



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных
технологий

Разработка практических заданий в процессе изучения дисциплины
«Трудовое право» в профессиональной образовательной организации

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

Проверка на объем заимствований:
58,42 % авторского текста

Выполнил:

студент группы ЗФ-411/112-4-1Ш
Каширский Николай Витальевич

Н.В. Соколов
Научный руководитель:

старший преподаватель,
Моисеева Елена Викторовна

Работа рекомендована к защите
рекомендована / не рекомендована

« 14 » 05 2017 г.

декан факультета

Е.И. Иголкина
Е.И. Иголкина

Челябинск
2017

ВВЕДЕНИЕ

На современном этапе экономического, политического и социального развития Российской Федерации, стране все больше требуются квалифицированные специалисты, качество подготовки которых остается актуальной проблемой современного профессионального образования. На подготовку таких специалистов направлена и политика нашего государства по введению нового поколения федеральных государственных образовательных стандартов (далее ФГОС). Внешними факторами, обуславливающими необходимость введения ФГОС, явились рекомендации Болонского процесса и участие России в построении единого общеевропейского образовательного пространства.

Действующие ФГОС СПО требуют приведения образовательных программ и технологий в соответствие с потребностями рынка. Практико-ориентированность стандартов диктует необходимость внедрения таких форм, которые будут направлены не просто на «слепое» увеличение количества часов на практические (лабораторные) занятия, учебную и производственную практику, а обеспечивать качественное формирование профессиональных компетенций будущего специалиста.

Подготовка практического занятия в настоящее время требует от преподавателя системного компетентного подхода в целеполагании, проведении и оценке результатов, единства формирования и развития профессиональных и общих компетенций. Необходимо использовать интерактивные и деятельностные технологии, формы и методы обучения, обеспечивающие субъектную позицию обучающихся в образовательном процессе. Очень важно создать необходимые условия для приобретения практического опыта посредством оптимального сочетания фундаментальных и практических знаний. Учебный процесс должен быть ориентирован на развитие самостоятельности и ответственности обучающегося за результаты своей деятельности.

Следовательно, содержание заданий для обучающихся должно включать все виды учебной деятельности, приближенные к профессиональной, а именно: выполнение заданий, ориентированных на запросы работодателей (составление документов, решение ситуационных профессиональных задач и пр.), научно-исследовательской работы, участие в деловых, ролевых, имитационных играх.

Методологической основой исследования явились труды ученых, раскрывающие фундаментальные проблемы профессионального образования (А. Н. Лейбович, С. Я. Батышев, В. А. Федоров, П. Ф. Анисимов, Л. Г. Семушина, И. П. Смирнов и др.), теория учебной деятельности (Л. С. Выготский, А. Н. Леонтьев, И. Я. Лернер, А. К. Маркова, М. Н. Скаткин, В. А. Крутецкий и др.); теория познавательной активности человека и познавательной активности в обучении (Д.Б. Годовикова, Т.М. Землянухина, М.И. Лисина, Г.Ц. Молонов, З.Ф. Чехлова, Т.И. Шамова, Г.И. Щукина); сущность и механизмы практико-ориентированного обучения (Ю.Н. Галагузова, Л.В. Собанова, В.Е. Мелехова, В. Байденко, В.А. Болотников, В.П. Борисенков, В.В. Сериков, Ю.П. Ветров, П.И. Образцов, Ф.Г. Ялалова и др.)

Из актуальности тематики можно выявить противоречие исследования, между необходимостью повышения качества профессиональной подготовки учащихся среднего профессионального образования и недостаточным учебно-методическим обеспечением дисциплин для решения данного вопроса.

Из выше изложенного материала вытекает **тема нашей выпускной квалификационной работы:** «Разработка практических заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации»

В соответствии с темой работы мы определили **цель квалификационной работы:** рассмотреть особенности разработки и

применения практических заданий по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации.

Объект исследования: процесс обучения учащихся профессиональных образовательных организаций.

Предмет исследования: Практические задания как средство активизации учебного процесса.

Задачи исследования:

1. Изучить теоретико-методические аспекты разработки практических заданий по предмету профессионального цикла.

2. Выявить особенности разработки практических заданий процессе изучения дисциплины «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации.

3.

Методы исследования. В соответствии с логикой исследования для решения поставленных задач использовался комплекс взаимодополняемых методов: теоретико-методологический анализ психолого-педагогической и специальной литературы по исследуемой проблеме; изучение нормативных документов; анализ и синтез результатов поиска в информационно-поисковых системах с целью определения ведущих понятий, разработка программы исследования и прогнозирования итогов работы.

Практическая значимость. Разработанные методические рекомендации могут быть использованы преподавателями учреждений СПО в процессе профессионально-педагогической подготовки будущих специалистов.

Структура работы. Данная работа состоит из введения, двух глав, выводов к ним, заключения и списка используемой литературы.

В соответствии с требованиями ФГОС среднего общего образования приоритетным направлением содержания обучения является формирование правовой компетентности студентов, предполагающей не только правовую грамотность, но и правовую активность, умение быстро находить правильное решение возникающих проблем, ориентироваться в правовом пространстве.

ГЛАВА I. ТЕОРЕТИКО-МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ ПО ПРЕДМЕТУ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ЦИКЛА

1.1 Практические задания как средство активизации учебного процесса

В условиях внедрения новых Федеральных образовательных стандартов в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций возникла необходимость пересмотра методики преподавания учебных дисциплин, включая право. Обновленные стандарты требуют наличия у выпускников (базовый уровень) сформированных умений применять правовые знания для оценивания конкретных правовых норм с точки зрения их соответствия законодательству Российской Федерации; навыков самостоятельного поиска правовой информации, умений использовать результаты в конкретных жизненных ситуациях.

Однако обновление государственных требований, к сожалению, не влечет за собой одновременного изменения и методики преподавания отдельных дисциплин. В системе среднего профессионального образования до сих пор преобладает знаниевый подход, приводящий к тому, что выпускники, имеющие неплохую теоретическую подготовку, слабо ориентируются при разрешении реальных ситуаций в практической деятельности. Это особенно ярко проявляется в правовой сфере, где заученные правовые нормы абсолютно не гарантируют положительный правовой результат на практике. Именно этим противоречием и обусловлена необходимость широкого использования практических заданий в процессе изучения права в целях реализации системно-деятельностного подхода в образовании.

На сегодняшний день отсутствуют как методика разработки практических заданий по праву для общеобразовательных организаций, так и методика их применения, что, безусловно, затрудняет работу учителей права и не лучшим образом сказывается на качестве обучения.

Стремительное развитие общества, модернизация современного образования обозначили проблему формирования у обучающихся практических знаний, умений и навыков в процессе обучения. Система подготовки выпускников в новых условиях должна выработать эффективную схему обучения, когда ученик, вовлеченный в определенную деятельность, получает максимальное количество общетеоретических знаний в сочетании с сугубо практическими, и в то же время востребованными и перспективными, что способствует обеспечению его социальной защищенности и более быстрой и успешной адаптации в социуме

Практические задания, являясь одним из средств повышения активизации учебного процесса, способствуют решению задач как обучения, так и нравственного развития личности учащихся, помогают преодолеть известный разрыв между обучением и воспитанием [48].

Правильная организация практических заданий является важным средством, обеспечивающим развитие мышления, умственных способностей учащихся, так как в процессе их проведения широко применяются сравнения, анализ, обобщения. Эти задания способствуют формированию умений действовать в социально-значимой ситуации. Они базируются на прочных знаниях, но требуют умения применять их в практической деятельности. Назначение практических заданий по праву – «окунуть» в решение «жизненной» задачи.

Целенаправленные и правильно методически организованные практические задания являются средством для всестороннего раскрытия знаний, критерием усвоения знаний и средством привития умений и навыков [3].

Значение практических заданий высоко оценивалось педагогами и виднейшими методистами дореволюционной школы. Так, А. П. Нечаев писал: «Если преподаватель введет в свой курс хотя бы некоторые из практических работ, то этим самым он оживит преподавание и доставит немало радости ученикам». И это действительно так.

Практические задания учащихся способствуют развитию очень важных волевых качеств ученика, необходимых в жизни: настойчивости и упорства в труде и в преодолении встречающихся трудностей, высокого чувства ответственности, трудолюбия и исполнительности. [32].

Выполняя то или иное практическое задание, учащиеся овладевают определенным кругом знаний, приобретают умения и навыки самостоятельного решения поставленной перед ними задачи, усваивают глубже и лучше тот материал, на котором было построено задание. В практических заданиях знания конкретизируются: то, что было только в мыслях, становится вещественным, осязаемым, зримым, реальным. В процессе их выполнения осуществляется выработка практических умений и навыков, появляется и развивается инициатива учащихся, их творчество, что очень важно в воспитательном отношении [7]. Практические задания препятствуют преждевременному наступлению переутомления, выполняются с большим желанием, интересом и деловитостью.

Программой предусматриваются лишь главные виды практических заданий, но и они, как показывают наблюдения, учителями выполняются не полностью, отдельные учителя иногда, только после прохождения теоретического материала, отводят специальные уроки для практических работ; не всегда выполняются задания, имеющиеся в учебниках. Их необходимо проводить в непосредственной связи с изучаемым теоретическим материалом; практические задания должны иметь место на всех этапах педагогического процесса [21].

Цель практических работ может быть разной. Одни из них формируют и совершенствуют знания, другие — развивают те или иные практические умения, навыки и помогают глубже осмыслить и усвоить изучаемый материал, но ясно одно, что к проведению их необходимо приступать с самого начала систематического преподавания, с постепенным усложнением содержания даваемых заданий и последовательным нарастанием степени самостоятельности учащихся при их выполнении [44].

Качество полученных учащимися знаний, умений и навыков от практической работы определяется, в основном, характером ее организации и предполагает большую мыслительную активность учащихся, напряжение их внимания, воли, привлечение накопленного учащимися опыта и применение ранее приобретенных знаний.

