

Министерство образования и науки Российской Федерации
ФГБОУ ВО «Уральский государственный
педагогический университет»
Институт менеджмента и права
факультет юриспруденции
Кафедра права и методики его преподавания

Кейс-метод в профильном правовом образовании, как условие становления
начальных профессиональных компетенций

Выпускная квалификационная работа

Квалификационная работа
допущена к защите
Зав. кафедрой ПиМП
к.и.н., доцент
Ильченко В.Н.

дата подпись

Руководитель ОПОП

подпись

Исполнитель:
Подкина Ксения
Эдуардовна,
студент группы БП-41

подпись

Научный руководитель:
Янко Борис Михайлович,
Канд. юр. наук., доцент

подпись

Екатеринбург, 2017

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
1 ПРОФИЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, КАК ЭТАП СТАНОВЛЕНИЯ НАЧАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	7
1.1 Педагогические и нормативно правовые основы реализации профильного обучения в средней школе.....	7
1.2 Анализ содержательных и результативных компонентов профильного правового образования как основы становления начальных профессиональных компетенций	14
2 КЕЙС-МЕТОД, КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАЧАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ	23
2.1 Существенные процессуальные компоненты технологии «кейс-метода», назначение и возможности его реализации в профильном правовом образовании	23
2.2 Методические подходы реализации технологии «кейс-метода» для повышения эффективности формирования начальных профессиональных компетенций на уроках права в профильных 10-11 классах	35
3 РАЗРАБОТКА КЕЙС-СИТУАЦИЙ ПО ПРАВУ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ 10-11 КЛАССОВ.....	43
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	56
ПРИЛОЖЕНИЕ 1	62
НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № I.....	62
ПРИЛОЖЕНИЕ 2	65
НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № II.....	65
ПРИЛОЖЕНИЕ 3	71
НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № III	71

ВВЕДЕНИЕ

Данная выпускная квалификационная работа посвящена изучению кейс-метода в профильном правовом образовании как условия становления начальных профессиональных компетенций.

Актуальность темы связана с тем, что на данном этапе в сфере образования идет изменение системы образования, которое ориентированно на вхождение в мировое образовательное пространство. Одновременно с традиционными методами и приемами всё больше распространяется интерактивное обучение. Этот процесс сопровождается значительными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Происходит усовершенствование образовательной системы – выдвигается иное содержание, новые подходы, изменяется поведение, педагогический менталитет. Одна из таких технологий получила название Case study или Кейс-метод.

В общепрофессиональном образовании кейс метод, получил применение в Гарвардском университете в 1870 году, но внедрение данного метода в Гарвардской школе бизнеса началось только в 1920 г. основополагающим понятием кейс-метода значитя понятие «кейс». Само слово «кейс» (от англ. – case) в применении в сфере образования носит два общесмысловых значения: комплекс учебно-методических материалов и собственно описание реальной ситуации. Кейс имитирует реальную ситуацию. Ученик участвует в этой ситуации как лицо, принимающее решения. Объектом ситуации могут быть индивид, группа людей, подразделение, фирма, государство, регион, весь мир.

Для более эффективного применения кейс-метода нужно обеспечить некоторые условия: грамотно написанный кейс и определенная методика его использования в учебном процессе. Наиболее успешно кейс технологии можно использовать в профильном образовании на уроках права и обществознания. Учащиеся учатся анализировать ситуацию на рынке труда,

действовать в соответствии с ролью гражданина, наблюдателя, представителя, избирателя, потребителя, производителя, члена семьи и т.д. Большое значение имеет для школьников приобретение навыков владения этикой трудовых и гражданских взаимоотношений. Кейс технологии предназначены для получения знаний по тем дисциплинам, где нет однозначного ответа на поставленный вопрос, а есть несколько ответов, которые могут соперничать по степени истинности.

Применение кейс-метода требует также высокой информационной культуры преподавателя. Информационная культура включает:

1. наличие навыков поиска необходимых данных в различных источниках информации;
2. способность использовать информационно-коммуникационные технологии (ИКТ);
3. умение анализировать информацию;
4. владение практическими способами работы с различной информацией;
5. знание и соблюдение законодательства об охране интеллектуальной собственности.

Существует ряд проблем, препятствующих использованию метода-кейса в учебном процессе. Одна из них – высокая стоимость разработки при отсутствии должного уровня оплаты труда разработчиков. А вторая проблема – это несоблюдение авторского права при использовании кейс-метода. Довольно часто учителя просто копируют готовые кейсы и выдают их за свои собственные. Таким образом, кейсы бывают плагиатом, а копируя на сайте у одного учителя, меняя лишь незначительную часть, другой учитель забывает задуматься о том, что нарушает авторские права.

Проблемой использования кейс-метода в профильном правовом образовании как условие становления начальных профессиональных компетенций будущих юристов занимались многие авторы: Андюсев Б. Е.

рассматривает кейс-метод как инструмент формирования компетентностей.¹ Еремин А.С. рассматривает стороны обеспечения учебной работы с использованием кейс-метода.² Михайлова Е.А. отмечает, что среди многих работ, посвященных кейс-методу, практически полностью отсутствуют фундаментальные работы, освещающие технологию написания кейса.³ Шимутина рассматривает историю возникновения метода конкретных ситуаций.⁴

Объектом выпускной квалификационной работы является: профильная подготовка как этап становления начальных профессиональных компетенций будущих юристов.

Предметом выпускной квалификационной работы выступает: кейс-метод как технология формирования начальных профессиональных компетенций будущих юристов.

Цель настоящей работы заключается в разработке методики реализации технологии «кейс-метода» для повышения эффективности формирования начальных профессиональных компетенций на уроках права в профильных 10-11 классах.

Исходя из определенных объекта, предмета и цели выпускной квалификационной работы, можно выделить следующие задачи:

1. Определить педагогические и нормативно правовые основы реализации профильного обучения в средней школе
2. Проанализировать содержательные и результативные компоненты профильного правового образования как основы становления начальных профессиональных компетенций

¹ Андюсов Б. Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей. //Директор школы. – 2010. – № 4. – С. 61-69.

² Еремин А.С. Обеспечение учебной работы с использованием кейс-метода. //Инновации в образовании. – 2012. – № 3. – С. 15–36.

³ Михайлова, Е.А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса // Школьные технологии: Научно-практический журнал школьного технолога. - 2015. - № 5. – С. 106-116

⁴ Шимутина Е. Кейс-технологии активного обучения. //Учитель. – 2013. - № 3. - С. 29–30

3. Выделить существенные процессуальные компоненты технологии «кейс-метода», назначение и возможности его реализации в профильном правовом образовании

4. Разработать методику реализации технологии «кейс-метода» для повышения эффективности формирования начальных профессиональных компетенций на уроках права в профильных 10-11 классах.

При написании дипломной работы были использованы следующие методы научного исследования: метод синтеза, сравнительный метод, анализ нормативно-правовой базы

Данная выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех глав, которые подразделяются на параграфы, заключение, а также включает в себя библиографический список.

1 ПРОФИЛЬНАЯ ПОДГОТОВКА, КАК ЭТАП СТАНОВЛЕНИЯ НАЧАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

1.1 Педагогические и нормативно правовые основы реализации профильного обучения в средней школе

В настоящее время российском обществе одной из важнейших задач модернизации школьного образования, является система профессиональной ориентации школьников. Важное значение профильного образования определяется в первую очередь настоятельной потребностью психологической и педагогической подготовки молодежи к профессиональной деятельности, обеспечивающей самореализацию личности и субъективную удовлетворительность профессиональным выбором. Профильное обучение позволяет максимально раскрыть возможности обучающихся, в основу входит идея личностно-развивающего обучения.

В утвержденной Министерством образования РФ Концепции профильного обучения говорится: «Профильное обучение - средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования».⁵

Профильное обучение направлено на реализацию личностно - ориентированного учебного процесса. При этом существенно расширяются

⁵ Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования РФ от 18.07.2002 № 2783)

возможности выстраивания учеником индивидуальной образовательной траектории.⁶

Из истории российского образования, мы можем увидеть, что были многократные попытки внедрения профильного обучения.

Итак, первой попыткой дифференциации обучения можно считать, период правления Александра II. В 1864 году по Указу Александра II, была предусмотрена организация семиклассных гимназий двух типов: классическая (цель - подготовка в университет) и реальная (цель - подготовка к практической деятельности и к поступлению в специализированные учебные заведения). Приобретенные идеи в процессе разработки новой реформы образования в 1915-1916 годах стали новым импульсом для профильного обучения, Игнатъев П.Н предложил новую структуру для разделения учеников гимназии четвертых, пятых, шестых, седьмых классов на три ветви: новогуманитарную, гуманитарно-классическую, реальную. На первом Всероссийском съезде работников просвещения в 1918 году, было разработано Положение о единой трудовой школе, которое предусматривало содержание профильного обучения на старшей ступени обучения. В старших классах средней школы выделялись три направления: гуманитарное, естественно-математическое и техническое. Так 15 мая 1934 г. ЦК ВКП(б) и Совет Народных комиссаров СССР приняли постановление "О структуре начальной и средней школы в СССР", которое предусматривало единый учебный план и единые учебные программы. Однако введение на всей территории СССР единой школы со временем высветило серьезную проблему: отсутствие преемственности между единой средней школой и глубоко специализированными высшими учебными заведениями, что заставило ученых-педагогов в который раз обратиться к проблеме профильной дифференциации на старших ступенях обучения

⁶ Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования РФ от 18.07.2002 № 2783)

В 1957 году академия педагогических наук инициировала проведение эксперимента, предусматривающий дифференцирование по 3 направлениям: физико-математическому и техническому; биолого-агроническому; социально-экономическому и гуманитарному. Далее в 1966 году введены 2 формы дифференциации содержания образования для заинтересованности школьников: факультативные занятия для старшеклассников и профильных классов, которые, постоянно развиваясь, сохранились вплоть до настоящего времени.

В конце 80-х - начале 90-х годов в стране появились новые виды общеобразовательных учреждений (лицеи, гимназии), нацеленные на глубокое изучение учеников по выбираемым образовательным отраслям для будущего поступления в Высшее учебное заведение. В свою очередь долгое время с должным успехом (результативно, эффективно) существовали и развивались школы с профильным направлением (такие как глубоко художественные, спортивные, музыкальные). Данному развитию способствовал Закон Российской Федерации 1992 года "Об образовании", который закрепил вариативность и разнообразие типов и видов образовательных учреждений и образовательных программ.

