



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**Дискуссионные методы проведения занятий по
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:
4,65 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«19» июня 2024 г.

И.о. зав. кафедрой Э, У и П

Д.Н. Корнеев

Выполнил:

Студент группы ЗФ-509-112-5-1

Черкасов Илья Андреевич

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры Э, У и П

Евплова Е.В.

Челябинск

2024

ОГЛАВ НИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты проблемы дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	8
1.1. Понятие дискуссионных методов проведения занятий в профессиональных образовательных организациях.	8
1.2. Классификация дискуссионных методов проведения занятий в профессиональных образовательных организациях	15
1.3. Особенности применения дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам	22
Выводы по главе 1	30
Глава 2. Практическая работа по применению дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам на примере ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»	33
2.1. Анализ применения дискуссионных методов обучения в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» в процессе преподавания правовых дисциплин.	33
2.2. Рекомендации по применению дискуссионных методов обучения по дисциплине «Трудовое право» для преподавателей ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»	41
2.3 План-конспект комбинированного занятия с применением дискуссионных методов по теме «Трудовой договор» по дисциплине «Трудовое право»	50
Выводы по второй главе	62
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	65
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования дискуссионных методов в процессе изучения правовых дисциплин в профессиональных образовательных организациях обусловлена необходимостью модернизации образовательного процесса в ответ на современные вызовы и требования. Традиционные методы обучения, преимущественно основанные на лекциях и передаче готовых знаний, оказываются недостаточными для стимулирования познавательной активности и творческого потенциала студентов. В условиях стремительно меняющегося мира и растущих требований к профессиональной компетентности, становится очевидной необходимость внедрения методов, способствующих активному вовлечению студентов в учебный процесс. Дискуссионные методы обучения в этом контексте представляют собой эффективный инструмент, который не только активизирует студентов, но и развивает у них критическое мышление, способность работать в коллективе, а также навыки эффективной коммуникации и аргументированного отстаивания своей точки зрения.

Современные учебные занятия требуют постановки четких образовательных целей и получения измеримых результатов. Это диктует необходимость использования методик, которые не просто передают знания, но и стимулируют студентов к их активному усвоению и применению. Дискуссионные методы обучения соответствуют этим требованиям, создавая условия для глубокого понимания обсуждаемых проблем, актуализации ранее полученных знаний, а также их творческого пересмотра и применения в новых контекстах. Они способствуют формированию у студентов системы необходимых знаний и навыков, обеспечивая высокий уровень их готовности к профессиональной деятельности.

В современном образовательном контексте, дискуссионные методы обучения также способствуют развитию метакогнитивных навыков, таких как

саморефлексия и саморегуляция. Студенты учатся не только анализировать и оценивать информацию, но и понимать свои собственные процессы мышления, что важно для эффективного обучения и адаптации в профессиональной среде.

Ценность дискуссии как метода обучения заключается в ее способности отражать диалектику нравственных, волевых и интеллектуальных качеств студентов. Участие в дискуссиях предотвращает возникновение предвзятости и скуки, обогащает духовный и эмоциональный опыт обучающихся, стимулирует их личностное развитие. Важно отметить, что духовный и эмоциональный фонд человечества не может состоять исключительно из положительных качеств. Отсутствие противоположных оценок и опыта ведет к формированию предвзятости и равнодушия. Дискуссия, напротив, способствует развитию критического отношения к получаемым знаниям и формированию собственной позиции по обсуждаемым вопросам.

Особое значение дискуссия приобретает в системе среднего профессионального образования, где высокие требования к компетенциям специалистов требуют не только глубоких теоретических знаний, но и умения быстро адаптироваться к изменяющимся условиям профессиональной деятельности. Современные задачи, решаемые в нашей стране, предполагают необходимость оперативного решения профессиональных задач, быстрой ориентации в различных ситуациях производства и общения. Участие в дискуссиях предоставляет студентам возможность развивать эти необходимые качества, формируя их готовность к профессиональной деятельности в условиях высокой динамичности и неопределенности.

Методы обучения, и дискуссионные методы, в частности, являются одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Они представляют собой взаимосвязанную деятельность преподавателя и студентов, направленную на решение задач воспитания, образования и развития. Без соответствующих методов действия реализация целей и задач обучения, а также достижение усвоения студентами определенного

содержания учебного материала невозможны. Дискуссионные методы обеспечивают достижение образовательных целей через совместные усилия и коллективное обсуждение, способствуя формированию у студентов системы необходимых знаний, навыков и умений.

Кроме того, дискуссионные методы обучения играют ключевую роль в подготовке студентов к реальной профессиональной деятельности, требующей высокого уровня коммуникационных навыков, умения работать в команде и принимать решения в условиях неопределенности. В условиях глобализации и цифровизации экономики, где профессиональные связи и информационные потоки становятся все более сложными и многогранными, способность вести конструктивные дискуссии и аргументированно защищать свои позиции становится неотъемлемой частью профессиональной компетентности.

Внедрение дискуссионных методов в образовательный процесс также позволяет достигать целей Федеральных государственных образовательных стандартов. Эти стандарты направлены на обеспечение качества образования, которое соответствует современным требованиям рынка труда и общества. Дискуссионные методы помогают формировать у студентов ключевые компетенции, предусмотренные ФГОС, такие как критическое мышление, коммуникативные навыки, способность к решению комплексных задач и готовность к непрерывному самообразованию. Активное участие в дискуссиях способствует развитию самостоятельности и ответственности, что также является важным аспектом требований ФГОС.

На основе актуальности нами была определена тема исследования: «Дискуссионные методы проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации».

Объект исследования: методы обучения в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: дискуссионные методы проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретически обосновать и разработать рекомендации по применению дискуссионных методов обучения при изучении правовых дисциплин в системе среднего профессионального образования.

Для реализации поставленной цели необходимо решить **ряд задач:**

1. Изучить теоретические аспекты дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
2. Проанализировать применения дискуссионных методов обучения в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».
3. Разработать рекомендации по применению дискуссионных методов обучения при изучении правовых дисциплин в профессиональных образовательных организациях.
4. Разработать комбинированное занятие по правовой дисциплине с использованием дискуссионных методов.

Теоретико-методологическая основа исследования.

Теоретической основой исследования стала научная и периодическая литература по рассматриваемой теме. Вопросам применения нетрадиционных методов обучения посвящены работы: М.В. Берлянская, А.П. Панфилова, М.С. Пашоликов, В.А. Болотов, И.Е. Барабина, Е.В. Егорова. Проблемный подход к обучению и формирование личностноориентированного подхода к процессу образования занимались такие ученые-педагоги как: И.Э. Идятов, Ю.В. Дементьев, М.М. Кашапов, С.Г. Коротков, М.Е. Левкович и другие. Теоретический аспект реализации дискуссионных методов обучения исследовалась в работах: А.Н. Бычок, О.И. Ваганова, Р.С. Зарипова, Д.К. Недачина, О.Ю. Попова, И.Я. Хазанов и другие. Проблема использования дискуссионных методов в преподавании правовых дисциплин является достаточно хорошо изученной и проработанной темой в научной литературе. Многие исследователи и преподаватели права акцентируют внимание на важности и эффективности дискуссий в процессе обучения юридическим

дисциплинам. Литература по данной теме охватывает различные аспекты использования дискуссионных методов в юридическом образовании: от теоретических основ и методологических подходов до практических рекомендаций по организации дискуссий и оценке их эффективности.

Методы исследования.

Теоретические: изучение психолого-педагогической литературы; теоретический анализ; сравнение; конкретизация.

Эмпирический: наблюдение; опрос; беседа, анкетирование.

Практического значимость исследования заключается в возможности применения разработанного нами комбинированного занятия по правовой дисциплине с использованием дискуссионных методов в процессе преподавания дисциплин профессионального цикла педагогами колледжей.

База исследования: Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» (ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»). Юридический адрес: 456835, Челябинская область, г. Касли, ул. 8 Марта, д. 50.

Структура работы: работа состоит из введения; двух глав, выводов по главам, заключения, списка используемой литературы.

Во введения мы ставим основные задачи и цели исследования, определяем актуальность проблемы. В первой главу мы рассматриваем теоретические аспекты темы исследования (понятие, классификация, особенности). Во второй главе мы проанализировали применение дискуссионных методов в процессе преподавания правовых дисциплин, разработали план - конспект занятия, привели рекомендации по применению нашего методического продукта. В заключении мы подводим итоги исследования, кратко излагаем основные моменты нашей работы.

Глава 1. Теоретические аспекты проблемы дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

1.1. Понятие дискуссионных методов проведения занятий в профессиональных образовательных организациях.

Слово «дискуссия» имеет латинские корни. Оно происходит от латинского слова «discussio», что означает «обсуждение» или «рассмотрение». Латинское «discussio» в свою очередь происходит от глагола «discutere», который состоит из двух частей: «dis-» (раз-, разделение) и «quater» (трясти, бить). В этом контексте «discutere» можно перевести как «разбивать на части», что подразумевает подробное и тщательное рассмотрение какого-либо вопроса или темы.

Сама дискуссия представляет собой:

– Метод активного обучения, основанный на публичном обсуждении вопроса. Цель такого обсуждения – уточнить и сравнить различные точки зрения, найти правильное решение спорной проблемы. Дискуссия помогает участникам глубже понять обсуждаемую тему и выработать обоснованные выводы.

– Способ организации совместной деятельности с целью усиления процесса принятия решений в группе. Это помогает участникам совместно анализировать и решать проблемы, повышая качество принимаемых решений.

– Метод обучения, повышающий интенсивность и эффективность процесса восприятия студентов за счет активного включения их в коллективный поиск истины. В процессе дискуссии студенты активно взаимодействуют друг с другом, обмениваются мнениями и аргументами, что способствует более глубокому усвоению материала и развитию критического мышления.

Одной из ключевых характеристик дискуссии являются аргументы. При обсуждении спорного вопроса каждая сторона выражает свое мнение,

опираясь на свои аргументы. Насколько будет эффективна дискуссия во многом зависит от логической последовательности и умения убедительно аргументировать свою позицию. Умение аргументировать свою точку зрения является необходимым условием для развития дискуссионной культуры. Изучение логики и приведение доказательств включает в себя усвоение знаний из различных областей, таких как мышления, теории познания, социальное поведение и психология личности. В ходе дискуссии приходится постоянно доказывать или опровергать определенные тезисы, убеждать оппонентов. Поэтому участники дискуссии должны иметь ясное мышление, логически выстраивать свои аргументы и давать обоснованные ответы, что требует высокой культуры мышления. В дискуссии важно придерживаться основных принципов формальной логики.

Развитие научно-технического прогресса предъявило к психологии задачу изучения процессов принятия управленческих и творческих решений в группе. Идеи Курта Левина о влиянии групповых дискуссий и ситуационных факторов на изменение социальных отношений также сыграли важную роль. Исследования показывают, что групповое обсуждение стимулирует мотивацию и самосознание участников. Этот эффект обусловлен тем, что во время обсуждения участники выражают свои мнения, которые могут слиться во что-то единое или оставаться противоречивыми. В любом случае обсуждение стимулирует эмоциональный импульс для дальнейших действий, которые могут найти отражение в их поведении [8].

Методы обучения представляют собой способы организации процесса обучения, включая взаимодействие между педагогом и студентами. Как отмечал известный педагог М. Н. Скаткин, метод — это инструмент, который использует преподаватель для направления студента от незнания к знаниям, от неспособности к способностям и к развитию его умственных способностей. Всякий метод обучения включает в себя цель, систему деятельности, средства для достижения цели и ожидаемый результат. Центральным объектом и предметом метода обучения является студент. Методы обучения можно

разделить на две группы: традиционные (или репродуктивные) и активные (или продуктивные). Они отличаются прежде всего в своем подходе к обучению.

Традиционные методы обучения, также известные как информационно-рецептивные, направлены на передачу знаний и формирование навыков через восприятие информации. Примерами таких методов являются лекции, практические занятия и другие. Результатом традиционного обучения являются приобретенные знания и навыки их применения в типичных ситуациях. Студент в основном должен выучить предоставленную информацию и воспроизвести ее при необходимости.

Активные методы обучения, напротив, способствуют развитию самостоятельного мышления и умению решать нестандартные задачи. Целью таких методов является не только получение знаний, но и развитие умения мыслить и понимать свои действия. Образование, в этом случае, не только ориентировано на накопление информации, но и на развитие творческого мышления. Активные методы обучения предназначены для стимулирования самостоятельной поисковой деятельности студентов [42].

