сопоставительного анализа заданий, предложенную М.Б. Чельшковой [44].

По мнению разработчика, настоящая таблица носит сугубо ориентировочный характер, однако, ее использование может облегчить процесс подбора тестовых заданий различной формы для решения тех или иных диагностических задач.

Таблица 1

Сопоставительный анализ характеристик тестовых заданий

Характеристики	Задания закрытой формы	Задания на дополнение	Задания на установление соответствия	Задания на установление последовательности
Проверка знания фактов	Годны	Годны	Годны	Годны
Применение знаний по образцу	Годны	Годны	Годны	Годны
Применение знаний в нестандартных ситуациях	Негодны	Годны	Негодны	Годны
Простота конструирования	Есть	Есть	Нет	Нет
Исключение угадывания	Не исключено	Исключено	Не исключено	Не исключено
Объективность оценки	Да	Нет	Да	Да
Исключение описок	Нет	Да	Нет	Нет
Возможность оригинального ответа	Нет	Да	Да/Нет	Нет

Таким образом, соответствие заданий в тестовой форме требованиям педагогической корректности содержания и формы являются необходимыми, но недостаточными условиями для того, чтобы называть их тестовыми.

Превращение заданий в тестовой форме в тестовые задания начинается с момента статистической проверки каждого задания на наличие у них тестобразующих свойств [40].

### 1. 3. Классификация тестовых заданий

Тест (от англ. test — испытание, проверка) — стандартизованные, краткие, ограниченные во времени испытания, предназначенные для установления количественных и качественных индивидуальных различий [8].

По мере использования тестов была сформирована их классификация по цели и содержанию:

- тесты личности — для оценки эмоционально-волевых качеств индивидуума;
- тесты интеллекта — для анализа уровня развития познавательных процессов и функций мышления;
- тесты способностей — для оценки возможности в овладении различной деятельностью;
- тесты достижений, с помощью которых оценивают развитие знаний, умений, навыков после обучения [25].

Сегодня считается общепринятой и используется повсеместно следующая *классификация тестовых заданий* с точки зрения их формы:

- задания с выбором одного или нескольких правильных ответов;
- задания открытой формы;
- задания на установление соответствия;
- задания на установление правильной последовательности.

Рассмотрим каждую из форм по порядку.

*Задания с выбором одного правильного ответа.*

Правильный ответ в таких заданиях уже имеется наряду с неправильными, и задача испытуемого состоит в его узнавании. Эти задания считаются самыми простыми. Хотя многое зависит от сложности вопроса и психологических особенностей испытуемого.

Формулировка задания представляет собой утверждение без окончания, но не вопрос. Варианты ответов должны выглядеть как окончание предложения. Ответы должны быть содержательными и по возможности

короткими. Чтобы смысл задания лучше понимался, сильные слова «*самый*», «*наибольший*», «*наименьший*», «*наилучший*» рекомендуется ставить в самом начале основной части задания. Не следует использовать в разных вариантах ответов одновременно глагол, прилагательное и существительное [29].

*Задания с выбором одного наиболее правильного ответа.*

Такие задания, конечно, малоприменимы для контрольно-измерительных материалов, но их можно с успехом использовать в развивающих тестах, особенно если результаты (ответы) обсуждаются вслух и дается объяснение, почему тот или иной ответ наиболее правилен.

*Задания с выбором нескольких ответов.*

Немного проще в конструировании, так как не требуют придумывания большого количества неправильных позиций.

Информационная ценность заданий этого вида выше, чем у заданий с выбором одного правильного ответа. Сфера их применения на уроке – в основном проверка знания текста произведения, внимания к важным деталям при самостоятельном прочтении [36].

*Задания открытой формы.*

Каноническая форма представляет собой начало утверждения, рядом с которым надо дописать от руки свой ответ так, чтобы в результате получилось полное высказывание. Чем ближе к концу предложения находится место для ответа, тем лучше понимается смысл задания.

*Задания на установление соответствия.*

С их помощью проверяются ассоциативные знания. По форме такой тест представляет собой два списка (две колонки), из элементов которых «собираются» правильные ответы.

*Задания на установление правильной последовательности.*

Используются достаточно редко, так как более пригодны в точных науках.

Тестовые задания могут быть объединены в системы. Различают следующие основные системы заданий в тестовой форме.

Наиболее часто встречаются *тематические задания*. Это система заданий для контроля знаний по одной теме. По форме тесты могут быть как одинаковыми, так и разными: с выбором ответа, на установление соответствия или правильной последовательности. Последним можно придать форму тестов с выбором ответа [41].

В повседневной практике можно применять *цепные задания*, то есть такие, в которых выбор правильного ответа на последующее задание зависит от правильного ответа на предыдущее. Несколько взаимосвязанных заданий в рамках одного комплекса – это правильный подход к составлению обучающего теста.

Система оценки выполнения заданий должна быть предусмотрена разработчиком. Традиционно в заданиях с выбором ответа за правильный ответ дают 1 балл, за неправильный или отсутствующий – 0 баллов. Можно ввести оценку «-1» за неправильный ответ [39].

В повседневной преподавательской практике проводится промежуточное тестирование, с помощью которого на уроке литературы за 5-10 минут проверяется знакомство с текстом произведения, статьей учебника и т.п.

В отличие от итогового, контролирующего тестирования промежуточное может и должно выполнять обучающую функцию. При проведении внутреннего тестирования допустимо использование тестов, не прошедших стандартизацию.

Тест рассматривается нами не как основная, а как вспомогательная методика, способствующая развитию логического мышления, побуждающая к самостоятельной работе и, наконец, содержащая новый, неизвестный материал и помогающая осваивать его при помощи несложных аналитических действий, без которых выполнение такого рода заданий невозможно [41].

Из всего многообразия типов стандартизованных тестов в образовании используют тесты достижений. Они создавались для проверки результатов

обучения на разных ступенях получения образования, измерения эффективности программ и процесса обучения. Тесты достижений принято противопоставлять тестам способностей, состоящим из тестов общего интеллекта, комплексных батарей способностей и тестов специальных способностей. Можно сказать, что тесты способностей измеряют эффективность обучения в относительно неконтролируемых и неизвестных условиях, в то время как тесты достижений измеряют эффективность обучения при частично известных и контролируемых условиях [37].

По процедуре создания могут быть выделены стандартизированные и не стандартизированные тесты.

Стандартизация — последовательный ряд процедур по планированию, проведению оценивания и выставлению баллов. Цель стандартизации состоит в том, чтобы обеспечить всем учащимся возможность проходить оценивание в равных условиях, чтобы их оценки имели одинаковое значение и не подвергались влиянию различных условий. Это важная процедура, когда оценки планируются использовать для сравнения отдельных людей или групп [16].

В образовании можно выделить и ряд задач, которые могут быть решены не стандартизированными тестами, — в том числе текущий контроль знаний на этапе обучения. Однако для итоговой аттестации учащихся используются только стандартизированные тесты.