Из этого следует, что направление профильного обучения в российском образовании, в основном соответствует всемирному направлению развития образования. Тем не менее, сеть образовательных учреждений с глубоким изучением предметов (лицеи, гимназии) пока сформирована неполноценно.

Для значительного большинства учащихся они малодоступны. Все это приводит к такому роду негативных явлений, как массовое использование репетиторства, бесплатные курсы для успешной сдачи экзаменов при вузах.

Термин «профиль обучения» оказался очень размытым. В профессиональном обучении этот термин имеет достаточно ясный смысл и связан с получаемой профессией.

Статья 2 Федерального Закона от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» дает определение профильного образования: Направленность (профиль) образования - ориентация образовательной программы на конкретные области знания и (или) виды деятельности, определяющая ее предметно - тематическое содержание, преобладающие виды учебной деятельности обучающего и требования к результатам освоения образовательной программы⁷.

В нынешнее время в школах сложилось (устойчивое) представление о надобности вспомогательной специализированной подготовки учеников старших классов для преодоления вступительных испытаний для последующего поступления ВУЗ.

В основу гарантированного поступления в ВУЗ лучше всего, классы типа "школа-вуз". В таких классах усиливаются профильные предметы школьной программы, также преподаются доп. курсы преподавателями ВУЗа, с которыми у учебного учреждения установлена совместная деятельность. К тому же, ученики старших классов практикуются на базе вуза, с которым установлена совместная деятельность. Совместная деятельность школьных преподавателей и педагогов ВУЗа - является большим преимуществом такого варианта обучения. Но, к сожалению, не во всех школах, особенно в регионах, имеется такая возможность тесно взаимодействовать с ВУЗами. Сельские школы ограничиваются классами с углубленным изучением профильных предметов.

О проблемах профессионального образования и переподготовки кадров Е.Ю.Пряжникова и Н.С.Пряжников говорят: что профессиональное образование и повышение квалификации является важным этапом не только развития субъекта труда, но и в прочем и в развитии субъекта профессионального самоопределения. Здесь особое место занимает профконсультант, в значительной степени консультант действительно

⁷ Федеральный Закон от 29.12.2012 №273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» см. ст. 2 п.25

ориентирует учащихся в сфере выбора актуальных профессий, но и подсказывает определенное учебное заведение, поэтому обращение к проблеме профессионального образования важно для лучшего понимания сущности профориентационной помощи.

Согласно А.К.Марковой можно выделить основные моменты о сущности профессионального образования: первый момент – овладение ЗУН, на основе которых формируются взгляды на жизнь мировоззрение и другие качества личности работника; второй момент – более активное взаимодействие учителя с учащимся (студентом, слушателем); момент третий – активная деятельность учащегося по освоению будущей профессии.

Основными стратегиями профессионального образования являются (по А. К. Марковой): стратегия развития и до-развития, нужных профессионально важных качеств (ПВК); стратегия жесткого формирования ПВК; стратегия мягкого формирования ПВК, позволяющая варьировать эти качества и осуществлять индивидуальный подход к ученикам; стратегия коррекции ПВК (целесообразна применительно к уже имеющим профессиональный опыт специалистам в ходе повышения их квалификации). Зоя Алексеевна Решетова, развивала идеи П.Я Гальперина, говорила, что в общепрофессиональном образовании в первую очередь нужно ориентировать работников в целях, предмете и средствах также в выполнении производственных поставленных задач.

Образование как и профессиональное образование в целом должно помочь учащемуся не столько в освоении конкретных ЗУН, сколько в обретении «смысла картины того мира, в котором они живут и будут трудиться» (по А.Г.Асмолову⁸, по В.П.Зинченко⁹). Таким образом ЗУН как и сами профессии - выступают только лишь возможностью для определения своего места в мире и обществе.

⁸ Асмолов А. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. – Litres, 2015. - С.46.

⁹ Зинченко В. П. Психологические основы педагогики: Учеб. пособие //М.: Гардарики. – 2012.- С.72.

В последнее время говорят о непрерывном образовании, речь идет о постоянном повышении своего профессионального уровня. Главным слоганом непрерывного образования является - «Не отставать от развивающегося производства!». Поскольку у организации не всегда есть возможности повышать квалификацию работников, то главная задача работника состоит в формировании способности к самообучению.

В настоящее время нужно заниматься не только непрерывным образованием, но и так сказать на опережение. Нужно сказать, что экономически рентабельно заранее обучаться (переобучаться, дообучаться) с учетом прогнозов на производствах и в обществе в целом.

В особенности непростой задачей общепрофессионального образования является ценностно-смысловой, нравственной основы будущего специалиста. Так как формально такой подготовки нет, невозможно проходить испытания по нравственной подготовки, педагоги должны подготавливать на основе привычных форм обучения. Возможно, одним из актуальных методов является личный пример учителей.

В оценке нравственной подготовки учеников, нужно уделить внимание нетрадиционными методами. К ним можно отнести наблюдение за учениками в ходе дискуссии, при обсуждении нового материала. Также метод констатации, способности учащихся делать доносы на учителя, который пытается изменить сложившиеся у них стереотипы мышления и предрассудки о будущей трудовой деятельности. Само собой, эта работа должна осуществляться тонко и с осторожностью, без перехода на личности и без унижения обучающихся.

С помощью такого подхода, к формированию нравственной подготовки будущего работника, на наш взгляд, появляется возможность придать новый смысл в деятельность педагогов профшколы. Возникает желание показать учащимся проблемы будущей профессии. Педагог может обратиться к неоднозначной и не исследованной до конца теме - это можно считать поступком - поступком педагога. В этом случае педагог должен быть

готовым к малоэффективности данного занятия, так как для этого материала нужно подобрать слова и отрепетировать с разными слушателями.

Поступок всегда по сути своей «нетехнологичен» (по М. М. Бах-з: тину), что позволяет говорить даже об особой «эстетике неуклю-1 жести» преподавателя, который осмелился говорить о чем-то очень важном, но пока еще вызывающем у многих кривые усмешки.

В данном случае педагогу нужно решить, сможет ли он пойти на такой рискованный поступок при работе с учениками. Смысл этого поступка состоит в том, что у него есть выбор и он может отказаться, но он этого не делает. Часто возникает вопрос: смогут ли ученики работать на таком сложном уровне мировоззренческих проблем, все ли смогут понять, что хочет донести педагог. Само собой, не все сразу примут стремление педагога, к этому нужно подготовиться. Если и всей массы появится пара учеников, то ради них уже можно рисковать. При этом не нужно терять надежду, для остальных учащихся может сработать «эффект отсроченного действия», потом они поймут и оценят старания педагога.

Цель этой работы состоит в том, чтобы создать условия для мыслительной деятельности каждого субъекта учебного процесса, над непростыми проблемами самоопределения, но и в том, чтобы глубоко морально поддержать учащихся, которые понимают сложность и неоднозначность бытия, но пока боятся. Как только педагог подсказывает близкие идеи учащегося, то проблема уже становится не такой безвыходной, далее ученик приобретает волю к рассуждению, о мире который его окружает.

Еще Г. Мюнстенберг писал, что «когда мы входим класс и заинтересовываемся учениками, мы в их глазах являемся волей, а они являются волей в наших глазах». К сожалению, все ученики и не все преподаватели психологии стремятся к такой «воле», но, видимо, люди и

должны быть разными: кто-то стремится к настоящему самоопределению, а кто-то — к псевдосамоопределению.¹⁰

1.2 Анализ содержательных и результативных компонентов профильного правового образования как основы становления начальных профессиональных компетенций

В современном российском обществе, одной из важнейших задач модернизации школьного образования, является система профессиональной ориентации школьников. Значимость профильного образования определяется в первую очередь настоятельной потребностью психологической и педагогической подготовки молодежи к профессиональной деятельности, обеспечивающей самореализацию личности и субъективную удовлетворительность профессиональным выбором. В основу профильного обучения, позволяющего максимально раскрыть потенциал человека, должны быть положены идеи личностно развивающего образования, основным результатом деятельности школы должна стать не система знаний, умений и навыков сама по себе, а набор ключевых компетенций.¹¹

Компетентностный подход - это совокупность общих положений, определяющих логику образовательного процесса, ориентированного на развитие системного комплекса осведомлённости, умений, смысловых ориентации, адаптированных возможностей опыта и способов преобразовательной деятельности с получением конкретного продукта. А компетенция представляет собой социальное требование к образовательной

¹⁰ Пряжников Е. Ю., Пряжников Н. С. учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии. – Академия ББК: Ч31, 6 (2) 202.5 я73-1 Ю941. 19я73-1 УДК: 374.047 (075.8), 2008. – С.129-133.

¹¹ Долганина, В. В. Историко-культурологический подход в изучении проблемы профильного обучения в России. Управление качеством образования : проблемы непрерывного образования. //Сборник научных статей V международной научно-практической конференции : В 2 ч. Ч. I. Пленарные и секционные доклады. 4–5 апреля 2006 г. / под науч. ред. А. А. Симоновой, Э. Э. Сыманюк; отв. ред. А. А. Симонова, М. Г. Синякова, Н. Н. Давыдова; сост. Л. Ю. Шемятихина. Екатеринбург : ГОУ ВПО «УрГПУ», 2006. – С.245

подготовке ученика, необходимой для его эффективной продуктивной деятельности в той или иной сфере.

Так педагог О.Е. Лебедев отмечает, что к компетентностному подходу относятся следующие положения:

- смысл образования – это развитие у обучаемых, способности решать самому проблемы в разных сферах и видах деятельности с помощью социального опыта, частью которого является и личный опыт учащихся;
- дидактически адаптированный социальный опыт решения познавательных, мировоззренческих, нравственных, политических и иных проблем составляют содержание образования;
- организация образовательного процесса заключается в создании условий для формирования у обучаемых опыта самостоятельного решения познавательных, коммуникативных, организационных, нравственных и иных проблем, являющихся содержанием образования;
- образовательный результат основывается на анализе уровней образованности, достигнутых учащимися на определённом этапе обучения.

Следует отметить, что понятийный аппарат, характеризующий смысл компетентностного подхода в образовании, не имеет однозначного определения. В психолого-педагогической литературе к настоящему времени определены разные подходы к определению понятий «компетентность» и «компетенция».

Компетенции обучающихся в образовательной организации регулирует ряд документов. Во-первых, это Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования № 413 от 17 мая 2012 г. Данный ФГОС устанавливает совокупность требований, обязательных при реализации основных образовательных программ среднего (полного) общего образования. В ФГОС требования к обучающимся представлены в виде результатов¹².

