Титова Елизавета Николаевна

ГАПОУ КК Краснодарский информационно-технологический техникум

Преподаватель истории и обществознания

**Методическая разработка**

 **урока по дисциплине: «Обществознание (включая экономику и право)**

**Тема: «Трудовое право и трудовые правоотношения»**

 Частная методическая разработка занятия по дисциплине: Обществознание (включая экономику и право)», по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения» основана на личном педагогическом опыте работы и материале авторского учебника «Трудовое право в схемах и моделях» для среднего профессионального образования. В данной методической разработке я хочу показать использование технологии взаимного обучения, как основной технологи, а также, наиболее оптимальный вариант комбинирования других технологий и интегрирования отдельных элементов педагогических технологий в общую канву приемов и методов обучения студентов.

Содержание:

Введение

1. Основная часть:
	1. Подготовка к открытому занятию.
	2. План, ход и содержание занятия.

Заключение.

Литература.

 Приложения:

* 1. Общие положения, понятие. Виды трудового договора.
	2. Трудовой договор на срок не более 5 лет.
	3. Возраст и гарантии при заключении трудового договора.

Трудовая книжка**.**

* 1. Заключение трудового договора.
	2. Содержание трудового договора. Испытание при приеме

на работу.

* 1. Изменение трудового договора. Переводы.
	2. Изменение трудового договора.
	3. Общие основания прекращения трудового договора.
	4. Расторжение трудового договора по независящим от воли

 сторон основаниям.

* 1. Расторжение договора по инициативе работодателя.
	2. Дисциплина труда и трудовой распорядок.
	3. Тестовое задание к вопросу: «Трудовой договор, виды,

 заключение, изменение, расторжение».

* 1. Перечень ситуаций к вопросу: «Дисциплина труда и трудовой

 распорядок».

 14 – 15. Фотографии.

Введение.

 Частная методическая разработка занятия по дисциплине: Обществознание (включая экономику и право)», по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения» основана на личном педагогическом опыте работы и материале авторского учебника «Трудовое право в схемах и моделях» для среднего профессионального образования.

 Данная тема занятия выбрана мною для проведения открытого урока и написания методических рекомендаций в рамках частной методической разработки занятия.

 Тема «Трудовое право и трудовые правоотношения» в разделе «Право» дисциплины «Обществознание (включая экономику и право)» занимает особенное место, так как по окончании учебного заведения нынешние студенты, а в будущем специалисты обязательно будут устраивать свою трудовую деятельность. Некоторые студенты, уже работают в свободное от учебы время. Следовательно, знания по трудовому праву им жизненно необходимы.

 В условиях многообразия форм собственности, различных форм производственной деятельности, растут противоречия между работниками работодателями, особенно на частных предприятиях и в организациях по поводу условий и охраны труда, режима рабочего времени и времени отдыха, заработной платы, гарантий и компенсаций, испытания при приеме на работу и причин увольнения работников и т. д.

 Нарушения трудового права со стороны работодателей приобрели значительный размах, а вот защита трудовых прав полностью ложится на самих работников. Поэтому ознакомление студентов с трудовым правом и привитие навыков работы с источниками трудового права, а именно, Трудовым кодексом Российской Федерации, используя метод решения правовых ситуаций по дисциплине: «Обществознание (включая экономику и право)» являются актуальными задачами преподавателя.

 Как решить эти задачи в рамках отведенного учебного времени (90 мин.)? Это серьезная методическая проблема преподавателя.

 Чтобы добиться оптимальных результатов в освоении вышеназванной темы преподавателю необходимо основательно вооружиться эффективными приемами и методами обучения.

 В процессе изучения темы: «Трудовое право и трудовые правоотношения» можно порекомендовать такие технологии как обучающие игры, например, правовой конкурс и правовой турнир; деловые игры, например, рассмотрение индивидуальных споров в комиссиях по трудовым спорам или судах; рассмотрение коллективных трудовых споров в трудовом арбитраже; информационные технологии: компьютерное тестирование и работа с презентациями; технологии использования знаковых систем и решения правовых ситуаций; технологии интегрирования знаний, например, бинарный урок; и многие другие педагогические технологи и методы обучения.

