



МИНИСТЕРСТВО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ  
ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования  
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

Факультет заочного обучения и дистанционных образовательных  
технологий

**«Методическое обеспечение темы «Трудовой договор» в процессе  
преподавания дисциплины «Основы трудового права»**

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

Проверка на объем заимствований:  
55,42 % авторского текста

Выполнил (а):  
студент (ка) группы ЗФ-411/112-4-13л  
Чернов Ян Степанович

Научный руководитель:  
к.ю.н., доцент

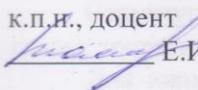
Магденко Александр Дмитриевич

Работа рекомендована к защите

« 15 » 04 2017 г.

декан ФЗОиДОТ

к.п.н., доцент

 Е.И. Иголкина

Челябинск

2017

## Содержание

<b>Введение</b> .....	4
<b>Глава 1. Теоретические основы проблемы преподавания трудового права в школе</b> .....	7
1.1. Трудовое право как отрасль российского права и учебный предмет....	7
1.2. Содержание и организация образовательного процесса в системе обучения трудовому праву.....	19
<b>Глава 2. Методические аспекты преподавания дисциплины "Основы трудового права"</b> .....	34
2.1. Методика преподавания дисциплины "Основы трудового права" ....	34
2.2. Методическое обеспечение темы " Трудовой договор" в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права».....	47
<b>Заключение</b> .....	63
<b>Список использованных источников</b> .....	67
<b>Приложения</b>	

## Введение

В настоящее время система образования находится под пристальным вниманием общественности. Реформы, проводимые государством в образовании, направлены на свободное развитие личности каждого, на защиту прав и свобод человека и гражданина. Важным условием является знание прав и свобод, умение ими квалифицированно пользоваться. Правовое образование – одно из важнейших звеньев системы образования, объединяющее в себе образовательную и воспитательную функции, – является объектом пристального внимания педагогов, философов, политиков на протяжении многих лет.

И это не удивительно, потому что правовое образование – одно из важнейших условий успеха в современной жизни. Задача педагога правовых дисциплин заключается в том, чтобы обучающиеся освоили достаточно сложный, а иногда и противоречивый материал. Для этого ему необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине, учитывая поставленные для освоения правовых знаний цели и задачи обучения. Следовательно, педагог с особой ответственностью должен подходить к методике преподавания правовых дисциплин – совокупности методов и приемов практической деятельности, которая приводит к планируемому результату.

По мнению Г.И. Щукиной, эффективное и интересное для студентов занятие можно создать за счет следующих условий: личности педагога, содержания учебного материала, методов и приемов обучения предмету. Если первые два условия не всегда во власти педагога, то последнее – поле для его творческой деятельности.

В современных условиях преподаватели правовых дисциплин должны активно использовать современные инновационные активные и интерактивные методы обучения, тестовые задания, приемы проблемного обучения и т. д., чтобы через активную познавательную деятельность

студенты анализировали и постигали противоречивые процессы рыночных преобразований, вырабатывали собственную гражданскую позицию, формировали свою правосознание.

Трудовое право является одним из базовых курсов профессионального обучения. Эта отрасль права регулирует трудовые и связанные с ними правоотношения, являясь одновременно и правовой дисциплиной профессионального цикла.

На сегодняшний день в современном профессиональном образовании при обучении трудовому праву возникает ряд противоречий:

- на уровне науки – несоответствие, возникающее между большим количеством теоретических исследований трудового права как отрасли и незначительным числом методик его преподавания;

- на уровне системы преподавания трудового права как правовой дисциплины – рассогласованность между высокими требованиями к профессиональному самоопределению будущих выпускников и отсутствием разработанных методик эффективного усвоения материала;

Эти противоречия и определили **цель исследования:** проанализировать трудовое право как отрасль права и учебную дисциплину, изучить методические аспекты преподавания основ трудового права как правовой дисциплины.

Для достижения цели исследования мы определили следующие **задачи:**

- изучить трудовое право как отрасль российского права и учебный предмет
- проанализировать содержание и организацию образовательного процесса в системе обучения праву
- рассмотреть методику преподавания дисциплины "Основы трудового права"

- разработать и охарактеризовать методическое обеспечение темы "Трудовой договор" в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права»

**Объектом исследования** выступает отрасль трудового права как учебная дисциплина и процесс изучения дисциплины «Основы трудового права» в профессиональной образовательной организации.

**Предмет исследования** – методическое обеспечение темы «Трудовой договор» в процессе изучения дисциплины «Основы трудового права» в образовательной организации профессионального образования.

**Теоретическую базу исследования** составили труды видных ученых по проблемам правового обучения и воспитания учащихся таких как П.П. Баранова, Л.М. Голубева, А.И. Долгова, И.Ф. Рябко, Е.В. Татаринцева и др., а также государственно-нормативные документы по проблемам совершенствования школьного правового образования. В советской педагогике правовому образованию уделяли внимание следующие ученые П.П. Блонский, Л.С. Выготский, В.В. Зеньковский, П.Ф. Каптерев, И.С. Кон, А.С. Макаренко, М.М. Рубинштейн и др. и современные отечественные педагоги и психологи, исследования которых посвящены разработке целей и задач, принципов процесса воспитания и образования (Ю.К. Бабанский, Г.П. Давыдов, И.Д. Демакова, И.И. Зарецкая, Э.М. Никитин, П.И. Пидкасистый, А.П. Сигник и др.).

В соответствии с поставленными задачами в исследовании использовались следующие методы: теоретические – сравнительно-правовой анализ литературы и эмпирические – наблюдение, беседа, моделирование занятий, направленных на изучение и применение различных методов, используемых в процессе преподавания правовых дисциплин.

**Структура выпускной квалификационной работы** включает в себя введение, две главы, объединяющие в себе четыре параграфа, заключение, список использованных источников, приложение.

## **Глава 1. Теоретические основы изучения проблемы преподавания трудового права в современном правовом образовании**

### **1.1. Сущность и место трудового права как учебной дисциплины в правовом образовании**

Словарь Ушакова определяет термин *образовáние* как процесс усвоения знаний, обучение, просвещение. В широком смысле слова, образование — процесс или продукт «формирования ума, характера и физических способностей личности... В техническом смысле образование — это процесс, посредством которого общество через школы, колледжи, университеты и другие институты целенаправленно передаёт своё культурное наследие — накопленное знание, ценности и навыки — от одного поколения другому [между поколениями]»(22, с. 97). В контексте социального прогресса образование, помимо формата передачи социального культурного наследия, позволило человеку разорвать связь с Природой, в которой объём познания и длительность жизни взаимосвязаны. Правовое образование — одно из важнейших звеньев системы образования, объединяющее в себе образовательную и воспитательную функции, является объектом пристального внимания педагогов, философов, политиков на протяжении многих лет. Особое внимание сегодня уделяется правовому образованию на всех уровнях организации образовательного процесса. Практически любое направление деятельности требует от гражданина знания законов и других нормативных правовых актов в соответствующей области (46, с. 75).

Понятие "правовое образование " стало широко употребляться сравнительно недавно, после принятия Закона РФ "Об образовании" в редакции 1992 г. В отечественной литературе советского периода вопрос

образования населения в основном рассматривался в рамках понятия "правовое воспитание". В работе нами рассматривается *правовое образование* как процесс формирования у гражданина определенных знаний, взглядов и убеждений, позволяющих понимать существующую в жизни общества правовую сферу, роль права, правопорядка, оценивать их как благо, как необходимое условие нормальной жизни, развития общества и защиты самих граждан. Правовое образование - сложно-собрательное понятие, которое включает в себя правовое воспитание и правовое обучение.

Проанализируем понятие *правовое воспитание*. В научной литературе говорится о правовом воспитании в широком и узком смысле. В первом случае речь идет, скорее о правовой социализации человека, когда он «воспитывается» окружающей обстановкой в целом, всей юридической практикой и поведением людей, должностных лиц - представителей государственного аппарата в правовой сфере. Правовое воспитание в узком смысле отличается своей целенаправленностью на повышение правовой культуры человека, группы людей и общества в целом.

А.А.Кваша определяет правовое воспитание через его составные элементы: «правовое воспитание состоит в передаче, накоплении и усвоении знаний принципов и норм права, а также в формировании соответствующего отношения к праву и практике его реализации, умении использовать свои права, соблюдать запреты и исполнять обязанности. Отсюда необходимость в осознанном усвоении основных, нужных положений законодательства, выработке чувства глубокого уважения к праву. Полученные знания должны превратиться в личное убеждение, в прочную установку строго следовать правовым предписаниям, а затем - во внутреннюю потребность соблюдать закон»(30, с.76)

В своей статье «Проблемы правового воспитания граждан России на рубеже веков» К.В.Науменкова отмечает: «правовое воспитание можно

определить, как систему мер, направленных на формирование правовых идей, норм, принципов, представляющих ценности мировой и национальной правовой культуры»(17)

Под правовым воспитанием понимается «целенаправленная деятельность государства, общественных организаций, отдельных граждан по передаче юридического опыта; систематическое воздействие на сознание и поведение человека в целях формирования определенных позитивных представлений, взглядов, ценностных ориентаций, установок, обеспечивающих соблюдение, исполнение и использование юридических норм»(57, с.208).

Существует еще ряд определений правового воспитания, но все они сводятся к необходимости формирования в человеке правовых идей, норм, принципов, представляющих ценности мировой и национальной правовой культуры. Проанализировав, можно прийти к выводу: правовое воспитание есть формирование уважительного отношения к закону, видение закона большой социальной ценностью, развитие чувства ответственности, непримиримости к произволу, коррупции и т.д.

Правовое воспитание неразрывно связано и реализуется через правовое образование – непосредственное получение знаний. Воспитание не может происходить без обучения, а обучение, так или иначе, оказывает воспитательный эффект. Правовое обучение – это «способ внешнего выражения и организации передачи теоретического правового материала объекту воспитания».(57,с.208)

Целью правового обучения является формирование теоретической основы правового сознания и правовой культуры, обеспечения необходимого уровня систематизации знаний о праве, развитии правовых интересов, чувств, правового мышления, формирование научного правового мировоззрения.(57,с.212)

С принятием Концепции модернизации образования право отнесено к числу приоритетных дисциплин, обеспечивающих социализацию

учащихся, формирующих основы правовой компетентности, необходимой для жизни в современном обществе. Однако правовое воспитание нельзя сводить только к правовой информированности. Это сложный процесс, связанный с осознанием прав и свобод человека и гражданина, положений основных действующих законов. Важно ознакомление граждан с образцами и идеалами, правовым опытом и традициями тех стран, где уровень правовой защищенности личности, а, следовательно, и уровень правовой культуры, находится на высоком уровне.

Учитывая все вышеизложенное, под *правовым образованием* нами понимается процесс передачи обучающимся специальных правовых знаний, формирования у них умений и навыков, служащих цели усвоения ими позитивного социального и правового опыта, и развития базовых социальных и правовых компетентностей. Это есть комплексная система организации различных видов педагогической деятельности, стержнем которой является правовое, политическое и нравственное образование и воспитание, реализуемые как через учебно-воспитательный процесс, так и посредством демократической, правовой организации окружающей среды.

В правовом образовании важную роль играет дисциплина « Трудовое право». Название дисциплины « Трудовое право» совпадает с названием одноименной отрасли *Трудовое право*. Поэтому представляется необходимым рассмотреть понятие трудового права как отрасли права с её предметом и местом в общей системе российского права.

Непосредственно из названия отрасли вытекает связь с трудом. Можно рассматривать труд в различных аспектах: например, как технологический процесс, который детально регламентирован правилами проведения работ и эксплуатации оборудования; и общественно-полезную деятельность, направленную на удовлетворение как личных, так и общественных потребностей и оформленную в виде трудового, гражданско-правового договоров, членства в кооперативе. Трудовое право регулирует общественные отношения, возникающие в связи с

применением труда граждан, как правило, по трудовому договору, устанавливает права, обязанности и ответственность участников данных отношений, таким образом, трудовое право – это отрасль права, регулирующая трудовые и непосредственно связанные с ними отношения.

