



Ministerul Educației și Cercetării al Republicii Moldova
Centrul de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale

"Aprob"

Directorul Centrului de Excelență în Informatică și
Tehnologii Informaționale



Vitalie Zavadschi

Curriculumul modular

S.07.O.024 Dreptul muncii și protecției sociale

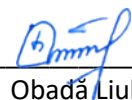
Specialitatea: **41510 Servicii administrative și de secretariat**

Calificarea: **Asistent manager**

Aprobat de:

Consiliul metodic-științific al Centrului de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale, proces verbal Nr 3 din 31.10.2022

Director adjunct



Obadă Liuba

Autor:

Mihailov Tatiana, profesor, Centrului de Excelență în Informatică și Tehnologii Informaționale

Actualizat în baza Planului de învățământ nr. SC-12/20, aprobat prin OMEC Nr.1310, din 23.11.2020

Recenzenți:

Diacon Ion, secretarul preturii s. Botanica, mun.Chișinău

Florea Adelina, notar, doctor în drept, conferențiar universitar

Adresa Curriculumului în Internet:

Portalul național al învățământului profesional tehnic

<https://mecc.gov.md/ro/content/curriculum-invatomintul-profesional-tehnic-postsecundar>

Cuprins

I. Preliminarii	4
II. Motivația, utilitatea modulului pentru dezvoltarea profesională	4
III. Competențele profesionale specifice modulului	5
IV. Administrarea modulului	5
V. Dreptul muncii și protecției sociale	6
VI. Repartizarea orientativă a orelor pe unități de învățare	11
VII. Studiu individual ghidat de profesor	12
VIII. Sugestii metodologice.....	12
IX. Sugestii de evaluare a competențelor profesionale	15
X. Resursele necesare pentru desfășurarea procesului de studii	17
XI. Resursele didactice recomandate elevilor	17

I. Preliminarii

Dreptul muncii reprezintă la momentul actual cea mai dinamică ramură a dreptului, care vizează în mod direct legată activitatea multor persoane. Reglementarea juridică a conceptului de formare profesională, încadrare în muncă, salariile, concediile, modificarea și încetarea raporturilor juridice de muncă se regăsesc în normele de drept al muncii. Sub incidența normelor juridice ale dreptului muncii cad persoanele care se pregătesc pentru a obține o profesie sau o meserie, salariații propriu-ziși, persoanele care se află în căutarea unui loc de muncă (șomerii), precum și angajatorii.

Modulul "Dreptul muncii și protecției sociale" prezintă noțiuni fundamentale despre contractul individual și colectiv de muncă, timpul de muncă și de odihnă, și alte instituții importante ale acestei ramuri de drept, care privesc viața cotidiană a majorității populației active a unui stat.

Modulul respectiv este structurat în cincisprezece unități de învățare și este destinat formării deprinderilor de interpretare a normelor juridice de drept al muncii.

Pentru studierea acestui modul este necesară cunoașterea prealabilă a următoarelor unități de curs:

F.03.O.010 Teoria generală a dreptului.

F.04.O.013 Drept constituțional.

F.06.O.016 Drept administrativ.

S.05.O.019 Elemente de drept civil.

S.04.A.032 Dreptul familiei și acte de stare civilă.

II. Motivația, utilitatea modulului pentru dezvoltarea profesională

Obiectivul principal al modulului „Dreptul muncii și protecției sociale” este acumularea și asimilarea unui volum de cunoștințe speciale care vor sta la baza formării unor abilități în ceea ce privește modul de apariție, modificare, suspendare și de stingere a unui raport juridic de muncă. Așadar, scopul prioritar al disciplinei constă în formarea unui minim de deprinderi, modalități și convingeri necesare unui specialist cu calificarea „Asistent manager”. Caracterul complex al acestei ramuri de drept vizează viața cotidiană a majorității populației active a unui stat. Instrument al politicii sociale și economice, al gestiunii diverselor categorii de unități, dreptul muncii și protecției sociale exercită o influență considerabilă asupra economiei naționale. De asemenea, această ramură de drept, contribuie la orientarea pieței muncii, influențează repartiția venitului național, dar obiectivul său esențial îl constituie protecția salariaților.

