

Министерство общего и профессионального образования Ростовской области  
ГОСУДАРСТВЕННОЕ БЮДЖЕТНОЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЕ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ РОСТОВСКОЙ ОБЛАСТИ  
«ТАГАНРОГСКИЙ МЕХАНИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

Методическая разработка  
практического занятия в форме деловой игры  
по дисциплине

**ОП.10 Правовые основы деятельности аварийно-  
спасательных формирований**

по специальности СПО  
20.02.02. Защита в чрезвычайных ситуациях

Рассмотрено и одобрено  
на заседании цикловой комиссией  
специальности  
20.02.04 Пожарная безопасность и  
20.02.02. Защита в чрезвычайных  
ситуациях.

Протокол от 31.08.2018 № 1

Председатель ЦМК

 М.В. Васютченко

Выполнил преподаватель  
Розметова А.Р.

## Пояснительная записка

Преподавание дисциплины ОП.10 «Правовое основы деятельности аварийно-спасательных формирований», специальности 20.02.02 Защита в чрезвычайных ситуациях, имеет практическую направленность и проводится в тесной взаимосвязи с дисциплинами «Основы права», «Обществознание (вкл. Экономику и право)», «Психология экстремальных ситуаций».

Одной из важных тем курса является «Правовые и социальные гарантии спасателей» и в качестве закрепления материала рекомендуется проведение описанного в методической разработке практического занятия, в форме деловой игры, опираясь на результаты практической работы №1 «Заключение трудового договора» и практической работы №2 «Нарушение условий трудового договора». Занятие рекомендуется проводить в форме деловой игры. В методической разработке представлены теоретическое обоснование значимости деловой игры в учебной деятельности обучающегося, а также методические рекомендации по организации конкретной деловой игры.

Форма обучения в виде деловой игры, моделирует управленческие, экономические, психологические ситуации и дают возможность применить полученные знания и умения в каждом случае, проанализировать решения, что в дальнейшем поможет выработать оптимальные действия при решении какой-либо ситуации.

Деловая игра – средство развития профессионального творческого мышления. И в ходе игры человек приобретает умение решать для себя профессиональные задачи. Также этот метод помогает выявлять проблемы и причины их возникновения, устанавливать так называемые причинно-следственные связи, оценивать, анализировать каждый предложенный вариант для решения проблемы, принимать решение и определять механизм реализации, а также помогает работать в группе, развивает взаимопонимание между участниками игры.

Правилами деловой игры являются:

1. Правила;
2. Индивидуальная работа;
3. Групповое обсуждение;
4. Результат игры.

## **Технологическая карта занятия**

**Учебная дисциплина:** ОП 10. Правовые основы деятельности аварийно-спасательных формирований

**ФИО преподавателя:** Розметова А.Р.

**Тема занятия:** «Заключение и нарушение трудового договора»

Практическая работа №1, практическая работа №2.

**Тип занятия:** практическое занятие.

**Вид занятия:** деловая игра.

**Цели занятия:**

**Образовательная:** систематизация и контроль знаний обучающихся по разделу «Правовые и социальные гарантии спасателей».

**Воспитательная:** воспитание чувства ответственности за выполняемую работу, этических и эстетических качеств будущего специалиста, сотрудничество в коллективной деятельности.

**Развивающая:** развитие профессиональных навыков обучающихся по работе с юридическими документами.

**Раздаточный материал:**

Конкурсные задания;

Правила игры;

Готовые ситуации (приведены в приложениях);

Трудовой кодекс для «работодателя»;

ФЗ № 151 «Об аварийно-спасательных службах и статусе спасателей»

**Технические средства обучения:**

Не предусмотрено на данном занятии

## **Литература:**

### **Основная**

ФЗ №151, трудовой кодекс Российской Федерации.

Михайлова ЛА., Губанов В.М., Сибирякова З.А., Соломин В.П. «Правовые основы государственного и муниципального управления» – учебное пособие, изд. «Академия» 2015г.