Трудовыми являются отношения по реализации работником лично своей трудовой функции. К отношениям, непосредственно связанным с трудовыми, относятся отношения по организации труда и управлению трудом, трудоустройству у данного работодателя, профессиональной подготовке, переподготовке и повышению квалификации работников непосредственно у данного работодателя, социальному партнерству, ведению коллективных переговоров, заключению коллективных договоров и соглашений, участию работников и профессиональных союзов в установлении условий труда и применении трудового законодательства в предусмотренных законом случаях, материальной ответственности работодателей и работников в сфере труда, надзору и контролю (в том числе профсоюзному контролю) за соблюдением трудового законодательства (включая законодательство об охране труда), разрешению трудовых споров (10).

Для понимания места дисциплины «Трудовое право» в правовом образовании нам необходимо рассмотреть систему трудового права и его функции.

Под *системой* мы понимаем (от греч. *sysntema* - целое - составленное из частей; соединение), множество элементов, находящихся в отношениях и связях друг с другом, образующих определенную целостность, единство (18, с.154).

Следовательно, рассматриваемая нами система трудового права - это структура права, то есть совокупность правовых норм, расположенных в определенном порядке в зависимости от специфики регулируемых общественных отношений.

Нормы права, регулирующие однородные общественные отношения, объединены в общественные институты, выстроенные в определенной последовательности. В зависимости от характера общественных отношений институты разделены на две части: общую и особенную. Общую часть образуют нормы права, регулирующие обширный комплекс общественных отношений, связанных с применением труда граждан, например: конституционные нормы о праве на труд, нормы, определяющие основные задачи, принципы и источники трудового права, фиксирующие предмет трудового права, правовой статус субъектов трудового права, недействительность условий договоров о труде. В особенную часть входят нормы права, регулирующие однородные общественные отношения, то есть распространяющиеся в отличие от общей части не на все трудовые отношения, а лишь на определенный их вид. К особенной части относятся институты, регулирующие социальное партнерство, занятость и трудоустройство, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, гарантийные и компенсационные выплаты, дисциплину труда, материальную ответственность работников и работодателя, охрану труда, подготовку кадров и повышение квалификации, надзор и контроль, за соблюдением трудового законодательства, порядок рассмотрения трудовых споров. Некоторые ученые выделяют и специальную часть трудового права, к которой относятся нормы права, регулирующие особенности применения труда отдельных категорий граждан.

Выделим функции трудового права.

Функции трудового права – это внешнее проявление, форма реализации основных задач трудового права(21,с.23).

Функции показывают, в чем конкретно выражено действие трудового права и как это отражается на поведении субъектов правоотношений.

Трудовое право призвано, в первую очередь защищать интересы работника, так как он является более слабой стороной трудовых

отношений. Следовательно, основной функцией трудового права является именно защитная функция. Она проявляется посредством реализации норм права, устанавливающих гарантии при приеме на работу, прекращении трудового договора, так как российское трудовое право допускает увольнение только по основаниям, предусмотренным законом. В России работник оказывается наиболее защищенным по сравнению с иными странами, где применяется иная модель расторжения трудового договора, согласно которой увольнение допустимо во всех случаях за исключением тех, которые оговорены законом.

Защитная функция свойственна нормам права об охране труда, а также о материальной ответственности работников за вред, причиненный имуществу работодателя, так как размер ущерба, подлежащего возмещению при причинении работником вреда имуществу организации, по общему правилу ограничивается прежним средним заработком. Защитная функция проявляется и при реализации норм права, закрепляющих правовой статус профсоюзной организации. В целом защитная функция присуща большинству институтов трудового права.

Помимо защитной функции трудовое право выполняет и производственную функцию. Она дает возможность работодателю управлять трудом в организации, способствует стабилизации работы организации, повышению прибыли, росту заработной платы. Действие производственной функции выражено в нормах права, регулирующих дисциплину труда, трудовой договор, рабочее время, время отдыха, оплату труда, материальную ответственность работника.

Трудовому праву присуща социальная функция, которая отражается в нормах по обеспечению занятости и трудоустройства, а также нормах, регулирующих социально-партнерские отношения. Реализация данных норм свидетельствует о социальной направленности государственной политики, закрепленной в Конституции РФ.

Трудовое право выполняет также воспитательную функцию, так как привлечение работников к материальной и дисциплинарной ответственности оказывает воздействие на поведение всех работников организации, способствуя созданию психологической установки "не нарушать законы и правила внутреннего трудового распорядка, добросовестно выполнять свои трудовые обязанности".

Помимо защитной, производственной, социальной, воспитательной функции трудовое право выполняет и общие для всего российского права функции, такие как охранительная и регулятивная.

Новый Трудовой кодекс по структуре отличается от ранее действовавшего КЗоТ, он стал гораздо объемнее и состоит из шести частей и 14 разделов, включающих в себя 424 статьи.

Рассмотрим место трудового права в системе российского права и отграничение его от смежных отраслей права, связанных с трудом (административного, гражданского и права социального обеспечения).

Трудовое право является частью системы российского права и, как любой элемент системы, оно взаимосвязано с другими отраслями права. Конституционное право является фундаментом всех отраслей, в том числе и трудового права, устанавливает основы правового регулирования трудовых отношений, закрепляя право на свободный труд, право на отдых, оплату труда, охрану труда, трудовые споры и забастовку, право на объединение в профсоюзы.

Наиболее обширную сферу пересечения трудовое право имеет с правом социального обеспечения, так как работа по трудовому договору дает право на получение трудовых пенсий, пособий по социальному страхованию. Государственная помощь безработным является формой социальной защиты граждан. Нормативные акты, регулирующие социальную защиту граждан, пострадавших от воздействия радиации, вооруженных конфликтов, устанавливают гарантии при прекращении трудового договора, предоставляют право на дополнительные отпуска.

Можно проследить и обратную связь: прекращение трудового договора по инициативе работодателя по виновным основаниям влечет за собой понижение размера пособия по временной нетрудоспособности. Трудовой кодекс Российской Федерации определяет меры социальной защиты при применении труда инвалидов, женщин, несовершеннолетних.

Гражданско-процессуальное законодательство определяет порядок рассмотрения трудовых споров в судах.

С системой трудового права тесно связана система науки трудового права. Предмет науки трудового права гораздо шире, в него включаются тенденции и перспективы развития трудового права, зарубежное и международно-правовое регулирование труда. В самой науке трудового права существуют различные мнения по содержанию общей и особенной частей системы отрасли трудового права. Трудовое право как наука – более широкое понятие, чем трудовое право как отрасль права. Помимо собственно норм трудового права, в предмет науки трудового права попадают исторический и зарубежный опыт регулирования трудовых отношений, перспективные направления регулирования трудовых отношений, правоприменительная практика в этой сфере и т.п.

Важную роль в системе правового образования занимает дисциплина *Трудовое право*.

Трудовое право как научная дисциплина является составной частью юридической науки и представляет собой совокупность знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений. Научная дисциплина трудового права изучает нормы трудового права, регулируемые ими общественные отношения, а также ряд других вопросов, используя при этом присущие всему правоведению научные методы, такие как общенаучные: диалектический, системный, конкретно-социологический, так и специальные: сравнительно-правовой, статистический, нормативно-логический, структурно-функциональный, историко-юридический и др.

Термин «трудовое право» понимается также в качестве учебной дисциплины, изучение которой предусматривается учебными планами направлений подготовки «Профессиональное обучение», профиль «Правоведение и правоохранительная деятельность»; «Юриспруденция»; «Государственное и муниципальное управление», а также ряда других. Задачи данной учебной дисциплины состоят в оказании помощи будущим специалистам в изучении основ правового регулирования труда.

Трудовое право как учебная дисциплина базируется на содержательном комплексе существующих в науке понятий о правовой действительности и представляет собой комплекс отобранной правовой информации, которая с помощью адекватных возрасту и иным особенностям обучаемых методов передается в процессе обучения. Изначально она была синтезирована и представляла собой сведения о различных юридических нормах и механизме их применения в реальной жизни. Попытки отделить юридическую теорию от практики появились очень давно. Однако сделать это сразу не удавалось.

Как учебная дисциплина, *трудовое право* отличается следующими особенностями:

- отбор материала, необходимого для усвоения, осуществляется в соответствии с тем количеством часов, которое предусмотрено учебным планом для изучения трудового права в образовательной организации, а также государственным стандартом, установленным как обязательный заказ государства для образовательного процесса;
- любая учебная дисциплина должна быть обеспечена комплексом программ, планов, учебников, учебных пособий, методических материалов для учителя, которые ему помогут для организации учебного процесса;

- диапазон информации, предлагаемой для усвоения преподавателем на уроке, может быть тем не менее шире той, которая представлена в учебнике или пособии.

Учебная дисциплина трудового права представляет собой совокупность наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений.

Можно выделить следующие основные отличия учебной дисциплины трудового права от науки:

- учебная дисциплина является вторичной по отношению к науке, так как базируется на ее достижениях.
- учебная дисциплина не использует теорий и гипотез, а оперирует только общепризнанными положениями.

В науке всегда имеются пробелы, требующие научного обоснования, учебная дисциплина такого свойства иметь не может.

Источником науки являются научные статьи, монографии, диссертационные исследования, источником учебной дисциплины – учебники и учебные пособия.

В рамках данной учебной дисциплины изучаются как основополагающие нормы трудового права, так и важнейшие теоретические положения, выработанные наукой.

Целью изучения дисциплины является приобретение устойчивых знаний в области трудового права Российской Федерации и способности грамотно ориентироваться в действующем трудовом законодательстве Российской Федерации.

Основными задачами изучения дисциплины являются:

- изучение правового регулирования трудовых правоотношений и иных непосредственно связанных с ними отношений;
- формирование навыков по решению проблем, связанных с конкретными ситуациями в сфере трудового права.

В рамках учебной дисциплины с учетом тенденций развития науки трудового права изучается правовое регулирование трудовых отношений и иных непосредственно связанных с ними отношений на основе современной законодательной базы в данной области и правоприменительной практики. Особое внимание уделяется углубленному изучению положений и практики применения Конституции РФ, Трудового кодекса РФ, договоров и конвенций Международной организации труда, а также других нормативных правовых актов, регулирующих трудовые и иные непосредственно связанные с ними отношения.

В связи с этим для успешного изучения данной дисциплины необходимо обладать определенными знаниями по теории права (учебной дисциплины «Теория государства и права», «Правоведение» и др.). В частности, должны иметь четкие представления о понятии и сущности права, о формах его реализации, представлять соотношение системы права и системы законодательства, знать учение о правоотношении и юридической ответственности.

Таким образом, можно сделать вывод, что трудовое право, как учебная дисциплина, базируется на содержательном комплексе существующих в науке понятий о правовой действительности и представляет собой комплекс отобранной правовой информации, которая с помощью адекватных возрасту и иным особенностям обучаемых методов передается в процессе обучения.

## 1.2. Содержание и организация образовательного процесса в системе обучения трудовому праву

В первом параграфе мы рассмотрели сущность и место трудового права как учебной дисциплины в правовом образовании и пришли к выводу, что она базируется на содержательном комплексе существующих в науке понятий о правовой действительности и представляет собой комплекс отобранной правовой информации, которая с помощью адекватных возрасту и иным особенностям обучаемых методов передается в процессе обучения.

