



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

**Формирование фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое  
право»**

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

Выполнил:  
Студент группы ЗФ-409-112-4-1 Мг  
Унгурбаева Асель Абаевна

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

Проверка на объем заимствований:  
70,4 % авторского текста  
Работа рецензия к защите  
рекомендована/не рекомендована  
« 10 » 10 20 17 г.  
зав. кафедрой З.У.П  
(название кафедры)  
Редкина П.П.  
(ФИО)

Челябинск  
2017 год

## Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретическая сущность формирования фондов оценочных средств по экономическим дисциплинам.....	6
1.1. Оценочные средства и их формирование .....	6
1.2. Классификация оценочных средств .....	14
1.3. Инновационные оценочные средства по правовым дисциплинам.....	22
Выводы по Главе I.....	28
Глава 2. Оценка использование предлагаемого фонда оценочных по дисциплине «Трудовое право» в условиях частного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский колледж современного образования» .....	29
2.1. Анализ эффективности оценочных средств дисциплины «Трудовое право» в системе профессионального образования .....	29
2.2. Предлагаемый фонд оценочных средств учебной дисциплины «Трудовое право» .....	38
Выводы по второй главе.....	57
Заключение .....	58
Библиографический список.....	62

## **Введение**

**Актуальность исследования.** Разработка и реализация основных образовательных программ на основе компетентностного подхода в условиях среднего профессионального образования до сих пор остается в центре внимания российских специалистов и чиновников Министерства Образования Науки РФ, основной задачей которых является подготовка специалистов, конкурентоспособных на мировом рынке. Это обуславливает стремление средних учебных заведений к сотрудничеству с социальными партнерами (работодателями) на разных уровнях (федеральном, региональном, местном), что позволяет понять требования современного рынка труда и в соответствии с ними организовать процесс обучения. В таких условиях важным становится опрос о том, как наиболее объективно определить у студентов (выпускников) наличие и уровень владения компетенциями, формируемых ООП в соответствии с требованиями Федеральных государственных образовательных стандартов (ФГОС) среднего профессионального образования (СПО) и социальных партнеров.

Ранее авторами рассматривались направления совершенствования систем внутреннего контроля, обсуждались основные вопросы проектирования фонда оценочных средств (ФОС) как системы контроля в условиях уровневого образования. Под фондом оценочных средств понимается комплект методических материалов, предназначенный для установления в ходе аттестационных испытаний факта соответствия (или несоответствия) уровня подготовленности обучающихся требованиям ООП и (или) ФГОС СПО и гарантии достоверности и надежности подтвержденных знаний, умений, навыков и компетенций. Указанное свидетельствует об актуальности темы исследования «Формирование фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право».

**Степень разработанности проблемы исследования.** Научная литература по теме представлена следующими авторами: Т. И. Алферьева,

С. С. Борисова, Л. С. Колмогорова, Л. Е. Солянкина, М. С. Сможенкова, М. Н. Кропотина, Л. С. Хижнякова, И. П. Хорошева, Ю. А. Якуба Л. А. Ненашевой, Л. Г. Семушиной, Е. Э. Смирновой, Д. В. Чернилевского, Подход Н. Г. Ярошенко связан с моделированием профессиональной деятельности при разработке содержания образования и обучения. Предпринимаются попытки создания комплекса ситуационных заданий, формирующих совокупности знаний и умений.

**Объект исследования:** фонды оценочных средств для студентов.

**Предмет исследования:** фонд оценочных средств по дисциплине «Трудовое право».

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка и фондов оценочных средств по учебной дисциплине «Трудовое право» для студентов ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования».

В рамках поставленной цели нами решены следующие **задачи исследования:**

1. Изучить структуру и содержание фондов оценочных средств как основных элементов в процессе преподавания учебной дисциплины «Трудовое право».

2. Охарактеризовать виды фондов оценочных средств, как одного из неотъемлемых элементов реализации образовательной программы.

3. Оценить использование фондов оценочных средств как основного элемента реализации программ на базе исследования.

4. Анализ использования фондов оценочных средств при изучении учебной дисциплины «Трудовое право» на базе исследования.

5. Разработать фонды оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» и оценка эффективности его внедрения в образовательный процесс ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования»

**Теоретико-методологическую базу исследования** составили труды ведущих российских ученых таких как, А. Н. Лейбович, С. Я. Батышев, В. А. Федоров, П. Ф. Анисимов, И. П. Смирнов, Л. С. Выготский,

А. Н. Леонтьев, И. Я. Лернер, В. П. Беспалько, М. А. Галагузова, И. В. Костенко, Б. П. Пальчевский, Г. В. Сердюк, Н. В. Чекалева, Л. Е. Солянкина.

**Практическая значимость исследования.** В настоящее время в педагогической науке происходит разработка новейших форм заданий для проверки подготовки студентов. Предпринимаются попытки создания ситуационных заданий, формирующих совокупность знаний и умений. Проблема формирования ситуационных заданий учебно-воспитательного процесса студентов как средства их профессионального развития остается в качестве приоритетной. Однако ее теоретическая разработка осуществлена на основе поэлементного подхода, так как разрабатывается вне контекста целостного учебно-воспитательного процесса.

**Методы исследования:**

- эмпирические – сравнительный анализ литературы, анализ документов, изучение и обобщение передового опыта;
- теоретические – анализ и синтез, индукция и дедукция.

**База исследования** – в эксперименте участвовали студенты, обучающиеся в государственном бюджетном профессиональном образовательном учреждении «Магнитогорский колледж современного образования». Сокращенное наименование образовательной организации: ЧПОУ «МКСО». Юридический адрес: 455025, Россия, Уральский федеральный округ, Челябинская область, г. Магнитогорск, улица Гагарина, дом 33.

**Структура квалификационной работы.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и библиографического списка из 44 наименований. В работе рисунков и таблиц.

# **Глава 1. Теоретическая сущность формирования фондов оценочных средств по экономическим дисциплинам**

## **1.1. Оценочные средства и их формирование**

Оценочные средства (ОС) – контрольные задания, а также описание форм и процедур, служащие для определения качества освоения обучающимися учебного материала, дисциплины, профессионального модуля, предназначенные для измерения степени формирования компетентности в целом и ее отдельных компонентов [3].

В связи с изменившимися требованиями к результатам образования, выраженных в компетентностном формате, требуются разработки новых механизмов формирования оценки уровня, указанного в компетенции ООП СПО, т.е. новые контрольно-измерительные материалы.

Контрольно-измерительные материалы (КИМ) – специально разработанные материалы, контролирующие уровень формирования общекультурных и профессиональных компетенций студентов, выраженные в количественных и качественных показателях, которые могут продемонстрировать уровень знаний и умений студентов. Создание и развитие контрольно-измерительных материалов в настоящее время является обязательным требованием для реализации образовательной программы. Контрольно-измерительные материалы могут иметь различную функциональность:

- определяется качество образовательной программы (онлайн тестирования студентов входе аттестации вуза);
- показывается динамика освоения всех видов учебной деятельности студентов, в том числе практики, исследований и т.д.,
- организуется самопроверка обучающимися уровня усвоенных знаний;

– проводится сертификация студентов, переведенных из других вузов, в том числе иностранных, так и восстановленным.

При разработке набора инструментов для оценки экономических дисциплин в условиях введения ФГОС СПО следует иметь в виду два ключевых момента:

1. Оценочные средства, которые сопровождают реализацию каждого из ООП СПО, должны быть разработаны, чтобы проверить степень формирования экономической компетентности;

2. Инструменты оценки в качестве составной части образовательной технологии (особенно инноваций) должны быть эффективным инструментом не только для оценки, но и для обучения [5].

Формы контроля правовых дисциплин должны стать продолжением методов обучения, что позволяет студентам более четко понимать свои достижения и недостатки, корректировать свою деятельность, а преподавателю – направлять деятельность обучаемого в необходимое направление. Однако, следует помнить, что формирование большинства экономических компетенций не может удовлетворить отдельно взятые предметы: компоненты экономических компетенций формируются при изучении различных дисциплин и в значительной степени в процессе практической и самостоятельной работы студента.

Надежность и сопоставимость оценок, достигнутых принимая во внимание следующие факторы:

- дидактико-диалектическая взаимосвязь образовательных результатов и компетенций;

- разница между терминами «результаты образования» и «уровень развития компетентности»: результаты обучения определяются преподавателем, а компетенции приобретаются и проявляются только в процессе деятельности студентов;

- формирование и развитие навыков пути освоения содержания учебных программ, большая часть образовательной среды вуза и используется для образовательных технологий;

- необходимость оценки компетентности в квазиреальной-деятельности, предусмотренной как можно ближе к ситуации будущей практики;

- использование индивидуальной и групповой оценки, взаимооценки (рецензирование работ друг друга, взаимное оппонирование проектов, исследовательских и курсовых работ, экспертная оценка групп студентов, преподавателей, работодателей и т.д.).

- Анализ производительности на основе оценки, чтобы идентифицировать положительные, отрицательные, индивидуальные и групповые результаты и направления развития [9]

Оценивание должно быть:

- действительным (возможности оценки должны быть согласованы с целями курса);

- надежным (они должны использовать одинаковые согласованные стандарты и критерии);

- справедливым (студенты должны иметь равные шансы на успех);

- своевременным (разработка постоянной поддержки обратной связи);

- эффективным (выполнимым, но не забирать много времени у преподавателей и обучающихся).

Все инструменты оценки, а также форма и процедуры для определения качества изучения развития учебных материалов являются неотъемлемой частью ООП СПО в целом и УМК, в частности.

Виды и формы контроля, представленной преподавателем в процессе изучения дисциплины, должны быть отражены в рабочей программе (перечень тем и заданий, контрольных вопросов, стандартных документов / текстов / задач, и так далее.) быть направлены на достижение результатов обучения и уровень формирования общей и профессиональной



компетентности (высокий, средний, низкий, пороговый) в соответствии с характеристиками и видом профессии.

Следует иметь в виду, что отличительной чертой УМК (рабочей программы) на данный момент является тот факт, что результатом является ориентировочный перечень навыков, составляющих компетенцию (и), которые предъявляются к оцениванию. Результаты обучения должны установить, что студент будет в состоянии сделать по завершению обучения, которые будут соответствовать стандартам своей деятельности или условию, при которых вы сможете применить навыки. В зависимости от целей оценки, уровня или типа образовательных инструментов для оценки программы, предназначены для различных уровней сложности и неопределенности, создавая единственным решение (ответ) на решения, которые имеют несколько значений или уже принятые решения.

