



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

**ДИСКУССИОННЫЕ МЕТОДЫ ПРОВЕДЕНИЯ ЗАНЯТИЙ ПО  
ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

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

Проверка на объем заимствований:  
69,18 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 12 » 02 2023 г.

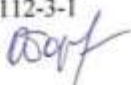
И.о. зав.кафедрой Э, У и П

к.п.н., доцент

 Д.Н. Корнеев

Выполнила:

студентка группы ЗФ-409-112-3-1

Оборина Ксения Олеговна 

Научный руководитель:

к.п.н., доцент кафедры Э, У и П

Евплова Е.В. 

Челябинск  
2023

## СОДЕРЖАНИЕ

<b>ВВЕДЕНИЕ.....</b>	<b>2</b>
<b>Глава 1. Теоретические аспекты проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .....</b>	<b>8</b>
1.1 Дискуссионные методы обучения: понятие и их сущность.....	8
1.2 Виды дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .....	15
1.3 Особенности применения учебных дискуссий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .....	22
<b>Выводы по главе 1 .....</b>	<b>29</b>
<b>Глава 2. Практическая работа по разработке занятий с использованием дискуссионных методов обучения по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации (на примере ПОУ «Челябинский юридический колледж»).....</b>	<b>31</b>
2.1 Характеристика базы исследования и особенностей применения дискуссионных методов обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж» .....	31
2.2 План-конспект дискуссионного занятия по теме «Трудовой договор» в рамках дисциплины «Трудовое право» .....	38
2.3 Рекомендации по реализации проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения на дисциплинах профессионального цикла в ПОУ «Челябинский юридический колледж» .....	54
<b>Выводы по главе 2 .....</b>	<b>60</b>
<b>ЗАКЛЮЧЕНИЕ .....</b>	<b>63</b>
<b>СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....</b>	<b>66</b>

## ВВЕДЕНИЕ

Принятие новых федеральных образовательных стандартов требует постоянного совершенствования системы образования. Важнейшими качествами личности являются инициативность, творческое мышление и умение находить нестандартные решения, умение выбирать профессиональный путь, готовность учиться на протяжении всей жизни.

Актуальность исследования проблем использования дискуссионных методов в процессе изучения правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации заключается в том, что данный метод обучения, в отличие от использования только традиционных лекционных занятий, вызывает у студентов интерес к познавательному и творческому поиску, открытию и умению работать в коллективе. Современные учебные занятия – это форма организации обучения, обеспечивающая активную и систематическую учебно-познавательную деятельность группы обучающихся определенного возраста, состава и уровня образования (группы), направленную на решение выбранных образовательных задач. Требования занятия определяют необходимость постановки четкой цели в начале и получения четкого (диагностического и измеримого) результата в конце. Как следствие, возрастают у обучающихся и требования к методам, с помощью которых строится «образовательный путь» занятия от цели к результату.

Большинство традиционных методов обучения направлены на сообщение истины, констатацию проблемы или метода её решения, не отводя должной роли отстаиванию мнения субъекта обучения. Кроме того, полное раскрытие личности обучающегося, его взглядов и понимания проблем достигается путем спора, обсуждения в дружеских спорах и дискуссиях на занятии и во внеурочное время. Принимая во внимание эти факты, мы хотим сосредоточиться на роли дискуссионных методов в профессиональном образовании в этом исследовании.

Ценность дискуссии как метода обучения и воспитания заключается в том, что она отражает диалектику нравственных, волевых и других качеств подростков, мальчиков и девочек. Духовный и эмоциональный фонд человечества не может состоять только из положительных качеств. Отсутствие противоположных оценок и опыта быстро приводит к предвзятости, сытости, скуке, пренебрежению.

К.Д. Ушинский также считал лучшим лекарством от скучного воспитания и обучения исключение односторонности в работе с детьми. Он посоветовал педагогам сосредоточить свое внимание на противоречии или сходстве идей, что «открывает самому ученику возможность совершенно самостоятельно, или с необходимой помощью (чем меньше помощь, тем лучше), преодолеть противоречия и вывести новую истину. По мнению К.Д. Ушинского, метод, когда сталкиваются и борются антагонистические чувства – радости и печали, влечения и отвращения, удовольствия и неудовольствия, стыда и самодовольства – и когда они разрешаются в активной и разнообразной жизненной практике, направленной на преодоление противоречия, – именно такой метод делает истину духовным достоянием ученика, внутренним мотивом проведения, так как эту истину он нашел, «выстрадал», усвоил сам [41].

Кроме того, дискуссия в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования имеет большое значение, когда новые задачи, решаемые в нашей стране, повышают требования к компетенциям специалистов в целом. Эта компетенция предполагает не только широкую осведомленность в своей области, но и умение быстро ориентироваться в различных ситуациях производства и общения, оперативное решение профессиональных задач. Участие в различных дискуссиях и дает возможность развить необходимые качества.

Метод обучения называется методом взаимосвязанной деятельности преподавателя и студентов, деятельности, направленной на решение задач воспитания, образования и развития в учебном процессе. Методы обучения-

одна из важнейших составляющих учебного процесса. Без соответствующих методов деятельности реализация целей и задач обучения, достижение усвоения студентами определенного содержания учебного материала невозможны.

Метод дискуссии направлен на формирование у студентов системы необходимых знаний, навыков, а также достижение высокого уровня способности работать в коллективе, достижение образовательных целей совместными усилиями.

Методы обучения являются одной из важнейших составляющих образовательного процесса. Без соответствующих методов действия невозможно достижение целей и задач обучения и усвоение учащимися определенного содержания учебного материала. Метод дискуссии является основополагающим в системе интерактивных методов обучения. Кроме того, большое значение имеет дискуссия в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, когда новые задачи, решаемые в нашей стране, повышают требования к компетенциям специалистов в целом. Эта компетенция предполагает не только широкую осведомленность в своей области, но и умение быстро ориентироваться в различных ситуациях производства и общения, оперативное решение профессиональных задач. Позволяет участвовать в различных дискуссиях и развивать необходимые качества.

Учебная дискуссия направлена на реализацию двух групп задач, имеющих одинаковое значение. Задачи содержательные: понимание обучающимися противоречий и трудностей, связанных с обсуждаемой проблемой; актуализация ранее полученных знаний; творческий пересмотр возможностей применения знаний и др.

Актуальность исследования обусловлена также переплетением вопросов национальной безопасности и качества образования в современном российском обществе, особенно правовых дисциплин. Повышение качества подготовки специалистов в области права можно обеспечить передовыми

педагогическими технологиями. Основное противоречие заключается в том, что, несмотря на достаточное изучение дискуссионных методов обучения, на сегодняшний день они остаются не полностью проработанными и востребованными в практике профессиональных образовательных организаций при изучении правовых дисциплин.

Теоретической основой исследования стала научная и периодическая литература по рассматриваемой теме. Вопросам применения нетрадиционных методов обучения посвящены работы: Г.В. Агеева, В.И. Байденко, П.П. Ефимов, И.А. Колесникова, Д.В. Чернилевский. На их основе сформировались и успешно развиваются личностноориентированный и проблемный подходы к обучению (О.А. Бекетова, В.П. Беспалько, Ю.В. Дементьева, Г.И. Ибрагимов, С.Г. Коротков, Н.Т. Парпиева). Теория реализации дискуссионных методов обучения исследовалась в работах: В.А. Болотов, Э.Ф. Зеер, М.М. Кашапов, И.М. Осмоловская и др. Проблема использования дискуссионных методов в преподавании правовых дисциплин обусловлена сложностью их внедрения в конкретный образовательный процесс, что обусловлено методическими недостатками, сложностью подготовки содержательной учебной информации в виде проблемных познавательных задач; диалоговыми структурами преподавателя; недостаточной подготовкой преподавателя к организации и проведению дискуссионного занятия. Таким образом, актуальность, противоречивость и проблема нашей работы определяют выбор темы исследования: «Дискуссионные методы проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации».

Объект исследования – дискуссионные методы обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования – особенности использования дискуссионных методов в процессе проведения занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации, учебно-методическое обеспечение занятий по дисциплине «Трудовое право».

Цель выпускной квалификационной работы – теоретическое обоснование дискуссионных методов обучения при проведении занятий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и дискуссионных методов проведения занятий по дисциплине «Трудовое право», а также разработка план-конспекта с использованием метода дискуссии по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации (на примере ПОУ «Челябинский юридический колледж»).

Задачи исследования:

- 1) Рассмотреть особенности дискуссионных методов обучения: понятие и их сущность.
- 2) Изучить виды дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
- 3) Исследовать особенности применения учебных дискуссий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
- 4) Рассмотреть характеристику базы исследования и особенностей применения дискуссионных методов обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж».
- 5) Разработать план-конспект дискуссионного занятия по теме «Трудовой договор» по дисциплине «Трудовое право».
- 6) Подготовить рекомендации по реализации проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения на дисциплинах профессионального цикла в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Методологическую основу исследования составляет комплекс общенаучных и специальных методов: сравнение, изучение и анализ научной и специальной литературы, синтез, методы сравнения, группировки, наблюдения, методы педагогического проектирования и др.

Практическая значимость исследования состоит в том, что материалы и результаты данного исследования могут быть использованы в образовательном процессе, для подготовки и проведения занятий в колледже.

База исследования: ПОУ «Челябинский юридический колледж».  
Юридический адрес: 454112, г. Челябинск, пр. Победы, 290.

Исследование состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка использованных источников.

Во введении обоснована актуальность выбора темы, поставлены цель и задачи исследования, охарактеризованы методы исследования. Первая глава раскрывает теоретические аспекты проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Вторая глава раскрывает практическую работу по разработке занятий с использованием дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Заключение, содержит выводы по проведенному исследованию.



# **Глава 1. Теоретические аспекты проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации**

## **1.1 Дискуссионные методы обучения: понятие и их сущность**

Дискуссия от латинского «discussion» (рассмотрение, исследование):

- способ организации совместной деятельности с целью усиления процесса принятия решений в группе;
- это метод активного обучения, основанный на публичном обсуждении вопроса, цель которого – уточнить и сравнить различные точки зрения, найти правильное решение спорной проблемы;
- метод обучения, который повышает интенсивность и эффективность процесса восприятия студентами за счет активного включения их в коллективный поиск истины.

Одна из самых важных характеристик дискуссии – аргументы. Обсуждая спорный (дискуссионный) вопрос, каждая сторона выступает против мнения собеседника, аргументируя свою позицию. Эффективность дискуссии во многом зависит от следования логике, владения искусством аргументации. Умение аргументировать свою точку зрения – необходимое условие дискуссионной культуры. Изучение логики и доказательств предполагает усвоение определенных знаний из областей психологии личности, психологии мышления, социального поведения, теории познания. В дискуссии постоянно приходится доказывать или опровергать определенные правила, убеждать противников. Поэтому полемик должен четко мыслить, логически строить свои слова, давать аргументированные ответы, то есть иметь высокую культуру мышления. Для этого важно соблюдать основные законы формальной логики.

Начало постоянного интереса психологов к феномену дискуссий относится к 30-м годам XX века и связан с работой крупнейшего

швейцарского психолога Жана Пиаже, где благодаря механизму дискуссий со сверстниками, а также со старшими и младшими детьми ребенок учится дистанцироваться от эгоцентрических качеств мышления и превращаться в точку зрения другого.