Прежде чем приступать к выполнению практических заданий, необходимо систематически готовить учащихся, проводить обучающую работу по выполнению этих заданий, путем подробного инструктирования, проведения совместных со всем классом предварительных упражнений. Необходимым условием для подготовки и проведения практических работ является коллективная и активная работа всего класса при объяснении нового материала [47].

Первые практические задания носят полусамостоятельный характер и проводятся под непосредственным руководством и наблюдением учителя в классе. Учитель следит за выполнением, делает по ходу работы необходимые замечания, указания и оказывает помощь [53]. Лишь после того, когда учитель убежден, что учащиеся смогут справиться самостоятельно, можно давать практические задания самостоятельного характера.

Большое значение имеет и то, как составлено задание и как оно преподносится учащимся. Задания, выполняемые механически, без нужного понимания и активной мыслительной работы, педагогически

нецелесообразны. Любая практическая работа должна быть посильна и достаточно трудна. Важно воспитать умение тратить на работу не больше времени, чем нужно, а для этого учитель должен сам проделать работу и знать, сколько нужно на нее времени и соответственно соотнести со временем для учеников. Задержка с выполнением заданий свидетельствует о том, что ученик или плохо владеет методом ее выполнения или не понимает данного задания [31].

При организации и проведении практических заданий нужно, чтобы:

1. Учащиеся были подготовлены к их выполнению.
2. Задания основывались на имеющихся у учащихся знаниях, т. е. были доступны.
3. Не было затруднений в понимании и выполнении задания.
4. Обращалось внимание учащихся на главное.
5. Учащиеся стимулировались к новым усилиям в работе, к самостоятельному преодолению трудностей.
6. Работы тщательно проверялись учителем, а результаты проверки служили материалом для исправления ошибок при выполнении их в дальнейшем.

Практические задания могут проводиться при изучении нового материала, где они не только обеспечивают активность, но и позволяют дифференцировать подход к учащимся, определять степень усвоения изучаемого материала ими, определять затруднений и своевременно оказывать индивидуальную помощь. Практические работы имеют место при закреплении в процессе применения усвоенных знаний, а также при выполнении домашних заданий и проводятся как в письменной, так и в устной форме [10].

В педагогической и методической литературе высоко оценивается значение практических заданий учащихся. Они рассматриваются как необходимое звено учебного процесса и эффективное средство овладения прочными и глубокими знаниями, умениями и навыками. Правильная

постановка практических заданий не только способствует лучшему пониманию, усвоению изучаемого материала, но и будит творческую мысль учащихся, вызывает новые вопросы [39]. Проведение практических работ на всех этапах урока обосновывается положениями марксистско-ленинской теории познания, данными психологии, материалистического учения о высшей нервной деятельности человека и советской педагогики.

Степень самостоятельности учащихся в процессе обучения может быть весьма различной. Так при проведении беседы на уроке и на стадии обучения приемам выполнения практических заданий, учащиеся, в зависимости от имеющихся у них знаний, по-разному отвечают на поставленные перед ними вопросы, и здесь руководящая роль учителя огромна, от него зависит общий ход мыслительных операций каждого учащегося [18].

При проведении практических работ каждый учащийся самостоятельно изучает задание и выполняет указанные в нем работы, делая соответствующие выводы, хотя руководящая роль учителя и здесь не исключается [53]. В процессе выполнения таких работ знания не только конкретизируются, закрепляются, но и приобретаются новые, развивается мышление.

Осознанное приобретение знаний самими учащимися повышает качество учебы. При наличии навыков выполнения практических заданий учащиеся проявляют свою инициативу в определенной последовательности выполнения задания, но при определении содержания практической работы инициатива принадлежит только учителю. Поэтому при составлении задания необходимо точно указывать порядок ее выполнения: а) тему; б) вопросы, на которые необходимо ответить; в) содержание заданий и последовательность их выполнения; г) оборудование урока; д) время для выполнения работы. Степень самостоятельности учащихся при этом зависит от общего уровня развития

и подготовки учащихся и должна изменяться как на протяжении года, так и от класса к классу [21].

Вопрос о практических заданиях по многим дисциплинам теоретически разработан еще недостаточно, а в борьбе за сознательное и прочное усвоение знаний, он приобретает исключительно большое значение. Проблема организации, содержания и методики практических заданий остается пока еще не решенной и в проведении этих работ имеются серьезные пробелы.

1.2 Практическое занятие как одна из форм реализации компетентностного подхода (в процессе изучения дисциплины «Трудовое право»)

Модернизация профессионального образования, в первую очередь связана с реализацией компетентностного подхода, который привел к новым требованиям в организации образовательного процесса и к формированию системы новых оценочных средств, направленных на диагностику результатов образования в форме компетенций. Таким образом, компетентностный подход - это такой метод моделирования образовательного процесса, где результат образования представлен, как норма качества образования. Компетенция (компетентность) - это ситуативная категория, поскольку она выражается в готовности и способности обучающегося к осуществлению какой-либо деятельности в конкретных, проблемных (профессиональных) и жизненных ситуациях. Компетентностный подход может быть реализован только в условиях личностно-ориентированной деятельности. Следовательно, каждому преподавателю в свете новых требований необходимо разработать компетентностно-ориентированные задания, которые и предназначены для оценивания уровня сформированности общих и профессиональных компетенций.

В соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта обучающиеся образовательных учреждений среднего профессионального образования должны обладать общими и профессиональными компетенциями. Любая общая компетенция имеет в своей основе деятельностьную составляющую. Например, рассматривая коммуникативную компетенцию, можно выделить следующие виды деятельности: владение устной речью (монолог, диалог, умение задать вопрос, привести довод при устном ответе); ведение диалога между обучающимся и источником информации; умение представить свою работу устно и письменно, владение приемами оформления выполняемых заданий; владение правилами коммуникаций для организации общения в ходе проведения дискуссий, деловых игр; умение работать в группе, искать и находить компромиссы.

Цель каждого практического занятия соотносится, в первую очередь, с индивидуальными целями обучающихся, так как именно обучающийся является главным участником образовательного процесса. При планировании и разработке практических занятий необходимо помнить, что – практическое занятие - это учебное занятие, содержание которого направлено на формирование практических умений и их совершенствование. Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование профессиональных и учебных умений.

На уроках права в ходе практических занятий реализуются различные виды деятельности в направлении развития общих компетенций: работа с информацией, организация коммуникаций, анализ и прогнозирование проблемных ситуаций, осуществление социально – профессионального саморазвития.

Практические занятия являются важной формой учебного процесса и преследуют цель содействовать более глубокому усвоению студентами курса «трудовое право», научить самостоятельно, работать над учебным материалом и отрабатывать навыки применения трудового

законодательства применительно к конкретной практике деятельности учреждений.

Практические занятия углубляют знания, полученные на лекциях, способствуют самостоятельной работе с нормативными актами, материалами судебной практики и юридической литературой. На практических занятиях студенты приобретают и закрепляют навыки изложения сути проблем (как в устной, так и в письменной формах), решают вопросы применения права.

На сегодняшний день одними из наиболее распространенных методик проведения практических занятий являются пассивные (репродуктивные), при которых студенты выступают в роли субъектов обучения, они должны усвоить и воспроизвести материал, который передается им преподавателем, при этом они, как правило, не сотрудничают друг с другом и не выполняют каких-либо проблемных заданий.

Однако данные методики малоэффективны в усвоении "трудовое право", так как данная дисциплина подразумевает более глубокое изучение проблемных вопросов. Знания положений трудового права и умелое их использование - непереносимое условие профессионального мастерства будущего специалиста. При применении же пассивных методик студенты могут утратить интерес к дисциплине, что непременно снизит уровень усвоения материала.

В связи с этим при преподавании дисциплины "трудовое право" предпочтительнее применять передовые технологии обучения и воспитания - активные и интерактивные методики, которые синтезируют комплекс различных методов и приемов активного обучения [6].

А.А.Вербицкий указывает, что активное обучение проявляется в использовании развивающих, проблемных, исследовательских, поисковых

форм и методов, которые порождают познавательные мотивы, интерес к будущей профессиональной деятельности, условия для творчества в обучении [1].

Данные методики способны активизировать мыслительную деятельность студента, позволяют направить их к самостоятельному поиску решения профессиональных ситуаций и проблем и формируют такие важные личностные качества студентов как: гибкость мышления, творческий подход к профессиональной деятельности, умение решать неординарные задачи, способность вариативно действовать в различных ситуациях.

А.Гутников и Л.В. Воскобитова отмечают, что при использовании активных методик преподавания студент в большей степени становится субъектом обучения, вступает в диалог с преподавателем, выполняет творческие, проблемные задания, появляется обратная связь - вопросы от студента к преподавателю, вопросы преподавателя, развивающие творческое мышление. Студент устанавливает индивидуальный контакт с преподавателем [2].

Особенно широко подобные методики должны применяться при проведении практических занятий по дисциплине "трудовое право". Обусловлено это, во-первых, тем, что практическое занятие предполагает интенсивную самостоятельную работу каждого студента, во-вторых, организация практического занятия требует прекрасного владения материалом, быстрой реакции на содержание и форму подачи идей, умения распределять время и организовать работу таким образом, чтобы уделить время каждому студенту, в-третьих, на практическом занятии крайне важно научить студента использовать знания, полученные на лекциях.

В связи с чем первоочередной задачей преподавателя при проведении практических занятий по дисциплине "трудовое право" является максимальное приближение содержания учебного материала к реальным потребностям практики и условиям будущей профессиональной

деятельности. Именно поэтому на практических занятиях преподавателем должны решаться и такие педагогические задачи, как развитие творческого профессионального мышления; познавательная мотивация; профессиональное использование знаний в учебных условиях с целью овладения языком науки "трудовое право". Кроме того, в ходе практических занятий преподаватель решает и такие частные задачи, как повторение и закрепление знаний, контроль, педагогическое общение.

