

Министерство образования, науки и молодежной политики
Нижегородской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное
учреждение
«Нижегородский радиотехнический колледж»

ПРОЕКТ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ

**ОП.17 ПРАВОВЫЕ ОСНОВЫ ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЙ
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ**

специальность

**11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных
приборов и устройств**

Автор:

Громова Наталья Александровна,

преподаватель общепрофессиональных дисциплин

ГБПОУ «Нижегородский радиотехнический колледж»

г. Нижний Новгород,
2018 год

Пояснительная записка

Учебная дисциплина ОП.17 Правовые основы предпринимательской деятельности является вариативной частью Федерального государственного образовательного стандарта (далее - ФГОС) по специальности среднего профессионального образования 11.02.16 Монтаж, техническое обслуживание и ремонт электронных приборов и устройств. Учебная дисциплина входит как вариативная часть общего гуманитарного и социально-экономического цикла, имеет межпредметные связи с дисциплинами цикла ОГСЭ.02 История, ОГСЭ.05 Психология общения, ОП.04 Экономика организации, ОУД.12 Обществознание (включая экономику и право), так как участвует в формировании развития личности, гражданской и профессиональной позиции будущего специалиста, является дисциплиной, закладывающей базу для формирования ряда общих компетенций.

Занятие по теме: «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работника. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности» входит во второй раздел программы дисциплины «Трудовое законодательство в области предпринимательства», Тема 2. «Особенности законодательства в сфере труда».

Фрагмент представленного учебного занятия проводится с применением Инновационной педагогической технологии Графический организатор, которая позволяет сместить акцент с процесса пассивного накопления обучающимися суммы знаний на овладение ими различными способами деятельности в условиях доступности любых информационных ресурсов, что, несомненно, способствует активному формированию творческой личности, способной решать нетрадиционные задачи в нестандартных условиях.

В данном учебном занятии Инновационная педагогическая технология «Графический организатор» применяется на всех стадиях развития критического мышления обучающихся: вызов («Понятийное колесо» - активизирует имеющиеся знания, пробуждает интерес к теме), осмысление («Кластер», «Цепь» - получение новой информации), рефлексия («Матрица сравнения» - рождение нового знания).

Основными результатами внедрения инновационных педагогических технологий в образовательный процесс являются уровень личностного и профессионального развития, самоактуализации и самореализации обучающегося.

Используемые Инновационные методы обучения (Графический организатор) позволяют обучающимся учиться искать необходимые данные, организовывать, обрабатывать, анализировать и оценивать их, а также продуцировать и распространять информацию в соответствии со своими целями.

Технологическая карта учебного занятия

Раздел 2. Трудовое законодательство в области предпринимательства.

Тема 2. Особенности законодательства в сфере труда.

Тема учебного занятия: «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работника. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности».

Организационная форма проведения учебного занятия: комбинированное учебное занятие

Цели учебного занятия:

Обучающие:

- формирование знаний обучающихся о трудовых правоотношениях работника и работодателя;
- обучение студентов применению полученных теоретических знаний по защите прав работников в соответствии с трудовым законодательством РФ при решении конкретных правовых ситуаций.

Развивающие:

- понимать, применять, обобщать, анализировать и оценивать конкретные правовые ситуации в сфере трудового законодательства;
- развивать правовую грамотность и профессиональную и общую культуру обучающихся;
- оценивать риски и принимать решения в нестандартных ситуациях;
- развивать навыки выполнения коллективной работы, правильного коммуникативного общения.

Воспитывающие:

- Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;
- проявлять к ней устойчивый интерес;
- работать в коллективе и команде, обеспечивать ее сплочение, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями;
- осуществлять поиск, анализ и оценку информации, необходимой для постановки и решения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

Методы обучения:

По степени самостоятельности и творчества:

объяснительно-иллюстрационные, репродуктивные.