 Как правило, на каждом занятии преподаватель использует несколько педагогических технологий и методов обучения, привития умений и навыков.

 Главное, преподавателю необходимо умело комбинировать педагогические технологи и интегрировать различные методы обучения.

 На мой взгляд, следует, студентам в начале урока объяснять, какие методы обучения будут использоваться на уроке, чтобы студенты получали не только знания, но и владели методами их извлечения из учебного материала и из источников права, освоения и применения знаний в практических ситуациях.

 В данной методической разработке я хочу показать использование технологии взаимного обучения, как основной технологи, а также, наиболее оптимальный вариант интегрирования других технологий и методов, применяемых в процессе изучения темы: «Трудовое право и трудовые правоотношения».

 В основной части методической разработки будут даны варианты и примеры комбинирования педагогических технологий, интегрирования отдельных элементов педагогических технологий в общую канву приемов и методов обучения студентов.

* 1. **Рекомендации по подготовке открытого занятия.**

 Подготовка к открытому занятию требует от преподавателя соблюдения особых правил.

 Во- первых, необходимо определиться с темой открытого занятия, где бы преподаватель в наибольшей степени смог бы показать инновационные технологии и методы, используемые преподавателем в процессе изучения дисциплины студентами. Особенно важна системность в процессе обучения, так она существенно повышает его эффективность. Если преподаватель использует системный подход к процессу обучения, то на открытом занятии в процессе учебно-познавательной деятельности студентов это будет очевидно.

 Определившись с темой, следует продумать мотивацию учебной деятельности по теме, что повышает интерес студентов к изучаемому материалу. Правильная постановка цели и задач урока определяет результат учебно-познавательной деятельности студентов.

 Важной проблемой для преподавателя является отбор учебного материала на данное занятие. Как правило, преподаватель желает передать студентам как можно больше знаний из того арсенала знаний которыми владеет сам. Но это ошибочная точка зрения. Надо отобрать наиболее актуальный учебный материал по теме урока и в том объеме, который способны усвоить студенты в отведенное учебное время.

 Так как в группе студенты имеют различный уровень подготовки, желательно дифференцировать задания или предлагать студентам задания по объему и сложности с учетом уровня подготовки студентов.

 Следующим этапом подготовки преподавателя к открытому занятию, является методическое обеспечение урока. Это непростая задача для проведения обычного занятия, а для открытого урока, тем более. В процессе проведения открытого занятия у преподавателя есть возможность продемонстрировать свой методический уровень. Умение комбинировать педагогические технологии и методы обучения, умение грамотно разработать план занятия и подготовить соответствующий раздаточный материал показывает методическое мастерство преподавателя.

 Для проведения занятия по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения» я взяла технологию взаимного обучения как основную педагогическую технологию. Психологически доказано, что студенты с большей заинтересованностью слушают себя «в себе подобных», помимо усвоения учебного материала, студенты на таком уроке делают еще несколько полезных дел, а именно, сравнивают свои возможности с возможностями своих товарищей, делают критический анализ выступлений товарищей, что стимулирует их учебно-познавательную деятельность.

 Интегрирование технологии применения знаковых систем (структурно-логических схем) и информационных технологий в процессе изложения нового материала студентами, использование метода обучающего тестирования в процессе изучения новых знаний и метода решения правовых ситуаций в процессе закрепления и применения изученного материала может быть оптимальным, при условии умелого их использования.

 Использование элементов игровой технологии, интерактивной технологии, путем создания ситуаций общения, а также элементов технологии малых групп при решении обучающих тестов и правовых ситуаций наполняет более глубоким содержанием процесс обучения, прививая студентам коммуникативные навыки.