¹²Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования № 413 от 17 мая 2012 г.

Так важными являются личностные результаты, которые направлены на осознание и принятие личностью жизненных ценностей. Итак, личностные результаты освоения основной образовательной программы должны отражать российскую гражданскую идентичность, патриотизм, уважение к своему народу, чувства ответственности перед Родиной, гордости за свой край, свою Родину, прошлое и настоящее многонационального народа России, уважение государственных символов (герб, флаг, гимн).

Но недостаточно только идентифицировать себя как гражданина Российской Федерации, а нужна проявлять свою гражданскую позицию как активного и ответственного члена российского общества, осознающего свои конституционные права и обязанности, уважающего закон и правопорядок, обладающего чувством собственного достоинства, осознанно принимающего традиционные национальные и общечеловеческие гуманистические и демократические ценности.

Помимо активной гражданской позиции необходима готовность к служению и защите Отечества.

Кроме того, у обучающегося должна сложиться система взглядов на мир, которая будет соответствовать современному уровню развития науки и общественной практики, основанная на диалоге культур, а также различных форм общественного сознания, осознании своего места в поликультурном мире.

Личностным результатом, безусловно, является готовность и способность к образованию, самообразованию, на протяжении всей жизни; сознательное отношение к непрерывному образованию, являющимся главным условием успешной профессиональной и общественной деятельности.

Очень важна способность самостоятельно получать знания. Обучающийся должен быть готов и способен к самостоятельной информационно-познавательной деятельности, владение навыками получения необходимой информации из словарей разных типов, умение

ориентироваться в различных источниках информации, критически оценивать и интерпретировать информацию, получаемую из различных источников.

В современном информационном мире обязательно умение использовать средства информационных и коммуникационных технологий в решении когнитивных, коммуникативных и организационных задач с соблюдением требований эргономики, техники безопасности, гигиены, ресурсосбережения, правовых и этических норм, норм информационной безопасности.

Также обучающийся должен обладать способностью оценивать себя, свою работу. Это способность заключается во владение навыками познавательной рефлексии как осознания совершаемых действий и мыслительных процессов, их результатов и оснований, границ своего знания и незнания, новых познавательных задач и средств их достижения.

А теперь мы рассмотрим общественные науки.

Что же должно обеспечить изучение предметной области "Общественные науки"?

Во-первых, развитость мировоззренческой, ценностно-смысловой сферы обучающихся, российской гражданской идентичности, поликультурности, толерантности, приверженности ценностям, закрепленным Конституцией Российской Федерации.

Во-вторых, понимание роли России в многообразном, быстро меняющемся глобальном мире.

В-третьих, должны быть сформированы навыки критического мышления, анализа и синтеза, умений оценивать и сопоставлять методы исследования, характерные для общественных наук.

В-четвертых, формирование целостного восприятия всего спектра природных, экономических, социальных реалий.

В-пятых, сформированность умений обобщать, анализировать и оценивать информацию: теории, концепции, факты, имеющие отношение к

общественному развитию и роли личности в нем, с целью проверки гипотез и интерпретации данных различных источников.

В–шестых, владение знаниями о многообразии взглядов и теорий по тематике общественных наук.

Требования к предметным результатам освоения интегрированного учебного предмета "Обществознание" (базовый уровень) должны отражать:

- владение базовым понятийным аппаратом социальных наук;
- сформированность знаний об обществе как целостной развивающейся системе в единстве и взаимодействии его основных сфер и институтов;
- сформированность представлений об основных тенденциях и возможных перспективах развития мирового сообщества в глобальном мире;
- владение умениями выявлять причинно-следственные, функциональные, иерархические и другие связи социальных объектов и процессов;
- владение умениями применять полученные знания в повседневной жизни, прогнозировать последствия принимаемых решений;
- сформированность представлений о методах познания социальных явлений и процессов;
- сформированность навыков оценивания социальной информации, умений поиска информации в источниках различного типа для реконструкции недостающих звеньев с целью объяснения и оценки разнообразных явлений и процессов общественного развития.

Право (базовый уровень) - требования к предметным результатам освоения базового курса права должны отражать:

- сформированность представлений о понятии государства, его функциях, механизме и формах;
- владение знаниями о понятии права, источниках и нормах права, законности, правоотношениях;

- владение знаниями о правонарушениях и юридической ответственности;
- сформированность представлений о Конституции Российской Федерации как основном законе государства, владение знаниями об основах правового статуса личности в Российской Федерации;
- сформированность общих представлений о разных видах судопроизводства, правилах применения права, разрешения конфликтов правовыми способами;
- сформированность основ правового мышления;
- сформированность знаний об основах административного, гражданского, трудового, уголовного права;
- понимание юридической деятельности; ознакомление со спецификой основных юридических профессий;
- сформированность умений применять правовые знания для оценивания конкретных правовых норм с точки зрения их соответствия законодательству Российской Федерации;
- сформированность навыков самостоятельного поиска правовой информации, умений использовать результаты в конкретных жизненных ситуациях.

Право (углубленный уровень) - требования к предметным результатам освоения углубленного курса права должны включать требования к результатам освоения курса и дополнительно отражать:

- сформированность представлений о роли и значении права как важнейшего социального регулятора и элемента культуры общества;
- владение знаниями об основных правовых принципах, действующих в демократическом обществе;
- сформированность представлений о системе и структуре права, правоотношениях, правонарушениях и юридической ответственности;

- владение знаниями о российской правовой системе, особенностях ее развития;
- сформированность представлений о конституционном, гражданском, арбитражном, уголовном видах судопроизводства, правилах применения права, разрешения конфликтов правовыми способами;
- сформированность правового мышления и способности различать соответствующие виды правоотношений, правонарушений, юридической ответственности, применяемых санкций, способов восстановления нарушенных прав;
- сформированность знаний об общих принципах и нормах, регулирующих государственное устройство Российской Федерации, конституционный статус государственной власти и систему конституционных прав и свобод в Российской Федерации, механизмы реализации и защиты прав граждан и юридических лиц;
- понимание юридической деятельности как формы реализации права; ознакомление со спецификой основных юридических профессий;
- сформированность умений применять правовые знания для оценивания конкретных правовых норм с точки зрения их соответствия законодательству Российской Федерации, выработки и доказательной аргументации собственной позиции в конкретных правовых ситуациях с использованием нормативных актов.

Таким образом, право базовый уровень и право на углубленном уровне существенно отличаются количеством требований к результатам освоения курса. Общим у них является понимание юридической деятельности; ознакомление со спецификой основных юридических профессий; сформированность общих представлений о разных видах судопроизводства. Но есть и ряд различий, например, если для базового уровня характерна сформированность основ правового мышления, то для углубленного в добавок к этому необходимы способности различать соответствующие виды

правоотношений, правонарушений, юридической ответственности, применяемых санкций, способов восстановления нарушенных прав.

Компетентностная парадигма является концептуальным основанием федеральных государственных образовательных стандартов высшего профессионального образования (ФГОС ВПО) является. В настоящее время она рассматривается как ключевая методология построения новой отечественной системы образования, отвечающей требованиям инновационного развития экономики, потребностям общества, личности и принципам Болонского процесса. Требования к выпускнику или результатам освоения основных образовательных программ (ООП) задаются в ФГОС ВПО в форме компетенций выпускника ООП применять знания, умения и личностные качества для успешной деятельности в определенной области¹³.

Выпускник, освоивший программы бакалавриата, вне зависимости от присваиваемой квалификации должен обладать следующими общекультурными компетенциями (ОК):

– способностью использовать основы философских знаний для формирования мировоззренческой позиции (ОК-1). Это означает, что выпускник должен знать основные мировоззренческих, социально и личностно значимых философских проблем, также уметь проводить анализ этих проблем.

– способностью к самоорганизации и самообразованию (ОК-7). Выпускник умеет сам организовывать свою деятельность, самостоятельно получать новые знания.

– Выпускник, освоивший программы бакалавриата, вне зависимости от присваиваемой квалификации должен обладать следующими общепрофессиональными компетенциями (ОПК):

¹³ Приказ Минобрнауки РФ от 04.05.2010 N 464 (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) "бакалавр")" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.05.2010 N 17337) <http://www.consultant.ru>

– способностью неукоснительно соблюдать Конституцию Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, а также иные нормативные правовые акты, нормы международного права и международных договоров Российской Федерации (ОПК-1). Соблюдение законов Российской Федерации обеспечивает нормальное существование и порядок в обществе. Соблюдение Конституции РФ и ее законов – это и есть законопослушное поведение, соответствующее нравственным и этическим нормам.

– способностью работать на благо общества и государства (ОПК-2) т.е. выпускник должен понимать, что в его руках находится процветание государства и общества, поэтому ему надо приносить пользу.

– способностью противостоять действиям, наносящим ущерб интересам государства, общества, физических и юридических лиц (ОПК-3). Несомненно, что данная компетенция является стандартом поведения в обществе. Также Способность противостоять таким действиям – это проявление гражданственности, патриотизма.

– способностью решать стандартные задачи профессиональной деятельности на основе информационной и библиографической культуры с применением информационно-коммуникационных технологий и с учетом основных требований информационной безопасности (ОПК-5). Под данной компетенцией подразумевается, что выпускник знает теоретический материал для решения стандартных задач профессиональной деятельности, основы информационной и библиографической культуры, основы информационно-коммуникативных технологий, основные требования информационной безопасности. Он умеет применять теорию, чтобы решить задачи своей профессиональной деятельности с помощью применения информационно-коммуникационных технологий. Также владеет технологиями деятельности на основе информационной и библиографической культуры.

2.КЕЙС-МЕТОД, КАК ТЕХНОЛОГИЯ ФОРМИРОВАНИЯ НАЧАЛЬНЫХ ПРОФЕССИОНАЛЬНЫХ КОМПЕТЕНЦИЙ

2.1 Существенные процессуальные компоненты технологии «кейс-метода», назначение и возможности его реализации в профильном правовом образовании

В российском образовании идет становление новой системы образования, ориентированного на вхождение в мировое образовательное пространство. Этот процесс сопровождается существенными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса.

В традиционном обучении мы получаем знания, благодаря которым сможем найти выход из ситуации на основе прошлого; в интерактивном обучении человек получает знания и опыт, это позволяет ему справиться с настоящим.

Все большую популярность приобретают новые педагогические технологии, среди которых обучение в сотрудничестве метод ситуационного анализа, получивший название кейс - метод. Case-study позволяет применить теорию в реальной жизни.