Требования научно-технического прогресса поставили психологию перед задачей изучения процессов принятия управленческих и творческих решений в группе. Важную роль в этом сыграли идеи Курта Левина о влиянии групповых дискуссий и ситуационных факторов на изменение социальных отношений. Исследования показывают, что групповое обсуждение повышает мотивацию и эго участников. Этот эффект обусловлен следующими причинами. Если слушатели лекций занимают преимущественно нейтральную позицию по теме, открытой лектором, то участники дискуссии формулируют конкретные мнения, поляризованные в ходе обсуждения. Затем мнения участников могут слиться или, наоборот, остаться противоречивыми. Но в обоих случаях обсуждение дает эмоциональный импульс дальнейшим поисковым действиям участников, которые, в свою очередь, осуществляются в их конкретных действиях [5].

Методы обучения – это способы организации учебного материала и взаимосвязанной деятельности педагога и обучающихся в процессе обучения. Как говорил известный педагог М. Н. Скаткин, метод-это путь преподавателя, которым педагог ведет ученика от незнания к знаниям, от неспособности к способностям, к пути развития его умственных сил. Любой метод обучения включает цель и систему деятельности, средства обучения для ее достижения, планируемый результат. Объектом и предметом метода обучения является обучающийся. Существует две группы методов обучения: традиционные или репродуктивные методы обучения и активные или продуктивные методы обучения. Они отличаются друг от друга, прежде всего, в своих обязанностях. Традиционное обучение (или информационно-рецептивное, лат. *receptio*-восприятие)-информационно-рецептивная форма обучения репродуктивного характера и направленная на передачу определенного количества знаний,

формирование навыков практической деятельности. Им известны: лекция (беседа), практические занятия и т. д. Их результатом являются «знания – характеристики» и навыки применения этих знаний в типичных ситуациях. При обучении традиционными методами задача ученика-выучить то, что ему дано, и воспроизвести это при наблюдении. Активные методы обучения (лат. *aktivus*-активный) - форма обучения, направленная на развитие у обучающихся самостоятельного мышления и умения решать нестандартные задачи [16]. Целью обучения является не только знание, но и умение мыслить, мыслить, понимать свои поступки. Образование учит не «про запас», не культуре исполнительской деятельности, а культуре мыслительной творческой деятельности. Они предназначены для самостоятельной поисковой деятельности учащихся [39].

Известно, что одной из наиболее распространенных закономерностей процесса усвоения знаний является зависимость эффективности процесса усвоения от собственной интеллектуальной деятельности учащегося. Активные методы обучения дают студентам более высокую активность и возможности, чем традиционные методы, поскольку экспериментально было обнаружено, что до 10% того, что они слышат, 50% того, что они видят, фиксируется в памяти человека и до 90% того, что они делают. Основоположник советской школы психологического подхода Д. Н. Узнадзе, к слову, м. Форверг постоянно цитирует в своих теоретических разработках: «главное место в обучении занимает не тот продукт, который дается нам как конкретный навык или знание конкретного его содержания, а развитие в определенном направлении сил ученика. Основным в обучении является не конкретный навык или знание, а развитие сил, участвующих в процессе обучения» [37].

Дискуссионные методы-вид групповых методов активного обучения, основанный на взаимодействии или организационном взаимодействии участников в процессе решения учебных задач. Синонимы слова «дискуссия» - спор, обмен мнениями, беседа. Все эти понятия описывают обсуждение как

форму общения. С педагогической точки зрения это метод проведения обзора групповых исследований, публичного обсуждения проблем, спорных вопросов, организации учебного процесса с использованием обоснованного мнения учащихся. Дебаты-один из самых популярных методов обучения в истории педагогики. В древности они успешно использовались для обучения молодежи в гимназиях и академиях Древней Греции. Известная фраза «в спорах рождается истина» относится к методам обсуждения. Исследования показывают, что групповое обсуждение повышает мотивацию участников к решению обсуждаемых проблем. Дальнейшее изучение механизмов групповой дискуссии показало целесообразность ее использования для активизации творческих, управленческих, образовательных и других межличностных процессов. В педагогической практике дискуссия чаще всего используется как способ развития критического мышления учащихся, формирования коммуникативной и дискуссионной культуры, стимулирования активности и инициативы учащихся [35]. При обсуждении глобальных и личных вопросов создается стандарт ценностей. Основные признаки учебной дискуссии: актуальность, проблематичность, противоречие. В основе любого обсуждения лежит вопрос, выбор которого зависит, с одной стороны, от актуальности, а с другой-от удобства и целесообразности учебного процесса [19].

Поэтому основными ориентирами при выборе темы должны стать:

- соответствие темы (проблемы) дидактическим задачам;
- значимость, своевременность, для всех членов общества;
- готовность участников дискуссии (моральная, эмоциональная, психологическая, образовательная).

– Мотив, целенаправленность [12].

Психологический механизм использования дискуссионных методов обучения позволяет:

- уточнить взаимные позиции, что уменьшает сопротивление восприятию новой информации;

- сопоставив противоположные позиции, дать возможность его участникам увидеть проблему с разных сторон;
- выработать групповое решение, придав ему статус групповой нормы;
- используя механизм возложения и принятия ответственности, способствовать вовлечению участников дискуссии в последующую реализацию групповых решений;
- нивелировать скрытые конфликты, поскольку в процессе открытых высказываний появляется возможность устранить эмоциональную предвзятость в оценке позиций партнеров;
- повысить эффективность отдачи и заинтересованность участников дискуссии в решении групповой задачи, предоставив им возможность проявить свою компетентность и тем самым удовлетворить потребность в признании и уважении.

Проблемная ситуация сопровождается интеллектуальными трудностями, стимуляцией познавательной деятельности, желанием понять, высказаться. Таким образом, возникает мотив дискуссии. Формулирование проблемы, ее анализ, поиск путей решения происходит в ходе группового обсуждения, результатом которого может стать формулирование выводов, их обсуждение, проверка и даже достижение окончательного единственного решения [22].

Правильно проведенная дискуссия, в отличие от классического метода, позволяет увидеть, что каждое утверждение можно интерпретировать по-разному, что каждую реальность можно рассматривать с разных точек зрения, что из множества реальностей в жизни можно выбирать, не считая, что она объективная и единственная [11].

Дискуссия оживляет неодоленную тему-вместо повторения одинаково сформулированных абзацев в дискуссии появляются примеры из жизни, актуальные ситуации. Обсуждение как метод (исходя из опыта диалога) позволяет обеспечить необходимость принципов применения

основных прав и свобод: право на выражение мнения, учет мнения меньшинства, терпимость в конфликте противоположных взглядов. Студенты учатся формулировать свое мнение в таких дискуссиях, тем самым способствуя личному самосознанию и способности свободно говорить на социально значимые темы.

Методы обсуждения включают не только обсуждение конфликтов, но и анализ ситуации морального выбора. Эти методы являются гибким инструментом в развитии учебной деятельности студента, самопознании, развитии творчества, а также решают многие внутриличностные проблемы.

Групповая дискуссия повышает мотивацию и эго-вовлеченность участников в решение обсуждаемых проблем, придает эмоциональный импульс последующим поисковым действиям. Предметом дискуссии могут быть: конкретные ситуации или события; проблемы различного характера; ситуации межличностного взаимодействия; ситуации морального выбора. Суть последнего метода достаточно велика, так как именно однородность группы на уровне нравственного развития обеспечивает ее эффективность. Опыт показывает, что значительный разрыв в показателях морального совершенства между членами группы может парализовать ее действия, даже если перед ней стоят чисто инструментальные цели [10].

Методы обсуждения могут принимать форму диалога, сократической беседы, групповой дискуссии или «круглого стола», «мозгового штурма», анализа конкретной ситуации или события и других. Диалог и сократовские беседы-это форма групповых дискуссий. В качестве активного метода обучения они используются при обсуждении сложных теоретических вопросов. Основная задача, решаемая этими методами-обмен мнениями между слушателями, уточнение и согласование их позиций, формирование единого подхода к проблеме. Этот метод позволяет успешно закрепить знания, расширить их и сформировать умение вести диалог. Групповая дискуссия-метод организации совместной коммуникации в интересах интенсивного и продуктивного решения групповой проблемы [9,31].

Применение дискуссионных методов способствует частичному или полному решению следующих задач:

- развитие самостоятельного мышления учащихся, предполагающая знание и учет различных, зачастую диаметрально противоположных точек зрения, отказ от доктринерства (идеи превосходства какой-либо концепции);
- осознание участниками своих мнений, суждений, оценок по обсуждаемому вопросу;
- развитие умения осуществлять конструктивную критику существующих точек зрения, включая точки зрения оппонентов;
- выработка уважительного отношения к мнению, позиции оппонентов;
- развитие умения выступать публично, отстаивая свою правоту;
- развитие умения формулировать вопросы и оценочные суждения, слушать, не перебивая, вести полемику;
- развитие умения воспринимать критические замечания в свой адрес;
- формирование навыка говорить кратко и по существу;
- способность продуцировать множество решений;
- развитие умения работать в группе единомышленников;
- формирование личностной гражданской позиции [8].

Поэтому в процессе преподавания общественных гуманитарных дисциплин часто используются дискуссионные методы. В педагогической практике чаще всего используются следующие дискуссионные методы обучения: групповая дискуссия, метод «мозгового штурма» и кейс-метод.

Вывод: Дискуссионные методы – один из видов методов группового обучения, основанный на организационной коммуникации в процессе решения учебно-профессиональных задач. Этот метод целесообразно применять в тех случаях, когда студенты способны аргументировать и обосновать свою точку зрения, обладают значительной степенью зрелости и

самостоятельности мышления. Хорошо проведенная дискуссия имеет большое учебно-воспитательное значение: учит глубже понимать правовую проблему, отстаивать свою позицию, считаться с мнением других.

## 1.2 Виды дискуссионных методов обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Дискуссионные методы включают не только обсуждение конфликтов, но и анализ ситуации морального выбора. Эти методы являются гибким инструментом в развитии учебной деятельности студента, самопознании, развитии творчества, а также решают многие внутриличностные проблемы.

Методы обучения в профессиональной педагогике делятся на традиционные и активные. Традиционные – лекции, семинары, обучающие видеофильмы. Эти методы преобладают при передаче, закреплении знаний. Хотя у традиционных методов, есть ряд недостатков: они не позволяют учитывать различные уровни знаний, не выражают обратной связи, отражающей степень усвоения материала. Активные методы-стимулируют познавательную активность обучающихся. В основном они основаны на диалоге, который предполагает свободный обмен мнениями о путях решения конкретной проблемы. Характеризуется высоким уровнем активности студентов [44].

В мировой педагогической практике широко распространен ряд методов организации обмена мнениями, представляющих собой сложные формы дискуссий К к их числу относятся следующие виды:

- 1) Дебаты – четко оформленное обсуждение участников – представителей двух соперников, противостоящих команд (групп), построенное на основе заранее фиксированных высказываний и опровержений.

Вариантом этого вида обсуждений являются так называемые «британские дебаты», воспроизводящие процедуру обсуждения вопросов в



Британском парламенте. В них обсуждение начинается с выступления представителей от каждой из сторон, после чего трибуна предоставляется для вопросов и комментариев участников поочередно от каждой стороны. По окончании обсуждения происходит деление аудитории («болота») на стороны «за» и «против» в зависимости от перевеса аргументов, таким образом определяется результат дискуссии [33].