 Осознанное и планируемое использование здоровье сберегающих технологий как раз и проявляется в смене видов деятельности на занятиях. Если занятие насыщенно серьезным материалом, требующим глубокого погружения в процесс освоения новых знаний и умений, то целесообразно, разрядить обстановку физическими упражнениями, например, провести производственную гимнастику».

 Следующим этапом подготовки преподавателя к уроку, является разработка и оформление раздаточного материала. Оформленный пакет обучающих материалов в папках будет наиболее удобным для работы студентов. Раздаточный материал должен быть пронумерован, иметь название и расположен в той же последовательности какой будет излагаться материал и выполнятся задания, что значительно сэкономит время студентов на поиски нужного учебного материала.

 Желательно, чтобы схемы дублировались на экране, а тесты и их решения и правовые ситуации, и их решения были оформлены в презентации, что позволило бы осуществить проверку уровня усвоения знаний, практических навыков и тем самым стимулировать самостоятельную деятельность студентов на уроке, увеличить интерес к приобретению практических навыков работы с источниками права.

 Подготовка студентов к проведению открытого занятия требует от преподавателя знания способностей своих студентов. Для проведения занятия в форме взаимного обучения следует отобрать студентов, не только добросовестных, умеющих подготовить новый учебный и изложить его, но и обладающих способностями вжиться в социальную роль молодого специалиста.

 Отобрав пять –шесть человек из группы, преподаватель готовит студентов к роли «стажеров», проходящих преддипломную практику у данного преподавателя. Преподаватель помогает подготовить учебный материал по теме, который «стажеры» будут излагать студентам, а также овладеть способами использования раздаточного материала в процессе изложения нового материала, организации самостоятельной работы студентов по обучающим тестам и решению правовых ситуаций. Преподаватель помогает подготовить графический диктант, а также вопросы для устных ответов или небольшой беседы для первичного контроля знаний.

 Если студенты не смогут «вжиться» в социальную роль «молодого специалиста», то эффективность применения технологии взаимного обучения значительно снизится, тогда стоит подумать об изменении применяемых технологий и методов при изучении темы: «Трудовое право и трудовые отношения».

 Одного из студентов преподаватель готовит для работы за компьютером. Работа за компьютером в течение всего занятия требует не только знания нового материала, но и умения оперативно реагировать на все этапы занятия, выводить на экран и демонстрировать соответствующие материалы начального этапа урока, схемы, презентации и завершающий этап занятия: итоги, домашнее задание, вопросы рефлексии.

 Современные методисты рекомендуют проводить рефлексию практически на каждом занятии, чтобы студенты могли оценивать процесс саморазвития и делать выводы о том, каких результатов в освоении новых знаний и умений они достигли на данном занятии.

 Для всех остальных студентов группы специальной подготовки к открытому занятию не требуется. На открытых занятиях рекомендуется использовать те педагогические технологии и методы, с которыми студенты знакомы и те, которые систематически используются в процессе обучения.

 Преподаватель психологически может и должен настроить студентов на активную и внимательную работу на уроке. В процессе открытого занятия преподаватель должен помогать «стажерам» создавать ситуации общения, чтобы даже слабые студенты могли преодолеть порог неуверенности в себе и были включены в интерактивную деятельность на уроке.

Подготовив студентов, учебный и методический материал для проведения открытого урока преподаватель разрабатывает план занятия и оформляет его содержание

**1.2 План занятия** № 52

|  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Дата** | 14 05 18 |  | 2016 |  |  |  |  |
| **Группа** | З-1-9-1716 |  |  |  |  |  |  |

**Дисциплина:** Обществознание (включая экономику и право).

**Специальность:**

**Тема:** Трудовое право и трудовые правоотношения.

**Цели:**

а) образовательная: сформировать понятия по теме, научить анализировать статьи ТК РФ.

б) воспитательная: уважительного отношения к правовому образу жизни.

в)развивающая: привитие навыков классификации понятий и работы со знаковыми системами, умения решать правовые ситуации, используя источник права.