По источнику учебной информации:

наглядно-демонстрационные, практические методы

По этапам учебного занятия:

методы, направленные на первичное овладение знаниями - объяснительно-иллюстрационные, репродуктивные, эвристический метод.

По позиции преподаватель-обучающийся:

Демократический (Преподаватель - консультант – помощник)

Имитационные методы: «Графический организатор» (Понятийное колесо, Кластер, Цепь, Матрица сравнения)

Средства обучения.

Простые:

словесные: Трудовой кодекс РФ (с изменениями на 25 августа 2018г.).

Сложные:

технические, информационные: мультимедийное оборудование для визуализации презентации.

Контроль и оценка учебных достижений обучающихся	Формы и методы контроля
<p>Объект оценивания: материал учебного занятия (понятие дисциплинарной ответственности, виды дисциплинарной ответственности, порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности)</p> <p>Цели:</p> <p>1.формирование знаний обучающихся о трудовых правоотношениях работника и работодателя; 2.обучение студентов применению полученных теоретических знаний по защите прав работников в соответствии с трудовым законодательством РФ</p>	

при решении конкретных правовых ситуаций.	
<p>Знает:</p> <p>1. Основные понятия: «дисциплинарная ответственность», «виды дисциплинарной ответственности»;</p> <p>2. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности; срок действия дисциплинарного взыскания; снятие дисциплинарного взыскания локально-нормативные акты организации, устанавливающие «свои» (дополнительные) виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ.</p>	<p>Форма оценивания: Устный опрос, письменный опрос</p> <p>Метод: Беседа, дискуссия</p> <p>Графический организатор: понятийное колесо, кластер, цепь</p> <p>Форма оценивания: Практическое задание</p> <p>Метод: решение ситуационной задачи</p> <p>беседа</p> <p>дискуссия</p>
<p>Понимает:</p> <p>1. Предполагает последствия несоблюдения работником правил распорядка организации, несоблюдения условий трудового договора и нарушения должностной инструкции;</p> <p>2. Понимает и оценивает основные права и обязанности работника.</p>	<p>Форма оценивания: Устный опрос, письменный опрос</p> <p>Метод: Беседа, дискуссия</p> <p>Графический организатор: Матрица сравнения</p> <p>Форма оценивания: Практическое задание</p> <p>Метод: тестирование</p>
<p>Применяет:</p> <p>1. Применяет способы защиты прав работников в соответствии с трудовым</p>	<p>Форма оценивания: Практическое задание</p>

<p>законодательством РФ в конкретных правовых ситуациях;</p> <p>2.Анализирует, составляет и принимает локальные нормативные акты, устанавливающие дополнительные виды дисциплинарных взысканий, не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, не нарушая законодательства РФ в сфере труда.</p>	<p>Устный опрос</p> <p>Метод: решение ситуационной задачи беседа, дискуссия</p> <p>Форма оценивания: Практическое задание</p> <p>Метод: Отчет</p> <p>Результат – локальный нормативный правовой акт, устанавливающий дополнительные виды дисциплинарных взысканий в организации (учреждении), не предусмотренные Трудовым кодексом РФ, не противоречащий законодательству РФ в сфере труда</p> <p>метод оценивания – экспертная оценка</p> <p>Процесс – анализ, разработка и составление локального нормативного акта, устанавливающего дополнительные виды дисциплинарных взысканий в организации (учреждении), не предусмотренных Трудовым кодексом РФ, не нарушая законодательства РФ в сфере труда.</p> <p>метод оценивания – экспертное наблюдение</p>
--	--