1) Диспут. Участники дискуссии разделяют сразу две противоположные точки зрения по обсуждаемому вопросу и делятся на две группы-сторонники одной точки зрения и сторонники другой точки зрения. Группы сидят по разные стороны аудитории. После этого один из членов первой группы выходит в центр и приводит аргументы в защиту своей точки зрения. Затем появляется представитель второй группы, который опровергает аргумент и приводит его контраргументы. Затем другой человек покидает первую группу, опровергает аргументы предыдущего оратора и приводит новые доказательства. Это происходит до тех пор, пока сторонники любой точки зрения не убедят других сторонников в своей правоте. В группе участники дискуссии могут совместно обсуждать аргументы другой группы, ставить очереди на выход и аргументы в защиту своей точки зрения или передавать это право кому-то, у кого есть что сказать. Если кто-то в группе изменит свою точку зрения в результате обсуждения, он может перейти в другую группу. Спор может закончиться несколькими способами. В результате подробного обсуждения сторонники обеих точек зрения получают много новой информации. Рассматривая проблему с разных сторон, они могут основываться на одном и том же мнении. Одна из групп может убедить других. В других случаях можно вызывать судей-умных и уважаемых людей, занимающих нейтральную позицию. Они дают победу группе, чьи аргументы более убедительны [1].

2) Заседание экспертной группы («панельная дискуссия») (обычно от четырех до шести студентов с предварительно назначенным председателем), где все члены группы сначала обсуждают проблему, а затем представляют

свою позицию всей группе. В то же время председатель представляет наиболее известную, общепринятую точку зрения, после чего каждый участник выступает с четко регулируемым сообщением.

Экспертные группы могут сидеть по одной теме или по разным вопросам, отделенным от одной общей проблемы [28].

3) Кейс-метод – тип дискуссионных методов обучения, основанных на изучении анализа реальных ситуаций. Непосредственной целью метода является анализ ситуации, в которой возникла конкретная ситуация, совместными усилиями группы учащихся и разработка практического решения; завершение процесса-оценка предложенных алгоритмов и выбор лучшего с точки зрения поставленной проблемы [6].

4) Круглый стол – беседа, в которой участвует небольшая группа «равных» студентов (обычно около пяти человек), в ходе которой происходит обмен мнениями как между ними, так и с «аудиторией» (остальной аудиторией) [34].

5) Мозговой штурм. Это очень распространенная форма, используемая для решения творческих задач. Его основной принцип-отделить этап формирования идей от этапа принятия окончательного решения [7].

Задача этапа формирования идей-предложить, как можно больше путей решения проблемы. Любые идеи принимаются независимо от их серьезности или глупости. Участники должны чувствовать себя расслабленными, тогда высвобождается сонная творческая энергия, и между потоком предложений появляются настоящие «драгоценные камни». Любая критика запрещена, чтобы никого не запутать. Один из участников назначается протоколом, цель которого-записать все вышперечисленное. На втором этапе (принятие решений) тщательно анализируются все представленные идеи. Для начала участники могут разработать определенные критерии, по которым будут выбраны соответствующие идеи. Второй вариант-критерии формируются в ходе обсуждения. Результатом этого этапа будет выбор одного или нескольких подходящих решений [15].

6) Судебное заседание – обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела), в ходе которого происходит «защита» какой-то одной точки зрения [43].

7) Симпозиум / конференция – формализованное обсуждение, в ходе которого участники выступают с сообщениями, представляющими их точки зрения, после чего отвечают на вопросы «аудитории» [42].

8) Форум – аналогичное обсуждение «заседания экспертной группы», в ходе которого эта группа приступает к обмену мнениями с «аудиторией» (группой). На форуме обычно обсуждается один вопрос [16].

Эти виды дискуссионных методов обучения используются преподавателями при проведении занятий по правовым дисциплинам в профессиональных образовательных организациях.

Среди современных дидактических поисков одно из ведущих мест принадлежит учебному обсуждению, т. е. обмену целевыми мнениями, идеями, суждениями в поисках истины [26].

Дискуссия оживляет неодушевленную тему-вместо повторения одинаково сформулированных абзацев в дискуссии появляются примеры из жизни, актуальные ситуации. Обсуждение как метод (исходя из опыта диалога) позволяет обеспечить необходимость принципов применения основных прав и свобод: право на выражение мнения, учет мнения меньшинства, терпимость в конфликте противоположных взглядов. Студенты учатся формулировать свое мнение в таких дискуссиях, тем самым способствуя личному самосознанию и способности свободно говорить на социально значимые темы [38].

Еще Аристотель предложил в своих трудах разделять разновидности дискуссии в соответствии с их аргументацией:

1) Софистская дискуссия – дискуссия, главной целью которой является победа с помощью использования софизмов и манипулирования взглядами собеседника.

2) Аподиктическая дискуссия – соблюдает логические правила и направлена на достижение истины.

3) Диалектическая дискуссия – дискуссия, не стремящаяся к достижению истины и прикрывающаяся правдоподобными элементами [27].

Дискуссия выступает как форма общения. Используя дискуссию как метод обучения, педагог юридических дисциплин в профессиональной образовательной организации организует учебный процесс как групповое исследование, в котором каждый участник высказывает свое аргументированное мнение по теме обсуждения. Дискуссионные методы обучения становятся все более распространенными в последние годы. Это связано с тем, что в ходе дискуссии активизируются межличностные процессы участников в учебной, управленческой и творческой работе. Это повышает их мотивацию к обучению и изучению проблемы, способствуя критическому мышлению, развивает коммуникативные и творческие способности. Проводя занятия в форме дискуссии, педагог должен, прежде всего, определить актуальность темы и ее проблемные части, насколько учащиеся готовы к обсуждению конфликтных тем с учебной, эмоциональной, моральной и психологической точек зрения [13].

Применение метода дискуссий с точки зрения преподавания правовых дисциплин позволяет обсуждать со студентами проблемные вопросы и правовые противоречия законодательства. Проводя занятия по правовым дисциплинам в форме дискуссий, будущие юристы доказывают свою точку зрения в ходе группового обсуждения, что для них очень ценно, поскольку они получают бесценную возможность научиться выступать публично и обращаться к аргументам противника [21].

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

1) у студентов неосознанно развивается умение мыслить самостоятельно, порою отлично от общей точки зрения;

- 2) студент учится вырабатывать собственную концепцию выступления;
- 3) в ходе дискуссии студент учится выслушивать мнение оппонента и принимать его во внимание;
- 4) участники дискуссии осознают и формулируют свое суждение и оценку по поставленной правовой проблеме;
- 5) ведя дискуссию с одноклассниками, студенты рассматривают большое количество мнений и изучают различные точки зрения на ее решение;
- 6) студенты учатся работать в коллективе, в группе единомышленников;
- 7) будущие юристы учатся умению вести полемику и формулировать свою оценку проблемы;
- 8) обучаемый приобретает умение адекватно воспринимать конструктивную критику и замечания в свой адрес;
- 9) у них развивается умение говорить кратко, аргументированно и по существу проблемы;
- 10) у студентов в ходе занятий выстраивается собственная гражданская позиция [29].

Использование дискуссионного метода на юридическом факультете позволяет преодолеть главный страх будущего юриста – боязнь публичных выступлений в ходе судебных заседаний. В контексте работы со студентами, у которых русский язык не является родным языком, в начале обучения публичным выступлениям можно посоветовать им выступать на родном языке, постепенно переходя на русский [14].

На занятиях дискуссии могут проводиться в различных формах. С помощью проведения дискуссионных занятий в форме групповых дискуссий можно эффективно решать сложные правовые вопросы. Обсуждая проблемные моменты в группе, развивается обмен мнениями, позиции каждого студента по данной теме, что позволяет закрепить их знания,

согласовать их позиции и, наконец, прийти к единому способу решения проблемы [20].

Конечно, дискуссионные методы активного обучения по правовым дисциплинам следует применять только по темам, по которым формируются различные точки зрения и неоднозначная оценка.

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

На первом этапе – подготовка, преподаватель формулирует круг вопросов, подлежащих обсуждению, определяет регламент, правила проведения занятия, роль каждого участника.

На втором этапе преподаватель сам ведет дискуссию по выбранному правилу.

На третьем – заключительном этапе подводятся итоги занятия, далее обсуждаются аспекты работы, оценивается участие каждого студента в работе группы.

Здесь следует отметить, что, проводя дискуссионное занятие, преподаватель должен воздерживаться от высказывания своего мнения по обсуждаемому вопросу и стараться не игнорировать мнение каждого участника. Во время занятия очень важно направлять обсуждение с помощью наводящих вопросов и учитывать цели и задачи занятия, не превышать время, отведенное на обсуждение. Каждое утверждение должно быть строго аргументированным и подкрепленным фактами, а не необоснованным.

Вывод: метод групповой дискуссии – это метод сбора данных, при котором в небольшой группе ведется целенаправленная беседа по интересующим исследователя вопросам на основе определенной концепции. Этот метод сочетает в себе элементы группового и глубокого интервью, а также элементы социологического наблюдения. Виды дискуссий: дискуссия с преподавателем в роли ведущего тренера; дискуссия с учащимися в роли ведущего занятия; дискуссия без ведущего. Выделяют основные формы дискуссий: дискуссия, дебаты, круглый стол, форум, судебное заседание,

симпозиум, мозговой штурм, кейс-метод. Недостатки: большие временные затраты на подготовку и проведение учебного обсуждения и недостаточный уровень дискуссионной культуры учащихся.

### 1.3 Особенности применения учебных дискуссий по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Правовое образование невозможно без создания теоретических и методологических основ преподавания правовых дисциплин с учетом отечественного и мирового опыта. Сегодня педагогическая наука и практика Высшей школы пытается найти оптимальные пути реализации творческой самостоятельности личности, демократизации, гуманизации учебного процесса, перестройки стиля общения преподавателя и студента, углубляя особый интерес к отечественному образованию, в частности к правовому образованию, а также к преподаванию юридических дисциплин.

На занятиях дискуссии могут проводиться в различных формах. С помощью проведения дискуссионного занятия в форме групповой дискуссии можно эффективно решать сложные правовые проблемы. Обсуждая проблемные моменты в группе, развивается обмен мнениями, позиции каждого студента по данной теме, что позволяет закрепить их знания, согласовать их позиции и, наконец, прийти к единому способу решения проблемы [30].

Конечно, дискуссионные методы активного обучения по правовым дисциплинам следует применять только по темам, по которым формируются различные точки зрения и неоднозначная оценка.

Проведение таких занятий требует от преподавателя тщательной подготовки в несколько этапов.

На первом этапе-подготовка, преподаватель формулирует круг вопросов, подлежащих обсуждению, определяет регламент, правила проведения занятия, роль каждого участника.

На втором этапе преподаватель ведет саму дискуссию по выбранному правилу.

На третьем-заключительном этапе подводятся итоги занятия, далее обсуждаются аспекты работы, оценивается участие каждого студента в работе группы [40].

Здесь следует отметить, что, проводя дискуссионное занятие по правовым дисциплинам, преподаватель должен воздерживаться от высказывания своего мнения по обсуждаемому вопросу и стараться игнорировать мнение каждого участника.

Такой вид учебной деятельности, как диспут, формировался в Средние века и являлся формой поиска истины. При его проведении активно используются следующие элементы дискуссии: спор, конфликт позиций, умышленная заточка и преувеличение противоречий.

Дискуссия-это форма динамического диалога, способ и процесс взаимодействия при обсуждении любых вопросов, спорных вопросов. Предметом обсуждения могут быть не только содержательные вопросы, но и нравственные, а также межличностные отношения членов группы [45].

Правильно проведенная дискуссия, в отличие от классического метода, позволяет увидеть, что каждое утверждение можно интерпретировать по-разному, что каждую реальность можно рассматривать с разных точек зрения, что из множества реальностей в жизни можно выбирать, не считая, что она единственная и объективная [2].

Правовая дискуссия, как правило, состоит из трех этапов:

1) определение основных вопросов для подготовки, постановка проблемы, выбирают основные вопросы для обсуждения, устанавливаются правила, условия, положения, распределяются роли, раздаются дидактические материалы;

2) ход обсуждения;

3) заключительный этап, в ходе которого составляется резюме, обобщаются высказанные мнения, обсуждаются варианты дальнейшей работы



или способы применения полученных выводов, после чего оценивается ход обсуждения, участие каждого в решении проблемы [3].