По способу предъявления различают тесты:

- бланковые (машиночитаемые бланки, тестовые тетради);
- предметные (манипуляция материальными объектами рассчитана на быстроту реакции и четкость действий);
- аппаратные (с использованием специальной аппаратуры — датчиков для фиксации сигналов);
- практические (аналоги лабораторных работ, но с тестовыми условиями заданий);
- компьютерные (как частный случай — адаптивные).

По характеру действий тесты делят на:

- вербальные;
- невербальные.

По ведущей ориентации выделяют:

- тесты на скорость;
- тесты на результативность (мощность);
- смешанные тесты.

По степени однородности задач тесты делят на:

- гомогенные, позволяющие измерить одно качество (уровень подготовки по одному предмету) однородными по составу заданиями;
- гетерогенные (многомерные) — для измерения уровня подготовленности учащихся по нескольким учебным предметам и (или) свойствам личности [6].

Гетерогенные тесты бывают полидисциплинарными и междисциплинарными.

Полидисциплинарные тесты состоят из гомогенных субтестов по отдельным дисциплинам. Результаты учеников по субтестам объединяются для подсчета итоговых баллов по всему полидисциплинарному тесту.

Для выполнения заданий междисциплинарных тестов требуется применение обобщенных, межпредметных, интегративных знаний и умений. Междисциплинарные тесты всегда многомерны, их разработка требует обращения к факторным методам анализа данных, математико-статистическим методам многомерного шкалирования и т.д [7].

По целям использования в системе образования:

- определяющий (знания или поведение обучаемого в начале обучения).

Для отечественной системы образования наиболее приемлемый и используемый педагогами термин — «тестирование во входном контроле». При входном контроле с помощью педагогических тестов можно ответить на вопрос — насколько обучаемые владеют базовыми знаниями, умениями и



навыками, чтобы успешно освоить новый материал, а также определить степень владения новым материалом до начала его изучения [9].

Учащиеся в группе имеют разную подготовку, различные способности и различаются по мотивирующему фактору. В этой ситуации реализовать в большей мере личностно ориентированное обучение возможно при следующем подходе. Сначала следует провести входное тестирование, которое позволит разделить учащихся на две подгруппы. В первую попадают сильные учащиеся; при анализе выполнения ими входного теста прежде всего важна не степень их готовности к изучению нового материала, а оценка степени владения новым материалом, которая поможет учителю организовать его изучение на приемлемом уровне. Для второй группы учащихся на начальном этапе важно определить, каких базовых компонентов знаний им не хватает для успешного продолжения учения, и принять меры по устранению выявленных пробелов еще на первоначальном этапе. В этом случае преподаватель может подобрать такой метод обучения, который был бы наиболее эффективным для всей группы и позволил бы получить высокие результаты по окончании обучения. Сравнение же начального и конечного состояния обучаемых позволяет оценить прирост знаний; тогда во входном тестировании используется тестовый материал, незначительно отличающийся от материала для итогового контроля по изучаемой теме [4].

При первоначальном изучении материала преподавателю предстоит большая подготовительная работа по разработке собственного проверочного материала или по адаптации уже существующего; в дальнейшем же используется уже готовый материал и необходимы только незначительные его корректировки. Входное тестирование бесполезно, когда:

- преподаватель хорошо знает возможности обучаемых, поскольку давно работает с группой;
- специфика содержания нового материала такова, что не позволяет выделить круг базовых знаний, умений и навыков, необходимых к началу обучения;

— область планируемых к усвоению знаний достаточно новая, так что у учащихся не может быть никаких «заделов», либо трудно пока выделить качественный уровень усвоения.

Тесты для входного контроля, обычно называемые претестами (предварительными тестами), делятся на два типа. Претесты первого типа позволяют выявить готовность к усвоению новых знаний в классе. Они разрабатываются в рамках критериально-ориентированного подхода и содержат задания для проверки базовых знаний, умений и навыков, необходимых для усвоения нового материала. В основном эти претесты предназначены для наиболее слабых учащихся, находящихся на границе между явно подготовленными и явно не подготовленными к началу усвоения нового материала. По результатам выполнения претеста проводится деление тестируемых на две группы, в одну из которых попадают те, кто может двигаться дальше, а в другую — те, кто нуждается в дополнительной работе и консультациях педагога [17].

Претесты второго типа разрабатываются в рамках нормативно-ориентированного подхода. Они охватывают планируемые результаты предстоящего обучения и построены полностью на новом материале. По результатам выполнения претеста преподаватель принимает решение, позволяющее внести элементы индивидуализации в массовый учебный процесс [21].

Таким образом, если учащийся показал некоторые предварительные знания по новому материалу, то план его обучения необходимо перестроить и начать с более высокого уровня, чтобы учебный материал имел для него действительный характер новизны. Иногда роль входного претеста выполняет итоговый тест, который предназначен для будущей оценки результатов усвоения нового материала после завершения его изучения.

## Выводы по первой главе

Тестовые задания — это достаточно краткие, стандартизированные или не стандартизированные пробы, испытания, позволяющие за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности, т.е. оценить степень и качество достижения каждым учащимся целей обучения.

Существуют два основных вида тестов: традиционные и нетрадиционные.

К традиционным тестам относятся тесты гомогенные и гетерогенные.

К нетрадиционным относят тесты интегративные, адаптивные и критериально-ориентированные [34].

По мере использования тестов была сформирована их классификация по цели и содержанию:

- тесты личности — для оценки эмоционально-волевых качеств индивидуума;
- тесты интеллекта — для анализа уровня развития познавательных процессов и функций мышления;
- тесты способностей — для оценки возможности в овладении различной деятельностью;
- тесты достижений, с помощью которых оценивают развитие знаний, умений, навыков после обучения.

Из всего многообразия типов стандартизированных тестов в образовании используют тесты достижений. Они создавались для проверки результатов обучения на разных ступенях получения образования, измерения эффективности программ и процесса обучения. Тесты достижений принято противопоставлять тестам способностей, состоящим из тестов общего интеллекта, комплексных батарей способностей и тестов специальных способностей.

В современной тестологии (Аванесов В.С., Челышкова М.Б., Майоров А.Н. и др.) различают 4 типа заданий в тестовой форме: задания на выбор одного или нескольких правильных ответов, задания в открытой форме или на дополнение, задания на установление правильной последовательности и задания на установление соответствий. Наиболее распространенной является первая форма [4].

В целом, подводя итоги развития тестирования в России, можно сказать, что на сегодняшний день среди ученых-педагогов в нашей стране появилось понимание того, что теория педагогических измерений — наука, обладающая своей методологией, методами и аппаратом, необходимым для разработки качественных педагогических тестов. Сегодня большими тиражами издаются инновационные работы по педагогическим тестам отечественных ученых и зарубежных авторов, а также сборники материалов КИМ ЕГЭ, специальные журналы по тестовой проблематике.