III. Competențele profesionale specifice modulului

Competențele profesionale ale viitorului absolvent evidențiază capacitatea de a integra cunoștințele teoretice cu deprinderile practice în realizarea activității profesionale și a obține performanțe descrise în calificarea profesională. Astfel, modulul „Dreptul muncii și protecției sociale” formează următoarele competențe profesionale specifice:

CS1. Aplicarea prevederilor legale privind instituția contractului colectiv de muncă și a convenției colective de muncă.

CS2. Identificarea prevederilor legale privind timpul de muncă și de odihnă.

CS3. Determinarea condițiilor de salarizare a muncii.

CS4. Determinarea conceptului de disciplină a muncii și formelor de răspundere existente în dreptul muncii.

IV. Administrarea modulului

Semestrul	Numărul de ore				Modalitatea de evaluare	Numărul de credite
	Total	Contact direct		Lucrul individual		
		Prelegeri	Practică/ Seminar			
VII	90	45	15	30	Examen	3

V. Dreptul muncii și protecției sociale

Unități de competență	Unități de conținut	Abilități
1. Dreptul muncii ca ramură a sistemului național de drept		
<i>UC1.</i> Identificarea locului și importanței dreptului muncii în cadrul sistemului de drept național	1. Obiectul de reglementare a dreptului muncii. 2. Metoda de reglementare a dreptului muncii. 3. Sistemul dreptului muncii. 4. Delimitarea dreptului muncii de alte ramuri de drept.	A1. Identificarea obiectului de reglementare a dreptului muncii; A2. Identificarea particularităților sistemului dreptului muncii;
2. Izvoarele dreptului muncii		
<i>UC2.</i> Delimitarea izvoarelor naționale față de cele internaționale ale dreptului muncii	1. Noțiunea și clasificarea izvoarelor de drept al muncii. 2. Izvoarele dreptului muncii comune cu izvoare ale altor ramuri de drept. 3. Izvoarele specifice ale dreptului muncii. 4. Izvoarele internaționale ale dreptului muncii. 5. Aplicarea în timp, spațiu și asupra persoanelor a normelor de drept al muncii.	A3. Identificarea trăsăturilor izvoarelor specifice ale dreptului muncii; A4. Determinarea izvoarelor internaționale de drept al muncii; A5. Stabilirea principiilor de aplicare în timp, spațiu și asupra persoanelor a normelor de drept al muncii.
3. Principiile dreptului muncii		
<i>UC3.</i> Stabilirea corelației dintre principiile dreptului muncii cu principiile generale de drept	1. Noțiunea principiilor dreptului muncii. 2. Principiile interraturale ale dreptului muncii. 3. Principiile ramurale ale dreptului muncii. 4. Funcțiile dreptului muncii.	A6. Identificarea principiilor dreptului muncii;

Unități de competență	Unități de conținut	Abilități
4. Raportul juridic de muncă		
<i>UC4.</i> Determinarea trăsăturilor raportului juridic de muncă	1. Noțiunea, trăsăturile și formele raportului juridic de muncă. 2. Elementele raportului juridic de muncă. 3. Apariția, modificarea, suspendarea și încetarea raportului juridic de muncă.	A7. Determinarea obiectului și conținutului raportului juridic de muncă; A8. Stabilirea modului de încheiere, modificare și încetare a unui raport juridic de muncă.
5. Subiecții dreptului muncii		
<i>UC5.</i> Identificarea principalelor categorii de subiecți ai dreptului muncii	1. Noțiunea și clasificarea subiecților dreptului muncii. 2. Salariatul și angajatorul în calitate de subiecți ai dreptului muncii. 3. Sindicatele și patronatele - subiecte colective ale dreptului muncii.	A9. Identificarea statului juridic al angajatorului cu cel al salariatului A10. Precizarea rolului subiecților reprezentativi în dreptul muncii.
6. Parteneriatul social în sfera muncii		
<i>UC6.</i> Stabilirea formelor de realizare a parteneriatului social	1. Considerații generale privind parteneriatul social. 2. Subiecții, sistemul și formele parteneriatului social. 3. Contractul colectiv de muncă. 4. Convenția colectivă.	A11. Recunoașterea partenerilor sociali și a organelor parteneriatului social; A12. Stabilirea conținutului și efectelor contractului colectiv de muncă și a convenției colective de muncă; A13. Identificarea organelor responsabile pentru înregistrarea contractelor colective de muncă și a convențiilor colective de muncă.
7. Contractul individual de muncă		
<i>UC7.</i> Identificarea efectelor juridice ale contractului	1. Noțiunea și elementele esențiale ale contractului individual de muncă.	A14. Identificarea elementelor esențiale ale contractului individual de muncă;