СТРУКТУРНЫЕ ЭЛЕМЕНТЫ УЧЕБНОГО ЗАНЯТИЯ

№№	Структурные элементы учебного занятия	Время, мин.	Деятельность преподавателя	Деятельность обучающегося	Методы и приемы работы
1.	Организационно-мотивационный момент, актуализация знаний обучающихся.	5мин.	<p><u>Здравствуйте, уважаемые обучающиеся!</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проверить явку обучающихся по журналу. 2. Проверить готовность к учебному занятию (состояние здоровья, самочувствия обучающихся, готовность рабочего места, наличие конспекта лекций по дисциплине, нормативно-правовых документов (ТК РФ с изменениями и дополнениями на июль 2018г.). 3. Сообщить наименование раздела программы. 4. Сообщить наименование темы учебного занятия. 5. Сообщить цель и задачи учебного занятия. 6. Сообщить ход учебного занятия. 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Обучающиеся приветствуют преподавателя, организуют свое рабочее место, сообщают о готовности к учебному занятию. ▪ Внимательно слушают организационную информацию, записывают тему учебного занятия в рабочую тетрадь. ▪ обсуждают тему, цели и задачи учебного занятия ▪ воспринимают и обсуждают предложенную преподавателем презентацию по теме учебного занятия. 	Объяснительно — иллюстративный метод

			<i>Демонстрация презентации: текущий слайд электронной презентации</i>		
2.	Информационно-оперативный этап (получение новых знаний и оформление их в технологии Графический организатор)	25 мин.	<p>1. Преподаватель дает понятие дисциплинарной ответственности;</p> <p>2. Лекция - презентация преподавателя «Виды дисциплинарной ответственности»;</p> <p>3. Лекция - презентация преподавателя «Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности».</p> <p><i>Демонстрация презентации: текущие слайды электронной презентации</i></p>	<p>1. Обучающиеся составляют «Понятийное колесо», выделяя основные составляющие понятия;</p> <p>2. Используя полученные знания и статью 192 ТК РФ составляют кластер «Виды дисциплинарной ответственности»;</p> <p>3. В ходе лекции преподавателя, обучающиеся составляют «Цепь» (возможна техника «Почему?») - Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности</p>	Объяснительно – иллюстративный метод, метод «Графический организатор»

3.	Выполнение практического задания (закрепление полученных знаний)	7 мин.	<p>Преподаватель предлагает решить ситуацию задачу, с целью систематизации и закрепления полученных знаний.</p> <p><u>Ситуационное задание:</u> Романова М.Л. работала администратором гостиницы «Париж» и была уволена 25 августа 2018 года по п. 5 ст. 81 ТК РФ за неоднократное нарушение трудовой дисциплины. В суде, куда обратилась Романова М.Л. с иском о восстановлении на работе, было установлено: администратор Романова М.Л., работая в гостинице с января 2013 года, систематически нарушала трудовую дисциплину, за что администрация налагала на нее дисциплинарные взыскания (в сентябре 2014 г. - замечание, в декабре 2016 г. – строгий выговор, и июле прошлого года - выговор с предупреждением, что в случае повторного нарушения она будет уволена с работы). <i>Является ли увольнение законным? Какое решение должен вынести суд?</i></p> <p>Демонстрация презентации:</p>	<p>Включаются в решение Ситуационной задачи, используя полученные на занятии знания и Трудовой кодекс РФ и приходят к выводу: Увольнение Романовой М.Л. является не законным. Порядок вынесения дисциплинарных взысканий: 1. замечание, 2. выговор, 3. строгий выговор (локально-нормативный акт организации), 4. увольнение. НО: замечание и выговор аннулируется через год. То есть у Романовой М.Л. на 25 августа не было никаких взысканий, и ей сразу вынесли выговор с предупреждением, а это незаконно.</p>	<p>Эвристический метод. Словесный, наглядный, методы.</p>
----	--	--------	---	--	---

			<i>текущий слайд электронной презентации</i>		
4.	Рефлексивно-оценочный этап	8 мин.	<p>Преподаватель подводит предварительные итоги учебного занятия. Предлагает заполнить «Матрицу сравнения» по теме учебного занятия «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работника. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности» - как форму оценки качества знаний обучающихся по изученной теме.</p> <p>Демонстрация презентации: <i>текущий слайд электронной презентации</i></p>	<p>Заполняют в рабочей тетради «Матрицу сравнения» по теме учебного занятия «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работника. Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности».</p>	Репродуктивный метод, метод «Графический организатор»