### **дополнительная**

<http://base.garant.ru/10104543/3/> (Гарант плюс)

**Межпредметная связь:** осуществляется с предметами «Основы права», «Обществознание (вкл. Экономику и право)», «Психология экстремальных ситуаций».

### **Коды компетенций:**

Профессиональные: ПК 2.5

Общие: ОК 04

## Ход занятия

(структура, содержание, хронометраж)

№№ п/п	Структурные элементы занятия, их содержание, формы и методы их проведения	Время	Добавления, замечания, исправления
1	2	3	4
I	<p>Оргмомент.</p> <p>Проверяется списочный состав группы по журналу, отмечаются в журнале отсутствующие, обучающиеся и проверяется готовность обучающихся к учебному занятию.</p>	3-5 мин.	
II	Актуализация знаний по пройденному материалу.	до 10 мин.	
III	<p>Основная часть.</p> <p>Озвучивание темы занятия, формата.</p> <p>Объяснение (введение) хода деловой игры.</p> <p>Разделение обучающихся на три команды.</p> <p>Изучение ситуаций.</p> <p>Выполнение заданий, согласно ситуациям.</p> <p>Самостоятельная работа студентов с источниками информации, а также заранее выполненными практическими работами № 1, № 2.</p> <p>Игровой процесс</p> <p>Общая дискуссия и разбор оптимальных вариантов.</p>	до 60 мин.	
IV	<p>Домашнее задание и его разъяснение.</p> <p>Оформление отчета по командам.</p>	до 10 мин.	
V	<p>Выставление и аргументация оценок.</p> <p>Подводятся итоги занятия. Оценивается работа обучающихся на занятии, выставляются и комментируются оценки.</p>	до 5 мин.	

### **Ход деловой игры.**

На занятие все обучающиеся обязательно приходят с уже выполненными самостоятельно практическими работами №1, 2. После деловой игры, практические работы сдаются преподавателю.

Преподаватель сообщает цель занятия и объясняет правила игры

Обучающиеся делится на три команды. Первая команда состоит из 4 человек, выполняет роль работников, который устраивается на работу, согласно практической работе №1 и вторая команда (4 человека) – это работники, которые нарушили трудовой договор, т.е. практическая работа №2. Команды формируются по желанию. В первой и второй команде выбирают одного человека, который будет, выполнять роль работодателя и с кем в дальнейшем будут разыграны ситуации. Третья команда – это независимые наблюдатели, которые смогут анализировать ход деловой игры, ошибки, проблемы и решения. Таким образом, все обучающиеся будут иметь права и обязанности согласно их ролям и ролевым статусам.

Первой команде обучающихся в хаотичном порядке выдается ситуация №1, № 2, № 3, № 4 (Приложение 1).

- 1. Ситуация №1 «Молодой специалист, который только окончил образовательное учреждение»;**
- 2. Ситуация № 2 «Претендент, не имеющий специального образования»;**
- 3. Ситуация № 3 « Специалист, имеющий малолетнего ребенка»;**
- 4. Ситуация № 4 «Специалист, устраивающийся по краткосрочному договору».**

Руководитель поэтапно вызывает к себе в «кабинет» потенциальных работников, согласно представленным ситуациям.

Задача потенциального работника, заинтересовать работодателя, используя практические работы № 1, 2, а также используя профессиональный стандарт, устроится на работу, на определенную должность, согласно ситуациям. И ответить на вопросы в процессе разыгрывания ситуации, указанные в карточке.

Задача «работодателя», выбрать наиболее лучшего работника, согласно ФЗ № 151, ТК РФ, и знаниям и умениям в каждой должности, согласно ситуации.

Вторая команда обучающихся также получает карточки с ситуациями. Обучающимся необходимо в двух случаях доказать нарушение трудового договора со стороны работодателя, в двух других случаях нарушения исходят от сотрудников.