Таким образом, можно считать, что на данный момент в России сформировалось сообщество профессионалов — специалистов по разработке и применению тестовых заданий.

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО ИСПОЛЬЗОВАНИЮ ТЕСТОВЫХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

### **2.1 Характеристика базы исследования и анализ использования тестовых заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»**

Базой исследования послужила образовательная организация в сфере среднего профессионального образования. Полное наименование образовательного учреждения на русском языке: Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж». Сокращенные наименования на русском языке: НОУ СПО ЧЮК.

Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический Колледж» организовано в 1997 году. Колледж образован решением учредителей и зарегистрирован постановлением главы города №1012 – п от 4 августа 1997 года, регистрационный № 868.

Учредитель образовательной организации: физическое лицо, Крюков Дмитрий Николаевич.

Отделение права колледжа - ведущее структурное подразделение колледжа, ведет подготовку специалистов, востребованных на рынке труда в области юриспруденции. В основе обучения – самые современные методики и интерактивные технологии, что делает процесс обучения увлекательным и более эффективным для студентов.

Основная профессиональная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-методическими комплексами по всем учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение.

Во всех учебно-методических комплексах, существуют разделы, содержащие рекомендации для организации самостоятельной работы студентов.

В колледже сложились свои традиции, работает творчески работающий коллектив, который выработал свою педагогическую концепцию и «почерк». Исключительный акцент в обучении делается на идею сотрудничества с обучающимися, индивидуально-дифференцированный и компетентностный подходы, проблемно-развивающее обучение, самостоятельную и исследовательскую деятельность обучающихся.

В колледже реализуется модульная система освоения профессиональных компетенций.

Учебно-методическое и информационное обеспечение процесса формирования профессиональных компетенций.

Основная профессиональная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-методическими комплексами по всем учебным дисциплинам и профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. Во всех учебно-методических комплексах, существуют разделы, содержащие рекомендации для организации самостоятельной работы студентов.

Реализация основной профессиональной образовательной программы обеспечивается доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, сформированным по полному перечню дисциплин. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечиваются доступом к сети Интернет.

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и является единой для всех форм обучения, а также для всех видов и типов образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования. Рабочая программа служит основой для разработки рабочей программы дисциплины образовательной организацией.

Учебная дисциплина «Трудовое право» является общепрофессиональной, устанавливающей базовые знания для освоения специальных дисциплин.

Производственная практика реализуется концентрировано по индивидуальному учебному графику на основе 2-х стороннего договора с работодателем, академией и обучающимся. Материально – техническое обеспечение формирования профессиональных компетенций обеспечивается визуальными, информационными и техническими средствами обучения.

Рассмотрим методы и инструменты формирования профессиональных компетенций студентов специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Во-первых, следует определиться с компонентами формирования профессиональных компетенций будущих правоведов. Следует отметить содержательно – процессуальный компонент, диагностический компонент, педагогические условия и результативный компонент.

В таблице 2 представлены педагогические цели, способы и методы в обучении в рамках формирования профессиональных компетенций.

Компоненты и методы их формирования при изучении правовых дисциплин в НОУ СПО «ЧЮК»

Таблица 2.

Компоненты формирования компетенций:	Педагогические цели, способы и методы в обучении (в формировании профессиональных компетенций студентов):
1. Содержательно-процессуальный	Система знаний и представлений студентов об их настоящей/будущей профессиональной деятельности, развитие навыков и мастерства; (лекции и практические задания с использованием знаний по междисциплинарным предметам, иллюстративного материала, пособий, также участие в семинарах, конференциях, выставках или посещение мероприятий, др.).
2. Диагностический	Наличие междисциплинарных связей (понятийные и фактические), диагностика учебного процесса.
3. Педагогические условия	Благоприятные предпосылки к протеканию учебно-творческого процесса, усовершенствованные педагогические модели, систематическое применение междисциплинарных задач, дидактических принципов; промежуточная диагностика.
4. Результативный	Формирование профессиональных компетенций у студентов – сформированные знания и выработанные умения по специальности и другим дисциплинам; готовность самостоятельно и на профессиональном уровне решать различные творческие задачи, заданные педагогом; положительный опыт практического применения навыков и умений в процессе обучения будущей трудовой творческой деятельности.

### Особенности тестового контроля в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Использование тестов в обучении является одним из эффективных и рациональных дополнений к методам проверки знаний, умений и навыков обучающихся. Тестирование вполне соответствует принципу самостоятельности в работе ученика и является одним из средств индивидуализации в учебном процессе.

Тесты – более емкий инструмент. Показатели тестов ориентированы на измерение степени, определение уровня усвоения ключевых понятий, тем, разделов учебной программы, умений и навыков обучающихся, а не на констатацию наличия определенной совокупности усвоенных знаний.

Тесты – более объемный инструмент. Каждый испытуемый выполняет задания, используя знания по всем темам, изучение которых предусматривает учебная программа.



Тесты – широкий инструмент. Он дает возможность обучающемуся показать свои достижения на широком поле материала.

Следует отметить и гуманизм тестирования, который заключается в том, что всем представляются равные возможности (единая процедура проведения, единые критерии оценки).

Недостаток тестового контроля – в отсутствии информации о ходе размышлений ученика и в возможности прямой подстановки вариантов ответов без решения поставленной задачи.

В современной науке *педагогическим тестом* называют систему заданий возрастающей трудности и специфической формы, позволяющей качественно оценить структуру и измерить уровень знаний учащихся.

Тесты многообразны по своему назначению. Существуют два обобщающих подхода к оценке тестов: критериально-ориентированный и нормативно-ориентированный. В работе В.С. Аванесова показано, что критериально-ориентированные тесты предполагают выполнение следующей последовательности:

- задание – ответ – выводы преподавателя о соответствии испытуемого заданному критерию; в то время как для нормативно- ориентированных тестов предлагается следующая последовательность:

- задание – ответы – выводы о знаниях испытуемого, показывающие его место в группе испытуемых (рейтинг).

Выделим их наиболее существенные отличия.

Тестирование на основе нормы является обзорным тестированием и применяется для оценки и сравнения индивидуальных результатов с результатами других испытуемых

Тестирование на основе критерия оценивает степень владения материалом и предназначено для сравнения результатов испытуемых с четко определенной областью учебных достижений.

Тестирование имеет ряд преимуществ:

- они не столь объемны, как традиционные, в каждый пункт теста можно ввести не одно, а много понятий, за счет чего информационная емкость задания повышается;

- обеспечение стандартизации;
- обеспечение индивидуальности, самостоятельность, способствуют обучению детей процессуальному самоконтролю;

- обеспечение возможности преподавателю быстрой проверки знаний большого количества обучаемых по разным темам;

- тестирование — более справедливый метод, оно ставит всех учащихся в равные условия, как в процессе контроля, так и в процессе оценки, практически, исключая субъективизм преподавателя;

- тестирование может включать в себя задания по всем темам курса, что позволяет выявить знания учащегося по всему курсу, исключив элемент случайности при выборе билета;

- не создаёт тяжёлого чувства тревожности, как перед традиционной контрольной работой или экзаменом.