Основой проектирования и разработкой оценочных средств могут служить структурные матрицы оценочных средств текущего, промежуточного и итогового контроля уровня освоения компетенций, обучающихся и выпускников.

Структурная матрица содержит информацию в столбцах о возможностях получения образования ООП СПО, а в строках - показатели компетентности в соответствии с ФГОС СПО по данному направлению подготовки, соответствующие им виды и формы оценочных средств. Структурная матрица составляется отдельно для каждого из ООП СПО подготовки бакалавров, магистров и специалистов в области образования. Эта информация определяет требования к содержанию и структуре средств оценивая компетенций выпускников согласно перечню УМО по направлению подготовки и может служить в качестве основы для аттестации аккредитации ООП СПО (бакалавры и магистры) по данному направлению[7].

Эффективность использования оценочных средств определяется в зависимости от результатов испытаний технологий обучения,

обеспечивающих всестороннюю оценку различных элементов образовательных программ, формирующих приобретенные компетенции. Эти инструменты оценки должны позволить оценить степень реализации результатов обучения. Таким образом, развитие инновационных инструментов для оценки уровня сформированности компетенций студентов необходимо обеспечить имитацию квазипрофессиональной деятельности, которые требуют устранения неисправностей и осуществление передачи знаний для их решений, комбинаций методов деятельности и других творческих процедур.

Это происходит из-за разницы между терминами «результатами образования» и «уровни компетентностей», «результаты обучения» могут быть определены и оценены преподавателями различными педагогическими измерительными материалами, а компетенции, как наиболее глубокие личностные качества обучаемого, можно оценивать только с точки зрения действия и достаточно мотивации для достижения результата этих действий.

Но измеримость компетенций как результаты изучения объекта управления является самой высокой сложностью, как в теоретическом, и в практическом плане. Требования измеримости - основное требование для организации и структуры системы оценочных средств. Традиционные методы измерения компетентности в системе образования не хватает сегодня, поэтому задача оценки компетентности в отношении осуществления ФГОС СПО каждый университет решает путем создания фондов оценочных средств. Вузовские фонд оценочных средств могут состоять из двух частей: средства для текущей и промежуточной аттестации обучающихся и средств для итоговой аттестации выпускников.

При оценке компетентности должны быть приняты во внимание формирование профессиональной точки зрения, определенный уровень культуры, этических навыков других важных профессиональных и личностных качеств. Поэтому, в дополнение к этим методологическим разработкам по проектированию ООП СПО, реализующих уровни ФГОС

СПО уровни формирования компетентности (высокий, средний, низкий, пороговый) различают еще следующие уровни компетенций:

**Когнитивный** - степень понимания индивидуальных психофизиологических свойств; ознакомление с содержанием профессиональной деятельности; осознание общих и специальных профессионально важных качеств личности в профессиональной сфере.

**Мотивационно-ценностный** - характер мотивации и активности, понимание личной и социальной значимости своей будущей профессии, интенсивность эмоциональных переживаний, внимание.

**Деятельностно-практический** - умение сравнивать индивидуальные особенности и профессиональную квалификацию профессии, знание основных операций

Во многих европейских странах, чтобы описать результаты разработки учебных программ, используется классификация (таксономии) Блума, в которой он предложил классификацию психического поведения от простого воспроизводства фактов до процесса анализа и оценки. Так как, Таксономия Блума обеспечивает структуру и список глаголов, можно утверждать, что его использование - это ключ к успешному написанию результатов обучения.



Рисунок 1. Классификация Блума

Она включает в себя шесть категорий обучения, характеризующего уровень приобретенных навыков, знаний, понимания, способности, анализ,

синтез, оценка. В этой иерархии, каждый уровень зависит от способности студентов работать на этом или ниже уровне. Например, студент должен применить знания (уровень 3), он должен иметь необходимую информацию (уровень 1) и понимание (уровень 2).

Первые две категории характеризуют уровень развития знаний. Остальные четыре относятся к интеллектуальным качествам высшего уровня активности. Эти категории соответствуют содержанию уровня образования в европейской структуре квалификаций (ЕКР).

**Знание** может быть определено, как способность воспроизвести или помнить факты без необходимости понимания.

**Понимание** может быть определено, как способность понимать и интерпретировать освоенную информацию.

**Применение** может быть определено как способность использовать полученные знания в новых ситуациях, например, применять идеи и концепции к решению проблем.

**Анализ** может быть определен, как способность расщеплять информацию на компоненты, например, искать взаимосвязи и идеи (понимание организационной структуры).

**Синтез** можно определить, как способность соединять части в целое.

**Оценка** может быть определена, как способность судить о ценности материала для данной конкретной цели.

В зависимости от этапа оценки уровня или типа образовательной программы оценочные средства предназначены для различных уровней сложности и неопределенности, от создания уникальных решений (ответ) до решений с множеством ответов или не имеющих на сегодняшний день решений.

Более высокая степень неопределенности, творчество (выше сложность, эвристический ответ) оценка означает более низкий уровень социальной нормализации (нормированного содержание работы, а на ответ нормирование не может распространяться). С другой стороны, чем ниже

уровень неопределенности, выше детерминированность (ниже сложность, более определенный ответ) оценочного средства, тем меньше степень нормирования (это относится к содержанию работы и ответ на него). При осуществлении инновационных методов контроля качества для каждого оценочного средства должен быть выбран конкретный критерий оценки, который определяет степень соответствия заданной норме. Таким образом, требования, предъявляемые к оценочным средствам для проверки на формирование компетенций, а именно:

- интегрированность (междисциплинарная соединяющая теорию и практику);
- проблемно-деятельностный характер;
- акцент на применении навыков и знаний в области особых ситуаций (Нетождественность предлагаемых задач стандартизированным заданиям для обучения);
- обновление содержания задач профессиональной деятельности;
- опыт работы в профессиональном сообществе
- критерии, относящиеся к ожидаемым результатам.

## 1.2. Классификация оценочных средств

ФГОС СПО устанавливают, что учебные заведения в подготовке бакалавров и магистров обязаны обеспечить предоставление качественного образования, заключающиеся в разработке и применении объективных процедур оценки уровня знаний и умений студентов, компетентности выпускников на основе четко согласованных критериев. Оценка качества подготовки студентов и выпускников экономических секторов должны включать в себя результаты своего мониторинга, промежуточной и итоговой государственной аттестации.

Текущий контроль является проверкой обучения теоретических и практических знаний, регулярно проводятся в течение семестра.

Преимущества этого типа включают его систематичность, непосредственно связанная с требованием для постоянного и непрерывного мониторинга качества образования и возможность балльно-рейтинговой оценки студента.

Недостатком является проверка фрагментации и локализации. К компетенции целого, а не отдельных его элементов (знания, навыки), не могут быть проверены в этом элементе управления.

Основные формы контроля могут включать в себя устный опрос, письменные задания, лабораторные работы, тесты [4].

Промежуточная аттестация обычно проводится в конце семестра и может закончить изучение как дисциплины, так и ее раздела / модуля. Промежуточная аттестация помогает оценить большой объем знаний и навыков, а в некоторых случаях - даже образование конкретных профессиональных компетенций.

Преимущества: помогает оценить больше знаний и навыков, а в некоторых случаях - даже формирование конкретных профессиональных компетенций.

Основные формы: зачет и экзамен.

Текущий контроль и промежуточная аттестация традиционно служат в качестве основного средства для обеспечения процесса образования «обратной связи» между преподавателем и студентами, необходимых для стимулирования работы студентов и улучшить методики преподавания академических дисциплин. [4].

И, наконец, окончательная государственная аттестация (ИГА) используется для проверки результатов обучения в целом. Это своего рода "государственная приемка" выпускника с участием внешних экспертов, в том числе работодателей. Только это позволяет оценить всю совокупность приобретенного универсальной и профессиональной компетентности. Поэтому ИГА рассматривается как способ для всесторонней оценки компетентности.

Преимущества: используется для проверки результатов обучения в целом и в полной мере позволяет оценить всю совокупность приобретенных студентом общекультурных и профессиональных компетенций.

Основные формы: государственный экзамен, диплом, дипломный проект.

Видами контроля являются: устный опрос, письменная работа, контроль с помощью инновационных систем.

Каждый из этих элементов управления выделяется в процессе определения компетенции, сформированных:

- В ходе беседы, преподаватель и студент - устный опрос;
- В процессе создания и проверки письменных материалов – письменная работа;
- С помощью компьютерных программ, устройств, настройки и т.д.
- контроль с помощью оборудования и информационных системам.

Преимущества устного опроса (УО) можно считать, что он позволяет оценить знания и способности студента, выстроить логический ответ, владение монологической речью и другие коммуникативные навыки.

Преимущества письменных работ (ПР), должна включать экономию времени учителя; умение поставить всех студентов в одинаковые условия, для объективной оценки ответов в отсутствие помощи учителя; возможность составления равных по сложности контрольных заданий; возможность уменьшить субъективность при оценке подготовки студентов [2].

Использование устройств управления и информационных систем (ТС) и (ИС), преподаватель может оценить следующие преимущества этого вида мониторинга - оперативная цель информации на овладение студентами контролируемых материалов, возможность подробно предоставить эту информацию преподавателю, формирование и накопление интегральных оценок успеваемости учащихся во всех дисциплинах и модулях программы в области образования, чтобы привить практические навыки работы с информационными ресурсами и инструментами, возможность самоконтроля и мотивации студентов в процессе самообразования.

Все элементы управления выполняются с помощью определенных форм, которые могут быть одинаковыми для многих типов элементов управления, а также конкретные. Например, некоторые формы контроля могут быть объединены несколькими ее видами (например, проверка дисциплины могут включать в себя как устные, так и письменные тесты).

Формы контроля включают в себя:

- собеседование;
- коллоквиум;
- тест;
- контрольную работу;
- лабораторную работу;
- написание эссе и других творческих работ;
- реферат;
- отчет (по практике, научно-исследовательской работе студентами и т.д.);
- зачет;



- экзамен;
- выпускная квалификационная работа;

Цель любой формы контроля - закрепить приобретенные в результате изучения развития теоретических и практических знаний, навыков, которые способствуют формированию профессиональной и общей культурной компетентности [8].

Формы устного контроля:

Собеседование – специальный разговор преподавателя со студентами по экономическим вопросам, с целью уточнить сферу знаний студента по конкретному разделу, предмету и т.д.

Коллоквиум - может служить формой не только тестирования, но и повысить уровень знаний студентов. Обсуждаемые в виде отдельных частей, разделов, тем, как правило, обычно не включаемые в тематику практических учебных занятий, а также эссе, проектов и других работ студентов.