- 1. Ситуация №1 «Работодатель не предоставил информацию сотруднику, об изменениях в его трудовом договоре»**
- 2. Ситуация № 2 «После выхода из декрета одного из сотрудников, работодатель не предоставляет ему должность, по которой он был устроен».**
- 3. Ситуация № 3 «Работодатель не оплачивает сверхурочную работу сотруднику».**
- 4. Ситуация № 4 «Работодатель не предупредил сотрудника о расторжении трудового договора»**

После получения ситуаций и работы с дополнительными источниками в команде, воспроизводится каждая ситуация «работник-работодатель». Т.е. разыгрывается постановка. Третья команда наблюдающих независимых экспертов, после того, как выступит первая команда ведет осуждения и дискуссию и тоже самое выполняет после выступления второй команды. В конце игры, проходит общая дискуссия с возможными путями решения проблем, указанных в ситуациях.

### **Правила деловой игры.**

Деловая игра — моделирование процессов и механизмов принятия решений. В деловой игре процесс выработки решений происходит в условиях поэтапного, многошагового уточнения необходимых факторов, анализа информации, поступающей дополнительно и вырабатываемой в ходе игры. В процессе игры участники анализируют ситуацию, принимают и обсуждают решения, а также вступают между собой в определенные отношения, которые могут носить характер соперничества, сотрудничества, формального взаимодействия.

Для деловых игр характерно:

- жизненность и типичность ситуаций, рассматриваемых в ходе игры;
- регулярное повторение задач и процедур, составляющих суть игры;
- конфликтность и скрытые резервы. Как известно, отсутствие конфликтности исключает саму постановку проблемы, а отсутствие резервов не позволяет решить ситуацию;
- отсутствие полной информации, т. е. принятие решения в условиях неопределенности, в ситуации риска или противодействия;
- влияние принятых ранее решений на изменение обстановки в последующие моменты;
- действующие лица: участники и ведущие;
- наглядность последствий принимаемых решений;
- определенные правила и регламентация игры.

### **Порядок проведения деловой игры**

В деловой игре выделяют следующие этапы.

1. Введение в игру.
2. Разделение участников на группы.
3. Изучение ситуации.
4. Обсуждение ситуации в группах. Разработка групповой структуры.
5. Игровой процесс (анализ ситуации, принятие решения, его оформление).
6. Подведение итогов игры. Анализ деятельности групп. Оценка эффективности работы участников и групп.
7. Разбор оптимального варианта.
8. Общая дискуссия.

**Введение в игру:** этот этап помогает участникам понять цель игры и основные правила ее проведения.

**Разделение участников на группы:** оптимальный размер группы — 3–5 человек. Желательно, чтобы участники группы были равны по социальному статусу, интеллектуальному развитию, а также психологически совместимы.

**Изучение ситуации:** для изучения ситуации участники получают необходимую информацию от ведущего, а также обеспечиваются дополнительной информацией (например, правовыми или экономическими документами).

**Обсуждение ситуации в группах:** в процессе этого этапа задача ведущего — управлять работой групп, помогая отстающим группам, консультируя участников по вопросам, возникающим у них в процессе обсуждения. Для содействия в управлении группами ведущий может прибегнуть к помощи наблюдателей (ассистентов, консультантов), которые бы фиксировали особенности поведения участников и помогали бы им эффективно взаимодействовать.

Важным моментом является фактор времени. Конечно, не стоит постоянно напоминать участникам, сколько времени осталось, однако было бы разумно, если в кабинете, где проводится игра, висели часы.

**Игровой процесс:** после изучения ситуации начинается сам процесс игры, заключающийся в продуцировании участниками возможных решений поставленной задачи, их анализе, выработке общего заключения.

Вся информация, отражающая деятельность групп, по необходимости заносится в специальные протоколы, которые после игры обрабатываются и анализируются ведущим и ассистентами.

Например, анализируются стратегии взаимодействия, эффективность взаимодействия, количество выдвинутых решений, степень реалистичности решений и т. д.

**Подведение итогов игры:** на этом этапе проводится анализ деятельности групп и оценка принятых ими решений. Группы сравнивают свою стратегию и стратегию конкурентов, на собственном опыте наблюдают эффективность разных стратегий принятия решений.