В педагогической литературе и практике обучения встречаются понятия «учебный процесс», «процесс обучения», «процесс формирования», «процесс развития», «педагогический процесс» и др. Все они, как правило, связаны с понятием образовательного процесса, либо являются отражением его отдельных сторон. В теории и практике обучения часто речь идет об учебно-воспитательном процессе, подразумевающим две педагогические составляющие: учебу и воспитание. В действительности образование более многообразно и включает в себя также развитие учеников, их взаимодействие с учителем, друг с другом и с внешним миром, творческую деятельность, условия организации обучения, регламентирующие нормы, социальные факторы и др. Поэтому более адекватным реальности понятием выступает понятие «образовательный процесс».

Под процессом понимается закономерное, последовательное изменение явления, его переход в другое явление, т.е. – смена состояний (Рис.1).



Рис. 1. Структура процесса обучения

По мнению П.Ф. Каптерева сущность образовательного процесса есть «...формирование и усовершенствование личности.» «...сущность образовательного процесса заключается в саморазвитии, начинающемся с первого момента бытия»(20,с.75). Он считал, что образовательный процесс – специально организованное взаимодействие педагогов и воспитанников, направленное на решение образовательных задач.

Рассматривая образовательный процесс преподавания трудового права как смену состояний деятельности участников этого процесса, становится очевидным выделение уровней процесса преподавания трудового права. Тогда на каждом уровне меняется роль и место участников процесса.

В.В.Краевский выделяет четыре уровня образовательного процесса, на каждом из которых меняется роль и место его участников (48, с.62):

Первый уровень – теоретический, предполагает рассмотрение образования и образовательного процесса как системы.

Второй уровень – уровень проекта учебного плана и программ по предметам.

Третий уровень – создание проекта конкретного образовательного процесса в форме его плана на год, учебную тему.

Четвёртый уровень – уровень реального образовательного процесса, уровень конкретного учебного занятия.

Таким образом, *образовательный процесс преподавания трудового права* – педагогически обоснованное, последовательное, непрерывное изменение состояний субъектов обучения трудовому праву в специально организуемой среде с целью достижения ими образовательных результатов.

Под образовательными результатами в процессе преподавания трудового права понимаются внешние и внутренние продукты деятельности участников образовательного процесса (учеников, учителей, администраторов, родителей и др.). Внешние образовательные продукты могут быть выражены в форме сочинений, решенных задач, творческих работ, продуктов коллективного труда. Внутренние – это личностные приращения знаний, умений, навыков, усвоенные способы действий, развитые способности. Образовательные результаты направлены на личностные приращения учащихся с целью обеспечения их эффективной жизнедеятельности в социуме.(40)

Образовательный процесс преподавания трудового права имеет целевые, содержательные, деятельностные, организационные, технологические, временные и иные характеристики, каждая из которых представляет собой описание структурных элементов общей образовательной системы.

Целевой компонент образовательного процесса преподавания трудового права базируется на выбранной модели образования и включает в себя многообразие целей и задач, относящихся к субъектам образования: ученикам, педагогам, родителям, школе, региону, государству, обществу, человечеству.

Содержательный компонент отражает конкретное наполнение каждого элемента процесса обучения трудовому праву, решающего определенную задачу, а деятельностный – взаимодействие субъектов обучения трудовому праву. Под содержанием образовательного процесса преподавания трудового права следует понимать ту систему научных и

правовых знаний, практических умений и навыков, а также мировоззренческих и нравственно-эстетических идей, которыми необходимо овладеть учащимся в процессе обучения, это та часть общественного опыта поколений, которая отбирается в соответствии с поставленными целями развития человека и в виде информации передается ему.

Организационный компонент образовательного процесса преподавания трудового права включает систему управления по достижению заданных и возникающих целей; в совокупности с технологическим компонентом обеспечивает достижение, диагностику и оценку намеченных результатов.

Изучив компоненты образовательного процесса преподавания трудового права, перейдем к рассмотрению образовательных технологий.

Технология (от *греч.* *techne* - искусство и *logos* - слово, учение) — это совокупность методов и инструментов для достижения желаемого результата, в широком смысле-применение научного знания для решения практических задач. (18, с.96)

Образовательные технологии — это система деятельности педагога и учащихся в образовательном процессе, построенная на конкретной идее в соответствии определенными принципами организации и взаимосвязи целей — содержания методов. В опыте работы школ, вузов и других образовательных систем используются различные виды образовательных технологий.(40, с.81)

Структурно-логические или заданные технологии обучения трудовому праву представляют собой поэтапную организацию постановки дидактических задач, выбора способов их решения, диагностики и оценки полученных результатов. Логика структурирования таких задач может быть разной: от простого к сложному, от теоретического к практическому или наоборот.

Игровые технологии в процессе преподавания права представляют собой игровую форму взаимодействия педагога и учащихся через реализацию определенного сюжета (игры, сказки, спектакля, делового общения). При этом образовательные задачи включены в содержание игры. В образовательном процессе преподавания права могут быть использованы занимательные, театрализованные, деловые, ролевые, компьютерные игры.

Компьютерные технологии реализуются в рамках системы «учитель—компьютер—ученик» с помощью обучающих программ различного вида (информационных, тренинговых, контролирующих, развивающих и др.).

Диалоговые технологии в процессе преподавания трудового права связаны с созданием коммуникативной среды, расширением пространства сотрудничества на уровне «учитель—ученик», «ученик—ученик», «учитель—автор», «ученик—автор» в ходе постановки и решения учебно-познавательных задач.

Тренинговые технологии — это система деятельности по отработке определенных алгоритмов учебно-познавательных действий и способов решения типовых задач в ходе обучения трудовому праву (тесты и практические упражнения).

В процессе обучения трудовому праву образуются различные типы организации социальных отношений между участниками образовательного процесса.

Рассмотрим подробнее каждый тип социально-дидактических отношений.

В первую очередь, типы организации социальных отношений раскрывают характер общения и способы взаимодействия, сложившиеся в процессе обучения между учителем и учениками. В педагогической традиции сформировались следующие типы социально-дидактических отношений.

Первый тип — «учитель—ученик», на протяжении столетий был ведущей дидактической моделью организации обучения. Эта модель основывалась на непосредственном контакте между учителем и учеником. «Прототипом» такого педагогического взаимодействия являются отношения между матерью и ребенком. Дидактический тип «учитель—ученик» на практике представлен различными формами и методами обучения, в которых актуализируются отношения между:

- педагогом и учеником;
- домашним учителем и учеником;
- мастером и учеником в различных сферах профессионального обучения
- индивидуальным преподаванием больному ребенку, обучением в контексте восстановительно-педагогических, коррекционных и медицинских программ.(37, с.52)

Данная модель в современных условиях проявляется во множестве форм и вариантов: это индивидуально-дидактический контакт учителя с учеником, акты стимулирования к творчеству и самостоятельности, индивидуальные обсуждения учебных проблем и консультации. Общим для них является преобладание парных педагогических взаимоотношений.

Второй тип — «преподаватель—аудитория» — это диалогическая форма обращения к большому количеству людей с целью наставления, агитации, мобилизации, просвещения (в контексте политической, идеологической, религиозной, педагогической направленности). В данном типе общения с большой аудиторией («фронтальное общение») основными формами являются выступление, проповедь, доклад, лекция. При таком типе важную роль играет момент рациональной и «экономической» подачи материала и новой информации. Этот тип аудиторного обучения характерен для высшей школы.

Третий тип — «учитель-группа», характеризуется непосредственной коммуникацией между обучающими и группой обучаемых. Здесь допустимо многостороннее переплетение коммуникативных и действенных взаимоотношений с ярко выраженными чертами кооперации.

Для четвертого типа — «учитель-средства обучения -ученик» более подходит дистанционное обучение (например, при помощи компьютера и других технических средств) при опосредованном общении учителя с учеником.

Проанализировав образовательные технологии и типы взаимодействия социально-дидактических отношений, складывающиеся в процессе обучения правовых дисциплин, в том числе и в процессе обучения трудовому праву, мы приходим к выводу, что для дальнейшего исследования нам необходимо определить цели и задачи преподавания трудового права.

Вообще, цели преподавания правовых дисциплин связаны с социальным заказом общества, зависят от уровня развития общества и ряда областей научного знания, формируются на основе государственной и общественной политики в области правового образования. Трудовое право является правовой дисциплиной, и поэтому преподавание трудового права также преследует указанную цель.

Ориентирами государственной политики являются юридические документы, действующие в области международного права, такие, как, Декларация и Программа в области культуры мира 1999 года, принятая Генеральной Ассамблей ООН, Декларация и комплексные рамки действий по воспитанию в духе мира, прав человека и демократии 1995 года, принятая Генеральной конференцией ЮНЕСКО, в области национального права, например, Конституция РФ, Федеральный Закон «Об образовании в РФ» от 29.12. 2012 года, Указ Президента РФ №2131 от 29.11.94 «Об изучении Конституции РФ в школе», региональные правовые документы.

Цели реализуются через педагогические задачи. Традиционно педагогика выделяет три задачи: образовательную, развивающую и воспитательную или задачи, направленные на передачу знаний, умений и ценностей. Правовое образование в области преподавания трудового права не является в данном случае исключением.

Задача правового образования, направленная на передачу системы правовых знаний, является образовательной задачей.

Система правовых знаний, формируемых в процессе преподавания трудового права, состоит из следующих основных элементов:

- знания фактов (действительное, невымышленное событие, явление, твердо установленное знание), мнений (суждений, выражающих оценку, отношение, взгляд на что-нибудь),
- знание понятий (знание, в котором выделяются существенные признаки; понятие состоит из *термина* и *определения*, например, понятие правовая норма имеет следующее определение - это общеобязательное, социально - определенное, представительно - обязывающее системное правило поведения);
- знание представлений (знание в образной конкретной эмоциональной форме, пример, забастовка);
- знание теории (совокупность обобщенных положений, образующих какую-либо науку или раздел ее, например, теория трудового договора), принципов (основные исходные положения какой-либо теории, учения, например, принципы трудового права), концепций (система взглядов, то или иное понимание, например, гарантии прав), идей (мысль, общее понятие о предмете или явлении, например, справедливость, конституционализм);
- значимые связи, объединяющие знание в единую систему.

Задача передачи умений и навыков является развивающей задачей.

Умение можно определить как способность делать что-либо, приобретенная с помощью знания и опыта.

Под навыком мы понимаем качество, созданное упражнениями и привычкой.

В исследованиях рассматриваются различные точки зрения на отношения, которые складываются между навыком и умением. Существует мнение, что навык — это часть умения и отличается от последнего большим автоматизмом.(41, с.141)

В методике преподавания трудового права выделяются различные группы умений и навыков, имеющие отношение к правовому образованию:

- общеучебные умения и навыки, например, умение работать с текстом, картой, схемой, графиком, таблицей;
- мыслительные или интеллектуальные умения и навыки, например, сопоставление, анализ, синтез, оценка;
- коммуникативные умения и навыки, например, ясно и понятно высказывать свое мнение;
- социальные умения, например, взаимодействовать, сотрудничать с другими людьми;
- индивидуальные умения, навыки самоконтроля, самодисциплины.

Воспитательной задачей является педагогическая задача передачи ценностей. Ценность – есть приобретенная учащимися в процессе обучения и воспитания установка или отношение к чему-либо.(41, с.32)

Для современного образования важно обратить внимание на такой содержательный педагогический компонент как конфликт ценностей, который позволяет учащимся увидеть противоречивые аспекты

человеческого поведения, научиться находить баланс и гармонию между различными интересами и ценностями.

Ценности принято классифицировать исходя из противоречия, которые в них отражаются, или взаимодополняемости, таким образом, выделяются следующие основные группы ценностей:

- общечеловеческие, национальные, региональные;
- общие и индивидуальные;
- ценности законопослушания и гражданской активности;
- ценности патриотизма и критического мышления;
- ценности сотрудничества и конкуренции;
- ценности солидарности и справедливости;
- либеральные и консервативные и т. д.(41,с.33)

В последнее время выделяется еще один ценностный компонент правового воспитания – аффективный, связанный с передачей позитивного эмоционального отношения к себе, окружающим людям, к полезной деятельности.(47)

В процессе достижения педагогических целей все три задачи должны быть сбалансированы, так как это гармонизирует образовательную деятельность. Преподаватель должен стремиться к совокупному достижению высокого качества передачи знания, умений и ценностей в процессе преподавания трудового права.