Дискуссионные методы представляют собой форму групповых методов активного обучения, основанную на взаимодействии или организационном взаимодействии участников в процессе решения учебных задач. Синонимы слова «дискуссия» - спор, обмен мнениями, беседа, которые описывают обсуждение как форму общения. С педагогической точки зрения это метод проведения обзора групповых исследований, публичного обсуждения проблем, спорных вопросов, организации учебного процесса с использованием обоснованного мнения студентов. Дебаты являются одним из наиболее популярных методов обучения в истории педагогики. В древности они успешно использовались для обучения молодежи в гимназиях и академиях Древней Греции. Фраза «в спорах рождается истина» свидетельствует об важности методов обсуждения. Исследования показывают, что групповое обсуждение стимулирует мотивацию участников к решению обсуждаемых

проблем. Дальнейшее изучение механизмов групповой дискуссии показало целесообразность ее использования для активизации творческих, управленческих, образовательных и других межличностных процессов. В педагогической практике дискуссия чаще всего используется как способ развития критического мышления студентов, формирования коммуникативной и дискуссионной культуры, стимулирования активности и инициативы [41]. При обсуждении как глобальных, так и личных вопросов формируется стандарт ценностей. Учебная дискуссия характеризуется рядом основных признаков, включая актуальность, проблематичность и противоречие. В центре внимания любого обсуждения лежит вопрос, выбор которого зависит от его актуальности, а также удобства и целесообразности для учебного процесса [20].

Таким образом, при выборе темы для дискуссии следует руководствоваться несколькими ключевыми ориентирами:

- Соответствие темы (проблемы) дидактическим задачам: тема должна быть связана с учебными целями и задачами, чтобы обсуждение способствовало достижению образовательных целей.

- Значимость и своевременность для всех членов общества: выбранная тема должна быть актуальной и иметь значение не только для участников дискуссии, но и для общества в целом.

- Готовность участников дискуссии: участники должны быть морально, эмоционально, психологически и образовательно готовы к обсуждению выбранной темы. Это важно для эффективного и продуктивного обмена мнениями.

- Мотивация и целенаправленность: тема должна быть достаточно мотивирующей для участников дискуссии, а обсуждение должно иметь четко определенную цель, направленную на достижение конкретных результатов или выводов [15].

Психологический механизм использования дискуссионных методов обучения предоставляет следующие возможности:

– Уточнение взаимных позиций, что снижает сопротивление восприятию новой информации. Обсуждение позволяет участникам выразить свои точки зрения и лучше понять позицию других, что способствует открытости для приема новых знаний.

– Сопоставление противоположных позиций дает возможность участникам рассмотреть проблему с разных сторон, что способствует более глубокому и всестороннему пониманию темы.

– Выработка группового решения и придание ему статуса групповой нормы способствует согласованию и синхронизации усилий всех участников для достижения общей цели.

– Использование механизма возложения и принятия ответственности способствует вовлечению участников в последующую реализацию групповых решений, что укрепляет их взаимодействие и ответственность перед группой.

– Нивелирование скрытых конфликтов позволяет участникам открыто выражать свои эмоции и точки зрения, что способствует преодолению разногласий и улучшению коммуникации.

– Повышение эффективности отдачи и заинтересованности участников в решении групповой задачи происходит за счет возможности проявить свою компетентность и получить признание со стороны других участников, что удовлетворяет их потребность в признании и уважении.

Проблемная ситуация при дискуссии вызывает интеллектуальные трудности, стимулирует познавательную активность и желание понять и высказаться. Это создает мотивацию для участия в обсуждении. В ходе группового обсуждения формулируется проблема, проводится ее анализ, ищутся пути решения. Результатом этого процесса может стать формулирование выводов, их обсуждение, проверка и, в некоторых случаях, достижение окончательного соглашения или решения [23].

Правильно организованная дискуссия, в отличие от классических методов, открывает возможность увидеть, что каждое утверждение можно

интерпретировать по-разному, и что каждая ситуация может быть рассмотрена с разных точек зрения. Это позволяет понять, что в реальном мире существует множество реальностей, из которых можно выбирать, не ограничиваясь представлением о единственной объективной истине [14].

Дискуссия оживляет и делает более живыми темы, которые могли бы показаться скучными или неинтересными. Вместо простого повторения сформулированных абзацев участники дискуссии прибегают к примерам из реальной жизни и актуальным ситуациям. Обсуждение как метод позволяет учитывать принципы применения основных прав и свобод, таких как право на выражение мнения, учет мнения меньшинства и терпимость к противоположным взглядам в конфликте. Студенты, участвуя в таких дискуссиях, учатся формулировать свои собственные мнения, что способствует их личному самосознанию и развивает способность свободно высказываться по социально значимым темам.

Методы обсуждения включают не только разбор конфликтов, но и анализ ситуаций морального выбора. Эти методы представляют собой гибкий инструмент в развитии учебной деятельности студентов, самопознании и стимулировании творческого мышления, а также позволяют решать многие внутриличностные проблемы.

Групповая дискуссия способствует повышению мотивации и вовлеченности участников в решение обсуждаемых проблем, придает эмоциональный заряд для последующих поисковых действий. Предметами дискуссии могут быть различные конкретные ситуации или события, проблемы различного характера, ситуации межличностного взаимодействия или морального выбора.

Метод анализа ситуаций морального выбора особенно важен, поскольку однородность группы на уровне нравственного развития обеспечивает ее эффективность. Опыт показывает, что значительные различия в уровне морального развития между членами группы могут парализовать их действия, даже если перед ними стоят чисто инструментальные задачи [14].

Методы обсуждения могут принимать различные формы, такие как диалог, сократическая беседа, групповая дискуссия, «круглый стол», «мозговой штурм», анализ конкретных ситуаций и другие. Диалог и сократовские беседы представляют собой форму групповых обсуждений, которые используются для рассмотрения сложных теоретических вопросов. Основная цель этих методов заключается в обмене мнениями между участниками, уточнении и согласовании их позиций, а также формировании единого подхода к решению проблемы. Эти методы способствуют успешному закреплению знаний, их расширению и развитию навыков ведения диалога. Групповая дискуссия является методом организации совместной коммуникации с целью интенсивного и продуктивного решения групповых проблем [12, 32].

Применение дискуссионных методов способствует частичному или полному решению ряда задач:

- развитие самостоятельного мышления студентов, которое предполагает учет различных, зачастую диаметрально противоположных точек зрения, и отказ от догматизма;
- осознание участниками своих мнений, суждений и оценок по обсуждаемому вопросу;
- развитие умения осуществлять конструктивную критику существующих точек зрения, включая точки зрения оппонентов;
- выработка уважительного отношения к мнению и позиции оппонентов;
- развитие умения выступать публично, защищая свою точку зрения;
- развитие умения формулировать вопросы и оценочные суждения, слушать без перебивания и вести полемику;
- развитие умения воспринимать критические замечания в свой адрес;
- формирование навыка говорить кратко и, по существу;

- способность генерировать множество решений;
- развитие умения работать в группе единомышленников;
- формирование личностной гражданской позиции [10].

Поэтому в обучении общественным и гуманитарным дисциплинам часто используются дискуссионные методы. В педагогической практике особенно распространены такие методы, как групповая дискуссия, метод «мозгового штурма» и кейс-метод.

Из чего следует вывод: Дискуссионные методы представляют собой один из видов групповых методов обучения, основанный на организации коммуникации в процессе решения учебных и профессиональных задач. Этот метод целесообразно использовать в тех случаях, когда студенты способны аргументировать и обосновывать свою точку зрения, обладают высокой степенью зрелости и самостоятельности мышления. Хорошо организованная дискуссия имеет значительное образовательное значение: она помогает глубже понять правовые проблемы, защищать свою позицию и учитывать мнение других.

1.2. Классификация дискуссионных методов проведения занятий в профессиональных образовательных организациях

Как уже упоминалось ранее, дискуссионные методы в учебном процессе не только включают в себя обсуждение конфликтов, но и проведение анализа моральных дилемм. Они представляют собой гибкий инструмент для развития академической работы студентов, самопознания, стимулирования творческого мышления и решения многих внутренних проблем.

Методы обучения, используемые в профессиональной педагогике, можно разделить на традиционные и активные. К традиционным методам относятся лекции, семинары и обучающие видеоматериалы, которые широко используются для передачи и закрепления знаний. Однако у них есть свои недостатки: они не всегда адаптированы под разные уровни знаний, не предоставляют обратной связи о степени освоения материала.

Активные методы обучения, напротив, стимулируют познавательную активность студентов. Они основаны на диалоге и свободном обмене мнениями о различных путях решения конкретных проблем. Эти методы характеризуются высоким уровнем активности [51].

В мировой педагогической практике используются разнообразные методы организации обмена мнениями, включающие сложные формы дискуссий. К ним относятся следующие виды:

1) Дебаты – это структурированные дискуссии между представителями двух противоборствующих команд или групп, основанные на заранее определенных высказываниях и их опровержениях.

Один из вариантов этого метода – «британские дебаты», которые имитируют процедуру обсуждения вопросов в Британском парламенте. В них обсуждение начинается с выступления представителей каждой стороны, затем участникам предоставляется возможность задавать вопросы и делать комментарии поочередно от каждой стороны. По завершении обсуждения аудитория делится на сторонников «за» и «против» в зависимости от веса аргументов, что определяет итог дискуссии [38].

2) Диспут — это форма дискуссии, в которой участники представляют сразу две противоположные точки зрения по обсуждаемому вопросу и разделяются на две группы, поддерживающие каждую из точек зрения. Группы располагаются по разные стороны аудитории. Один из членов первой группы выходит в центр и представляет аргументы в защиту своей точки зрения. Затем выступает представитель второй группы, опровергая аргументы первого оратора и представляя свои контраргументы. Затем другой участник первой группы выходит, опровергает аргументы предыдущего оратора и представляет новые доказательства, и так продолжается, пока сторонники одной из точек зрения не убедят сторонников другой точки зрения в своей правоте. В ходе дискуссии участники могут совместно обсуждать аргументы другой группы, ставить очереди на выход и аргументы в поддержку своей точки зрения, или передавать это право другому участнику. Если кто-то из

участников изменит свою точку зрения в результате обсуждения, он может перейти в другую группу. Результатом диспута может быть разрешение спора несколькими способами: сторонники обеих точек зрения получают новую информацию, могут прийти к общему мнению, одна из групп может убедить других, или можно пригласить нейтральных судей для принятия решения на основе убедительности аргументов [46].

3) Заседание экспертной группы, также известное как «панельная дискуссия», обычно состоит от четырех до шести студентов с заранее назначенным председателем. В этом виде дискуссии все члены группы сначала обсуждают проблему, затем каждый представляет свою позицию перед всей группой. В то же время председатель представляет наиболее широко известную и общепринятую точку зрения, после чего каждый участник выступает с четко структурированным выступлением. Экспертные группы могут сосредотачиваться на одной теме или заниматься различными вопросами, связанными с общей проблематикой [44].

4) Кейс-метод — это тип образовательных дискуссионных методов, основанных на анализе реальных ситуаций. Основная цель метода - изучение ситуаций, в которых возникают конкретные проблемы, совместными усилиями группы студентов, а также разработка практических решений. Процесс завершается оценкой предложенных решений и выбором наилучшего с точки зрения поставленной проблемы [43].

5) Круглый стол — это форма беседы, в которой участвует небольшая группа студентов, обычно около пяти человек. В ходе этой беседы происходит обмен мнениями как между участниками, так и с «аудиторией» - остальными присутствующими. Это формат, способствующий активному обсуждению и обмену идеями, где каждый участник имеет равное право на выражение своего мнения и принятие участия в дискуссии [39].

6) Мозговой штурм — это широко используемая методика для решения творческих задач, основанная на разделении процесса на этапы формирования идей и принятия окончательного решения [9].

На этапе формирования идей основная задача - сгенерировать как можно больше возможных путей решения проблемы. Все идеи приветствуются без оценки и независимо от их серьезности или нестандартности. Участники должны чувствовать себя свободно и расслабленно, чтобы высвободить свою творческую энергию, благодаря чему могут появиться новаторские идеи. Критика запрещена, чтобы не ограничивать поток идей. Один из участников назначается секретарем, который фиксирует все предложения. На втором этапе - принятии решений - тщательно анализируются все собранные идеи. Участники могут разработать критерии выбора или формировать их в ходе обсуждения. Результатом этого этапа является выбор одного или нескольких подходящих решений [17].

7) Судебное заседание — это форма обсуждения, которая имитирует процесс судебного разбирательства, то есть слушание дела. В ходе этого мероприятия «защищается» определенная точка зрения или позиция, подобно тому, как это происходит в суде [49].

8) Симпозиум или конференция — это формальное мероприятие, в рамках которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения или результаты своих исследований. После выступлений участники отвечают на вопросы из аудитории, что способствует дальнейшему обмену мнениями и информацией [34].

9) Форум — это подобное обсуждению на заседании экспертной группы мероприятие, в ходе которого группа экспертов обменивается мнениями с аудиторией или другой группой. Обычно на форуме обсуждается один вопрос или тема [18].

Эти виды дискуссионных методов обучения широко используются преподавателями в процессе проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональных образовательных учреждениях.

Среди современных дидактических подходов одно из важнейших мест занимает учебное обсуждение, которое представляет собой обмен целевыми мнениями, идеями и суждениями в поисках истины [27].

Обсуждение оживляет даже самые непритягательные темы, потому что в процессе обсуждения студенты прибегают к примерам из реальной жизни и актуальным ситуациям. Этот метод, основанный на опыте диалога, способствует соблюдению принципов основных прав и свобод, таких как право на свободное выражение мнения, учет мнения меньшинства и терпимость к разногласиям. Студенты учатся выражать свои мысли и мнения в таких дискуссиях, что в свою очередь способствует развитию их личного самосознания и умению свободно общаться на общественно значимые темы [48].