К активным формам и методам, применяемым при преподавании дисциплины "трудовое право" и способствующим повышению качества обучения мы относим - тематический семинар, проблемное обучение (метод решения проблем) в виде решения практических задач, работа в группах, самостоятельная работа с нормативными правовыми актами, тестирование, исследовательская работа.

Наиболее распространенный вид практического занятия по дисциплине "трудовое право" - это тематический семинар, на котором проводится коллективная проработка-обсуждение учебных вопросов.

Тематический семинар предполагает использование элементов обратной связи, закрепление материала по ходу рассказа. Студентам разрешается задавать вопросы преподавателю, задачей которого является пробуждение интереса у студентов к обсуждаемой проблеме, организация живого общения. В ходе практического занятия нужно добиваться вовлечения в обсуждение и дискуссию по возможности большего количества студентов.

Преподавателю желательно выслушать мнение каждого студента, не обнаруживая прямо свои знания путей решения обсуждаемых проблем, а делать по ходу дискуссии отдельные замечания, уточнять основные положения выступления студента, фиксировать противоречия в рассуждениях. Задача преподавателя так организовать отработку учебных вопросов и управлять процессом обсуждения, чтобы все вопросы темы были полно и всесторонне раскрыты, все обучаемые были активны,

логично и последовательно излагали свои мысли, руководствуясь планом выступления, приводили необходимые примеры. Поправлять студента в ходе изложения им материала преподаватель может только в крайних случаях, когда им допущено явно неправильное толкование закона, грубые ошибки в понятиях, произношении слов. После вопросов отвечающему со стороны студентов группы ряд вопросов может задать преподаватель.

С целью активизации аудитории после каждого выступления преподаватель должен обратиться к ней с вопросом: «Что Вы можете дополнить по данному вопросу?» «С чем Вы не согласны?»

Важнейшей задачей преподавателя дисциплины "трудовое право" является научить студента навыкам выступления перед аудиторией, не бояться вопросов, которые могут возникнуть по ходу ответа.

По окончании практического занятия преподаватель должен сделать общие выводы, подвести итоги, оценить вклад каждого и группы в целом в решение проблемы занятия. Не нужно подавлять своим авторитетом инициативу студентов, необходимо создавать обстановку уверенности, желания докопаться до истины, не опасаясь того, что несогласие с позицией преподавателя в дискуссии может повлечь за собой неприязнь, снижение оценки на экзамене.

Значительный интерес у студентов вызывают примеры судебной практики, практические задачи, используемые для наглядной иллюстрации проблемных теоретических вопросов. В связи с чем одним из наиболее эффективных методов обучения данной дисциплине является проблемное обучение (метод решения проблем), поскольку осмысление большого массива нормативного правового материала требуется именно для решения того или иного практического казуса.

Проведение практического занятия по дисциплине "трудовое право" методом решения проблем предполагает решение нестандартных задач творческого, исследовательского и поискового характера. В этих целях составляются задачи-ситуации как теоретического, так и практического

характера. Студенты самостоятельно прорабатывают литературу, нормативно-правовые акты, дают юридическую оценку совершаемых в реальности действий с учетом уже приобретенных знаний, делая при этом необходимые записи в рабочих тетрадях. Решение задач помогает каждому студенту неоднократно обратиться к изучаемому материалу и формировать знания уже на уровне умений.

Решение проблемных задач и поиск ответов на проблемные вопросы осуществляется студентами самостоятельно. Преподаватель же контролирует обмен мнениями, разрешает противоречия, показывает логику, методику, а также демонстрирует приемы умственной деятельности, исходящие из диалектического метода познания сложных явлений.

Использование метода решения проблем преследует цели формирования у студентов навыков восприятия неразрывной связи теории и практики. Вместо того чтобы «транслировать» обучающимся факты и их взаимосвязь, им предлагается проанализировать ситуацию (проблему) и осуществить правовой анализ и поиск ее решения [3, С. 71].

Чрезвычайно эффективной методикой проведения практических занятий по дисциплине "трудовое право" является работа в группах. При применении данной методики необходимо разработать задания для групп, в идеале - создать эффект соревнования и противодействия групп друг другу, что значительно повысит интерес студентов.

Следует отметить, что при работе в группах необходимо, помимо разработки заданий, четко сформулировать правила поведения:

- каждый участник имеет возможность высказаться;
- все участники группы уважают ценности и взгляды каждого, даже если не согласны с ними;
- обсуждаются идеи, предложения, а не люди, которые их высказали;
- все участники делают замечания кратко и по существу;

- каждый участник, даже защищая свою точку зрения, открыт для восприятия чужих идей, мнений и интересов других участников.

Рассмотрение вопроса завершается обращением к студентам: все ли им понятно, есть ли вопросы [7].

Заканчивая практическое занятие по дисциплине "трудовое право", проведенное с использованием любого из вышеперечисленных методов преподаватель должен дать оценку выступлений каждого студента и общую характеристику проведенного занятия с обращением внимания группы на положительные стороны выступлений, указывая и на недостатки в проработке материала, также отметить умело выбранную логику подачи материала, его оригинальность и иллюстрирование примерами, использование знаний, полученных ранее и по другим дисциплинам, рекомендовать для самостоятельной работы дополнительные источники, дать советы по подготовке к следующему занятию. Все это будет стимулировать студента к проявлению активности на последующих занятиях.

Активные методики - это новый этап в развитии образовательного процесса, ставящий целью совместное обучение: и студенты, и преподаватель являются субъектами обучения. Преподаватель выступает лишь в роли более опытного организатора процесса обучения. Все участники образовательного процесса при этом взаимодействуют друг с другом, обмениваются информацией, совместно решают проблемы, моделируют ситуации, оценивают действия коллег и свое собственное поведение [5].

Однако прежде чем применять подобные методики преподавания, необходимо тщательным образом разработать техническую и методическую базу, а также алгоритм проведения занятия [4].

Таким образом, главной задачей проведения практических занятий по дисциплине "трудовое право", в том числе с использованием активных форм обучения, является достижение такого уровня освоения знаний,

умений и навыков, которые позволят, во-первых, каждому студенту успешно решать практические задачи, возникающие в повседневной профессиональной деятельности, а, во-вторых, заложить и поддержать механизмы самореализации, саморазвития и саморегуляции, необходимые для становления личности будущего профессионала.

1.3 Особенности разработки практических заданий по дисциплине «Трудовое право»

Практические занятия направлены на подтверждение теоретических положений и формирование учебных и профессиональных практических умений. Они составляют важную часть теоретической и профессиональной практической подготовки. В процессе практического занятия студенты выполняют практические задания в соответствии с изучаемым содержанием учебного материала.

Выполнение студентами практических заданий направлено на:

- обобщение, систематизацию, углубление, закрепление полученных теоретических знаний по конкретным темам курса;
- формирование умений применять полученные знания на практике, на практике, реализацию единства интеллектуальной и практической деятельности;
- развитие интеллектуальных умений специалистов: (аналитических, проектировочных, конструктивных и др.);
- выработку при решении поставленных задач таких профессионально значимых качеств, как самостоятельность, ответственность, точность, творческая инициатива.

Использование ситуационных задач на теоретических занятиях и практике позволяет студентам получить глубокие знания и хорошие теоретические навыки в области права. Умение поставить задачу, организовать ее решение - чрезвычайно сложная вещь, требующая от

преподавателя большой серьезной работы. Всякая учебная задача - это определенная цель, которая должна быть достигнута. Чтобы ее поставить, преподаватель не может исходить исключительно из темы, он должен найти такой поворот в уже освоенном материале, который требует нового знания. Тогда оно выступает в качестве цели. Это возможно лишь в том случае, если преподаватель глубоко и точно ориентируется в материале, его внутреннем строении. Поставленная цель должна быть достигнута студентом в процессе решения задачи, только тогда она для него приобретает смысл. Значит надо организовывать действия студентов: разбить эту задачу на ряд частных простых задач, каждая из которых приводит студента к постепенному решению основной.

Преподаватель должен предварительно предупредить студентов о тематике занятия по разбору ситуационных задач. Предлагаемая тема обязательно должна быть изучена студентами на лекциях, предшествующих данному занятию. Ситуации представляют собой реальные, практически возможные случаи, которые не должны быть надуманными, но и не следует делать их слишком простыми.

Ситуация составляется так, чтобы решение было обосновано действующими конкретными правовыми нормами. Определяется круг вопросов, подлежащих обязательному выяснению, без которых нельзя обосновать заключительное решение.

В системе активных методов важное место занимает кейс-метод, основная задача которого заключается в том, чтобы детально и подробно отразить профессиональную ситуацию (проблему) и организовать деятельность студентов по ее анализу и разрешению. Другими словами – это метод активного обучения на основе реальных ситуаций.

Метод ситуационного обучения (кейс-метод; от английского слова case – случай, обстоятельство, факт) – это метод активного обучения на основе реальных ситуаций. Суть его в том, что студентам предлагается осмыслить реальную жизненную ситуацию, описание которой

одновременно отражает не только какую-либо практическую проблему, но и актуализирует определенный комплекс знаний, навыков и умений у обучающихся, который необходимо усвоить при разрешении данной проблемы. При этом сама проблема не имеет однозначных решений. Преимуществом метода решения ситуационных задач является возможность оптимально сочетать теорию и практику, что представляется важным при подготовке специалиста.

Главным условием использования кейс-метода в обучении той или иной дисциплине является наличие противоречий, на основе которых формируются и формулируются проблемные ситуации, задачи, практические задания для обсуждения и нахождения оптимального решения студентами.

Противоречия, используемые для разработки ситуаций и заданий в преподавании дисциплины «Трудовое право», могут быть:

- между известными и новыми для студентов фактами;
- имеющимися у студентов знаниями и теми, которые нужны для решения задачи;
- сложившимися способами использования знаний и необходимостью видоизменить эти способы в новых практических условиях;
- знаниями студентов и теми требованиями, которые предъявляются к ним при решении проблемной задачи (студент убеждается, что его знаний начинает не хватать или они элементарны, у него возникает потребность в приобретении новых теоретических знаний и практических умений);
- новыми условиями использования своих знаний, т. е. поиск путей применения знаний на практике.