Тестирование имеет и ряд недостатков:

- исключение из процедуры контроля устного речевого компонента;

- снижение потребности выбора главного в прочитанном;

- тест не позволяет проверять и оценивать высокие, продуктивные уровни знаний, связанные с творчеством;

- в тестировании присутствует элемент случайности (случайная ошибка, угадывание ответа);

- необходимость принятия специальных мер по обеспечению конфиденциальности тестовых заданий.

К тестам обычно применяют следующие основные требования:

- *валидность* (валидность теста показывает, насколько тест выполняет то, для чего его сконструировали);

- *надежность* (ее определяют опытным путем, соотнося результаты одного и того же человека при повторной проверке знаний посредством параллельного теста);
- *однозначность* (эксперты не должны расходиться в оценках, формулировки вопросов не должны вызывать разночтений, недопустимы задания, которые могут иметь различное толкование);
- *дифференцирующая способность* (комплект тестов должен быть составлен так, чтобы получилось выявить различные уровни владения испытуемыми знаниями и умениями в той области, которую проверяют).

Тестовые задания строятся и оформляются стандартно, включая следующие основные *элементы композиции*:

- инструкция;
- содержание задания;
- ответы к заданиям;
- оценка (за правильный ответ).

При применении тестов не учитывается скорость мышления обучающихся, легко можно подобрать правильный ответ или даже его просто угадать.

Таким образом, большое разнообразие тестовых заданий дает возможность преподавателю выявить результаты усвоения обучающимися разных компонентов содержания математического образования, контролировать уровень овладения различными видами учебной деятельности, способствовать, воспроизводить и творчески применять знания. В следующем параграфе мы разработаем методическое пособие по тестовым заданиям в процессе изучения правовых дисциплин на примере дисциплины «Трудовое право» в профессиональных образовательных организациях.

**2.2 Разработка и использование методического пособия по тестовым заданиям в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»**

## Методическая разработка

### Тестовые задания по учебной дисциплине «Трудовое право»

#### ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Тестирование – один из методов контроля знаний студентов. Тест – инструмент оценки того, в какой мере студент достиг предварительно поставленных целей [8].

От других видов проверки тестирование отличается тем, что

- проводится за короткий промежуток времени (15-20 минут);
- охватывает большой объем материала;
- все студенты находятся в равных условиях;
- каждый студент получает объективную оценку;
- облегчает работу учителя, так как тесты быстро проверяются.

Тестовую проверку нужно применять в комплексе с другими формами контроля. Лучше всего тестирование проводить после изучения крупных тем (не более пяти- шести раз в год). Эффективность тестовых проверок высока, поскольку студенты знают, что вариантов много и поэтому списывание проблематично. Кроме того, вопросы охватывает весь изученный материал, и учить приходится все. Это стимулирует студентов, они знают, что в конце больших тем будет тестовая проверка, и заранее к ней готовятся.

Все тематические тесты составлены на основе рекомендованного учебника. Данными тестами можно пользоваться при изучении учебной дисциплины «Трудовое право» по учебникам других авторов.

Методика тестирования

1. Для проведения тестирования необходимо размножить все варианты теста таким образом, чтобы их хватило на всю группу студентов.

2. Необходимо помнить, что, кроме 20 минут собственно работы с тестом, нужно еще не менее 5 минут на подготовительный этап.

3. Тестирование лучше проводить в конце урока.

4. При тестировании на партах не должно быть ничего лишнего, только ручка и лист бумаги. Настенные карты нужно убрать или завесить.

5. Ученик должен правильно заполнить лист ответа.

6. После того как листы ответов заполнены, учащимся раздаются тесты. Тесты раздаются таким образом, чтобы у рядом сидящих не было одинаковых вариантов.

7. Получив тест, студент должен проставить на своем листе ответов номер варианта [27].

В настоящей методической разработке содержатся пять тестовых заданий по дисциплине «Трудовое право», включающие в себя пять вариантов. Тестовые задания предназначены для контроля освоения студентами знаний и умений предусмотренных рабочей программой по учебной дисциплине «Трудовое право».

В методической разработке содержатся тестовые задания разного типа: на выбор одного варианта ответа, задания на установление соответствия, задание на определение верности суждения, задание на запись пропущенного ключевого слова.

Тестовые задания предназначены для студентов обучающихся по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». , а также может быть использовано студентами правовых специальностей и преподавателями.

### Задание 1

*Определите, верны ли следующие утверждения*

#### Вариант 1

*Трудовой договор не обязателен в письменной форме:*

1. Если это особая форма договора - контракт
2. Если это трудовой договор с несовершеннолетним
3. Если организованный набор работников
4. *Если трудовой договор с молодым специалистом*

#### Вариант 2

*Моментом начала действия трудового договора считается:*

1. Через 5 дней после подписания
2. С момента заключения
3. *После государственной регистрации*
4. С момента провозглашения трудового договора
5. Через 10 дней после подписания

### Задание 2

*Каждому из приведенных терминов и понятий, отмеченных цифрами, найдите соответствующее положение, обозначенное буквой*

#### Вариант 1

1. Охрана труда. 2. Нормы труда. 3. Дисциплина труда. 4. Производственная деятельность 5. Рабочее место. 6. Сменная работа.

А. Нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда

Б. Обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором

В. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия

Г. Место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя.

Д. Работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг

Е. Совокупность действий работников с применением средств труда, необходимых для превращения ресурсов в готовую продукцию, включающих в себя производство и переработку различных видов сырья, строительство, оказание различных видов услуг [19].

*Впишите ответы:*

1		3		5	
2		4		6	

### Вариант 2

1. Трудовой договор. 2. Тарифная ставка 3. Стандарты безопасности труда. 4. Служебная командировка. 5. Условия труда. 6. Соглашение.

А. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются

Б. Правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В. Поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются .

Г. Совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника.

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

Е. Правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда . [30].



Впишите ответы:

1		3		5	
2		4		6	

### Задание 3

*Закончите предложение, вставив пропущенные слова или цифры*

#### Вариант 1

1. Время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению — это ...
2. Условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов— это ...
3. Средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений— это

#### Вариант 2

1. Временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора— это
2. Денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами— это
3. Система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические,

лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия– это [31].