В своих трудах Аристотель предложил классификацию дискуссий в соответствии с их аргументацией:

1) Софистская дискуссия - главной целью этого типа дискуссии является победа с использованием различных приемов софистики и манипуляции взглядами собеседника.

2) Аподиктическая дискуссия - в этом типе дискуссии соблюдаются логические правила и стремятся к достижению истины.

3) Диалектическая дискуссия — это дискуссия, не нацеленная на достижение истины, а скорее прикрывающаяся правдоподобными элементами [28].

Дискуссия выступает в качестве формы общения, применяемой как метод обучения преподавателями юридических дисциплин в профессиональных образовательных учреждениях. Педагог организует учебный процесс как групповое исследование, в ходе которого каждый участник выражает свои аргументированные мнения по теме обсуждения. Дискуссионные методы обучения становятся все более популярными, так как в процессе дискуссии активизируются межличностные процессы участников, что повышает их мотивацию к обучению, способствует развитию критического мышления, коммуникативных и творческих способностей.

Проведение занятий в форме дискуссии требует от педагога определения актуальности темы и ее проблемных аспектов, а также оценки

готовности студентов к обсуждению конфликтных вопросов с учебной, эмоциональной, моральной и психологической точек зрения [16].

Применение метода дискуссий в преподавании правовых дисциплин открывает возможность обсуждать со студентами проблемные вопросы и правовые противоречия законодательства. Проведение занятий в форме дискуссий позволяет будущим юристам аргументировать свою точку зрения в ходе группового обсуждения. Это очень ценно для них, так как они получают бесценный опыт публичных выступлений и обучаются анализу аргументации противоположной стороны [21].

Использование дискуссии в качестве метода преподавания юридических дисциплин способствует следующим положительным результатам:

- 1) развитие у студентов навыка самостоятельного мышления, порой отличного от общепринятой точки зрения;
- 2) формирование у студентов способности вырабатывать собственную концепцию выступления;
- 3) обучение студентов умению выслушивать мнения оппонентов и учитывать их при формировании своей позиции;
- 4) способствует осознанию и формулированию собственного мнения и оценки по правовым проблемам;
- 5) позволяет студентам рассмотреть множество мнений и изучить различные точки зрения на решение проблемы;
- 6) обучает студентов работать в коллективе, в группе с единомышленниками;
- 7) развивает у будущих юристов навыки ведения полемики и формулирования своей оценки проблемы;
- 8) учит студентов адекватно воспринимать конструктивную критику и замечания в свой адрес;
- 9) развивает навыки краткости, аргументации и сосредоточенности в высказываниях по существу проблемы;

10) помогает студентам формировать свою гражданскую позицию в ходе учебного процесса [30].

На занятиях дискуссии можно проводить в различных форматах, и одной из эффективных является групповая дискуссия. Проведение таких дискуссий позволяет эффективно решать сложные правовые вопросы. Обсуждение проблемных моментов в группе способствует активному обмену мнениями, выявлению позиций каждого студента по данной теме, что помогает закрепить их знания, согласовать позиции и, в конечном итоге, прийти к единому способу решения проблемы.

Однако дискуссионные методы активного обучения по правовым дисциплинам следует применять только в случаях, когда формируются различные точки зрения и имеется неоднозначная оценка проблемы. Такой подход позволяет студентам развивать критическое мышление, аргументировать свои позиции и научиться учитывать разнообразные точки зрения.

Проведение подобных занятий требует от педагога тщательной подготовки в несколько этапов.

На первом этапе – подготовке, преподаватель формулирует круг вопросов, подлежащих обсуждению, определяет регламент, правила проведения занятия и роли каждого участника.

На втором этапе преподаватель сам ведет дискуссию по выбранному правилу, обеспечивает соблюдение регламента и участвует в процессе обсуждения, направляя его в нужное русло.

На третьем – заключительном этапе подводятся итоги занятия. Преподаватель суммирует основные выводы, сделанные в ходе обсуждения, обсуждаются аспекты работы, оценивается участие каждого студента в работе группы. Это позволяет обобщить полученные знания, выявить достигнутые результаты и проконтролировать процесс обучения.

Стоит заострить внимание на том, что при проведении дискуссионного занятия преподаватель должен воздерживаться от высказывания собственного

мнения по обсуждаемому вопросу и стараться учитывать мнение каждого студента. Важно направлять обсуждение с помощью наводящих вопросов и следить за тем, чтобы дискуссия соответствовала целям и задачам занятия и не выходила за отведенные временные рамки. Каждое высказывание должно быть строго аргументировано и подкреплено фактами, а не оставаться необоснованным.

Вывод: Метод групповой дискуссии представляет собой метод сбора данных, при котором в небольшой группе ведется целенаправленная беседа по интересующим исследователя вопросам на основе определенной концепции. Этот метод сочетает в себе элементы группового и глубокого интервью, а также элементы социологического наблюдения. Существуют различные виды дискуссий, включая дискуссию с преподавателем в роли ведущего тренера, дискуссию со студентами в роли ведущего занятия и дискуссию без ведущего. Основные формы дискуссий включают в себя дискуссию, дебаты, круглый стол, форум, судебное заседание, симпозиум, мозговой штурм и кейс-метод. Однако следует отметить и недостатки данного метода, включая большие временные затраты на подготовку и проведение учебного обсуждения, а также недостаточный уровень дискуссионной культуры студентов.

1.3. Особенности применения дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам

Получение правового образования становится возможным только при разработке теоретических и методологических основ преподавания правовых дисциплин, учитывая опыт как отечественной, так и мировой практики. В настоящее время педагогическая наука и практика высшего образования стремятся найти оптимальные методы для стимулирования творческой самореализации личности, демократизации и гуманизации учебного процесса, а также для пересмотра взаимодействия преподавателя и студента, придавая особое значение развитию интереса к национальному образованию, включая правовое образование, и преподаванию юридических предметов.

Дискуссии на занятиях могут проходить в различных форматах. Проведение дискуссионного занятия в форме групповой дискуссии позволяет эффективно решать сложные правовые вопросы. В процессе обсуждения проблемных моментов в группе происходит обмен мнениями и формирование позиций каждого студента по данной теме, что способствует укреплению их знаний, согласованию позиций и, в конечном итоге, поиску единого решения проблемы [31].

Следует отметить, что при проведении дискуссионного занятия по правовым дисциплинам преподавателю рекомендуется воздерживаться от высказывания своего мнения по обсуждаемому вопросу и стараться не реагировать на мнения участников.

Диспут, как форма учебной деятельности, возник в Средние века и служил методом поиска истины. В его рамках активно применяются такие элементы дискуссии, как спор, конфликт позиций, намеренное обострение и преувеличение противоречий.

Дискуссия представляет собой форму динамического диалога, метод и процесс взаимодействия при обсуждении различных вопросов, включая спорные. Обсуждаться могут не только содержательные, но и нравственные вопросы, а также межличностные отношения членов группы.

Дискуссии на занятиях могут проходить в различных форматах. Проведение дискуссионного занятия в форме групповой дискуссии позволяет эффективно решать сложные правовые вопросы. В процессе обсуждения проблемных моментов в группе происходит обмен мнениями и формирование позиций каждого студента по данной теме, что способствует укреплению их знаний, согласованию позиций и, в конечном итоге, поиску единого решения проблемы [25].

Правовая дискуссия обычно состоит из трех этапов:

- 1) Подготовительный этап: определяются основные вопросы для подготовки, формулируется проблема, выбираются ключевые темы для

обсуждения. Устанавливаются правила, условия и положения, распределяются роли, раздаются дидактические материалы.

2) **Ход обсуждения:** происходит активное обсуждение выбранных вопросов. Участники делятся своими мнениями, аргументируют свои позиции и взаимодействуют друг с другом.

3) **Заключительный этап:** подводятся итоги, составляется резюме, обобщаются высказанные мнения, обсуждаются варианты дальнейшей работы или способы применения полученных выводов. Оценивается ход обсуждения и вклад каждого участника в решение проблемы [25].

Для введения в дискуссию можно применять различные методы:

– **Описание проблемы или конкретной ситуации:** этот метод позволяет участникам лучше понять контекст обсуждения и сфокусироваться на ключевых вопросах.

– **Ролевая игра:** путем игры в роли различных участников ситуации можно продемонстрировать различные точки зрения и подходы к решению проблемы.

– **Демонстрация кинофрагмента:** просмотр отрывка из кинофильма или документального фильма может вызвать интерес и помочь иллюстрировать обсуждаемую тему.

– **Обсуждение представленных наглядных материалов:** рассмотрение объектов, иллюстраций или других наглядных материалов может помочь участникам лучше понять тему и вовлечь их в обсуждение.

– **Обсуждение текущих новостей:** обсуждение актуальных событий и новостей может быть полезным способом поднять интерес и показать применение теории к реальным ситуациям [37].

Как организатор обсуждения, преподаватель должен следовать определенной стратегии:

1) **Избегать собственного мнения:** преподаватель должен воздерживаться от выражения своего мнения по обсуждаемым вопросам.

2) стимулирование продуктивности идей с помощью вопросов: используйте вопросы, чтобы побуждать студентов к высказыванию и развитию своих идей.

3) изменение хода обсуждения с помощью вопросов или обобщенных мнений: вмешивайтесь в обсуждение, чтобы направить его в нужное русло, задавая вопросы или обобщая сказанное.

4) уточнение и разъяснение высказываний студентов посредством вопросов и перефразирования: помогайте студентам уточнять свои мысли и делать их высказывания более понятными.

5) Не игнорировать ни один вопрос и ответ: уделяйте внимание каждому высказанному мнению и каждому вопросу.

6) дать время обдумать ответы: позвольте студентам обдумать свои ответы, не торопя их.

7) Контроль за соблюдением правил проведения дебатов:

– Выступления должны проходить организованно: каждый студент может выступать только с разрешения председательствующего (ведущего), повторные выступления могут быть отложены; конфликт между участниками не допускается.

– Каждое утверждение должно подтверждаться фактами: в обсуждении необходимо дать каждому участнику возможность высказаться, и каждое утверждение должно быть обосновано.

– Каждое утверждение и позиция должны быть тщательно продуманы: участники должны обдумывать свои высказывания и позиции.

– Не допускается «переход на личности»: запрещается использовать оскорбительные слова, ставить знаки или совершать другие действия, направленные на унижение личности.

Методика организации кейс-метода по правовым дисциплинам

Метод кейс-стади (case study) представляет собой самостоятельный метод обучения, основанный на поиске обучающимися решения конкретной

ситуации. Этот метод относится к поисково-исследовательским технологиям, поскольку вовлекает студентов в активный процесс анализа и решения реальных или смоделированных правовых проблем [43].

Этапы организации кейс-метода:

1) Подготовка кейса:

– выбор темы и ситуации: преподаватель выбирает актуальную правовую проблему или ситуацию, которая требует глубокого анализа;

– разработка материалов: подготавливаются материалы кейса, включая описание ситуации, необходимые документы, данные и вопросы для обсуждения.

2) Введение кейса:

– представление кейса студентам: преподаватель вводит студентов в контекст ситуации, объясняя цели и задачи кейс-метода;

– раздача материалов: студенты получают все необходимые материалы для анализа кейса.

3) Работа с кейсом:

– анализ ситуации: студенты изучают материалы кейса, определяют ключевые проблемы и возможные решения;

– обсуждение в группах: студенты делятся на группы для совместного анализа и обсуждения кейса, что способствует обмену мнениями и развитием критического мышления;

– разработка решений: каждая группа разрабатывает свои предложения по решению представленной проблемы.

4) Презентация решений:

– представление результатов: каждая группа представляет свои решения перед остальными участниками и преподавателем;

– обсуждение: преподаватель и другие группы анализируют предложенные решения, задают вопросы и дают обратную связь.

5) Заключительный этап:

- обобщение и выводы: преподаватель обобщает результаты работы, подводит итоги и делает выводы по кейсу;
- рефлексия: студенты делятся своими впечатлениями от работы с кейсом, обсуждают полученный опыт и делают выводы о применимости предложенных решений в реальной практике.

Преимущества кейс-метода:

- развитие критического мышления: студенты учатся анализировать сложные ситуации, учитывать разные аспекты и находить оптимальные решения;
- практическая направленность: метод позволяет студентам применять теоретические знания на практике, что повышает их готовность к реальным профессиональным задачам;
- улучшение коммуникативных навыков: работа в группах и презентация результатов способствуют развитию навыков коммуникации и аргументации.

Таким образом, кейс-метод может эффективно решать следующие проблемы:

- Обучение участников анализу конкретных ситуаций: кейс-метод помогает студентам развить навыки анализа, научиться выделять ключевые аспекты проблемы и формулировать её. Студенты учатся различать важные и второстепенные факторы, что способствует их аналитическим способностям.
- Прививание умения слушать и общаться: работа с кейсами в группах требует общения, обмена мнениями и аргументации своей позиции. Это способствует развитию коммуникативных навыков, умению слушать и уважать точки зрения других участников.
- Моделирование сложных ситуаций: кейс-метод позволяет создать среду, моделирующую реальные ситуации, в которых проблемы могут быть сложными и многогранными. Работа в коллективе помогает показать, что для решения таких проблем требуется коллективное участие и обсуждение.