Использование кейс-метода при изучении трудового права возможно для решения ситуационных задач различных уровней сложности в

зависимости от мыслительных операций, которые будут выполнять студенты при решении данных задач. Например:

- выявление нарушения норм трудового законодательства;
- постановка задач на изменение ситуации (задача на ситуацию аналога);
- анализ документов (как правило, нормативно-правовых актов);
- законодательная инициатива студентов (разработка документов);
- информационно-аналитическая работа с документами (анализ на предмет соответствия действительности).

Конкретный способ создания проблемной ситуации и организация самостоятельной работы зависят от ряда факторов: степени сложности учебного материала, бюджета учебного времени, особенности конкретного контингента студентов и др.

Приведём основные требования к правовым ситуациям, используемым в кейс-технологии обучения.

1. Правовые ситуации для кейса должны соответствовать уровню знания каждого студента. Если преподаватель работает с группой, можно большую группу разделить на мини группы, для удобства.

2. Правовые ситуации для кейса должны быть достаточно информативными, либо студент в ходе интервьюирования должен сам узнать, как можно больше о ситуации, чтобы правильно ее решить.

3. Во время решения кейсов преподаватель должен находиться рядом, чтобы студент, если ему что-то не понятно, мог узнать или уточнить неясную ему информацию.

4. Правовая ситуация должна разрешаться несколькими путями. При этом студенты сами должны решить какой путь подходит больше всего.

5. Правовые ситуации должны быть не слишком сложные, и не слишком легкие. В идеале, это должны быть те ситуации, с которыми в своей жизни встречается (или когда-нибудь встретится) каждый (или почти каждый).

Главное, что необходимо помнить при составлении кейса — то, что он должен заключать в себе проблему, которую следует всесторонне изучить, проанализировать и предложить определенное решение, обоснованное рядом условий и критериев. Кейс должен содержать достаточно информации, чтобы можно было понять, в чем состоит суть проблемы.

Рассмотрим некоторые методические приемы работы с юридическими документами.

Работа с нормативно – правовыми актами на учебных занятиях по праву способствует повышению языковой культуры и развитию речи обучаемых. Анализируя юридический текст, студенты обогащают свой словарный запас, знакомятся с особенностями изложения юридического материала и построения логических и синтаксических конструкций. С одной стороны, происходит усвоение новых значений известных понятий.

Нормативно – правовые акты могут использоваться на занятиях по праву со следующими задачами:

- осознание студентами значимости правовых документов в жизни общества;
- уяснение смысла юридических норм, содержащихся в текстах нормативных актов;
- использование полученных из источника права знаний в практической учебной деятельности (решение юридических задач, разбор ситуаций, имеющих правовой смысл, выполнение иных практических заданий);
- применение смысла правовых норм в реальной жизни.

Методика работы с нормативно – правовыми актами предполагает целенаправленную работу преподавателя со студентами по развитию умений получения знаний из юридических актов. Обладая этими умениями, студенты смогут самостоятельно извлекать необходимые правовые знания из нормативного акта и оперировать ими в повседневной

жизни. Умения работы с нормативно – правовыми актами – это группа умений, направленных на усвоение специфики юридического учебного материала.

Формирование умений работы с нормативно – правовыми актами можно осуществить по определенной модели, включающей в себя несколько стадий: Первая стадия включает в себя мотивацию к деятельности, которая основывается на осознании студентами жизненной необходимости умения работать с нормативными актами. Способом мотивации можно считать рассмотрение актуальной для студентов жизненной ситуации, требующей разрешения с использованием нормативно – правового акта. Очень важно, чтобы эта ситуация была близка для обучаемых, соотносилась с их правовым статусом и жизненным опытом. Преподаватель знакомит студентов с алгоритмом работы с нормативно - правовыми актами, который включает следующие шаги:

- Внимательно прочитайте название юридического текста (раздела, главы, статьи).
- Внимательно прочитайте текст нормативного акта и постарайтесь понять содержание норм права.
- Определите главное понятие и понятия, которые являются его признаками.
- Выпишите неизвестные понятия и дайте им определения.

На втором этапе организуется работа студентов с текстом нормативно – правового акта по указанному алгоритму при участии преподавателя.

Решая задачи правового характера, студенты определяют, на какой нормативно – правовой акт сослаться, каковы элементы нормы права; студенты осознают последовательность действий и делают соответствующие выводы.

На следующей стадии студенты работают без опоры на образец (алгоритм). Нужно отметить, что правильное решение задачи не является

самоцелью, а средством организации работы студентов и мотивацией к учебной деятельности. Важно проследить сам процесс поиска ответа, к которому обучаемые должны прийти, самостоятельно проанализировав источники права.

Материалы судебной практики показывают реальное действие права в современном мире, что очень важно для развития правового сознания. Студентам можно предлагать конкретные судебные решения по вопросам, изучение которых осуществляется на уроке, и задавать вопросы, связанные с поиском необходимой информации в предлагаемых материалах судебной практики.

Одним из вариантов использования на учебных занятиях судебной практики видится в следующем. Учебная группа делится на малые группы по 4-6 человек. Преподаватель раздает по примеру судебного решения каждой малой группе (количество экземпляров соответствует количеству студентов). Далее преподаватель поясняет, что каждая малая группа должна изучить, обсудить данное им судебное решение и подготовить докладчика, который публично будет разъяснять студентам других малых групп содержание спора, антагонистические позиции сторон со ссылками на нормативные правовые акты и принятое решение суда с обоснованием и толкованием применяемых норм. Затем докладчик, излагает сформированную точку зрения малой группы, возможно противоположную судебному решению. В случае необходимости преподаватель разъясняет положения судебного решения, для четкого уяснения студентами порядка применения конкретных материальных и процессуальных норм.

Для самостоятельной работы студентов с материалами судебной практики под запись дается алгоритм, а именно:

1. Поиск двух вариантов судебных решений по заданной теме.
2. Анализ содержания судебного решения.

3. Составление плана сообщения: а) суд, рассмотревший дело; б) год принятия решения и рассмотрения дела; в) кратко содержание спора; г) нормативное обоснование сторонами своих правовых позиций; д) принятое судом решение (удовлетворить жалобу/исковые требования или оставить без удовлетворения); е) формулирование собственного мнения (согласие/несогласие с позицией суда).

4. Ответы на вопросы однокурсников.

Таким образом, будут решаться задачи практического обучения и как результат будет достигнута цель выработки навыков и умений использования судебной практики в научной и учебной деятельности, а в последствии и дальнейшей профессиональной деятельности.

Изучение трудового права напрямую связано с договорными обязательствами. Студентов можно знакомить с шаблонами тех или иных договоров, анализировать условия их заключения. Достаточно эффективным, на наш взгляд, является прием, связанный с поиском ошибок в предлагаемом документе. Например, может быть предложен трудовой договор, в котором наряду с позициями, регулирующими отношения работника и работодателя, содержатся положения, противоречащие российскому законодательству.

Эффективным может являться и задание по составлению соответствующего договора. Возможен вариант задания, когда преподаватель заранее готовит «макет» трудового договора, в котором намеренно пропускает ряд обязательных положений, без которых договор не может считаться заключенным. А затем, опираясь на статью 57 главы 10 Трудового кодекса РФ, просит студентов выявить эти положения и самостоятельно сформулировать и включить в документ. Пропущенными могут быть условия об оплате труда, режиме рабочего времени и времени отдыха, указании места работы. В этом случае кроме названной статьи студентам необходимо изучить и другие, в которых

указывается продолжительность рабочего времени, выходных дней, отпусков и др.

На уроках трудового права студентам можно предложить для рассмотрения конкретные примеры юридических документов (исковые заявления, претензии, жалобы и т. п.). При этом следует обратить внимание на обязательные реквизиты документа, ссылки на соответствующие нормативно-правовые акты. В современном интернет-пространстве подобных примеров содержится большое количество, поэтому преподавателю не составит труда подобрать необходимые материалы. Возможно поручить студенту выполнение проектного задания по самостоятельной разработке претензии, жалобы или искового заявления в конкретной предложенной ситуации. Например, составить жалобу в трудовую инспекцию по вопросу невыплаты заработной платы, незаконного перевода на другую работу и т. п.

Необходимо отметить, что использование практических заданий не может полностью заменить традиционные методы обучения. Увлечение практическими заданиями может привести к отсутствию полных, системных академических знаний по трудовому праву. Трудовое право - это фундаментальная юридическая наука, и преподавать ее надо как систему научных знаний о правовом регулировании трудовых отношений, а не как комментарий к действующему законодательству. Это означает, что знакомство с правоприменительной практикой должно базироваться на прочном фундаменте теоретических знаний, закладываемых на лекциях и закрепляемых на семинарских занятиях. Если в угоду использованию инновационных образовательных технологий сделать упор в преподавании трудового права на метод ситуационного анализа, есть опасность учить студентов путем «натаскивания на закон». Кроме того, что это не дает базовых знаний, есть опасность, что знания, полученные преимущественно путем решения практических заданий, будут устаревать в день принятия очередного нормативного акта. К успеху в подготовке современного

специалиста может привести лишь разумное, сбалансированное сочетание традиционных и инновационных технологий в обучении.

ВЫВОДЫ ПО I ГЛАВЕ

ГЛАВА II. МЕТОДИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ И ПРИМЕНЕНИЯ ПРАКТИЧЕСКИХ ЗАДАНИЙ В ПРОЦЕССЕ ИЗУЧЕНИЯ ДИСЦИПЛИНЫ «ТРУДОВОЕ ПРАВО»

2.1 Анализ проблемы применения практических заданий в профессиональной образовательной организации

В современных условиях наиболее эффективным считают внедрение практико-ориентированных технологий обучения, способствующих формированию у студентов значимых для будущей профессиональной деятельности качеств личности, а также знаний, умений и навыков, обеспечивающих качественное выполнение функциональных обязанностей по избранной специальности. В этой связи ставится задача обновления содержания образования путем усиления его практической направленности, но при сохранении фундаментальности. Не уменьшая значимость теоретического блока, практико-ориентированный подход нацеливает образовательные программы на разработку тех форм учебного процесса, которые позволяют эффективно формировать практикумы, мастер-классы, тренинги, деловые игры, проектные и проблемные методики, самостоятельные исследования [2].