#### Задание 4

*Соотнесите виды трудовых правонарушений*

##### Вариант 1

А. Проступок в области нарушения общественного порядка	1. Повреждение чужого имущества
Б. Проступок в области нарушения конституционных прав граждан	2. Самоуправство
В. Проступок в области нарушения деятельности государственных органов	3. Хулиганство
Г. Проступок в области нарушения прав собственности	4. Пьяный дебош

##### Вариант 2

*Соотнесите элементы трудового правонарушения*

А. Объект	1. Возраст правонарушителя
Б. Объективная сторона	2. Общественные отношения, на которые направлен проступок
В. Субъект	3. Мотив проступка
Г. Субъективная сторона	4. Причинно-следственная связь

#### Задание 5

*Укажите правильный ответ*

##### Вариант 1

1. Основным и дополнительным бывает отпуск:
  - а) учебный;
  - б) социальный;
  - в) ежегодный.

2. Разновидностью срочных трудовых договоров являются такие отношения:

- а) временной работе;
- б) временной и сезонной работах;
- в) сезонной занятости

3. Правительство РФ имеет право издавать :

- а) постановления и распоряжения;
- б) указы и постановления;
- в) указы и распоряжения.

### Вариант 2

1. В России систему органов исполнительной власти возглавляет:

- а) Президент РФ;
- б) Правительство РФ;
- в) Федеральное собрание РФ.

2. На основе норм какого права рассматриваются индивидуальные трудовые споры:

- а) гражданского-трудового;
- б) гражданского-процессуального;
- в) судебного.

3. Федеральный антимонопольный орган рассматривает дела:

- а) регулирования рынка ценных бумаг;
- б) нарушения порядка ценообразования;
- в) контроль качества товаров.[45].

### ГЛОССАРИЙ

**Аттестация рабочих мест по условиям труда** - оценка условий труда на рабочих местах в целях выявления вредных и (или) опасных производственных факторов и осуществления мероприятий по приведению условий труда в соответствие с государственными нормативными требованиями охраны труда. Аттестация рабочих мест по условиям труда

проводится в порядке, установленном федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому регулированию в сфере труда (Ст.209 ТК РФ).

**Базовый оклад (базовый должностной оклад), базовая ставка заработной платы** - минимальные оклад (должностной оклад), ставка заработной платы работника государственного или муниципального учреждения, осуществляющего профессиональную деятельность по профессии рабочего или должности служащего, входящим в соответствующую профессиональную квалификационную группу, без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат.

**Безопасные условия труда** - условия труда, при которых воздействие на работающих вредных и (или) опасных производственных факторов исключено либо уровни их воздействия не превышают установленных нормативов (Ст.209 ТК РФ).

**Вахтовый метод** - особая форма осуществления трудового процесса вне места постоянного проживания работников, когда не может быть обеспечено ежедневное их возвращение к месту постоянного проживания.

Вахтовый метод применяется при значительном удалении места работы от места постоянного проживания работников или места нахождения работодателя в целях сокращения сроков строительства, ремонта или реконструкции объектов производственного, социального и иного назначения в необжитых, отдаленных районах или районах с особыми природными условиями, а также в целях осуществления иной производственной деятельности (Ст.297 ТК РФ).

**Вредный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его заболеванию (Ст. 209 ТК РФ).

**Время отдыха** - время, в течение которого работник свободен от исполнения трудовых обязанностей и которое он может использовать по своему усмотрению (Ст.106 ТК РФ).

**Гарантии** - средства, способы и условия, с помощью которых обеспечивается осуществление предоставленных работникам прав в области социально-трудовых отношений (Ст.164 ТК РФ).

**Государственная экспертиза условий труда** - оценка соответствия объекта экспертизы государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Дисциплина труда** - обязательное для всех работников подчинение правилам поведения, определенным в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст.189 ТК РФ).

**Забастовка** - временный добровольный отказ работников от исполнения трудовых обязанностей (полностью или частично) в целях разрешения коллективного трудового спора (Ст.398 ТК РФ).

**Заработная плата (оплата труда работника)** - 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) (Ст.129 ТК РФ).

**Индивидуальный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работодателем и работником по вопросам применения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашения, локального нормативного акта, трудового договора (в том числе об установлении или изменении индивидуальных условий труда), о которых заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Индивидуальным трудовым спором признается спор между работодателем и лицом, ранее состоявшим в трудовых отношениях с этим работодателем, а также лицом, изъявившим желание заключить трудовой договор с работодателем, в случае отказа работодателя от заключения такого договора (Ст.381 ТК РФ).

**Коллективный договор** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации или у индивидуального предпринимателя и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей (Ст.40 ТК РФ).

**Коллективный трудовой спор** - неурегулированные разногласия между работниками (их представителями) и работодателями (их представителями) по поводу установления и изменения условий труда (включая заработную плату), заключения, изменения и выполнения коллективных договоров, соглашений, а также в связи с отказом работодателя учесть мнение выборного представительного органа работников при принятии локальных нормативных актов (Ст.398 ТК РФ).

**Компенсации** - денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных настоящим Кодексом и другими федеральными законами (Ст.164 ТК РФ).

**Нормы труда** - нормы выработки, времени, нормативы численности и другие нормы - устанавливаются в соответствии с достигнутым уровнем техники, технологии, организации производства и труда (Ст.160 ТК РФ).

**Объединение работодателей** - некоммерческая организация, объединяющая на добровольной основе работодателей для представительства интересов и защиты прав своих членов во взаимоотношениях с профсоюзами, органами государственной власти и органами местного самоуправления (Ст.33 ТК РФ).

**Оклад (должностной оклад)** - фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей

определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Опасный производственный фактор** - производственный фактор, воздействие которого на работника может привести к его травме.

**Особенности регулирования труда** - нормы, частично ограничивающие применение общих правил по тем же вопросам либо предусматривающие для отдельных категорий работников дополнительные правила (Ст.251 ТК РФ).

**Охрана труда** - система сохранения жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности, включающая в себя правовые, социально-экономические, организационно-технические, санитарно-гигиенические, лечебно-профилактические, реабилитационные и иные мероприятия (Ст.209 ТК РФ).

**Перевод на другую работу** - постоянное или временное изменение трудовой функции работника и (или) структурного подразделения, в котором работает работник (если структурное подразделение было указано в трудовом договоре), при продолжении работы у того же работодателя, а также перевод на работу в другую местность вместе с работодателем (Ст.72.1).

**Персональные данные работника** - информация, необходимая работодателю в связи с трудовыми отношениями и касающаяся конкретного работника.

**Рабочее место** - место, где работник должен находиться или куда ему необходимо прибыть в связи с его работой и которое прямо или косвенно находится под контролем работодателя (Ст.209 ТК РФ).

**Руководитель организации** - физическое лицо, которое в соответствии с настоящим Кодексом, другими федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, законами и иными нормативными правовыми актами субъектов Российской Федерации, нормативными правовыми актами органов местного самоуправления,

учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (Ст.273 ТК РФ).

**Сверхурочная работа** - работа, выполняемая работником по инициативе работодателя за пределами установленной для работника продолжительности рабочего времени: ежедневной работы (смены), а при суммированном учете рабочего времени - сверх нормального числа рабочих часов за учетный период (Ст.99 ТК РФ).

