



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ
УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Кейс-задания как средство обучения правовым дисциплинам в
профессиональной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
75,03 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«19» июне 2024 г.
И.о. зав. кафедрой Э, У и П
Д.Н. Корнеев

Выполнил(а):
Студент(ка) группы ЗФ-509-112-5-1
Коновцова Кристина Ивановна Конов

Научный руководитель:
Якупов Валерий Рамильевич Якупов

Челябинск
2024

Содержание

ВВЕДЕНИЕ	3
Глава 1. Теоретические основы применения кейс-заданий в процессе обучения правовым дисциплинам в условиях СПО	7
1.1 Интерактивные методы обучения в профессиональном образовании.....	7
1.2 Понятия и виды кейс-заданий	18
1.3. Методологические основы использования кейс-заданий при обучении правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации	24
Выводы по первой главе	40
Глава 2. Практическая работа по разработке кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право», реализуемой в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	42
2.1. Анализ опыта использования кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж» ...	42
2.2. Разработка кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право»	63
2.3 Методические рекомендации по применению кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж».....	67
Выводы по второй главе	97
Заключение.....	99
Список используемой литературы.....	101

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность темы исследования. В современных условиях глобализации и цифровизации общественных отношений правовая система и образовательные процессы требуют кардинальных изменений и адаптации к новым реалиям. Одной из ключевых задач современного образования является подготовка высококвалифицированных специалистов, способных эффективно решать профессиональные задачи в условиях быстро меняющейся правовой среды.

Использование кейс-заданий как метода обучения правовым дисциплинам приобретает особую значимость в свете этих изменений. Кейс-задания способствуют не только теоретическому освоению правовых норм, но и их практическому применению в конкретных ситуациях, что значительно повышает уровень подготовки студентов. Этот метод обучения позволяет моделировать реальные правовые ситуации, развивать аналитическое и критическое мышление, а также навыки принятия решений в условиях неопределенности.

Кроме того, кейс-задания стимулируют активное участие студентов в образовательном процессе, что повышает их мотивацию и интерес к учебе. В условиях профессиональной образовательной организации, такой как НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», кейс-метод позволяет интегрировать теоретические знания с практическими навыками, что является необходимым для будущих юристов.

Актуальность темы также обусловлена потребностью в повышении качества образования и соответствия его содержания современным требованиям рынка труда. Внедрение инновационных методов обучения, таких как кейс-задания, позволяет улучшить подготовку студентов к

профессиональной деятельности, обеспечивая им необходимые компетенции и навыки для успешной карьеры в правовой сфере.

Таким образом, исследование использования кейс-заданий в обучении правовым дисциплинам является важным и актуальным направлением в контексте модернизации системы образования и повышения качества подготовки специалистов. Это способствует не только улучшению образовательного процесса, но и формированию компетентных, инициативных и готовых к профессиональной деятельности выпускников.

Объект исследования: кейс-задания как средство обучения.

Предмет исследования: кейс-задания как средство обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: комплексное изучение и оценка эффективности использования кейс-заданий как средства обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации, а также разработка самих кейсов и методических рекомендаций по их применению.

Задачи исследования:

1. Охарактеризовать интерактивные методы обучения в профессиональном образовании
2. Раскрыть понятие и виды кейс-заданий
3. Выявить методологические основы использования кейс-заданий при обучении правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации
4. Проанализировать опыт использования кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»
5. Разработать кейс-задания по дисциплине «Трудовое право»
6. Сформулировать методические рекомендации по применению кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Теоретико-методологической основой исследования стала научная и периодическая литература по рассматриваемой теме. Ю.П. Сурмина, А.И. Сидоренко, В. Лободы – посвященные проблеме внедрения кейс - метода в процесс подготовки студентов вузов; теоретическая литература – Ю.Ю. Екатеринославской, М.М. Бирншейн, Г. А. Брянского, Ю.Д. Красовского, В.Я. Платова. Исследования по обучению студентов, где применяется метод кейс-заданий П.Я. Гальперина, Н.Ф. Талызиной, Т.В. Кудрявцева, Ю.К. Бабанского, И.Я. Леренера, М.И. Махмутова, А.М. Матюшкина, И.С. Якиманской и другие.

Методы исследования. Для достижения поставленных целей и задач исследования использованы следующие методы:

- Аналитический метод: анализ научной литературы и документов по теме исследования.

- Сравнительный метод: сравнение различных методик и технологий обучения правовым дисциплинам.

- Эмпирический метод: проведение опросов, анкетирования и интервью среди преподавателей и студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

- Метод наблюдения: наблюдение за процессом применения кейс-заданий в учебном процессе.

Практическая значимость исследования состоит в разработанных в результате исследования кейс-заданиях по дисциплине «Трудовое право» и методических рекомендациях по их применению, которые могут быть использованы преподавателями ПОУ «Челябинский юридический колледж» в рамках своей педагогической деятельности.

База исследования: Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж». Сокращенное наименование колледжа НОУ СПО ЧЮК. Юридический адрес: 454112, г. Челябинск, Проспект Победы, д. 290

Структура квалификационной работы. Дипломная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованной литературы и приложения.

Глава 1. Теоретические основы применения кейс-заданий в процессе обучения правовым дисциплинам в условиях СПО

1.1 Интерактивные методы обучения в профессиональном образовании

Решения проблемы проблемного обучения не являются чем-то новым. Преподаватели прошлого века, которые высоко ценились обществом, страдали от их навязчивых мыслей. Преобразование обучения в радостный, интересный, не скучный, а главное эффективный процесс являлась и по сей день сложной и важной задачей в педагогической сфере. А главное помочь студентам пройти от университетской программы к профессиональной деятельности.

По данным ВЦИОМ, недостаток практических навыков у выпускников российских вузов признает и большая часть молодых специалистов (56%), и абсолютное большинство работодателей (91%) [13].

Ю.И. Набока, выступая на V Форуме «Актуальные вопросы информационной безопасности России», отметил основные причины неудовлетворенности работодателей выпускниками образовательных организаций. Среди них он выделил неумение применять полученные знания на практике, отсутствие комплексного взгляда на предметную область, слабое знание нормативной базы, недостаточные знания в области проектирования, моделирования и управления, а также отсутствие навыков использования инструментов управления проектами и их планирования [14].

Е.Е. Глотова сообщает, что 80% выпускников не востребованы на российском рынке труда, и многие из них впоследствии не работают по полученной специальности [15].

Одними из важнейших факторов решения данной проблемы являются подготовка преподавателей и повышение их квалификации до уровня, который требует современные социальные условия [1, с. 110], разработка и адаптация учебно-методических материалов для оптимального учебного процесса, техническое и материальное обеспечение, которое бы позволило студентам легко погрузиться в процесс обучения без ограничений.

Рассматривая данные факторы более подробнее, начнем с подготовки преподавателей.

И.С. Клименко считает, что «интерес к предмету и осознание студентами целесообразности знакомства с той или иной научной дисциплиной во многом определяется образовательными технологиями, которыми владеет преподаватель. [16, с. 148]

Конечно же каждый преподаватель, должен обладать педагогической компетентностью. Но для начала нужно дать определение и разобраться в этой терминологии. Педагогическая компетентность — это системное явление, сущность которого состоит в системном единстве педагогических знаний, опыта, свойств и качеств педагога, позволяющих эффективно осуществлять педагогическую деятельность, целенаправленно организовывать процесс педагогического общения и также предполагающих личностное развитие и совершенствование педагога [9, с.10].

Как мы видим педагогическая компетентность тесно связана с педагогическими умениями. К. Ангеловский выделяет структуру профессиональной компетентности учителя через педагогические умения [10, с. 63].

Педагогические умения разделены здесь на четыре группы:

1. Способность «переводить» содержание объективного воспитательного процесса в конкретные педагогические задачи: изучение индивидуальных и коллективных характеристик для определения готовности к усвоению новых знаний, проектирование на этой основе развития

коллектива и отдельных учеников; определение комплекса образовательных, воспитательных и развивающих задач, их конкретизация и определение приоритетной задачи.

2. Умение создать и запустить логически завершенную педагогическую систему: комплексное планирование образовательных и воспитательных задач; обоснованный выбор форм, методов и средств их реализации.

3. Способность выявлять и устанавливать взаимосвязи между компонентами и факторами воспитания, приводя их в действие: создание необходимых условий (материальных, морально-психологических, организационных и др.); активизация личности ученика и развитие его деятельности.

4. Умение учитывать и оценивать результаты педагогической деятельности: самоанализ и анализ образовательного процесса и результатов работы учителя; определение нового комплекса приоритетных и второстепенных задач.

Давайте же дадим четкое определение педагогическому умению. Педагогическое умение – это совокупность последовательно развертывающихся действий, часть из которых может быть автоматизирована (навыки), основанных на теоретических знаниях и направленных на решение задач развития гармоничной личности. Такое понимание сущности педагогических умений подчеркивает ведущую роль теоретических знаний в формировании практической готовности будущих учителей, единство теоретической и практической подготовки, многоуровневый характер педагогических умений (от репродуктивного до творческого) и возможность их совершенствования путем автоматизации отдельных действий.

Одним из важнейших качеств, характеризующих компетентность, является инициатива. Это внутренний импульс к новаторской деятельности и

ведущая роль в осуществлении какой-либо задачи. Инициатива представляет собой форму общественной активности и социального творчества, предпринимаемого человеком. Она проявляется в готовности взять на себя больше ответственности, чем требуется для простого соблюдения общественных норм [11, с. 11]

Еще одним важным компонентом компетентности является сотрудничество. Оно представляет собой гуманистическую идею совместной развивающей деятельности детей и взрослых, основанную на взаимопонимании, проникновении в духовный мир и коллективном анализе хода и результатов этой деятельности [9, с. 190].

Н.М. Полянская считает, что «для повышения качества учебного процесса необходимо устранить влияние негативных факторов, мобилизовать неиспользованные резервы, наладить конструктивный диалог, и даже полилог, со студентами, что поможет в итоге достичь конечной цели – подготовки высококвалифицированного специалиста, конкурентоспособного на современном рынке труда, отвечающего текущим и перспективным потребностям общества» [18, с.6]

Конечно же помимо компетентности важны еще знания и квалификация преподавателя.

В реалиях современного мира, где информация меняется очень быстро, преподаватели должны обладать самыми актуальными знаниями и навыками [2, с. 270].

Как отмечает С.Л. Логинова, «новые запросы, цели образовательной практики высшего образования требуют современного понимания методической деятельности педагога высшей школы, перевода ее на качественно новый уровень. По мысли данного исследователя, особенность методической деятельности на современном этапе высшего образования заключается в том, что сущность методической деятельности педагога проявляется в соединении всех точек зрения, в рассмотрении ее сути со всех

подходов: личностного, предметного, управленческого, технологического» [17, с. 238]. Это требует регулярного повышения квалификации. Для этого преподаватели могут участвовать в специализированных курсах, программах профессиональной переподготовки, а также в конференциях и семинарах, посвященных современным образовательным методикам. Важно, чтобы такие мероприятия были ориентированы не только на теоретическое знакомство, но и на практическое применение полученных знаний.

Рассмотрим примеры мероприятий, которые способствуют повышению уровня преподавателя:

Курсы повышения квалификации: Организация регулярных курсов повышения квалификации для преподавателей является важным элементом подготовки и повышения квалификации. Такие курсы должны включать изучение современных образовательных технологий, психолого-педагогических основ, а также методик разработки и оценки. Важно, чтобы курсы проводились опытными специалистами и включали как теоретическую, так и практическую подготовку [19, с. 444].

Стажировки и обмен опытом: Организация стажировок для преподавателей в других образовательных учреждениях может стать полезным элементом подготовки. Преподаватели могут познакомиться с опытом своих коллег, узнать о лучших практиках и методах работы с учениками, что позволит им более эффективно выполнять свою работу [20, с. 81].

Проведение семинаров и тренингов: Внутри учебные семинары и тренинги являются важным элементом подготовки преподавателей. На таких мероприятиях педагоги могут обмениваться опытом и лучшими практиками. Тренинги могут включать ролевые игры, моделирование учебных ситуаций и совместное обсуждение результатов. Это помогает сформировать у преподавателей устойчивые навыки работы, повысить их уверенность в

своих силах и готовность применять выученные методики в практике [21, с.105].

Регулярные методические семинары: Организация регулярных методических семинаров для преподавателей позволяет создать пространство для обмена опытом и обсуждения актуальных вопросов. На таких семинарах можно обсуждать возникающие трудности в преподавании и пути их решения, а также делиться успешными практиками [21, с.105].

Практические тренинги и воркшопы: Практические тренинги и воркшопы помогают преподавателям не только теоретически ознакомиться с методиками обучения, но и применить полученные знания на практике. В ходе таких мероприятий преподаватели могут разрабатывать собственные методики, проводить их анализ и оценку, а также участвовать в ролевых играх и моделировании учебных ситуаций [22, с. 84].

Но одних знаний преподавателя недостаточно, важно, чтобы учебные материалы, которые он использует были понятны и интересны для учеников. Как сказала Францева Ю.Е.: “Современные тенденции развития общества диктуют новые требования не только к профессиональным навыкам выпускников, полученным в процессе обучения в вузе, но и к структуре и содержанию самого образовательного процесса.” [3, с. 179].

Одной из ключевых задач является разработка качественных заданий, которые отражают реальные профессиональные ситуации в правовой сфере. Они должны быть актуальными и адаптированы под конкретные учебные дисциплины и программы. Это означает, что задания должны учитывать уровень подготовки студентов, их профессиональные интересы и специфику будущей профессиональной деятельности [5, с. 2]. При их разработке важно также учитывать актуальные изменения в законодательстве и правоприменительной практике.

Рассмотрим способы разработки и адаптации учебно-методических материалов более подробно:

Разработка базовых заданий: Создание набора базовых заданий, которые могут быть использованы в разных курсах и дисциплинах, позволяет систематизировать процесс обучения и обеспечить единый подход. Они должны охватывать ключевые темы и проблемы, которые встречаются в профессиональной деятельности юристов, и быть адаптированы под уровень подготовки студентов [23, с. 50].

Адаптация кейсов к специфике дисциплин: Важно адаптировать задания под конкретные учебные дисциплины и программы. Например, упражнения по трудовому праву могут включать ситуации, связанные с трудовыми спорами, увольнением и приемом на работу, а задания по уголовному праву – ситуации, связанные с расследованием преступлений и защитой прав обвиняемых [24, с.8].

Методические рекомендации по их использованию: Для успешного внедрения заданий необходимы четкие методические рекомендации, описывающие порядок их применения в учебном процессе. Эти рекомендации должны включать описание целей и задач упражнений, методику их проведения, а также критерии оценки результатов выполнения заданий. Важно, чтобы рекомендации содержали практические советы по организации учебного процесса, использованию различных форм работы с упражнениями (индивидуальные задания, групповые проекты, дискуссии) и анализу результатов. [25, с. 35]

Разработка методических пособий: Создание методических пособий, включающих описание методики использования заданий, примеры упражнений и рекомендации по их проведению, является важным элементом обеспечения преподавателей необходимыми инструментами для работы. Такие пособия должны быть доступны для всех преподавателей и регулярно обновляться с учетом изменений в законодательстве и образовательных стандартах.

Обучение студентов работе с заданиями: Важно не только обучить преподавателей, но и подготовить студентов к работе с упражнениями. Для этого можно проводить вводные занятия, на которых объясняется методика работы с ними, а также организовывать специальные семинары и тренинги для студентов.

Имея хорошо квалифицированного преподавателя и качественно разработанные и адаптированные материалы, мы не должны забывать о важности технического оснащения в обучении. Эффективное обучение возможно, только при наличии соответствующего технического оснащения [6, с. 63]. Учебные аудитории должны быть оборудованы мультимедийными средствами, такими как проекторы, интерактивные доски, компьютеры и доступ в интернет. Это позволяет проводить презентации, демонстрировать видео и другие материалы. Важно, чтобы техническое оборудование было современным и надежным, обеспечивающим бесперебойную работу в течение учебного процесса.

Рассмотрим подробнее техническую часть учебного процесса:

Мультимедийное оборудование: Учебные аудитории должны быть оснащены мультимедийными проекторами, интерактивными досками и компьютерами с доступом в интернет. Это позволяет преподавателям и студентам использовать современные технологии для подготовки и проведения исследований, а также для анализа и презентации результатов [26, с. 8].

Техническая поддержка и обслуживание: Важно обеспечить постоянную техническую поддержку и обслуживание оборудования, чтобы избежать сбоев и проблем в процессе проведения занятий. Это может включать регулярное обслуживание техники, обновление программного обеспечения и оперативное решение технических проблем [26, с. 11].

Доступ к информационным ресурсам и базам данных: Студентам и преподавателям необходимо иметь доступ к актуальной информации и базам

данных, которые могут использоваться при решении задач. Это могут быть правовые базы данных, научные статьи, законодательные акты и другие источники, обеспечивающие полноценную работу с заданиями. Доступ к таким ресурсам может быть организован через библиотеку учебного заведения, а также через подписки на электронные ресурсы и базы данных. Важно, чтобы студенты имели возможность пользоваться этими ресурсами как в учебное время, так и вне его, например, через удаленный доступ [27, с. 97].

Электронные библиотеки и базы данных: Учебное заведение должно обеспечить доступ к электронным библиотекам и базам данных, содержащим актуальную информацию и материалы, необходимые для работы с заданиями. Это могут быть специализированные правовые базы данных, такие как "КонсультантПлюс", "Гарант", а также научные базы данных, такие как JSTOR, Google Scholar и другие [28, с. 382].

Обучение студентов и преподавателей работе с базами данных: Для эффективного использования информационных ресурсов необходимо обучить студентов и преподавателей работе с электронными библиотеками и базами данных. Это может включать проведение специальных тренингов, семинаров и мастер-классов, на которых объясняется методика поиска и использования информации [28, с. 382].