Для введения в дискуссию можно использовать различные методы:

- описание проблемы или описание конкретной ситуации;
- ролевая игра;
- демонстрация кинофрагмента;
- обсуждение представленных наглядных материалов (объектов, иллюстраций);
- обсуждение текущих новостей [32].

Как организатор обсуждения, преподаватель должен следовать определенной стратегии:

- 1) избегайте собственного мнения;
- 2) стимулирование продуктивности идей с помощью вопросов;
- 3) изменение хода обсуждения с помощью вопросов или обобщенных мнений;
- 4) уточнение, разъяснение высказываний студентов посредством вопросов, перефразирования;
- 5) нельзя игнорировать ни один вопрос и ответ;
- 6) дайте время обдумать ответы;
- 7) контроль за соблюдением правил проведения дебатов:
  - Выступления должны проходить организованно, каждый студент может выступать только с разрешения председательствующего (ведущего); повторные выступления могут быть только отложены; конфликт между участниками не допускается.
  - Каждое утверждение должно подтверждаться фактами. В обсуждении необходимо дать каждому участнику возможность высказаться.
  - Каждое утверждение, позиция должны быть тщательно продуманы.
  - В ходе обсуждения не допускается «переходить на личности», ставить знаки, говорить оскорбительные слова и т.д.

При ориентировании на задачу метод группового обсуждения способствует пониманию каждым участником своей точки зрения, развитию инициативы, а также развивает коммуникативные качества и умение использовать собственный интеллект [17].

Методические приемы организации метода «мозгового штурма» по правовым дисциплинам.

«Мозговой штурм» – это начальный вид инновационной игры, тип дискуссионных методов, характеризующийся отсутствием проверки поисковых действий, сбором всех гипотез, рожденных в поиске. «Мозговой штурм» - Это метод решения проблемы, основанный на поощрении творческой активности, при котором участникам обсуждения предлагается как можно больше решений, в том числе самые фантастические. Затем из общего числа высказанных идей выбирается наиболее удачный, который может быть применен на практике [46].

Пять правил мозгового штурма:

- 1) отсутствие критики.
- 2) стимулирование идей.
- 3) равенство участников.
- 4) записать все идеи.

Применение метода «мозгового штурма» на этапе публикации темы и постановки УЗ обеспечивает стандартную обеспечиваемость организации этого этапа [23].

Преимущества мозгового штурма

- 1) стимулирование творческого мышления.
- 2) выйти за рамки стандартного мышления.
- 3) простота.

Методика организации кейс-метода по правовым дисциплинам.

Метод Кейс-стади (case study) является самостоятельным методом, но его основой является поиск обучающимися решения конкретной ситуации. Поэтому мы относим его к поисково-исследовательским технологиям [36].

Метод основан на анализе конкретных ситуаций. Условия для анализа собираются и описываются особым образом. Этот метод обучения предназначен для улучшения навыков и приобретения опыта в следующих областях: выявление, выбор и решение проблем; работа с информацией – понимание смысла описываемых деталей в ситуации; анализ и синтез информации и доказательств; работа с предположениями и выводами; оценка альтернатив; принятие решений; умение работать в команде. Целью метода является анализ ситуации и разработка практического решения совместными усилиями группы студентов. Ситуация должна исходить из опыта [24].

Условия, необходимые для организации Кейс-метода: выбор подходящего материала, наличие альтернатив, небольшое количество участников в группе.

Преимущества Кейс-метода:

- 1) Реализм.
- 2) Снижение давления.
- 3) Активное взаимодействие.

Метод поможет решить следующие проблемы:

- а) обучение участников анализу конкретных ситуаций, а также умение отличать важные от второстепенных и формулировать проблемы;
- б) прививать умение слушать и общаться с другими участниками;
- в) моделирование особо сложных ситуаций, в которых наиболее способный специалист не может индивидуально охватить все аспекты проблемы; здесь важно показать, что именно коллектив является основой для принятия многих решений;
- г) показать полисемию возможных решений, характерную для многих проблем [25].

Внедрение дискуссионных методов обучения обеспечивает решение проблем, связанных с формированием компетенций обучающихся, обеспечивает развитие их жизненных способностей в современном обществе и творческую самореализацию, они становятся более уверенными, способны

выражать и отстаивать свое мнение [18]. Были выделены достоинства и недостатки дискуссионных методов обучения, которые представлены в Таблице 1.

Таблица 1 – Достоинства и недостатки дискуссионных методов обучения

Достоинства	Недостатки
1. Привлекают к активному участию всех присутствующих. 2. Дают возможность представить, услышать и сопоставить разные точки зрения. 3. Побуждают к самоанализу. 4. Возможность использования дополнительных материалов. 5. Воспитывается терпимость, умение слышать других. 6. Позволяют углубить знания по предмету. 7. Позволяют организовать учебный процесс в новых нестандартных формах.	1. Занимает много времени. 2. Требуется предварительно объяснить правила. 3. При узко поставленной теме возможны повторения. 4. Требуется дополнительной подготовки и преподавателя и студентов.

Групповая дискуссия по правовым дисциплинам повышает мотивацию и эго-интерес участников, дает эмоциональный импульс к решению обсуждаемых проблем, а затем и поисковой деятельности. Объектом обсуждения могут быть: конкретные ситуации или события; проблемы различного характера; ситуации межличностного общения; ситуации морального выбора. Значение последнего метода очень велико, так как однородность данной группы на уровне нравственного развития обеспечивает ее эффективность. Практика показывает, что существенное несоответствие показателей моральной зрелости между членами группы может остановить ее деятельность, даже если перед ней стоят только инструментальные цели.

Вывод: проведение активных форм обучения в форме дискуссий по правовым дисциплинам позволяет значительно развить речевую культуру будущих юристов. Они учатся самостоятельно искать пути решения проблем, что стимулирует их познавательную активность по предмету. В ходе дискуссии на занятиях у студентов развивается умение работать в коллективе, обращать внимание на мнение собеседника, действовать в интересах

одногодичников, развивается культура творческого мышления, получают опыт публичной речи. Эффективность использования дискуссионных методов активного обучения студентов доказана успешным прохождением итоговой аттестации, контрольных разделов, повышением активности студентов на занятиях и общим развитием их интеллектуальных навыков.

## Выводы по главе 1

Дискуссионные методы-вид групповых методов активного обучения, основанный на общении или организационном взаимодействии участников в процессе решения учебных задач. Синонимы слова «дискуссия» – спор, обмен мнениями, беседа. Все эти понятия описывают дискуссию как форму общения. С педагогической точки зрения это метод организации учебного процесса с использованием группового рассмотрения исследования, публичного обсуждения вопросов, спорных вопросов, аргументированного мнения студентов. Можно сделать вывод, что дискуссионные упражнения направлены, прежде всего, на саморазвитие и самовыражение.

Дискуссия как технология обучения может использоваться только в том случае, если наука или практика еще не выработали одну точку зрения, и ряд школ работают над решением проблемы или имеют разные направления в ее изучении. В связи с этим дискуссия как форма обучения позволяет показать нестандартность образовательного процесса, оказывает положительное влияние на мышление и поведение учащихся, способствует развитию их ответственности и сознания. Таким образом, применение технологии дискуссионного обучения позволяет выработать принципы личностно-ориентированного образования, а также способствует развитию универсальных учебных действий учащихся (в том числе коммуникативного характера), что является приоритетным для современного российского образования в соответствии со стандартами ФГОС.

Помимо преимуществ, методы дискуссии имеют ряд недостатков, о которых педагог должен помнить: очень легко отвлечься от темы обсуждения, возможно повторение узкой темы, отдаленность проблемы или изолированность обсуждаемой ситуации от жизни не вызывают у учащихся интереса и желания обсуждать проблему. Но хорошо подготовленная, интересная дискуссия для студентов имеет неоспоримые преимущества и

возможности для развития и становления грамотных и активных специалистов.

В мировой педагогической практике широкое распространение получил ряд методов организации обмена мнениями, представляющих собой сокращенные формы дискуссий.

Существенное внедрение дискуссионных методов обучения обеспечивает решение проблем, связанных с формированием компетенций студентов, обеспечивает развитие их способности жить в современном обществе и творческой самореализации, они становятся уверенными, способными высказывать и отстаивать свое мнение.

## **Глава 2. Практическая работа по разработке занятий с использованием дискуссионных методов обучения по дисциплине «Трудовое право» в профессиональной образовательной организации (на примере ПОУ «Челябинский юридический колледж»)**

### **2.1 Характеристика базы исследования и особенностей применения дискуссионных методов обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж»**

Полное наименование базы исследования: Профессиональное образовательное учреждение ПОУ «Челябинский юридический колледж». Сокращенные наименования: НОУ СПО «ЧЮК».

Основной задачей образовательной деятельности в ЧЮК – является организация образовательного процесса в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов и запросами современного рынка труда.

В колледже ведется подготовка высококвалифицированных специалистов среднего профессионального образования по наиболее востребованным специальностям в области права, экономики, управления, туризма, сервиса, дизайна.

Обучение основано на современных методиках и интерактивных технологиях, что делает процесс обучения увлекательным и эффективным. Создан Центр информационных технологий, позволяющий студентам свободно пользоваться интернетом.

В колледже реализуется модульная система освоения профессиональных компетенций. Учебно – методическое информационное обеспечение процесса формирования профессиональных компетенций.

Основная профессиональная Образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-



методическими комплексами по всем учебным дисциплинам профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. Во всех учебно-методических комплексах есть разделы с рекомендациями по организации самостоятельной работы студентов.

Для подготовки студентов создана уникальная материальная база: современные компьютерные аудитории, WEB-технологии, Лаборатории туризма и сервиса, Бухгалтерский учет, фондовый рынок, современные платежные системы с новым банковским оборудованием и детекторами валюты. Ежегодно обновляется более половины всего компьютерного парка, обновляется оборудование.

В процессе обучения студенты осваивают дополнительные программы и специальные курсы: 1С-Бухгалтерия, валютный рынок (FOREX) и IT - технологии, предпринимательская деятельность, другие в области управления. Выпускникам, окончившим колледж, вместе с дипломом вручаются документы о дополнительной профессиональной подготовке. В отделе созданы все условия для реализации инновационных, научно-исследовательских идей студентов. Ежегодно студенты кафедры принимают активное участие в областных и всероссийских научно-практических конференциях, олимпиадах, конкурсах, занимают призовые места.

После окончания колледжа выпускники могут продолжить обучение в Высшей школе по сокращенной образовательной программе и поступить в высшие учебные заведения по результатам вступительных испытаний (без экзаменов), проводимых вузами.

Наше исследование прошло в рамках изучения дисциплины «Трудовое право», главная цель которого – вооружить студентов знаниями, умениями, навыками в области права.

По мнению педагогов ПОУ «Челябинский юридический колледж», правовые дисциплины должны обеспечивать выбор различных форм,

методов, средств обучения, их сочетаний, стимулирующих активность и самостоятельность студентов, защиту своего мнения в дискуссиях и спорах, поиск нескольких вариантов решения познавательной проблемы (практической ситуации), комплексно применяя методы, которые они знают. К формированию устойчивой мотивации к обучению, стремление личности к развитию невозможно без мотивированного обучения, демонстрация практического применения знаний, связанных с жизненными планами и ориентациями учащихся, применение новых и нетрадиционных форм обучения, замена форм и методов обучения, применение проблемного и эвристического обучения.

Основной целью колледжа является подготовка специалистов среднего звена и квалифицированных работников, работающих по основным направлениям общественно-полезной деятельности в соответствии с потребностями общества и государства, а также удовлетворение потребностей личности в углублении и расширении образования.