**Сезонными** признаются работы, которые в силу климатических и иных природных условий выполняются в течение определенного периода (сезона), не превышающего, как правило, шести месяцев (Ст.293 ТК РФ).

**Сертификат соответствия организации работ по охране труда** - документ, удостоверяющий соответствие проводимых работодателем работ по охране труда государственным нормативным требованиям охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Служебная командировка** - поездка работника по распоряжению работодателя на определенный срок для выполнения служебного поручения вне места постоянной работы. Служебные поездки работников, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, служебными командировками не признаются (Ст.166 ТК РФ).

**Сменная работа** - работа в две, три или четыре смены - вводится в тех случаях, когда длительность производственного процесса превышает допустимую продолжительность ежедневной работы, а также в целях более эффективного использования оборудования, увеличения объема выпускаемой продукции или оказываемых услуг (Ст.103 ТК РФ).

**Совместительство** - выполнение работником другой регулярной оплачиваемой работы на условиях трудового договора в свободное от основной работы время (Ст.282 ТК РФ).



**Соглашение** - правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и устанавливающий общие принципы регулирования связанных с ними экономических отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, межрегиональном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях социального партнерства в пределах их компетенции.

В зависимости от сферы регулируемых социально-трудовых отношений могут заключаться соглашения: генеральное, межрегиональное, региональное, отраслевое (межотраслевое), территориальное и иные соглашения.

Генеральное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на федеральном уровне.

Межрегиональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне двух и более субъектов Российской Федерации.

Региональное соглашение устанавливает общие принципы регулирования социально-трудовых отношений и связанных с ними экономических отношений на уровне субъекта Российской Федерации.

Отраслевое (межотраслевое) соглашение устанавливает общие условия оплаты труда, гарантии, компенсации и льготы работникам отрасли (отраслей). Отраслевое (межотраслевое) соглашение может заключаться на федеральном, межрегиональном, региональном, территориальном уровнях социального партнерства.

Территориальное соглашение устанавливает общие условия труда, гарантии, компенсации и льготы работникам на территории соответствующего муниципального образования.

Иные соглашения - соглашения, которые могут заключаться сторонами на любом уровне социального партнерства по отдельным направлениям регулирования социально-трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст.45 ТК РФ).

**Социальное партнерство в сфере труда** - система взаимоотношений между работниками (представителями работников), работодателями (представителями работодателей), органами государственной власти, органами местного самоуправления, направленная на обеспечение согласования интересов работников и работодателей по вопросам регулирования трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений (Ст.23 ТК РФ).

**Средства индивидуальной и коллективной защиты работников** - технические средства, используемые для предотвращения или уменьшения воздействия на работников вредных и (или) опасных производственных факторов, а также для защиты от загрязнения (Ст.209 ТК РФ).

**Стандарты безопасности труда** - правила, процедуры, критерии и нормативы, направленные на сохранение жизни и здоровья работников в процессе трудовой деятельности и регламентирующие осуществление социально-экономических, организационных, санитарно-гигиенических, лечебно-профилактических, реабилитационных мер в области охраны труда (Ст.209 ТК РФ).

**Тарифная ставка** - фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (Ст.129 ТК РФ).

**Тарифные системы оплаты труда** - системы оплаты труда, основанные на тарифной системе дифференциации заработной платы работников различных категорий.

Тарифная система дифференциации заработной платы работников различных категорий включает в себя: тарифные ставки, оклады (должностные оклады), тарифную сетку и тарифные коэффициенты.

Тарифная сетка - совокупность тарифных разрядов работ (профессий, должностей), определенных в зависимости от сложности работ и требований к квалификации работников с помощью тарифных коэффициентов.

Тарифный разряд - величина, отражающая сложность труда и уровень квалификации работника.

Квалификационный разряд - величина, отражающая уровень профессиональной подготовки работника.

Тарификация работ - отнесение видов труда к тарифным разрядам или квалификационным категориям в зависимости от сложности труда.

Сложность выполняемых работ определяется на основе их тарификации.

Тарификация работ и присвоение тарифных разрядов работникам производятся с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих. Указанные справочники и порядок их применения утверждаются в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации.

Тарифные системы оплаты труда устанавливаются коллективными договорами, соглашениями, локальными нормативными актами в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Тарифные системы оплаты труда устанавливаются с учетом единого тарифно-квалификационного справочника работ и профессий рабочих, единого квалификационного справочника должностей руководителей, специалистов и служащих, а также с учетом государственных гарантий по оплате труда (Ст.143 ТК РФ).

**Требования охраны труда** - государственные нормативные требования охраны труда, в том числе стандарты безопасности труда, а также требования охраны труда, установленные правилами и инструкциями по охране труда (Ст.209 ТК РФ).

**Трудовой договор** - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя (Ст.56 ТК РФ).

**Трудовые отношения** - отношения, основанные на соглашении между работником и работодателем о личном выполнении работником за плату трудовой функции (работы по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретного вида поручаемой работнику работы), подчинении работника правилам внутреннего трудового распорядка при обеспечении работодателем условий труда, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором (Ст. 15 ТК РФ).

**Управление профессиональными рисками** - комплекс взаимосвязанных мероприятий, включающих в себя меры по выявлению, оценке и снижению уровней профессиональных рисков. Положение о системе управления профессиональными рисками утверждается федеральным органом исполнительной власти, осуществляющим функции по выработке государственной политики и нормативно-правовому

регулированию в сфере труда с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений (Ст.209 ТК РФ).

**Условия труда** - совокупность факторов производственной среды и трудового процесса, оказывающих влияние на работоспособность и здоровье работника (Ст.209 ТК РФ). [38].

### Ответы на тестовые задания

#### Задание 1

Вариант 1 — 4; вариант 2 — 3;

#### Задание 2

Вариант 1: 1 — В; 2 — А; 3 — Б; 4 — Е; 5 — Г; 6 — Д; вариант 2: 1 — Д; 2 — В; 3 — Е; 4 — А; 5 — Г; 6 — Б;

#### Задание 3

Вариант 1:

1 — время отдыха; 2 — безопасность условий труда; 3 — гарантии;

вариант 2:

1 — забастовка; 2 — компенсации; 3 — охрана труда;

#### Задание 4

##### Вариант 1

А. Проступок в области нарушения общественного порядка	1. Повреждение чужого имущества
Б. Проступок в области нарушения конституционных прав граждан	2. Самоуправство
В. Проступок в области нарушения деятельности государственных органов	3. Хулиганство
Г. Проступок в области нарушения прав собственности	4. Пьяный дебош

##### Вариант 2

А. Объект	1. Возраст правонарушителя
Б. Объективная сторона	2. Общественные отношения, на которые направлен проступок
В. Субъект	3. Мотив проступка
Г. Субъективная сторона	4. Причинно-следственная связь

### Задание 5

Вариант 1			
Тест	1	2	3
Ответ	в	б	а
Вариант 2			
Тест	1	2	3
Ответ	б	б	б

### Критерии оценки тестовых заданий

#### Задание 1

Максимальное количество баллов за задание – 8 баллов

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл

#### Задание 2

Максимальное количество баллов за задание – 6 баллов

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл

#### Задание 3

Максимальное количество баллов за задание – 6 баллов

Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла

#### Задание 4

Максимальное количество баллов за задание – 12 баллов

Каждый правильный ответ оценивается в 2 балла

#### Задание 5

Максимальное количество баллов за задание – 5 баллов

Каждый правильный ответ оценивается в 1 балл

Итого максимальное количество баллов за тест – 37 баллов

Оценка «отлично» - 30 – 37 баллов

Оценка «хорошо» - 22 – 29 баллов

Оценка «удовлетворительно» - 14 – 21 балл

Оценка «неудовлетворительно» - менее 14 баллов

Таким образом, мы предполагаем, что применение данной методической разработки повысит качество знаний студентов по дисциплине «Трудовое право».