Конечно, не стоит забывать об организационных вопросах, связанных с обучением. Внедрение методик и заданий требует тщательного планирования учебного процесса. [29, с. 62] Это включает определение тем и видов упражнений, которые будут использоваться в рамках каждой дисциплины, распределение времени на их выполнение и обсуждение, а также интеграцию заданий в общую программу обучения. Важно, чтобы они логично вписывались в учебный план и способствовали достижению образовательных целей. Также не стоит забывать о разнообразии заданий и создания упражнений, как групповых, так и индивидуальных [4, с. 126]

Рассмотри подробнее, какими способами можно организовать учебный процесс:

Разработка учебных программ: Учебные программы должны включать в себя описание методики использования заданий, темы и виды задач, а также порядок их проведения и оценки. Программы должны быть гибкими и адаптируемыми, чтобы учитывать изменения в образовательных стандартах и требованиях рынка труда.

Интеграция заданий в учебный план: Задания должны быть интегрированы в общий учебный план таким образом, чтобы они способствовали достижению образовательных целей и обеспечивали развитие профессиональных навыков студентов. Это может включать распределение времени на их выполнения, организацию групповой работы и дискуссий, а также проведение промежуточных и итоговых оценок.

Оценка и анализ результатов: Эффективное использование заданий требует постоянного анализа и оценки их результатов. Это может включать сбор и анализ отзывов студентов и преподавателей, оценку успеваемости и прогресса студентов, а также анализ качества разработанных упражнений. На основе этих данных можно вносить изменения и улучшения в методику использования задач, разрабатывать новые задания и корректировать существующие [43, с. 9].

Анкетирование и интервьюирование студентов и преподавателей: Сбор обратной связи от студентов и преподавателей является важным элементом оценки эффективности заданий. Это может включать проведение анкетирования, интервью и фокус-групп, на которых участники могут поделиться своими впечатлениями, мнениями и предложениями по улучшению методики.

Анализ успеваемости и прогресса студентов: Оценка успеваемости и прогресса студентов позволяет определить эффективность использования заданий в обучении. Это может включать анализ результатов

промежуточных и итоговых экзаменов, выполнение практических заданий и проектов, а также участие студентов в различных учебных мероприятиях и конкурсах.

Поддержка со стороны администрации учебного заведения: Внедрение заданий требует поддержки со стороны администрации учебного заведения. Это может включать финансирование курсов повышения квалификации для преподавателей, обеспечение технического оснащения учебных аудиторий, а также организационную поддержку в планировании и реализации учебного процесса. Важно, чтобы администрация понимала значение и преимущества использования методики и была готова поддерживать инициативы преподавателей в этом направлении.

Финансовая поддержка: Обеспечение финансовой поддержки для организации курсов повышения квалификации, закупки необходимого оборудования и материалов, а также для проведения исследовательских и методических работ по разработке методики [30, с. 302].

Организационная поддержка: Администрация учебного заведения должна оказывать организационную поддержку преподавателям, включая планирование учебного процесса, предоставление необходимых ресурсов и материалов, а также создание условий для обмена опытом и совместной работы над заданиями.

Таким образом, создание и поддержание организационно-педагогических условий является основой для успешного внедрения и применения современных методик и заданий в обучении правовым дисциплинам. Это требует системного подхода, постоянного улучшения и адаптации образовательного процесса к современным требованиям и вызовам. [2, с. 270]

1.2 Понятия и виды кейс-заданий

Существует много методик обучения, но одной из самых эффективных из них в правовых дисциплинах является кейс-задания. Этот метод позволяет студентам глубже погружаться в практические аспекты правовых проблем и развивать необходимые профессиональные навыки.

Но для более глубокого понимания данного метода, мы должны дать ему четкое определение. Кейс-задания – это методика ситуативного обучения, основанная на реальной действительности и реальных проблемах, требующая от учащихся целесообразного решения в предложенной ситуации [44, с.93].

Кейс-технологии занимают важное место в образовательном процессе и представляют собой метод анализа конкретных ситуаций, который позволяет комплексно решать практические задачи в реальной жизни. [41, с. 947]

Кейс-задания являются очень эффективной стратегией обучения, как сказал Роберт Йен, известный английский исследователь кейс-заданий, это «эмпирическое исследование, которое изучает определенный феномен в его реально существующем контексте, когда границы между феноменом и контекстом не отчетливы, и в котором используется множество разноплановых источников информации» [38, р. 50]

Главная особенность кейс-задания заключается в детальном, контекстном изучении конкретного случая в его уникальности и неповторимости, рассматривая его как индивидуальное, самоценное и целостное явление со всеми его формирующими связями и отношениями, которые невозможно воспроизвести в других условиях [34, с. 36]. Этот метод исследования позволяет детально понять реальное положение вещей во всей его многогранности.

Кейс-задания основываются на использовании реальных или смоделированных ситуаций, которые требуют от студентов анализа и принятия решений на основе правовых норм. Как подчеркивает Е.А. Цуканова, «диалектика объективных жизненных ситуаций и “случаев” на первый план выдвигает сложность, противоречивость и динамичность жизни, отодвигая однозначность статистики» [35, с. 1]. Это позволяет интегрировать теоретические знания с практическими навыками и способствует более глубокому усвоению материала. Кейс-задания включают описание конкретной правовой проблемы, необходимой для анализа, и вопросы, направленные на ее решение.

Существует несколько точек зрения на определение кейса. Он может рассматриваться как описание реальной ситуации, как «фрагмент» реальной жизни. Более общее определение звучит как события, действительно произошедшие в определенной сфере деятельности и описанные авторами с целью вызвать дискуссию в учебной аудитории, подтолкнуть студентов к обсуждению и анализу ситуации, а также принятию решений [40, с.25]. В кейсе могут быть описаны различные аспекты правовых отношений, таких как договорные обязательства, нарушения прав, юридические споры и другие вопросы, требующие юридического вмешательства.

Кейс-задание обычно включает введение, описание ситуации, перечень вопросов для анализа и предложений по решению проблемы. Введение содержит общую информацию о ситуации, описание ситуации включает детали и контекст, вопросы направляют студентов на ключевые аспекты проблемы, а заключение предполагает формулировку выводов и рекомендаций.

Технология кейс-заданий включает несколько этапов, каждый из которых направлен на развитие определенных навыков у студентов. Важно соблюдать последовательность и структуру выполнения кейсов для достижения максимального образовательного эффекта.

Подготовка кейсов включает подбор актуальных и значимых ситуаций, разработку вопросов для анализа и формулировку целей и задач кейс-задания. Важно учитывать уровень подготовки студентов и их возможности для проведения анализа.

Подбор кейсов должен основываться на реальных ситуациях или смоделированных случаях, которые максимально приближены к практической деятельности юристов.

Определение целей и задач кейса помогает направить студентов на определенные аспекты проблемы и позволяет сконцентрироваться на ключевых вопросах.

Процесс выполнения кейса включает несколько этапов, таких как ознакомление с ситуацией, анализ информации, формулировка выводов и предложений. Важно, чтобы студенты работали с кейсом самостоятельно или в группах, что способствует развитию навыков командной работы и принятия решений.

Рассмотри эти этапы более подробно:

Ознакомление с кейсом: Студенты знакомятся с описанием ситуации, анализируют контекст и выявляют ключевые проблемы.

Анализ информации: Студенты проводят анализ предоставленных данных, исследуют применимые правовые нормы и прецеденты, оценивают действия участников ситуации.

Формулировка выводов и предложений: На основе проведенного анализа студенты формулируют выводы и разрабатывают предложения по решению проблемы, учитывая правовые нормы и стандарты.

Презентация и обсуждение кейсов: Завершающим этапом работы с кейсами является презентация результатов анализа и обсуждение выводов с преподавателем и одногруппниками. Это позволяет студентам представить свои аргументы, выслушать мнения других участников и скорректировать свои выводы.

Презентация результатов: Студенты представляют свои выводы и предложения, обосновывают свои решения на основе проведенного анализа.

Обсуждение и обратная связь: Преподаватель и одногруппники обсуждают представленные результаты, дают обратную связь, высказывают свои мнения и предложения.

Цель кейс-технологий заключается не в приобретении навыков, а в разработке самостоятельного решения проблемы и предложении оптимальных алгоритмов его реализации. Этот метод способствует размышлению, анализу и принятию нестандартных решений, что значительно способствует личностному развитию. [42, с. 56]

Применение кейс-заданий в образовательном процессе имеет ряд значительных преимуществ, которые способствуют эффективному обучению и развитию профессиональных навыков у студентов [45, с. 242]. Кейс-метод не противоречит традиционным схемам обучения, а дополняет их, придавая занятиям эмоциональную насыщенность и даже элемент драматизма, связанный с анализом ситуации, выбором решений и личной ответственностью. Этот метод взаимодействует с традиционными методами преподавания, интегрируя их в единую систему. В зависимости от ситуации, кейс-метод может включать в себя различные подходы: описание, анализ, моделирование, игру и т.д. В совокупности с другими методами, кейс-задания развивают умения анализировать и определять проблемы, четко формулировать и аргументировать свою позицию, общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать вербальную и невербальную информацию, а также принимать решения с учетом конкретных условий и фактической информации. [36, с. 29]. Таким образом, метод кейс-задания позволяет, во-первых, изучать объект во всей совокупности его взаимосвязей в конкретном «живом» пространственно-временном контексте; во-вторых, использовать одновременно разнообразные методы сбора информации. [37, с. 81].

Кейс-задания имеют много положительных аспектов, рассмотрим подробнее некоторые из них.

Работа с кейсами требует от студентов анализа ситуации, выявления ключевых проблем, поиска применимых правовых норм и формулировки выводов. Это способствует развитию аналитического и критического мышления, необходимых для успешной профессиональной деятельности.

Студенты учатся систематически подходить к анализу ситуации, выявлять ключевые аспекты и оценивать действия участников.

Студенты осваивают навыки поиска и применения правовых норм к конкретным ситуациям, что является важным аспектом профессиональной подготовки юристов.

Презентация результатов анализа кейсов и обсуждение выводов с одноклассниками способствуют развитию навыков аргументации, публичных выступлений и презентации. Студенты учатся формулировать свои мысли, обосновывать свои решения и аргументировать свою позицию на основе фактов и норм права.

Студенты учатся четко и логично формулировать свои мысли, приводить убедительные аргументы.

Студенты развивают навыки публичных выступлений, учатся представлять свои выводы перед аудиторией и взаимодействовать с участниками дискуссии.

Работа с кейсами в группах способствует развитию навыков командной работы, взаимодействия и принятия совместных решений. Студенты учатся работать в коллективе, учитывать мнения других участников и достигать общих целей.

Студенты учатся эффективно взаимодействовать с другими участниками, распределять обязанности и достигать совместных целей.

Студенты осваивают навыки коллективного принятия решений, учатся находить компромиссы и учитывать мнения всех участников команды.

Рассмотрим примеры кейс-заданий для правовых дисциплин, которые могут использоваться для обучения студентов юридического права:

Трудовое право: Кейс о незаконном увольнении работника, анализ действий работодателя и предложения по защите прав работника на основании трудового законодательства.

Жилищное право: Кейс о конфликте между арендатором и арендодателем по поводу условий аренды, оценка правомерности требований сторон и разработка правовых решений.

Семейное право: Кейс о разводе и разделе имущества, определение места жительства детей и алиментных обязательств, анализ правовых норм и предложений по защите интересов детей.

Гражданское право: Кейс о ДТП с участием нескольких транспортных средств, определение виновных сторон и расчет компенсации за причиненный ущерб на основании гражданского законодательства.

Наследственное право: Кейс оспаривания завещания одним из наследников, анализ правомерности требований и разработка предложений по разрешению наследственного спора.

Метод кейс-заданий эффективно решает задачу практической направленности образования. Он позволяет увидеть аспекты, которые не укладываются в рамки ранее полученных знаний, и связывать различные факторы, влияющие на процесс решения и конечный результат, такие как экономические, организационные, психологические, моральные, правовые и другие [39, с. 103].

Таким образом, технология кейс-заданий является эффективным инструментом обучения правовым дисциплинам, позволяя студентам применять теоретические знания на практике, развивать аналитические, аргументационные и командные навыки, что способствует их профессиональной подготовке и успешной деятельности в юридической сфере.

1.3. Методологические основы использования кейс-заданий при обучении правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации

В образовательном процессе, особенно при изучении правовых дисциплин, учебные проблемы и ситуации играют ключевую роль. Они являются основой для разработки заданий, понимания мышления учеников и помогают студентам приобрести практические навыки [7, с. 181].

Учебные проблемы и ситуации являются активными методами обучения.

В современном образовании активные методы обучения играют ключевую роль. Давайте разберемся с определением активных методов обучения. Активные методы обучения – это стратегии, которые активно вовлекают студентов в учебный процесс. В отличие от традиционных пассивных методов, где учащиеся только слушают лекции или читают учебники, активные методы включают такие действия, как обсуждения, решение задач, практические занятия, игры, проекты и другие формы активной работы с учебным материалом [31, с.14].

Это кейс-стадии, деловые игры, дискуссии, анализ конкретных ситуаций и т.д. [32, с.182].

Основная идея активных методов обучения заключается в том, чтобы учащиеся активно участвовали в учебном процессе, а не просто получали информацию от преподавателя. Это способствует лучшему пониманию и запоминанию материала, развивает критическое мышление, навыки решения проблем, коммуникацию и сотрудничество. Такая деятельность может происходить на любом этапе обучения. Важно различать роль студента при активном обучении, когда он является активным участником, и пассивном обучении, где он выступает как слушатель. При активном обучении студент взаимодействует с педагогом, демонстрируя свои познавательные

способности, и активно выполняет творческие, исследовательские и проблемные задания. Интерактивные методы основываются на взаимодействии и сотрудничестве между учащимися [33, с. 18].

Существуют несколько типов учебных проблем и ситуаций в правовых дисциплинах. Рассмотрим некоторые из них и начнем с правовых казусов и инцидентов.

Правовые казусы и инциденты представляют собой конкретные случаи из юридической практики, требующие правового анализа и принятия решений. Такие казусы могут включать разнообразные правовые ситуации, такие как нарушение трудового законодательства, споры между арендатором и арендодателем, случаи дискриминации на рабочем месте, дорожно-транспортные происшествия, дела о наследовании и многие другие. Эти ситуации основаны на реальных или смоделированных случаях, которые предоставляют студентам возможность применить свои знания в условиях, приближенных к реальной практике.

Правовые казусы и инциденты включают в себя трудовые споры. Они могут изучать дела о незаконном увольнении, нарушении условий трудового договора, отказе в выплате заработной платы и других трудовых правах.

Например, студентам может быть предложено рассмотреть ситуацию, в которой работник был уволен без объяснения причин, и определить правомерность действий работодателя на основании трудового законодательства. Важно учитывать все аспекты трудовых отношений, такие как условия труда, график работы, договорные обязательства, дисциплинарные меры и другие факторы, которые могут повлиять на правомерность увольнения. Студенты должны уметь анализировать трудовые договоры, оценивать их соответствие законодательству и интерпретировать их условия.

В правовые казусы и инциденты также входит жилищные отношения. Они включают вопросы аренды, выселения, нарушений условий договора

аренды, незаконного использования жилых помещений и другие аспекты жилищных отношений. Например, казус может описывать конфликт между арендатором и арендодателем по поводу условий аренды и необходимости проведения ремонтных работ, и студенты должны будут определить правомерные действия сторон и возможные пути разрешения конфликта. Важно учитывать все правовые нормы, регулирующие жилищные отношения, а также права и обязанности сторон договора аренды.

Студенты должны уметь анализировать жилищные договоры, оценивать их соответствие законодательству и интерпретировать их условия.

Также в правовые казусы и инциденты входят семейные дела. Они включают вопросы развода, раздела имущества, определения места жительства детей, алиментных обязательств и других аспектов семейного права. Например, кейс может описывать ситуацию развода, где одна из сторон требует большой объем имущества, и студенты должны будут рассчитать справедливый раздел на основании действующего семейного законодательства. Важно учитывать интересы детей, их материальное обеспечение, условия проживания и другие факторы, влияющие на решение семейных споров. Студенты должны уметь анализировать семейные договоры, оценивать их соответствие законодательству и интерпретировать их условия.

Также в правовых казусах и инцидентах можно изучить дорожно-транспортные происшествия (ДТП). Они включают анализ причин и последствий аварии, определение виновных сторон и расчет компенсаций. Например, кейс может описывать аварию с участием нескольких транспортных средств, и студенты должны будут определить степень вины каждого участника и рассчитать сумму компенсации за причиненный ущерб. Важно учитывать все обстоятельства аварии, включая дорожные условия, состояние транспортных средств, действия водителей и других участников дорожного движения. Студенты должны уметь анализировать документы,

связанные с ДТП, оценивать их соответствие законодательству и интерпретировать их условия.

В правовые казусы и инциденты входят дела о наследовании. Они включают определение законных наследников, раздел имущества, оспаривание завещаний и другие аспекты наследственного права. Например, кейс может описывать ситуацию, в которой завещание оспаривается одним из наследников, и студенты должны будут проанализировать правомерность требований и предложить возможное решение. Важно учитывать все правовые нормы, регулирующие наследственные отношения, а также права и обязанности наследников. Студенты должны уметь анализировать наследственные договоры, оценивать их соответствие законодательству и интерпретировать их условия.

Основная цель использования правовых казусов и инцидентов в образовательном процессе состоит в развитии у студентов навыков анализа правовых норм, их применения к конкретным ситуациям и формулировки юридически обоснованных выводов. Работая с такими казусами, студенты учатся систематически подходить к решению правовых вопросов, выделять ключевые аспекты, определять применимые правовые нормы и аргументировать свои решения на основе действующего законодательства и судебной практики.