Определим содержание и структуру правового образования именно в процессе преподавания трудового права.

Содержание - основное знание учебной дисциплины, оно закладывается в стандарты образования, которое является частью закона.

Конституция в п. 5 ст. 43 законодательно закрепила введение федеральных государственных стандартов. Во исполнение этой конституционной нормы 1 декабря 2007 г. был принят Федеральный закон № 309-ФЗ «О внесении изменений в отдельные законодательные акты

Российской Федерации в части изменения понятия и структуры государственного образовательного стандарта».

В Российской Федерации устанавливаются федеральные государственные образовательные стандарты, представляющие собой совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ начального общего, основного общего, среднего (полного) общего, среднего профессионального и высшего образования образовательными организациями, имеющими государственную аккредитацию.

Этот закон серьезно скорректировал само понятие стандарта – из него был исключен обязательный минимум содержания образования, зато были введены требования к условиям обучения. Данный закон внес еще одно новшество – законодательное закрепление компетентностного подхода как базового принципа образования.

Вместо минимума закон устанавливает требования к основным образовательным программам.

Содержание образования определенного уровня и направления формулируется в учебной программе, которая является нормативным документом, очерчивающим круг основных знаний, умений и навыков, подлежащих усвоению по каждому отдельному учебному предмету в соответствии с федеральными государственными стандартами.

Под структурой понимается определенное членение содержания трудового права и зависит оно от научных принципов, которые способствуют эффективному освоению данной учебной дисциплины. Можно выделить различные группы принципов, которые помогают структурировать содержание правового образования, в том числе в процессе преподавания трудового права. К ним мы относим: философские (от простого к сложному), логические, эстетические психологические, педагогические, методические и т. д.

И, наконец, мы подошли к изучению результатов обучения трудовому праву в процессе правового образования.

Для этого приведем понятие оценки и отметки.

Оценка-это результат оценивания, условно-формальное (знаковое), количественное выражение оценки учебных достижений учащихся в цифрах, буквах или иным образом.(18)

Отметка это своеобразный ориентир, отражающий социальные требования к содержанию образования, к уровню овладения им обучающимся, действенный регулятив его учебной деятельности и социальных отношений в жизни учащегося. (18)

Оценивание является одним из важнейших компонентов правового образования, который позволяет установить эффективность учебного процесса обучения трудовому праву, отражает динамику педагогического роста учащихся. Грамотная организация оценивания - одна из самых сложных задач методики преподавания правовых дисциплин.

Оценивание помогает сформулировать цели и задачи правового образования, диагностировать уровень знаний и умений учащихся в процессе усвоения дисциплины *трудовое право*, подобрать в соответствии с целями обучения и воспитания оптимальные методы, определить эффективность образовательных средств, прогнозировать учебные потребности учащихся в процессе обучения праву, скорректировать содержание и структуру правового образования в процессе обучения трудовому праву.

Средства оценивания разнообразны. Существует большое количество методов контроля, такие, как, устный способ контроля - опрос, беседа, письменный – отзыв, реферат, научная работа, практический – опыт, лабораторная работа, графический–таблица, схема, программированный и метод наблюдения, а также видов контроля, например, текущий вид – в течение учебного занятия, тематический–по результатам системы уроков, периодический – более обобщенный, чем

тематический, итоговый – по всему курсу, экзамен – особая форма итогового контроля. (41, с. 97)

Рекомендуется учитывать основные требования к контролю процесса обучения трудовому праву:

- индивидуальный характер;
- систематичность;
- использование разнообразных методов, форм и видов контроля;
- всесторонность контроля (теория, практика, знания, умения);
- объективность;
- дифференцированный подход (исходить от степени сложности задания, уровня подготовки и способностей учащихся);
- единство требований всех преподавателей, работающих с одной группой учащихся.

Оценка является формой фиксации и выражения знания учащихся и должна отражать: значимость, всесторонность, обоснованность, объективность, взвешенность, состояние уровня знаний и умений, степень самостоятельности и творчества в процессе усвоения дисциплины *трудовое право*.

Оценка является тонким психолого-педагогическим инструментом, который имеет не только большое обучающее, но и воспитывающее значение.

Кроме традиционных средств оценивания, которые ориентированы на знание и понимание, преподавателю становятся необходимы и новые стратегии оценивания, которые направлены на развитие интеллектуальных и коммуникативных умений, решение сложных проблем и принятие взвешенных решений, применение правовых и иных социальных средств и процедур. Очевидно, что традиционные средства оценивания мало

подходят для активных и интерактивных методов, которые в настоящее время начинают широко использоваться в учебной деятельности.(42, с.34)

Подготовка и планирование учебного занятия по трудовому праву тесно связано оценением. Для создания адекватных и эффективных средств оценивания рекомендуется:

- определить ожидаемые результаты учебного занятия;
- сформулировать цель оценивания;
- иметь соответствующие стандарты оценивания;
- выделить критерии оценивания ожидаемых результатов и соотнести их со стандартами оценок;
- выбрать конкретные стратегии и способы оценивания;
- определить способ ознакомления учащихся с ожиданиями преподавателя.

В процессе обучения трудовому праву в основе оценивания лежит исследование качества образовательной деятельности, для чего следует знать и уметь использовать стратегии оценивания и способы проверки знания усвоения дисциплины. Преподаватель правовых дисциплин должен уметь устанавливать устойчивую обратную связь между участниками образовательного процесса, создавать стандарты и критерии оценивания и применять их в течение всего обучения трудовому праву в соответствии с принятыми в системе образования оценками, при этом научить учащихся самооценке. Необходимо сделать оценивание открытой деятельностью, и тогда оно станет эффективным инструментом обучения, способствующим интеллектуальному и нравственному развитию и росту учащихся.

Подводя итоги первой главы, мы приходим к следующим выводам:

1. Трудовое право как учебная дисциплина базируется на содержательном комплексе существующих в науке понятий о правовой действительности и представляет собой комплекс отобранной правовой

информации, которая с помощью адекватных возрасту и иным особенностям обучаемых методов передается в процессе обучения. Изначально она была синтезирована и представляла собой сведения о различных юридических нормах и механизме их применения в реальной жизни.

2. Учебная дисциплина трудового права представляет собой совокупность наиболее общих знаний, теорий и идей о правовом регулировании трудовых и смежных с ними отношений.

Можно выделить следующие основные отличия учебной дисциплины трудового права от науки:

- учебная дисциплина является вторичной по отношению к науке, так как базируется на ее достижениях.
- учебная дисциплина не использует теорий и гипотез, а оперирует только общепризнанными положениями.

3. Образовательный процесс преподавания трудового права – педагогически обоснованное, последовательное, непрерывное изменение состояний субъектов обучения трудовому праву в специально организуемой среде с целью достижения ими образовательных результатов.

4. Образовательный процесс преподавания трудового права имеет целевые, содержательные, деятельностные, организационные, технологические, временные и иные характеристики, каждая из которых представляет собой описание структурных элементов общей образовательной системы.

## Глава 2. Методические аспекты преподавания дисциплины "Основы трудового права"

### 2.1. Методика преподавания дисциплины "Основы трудового права"

В первой главе нами были раскрыты основные понятия, такие как понятие трудового права, его функции, содержание и организация образовательной деятельности в процессе обучения трудовому праву. Мы пришли к выводу, что образовательный процесс преподавания трудового права является педагогически обоснованным, последовательным, непрерывным изменением состояний субъектов обучения трудовому праву в специально организуемой среде с целью достижения ими образовательных результатов. А так как трудовое право является юридической дисциплиной, следовательно для изучения вопроса о методике преподавания юридических дисциплин нам необходимо раскрыть понятие *метод*, описать систему методов и приемов преподавания юридических дисциплин.

В прямом смысле *метод* обозначает (от греч. «met» – путь исследования, теория, учение) способ, с помощью которого познается окружающая действительность или достигаются конкретные цели. По мнению Ф. Бэкона (1561–1626), известного мыслителя эпохи нового времени, метод – это фонарь, освещающий путь ученого в темноте. Действительно, выбранный метод достижения определенных целей порой играет важную роль в жизни человека, позволяя ему быстро достичь желаемого результата.(27, с.68)

Для того, чтобы решать основные задачи правового образования и воспитания молодежи, в области правового обучения выработалась своя

система методов. Следовательно, *методы обучения праву* можно рассматривать как способы взаимосвязанной деятельности преподавателя и обучающихся, направленные на достижение целей правового образования, воспитания и развития обучаемых.

Используя различные методы обучения, мы совершаем определенные действия, которые направлены на то, чтобы решить поставленные задачи. Они являются составляющими понятия «методические приемы».

*Методический прием* – это частное средство, с помощью которого в совокупности с другими средствами реализуется тот или иной способ познания правовой действительности и приобретения навыков в области права. Так, преподаватель формулирует перед обучаемыми определенную проблему, предлагает подумать над рядом проблемных вопросов и т. д.

Например, выделяют письменно-графические приемы. Их использование связано с составлением схем, графиков, сравнительно-юридических таблиц и т. д.

В современных словарях понятие *методика* имеет несколько значений, можно выделить два из них близких по смыслу:

- а) совокупность методов, приемов целесообразного проведения какой-либо работы,
- б) исследование закономерностей обучения определенному учебному предмету.

Наиболее значимыми компонентами методики преподавания юридических дисциплин являются:

- рационализация предмета, постановка целей и задач преподавания права,
- отбор содержания и структурирование предмета права,
- определение методов и приемов обучения праву,
- определение и использование средств оценивания,

- планирование учебной деятельности.

Методы обучения как упорядоченные взаимосвязанные способы педагогической деятельности преподавателя и учебной деятельности обучающихся по достижению образовательных целей могут быть представлены в различных классификациях в зависимости от выбора основного критерия. Классификация методов обучения — это упорядоченная по определенному основанию (признаку) их система. Методы обучения классифицируют с целью рационализации и повышения качества учебно-воспитательного процесса. В современной дидактике известны многие классификации методов, но существует понимание того, что не следует стремиться установить единую и неизменную систему. Обучение является чрезвычайно подвижным и многофакторным процессом, поэтому система методов должна быть динамической, чтобы отражать эту подвижность.

Классификация *по источнику знаний* берет начало в древних философских и педагогических системах. Таких источников издавна известно три: практическая деятельность, наглядность, слово.

Соответственно выделяют практические методы обучения (упражнение, практическая и лабораторная работа, производственная практика, опыт), наглядные (иллюстрация, демонстрация, наблюдение, видеометод), словесные (объяснение, лекция, семинар, диспут, дискуссия, коллоквиум, работа с книгой).

Одна из исторически ранних классификаций методов обучения — классификация методов обучения *по уровню активности учащихся*. Согласно ей методы обучения делятся на пассивные и активные в зависимости от степени включенности обучающихся в учебную деятельность. К пассивным относятся методы, при которых учащиеся только слушают и смотрят, к активным — методы, организующие и стимулирующие самостоятельную работу учащихся.

В классификации методов обучения *по дидактической цели* выделяют следующие методы: приобретения новых знаний; формирования умений и навыков; применения знаний; закрепления и проверки знаний, умений, навыков.

При такой классификации методов в известной степени устраняется разрыв между отдельными их группами; деятельность преподавателя направляется на решение дидактических задач.

В классификации методов обучения *по характеру познавательной деятельности учащихся* методы обучения подразделяются в зависимости от характера познавательной деятельности учащихся, уровня их мыслительной активности при усвоении изучаемого материала.

Выделяют следующие методы: объяснительно-иллюстративные (информационно-рецептивные); репродуктивные; проблемного изложения; частично-поисковые (эвристические); исследовательские (Таблица 1).