Список используемых источников

Нормативные правовые акты

1. Конституция Российской Федерации" (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 N 6-ФКЗ)
2. Трудовой кодекс РФ (с изменениями, вступившими в силу с 30.07.2018)

Основные источники:

1. Правовое регулирование предпринимательской деятельности : учебное пособие / В.А. Баранов, О.В. Белоусов, А.И. Райлян, С.В. Степашкин, В.В. Гуцин, Е.Е. Енькова, И.В. Ершова, А.Е. Кирпичев. — Москва : КноРус, 2017
2. Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности. - М.: Академия, 2017
3. Баскаев Р. В. режиме инновационного развития // Учитель.- 2017

Дополнительные источники:

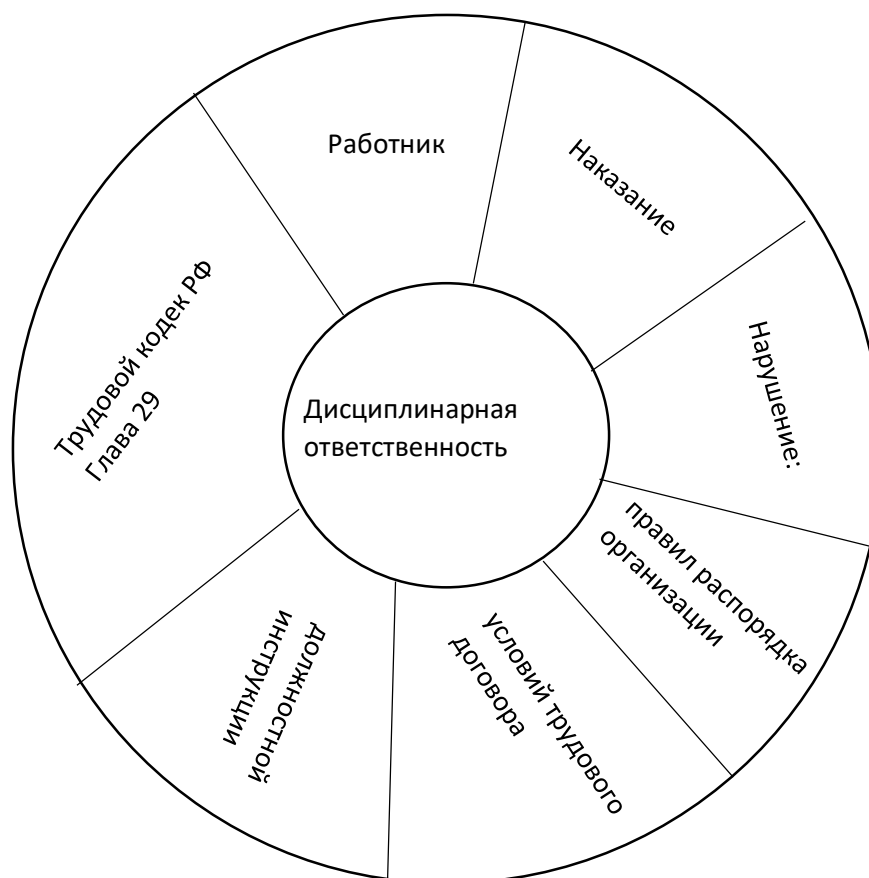
1. Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2014 г.)
2. Андреев В.И. Педагогика: Учебный курс для творческого саморазвития / В.И. Андреев. – Казань 2016
3. Педагогика №4, 2014: Периодическое издание / В.С Лазарев, Б.П Мартиросян. – Педагогическая инноватика: объект, предмет и основные понятия
4. Подласый И.П. Педагогика: Новый курс / И.П. Подласый. – Москва, 2000
5. Гетман Н.А. Мониторинг инновационных процессов на уровне ОУ и района, как ресурсный центр развития образования // Методист. - 2016. - №10
6. Заславская О.В. Инновации в сфере воспитывающего обучения... // Завуч. - 2016. - №2.