Использование правовых казусов и инцидентов в образовательном процессе способствует развитию аналитических навыков. Работа с правовыми казусами помогает студентам развивать умения, необходимые для глубокого понимания правовых вопросов. Студенты учатся анализировать ситуацию, выявлять ключевые проблемы, искать соответствующие правовые нормы и применять их для решения конкретных задач. Важно учитывать все обстоятельства дела, собирать и анализировать доказательства, а также учитывать прецеденты и судебную практику.

Также разбор правовых казусов способствует развитию навыков аргументации, позволяя студентам формулировать четкие и логически обоснованные выводы. Студенты учатся аргументировать свою позицию на основании фактов и норм права, что является важным аспектом профессиональной подготовки юристов. Важно уметь четко и логично излагать свои мысли, приводить убедительные доказательства и контраргументы, а также отстаивать свою позицию в условиях правовой дискуссии.

И самое главное работа с правовыми казусами приближает студентов к реальной юридической практике, позволяя им применить теоретические знания в практических ситуациях. Это помогает подготовить студентов к работе в условиях реальной юридической практики, где они будут сталкиваться с аналогичными задачами. Важно развивать у студентов умение адаптироваться к изменениям в законодательстве, быстро принимать решения и эффективно решать правовые проблемы для создания высококвалифицированных профессионалов [8, с. 1].

Другой тип учебных проблем и ситуаций в правовых дисциплинах являются юридические задачи. Они представляют собой комплексные задания, включающие несколько правовых вопросов, которые необходимо решить. Такие задачи могут включать разработку правовых документов, анализ нормативных актов, подготовку правовых заключений и других документов, необходимых в юридической практике. Эти задачи требуют от студентов комплексного подхода к решению правовых проблем, интеграции знаний из различных правовых областей и развития аналитических навыков.

Юридические задачи включают в себя разработку правовых документов. Студентам могут быть предложены задачи по разработке различных правовых документов, таких как договоры, исковые заявления, жалобы, ходатайства и другие документы. Это помогает студентам освоить практические навыки юридического письма и документирования. Важно

учитывать все правовые нормы и требования, предъявляемые к таким документам, а также уметь четко и грамотно формулировать свои мысли.

Также в юридические задачи входят анализ нормативных актов. Задачи по анализу нормативных актов включают изучение законодательства, оценку его соответствия правовым стандартам и подготовку аналитических заключений. Это помогает студентам развивать навыки работы с правовыми текстами и интерпретации законодательных норм. Важно уметь анализировать законодательство, выявлять его недостатки и предлагать возможные пути его совершенствования.

В юридические задачи входят подготовка правовых заключений. Задачи по подготовке правовых заключений включают анализ конкретных правовых ситуаций и подготовку обоснованных выводов и рекомендаций. Это помогает студентам развивать навыки правового анализа и аргументации. Важно уметь анализировать конкретные правовые ситуации, выявлять ключевые проблемы, определять применимые правовые нормы и формулировать юридически обоснованные выводы.

Основная цель юридических задач направлена на обучение студентов комплексному подходу к решению правовых задач, развитию навыков правового анализа, подготовки юридических документов и аргументации своих решений. Выполнение таких задач помогает студентам развивать профессиональные компетенции, необходимые для работы в юридической сфере.

Работа с юридическими задачами учит студентов комплексному подходу. Они учатся интегрировать знания из различных правовых областей, анализировать правовые нормы и применять их к конкретным ситуациям. Важно уметь выявлять ключевые проблемы, определять применимые правовые нормы и формулировать юридически обоснованные выводы.

Также юридические задачи помогают студентам развивать практические навыки, необходимые для работы в юридической сфере.

Студенты учатся разрабатывать правовые документы, готовить правовые заключения и аргументировать свои решения на основании законодательства. Важно уметь четко и грамотно формулировать свои мысли, приводить убедительные доказательства и контраргументы, а также отстаивать свою позицию в условиях правовой дискуссии.

И главное выполнение юридических задач приближает студентов к реальной профессиональной деятельности, позволяя им применить теоретические знания в практических ситуациях. Это помогает подготовить студентов к работе в условиях реальной юридической практики. Важно развивать у студентов умение адаптироваться к изменениям в законодательстве, быстро принимать решения и эффективно решать правовые проблемы для создания конкурентноспособных кадров [8, с. 1].

Учебных проблемы и ситуации также включают практику ролевых игр и симуляций судебных процессов. Они представляют собой имитацию реальных судебных процессов или других правовых процедур, где студенты выполняют роли судей, адвокатов, прокуроров и других участников. Эти методы позволяют студентам на практике отработать процессуальные нормы, развить навыки устной речи и аргументации, а также научиться взаимодействовать в команде.

Например, ролевые игры позволяют студентам на практике применять процессуальные нормы, развивать навыки публичных выступлений и аргументации. В ходе ролевых игр студенты выполняют роли различных участников правовых процедур, таких как судьи, адвокаты, прокуроры, свидетели и другие. Это помогает студентам понять процессуальные правила и научиться применять их в реальных ситуациях. Важно уметь четко и логично излагать свои мысли, приводить убедительные доказательства и контраргументы, а также отстаивать свою позицию в условиях правовой дискуссии.

А симуляция судебных процессов позволяют студентам погрузиться в атмосферу реального судебного разбирательства. Студенты выполняют роли судей, адвокатов, прокуроров и других участников судебного процесса, что позволяет им на практике отработать процессуальные нормы и развить навыки публичных выступлений и аргументации. Важно учитывать все процессуальные нормы и требования, предъявляемые к таким процессам, а также уметь четко и грамотно формулировать свои мысли.

Основной целью ролевых игр и симуляций судебных процессов является формирование у студентов понимания процессуальных норм, развитие навыков устной речи, аргументации и ведения правовых дискуссий. Участие в таких играх помогает студентам научиться быстро принимать решения, реагировать на аргументы оппонентов и отстаивать свою позицию на основе правовых норм.

Использование ролевых игр и симуляций судебных процессов помогают студентам развивать процессуальные навыки, необходимые для работы в юридической сфере. Студенты учатся применять процессуальные нормы, вести правовые дискуссии и принимать обоснованные решения. Важно учитывать все процессуальные нормы и требования, предъявляемые к таким процессам, а также уметь четко и грамотно формулировать свои мысли.

А также участие в ролевых играх и симуляциях судебных процессов помогает студентам развивать навыки публичных выступлений и аргументации. Студенты учатся формулировать свои мысли, выступать перед аудиторией и аргументировать свою позицию на основании правовых норм. Важно уметь четко и логично излагать свои мысли, приводить убедительные доказательства и контраргументы, а также отстаивать свою позицию в условиях правовой дискуссии. Не мало важным достоинством ролевых игр и симуляций судебных процессов является развитие навыков работы в команде. Студенты учатся взаимодействовать с другими участниками,

принимать совместные решения и работать над достижением общих целей. Важно уметь учитывать мнения и аргументы других участников, находить компромиссы и принимать совместные решения.

Важной частью учебных проблемы и ситуаций является анализ нормативно-правовых актов и судебной практики. Задачи, связанные с анализом и интерпретацией законодательных актов и судебных решений, представляют собой важный элемент обучения правовым дисциплинам. Эти задачи включают изучение и оценку нормативно-правовых актов, анализ изменений в законодательстве, исследование судебной практики и подготовку правовых заключений на основе полученных данных.

Студентам могут быть предложены задачи по анализу различных нормативно-правовых актов, таких как законы, постановления, приказы и другие правовые документы. Это помогает ученикам развивать навыки работы с правовыми текстами, их интерпретации и оценки. Важно уметь анализировать законодательство, выявлять его недостатки и предлагать возможные пути его совершенствования.

Также студентам могут быть предложены задачи по исследованию судебной практики, включая анализ судебных решений, прецедентов и других правовых документов. Это помогает студентам развивать навыки правового анализа и аргументации. Важно уметь анализировать судебные решения, выявлять их особенности и предлагать возможные пути совершенствования судебной практики.

Не менее важны и задачи по подготовке правовых заключений. Они включают анализ конкретных правовых ситуаций и подготовку обоснованных выводов и рекомендаций. Это помогает студентам развивать навыки правового анализа и аргументации. Важно уметь анализировать конкретные правовые ситуации, выявлять ключевые проблемы, определять применимые правовые нормы и формулировать юридически обоснованные выводы.

Основная цель анализа нормативно-правовых актов и судебной практики – обучение студентов навыкам работы с правовыми документами, их интерпретации и применению к конкретным ситуациям. Выполнение таких задач помогает студентам развить критическое мышление, навыки правового анализа и аргументации. Также способствует развитию навыков правового анализа, необходимые для работы в юридической сфере. Студенты учатся анализировать правовые нормы, их интерпретировать и применять к конкретным ситуациям. Также анализировать законодательство, выявлять его недостатки и предлагать возможные пути его совершенствования.

Не менее важно, что анализ нормативно-правовых актов и судебной практики способствует развитию навыков аргументации, позволяя студентам формулировать четкие и логически обоснованные выводы. Студенты учатся аргументировать свою позицию на основании фактов и норм права. Важно уметь четко и логично излагать свои мысли, приводить убедительные доказательства и контраргументы, а также отстаивать свою позицию в условиях правовой дискуссии.

И самое главное анализ нормативно-правовых актов и судебной практики приближает студентов к реальной профессиональной деятельности, позволяя им применить теоретические знания в практических ситуациях. Это помогает подготовить студентов к работе в условиях реальной юридической практики.

Существует множество методов для работы с учебными проблемами и ситуациями. Например, можно заниматься со студентами индивидуально для улучшения их понимания предмета. Предоставление студентам индивидуальных заданий, связанных с решением конкретных учебных проблем и ситуаций, позволяет развить самостоятельность и ответственность. Такие задания могут включать анализ правовых казусов, разработку юридических документов и подготовку правовых заключений.

Также можно организовать групповые проекты, в ходе которых, студенты научатся работать вместе. Это поспособствует развитию командных навыков, умения работать в коллективе и принимать совместные решения. Групповые проекты могут включать ролевые игры, симуляции судебных процессов и разработку комплексных юридических задач.

Не стоит забывать про дискуссии и дебаты. Их проведение помогает студентам развить навыки аргументации, публичных выступлений и критического мышления. Такие мероприятия позволяют студентам обмениваться мнениями, учиться слушать и понимать точки зрения других. Дебаты и дискуссии стимулируют студентов критически анализировать аргументы, разрабатывать свои контраргументы и понимать различные точки зрения [12, с. 122]. Это помогает развивать аналитические способности, которые являются важными для успешной юридической практики. Студенты учатся видеть слабые места в аргументах оппонентов и обосновывать свои позиции, что усиливает их уверенность в публичных выступлениях и профессиональной деятельности.

Участие в дебатах развивает навыки публичных выступлений, аргументации и убеждения, что особенно важно для юристов, которым необходимо уверенно и четко выражать свои мысли перед судом или клиентами. Это способствует улучшению общих коммуникативных навыков, необходимых в профессиональной деятельности юриста.

Ну и конечно не стоит забывать про письменные работы и эссе. Их подготовка на основе анализа учебных проблем и ситуаций позволяет студентам развить навыки юридического письма, структурирования аргументов и формулирования выводов. Такие задания помогают студентам углубить свои знания и повысить уровень правовой культуры.

Письменные работы требуют от студентов глубокого анализа правовых вопросов и структурирования своих мыслей и аргументов. Это помогает

развивать критическое мышление и способность четко и логично излагать свои идеи, что крайне важно для юридической практики.

Письменные работы требуют от студентов глубокого анализа правовых вопросов и структурирования своих мыслей и аргументов. Это помогает развивать критическое мышление и способность четко и логично излагать свои идеи, что крайне важно для юридической практики. Например, в Гарвардской школе права студенты получают интенсивное обучение письму, что помогает им стать более эффективными в коммуникации с аудиторией и в достижении профессиональных целей.

Письменные работы требуют от студентов глубокого анализа правовых вопросов и структурирования своих мыслей и аргументов. Это помогает развивать критическое мышление и способность четко и логично излагать свои идеи, что крайне важно для юридической практики. Например, в Гарвардской школе права студенты получают интенсивное обучение письму, что помогает им стать более эффективными в коммуникации с аудиторией и в достижении профессиональных целей.

Таким образом, классификация учебных проблем и ситуаций и их использование в образовательном процессе играет ключевую роль в подготовке студентов к профессиональной деятельности. Важность учебных проблем и ситуаций при изучении правовых дисциплин трудно переоценить. Они создают возможность для студентов погружаться в реальные кейсы, моделируя обстоятельства, с которыми им предстоит сталкиваться в профессиональной практике. Представьте себе, что вы попадаете в реальный правовой мир, где каждое ваше решение может изменить судьбу человека или организации. Именно так работают учебные ситуации: они не только помогают понять теорию, но и развивают критическое мышление, умение решать юридические задачи и работать в команде. Учебные ситуации выступают мостиком между теорией и практикой, делая абстрактные правовые концепции конкретными и применимыми. Это особенно важно в

правовой сфере, где теоретические знания должны быть неразрывно связаны с практическими навыками.

Учебные проблемы способствуют развитию критического мышления, что является одним из ключевых навыков для юриста. Студенты сталкиваются с ситуациями, требующими анализа, сравнения и оценки правовых норм. Например, разбор дела может потребовать оценки доказательств, анализа правовых прецедентов и применения соответствующих законов. Такие упражнения развивают способность студентов мыслить логически и критически, что крайне важно для успешной юридической практики. Критическое мышление позволяет будущим юристам не просто следовать букве закона, но и оценивать его применение с различных точек зрения, что является основой для принятия обоснованных и справедливых решений.

Часто теория может казаться абстрактной и далекой от реальности, если она не подкреплена практическими примерами. Учебные проблемы позволяют студентам увидеть, как теоретические знания применяются на практике. Например, изучая уголовное право, студенты могут разбирать реальные уголовные дела, анализировать действия сторон и оценивать их с правовой точки зрения. Это делает теорию более понятной и запоминающейся, а также помогает лучше усвоить материал. В праве важна не только теория, но и ее применение в конкретных ситуациях. Учебные проблемы помогают студентам увидеть, как законы работают на практике, и понять, как их можно использовать для решения реальных правовых вопросов.

В реальной практике юристы постоянно сталкиваются с необходимостью решать конкретные правовые задачи. Учебные ситуации помогают студентам развивать навыки поиска и использования правовых норм для решения этих задач. Например, задача может заключаться в разработке юридической стратегии для защиты клиента в суде или

составлении правового заключения по конкретному вопросу. Такие упражнения учат студентов применять свои знания на практике и находить оптимальные решения правовых проблем. Это важно, так как в профессиональной жизни юристам часто приходится находить нестандартные решения и адаптировать свои знания к конкретным обстоятельствам.

Учебные проблемы часто моделируют реальные правовые кейсы, что позволяет студентам подготовиться к будущей профессиональной деятельности. Например, они могут рассматривать случаи, связанные с нарушением трудового законодательства, защитой прав потребителей или регулированием интеллектуальной собственности. Это помогает студентам понять специфику различных областей права и подготовиться к работе в конкретной юридической сфере. Реальные кейсы делают процесс обучения более конкретным и осмысленным, позволяя студентам увидеть, как их знания могут быть применены на практике.

Работа с учебными проблемами часто требует обсуждения и совместного поиска решений, что развивает навыки коммуникации и командной работы. Например, студенты могут работать в группах, разрабатывая стратегию защиты по конкретному делу или обсуждая правовые аспекты сложной ситуации. Это помогает развивать умение работать в команде, слушать и учитывать мнения других, что крайне важно для успешной юридической практики. Совместное обучение также способствует развитию лидерских качеств и умению эффективно общаться с коллегами, что является важным аспектом профессиональной деятельности юриста.

Правовые проблемы редко имеют одно правильное решение. Разбор различных подходов к решению правовых проблем помогает студентам видеть ситуацию с разных сторон и оценивать разные аргументы. Например, рассматривая одно дело, студенты могут анализировать его с точки зрения

истца, ответчика и судьи, что позволяет лучше понять все аспекты дела и разработать наиболее эффективную стратегию. Это помогает развивать способность к эмпатии и пониманию различных точек зрения, что является важным аспектом работы юриста.

Многие правовые проблемы требуют применения знаний из различных областей, таких как экономика, психология, социология и другие. Учебные ситуации позволяют студентам интегрировать эти знания и применять их для решения комплексных правовых задач. Например, при рассмотрении дел, связанных с корпоративным правом, может потребоваться понимание экономических принципов, а при анализе семейных дел – знание психологии. Это помогает студентам развивать более комплексное и глубокое понимание правовых вопросов и готовит их к работе в междисциплинарной среде.

Юридическая практика часто связана с этическими дилеммами и вопросами морали. Учебные проблемы позволяют студентам анализировать этические аспекты правовых ситуаций и развивать способность принимать обоснованные решения в сложных условиях. Это важно, так как юристы несут ответственность не только за соблюдение закона, но и за справедливость и этичность своих действий. Анализ этических аспектов помогает студентам развивать чувство ответственности и готовность к принятию сложных решений в профессиональной деятельности.

Работа с учебными проблемами требует проведения правовых исследований, анализа законодательных актов и судебных прецедентов. Это способствует развитию исследовательских навыков, которые необходимы для успешной юридической практики. Например, студенты могут проводить исследования по конкретной правовой проблеме, анализируя различные источники и формулируя обоснованные выводы. Это помогает развивать умение находить и использовать необходимую информацию, что является важным аспектом работы юриста.