Зачеты являются формой проверки качества выполнения лабораторных работ по изучению, усвоению учебного материала практических и семинарских занятий, прохождение производственной практики и выполнения в процессе этих практик всех образовательных поручений в соответствии с утвержденной программой.

Экзамен используется для оценки работы студента в течение семестра (год, весь период обучения и т.д.) и предназначен для определения уровня прочности и систематичности полученных им теоретических и практических знаний и навыков для самостоятельной работы, развитие творческого мышления, умение синтезировать знания и применять их для решения практических задач [4].

Формы письменного контроля:

Тесты - это самая простая форма управления, направлена на проверку владения терминологией современных информационных технологий и специальных знаний в области фундаментальных и прикладных наук.

Контрольные работы могут быть использованы для оценки знаний основных экономических дисциплин. Контрольная работа, как правило, состоит из небольшого числа средней сложности вопросов, задач или заданий, которые требуют обоснованного ответа. Это может занимать часть или целое занятие с анализом правильных решений на следующем занятии. Рекомендуемая частота проведения – не менее одной перед каждой промежуточной аттестации.

Эссе - это форма письменных работ, наиболее эффективная при освоении базовых экономических дисциплин и формирование общекультурных компетенций выпускника. Небольшая по объему самостоятельная письменная работа по теме, предложенной учителем. Цель эссе состоит в развитии навыков самостоятельного творческого мышления и письменного изложения своей собственной логики.

Реферат - форма письма, которое рекомендуется использовать в процессе разработки переменных (профильных) профессиональных дисциплин цикла. Это краткое содержание научных статей, научной литературы по выбранной теме. Его объем может составлять до 10-15 р. отведенное время на подготовку - от двух недель до месяца. Подготовка реферата включает в себя независимые исследования студентов нескольких литературных источников (книги, научные статьи и т.д.) на вопрос не обсуждаемый подробно в лекции, систематизацию материала, а также краткое его изложение. Цель написания реферата - навыки, чтобы научить студента кратко и лаконично излагать собранный материал в соответствии с требованиями научных докладов и статей.

Курсовая работа - это более сложный, чем реферат, вид самостоятельной письменной работы, направленной на творческое развитие общих и специализированных профессионально-технических предметов (модулей), а также выработку профессиональных компетенций. Одним из основных требований, предъявляемых к работе в области экономики,

предложить решение профессиональной проблемы, конкретной экономической задачи.

Отчеты практики позволяют студентам обобщить знания и навыки, полученные во время прохождения базового и специализированного обучения для производственных, научных - производственных практик. Отчеты могут быть разработаны совместно с упоминаем участием каждого студента в написании отчета. Отчеты по производственным, научно - производственным готовятся отдельно. Объем отчетов может быть 20-25 страниц.

Отчеты по научно-исследовательской работе студентов - НИРС, проводится в университете и, как правило, является частью выпускной квалификационной работы (ВКР). При оценке результатов реализации НИРС целесообразно использовать критерии, аналогичные по оценке ВКР [4].

#### **Технические формы контроля:**

Эти формы контроля осуществляется с участием различных технических средств. Технические средства контроля (ТС) включают: тестирование компьютерных программ (ТС-1), учебные задачи (ТС-2), комплексные ситуационных задач (ТС-3).

Понятие технические средства контроля могут включать в себя оборудование, используемое студентами на лабораторных работ и других видах работ, требующих практического применения знаний и навыков в учебных и производственных ситуациях, осваивая технику эксперимента. В отличие от производственных практик, лабораторных и других подобных видов работ не означает отделение от процесса обучения и модели производства и включают в себя представление студента практических результатов индивидуальной или групповой деятельности.

Однако контроль при использовании технических средств имеет ряд недостатков, поскольку он не позволяет отслеживать индивидуальные возможности и творческий потенциал студентов. В этом он уступает письменному и устному видам контроля. Как показывает опыт некоторых

вузов - технические средства контроля должны сопровождаться устной беседой с преподавателем.

Информационные системы и технологии (ИС) оценки качества образовательных достижений учащихся являются важным сегментом образовательных систем, которые являются более распространенными в вузах при совершенствовании образовательных технологий. Программное обеспечение (оболочки) таких систем в режиме оценивания и контроля включают в себя, как правило, тесты для электронного обучения (ИС-1), электронные аттестующие тесты (ИС-2), электронную практику (ИС-3), виртуальные лабораторные работы (ИС-4) и другие.

Электронное обучение и аттестующие тесты (ИС-1) и (ИС-2) является эффективным инструментом контроля результатов обучения на уровне знаний и понимания.

Режим обучающего, так называемого репетиционного, тестирование используется в основном для материалов дисциплины и подготовки студентов для тестирования, что позволяет студентам лучше оценить уровень знаний и определить, какие вопросы должны быть дальнейшее разобраны. В режиме обучения, вы должны обратить особое внимание на формирование взаимодействия пользователя с системой, указав задания вариантов реакции системы на различные действия студентов, проходящих тест. В результате высокого уровня интерактивности электронных учебных материалов, в которых система позволяет активно студенту взаимодействовать с модулем, реализуя обучающий диалог с целью развития у него более полного и адекватного знания сущности изучаемого материала.

Виртуальные лаборатории (ИС-4) - связанные сложные анимированные изображения, имитируя опытную установку. Специальная система виртуальных переключателей, окно для установки параметров эксперимента и искусство манипуляции мышью позволяют студентам быстро изменить условие эксперимента и делать платежи или рисовать графики. В этом случае студент может вмешиваться в работу, чтобы изменить условия для ее

реализации и параметров. Выполнение лабораторных работ заканчивается с презентацией доклада, который можно проверить автоматически.

### 1.3. Инновационные оценочные средства по правовым дисциплинам

Инновационные оценочные средства создаются за счет использования инновационных методов обучения, имеющих выраженный профессионально - ориентированный характер. Университет должен создать условия для максимального приближения системы оценивания и контроля компетенций студентов с точки зрения их будущей профессиональной деятельности – помимо преподавателей конкретной дисциплины являющиеся в качестве внешних экспертов должны активно привлекаться работодатели, выпускники вуза, преподаватели, читающие смежные дисциплины и т.д. [10].

Для того, чтобы определить уровень формирования обучения экономической компетентности, прошедшего соответствующее обучение, в настоящее время разработаны новые методы, среди них наиболее распространенные:

- модульно-рейтинговая система;
- тесты;
- кейс-метод
- портфолио (оценка собственных достижений);
- метод развития сотрудничества (групповое решение задач, связанные с распределением ролей);
- проектный метод (научные, образовательные, производственные и рекламные проекты);
- деловая игра (приближение к реальной производственной ситуации);
- «метод Дельфи» ("мозговая атака").

Кейс-метод - метод, который использует описание реальных экономических, социальных и бизнес-ситуаций. Студенты должны проанализировать ситуацию, предлагать возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы основаны на реальном фактическом материале, или близки к реальной ситуации [2].

Структура и содержание кейса:

- представление темы программы и учебного занятия, проблемы, вопросы, задания;

- описания практических ситуаций;
- близкие по теме факты, статусы, варианты, альтернативы;
- учебно-методическое обеспечение:
- наглядный раздаточный материал;
- рекомендации "Как бороться с кейсом";
- первичная и вторичная литература;
- работа с кейсом;
- критерии оценки работы по этапам.

Цели кейс-метода заключаются в следующем:

- активизировать студентов, что в свою очередь повышает эффективность профессионального обучения; повышение мотивации к учебному процессу;

- приобретение навыков анализа различных экономических ситуаций;

- развитие навыков для работы с информацией, в том числе возможность запрашивать дополнительную информацию, необходимую для прояснения ситуации;

- приобретение навыков в качестве наиболее эффективных решений на основе коллективного анализа ситуации;

- приобретение навыков ясное и точное представление о своей собственной позиции в устной и письменной форме, чтобы защитить свою собственную точку зрения;

Работая над кейсом, студенты приобретают профессиональные знания, навыки, что приводит к активной творческой деятельности. Он самостоятельно формулирует цели, находит и собирает разнообразную информацию, анализирует ее, ищет решение поставленной задачи, делает выводы, доказали оптимальное решение ситуации.

Тестирование и оценка должна проводиться в соответствии с конкретными требованиями к оценке:

- Умение анализировать ситуацию и найти оптимальное количество решений;

- Умение работать с информацией, в том числе возможность запрашивать дополнительную информацию, необходимую для прояснения ситуации;

- Возможность моделировать решения в зависимости от поставленной задачи, чтобы представить различные подходы к разработке планов действий, направленных на конечный результат;

- Возможность принять правильное решение, основанное на анализе ситуации;

- Навыки четкого и точного формулирования собственной точки зрения в устной и письменной форме, убедительной защиты своей точки зрения;

- Способность критически оценивать различные точки зрения, реализация самосознания, самоконтроля и самооценки.

С помощью кейс-метода можно использовать все элементы контроля: текущий контроль знаний, промежуточную и итоговую аттестации.

Эффективным в процессе экономического образования является использование проектной деятельности.

Метод проектов - это гибкая модель организации учебного процесса, связанного с будущей экономической деятельностью студента, формирующую профессиональные, коммуникативные и социальные компетентности, с обязательной оценкой - творческий отчет (презентация) [15]

Суть проектной деятельности в области образования может быть сведена к написанию и защите бизнес - плана или провести экономические исследования.

Каждый проект, как средство оценки качества подготовки выпускников, должны отвечать следующим требованиям:

- Срок действия - направлен на оценку достижения конечных целей образования;



- Надежность - надежность, объективность оценок;
- Технологичность - простота использования, эксплуатация оценочных средств и технологий, сбор и хранение информации, полученной в системе;
- Эффективность затрат;
- Соблюдение текущего уровня (культура) оценки - оценивается по сравнению с лучшими образцами таких же отечественных и зарубежных оценочных средств, и технологий оценки, их состав, структура и содержание;
- Комплексность оценки - обеспечение оценки качества профессиональной подготовки и культуры выпускников, в частности ФГОС СПО и ООП СПО.

Оценка деятельности по проектам, разработанный преподавателями, критерии оценки должны быть представлены в рабочей программе дисциплины / модуля.

Говоря о инновационных оценочных средствах, используемых в преподавании экономических дисциплин должны сказать о портфолио студентов.

Портфолио - это набор документов, который представляет собой совокупность индивидуальных образовательных достижений студентов.