Интернет – ресурсы:

1. ЭБС www.book.ru
2. <http://lib.students.ru>
3. www.juristlib.ru.
4. www.urait.ru

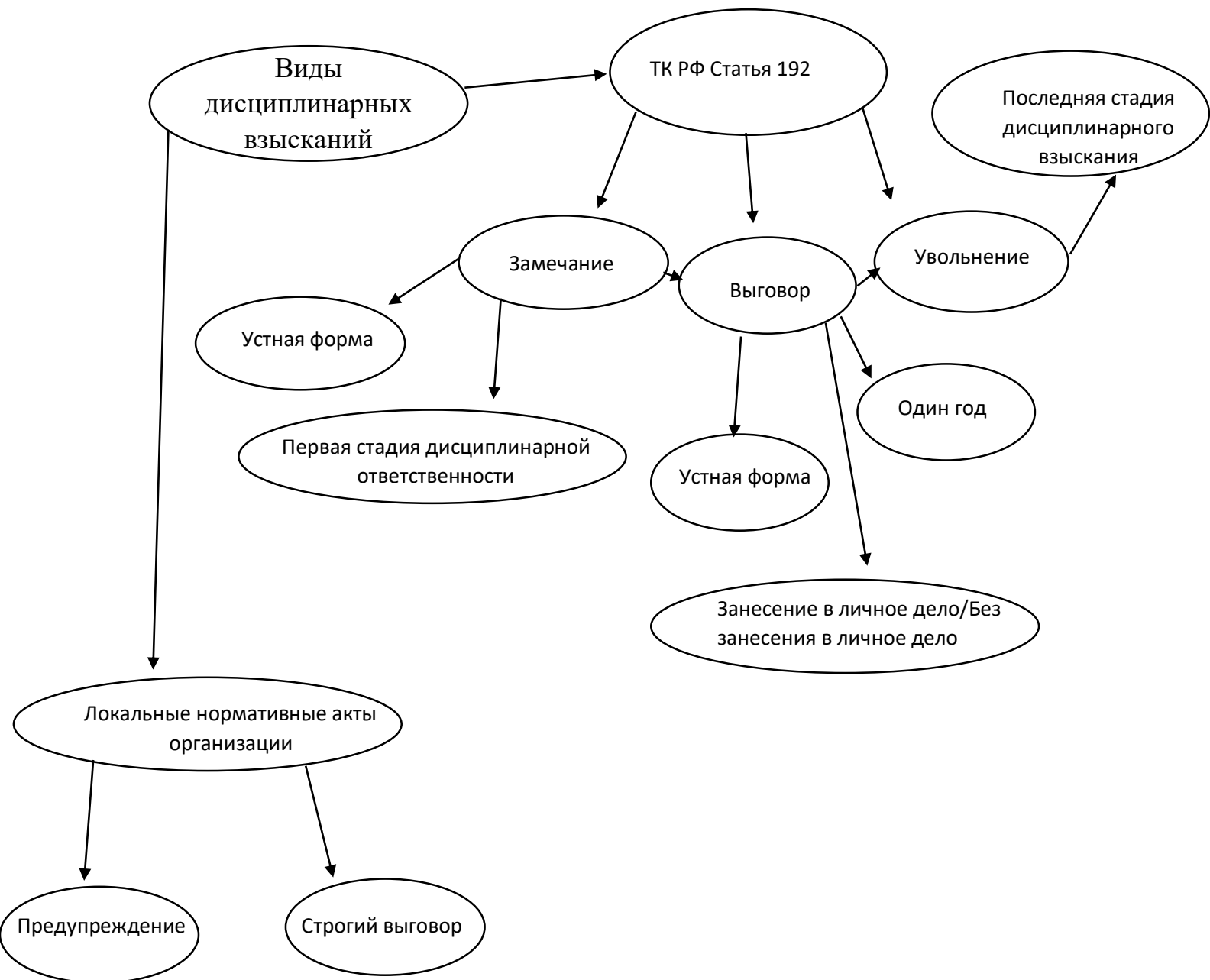
1. «Понятийное колесо»