Работа с учебными проблемами также способствует развитию навыков юридического письма. Это помогает развивать умение четко и ясно излагать свои мысли, что является важным аспектом работы юриста. Навыки юридического письма необходимы для успешной карьеры в юридической сфере, так как они позволяют эффективно общаться с коллегами, клиентами и судом.

Участие в учебных ситуациях помогает студентам укрепить уверенность в своих силах и развить профессиональную компетентность. Столкнувшись с сложными правовыми задачами и успешно их решив, студенты начинают верить в свои способности и готовность к реальной профессиональной деятельности. Это важный аспект подготовки будущих юристов, так как уверенность в своих силах является ключевым фактором для успешной карьеры.

Выводы по первой главе

Теоретические аспекты обучения в процессе изучения правовой дисциплины охватывает ключевые теоретические основы и методологические подходы к использованию кейс-заданий в образовательном процессе. Основное внимание уделяется организационно-педагогическим условиям применения метода обучения, классификации учебных проблем и ситуаций, а также технологии кейс-заданий, как ключевому элементу обучения правовым дисциплинам.

Было установлено, что эффективное использование кейс-заданий требует создания соответствующей учебной среды, включающей подготовку преподавателей, разработку методических материалов и интеграцию кейс-заданий в учебный процесс. Важно, чтобы преподаватели обладали необходимыми компетенциями для разработки и проведения кейсов, а студенты были активно вовлечены в процесс анализа и решения правовых задач.

Классификация учебных проблем и ситуаций позволяет систематизировать различные виды правовых казусов, юридических задач, ролевых игр и симуляций судебных процессов. Это помогает преподавателям структурировать учебный материал и адаптировать его под конкретные образовательные цели. Студенты, в свою очередь, получают возможность работать с разнообразными правовыми ситуациями, развивая аналитические и аргументационные навыки.

Технология кейс-заданий доказала свою эффективность в обучении правовым дисциплинам, позволяя студентам применять теоретические знания на практике, развивать навыки анализа правовых документов, аргументации и публичных выступлений. Ключевые этапы работы с кейсами включают выбор и подготовку кейсов, их анализ, формулировку выводов и предложений, а также презентацию и обсуждение результатов.

Таким образом, теоретические аспекты, рассмотренные в Главе 1, подчеркивают значимость и эффективность технологии кейс-заданий в образовательном процессе. Применение кейс-заданий способствует развитию у студентов необходимых профессиональных компетенций, повышает качество их подготовки и готовит их к решению реальных правовых задач в профессиональной деятельности.

Глава 2. Практическая работа по разработке кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право», реализуемой в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

2.1. Анализ опыта использования кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Базой нашего исследования является Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж».

Основные образовательные программы среднего профессионального образования (подготовка специалистов среднего звена):

1. 40.02.02. Юриспруденция - квалификация: правоохранительная деятельность
2. 09.02.06 Информатика и вычислительная техника - квалификация: сетевое и системное администрирование
3. 20.02.02 Техносферная безопасность и природообустройство – квалификация: защита в чрезвычайных ситуациях
4. 21.02.19 Прикладная геология, горное дело, нефтегазовое дело и геодезия – квалификация: землеустройство
5. 43.02.16 Сервис и туризм- квалификация: туризм и гостеприимство
6. 38.02.07 Экономика и управление- квалификация: банковское дело

Главная задача образовательной деятельности в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» – организация образовательного процесса в соответствии с требованиями Государственных образовательных стандартов СПО и запросами современного рынка труда.

Исследование проходило в рамках преподавания дисциплины «Трудовое право», по программе СПО подготовки специалистов среднего

звена, которая разработана на основе Федерального государственного образовательного стандарта по специальности 40.02.02 «Правоохранительная деятельность», утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 509 года (ред. от 13.07.2021 г.).

Целью проведения исследования в данном разделе работы – является комплексное изучение и оценка эффективности использования кейс-заданий при изучении дисциплины «Трудовое право» в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж». Для достижения данной цели в ходе эмпирического исследования решались следующие задачи:

Проведение диагностического исследования: это включало определение того, используются ли кейс-методы обучения в образовательном процессе. Целью было понять распространенность и актуальность данных методов среди преподавателей.

Выявление приемов и способов: исследование направлялось на выявление конкретных приемов и способов, которые применяют преподаватели.

На первом этапе диагностики кейс-методов обучения был проведен тестовый аспектный анализ занятий группы 3 курса по методике

Селевко Г.К. Проведение данного типа анализа обусловлено тем, что он позволяет выявить, насколько студенты группы проявляют интерес в образовательном процессе и инициативность в изучении дисциплины.

Цели и задачи анализа:

Оценка интереса: определить уровень самостоятельности студентов в процессе обучения, их способность к самостоятельному поиску информации и решению проблем.

Оценка инициативности: выявить степень инициативности студентов в изучении материала, их готовность к активному участию в обсуждениях и самостоятельной работе.

В данной методике каждый тест представляет собой перечень важнейших качеств (сторон) занятия, относящихся к какому-либо его аспекту. Наблюдающему предлагается дать оценку каждого явления, процесса, качества или результата, указанных в перечне.

В первом этапе эксперимента было особенно важно изучить уровень интереса и вовлеченности студентов в образовательный процесс. Изученная теория показывает, что применение кейс-методов требует от студентов не только участия, но и активного интереса и определенного уровня самостоятельности, так как без этого основополагающего элемента методы применения кейс-заданий могут оказаться неэффективными.

Таким образом, изучение уровня познавательной самостоятельности студентов на начальном этапе эксперимента позволяет лучше подготовиться к внедрению кейс-методов и создать оптимальные условия для их успешного применения.

Порядок проведения анализа:

– Перечень качеств: составляется перечень важнейших качеств занятия, которые подлежат оценке. Эти качества могут включать аспекты организации занятия, активность студентов, качество взаимодействия, уровень самостоятельности и другие.

– Оценка качеств: наблюдающему предлагается оценить каждое качество по десятибалльной шкале, где 10 баллов: максимальная реализация данного качества, целей и результатов; 1 балл: минимальное проявление или полное отсутствие данного качества.

– Качественная и количественная оценка: оценки могут быть как качественными (описание проявлений), так и количественными (выражены в баллах).

Важно отметить, что тесты не заменяют и не исключают методического отслеживания и разбора занятия. Они служат дополнительным инструментом для более объективной и структурированной оценки, что помогает выявить

сильные и слабые стороны урока, а также предоставляет возможность для дальнейшего улучшения образовательного процесса.

Таблица 1. Результаты проведения тестового аспектного занятия по «Трудовому праву» в группе 3 курса.

Показатель	Средний балл
Организация занятия	7,9
Обще учебные умения студентов	8,2
Формирование СУД (способов умственных действий) преподавателем	8,9
Уровень самостоятельности	7,8
Качество взаимодействия	8,1
Средний балл за занятие	8,52

Таким образом, в ходе проведения тестового анализа занятия по методике Г.К. Селевко были получены следующие средние баллы: - организация занятия (структура, проблематика, объем материала, начало и конец) – 7,9 баллов; - обще учебные умения обучающихся (организация рабочего места, самоконтроль, самовоспитание, самообразование, саморегуляция) – 8,2 баллов; - формирование СУД учителем (сравнение, обобщение, понятие, суждение, рефлексия, воображение) - 8,9 баллов; - уровень самостоятельности (воображение, репродукция, самостоятельная работа, применение знаний, поиск, творчество) – 7,8 баллов, - качество взаимодействия (положительное стимулирование, индивидуальный подход, дифференцированный подход) - 8,1 баллов; средний балл за занятие - 8,52.

Анкетирование проводилось анонимно. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.

Таблица 2. Результаты анкетирования преподавателей.

Вопрос	Варианты ответов	Распределение ответов
Используете ли вы на занятиях метод кейс-задания?	очень часто	0
	часто	2
	не очень часто	8
С какой целью вы используете кейс-задания в обучении?	с целью активизации познавательной деятельности учащихся	2
	с целью более качественного усвоения информации	7
	с целью развития логического мышления учащихся	1
Как вы оцениваете эффективность использования кейс-метода в обучении?	Очень высоко	2
	высоко	4
	Не очень высоко	4
Как вы оцениваете отношение студентов к занятиям с использованием кейс-заданий?	очень хорошо	6
	хорошо	4

Исходя из данных таблицы 2, можно сделать следующие выводы.

Анализ ответов преподавателей по первому вопросу показывает, что большая часть преподавателей не использует на занятиях кейс-метод.

Результаты ответов по второму вопросу показывает, что преподаватели, которые все же используют данный метод, используют его для более качественного усвоения информации.

Характер ответов на третий вопрос показал, что большинство преподавателей высоко оценивают эффективность использования кейс-метода в обучении.

Анализируя ответы на четвертый вопрос видно, что на занятиях с применением кейс-методов студенты очень хорошо работают и лучше усваивают информацию.

По результатам проведенного наблюдения были выявлены следующие, наиболее популярные способы применения метода обучения в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»: лекция и лекция-конференция.

Однако, стоит отметить, что в ходе исследования удалось выяснить, кейс-задания применяют далеко не все преподаватели во время обучения. Ввиду этого необходимо разработать план-конспект урока по дисциплине «Трудовое право» с использованием данного метода обучения.

Цели поступления в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

В данной главе мы выясним, что мотивировало студентов выбрать направление «Юриспруденция» в ПОУ «Челябинский юридический колледж», довольны ли они своим выбором и результатами обучения, планируют ли продолжить обучение в высшей школе, и выявим общую профессиональную мотивацию.

В мае настоящего года нами был проведен онлайн-опрос 35 студентов ПОУ «Челябинский юридический колледж» в возрасте 17-21 года, обучающихся на 1-3 курсах.

Начать исследование необходимо с изучения целей получения среднего профессионального образования студентов, т.к. важно знать изначальный мотив поступления в ПОУ «Челябинский юридический колледж» (См. рис. 1).

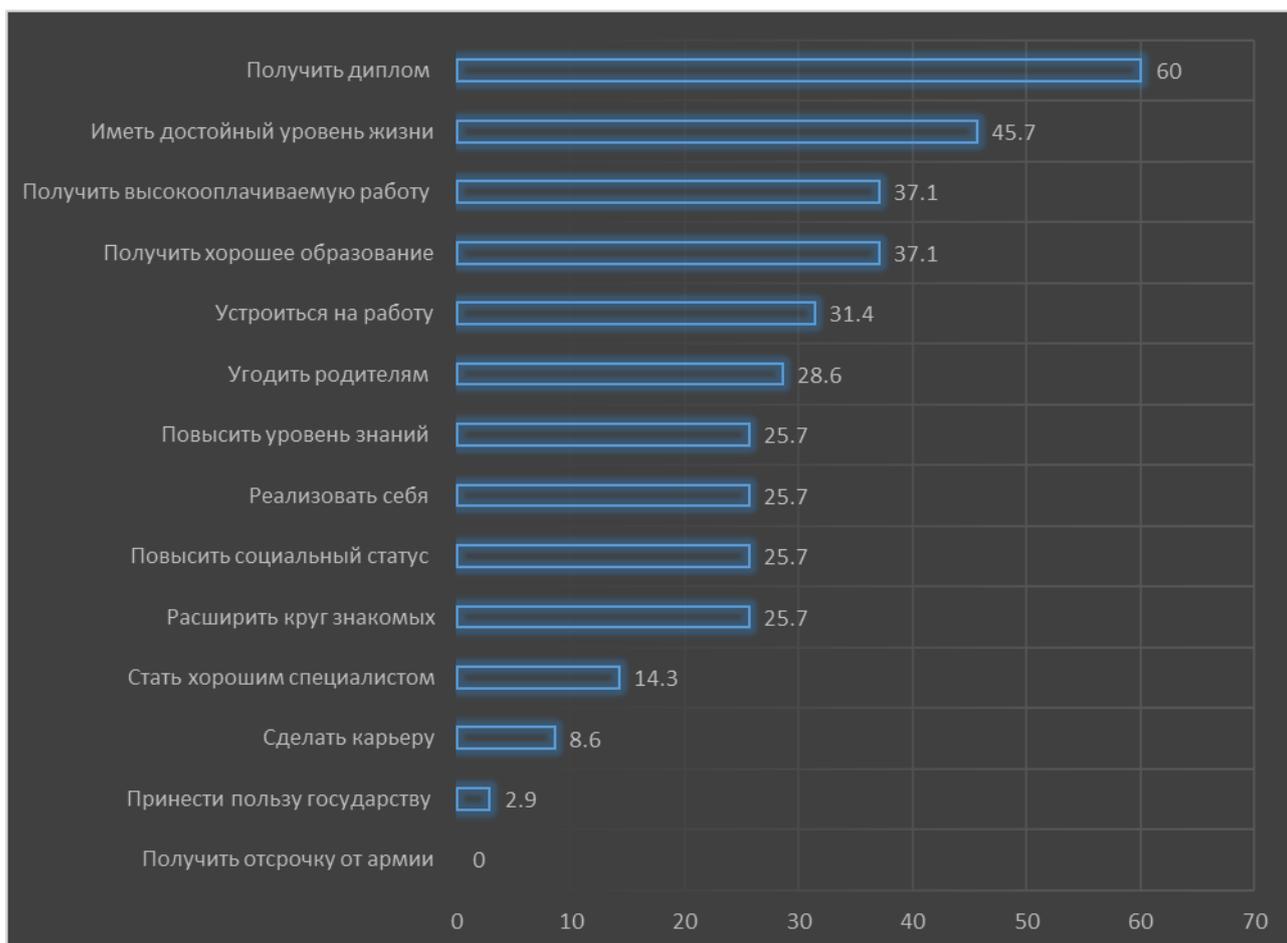


Рис. 1. Цели поступления в ПОУ «Челябинский юридический колледж» (в % к числу опрошенных)

Большая часть опрошенных отметила, что главной целью является получения диплома. Убеждение, что диплом об образовании – «ключ» к успеху часто бывает ошибочным, однако прочно укрепилось в сознании студентов.

На втором месте стоит пункт «иметь достойный уровень жизни». Часто у студентов присутствует навязанное старшим поколением мнение, что невозможно устроиться на работу и жить достойно без диплома о образовании. Студенты уверены, что наличие образования – ключ к успеху. Тем не менее, некоторые должности требуют наличия высшего образования.

Процент ответивших о намерении поступления в колледж для получения отсрочки от армии равен 0%.

Также всего 1 респондент указал о желании принести пользу государству и семье. Причиной почему другие опрошенные не указали этот ответ, может быть, недоверие государству, стабильное материальное положение семьи или не доверительные отношения с ней.

Всего 14,3% студентов задаются целью стать хорошими специалистами, что говорит об их заинтересованности в специальности.

Таким образом, мы видим, что цели получения образования обусловлены благими намерениями.

Следующий шаг – изучить факторы, способствующие выбору специальности, а именно кто помогал определиться с выбором специальности (См. таб. 1)

Таблица 1

Помощь в выборе специальности в ПОУ «Челябинский юридический колледж» (к % от числа ответивших)

Кто помогал	%
Сам(а) выбирал (а)	54,3
Родители	45,7
Друзья	14,3
Учителя	2,9
Итого	117,2*

*Здесь и далее сумма больше 100 т.к. респондент имел возможность выбрать больше 1 варианта ответа.

Большинство студентов принимали решение самостоятельно. Также большинству помогали родители, т.к. из всех выше представленных они больше всех заинтересованы в выборе перспективной, интересной специальности. Родители играют важную роль в выборе специальности. Эту информацию можно также использовать во время проведения Дня открытых дверей, влияя на родителей, а через них на абитуриентов.

Далее необходимо выяснить основные образовательные цели студентов, выбравших специальность «Юриспруденция» (См. таб. 2)

Таблица 2

Наиболее значимые для Вас образовательные цели (в% от числа опрошенных)

Образовательные цели	%
Саморазвитие и самосовершенствование	54,3
Развитие навыков решения проблем	48,6
Подготовка к будущей карьере	42,9
Получение диплома о высшем образовании	42,9
Развитие навыков общения	37,2
Развитие практических навыков	34,3
Получение специальных знаний	28,6
Понимание современных экономических концепций	14,3
Развитие аналитических навыков	8,6
Итого	311,7*

Наиболее важным для студентов является саморазвитие и самосовершенствование. Означает, что многие студенты заинтересованы в качественном освоение дисциплин и прилежном учении. Развитие аналитических навыков в меньшей мере интересует респондентов. Причина тому достаточный уровень ранее сформированных навыков.

В заключение рассмотрения раздела «цели поступления в ПОУ «Челябинский юридический колледж» можно сказать, что студенты видят цель обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж» в развитии, совершенствовании, и как результат - получении диплома.

Степень привлекательности специальности «Юриспруденция». Следующим шагом необходимо выяснить степень понимания содержания

своей будущей профессии студентами, обучающимися по специальности «Юриспруденция». (См. рис. 2)



Рис.2. Понимание будущей профессии (к % от числа опрошенных)

Больше половины опрошенных представляют свою будущую профессию. Связано это с тем, что у большинства студентов уже проходили производственные практики, где они в полной мере осознали специфику работы или, кто-то уже работал в сфере Юриспруденции.

Причины, по которым респонденты выбрали специальность «Юриспруденция» представлены в таблице 3.