В переводе с английского языка case-study это:

- пример, конкретный пример (example, specific example);
- целевое исследование, ситуационное исследование (targeted research);
- исследование, анализ проблемы, ситуационный анализ (research, situation analysis).

Общее содержание кейса определяют в своей работе З. Ю. Юлдашев и Ш. И. Бобохужаев: «...кейс содержит исчерпывающую информацию о том, что происходит, кто в этом участвует, когда должен быть получен результат, зачем все это нужно..., какие ресурсы можно использовать... Нет только

ответа на вопрос, как достичь поставленной цели и получить необходимый результат – это и предлагается решить участнику».¹⁴

Зарождение кейс-метод зародился в Гарвардской школе бизнеса в начале 20в. Все же общеизвестно, что впервой этот метод применили в учебном процессе в школе права в 1870 году в Гарвардском университете. Введение кейс-метода, началось в Гарвардской школе бизнеса поодя 50 лет в 1920 году. Первое опубликование набора кейсов было в 1925 году в Отчетах Гарвардского университета о бизнесе. После издания первых сборников кейсов вся система обучения менеджменту в Гарвардской школе была переведена на методику.

На данный момент действует 2 классические школы американская (Гарвардская) и европейская (Манчестерская).

Разница этих школ состоит в том, что в американской школе цель метода было обучение и состояло в поиске одного правильного решения, а европейская школа предполагает многовариантность решения данной проблемы. Более того, американские кейсы имеют больший объем (20-25 страниц текста, шпрос 8-10 страниц иллюстраций), а европейские кейсы меньше в 1,5 -2 раза.

Классикой кейс-метода являются «большие» кейсы бизнес-школы Гарварда. Эти кейсы характеризуются тем, что в них:

1. содержится достоверная информация, полученная на основе тесного сотрудничества с реальной компанией;
2. показана в деталях проблема, которая существовала в жизни и, возможно, уже была определенным образом решена;
3. подробное отображение проблемы не означает, что она видна сразу и детально структурирована;

¹⁴ Юлдашев З. Ю., Бобохужаев Ш. И. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. //Ташкент: Iqtisod-Moliya. – 2006. – С.88.

4. изложение событий и оценок обычно ведется от лица менеджеров, принимающих решения (но не от лица автора, консультанта или аналитика, дающего готовые оценки);
5. показана разная информация о внешнем окружении бизнеса и различных функциональных областях деятельности компании, в том числе – финансовая информация;
6. не всегда представлена вся необходимая информация, иногда ее нужно найти или рассмотреть разные варианты развития событий при исходных условиях;
7. не всегда есть наводящие вопросы (если есть основания полагать, студенты сами выйдут на верные направления обсуждения);
8. имеется значительный объем, хотя «типичная» верхняя планка находится в пределах полутора-двух печатных листов).

В странах Западной Европы получили распространение также кейсы меньшего объема. Условно можно принять, что эти кейсы имеют объем 10–15 страниц. Бизнес-школа Гарварда стала готовить также кейсы меньшего объема (5–8 страниц). Такие кейсы предназначены для проведения экзаменов.

Распространены мини-кейсы с объемом условно от одной до пяти страниц текста. Уменьшение объема удается достичь за счет:

1. представления только полезной информации (учащийся освобождается от выбора такой информации);
2. открытого описания проблемы, которая должна быть решена;
3. уменьшения числа вопросов, по которым нужно принять решения.
4. При использовании мини-кейсов достигаются далеко не все цели, ради достижения которых используется кейс-метод.

По предложению 22 высших учебных заведений была создана организация, которая получила название The Case Clearing House of Great Britain and Ireland, и являлась лидером по сбору и распространению кейсов в 1973 году. В 1991 году она стала называться European Case Clearing House

(ЕССН).ЕССН являлась некоммерческой организацией, которая, в свою очередь была связана с организациями, которые предоставляли и использовали кейсы в разных странах мира.

Относительно России, кейс-метод был общеизвестен в 20-е годы прошлого века, преподавателями экономических дисциплин. В сентябре 1926 года, состоялась конференция преподавателей по экономическим дисциплинам, на ней обсуждалось применение различных методов, в частности применение метод case-study. Однако метод case-study, преимущества которого считали педагоги экономических дисциплин, не применяли в Советском союзе, длительное время. Внимание к методу case-study, возродилось только к концу 20-го столетия. В России кейс технологии называют методом анализа конкретных ситуаций или ситуационными задачами.

Связано это с процессами разгосударствления экономики, коренному изменению требований к умениям специалистов во всех сферах экономики и общества. Новые задачи социально-экономической рыночной ситуации «подняли на щит» компетентностный подход, оценку специалиста, обладающего умениями реализовать теоретические знания в условиях риска, неопределенности решений, взятия ответственности, анализа многоуровневых причинно-следственных связей. Во всех сферах становится востребованным специалист, умеющий работать в команде, способный генерировать идеи и технологии их внедрения, имеющий склонность к инновациям, умеющий критично и оперативно и аналогично работать с огромными объемами информации различных видов.¹⁵

Кейс – метод основывается на совокупности некоторых дидактических принципах.

Во-первых, разрабатывается проблемное учебное задание, которое ориентируется на практическую составляющую.

¹⁵ Грузкова С.Ю., Камалеева А.Р. Кейс-метод: история разработки и применения метода в образовании. Современные исследования социальных проблем – 2013. – № 6 (26). – С. 24.

Во-вторых, на проблемный вопрос не дается однозначного ответа, а дается несколько альтернативных решений. Основная задача обучения направлена на приобретение не одного, а множества решений данной учебной проблемной задачи.

В-третьих, внимание образовательной деятельности переходит не на приобретение готового знания, как на нахождение различного решения и творчества учащихся и педагога. Отличительной особенностью кейс-метода от традиционных является – равноправие учащегося с другими участниками образовательного процесса в ходе обсуждения данной проблемы.

А теперь, рассмотрим виды и содержание кейсов

Практические кейсы. Предложенные кейсы как можно реальнее должны выражать вводимую ситуацию или случай. Данные кейсы - являются историческим источником, который представляет собой реальный документ, статистику в динамике данных, так же вещественные артефакты или комплекс приведенных источников-компонентов кейса. Это кейс имитации исторических событий, которые по-настоящему были, кейс экологического состояния локальной территории, или кейс моделирования технико-технологической проблемы, проблемы которые нужно решить. Назначение практического кейса является отработка навыков преломления учебных, предметных знаний и умений в постобразовательное, профессионально-деятельностное пространство реальной жизни.

Обучающие кейсы. Их главным назначением выступает обучение. Но в тоже время, степень их действительности все больше относится к классическим учебным ситуациям, в которых умение, навыки и поиск решений осваивается до автоматизма. В этих процессах является самой важной - это отработка навыков синтеза, объединения частных случаев в типичные, закономерные с выделением общих признаков элементов, причин и факторов, возможных последствий.

Научно-исследовательские кейсы. Нацелены на включение ученика в исследовательскую деятельность. Смысл таких кейсов, состоит в том, что

они представляют пример для получения новых знаний о ситуациях и поведений в ней. Этот кейс сложно применить в обучении в обычных классах, он больше подходит для применения в классах с углубленным изучением предмета¹⁶.

Опишем особенности модели деятельности при работе с кейс-методом. Основная задача педагога состоит в том, что он должен подобрать (написать) учебную задачу, которая отражает практическую составляющую. Далее педагогу нужно написать кейс, объем может быть от 1-2 страниц и до 25 страниц. Лучше конечно использовать объем меньше, так как у учеников могут возникнуть проблемы при переработке большого информационного потока, учащимся будет проще с ним работать. На данный момент актуально использовать Интернет кейсы. Они представляют из себя - список интернет - ссылок. Это значительно облегчит работу педагога.

Основной задачей учащихся, прежде всего, является знакомство с материалами подготовленного кейса, используя при этом материалы из учебника, лекционные материалы и другие источники информации, далее нужно проанализировать весь найденный материал. После этого учеников разделить на микрогруппы, нужно чтобы ученики в группе были разнородны (разный уровень подготовки, разный пол, разная этническая принадлежность и др.)

Для разработки текста кейса, педагог может использовать такие информационные источники как:

1. Художественную и публицистическую литературу по интересующей теме;
2. Материал о работе и деятельности государственных органов;
3. Данные криминальных хроник местных средств массовой информации

¹⁶ Козлова В.Н. Использование метода кейс-стадии как средство формирования профессиональных компетенций студентов-юристов. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 12-2 (50). – С. 109

4. Статьи научного характера, отчеты, монографии, посвященные правовым проблемам;
5. Архивы;
6. Наглядные приложения (схемы, графики, таблицы, фотографии);
7. Аудио - и видеоматериалы (интервью, видеоматериалы);
8. Приглашение персонажей case-study в аудиторию или посещение организации;
9. Интернет ресурсы (в виде ссылок);
10. Компьютерные симуляции.

В процессе подбора имеющихся или разработки кейса самим учителем, важно полностью переработать имеющийся текст.

Алгоритм работы в группе:

- 1 шаг. Распределение ролей в группе: «координатор» (модератор), организует работу в группе. Роль модератора состоит в том, что на нем лежит ответственность за организацию работы группы, распределение вопросов между участниками и за принимаемые решения; «секретарь», фиксирующий результаты работы группы; «скипер», представляющий проект.
- 2 шаг. Обсуждение полученной вводной информации, содержащейся в кейсе.
- 3 шаг. Обмен мнениями и составление плана работы над проблемой.
- 4 шаг. Работа над проблемой (дискуссия).
- 5 шаг. Выработка решений проблемы.
- 6 шаг. Дискуссия для принятия окончательных решений.
- 7 шаг. Подготовка доклада.
- 8 шаг. Аргументированный краткий доклад.

Педагог в этом процессе выступает в роли ведущего, который задает вопросы, фиксирует ответы групп, также должен поддерживать дискуссию, которая ведется в группах, помогает правильно оценить решения, к которым пришли участники группы.

Педагог вместе с учащимися подводит итоги, делают выводы, выбирают наиболее оптимальное, эффективное решение (возможно несколько решений).

Дискуссия занимает особое положение в использовании кейс-метода. Неготовность учащихся к дискутированию может привести к процессу вытягивания учащимися информации у педагога, а не самостоятельного поиска информации.

Выход на дискуссию говорит о том, что учащиеся владеют некоторой степенью самостоятельной мыслительной деятельности, умеют аргументировать, отстаивать свою точку зрения. Поэтому изначально нужно провести несколько занятий по технологии дискуссии. Основное место здесь занимает педагог, он является ее руководителем.