Unități de competență	Unități de conținut	Abilități
individual de muncă	2. Trăsăturile caracteristice ale contractului individual de muncă. 3. Condițiile de încheiere a contractului individual de muncă. 4. Conținutul și forma contractului individual de muncă. 5. Modificarea și suspendarea contractului individual de muncă 6. Noțiunea încetării contractului individual de muncă și clasificarea temeiurilor de încetare. 7. Demisia și concedierea.	A15. Identificarea temeiurilor de modificare și suspendare a contractului individual de muncă; A16. Recunoașterea efectelor juridice ale încetării contractului individual de muncă;
8. Timpul de muncă și timpul de odihnă		
UC8. Identificarea formelor specifice de organizare a timpului de muncă și a timpului de odihnă	1. Definiția și clasificarea timpului de muncă și a timpului de odihnă. 2. Durata timpului de muncă și a timpului de odihnă. 3. Formele specifice de organizare a timpului de muncă și a timpului de odihnă. 4. Concediile anuale și concediile sociale.	A17. Stabilirea duratei timpului de muncă și a timpului de odihnă pentru fiecare categorie de salariați; A18. Recunoașterea formelor specifice de organizare a timpului de muncă și a timpului de odihnă;
9. Salarizarea		
UC9. Determinarea modului de stabilire a salariului	1. Noțiunea și structura salariului. 2. Principiile aplicabile în materia salarizării. 3. Sistemele tarifare și netarifare de stabilire a salariului. 4. Modul de plată a salariului și reținerile din salariu. 5. Salarizarea muncii prestate în condiții speciale.	A19. Utilizarea sistemelor tarifare și netarifare de salarizare; A20. Identificarea modului de plată a salariului și a reținerilor salariale; A21. Stabilirea modului de salarizare pentru condiții speciale de muncă.

Unități de competență	Unități de conținut	Abilități
10. Disciplina muncii și răspunderea disciplinară		
UC10. Stabilirea procedurii de aplicare și executare a sancțiunilor disciplinare	1.Noțiunea, trăsăturile caracteristice și modalitățile disciplinei muncii. 2. Stimulările pentru succese în muncă. 3. Condițiile și trăsăturile caracteristice ale răspunderii disciplinare. 5. Tipurile de sancțiuni disciplinare și procedura de aplicare a acestora.	A22. Cunoașterea sancțiunilor disciplinare; A23. Stabilirea procedurii de aplicare a sancțiunilor disciplinare.
11. Sănătatea și securitatea în muncă		
UC11. Stabilirea conceptului de sănătate și securitate la locul de muncă	1.Considerații generale privind sănătatea și securitatea în muncă. 2.Obligațiile angajatorului în domeniul sănătății și securității în muncă. 3. Obligațiile și drepturile salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă. 4.Accidente de muncă și modul de cercetare a acestora.	A24. Determinarea obligațiilor angajatorilor și a salariaților în domeniul sănătății și securității în muncă; A25. Stabilirea modului de cercetare a accidentelor de muncă.
12. Răspunderea materială în dreptul muncii		
UC12. Identificarea trăsăturilor caracteristice ale răspunderii materiale în dreptul muncii	1. Noțiunea, trăsăturile și formele răspunderii materiale în dreptul muncii. 2. Răspunderea materială a angajatorului față de salariat. 3.Răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului.	A26. Identificarea formelor răspunderii materiale în dreptul muncii; A27. Compararea răspunderii materiale a angajatorului față de salariat cu răspunderea materială a salariatului pentru prejudiciul cauzat angajatorului.

Unități de competență	Unități de conținut	Abilități
13. Jurisdicția muncii		
UC13. Implementarea procedurii de soluționare a litigiilor individuale de muncă și a conflictelor colective de muncă	1. Noțiunea, obiectul și principiile jurisdicției muncii. 2. Clasificarea litigiilor de muncă. 3. Noțiunea, obiectul și procedura de soluționare a litigiilor individuale de muncă. 4. Noțiunea și caracterele conflictelor colective de muncă. Soluționarea acestora prin intermediul procedurii de conciliere. 5. Greva.	A28. Stabilirea procedurii de soluționare a litigiilor individuale de muncă; A29. Determinarea procedurii de declararea a grevei și stabilirea limitelor ei legale.
14. Supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației muncii		
UC14. Precizarea tipurilor de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii	1. Noțiunea, esența și organele de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii. 2. Inspectoratul de Stat al Muncii. 3. Alte organe competente în domeniu.	A30. Identificarea conceptului de supraveghere și control asupra respectării legislației muncii; A31. Stabilirea organelor competente în domeniul supravegherii și controlului asupra respectării legislației muncii.
15. Dreptul internațional al muncii		
UC15. Precizarea subiecților și rolului dreptului internațional al muncii	1. Noțiunea și importanța dreptului internațional al muncii. 2. Rolul Organizației Internaționale a Muncii. 3. Rolul Uniunii Europene și a Consiliului Europei.	A32. Argumentarea avantajelor Convențiilor OIM , ratificate de către Republica Moldova;