Стратегическая цель портфолио:

- Объективно и как можно полнее, чтобы определить текущие и будущие возможности и способности к обучению, чтобы показать самые сильные стороны, раскрывая его профессиональный и творческий потенциал;
- сформировать навыки анализа трудовой деятельности, самоорганизации, чувство собственного достоинства и позитивное и конструктивное отношение к внешней критике;
- Содействовать личному и профессиональному самоопределению студентов и способность адекватно оценивать результаты своей собственной деятельности и проектированию на этой основе в жизненные и профессиональные карьеры.

Есть несколько видов портфолио:

- тематический: цель - глубокий анализ развития отдельных аспектов темы, включают в себя результаты студентов в конкретном блоке учебных материалов, оформленные всеми возможными / доступными / известными / надлежащим образом;

- практико-ориентированный: цель - всесторонний анализ независимой практики включает в себя представление студента по конкретному блоку самостоятельной практической деятельности, оформленные всеми возможными / доступными / известными / надлежащим образом;

- Проблемно-ориентированный: в этом случае само портфолио является средством повышения качества решения задач, так как она отражает цели, процесс и результат решения конкретной задачи;

- рефлексивное портфолио: на основе анализа и оценки целей образования и профессиональной подготовки, хода и результатов учебной деятельности, особенно с различными источниками информации; чувства / мысли / переживания и т.д.. Это может быть связано или не связано с работой по той или иной проблеме.

Недостатки портфолио:

1. Внедрение портфолио в процессе обучения требует от студентов и преподавателей новых организационных и познавательных навыков.

2. Портфолио требуют больше времени для реализации, чем традиционная система оценки. Существует оценка риска субъективности, ослабляя ее достоверность и надежность размытости критерии оценки и сложности процесса тестирования и оценки.

3. нет четкого понимание того, что важно оценивать - глубину или широту знаний, количество и качество знаний.

4. Потребность в дополнительных помещениях и площадях для хранения портфолио.

Таким образом, учебное портфолио - сборник различных материалов по конкретным темам, сгруппированных выделенным группам. Составление портфолио позволяет: повысить эффективность формирования

экономической грамотности будущих специалистов, организовать имеющуюся информацию, чтобы выразить свое отношение к ней, использовать его в будущем, работать с коллегами, чтобы написать учебный план деятельности [3].

## **Выводы по Главе I**

В данной главе были рассмотрены общие теоретические аспекты формирования фондов оценочных средств по экономическим дисциплинам.

Раскрыто понятие фонда оценочных средств - комплекс методических материалов, нормирующих процедуры оценивания результатов обучения, т.е. установления соответствия учебных достижений запланированным результатам обучения и требованиям образовательных программ, рабочих программ модулей (дисциплин).

Определены типы, виды и формы контроля, а также изучены инновационные оценочные средства по экономическим дисциплинам.

Таким образом, мы видим, что оценивание направлено на систематическое установление соответствия между планируемыми и достигнутыми результатами обучения. Акцент образовательного процесса переносится на контрольно-оценочную составляющую, которая позволяет систематически отслеживать, диагностировать, корректировать процесс обучения.

## **Глава 2. Разработка фонда оценочных средств по дисциплине «Трудовое право» в условиях частного профессионального образовательного учреждения «Магнитогорский колледж современного образования»**

### **2.1. Анализ эффективности оценочных средств дисциплины «Трудовое право» в системе профессионального образования**

База исследования выпускной квалификационной работы – частное профессиональное образовательное учреждение «Магнитогорский колледж современного образования», осуществляет свою деятельность в системе образования Российской Федерации с целью подготовки работников квалифицированного труда (рабочих и служащих) по всем основным направлениям общественно полезной деятельности на базе основного общего, среднего (полного) общего образования. Краткое название – ЧПОУ «МКСО».

Частное профессиональное образовательное учреждение «Магнитогорский колледж современного образования» сравнительно молодое. Он основано 15 декабря 2015 года в результате переименования негосударственного образовательного учреждения среднего профессионального образования «Магнитогорский колледж современного образования».

Деятельность Учреждения регламентируется Конституцией Российской Федерации, Законом Российской Федерации «Об образовании», Типовым положением об образовательном учреждении среднего профессионального образования и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, а также законами и иными нормативными правовыми актами Челябинской области, Уставом.

На протяжении всех лет работы техникум не изменяет свой профиль подготовки квалифицированных кадров – гуманитарный:

1. «Экономика и бухгалтерский учет»;

2. «Туризм»;
3. «Право и организация социального обеспечения»;
4. «Земельно-имущественные отношения»;
5. «Банковское дело»;
6. «Гостиничный сервис».

Основными задачами базы исследования являются:

- удовлетворение потребности личности в профессиональном становлении, культурном и нравственном развитии посредством получения начального профессионального образования;
- удовлетворение потребностей общества в работниках квалифицированного труда с начальным профессиональным образованием;
- формирование у обучающихся гражданской позиции и трудолюбия, развития ответственности, самостоятельности и творческой активности.

Численность преподавателей составляет 171 человека. Из этого состава: высшую квалификационную категорию имеют 137 человек первую квалификационную категорию – 34 человек. Все преподаватели (154 человека) имеют высшее профессиональное образование, дипломы профессиональной переподготовки.

Из преподавательского состава – 1 доцент, кандидат педагогических наук, директор учреждения – Землякова Гульнара Кирамовна. 4 человека имеют звание «Отличник начального профессионального образования», нагрудный знак «Почетный работник начального профессионального образования» имеют 5 человек, почетная грамота Министерства Образования и науки РФ – три человека.

Остальные работники также награждены правительственными наградами, Почетными грамотами министерства Образования Челябинской области, получают высокую оценку, благодарственные

письма, почетные грамоты с предприятий, где обучающиеся проходят практику и с которыми заключены взаимовыгодные договора на подготовку рабочих кадров по всем заявленным профессиям.

Педагогический коллектив техникума на уроках теоретического производственного обучения широко внедряет современные педагогические технологии, что позволяет поднять образовательно-воспитательный процесс на качественно новый уровень, постоянно повышает свое педагогическое мастерство.

В техникуме 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.

Исследование методического обеспечения профессионального образования, его особенности позволили указать на то, что в МКСО реализуется модульная реализации основных образовательных программ.

В период прохождения педагогической практики на базе исследования нами были проведены занятия по учебной дисциплине «Трудовое право»: лекционное занятия и практическое занятие. Дисциплина трудовое право реализуется на втором курсе четвертом семестре. Студентами специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» по итогам дисциплины сдается экзамен. Трудоемкость дисциплины ОП. 05 «Трудовое право»:

Общая трудоемкость – 186 часов, в том числе:

Самостоятельная работ студентов – 62 часа.

Аудиторная нагрузка – 124 часа, в том числе:

– 84 часа лекционных занятий

– 40 часов практических занятий.

В процессе изучения дисциплины ОП 5 «Трудовое право» формируются следующие компетенции, предусмотренные ФГОС СПО и матрицей компетенций, утвержденных на базе исследования:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.



ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите, и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 3.1. Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений и правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя периодические и специальные издания, справочную литературу, информационные справочно-правовые системы.

ПК 3.2. Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан.

ПК 3.3. Составлять заявления, запросы, проекты ответов на них, процессуальные документы с использованием информационных справочно-правовых систем.

ПК 3.4. Формировать с использованием информационных справочно-правовых систем пакет документов, необходимых для принятия решения правомочным органом, должностным лицом.

В рамках изучения дисциплины студенты формируют композицию компетенций:

уметь:

- применять на практике нормы трудового законодательства;
- анализировать и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений;
- анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых споров;
- анализировать и готовить предложения по совершенствованию правовой деятельности организации;

знать:

- нормативно-правовые акты, регулирующие общественные отношения в трудовом праве;
- содержание российского трудового права;

- права и обязанности работников и работодателей;
- порядок заключения и прекращения трудовых договоров;
- виды трудовых договоров;
- содержание трудовой дисциплины;
- порядок разрешения трудовых споров;
- виды рабочего времени и времени отдыха;
- формы и системы оплаты труда работников;
- основы охраны труда;
- порядок и условия материальной ответственности сторон трудового договора.

Тематический план дисциплин ОП 5. «Трудовое право», в рамках которого ведутся занятия утвержден в составе рабочей программы дисциплины.

Таблица 1.

Тематический план дисциплины ОП 5. «Трудовое право»

№ п.п.	Наименование раздела и темы занятия	Лекции	ПЗ	СРС
<b>Раздел 1. Основные положения трудового права</b>		<b>10</b>	<b>4</b>	<b>6</b>
1.1.	Содержание российского трудового права	2		
1.2.	Нормативно – правовые акты, регулирующие трудовые отношения	4	2	2
1.3.	Права и обязанности работников и работодателей	4	2	4
<b>Раздел 2. Основные институты трудового права</b>		<b>74</b>	<b>36</b>	<b>56</b>
2.1.	Порядок заключения, изменения, прекращения трудовых договоров	8	4	6
2.2.	Виды трудовых договоров	8	4	6

2.3.	Содержание трудовой дисциплины	8	4	6
2.4.	Рабочее время и время отдыха	8	4	6
2.5.	Формы и системы оплаты труда работников	8	4	6
2.6.	Профессиональная переподготовка и повышение квалификации сотрудников	8	2	6
2.7.	Основы охраны труда	8	4	6
2.8.	Дисциплина труда	6	4	6
2.9.	Материальная ответственность работников	6	2	6
2.10.	Порядок разрешения трудовых споров	6	4	2

В период педагогической практики, предусмотренные учебным планом 44.03.04. «Правоведение и правоохранительная деятельность» автором выпускной квалификационной работы проводились занятия по дисциплине «Трудовое право» для студентов второго курса, обучающихся по специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

### **Анализ урока практического обучения**

Дата: 25.10.2016.

Группа: 2 курс, ПС – 201 группа

Специальность: Право и организация социального обеспечения.

Учебная дисциплина: «Трудовое право»

Преподаватель: Кирсанова Дарья Сергеевна

Тема занятия: «Формы и системы оплаты труда работников»

Цель занятия: закрепить знания о понятии цен и их функциях, а так же о понятии оплаты труда, ее сущности и функциях.

#### **1. Организация занятия**

На практическом занятии присутствовало 24 человек из 26, двое отсутствовали по причине болезни.

1.1. Готовность аудитории, наглядных пособий, техн. средств обучения к занятию:

Аудитория полностью готова и отвечает всем необходимым требованиям, используемое оборудование: раздаточный материал.