– Показ полисемии возможных решений: кейс-метод демонстрирует, что одна и та же проблема может иметь различные решения, и нет единственно верного ответа. Это помогает студентам понять, что в реальной практике существует множество подходов к решению проблем, и важно учитывать различные точки зрения и контексты [26].

Групповая дискуссия по правовым дисциплинам действительно оказывает значительное влияние на мотивацию и эго-интерес участников. Этот метод обучения создает эмоциональный импульс к решению обсуждаемых проблем и стимулирует поисковую деятельность. Важно отметить, что объектами обсуждения могут быть различные аспекты, включая конкретные ситуации или события, проблемы разного характера, ситуации межличностного общения и морального выбора.

Значение данного метода особенно велико в случае обсуждения моральных вопросов, так как согласованность нравственного развития участников группы способствует их эффективной работе. Практика действительно подтверждает, что значительные расхождения в моральной зрелости между членами группы могут препятствовать их деятельности, даже если перед ними стоят иные цели. Это связано с тем, что обсуждение моральных вопросов требует высокой степени эмпатии, понимания и сопереживания со стороны участников, и несогласованность в этом плане может препятствовать конструктивному общению и поиску решений.

Таким образом, групповая дискуссия по правовым дисциплинам представляет собой мощный инструмент для мотивации и развития студентов, однако успешное его применение требует учета нравственных аспектов и обеспечения соответствующей согласованности среди участников группы.

Внедрение дискуссионных методов обучения действительно способствует решению многих проблем и обеспечивает формирование компетенций у студентов. Однако нельзя забывать и про недостатки дискуссионных методов обучения:

– Неравномерное участие: в групповых дискуссиях некоторые студенты могут быть более активными и уверенными, чем другие, что может привести к неравномерному распределению времени и внимания. Это может привести к тому, что мнение или вклад некоторых студентов будет недооцененным.

– Неэффективное управление временем: без хорошего управления временем дискуссии могут выйти за рамки и не охватить все необходимые темы или аспекты материала. Это может привести к неполному пониманию у студентов.

– Возможность потери фокуса: дискуссии могут отвлечься от основной темы или перейти на побочные вопросы, особенно если нет четкой структуры или модерации. Это может снизить эффективность обучающего занятия.

– Неудовлетворение потребностей всех участников: в групповых дискуссиях может быть сложно удовлетворить потребности всех студентов, особенно если они имеют разные уровни знаний, стили обучения или точки зрения.

– Ограниченная экспертиза: у студентов может не быть достаточной экспертизы или опыта для качественного обсуждения определенных тем, особенно в продвинутых курсах или специализированных областях.

– Риск конфликтов: дискуссии могут иногда привести к конфликтам или напряженным ситуациям между участниками, особенно если обсуждаемые темы являются спорными или чувствительными.

– Необходимость подготовки и модерации: эффективные дискуссии требуют хорошей подготовки и умелой модерации со стороны преподавателя, чтобы обеспечить структурированный и продуктивный обмен мнениями [49].

Вывод: хоть дискуссионные методы обучения имеют свои недостатки, однако, внедрение активных форм обучения в виде дискуссий по правовым дисциплинам позволяет значительно развить речевую культуру будущих юристов. Студенты учатся самостоятельно искать пути решения проблем, что

стимулирует их познавательную активность по предмету. В процессе дискуссий на занятиях студенты развивают умение работать в коллективе, прислушиваться к мнению собеседников и действовать в интересах группы. Это также способствует развитию культуры творческого мышления и опыту публичных выступлений. Эффективность использования дискуссионных методов активного обучения подтверждается успешным прохождением студентами итоговой аттестации, контрольных разделов, повышением их активности на занятиях и общим развитием интеллектуальных навыков. В ходе дискуссий студенты получают не только теоретические знания, но и практические навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности в сфере юриспруденции.

Выводы по главе 1

Дискуссионные методы представляют собой вид групповых методов активного обучения, основанный на общении или организационном взаимодействии участников в процессе решения учебных задач. Синонимами слова «дискуссия» являются спор, обмен мнениями, беседа, которые описывают дискуссию как форму общения. С педагогической точки зрения, дискуссия – это метод организации учебного процесса, включающий групповое рассмотрение, исследование и публичное обсуждение вопросов, в том числе спорных, с аргументированным выражением мнений студентов. Этот метод способствует саморазвитию и самовыражению участников.

Таким образом, дискуссионные упражнения направлены на:

- стимулирование активного участия студентов в учебном процессе;
- развитие навыков аргументированного выражения своего мнения;
- способствование коллективному поиску решений и обмену идеями;
- обучение работе в группе и уважению к различным точкам зрения.

Эти методы помогают студентам развивать критическое мышление, коммуникативные навыки и уверенность в себе.

Дискуссия как технология обучения может быть использована только в тех случаях, когда наука или практика еще не выработали единую точку зрения, и различные школы продолжают работать над решением проблемы, предлагая разные подходы к её изучению. Благодаря этому дискуссия как форма обучения позволяет продемонстрировать нестандартность образовательного процесса, оказывает положительное влияние на мышление и поведение студентов, способствует развитию их ответственности и сознания.

Применение технологии дискуссионного обучения способствует:

- Выработке принципов личностно-ориентированного образования: студенты становятся активными участниками образовательного процесса, что учитывает их индивидуальные особенности и потребности.

- Развитию универсальных учебных действий: включает в себя такие действия, как умение работать в коллективе, вести аргументированную беседу и принимать коллективные решения.

- Повышению коммуникативных навыков: дискуссии способствуют развитию у студентов умений ясно выражать свои мысли, слушать и учитывать мнения других, аргументировать свою позицию.

Эти аспекты особенно важны в контексте современных стандартов российского образования, где приоритетными являются развитие личностных качеств и универсальных учебных действий у студентов.

Помимо преимуществ, методы дискуссии имеют и ряд недостатков, о которых педагог должен помнить: неравномерное участие; возможность потери фокуса; неудовлетворение потребностей всех участников; ограниченная экспертиза; риск конфликтов;

Несмотря на эти недостатки, хорошо подготовленная и интересная дискуссия обладает неоспоримыми преимуществами и возможностями для развития и становления грамотных и активных специалистов. Ключевыми факторами успешной дискуссии являются:

- Тщательная подготовка: подготовка материалов, четкая формулировка темы и вопросов для обсуждения.

- Интересность темы: выбор актуальных и значимых для студентов тем, которые вызывают у них интерес и желание участвовать.

- Структурированность: четкая организация дискуссии с соблюдением регламента и правил, что помогает избежать отклонений от темы.

Правильно организованная дискуссия способствует развитию критического мышления, коммуникативных навыков и способности работать в команде, что важно для формирования квалифицированных специалистов.

Существенное внедрение дискуссионных методов обучения обеспечивает:

- Формирование компетенций студентов: дискуссионные методы способствуют развитию аналитических, коммуникативных и проблемно-ориентированных навыков, необходимых для профессиональной деятельности.

- Развитие способности жить в современном обществе: студенты учатся взаимодействовать в коллективе, учитывать различные точки зрения и принимать обоснованные решения, что важно для адаптации в социуме.

- Творческая самореализация: участие в дискуссиях побуждает студентов к креативному мышлению, поиску нестандартных решений и самовыражению.

- Уверенность в себе: студенты становятся более уверенными, поскольку они регулярно практикуются в публичных выступлениях и аргументации своих взглядов.

Таким образом, внедрение дискуссионных методов обучения играет ключевую роль в подготовке студентов, способных успешно реализовываться в профессиональной и общественной жизни.

Глава 2. Практическая работа по применению дискуссионных методов проведения занятий по правовым дисциплинам на примере ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

2.1. Анализ применения дискуссионных методов обучения в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» в процессе преподавания правовых дисциплин.

Полное наименование базы исследования: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

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

1. 44.02.01 Дошкольное образование – квалификация: воспитатель детей дошкольного возраста.
2. 09.02.06 Сетевое и системное администрирование – квалификация: сетевой и системный администратор.
3. 23.02.07 Техническое обслуживание и ремонт двигателей, систем и агрегатов автомобилей – квалификация: специалист
4. 22.02.06 Сварочное производство – квалификация: техник
5. 09.01.03 Оператор информационных систем и ресурсов – квалификация: оператор информационных систем и ресурсов
6. 40.02.01 Право и организация социального обеспечения – квалификация: юрист
7. 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям) – квалификация: бухгалтер

Главная задача образовательной деятельности в ГБПОУ «Каслинском промышленно-гуманитарном техникуме» – 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 40.02.01 Право и организация социального обеспечения, утвержденного приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 12 мая 2014 г. № 508 года (ред. от 14.09.2016 г.).

Целью проведения исследования в данном разделе работы – диагностика использования дискуссионных методов обучения при изучении дисциплины «Трудовое право» в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Для достижения данной цели в ходе эмпирического исследования решались следующие задачи:

- Проведение диагностического исследования: это включало определение того, используются ли дискуссионные 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 при использовании дискуссионных методов обучения.

На первом этапе диагностики использования дискуссионных методов обучения был проведен тестовый аспектный анализ занятий группы по методике Г. К. Селевко (с позиции развития познавательной самостоятельности студентов). Проведение данного типа анализа обусловлено тем, что он позволяет выявить, насколько студенты группы проявляют самостоятельность и инициативность в изучении дисциплины.

Цели и задачи анализа:

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

– Идентификация 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 (общепедагогическому, психологическому и т.д.). Наблюдающему предлагается дать оценку каждого явления, процесса, качества или результата, указанных в перечне. Оцениваются такие параметры, как организация, уровень, адекватность, степень проявления, выполнения и достижения данных сторон занятия.

В первом этапе эксперимента было особенно важно изучить уровень развития познавательной самостоятельности студентов. Изученная теория показывает, что применение дискуссионных методов требует от студентов не только участия, но и активного интереса и определенного уровня самостоятельности. Без этого основополагающего элемента дискуссионные методы могут оказаться неэффективными, так как они строятся на вовлеченности и самостоятельной работе студентов.

Познавая уровень самостоятельности, можно адекватно оценить готовность студентов к таким занятиям. Дискуссионные методы предполагают, что студенты способны формулировать и отстаивать свою точку зрения, критически осмысливать материал и активно взаимодействовать друг с другом. В отсутствии этих навыков и заинтересованности применение дискуссий может привести к пассивному участию и снижению общей эффективности обучения [10].

Таким образом, изучение уровня познавательной самостоятельности студентов на начальном этапе эксперимента позволяет лучше подготовиться к внедрению дискуссионных 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).

– Анализ отдельных и групповых качеств: каждое качество занятия может анализироваться и оцениваться либо по отдельности, либо в составе группы близких качеств.

Примеры аспектов и качеств для оценки:

– Организация занятия: четкость структуры занятия, подготовленность преподавателя, использование учебных материалов.

– Активность студентов: уровень вовлеченности студентов, их инициативность, участие в обсуждениях.

– Качество взаимодействия: эффективность коммуникации между студентами и преподавателем, сотрудничество в группе.

– Уровень самостоятельности: способность студентов к самостоятельному решению задач, инициатива в поиске информации.

– Адекватность методов: соответствие выбранных методов обучения поставленным целям, использование адекватных средств и приемов.

При необходимости может быть определена общая балловая оценка занятия по данному аспекту, которая вычисляется как средний балл по всем позициям. Это дает возможность сравнивать результаты различных учителей и групп. Оценка качества по тесту может производиться как во время наблюдения за занятием, так и после его посещения.

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.

Вышеописанное исследование проходило в группе 3 курса 21ЮР. Результаты представлены в таблице 1.

Таблица 1 – Результаты проведения тестового аспектного анализа занятия по «Трудовому праву»

Показатель	Средний балл
Организация занятия	8.4
Активность студентов	7.2
Качество взаимодействия	7.7
Уровень самостоятельности	7.0
Адекватность методов	7.6

Таким образом, проведенный анализ позволяет сделать вывод о разнообразии способов обучения и воспитательно-педагогического воздействия на студентов, используемых преподавателем.

На следующем этапе исследования было проведено анкетирование преподавателей с целью выяснения, применяются ли дискуссионные методы в педагогическом процессе при изучении правовых дисциплин в обучении группы.

Это позволит получить более детальное представление о том, как дискуссионные методы внедряются в образовательный процесс, и оценить их эффективность с точки зрения преподавателей. Полученные данные могут использоваться для дальнейшего анализа и разработки рекомендаций по улучшению образовательного процесса.

В анкетировании приняло 12 преподавателей ГБПОУ «Каслинского промышленно-гуманитарного техникума». Анкетирование проводилось анонимно. Результаты анкетирования представлены в таблице 2.