Главная задача педагога-руководителя - участие всех учеников, заслушивать аргументы команды «За» и «Против» и объяснения к аргументам, также необходимо контролировать и процесс, и направление дискуссии.

Для того чтобы эта дискуссия была эффективна, учебная стратегия обсуждения должна быть тщательно подготовлена педагогом, структурирована, регламентирована во времени и контролируема.

Изначально педагогу необходимо сделать прогноз развития дискуссии и корректировать её ход, ставя те вопросы и акцентируя те моменты, на рассмотрение которых он хотел бы направить обсуждение. Необходимо быть готовым к тому, что учащиеся могут высказывать точки зрения и взгляды, не предусмотренные заранее.

С учетом ответов на заданные вопросы, учитель должен сделать прогноз развития дискуссии и корректировать её ход, ставя те вопросы и освещая те моменты, на рассмотрение которых он хотел бы направить обсуждение. Необходимо быть готовым к тому, что учащиеся могут высказывать точки зрения и взгляды, не предусмотренные заранее.

Также большое значение имеет представление готовых решений (презентация), по результатам анализа кейса, выступает очень важным аспектом метода. На данном этапе вырабатывается умение публичного выступления (шkipер представляет решение, которое является наиболее оптимальным), а также умение принимать критику. Презентация улучшает такие качества личности как: волю, убеждённость, целенаправленность, также развивает навык публичного выступления.

Главной особенностью работы педагога, который использует кейс-метод, состоит в том, что он развивает свои способности по-максимуму. Содержание деятельности педагога при использовании кейс-метода входит несколько функций: обучающая; воспитывающая; организующая. В процессе использования кейс-метода их используют едино. В отличии от обычной проф. деятельности.

Две фазы деятельности педагога в использовании кейс-метода:

Демонстрирует глубокую творческую деятельность по написанию кейса и составления вопросов для анализа кейса. Происходит это вне аудитории и включает в себя научно-исследовательскую, методическую и конструирующую деятельность педагога.

Тем не менее, хорошего кейса недостаточно для эффективного проведения урока. Еще нужно подобрать методическое обеспечение, для работы учащихся и для проведения предстоящего урока. Особое место в этой фазе занимает анализ и поиск эффективного представления анализа в аудитории учащимся.

Здесь акцентируется внимание на деятельности педагога в аудитории, он начинает занятие вступительным словом и заканчивает его, руководит группами и дискуссией, дает оценку группам в ходе работы.

На этой фазе рекомендуется заранее встретиться с некоторыми участниками перед занятием, обсудить данную форму проведения урока.

Преимущества для учащихся, которые может получить педагог, практикующий кейс-метод.

Кейс-метод способствует активизации различных факторов таких как: теоретические знания по праву, получение практического опыта, способность излагать свои мысли, умение слушать альтернативную точку зрения, и аргументировать свою точку зрения.

С помощью кейс-метода учащиеся приобретают возможность проявления и улучшения аналитических и оценочных навыков, научиться работе в группе, применения на практике теоретический материал.

Применение кейс-метода дает возможность рассмотреть альтернативные решения проблем реальной жизни, соотносить теоретический материал с практикой.

Оценка представляемых решений, является самой важной проблемой обучения с помощью кейс-метода. Проверку и оценивание полученных знаний, нужно проводить в соответствии с дидактическими принципами обучения. Можем выделить несколько требований к оценке:

- Объективность - создать условия, в которых как можно больше выявить знания учащихся, предъявить общие требования, справедливое отношение к каждому участнику учебного процесса;
- Обоснованность оценки - сопровождается аргументацией;
- Минимизация конфликтных ситуаций, нужна выработка и принятие всех участников микрогруппы правил оценки решения.

Необходимо отметить, что классическая система оценивания результатов недостаточно приспособлена в работе с кейс - методом. Главным недостатком является то, что она не дает возможности накапливать баллы за промежуточную работу, нет возможности производить оценивание активности учащихся. Также особое место занимает, творчество педагога в оценке при работе с кейсом, оно должно иметь обоснованный характер.

Учащимся нужно понимать не только правила при работе с кейсом, но принять систему оценки работы педагогом.

Таким образом, можно сделать вывод о том, что использование кейс-метода представляет собой сложный процесс, в котором значительную роль

играют уровни подготовленности педагога и учащихся к деятельности в таком режиме.

В рамках кейс-метода могут применяться:

– «Мозговой штурм» - при возникновении у группы реальных затруднений в осмыслении ситуации как своеобразный двигатель познавательной активности.

– Деловая игра

– Дискуссия – фактически занимает центральное место в кейс-методе.

С учениками старших классов можно выйти на уровень разработки кейсов по изучаемым или дополнительным вопросам и проблемам в рамках регионального компонента образования, проектной деятельности. Конечным итогом будет создание учащимися авторского исследовательского продукта, отработывают коммуникативные компетентности, формируют способность проектирования своей деятельности, принятия самостоятельных решений во внеучебных ситуациях на основе предметных и надпредметных знаний и умений.

Кейс-технологии развивают умение: анализировать и устанавливать проблему, четко формулировать, высказывать и аргументировать свою позицию, общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать вербальную и невербальную информацию, принимать решения с учетом конкретных условий и наличия фактической информации.

Кейс-технологии помогают: понять, что чаще всего не бывает одного единственно верного решения, выработать уверенность в себе и в своих силах, отстаивать свою позицию и оценивать позицию оппонента, сформировать устойчивые навыки рационального поведения и проектирования деятельности в жизненных ситуациях.

Таким образом, применение кейс – метода помогает сформировать у учащихся практические навыки при решении ситуаций. Использование данного метода повышает интерес к изучаемому предмету, создает мотивацию у учащегося на изучение предмета, способствует активному

усвоению знаний и навыков сбора, отбора и анализа информации, и это способствует лучшему пониманию пройденной темы¹⁷.

Учащиеся сами положительно принимают информацию с помощью кейс-метода, они рассматривают решение проблемы кейса, с одной стороны как игру, а с другой как дополнительную возможность использовать знания на практике, так как ситуации, которые предложены для анализа в рамках кейса, берутся из жизни, судебной практики или собственной практической деятельности преподавателя.

Из вышесказанного можно сделать вывод, что кейс – метод, очень важен для становления начальных профессиональных компетенций.

Важен кейс - метод, так как в процессе его реализации у обучающихся можно сформировать основные умения такие как: обобщение и анализ информации, сортировка информации для решения задачи, выявление ключевых проблем, поиск альтернативных решений, выбор наиболее оптимального решения и формировать программу действий, вносить в неё необходимые коррективы.

На наш взгляд в школьном профильном образовании необходимо применять все виды кейсов, а именно: практические, обучающие и научно-исследовательские.

Практические кейсы необходимо применять, так как именно они отражают события из реальной жизни. Главная задача этого кейса состоит в том, чтобы развернуто и тщательно отразить ситуацию. В них отражены действующие или типовые модели ситуаций, они наиболее часто встречаются в процессе проф. деятельности.

Обучающие кейсы необходимо применять, потому что в таких кейсах стоят две главные задачи - учебные и воспитательные, проблема и сюжет здесь не реальные и не практические, а такие, какими они могут быть в жизни. Этот вид кейса можно охарактеризовать как искусственный

¹⁷ Назарова С.Н. Применение метода кейса в обучении. //Проблемы современной науки и образования. – 2016. – № 37 (79). – С. 108

«сборный», который показывает более важные и правдивые жизненные детали ситуации. Данный кейс позволяет видеть в ситуациях типичное и предопределяет способность анализировать ситуации посредством применения аналогии.

Также отметим необходимость использовать кейсы научно-исследовательского характера, только эти кейсы ориентированы на реализацию исследовательской деятельности. Смысл этого кейса состоит в том, что он выступает моделью для получения нового знания о ситуации и способах поведения в ней.

Таким образом, кейс – метод действительно может рассматриваться как один из способов достижения новых образовательных результатов в условиях внедрения ФГОС.

В следующем параграфе мы рассмотрим возможные методические подходы по использованию и разработке кейсов в рамках профильного правового образования.

2.2 Методические подходы реализации технологии «кейс-метода» для повышения эффективности формирования начальных профессиональных компетенций на уроках права в профильных 10-11 классах

В основе правового обучения лежат принципы обучения, которые способствуют формированию компетенций учащихся. Рассмотрим ряд принципов правового обучения:

Основу принципа единства правового обучения и воспитания составляет само воспитание и обучение, согласно которому правовое обучение возникает прежде всего для решения задач воспитания.

Принцип научности. Этот принцип осуществляется в соответствии с учебным материалом и последними достижениями в сфере юриспруденции; это говорит о том, что здесь не идеология определяет отбор знаний, а

научные знания позволяют делать идеологические выводы. Согласно принципу научности, необходимо знакомство участников учебного процесса со всевозможными точками зрения на изучаемые правовые проблемы.

Принцип доступности заключается в переходе от легкого к трудному, от известного к неизвестному. Таким образом, предполагается, что обучение находится в зоне ближайшего развития.

Принцип обеспечения межпредметных связей состоит в выявлении взаимосвязей между компонентами учебного процесса, выделяемыми по предметному признаку. Согласование учебных предметов, как правило, обусловлено их содержанием. В процессе реализации межпредметных связей обеспечивается последовательность в формировании научных взглядов, мировоззрения учащихся, понимания закономерностей развития.

Принцип дифференциации и индивидуализации обучения означает осуществление образовательного процесса с учетом индивидуальных особенностей обучающихся (темперамента, характера, способностей, склонностей, интересов). Суть данного принципа - гибкость использования педагогом различных форм и методов обучения с целью достижения наибольшего педагогического эффекта по отношению к каждому обучающемуся.

Принцип наглядности. Согласно данному принципу эффективность обучения зависит от целесообразного привлечения всех органов чувств к восприятию и переработке учебной информации.

Принцип связи теории с практикой предполагает комплекс научного знания с практической составляющей и повседневной жизнью людей. Этот принцип реализуется в отработке полученных знаний на практике

Для эффективности деятельности педагога, который реализует метод кейс-стадии в своей педагогической практике, необходимо соблюдение ряда принципов:

- принцип партнерства, (то есть принцип совместной деятельности);

- принцип смещения роли преподавателя (педагог не дает готовое знание, здесь возрастает роль педагога как консультанта, который помогает ориентировать в необходимой информации).
- принцип творчества, в котором урок с использованием кейс-метода превращается в сотворческую работу учащихся и педагога.