В структуре курса «Трудовое право» восемнадцать тем. Включение этих же тем в состав учебного курса объясняется их формированием системного, целостного представления о трудовом праве, передачей студентам знаний и навыков в области трудовых отношений.

Рабочая программа учебной дисциплины «Трудовое право» является частью основной профессиональной образовательной программы по специальности 40.02.02 Правоохранительная деятельность и единая для всех форм обучения. Учебная дисциплина «Трудовое право» относится к профессиональному циклу.

Цели и задачи учебной дисциплины являются глубокое изучение трудового законодательства, формирования у будущих специалистов практических навыков его применения. Задачи дисциплины сводятся к следующему: овладение студентами теоретическими базовыми знаниями по трудовому праву, изучение действующего трудового законодательства и практики его применения.

Структуру и содержание учебной дисциплины «Трудовое право» можно увидеть в Таблице 2.

Таблица 2 – Структура и содержание учебной дисциплины «Трудовое право»

Вид учебной работы	Объем часов
Максимальная учебная нагрузка (всего)	86
Обязательная аудиторная учебная нагрузка (всего)	48
в том числе:	
лабораторные работы	-
практические занятия	10
контрольные работы	-
курсовая работа (проект) (если предусмотрено)	-
Самостоятельная работа студента (всего)	22
в том числе:	
самостоятельная работа над курсовой работой (проектом)	-
Исследовательская работа	12
Работа с информационными источниками	6
Реферативная работа	10
Расчетно-графическая работа	
Творческие задания	
Подготовка презентационных материалов	
Составление таблиц	6
Составление тезисов	
Аттестация по дисциплине	Дифференцированный зачет

Для решения конкретных учебно-воспитательных задач по соответствующей теме курса «трудовое право» необходимо определить соответствие различных методов и форм обучения. Для этого нужно получить ответы на вопросы:

- при изложении какого материала по курсу «трудовое право» желательно работать практико-наглядным, устным методом, книгой, персональным компьютером, видео методом;
- какие темы курса могут быть раскрыты с помощью пояснительно-иллюстративных, репродуктивных методов и где требуется проблемная

экспозиция, эвристика или метод исследования;

- когда, при изучении каких тем рекомендуется использовать групповые, микрогрупповые и индивидуальные формы обучения;
- какие типы и структуры уроков следует использовать наиболее эффективно при изучении конкретной темы;
- какие другие, внеурочные виды занятий следует использовать для повышения профессиональной подготовки в области права.

Задания программа учебной дисциплины «трудовое право» предусматривает 10 практических работ, проводимых после изучения соответствующей темы по специальности 40.02.02 правоохранительная деятельность для закрепления усвоенных теоретических знаний и приобретения необходимых практических навыков:

Общие компетенции:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Понимать и анализировать вопросы ценностно-мотивационной сферы.

ОК 3. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 6. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

ОК 7. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

Профессиональные компетенции:

ПК 1.1. Юридически квалифицировать факты, события и обстоятельства. Принимать решения и совершать юридические действия в точном соответствии с законом.

ПК 1.2. Обеспечивать соблюдение законодательства субъектами права.

ПК 1.3. Осуществлять реализацию норм материального и процессуального права.

Основная профессиональная образовательная программа обеспечивается учебно-методической документацией и учебно-методическими комплексами по всем учебным дисциплинам профессиональным модулям.

Внеаудиторная работа обучающихся сопровождается методическим обеспечением и обоснованием времени, затрачиваемого на ее выполнение. Во всех учебно-методических комплексах, существуют разделы, содержащие рекомендации для организации самостоятельной работы студентов.

Реализация основной профессиональной образовательной программы обеспечивается доступом каждого обучающегося к базам данных и библиотечным фондам, сформированным по полному перечню дисциплин. Во время самостоятельной подготовки обучающиеся обеспечиваются доступом к сети Интернет.

Сочетание групповых и индивидуальных форм выполнения практических работ, а также проблемный, творческий, поисковый характер заданий (дебаты, дискуссии и т.д.) обеспечивают развитие коммуникативных и интеллектуальных навыков обучающихся.

Например, особенностью внедрения метода дискуссии при обучении по дисциплине «Трудовое право» в ПОУ «Челябинский юридический колледж» используется метод ситуационных задач (один из методов дискуссии).

Студентам демонстрируется видеоролик, посвященный одной из тем, раздаточный материал в виде листа самооценки (Таблица 3) предоставляется для самостоятельного заполнения и рассмотрения нескольких ситуаций.

Студент пытается сам обдумать определенную ситуацию, воображая себя на месте человека, о котором идет речь. Далее вместе с преподавателем понимается правильность понимания данного вопроса.

Таблица 3 – Лист самооценивания

ЛИСТ САМООЦЕНИВАНИЯ студента группы №	
Ответы на вопросы по видеоролику	
Участие в беседе по новой теме	
Работа в группе по решению ситуационной задачи	
Результат теста	
ИТОГ:	

За каждый ответ на вопрос и за участие в обсуждении вопроса студент ставит себе баллы.

Если по пунктам 1-3 студент набрал 10 и более баллов – оценка за работу на занятие "5" ("отлично").

Если по пунктам 1-3 студент набрал 7-9 баллов – оценка за работу на занятие "4" ("хорошо").

Ниже 6 баллов-не оценивается.

Итоговая оценка-это среднее арифметическое между оценками за работу на занятие и за тест.

Вывод: это один из немногих дискуссионных методов, используемых при изучении дисциплины трудовое право в ПОУ «Челябинский юридический колледж». Также главной задачей образовательной деятельности в колледже является организация образовательного процесса в соответствии с требованиями государственных образовательных стандартов и требованиями современного рынка труда.

## 2.2 План-конспект дискуссионного занятия по теме «Трудовой договор» в рамках дисциплины «Трудовое право»

Учебная группа состоит из 30 студентов профессионального образования группы ПД 10-21. Существуют различные уровни познавательной активности студентов, различные индивидуальные, психологические и социальные особенности, и применение кейс-технологий на данном этапе изучения дисциплины позволяет эффективно организовать их учебную деятельность и использовать индивидуально-дифференцированный подход, а также командную работу. Далее рассмотрим план дискуссионного занятия по дисциплине «трудовое право».

Тема: «Трудовой договор».

Тип занятия Занятие-дискуссия.

План изучения темы:

- 1) Понятие трудового договора
- 2) Содержание трудового договора
- 3) Виды трудовых договоров
- 4) Основания расторжения трудовых договоров

Цель занятия:

Учебная: проверка ранее усвоенных знаний и усвоение новых знаний.

Образовательная: закрепление теоретических знаний о трудовом договоре, его заключении, изменении и прекращении, формирование умения применять полученные теоретические знания при решении профессиональных задач.

Воспитательная: воспитывать самостоятельность, умение работать в коллективе с чувством справедливости и ответственности, формировать активную жизненную позицию через взаимодействие теоретических и практических вопросов по теме трудового договора.

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

Формы обучения:

1) выступления обучающихся по вопросам основного содержания темы, дискуссия, ответы на вопросы преподавателя, запись основных положений в тетрадь.

2) координация групповой деятельности обучающихся на основе интерактивных технологий общения с выходом на индивидуальную рефлексию: методика конструктивного взаимодействия; методика критического мышления; модель открытого обсуждения.

Методы обучения: объяснение, беседа, демонстрация, дискуссия.

Формы организации познавательной деятельности: фронтальная.

Ключевые слова: трудовой договор, трудовой кодекс, стороны трудового договора.

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

Внутрипредметные связи: с темой «Субъекты трудового права», «Трудовая дисциплина».

Структура занятия представлена в таблице 4.

Таблица 4 – Структура занятия

Этап занятия, время	Деятельность педагога	Деятельность обучающегося	Необходимые средства обучения
1.Организационный момент (5 мин)	Приветствие группы. Проверка посещаемости. Анализ готовности обучающихся к получению нового материала.	Проверка собственной готовности. Самостоятельная проверка посещаемости (выполняет староста группы).	Журнал, ручка
Этап занятия, время	Деятельность педагога	Деятельность обучающегося	Необходимые средства обучения



Продолжение таблицы 4

2. Введение в тему занятия (10 мин)	С помощью наводящих вопросов формирует у обучающихся интерес к изучаемой теме и совместно со студентами формулирует тему предстоящего занятия.	Участие в обсуждении, ответы на вопросы преподавателя, самостоятельная формулировка темы занятия, запись темы в тетрадь.	Тетрадь, ручка
3. Мотивация к учебной и познавательной деятельности (5 мин)	Преподаватель рассказывает о практикоориентированности данной темы, об ее значимости для изучения дисциплины	Студенты слушают и при необходимости задают вопросы	
4. Изложение нового материала (30 мин)	Объяснение материала по теме: «Трудовой договор»	Получение новых знаний.	Тетрадь, ручка, учебник
5. Дискуссия по новой теме (30 мин)	Преподаватель учит «культуре» дискуссии студентов, а также пытается выработать среди обучающихся микрогрупповой, индивидуальный или фронтальный поиск аргументов, новых идей, подходов на примере решения Кейс ситуаций.	Участие в дискуссии	Тетрадь, ручка, учебник
Этап занятия, время	Деятельность педагога	Деятельность обучающегося	Необходимые средства обучения
6. Выдача домашнего задания (5 мин)	Выдача и объяснение домашнего задания.	Выполнение домашнего задания в часы самостоятельной работы	Компьютер, учебник, Интернет-ресурс, презентация
7. Рефлексия учебной деятельности обучающихся, подведение итогов занятия (5 мин)	Проведение рефлексии по средствам заполнения анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся. Подведение итогов занятия.	Письменное заполнение анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся.	Бланки анкет для рефлексии учебной деятельности

## Сценарий проведения занятия

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

2. Проверка домашнего задания. Чтобы выучить новую тему, нам нужно запомнить материал из прошлого. Студентам раздаются карточки с тестовыми заданиями. На решение задач отводится 10 минут. Теперь, когда задание завершено, чередуйте тесты с соседом по парте. Проверьте правильность ответов в соответствии со стандартами (отображается слайд презентации).

3. Стимулирование учебной познавательной деятельности. Тема нашего занятия: трудовой договор. В ходе изучения курса трудового права нами был рассмотрен один из следующих вопросов: основные принципы заключения коллективных договоров и соглашений. Понятие, содержание, стороны и порядок заключения коллективного договора. Действие коллективного договора, контроль за его исполнением. Вы понимаете, что тема имеет большое практическое применение. Каждый из вас рано или поздно столкнется с такими проблемами, как трудоустройство и заключение трудового договора, а также расторжение такого договора. Из года в год проблема, которая не теряет своей значимости, заключается в трудоустройстве, особенно молодежи. Он остается одним из актуальных вопросов в сфере труда. Сегодняшняя тема как никогда актуальна для студентов, будущих сотрудников. Поэтому целью нашего занятия является: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, особенно для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми отношениями, закрепление навыков их применения в практической ситуации.

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

Трудовой договор-соглашения между работодателем и работником, в соответствии с которыми работодатель обязуется предоставить работнику

работу по условной трудовой функции, обеспечить условия труда, предусмотренные Трудовым кодексом РФ, законами и иными нормативными правовыми актами, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами. трудовое право, своевременная и полная выплата заработной платы работнику; а работник обязуется лично выполнять трудовую функцию, установленную настоящим Соглашением, соблюдать правила внутреннего трудового распорядка, действующие в организации.

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник. Гражданин заключает трудовой договор и становится работником. Другой стороной трудового договора является работодатель в лице определенного предприятия, учреждения, организации (в том числе фирмы, акционерного общества, производственного кооператива, индивидуального предпринимателя или иного работодателя, принимающего гражданина на работу по трудовому договору).