Таблица 3

Причины выбора специальности ПОУ «Челябинский юридический колледж» (к % от числа опрошенных)

Причины	%
Интерес к специальности	77,1
Престижность и востребованность	28,6
Простота поступления на бюджет	17,4

Мнение родителей	14,3
Опыт знакомых	8,6
Мечта путешествовать	2,9
Итого	148,9*

Большинство студентов все же выбрали пункт «интерес к специальности», что повышает вероятность выпуска квалифицированных заинтересованных специалистов. Однако процент ответивших «простота поступления на бюджет» занимает не последнюю строчку, что говорит о том, что, будучи абитуриентами, студенты выбирали специальность отталкиваясь не от собственных желаний, а от проходного балла. В таком случае важно привить интерес к специальности и будущей профессии, чтобы обучение было полезным, и будущий специалист смог применить полученные знания. Также означает, что поступление на бюджетную основу важнее специальности. Поступление на бюджет дает возможность проживания в общежитии. Эту гипотезу подтверждают результаты следующего вопроса:

Как поступили бы студенты, если бы не поступили на выбранную специальность на бюджетную основу (См. рис. 3)

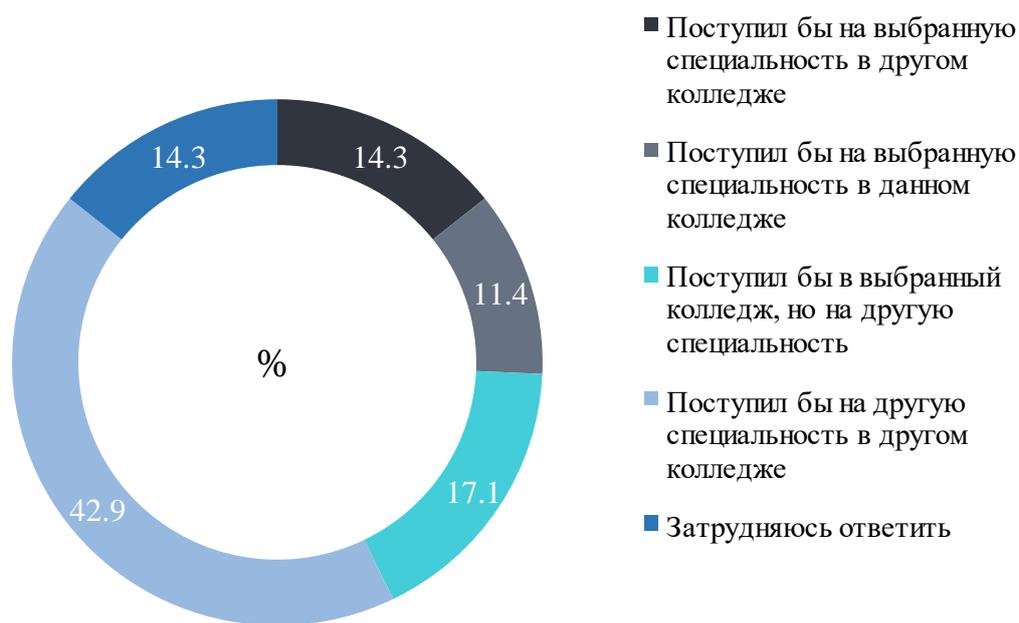


Рис. 3. Действия студентов в случае непрохождения в ПОУ «Челябинский юридический колледж» (% от числа ответивших)

Мы видим, что большинство поступили бы на другую специальность в другом колледже. Поступили бы туда, где проходной балл на бюджетную основу ниже, так как большая часть респондентов – иногородние, для них также важно получить место в общежитии. Лишь 11,4 % опрошенных поступили бы на выбранную специальность в данном колледже. Из чего можно сделать вывод: студенты настроены серьезно и решительно.

Предположение о целенаправленности этих четырех студентов и о преимуществе поступления на бюджет над поступлением на желаемую специальность подтверждается ответами на следующий вопрос.

За какое время до поступления студенты выбрали свою специальность (См. таб. 4)

Время выбора специальности ПОУ «Челябинский юридический колледж» (к % от числа опрошенных)

Время	%
Менее, чем за месяц до поступления	57,1
Более, чем за год	8,6
За 6-12 месяцев до поступления	8,6
За 5-1 месяцев до поступления	20
Менее, чем за месяц до поступления	57,1
Затрудняюсь ответить	5,7
Итого	100

Ответ «более, чем за год» выбрали 8,6% опрошенных. Большая часть опрошенных ответила «менее, чем за месяц до поступления». Предполагаем, что специальность будущие студенты выбирали перед подачей документов, ориентируясь на меньший проходной балл. Школьников запугивают ОГЭ и ЕГЭ и редко когда делают акцент на выборе профессии. Преимущественной становится задача сдать экзамены на высокий балл. Отталкиваясь от результатов, абитуриенты выбирают специальность. Таким образом, студенты не понимают, что им интересно. Первые годы обучения могут проходить по наитию, а на старших курсах понимают, что эта специальность совсем не соответствует их собственным желаниям, темпераменту и профессиональной ориентации, что приводит к снижению заинтересованности, снижению успеваемости или в худшем случае – отчислению. Можно ввести в университете практику проведения повторных тестов для определения склонностей к той или иной профессии, чтобы студенты осознали нравится им выбранная специальность или нет на ранних стадиях обучения и не тратили время на то, что не находит отклик в них самих.

Подводя итоги относительно «степени привлекательности специальности «Юриспруденция», можно сказать следующее: немногие опрошенные изначально видели себя специалистами в области Юриспруденции. Тем не менее, интерес к специальности прослеживается.

Степень удовлетворенности обучением. Далее необходимо изучить степень удовлетворенности обучением. Были заданы вопросы про разные стороны обучения.

Степень удовлетворенности обучением в целом представлена в таблице 5.

Таблица 5

Степень удовлетворенности обучением в ПОУ «Челябинский юридический колледж» (% от числа опрошенных)

Степень	%
Полностью удовлетворен	20
Частично удовлетворен	31,4
Частично не удовлетворен	31,4
Не удовлетворен	17,2
Итого	100

В основном студенты не удовлетворены обучением. Это связано с расписанием занятий, производственными практиками, дисциплинами. В следующих вопросах рассмотрим каждый аспект отдельно. В таком случае студентам можно выносить вопросы о недовольстве на собраниях с ректором, например. Стараться быть услышанными.

Как сказано выше, неудовлетворенность обучением связана с различными аспектами. Рассмотрим каждый элемент отдельно.

Расписание занятий оценили больше неудовлетворительно. Младшие курсы недовольны тем, что пары начинаются слишком рано, старшие – поздно. Часто студенты старших курсов устраиваются на работу, но из-за занятий, которые стоят во второй половине дни, перед ними встает выбор: не

устраиваться на работу совсем либо же прогуливать пары, что в дальнейшем скажется на успеваемости.

Стиль лекционных занятий также не устраивает опрошенных. Причиной тому является часто повторяющийся материал. Или материал, который никак не связан с будущей профессией.

Преподавательский состав большая часть респондентов оценила как неудовлетворительный. Связано это скорее всего с тем, что некоторые преподаватели не соотносят материал с передовыми технологиями и реальной жизнью. Также часто лекция преподаватели проводят в виде монотонного чтения без вопросов и заданий студентам.

Таким образом, прослеживается тенденция недовольства многими сторонами обучения. Многие студенты забывают, что университет – не школа и здесь многое зависит от активности и инициативы самих обучающихся.

Следующий шаг – проанализировать мнение студентов о необходимости предлагаемых дисциплин.

Насколько по 5 бальной шкале утверждение «Все дисциплины, изучаемые в рамках специальности «Юриспруденции» необходимы для формирования профессиональных компетенций» соответствуют вашему мнению (1 – не соответствует, 5 – полностью соответствует) (См. рис. 4).

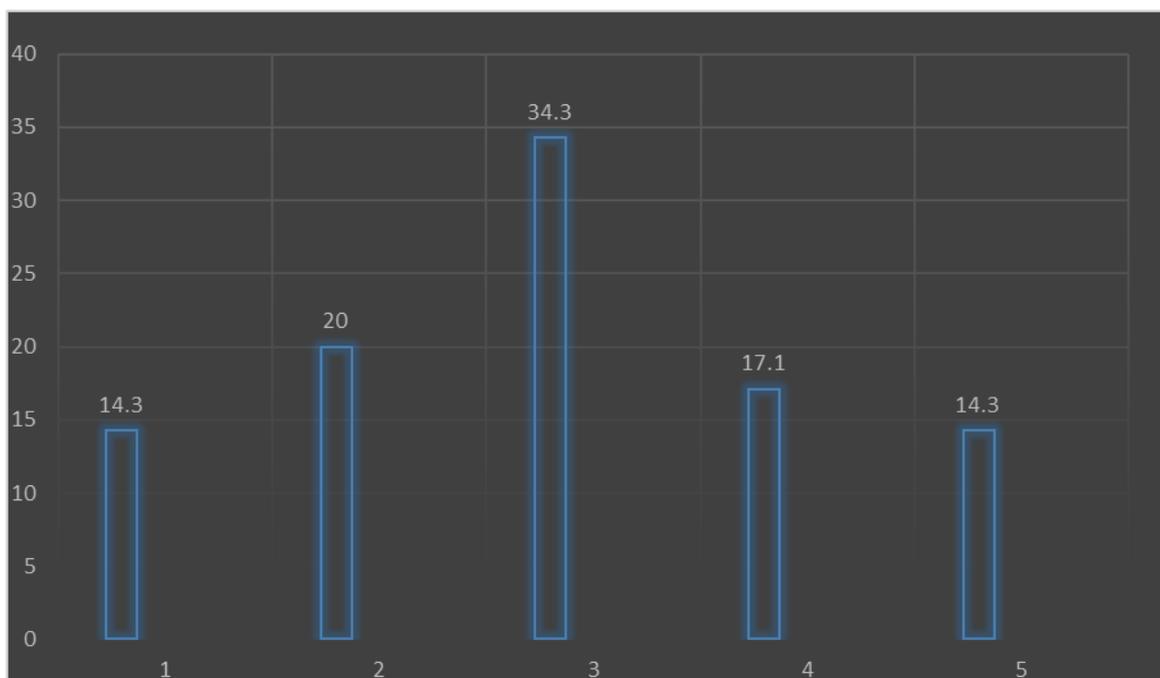


Рис. 4 Степень согласия с представленным утверждением ПОУ «Челябинский юридический колледж» (в % от числа опрошенных)

В качестве рекомендаций можно вынести следующее: пересмотреть учебную программу, убрать откорректировать дисциплины, которые не соответствуют профилю подготовки и сделать упор на нужных дисциплинах.

Несмотря на то, что в обучении присутствуют стороны с негативной оценкой, студенты находят то, что их привлекает и приносит удовольствие.

Ожидания от специальности больше, чем у половины опрошенных соответствует реальности (См. таб. 6)

Таблица 6

Соответствие ожиданиям реальности ПОУ «Челябинский юридический колледж» (% от числа опрошенных)

Критерии	% опрошенных
Полностью соответствует	22,9
Частично соответствует	34,2
Частично не соответствует	34,3

Полностью не соответствует	5,7
Затрудняюсь ответить	2,9
Итого	100

Таким образом, мы рассмотрели и проанализировали различные точки зрения, из которых следует вывод: большинство студентов все же расположены положительно к организации учебного процесса и готовы мириться с некоторыми «изъянами» образовательной системы.

Для полноты исследования необходимо изучить дальнейшие планы студентов.

Образовательные и рабочие планы студентов. Прежде всего необходимо выяснить планируют ли студенты работать по специальности (См рис. 5).

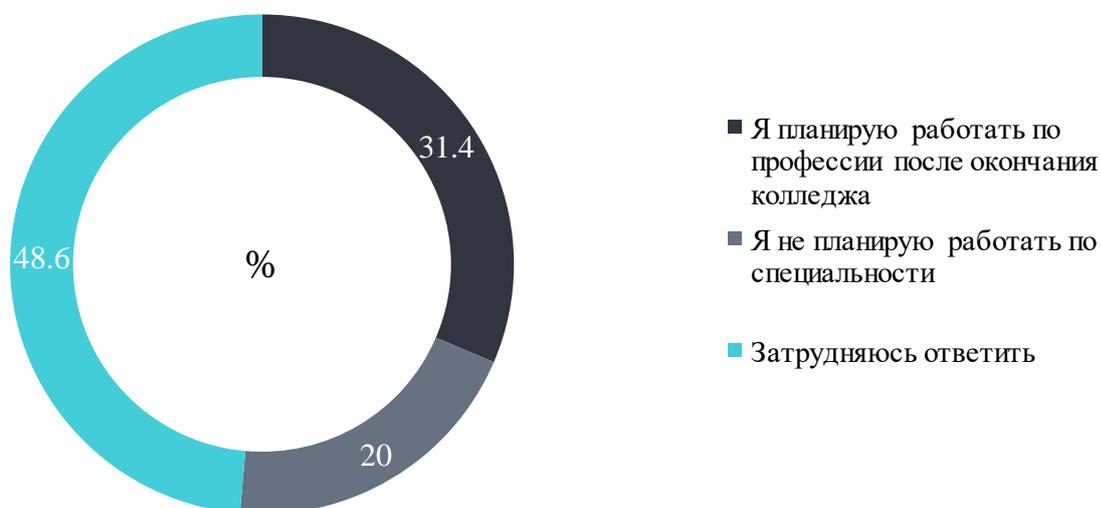


Рис. 5. Рабочие планы студентов ПОУ «Челябинский юридический колледж» (к % от числа ответивших)

Почти половина опрошенных ещё не определилась. Лишь 31,4% опрошенных планируют работать по специальности и 20% точно решили, что не будут работать по профилю подготовки. Причины могут быть следующие:

1. Часто несмотря на заинтересованность в обучении студенты уверены, что не смогут применить полученные знания на практике;
2. Вакансии не предлагают тот уровень заработка, который ожидают студенты;
3. Студенты не понимают в какой организации они смогут реализовать свои силы и потенциал.

В таком случае необходимо стимулировать студентов на посещение таких мероприятий как «Ярмарка вакансий», чтобы складывалось представление о рынке труда.

Тем не менее, те студенты, которые все же планируют работать по специальности, имеют ожидания, которые представлены на рисунке 6.

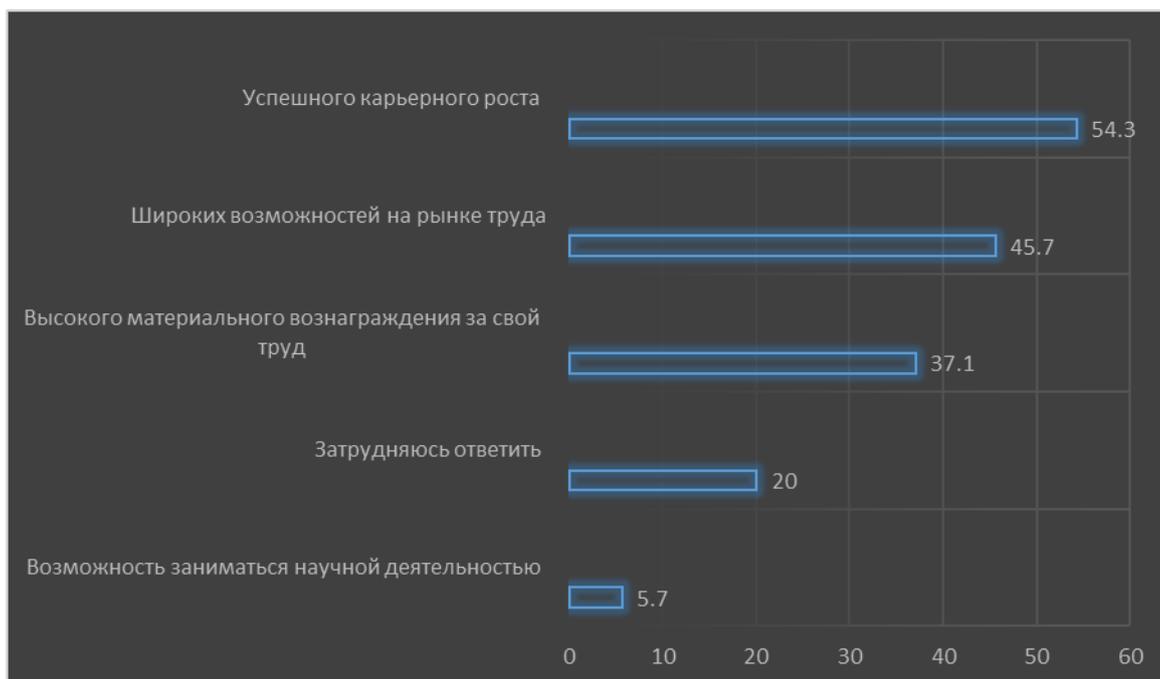


Рис. 6 Ожидания от работы по специальности ПОУ «Челябинский юридический колледж» (к % от числа ответивших)

Группа студентов, которые собираются работать по специальности считает выбранную профессию востребованной и актуальной. Найдя работу

по профилю подготовки, опрошенные смогут добиться своих целей. На передний план выходят такие ожидания как «успешный карьерный рост» и «широкие возможности на рынке труда», а «высокое материальное положение за свой труд» стоит только на третьем месте.

Также в тандеме с желаемыми должностями необходимо узнать желаемую заработную плату. Заработная плата, которая их бы устроила представлена в таблице 7.

Таблица 7

Желаемая заработная плата (% от количества опрошенных)

Критерии	%
15-20 тыс. руб.	0
21-30 тыс. руб.	0
31-40 тыс. руб.	17,1
41-50 тыс. руб.	31,4
Больше 50 тыс. руб.	48,6
Больше 70 тыс. руб.	2,9
Итого	100

Окончание таблицы 7

Студенты не соотносят свои желания с реальностью.