Согласно принципам кейс - метода мы будем формировать начальные профессиональные компетенции, которые необходимы для будущей профессиональной деятельности. Кейс-технологию можно использовать как для закрепления изученного ранее учебного материала, так и для усвоения нового материала, но следует отметить, что использование кейс-метода эффективнее будет применять на уроках контроля, так как позволяет учащимся демонстрировать не только уровень сформированности знаний, но и уровень компетентности, что делает использование этого метода еще более ценным и актуальным.

Достоинство контроля при использовании кейс-метода проявляется прежде всего, во включении в деятельность большего объема учащихся, потому как при традиционном опросе, педагог может спросить 2 или 3 учащихся, а с помощью кейс-технологии предоставляется возможность спросить аудиторию одновременно. Вторым достоинством является, изучение кейс-ситуаций может быть вне аудитории. Что позволяет поработать с различными источниками информации. Третьим достоинством является то, что внедрение кейс-метода помогает контролировать освоение обучающимися умений применять свои знания и опыт для решения проблем, смоделированных на основе реальных жизненных ситуаций. Применяя кейсы для контроля педагог может включать решение кейсов в число контрольных заданий на учебном занятии либо организовать дистанционное решение тестов посредством онлайн-ресурса.

Использование кейс-метода как средства контроля состоит в том, что обучающиеся добиваются целей в ходе учебного процесса. Со временем обучающиеся приходят к тому, что пользоваться должны только своими

знаниями. Поэтому школьники начинают изучать больший объем материала, заниматься самостоятельно. Таким образом, мы можем сказать о том, что кейс-метод вызывает мотивацию достижения.

Итак, проанализируем специальные правовые компетенции на примере образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение», а на их основании раскроем, что должно быть в кейсах для школьников. По каждой компетенции из рабочей программы Боголюбова Е.А. по праву (профильный уровень) мы выделим темы, на которых в самом начальном виде можно формировать данные компетенции. Также рассмотрим, на каком этапе изучения этих тем для их формирования, закрепления или проверки применять кейсы и в самом общем виде определим, какие кейсы следует использовать.

Правовые компетенции студентов по направлению подготовки «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение» отражены в графе «Специальные компетенции». В данном разделе можно выделить следующие правовые компетенции:

– Способность преподавать юридические дисциплины на высоком теоретическом и методическом уровне (СК-1);

Данная компетенция для школьника означает наличие хорошего уровня базовых знаний по правовым предметам, значит в кейсах рассматриваемые проблемы, правовые ситуации должны потребовать от школьников знания по темам права выше базового уровня, что должно быть требованием ко всем кейсам, используемым для проверки результатов по темам предмета. Именно поэтому мы рассматриваем рабочую программу Боголюбова Е.А. по праву (профильный уровень). Так после изучения тем «Гражданское право» и «Семейное право» мы предлагаем обучающимся кейс, в котором проблемная ситуация заключается в разделе совместно нажитого в браке имущества. Таким образом, чтобы решить данный кейс необходимо глубокие знания и по гражданскому и по семейному праву.

- Способностью участвовать в разработке нормативно-правовых актов в соответствии с профилем профессиональной деятельности (СК-4);
- Для школьников эта компетенция заключается в освоении элементарных знаний и умений по составлению нормативных документов. Итак, тема урока - «Охрана труда», а кейс заключается в расследовании несчастного случая на производстве, составление акта о производственном травматизме. Для решения поставленной проблемы применяется следующая техника. Имея нормативные акты, регламентирующие сроки расследования несчастных случаев на производстве и определяющие состав комиссии по расследованию несчастных случаев, используя метод инсерта и бланк акта о несчастном случае методом мозгового штурма школьники заполняют акт. Затем школьники разбиваются на микрогруппы. Каждой микрогруппе предлагается функциональная ситуация. На ознакомление выделяется 5-7 минут. Участники могут задавать учителю вопросы с целью уточнения ситуации. Для решения проблемы и подготовки выступления микрогруппам дается 30-40 минут. В ходе работы микрогрупп учитель может давать некоторые пояснения, избегая прямых консультаций.
- Способностью применять нормативные акты, реализовывать нормы материального и процессуального права в профессиональной деятельности (СК-5);
- Данная компетенция выражена в правовых задачах кейсов, в том числе если мы берем конкретные темы. Так, например, если мы изучаем судебную систему Российской Федерации, то мы можем рассмотреть роль судьи, адвоката, прокурора. Причем, это будут отдельные кейсы по группам в классе при освоении основного материала.
- Владеет навыками подготовки юридических документов (СК-6);
- Конкретизируем вышеперечисленную компетенцию на конкретных темах. Так, например, если тема урока - «Жилищное право», то обучающиеся овладеют такой компетенцией при составлении договора купли-продажи, аренды жилья. Если тема урока «Право на труд» – то предполагается

составление различных трудовых договоров при разных условиях – мигрант, школьник, временно замещающий.

– Способностью уважать честь и достоинство личности, соблюдать и защищать права и свободы участников образовательного процесса (СК-7);

– Для формирования этой компетенции школьникам предлагается, например, такая следующая кейс ситуация. Во Фрунзенский районный суд с иском к петербургской газете «Восход» обратился ведущий актер театра «Ливерпуль» Антон Рерих. В своем исковом заявлении А. Рерих указал, что 10 апреля 2017 года в номере газеты была опубликована статья, посвященная его кино - и театральной деятельности «Шашки и пешки», в которой, в частности, высказывались нелестные мнения об актерской игре Рерих, (издевательства над его фамилией, актерским талантом, а именно: он был назван «бездарным актеришкой»).

– Автором статьи явился известный петербургский критик Эммануил Петров-Суханский. В исковом заявлении А. Рерих потребовал от газеты опровергнуть порочащие его сведения, а также возместить ему моральный ущерб, вследствие причиненных физических и нравственных страданий в размере 1 млн. рублей. Задание группам школьников: распределить роли, подготовить речи представителей истца и ответчика для выступления в судебном заседании, правильно составить исковое заявление (на основе образцов).

– Способностью осуществлять предупреждение правонарушений совершаемых несовершеннолетними, выявлять и устранять причины и условия, способствующие их совершению (СК-8) [5].

Данная деятельность в учебном виде может быть актуальна при изучении тем «Уголовное право» и «Административное право». Чтобы реализовать данную компетенцию необходимо предлагать кейсы, предполагающие на основе разбора материала, участие школьников в дебатах или формулирование предложений по улучшению ситуации в школе.

В качестве примера таких кейсов, приведем ситуацию. Кейс для подростков «Авторитет у друзей»: Ивана в классе не любили, давали разные обидные прозвища, называли «Тихушником», «Лохом», «Валенком». Ивану очень хотелось стать «своим» среди пацанов, и чтобы его «зауважали», он решил подражать Пете и Олегу. Они уже стояли на учете в ПДН и вели себя как настоящие «крутые пацаны»: свободно выходили из класса во время урока, пинали двери, ломали цветы в коридоре, били одноклассников и младших, откровенно хамили учителям. Иван присоединился к Пете и Олегу и выполнял их «приказы»: прогуливал школу, покупал новым друзьям сигареты и пиво, воруя деньги у родителей. Дома он теперь бывал редко, случалось, что не приходил ночевать. Через полгода его поставили на учет в ПДН за бродяжничество. Школьники анализируют данную ситуацию, дают предположения, как улучшить ситуацию в школе, чтобы не было такого, чтобы над каким-то ребенком издевались одноклассники, давали ему обидные прозвища. Таким образом, решение ситуации можно обыграть в форме дискуссии или дебатов, выдвинув две точки зрения на разрешение проблемы.

В заключение главы сделаем следующие выводы:

Кейс – метод, очень важен для становления начальных профессиональных компетенций. В процессе реализации данной технологии у обучающихся можно сформировать основные умения такие как: обобщение и анализ информации, сортировка информации для решения задачи, выявление ключевых проблем, поиск альтернативных решений и другие. Обязательно в школьном профильном образовании необходимо применять практические, обучающие и научно-исследовательские виды кейсов.

Технология кейс-метод, предполагает совокупность исследовательских, поисковых и проблемных методов. Важно, что использование кейс-метода, не является повторением за педагогом, учащиеся не пересказывают учебник или статьи, и не отвечают на вопрос педагога. Это анализ конкретной

ситуации, который заставляет поднять пласт полученных знаний и применить их на практике, это социальный практикум, дающий представление о сложности процессов и явлений природы.

Мы проанализировали правовые компетенции на примере образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение». Кроме того мы сопоставили данную образовательную программу и рабочую программу Боголюбова Е.А. по праву (профильный уровень). Цель работы заключалась в определении тем, на которых можно формировать определенные компетенции и какие кейсы следует использовать, также привели примеры кейсов.

3 РАЗРАБОТКА КЕЙС-СИТУАЦИЙ ПО ПРАВУ ДЛЯ УЧАЩИХСЯ 10-11 КЛАССОВ

На данном этапе в сфере образования идет изменение системы образования, которое ориентированно на вхождение в мировое образовательное пространство. Одновременно с традиционными методами и приемами всё больше распространяется интерактивное обучение. Этот процесс сопровождается значительными изменениями в педагогической теории и практике учебно-воспитательного процесса. Происходит усовершенствование образовательной системы – выдвигается иное содержание, новые подходы, изменяется поведение, педагогический менталитет. Одна из таких технологий получила название Case study или Кейс-метод.

Краткая справка. В общепрофессиональном образовании кейс метод, получил применение в Гарвардском университете в 1870году, но внедрение данного метода в Гарвардской школе бизнеса началось только в 1920 г. Основопологающим понятием кейс-метода значится понятие «кейс». Само слово «кейс» (от англ. – case) в применении в сфере образования носит два общесмысловых значения: комплекс учебно-методических материалов и собственно описание реальной ситуации. Кейс имитирует реальную ситуацию. Ученик участвует в этой ситуации как лицо, принимающее решения. Объектом ситуации могут быть индивид, группа людей, подразделение, фирма, государство, регион, весь мир.

Цель педагогической деятельности: использование кейс-метода для повышения эффективности формирования начальных профессиональных компетенций на уроке трудового права.

Итак, мы разработали конкретные кейсы по праву, которые представлены ниже.

Кейсы по праву

Раздел: Трудовое право РФ

Тема: «Дискриминация труда. Трудовой договор.
Увольнение»

Количество часов: 1 (45 минут)

Вид занятия: Изучение нового материала с практическим применением знаний, умений, навыков при помощи современной образовательной технологии «Метод Кейс-стадии».