Таблица 2 – Результаты анкетирования преподавателей

Формулировка вопроса	Варианты ответов	Ответы
1. Применяете ли вы на своих занятиях дискуссионные методы обучения?	Достаточно часто	1
	Часто	5
	Редко или не использую	6
2. Какую основную цель Вы преследуете, применяя в ходе обучения дискуссионные методы?	С целью активизации познавательной деятельности студентов	6
	С целью более качественного усвоения знаний	3
	С целью развития логического мышления студентов	3
3. Как Вы считаете, насколько эффективно применение дискуссионных методов обучения?	Достаточно высокая	3
	Средняя	3
	Малоэффективная	6
4. По Вашему мнению, как студенты относятся к применению дискуссионных методов обучения?	Положительное	8
	Нейтральное	2
	Отрицательное	2
5. Какие формы организации занятий с применением дискуссионных методов Вы используете (можно выбрать несколько ответов)?	Конференция	8
	Мозговой штурм	2
	Диспут	4
	Суд	4
	Панельная дискуссия	3
	Кейс-метод	1
	Круглый стол	4

Анализ результатов ответов опрашиваемых педагогов на второй вопрос анкеты «Какую основную цель Вы преследуете, применяя в ходе обучения дискуссионные методы?» показывает, что дискуссионные методы используются педагогами прежде всего для активизации познавательной деятельности студентов (6 ответа). Важность дискуссионных методов для развития логического мышления преподавателями оценивается значительно ниже (3 ответа), и еще меньше видится роль дискуссионных методов для качественного усвоения знаний (3 ответа).

Это свидетельствует о распространенном заблуждении среди преподавательского состава, считающего неэффективными любые нетрадиционные средства, способы и формы организации учебных занятий, особенно те, которые предоставляют активность самим студентам. Однако современная педагогика доказывает эффективность применения

инновационных нетрадиционных методов. Главная задача этих методов – повышение мотивации, интереса, творческой и познавательной активности студентов. Это, в свою очередь, способствует развитию мышления, логики и позволяет повысить эффективность учебно-воспитательного процесса, обеспечивая более высокое и глубокое восприятие учебного материала.

Из ответов на второй вопрос анкеты можно сделать следующие выводы:

– Преобладание активации познавательной деятельности: преподаватели в основном используют дискуссионные методы для активации познавательной деятельности студентов, что показывает осознание их роли в стимулировании учебного интереса.

– Недооценка других аспектов: развитие логического мышления и качественное усвоение знаний оцениваются значительно ниже, что указывает на недостаточное понимание полной ценности дискуссионных методов [17].

– Неэффективность традиционных представлений: распространенное мнение о неэффективности нетрадиционных методов тормозит внедрение инновационных педагогических практик, несмотря на их доказанную эффективность [17].

– Необходимость повышения осведомленности: требуется работа по повышению осведомленности преподавателей о пользе и важности дискуссионных методов для всестороннего развития студентов и улучшения качества образовательного процесса.

Анализ результатов ответов преподавателей на третий вопрос анкеты «Как Вы считаете, насколько эффективно применение дискуссионных методов обучения?» показывает, что однозначно эффективными дискуссионные методы считают только три педагога. Еще три ответа попали в категорию «средняя эффективность». При этом малоэффективными методами обучения дискуссионные формы считают шесть опрошенных педагогов (то есть ровно половина) против трех, считающих данные формы достаточно эффективными.

Выводы по третьему вопросу:

– Традиционные взгляды на образование: большинство преподавателей придерживаются традиционных взглядов на систему образования, предпочитая привычные лекционные занятия. Эти занятия для опытных педагогов не представляют сложности в организации и проведении.

– Трудности организации дискуссионных методов: дискуссионные формы требуют значительной подготовки, организаторских способностей учителя и разработки методического инструментария. Педагоги с традиционным опытом могут не иметь необходимых навыков и методических материалов для успешного проведения таких занятий.

– Негативный опыт и недостатки: у некоторых преподавателей был негативный опыт проведения дискуссионных занятий (по их словам), который свелся к плохо организованным обсуждениям, не достигшим образовательных целей. Это было обусловлено слабой методической проработкой материала и профессиональной некомпетентностью в организации таких занятий.

Несмотря на большей частью негативное отношение к дискуссионным методам в учебном процессе, что показал анализ ответов педагогов на первые три вопроса, это не помешало им отметить высокий интерес у самих студентов к подобным формам обучения. Так, 8 педагогов из 12 отмечают, что обучающиеся заинтересованы в применении дискуссионных методов. И только у двоих из 12 опрошенных педагогов сложилось ощущение, что студенты не желают участвовать в подобного рода «образовательных экспериментах».

Таким образом, как показал опрос двенадцати педагогов по правовым дисциплинам, на занятиях по праву недостаточно активно применяются дискуссионные методы с обучающимися. Большая часть педагогов имеют весьма поверхностное представление о возможностях и эффективности данных методов для повышения качества учебного процесса. Около 60% опрошенных педагогов не обладают в должной мере необходимой компетентностью для подготовки, организации и проведения подобного рода учебных занятий.

Однако практически единогласно опрошенные педагоги отмечают высокий уровень заинтересованности самих студентов в применении дискуссионных методов, которые повышают их мотивацию, интерес, познавательную и творческую активность, логику и коммуникабельность. Это, в конечном счете, весьма позитивно сказывается на усвоении знаний на долгосрочный период, улучшая качество образования.

На это указывают результаты анкетирования преподавателей рассматриваемого учебного заведения, личные опросы педагогов и студентов, а также результаты проведения тестового аспектного анализа занятий группы с позиции развития познавательной самостоятельности студентов.

2.2. Рекомендации по применению дискуссионных методов обучения по дисциплине «Трудовое право» для преподавателей ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»

В рамках нашего исследования, проведенного в колледже, была предпринята попытка выяснить, насколько активно педагоги используют дискуссионные методы в процессе обучения. Результаты исследования показали, что только некоторые педагоги систематически применяют данные методы, что свидетельствует о необходимости пересмотра подходов к преподаванию. На основании полученных результатов анкетирования, опросов и бесед со студентами и педагогами, можно дать следующие рекомендации по применению дискуссионных методов обучения для преподавателей ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Рекомендация 1: поиск и определение проблемы или затруднения, которое может решаться групповыми методами.

– Описание: определение конкретной проблемы или задачи, которые можно эффективно решать с помощью групповых методов обучения. Это могут быть правовые кейсы, вопросы интерпретации законов, этические дилеммы и другие сложные ситуации.

– Цель: повысить эффективность обучения за счет вовлечения студентов в процесс решения реальных проблем, что способствует выработке общего подхода и достижению консенсуса.

Рекомендация 2: формулировка проблемы в ходе группового анализа и обсуждения.

– Описание: организация групповых обсуждений для формулировки проблемы, позволяющая студентам самостоятельно определить ключевые аспекты проблемы и предложить пути её решения.

– Цель: развивать критическое мышление и навыки коллективного анализа, способствуя более глубокому пониманию обсуждаемых вопросов.

Рекомендация 3: анализ проблемы с целью выявить связанные с ней факты и обстоятельства.

– Описание: стимуляция студентов к сбору и анализу фактов и обстоятельств, связанных с рассматриваемой проблемой. Включить в процесс различные источники информации, такие как юридические документы, статьи и экспертные мнения [20].

– Цель: научить студентов эффективно работать с информацией, развивая аналитические способности и способность оценивать различные точки зрения [20].

Рекомендация 4: формулирование выводов, их обсуждение и проверка – вплоть до достижения окончательного решения.

– Описание: после анализа проблемы, предложить студентам сформулировать выводы и обсудить их в группе. Организовать проверку этих выводов через дебаты и аргументированные обсуждения, пока не будет достигнуто окончательное решение.

– Цель: развивать навыки аргументации, критического обсуждения и принятия коллективных решений, что особенно важно для будущих юристов.

Рекомендация 5: использование кейс-технологии при реализации дискуссионных методов.

– Описание: внедрение кейс-методы в структуру дискуссионных занятий. Разработать и предложить студентам конкретные случаи (кейсы) для анализа и обсуждения, включающие реальные правовые ситуации [35].

– Цель: сформировать практические навыки решения правовых проблем, улучшая способность студентов применять теоретические знания на практике и развивая их творческое мышление [35].

Кейс-метод – это образовательная методика, в основе которой лежит использование реальных (жизненных или судебных) или специально смоделированных проблемных ситуаций (кейсов). Эти кейсы отличаются сложностью решений или путей их достижения и требуют осмысления с помощью определённого набора знаний, которые нужно усвоить для решения этих проблем. Метод развивает логическое мышление, творческие и умственные способности обучающихся. Однако сама проблема представлена неявно, в скрытой форме [19].

Участникам практического занятия нужно выделить проблему из информации кейса. Это требует внимательного, аналитического чтения, оценки и классификации информации на необходимую и лишнюю, важную и второстепенную. Работа проходит в малых группах по 4-6 человек, что способствует кооперации и взаимообучению, эффективно развивая коммуникативные навыки. Кейс-метод можно представить как сложную систему, включающую другие, более простые методы познания: моделирование, системный анализ, проблемный метод, мысленный эксперимент, методы описания, классификации и дискуссии. Обучение акцентируется на освоении методов получения нового знания, что делает каждого студента равноправным участником обсуждения и решения проблемы.

Преимуществами этого метода проведения занятий по правовым дисциплинам являются следующие:

– Практическое применение теории: кейс-метод позволяет студентам видеть, как юридические нормы и принципы применяются на

практике. Это помогает лучше понять, как теоретические знания используются в реальных судебных и правовых ситуациях.

– Развитие аналитических навыков: студенты учатся анализировать правовые ситуации, выявлять ключевые юридические вопросы и предлагать обоснованные решения. Это способствует развитию критического мышления и способности к юридическому анализу.

– Обучение аргументации и построению логики: в процессе обсуждения кейсов студенты учатся формулировать и аргументированно отстаивать свою позицию, что является важным навыком для юриста.

– Понимание судебного процесса: кейс-метод часто включает анализ судебных дел, что помогает студентам лучше понять структуру и логику судебного процесса, а также роль различных участников (судей, адвокатов, прокуроров и т.д.).

– Развитие навыков юридического письма: анализ кейсов часто требует подготовки юридических документов (меморандумов, исков, заключений), что помогает студентам развивать навыки юридического письма и документирования.

– Работа в команде: в юридической практике часто требуется работа в команде. Кейс-метод, предполагающий групповое обсуждение и анализ кейсов, развивает навыки сотрудничества и эффективной коммуникации.

– Понимание многообразия правовых решений: анализ кейсов демонстрирует, что одна и та же правовая проблема может иметь несколько решений. Это учит студентов видеть разные подходы и аргументы, что способствует развитию гибкости мышления.

– Адаптация к изменяющимся условиям: юридическая практика часто требует принятия решений в условиях неполной информации и меняющихся обстоятельств. Кейс-метод готовит студентов к таким ситуациям, развивая навыки адаптации и оперативного принятия решений.

– Развитие этических навыков: многие кейсы в праве связаны с этическими дилеммами. Их анализ помогает студентам развивать этическое мышление и принимать обоснованные этические решения.

– Подготовка к профессиональной деятельности: работа с кейсами помогает студентам подготовиться к реальной профессиональной деятельности, так как они сталкиваются с ситуациями, аналогичными тем, с которыми они будут иметь дело в своей карьере [7].

Несмотря на множество преимуществ, кейс-метод также имеет определенные недостатки, особенно в контексте преподавания правовых дисциплин. Вот основные из них:

– Высокая трудоемкость подготовки: подготовка качественных кейсов требует значительных усилий от преподавателя. Это включает поиск или создание релевантных кейсов, а также подготовку вспомогательных материалов и вопросов для обсуждения.

– Ограниченность охвата: один кейс обычно фокусируется на определенной проблеме или группе проблем, что может ограничить охват теоретических знаний. Это может привести к тому, что студенты получают недостаточно широкое представление о правовой дисциплине.

– Зависимость от предварительных знаний: для эффективного использования кейс-метода студенты должны уже обладать определенными базовыми знаниями и навыками. В противном случае, они могут испытывать трудности в анализе и решении кейсов.

– Субъективность оценивания: оценка участия студентов в обсуждениях и решений, предлагаемых в кейсах, может быть субъективной. Разные преподаватели могут оценивать одно и то же выступление по-разному, что может вызвать недовольство у студентов.

– Риски доминирования активных студентов: в групповом обсуждении кейсов активные и уверенные в себе студенты могут доминировать, тогда как менее уверенные участники могут остаться в тени.

Это может привести к тому, что часть студентов не будет активно участвовать и, следовательно, не получит пользы от занятия.

– Сложности в применении в больших группах: в больших группах трудно обеспечить активное участие всех студентов и поддерживать высокий уровень взаимодействия. Это может снизить эффективность метода.

– Неоднозначность решений: в реальных правовых кейсах часто нет однозначных решений, что может вызывать у студентов фрустрацию и ощущение неопределенности. Это может быть особенно сложным для начинающих студентов, которые еще не привыкли к такой неопределенности.

– Сложность в оценке долгосрочного эффекта: кейс-метод хорош для развития аналитических и практических навыков, но может быть сложно оценить, насколько хорошо студенты усвоили теоретические концепции и смогут ли они применить их в различных контекстах.

– Необходимость постоянного обновления материалов: право постоянно меняется, и кейсы быстро устаревают. Преподавателям необходимо регулярно обновлять материалы, чтобы они соответствовали текущим правовым нормам и практике.