VI. Repartizarea orientativă a orelor pe unități de învățare

Nr. crt.	Unități de învățare	Numărul de ore			
		Total	Contact direct		Lucrul individual
			Prelegeri	Practică/ Seminar	
1.	Dreptul muncii ca ramură a sistemului național de drept	2	2	-	-
2.	Izvoarele dreptului muncii	4	2	2	-
3.	Principiile dreptului muncii	2	2	-	-
4.	Raportul juridic de muncă	2	2	-	-
5.	Subiecții dreptului muncii	12	3	1	8
6.	Parteneriatul social în sfera muncii	8	6	2	-
7.	Contractul individual de muncă	21	9	4	8
8.	Timpul de muncă și timpul de odihnă	8	1	1	6
9.	Salarizarea	2	2	-	-
10.	Disciplina muncii și răspunderea disciplinară	8	2	2	4
11.	Sănătatea și securitatea în muncă	2	2	-	-
12.	Răspunderea materială în dreptul muncii	7	2	1	4
13.	Jurisdicția muncii	6	5	1	-
14.	Supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației muncii	2	1	1	-
15.	Dreptul internațional al muncii	4	4	-	-
	Total	90	45	15	30

VII. Studiu individual ghidat de profesor

Materii pentru studiul individual	Produse de elaborat	Modalități de evaluare	Termeni de realizare
1. Subiecții dreptului muncii. Contractul individual de muncă. Timpul de muncă și timpul de odihnă			
1.1 Salariatul și angajatorul ca subiecți principali ai dreptului muncii	Proiect individual: Statutul juridic al salariatului sau a angajatorului (drepturi, obligații, particularități, relații cu alte subiecți în cadrul raporturilor de muncă)	Prezentarea proiectului	Săptămâna 6-7
1.2 Descrierea modului de încheiere, modificare, suspendare și încetare a contractului individual de muncă	Modificarea, suspendarea și încetarea contractului individual de muncă.		
1.3 Formele specifice de organizare a timpului de muncă și de odihnă	Durata timpului de muncă Concediile anuale și sociale		
2. Disciplina muncii și răspunderea disciplinară .Răspunderea materială în dreptul muncii			
2.1 Procedura de aplicare și executare a sancțiunilor disciplinare	Proiect de grup Procedura de aplicare a fiecărui tip de sancțiune disciplinară	Prezentarea proiectului	Săptămâna 10 - 12
2.2 Răspunderea materială a salariatului față de angajator	Răspunderea materială a salariatului față de angajator		

VIII. Sugestii metodologice

Un proces de predare-învățare eficient și real presupune folosirea metodologiei și pedagogiei potrivite cerințelor generației actuale de elevi, folosirea noilor tehnologii și a unui mediu educațional în continuă schimbare. Un proces de predare-învățare activ, interactiv oferă oportunități de interacțiune profesor – elev, elev – elev și elev – resurse(studiu de caz, proiecte, jocuri de rol, etc.).

În predarea modulului „Dreptul muncii și protecției sociale” este oportun a folosi următoarele metode participativ - active:

- Metoda proiectului
- Predarea/ învățarea reciprocă
- Studiul de caz
- Ciorchinele

Proiectul reprezintă un plan sau intenție de a întreprinde ceva, de a organiza, de a face un lucru. Proiectul educativ este o metodă activ-participativă, este un produs al imaginației elevilor, care presupune transferul de cunoștințe, deprinderi, capacități, facilitând abordări interdisciplinare precum și consolidarea abilităților sociale ale elevului.

Proiectul poate fi utilizat ca metodă de evaluare dar și ca strategie de învățare.

Proiectul poate fi individual sau de grup.