**Тип урока:** усвоения новых знаний

**Используемые технологии:** взаимного обучения, развивающее обучение, здоровье сберегающие технологии, использования знаковых систем, информационные и игровые технологии.

**Методы:** работа со структурно-логическими схемами, обучающее тестирование, метод решения правовых ситуаций, графический диктант, метод малых групп.

**Оборудование урока:** ПК, телевизор, презентации, комплекты структурно-логических схем, тестов и правовых ситуаций, как раздаточный материал,

Ход урока

1. Организационный момент: Приветствие студентов, анализ посещаемости и таблицы учета знаний.

**2.**Сообщение и мотивация темы изучения нового материала, постановка цели и задач.

Тема: Трудовое право и трудовые правоотношения.

Цель и задачи: осуществить исследование по теме и усвоить новый учебный материал, научиться работать с источниками права при решении жизненных ситуаций в процессе трудовых отношений.

**3.** Актуализация знаний.

**4**.Изложение нового материала:

 (Методика- анализ структурно-логических схем, обучающее тестирование, решение правовых ситуаций. Весь учебный материал по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения» демонстрируется на экране в форме презентаций.)

План изучения нового материала.

* 1. Трудовые отношения, основания возникновения
	и стороны трудовых отношений (изложение нового материала преподавателем)
	2. Изложение нового материала «стажерами»:

 4.2.1 Трудовой договор. Виды трудового договора.

* + 1. Порядок заключения трудового договора.
		2. Изменение трудового договора.
		3. Расторжение трудового договора.

(Производственная гимнастика)

* + 1. Дисциплина труда.
		2. Обучающее тестирование.

 4.2.7 Закрепление: решение правовых ситуаций.

 **5**. Первичный контроль знаний: графический диктант.

 **6.** Рефлексия.

 **7**. Подведение итогов проведенного урока: анализ учебно-познавательной деятельности студентов и выставление оценок.

 **8**. Задание для самостоятельной работы студентов во внеурочное время

1. Важенин А.Г. Обществознание для профессий и специальностей технического, естественнонаучного, гуманитарного профилей с. 398-405,

2.Поработать с тестовыми заданиями, решить правовые ситуации.

3. Смоделировать 3-5 тестовых заданий, 1 правовую ситуацию и версию ее решения. (Содержание урока в схемах, обучающих тестах и ситуациях)- «в группе»

**1.3 Содержание занятия.**

 В начале занятия преподаватель характеризует оценочную таблицу учета знаний, умений и навыков по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения»

 Мотивация учебной деятельности.

В условиях правового государства, где должен править закон, образовательный процесс должен быть построен, прежде всего, на глубоком анализе источников права, применяемых в юридической практике. С принятием Трудового кодекса Российской Федерации, в корне меняющим цели, задачи и принципы трудового законодательства, регулирование трудовых отношений, построенных, в основном, на договорных началах, на социальном партнерстве в сфере труда, нужны более эффективные методы в учебно-познавательной деятельности студентов. Одним из таких методов является применение структурно – логических схем в процессе усвоения и анализа Трудового кодекса Р.Ф., как основного источника при изучении темы «Трудовое право и трудовые правоотношения».

Овладение исследовательскими навыками, умениями решать правовые ситуации опираясь на закон способствует формированию активной позиции личности, способной защищать свои права в сфере трудовых отношений, в условиях растущих противоречий между работниками и работодателями.

 Тема: «Трудовое право и трудовые правоотношения»

 Цели:

 Сформировать знания по отельным вопросам трудового права.

* Отработать навыки правового анализа и исследования учебного материала по теме.
* Научиться решать правовые ситуации опираясь на нормы ТК РФ.
* Сформировать потребность у студентов в усвоении правовых знаний.

 Задачи:

* Проанализировать правовую информацию, представленную в разных знаковых системах (текст, схема, тест, ситуация, аудиовизуальный ряд);
* Дать краткую характеристику нормам трудового права по вопросам заключения, изменения, расторжения трудового договора и дисциплины труда.
* Представить результаты изучения учебного материала в формах обучающих тестов; решения правовых ситуаций, графического диктанта, письменных и устных ответов на вопросы.