Для проведения практической работы по применению практических заданий в рамках дисциплины «Трудовое право» была определена база государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Южно-Уральский Многопрофильный Колледж». В исследовании принимали участие студенты 2 курса специальности 40.02.03 Право и судебное администрирование в количестве 20 человек.

Экспериментальная работа проводилась в два этапа:

1. Проведение исследования, целью которого было выявление позиции студентов относительно практико-ориентированного обучения.

2. Разработка методических рекомендаций по применению практических заданий в процессе изучения дисциплины «Трудовое право».

В рамках исследования проблемы практико-ориентированного обучения в СПО нами было проведено анкетирование.

Анализируя результаты проведенного анкетирования, можно сделать вывод, что, поступая в ГБПОУ «ЮУМК», 40% студентов ожидали получить теоретические и практические знания, такое же количество студентов - получить возможность трудоустройства после окончания колледжа, 20% респондентов - получить диплом о среднем профессиональном образовании. Можно отметить, что ни один респондент не выбрал вариант ответа, предполагающий получение только теоретических знаний.

На рисунке 1 представлены ответы на вопрос: «Устраивают ли Вас условия и возможности, предоставляемые ВУЗом?».

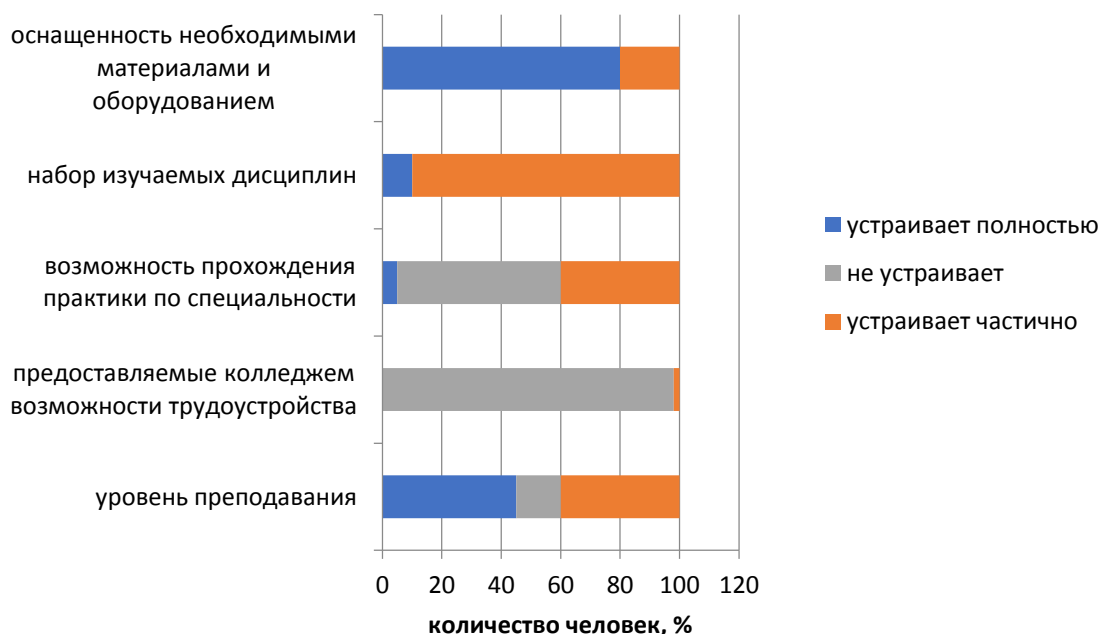


Рис.1. Оценка условий и возможностей, предоставляемых ГБПОУ «ЮУМК».

Следует обратить особое внимание на параметр «Не устраивает», который респонденты выбрали для таких условий, как предоставляемые колледжем возможности трудоустройства, возможность прохождения

практики по специальности, а также уровень преподавания. Необходимо сконцентрироваться на первых двух условиях, так как подавляющее большинство респондентов (98%) недовольны предоставляемыми ВУЗом возможностями трудоустройства, больше половины студентов (52%) – возможностью прохождения практики по специальности.

Половина опрошенных студентов отмечают, что на данный момент теоретические знания преобладают над практическими. Остальные 50% респондентов утверждают, что обладают только теоретическими знаниями. Следует отметить, что ни один респондент не отдал предпочтение следующим вариантам: «отличное знание теории и практики», «практические знания преобладают над теоретическими», «обладаю только практическими знаниями». На рис.2 показано, как студенты оценивают уровень теоретической и практической подготовки в ГБПОУ «ЮУМК».

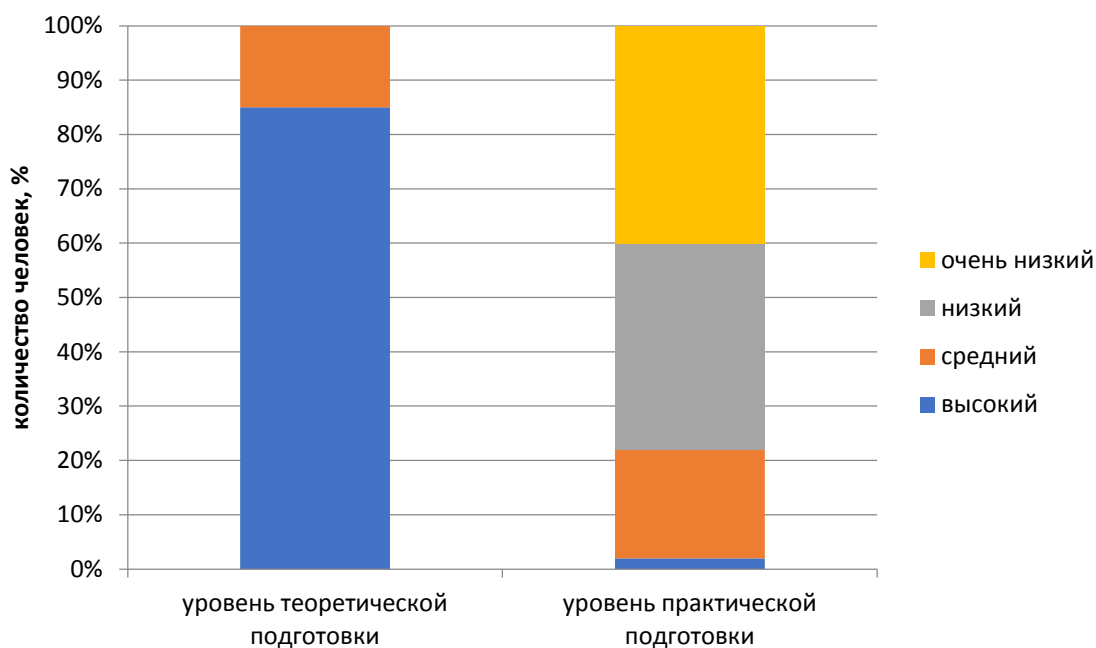


Рис.3. Уровень теоретической и практической подготовки в ГБПОУ «ЮУМК».

Следует отметить, что почти 80% студентов оценивают уровень практической подготовки, как низкий и очень низкий. Наибольший интерес у студентов вызывает совмещение теоретических знаний с

практическими и получение практических навыков. Эти критерии набрали по 50%. Никто из опрошенных не заинтересован в получении только теоретических знаний, не подкрепленных практическими умениями.

Более половины респондентов признались, что производственная практика, организованная колледжем им ничего не дает и является формальным отчетом.

Свои шансы на трудоустройство по специальности после окончания колледжа 60% респондентов оценивают, как средние, остальные 40% - как низкие. Все опрошенные студенты имеют желание работать по специальности, но при этом ни один из них, не дал высокую оценку возможности трудоустройства. Как показало исследование, больше 80% опрошенных считают, что легче всего устроиться на работу по знакомству и личным связям, отмечая, что возможность показать себя хорошим работником во время производственной практики практически отсутствует. Большинство респондентов считают, что получение более глубоких практических знаний в рамках колледжа повлияет на шансы при трудоустройстве. Так ответили более 80% студентов. Остальные указали на потребность подтверждения полученных практических знаний соответствующими сертификатами. При этом все студенты отмечают необходимость включения в производственный процесс более глубокой практической подготовки.

Таким образом, проблема практико-ориентированного обучения в колледже действительно является актуальной. В современных условиях особенно важно организовать процесс обучения так, чтобы его результат проявлялся в развитии собственной внутренней мотивации, устойчивого познавательного интереса студентов, в формировании системы практически востребованных знаний и умений, что обеспечит позитивные возможности для трудоустройства выпускников. При освоении исключительно теоретического материала учебный процесс становится

излишне усложненным и отрывается от реальной жизни, что ведет к потере интереса студентов к обучению.

Таким образом, констатирующий этап эксперимента подтвердил актуальность проблемы исследования, необходимость поиска путей ее решения, разработки рекомендаций по применению практических заданий в процессе обучения, представленных в параграфе 2.2.

2.2 Методические рекомендации по применению практических заданий в рамках реализации рабочей программы по дисциплине «Трудовое право».

Ведущей дидактической целью практических занятий является формирование профессиональных и учебных умений. В соответствии с ведущей дидактической целью содержанием практических занятий по праву могут быть: решение разного рода задач, в том числе профессиональных (анализ ситуаций, решение ситуационных задач, выполнение профессиональных функций в деловых играх); моделирование проектов договоров с заданными условиями; составление сравнительной таблицы или схемы по предложенной форме и т.п.

В процессе работы на практических занятиях обучающиеся выполняют задания, которые могут носить репродуктивный, частично-поисковый и поисковый характер.