În derularea unui proiect trebuie respectate mai multe etape:

- Alegerea temei se va face prin negociere între elevi și cadrul didactic, care va propune elevilor mai multe teme, dintre care ei își vor alege una.
- Formularea obiectivelor și planificarea reprezintă etapa în care elevii trebuie să conștientizeze obiectivele urmărite și demersul de realizare și de prezentare a proiectului.
- Realizarea proiectului poate avea loc individual sau în grup. În această etapă, cadrul didactic va acorda sprijin concret elevilor.
- Prezentarea proiectului - membrii grupului decid asupra formei de prezentare, profesorul având rol de monitorizare și evaluare. Proiectul poate fi prezentat în diverse moduri, în funcție de tema abordată și scopul vizat.
- Evaluarea proiectului va încheia acest demers: aprecieri, întrebări, schimb de idei, autoevaluare. Rolul profesorului este de a-i conduce pe elevi la feed-back, de a-i face să înțeleagă greșelile făcute, eficiența muncii și experiența câștigată.

Punctele forte ale acestei metode sunt:

- Pentru elevi, acest stil de învățare este foarte atractiv, deoarece derivă din autenticitatea experiențelor.
- Învățând prin proiecte, elevii își pot dezvolta aptitudini reale, cerute în zilele noastre, cum ar fi:
 - spiritul de echipă;
 - capacitatea de a lua decizii;
 - inițiativa;
 - comunicarea eficientă;
 - capacitatea de a rezolva probleme complexe;
 - capacitatea de auto – direcționare.

Metoda proiectului este recomandată pentru predarea – învățarea următoarelor unități de conținut:

1. *Raportul juridic de muncă*
2. *Subiecții dreptului muncii*
3. *Contractul individual de muncă*
4. *Disciplina muncii și răspunderea disciplinară*

Metoda predării/ învățării reciproce este o strategie instrucțională de învățare a tehnicilor de studiere a unui text. După ce sunt familiarizați cu metoda elevii interpretează rolul profesorului, instruindu-și colegii. Are loc o dezvoltare a dialogului elev – elev. Se poate desfășura pe grupe sau cu toată clasa.

Metoda învățării reciproce este centrată pe patru strategii de învățare folosite de oricine care face un studiu de text pe teme sociale sau științifice.

Aceste strategii sunt:

- *Rezumarea* înseamnă expunerea a ceea ce este mai important din ceea ce s-a citit; se face un rezumat.
- *Punerea de întrebări* se referă la listarea unei serii de întrebări despre informațiile citite; cel ce pune întrebările trebuie să cunoască bineînțeles și răspunsul.
- *Clarificarea* presupune discutarea termenilor necunoscuți, mai greu de înțeles, apelul la diverse surse lămuritoare, soluționarea neînțelegerilor.
- *Prezicerea* se referă la exprimarea a ceea ce cred elevii că se va întâmpla în continuare, bazându-se pe ceea ce au citit.

Metoda va fi folosită pentru predarea – învățarea următoarelor teme:

1. *Dreptul muncii ca ramură a sistemului național de drept*
2. *Izvoarele dreptului muncii*
3. *Principiile dreptului muncii*
4. *Parteneriatul social în sfera muncii*
5. *Timpul de muncă și timpul de odihnă*
6. *Dreptul internațional al muncii*

Studiul de caz este o metodă ale cărei caracteristici o recomandă îndeosebi în predarea și învățarea disciplinelor de specialitate, dar în egală măsură poate fi luată în calcul și ca o metodă alternativă de verificare a capacității elevilor de a realiza astfel de demersuri (de analiză, de înțelegere, de interpretare a unor fenomene, de exersare a capacității de argumentare, de emitere a unor judecăți de valoare, precum și de formare și dezvoltare a trăsăturilor de personalitate).

Metoda studiului de caz este recomandată pentru:

1. *Contractul colectiv de muncă și convenția colectivă de muncă*
2. *Răspunderea materială în dreptul muncii,*
3. *Jurisdicția muncii*

Metoda ciorchinelui constă în exprimarea grafică a conexiunilor dintre idei, o modalitate de a realiza asociații noi de idei sau de a releva noi sensuri ale ideilor.