Понятие дисциплинарной ответственности



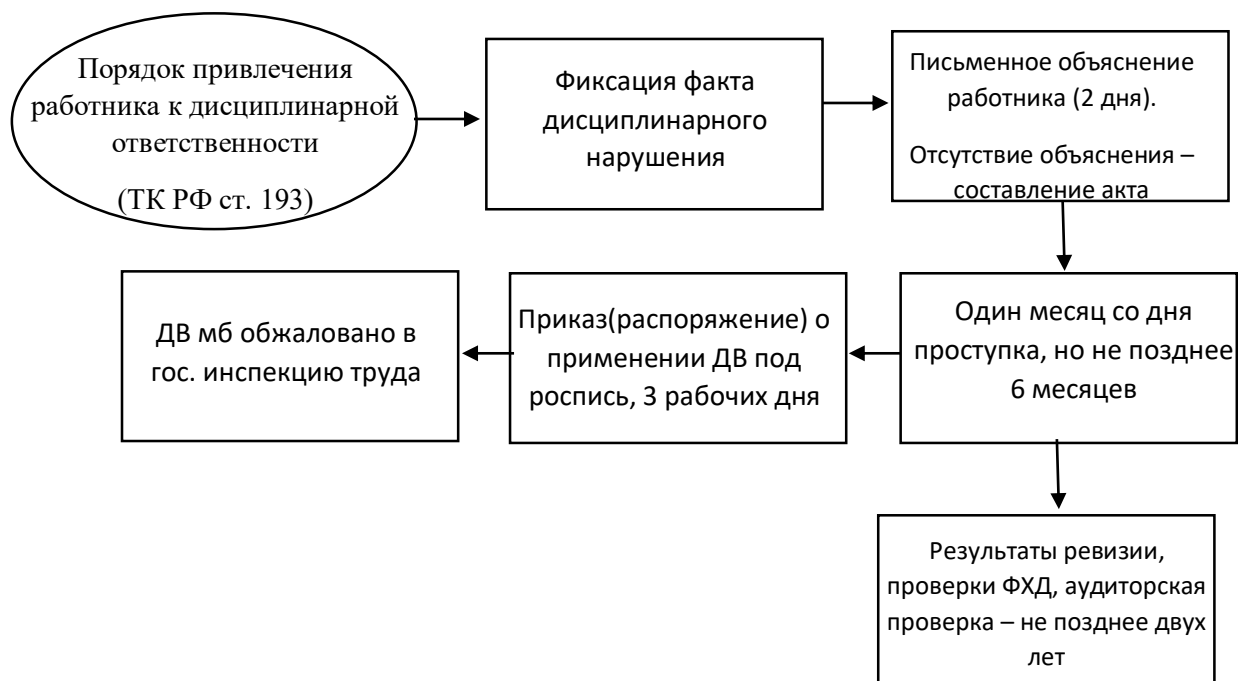
2. «Кластер»

Виды дисциплинарной ответственности



3. «Цепь»

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности



4. «Матрица сравнения»

Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность работника.

Порядок привлечения работника к дисциплинарной ответственности.

	Устная	Письменная	Локальный акт	Последняя стадия ДО	Личное дело	1 год
Замечание	+					+
Увольнение		+		+		
Выговор		+			+	+
Строгий выговор		+	+		+	+