И также важно спросить про планы на дальнейшее обучение

(См. рис.7)

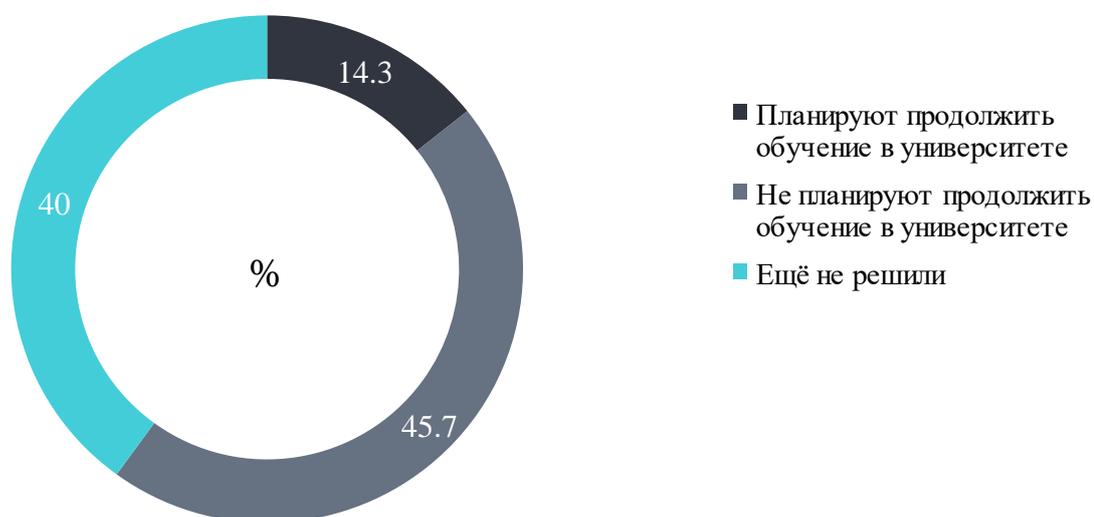


Рис. 7. Образовательные планы студентов ПОУ «Челябинский юридический колледж» (в % от числа ответивших)

Процент тех, кто ответил, что собирается продолжить обучение в магистратуре меньше 25%, т.к. студенты уверены, что степени бакалавра достаточно для получения нового социального статуса, успешного карьерного роста и высокого уровня жизни. В таблице 1 (См. таб. 1) мы видим, что преобладает цель получения диплома. Из этого следует вывод, что серьезно о продолжении обучения, получении знаний задумывается малая часть студентов.

Те, кто собираются продолжить обучение, планируют выбрать следующие направления:

1. Педагогика;
2. Экономика;
3. Психология;

4. Международные отношения.

Таким образом, в работе рассмотрены разные стороны образовательного процесса. Видим, что профессиональная мотивация обусловлена множеством факторов.

Целью данного исследования было изучение и анализ профессиональной мотивации студентов, в ходе которого были рассмотрены понятия и виды профессиональной мотивации, специфика профессиональной мотивации студентов колледжа, а также решены задачи исследования

Решая первую задачу – проанализировать понятия и виды профессиональной мотивации, было выявлено, что мотивация обусловлена множеством внешних и внутренних факторов, существует большое количество классификаций мотивации, от определения которой зависит качество конечных результатов.

В ходе решения второй задачи – определить специфику профессиональной мотивации студентов колледжа, было выявлено, что правильное выявление профессиональных интересов и склонностей является важным прогностическим фактором удовлетворенности профессией в будущем.

Из результатов проведенного нами исследования видно, что многие студенты учатся ради диплома. Главной целью является все же его наличие, а получение знаний, умений и навыков уходит на второй план. Видим, что из-за неудовлетворенности многими сторонами обучения, студенты не ставят перед собой высокие цели и не стремятся к их достижению. Тем не менее, среди опрошенных есть студенты, которые действительно любят выбранную специальность и хотят реализоваться в профессии после окончания обучения.

Профессиональная мотивация формируется у молодежи под влиянием факторов окружающей действительности, поэтому крайне важно проводить проверки, здраво оценивать учебные планы, и способствовать формированию профессиональных компетенций.

2.2. Разработка кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право»

Приведем пример одну из таких кейсов.

Кузин заключил договор с администрацией стадиона "СКА", по которому его бригада обязалась привести в порядок футбольное поле. Работа длилась 14 дней. По окончании работы, во время расчета, Кузин потребовал выплатить всем членам бригады вознаграждение за сверхурочные работы. Однако, администрация отказалась, ссылаясь на то, что, хотя Кузин и значился в договоре бригадиром, однако состав и даже фамилии членов бригады в договоре не были указаны.

Как решить спор между Кузиным и администрацией стадиона? Какова природа возникших отношений?

Решение: Из условий задачи следует, что Кузин заключил с администрацией стадиона «СКА», срочный трудовой договор ст. 59 Трудового кодекса Российской Федерации от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), для выполнения работ, с целью приведения в порядок футбольного поля. Данный договор носит гражданско-правовой характер, так как относится к договору подряда ст.702 «Договор подряда» Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022).

Согласно ст. 709 ГК РФ, в договоре подряда указана цена, подлежащая выполнению работы, цена включает компенсацию издержек подрядчика и причитающееся ему вознаграждение. П.5 ст.709 Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая) от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022), если возникла необходимость в проведении дополнительных работ и по этой причине в существенном превышении определенной цены работы, подрядчик обязан своевременно предупредить заказчика. Заказчик, не согласившийся на превышение указанной в договоре цены работы, вправе отказаться от договора.

При оказываемых подрядчику третьими лицами услуг, которые нельзя было предусмотреть при заключении договора, подрядчик имеет право требовать увеличения установленной цены, а при отказе заказчика выполнить это требование - расторгнуть договор и обратиться в суд (Статья 451. «Изменение и расторжение договора в связи с существенным изменением обстоятельств» Гражданского кодекса Российской Федерации (часть первая)" от 30.11.1994 N 51-ФЗ (ред. от 25.02.2022).

Петров поступил на работу в ООО «Вега» в качестве охранника. С ним был заключен трудовой договор, согласно которого он обязан был приступить к работе с 11 октября. Направляясь на работу 11 октября Петров попал под машину и был госпитализирован. После выздоровления Петров пришел на работу в ООО, однако ему сообщили, что трудовой договор с ним аннулирован и на его место принят другой работник. Петров обратился с иском в суд.

Прав вы ли он? Какое решение примет суд и почему?

Решение: Из условий задачи следует, что Петров поступил на работу в ООО «Вега» в качестве охранника и с ним был заключен трудовой договор, согласно которого он обязан был приступить к работе с 11 октября, так как Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания Петровым и работодателем, если иное не установлено Трудовым кодексом Российской Федерации" от 30.12.2001 N 197-ФЗ (ред. от 25.02.2022) (с изм. и доп., вступ. в силу с 01.03.2022), другими федеральными законами, иными нормативными правовыми актами Российской Федерации или трудовым договором, либо со дня фактического допущения Петрова к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя.

Петров обязан приступить к исполнению трудовых обязанностей со дня, определенного трудовым договором. Если в трудовом договоре не определен день начала работы, то Петров должен приступить к работе на

следующий рабочий день после вступления договора в силу. Если Петров не приступил к работе в день начала работы, установленный в соответствии с Трудовым кодексом, то работодатель имеет право аннулировать трудовой договор. Аннулированный трудовой договор считается незаключенным. Аннулирование трудового договора не лишает Петрова права на получение обеспечения по обязательному социальному страхованию при наступлении страхового случая в период со дня заключения трудового договора до дня его аннулирования.

Суд будет на стороне Петрова, так как согласно Трудовому Кодексу РФ в редакции 25.02.2022 года, аннулировать трудовой договор между Петровым и ООО «Вега» можно было, только если работник не вышел на работу без уважительной причины, а Петров попал под машину и был госпитализирован, тем самым у него был лист нетрудоспособности, документ, который подтверждает, что он был госпитализирован и не можете работать.

Сантехник Сидоров не вышел на работу без уважительной причины, за что был уволен за прогул. Работодатель при увольнении запросил с него объяснение, он отказался его предоставить и был издан приказ об увольнении. Затем Сидоров решил обжаловать решение работодателя, вспомнив, что у него был отгул за работу в выходной день и обратился в суд.

Какое решение вынесет суд? Правомерно ли уволен Сидоров?

Другая технология кейс-метода предполагает самостоятельное определение студентами всех правовых аспектов предложенной ситуации, их анализ, поиск информационных источников для принятия правильного решения. Такой кейс применительно к изложенной ситуации можно завершить единственным вопросом: «Как должен быть решен спор между Сидоровым и работодателем?».

Эта технология применения кейса, определяемая как наиболее приближена к правоприменительной практике. Она требует определенного

уровня подготовки студентов и, как представляется, наиболее целесообразна на завершающем этапе изучения той или иной темы курса или нескольких смежных тем и, возможно, как форма промежуточного контроля в течение семестра.

Другая технология в использовании данного кейс-метода заключается в том, что преподаватель, «погружая» студентов в ситуацию, не указывает на проблему, которая в ней заложена, предлагая студентам обнаружить ее, сформировать свое мнение и обосновать его. Для этого можно предоставить студентам для изучения два различных судебных постановления по аналогичному спору и предложить самим выявить противоречия между ними, дать критическую оценку судебным актам и представить свое видение правового разрешения спора. Его цель – выработка у обучающихся критического осмысления различных юридических актов, навыков научного анализа и творческого отношения к профессии.

Таким образом, кейс-метод – образовательная методика, основанная на использовании существующих в реальной (жизненной или судебной) практике или специально смоделированных проблемных ситуаций (кейсов), отличающихся сложностью самого решения или определения путей его достижения и предполагающая их осмысление путем актуализации определенного комплекса знаний, которые необходимо усвоить при разрешении данных проблем, раскрытия и активного использования логического мышления, творческих и умственных способностей обучающихся.

Использование «кейс-заданий» позволит значительно повысить эффективность обучения правовым дисциплинам в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

2.3 Методические рекомендации по применению кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Данные методические рекомендации по применению кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж» предполагают обобщение и систематизацию знаний и применения их в профессиональной деятельности по дисциплине «Трудовое право» по теме «Трудовой договор» для студентов ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Занятие проводится с использованием кейс-технологии с элементами опережающего метода обучения. Содержание занятия включает в себя профессиональные ситуации по теме, порядок их решения, также информацию по вопросам заключения и расторжения трудового договора и презентацию по темам лекции.

«Право есть искусство добра и справедливости, оно создано для пользы человечества».

Методика обучения праву весьма динамичная наука, что обусловлено как динамичностью законодательства, так и изменением подходов к организации правового образования.

В настоящее время правовое образование рассматривается как условие формирования индивидуальных способностей, получения знаний и навыков социального функционирования. Так ключевым понятием современного образования является понятие компетенции, а формирование компетенций – одна из основных задач профессионального обучения. Формирование общих и профессиональных компетенций зависит от применения в учебном процессе различных современных технологий. Представленная методическая разработка может быть использована для изучения общепрофессиональных дисциплин. Автором предлагается пример

использования элементов кейс – технологий при проведении практических занятий по трудовому праву.

Ход кейс-заданий по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ

«Челябинский юридический колледж»:

Структура занятия	Деятельность преподавателя	Деятельность учащихся
1. Организационный момент/ 4 мин./	<ul style="list-style-type: none"> • Приветствие учащихся • Уточнение присутствующих • Проверка готовности к занятию 	<ul style="list-style-type: none"> - Приветствие. - Подготовка к началу занятия.
2. Проверка домашнего задания /14 мин./	<ul style="list-style-type: none"> • Предлагает учащимся ответить на тестовые задания (см. приложение № 1). • Для проверки правильности результата предлагает обменяться с соседом ответами и выводит на экран эталоны ответов. 	<ul style="list-style-type: none"> - Решают предложенные преподавателем тесты; - Проверяют правильность своих ответов по предложенному эталону.
3. Мотивация учебной познавательной деятельности /7 мин./	<p>Сообщает тему и обосновывает цели занятия, используя план занятия, изложенный в слайде № 2 (Выступление преподавателя сопровождается презентацией). Тема занятия: "Трудовой договор". План занятия:</p> <ul style="list-style-type: none"> I. Понятие трудового договора II. Содержание трудового договора III. Виды трудовых договоров IV. Основания расторжения трудовых договоров 	<ul style="list-style-type: none"> - Слушают, отвечают на вопросы;
4. Формирование, знаний, умений и навыков /25 минут/	<ul style="list-style-type: none"> • Объясняет новый материал, знакомит с новыми понятиями в соответствии с лекцией 	<ul style="list-style-type: none"> - Слушают и наблюдают за хронологией слайдов; - При необходимости задают вопросы; - Приводят примеры.

5. Решение ситуаций по кейсам /30 минут/	<ul style="list-style-type: none"> • Делит учащихся на группы для практического применения ЗУН при решении ситуационных задач. • Разъясняет учащимся смысл заданий (слайд № 16,18,20 22, 24,26); • Выслушивает ответы каждой группы и корректирует правильность их ответов (слайд № 17, 19,21,23,25,27). 	<ul style="list-style-type: none"> - Учащиеся делятся на группы; - Решают ситуационные задачи с применением полученных знаний и текста статей ТК РФ; - Каждая группа предлагает свои варианты ответов по очереди.
6. Подведение итогов, рефлексия и выдача заданий для самостоятельной работы. / 10 мин./	<ul style="list-style-type: none"> • Подведение итогов. • Анализ работы учащихся. • Отвечает на вопросы учащихся. • Выдача домашнего задания: § 19 с.198, выполнить задания из практикума § 19 стр. 84 задание № 7 	<ul style="list-style-type: none"> - Анализируют свою работу. - Задают вопросы; - Записывают задание для самостоятельной работы.

Методическая цель проведения этого занятия: показать методику проведения занятия по формированию и закреплению знаний и умений с применением кейс-метода.

Цели занятия:

Учебная: проверка ранее усвоенных знаний и усвоение новых знаний.

Образовательная: закрепить теоретические знания о трудовом договоре, его заключении, изменении и расторжении, сформировать умения применять полученные теоретические знания в решении профессиональных задач.

Воспитательная: воспитание самостоятельности, умение работать в коллективе чувства справедливости и ответственности, формирование активной жизненной позиции путем демонстрации во взаимосвязи теоретических и практических вопросов по теме трудового договора.

Развивающая: развитие умения анализировать, обобщать теоретический материал, правильно квалифицировать и разрешать правовые ситуации, что необходимо в практической деятельности.

Планируемые результаты учебного занятия:

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

ОК 5. Использовать информационно – коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Умения:

– применять на практике нормы трудового законодательства; – анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых отношений;

Знания:

– нормативно – правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; – права и обязанности работников и работодателей; – содержание трудового договора, порядок заключение, изменения и расторжения трудового договора.

Междисциплинарные связи: конституционное право, гражданское право, административное право, документационное обеспечение управления, информационные технологии в профессиональной деятельности.

Оснащение занятия: персональный компьютер, раздаточный материал - кейсы, Трудовой кодекс РФ (у каждого студента), мультимедиа проектор, электронная презентация для занятия PowerPoint.

Тип занятия: Изучение нового материала с практическим применением знаний, умений, навыков.

Вид занятия: Занятие комбинированный.

Методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности:

- словесные (рассказ, беседа),
- наглядные (использование мультимедийной презентации, бланков документов, карточек),
- практические (кейс-задания),
- проблемные (при разрешении практических ситуаций),
- интерактивные (использование в ходе лекции заданий, основанных на взаимодействии студентов с преподавателем и друг с другом).

Уровень усвоения знаний: Ознакомление, воспроизведение, закрепление.

Методическое обеспечение и литература:

– ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект КноРус, 2014 – 224 с.

– Комментарий к трудовому кодексу Российской Федерации (постатейный), новая редакция О.В. Смирнов, М.О. Буянова, И.А. Костян, В.Г. Малов. 8 – е издание: стер. М: КноРус: 2010 – 276 с.

– Интернет-ресурс «Garant.ru» - информационно правовой портал.
Форма доступа: <http://www.garant.ru>

Ход занятия

1. Организационный момент. Приветствие преподавателя. Здравствуйте. Прошу всех присаживайтесь, давайте настроимся с Вами на результативную работу. Всё ли у нас готово к занятию? Итак, мы начинаем.

2. Проверка домашнего задания. Для того, чтобы нам настроиться на изучение новой темы, необходимо вспомнить пройденный материал. Студентам раздаются карточки с тестовыми заданиями. На решение вопросов отводится 10 минут. Теперь, когда задание вами выполнено, поменяйтесь со своим соседом по парте тестами. Проверьте правильность ответов в соответствии с эталонами (выводится слайд презентации).

3. Мотивация учебной познавательной деятельности. Тема нашего занятия: Трудовой договор. В процессе изучения курса трудового права мы рассмотрели один из таких вопросов как: Основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений. Понятие, содержание, стороны и порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора, контроль за его исполнением. Вы понимаете, что тема имеет большое практическое применение. Каждый из Вас рано или поздно столкнется с такой проблемой как трудоустройство и заключение трудового договора, а также расторжение такого договора. Из года в год, проблема, которая не теряет своей значимости, это трудоустройство, а особенно трудоустройство молодежи. Она остается одной из острых проблем в сфере труда. Сегодняшняя тема, как никогда, актуальна для Вас студентов, будущих работников. Поэтому и целью нашего занятия будет: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, и особенно нам необходимо закрепить умения применять их в практической ситуации для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми правоотношениями.

Лекция сопровождается презентацией. Студенты конспектируют основные тезисы. Задают вопросы.

1. Трудовой договор - соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные ТК РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, содержащими нормы трудового права, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату; а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию, соблюдать действующие в организации правила внутреннего трудового распорядка.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин становится работником, заключив трудовой договор, на все время его действия. Второй стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, частного предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору). Стороны могут заключить трудовой договор, если обе обладают трудовой деликтоспособностью как признаваемой законодательством способностью быть стороной трудового договора, субъектом трудового правоотношения. Содержанием трудового договора является совокупность всех его условий. Они делятся на непосредственные, оговариваемые непосредственно сторонами в письменном тексте трудового договора, и производные, предусмотренные законодательством, коллективным договором, соглашениями и в силу заключения трудового договора, распространяющиеся на стороны (о порядке перевода, увольнения, правилах охраны труда и т.п.). Непосредственные условия могут быть двух видов: существенные и дополнительные.