Таблица 1

Группы методов обучения

<b>Первая группа методов</b>			
По источнику передачи и восприятия учебной деятельности	По логике передачи и восприятия информации	По степени самостоятельности мышления	По степени управления учебной работой
Словесные	Индуктивные	Репродуктивные	Под руководством преподавателя
Наглядные	Дедуктивные	Проблемно-поисковые	Самостоятельная работа обучаемых
Практические			
<b>Вторая группа методов</b>			
Методы стимулирования интереса к учению		Методы стимулирования ответственности и долга	
Познавательных игр		Убеждения в значимости учения	
Учебных дискуссий		Предъявления требований	

Создание эмоционально- нравственных ситуаций Организационно-деятельностные игры	Поощрения и наказания	
<b>Третья группа методов</b>		
Методы устного контроля и самоконтроля	Методы письменного контроля и самоконтроля	Методы практического контроля и самоконтроля
Индивидуальный опрос	Письменные контрольные работы	Машинный контроль
Фронтальный опрос	Письменные зачеты	Контрольно-лабораторный контроль
Устные зачеты	Письменные экзамены	
Устные экзамены	Письменные работы	

Предлагаемая классификация методов обучения является относительно целостной потому, что она учитывает все основные структурные элементы деятельности (ее организацию, стимулирование и контроль). В ней целостно представлены такие аспекты познавательной деятельности, как восприятие, осмысление и практическое применение. Она учитывает все основные функции и стороны методов, выявленные к данному периоду педагогической наукой, не отбрасывая ни одну из них. Но она не просто механически соединяет известные подходы, а рассматривает их во взаимосвязи и единстве, требуя выбора их оптимального сочетания. Наконец, предлагаемый подход к классификации методов не исключает возможности дополнения его новыми частными методами, возникающими в ходе совершенствования процесса обучения в современной школе.

Согласно классификации методов обучения на основе целостного подхода к процессу обучения методы обучения делятся на три группы:

1) методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности;

2) методы стимулирования и мотивации учебно-познавательной деятельности;

3) методы контроля и самоконтроля учебно-познавательной деятельности.

Первая группа включает следующие методы:

- перцептивные (передача и восприятие учебной информации);
- словесные (лекция, семинар, беседа и др.);
- наглядные (демонстрация, иллюстрация);
- практические (опыт, упражнение, выполнение заданий);
- логические, т. е. организация и осуществление логических операций (индуктивные, дедуктивные, аналогии и т. д.);
- гностические (исследовательские, проблемно-поисковые, репродуктивные);
- самоуправление учебными действиями (самостоятельная работа с книгой, приборами и проч.).

Ко второй группе относятся:

- методы формирования интереса к обучению (деловая игра, учебная дискуссия, создание проблемных ситуаций и др.);
- методы формирования чувства долга и ответственности (одобрение, поощрение, порицание и т. п.).

К третьей группе отнесены различные методы:

- устной, письменной и компьютерной проверки знаний, умений и навыков;
- самоконтроля собственной учебно-познавательной деятельности (см. Таблицу 1).

Проблема эффективности обучения праву оказывает большое влияние на методы обучения и поиски наиболее продуктивных методов обучения. Поэтому система методов обучения праву выделяет пассивные, активные и интерактивные методы, исходя из такого критерия

как уровень вовлеченности учащихся в учебную деятельность, в образовательный процесс обучения праву.

Под *методикой* мы понимаем некий готовый "рецепт", алгоритм, процедуру для проведения каких-либо нацеленных действий. Данное понятие очень родственно понятию технологии. Конкретизация приемов и задач отличает *методику* от *метода*. Например, математическая обработка данных правового эксперимента может объясняться как метод (математическая обработка данных), а конкретный выбор критериев, например, правовых и (или) математических характеристик – как методика.

Для описания методики преподавания правовой дисциплины «Основы трудового права» рассмотрим понятие *методики в правовом образовании*.

*Методика в правовом образовании* – описание конкретных приёмов, способов, техник педагогической деятельности в отдельных образовательных процессах обучения праву; «собираение правил воспитательной деятельности»(37).

В соответствии с этим определением, методика обучения в процессе преподавания права включает в себя:

- цели обучения,
- образовательные цели,
- развивающие цели,
- воспитательные цели,
- практические цели,
- принципы обучения,
- содержание обучения,
- методы обучения, включающие общие методы обучения и частные методы обучения.

Следовательно, все вышесказанное характерно и для преподавания дисциплины «Основы трудового права».

Для изучения конкретных методических приемов в процессе обучения предмету «Основы трудового права» определим место данной дисциплины в учебном процессе преподавания правовых дисциплин.

Правовая дисциплина «Основы трудового права» относится к вариативной части профессионального цикла и является обязательной дисциплиной для подготовки бакалавров по различным направлениям обучения и профильной направленности (например, «Менеджмент» профиль «Управление человеческими ресурсами», «Профессиональное обучение» профиль «Правоведение и правоохранительная деятельность» и др.)

Целями освоения данной дисциплины является:

- приобретение знаний об основных требованиях и положениях норм действующего законодательства в области трудовых правоотношений;
- формирование достаточного уровня правовой культуры, знаний в области действующего трудового законодательства Российской Федерации;
- ознакомление с действующим трудовым законодательством Российской Федерации;
- приобретение навыков применения норм трудового права в конкретной ситуации.

Задачи дисциплины «Основы трудового права»:

- формирование целостного представления о трудовом праве как элементе системы российского права;
- формирование знаний в области трудового права, приобщение их к решению актуальных проблем в области труда и занятости;
- формирование знаний основных правовых категорий и понятий в трудовых правоотношениях, необходимых для реализации норм трудового права;
- формирование умения работать с нормативно-правовыми документами, оценивать правовые ситуации.

Предметом освоения этой дисциплины являются трудовые отношения и отношения, непосредственно связанные с ними: организационно-управленческие, контрольно-надзорные, по рассмотрению трудовых споров, по трудоустройству и обеспечению занятости населения, по подготовке и повышению квалификации кадров; по организации труда и управлению трудом; по взаимной материальной ответственности сторон трудовых отношений.

Под методическим обеспечением правовой дисциплины, как отмечается в работе М.В. Чередниковой, Е.В. Евпловой, Е.В. Гнатышиной, понимается планирование, разработка и создание оптимальной системы (комплекса) учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения, необходимых для полного и качественного профессионального обучения обучающихся в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой предмета.(37)

Создание системы учебно-методической документации для успешного обеспечения процесса преподавания дисциплины «Основы трудового права» и средств правового обучения основам трудового права основывается на определенных критериях.

Комплексное методическое обеспечение теоретического обучения основам трудового права – планирование, разработка и создание оптимальной системы (комплекса) учебно-методической документации и учебно-методических средств обучения основам трудового права, необходимых для полного и качественного профессионального обучения учащихся в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой предмета «Основы трудового права».

К учебно-методической документации профессионального обучения относятся: ФГОС ВО/СПО, учебный план, учебная программа, перспективно-тематический план, планы уроков, перечень производственных работ и т.д., а также средства обучения (учебники,

методические разработки по темам, методические рекомендации, методические пособия).

Основу учебно-методического обеспечения предмета «Основы трудового права» составляют средства обучения, являющиеся одним из важнейших компонентов учебно-воспитательного процесса.

Под средствами обучения понимаются материальные и идеальные объекты, которые вовлекаются в педагогический процесс в качестве носителей информации и инструмента деятельности педагога и обучающихся().

Средства обучения в процессе преподавания предмета «Основы трудового права» можно подразделить на визуальные (учебная литература, опорные конспекты и т.д.), слуховые, технические (интерактивные средства обучения), зрительно-слуховые (аудио-видеопродукция). Основными средствами обучения предмету «Основы трудового права» являются: учебная литература, учебники, правовые интернет-порталы «Гарант» и « Консультант» +, практикумы и Case-stady по предмету, учебные пособия, методические указания, учебные плакаты, методические карты, инструкции.

Рассмотрим основные функции средств обучения в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права»:

1) повышают степень наглядности, делают доступным для учащихся учебный юридический материал, который без применения средств обучения может быть труднодоступным или вообще недоступным;

2) помогают удовлетворить и в максимальной степени развить познавательные интересы учащихся, что позволяет повысить темп изучения и освоения учебного материала;

3) являются источником информации, освобождая педагога от кропотливой технической работы;

4) являются средством управления познавательной деятельности обучающихся со стороны педагога.

*Например, в процессе изучения темы «Отдельные виды трудовых договоров» дисциплины «Основы трудового права» можно использовать составление схем, решение проблемных ситуаций, анализ различных видов трудовых договоров, моделирование проектов договоров с определенными условиями и т.д.*

В процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права» используются различные формы проведения учебных занятий. Слово *форма* означает наружный вид, внешнее очертание(). Формы проведения занятий достаточно разнообразны. В частности, к формам проведения занятий по предмету *Основы трудового права* относят лекции, семинары, практические занятия, коллоквиумы, лабораторные работы, конференции, диспуты, круглые столы и т.п.

Следовательно, организационные формы обучения – это варианты непосредственного и опосредованного педагогического общения между педагогом и обучающимися в учебно-воспитательном процессе преподавания основ трудового права. Успех и эффективность образовательного процесса обучения праву зависит от умелого использования разнообразных форм организации образовательного процесса.

Важным моментом образовательного процесса в ходе обучения основам трудового права является методика осуществления контроля в процессе теоретического и практического обучения.

Под контролем понимается завершающий этап учебного процесса: урока, изучения темы, изучения раздела, изучения предмета.

Задачи контроля в процессе обучения основам трудового права: выявление уровня усвоения дисциплины, объема, глубины и действенности усвоенного предметного содержания; получение информации о характере учебной деятельности обучающихся, об уровне

самостоятельности и активности обучающихся в учебном процессе; определение эффективности применяемых педагогом содержания, методов, средств и форм организации обучения основам трудового права.

Определим функции контроля в процессе обучения трудовому праву:

1) *воспитательная* (способствует дисциплинированности и ответственности, формированию самоконтроля);

2) *обучающая* (усиливается стремление к познанию новых фактов, явлений, к расширению правовых знаний);

3) *развивающая* (активизируется память, внимание, мышление).

Результатом контроля освоения дисциплины *Основы трудового права* является принятие педагогом решения, направленного на коррекцию учебного процесса преподавания основ трудового права: поиск нового содержания предмета, новых методов обучения праву, изменение содержания и процедуры контроля, организация индивидуальной помощи обучающимся и т.п..

Показателями оценки качества обучения предмету *Основы трудового права* являются качественные и выполненные в срок все виды работ, предусмотренные программой обучения основам трудового права.

Из специфических форм организации контроля обучения основам трудового права можно отметить рейтинговый контроль работ обучающихся, самоконтроль и взаимоконтроль учащихся, промежуточную аттестацию обучающихся.

Одной из форм контроля является устный опрос, при котором устанавливается контакт между преподавателем и обучающимися, в процессе которого преподаватель получает информацию об индивидуальном усвоении обучающимися учебного материала. Различают следующие виды устных опросов как – фронтальный, индивидуальный и комбинированный.

*Например, опрос по заранее разработанным вопросам к теме Трудовой договор, доклады по дополнительным вопросам, упражнения на*

*составления проекта трудового договора можно использовать по теме «Трудовой договор», а также можно использовать различные тестовые задания, определяющие уровень усвоения материала.*

Практическая проверка занимает особое место в системе контроля освоения обучающимися основ трудового права, позволяет выявить умение применять ими полученные знания на практике, степень овладения необходимыми умениями, компонентами деятельности. В процессе выполнения практических заданий по трудовому праву, обучающиеся обосновывают принятые решения, что позволяет установить уровень усвоения теоретических знаний по трудовому праву, т.е. одновременно с проверкой умений в области трудового права осуществляется и проверка правовых знаний.