Планируемые результаты учебного занятия:

- Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного применения теоретических знаний на практических заданиях;
- Работать в группах, принимать участие в дискуссии по вопросу решения конкретных ситуаций.

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

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

Междисциплинарные связи: конституционное право, гражданское право, административное право

Литература:

Конституция РФ

Трудовой Кодекс РФ

Гражданский Кодекс РФ

Кодекс об административных правонарушениях РФ

Раздаточный материал:

- кейс с вопросами - по количеству групп.

Выдержки из:

Конституции РФ

Гражданского Кодекса РФ

Трудового Кодекса РФ

Кодекса об административных правонарушениях РФ.

Кейс для группы № I

Ситуация

30 летняя Наталья Иванова искала работу, нашла объявление на просторах Интернета. Содержание объявления: «Требуется секретарь женского пола, приятной внешности, в возрасте не старше 25 лет, не имеющая вредных привычек, необходимо владение навыками работы на компьютере, и требуется знания двух иностранных языков (желательно английского и немецкого). Быть гражданкой РФ, наличие высшего образования обязательно и иметь постоянную регистрацию в г. Екатеринбурге». Наталья пришла устраиваться на работу, и при подаче документов администрация ей отказала, ссылаясь на требования в объявлении. А именно, не подходит по возрасту.

Алгоритм работы

1. шаг. Распределение ролей в группе: «координатор» (модератор), организует работу в группе. Роль модератора состоит в том, что на нем лежит ответственность за организацию работы группы, распределение вопросов между участниками и за принимаемые решения; «секретарь», фиксирующий результаты работы группы; «скипер», представляющий проект.
2. шаг. Обсуждение полученной вводной информации, содержащейся в кейсе.

Необходимо выявить основную проблему: какое право нарушено в данном случае?

3. шаг. Обмен мнениями и составление плана работы над проблемой.

4. шаг. Работа над проблемой (дискуссия).

– Чьи права нарушены в данной ситуации? Кто является нарушителем?

5. шаг. Выработка решений проблемы.

– Проанализируйте предоставленный нормативный материал

6. шаг. Дискуссия для принятия окончательных решений.

– Предложите вариант решения ситуации.

7. шаг. Подготовка доклада.

8. шаг. Аргументированный краткий доклад¹⁸.

Кейс для группы № II

Ситуация

Захарову приняли на работу поваром 5 марта 2016 года. При заключении трудового договора руководитель ее предупредил, что ей будет установлено испытание. Захарова согласилась.

Прием Захаровой на работу был оформлен приказом. Содержание приказа: «Захарову Екатерину Сергеевну принять на работу поваром с 5 марта 2016 года со сдельной оплатой труда с испытательным сроком 3 месяца- с 5марта по 5 июня 2016 года». 6 марта в отделе кадров ее ознакомили с приказом под расписку.

В период прохождения испытания Захарова 3 раза пришла с опозданием на работу, несколько раз не выполнила нормы выработки, дважды нарушила технологию приготовления блюд. Все факты нарушений были зафиксированы в актах, составленных технологом, мастером и одним из поваров. Так как результаты испытания оказались

¹⁸ См. Приложение 1

неудовлетворительными, директор принял решение расторгнуть с Захаровой Екатериной Сергеевной трудовой договор.

10 апреля 2016 года руководитель вручили Захаровой письменное предупреждение о том, что она не прошла испытание и будет уволена 17 апреля 2016 года. 16 апреля директор подписал приказ о расторжении трудового договора с Захаровой на основании ст. 71 ТК РФ.

Захарова не согласилась с приказом и обратилась в суд с иском о восстановлении на работе. В исковом заявлении она привела такой довод: “Трудовой договор со мной был подписан через 3 дня после того, как я была ознакомлена с приказом о приеме на работу. Условия об установлении испытания в трудовом договоре нет. Полагая, что директор передумал и решил не устанавливать мне испытание, я с этим согласилась и подтвердила свое согласие, подписав трудовой договор”.

Алгоритм работы:

1. шаг. Распределение ролей в группе: «координатор» (модератор), организует работу в группе. Роль модератора состоит в том, что на нем лежит ответственность за организацию работы группы, распределение вопросов между участниками и за принимаемые решения; «секретарь», фиксирующий результаты работы группы; «шкипер», представляющий проект.
2. шаг. Обсуждение полученной вводной информации, содержащейся в кейсе.
 - Необходимо выявить основную проблему. Какую ошибку допустила администрация?
3. шаг. Обмен мнениями и составление плана работы над проблемой.
4. шаг. Работа над проблемой (дискуссия).
 - Чьи права нарушены в данной ситуации? Какое решение может принять суд?
5. шаг. Выработка решений проблемы.
 - Проанализируйте предоставленный нормативный материал

6. шаг. Дискуссия для принятия окончательных решений.
- Предложите вариант решения ситуации.
7. шаг. Подготовка доклада.
8. шаг. Аргументированный краткий доклад¹⁹.

Кейс для группы № III

Ситуация

В связи с увольнением начальника отдела кадров цементного завода эта должность оказалась вакантной. Согласно характеру работы руководителя службы кадров, необходимо было наличие знания трудового законодательства РФ, также умение и опыт работы с кадрами. Найти такого работника за короткое время было тяжело.

Когда Андреев предложил свои услуги в качестве начальника отдела кадров, ген.директор завода принял решение взять его на работу для начала на 2 месяца, с тем чтобы посмотреть, как он будет справляться с обязанностями. В приказе о приеме на работу и в трудовом договоре был указан срок – 2 месяца.

По истечению 2 месяцев Андреева уволили с работы по причине истечения срока трудового договора на основании ст. 79 ТК РФ. На эту должность был принят другой работник – Фадейкин.

Алгоритм работы

1. шаг. Распределение ролей в группе: «координатор» (модератор), организует работу в группе. Роль модератора состоит в том, что на нем лежит ответственность за организацию работы группы, распределение вопросов между участниками и за принимаемые решения; «секретарь», фиксирующий результаты работы группы; «шкипер», представляющий проект.

¹⁹ См. Приложение 2

2. шаг. Обсуждение полученной вводной информации, содержащейся в кейсе.

– Необходимо выявить основную проблему. В чем ошибка работодателя?

3. шаг. Обмен мнениями и составление плана работы над проблемой.

4. шаг. Работа над проблемой (дискуссия).

– При обращении Андреева в суд, какое решение суд примет?

5. шаг. Выработка решений проблемы.

– Проанализируйте предоставленный нормативный материал

6. шаг. Дискуссия для принятия окончательных решений.

– Предложите вариант решения ситуации.

7. шаг. Подготовка доклада.

8. шаг. Аргументированный краткий доклад²⁰.

²⁰ См. Приложение 3

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Таким образом, подводя итог всей исследовательской работе, можно сделать вывод о том, что важное значение профильного образования определяется в первую очередь настоятельной потребностью психологической и педагогической подготовки молодежи к профессиональной деятельности, обеспечивающей самореализацию личности и субъективную удовлетворительность профессиональным выбором. Профильное обучение позволяет максимально раскрыть возможности обучающихся, в основу входит идея личностно-развивающего обучения.

Мы выяснили, что из себя представляет профильное обучение. В утвержденной Министерством образования РФ Концепции профильного обучения говорится: «Профильное обучение - средство дифференциации и индивидуализации обучения, позволяющее за счет изменений в структуре, содержании и организации образовательного процесса более полно учитывать интересы, склонности и способности учащихся, создавать условия для обучения старшеклассников в соответствии с их профессиональными интересами и намерениями в отношении продолжения образования». Профильное обучение направлено на реализацию личностно - ориентированного учебного процесса. При этом существенно расширяются возможности выстраивания учеником индивидуальной образовательной траектории²¹.

Термин «профиль обучения» оказался очень размытым. В профессиональном обучении этот термин имеет достаточно ясный смысл и связан с получаемой профессией.

В основу профильного обучения, позволяющего максимально раскрыть потенциал человека, должны быть положены идеи личностно развивающего образования, основным результатом деятельности школы должна стать не

²¹ Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования РФ от 18.07.2002 № 2783)

система знаний, умений и навыков сама по себе, а набор ключевых компетенций.

Проанализировав Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования № 413 от 17 мая 2012 г.²², мы рассмотрели компетенции изучения предметной области "Общественные науки", право (базовый уровень) и право (углубленный уровень).

Таким образом, право базовый уровень и право на углубленном уровне существенно отличаются количеством требований к результатам освоения курса. Общим у них является понимание юридической деятельности; ознакомление со спецификой основных юридических профессий; сформированность общих представлений о разных видах судопроизводства. Но есть и ряд различий, например, если для базового уровня характерна сформированность основ правового мышления, то для углубленного в добавок к этому необходимы способности различать соответствующие виды правоотношений, правонарушений, юридической ответственности, применяемых санкций, способов восстановления нарушенных прав.

В традиционном обучении мы получаем знания, благодаря которым сможем найти выход из ситуации на основе прошлого; в интерактивном обучении человек получает знания и опыт, это позволяет ему справляться с настоящим

Все большую популярность приобретают новые педагогические технологии, среди которых обучение в сотрудничестве метод ситуационного анализа, получивший название кейс - метод. Case-study позволяет применить теорию в реальной жизни. Рассмотрели виды и содержание кейсов.

Практические кейсы. Предложенные кейсы как можно реальнее должны выражать вводимую ситуацию или случай. Данные кейсы - являются историческим источником, который представляет собой реальный документ, статистику в динамике данных, так же вещественные артефакты или

²² Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования № 413 от 17 мая 2012 г.

комплекс приведенных источников-компонентов кейса. Это кейс имитации исторических событий, которые по-настоящему были, кейс экологического состояния локальной территории, или кейс моделирования технико-технологической проблемы, проблемы которые нужно решить. Назначение практического кейса является отработка навыков преломления учебных, предметных знаний и умений в постобразовательное, профессионально-деятельностное пространство реальной жизни.

Обучающие кейсы. Их главным назначением выступает обучение. Но в тоже время, степень их действительности все больше относится к классическим учебным ситуациям, в которых умение, навыки и поиск решений осваивается до автоматизма. В этих процессах является самой важной - это отработка навыков синтеза, объединения частных случаев в типичные, закономерные с выделением общих признаков элементов, причин и факторов, возможных последствий.

Научно-исследовательские кейсы. Нацелены на включение ученика в исследовательскую деятельность. Смысл таких кейсов, состоит в том, что они представляют пример для получения новых знаний о ситуациях и поведений в ней. Этот кейс сложно применить в обучении в обычных классах, он больше подходит для применения в классах с углубленным изучением предмета.