Существенными условиями трудового договора, в силу ст. 57 ТК РФ, являются:

- место работы (с указанием структурного подразделения);
- дата начала работы;
- наименование должности, специальности, профессии с указанием квалификации в соответствии со штатным расписанием организации или конкретная трудовая функция;
- права и обязанности работника;
- права и обязанности работодателя;

- характеристики условий труда, компенсации и льготы работникам за работу в тяжелых, вредных и (или) опасных условиях;
- режим труда и отдыха (если он в отношении данного работника отличается от общих правил, установленных в организации);
- условия оплаты труда (в том числе размер должностного оклада работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);
- виды и условия социального страхования, непосредственно связанные с трудовой деятельностью.

К дополнительным непосредственным условиям относятся условия об испытательном сроке при приеме, о дополнительных отпусках, предусмотренных в коллективном или конкретно в данном трудовом договоре, о каких-либо доплатах, льготах, устанавливаемых по соглашению сторон договора. Если дополнительные условия оговорены, они обязательны для выполнения, как и необходимые и производные условия.

В зависимости от срока действия, трудовые договоры подразделяют:

1. Трудовой договор на неопределенный срок.
2. Срочный трудовой договор - договор, заключаемый на определенный срок, но не более 5 лет, если иной срок не установлен ТК РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается в случаях, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения. Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок. В случае, если ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением его срока, а работник продолжает работу после истечения срока трудового договора, трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Порядок заключения трудового договора. Прием на работу производится по принципу подбора кадров по деловым качествам. Гарантии при приеме - запрещается необоснованный отказ в приеме, прямые или косвенные преимущества и дискриминацию не по деловым качествам, а по полу, расе, национальности, вероисповеданию, убеждениям, месту жительства и другим обстоятельствам, не имеющим отношения к деловым качествам работника.

Прием производится с 16 лет. Но в случае получения основного образования либо оставления общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекуна) может быть принят с 14 лет учащийся для выполнения в свободное от учебы время легкого труда, не причиняющего вреда его здоровью и не нарушающего процесс учебы.

Граждане принимаются на работу на основании заключенного в письменной форме (в 2-х экземплярах, по одному каждой стороне) трудового договора. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (его руководителя, имеющего право приема и увольнения), который объявляется работнику под расписку. Если фактически гражданин допущен к работе без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора независимо от того, был ли прием на работу надлежащим образом оформлен.

При приеме на работу гражданин должен предъявить паспорт или иной документ, удостоверяющий личность; трудовую книжку, кроме случаев поступления на работу впервые и на условиях совместительства; страховое свидетельство государственного пенсионного страхования, а демобилизованные и подлежащие призыву - военный билет. При приеме специалистов предъявляется документ о специальном образовании, при приеме водителя, машиниста - еще и права на вождение определенного типа

машины, локомотива. Если гражданин впервые поступает на работу и у него нет трудовой книжки, то он представляет справку о его последней занятости (домохозяйка, учащийся и т.д.).

Запрещено требовать при приеме на работу документы помимо предусмотренных законодательством (например, характеристики, если для этой работы они не требуются). При приеме на работу стороны трудового договора могут оговорить установление испытательного срока до 3 месяцев, а на должности государственных служащих и аттестуемых работников НИИ, проектных, проектно-конструкторских организаций, руководителей организаций, их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств и других обособленных подразделений организации - до 6 месяцев, но по согласованию с профкомом. В срок испытания не засчитываются периоды болезни и другое время, когда работник фактически отсутствовал на работе. Срок испытания фиксируется в трудовом договоре, а при отсутствии такой записи считается, что работник принят без испытания. Испытание при приеме на работу не устанавливается для:

- лиц, поступающих на работу по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном законом;
- беременных женщин;
- лиц, не достигших возраста восемнадцати лет;
- лиц, окончивших образовательные учреждения начального, среднего и высшего профессионального образования и впервые поступающих на работу по полученной специальности;
- лиц, избранных (выбранных) на выборную должность на оплачиваемую работу;

- лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями;
- в иных случаях, предусмотренных ТК РФ, иными федеральными законами и коллективным договором.

2. Изменение трудового договора возможно лишь с согласия его сторон. Этот запрет относится ко всем видам трудового договора, кроме двух случаев временных переводов - по производственной необходимости и из-за простоя. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Перевод на другую работу означает изменение существенных условий трудового договора.

Переводом на другую работу называется изменение в деятельности работника, т.е. предоставление ему другой работы по сравнению с оговоренной трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из существенных условий договора (места работы, трудовой функции, оплаты труда и др.) или других существенных условий труда.

Перевод на другую работу на том же предприятии, в учреждении, организации или на другое предприятие, учреждение, организацию либо в другую местность, хотя бы вместе с предприятием, учреждением, организацией допускается только с согласия работника за исключением производственной необходимости.

Не считается переводом на другую работу и не требует, поэтому согласия работника перемещение его на том же предприятии, учреждении, организации на другое рабочее место, в другое структурное подразделение в той же местности, поручение работы на другом механизме, агрегате без изменения существенных условий трудового договора. Перемещение на другое рабочее место без изменения существенных условий трудового

договора не изменяет трудовой договор, поэтому на него и не надо согласия работника.

Допускается изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы по той же трудовой функции, только если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда, например, если изменился технологический процесс производства. Но в этих случаях об изменении существенных условий труда работник должен быть поставлен письменно в известность не позднее чем за 2 месяца. Такое изменение возможно, лишь если прежние существенные условия труда не могут быть сохранены. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан в письменной форме предложить ему иную имеющуюся в организации работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья, а при ее отсутствии - вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом его квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или при отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается. Если изменения организационных или технологических условий труда могут повлечь за собой массовое увольнение работников, работодатель в целях сохранения рабочих мест имеет право с учетом мнения выборного профкома данной организации вводить режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев.

А если работник отказывается от продолжения работы с режимом неполного рабочего времени, то его трудовой договор расторгается по сокращению численности (штата) работников.

Не могут вводиться изменения существенных условий трудового договора, ухудшающие положение работника по сравнению с условиями коллективного договора, соглашения. Смена собственника имущества организации не является основанием для расторжения трудового договора

работника, кроме договоров с руководителем организации, его заместителями и главным бухгалтером. С указанными тремя категориями руководителей организации новый собственник может расторгнуть трудовые договоры в течение трех месяцев со дня возникновения у него права собственности.

Не относится к переводу и не требует согласия работника изменение условий труда в связи с принятием новой нормы права, изменяющей их, с развитием техники, введением новой технологии, изменением названия. При изменении же подведомственности организации и ее реорганизации трудовые отношения с согласия работника продолжаются.

Перевод надо отличать от перехода на другую работу, когда работник увольняется с прежней работы и поступает на новую. Перевод в другую местность даже с тем же предприятием, учреждением, организацией требует согласия работника, и если он отказывается от предложения переехать вместе с организацией, то может быть уволен. Перевод в другую местность, другой населенный пункт по административно-территориальному делению надо отличать от командировки в другую местность. Их цель и условия различны. Командировка — это поездка работника по распоряжению администрации в другую местность на ограниченный срок для выполнения работы, как правило, по своей специальности (служебное поручение). Она не требует согласия работника (кроме женщин, имеющих детей до 3-х лет и др.). За командированным сохраняется место его постоянной работы и средняя заработная плата, а расходы по командировке компенсируются ему в виде командировочных выплат.

Переводом считается и временное замещение, исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника. Закон относит такой перевод к производственной необходимости. Если же работнику поручают исполнение обязанностей отсутствующего временно работника, не освобождая его от своей основной работы, то это будет

временное совмещение профессий, а не замещение. Замещение без согласия работника ограничено месячным сроком в течение календарного года.

Переводы делятся по сроку на постоянные и временные. Постоянный перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не сохраняются. При временном переводе сохраняются прежнее место работы и условия договора, но на определенный (краткий) срок поручается другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда. Постоянные и временные переводы, в свою очередь, также классифицируются. Постоянный по изменению места работы может быть трех видов: 1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы и в той же местности; 2) перевод в другую местность хотя бы и с тем же производством; 3) перевод на том же предприятии, учреждении, организации.

Временный перевод классифицируется по причинам перевода:

- 1) по производственной необходимости, в том числе замещение (ст. 74 ТК);
- 2) беременных и женщин с детьми до 1,5 лет на более легкую работу;
- 3) по состоянию здоровья по медицинскому заключению;
- 4) по просьбе военкомата для прохождения военно-учебных сборов без отрыва от производства (из двух-трехсменной работы в одну смену).

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации. В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается. В случае перевода работника с нарушением правил перевода он может его оспорить и орган, рассматривающий этот спор, восстановит его на работе с оплатой за вынужденный прогул. Трудовой договор может быть прекращен, а работник уволен лишь по

основаниям и в порядке, указанном в законе. Трудовой договор прекращается только при наличии определенных оснований его прекращения и соблюдения правил увольнения работника по данному конкретному основанию. Основанием прекращения трудового договора называется жизненное обстоятельство, которое закреплено в законе как юридический факт для прекращения трудовых отношений работников. Трудовой договор может расторгаться:

- по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
- по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
- по другим общим основаниям ст. 77 ТК РФ, в том числе по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон (ст. 83 ТК РФ).

Все основания увольнения работника по сфере их распространения делятся на общие, распространяемые на всех работников, и дополнительные, применяемые лишь к некоторым категориям работников. Общие основания увольнения:

1. Соглашение сторон трудового договора. Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника.

2. Истечение срока договора, кроме случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения.

3. Перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к другому работодателю или переход на выборную должность. Это основание увольнения применяется, лишь если в письменной форме ясно выражены три воли на это: работодателя (его администрации) нового места работы, приглашающего данное лицо на

работу, самого работника и работодателя прежнего места работы отпустить его в порядке перевода.

4. Переход на выборную должность. Для применения этого основания необходим акт избрания работника на выборную освобожденную от производственной работы должность.

5. Отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизации.

6. Отказ работника от продолжения работы в связи с изменением существенных условий трудового договора.

7. Отказ работника от перевода на другую работу по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением.

8. Отказ работника от перевода в связи с перемещением работодателя в другую местность. При переезде производства в другую местность по данному основанию увольняются те работники, которым работодатель предложил переехать вместе с ним, а они отказались.

9. Нарушение установленных Кодексом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы:

- в нарушение приговора суда о лишении конкретного лица права занимать определенные должности или заниматься определенной деятельностью;
- на работу, противопоказанную по медицинскому заключению данному лицу по состоянию здоровья, если у работодателя нет подходящей другой работы для перевода на нее;
- при отсутствии документа о специальном образовании, когда по закону оно требуется.

Если нарушение правил приема на работу было не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК РФ производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК РФ). Основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые ко всем работникам, кем бы и где бы они ни работали, называются общими, а применяемые к отдельным категориям - дополнительными. Общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в статье: запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Не допускается увольнение по инициативе администрации как по общим, так и по дополнительным основаниям беременных женщин, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда можно уволить, но с обязательным трудоустройством. В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам. Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя:

1. Ликвидация предприятия, учреждения, организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.
2. Сокращение численности или штата работников.
3. Обнаружение несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, или недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации.
4. Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

5. Неоднократное неисполнение работником без уважительных причин своих трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание.

6. Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

- прогул (отсутствие на рабочем месте без уважительных причин более 4 часов подряд в течение рабочего дня);

- появление на работе в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;

- разглашение охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей;

- совершение по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, умышленного его уничтожения или повреждения, растрат - что установлено вступившим в законную силу приговором суда или постановлением органа, уполномоченного на применение административных взысканий;

- нарушение работником требований по охране труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, аварию, катастрофу) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий.

7. Утратой доверия администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности (прием, хранение, транспортировка, продажа их и т.д.), совершившему виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к нему.

8. Увольнение работника, выполняющего воспитательные функции, за аморальный проступок, несовместимый с продолжением данной работы.

9. Дополнительное основание увольнения, которое применяется лишь к руководителям организации (филиала, представительства), его заместителям и главным бухгалтерам, принявшим необоснованное решение, в результате чего был нанесен ущерб имуществу организации.

10. Однократное грубое нарушение руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей.

11. Представление работодателю подложных документов, заведомо ложных сведений при заключении трудового договора.

12. Прекращение допуска к государственной тайне, если выполняемая работа требует такого допуска.

4. Решение ситуаций по кейсам

Уважаемые студенты, теперь Вы владеете теоретической информацией по теме, и мы переходим к решению кейс-ситуаций. Студенты разбиваются на группы. Преподаватель раздает кейс-ситуации студентам.

Кейс-ситуация № 1

Семенова была принята на работу кулинаром с 4 февраля 2012 г. При заключении трудового договора руководитель кадровой службы предупредил ее, что в целях проверки ее квалификации ей будет установлено испытание. Семенова согласилась.

Прием Семеновой на работу был оформлен приказом следующего содержания: “Семенову Наталью Ивановну принять на работу с 4 февраля 2012 г. в кондитерский цех кулинаром 3-го разряда со сдельной оплатой труда с испытательным сроком 2 месяца – с 4 февраля по 3 апреля 2012 г.” 5

февраля работник отдела кадров ознакомил Семенову с приказом под расписку.

В период испытания Семенова работала плохо: 2 раза опоздала на работу, несколько раз не успела выполнить дневную норму выработки, дважды нарушила технологию изготовления кондитерских изделий. Указанные факты были отражены в актах, составленных технологом, мастером и одним из кулинаров цеха. Поскольку результаты испытания оказались неудовлетворительными, генеральный директор принял решение расторгнуть с Семеновой трудовой договор.

29 марта 2012 г. начальник цеха вручил Семеновой письменное предупреждение о том, что она не прошла испытание и будет уволена 4 апреля. 3 апреля генеральный директор подписал приказ о расторжении с Семеновой трудового договора на основании ст. 71 ТК РФ. Семенова не согласилась с приказом и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она привела такой довод: “Трудовой договор со мной был подписан через 3 дня после того, как я была ознакомлена с приказом о приеме на работу. Условия об установлении испытания в трудовом договоре нет. Полагая, что директор передумал и решил не устанавливать мне испытание, я с этим согласилась и подтвердила свое согласие, подписав трудовой договор”.

1. Какое решение примет суд?
2. Какая ошибка была допущена администрацией?

Суд признал довод Семеновой обоснованным, пришел к выводу, что она была принята без испытания, и восстановил ее на работе. В данном случае, оформляя прием на работу, администрация допустила ошибку, нарушив требования ст. 68 ТК РФ. Работодателю следовало включить в приказ условие трудового договора об установлении работнице испытания.

Кейс-ситуация № 2

Между работником и работодателем была достигнута договоренность о начале работы. Работник приступил к выполнению своих обязанностей. Через три дня работодатель решил, что ему такой работник не подходит, и заявил, что договор он не подписывает, а потому просит уйти работника по хорошему. Просьба работника выплатить ему деньги была проигнорирована. Работодатель объяснил, что письменного договора нет, приказ не был издан, а потому правоотношения не возникли.

1. Дайте юридическую консультацию данному работнику.
2. Может ли в такой ситуации работник обратиться в суд.

Статья 64 ТК РФ. Запрещается необоснованный отказ в заключении трудового договора.

Какое бы то ни было прямое или косвенное ограничение прав или установление прямых или косвенных преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства (в том числе наличия или отсутствия регистрации по месту жительства или пребывания), отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работников, не допускается, за исключением случаев, в которых право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора женщинам по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, приглашенным в письменной форме на работу в порядке перевода от другого работодателя, в течение одного месяца со дня увольнения с прежнего места работы.

По требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Кейс-ситуация № 3

В связи с увольнением начальника отдела кадров фармацевтического завода эта должность оказалась вакантной. Характер работы руководителя кадровой службы требовал наличия глубоких знаний трудового законодательства, умения и опыта работы с кадрами. Найти такого работника за короткий срок было сложно.

Когда Соколовский предложил свои услуги в качестве начальника отдела кадров, генеральный директор завода принял решение взять его на работу для начала на 3 месяца, с тем чтобы посмотреть, как он будет справляться с обязанностями. В приказе о приеме на работу и в трудовом договоре был указан срок – 3 месяца.

По прошествии 3 месяцев Соколовский был уволен с работы в связи с истечением срока трудового договора на основании ст. 79 ТК РФ. На эту должность был принят другой работник – Зайцев.

1. При обращении Соколовского в суд, какое решение суд примет?
2. В чем ошибка работодателя?

Если Соколовский обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд признает трудовой договор с ним заключенным на неопределенный срок, а условие о сроке признает недействительным. При вынесении решения суд

должен руководствоваться ч. 5 ст. 58 ТК РФ. Ошибка работодателя состояла в том, что он пренебрег требованиями ст. 58 и 59 ТК РФ. Ни одного из перечисленных в ст. 59 оснований для заключения срочного трудового договора при приеме на работу Соколовского не имелось.

Если в трудовом договоре не оговорен его срок, то согласно ч. 3 ст. 58 ТК РФ договор считается заключенным на неопределенный срок.