Таким образом, в ходе изучения курса «Основы трудового права» должны быть достигнуты поставленные цели:

- приобретение знаний об основных требованиях и положениях норм действующего законодательства в области трудовых правоотношений,
- приобретение навыков применения норм трудового права в конкретной ситуации, самостоятельное выполнение работ, соблюдение требований
- формирование умений использовать действующее законодательство в сфере трудового права при профессиональном самоопределении.

## 2.2. Методическое обеспечение темы " Трудовой договор" в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права»

Под *методическим обеспечением темы предмета*, понимается планирование, разработка и создание конспекта урока в соответствии с требованиями учебно-методической документации и с использованием необходимых для данной темы учебно-методических средств обучения, необходимых для полного и качественного проведения занятия с обучающимися в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой предмета.

Подготовительная работа преподавателя предмета «Основы трудового права» состоит из 2-х этапов:

- перспективная подготовка – к разработке предмета «Основы трудового права»
- текущая – подготовка к занятию «Трудовой договор».

Перспективная подготовка педагога к занятиям включает изучение преподавателем ФГОС, учебного плана предмета *Основы трудового права*, рабочего учебного плана, типового учебного плана, примерной учебной программы по дисциплине. Преподаватель изучает также новые учебники и учебные пособия по трудовому праву, отраслевые журналы «Государство и право», «Занятость населения» и др. Большое внимание педагогу необходимо уделить подготовке презентаций, наглядным материалам. Перспективная подготовка к изучению темы «Трудовой договор» начинается с определения данной темы в учебном процессе по предмету «Основы трудового права», содержанию темы, а также количества отведенных на нее часов ( Приложение 1).

Текущая подготовка заключается в анализе результатов предыдущих занятий по основам трудового права, осознании значения и целей

предстоящего урока, установлении учебного материала, нормировании времени изучения учебного материала.

После этого разрабатывается методика проведения урока по теме «Трудовой договор» и изучения материала по теме, составляется план занятия и конспект.

В конспекте занятия «Трудовой договор» есть заголовочная часть, которая включает в себя тему и план занятия по теме «Трудовой договор», тема занятия «Трудовой договор» должна соответствовать тематическому плану, учебной программе курса «Основы трудового права».

План урока – это заранее намеченный порядок, последовательность рассмотрения изучаемой темы «Трудовой договор». Он представляет собой перечень вопросов, подлежащих рассмотрению в ходе занятия по теме «Трудовой договор». План занятия по теме «Трудовой договор» может быть простым (перечень вопросов) или развернутым (детальный перечень вопросов и подвопросов). Конспект непосредственно содержит основную часть занятия по теме «Трудовой договор». В конспекте урока представлены тезисы лекции, позволяющие в лаконичной форме раскрыть содержание темы «Трудовой договор». Конспект урока содержит библиографический список. Методическая часть урока, состоит из элементов, представляющих собой виды деятельности преподавателя и учащегося. На этапе актуализации педагог может предусмотреть решение типовых задач, письменные/устные упражнения, опрос, демонстрацию фильма... На этапе формирования нового – запланировать объяснение учебного материала.

Методические рекомендации определяют содержание и структуру практических занятий по методике обучения основам трудового права. Каждое занятие состоит из двух частей: теоретической и практической. Практическая часть занятия по теме *Трудовой договор* требует от студентов постановки и решения правовых задач конкретного занятия по основам трудового права путем анализа содержания материала по этой

теме и обоснованного выбора эффективных приемов и средств деятельности педагога и обучающихся. Выполнение практического задания в малых группах в ходе занятия по теме *Трудовой договор* опирается на теоретические основы методической науки преподавания трудового права, предполагает тесную связь с методикой преподавания права, педагогикой, психологией.

В ходе изучения основ трудового права теоретические знания, необходимые для практических занятий, могут быть даны в методических рекомендациях в виде перечня вопросов «для обсуждения и самопроверки», которые студенты могут извлечь из материала соответствующей лекции и путем самостоятельного изучения рекомендованной литературы.

В качестве примера методического обеспечения разработаем примерную модель комбинированного занятия по теме *Трудовой договор* в процессе изучения предмета *Основы трудового договора*.

***Примерная модель занятия по теме Трудовой договор*** в процессе преподавания дисциплины *Основы трудового права*.

Тип урока: *комбинированный ( лекция + работа в малых группах)*

Цели урока:

образовательные:

- углубление знаний по трудовому праву;
- изучение нового понятия *трудовой договор*;
- использование трудового законодательства в практической деятельности;

развивающие:

- развитие навыков самостоятельного анализа правовых понятий;
- развитие умения пользования действующим законодательством;
- развитие навыков работы с другими источниками;

- получение практических навыков по правоприменению полученных знаний.

воспитательные:

- воспитание уважения к закону у обучающихся;
- воспитание правовой грамотности и правосознания.

Задачи:

- овладение учащимися основами теоретических и, по возможности, практическими знаниями по трудовому законодательству;
- вовлечение школьников в активную работу по изучению законодательства;
- пропаганда правовых знаний;
- оказание помощи в социальной адаптации выпускников.

Образовательные технологии:

Информационно-коммуникационная, работа в малых группах, коллективного обучения, опережающей самостоятельной работы, проектная.

Наглядные и технические средства: Мультимедийная презентация, образцы договоров

Оборудование: мультимедийная установка.

Дидактический материал:

Основная литература:

1. Дуб М.М. *Основы трудового права: учеб. Пособие.* – Калининград: Изд-во БГАРФ, 2014. – 140 с.

2. *Трудовое право: учебное пособие для прикладного бакалавриата / А. Я. Рыженков, В. М. Мелихов, С. А. Шаронов.* – 2-е изд., перераб. и доп. - М.: Юрайт, 2015. – 206 с. – (Бакалавр. Прикладной курс)

3. *Конструктор договоров.* URL: <http://www.quickdoc.ru>  
Информационно правовой портал. URL: <http://base.garant.ru>

### Знания, умения, навыки, приобретенные во время урока:

Обучающийся должен:

*знать:* понятие и значение трудового договора; содержание трудового договора; порядок заключения трудового договора;

*уметь:* заполнять трудовой договор; работать с различными правовыми источниками, составлять резюме

*владеть:* навыками анализа содержания трудового договора в соответствии с действующим законодательством.

### **Ход занятия**

1. Организационный момент
2. Объявление целей и задач урока
3. Тезисы лекции

*План лекции:*

- a. Понятие трудового договора.*
- b. Виды трудовых договоров.*
- c. Содержание трудового договора.*
- d. Порядок заключения трудового договора*
4. Работа с малыми группами
5. Обобщение изученного материала на занятии
6. Подведение итогов и задания самостоятельной работы на дом.

*Вступительное слово преподавателя:*

Тема занятия: Понятие и содержание трудового договора. Виды трудового договора Понятие Гражданско-правового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.

Наша с вами задача дать понятие трудового договора, определить признаки ТД и научиться отличать его от иных видов договоров. Узнать, какие возможности предоставляет действующее законодательство при

заключении договора, и какие гарантии есть у граждан при расторжении трудового договора?

**Краткие тезисы лекции: *Понятие трудового договора***

1.Трудовой договор - это 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, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие у данного работодателя. Согласно трудовому законодательству Трудовые договоры могут заключаться:

- 1) на неопределенный срок;
- 2) на определенный срок не более пяти лет (срочный трудовой договор), если иной срок не установлен Трудовым Кодексом РФ и иными федеральными законами.

Срочный трудовой договор заключается, когда трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения.

Срочный трудовой договор заключается:

на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, за которым в соответствии с трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, трудовым договором сохраняется место работы;

на время выполнения временных (до двух месяцев) работ;

для выполнения сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода (сезона);

с лицами, направляемыми на работу за границу и другими категориями работников.

Если в трудовом договоре не оговорен срок его действия, то договор считается заключенным на неопределенный срок.

В случае, когда ни одна из сторон не потребовала расторжения срочного трудового договора в связи с истечением срока его действия и работник продолжает работу после истечения срока действия трудового договора, условие о срочном характере трудового договора утрачивает силу и трудовой договор считается заключенным на неопределенный срок.

Трудовой договор, заключенный на определенный срок при отсутствии достаточных к тому оснований, установленных судом, считается заключенным на неопределенный срок.

Запрещается заключение срочных трудовых договоров в целях уклонения от предоставления прав и гарантий, предусмотренных для работников, с которыми заключается трудовой договор на неопределенный срок.

2.Содержанием трудового договора являются все его условия. Условия Трудового договора могут быть как существенными (обязательными), так и дополнительными (факультативными).

В трудовом договоре указываются:

- фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор;

- сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица;

- идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями);

- сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями;

- место и дата заключения трудового договора.

Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения;

- трудовая функция;

- дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с Трудовым Кодексом или иным федеральным законом;

- условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты);

- режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя);

- компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;

- условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы);
- условие об обязательном социальном страховании работника.

Работа с группой: сгруппируйте условия Трудового договора указанные на доске.

### 3. Заключение Трудового договора.

#### *1 этап – собеседование*

Сторонами трудового договора являются работник и работодатель.

В качестве работодателя могут выступать физические лица – Индивидуальные предприниматели и юридические лица, как коммерческие так и не коммерческие.

В качестве работника может выступать только физическое вменяемое лицо, достигшее 16 лет. Трудовой кодекс допускает сокращение трудового возраста до 15 (14) лет при работе в свободное от учебы время и с письменного согласия родителей и органов опеки и попечительства.

При трудоустройстве возможно прохождение устного собеседования или допускается предоставление письменного резюме.

Резюме – это документ, отражающий сведения о соискателе работы.

На сегодняшний день не предусмотрена единая формы резюме, но на практике, в резюме включаются следующие разделы:

- Личные данные кандидата
- Предыдущий опыт работы
- Полученное образование
- Профессиональные навыки
- Дополнительные сведения

#### *2 этап – предоставление документов*

##### Документы, предоставляемые при приеме на работу

- паспорт или иной документ, удостоверяющий личность;

- - трудовая книжка (за исключением случаев, когда трудовой договор заключается впервые или работник поступает на работу на условиях совместительства);
- - страховое свидетельство государственного пенсионного страхования;
- - документы воинского учета - для военнообязанных и лиц, подлежащих призыву на военную службу;
- - документ об образовании, о квалификации или наличии специальных знаний - при поступлении на работу, требующую специальных знаний или специальной подготовки.

### *3 этап – оформление трудового договора*

При заключении Трудового договора ТК РФ установлены следующие гарантии:

- запрещается необоснованный отказ при приеме на работу;
- запрещается отказывать в приеме на работу работникам, приглашенным в порядке перевода от другого работодателя;
- запрещается отказывать в приеме на работу женщине по мотивам, связанным с беременностью или наличием детей.

Трудовой договор оформляется в письменной форме, в двух экземплярах, один из которых находится у работодателя, а другой – вручается работнику.

Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним договор в письменной форме не позднее трех дней с момента допуска к выполнению трудовой функции.

Работа с группой: заполнение образца Трудового договора.

### *4 этап – подписание трудового договора*

Трудовой договор вступает в силу со дня его подписания сторонами либо со дня фактического допущения работника к выполнению трудовых обязанностей.

В российском трудовом праве следует отличать от трудовых договоров договоры гражданско-правовые. *Гражданско-правовой договор* — это соглашение:

- между физическим лицом (физическими лицами) и другим физическим лицом (физическими лицами),
  - или между физическим лицом (физическими лицами) и юридическим лицом (юридическими лицами),
  - или между юридическим лицом (юридическими лицами) и другим юридическим лицом (юридическими лицами);
- согласно которому, возникают, изменяются или прекращаются взаимные права и обязанности сторон по договору.

Гражданско-правовым договором является любой договор, заключенный в соответствии с Гражданским кодексом РФ и условия которого не противоречат действующему гражданскому законодательству.