1.2. План-конспект занятия, его соответствие программе и записям в журнале: План-конспект занятия присутствует и соответствует всем записям в журнале на 90%.

1.3. Общее время, занятое на организацию: 5 минут.

2. Актуализация знаний по ранее пройденному материалу

2.1. Методика опроса:

Выявление уровня усвоения ранее пройденного материала происходит в форме индивидуального устного контроля. Количество опрошенных учащихся 10, затраченное время на работу 10 минут.

2.2. Объективность оценки ответов, порядок их объявления, как усвоен материал, уровень усвоения: Оценки мотивированные, материал усвоен выше среднего;

2.3. Активность и занятость группы при решении практической задачи: Общая активность группы высокая, занятость группы положительная.

3. Письменная самостоятельная работа по решению задач и формированию проектов по трудовому праву.

Выявление уровня усвоения ранее пройденного материала происходит в форме решения ситуационных задач. Количество участвующих в решении практических задач - 24, затраченное время на работу 70 минут.

3.1. Степень усвоения материала студентами

Уровень усвоения: материал усвоен хорошо, у студентов усилились знания теоретического раздела оплаты труда, нормативного ее регулирования на предприятии и появились владения формирования трудового договора.

3.2. Активность группы при закреплении учебного материала: Общая активность группы на высоком уровне.

3.3. Объективность оценки ответов, порядок их объявления, как усвоен материал, уровень усвоения: Оценки мотивированные, материал усвоен хорошо.

Анализ действующей практики проведения занятий по дисциплине «Трудовое право» указало на недостаточную методическую проработку фондов оценочных средств. Практические занятия загромождены докладами, сообщениями.

## 2.2. Предлагаемый фонд оценочных средств учебной дисциплины «Трудовое право»

Разработанные элементы фондов оценочных средств необходимы для оценки сформированности компетенций, предусмотренных ФГОС СПО и матрицей компетенций. В предыдущем параграфе нами представлен полный перечень компетенций, формирование которых осуществляется в рамках изучения дисциплины «Трудовое право». Нами предлагается базовая оценка сформированности компетенций с показателями успешности компетенций.

### Наименование дисциплины ОП 5. Трудовое право ПРЕДЛАГАЕМЫЙ ФОНД ОЦЕНОЧНЫХ СРЕДСТВ ДЛЯ ПРОВЕДЕНИЯ ПРОМЕЖУТОЧНОЙ АТТЕСТАЦИИ ОБУЧАЮЩИХСЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ (МОДУЛЮ).

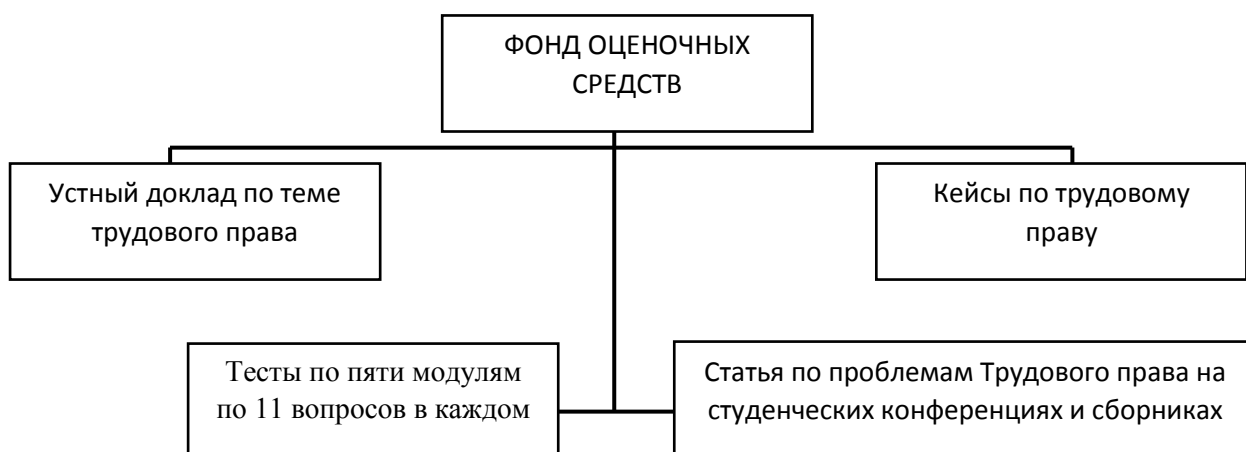


Рисунок 1. Предлагаемый состав фонда оценочных средств по курсу  
«Трудовое право»

#### Общие сведения

1.	Направление подготовки	Право и организация социального обеспечения
2.	Дисциплина	Трудовое право
3.	Тип задания	кейс-задания, тест, устные доклады по вопросам, Статья РИНЦ.

Нами предлагается перечень вопросов на обсуждение студентами на практических занятиях. За каждый доклад предлагается начислять 3 балла. Одному студенту допускается подготовка не более чем 3 – х докладов. Максимальное количество баллов за доклады составляют 9 баллов.

1. Предмет и метод трудового права.
2. Классификация источников трудового права.
3. Конвенции Международной организации труда как источник трудового права.
4. Конституционные принципы трудового права.
5. Гарантии реализации права на труд в современном российском трудовом праве.
6. Право работников на управление организацией.
7. Профсоюзные органы как субъекты трудового права.
8. Защитная функция профсоюзов в современных условиях.
9. Роль коллективного договора в регулировании трудовых отношений на современном этапе.
10. Трудовой договор и его отличие от гражданско-правового договора.
11. Виды трудовых договоров.
12. Порядок оформления приема на работу.
13. Перевод на другую работу: понятие и виды.
14. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя.
15. Правовые вопросы охраны труда работников.
16. Охрана труда женщин.
17. Охрана труда несовершеннолетних.
18. Понятие и виды рабочего времени.
19. Понятие и виды времени отдыха.
20. Правовое регулирование оплаты труда.
21. Дисциплинарная ответственность в трудовом праве.
22. Материальная ответственность сторон трудового договора.
23. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

24. Особенности судебного порядка рассмотрения индивидуальных трудовых споров.

25. Коллективные трудовые споры и порядок их разрешения.

Предлагаемое контрольное задание (контрольная работа, тест, кейс-задание и пр.)

Предлагаемые кейс-задания по дисциплине «Трудовое право».

Максимальное количество баллов за каждый решенный кейс – 3 балла:

1. После ликвидации предприятия «Рога и копыта» г-жа Иванова была безработной в течение года. После годичного срока выплаты пособия по безработице она устроилась на работу с трехмесячным испытательным сроком, по истечении которого ее уволили как не справившуюся с испытанием, в связи с чем она снова обратилась в службу занятости.

Может ли Фирсова быть признана безработной? Имеет ли она право на пособие по безработице?

2. г-жа Ахметова, проработавшая долгое время медсестрой, вынуждена была уволиться по собственному желанию в связи с необходимостью ухода за ребенком четырех лет, который серьезно заболел. Через два месяца ребенку стало значительно лучше. Поскольку Ахметова перестала работать, семейный доход уменьшился, и она обратилась в учреждение службы занятости в целях поиска работы и за назначением пособия по безработице. Однако инспектор районного центра занятости отказал Ахметовой в получении статуса безработной и назначении пособия в связи с тем, что она уволилась с прежней работы по собственной инициативе.

Прав ли инспектор? Если нет, то куда и в каком порядке можно обжаловать его решение?

3. Иванов в течение года после увольнения с постоянной работы занимался предпринимательской деятельностью в сфере торговли (зарегистрировался в качестве индивидуального предпринимателя без образования юридического лица и торговал продуктами в ларьке) и имел постоянный доход, который облагался всеми необходимыми налогами. Но со



временем торговля перестала приносить прежнюю прибыль, и Иванов, передав управление предприятием супруге, но не перерегистрировав его, решил изменить род деятельности. Он обратился в городской центр занятости с целью поиска новой постоянной работы и представил все необходимые документы, в том числе справку налоговой инспекции о своем доходе за прошедший год для назначения ему пособия по безработице.

Может ли Иванов быть зарегистрирован в качестве безработного и рассчитывать на получение пособия по безработице?

4. г-жа Петрова, проработавшая в ОАО «ММЗ» более 20 лет в качестве бухгалтера-экономиста, была уволена по сокращению штатов. Обратившись в службу занятости, она получила предложение поступить на работу в ООО «Закат», расположенное в том же районе города, на должность главного бухгалтера с окладом почти вдвое выше прежнего, но по срочному трудовому договору на один год. Елисеева сочла предложенную работу неподходящей, так как прежний ее трудовой договор был бессрочным.

Можно ли считать предложенную Петровой работу подходящей? Ответ обоснуйте.

5. Учреждение службы занятости выдало гражданину Шумилову направление для поступления на работу в строительный трест «Магнитострой» на вакантное место инженера по технике безопасности, ранее заявленное этим трестом в службу занятости. Однако, придя с выданным ему направлением в отдел кадров стройтреста, Шумилов получил отказ в приеме на работу в связи с тем, что на это место неделю назад был принят другой квалифицированный работник, который сам обратился к руководству стройтреста.

Имел ли право строительный трест принимать на заявленное место работника без направления службы занятости? Дайте мотивированный ответ инспектора службы занятости.

6. Иконников обратился в районный центр занятости с целью поиска работы. Представив все необходимые документы, через 11 дней он был

признан безработным, и ему было назначено соответствующее пособие. Однако через два месяца выяснилось, что Иконников является инвалидом III группы и получает пенсию по инвалидности.

Учреждение службы занятости прекратило выплату пособия, мотивировав это тем, что Иконников получает пенсию по инвалидности, и обратилось в суд с иском о взыскании уже выплаченных сумм.

Какое решение должен принять суд?

7. Студент 5-го курса Кокорев, обучающийся по очной форме в академии малого бизнеса и менеджмента, негосударственном образовательном учреждении, обращался в различные организации в целях поиска работы по специальности, но везде получал отказы. Тогда он обратился в городской центр занятости с просьбой подыскать ему подходящую работу и признать его безработным.

Какое решение должен принять центр занятости? Какие категории граждан не могут быть признаны безработными ?

8. Ранее не работавший и не имеющий специальности Светозаров обратился в районный центр занятости, где был зарегистрирован в целях поиска подходящей работы. Ему предложили получить профессию фрезеровщика в учебном комбинате и выдали соответствующее направление. Светозаров отказался, заявив, что с 3-м разрядом, который там дают после окончания обучения, работу он не найдет никогда.