– Потенциальные этические и эмоциональные вызовы: некоторые кейсы могут затрагивать сложные и чувствительные темы, что может вызвать эмоциональный стресс у студентов. Преподавателям нужно быть готовыми к таким ситуациям и уметь их корректно решать [7].

Алгоритм работы с кейсом состоит из следующих шести этапов.

1. Ознакомление с сюжетом.

Участники практического занятия получают текст кейса. На этот этап выделяется 3-5 минут в зависимости от сложности кейса.

Преподаватель-тьютор начинает занятие с проверки уровня знаний студентов о содержании кейса, например, задавая вопросы типа: «Сколько персонажей действует в описанной ситуации?» или «Где (когда) происходят описываемые события?».

Возможно, участники занятия могут задавать руководителю вопросы для уточнения ситуации и получения дополнительной информации.

2. Проблематика.

В ходе дискуссии в малых группах участники выявляют противоречия в сюжете и определяют его «странность». Преподаватель-тьютор фиксирует обнаруженные противоречия на доске. Этот этап занимает не более 2-3 минут.

3. Формулирование проблемы и отбор лучших формулировок (фронтальный мозговой штурм с последующей дискуссией).

Участники работают вместе над формулированием проблемы на основе обнаруженных противоречий. Преподаватель-тьютор записывает предложенные варианты формулировок на доске, а затем вместе со студентами выбирает наилучший вариант, наиболее соответствующий выявленному противоречию. Этот этап занимает 3-4 минуты.

4. Выдвижение гипотетических ответов на проблемный вопрос (мозговой штурм внутри малых групп). Время – не более 3 минут.

5. Проверка гипотез на основе информации кейса и других источников (групповая работа).

Участники работают в группах над проверкой гипотез, основываясь на информации из кейса и других доступных источников. Преподаватель-тьютор обходит группы, предоставляя некоторые пояснения, но избегая прямых консультаций. Студентам предоставляется возможность использовать литературу, учебники и справочники.

При необходимости тьютор может подготовить распечатку с информацией, которая может быть полезна для решения кейса и которой нет в доступных для студентов материалах, однако объем этой распечатки не должен превышать 1-2 страницы текста. Этот этап занимает до 20 минут.

6. Презентация.

Играет важную роль в кейс-методе. Умение эффективно представить интеллектуальный продукт, выделить его сильные стороны и выдержать критику является важным навыком в современном мире. Для этого каждая

малая группа представляет решение кейса через 1-2 участников (спикеров).
Время, отведенное на презентацию одной группы, не превышает 2 минут.

В некоторых случаях, вместо устной презентации, студентов могут попросить представить письменное решение кейса - развернутый ответ на проблемный вопрос (индивидуальная письменная работа). О структуре занятия и возможности письменного представления решения кейса необходимо предупредить студентов заранее, еще в начале занятия.

Для первого или даже второго занятия с использованием кейс-технологии разумно провести сдвоенную лекцию, учитывая, что студенты могут столкнуться с непривычностью данного метода обучения и строгим временным графиком самостоятельной работы. Резервирование времени для рефлексии после завершения задачи поможет студентам осознать прошлый опыт и улучшить понимание пройденного материала.

На последующих занятиях необходимо строго соблюдать хроносхему. Это поможет формировать у студентов организационную компетентность - умение планировать свою деятельность в заданные временные рамки, учитывая свои возможности и способности. Распределение студентов по группам и расстановка столов для групповой работы должны быть завершены до начала занятия. Все организационные моменты следует решать заранее, чтобы не отвлекать студентов во время занятия.

Оценивание проводится отдельно для каждого этапа занятия, начиная с проблематики. Оценка выставляется только за успешные результаты как групповой работы, так и индивидуальных ответов. «Плюсы» за успешные результаты записываются в специально подготовленную таблицу-ведомость. Правила перевода «плюсов» в традиционные баллы следует тщательно обсудить со студентами на первом занятии, проводимом по кейс-технологии. Эти правила нужно распечатать и вывесить в кабинете. Важно внимательно рассмотреть возможные предложения студентов по изменению этих правил и обсудить их с группой.

Роль преподавателя заключается в пробуждении интереса к знаниям и стимулировании мыслительной деятельности студентов. Он может задавать вопросы, которые помогут им глубже понять представленные факты, определить, какие правовые принципы были использованы при принятии решения, и проанализировать процесс принятия этого решения. Действуя таким образом, преподаватель подталкивает студентов к обсуждению конкретного случая с другими студентами, к различению его от аналогичных, но не применимых прецедентов в данном контексте. Для того чтобы стимулировать студентов защищать свои аргументы, преподаватель может занять противоположную позицию. В результате такого подхода основная нагрузка по изучению материала ложится на студентов, что делает классные обсуждения исследовательскими и требующими интеллектуального напряжения [7].

Использование кейс-метода при изучении дисциплины «Трудовое право» заключается в том, что преподаватель предлагает студентам анализировать конкретные профессиональные ситуации, в которых они должны выявить проблему (или она изначально формулируется преподавателем), разобраться в ней и предложить свое решение. Этот метод позволяет студентам применить полученные теоретические знания к решению практических задач, развивает их аналитические способности, умение формулировать и защищать свою позицию, а также совершенствует навыки групповой работы. В итоге кейс-метод способствует подготовке специалистов в области права, обороне и правоприменительной деятельности, готовых к эффективному решению сложных задач в своей профессиональной сфере.

2.3 План-конспект комбинированного занятия с применением дискуссионных методов по теме «Трудовой договор» по дисциплине «Трудовое право»

В данной работе также рассматривается практическое применение дискуссионных методов обучения на примере комбинированного занятия по дисциплине «Трудовое право» на тему «Трудовой договор». Основная цель занятия - активизация познавательной деятельности студентов и углубленное изучение темы с помощью кейс-метода. Кейс-метод представляет собой эффективный инструмент, позволяющий студентам анализировать реальные ситуации, применять теоретические знания на практике и развивать навыки аргументации и критического мышления.

Дисциплина: Трудовое право.

Тема: «Трудовой договор».

Тип занятия: комбинированное

Цели занятия:

1. Обучающая: изучить понятие, значение и содержание трудового договора; сформировать представление о порядке заключения трудового договора; рассмотреть виды трудовых договоров и их особенности; возраст, с которого допускается заключение трудового договора и испытание при приеме на работу.

2. Развивающая: формирование аналитического мышления, коммуникативных навыков, умения анализировать, обобщать теоретический материал, правильно квалифицировать и разрешать правовые ситуации.

3. Воспитательная: воспитывать самостоятельность, умение работать в коллективе с чувством справедливости и ответственности, формировать активную жизненную позицию.

Задачи занятия:

1. Уровень «Знания»: получение новых знаний по теме трудовой договор: понятие, значение, содержание, порядок заключения, виды и особенности; возраст, с которого допускается заключение трудового договора.

2. Уровень «Понимания»: понимать сущность трудового договора, его место в системе трудового права; умение различать отдельные виды трудовых договоров.

3. Уровень «Применения»: применять на практике полученные знания, посредством решения ситуативных задач.

Формы обучения: аудиторная.

Методы обучения: объяснение, беседа, демонстрация, дискуссия.

Средства обучения: Трудовой кодекс РФ, учебная литература, персональный компьютер, мультимедийный проектор.

Форма организации обучения: индивидуальная, групповая.

Внутрипредметные связи: с темой «Субъекты трудового права»; «Дисциплина труда. Дисциплинарная ответственность»; «Охрана труда. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде и правил по охране труда»

Межпредметные связи: с дисциплиной «Гражданское право»; «Административное право».

План проведения занятия представлен в таблице 3.

Таблица 3 – план занятия.

Этапы и время занятия	Деятельность педагога	Деятельность студента
1. Организационный момент (5 мин.)	Подготовка к занятию, проверка посещаемости	Самоанализ готовности к занятию
2. Введение в тему занятия (5 минуты)	С помощью наводящих вопросов формирует у обучающихся интерес к изучаемой теме и совместно со студентами формулирует тему предстоящего занятия.	Участие в обсуждении, ответы на вопросы преподавателя, самостоятельная формулировка темы занятия
3. Мотивация к учебной и познавательной деятельности (5 мин)	Преподаватель рассказывает о значимости темы для изучения дисциплины и её применении в жизни	Анализируют предназначение темы занятия

Продолжение таблицы 3.

4. Изложение нового материала (35 минут)	Объясняет новый материал, проводит беседу со студентами, приводит примеры	Слушают и конспектируют новый материал, отвечают на вопросы преподавателя
5. Дискуссия по новой теме (30 минут)	Раздача ситуационных задач. Групповая и индивидуальная работа при решении проблемных ситуаций.	Ответы на вопросы педагога, решение ситуационных задач в группах. Участие в дискуссии.
6. Рефлексия (10 мин)	Проведение рефлексии по средствам заполнения анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся. Подведение итогов занятия.	Письменное заполнение анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся.

Сценарий проведения занятия

1. Организационный момент.

Здравствуйте, уважаемые студенты. Давайте начинать занятие и настроимся на продуктивную и результативную работу. Все ли присутствуют сегодня? Итак, мы начинаем.

2. Введение в тему занятия.

«Раннее вы изучали субъекты трудовых правоотношений, кто ими является?»

«Знаете ли вы на основании чего между ними возникают правоотношения?»

После небольшой беседы со студентами и получения ответа «трудовой договор» говорится следующее: *да, основанием для возникновения правоотношений между работником и работодателем служит заключение трудового договора. Собственно наша сегодняшняя тема — это «трудовой договор». Мы рассмотрим понятие и значение трудового договора, содержание трудового договора, порядок его заключения и виды; возраст, с которого допускается заключение трудового договора.*

3. Мотивация к учебной и познавательной деятельности.

В ходе изучения курса трудового права мы рассмотрели важный вопрос: основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений. Мы

изучили понятие, содержание, стороны и порядок заключения коллективного договора, а также его действие и контроль за исполнением. Тема имеет значительное практическое применение, так как каждый из вас рано или поздно столкнется с вопросами трудоустройства, заключения и расторжения трудовых договоров.

Проблема трудоустройства, особенно для молодежи, остается актуальной из года в год и является одной из главных в сфере труда. Сегодняшняя тема особенно важна для студентов как будущих сотрудников. Цель нашего занятия – закрепить, обобщить и систематизировать теоретические знания, чтобы эффективно решать профессиональные задачи, связанные с трудовыми отношениями, и развить навыки их применения в практических ситуациях.

4. Изложение нового материала

Трудовой договор - соглашение между работодателем и работником, в соответствии с которым работодатель обязуется предоставить работнику работу по обусловленной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами и данным соглашением, своевременно и в полном размере выплачивать работнику заработную плату, а работник обязуется лично выполнять определенную этим соглашением трудовую функцию в интересах, под управлением и контролем работодателя, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Данное определение указано в ст. 56 ТК РФ.

Как уже мы выяснили с вами ранее, сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин заключает трудовой договор и становится работником. Другой стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива,

индивидуального предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору).

В ст. 57 ТК РФ определены существенные условия трудового договора:

1. ФИО работника и наименование работодателя.
2. Трудовая функция.
3. Дата начала работы.
4. Место работы.
5. Условия оплаты труда.
6. Режим рабочего времени и отдыха.
7. Гарантии и компенсации за работу с вредными или опасными условиями труда.
8. Условия труда на рабочем месте.
9. Условия о социальном страховании работника.

В зависимости от срока трудовой договор можно разделить на: срочный и бессрочный.

Срочный трудовой договор заключается на определённый срок, но не более пяти лет.

По закону, прием на работу может осуществляться с 16 лет. Однако, в случае завершения основного образования или ухода из общеобразовательного учреждения, прием на работу может быть осуществлен с 15 лет. При наличии согласия одного из родителей (или опекуна) несовершеннолетний может быть принят для выполнения легких работ в свободное от учебы время, если такая работа не причиняет вреда здоровью и не нарушает учебный процесс.

Граждане принимаются на работу на основании письменного трудового договора, заключенного в двух экземплярах, по одному для каждой стороны. Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения или организации, который уведомляется работника под расписку. Если на практике гражданину разрешено работать без заключения письменного трудового договора, это все равно считается

заключением трудового договора, даже если прием на работу был оформлен правильно.

Изменение трудового договора возможно только с согласия обеих его сторон. Этот принцип применяется ко всем видам трудовых договоров, за исключением временных отстранений, вызванных производственной необходимостью или наличием свободного времени.

Изменение трудового договора может включать перевод работника на другую должность и обратно. Перевод на другую должность означает изменение существенных условий трудового договора. Под переводом на другую должность понимается изменение сферы деятельности работника, т.е. предоставление ему другой должности по сравнению с условиями, согласованными в трудовом договоре. Этот процесс может включать изменение одного из основных условий трудового договора, таких как место работы, должностные обязанности, оплата труда и т.д.

Изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы на той же должности допускается лишь в случае, если это обусловлено изменением организационных или технологических условий труда, например, изменением технологического процесса производства. Однако в таких случаях работник должен быть уведомлен письменно не менее чем за 2 месяца до вступления изменений в силу. Это возможно только если сохранение прежних важных условий труда становится невозможным.