#### *Виды гражданско-правовых договоров*

Гражданско-правовые договоры можно разделить на следующие виды (группы):

- имущественные договоры, связанные с передачей имущества. Это например, договоры поставки, купли/продажи, мены, дарения;
- договоры о выполнении работ. Например, договор подряда;
- договоры об оказании услуг. Например, договоры об оказании услуг хранения, страхования, перевозки.

#### *Отличия Гражданско-правового договора от Трудового договора*

Гражданско-правовой договор имеет ряд принципиальных отличий от трудового договора. Главные отличия заключаются в следующем:

- По договорам оказания услуг или выполнения работ исполнитель (подрядчик) обязуется выполнить конкретное задание заказчика, которое уже известно в момент заключения договора.

По трудовому договору сотрудник занимает конкретную должность в соответствии со штатным расписанием, работает по определенной профессии, специальности и выполняет все поручения работодателя по мере их поступления.

В гражданско-правовых отношениях приоритетом является конкретный результат, а в трудовых отношениях работодателя, прежде всего, интересует сам процесс трудовой деятельности работника.

- В трудовых отношениях работник занимает подчиненное положение по отношению к работодателю. В гражданско-правовых отношениях соблюдается принцип равенства обеих сторон по гражданско-правовому договору.
- Исполнители и подрядчики самостоятельно определяют порядок выполнения возложенных на них договором обязанностей и делают это за свой счет. Работник же должен следовать правилам внутреннего трудового распорядка, установленным нанимателем, в том числе сотрудник должен соблюдать режим рабочего времени. Кроме этого, работодатель обязан обеспечить работника всем необходимым для выполнения трудовых обязанностей, выплачивать компенсацию за использование сотрудником в работе своего имущества и возмещать иные расходы персонала, осуществленные в интересах нанимателя.
- Свою трудовую функцию работник всегда выполняет лично. Участвуя в гражданских правоотношениях, исполнитель (подрядчик) имеет право привлечь к исполнению гражданско-правового договора третьих лиц.
- Исполнители и подрядчики получают не заработную плату, а предусмотренное договором вознаграждение, которое выплачивается не каждые полмесяца, как заработная плата, а в порядке, установленном договором на основании акта выполненных работ (оказанных услуг).

- По трудовому договору работник несет полную материальную ответственность лишь в случаях, предусмотренных ст. 243 ТК РФ (например, недостача ценностей, причинение ущерба и др.). Исполнители и подрядчики обязаны в полном объеме возместить причиненные ими убытки.
- *Трудовой договор* может быть срочным только в строго определенных случаях. Гражданско-правовой договор, предусматривающий выполнение работ или оказание услуг, заключается на определенный срок или до возникновения результата.
- Если с физическим лицом заключен гражданско-правовой договор, то на него не действуют гарантии, которые предусмотрены трудовым законодательством в отношении сотрудников, работающих по трудовому договору.

Например, такими гарантиями являются:

- гарантии при выплате заработной платы (не реже двух раз в месяц);
- гарантии при временной нетрудоспособности (сохранение места работы, оплата больничных листов);
- возмещение расходов при использовании личного имущества;
- гарантии при использовании отпусков (сохранение места работы, выплата отпускных);
- гарантии для лиц, совмещающих работу с обучением (сохранение места работы, отпуска);
- гарантии при расторжении трудового договора (выходное пособие, преимущественное право на оставлении на предприятии);
- гарантии при направлении в командировку (сохранение места работы, оплата расходов).

Обобщение изученного на уроке (контроль знаний):

1. Что узнали о трудовом договоре на этом занятии?
2. Кто является сторонами в трудовом договоре

3. Что является существенными условиями трудового договора?  
А что факультативными?
4. Что такое *резюме*? Как правильно составить резюме?
5. Дайте определение гражданско-правовому договору. В чем отличие гражданско-правового договора от трудового договора?

### **Подведение итогов занятия**

Подводя итог занятия, необходимо сказать, о выполнении поставленных в начале занятия целей и задач и приобретенных навыках (например, учились заполнять трудовой договор и различать его условия). Полученные знания и приобретенные умения обязательно помогут при трудоустройстве.

Задание на дом: дома вам необходимо самостоятельно рассмотреть основания расторжения Трудового договора и сгруппировать их в таблицу.

Самостоятельная работа: Заполнить таблицу:

Таблица 2

Отличие трудового договора от иных видов договоров в сфере труда

<i><b>Отличительный признак</b></i>	<i><b>Трудовой договор</b></i>	<i><b>Гражданско-правовые договоры</b></i>

Таким образом, реализуя на практике примерную модель занятия по теме: «Трудовой договор в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права» учащиеся познают не только теоретическую сторону изучения основ трудового права как юридической дисциплины, но прикладной её характер (полный перечень заданий и критерии оценивания в Приложении 2). Поэтому необходимо активно использовать наряду с традиционными формами и методами обучения (лекции, семинарские

занятия, лабораторные работы и т. д.), активные и интерактивные методы обучения, такие как ролевые и деловые игры, навыки тренинги, проблемные ситуации и многое другое.

*По второй главе можно сделать следующие выводы:*

1. В первом параграфе мы проанализировали методику преподавания трудового права, изучили понятийный аппарат, который лег в основу нашей работы над второй главой:

- ✓ *термин метод* – обозначает (от греч. «met» – путь исследования, теория, учение) способ, с помощью которого познается окружающая действительность или достигаются конкретные цели;
- ✓ *методический прием* – это частное средство, с помощью которого в совокупности с другими средствами реализуется тот или иной способ познания правовой действительности и приобретения навыков в области права;
- ✓ *методика-совокупность* методов, приемов целесообразного проведения какой-либо работы.

Определили, что наиболее значимыми компонентами методики преподавания юридических дисциплин, включая *Основы трудового права*, являются: рационализация предмета *Основы трудового права*, постановка целей и задач преподавания основ трудового права, отбор содержания и структурирование предмета основ трудового права, определение методов и приемов обучения трудовому праву, определение и использование средств оценивания, планирование учебной деятельности.

2. Во втором параграфе мы раскрыли понятие *методическое обеспечение темы Трудовой договор* в процессе преподавания дисциплины *Основы трудового права*, которое нами понимается как планирование, разработка и создание конспекта занятия по теме *Трудовой договор* по предмету *Основы трудового права* в соответствии с требованиями учебно-методической документации и с использованием необходимых для данной

темы учебно-методических средств обучения, необходимых для полного и качественного проведения занятия с обучающимися в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой предмета и разработали примерную модель комбинированного занятия по теме *Трудовой договор*, в котором описаны ход занятия, тезисы лекций, работа в малых группах, контроль знаний.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Подводя итоги нашего исследования, хотелось бы отметить следующее: проблеме совершенствования юридического уделяется достаточно внимания. Трудовое право-важнейшая отрасль российского права, которая изучается не только на юридических факультетах вузов, но в процессе преподавания в общеобразовательных учреждениях. Трудовое право как отрасль, наука и учебная дисциплина имеют достаточно давнюю историю своего возникновения и развития. Но отдельных методик преподавания трудового права не существует.. Следовательно, существуют проблемы в формировании методики преподавания трудового права и методическом обеспечении отдельных занятий

Однако при решении указанной проблемы не следует забывать о том, что современный образовательный процесс требует от преподавателей не только поиска и внедрения новых средств, форм, но и умения оригинально использовать достаточно известные, иногда незаслуженно забытые старые формы и методы проведения занятий.

При изучении учебной и научной литературы мы обнаружили, что в профессиональном образовании при обучении трудовому управу возникает ряд противоречий: на уровне науки – несоответствие, возникающее между большим количеством теоретических исследований трудового права как отрасли и незначительным числом методик его преподавания; на уровне системы преподавания трудового права как правовой дисциплины – рассогласованность между высокими требованиями к профессиональному самоопределению будущих выпускников и отсутствием разработанных методик эффективного усвоения материала. Это определило следующую цель: проанализировать трудовое право как отрасль права и учебную

дисциплину, изучить методические аспекты преподавания трудового права как правовой дисциплины.

Исследованию этих вопросов мы и решили посвятить наше квалификационное исследование.

В ходе выполнения выпускной квалификационной работы мы поставили следующие задачи: изучить трудовое право как отрасль российского права и учебный предмет; проанализировать содержание и организацию образовательного процесса в системе обучения праву; рассмотреть методику преподавания дисциплины "Основы трудового права"; разработать и охарактеризовать методическое обеспечение темы "Трудовой договор" в процессе преподавания дисциплины «Основы трудового права».

Для решения первой задачи мы определили, что трудовое право как отрасль российского права тесно связано с такими отраслями как конституционное право, гражданское право, право социального обеспечения. Как наука, трудовое право занимается изучением методологических подходов к изучению основ понятий и процессов трудового права, имеет много противоречий и пробелов, тогда как учебная дисциплина трудовое право, лишена пробельности и занимается изучением и рассмотрением основных тем и вопросов, которые закреплены в федеральном образовательном стандарте. Задачами учебной дисциплины в ходе преподавания трудового права является формирование у учащихся определенных компетенций.

Для решения второй задачи мы проанализировали содержание и организацию учебного процесса при обучении трудовому праву, и пришли к выводу, что образовательный процесс преподавания трудового права – педагогически обоснованное, последовательное, непрерывное изменение состояний субъектов обучения трудовому праву в специально организуемой среде с целью достижения ими образовательных результатов. А также образовательный процесс преподавания трудового

права имеет целевые, содержательные, деятельностные, организационные, технологические, временные и иные характеристики, каждая из которых представляет собой описание структурных элементов общей образовательной системы.

Во второй главе нашего исследования нами была изучена методика преподавания дисциплины *Основы трудового права*. В контексте изучения данного вопроса мы проанализировали понятийный аппарат, без изучения которого было бы затруднено дальнейшее исследование.

Под *методом* (от греч. «met» – путь исследования, теория, учение) понимается способ, с помощью которого познается окружающая действительность или достигаются конкретные цели.

*Методический прием* – это частное средство, с помощью которого в совокупности с другими средствами реализуется тот или иной способ познания правовой действительности и приобретения навыков в области права. А *методика*-совокупность методов, приемов целесообразного проведения какой-либо работы.

Далее определили, что наиболее значимыми компонентами методики преподавания юридических дисциплин, включая *Основы трудового права*, являются: рационализация предмета *Основы трудового права*, постановка целей и задач преподавания основ трудового права, отбор содержания и структурирование предмета основ трудового права, определение методов и приемов обучения трудовому праву, определение и использование средств оценивания, планирование учебной деятельности.

Во втором параграфе нами раскрыто и обосновано понятие *методического обеспечения темы Трудовой договор* в процессе преподавания дисциплины *Основы трудового права*, которое нами понимается как планирование, разработка и создание конспекта занятия по теме *Трудовой договор* по предмету *Основы трудового права* в соответствии с требованиями учебно-методической документации и с использованием необходимых для данной темы учебно-методических

средств обучения, необходимых для полного и качественного проведения занятия с обучающимися в рамках времени и содержания, определенных учебными планами и программой предмета и разработали примерную модель комбинированного занятия по теме *Трудовой договор*, в котором описаны ход занятия, тезисы лекций, работа в малых группах, контроль знаний. В качестве активных форм обучения в процессе преподавания дисциплины *Основы трудового права* мы использовали работу в малых группах, что позволяет не только получать знания по предмету и формировать определенные умения и навыки при работе с правовыми документами, в частности при заключении Трудового договора. В Приложениях представлены: примерное тематическое планирование дисциплины методические задания по изучаемой теме задания для формирования знаний, умений, навыков и ценностей, а также критерии оценивания работы в малых группах.

Таким образом, все поставленные задачи перед нами в ходе исследования выполнены, цель достигнута.