Срочный трудовой договор заключается только при наличии достаточных к тому оснований. Такие случаи перечислены в ст. 59 ТК РФ:

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;

- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);

- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;

- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;

- с лицами, направляемыми на работу за границу;

- для проведения работ, выходящих за рамки обычной деятельности организации, а также для проведения работ, связанных с

заведомо временным (до одного года) расширением производства или объема оказываемых услуг;

- с лицами, поступающими на работу в организации, созданные на заведомо определенный период времени или для выполнения заведомо определенной работы;

- для работ, непосредственно связанных со стажировкой и профессиональным обучением работника;

- с лицами, обучающимися по дневным формам обучения;

- с лицами, работающими в данной организации по совместительству;

- с пенсионерами по возрасту, а также с лицами, которым по состоянию здоровья в соответствии с медицинским заключением разрешена работа исключительно временного характера;

- с творческими работниками средств массовой информации, организаций кинематографии, театров, театральных и концертных организаций, цирков и иными лицами, участвующими в создании и (или) исполнении произведений, профессиональными спортсменами в соответствии с перечнями профессий, утвержденными Правительством РФ;

- с научными, педагогическими и другими работниками, заключившими трудовые договоры на определенный срок в результате конкурса;

- в случае избрания на определенный срок в состав выборного органа или на выборную должность на оплачиваемую работу;

- с руководителями, заместителями руководителей и главными бухгалтерами организаций;

- с лицами, направленными на временные работы органами службы занятости населения, в т. ч. на проведение общественных работ.

В процессе решения кейс-ситуаций, студенты активно работают в группе, каждый выдвигает свои доводы, мнение. Когда начинает отвечать представитель одной из группы, то участники двух других групп задают интересующие их вопросы.

Анализ кейса представляет собой процесс решения значительного числа частных задач, что и предполагает постоянное присутствие в этом процессе генерации идей. Вместе с тем появившаяся у одного из студентов новая идея, решение начинают осваиваться другими студентами. Набирает силу процесс диссеминации, т.е. освоения знания, которое довольно быстро становится общедоступным знанием и устаревает. Далее идет генерация новой, и опять происходит её устаревание. Отсюда становится понятным, что кейс-метод представляет собой тесное взаимодействие процессов генерации и диссеминации знания. Это и обеспечивает развитие и тренировку интеллектов участников

Преподаватель: Все справились с решением ситуаций, дали полные ответы на поставленные вопросы. Теперь Вы понимаете, как необходимо знать законы, свои права и обязанности в области трудового права. Вы должны уметь анализировать нормативно-правовые акты, своевременно реагировать на все изменения, происходящие в законодательстве. Юрист сегодня – это специалист, обладающий достаточными профессиональными компетенциями, он решает сложные профессиональные задачи в трудовых правоотношениях.

5. Подведение итогов. Рефлексия.

1. Дайте определение и назовите признаки «трудового договора».
2. В чем состоит содержание трудового договора.
3. Какие выделяют условия трудового договора.

4. Каковы юридические гарантии при приеме на работу?
5. Дайте характеристику перемещения на другую работу.
6. Каков порядок перевода работника на другую работу?
7. Назовите основания и условия расторжения трудового договора по инициативе работника.
8. Назовите основания и условия расторжения трудового договора по инициативе работодателя.

Я благодарю всех за работу. Надо отметить, что основной состав группы справился на отлично, ответы отдельных студентов были недостаточно уверенные, поэтому я желаю, чтобы все продолжили работу по систематизации своих знаний и в дальнейшем применили их в дальнейшей своей профессиональной деятельности.

Спасибо всем за внимание и хорошую работу на занятии.

Тест (проверка усвоения пройденного материала)

1. Кем разрабатывается и принимается Коллективный договор:
 - а. на референдуме.
 - б. на сессии Государственной Думы.
 - в. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
 - г. на общей конференции трудового коллектива.

2. Сторонами заключения коллективного договора являются:
 - а. Работодатель и работники.
 - б. председатель профсоюзного комитета и работники.
 - в. собственник и трудовой коллектив.
 - г. комитет по трудовым спорам и работники.

3. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
 - а. только на администрацию.

б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.

в. только на временных рабочих.

г. на всех членов (субъектов) предприятия.

4. Субъектами трудового права являются:

а) государство;

б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;

в) граждане РФ;

г) трудовой коллектив организации;

д) акционерные общества.

5. Выберите правильное определение коллективного договора:

а) коллективный договор – это трудовой договор;

б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;

в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

6. Правосубъектность трудового коллектива характеризуется следующим:

а) оперативным критерием;

б) наличием органа самоуправления;

в) добровольностью объединения;

г) имущественным критерием;

д) наличием расчетного счета в банке.

7. Коллективный договор может быть:

- а) односторонним;
- б) двусторонним;
- в) трехсторонним.

8. Трудовая правосубъектность организации характеризуется:

- а) наличием устава;
- б) волевым критерием;
- в) открытием расчётного счёта в банке;
- г) имущественным критерием;
- д) оперативным критерием.

9. Представителями работников при заключении коллективного договора могут быть:

- а) органы местного самоуправления;
- б) служба по урегулированию конфликтов;
- в) профессиональные союзы.

10. Какие из перечисленных нормативных актов являются источниками трудового права:

- а) постановления Федеральной комиссии по рынку ценных бумаг;
- б) указы Президента РФ;
- в) распоряжения МИД РФ;
- г) Конституция РФ;
- д) приказы Федеральной налоговой службы;
- е) Трудовой кодекс РФ.

11. Какие из указанных правоотношений могут быть включены в систему правоотношений по трудовому праву:

- а) правоотношения по разрешению трудовых споров;

- б) правоотношения по оплате сверхурочных работ;
- в) правоотношения по трудоустройству;
- г) трудовые правоотношения;
- д) правоотношения по выплате пенсий;
- е) правоотношения по учету и распределению рабочего времени.

12. Соглашение может быть:

- а) четырехсторонним;
- б) односторонним;
- в) трехсторонним.

13. Выберите правильное определение соглашения:

- а) соглашение – это трудовой договор;
- б) соглашение – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения и заключаемый между работниками и работодателем;
- в) соглашение – это правовой акт, устанавливающий общие принципы регулирования социально-трудовых отношений, заключаемый между полномочными представителями работников и работодателей на федеральном, региональном, отраслевом (межотраслевом) и территориальном уровнях в пределах их компетенции;
- г) соглашение – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

14. Предмет трудового права составляют следующие отношения:

- а) отношения по рассмотрению трудовых споров;
- б) отношения по оплате сверхурочных работ;
- в) отношения по трудоустройству;
- г) трудовые отношения;
- д) отношения по выплате пенсий.

15. Субъектами трудового права являются:

- а) государство;
- б) Министерство здравоохранения и социального развития РФ;
- в) граждане РФ;
- г) трудовой коллектив организации;
- д) акционерные общества.

16. Выберите правильное определение коллективного договора:

- а) коллективный договор – это трудовой договор;
- б) коллективный договор – это правовой акт, регулирующий социально-трудовые отношения в организации и заключаемый работниками и работодателем в лице их представителей;
- в) коллективный договор – это договоренность сторон при отсутствии разногласий по поводу установления условий труда.

**Эталоны ответов на тест, предложенный для повторения
изученного материала:**

1. Г	6. Б	11. все, кроме Д
2. А	7. Б, В	12. В
3. Г	8. Г, Д	13. В
4. Б	9. В	14. Г
5. Б, В	10. Б, Г, Е	15. Г
		16. Б

Выводы по второй главе

Глава 2 подчеркивает значимость и потенциал кейс-заданий в образовательном процессе НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Несмотря на частичное применение метода, преподаватели прилагали все усилия для его внедрения, что положительно сказалось на уровне подготовки студентов. Метод кейс-заданий был внедрен частично из-за ограниченных ресурсов и времени. Однако даже в таком формате он способствовал активному вовлечению студентов и развитию их профессиональных навыков. Преподаватели адаптировали кейсы под учебный процесс, что позволило использовать метод максимально эффективно в рамках имеющихся возможностей.

Частичное применение кейс-заданий способствовало повышению уровня подготовки студентов, развитию их практических навыков и улучшению учебных результатов. Студенты, активно участвующие в работе с кейсами, показали лучшие результаты на экзаменах и зачетах, что свидетельствует о потенциале данной технологии для повышения качества образования.

Положительные отзывы от студентов и преподавателей подтвердили эффективность кейс-заданий. Студенты отметили, что кейсы помогают лучше понять материал и развить аналитические навыки, а преподаватели подчеркнули, что кейсы способствуют активному вовлечению студентов в учебный процесс и развитию у них критического мышления. Преподаватели продолжают работать над полным внедрением кейс-заданий для дальнейшего повышения качества образования.

Таким образом, применение кейс-заданий, несмотря на частичное внедрение, продемонстрировало свою эффективность в подготовке студентов к реальной юридической практике. Метод кейс-заданий способствовал активному вовлечению студентов в учебный процесс, развитию у них

аналитических и аргументационных навыков, что является важным элементом профессиональной подготовки юристов. Преподаватели и студенты должны продолжать совершенствовать этот метод для достижения наилучших результатов и обеспечения высокого уровня готовности выпускников к профессиональной деятельности.

Заключение

Кейс-задания являются мощным инструментом, интегрирующим теоретические знания с практическими навыками. Они способствуют развитию аналитического мышления, способности принимать обоснованные решения и аргументировать свою позицию на основе фактов и правовых норм.

Эффективное использование кейс-заданий требует создания соответствующих условий, включая подготовку преподавателей, разработку методических материалов и интеграцию кейсов в учебные программы. Преподаватели должны быть обучены методике разработки и проведения кейсов, а студенты должны быть активно вовлечены в процесс их анализа и решения.

В первой главе рассмотрели теоретические аспекты использования кейс-заданий, включая классификацию учебных проблем и ситуаций, а также технологию кейсов.

Во второй главе описаны методические аспекты применения кейсов в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», включая разработку, проведение и оценку кейсов, а также примеры конкретных заданий.

Применение кейс-заданий, даже частично, показало высокую эффективность в повышении уровня подготовки студентов. Они способствовали улучшению учебных результатов, развитию практических навыков в подготовке к реальной юридической практике. Положительная обратная связь от студентов и преподавателей подтвердила значимость этой методики.

Для дальнейшего повышения качества образования рекомендуется продолжать работу над полным внедрением кейс-заданий, улучшением методических материалов и повышением квалификации преподавателей. Также следует учитывать необходимость регулярной оценки и адаптации

кейсов в соответствии с изменениями в законодательстве и практическими потребностями студентов.

Таким образом, использование кейс-заданий способствует не только профессиональной подготовке студентов, но и развитию у них критического мышления, аналитических и аргументационных навыков, необходимых для успешной юридической практики. Внедрение кейс-заданий должно стать неотъемлемой частью образовательного процесса в юридических учебных заведениях.

Список используемой литературы

1. Ангеловски К. Учителя и инновации книга для учителя [Текст] / К. Ангеловски. – М.: Просвещение, 1991. – 159 с.
2. Булаева М.Н., Филатова О.Н., Канатьев П. В. Методические рекомендации применения цифровых платформ в профессиональных образовательных организациях [Электронный ресурс]. // Режим доступа: [Ссылка](#)
3. Буренкова Д.Ю. Концепция проведения совместных обучающих семинаров для преподавателей предметников и преподавателей английского языка по вопросам внедрения cii1 методологии в систему образования // Тольяттинский государственный университет – 2017
4. Валеева Р.С., Кадемическая мобильность как основной фактор развития межкультурной коммуникативной компетенции студентов и преподавателей в Китае и России // Казанский национальный исследовательский технологический университет - 2013
5. Варганова Г.В. Кейс-стадис как метод научного исследования // Библиосфера. 2006. №2. С. 36–42
6. Викторук Е. Н. Этика и аксиология науки для аспирантов и соискателей (опыт работы в Сибирском государственном технологическом университете) // Эпистемология и философия науки. – 2009. – Т. 21. – № 3. – С. 95–108.
7. Власова Е.А., Новожилова О.В. Внедрение современных технологий в образовательный процесс // МГТУ им. Н.Э. Баумана, Москва – 2013
8. Глотова, Е.Е. Требования работодателей к выпускникам вузов: компетентностный подход // Человек и образование. 2014. № 4. С. 185–187

9. Гришина И.В. Профессиональная компетенция руководителя школы как объект исследования [Текст]: Монография – СПб: СПбГУПМ, 2002
10. Долгоруков, А. М. Практикум по общей социологии: учебное пособие для вузов /А. М. Долгоруков; под ред. Н. И. Лапина. – Москва: Высш. шк., 2006. – 296 с.
11. Егенисова А. К., Дуйсенбаева А. И. Использование метода кейс-стади в образовании // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 7. – С. 129–132.
12. Ибрагимова Т.В., Сурцев А.В., Булуева Ш.И. Применение активных методов обучения при разработке практических заданий на занятиях со студентами [Электронный ресурс] // Режим доступа: [Ссылка](#)
13. Ильина Т.А. Педагогика: курс лекций для студентов [Текст] / Т.А. Ильина. – М.: Просвещение,1984. – 480 с.
14. Клименко И.С. Методические подходы к развитию у будущих педагогов навыков информационного управления образовательным процессом // Вестник Омского государственного педагогического университета. Гуманитарные исследования. – 2022. – № 1 (34). – С. 146–151.
15. Ковтун Е.Н., Родионова С.Е. Нагрузка преподавателей и студентов в новых условиях обучения: принципы планирования и учета. // Филология и культура - 2012. №2(28)
16. Крафт Н.Н. Самостоятельная работа как средство саморазвития студентов // Международный журнал экспериментального образования. – 2017. – № 4 (часть 2) – С. 172-173
17. Кузовенко О.Е. Методика компетентностной ориентированной экономической подготовки будущих педагогов профессионального обучения // Вестник ЮУрГУ, № 14, 201

18. Купро Е.Г. Направления совершенствования нормативно-правовых основ финансирования деятельности высших учебных заведений в Российской Федерации. // Российская академия предпринимательства -2011
19. Логинова С.Л. Совершенствование методической деятельности педагога высшей школы // Акмеология профессионального образования: материалы научно-практической конференции. – Екатеринбург: Издательство РГППУ, 2018. – С. 237–241
20. Максимова С.М. Трансформация системы образования России в условиях инновационного развития и цифровизации экономики // Экономика, предпринимательство и право - Том 10 - №2 - Февраль 2020
21. Моисеенко Н.А., Бисултанова Э. А.-Х. Дистанционное обучение: форма, технология, средство. // АЛЛЕЯ НАУКИ – 2017. – Т.2 №16 – С. 945-949
22. Насырова Э.Ф. Дидактические цели модульного обучения студентов. // Сургутский государственный университет Ханты-Мансийского автономного округа - 2013
23. Пластинина Н.А., Григорьева Е.С. Создание базового образовательного контента для дистанционного обучения // Вестник нижевартовского государственного университета - 2021
24. Поздеева Т.В., Александрова И.Б., Смирнова Н.Д., Гецкина И.Б., Степура Е.А. Совершенствование методических подходов к повышению эффективности работы преподавателей вузов // Современное педагогическое образование - №10 2023 [СПО]
25. Полянская Н.М. Роль преподавателя в повышении качества образовательного процесса в высшем учебном заведении // интернет-журнал «Мир науки». – 2015. – № 3
26. Пономарева, М. Н. Доступность профессионального образования в условиях цифровой образовательной среды [Текст] / М. Н. Пономарева //

Инновационное развитие профессионального образования. — 2018. — № 3 (19). — С. 63–69

27. Пырьева В.В. Кейсовая технология обучения и ее применение при изучении темы «Алгоритмы» // Информатика и образование. 2009. - № 11, С.25-28

28. Савостина Т. В. Применение кейс-метода на занятиях [Текст]/ Т.В. Савостина // Специалист. 2014. № 4.- 32-38с.

29. Семенова В. В. Качественные методы: введение в гуманистическую социологию. – М.: Добросвет,1998. – 289 с.

30. Сенатровна О.Ю. Практико-ориентированный подход в обучении сотрудников органов внутренних дел // Образование. Наука. Научные кадры - 2019 - № 3

31. Ступина, С.Б. Технологии интерактивного обучения в высшей школе: учебно-методическое пособие / С.Б. Ступина. - Саратов: Издательский центр «Наука», 2009.- 52с.

32. Тубер И.И, Т.Ю. Крашакова, Е.В. Гнатышина Профессиональный стандарт педагога профобразования – основа для пересмотра системы повышения квалификации профессиональной образовательной организации // Вестник Челябинского государственного педагогического университета. 2016. № 5

33. Францева Ю.Е. Контекстный подход к обучению практической психологии будущих социальных работников // Вестник Нижегородского университета им. Н.И. Лобачевского. Серия: Социальные науки, 2021, № 4 (64), с. 179–187

34. Хаблиева С.Р. Электронные образовательные ресурсы в контексте реализации ФГОС // Северо-Осетинский республиканский институт повышения квалификации работников образования, г. Владикавказ

35. Цвык И.В. Компьютерные технологии в современном образовательном процессе: этический аспект. // Вестник РУДН. Серия: ФИЛОСОФИЯ 2017 Vol. 21 No. 3 379—388

36. Цуканова Е. А. Качественные методы познания в гуманитарных науках: исследование единичного случая [Электронный ресурс]. Режим доступа: [Ссылка](#)

37. Шелестова, Л.В. Интерактивные технологии как ресурс личностного саморазвития студентов: аспект теоретического осмысления. Волгоград, 2014.-345 с.

38. Эрганова, Н. Е. Основы методики профессионального обучения: Учеб. Пособие [Текст] / Н. Е. Эрганова. - Екатеринбург: Изд-во Урал. гос. проф.-пед. ун-та, 2014. - 185с.

39. Юкшин В.Ф., Повышение профессионального уровня педагогических кадров и современное техническое оснащение их труда - необходимые условия развития высшего образования России [Электронный ресурс] // 2015 – Режим доступа: [Ссылка](#)

40. Якупова Я.Р. Активные формы обучения – фактор интенсификации учебного процесса. М: Высшее образование сегодня. - 2007. – № 10. – С. 45–48