Актуализация знаний:

1. Дайте понятие термину «правоотношение».
2. Кто такие субъекты права?
3. Что такое объекты права?
4. Какие отрасли права включает в себя система права?
5. Какие отрасли права мы изучили на прошлых занятиях?

Изучение нового материала:

 4.1 Трудовые отношения, основания возникновения и стороны трудовых

 отношений. (Излагает преподаватель)

Трудовое отношение- это базовое отношение трудового права, которое определяет название трудовой отрасли права. Трудовое отношение возникает только в сфере организованного труда и регулируется нормами трудового права.

Индивидуальный и личный труд нормами права не регулируется.

В ст.15 ТК РФ дано понятие трудовых отношений, основанных на соглашении между работником и работодателем о выполнении работником за соответствующую плату определенной трудовой функции, со всеми вытекающими отсюда правами и обязанностями сторон трудовых отношений.

Основанием возникновения трудовых отношений является трудовой договор между работником и работодателем.

Таким образом, сторонами трудовых отношений являются:

Работник - физическое лицо, независимо от того является ли работник гражданином России, иностранным лицом без гражданства.

Работодатель может быть физическим лицом или юридическим лицом.

Работодатель как физическое, так и юридическое лицо имеет право: заключать, изменять и расторгать трудовые договоры с работниками в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами.

Работник имеет право на: заключение, изменение и расторжение трудового договора; безопасные условия труда, соответствующие требованиям гигиены, соответствующую оплату труда, на отдых (выходные, праздничные дни, отпуска, перерывы на обед, специальные перерывы), подготовку, переподготовку и повышение квалификации в соответствии с ТК РФ и др.; на образование профсоюзов для защиты своих интересов, на рассмотрение трудовых споров и др.

* 1. Изложение нового материала «стажерами».

4.2.1 Трудовой договор. Виды трудового договора.

 Возьмите папку с раздаточным материалом.

Откройте схемы (Приложение №1) и (Приложение №2). В этих схемах изложен материал, который я буду вам рассказывать. Схемы так же демонстрируются на экране.

Трудовой договор является основанием возникновения трудовых, и связанных с трудовыми, отношений. Поэтому отношения, связанные с заключением, изменением, расторжением трудового договора являются центральными в системе трудового права. Трудовой договор - это соглашение между работником и работодателем по поводу выполнения работником его трудовой функции и соответствующей оплаты труда работодателем. Трудовой договор может включать в себя и другие положения, например, об условиях и охране труда; о повышении квалификации работника, ряд социальных гарантий и т.д.

В трудовом кодексе указаны два вида трудового договора:

на определенный срок не более 5 лет – срочный трудовой договор (такой договор может заключаться только в тех случаях, а они указаны в ст.59 ТК РФ, когда он не может быть заключен на неопределенный срок).

На неопределенный срок – трудовой договор, заключенный на постоянной основе (такой договор заключается во всех случаях, кроме указанных в ст.59 и других случаях, предусмотренных федеральными законами)

4.2.2 Порядок заключения трудового договора.

 Откройте схемы (Приложения №3, №4, №5)

В ст.63 ТК РФ нормами права ограничивается возраст для вступления в трудовые отношения. В СТ.64 ТК РФ предоставляются гарантии при заключении трудового договора, которые выражены в ряде запретов: дискриминации при приеме на работу, отказе в приеме на работу женщинам по мотивам беременности и т.д. Причем работодатель обязан указать причину отказов от трудового договора в письменной форме по требованию работника. Главным документом трудового человека является трудовая книжка, анализируя, соответствующую структурно-логическую схему вы усвоите форму, порядок ведения, хранения, выдачи и т.д. трудовой книжки. Важным моментом является порядок заключения трудового договора. Во-первых, запрещается при заключении трудового договора требовать документы, не обусловленные трудовым законодательством. Трудовой договор заключается в письменной форме, оформляется приказом работодателя на основании трудового договора. Трудовой договор вступает в силу либо с момента его подписания, либо с даты указанной на трудовом договоре, а также в случае, фактического преступления работника к работе по распоряжению работодателя, с последующим оформлением его на работу в трехдневный срок.