Работы, носящие репродуктивный характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся пользуются подробными инструкциями, в которых указаны: цель работы, пояснения, порядок выполнения работы, контрольные вопросы, учебная и специальная литература.

Работы, носящие частично-поисковый характер, отличаются тем, что при их проведении обучающиеся не пользуются подробными инструкциями, им не задан порядок выполнения необходимых действий, от них требуется самостоятельный подбор необходимого оснащения,

выбор способов выполнения работы, инструктивной и справочной литературы.

Работы, носящие поисковый характер, отличаются тем, что обучающиеся должны решить новую для них проблему, опираясь на имеющиеся у них теоретические знания.

На уроках трудового права применяются различные по содержанию практические занятия, но большая их часть носит репродуктивный характер.

При изучении темы **«Трудовой договор»** можно предложить студентам следующие задания:

1. Проанализировать правовой институт «Трудовой договор», сделав обобщающий вывод.

Составьте срочный трудовой договор, бессрочный трудовой договор.

Стороны трудового договора: работодатель – ТТЖТ – филиал СГУПС, в лице директора Ф.И.О. и работник – Ф.И.О. студента, выполняющего работу. Работник принимается на должность составитель поездов, приёмосдатчик груза и багажа

Работник должен приступить к выполнению трудовых функций с 1 апреля 2017 года.

Методические рекомендации для выполнения практического задания (составление трудового договора).

При заполнении п. 1.1. договора Вы должны пользоваться рабочей информацией. Во всех неиспользованных в процессе заполнения строках, необходимо ставить прочерки.

1. В п. 1.2. договора необходимо указать его предмет. При заполнении указанного пункта Вы должны пользоваться ст. 56 ТК РФ.

2. В п. 1.3. договора Вам необходимо указать вид трудовых отношений и срок трудового договора. При определении вида трудовых отношений Вы должны руководствоваться тем, что организация, с которой работник заключает трудовой договор, может являться для него основным

местом работы или местом работы по совместительству. При определении срока трудового договора Вы должны руководствоваться ст. 58 и 59 ТК РФ.

3. При заполнении п.1.4. договора Вы должны исходить из того, что работодатель в соответствии со ст. 22 ТК РФ обязан обеспечить работнику условия труда, в том числе оборудование, механизмы, приборы, инструменты, приспособления, техническую и иную документацию, с помощью которых работник должен выполнять определенную договором трудовую функцию.

4. При заполнении п. 1.5. договора Вы должны руководствоваться рабочей информацией, содержащейся в гл. 15, 16 Трудового кодекса РФ.

5. При заполнении п. 1.6. обратите внимание, что согласно ст. 108 ТК РФ в рабочее время не включаются перерывы для питания и отдыха. Вам необходимо установить время начала ежедневной работы и время ее окончания таким образом, чтобы ее общая продолжительность соответствовала выбранному Вами виду рабочего времени.

6. При заполнении п. 1.7. договора обратите внимание на ст. 108 ТК РФ, регулиующую продолжительность перерывов для питания и отдыха, а также обратите внимание на заполненный Вами п. 1.6. договора – они не должны противоречить друг другу.

7. При заполнении п.п. 1.8 и 1.9, Вы должны руководствоваться гл. 18 ТК РФ. Обратите внимание, что в п. 1.8. Вы должны указать время еженедельного непрерывного отдыха в часах, начиная с момента окончания работы в день, предшествующий выходному, до момента начала работы в следующем учетном периоде (неделе).

8. При заполнении п. 1.10. договора Вы должны руководствоваться гл. 19 ТК РФ, устанавливающей продолжительность ежегодных оплачиваемых отпусков работников и порядок их

предоставления. Во всех неиспользованных строках необходимо проставить прочерк.

9. При заполнении пункта 1.11. договора, обратите внимание на рабочую информацию. При заполнении срока утверждения графика отпусков руководствуйтесь гл. 19 ТК РФ.

10. При заполнении п. 1.12. договора, руководствуйтесь гл. 21 ТК РФ.

11. При заполнении п. 1.13 договора Вы должны иметь помнить, что существуют системы оплаты труда: повременная и сдельная.

12. При заполнении п. 1.15 договора Вам необходимо пользоваться гл. 21 ТК РФ.

13. При заполнении п. 1.16 договора Вам необходимо пользоваться гл. 21 ТК РФ.

14. При заполнении п. 1.18 договора Вам необходимо пользоваться гл. 24 ТК РФ.

15. При заполнении п. 1.19 договора Вам необходимо пользоваться гл. 28 ТК РФ.

16. При заполнении п. 1.20 договора Вы должны руководствоваться гл. 21 ТК РФ.

17. При заполнении п.п. 1.21. и 1.22 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 27 ТК РФ.

18. При заполнении п. 1.23 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 15 ТК РФ.

19. При заполнении п. 3.2 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 39 ТК РФ.

20. При заполнении п. 3.3 договора Вам необходимо руководствоваться гл. 39 ТК РФ.

21. При заполнении п. 3.5 договора Вы должны руководствоваться гл. 38 ТК РФ.

С целью формирования у студентов умения ведения переговоров по вопросам оформления приема на работу; закрепления полученных студентами навыков по оформлению кадровой документации можно предложить следующее практическое задание.

Определите, какие документы должны представить граждане, поступающие на работу в качестве:

1 ВАРИАНТ: а) инженера; б) воспитателя детского сада.

2 ВАРИАНТ: а) юриста; б) государственного служащего.

На основании данных задания подготовьте перечень вопросов и проведите собеседование по вопросам приема на работу.

Обычно начальная стадия процедуры приема на работу проходит в форме деловой беседы и сопровождается проверкой подлинности документов, представленных соискателем. Если в процессе собеседования и по результатам изучения представленных документов установлено, что по своим деловым и иным (принимаемым в данном конкретном случае во внимание) качествам он действительно подходит для работы, то оформляют первичные документы трудоустройства: заявление о приеме на работу, анкету и автобиографию. Необходимость в оформлении анкеты и автобиографии отпадает, если соискатель при обращении к работодателю представляет свое резюме. Оно должно быть внятным и подкрепляться документами, а в ряде случаев – в точности соответствовать по содержанию и оформлению требованиям работодателя.

Кейс «Перспективная работа»

Михаил Семенов с красным дипломом окончил колледж общественного питания и торговли по профессии повар, кондитер и сразу же нашел работу – в кондитерской «Пышка». В «Пышке» у Михаила могла появиться перспектива карьерного роста, повышения квалификации. Кроме того, кондитерская является одним из заведений крупной сети предприятий общественного питания, и у Семенова была бы возможность

перевестись на работу в ресторан сети в другом городе с более высокой заработной платой.

При приеме Семенова на работу в кондитерскую «Пышка» работодатель потребовал от него следующие документы: паспорт, трудовую книжку, диплом об окончании вуза, характеристику с прежнего места работы, медицинскую справку о состоянии здоровья, свидетельство о постановке на налоговый учет (ИНН), свидетельство пенсионного страхования, справку о состоянии здоровья Семенова и членов его семьи.

После представления этих документов Семенов был принят на работу с двухмесячным испытательным сроком. За неделю до его истечения работодатель предложил Семенову продлить срок испытания еще на 1 месяц, поскольку первоначально установленный срок оказался недостаточным для определения его деловых качеств. Семенов дал на это согласие. Через 3 недели после этого он был уволен как не выдержавший испытание. Семенов с увольнением не согласился и обратился за помощью к адвокату.

Проблемы:

Каков порядок приема на работу? Законно ли установление испытательного срока Семенову? Какие нарушения закона допустил работодатель? Стоит ли Семенову обратиться в суд?

Ситуационная игра «Интервью с директором». Наиболее активному участнику коллективных обсуждений (возможно, формальному или неформальному лидеру группы обучающихся) предлагается представить себя в роли директора. Остальные участники игры придумывают вопросы к директору, касающиеся процесса приема на работу (не обязательно в рамках рассматриваемой в видеокейсе ситуации). Директор дает развернутый ответ, оцениваемый и обсуждаемый участниками игры. Требования к вопросам: каждый вопрос должен содержать элемент конфликта или намек на конфликт хозяйственных целей работодателя и требований трудового законодательства. Примеры

вопросов директору: Как бы Вы себя повели, если на собеседовании поняли бы, что не хотите видеть собеседуемого в качестве своего работника, но не могли бы найти формальных причин для отказа в приеме на работу? Или: в процессе собеседования у Вас возникли сомнения в достоверности сведений об образовании трудоустраивающегося. Как убедиться в легальности диплома о высшем образовании?

При изучении темы **«Рабочее время и время отдыха»** студентам можно предложить следующие практические задания.

1. Назовите отличия сокращенного рабочего времени от неполного. Оформите соответствующую таблицу. Ответ обоснуйте, ссылаясь на соответствующие нормативно – правовые акты.

Сокращенное рабочее время	Неполное рабочее время
Когда и на какой срок устанавливается	
Лица, которым устанавливается	
Чем установлено	

2. Проанализируйте порядок установления рабочего времени отдельным категориям работников и заполните таблицу:

№	Категория работников	Продолжительность рабочего времени в день	Продолжительность рабочего времени в неделю	Норма ТК РФ или иного нормативно-правового акта

При изучении темы **«Дисциплина труда»** можно научить студентов применять полученные теоретические знания при решении конкретных ситуаций по вопросам применения мер дисциплинарного воздействия. Для этого мы предлагаем следующие практические задания:

1. Составьте схемы, отражающие меры дисциплинарного воздействия.

2. Решите следующую правовую ситуацию:

За 2,5 часа до окончания рабочего дня электромонтеры Галкин и Виноградов бросили работу, и пошли в винный магазин. Там они купили бутылку коньяку, две бутылки пива и распили их. После этого Галкин пошел домой, а Виноградов вернулся на объект, чтобы закончить, как он объяснил, начатую работу. Здесь и обнаружил его управляющий трестом. Через три дня после дачи письменных объяснений, Галкин и Виноградов были уволены по п.6 ст. 81 ТК РФ. Законны ли увольнение по этому основанию? Применимы ли здесь другие основания для увольнения как меры дисциплинарного взыскания?