Metoda ciorchinelui este recomandată pentru:

1. *Salarizarea*
2. *Sănătatea și securitate în muncă*
3. *Supravegherea și controlul de stat asupra respectării legislației muncii*

Realizarea procesului educațional în condițiile actuale, a generat o reorientare a întregului sistem educațional de la instruirea tradițională la cea de la distanță/ on-line, solicitând competențe și instrumente noi, implicând elaborări/modificări/adaptări atât a strategiilor de transmitere a conținuturilor, cât și a celor de organizare/monitorizare/evaluare a procesului de învățare, impunând necesitatea sporirii esențiale a gradului de implicare a tuturor actorilor educaționali: elevilor, profesorilor, părinților.

Platformele educaționale online îmbunătățesc calitativ conținutul învățământului, conducând la ameliorarea procesului instructiv-educativ prin însușirea unor procese de învățare active și autonome, creșterea interesului elevilor pentru instruire, crearea unor medii noi de învățare formală sau nonformală, individuală și în grup. Diverse platforme au fost adoptate de unitățile de învățământ ca o alternativă la educația tradițională, ea poate completa activitatea didactică din instituție, dar nu o poate înlocui.

În vederea eficientizării procesului instructiv-educativ la distanță al acestui curs se crează cursuri electronice pe platforma e-learning, pe platforme de tip e-Learning precum Moodle, Platforma AeL (Advanced eLearning), precum și eTwinning, Google Classroom, DigitalEdu, Testmoz, Worwall, etc.

Deasemene sunt utilizate următoarele instrumente și aplicații digitale precum: Google Meet, Zoom, Google Forms, Prezi, Mentimeter, etc.

IX. Sugestii de evaluare a competențelor profesionale

Activitatea didactică, indiferent de tipul și gradul (nivelul) instituției de învățământ, se desfășoară în conformitate cu anumite finalități, cunoscute sub denumirea de obiective pedagogice sau didactice.

A stabili o strategie de evaluare în învățământ echivalează cu a fixa când evaluezi, sub ce formă, cu ce metode și mijloace, cum valorifici informațiile obținute etc.

Evaluarea este realizată întotdeauna cu un anumit scop. Diversitatea situațiilor educative, precum și spectrul larg de obiective presupun aplicarea unor variate strategii de evaluare, în unele cazuri apare necesitatea de a compara performanțele elevilor; în altele - de a determina nivelul achizițiilor elevului în raport cu un obiectiv fixat. Există situații în care se impune identificarea abilității elevilor de a executa acțiuni necesare pentru rezolvarea unei probleme specifice; în alte situații se urmărește obținerea unor informații generale despre performanțe în contextul dezvoltării preconizate și al devierilor posibile. În sfârșit, profesorul are nevoie de o înțelegere amplă, cuprinzătoare a comportamentului elevului.

Sunt numeroase argumente „pro” și „contra” utilizării exclusive a uneia sau alteia dintre metodele cunoscute. În realitate, îmbinarea lor constituie soluția cea mai potrivită.

Metoda de evaluare orală

Este una dintre cele mai răspândite și se poate aplica individual sau pe grupe de elevi. Principalul avantaj al acestei metode îl constituie posibilitatea dialogului profesor-elev, în cadrul căruia profesorul își poate da seama nu doar „ce știe” elevul, ci și cum gândește el, cum se exprimă, cum face față unor situații problematice diferite de cele întâlnite pe parcursul instruirii. Cu prilejul examinării orale, profesorul îi poate cere elevului să-și motiveze răspunsul la o anumită întrebare și să-l argumenteze, după cum tot el îl poate ajuta cu întrebări suplimentare atunci când se află în impas.

Metoda are însă și unele dezavantaje: ea este mare consumatoare de timp, timp care, adesea, le lipsește profesorilor.

Un alt dezavantaj este și acela referitor la dificultatea de a selecționa, pentru toți elevii examinați, întrebări cu același grad de dificultate. Pentru a elimina aceste dezavantaje se pot stabili anumite restricții cu privire la durata acestor examinări orale, în funcție de vârstă; întrebările vor fi stabilite din vreme pentru a fi cât mai uniforme, ca grad de dificultate, pentru întregul grup de elevi supus verificării, formularea lor făcându-se clar și precis, fără ambiguități.

Metoda de evaluare scrisă

Este utilizată sub diferite forme: extemporal, teză, test, chestionar, eseu, referat, temă executată acasă, portofoliu, proiect etc.

Prin această metodă se asigură uniformitatea subiectelor (ca întindere și ca dificultate îndeosebi) pentru elevii supuși evaluării, ca și posibilitatea de a examina un număr mai mare de elevi în aceeași unitate de timp. Ea îi avantajează pe elevii emotivi și-i pune la adăpost pe profesorii tentați să evalueze preferențial prin metoda orală.