Если работник не согласен продолжать работу при измененных условиях, работодатель обязан предложить ему письменно другую должность, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья в организации. В случае отсутствия подходящей вакансии работодатель должен предложить вакантную должность ниже по иерархии или низкооплачиваемую работу, соответствующую квалификации и состоянию здоровья работника. Если такая работа отсутствует или работник отказывается от предложенной, его трудовой договор прекращается.

Если изменения в организационных или технологических условиях труда могут привести к массовому увольнению работников, работодатель имеет право ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного комитета с целью сохранения рабочих мест.

Командировка — это поездка сотрудника в другое место для выполнения служебного задания по распоряжению администрации на ограниченный срок. Она не требует согласия работника, за исключением некоторых случаев, таких как женщины с детьми до 3 лет. В период командировки за сотрудником сохраняется его постоянное место работы и средняя заработная плата, а также возмещаются командировочные расходы в виде соответствующих выплат.

Временное исполнение обязанностей по должности временно отсутствующего работника также считается сменой. Закон включает это в понятие перевода по производственной необходимости. Если работнику поручено временно исполнять обязанности отсутствующего коллеги без освобождения от основной работы, то это будет считаться временным совмещением профессий, а не замещением. Без согласия работника такое замещение может длиться не более одного месяца в течение календарного года.

Трудовой договор может расторгаться:

1. по инициативе работника (ст. 80 ТК РФ);
2. по инициативе работодателя (ст. 81 ТК РФ);
3. 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 делятся на общие, применимые ко всем работникам, и дополнительные, касающиеся только некоторых категорий работников.

Общие основания увольнения:

1. Соглашение сторон трудового договора. Трудовой договор может быть расторгнут в любое время по взаимной договоренности сторон. Дата прекращения договора определяется соглашением сторон. Аннулировать такое соглашение можно только при новом взаимном согласии работодателя и работника.

2. Истечение срока договора. Трудовой договор прекращается по истечении его срока, за исключением 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 применимо только при наличии письменного согласия трех сторон: нового работодателя, приглашающего работника на работу; самого работника; и прежнего работодателя, отпускающего работника в порядке перевода.

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

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. Это основание применяется, если производство переезжает в другую местность и работник отказывается переехать вместе с ним, несмотря на предложение работодателя.

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

Общие гарантии при увольнении по инициативе администрации включают:

1. Запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения или организации.

2. Запрет увольнения беременных женщин по инициативе администрации, как по общим, так и по дополнительным основаниям, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения или организации. В этом случае увольнение допускается, но с обязательным трудоустройством.

3. Продление срочного трудового договора в период беременности. Если срок срочного трудового договора истекает 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 включают:

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.

На этом теоретическая часть занятия заканчивается.

5. Дискуссия по новой теме.

Студенты будут разделены на три группы, каждая из которых будет выполнять свою уникальную роль в процессе обучения.

Первая группа будет отвечать за подготовку вопросов. Их задача – разработать вопросы, которые будут заданы другим двум группам после того, как те представят свои решения. Эти вопросы должны быть тщательно продуманы и направлены на то, чтобы глубже понять логику и обоснованность представленных решений, а также выявить возможные слабые места или альтернативные подходы.

Вторая и третья группы получают задачи. Каждая группа должна будет проанализировать свою задачу, применить соответствующие законы и нормы и подготовить развернутые ответы. Им необходимо будет разработать план действий, обосновать свои решения и предусмотреть возможные последствия.

После введения и объяснения структуры занятия, студенты начнут подготовку. Первая группа будет формулировать вопросы, которые они зададут после представлений. Вторая и третья группы будут работать над своими задачами, анализируя их и разрабатывая обоснованные решения.

Когда подготовка завершится, начнется этап защиты решений и обсуждения. Сначала вторая группа представит свое решение. Они подробно объяснят, как они подошли к решению задачи, какие правовые нормы применяли, и почему выбрали именно такое решение. После этого первая группа задаст свои вопросы, стремясь глубже понять и проверить обоснованность представленного решения.

Аналогичным образом, третья группа представит свое решение, после чего также последуют вопросы от первой группы. Это позволит студентам из второй и третьей групп не только представить свои идеи, но и защитить их перед аудиторией.

Преподаватель, взаимодействуя со студентами на протяжении всего занятия, будет играть важную роль в поддержании активной и продуктивной дискуссии, направляя и мотивируя студентов к более глубокому анализу и пониманию рассматриваемых вопросов.

Кейс-ситуация № 1.

Гражданин Петров и работодатель А. закончив переговоры пришли к соглашению о начале рабочей деятельности. Петров приступил к выполнению своих обязанностей, однако через 5 дней А. заявил Петрову, что такой сотрудник не подходит компании и попросил «уйти по-хорошему». Гражданин попросил оплатить ему отработанные дни. На свою просьбу Петров получил отказ, который был мотивирован тем, что письменного соглашения о приеме на работу нет, как и приказа, следовательно, трудовые правоотношения не возникли. Дайте юридическую консультацию Петрову. Может ли он обратиться в суд по данной ситуации?

Статья 64 Трудового кодекса Российской Федерации (ТК РФ) устанавливает запрет на необоснованный отказ в заключении трудового договора. По этой статье:

Запрещается устанавливать прямые или косвенные ограничения прав или установление преимуществ при заключении трудового договора в зависимости от различных критериев, таких как пол, раса, цвет кожи, национальность, язык, происхождение, имущественное, семейное, социальное и должностное положение, возраст, место жительства и другие. Исключение составляют случаи, когда право или обязанность устанавливать такие ограничения или преимущества предусмотрены федеральными законами.

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

Запрещается отказывать в заключении трудового договора работникам, которые были приглашены 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 отказали в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме.

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Кейс-ситуация № 2.

Для оснащения кабинета офис заключил договор с Ивановым и Семеновым, в котором был установлен недельный срок выполнения работ и их стоимость. В договоре были четко прописаны условия о конечном результате работ, срок выполнения работ и общая сумма оплаты труда.

В ходе выполнения работ Семенов, из-за несчастного случая, повредил оборудование в офисе и получил травму, из-за чего не мог работать в течении 24 дней. Директор офиса расторг договор с Ивановым и Семеновым и обратился в суд с иском о возмещении ущерба, причинённого Семеновым.

Прав ли директор? Проанализируйте трудовые отношения исполнителей с заказчиком. Вправе ли они потребовать выполнения договора после выздоровления Семенова?

Директор не имеет права требовать расторжения срочного трудового договора с Ивановым и Семеновым, так как, согласно ст. 59 ТК РФ, срочный трудовой договор может быть заключен на время выполнения определенной работы, которая не была завершена из-за несчастного случая.

Если работник, с которым заключен срочный трудовой договор, был незаконно уволен до истечения срока договора, суд восстанавливает его на прежней работе. Если на момент рассмотрения дела в суде срок трудового договора уже истек, увольнение признается незаконным, дата увольнения изменяется, а основание увольнения формулируется как увольнение по истечении срока трудового договора.

Директор офиса вправе требовать выполнения договора после выздоровления Семенова. В случае отказа работника возмещать причиненный ущерб, работодатель вправе обратиться в суд за защитой своих интересов.

6. Рефлексия

В заключение преподаватель подводит итог дискуссии, определяет плюсы и минусы команд и просит студентов заполнить маленькую анкету для понимания их включенности во время проведения занятия.

Анкета на рефлексия.

Оцените вашу включенность в работу на занятии в баллах:

1	2	3	4	5	6	7

оценочная шкала:

1-2 – незначительное

3-4 – среднее

5-6 – большое включение

7 – абсолютное включение

Выводы по второй главе

Во второй главе настоящего исследования рассмотрены особенности применения дискуссионных методов обучения в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум». Уделено внимание характеристике базы исследования и созданию учебно-методического обеспечения занятий, проводимых с использованием дискуссионных методов по дисциплине «Трудовое право». В рамках этой главы был проведен всесторонний анализ результатов как теоретических занятий, так и занятий с применением дискуссий, что позволило выявить множество интересных и полезных аспектов.

Дискуссия, будучи формой демократического общения, обладает несомненными преимуществами перед другими формами обучения. Она способствует организации живого и активного взаимодействия, позволяя

привлечь к обсуждению всех или большинство участников. Такой подход вызывает напряжение мысли, которое возникает в процессе столкновения различных взглядов, стимулирует речевую активность и развитие самостоятельных мнений.

Современная реальность диктует необходимость подготовки конкурентоспособных специалистов, обладающих способностью к критическому мышлению, обучению и самореализации. Такие специалисты должны сочетать профессиональную компетентность с высокой культурой и активной гражданской позицией. Именно поэтому использование дискуссионных методов обучения становится особенно актуальным и востребованным.

Для проведения продуктивного занятия с использованием дискуссионных методов, преподавателю на этапе подготовки необходимо четко и ясно сформулировать проблему, раскрывая ее суть и предлагая возможные решения. Участники предстоящего обсуждения должны заранее ознакомиться с дополнительной литературой, специально подобранной и предложенной педагогом, что позволит им глубже погрузиться в тему и быть готовыми к обсуждению.

Представленный план-конспект занятия, основанного на дискуссионных методах и кейс-технологиях, позволяет значительно повысить эффективность обучения правовым дисциплинам в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум». Важно отметить, что в рамках данного исследования были также разработаны рекомендации по проведению занятий с использованием дискуссионных методов на дисциплинах профессионального цикла, что в свою очередь способствует улучшению образовательного процесса в целом.

Следует подчеркнуть, что дискуссия является одной из ключевых структурных составляющих различных форм учебной деятельности, таких как конференции, суды и другие. Применение дискуссий в учебном процессе позволяет разнообразить виды занятий, делая их более интересными,

интерактивными и запоминающимися для студентов. Широкое внедрение групповых обсуждений в учебный процесс способствует более эффективному усвоению программного материала, придавая новый импульс проблемному обучению и развитию интеллекта участников.

Таким образом, использование дискуссионных методов обучения в образовательной практике не только обогащает процесс обучения, но и вносит значительный вклад в формирование у студентов важных профессиональных и личностных качеств, необходимых для их успешной профессиональной деятельности в будущем.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

На основе проведенного исследования можно сделать следующие выводы. Метод дискуссии играет ключевую роль в развитии духовных и нравственных убеждений личности, выступая эффективным инструментом достижения истины посредством правильных методов убеждения. Дискуссия представляет собой важный элемент образовательного процесса, который не только позволяет глубже понять сложные и неоднозначные вопросы, но и способствует формированию лучшего взаимопонимания среди участников, уменьшению субъективности и поддержке общих убеждений. Данный метод общения помогает участникам лучше объяснить то, что не является в полной мере ясным и не нашло ещё убедительного обоснования. Даже если участники дискуссии не приходят к единому мнению, они определённо достигают более глубокого взаимопонимания, что является не менее важным результатом. Дискуссия, таким образом, становится фундаментом для формирования культурного, морального и интеллектуального облика личности, способной к осознанному участию в социальной жизни.

В педагогической практике дискуссия активно используется для развития критического мышления студентов, формирования их коммуникативной и дискуссионной культуры, а также для стимулирования активности и инициативности студентов. Принципы успешной дискуссии включают коллективное сравнение информации, мнений и идей, соблюдение правил объективного мышления и подкрепление утверждений фактами. Такие обсуждения способствуют не только решению предметных или учебных проблем, но и рассмотрению нравственных и межличностных отношений, что значительно влияет на поведение и ценностные ориентации студентов. Дискуссия является не только способом обмена мнениями, но и мощным инструментом формирования и закрепления моральных и этических стандартов в сознании молодых людей. Данный метод способствует формированию у студентов навыков аналитического мышления, способности

к аргументированному высказыванию своих позиций и уважительному отношению к взглядам других.

Особенно полезна дискуссия в профессиональном образовании, например, в подготовке будущих юристов, где она способствует развитию речевой культуры, способности самостоятельно решать проблемы и стимулирует познавательную активность студентов. Этот метод обучения развивает у студентов культуру творческого мышления, навыки коллективной работы, умение учитывать мнение других и действовать в интересах группы, а также приобретение жизненного опыта публичных выступлений. Эффективность дискуссионных методов обучения подтверждена успешными результатами итоговой аттестации, повышением активности студентов на занятиях и общим развитием их интеллектуальных навыков. Таким образом, дискуссия не только улучшает профессиональные навыки студентов, но и готовит их к реальным жизненным ситуациям, где умение вести диалог и находить компромисс является неотъемлемой частью успеха. Это, в свою очередь, способствует формированию профессионалов, обладающих высоким уровнем компетентности и готовых к эффективной деятельности в условиях быстро меняющегося мира.

Исследование, проведённое на базе ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», показало высокую эффективность дискуссионных методов в учебном процессе и предоставило рекомендации по их применению в дисциплинах профессионального цикла. Анализ проведённых занятий показал, что использование дискуссий способствует не только лучшему усвоению учебного материала, но и формированию у студентов важных навыков, таких как умение работать в команде, критически мыслить и аргументированно отстаивать свою точку зрения.