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

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

В зависимости от срока действия, трудовые договоры подразделяют:

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

Порядок заключения трудового договора. Прием осуществляется с 16 лет. Но в случае получения основного образования либо ухода из

общеобразовательного учреждения прием может быть с 15 лет, а с согласия одного из родителей (опекунов) с 14 лет учащийся может быть принят для выполнения легкого труда в свободное от учебы время, не причиняющее вреда здоровью и не нарушающее учебный процесс.

Граждане принимаются на работу на основании трудового договора, заключенного в письменной форме (в 2 экземплярах, по одному с каждой стороны). Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) администрации предприятия, учреждения, организации (ее руководителя с правом приема и увольнения), который уведомляется работнику под расписку. Если на практике гражданину разрешено работать без заключения трудового договора, то это считается заключением трудового договора, несмотря на то, что прием на работу оформлен надлежащим образом.

Изменение трудового договора возможно только с согласия его сторон. Этот запрет распространяется на все виды трудового договора, кроме двух случаев временных отчислений-в связи с производственной необходимостью и свободным временем. Изменение трудового договора означает для работника перевод его на другую работу и наоборот. Переход на другую работу означает изменение важных условий трудового договора.

Переход на другую работу - это изменение в деятельности работника, то есть предоставление ему другой работы по сравнению с согласованным трудовым договором. Под другой работой понимается изменение одного из важнейших условий договора (место работы, трудовая функция, оплата труда и т.д.) или других важных условий труда.

Изменение работодателем существенных условий труда без согласия работника при продолжении работы по той же трудовой функции допускается только в том случае, если это связано с изменением организационных или технологических условий труда, например, с изменением технологического процесса производства. Но в этих случаях работник должен быть уведомлен в письменном виде не позднее, чем за 2 месяца, об изменении важных условий труда. Такое изменение возможно только в том случае, если сохранить

прежние важные условия труда невозможно. Если при этом работник не согласен на продолжение работы, то работодатель обязан представить ему в письменной форме иную работу, соответствующую его квалификации и состоянию здоровья в организации, а при ее отсутствии – вакантную нижестоящую должность или низкооплачиваемую работу, которую работник может выполнять с учетом своей квалификации и состояния здоровья. При отсутствии такой работы или отказе работника от предложенной работы его трудовой договор прекращается. Если изменение организационных или технологических условий труда может привести к массовому увольнению работников, работодатель вправе ввести режим неполного рабочего времени на срок до 6 месяцев с учетом мнения выборного профсоюзного комитета данной организации в целях сохранения рабочих мест.

Командировка-это поездка сотрудника в другое место, обычно по его специальности (служебное задание), на ограниченный срок для выполнения работы по приказу администрации. Она не требует согласия работника (кроме женщин с детьми до 3 лет и т.д.). За командированным сохраняется постоянное место работы и средняя заработная плата, а командировочные расходы возмещаются ему в виде командировочных выплат [4].

Сменой также считается выполнение обязанностей по должности временно замещающего, временно отсутствующего работника. Закон включает перевод к производственная необходимость. Если работнику поручено временно исполнять обязанности отсутствующего работника, не освобождать его от основной работы, то это будет временное сочетание профессий, а не заместительное. Без согласия работника заместитель ограничивается месячным сроком в течение календарного года.

Переводы подразделяются по срокам на постоянные и временные. Постоянный перевод означает, что изменение трудового договора произошло на неопределенный срок и прежнее место и условия договора не соблюдались. При временной смене сохраняется прежнее место работы и условия договора,

но на определенный (короткий) срок предоставляется другая работа, по окончании которой восстанавливаются прежние условия труда.

Постоянные и временные переводы также, в свою очередь, классифицируются. По смене постоянного места работы может быть три вида: 1) перевод на другое предприятие, учреждение, организацию хотя бы на месте; 2) перевод на другое место, по крайней мере, с тем же производством; 3) перевод на то же предприятие, учреждение, организацию.

Временный перевод классифицируется по причинам перевода:

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

Первый вид не требует согласия работника и обязателен для него, последние три вида обязательны для администрации.

В трудовой книжке работника отмечается только постоянный перевод, временный не отмечается.

Трудовой договор может расторгаться:

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

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

Общие основания увольнения:

- 1) Соглашение сторон трудового договора. Если стороны достигли договоренности о прекращении трудового договора, договор прекращается в любое время в срок, определенный сторонами. Аннулирование такой

договоренности может иметь место лишь при новом взаимном согласии работодателя и работника.

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Если нарушение правил приема на работу было не по вине работника, то его увольнение по п. 11 ст. 77 ТК РФ производится с выплатой ему выходного пособия в размере его среднемесячного заработка (ст. 84 ТК РФ).

Основания увольнения по инициативе работодателя, применяемые ко всем работникам, кем бы и где бы они ни работали, называются общими, а применяемые к отдельным категориям - дополнительными.

Общие гарантии при увольнении по инициативе администрации по всем основаниям, указанным в статье: запрет увольнения в период временной нетрудоспособности и в период пребывания работника в ежегодном отпуске, за исключением случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации. Не допускается увольнение по инициативе администрации как по общим, так и по дополнительным основаниям беременных женщин, кроме случаев полной ликвидации предприятия, учреждения, организации, когда можно уволить, но с обязательным трудоустройством. В случае истечения срока срочного трудового договора в период беременности женщины работодатель обязан по ее заявлению продлить срок трудового договора до наступления у нее права на отпуск по беременности и родам.

Основания прекращения трудового договора по инициативе работодателя:

- 1) Ликвидация предприятия, учреждения, организации либо прекращение деятельности работодателем - физическим лицом.
- 2) Сокращение численности или штата работников.



3) Обнаружение несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие состояния здоровья, в соответствии с медицинским заключением, или недостаточной квалификации, что подтверждено результатами аттестации.

4) Смена собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера).

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

6) Однократное грубое нарушение работником своих трудовых обязанностей:

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

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

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

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

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

1) Утратой доверия администрации к работнику, непосредственно обслуживающему денежные и товарные ценности (прием, хранение,

транспортировка, продажа их и т.д.), совершившему виновные действия, которые дают администрации основание для утраты доверия к нему.

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

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

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

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

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

Решение ситуаций по кейсам.

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

Кейс-ситуация № 1

Достигнуто соглашение о начале работы между работником и работодателем. Сотрудник начал выполнять свои обязанности. Через три дня работодатель решил, что такой сотрудник ему не подходит, и заявил, что не подпишет контракт, поэтому попросит сотрудника уйти наилучшим образом. Просьбу работника выплатить ему деньги проигнорировали. Работодатель пояснил, что письменного согласия нет, приказ не издан, поэтому правоотношений не возникло.

1) Дайте юридическую консультацию данному работнику.

2) Может ли в такой ситуации работник обратиться в суд.

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

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

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

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

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

Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

#### Кейс-ситуация № 2

В связи с увольнением с должности начальника отдела кадров фармацевтического завода эта должность стала вакантной. Характер работы руководителя кадровой службы требовал глубокого знания трудового законодательства, умения и опыта работы с кадрами. Найти такого работника в короткие сроки было сложно.

Когда Соколовский предложил свою должность начальника отдела кадров, генеральный директор завода решил нанять его на 3 месяца, чтобы посмотреть, как он справится с задачами. В приказе о приеме на работу и трудовом договоре указан срок 3 месяца.

Через 3 месяца Соколовский был уволен в связи с окончанием трудового договора на основании статьи 79 ТК РФ. На эту должность был принят другой сотрудник - Зайцев.

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

Если Соколовский обратится в суд с иском о восстановлении на работе, суд признает трудовой договор с ним заключенным на неопределенный срок, а условие о сроке признает недействительным. При вынесении решения суд должен руководствоваться ч. 5 ст. 58 ТК РФ.

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

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

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

- для замены временно отсутствующего работника, за которым в соответствии с законом сохраняется место работы;
- на время выполнения временных (до двух месяцев) работ, а также сезонных работ, когда в силу природных условий работа может производиться только в течение определенного периода времени (сезона);
- с лицами, поступающими на работу в организации, расположенные в районах Крайнего Севера и приравненных к ним местностях, если это связано с переездом к месту работы;

- для проведения срочных работ по предотвращению несчастных случаев, аварий, катастроф, эпидемий, эпизоотий, а также для устранения последствий указанных и других чрезвычайных обстоятельств;
- с лицами, поступающими на работу в организации – субъекты малого предпринимательства с численностью до 40 работников (в организациях розничной торговли и бытового обслуживания – до 25 работников), а также к работодателям – физическим лицам;
- с лицами, направляемыми на работу за границу и т.д.

В процессе решения Кейс-ситуаций студенты активно работают в группе, каждый из которых выдвигает свои аргументы, мнения. Когда представитель одной из групп начинает отвечать, участники двух других групп задают интересующие их вопросы. Микрогрупповой, индивидуальный или фронтальный поиск аргументов, новых идей, решений, подходов, моделей.

Анализ дела-это процесс решения значительного числа отдельных задач, что предполагает постоянное наличие в этом процессе формирования идей. В то же время новая идея, которая возникла у одного из студентов, решение начинает осваиваться другими студентами. Процесс распространения усиливается, т. е. овладение знаниями, которые быстро становятся общедоступными и устаревают. Далее идет создание нового, и снова его устаревание. Отсюда становится ясно, что кейс-метод представляет собой тесное взаимодействие процессов генерации и распространения знаний. Это обеспечивает развитие интеллекта и обучение участников.

Обобщение (дискуссия). В заключение учитель подводит итог дискуссии, определяет плюсы и минусы команд, победителя этой дискуссии.

Преподаватель: все справились с ситуациями и полностью ответили на поставленные вопросы. Теперь вы понимаете, как знать законы, права и обязанности в сфере трудового права. Нужно уметь анализировать нормативно-правовые акты, своевременно реагировать на все изменения, происходящие в законодательстве. Сегодня юрист-это специалист,

обладающий достаточными профессиональными компетенциями, который решает сложные профессиональные задачи в трудовых отношениях.

Я благодарю всех за работу. Стоит отметить, что основной состав группы работал очень хорошо, ответы отдельных студентов были недостаточно убедительными, поэтому я желаю каждому продолжать работу по систематизации своих знаний и применять их в дальнейшей профессиональной деятельности.

Спасибо всем за внимание и хорошую работу в группе.

Анкета на рефлексию

Оцените вашу включенность в работу на занятии в баллах:

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

оценочная шкала:

123-незначительно

456-в большей степени

789-полное включение

10-абсолютное включение

Вывод: Представленный план-конспект занятия с использованием дискуссионных методов на основе «кейс-технологий» позволит значительно повысить эффективность обучения правовым дисциплинам.

### 2.3 Рекомендации по реализации проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения на дисциплинах профессионального цикла в ПОУ «Челябинский юридический колледж»

Методические рекомендации по проведению занятия-дискуссии. Основой дискуссионных занятий является рассмотрение и исследование спорных вопросов, проблем, различных подходов, аргументация суждений, решение задач.

Различают:

- 1) Дискуссии-диалоги, когда занятие компенсируется вокруг диалога двух главных участников.
- 2) Групповые дискуссии, в ходе которых решаются спорные вопросы.
- 3) Массовые дебаты, когда все студенты группы участвуют в споре.

Для продуктивного занятия-дискуссии необходимо:

- На этапе подготовки занятия-дискуссии педагог должен четко сформулировать задание, раскрывающее суть проблемы и возможные пути ее решения.
- Участники предстоящего обсуждения должны ознакомиться с дополнительной литературой, заранее выбранной и предложенной преподавателем.
- В начале занятия обосновывается выбор темы или вопроса, уточняются условия обсуждения, выделяются моменты обсуждаемой проблемы.