**Разбор оптимального варианта:** после анализа деятельности групп важным является вынесение единого, правильного (эффективного) решения

конкретной ситуации, соотнесение его с реальными обстоятельствами, обоснование принятия этого решения.

**Общая дискуссия:** целью дискуссии является закрепление принятого решения, а также заострение внимания участников на возможности переговоров, взаимодействия в решении многих актуальных проблем.

### **Роль ведущего в деловой игре**

Роль ведущего при проведении игры весьма многогранна: до игры — он инструктор, в процессе игры — консультант, по ее окончании — судья, и, наконец,— руководитель дискуссии. Все это требует от ведущего соответствующих знаний, умений и навыков.

Ведущий должен чувствовать специфику данной формы групповой работы. Игра — это живое моделирование реально происходящих процессов и ситуаций жизни, и здесь инструкциями и правилами ход игры предусмотреть невозможно. Каждый раз одна и та же игра (по сюжету и правилам) проходит иначе, и главная роль в этом — роль ведущего.

Игра должна проходить в атмосфере творчества, эмоционального подъема, психологической безопасности, поскольку она является ценным опытом межличностного и межгруппового взаимодействия, усвоение которого может стать очередным шагом к выработке навыков эффективного существования в социуме.

**Команда № 1.**

**Ситуация №1 «Молодой специалист, который только окончил образовательное учреждение»:**

Представьте, что вы только что окончили среднее профессиональное учебное заведение. Ваша квалификация техник-спасатель. Вам необходимо устроиться на работу, но у вас нет опыта.

Что необходимо предоставить при трудоустройстве? На какую службу вас могут взять? Какие льготы вы можете получить? Какими навыками и умениями вы должны обладать, чтобы специалистом 1-2 разряда?

**Ситуация № 2 «Претендент, не имеющий специального образования»:**

Представьте, что вы собираетесь устроиться на должность спасателя, без класса. Возможно ли такое трудоустройство? Какие документы необходимо предоставить при трудоустройстве?

**Ситуация № 3 « Специалист, имеющий малолетнего ребенка»:**

Представьте ситуацию, что Вы устраиваетесь на работу, имея малолетнего ребенка (3.4.лет). Возможно, ли вам трудоустроится на должность психолога? Какие документы необходимо предоставить? Какими льготами и правами вы можете обладать? Какими навыками вы должны обладать?

**Ситуация № 4 «Специалист, устраивающийся по краткосрочному договору»:**

Представьте, Вы устраиваетесь на должность начальника инспекции, по краткосрочному договору. Что вам необходимо предоставить при трудоустройстве? Какие навыки должны быть? В каком случае с вами могут подписать долгосрочный договор.

**Команда № 2.**

**Ситуация №1 «Работодатель не предоставил информацию сотруднику, об изменениях в его трудовом договоре»:**

Работодатель решил пересмотреть трудовые обязанности сотрудника, в должности спасателя 2 класса и при очередной из проверок сделал замечание за то, что сотрудник не выполняет свои обязанности согласно договору. Правомерно ли поступил работодатель? Что делать сотруднику?

**Ситуация № 2 «После выхода из декрета одного из сотрудников, работодатель не предоставляет ему должность, по которой он был устроен»:**

После выхода из декретного отпуска, сотрудница не может вернуться на свою должность по трудовому договору, так как на ее место работодатель взял нового сотрудника и подписал с ним трудовой договор. Правомерны ли действия работодателя? Какими правами обладает сотрудник, который находится в декретном отпуске по ТК РФ?

**Ситуация № 3 «Работодатель не оплачивает сверхурочную работу сотруднику»:**

Сотрудник систематически выполняет сверхурочную работу и его рабочий день составляет 10 часов. Вместо 8 часов, которые были указаны трудовом договоре. В таблице рабочего времени сверхрабочие часы отражаются, но работодатель не оплачивает это.

Имеет ли право так поступать работодатель? Что делать в данном случае работнику?

**Ситуация № 4 «Работодатель не предупредил сотрудника о расторжении трудового договора»:**

Работодатель решил не продлевать трудовой договор с сотрудником и при этом не предупредил его. Каковы ваши действия как работника?