Через два дня инспектор центра предложил ему временную работу, связанную с ремонтом городских улиц. Светозаров обещал подумать, но через 10 дней, придя в центр занятости, заявил, что такая работа его не устраивает, и потребовал признать его безработным. Инспектор объяснил ему, что в соответствии с законодательством безработным он признан быть не может. Тогда Светозаров по совету родителей обжаловал решение государственной службы занятости в прокуратуру.

Дайте мотивированный ответ заявителю.

9. Освобожденный из мест лишения свободы Джавадов пришел в центр занятости и попросил подыскать ему подходящую работу, объяснив, что он решил «завязать» с криминальным прошлым и согласен пока на любое предложение. На приеме у директора центра ему было заявлено, что «бывших бандитов мы работой не обеспечиваем», да и на работу его все равно никто не возьмет. Джавадов решил пожаловаться прокурору, но прежде обратился за консультацией к юристу общественной организации «Честный путь».

Дайте оценку действиям директора центра занятости. Какие категории граждан, особо нуждающихся в социальной защите и испытывающих трудности в поиске работы, определены действующим законодательством?

10. ОАО «РМК» решило ликвидировать один цех, расположенную в небольшом городе Магнитогорск. Но по представлению областного комитета профсоюза работников горнодобывающей промышленности правительство области объявило о приостановлении на четыре месяца решения об увольнении работников, поскольку ликвидируемый цех был в Магнитогорске единственным более или менее крупным предприятием и быстро трудоустроить всех уволенных не представлялось возможным. Руководство ОАО не согласилось с решением правительства, заявив, что если бы из областного бюджета были выделены необходимые средства, то массовые увольнения можно было бы приостановить.

Дайте правовую оценку создавшейся ситуации.

Для промежуточной аттестации успеваемости нами предлагается использовать тестовые задания.

Предлагаемые тестовые задания.

Модуль 1. 11 вопросов. Стоимость одного верно отвеченного вопроса составляет 1 балл. Максимальное количество баллов – 11 баллов.

1. Трудовые отношения основаны:

- а) на договоре личного найма;
- б) на трудовом договоре;

в) на договоре подряда,

2. К числу отношений, непосредственно связанных с трудовыми, относятся:

а) отношения работодателя и налоговых органов по уплате единого социального налога;

б) отношения по профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя;

в) отношения по обеспечению занятости населения.

3. Определение принципов трудового права:

а) приведено в ТК РФ;

б) заимствовано из ГК РФ с учетом специфики трудовых отношений;

в) является доктринальным и сформулировано правовой наукой.

4. В качестве одного из основных принципов правового регулирования трудовых и иных непосредственно связанных с ними отношений Конституция РФ и ТК РФ признают:

а) запрещение дискриминации в сфере труда и принудительного труда;

б) запрещение применения труда несовершеннолетних граждан;

в) запрещение применения ночного труда и работы в выходные дни.

5. Если международным договором РФ установлены иные правила, чем ТК РФ, то:

а) применяются правила международного договора;

б) правила международного договора применяются в части, не противоречащей ТК РФ;

в) правила международного договора не применяются.

6. Нормативные правовые акты, содержащие нормы трудового права и действовавшие на территории РФ до принятия ТК РФ:

а) продолжают действовать постольку, поскольку они не противоречат ТК РФ;

б) продолжают действовать в полном объеме до официального признания их утратившими силу;

в) не действуют.

7. Основные права работника определены:

а) ТК РФ;

б) Конституцией РФ;

в) трудовым и коллективным договором.

8. За неисполнение (ненадлежащее исполнение) трудовых обязанностей работники несут регулируемую нормами трудового права ответственность:

а) дисциплинарную и имущественную;

б) материальную и административную;

в) дисциплинарную и материальную.

9. Укажите, к какой категории вспомогательных коллективных субъектов трудового права относятся коллективы работников:

а) организации;

б) общественные объединения;

в) социальные общности.

10. Лицо, осуществляющее трудовую (профессиональную) деятельность, имеет право по своему выбору создавать профсоюзы для защиты своих интересов, вступать в них, заниматься профсоюзной деятельностью и выходить из профсоюзов:

а) с 14 лет;

б) с 16 лет;

в) с 18 лет.

11. Работники, входящие в состав профсоюзных органов и не освобожденные от основной работы, могут быть подвергнуты дисциплинарному взысканию:

а) только с предварительного согласия профсоюзного органа, членами которого они являются;

б) только с предварительного согласия вышестоящего профсоюзного органа;

в) только с согласия органа федеральной инспекции труда.

Модуль 2. 11 вопросов. Стоимость одного верно отвеченного вопроса составляет 1 балл. Максимальное количество баллов – 11 баллов.

1. Основанием возникновения трудового правоотношения является:

а) заключение трудового договора;

б) заключение трудового договора или фактическое допущение к работе;

в) заключение трудового договора, избрание на должность и судебное решение о заключении трудового договора.

2. В качестве работодателя — стороны трудового правоотношения может выступать:

а) физическое лицо либо любое обособленное подразделение юридического лица (организации);

б) юридическое лицо (организация) либо физическое лицо в случаях, установленных федеральными законами;

в) физическое лицо либо юридическое лицо (организация), иной субъект, наделенный правом заключать трудовые договоры в случаях, предусмотренных федеральными законами.

3. Сторонами социального партнерства являются;

а) работники и работодатели в лице уполномоченных представителей;

б) работодатели и профессиональные союзы;

в) работники и уполномоченные государственные органы.

4. Основные принципы социального партнерства закреплены в:

а) Конституции РФ;

б) ТК РФ;

в) Конституции РФ и иных федеральных законах.

5. Срок действия соглашения не может превышать:

- а) одного года;
- б) трех лет;
- в) пяти лет.

6. Массовое увольнение работников может осуществляться лишь при условии:

- а) предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме выборного профсоюзного органа;
- б) предварительного (не менее чем за два месяца) уведомления в письменной форме органа местного самоуправления;
- в) предварительного (не менее чем за три месяца) уведомления в письменной форме федеральной инспекции труда.

7. При обращении к работодателю граждан, имеющих направление службы занятости:

- а) работодатель имеет право принимать таких лиц на работу на равных основаниях с гражданами, непосредственно обратившимися к нему;
- б) работодатель обязан принять таких лиц на работу в приоритетном порядке;
- в) работодатель должен заключить с такими лицами трудовой договор с установлением испытательного срока.

8. Сторонами трудового договора являются:

- а) гражданин и организация;
- б) работник и наниматель;
- в) работник и работодатель.

9. Максимальный срок, на который может быть заключен срочный трудовой договор, составляет:

- а) один год;
- б) три года;
- в) пять лет.

10. Трудовой договор оформляется:

- а) в письменной форме в двух экземплярах;

б) путем написания работником заявления о приеме на работу и визирования его работодателем;

в) в письменной форме в одном экземпляре с выдачей копии работнику.

11. При заключении трудового договора по общему правилу нельзя требовать:

а) паспорт;

б) характеристику с предыдущего места работы (учебы);

в) трудовую книжку.

Модуль 3. 11 вопросов. Стоимость одного верно отвеченного вопроса составляет 1 балл. Максимальное количество баллов – 11 баллов.

1. В трудовую книжку заносятся сведения:

а) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу, увольнениях, основаниях прекращения трудового договора и награждениях за успехи в работе;

б) о работнике, выполняемой им работе, переводах, основаниях прекращения трудового договора, награждениях за успехи в работе и взысканиях за нарушение трудовой дисциплины;

в) о работнике, выполняемой им работе, переводах на другую постоянную работу и увольнениях работника.

2. Испытание при приеме на работу не устанавливается:

а) лицам пенсионного возраста;

б) женщинам, имеющим детей в возрасте трех лет;

в) лицам, не достигшим возраста 18 лет.

3. Испытание при приеме на работу устанавливается продолжительностью:

а) не менее одного месяца, для руководящих должностей — не более трех месяцев;



б) два месяца, для руководящих должностей — не более четырех месяцев;

в) не более трех месяцев, для руководящих должностей — не более шести месяцев.

4. Работодатель обязан предупредить работников об изменении условий труда по причинам организационного или технологического характера:

а) за две недели;

б) за один месяц;

в) за два месяца.

5. Работодатель имеет право расторгнуть трудовой договор при смене собственника имущества организации:

а) с любыми работниками;

б) с работниками, проработавшими в данной организации менее одного года;

в) с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером.

6. Работника, не прошедшего в установленном порядке обязательный медицинский осмотр, работодатель должен:

а) уволить;

б) отстранить от работы;

в) доставить на медосмотр в принудительном порядке.

7. Работник должен письменно предупредить работодателя об увольнении по собственному желанию:

а) за 10 дней;

б) за две недели;

в) за один месяц.

8. Предупреждать работника о расторжении срочного трудового договора с ним по истечении срока его действия работодатель:

а) не должен;

б) должен в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения;

в) должен в устной форме не менее чем за две недели до увольнения.

9. Под прогулом в ТК РФ понимается:

а) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более трех часов в течение рабочего дня;

б) отсутствие на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены), независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);

в) отсутствие в месте расположения работодателя в течение четырех часов в течение рабочего дня.

10. За совершение аморального проступка, несовместимого с продолжением работы, могут быть уволены:

а) руководители организаций, их заместители и главные бухгалтеры;

б) медицинские работники;

в) работники, выполняющие воспитательные функции.

11. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем):

а) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске;

б) в период его временной нетрудоспособности и в период переподготовки (повышения квалификации) по направлению работодателя с отрывом от производства;

в) только в период его пребывания в отпуске.

Модуль 4. 11 вопросов. Стоимость одного верно отвеченного вопроса составляет 1 балл. Максимальное количество баллов – 11 баллов.

1. Работники должны быть персонально предупреждены об увольнении по сокращению штатов:

- а) за один месяц;
- б) за два месяца;
- в) за три месяца.

2. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата работников имеют:

- а) работники с более высокой производительностью труда и квалификацией;
- б) одинокие работники при наличии трех и более иждивенцев;
- в) работники в возрасте до 18 лет.

3. При призыве работника на военную службу или направлении его на альтернативную гражданскую службу трудовой договор с ним прекращается:

- а) по инициативе работодателя;
- б) по собственному желанию работника;
- в) по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон.

4. Нормальная продолжительность рабочего времени в соответствии с ТК РФ не может превышать:

- а) 41 час в неделю;
- б) 40 часов в неделю;
- в) 36 часов в неделю.

5. Ночное время продолжается:

- а) с 23.00 до 6 часов;
- б) с 22.00 до 5 часов;
- в) с 22.00 до 6 часов.