Анализируя структурно-логическую схему «Содержание трудового договора» обратите внимание на тот факт, что даже разработанные типовые трудовые договоры на основании ст. 57 и 60 ТК РФ. При приеме на работу по согласию сторон работнику может устанавливаться испытательный срок не более 3 месяцев, а для руководителей, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей испытание может устанавливаться до 6 месяцев.

Анализируя структурно-логическую схему «Испытание при приеме на работу» обратите внимание на лиц, для которых не устанавливается испытание. При неудовлетворительном результате испытания работодатель увольняет работника с указанием причин в письменной форме и предупреждением за три дня. Испытание устанавливается с целью определения квалификации работника его трудовой функции и должности.

* + 1. Изменение трудового договора.

В структурно-логических схемах (Приложение №6), (Приложение №7) дана классификация случаев изменения трудового договора по видам:

* перевод на другую постоянную работу;
* временный перевод на другую работу;
* отстранение от работы;
* изменение трудовых ситуаций при смене собственника организации, и реорганизации, изменение подведомственности.

Во всех случаях изменения трудового договора основания, условия и причины различны.

Следует обратить внимание, что переводы на другую постоянную работу осуществляются только с согласия работника. Более того, надо отличать перевод от перемещения (при перемещении согласие работника не требуется). При переводе существенно изменяются условия труда, чего не происходит при перемещении. При временном переводе на не обусловленную трудовым договором работу должны соблюдаться следующие условия:

перевод на срок не более 1 месяца, с оплатой труда не ниже чем по последнему месту работы;

такие переводы допускаются только по крайней производственной необходимости (катастрофы, аварии и т. д.)

продолжительность перевода для замещения временно отсутствующего работника не может превышать 1 месяца в течении календарного года.

Отстранение от работы осуществляется работодателем в случае, когда работник не может быть допущен к работе (алкогольное, токсическое, наркотическое опьянение по медицинским указаниям, если работник не прошел обучение по охране труда и т.д.). При смене собственника организации, её реорганизации, подведомственности, изменение трудового договора с работниками Трудовым кодексом не предусматривается. Но с руководителем, заместителем и главным бухгалтером в течение трех месяцев трудовой договор может быть, расторгнут.

* + 1. Расторжение трудового договора.

Общие основания прекращения трудового договора указаны в ст.77 ТК РФ.

В структурно-логической схеме (Приложение №8), классификация 12 общих оснований прекращения трудового договора. Некоторые из них имеющие свои особенности объединены в группы по смыслу и таким образом дана иная классификация для более глубокого анализа этих оснований схема (Приложение №9).

Расторжение трудового договора по собственному желанию и его порядок.

Прекращение трудового договора по обстоятельствам независящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушения трудового законодательства при его заключении.

В отдельную схему (Приложение №10) выделены основания увольнения работников по инициативе работодателей. Трудовой кодекс РФ ужесточает требования к работнику и предоставляет работодателю широкие возможности для расторжения трудового договора с работником. Именно здесь требуются глубокие знания о порядке увольнения по инициативе работодателя, чтобы работник мог защитить себя от возможного произвола работодателя.

Особое место при рассмотрении вопросов, связанных с увольнением работников по инициативе работодателя занимают профорганы. В схеме выделены случаи обязательного участия профоргана при расторжении трудового договора по инициативе работодателя, чтобы защитить права и интересы работника и ограничить произвол работодателя.

 За пять минут до перерыва после первого часа занятия, целесообразно, провести физическую разрядку в форме производственной гимнастики. (Приложение №1.14)

(Воспроизведение записи производственной гимнастики).