Момент обсуждения вестника-прямой спор его участников.

Авторитарный стиль обучения неприемлем для его появления, поскольку у него нет открытости, нет самовыражения. Ведущий дискуссии, часто преподаватель, может использовать различные методы для активации студентов, поощряя их такими способами, как «хорошая мысль», «интересный подход, но», «давайте подумаем вместе», «какой неожиданный, необычный

ответ» или делая упор на объяснение значения противоположных точек зрения и т. д. Вы должны думать вместе со своими студентами, помогая им формулировать свои мысли и развивать взаимное сотрудничество.

В ходе дискуссии не нужно добиваться единообразия оценок. Однако необходимо внести ясность по ключевым вопросам. Вопрос о культуре дебатов уникален. Крики, грубость часто возникают в этот момент, каждый из которых основан на фактах или законности, а не только на эмоциях. При этом зачастую его участники не знают предмета спора и «говорят на разных языках».

Формированию культуры дискуссии могут помочь следующие правила:

- вступая в дискуссию, необходимо представлять предмет спора;
- в споре допускать превосходства;
- задавать грамотные и конкретные вопросы;
- формулировка основных выводов.

Завершающий момент обсуждения должен быть выбран, чтобы избежать повторения сказанного, поскольку это негативно влияет на сохранение интереса учащихся к проблемам, рассматриваемым на занятии.

После завершения обсуждения необходимо подвести итоги. Здесь необходимо оценить правильность формулировки и применения понятий, глубину аргументации, методы аргументации, опровержения, гипотезы, умение применять культуру дискуссии. На этом этапе студенты получают подсказки для обсуждения, которые не следует недооценивать за то, что студент отстаивает неправильное отношение.

На заключительном этапе занятия можно не только систематизировать возможные пути решения обсуждаемой проблемы, но и задать вопросы, которые дадут пищу новым обучающимся. Круглые столы посвящены развитию у студентов научного дискуссионного искусства.

Круглый стол-один из наиболее эффективных способов обсуждения острых, сложных и актуальных вопросов в любой сфере, обмена опытом и обсуждения инициатив.



Такой вид общения позволяет лучше усвоить материал, найти необходимые решения для эффективного диалога.

Методика подготовки и проведения круглого стола сначала необходимо определить тему и количество проводимых круглых столов.

Преподаватель должен проанализировать последние изменения в научной и законодательной базе по вынесенным темам. Преподаватель предлагает студентам несколько тем для обсуждения во время круглого стола. Студенты должны выбрать 2-3 темы для обсуждения на круглом столе с преподавателем с использованием Фонда высшей научной библиотеки, Интернет-ресурса и периодической печати.

Порядок проведения круглого стола.

К круглому столу привлекаются все студенты группы.

Руководитель заявляет тему круглого стола, объявляет порядок проведения круглого стола, выступает с вступительным словом. Далее речь представляется докладчику, который представляет доклад с элементами научной новизны. Докладчику предлагается сделать презентацию с помощью мультимедийных средств.

После выступления докладчика проходит открытая дискуссия.

Преподаватель устанавливает точки доклада, студенты задают вопросы и оценивают доклад студента. Выбирается лучший доклад, учитель подводит итоги круглого стола.

Памятка для студентов при подготовке к круглому столу:

Проведение круглого стола требует от студента большой подготовительной работы. Педагог поможет с выбором литературы.

Студент должен изучить нормативные источники в области права.

Студент составляет план доклада, выделяет основные проблемные вопросы, готовит иллюстративный наглядный материал с помощью мультимедийных средств. Выступление докладчика не должно превышать 15-20 минут.

Студенты, участвующие в обсуждении доклада, должны с помощью

периодических изданий и Интернет-ресурсов ознакомиться с темой круглого стола и подготовить свои вопросы для обсуждения на круглом столе.

Группа студентов вместе с докладчиком готовит проект резюме, который будет рассмотрен во время обсуждения.

План проведения круглого стола:

- 1) вступительное слово преподавателя.
- 2) доклад студента.
- 3) обсуждение доклада.
- 4) выбор лучшего отчета путем голосования.
- 5) подведение итогов круглого стола.
- 6) подготовка резюме по результатам круглого стола.
- 7) выбор лучшего доклада с предложением рассмотрения на научной конференции.

Следует отметить, что дискуссия является одним из основных структурных компонентов занятий-дискуссий, конференций, заседаний Ученого совета и др.

Мы рекомендуем использовать другие типы дискуссионных занятий.

Например, «Колесо». Ребята делятся на две равные группы и образуют два круга: внутренний и внешний. Члены внутреннего круга обращены лицом к членам внешнего круга, чтобы образовались пары. Предлагается вопрос или задание, которое можно обсудить в течение 30-60 секунд. По сигналу пара начинает разговаривать друг с другом, второй сигнал – «колесо вращается» – члены двух кругов слегка смещаются вправо, тем самым сталкиваясь со следующим человеком. Эту форму лучше использовать для ознакомления детей с мнениями одноклассников по тому или иному вопросу. Информация, собранная этими методами, может служить для дальнейшего свободного обсуждения.

Для проведения занятий по дисциплине Трудовое право «пригодится и форма» Дума («Аквариум»), участники дискуссии делятся на небольшие группы по 3-5 человек и обсуждают в них проблему. Каждая группа развивает

свое коллективное видение. Затем группа выбирает своего представителя. Представители сидят в центре комнаты и, руководствуясь видением своей группы, начинают взаимно обсуждать вопрос. Остальные участники внимательно слушают обсуждения и высказывания своего представителя. Если члены группы не согласны с ними или хотят предоставить своему представителю новые доказательства, они отправляют ему записку. Если группе не нравится выступление своего представителя, она может заменить его другим. Если у самого представителя проблемы, он может взять тайм-аут и проконсультироваться со своей командой.

Для тех, кто учится в СПО, перед началом обычной дискуссии можно провести «Молчаливую дискуссию», чтобы определить различные точки зрения, мнения и чувства, которые вызывает какая-либо концепция или событие. Это позволит привлечь к работе всех студентов и обеспечит независимость решений. Обучающиеся делятся на группы по четыре-пять человек. Каждая группа сидит вокруг своего стола с большим листом бумаги (или вы можете просто сидеть на полу). Преподаватель пишет на доске какую-то концепцию (например, «расизм», «равенство», «закон») и просит вас написать свои ассоциации и все, что вы думаете в целом, на странице, когда вы думаете о предлагаемой теме. Это могут быть отдельные слова или небольшой связный текст, примеры, небольшие рисунки. Все пишут одновременно (лучше не ручками, а фломастерами), соблюдая самое главное правило: «нельзя говорить, нужно все делать молча». Как только кто-то напишет свои мысли, он сможет увидеть, что делают соседи, и, не говоря ни слова, ответить на то, что написал кто-то другой. Между словами можно общаться, задавать вопросы (письменно), предлагать встречные аргументы. Вы можете завершить «тихую фазу» примерно через 10 минут или в тот момент, когда все перестанут писать. Теперь вы можете просматривать страницы, предлагать общую картину и обсуждать то, что написано. Для студентов будет интересна и такая форма, как «Симпозиум». Каждый член

группы говорит со своим собственным сообщением, выражающим свою точку зрения, и отвечает на вопросы других, за которыми следует обсуждение.

В тех случаях, когда тема слишком сложна и широка для свободного обсуждения, лучше использовать возможности, включенные в последовательность, иерархию правил. Проблему можно выразить в виде множества возможных решений, правил, ценностей и т. д.:

1) Выберите одну из функций (которая кажется наиболее важной и надежной);

2) выбор для них нескольких правил, стоящих на первых местах, и нескольких правил, стоящих на последних местах, по их оценке,;

3) Упорядочить все правила (исходя из критерия, указанного в инструкции).

Регулируемые правила могут быть выбраны преподавателем на основе информативности и знаний обучающихся, а также на основе правовой ситуации, исходя из актуальных потребностей группы. Педагог должен заранее тщательно продумать и подготовить эти правила. Список должен быть таким, чтобы последовательность правил была четкой, неявной, не предусматривала единого правильного решения проблемы. Вместо этого они должны быть выбраны, чтобы предсказать, что разные люди будут оценивать их по - разному, и, следовательно, есть возможность для обсуждения. Список правил может быть заполнен непосредственно во время занятий. Студенты сами создают правила, и с помощью преподавателя, который поощряет их к дальнейшему поиску, они могут создать интересное и аргументированное введение к дебатом о том, как привести правила в порядок.

Дискуссию такого типа можно разделить на несколько этапов:

1) участники составляют список обсуждаемых правил;

2) каждый самостоятельно составляет эти правила в иерархическом порядке-исходя из каждого своего представления о предмете;

3) в небольших группах обучающиеся составляют общий список путем обсуждения (15 минут). Когда обсуждение завершено, оно записывается на

доске, и ведущий показывает, что мнения разделились, несмотря на одни и те же инструкции;

4) Основная проблема. Студенты обсуждают множество вопросов:

– это повлияло на разделение мнений в группе (прошлый опыт, информация, предрассудки и т. д.);

– как проводились дебаты в небольших группах и как группы приходили к окончательному общему решению (все ли были вовлечены в дебаты или некоторые из них преобладали, были ли в группе разные роли, были ли они ведущими дискуссии; к как пришел к решению; голосование, на основе консенсуса, оценка правил и т. д.);

– видели ли студенты связь с правами, гражданскими свободами и принципами демократии во время дебатов?

Вывод: Методические разработки организации работы с дискуссионным методом – это возможность для творчества преподавателя. Преподаватель должен организовать дискуссию не только о том, насколько хорошо студенты освоили учебный материал, но и о том, каких успехов они достигли в совместной работе, общении и взаимодействии.

## Выводы по главе 2

Во второй главе осуществлена характеристика базы исследования и особенностей применения дискуссионных методов обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж»; разработано учебно-методическое обеспечение занятий с применением дискуссионных методов по дисциплине «Трудовое право»; проанализированы результаты проведения теоретического и занятия с применением дискуссии в ПОУ «Челябинский юридический колледж» по дисциплине «Трудовое право».

Дискуссия как форма демократического общения имеет преимущества перед другими формами: позволяет организовать живое общение, привлечь всех или большинство участников обсуждения вопроса, предполагает напряжение мысли, возникающее в сознании, в конфликтах с разными взглядами, стимулирует речевую активность и самостоятельность мнений.

Реальность сегодняшнего дня требует подготовки конкурентоспособных специалистов, способных к мышлению, обучению и самореализации, сочетающих профессиональную компетентность с высокой культурой и активной гражданской позицией.

Для продуктивного занятия необходимы дискуссии:

- на этапе подготовки к занятию-дискуссии преподаватель должен четко сформулировать проблему, раскрывая суть проблемы и возможные решения;
- участники предстоящего обсуждения должны ознакомиться с дополнительной литературой, заранее выбранной и предложенной педагогом.

Представленный план-конспект занятия с использованием дискуссионных методов на основе «кейс-технологий» позволит значительно повысить эффективность обучения правовым дисциплинам в ПОУ «Челябинский юридический колледж» по дисциплине «Трудовое право».

Также даны рекомендации по реализации проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения на дисциплинах

профессионального цикла в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Следует отметить, что дискуссия также является одной из основных структурных составляющих занятия-дискуссия, конференции, суд, заседания Ученого совета и др.

Использование такого вида организации учебной деятельности, как дискуссия, позволяет разнообразить виды занятий, сделать их интересными и запоминающимися.