**Примерный тематический план**  
по дисциплине «Основы трудового права»

№ занятия	Наименование разделов, тем занятий	Кол-во часов	Вид занятия	Материальное и информационное обеспечение занятий	Задания для самостоятельной работы студентов
1	2	3	4	5	6
<b>Раздел 1</b>	<b>Общая часть</b>				
1.1	Понятие и предмет трудового права как отрасли права		лекция	Учебник, ноутбук	стр. 3-7
1.2	Метод трудового права		лекция	Учебник, ноутбук	стр. 7-11
1.3	Основные принципы трудового права		лекция	Трудовой кодекс, учебник	стр. 11-14
1.4	Запрещение дискриминации и принудительного труда		лекция	Трудовой кодекс РФ	Ст.3, 4 ТК РФ
1.5	Понятие и виды источников трудового права		лекция	учебник	стр. 18-21
1.6	Нормы международного права как источник трудового права		лекция	Учебник, ноутбук	стр.23-27
1.7	Характеристика конвенций, рекомендаций Международной организации труда		комбинированный	Учебник, трудовой кодекс РФ	ст. 5-10 ТК РФ

	ООН, актов СНГ				
1.8	Единство и дифференциация законодательства о труде РФ		комбинированный	Учебник, трудовой кодекс РФ	ст.11-13 ТК РФ
1.9	Общая характеристика правоотношений в сфере действия труда		лекция	учебник	Стр. 82-85
1.10	Признаки и содержание трудовых правоотношений		лекция	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.86-88
1.11	Понятие и виды юридических оснований в трудовом праве		лекция	Учебник, ноутбук	Стр.42-46
1.12	Понятие и виды субъектов трудового права и их трудовая правосубъектность		лекция	Трудовой кодекс РФ	Стр.32-35
1.13	Юридические гарантии и ограничения в отношении отдельных категорий работников (инвалидов, иностранцев и др.)		лекция	Учебник, ноутбук	Стр.29-32
1.14	Понятие и юридические гарантии деятельности профессиональных союзов		комбинированный	ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», учебник	Решение задач
1.15	Правовой статус профессиональных союзов		комбинированный	ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и	Решение задач

				гарантиях деятельности», учебник	
1.16	Выборные органы профсоюзов – субъекты трудового права		комбинированный	ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности», учебник	стр.46-52
1.17	Функции профсоюзов и правовые формы ее реализации		комбинированный	ФЗ «О профессиональных союзах, их правах и гарантиях деятельности»	Решение задач
1.18	Понятие, принципы и формы социального партнерства в сфере труда		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.52-55
1.19	Коллективные переговоры при заключении коллективных договоров и соглашений		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, ноутбук	Стр.63-70
1.20	Содержание и стороны коллективного договора		комбинированный	Трудовой кодекс РФ	Стр.70-73
1.21	Понятие и виды соглашений		комбинированный	учебник	Стр. 73-79
1.22	Понятие и формы занятости населения		комбинированный	ФЗ «О занятости населения в РФ»	Решение задач, стр.88-96
1.23	Социально-правовые гарантии и ограничения, представляемые		комбинированный	Учебник, ФЗ «О занятости населения в РФ»	Решение задач, стр.105-108

	работникам при ликвидации организации				
1.24	Понятие и содержание трудового договора. Виды трудового договора Понятие Гражданско-правового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.		комбинированный	Учебник, образцы документов, мультимедийные установки Трудовой кодекс РФ	стр.109-114
1.25	Понятие и признаки перевода на другую работу. Отличие перемещения от переводов		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, ноутбук	Стр.144-149
1.26	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.27	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.28	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.31	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.32	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.33	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.34	Правовое регулирование продолжительности рабочего времени в России		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, ноутбук	Стр. 93-96
1.35	Режим рабочего времени		комбинированный	Учебник, Трудовой кодекс РФ	Стр. 105-109
1.36	Правовое регулирование времени отдыха в России		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, ноутбук	стр.149-152

1.37	Понятие и виды отпуска		комбинированный	Учебник, Трудовой кодекс РФ	Стр.152-162
1.38	Правовое понятие заработной платы		комбинированный	учебник	Решение задач
1.39	Международный опыт по вопросам регулирования оплаты труда		комбинированный	учебник	Решение задач
1.40	Тарифная система оплаты труда		комбинированный	Учебник, ноутбук	Решение задач
1.41	Нормирование труда		комбинированный	Трудовой кодекс РФ	Стр. 166-169
1.42	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ Практикум по решению задач	Стр. 165-166
1.43	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Стр. 173-175
1.44	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.45	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.46	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.47	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение задач
1.48	Характеристика дисциплины труда. Внутренний трудовой распорядок		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.191-193
1.49	Дисциплинарная ответственность и ее виды		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.195-197
1.50	Понятие и признаки материальной ответственности		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр. 228-230
1.51	Материальная		комбин	Трудовой	Стр.230-233

	ответственность работодателя перед работником		ированный	кодекс РФ, учебник	
1.52	Материальная ответственность работника перед работодателем		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.218-224
1.53	Определение размера ущерба и порядок его возмещения		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.207-212
1.54	Понятие охраны труда: история и современность		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.212-213
1.55	Права и обязанности работников и работодателей, относящиеся к обеспечению охраны труда		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.213-216
1.56	Понятие и формы защиты трудовых прав работников и работодателей.		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр. 206-209
1.57	Рассмотрение и разрешение коллективных трудовых споров		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр. 250-258
1.58	Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС и суде		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр. 271-273
1.59	Основания и порядок установления особенностей регулирования труда		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.274-276
1.60	Особенности правового регулирования		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач

	труда других категорий работников				
1.61	Понятие, субъекты, источники международно- правового регулирующего труда		комбин ирован ный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
<b>Разд ел 2</b>	<b>Специальная часть</b>				
2.1	Ограничивается применение труда женщин на тяжелых работах		комбин ирован ный	ноутбук	Стр.283-285
2.2	Запрещается применение труда женщин на работах, связанных с подъемом и перемещением вручную тяжестей		комбин ирован ный	ноутбук	Стр. 276-279
2.3	Работы, на которых запрещается применение труда несовершеннолетни х работников		комбин ирован ный	ноутбук	Стр.279-283
2.4	Гарантии работникам в возрасте до 18 лет		комбин ирован ный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.5	Правовые основы регулирующего труда руководителя организации		комбин ирован ный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.6	Материальная ответственность руководителя организации		комбин ирован ный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Стр.283-285
2.7	Основания для прекращения трудового договора с руководителем организации		комбин ирован ный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач

2.8	Гарантии руководителю организации в случае прекращения трудового договора		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	
2.9	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.10	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.11	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.12	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение задач
2.13	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ, учебник	Решение тестов
2.14	Практическое занятие		ПЗ	Трудовой кодекс РФ	Решение тестов
2.15	Заключение трудового договора с лицами, прибывшими в районы Крайнего Севера и приравненные к ним местностям		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	стр.283-287
2.16	Гарантии и компенсации лицам, работающим в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностям		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	решение задач
2.17	Прием на работу, непосредственно связанную с движением транспортных средств		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	

2.18	Рабочее время и время отдыха работников, труд которых непосредственно связан с движением транспортных средств		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	
2.19	Особенности правового статуса иностранных граждан в отношении трудовой деятельности на территории РФ		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Самостоятельное изучение
2.20	Классификация лиц, прибывающих для ведения трудовой деятельности		комбинированный	Трудовой кодекс РФ, учебник	Самостоятельное изучение

### Материально-техническое обеспечение

№ п/п	Материально-техническое обеспечение занятий
1	2
	Учебники, образцы документов
	Ноутбук
	Нормативно-правовые акты
	Таблицы

Тема 1.24. Понятие и содержание трудового договора. Виды трудового договора Понятие Гражданско-правового договора. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.

***Теоретические вопросы:***

1. Кто из субъектов может выступать в качестве сторон?
2. Перечислите обязательные условия трудового договора.
3. Чем отличается совместительство от совмещения?
4. Чем отличается срочный трудовой договор от заключенного на неопределенный срок?
5. Кто несет ответственность за ведение и оформление трудовых книжек?
6. Кому запрещено устанавливать испытательный срок при приеме на работу?
7. Чем отличается перевод от перемещения?
8. Какие переводы могут осуществляться без согласия работника?
9. При отстранении от работы работнику выплачивается заработная плата?
10. Назовите отличия трудового договора от гражданско-правового договора.
11. Кто может изменить обязательные условия трудового договора.
12. Назовите особенности оформления трудовых отношений с надомниками, сезонными работниками и работниками, которые приняты на срок до 2-х месяцев.
13. Понятие Гражданско-правового договора.
14. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора.

### **Практические задания:**

*Задание 1. Подготовьте устный или письменный ответ на вопрос, связанный с систематизацией законодательства, учебной и научной литературы.*

*(Задание для оценивания результатов сформированности компетенции ОК-4 на уровне «Знать»)*

*Какие по срокам могут быть заключены трудовые договоры с молодыми работниками? Выделите группы оснований для установления сроков. сформированности компетенции ПК-5, на уровне «Знать», «Уметь»*

*Задание 2. Подготовьте устный или письменный ответ на вопрос, связанный с систематизацией законодательства, учебной и научной литературы.*

*(Задание для оценивания результатов сформированности компетенции, на уровне «Знать», «Уметь»).*

Сформулируйте на основе анализа норм трудового законодательства систему запретов и ограничений применительно к применению труда молодежи. Каким образом надзорные органы осуществляют контроль за их соблюдением?

*Задание 3. Подготовьте устный или письменный ответ на вопрос, связанный с систематизацией законодательства, учебной и научной литературы, а также правоприменительной и судебной практики с участием органов надзора.*

*(Задание для оценивания результатов сформированности компетенции, на уровне «Знать», «Уметь», «Владеть»)*

Назовите возможные правовые последствия выявления несоблюдения установленных правил, запретов и ограничений при трудоустройстве молодежи. Какие меры юридической ответственности могут быть применены в данных случаях к правонарушителям? Ответ

проиллюстрируйте примерами из судебной и правоприменительной практики с участием прокуратуры или государственной инспекции труда.

*Задание 4. Заполните следующую таблицу « Отличительные признаки трудового договора от гражданско-правового договора»*

*(Задание для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать», «Уметь»)*

Отличительный признак	Трудовой договор	Гражданско-правовой договор
стороны		
срок		
содержание		
рабочее время		
время отдыха		
социальные гарантии		
оплата труда		
ответственность основания		

*Задание 5. Составьте проект трудового договора в соответствии с требованиями ст. 57 ТК РФ.*

*(Задание для оценивания результатов сформированности компетенции на уровне «Знать», «Уметь», "Владеть").*

#### **Критерии оценивания работы в малой группе**

Шкала оценивания	Критерии оценивания
Продвинутый	Студентами продемонстрирована способность работать в составе команды; организовывать работу исполнителей, вести диалог. Студенты демонстрируют навыки ведения дискуссии, принятия решения. В ходе обсуждения формулируются собственные суждения и

	<p>аргументированные умозаключения. Студенты способны пользоваться информационными ресурсами, находить необходимую литературу.</p> <p>Демонстрируется понимание проблемы, ее актуальности.</p> <p>Демонстрируется готовность к сотрудничеству, толерантность.</p>
Достаточный	<p>Студентами в целом продемонстрирована способность работать в составе команды; организовывать работу исполнителей, вести диалог.</p> <p>Студенты демонстрируют отдельные навыки ведения дискуссии, принятия решения. В ходе обсуждения формулируются и обосновываются суждения. Студенты способны пользоваться информационными ресурсами, находить необходимую литературу.</p> <p>Демонстрируется понимание проблемы, ее актуальности</p>
Пороговый	<p>Студенты работая в команде, не могут эффективно организовать ее работу, вести диалог, принимать решения. Студенты способны пользоваться информационными ресурсами.</p> <p>Формулируются некоторые суждения, не в достаточной степени обоснованные, без аргументации.</p>