* + 1. Дисциплина труда.

Юридическое понятие дисциплины труда закреплено в статье 189 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализируя структурно – логическую схему (Приложение №11) по данной теме, следует обратить внимание на такие понятия как дисциплина труда и трудовой распорядок.

Дисциплина труда – это обязательное для всех работников подчинение правилам трудового порядка.

Трудовой распорядок организации определяется правилами внутреннего трудового распорядка, который определяется локальными актами организации. Правила трудового распорядка являются приложением к коллективному трудовому договору.

Для стимулирования труда работников работодатель имеет право поощрять работника за добросовестный труд, за особые достижения в труде.

Перечень поощрений является стандартным и закреплен статьей 191 Трудового кодекса Российской Федерации. По статье 191 Трудового кодекса Российской Федерации установлено правило, что, другие виды поощрений могут определяться коллективным договором и другими локальными актами.

 Дисциплинарная ответственность работника является определенным видом правовой ответственности. Основанием для привлечения к дисциплинарной является совершение дисциплинарного проступка.

Дисциплинарный проступок – это неисполнение или ненадлежащее исполнение работником по его вине возложенных на него трудовых обязанностей.

Дисциплинарные взыскания закреплены в статье 192 Трудового кодекса Российской Федерации. В коллективном договоре могут быть закреплены и иные дисциплинарные взыскания, но не ухудшающие положения работника по сравнению с нормами Трудового права.

Важным моментом в регулировании трудовых отношений по поводу вынесения дисциплинарных взысканий, является порядок применения, и снятия дисциплинарного взыскания закреплено в статьях 193, 194 Трудового кодекса Российской Федерации.

После совершения работником дисциплинарного взыскания, работодатель обязан затребовать от него объяснение в письменной форме.

Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 1месяца, со дня обнаружения дисциплинарного проступка. За один дисциплинарный проступок применяется одно дисциплинарное взыскание.

Дисциплинарное взыскание может быть обжаловано в Государственной инспекции труда, в комиссии по трудовым спорам, в суде.

Трудовым кодексом предусмотрено привлечение к дисциплинарной ответственности руководителя организации, его заместителей, по требованию представительного органа, что регулируется статьей 195 Трудового кодекса Российской Федерации.

Анализ данных структурно – логических схем дает возможность студентам ответить на вопросы тестовых заданий и решить правовые ситуации.

* + 1. Обучающее тестирование.

С целью углубления знаний по изучаемой теме студентам предлагается провести обучаемое тестирование (Приложение №12). Время, отведённое для самостоятельной работы -5-7 минут. Обсуждение решенных тестовых заданий осуществляется «стажерами» или преподавателем с применением презентации, на каждый слайд задания, после обсуждения вариантов решения, высвечивается правильный ответ.

* + 1. Закрепление: решение правовых ситуаций. (Приложение № 13)

В процессе решения правовых ситуаций, студенты не только совершенствуют знания по новой теме, но и учатся применять знания в практических ситуациях, тем самым углубляя и закрепляя знания по теме: «Трудовое право и трудовые правоотношения».

Решение правовых ситуаций осуществляется совместно с преподавателем. Преподаватель помогает студентам сориентироваться в схемах, найти правовой материал для решения и обоснования своей версии ответа.

В презентации даны правильные ответы, грамотно сформулированные, со ссылками на статьи ТК РФ, что помогает воспитывать у студентов правовую культуру.