Широкое внедрение группового обсуждения в учебный процесс дает новый импульс проблемному обучению, основанному на более эффективном усвоении программного материала.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, следует отметить, что метод дискуссии обеспечивает интенсивное развитие духовности и становление убеждений нравственной личности.

Дискуссия-это спор, направленный на достижение истины и использующий только правильные методы убеждения. Дискуссия-одна из важнейших форм общения, способ решения проблем описания действительности и своеобразный способ познания. Дискуссия позволяет лучше объяснить то, что не является в полной мере ясным и не нашло еще убедительного обоснования. Если даже участники дискуссии не приходят в итоге к согласию, они определенно достигают в ходе дискуссии лучшего взаимопонимания. Дискуссия полезна и тем, что она уменьшает момент субъективности, обеспечивая при этом общую поддержку убеждениям отдельного человека или группы людей.

В педагогической практике дискуссия активно используется как метод развития критического мышления студентов, формирования коммуникативной и дискуссионной культуры, стимулирования активности и инициативности студентов. В ходе обсуждения глобальных и лично значимых вопросов формируются ценностные ориентации. В ходе исследования пришли к следующим выводам:

1) для понимания сути дискуссии главное – коллективное сравнение информации, мнений, идей, предложений ее участников.

2) существуют правила ведения дискуссии, такие как:

- дискуссия-это деловой обмен мнениями, в ходе которого каждый говорящий должен стараться мыслить максимально объективно;
- каждое утверждение должно подтверждаться фактами;
- в обсуждении необходимо дать каждому участнику возможность высказаться и т.д.

3) предметом обсуждения могут быть не только предметные или



учебные проблемы, но и нравственные, а также межличностные отношения учащихся. Результаты дебатов гораздо больше меняют поведение студента, чем приобретение некоторых знаний.

Проведение активных форм обучения в форме дискуссий по правовым дисциплинам позволяет значительно развить речевую культуру будущих юристов. Они учатся самостоятельно искать пути решения проблем, что стимулирует их познавательную активность по предмету. В ходе дискуссии у студентов развивается культура творческого мышления, умения работать в коллективе в ходе обсуждения на занятиях, обращать внимание на мнение собеседника, действовать в интересах одноклассников, формируется жизненный опыт публичных выступлений. Эффективность использования дискуссионных методов активного обучения студентов доказана успешным прохождением итоговой аттестации, контрольных разделов, повышением активности студентов на занятиях и общим развитием их интеллектуальных навыков.

В ходе написания исследования все задачи были выполнены. В частности, были рассмотрены характеристика базы исследования и особенностей применения дискуссионных методов обучения в ПОУ «Челябинский юридический колледж», а также был разработан план-конспект дискуссионного занятия по изучению темы «Трудовой договор» в рамках дисциплины «Трудовое право». Также даны рекомендации по реализации проведения занятий с использованием дискуссионных методов обучения на дисциплинах профессионального цикла в ПОУ «Челябинский юридический колледж».

Очевидно, что этот вопрос все еще требует глубокого изучения. Преимущества всех рассмотренных нами методов дискуссионного обучения очевидны. Разумное использование этих методов значительно увеличивает развивающий эффект обучения, создает атмосферу интенсивного поиска, вызывает много положительных эмоций и переживаний у студентов и преподавателя.

В настоящее время отличительной особенностью развития образования в мире является повышенное внимание правительств многих стран к проблемам его качества и эффективности. Образование становится стратегической областью, обеспечивающей национальную безопасность страны. Конкурентоспособность страны стала оцениваться по уровню образовательной подготовки подрастающего поколения.

Методы дискуссии способствовали лучшему усвоению знаний по развитию связной речи, знакомству с другими, развитию математических представлений. У студентов развились внимание, способность быстро понимать, выполнять, точно отвечать, быстро мыслить. Улучшились такие показатели, как доказательность; уверенность; отсутствие ошибок в речи; активность; сформированность диалогических навыков. Дискуссия на этих занятиях способствует развитию коммуникативных навыков у студентов, является эффективным методом обучения, формирует стратегические, дискурсивные и социальные компетенции студентов, а также дает право на вывод о том, что она вызывает безусловный интерес у студентов по форме и содержанию проведения.

Использование такого вида организации учебной деятельности, как дискуссия, позволяет разнообразить виды занятий, сделать их интересными и запоминающимися.

Широкое внедрение группового обсуждения в учебный процесс дает новый импульс проблемному обучению, основанному на более эффективном усвоении программного материала.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Агеева Г. В. Использование правовой игры в практике преподавания гражданско-правовых дисциплин: методич. Пособие. Электронное периодическое издание «Нукаоград», 2017. – 242 с.
2. Байденко В. И. Выявление состава компетенций выпускников как необходимый этап проектирования: методич. Пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2017. – 72 с.
3. Байденко В. И. Стандарты в непрерывном профессиональном образовании: современное состояние: методич. Пособие. М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2018. – 110 с.
4. Бекетова О. А. Интерактивное обучение как метод формирования профессиональных компетенций: методич. Пособие. Красноярск: Красноярский государственный аграрный университет, 2017. – 153 с.
5. Берлянская М. В. Проблемное обучение как фактор формирования сознательности учения: Конференциум АСОУ: сборник научных трудов и материалов научно-практических конференций, 2021. – 753 с.
6. Беспалько В.П. Слагаемые педагогической технологии: учебник. М.: Педагогика, 2017. – 192 с.
7. Бобкова Л. Н. Ролевая игра как проблемный метод обучения, способствующий успеху профессиональной подготовки студентов: методич. Пособие. Высшее образование сегодня, 2022. – 101 с.
8. Болотов В. А. Компетентностная модель: от идеи к образовательной программ: книга. Известия Пензенского государственного педагогического университета им. В.Г. Белинского, 2018. – 232 с.
9. Ваганова О. И., Карпова М. А., Смирнова Ж. В. Методы реализации технологии дискуссионного обучения: учебник. Инновационная экономика: перспективы развития и совершенствования, 2018. – 243 с.

10. Валишина А. Ш. Проблемное обучение в современном образовании: методич. Пособие. Научный альманах, 2019. – 113 с.
11. Габдрахимова А. Р. Использование проблемного метода обучения: методич. Пособие. Региональное образование XXI века: проблемы и перспективы, 2020. – 98 с.
12. Галас М. Л. Инновационные методики и технологии в профессиональном образовании: проблемное обучение: книга. Экономика. Налоги. Право, 2019. – 193 с.
13. Григоренко М. В. Роль проблемных методов обучения при реализации программы подготовки специалистов среднего звена: методич. Пособие. Образование и наука в современных условиях, 2018. – 125 с.
14. Гурьянов А. Н. Введение в проблемное обучение: учебник. Развитие современного образования: теория, методика и практика, 2015. – 315 с.
15. Давыдов В. В. Теория развивающего обучения: учебник. М.: ОПЦ "ИНТОР", 2017. – 544 с.
16. Дементьева Ю. В. Проблемное обучение: метод или принцип обучения в современной педагогике? : методич. Пособие. Успехи современной науки и образования, 2017. – 97 с.
17. Ефимов П. П. Интерактивные методы обучения — основа инновационных педагогических технологий. Инновационные педагогические технологии: материалы Междунар. науч. конф. (г. Казань, октябрь 2018 г.): учеб. Пособие. Казань: Бук, 2018. – 290 с.
18. Зеер Э. Ф. Психология профессионального образования: методич. Пособие. 2-е изд. - М.: МПСИ, 2017. – 480 с.
19. Ибрагимов Г.И. Компетентностный подход в профессиональном образовании: книга. Образовательные технологии и общество, 2018. – 365 с.
20. Иванцов И. Н. Применение метода проблемных ситуаций при обучении в вузе: методич. Пособие. Актуальные проблемы гуманитарных и социально-экономических наук, 2016. – 157 с.

21. Идиятов И. Э. Проблемное обучение в высшей школе: перспективы развития: книга. Наука и Мир, 2015. – 186 с.
22. Кашапов М. М. Психология творческого мышления профессионала: монография. М.: ПЕР СЭ, 2017. – 687 с.
23. Козловский В. В. Мировая экономика: социально ориентированный подход: учебник. Минск: УП «ИВЦ Минфина», 2017. – 357с.
24. Колесникова И. А. Педагогическое проектирование: книга. 2-е изд. - М.: Академия, 2017. – 288 с.
25. Коротков С. Г. Использование методов проблемного обучения при подготовке бакалавров профессионального обучения: методич. Пособие. Вестник Марийского государственного университета, 2017. – 77 с.
26. Кузьминская А. В. Формирование общих и профессиональных компетенций, обучающихся в рамках модульно-компетентностного подхода в профессиональных образовательных организациях: книга. Молодой ученый, 2019. – 351 с.
27. Левкович М. Е. Исторические аспекты формирования проблемного метода обучения: учебник. Современные тенденции развития науки и технологий, 2020. – 359 с.
28. Лизинский В. М. Приемы и формы в учебной деятельности: Учебник. М.: Издательский центр «Педагогический поиск», 2017. – 160 с.
29. Львович В. А. Проблемное обучение как фактор модернизации образования: методич. Пособие. Актуальные проблемы гуманитарных и естественных наук, 2019. – 364 с.
30. Маликова С. Г. Современная образовательная технология: проблемное обучение: методич. Пособие. Педагогика и психология: актуальные вопросы теории и практики, 2021. – 118 с.
31. Морева Н. А. Современная технология учебного занятия: учебник. М.: Просвещение, 2017. – 156 с.

32. Овчинникова А. Я. Методика обучения и воспитания студентов, проблемное обучение: методич. Пособие. Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии, 2018. – 128 с.
33. Оганесян Н. Т. Методы активного социально-психологического обучения: тренинги, дискуссии, игры. методич. Пособие. М.: Ось-89, 2017. – 176 с.
34. Ожегов С. И. Толковый словарь русского языка: 80 000 слов и фразеологических выражений. Российская академия наук. Институт русского языка им. В. В. Виноградова. 4-е изд., дополненное. М.: Азбуковник, 2017. – 944 с.
35. Осмоловская И. М. О процессе обучения: современное прочтение: книга. Отечественная и зарубежная педагогика, 2018. – 146 с.
36. Панина Е. Ю. Кейс-метод как способ проблемного обучения: методич. Пособие. Академический вестник Ростовского филиала Российской таможенной академии, 2017. – 227 с.
37. Парпиева Н. Т. Проблемное обучение: статья. Научный журнал. – 2017. – 107 с.
38. Ситаров В. А. Проблемное обучение как одно из направлений современных технологий обучения: книга. Знание. Понимание. Умение, 2017. – 184 с.
39. Современные педагогические и информационные технологии в системе образования: учеб. Пособие. М.: Издательский центр – Академия, 2017. – 365 с.
40. Трофимова З. П. Технология обучения: Методические материалы для преподавателей. Мн.: РИВШ БГУ, 2017. – 301 с.
41. Ушинский К. Д. Избранные педагогические сочинения: комплект из 2 книг. М.: Педагогика, 2022. – 946 с.
42. Чернилевский Д. В. Креативная педагогика и психология : учебное пособие для ВУЗов. М.: МГТА, 2017. – 301 с.
43. Чекалева Н. В. Современные теории и технологии образования:

учеб.пособие для пед. Вызов. Омск.: Омский гос. пед. ун-т, 2017. – 71 с.

44. Шалунова М. Г. Практикум по методике профессионального обучения : учеб.пособие. Екатеринбург: Изд-во Урал, гос.проф. – пед. ун-та, 2018. – 67 с.

45. Юцявичене, П. А. Теоретические основы модульного обучения: методич. Пособие. Вильнюс, 2017. – 272 с.

46. Ярмоленко А. В. Современные педагогические технологии: книга. СПб.: ВВМУ, 2018. – 324 с.