В современных условиях развития образования особое внимание уделяется качеству и эффективности образовательного процесса. Образование становится стратегической областью, обеспечивающей национальную безопасность страны, и конкурентоспособность государства во многом

зависит от уровня образовательной подготовки подрастающего поколения. Дискуссия, как метод активного обучения, способствует не только лучшему усвоению знаний, но и развитию коммуникативных, стратегических и социальных компетенций студентов, вызывая у них интерес и положительные эмоции. Использование дискуссий в образовательной практике не только разнообразит виды занятий, делая их более интересными и запоминающимися, но и значительно повышает развивающий эффект обучения, создавая атмосферу интенсивного поиска и сотрудничества. Таким образом, дискуссия становится не просто методом обучения, а важным элементом воспитания, направленным на формирование гармонично развитой личности, готовой к активному участию в общественной и профессиональной жизни.

Таким образом, использование дискуссии в образовательной практике предоставляет уникальные возможности для развития всесторонне развитых личностей, способных эффективно взаимодействовать в коллективе и решать сложные проблемы. Широкое внедрение дискуссионных методов в учебный процесс даёт новый импульс проблемному обучению и способствует формированию конкурентоспособных специалистов, готовых к эффективной профессиональной деятельности в условиях современного общества. Дискуссия является незаменимым инструментом формирования у студентов навыков критического мышления, умения аргументированно выражать свои мысли и принимать взвешенные решения, что является важным аспектом их будущей профессиональной деятельности. Этот метод обучения открывает перед студентами новые горизонты познания и самореализации, способствуя их личностному и профессиональному росту, что в конечном итоге приносит пользу не только самим студентам, но и обществу в целом.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абрамова А. Г. Понятие и признаки дискуссии как технологии обучения / А. Г. Абрамова // Вестник научного общества студентов, аспирантов и молодых ученых. – 2020. – № 3. – С. 4-12.
2. Байденко В. И. Выявление состава компетенций выпускников как необходимый этап проектирования : методическое пособие / В. И. Байденко — Москва : Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2020. — 72 с. — ISBN 5-7563-0324-3.
3. Байденко В. И. Стандарты в непрерывном образовании: современное состояние : методическое пособие / В. И. Байденко — Москва : [б. и.], 2009. — 249 с.
4. Барабина И. Е. Проектирование учебных занятий с применением интерактивных технологий / И. Е. Барабина, М. П. Прохорова, Ж. В. Смирнова // Проблемы современного педагогического образования. – 2019. – № 65-2. – С. 39-42.
5. Баятян Э. А. Кейс-технология как метод проблемного обучения / Э. А. Баятян // Русский язык как иностранный в смешанном формате обучения: проблемы и перспективы : Материалы международной научно-практической конференции, Москва, 13 февраля 2023 года / Под общей редакцией С.А. Вишнякова. – Москва: Московский педагогический государственный университет, 2023. – С. 56-59.
6. Безрукова В. С. Педагогика : учебное пособие / В. С. Безрукова. – Москва, Вологда : Инфра-Инженерия, 2021. – 324 с. – ISBN 978-5-9729-0628-4.
7. Белоногина Д. А. Кейс-метод как один из инновационных методов активизации познавательной деятельности студентов / Д. А. Белоногина, В. А. Давыденко // Ученые заметки ТОГУ. – 2021. – Т. 12, № 1. – С. 174-179.
8. Берлянская М. В. Проблемное обучение Как фактор формирования сознательности учения / М. В. Берлянская, Т. С. Левина // Конференциум

АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций. – 2019. – № 1. – С. 750-753.

9. Бобкова Л. Н. Ролевая игра как проблемный метод обучения, способствующий успеху профессиональной подготовки студентов / Л. Н. Бобкова // Высшее образование сегодня. – 2022 – № 8. – С. 74-78.

10. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программе / В. А. Болотов, В. В. Сериков // Педагогика. – 2022. – № 10. – С. 8-14.

11. Бычок А. Н. Применение метода кейсов в образовательной деятельности / А. Н. Бычок, Е. Н. Давыдов, П. Г. Колчанов // Актуальные исследования. – 2023. – № 4-2(134). – С. 73-75.

12. Ваганова О. И., Карпова, М. А., Смирнова Ж. В., Методы реализации технологии дискуссионного обучения / О. И. Ваганова, М. А. Карпова, Ж. В. Смирнова // Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования. – 2018. – № 7 (33). – С. 91-95.

13. Ваганова О. И. Технологии дискуссионного обучения в профессиональном образовании / О. И. Ваганова // Глобальный научный потенциал. – 2019. – № 10(103). – С. 105-107.

14. Габдрахимова А. Р. Использование проблемного метода обучения / А. Р. Габдрахимова // Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы. – 2018. – № 2. – С. 27-28.

15. Галас М. Л. Инновационные методики и технологии в профессиональном образовании: проблемное обучение / М. Л. Галас // Форумы, конференции, круглые столы. Экономика. Налоги. Право. – 2020. – С. 146-151.

16. Григоренко М. В. Роль проблемных методов обучения при реализации программы подготовки специалистов среднего звена / М. В. Григоренко // Образование и наука в современных условиях. – 2019. – № 4(9). – С. 55-58.

17. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения: учебник / В. В. Давыдов – 3-е изд. – Москва : ИНТОР, 2019. – 542 с. – ISBN 5-89404-001-9.
18. Дементьева Ю. В. Проблемное обучение: метод или принцип обучения в современной педагогике? / Ю. В. Дементьева // Успехи современной науки и образования. – 2017. – Т. 1, № 2. – С. 22-25.
19. Зарипова Р. С. Метод кейсов как практико-ориентированный метод обучения студентов / Р. С. Зарипова, А. У. Менциев, И. В. Григорьева // Проблемы современного педагогического образования. – 2023. – № 81-3. – С. 105-107.
20. Ибрагимов Г. И. Компетентностный подход в профессиональном образовании / Г. И. Ибрагимов // Образовательные технологии и общество. – 2018. – Т. 10, № 3. – С. 361-365.
21. Идиятов И. Э. Проблемное обучение в высшей школе: перспективы развития / И. Э. Идиятов // Наука и мир. – 2022. – № 12-2(28). – С. 85-86.
22. Как учить учиться по-новому : учебное пособие / Е. В. Егорова, А. П. Панфилова, М. С. Пашоликов [и др.] ; под редакцией А. П. Панфиловой, М. С. Пашоликова. – Санкт-Петербург : Издательство РГПУ им. А. И. Герцена, 2023. – 240 с. – ISBN 978-5-8064-3248-4.
23. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала : монография / М. М. Кашапов. — 2-е изд. — Москва, Саратов : ПЕР СЭ, Ай Пи Эр Медиа, 2019. — 688 с. — ISBN 978-5-4486-0851-3.
24. Колеченко А. К. Энциклопедия педагогических технологий : пособие для преподавателей / А. К. Колеченко. – Санкт-Петербург : КАРО, 2024. – 368 с. – ISBN 978-5-9925-0049-3.
25. Концевой В. В. Совершенствование подготовки специалистов среднего звена через внедрение кейс-методов / В. В. Концевой, А. А. Фасоля // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2018. – № 4(33). – С. 123-127.

26. Коротков С. Г. Использование методов проблемного обучения при подготовке бакалавров профессионального обучения / С. Г. Коротков // Вестник Марийского государственного университета – 2019. – №1 (25) – 13-17 с.
27. Кузьминская А. В. Формирование общих и профессиональных компетенций обучающихся в рамках модульно-компетентностного подхода в профессиональных образовательных организациях / А. В. Кузьминская // Молодой ученый. — 2019. — № 16 (75). — С. 349-351.
28. Левкович М. Е. Исторические аспекты формирования проблемного метода обучения / М. Е. Левкович // Современные тенденции развития науки и технологий. – 2019. – № 9-7. – С. 62-63.
29. Леонова Г. М. Кейс метод в педагогике / Г. М. Леонова // Сборники конференций НИЦ Социосфера. – 2022. – № 25. – С. 9-10.
30. Львович В. А. Проблемное обучение как фактор модернизации образования / В. А. Львович // Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук. – 2021. – № 4. – С. 361-364.
31. Маликова С. Г. Современная образовательная технология: проблемное обучение / С. Г. Маликова, П. Н. Максимова // Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики. – 2016. – № 2(7). – С. 115-118.
32. Морева Н. А. Современная технология учебного занятия : учебное пособие / Н. А. Морева. – Москва : Изд-во Просвещение, 2019. – 156 с. – ISBN 978-5-09-016133-6.
33. Морица Л. А. Эффективные образовательные технологии : учебное пособие / Л. А. Морица, Г. М. Мандрикова, Е. В. Траулько ; под редакцией Л. А. Мориной. – Новосибирск : Новосибирский государственный технический университет, 2022. – 151 с. – ISBN 978-5-7782-4629-4.
34. Морозов А. В. Креативная педагогика и психология : учебное пособие / А. В. Морозов, Д. В. Чернилевский. — Москва : Академический Проект, 2021. — 560 с. — ISBN 5-8291-0416-4.

35. Недачина Д. К. Кейс-метод как метод образования / Д. К. Недачина // Студенческая наука - 2023 : Сборник статей 71-й студенческой научной конференции, Смоленский государственный университет, 21 апреля 2023 года. – Смоленск: Смоленский государственный университет, 2023. – С. 238-245.
36. Об утверждении федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения : Приказ Министерства образования и науки РФ № 508 от 12 мая 2014 г. : зарегистрирован Министерством Юстиций 29 июня 2014 г. // Российская газета. – 2014 г. – № 258/1.
37. Овчинникова А. Я. Совершенствование образовательной системы студентов: проблемное обучение / А. Я. Овчинникова, С. В. Усенко, В. Н. Максимов // Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии. – 2019. – № 2(23). – С. 125-128.
38. Оганесян Н. Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса : учебно-методическое пособие / Н. Т. Оганесян. — 2-е изд., стер. — Москва : ФЛИНТА, 2019. — 134 с. — ISBN 978-5-9765-1726-4.
39. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка : 80000 слов и фразеологических выражений / С. И. Ожегов и Н. Ю. Шведова – 5-е изд. – Москва : А ТЕМП, 2020. – 938 с. – ISBN 978-5-9900358-6-7.
40. Оказова З. П. компетентностный подход в современном образовании / З. П. Оказова // Прогрессивная педагогика. – 2021. – № 3. – С. 16-26.
41. Осмоловская И. М. И. Я. Лернер о процессе обучения: современное прочтение / И. М. Осмоловская // Отечественная и зарубежная педагогика. – 2017. – Т. 1, № 3(39). – С. 31-41.

42. Панина Е. Ю. Кейс-метод как способ проблемного обучения / Е. Ю. Панина, А. Д. Рубцова // Проблемы романо-германской филологии, педагогики и методики преподавания иностранных языков. – 2018. – № 12. – С. 222-227.

43. Попова О. Ю. Метод case study как средство обучения презентационным и дискуссионным умениям студентов / О. Ю. Попова, А. В. Щеколдина // Artium Magister. – 2018. – Т. 18, № 1. – С. 47-51.

44. Роль «Панельной дискуссии» как один из активных методов обучения в формировании знаний студентов / Г. Е. Бегларова, Д. С. Тажибаева, Н. Б. Кабдуалиева [и др.] // Медицинский журнал Астана. – 2019. – № 4(102). – С. 334-337.

45. Салаватова А. М. Современные проблемы образования : учебное пособие / А. М. Салаватова, Л. А. Ибрагимова. – Нижневартовск : Нижневартовский государственный университет, 2022. – 135 с. – ISBN 978-5-00047-658-1.

46. Саркисян А. С. Инновационные технологии в педагогической деятельности / А. С. Саркисян, Л. В. Мкртчян // ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ ПРИЗВАНИЕ - 2023 : сборник статей Международного профессионально-исследовательского конкурса, Петрозаводск, 22 марта 2023 года. – Петрозаводск: Международный центр научного партнерства «Новая Наука», 2023. – С. 79-85.

47. Сизикова Т. Э. Кейс-метод как средство развития рефлексии / Т. Э. Сизикова, О. А. Дураченко // Психология. Психофизиология. – 2019. – Т. 12, № 2. – С. 18-28.

48. Ситаров В. А. Проблемное обучение как одно из направлений современных технологий обучения / В. А. Ситаров // Знание. Понимание. Умение. – 2017. – № 1. – С. 148-157.

49. Стеценко И. А. Проблемы повышения качества профессиональной подготовки юристов: рефлексивный анализ и перспективы / И. А. Стеценко //

Общество: социология, психология, педагогика. – 2022. – № 8(100). – С. 252-256.

50. Хазанов И. Я. Дискуссионность как принцип педагогического образования: методологические аспекты и практическая реализация / И. Я. Хазанов // Вестник Мининского университета. – 2023. – Т. 11, № 2(43). – DOI 10.26795/2307-1281-2023-11-2-7.

51. Эрганова Н. Е. Практикум по методике профессионального обучения : учебное пособие / Н. Е. Эрганова. – 3-е изд. – Екатеринбург : РГППУ, 2019. – 88 с. – ISBN 978-5-8050-0453-8.