3. На основании данных предыдущего задания подготовьте проекты следующих документов: акта о нахождении работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения; докладную записку непосредственного руководителя о факте нахождения работника на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения; приказа об отстранении работника от работы в связи с тем, что он находится на рабочем месте в состоянии алкогольного опьянения; объяснение работника; приказа о применении дисциплинарного взыскания. Недостающие данные возьмите по своему усмотрению.

В рамках изучения темы «**Трудовые споры**» мы предлагаем использовать следующие практические задания.

1. Соотнесите, какие органы рассматривают трудовые споры:

Коллективный трудовой спор	Трудовой арбитраж
Индивидуальный трудовой спор	Посредник
	Комиссия по трудовым спорам
	Суд
	Примирительная комиссия

2. Трудовые споры классифицируются по следующим основаниям:

- _____; - _____; - _____.

3. Кейс «**Новый шеф-кондитер**»

В кондитерской «Модная кофейня» большой ассортимент кондитерских и мучных кулинарных изделий. Администрация стремится повышать квалификацию своих работников не менее одного раза в год. Шеф-кондитеру кофейни Андрееву предложили обучиться новым технологиям в приготовлении различных видов теста в другом городе. Длительность обучения – два месяца.

Повару 5 разряда мучного цеха кондитерской «Модная кофейня» (являющейся акционерным обществом) Ковалеву предложили исполнение обязанностей шеф-кондитера на время повышения квалификации Андреева. Ковалев согласился и в течение двух месяцев исполнял обязанности начальника цеха. По истечении двух месяцев, после возвращения Андреева, он обратился к директору с заявлением, в котором указал, что, исполняя обязанности шеф-кондитера, он получал свою заработную плату (заработная плата повара 5 разряда по сдельно-премиальной системе оплаты труда выше, чем заработная плата шеф-кондитера), но за эти два месяца, выполняя обязанности шеф-кондитера, проработал сверхурочно 50 часов и просил их оплатить.

Управляющий кофейни отказал Смирнову, аргументируя свое решение тем, что у шеф-кондитера ненормированный рабочий день. Смирнов решил обратиться в комиссию по трудовым спорам.

Проблема:

Подлежит ли удовлетворению заявление Смирнова? Какое решение вынесет комиссия по трудовым спорам? Какие дополнительные компенсации положены работникам с ненормированным рабочим днем?

Таким образом, указанные методы и приемы будут способствовать подготовке профессиональных кадров, не только обладающих необходимыми компетенциями, но и кадров, способных к «командной» работе, сотрудничеству, обладающих навыками решения разнообразных проблем в типовых и нестандартных ситуациях, способных к непрерывному самообразованию, работе с информацией и т.д.

2.3 Методическая разработка урока по дисциплине «Трудовое право» на тему «Материальная ответственность сторон трудового договора»

В рамках данной работы мы предлагаем методическую разработку урока на тему «Материальная ответственность сторон трудового договора». Настоящая методическая разработка может быть рекомендована преподавателям для использования в работе в процессе обучения студентов различных специальностей, изучающих не только дисциплину «Трудовое право», но и другие общепрофессиональные дисциплины. В представленной методической разработке предлагается пример использования разных вариантов практических заданий.

План урока

Дисциплина: Трудовое право

Тема занятия: Материальная ответственность сторон трудового договора.

Тип урока: урок закрепления нового материала

Вид урока: урок – практическое занятие

Цель: Изучение норм Трудового кодекса РФ (далее – ТК РФ) по материальной ответственности работника и работодателя, прав и обязанностей сторон трудового договора в области материальной ответственности, а также умение применять свои знания на практике при защите своих прав.

Задачи:

образовательная:

Изучение правовых норм ТК РФ по материальной ответственности работника и работодателя.

Изучение прав и обязанностей работников в сфере профессиональной деятельности.

воспитательная:

Воспитание правовой культуры личности гражданина.

Воспитание законопослушного гражданина, способного защищать свои права в соответствии с гражданским, гражданско-процессуальным и трудовым законодательством.

развивающая:

Формирование умения анализировать нормативно-правовые документы, регламентирующие профессиональную деятельность в области реализации материальной ответственности работника и работодателя.

Формирование умения анализировать и оценивать результаты и последствия деятельности (бездействия) с правовой точки зрения.

Формирование умения решать практико-ориентированные задачи.

Формирование умения продуктивно работать в группе, принимать решения и нести за них ответственность.

Планируемые результаты урока:

Способствовать формированию следующих общих компетенций специалиста СПО:

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

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

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

ОК 5. Владеть информационной культурой, анализировать и оценивать информацию с использованием информационно-коммуникационных технологий.

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

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

Методы обучения:

1. Репродуктивные:

беседа с опорой на ранее полученные знания;
оформление решения задач по ранее данному образцу.

2. Продуктивные (развивающие):

эвристический;
проблемный;
метод сравнения;
метод целеполагания;
метод планирования;
самоорганизации;
рецензий;
метод контроля, рефлексии и самооценки.

Межпредметные связи: обществознание.

Внутрипредметные связи: темы «Нормативно-правовое регулирование экономических отношений», «Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности», «Экономические споры», «Правовое регулирование заработной платы, дисциплины труда».

Оборудование урока:

Текст Трудового кодекса Российской Федерации (далее – ТК РФ).

Макет обобщающей таблицы «Материальная ответственность работника».

Макет схемы «Возмещение ущерба».

Тексты юридических задач (до 6-ти вариантов).

Правила составления синквейна с примером.

Требуемое время: 2 академических часа.

ХОД УРОКА

Организационный момент (2 мин.): приветствие, переключка, проверка готовности студентов к уроку.

Этап «Постановка проблемы» (7 мин.)

Преподаватель: Сегодня мы постараемся решить непростую задачу. Предлагаю вам ответить на вопрос, поставленный в юридической задаче.

ЗАДАЧА 1. Юридическая задача для этапа постановки проблемы урока:

«Водитель автобазы № 3 Петров по окончании рабочей смены самовольно использовал закрепленный за ним самосвал для перевозки грузов граждан. В результате случившейся по вине Петрова аварии был поврежден самосвал, а также частный дом. Автобаза как владелец источника повышенной опасности понесла расходы по ремонту жилого дома и самосвала. Кроме того, автобазе были причинены убытки в виде неполученных доходов, так как автомобиль не использовался по назначению в течение 10 дней. Автобаза обратилась в суд с иском о взыскании с Петрова причиненного ущерба и упущенной выгоды.

Законны ли иски о взыскании ущерба от руководства автобазы к водителю Петрову? Дайте аргументированный ответ».

Студенты слушают задачу, предпринимают попытки ее решить, отвечая на вопрос, что, естественно, вызывает затруднение.

Преподаватель: В чем вы видите затруднение?

Студенты: Изученного материала недостаточно, чтобы выполнить задание.

Преподаватель: Каких знаний не хватает, чтобы ответить на вопрос задачи?

Вопросы, которые задают студенты, пытаясь решить юридическую задачу, предполагают вариативность.

Примерный перечень вопросов:

Как можно охарактеризовать поступок водителя? Почему?

Какой вид ответственности в данном случае предусмотрен?

Будет ли нести ответственность водитель? Перед кем?

К какому виду ответственности может быть привлечен водитель?

Почему?

Преподаватель: Следовательно, какова цель нашего занятия?

Студенты: Студенты формулируют цель учебного занятия

Ожидаемая формулировка цели (выносится на доску): *Изучение норм материальной ответственности (далее - МО) работника, прав и обязанностей сторон трудового договора в области материальной ответственности, а также умение применять свои знания на практике при защите своих прав.*

Этап «Актуализация опорных знаний» (7 мин.)

Преподаватель: Что мы уже знаем по данной проблеме?

Организуется работа студентов в форме мозгового штурма с целью поиска общих черт материальной (гражданско-правовой) ответственности и вида ответственности, представленного в задаче (необходимость возмещения ущерба *имуществу*, нанесенного в результате виновных действий правонарушителя).

Примерные вопросы:

Что должно следовать за совершением правонарушения?

Перечислите виды юридической ответственности, изученные на предыдущих занятиях.

Охарактеризуйте их.

Предполагаемые ответы студентов на вопросы:

Совершение правонарушения влечет за собой юридическую ответственность. Виды юридической ответственности, ранее изученные, - это гражданско-правовая (материальная), дисциплинарная. Дается характеристика данным видам ответственности.

Этап «Составление плана по решению проблемы» (7 мин.)

Преподаватель: Что нам надо узнать, чтобы решить проблему?

Организуется диалог, выводящий последовательность действий при изучении нового материала.

Ответы студентов на данный вопрос используются для создания плана изучения нового материала.

Примерный план изучения нового материала:

Понятие МО.

Основание МО.

Условия МО.

Виды МО.

МО работодателя перед работником.

МО работника перед работодателем, ее виды.

Порядок возмещения ущерба.

Этап «Поиск решения проблемы (открытие нового знания студентами)» (25 мин.)

Преподаватель организует работу с дидактическим материалом: текстом ТК РФ, макетом обобщающей таблицы «Материальная ответственность работника», макетом схемы «Возмещение ущерба».

Задание 1. Пользуясь текстом ТК РФ (ст. 232 – 233), ответить на следующие вопросы:

Что такое МО?

Что является основанием МО?

Каковы условия МО?

Каковы виды МО?

Студенты: Фронтальная работа с текстом ТК РФ (ст. 232 - 233).
Читают ст. 232 – 233 ТК РФ, устно отвечают на вопросы, затем записывают ответы в тетрадь.

Задание 2. Пользуясь текстом ТК РФ (ст. 234 – 237), ответить на вопрос «В чем заключается МО работодателя перед работником?»

Строится подводный диалог с обучающимися со следующими целями:

проанализировать текст документа;

сделать вывод о том, что данные статьи ТК РФ конкретизируют виды МО работодателя.