5. Проведение первичного контроля знаний можно осуществить методом

 проведения графического диктанта по теме: «Трудовое право и правовые

 отношения»

1.Должен ли работодатель сделать замечание, выговор работнику только в письменной форме? (да, нет)

2. Может заключить трудовой договор без соглашения родителей, гражданин, достигший возраста 14-ти лет? (да, нет,)

3. Может заключить трудовой договор без соглашения родителей, гражданин, достигший возраста 15-ти лет если он имеет неполное основное образование? (да, нет)

4. Обязан ли работодатель вести трудовые книжки на каждого работника по основной работе, отработавшего, свыше 5 дней? (да, нет)

5. Всегда ли устанавливается испытательный срок при заключении трудового договора? (да, нет)

6. По медицинскому заключению работодатель обязан перевести работника, с его согласия, на другую соответствующую его здоровью работу. (да, нет)

7. Трудовой договор расторгается, если работника призывают на альтернативную службу (да, нет)

8. Работодатель не может уволить работника, из-за недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации (да, нет)

9. Форма трудового договора должна быть в письменной форме, в двух экземплярах, подписанных сторонами (да, нет)

10. Трудовой договор вступает в силу со дня преступления работника к работе, независимо от времени подписания трудового договора. (да, нет)

11. Работодатель обязан отстранить от работы работника, по требованию уполномоченных органов и должностных лиц. (да, нет)

12. Работник предупреждает работодателя за две недели в письменной форме, что хочет расторгнуть трудовой договор. (да, нет)

13. До применения дисциплинарного взыскания обязан ли работодатель затребовать от работника объяснения в письменной форме (да, нет)

14.Дисциплинарное взыскание применяется не позднее 2-го месяца, со дня обнаружения проступка (да, нет)

6. Рефлексия (самоанализ познания)

Вопросы рефлексии в конце урока могут быть следующими и выведены на экран:

Что сегодня я узнал?

Мне было тяжело или нет?

Я понял материал или были затруднения?

Я научился чему-то новому?

Я смог добиться результата?

7. Подведение итогов занятия

Охарактеризовать работу «стажеров».

Охарактеризовать работу студентов группы на всех этапах урока.

Оценку знаний и умений студентов по изученной теме перенести на следующий урок и озвучить после подведения итогов по таблице учета знаний и умений.

8. Задание для самостоятельной работы студентов во внеурочное время:

 Важенин А.Г. Обществознание для профессий и специальностей технического, естественнонаучного, гуманитарного профилей с. 398-405.

Поработать над тестовыми заданиями.

Решить правовые ситуации.

Смоделировать 5- 7 тестовых занятий по теме.

Смоделировать правовую ситуацию и дать версию ее решения.

Заключение.

 Методические рекомендации, предложенные автором в данной методической разработке по проведению открытого урока, могут быть творчески использованы преподавателями.

 Комбинирование педагогических технологий зависит от уровня знаний и умений студенческой группы. Уровень методического опыта преподавателя также играет значительную роль.

 Данная методическая разработка предлагает достаточно насыщенный учебный материал, содержание которого основано на Трудовом кодексе Российской Федерации.

 Разработанный комплект раздаточного материала, может быть использован при проведении практических занятий, в процессе самостоятельной работы студентов как на уроке, так и во внеурочное время.

 В современных условиях молодежь сориентирована на получение готовых знаний, используя интернет. Методика использования структурно-логических схем развивает аналитическое и логическое мышление, умения синтезировать изученный материал, прививает навыки добывать актуальные знания из источников права для решения практических задач.

 Тренинги по обучающим тестам способствуют более глубокому освоению и закреплению материала.

 Предлагаемые правовые ситуации носят жизненный характер, что повышает актуальность изучаемой темы. Решение и обсуждение правовых ситуаций содействует отработке навыков практического применения знаний, добываемых из источников права.

 Многолетний опыт работы в образовании показывает, что умелая организация разнообразной, самостоятельной, управляемой учебной деятельности студентов на занятии, с использованием инновационных педагогических технологий и методов обучения значительно повышает эффективность учебно-познавательной студентов.

Используемая литература.

1. Трудовой кодекс Российской Федерации.
2. Е.Н. Титова. Трудовое право в схемах и моделях. Практикум. Серия «Среднее профессиональное образование». Ростов-на – Дону, «Феникс», 2004.
3. Селявко Г.К. Статья "Современные педагогические технологии". Инфоурок. Библиотека материалов.