6. Для привлечения работника к сверхурочным работам для продолжения работы при неявке сменяющего работника, если работа не допускает перерыва, требуется:

- а) письменное согласие работника;
- б) письменное согласие работника и согласие органа федеральной инспекции труда;

в) положительное мнение выборного профсоюзного органа и письменное согласие работника.

7. Законом установлена максимальная продолжительность сверхурочных работ в год в размере:

- а) 100 часов;
- б) 120 часов;
- в) 180 часов.

8. Перечень должностей работников с ненормированным рабочим днем устанавливается:

- а) постановлением Правительства РФ;
- б) коллективным договором, соглашениями или локальным нормативным актом;
- в) приказом (распоряжением) работодателя или соглашением.

9. Графики сменности доводятся до сведения работников не позднее чем за:

- а) две недели до введения их в действие;
- б) один месяц до введения их в действие;
- в) два месяца до введения их в действие.

10. В обеденный перерыв (перерыв для отдыха и питания) работник вправе покидать территорию работодателя:

- а) да;
- б) нет;
- в) да, но с разрешения работодателя (его представителя).

11. Минимальная продолжительность еженедельного непрерывного отдыха, установленная законом, составляет:

- а) 40 часов;
- б) 42 часа;
- в) 48 часов.

Модуль 5. 11 вопросов. Стоимость одного верно отвеченного вопроса составляет 1 балл. Максимальное количество баллов – 11 баллов.

1. При совпадении выходного и нерабочего праздничного дней:

а) работникам предоставляется дополнительный день отдыха по усмотрению работодателя;

б) выходной день переносится на следующий после праздничного рабочий день;

в) работник использует нерабочий праздничный день, а выходной день добавляется к отпуску.

2. Продолжительность ежегодного основного оплачиваемого отпуска работника, установленная ТК РФ, составляет:

а) 32 календарных дня;

б) 28 календарных дней;

в) 24 рабочих дня.

3. Работникам с ненормированным рабочим днем предоставляется дополнительный отпуск продолжительностью не менее:

а) 12 календарных дней;

б) 6 календарных дней;

в) трех календарных дней.

4. Минимальный размер оплаты труда устанавливается:

а) постановлением Правительства РФ;

б) указом Президента РФ;

в) федеральным законом.

5. Форма расчетного листка:

а) утверждается работодателем с учетом мнения представительного органа работников;

б) устанавливается Минздравсоцразвития России;

в) является приложением к коллективному договору.

6. Периодичность выплаты заработной платы составляет:

а) не реже одного раза в месяц;

- б) один раз в неделю;
- в) не реже чем каждые полмесяца.

7. Компенсации — это денежные выплаты, установленные в целях возмещения работникам:

- а) затрат, связанных с исполнением ими трудовых или иных обязанностей, предусмотренных ТК РФ и другими федеральными законами;
- б) утраченного заработка;
- в) морального и иного вреда, причиненного им в связи с исполнением трудовых обязанностей.

8. Порядок и размеры возмещения расходов, связанных со служебными командировками, определяются:

- а) приказом Министерства финансов РФ;
- б) постановлением Правительства РФ с учетом мнения Российской трехсторонней комиссии по регулированию социально-трудовых отношений;
- в) коллективным договором или локальным нормативным актом.

9. Работникам, постоянная работа которых осуществляется в пути или имеет разъездной характер, а также работникам, работающим в полевых условиях или участвующим в работах экспедиционного характера, работодатель возмещает связанные со служебными поездками расходы:

- а) по проезду, по найму жилого помещения, дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства, и иные расходы, произведенные с разрешения или ведома работодателя;
- б) по проезду, по найму жилого помещения и расходы на питание в пути следования;
- в) по проезду, по найму жилого помещения и дополнительные расходы, связанные с проживанием вне места постоянного жительства.

10. ТК РФ определены следующие виды поощрений работников:

- а) объявление благодарности, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой, представление к званию лучшего по профессии;

б) объявление благодарности, снятие ранее наложенного взыскания, выдача премии, награждение ценным подарком, почетной грамотой;

в) объявление благодарности, выдача премии, награждение почетной грамотой, знаком отличия, представление к званию лучшего по профессии.

11. Под дисциплинарным проступком в трудовом праве понимается:

а) неисполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

б) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей;

в) неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него служебных обязанностей.

Максимальное количества баллов за решенные тесты по пяти модулям – 55 баллов.

Статья в студенческих конференциях и сборниках трудов молодых ученых по проблемам Трудового права максимально оценивается в 6 баллов.

В таблице 3 представлена шкала оценивания в условиях бальной оценки в рамках промежуточной аттестации.

Таблица 3.

Шкала оценивания в условиях бальной оценки в рамках промежуточной аттестации

№ п.п.	Количество баллов, заработанных студентом во время сессии	Оценка
1.	85-100 баллов	Отлично
2.	75-84 балла	Хорошо
3.	60-74 балла	Удовлетворительно
4.	Менее 60 баллов	Неудовлетворительно

Нами предлагается допускать студента к сдаче экзамены при наборе не менее 60 баллов, что соответствует удовлетворительной оценке. Экзамен

проводится в устной форме по перечню вопросов, предлагаемый перечень которых представлен в приложении к выпускной квалификационной работе.



## **Выводы по второй главе.**

База исследования - частное образовательное учреждение среднего профессионального образования «Магнитогорский колледж современного образования».

Исследование методического обеспечения профессионального образования, его особенности позволили указать на то, что в МКССО реализуется модульная система методического обеспечения.

Рабочая программа профессионального модуля является частью основной профессиональной образовательной программы по специальности СПО в соответствии с ФГОС по специальности СПО 40.02.01. ПРАВО И ОРГАНИЗАЦИЯ СОЦИАЛЬНОГО ОБЕСПЕЧЕНИЯ.

В период прохождения педагогической практики в рамках освоения учебного плана профильной направленности ПО «Экономика и управление» нами было проведено исследование в виде контрольного замера знаний и навыков по дисциплине «Трудовое право».

Целью рекомендаций по совершенствованию ФОСов дисциплины «Трудовое право» является разработка методических продуктов. Внедрение методических продуктов в образовательный процесс на базе ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования» позволит ожидать повышение качества изучения материала по налогам и налогообложению и более качественного усвоения компетенций.

В период прохождения преддипломной практики нами проведено повторное исследование знаний по дисциплине. Из проведенного исследования можно увидеть, что введение говорит о высокой эффективности предлагаемых рекомендаций.

## Заключение

Оценочные средства и учебно-методическое и информационное обеспечение образовательного процесса включает комплекс основных учебников, учебно-методических пособий и информационных ресурсов для учебной деятельности обучающихся; комплекс методических рекомендаций и информационных ресурсов по организации образовательного процесса; материально-технические условия для реализации образовательного процесса. Учебно-методическое обеспечение образовательного процесса предусматривает разработку учебно-методических комплектов дисциплин, освоение технологий обучения и внедрение инновационных педагогических технологий, а так же наличие разного рода фондов оценочных средств.

Очевидно, что в коренной перестройки нуждается существующая практика разработки для студентов и преподавателей средств и методов обучения, которые создавались разрозненно, бессистемно и носили функционально-практический характер. Наиболее перспективным путем педагогического обеспечения учебного процесса выступает на наш взгляд разработка учебного обеспечения, ведь в связи с переходом на новые государственные стандарты, возрастает количество часов, отводимых на самостоятельную работу студентов. Поэтому возрастает необходимость обеспечить студентов качественным учебно – методическим обеспечением.

В данной работе мы выполнили поставленные задачи. А именно: рассмотрели характеристику понятия «фонды оценочных средств»; проанализировали особенности организации методического обеспечения среднего профессионального образования; выявили функции, факторы и определение эффективности методического обеспечения изучаемых ОПОП; исследовали проблему организации фондов оценочный средств и методического обеспечения в средних профессиональных образовательных учреждениях и разработали рекомендации по используемым фондов оценочных средств по дисциплине «Трудовое право».

Можно сделать следующие выводы: исследователи, занимающиеся проблемой оценочных средств, вкладывают в это понятие разное содержание. Разрозненность данных исследований, их узкая направленность на изучение отдельных аспектов организации методического обеспечения учащихся в учреждении среднего профессионального образования не позволяет создать целостную картину данной проблемы. Учебно-методические и учебные материалы, включаемые в методическом обеспечении, должны отражать современный уровень развития науки, предусматривать логически последовательное изложение учебного материала, использование современных методов и технических средств интенсификации учебного процесса, позволяющих студентам глубоко осваивать учебный материал и получать навыки его использования на практике.

Организация методического обеспечения регулируется определенными принципами, а ее успешность обеспечивается некоторыми факторами и функциями, оказывающими влияние на учебный процесс.

Методическое обеспечение выполняет познавательную, обучающую и воспитывающую функции, т.е. расширяет и углубляет полученные на занятиях знания, развивает умения и навыки по изучению литературы, воспитывает самостоятельность, творчество, убежденность.

Базой исследования выпускной квалификационной работы служит крупная образовательная организация, реализующая широкий спектр образовательных программ в г. Магнитогорск – ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования». В качестве объекта исследования выбрано учебно – методическое обеспечение курса «Трудовое право» студентов, обучающихся по специальности «Право и организация социального обеспечения».

Для проверки достоверности нами была сформирована экспериментальная группа студентов. В состав экспериментальной группы вошли студенты второго курса ЧПОУ «Магнитогорский колледж

современного образования», обучавшиеся по программам, в которых применялись рекомендации по организации методического обеспечения учащихся в учреждениях среднего профессионального образования.

Следует отметить, что у большинства студентов экспериментальной группы не возникало трудностей по раскрытию потенциальных возможностей, они свободно участвовали в обсуждении личных проблем, обладали адекватной самооценкой, что благотворно сказывалось на результатах внедрения в учебный процесс разработанных рекомендаций. Нами предложены следующие усовершенствования фондов оценочных средств:

— Реализация модульно-рейтинговой системы при проектировании ФОСов по дисциплине «Трудовое право».

— Проектирование тестов по пяти модулям изучаемой дисциплины «Трудовое право».

— Разработка практических заданий (кейсов) по дисциплине «Трудовое право»

— Разработка перечня вопросов промежуточной аттестации по моделям по курсу «Трудовое право».

По завершению работы оценивался уровень организации методического обеспечения дисциплины «Трудовое право». Для оценки организации оценивания учащимся второго курса ЧПОУ «Магнитогорский колледж современного образования» предлагалось выполнить задание, аналогичное тому, что они выполняли на начальном этапе.