Студенты: Читают ст. 234 – 237 ТК РФ, отвечают на вопрос. Анализируя текст документа в ходе диалога, приходят к выводу о том, что данные статьи ТК РФ конкретизируют виды МО работодателя.

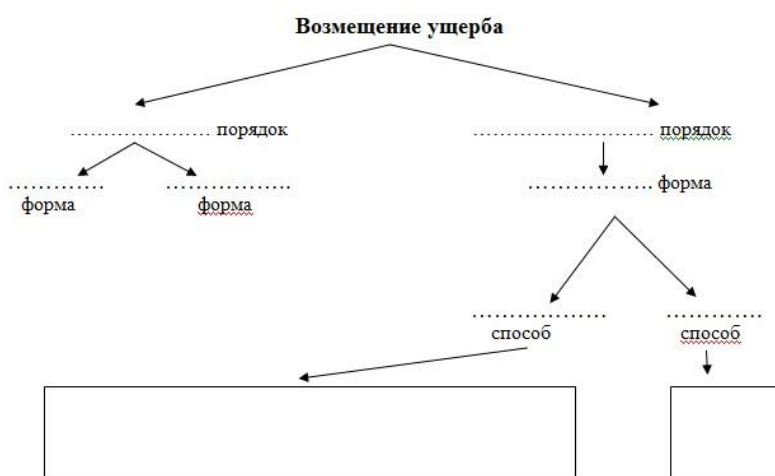
Задание 3. Пользуясь текстом ТК РФ (гл. 39), заполнить обобщающую таблицу «Материальная ответственность работника». После заполнения проводится опрос по таблице, корректировка полученных студентами знаний.

Студенты: Читают текст гл. 39 ТК РФ, заполняют обобщающую таблицу «Материальная ответственность работника», устно отвечают по материалам таблицы, при необходимости корректируют ее.

Вопросы	Ответы
Условия наступления МО?	
Условия освобождения работника от МО?	
Пределы МО?	
Виды МО работника?	
В чем выражается частичная МО?	
В чем состоит полная МО?	
Возраст, с которого может быть заключен с работником договор о полной МО?	
Каково регулирование коллективной (бригадной) МО?	
Каким образом определяется размер причиненного ущерба?	

Задание 4. Пользуясь текстом ТК РФ и макетом, составить схему «Возмещение ущерба». После заполнения проводится опрос по схеме, корректировка полученных студентами знаний.

Студенты: Читают текст ТК РФ, составляют схему «Возмещение ущерба», устно отвечают по материалам схемы, при необходимости корректируют ее.



Этап «Выражение решения проблемы» (10 мин.)

Преподаватель: Организация групповой работы студентов над решением юридической задачи с использованием текста ТК РФ.

Задание: опираясь на полученные на уроке новые знания, решить юридическую ЗАДАЧУ 1, дать аргументированные ответы на вопросы, поставленные в начале урока, со ссылками на соответствующие статьи ТК РФ.

Студенты:

Студенты делятся на микро-группы, количество групп соответствует количеству проблемных вопросов, поставленных в начале занятия.

Каждая микро-группа отвечает на один из вопросов.

Ответы обсуждаются в группе в целом, затем коллективно решается ЗАДАЧА 1 по образцу для решения юридических задач.

Как можно охарактеризовать поступок водителя? Почему?

Какой вид ответственности в данном случае предусмотрен?

Будет ли нести ответственность водитель? Перед кем?

К какому виду ответственности может быть привлечен водитель?

Почему?

Этап «Применение нового знания» (20 мин.)

Преподаватель: Организация групповой работы студентов по решению юридических задач по вариантам с использованием текста ТК РФ (задачи – до 6 вариантов).

Задания:

Каждая микро-группа решает одну задачу, используя знания, полученные на уроке.

Каждая микро-группа составляет синквейн на тему «Материальная ответственность», используя правила составления синквейна с примером

ПАМЯТКА ПО СОСТАВЛЕНИЮ СИНКВЕЙНА

Синквейн – это творческая работа, которая имеет короткую форму стихотворения, состоящего из пяти нерифмованных строк

1 строка: существительное, обозначающее тему.

2 строка: два прилагательных, раскрывающие характерные признаки явления, заявленного в теме.

3 строка: три глагола, раскрывающие действие, воздействие и т.д., свойственные явлению, заявленной теме.

4 строка: фразу, раскрывающую суть явления, усиливающие предыдущие две строки.

5 строка: существительное, которое выразит общее (резюме).

ПРИМЕР

Синквейн на тему «Правовое государство»

1 строка: правовое государство

2 строка: защищенный, судебный

3 строка: обеспечивает, реализует, защищает

4 строка: способ организации общества

5 строка: Россия

Студенты:

Работа в микро-группах по решению юридических задач. Решение зачитывается представителями микро-групп, обсуждается группой в целом.

Работа в микро-группах по составлению синквейна. Составленный синквейн зачитывается представителями каждой микро-группы.

Подведение итогов урока (6 мин.)

Преподаватель: Предлагает микро-группам оценить свою работу. Подводит общий итог проделанной работе в группе.

Студенты: Каждая микро-группа подводит итоги своей работы, выставляет оценки с учетом мнения студентов всей группы.

Этап «Домашнее задание» (2 мин.)

Преподаватель: Придумать юридическую задачу по теме «Материальная ответственность»

Список литературы

Основные источники:

Трудовой кодекс Российской Федерации (ТК РФ).

Румынина В.В. Правовое обеспечение профессиональной деятельности.- М.: 2013.

Андряхина А.М., Гущина К.О. Защита трудовых прав граждан. Практическое пособие. – М. 2008.

Интернет-ресурсы:

<http://www.consultant.ru/> - официальный сайт компании «Консультант Плюс».

<http://www.garant.ru/> - информационно-правовой портал «Гарант».

<http://trudovoepravo.ru/> - сайт по трудовому праву.

<http://www.jobcard.ru/> - интернет-обозреватель по трудовому праву.

<http://labourlawyer.ru/> - сайт по юридической помощи по трудовым спорам.

<http://www.staffexpert.ru/content/Consult/> - консультации по трудовому праву.

ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В условиях ускоренного темпа развития общества, появления и роста глобальных проблем, динамического развития экономики и других сфер жизни, все более остро встает проблема подготовки высокопрофессиональных специалистов. Современное образование пока не способно решить проблему «кадрового голода», вызванную несоответствием уровня квалификации работников новым требованиям. Опросы работодателей показывают, что рынку труда нужны не только профессионально подготовленные кадры, обладающие необходимыми компетенциями, но кадры, способные к «командной» работе, сотрудничеству, обладающие навыками решения разнообразных проблем в типовых и нестандартных ситуациях, способные к непрерывному самообразованию, работе с информацией и т.д.

Целью нашей работы являлось рассмотрение особенностей разработки и применения практических заданий по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации.

В первой главе нашего исследования нами изучены теоретико-методические аспекты разработки практических заданий по предмету профессионального цикла, дана характеристика практического задания как средства активизации учебного процесса, выявлены и теоретически обоснованы особенности разработки практических заданий по дисциплине «Трудовое право».

Во второй главе мы проанализировали проблему применения практических заданий в профессиональной образовательной организации, составили методические рекомендации по применению практических задач в процессе преподавания трудового права.

В результате нашего исследования мы пришли к следующим выводам.

В настоящее время исключительно большое значение приобретает вопрос о практических заданиях по многим дисциплинам. В процессе своего обучения российский студент знакомится, прежде всего, с теоретическими основами права. Главной проблемой является отсутствие активной позиции студента в образовательном процессе, что не соответствует современным запросам по подготовке кадров способных к продуктивной профессиональной деятельности.

Одним из путей формирования общих и профессиональных компетенций студентов является использование в профессиональном обучении практических заданий. Формирование компетенций будущих специалистов происходит на уроках, лекциях, семинарах и т.д. В связи с этим, целесообразно использовать в образовательном процессе методы обучения, направленные на формирование практических умений и навыков, где большое внимание уделяется профессионально-ориентированным технологиям обучения: метод анализа ситуаций, ролевые, деловые игры, круглый стол, семинар с использованием кейс-метода, тренинги и др. [2]. В ходе реализации этих методов имитируются профессиональные условия и социальные отношения между представителями той или иной категории населения с будущим специалистом.

В современных условиях особенно важно организовать процесс обучения так, чтобы его результат проявлялся в развитии собственной внутренней мотивации, устойчивого познавательного интереса студентов, в формировании системы практически востребованных знаний и умений, что обеспечит позитивные возможности для трудоустройства выпускников.

В рамках реализации практико-ориентированного обучения по правовым дисциплинам необходимо создать такую обстановку на уроке, которая погружает студентов в профессиональную среду, соотносит их представления о профессии с требованиями, предъявляемыми реальной

жизнью, способствует развитию способности применения теоретических знаний на практике, выполнению определенных профессиональных и социальных функций, позволяет студентам упражняться в профессиональной деятельности.

Применение практических заданий при изучении дисциплины «Трудовое право» позволяет не только углубить начальные профессиональные знания студентов, но дает им возможность получить первые профессиональные навыки, формирующие общую и профессиональную компетентность. Со знаниями и навыками приходит любовь к профессии и осознание правильности своего профессионального выбора, а значит, повышается конкурентоспособность студента как специалиста.

Таким образом, результаты работы дают основание сделать вывод о том, что цель исследования достигнута, поставленные задачи решены.

то проведение семинаров следует планировать так, чтобы студенты могли освоить содержание и стилистику составления деловых документов (трудовой договор, приказы о приеме на работу, переводе, перемещении или отстранении от работы, об увольнении, предоставлении отпуска и т. д.), приобрести навыки в разрешении спорных трудовых конфликтов, в формировании своей точки зрения и обосновании своей правовой позиции со ссылками на конкретные правовые нормы, в проведении дискуссии по применению норм трудового права или по теоретическим вопросам.