## **Выводы по второй главе**

В данной главе была рассмотрена характеристика базы исследования – ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и является единой для всех форм обучения, а также для всех видов и типов образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования. Рабочая программа служит основой для разработки рабочей программы дисциплины образовательной организацией.

Методическая разработка - это пособие, раскрывающее формы, средства, методы обучения, элементы современных педагогических технологий или сами технологии обучения и воспитания применительно к конкретной теме урока, теме учебной программы, преподаванию курса в целом.

Методическая разработка может быть как индивидуальной, так и коллективной работой. Она направлена на профессионально-педагогическое совершенствование мастерства преподавателя или качества подготовки по учебным специальностям.

В данной главе была проведена практическая работа по разработке методического пособия по тестовым заданиям в процессе изучения правовых дисциплин на примере дисциплины «Трудовое право».

В настоящей методической разработке содержатся пять тестовых заданий, включающие в себя по два варианта. Тестовые задания предназначены для контроля освоения студентами знаний и умений предусмотренных рабочей программой по учебной дисциплине «Трудовое право».



В методической разработке содержатся тестовые задания разного типа: на выбор одного варианта ответа, задания на установление соответствия, задание на определение верности суждения, задание на запись пропущенного ключевого слова.

Таким образом, тестовые задания предназначены для студентов обучающихся по дисциплине «Трудовое право», а также может быть использовано студентами правовых специальностей и преподавателями профессиональных образовательных организаций.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Система образования активно осваивает тестовые технологии, которые прочно укрепились в международной образовательной практике. Стандартизированные, хорошо отлаженные тестовые системы контроля по различным образовательным дисциплинам внедряются и используются на всех уровнях системы образования.

Тестовые задания — это достаточно краткие, стандартизированные или не стандартизированные пробы, испытания, позволяющие за сравнительно короткие промежутки времени оценить результативность познавательной деятельности, т.е. оценить степень и качество достижения каждым учащимся целей обучения.

Существуют два основных вида тестов: традиционные и нетрадиционные.

К традиционным тестам относятся тесты гомогенные и гетерогенные.

К нетрадиционным относят тесты интегративные, адаптивные и критериально - ориентированные.

По мере использования тестов была сформирована их классификация по цели и содержанию:

- тесты личности — для оценки эмоционально-волевых качеств индивидуума;
- тесты интеллекта — для анализа уровня развития познавательных процессов и функций мышления;
- тесты способностей — для оценки возможности в овладении различной деятельностью;
- тесты достижений, с помощью которых оценивают развитие знаний, умений, навыков после обучения.

Из всего многообразия типов стандартизированных тестов в образовании используют тесты достижений. Они создавались для проверки результатов обучения на разных ступенях получения образования, измерения

эффективности программ и процесса обучения. Тесты достижений принято противопоставлять тестам способностей, состоящим из тестов общего интеллекта, комплексных батарей способностей и тестов специальных способностей.

В современной тестологии (Аванесов В.С., Челышкова М.Б., Майоров А.Н. и др.) различают 4 типа заданий в тестовой форме: задания на выбор одного или нескольких правильных ответов, задания в открытой форме или на дополнение, задания на установление правильной последовательности и задания на установление соответствий. Наиболее распространенной является первая форма.

Во второй главе была рассмотрена характеристика базы исследования – ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» предназначена для реализации государственных требований к минимуму содержания и уровню подготовки выпускников по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и является единой для всех форм обучения, а также для всех видов и типов образовательных организаций, реализующих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования. Рабочая программа служит основой для разработки рабочей программы дисциплины образовательной организацией.

Методическая разработка - это пособие, раскрывающее формы, средства, методы обучения, элементы современных педагогических технологий или сами технологии обучения и воспитания применительно к конкретной теме урока, теме учебной программы, преподаванию курса в целом.

Методическая разработка может быть как индивидуальной, так и коллективной работой. Она направлена на профессионально-педагогическое совершенствование мастерства преподавателя или качества подготовки по учебным специальностям.

Во второй главе была проведена практическая работа по разработке методического пособия по тестовым заданиям в процессе изучения правовых дисциплин на примере дисциплины «Трудовое право».

В настоящей методической разработке содержатся пять тестовых заданий, включающие в себя по два варианта. Тестовые задания предназначены для контроля освоения студентами знаний и умений предусмотренных рабочей программой по учебной дисциплине «Трудовое право».

В методической разработке содержатся тестовые задания разного типа: на выбор одного варианта ответа, задания на установление соответствия, задание на определение верности суждения, задание на запись пропущенного ключевого слова.

Тестовые задания предназначены для студентов обучающихся по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», а также может быть использовано студентами правовых специальностей и преподавателями.

В целом, подводя итоги развития тестирования в России, можно сказать, что на сегодняшний день среди ученых-педагогов в нашей стране появилось понимание того, что теория педагогических измерений — наука, обладающая своей методологией, методами и аппаратом, необходимым для разработки качественных педагогических тестов. Сегодня большими тиражами издаются инновационные работы по педагогическим тестам отечественных ученых и зарубежных авторов, а также сборники материалов КИМ ЕГЭ, специальные журналы по тестовой проблематике.

Таким образом, можно считать, что на данный момент в России сформировалось сообщество профессионалов — специалистов по разработке и применению тестовых заданий.

В ходе исследования цель достигнута, задачи реализованы.

## БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. **Аванесов, В.С.** Основы научной организации педагогического контроля в высшей школе: учебное пособие [Текст] / В.С. Аванесов.- М: Исследовательский центр, 2015.-214с.
2. **Аванесов, В.С.** Научные проблемы тестового контроля знаний [Текст] / В.С. Аванесов. – М: Исследовательский центр, 2014.-112с.
3. **Аванесов, В.С.** Тесты: теория и методика их разработки [Текст] / В.С. Аванесов.- М: Исследовательский центр, 2013.-174с.
4. **Аванесов, В.С.** Определение педагогического теста [Текст] / В.С. Аванесов.- М: Исследовательский центр, 2013.-58с.
5. **Анастаси, А.В.** Психологическое тестирование [Текст] / А.В. Анастаси.-М., 2014.-185с.
6. **Андреев, А.Б.** Компьютерное тестирование: системный подход к оценке качества знаний студентов [Текст] / А.Б. Андреев.-М., 2015.-74с.
7. **Ашарин, Б.А.** Тестовая теория и технология [Текст] / Б.А. Ашарин.- М., 2013.-57 с.
8. **Балыхина, Т.М.** Словарь терминов и понятий тестологии [Текст] / Т.М. Балыхина.-М., 2014.-130с.
9. **Берулаева, М.Н.** Общедидактические подходы к гуманизации образования [Текст] / М.Н. Берулаева. – М., 2016. - 21с.
10. **Беспалько, В.П.** Слагаемые педагогической технологии [Текст] / В.П. Беспалько. - М.: Педагогика, 2013. - 192с.
11. **Блонский, П.П.** Избранные педагогические и психологические сочинения [Текст] / П.П. Блонский.-М., 2013.-146с.
12. **Болтунов, А.П.** Тестовая теория и технология [Текст] / А.П. Болтунов.- М., 2014.- 201с.
13. **Бычин, В.Б.,** Бобков В.Н. Трудовое право: учебник[Текст] / В.Б. Бычин, В.Н. Бобков. М.: Инфра-М, 2014. – 336 с.

14. **Веснин, В.Р.** Основы права [Текст] / В. Р. Веснин. - М. : Проспект, 2013. - 320с.
15. **Владимирова, Л.П.** Правоведение [Текст] / Л.П. Владимирова – М., 2013. – 348с.
16. **Воскерчьян, С.И.** Об использовании методов тестов при учете успеваемости студентов [Текст] / С.И. Воскерчьян.-М.: Советская педагогика, 2013.-287с
17. **Выготский, Л.С.** Основные течения современной психологии [Текст] / Л.С. Выготский.-М., 2012.-258с.
18. **Генкин, Б.М.** Трудовое право / Б.М. Генкин. – М.: Норма, 2017. – 416 с.
19. **Герасимов, Б.И.** Теория права. Введение в право. [Текст] / Б.И. Герасимов, Н.С. Косов, В.В. Дробышева и др. - Тамбов.: ТГТУ, 2016. - 232с.
20. **Дубровская, Е.С.** Правоведение: учебник / Е.С. Дубровская. – М.: ИНФРА-М. – 2014. – 147с.
21. **Дьяченко, В.К.** Организационная структура учебного процесса и её развитие [Текст] / В.К. Дьяченко. - М.: Педагогика, 2014. - 160с.
22. **Зарукина, Е.В.** Активные методы обучения: рекомендации по разработке и применению [Текст] / учеб. - метод. пособие / Е.В. Зарукина, Н.А. Логинова, М.М. Новик. СПб.: СПбГИЭУ, 2015. - 59 с.
23. **Звонников, В.И.** Современные средства оценивания результатов обучения [Текст] / В.И. Звонников –М.: Просвещение, 2013.-274 с.
24. **Злоцкий, Г.В.** Карточки - задания при обучении правоведения: Кн. для учителя: Из опыта работы [Текст] / Г.В. Злоцкий - М.: Просвещение, 2014. - 96с.
25. **Зимняя, И.А.** Педагогическое тестирование [Текст] / И.А. Зимняя – М., 2014.-32 с.
26. **Кибанов, А.Я.,** Ивановская Л.В. Администрирование: учебник [Текст] / А.Я. Кибанов, Л.В. Ивановская. – М.: Инфра-М, 2014. – 584 с.

27. **Крамаренко, В. И.** Методика преподавания правовых дисциплин [Текст] / В. И. Крамаренко. Симферополь: «Таврида». 2014. - 56с.
28. **Корнилов, К.Н.** Современная психология [Текст] / К.Н. Корнилов. - М., 2013.-67с.
29. **Майоров, А.Н.** Теория и практика создания тестов для системы образования: Как выбирать и использовать тесты для целей образования [Текст] / А.Н. Майоров: народное образование – М., 2013.-85 с.
30. **Максимова, В.Ф.** Право [Текст] / В.Ф. Максимова. – М.: Юрайт, 2014. – 580 с.
31. **Мартынова, Г.А.** Урок – путешествие [Текст] / Г. Мартынова. Право в колледже №30, 2014. - 31с.
32. **Мижериков, В.А.** Словарь-справочник по педагогике [Текст] / В.А. Мижериков.- М., 2013.-365 с.
33. **Михайлычев, Е.А.** Дидактическая тестология [Текст] / Е.А. Милайлычев.- М., 2015.-237 с.
34. **Нейман, Ю.М.** Основные методы современной теории тестирования [Текст] / Ю.М. Нейман, Е.Ю. Карданова. – М., 2013, 12-37 с.
35. **Нечаев, А.П.** Современная экспериментальная психология и ее отношение к вопросам обучения [Текст] / А.П. Нечаев.-М., 2014.-321 с.
36. **Огорелков, А.И.** Тестовая теория и технология [Текст] / А.И. Огорелков.-М., 2014.-127 с.
37. **Певцова, Е.А.** Теория и методика обучения [Текст]: учеб. для студ. высш. учеб. заведений. / Е. А Певцова. - М.: Гуманит. изд. центр ВЛАДОС, 2013. - 400с.
38. **Самойлович, В.Г., Телушкина Е.К.** Административное право [Текст] / В.Г. Самойлович, Е.К. Телушкина. – М.: Академия, 2014. – 224 с.
39. **Самылкина, Н.Н.** Современные средства оценивания результатов обучения [Текст] / Н.Н. Самылкина.-М., 2013.-324 с.
40. **Селевко, Г.К.** Современные образовательные технологии [Текст] / Г.К. Селевко.-М., 2015. - 456 с.

41. **Сивашинская, Е.Ф.** Педагогика современной школы [Текст]: курс лекций для студентов пед. специальностей вузов / Е.Ф. Сивашинская, И.В. Журлова. - Минск: Экоперспектива, 2016. - 212 с.
42. **Сергеев, И.В.,** Веретенникова И.И. Правоведение [Текст] / И.В. Сергеев, И.И. Веретенникова. - М.: Юрайт, 2014. - 672 с.
43. **Хвесеня, Н.П.** Методика преподавания правовых дисциплин: учебно-методический комплекс [Текст] / Н. П. Хвесеня, М. В. Сакович. - Минск: БГУ. – 2014. - 674 с.
44. **Чельшкова, М.Б.** Теория и практика конструирования педагогически тестов [Текст] / М.Б. Чельшкова.-М., 2015.-327 с.
45. **Шуба, М.Ю.** Занимательные задания в обучении права [Текст] / М.Ю. Шуба. - М.: Просвещение, 2014. - 222с.