Следовательно, можно сделать вывод о преимуществе экспериментального обучения в организации методического обеспечения учащихся учреждений среднего профессионального обучения.

Полученные данные свидетельствуют том, что для экспериментальной группы наиболее типичными являются положительные сдвиги.

Таким образом, проведенный педагогический эксперимент подтвердил правильность выдвинутого исследования – если изучить проблему

организации фондов оценочных средств в средних профессиональных образовательных учреждениях и разработать рекомендации по их совершенствованию, качество образования в профессиональных образовательных организациях повысится.

Цель работы достигнута, задачи выполнены.

### Библиографический список

1. Айсмонтас, Б. Б. Теория обучения: схемы и тесты. – М.: ВЛАДОС-ПРЕСС, 2012. – 176 с.
2. Алтайцев, А. М. Учебно-методический комплекс как модель организации учебных материалов и средств дистанционного обучения / А. М. Алтайцев, В. В. Наумов. – Минск.: БГУ, 2011. – 288 с.
3. Аляева, И. Н. Управление научно-методической работой / И. Н. Аляева // Среднее профессиональное образование, 2012. – №1.
4. Анисимов, П.Ф. Проблемы модернизации среднего профессионального образования // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
5. Аргунова, Т. Г. Комплексное учебно-методическое обеспечение предмета / Т. Г. Аргунова. – М.: НПЦ «Профессионал», 2010.
6. Арефьев, О. Н. Открытая система профессионального образования: цели, принципы, технологии. Практикоориентированная монография и учебное пособие / О. Н. Арефьев, Н. М. Кропотина. – Екатеринбург: Изд-во Рос.гос.проф.-пед.ун-та, 2013. – 286 с.
7. Бабко, Г. И. Учебно-методический комплекс: теория и практика проектирования. – Минск.: РИВШ, 2013.
8. Безрукова, В. С. Педагогика / В. С.Безрукова. – Екатеринбург, 2012. – 341 с.
9. Бим-Бад, Б. М. Педагогический энциклопедический словарь / Б. М. Бим-Бад. – М.: Большая Российская энциклопедия, 2013. – 528 с.
10. Большой энциклопедический словарь / Гл. ред. А. М. Прохоров. 2-е изд., перераб. и доп. – М.: Большая российская энциклопедия; Норинт, 2010. – 1456 с.
11. Бутова, В. Н. Создание учебно-методического комплекса. // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 1.

12. Гершунский, Б. С. Образовательно-педагогическая прогностика. Теория, методология, практика: Учеб. пособие. – М.: Флинта: наука, 2013. – 768 с.
13. Гомола, А. И. Учебно-методический комплекс студентов как средство повышения эффективности процесса обучения // Среднее профессиональное образование, 2011. – № 2.
14. Гребенкина, Л. К. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учебное пособие. – М., Педагогическое общество России, 2010.
15. Громкова, М. Т. Психология и педагогика профессиональной деятельности: учеб. пособие для вузов. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2013. – 415 с.
16. Гусев, Р. П. Методическая готовность преподавателей к созданию комплексного учебно-методического обеспечения образовательного процесса // Среднее профессиональное образование, 2013. – № 3.
17. Джуринский, А. Н. Развитие образования в современном мире: учебное пособие. – М., Владос, 2013.
18. Загвязинский, В. И. Теория обучения. Современная интерпретация. – М., 2011. – 187 с.
19. Коджаспирова, Г. М. Педагогика: учебник. – М.: Гардарики, 2014. – 528 с.
20. Коджаспирова, Г. М. Педагогический словарь / Г. М. Коджаспирова, А. Ю. Коджаспиров. – М.: «Академия», 2010. – 176 с.
21. Корзин, А. Б. О научно-методическом обеспечении образовательного процесса / А. Б. Корзин // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
22. Кубрушко, П. Ф. Содержание профессионально-педагогического образования. – М.: Высш.шк., 2011. – 236 с.
23. Лихачев, Б. Т. Педагогика: курс лекций. – М.: Юрайт-М, 2011. – 607 с.

24. Макаров, А. В. Учебно-методический комплекс: модульная технология разработки: учеб. мет. пособие / А. В. Макаров, З.П.Трофимова, В. С. Вязовкин, Ю. Ю. Гафарова. – Минск. РИВШ БГУ, 2011. – 118 с.
25. Методические указания по разработке учебно-методического комплекса учебной дисциплины / А. А.Кириллина, Е. Н.Павлова. – Якутск, Изд-во Якутского университета, 2012. – 25 с.
26. Моисеенко, О. И. Учебно-методические комплексы в обучении иностранному языку // Высш. шк, 2012. – № 5.
27. Никитина, Н. Н. Основы профессионально-педагогической деятельности: учеб. пособие для студ. учреждений средн. проф. образования / Н.Н. Никитина, О. М. Железнякова, М. А. Петухов. – М.: Мастерство, 2012. – 224 с.
28. Общая и профессиональная педагогика: учеб. пособие / Г. Д. Бухарова, Л. Н. Мазаева, М. В. Полякова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед.ун-та, 2014. – 298 с.
29. Педагогика: педагогические теории, системы, технологии: учеб. для студ. высш. и сред. пед. учеб. заведений / С. А. Смирнов, И. Б. Котова, Е. Н. Шиянов. – М.: Издательский центр «Академия», 2010. – 512 с.
30. Педагогика: учеб. пособие для студентов пед. вузов и пед. колледжей / Под. ред. П. И. Пидкасистого. – М., 2011. – 640 с.
31. Педагогическая деятельность в профессиональном образовании: учеб. пособие / М. Т. Громкова. – М.: НПЦ «Профессионал-Ф», 2011. – 115 с.
32. Педагогическое мастерство и педагогические технологии: учеб. пособие для пед. вузов / К. Гребенкина, Л. А. Байкова. – М.: Пед. о-во России, 2011. – 249 с.
33. Подласый, И. П. Педагогика: учеб. пособие для вузов / И. П. Подласый. – М.: ВЛАДОС-пресс, 2014. – 365 с.
34. Реализация основных образовательных программ среднего профессионального образования: сборник нормативных правовых документов / Под. ред. П. Ф. Анисимова. – М.: ИПР СПО, 2012. – 410 с.



35. Садовников, В. А. Научно-аналитические работы в техникуме / В. А. Садовников // Среднее профессиональное образование, 2012. – №5.
36. Семушина, Л. Г. Содержание и технологии обучения в средних специальных учебных заведениях: учеб. пособие для преподавателей учреждений сред. проф. образования / Л. Г. Семушина, Н. Г. Ярошенко. – М.: Мастерство, 2011. – 272 с.
37. Слостенин, В. А. Психология и педагогика: учеб. пособие для студ. высш. учеб. заведений / В. А. Слостенин, В. П. Киширин. – М.: Издательский центр «Академия», 2011. – 480 с.
38. Теоретические основы содержания общего среднего образования / Под. ред. В. В. Краевского, И. Я. Лернера. – М.: Педагогика. – 352 с.
39. Учебно-методический комплекс: основы социально-гуманитарных наук / Под общ. ред. Г. И. Бабко. – М.: Высш. шк, 2013.
40. Федоров, В. А. Профессионально-педагогическое образование: теории, эмпирика, практика. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос проф.-пед. ун-та, 2011. – 330 с.
41. Философский энциклопедический словарь / Ред.-сост. Е. Ф. Губский, Г. В. Кораблева, В. А. Лужченко. – М.: ИНФРА-М, 2010. – 576 с.
42. Харламов, И. Ф. Педагогика: учеб. пособие. – 4-е изд., перераб. и доп. – М.: Гардарики, 2013. – 519 с.
43. Чельшкова, М. Б. Теория и практика педагогических тестов: учеб. пособие. – М.: Логос, 2012. – 432 с.
44. Шалунова, М. Г. Практикум по методике профессионального обучения: учеб. пособие / М. Г. Шалунова, Н. Е. Эрганова. – Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф. — пед. ун-та, 2011. – 67 с.

## Приложение

1. Предмет и метод трудового права
2. Основные принципы правового регулирования труда
3. Система трудового права и система трудового законодательства
4. Источники трудового права
5. Классификация источников трудового права по юридической силе
6. Действие нормативных актов о труде во времени, в пространстве и по кругу лиц
7. Трудовые правоотношения и их виды
8. Стороны трудовых правоотношений
9. Содержание трудового правоотношения
10. Основания возникновения, изменения и прекращения трудового правоотношения
11. Трудовая правоспособность работника, работодателя. Виды правоспособности
12. Понятие и принципы социального партнерства
13. Система социального партнерства
14. Коллективные переговоры
15. Коллективный договор
16. Соглашение: понятие, виды, содержание
17. Ответственность сторон социального партнерства
18. Правовое регулирование занятости и трудоустройства в РФ
19. Правовой статус безработного
20. Социальные гарантии граждан РФ в области занятости
21. Повышение квалификации и переподготовка безработных граждан
22. Пособие по безработице: понятие, порядок выплаты
23. Трудовой договор: понятие, стороны, содержание
24. Виды трудовых договоров
25. Заключение трудового договора

26. Права и обязанности работника
27. Понятие дисциплины труда и методы ее обеспечения
28. Испытательный срок
29. Оформление на работу
30. Правовое регулирование перевода на другую работу и перемещения работника
31. Временные переводы работника на другую работу и их виды
32. Перевод на другую работу в соответствии с медицинским заключением
33. Изменение условий трудового договора по инициативе работодателя
34. Общие основания прекращения трудового договора
35. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя
36. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон
37. Порядок оформления прекращения трудового договора
38. Понятие и виды рабочего времени
39. Режим рабочего времени
40. Учет рабочего времени
41. Понятие и виды времени отдыха
42. Понятие отпуска и его виды
43. Порядок предоставления ежегодного оплачиваемого отпуска
44. Отпуск без сохранения заработной платы
45. Общие положения об оплате труда
46. Системы оплаты труда
47. Минимальный размер оплаты труда
48. Правовые гарантии в области оплаты труда
49. Нормирование труда
50. Правовые гарантии и компенсации в сфере труда. Виды гарантий и компенсаций

51. Правовое регулирование командировки работника
52. Права и обязанности работодателя
53. Внутренний трудовой распорядок
54. Поощрения за успехи в труде
55. Дисциплинарная ответственность
56. Понятие и виды материальной ответственности
57. Материальная ответственность работодателя
58. Материальная ответственность работника
59. Особенности правового регулирования труда отдельных категорий работников: общие положения
60. Особенности правового регулирования труда руководителя организации