Ca și metoda de evaluare orală și cea scrisă are unele dezavantaje sau limite: la teste, de exemplu, elevii pot ghici răspunsurile la itemii cu alegere multiplă; la extemporale și teze se poate copia.

La fel ca în cazul evaluării orale, pentru evaluarea scrisă, este necesar să se stabilească unele *criterii de apreciere*.

- La cerințele de conținut, ar trebui să se țină cont de *volumul* și *corectitudinea* cunoștințelor, de *rigoarea* demonstrațiilor (acolo unde este cazul). Important este întotdeauna să nu se omită *cunoștințele esențiale* din materia supusă verificării (examinării).
- Prezentarea conținutului să se facă sistematic și concis, într-un limbaj *inteligibil* (riguros din punct de vedere științific și corect din punct de vedere gramatical).
- Forma lucrării presupune și o anumită organizare a conținutului (în funcție de specificul acestuia), unele sublinieri, realizarea unor scheme, tabele și grafice, pentru a pune în valoare unele idei principale și a-i permite corectorului să urmărească, mai ușor, aceste idei.

Metoda de evaluare practică

Le permite profesorilor să constate la ce nivel și-au format și dezvoltat elevii anumite deprinderi practice, capacitatea de „a face” (nu doar de „a ști”).

Și, la această categorie de probe, evaluatorii trebuie să stabilească unele criterii, norme și/sau cerințe pedagogice, pentru că, de fapt, evaluarea din învățământ, prin oricare dintre metode s-ar realiza are, prin excelență, o valoare, o semnificație pedagogică. Aceste cerințe nu trebuie să difere de cele formulate pe parcursul instruirii, în schimb, ele trebuie să fie cunoscute și de elevi, împreună cu baremurile (standardele) de notare.

În practica de instruire sunt folosite și alte metode de evaluare a nivelului de pregătire al elevilor, atât pe parcursul instruirii cât și la sfârșitul ei.

Menționăm câteva, întâlnite mai des, în activitatea profesorilor:

- observarea;
- referatul;
- fișa de evaluare;
- proiectul;
- portofoliul.

Evaluarea în didactica modernă este o evaluare formativă, axată pe proces. Ea este dinamică, flexibilă și asigură reglarea din mers a activității educaționale. Toate aceste principii simple funcționează perfect în mediul educațional din cadrul unei clase fizice.

Învățământul din RM însă, traversează o perioadă de detașare de stilul tradițional de predare, elevilor de azi fiindu-le necesare modalități flexibile de lucru, materiale didactice moderne, modalități auxiliare ingenioase de canalizare a atenției.

Instrumentele digitale utilizate în cadrul cursului ce oferă un format distractiv, creativ, inovativ al orelor sunt: Kahoot, Learning Apps, Padlet, Quizizz, Mentimeter, Canva, etc.

X. Resursele necesare pentru desfășurarea procesului de studii

Mijloace recomandate	
- Calculator; - Proiector; - Planșe; - Postere; - Manuale; - Culegeri de acte normative.	

XI. Resursele didactice recomandate elevilor

Nr. crt.	Denumirea resursei	Locul în care poate fi consultată/ accesată/ procurată resursa	Numărul de exemplare disponibile
1.	Codul Muncii al Republicii Moldova nr. 154 din 28.03.2003	Biblioteca CEITI, Librării, Internet	
2.	Romandaș N., Boișteanu E. Dreptul Muncii, Chișinău, 2015	Biblioteca CEITI, Librării, Internet	
4.	Romandaș N., Boișteanu E., Eșanu O., Lungu A., Dreptul muncii. Indicații metodice (pentru lecții practice), Chișinău, 2011.	Librării, Internet	

3.	Negru T, Scorțescu C. Dreptul muncii, Curs Universitar, Chișinău: Labirint, 2010	Librării, Internet	
4.	Dragoș D. ș.a. Dreptul muncii, Curs universitar, ediția a III-a, Cluj-Napoca: Sfera Juridică, 2007	Librării, Internet	
5.	Țiclea A. Dreptul Muncii, Curs Universitar, București: Univesul Juridic, 2007	Librării, Internet	
6.	Jurca C. Dreptul muncii, Suport de curs, Constanța: Europolis, 2011	Librării, Internet	