На наш взгляд в школьном профильном образовании необходимо применять все виды кейсов, а именно: практические, обучающие и научно-исследовательские. Практические кейсы необходимо применять, так как именно они отражают события из реальной жизни. Главная задача этого кейса состоит в том, чтобы развернуто и тщательно отразить ситуацию. В них отражены действующие или типовые модели ситуаций, они наиболее часто встречаются в процессе проф.деятельности.

Обучающие кейсы необходимо применять, потому что в таких кейсах стоят две главные задачи - учебные и воспитательные, проблема и сюжет здесь не реальные и не практические, а такие, какими они могут быть в

жизни. Этот вид кейса можно охарактеризовать как искусственный «сборный», который показывает более важные и правдивые жизненные детали ситуации. Данный кейс позволяет видеть в ситуациях типичное и предопределяет способность анализировать ситуации посредством применения аналогии.

Также отметили необходимость использовать кейсы научно-исследовательского характера, только эти кейсы ориентированы на реализацию исследовательской деятельности. Смысл этого кейса состоит в том, что он выступает моделью для получения нового знания о ситуации и способах поведения в ней.

Использование кейс-метода представляет собой сложный процесс, в котором значительную роль играют уровни подготовленности педагога и учащихся к деятельности в таком режиме.

Кейс-технологии развивают умение: анализировать и устанавливать проблему, четко формулировать, высказывать и аргументировать свою позицию, общаться, дискутировать, воспринимать и оценивать вербальную и невербальную информацию, принимать решения с учетом конкретных условий и наличия фактической информации.

Таким образом, кейс – метод действительно может рассматриваться как один из способов достижения новых образовательных результатов в условиях внедрения ФГОС.

Согласно принципам кейс - метода мы будем формировать начальные профессиональные компетенции, которые необходимы для будущей профессиональной деятельности. Кейс-технологии можно использовать как для закрепления изученного ранее учебного материала, так и для усвоения нового материала, но следует отметить, что использование кейс-метода эффективнее будет применять на уроках контроля, так как позволяет учащимся демонстрировать не только уровень сформированности знаний, но и уровень компетентности, что делает использование этого метода еще более ценным и актуальным.

Достоинство контроля при использовании кейс-метода проявляется прежде всего, во включении в деятельность большего объема учащихся, потому как при традиционном опросе, педагог может спросить 2 или 3 учащихся, а с помощью кейс-технологии предоставляется возможность спросить аудиторию одновременно. Вторым достоинством является, изучение кейс-ситуаций может быть вне аудитории. Что позволяет поработать с различными источниками информации. Третьим достоинством является то, что внедрение кейс-метода помогает контролировать освоение обучающимися умений применять свои знания и опыт для решения проблем, смоделированных на основе реальных жизненных ситуаций. Применяя кейсы для контроля педагог может включать решение кейсов в число контрольных заданий на учебном занятии либо организовать дистанционное решение тестов посредством онлайн-ресурса.

Использование кейс-метода как средства контроля состоит в том, что обучающиеся добиваются целей в ходе учебного процесса. Со временем обучающиеся приходят к тому, что пользоваться должны только своими знаниями. Поэтому школьники начинают изучать больший объем материала, заниматься самостоятельно. Таким образом, мы можем сказать о том, что кейс-метод вызывает мотивацию достижения.

Мы проанализировали правовые компетенции на примере образовательной программы высшего образования по направлению подготовки «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение». Кроме того мы сопоставили данную образовательную программу и рабочую программу Боголюбова Е.А. по праву (профильный уровень). Цель работы заключалась в определении тем, на которых можно формировать определенные компетенции и какие кейсы следует использовать, также привели примеры кейсов²³.

²³ ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение».

Подводя итог всему вышесказанному, можно сделать вывод о том, что цели, задачи данной выпускной квалификационной работы были достигнуты в полном объеме.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

Нормативно-правовые акты:

1. Концепция профильного обучения на старшей ступени общего образования (утверждена приказом Министерства образования РФ от 18.07.2002 № 2783).- Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации" (с изменениями и дополнениями от 1 мая 2017 г). - Доступ из справочно-правовой системы «Консультант Плюс». – Режим доступа: <http://www.consultant.ru>
3. Федеральный государственный образовательный стандарт среднего (полного) общего образования № 413 от 17 мая 2012 г.
4. Приказ Минобрнауки РФ от 04.05.2010 N 464 (ред. от 31.05.2011) "Об утверждении и введении в действие федерального государственного образовательного стандарта высшего профессионального образования по направлению подготовки 030900 Юриспруденция (квалификация (степень) "бакалавр")" (Зарегистрировано в Минюсте РФ 21.05.2010 N 17337) <http://www.consultant.ru>
5. ФГОС ВО по направлению подготовки 44.03.01 Педагогическое образование «44.03.01 – Педагогическое образование» профиль «Правоведение». – Режим доступа: <http://fgosvo.ru/news/8/1583>

Литература:

6. Аитбаева Р.Р. К вопросу о специфике кейс-технологии и кейс-метода в системе образования. //Научный альманах. – 2015. – № 7 (9). – С. 236-239.
7. Андюсев Б. Е. Кейс-метод как инструмент формирования компетентностей. //Директор школы. – 2010. – № 4. – С. 61-69.

8. Асмолов А. Психология личности. Культурно-историческое понимание развития человека. – Litres, 2015. – 214 с.
9. Безбородова Ю. Кейс-метод. //Высшее образование в России. – 2008. – № – С. 163-165.
10. Гаджиева П.Д. Кейс-метод – как метод интерактивного обучения. // Дистанционное и виртуальное обучение. – 2014. – № 7 (85). – С. 32-39.
11. Григорьева Г.Д. использование кейс-метода в учебном процессе. //В сборнике: Образование и наука: современное состояние и перспективы развития сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 частях. – 2013. – С. 33-35.
12. Громова А.П. Современный образовательные технологии: кейс-метод. //В сборнике: Наука и образование в XXI веке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 34 частях. – 2013. – С. 51-53.
13. Грузкова С.Ю., Камалеева А.Р. Кейс-метод: история разработки и применения метода в образовании. //Современные исследования социальных проблем – 2013. – № 6 (26). – С. 22-29.
14. Габдулхакова О.И. Роль кейс-метода в учебном процессе. //Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2010. – № 12-1. – С. 185-189.
15. Долганина, В. В. Историко-культурологический подход в изучении проблемы профильного обучения в России. Управление качеством образования: проблемы непрерывного образования. //Сборник научных статей V международной научно-практической конференции: В 2 ч. Ч. I. Пленарные и секционные доклады. 4–5 апреля 2006 г. / под науч. ред. А. А. Симоновой, Э. Э. Сыманюк; отв. ред. А. А. Симонова, М. Г. Синякова, Н. Н. Давыдова; сост. Л. Ю. Шемятихина. Екатеринбург: ГОУ ВПО «УрГПУ», 2016. – С.245.
16. Дохоян А.М. Кейс-метод как средство формирования компетенций. //Научная перспектива. – 2014. – № 4. – С. 171-173.

17. Еремин А.С. Обеспечение учебной работы с использованием кейс-метода. //Иновации в образовании. – 2013. – № 3. – С. 15–36.
18. Жигилей И.М. Формирование компетенций с помощью кейс-метода в основном общем образовании. //Преподаватель XXI век. – 2012. – Т. 1. № 1. – С. 29-36.
19. Зинченко В. П. Психологические основы педагогики: Учеб. пособие //М.: Гардарики. – 2012.
20. Канаев М.А., Малакуцкая С.М. Применение кейс-метода как фактор оптимизации процесса обучения в системе высшего образования. //Глобальный научный потенциал. – 2014. – № 3 (36). – С. 23-25.
21. Каунов А.М., Амерханова А.А. Применение кейс-метода в образовании. //Школа и производство. – 2011. – № 8. – С. 8-9.
22. Козлова В.Н. Использование метода кейс-стадии как средство формирования профессиональных компетенций студентов-юристов. //Исторические, философские, политические и юридические науки, культурология и искусствоведение. Вопросы теории и практики. – 2014. – № 12-2 (50). – С. 109.
23. Колесник Н.Е. Использование кейс-метода для формирования профессиональных важных компетенций учащихся. //Среднее профессиональное образование. – 2014. – № 6. – С. 23-25.
24. Кирпиченко Е.М. Использование кейс-метода в учебном процессе. //В сборнике: Совершенствование технологии ремонта и технического обслуживания вагонов Клюка В.П. межвузовский тематический сборник научных трудов. Омский государственный университет путей сообщения. Омск, 2014. С. 38-41.
25. Клестова Н.И., Деркач Г.В. Реализация проблемного обучения через применение кейс-метода. //В сборнике: Наука и образование в XXI веке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 34 частях. – 2013. – С. 60-62.

26. Кутумова А.А. Кейс-метод в формировании профессиональных компетенций. //Проблемы и перспективы развития образования в России. – 2014. – № 28. – С. 30-34.
27. Лиханов Ю.Ю. как одно из средств формирования общих и профессиональных компетенций. //В сборнике: Наука, образование, общество: проблемы и перспективы развития. – 2014. – С. 75-77.
28. Лукашина Г.В. Кейс-метод как метод обучения. //В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 12 частях. – 2015. – С. 106-107
29. Михайлова, Е.А. Кейс и кейс-метод: процесс написания кейса. // Школьные технологии: Научно-практический журнал школьного технолога. - 2005. - № 5. – С. 106-116.
30. Мокрак Е.В. Кейс-технология – современный инструмент преподавателя. //В сборнике: Актуальные вопросы образования и науки сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 11 частях. – 2014. – С. 78-79.
31. Назарова С.Н. Применение метода кейса в обучении. //Проблемы современной науки и образования. – 2016. – № 37 (79). – С. 108.
32. Новикова Э.Б., Берандзе М.З. Инновационные методы обучения. Кейс-метод. //Педагогические науки. – 2014. – № 3 (66). – С. 18-19.
33. Ногтева С.В. Кейс-метод – один из инновационных методов преподавания в школе. В сборнике: Актуальные научные вопросы и современные образовательные технологии сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 7 частях. – 2013. – С. 95-96.
34. Иванова О.А., Цегельная Н.В., Дементьева О.М. Использование кейс-метода в образовательном процессе. //Школа и производство. – 2011. – № 8. – С. 3-7.

35. Пискунова Л.С. Кейс-метод как современная технология личностно-ориентированного обучения. //В сборнике: Образование и наука: современное состояние и перспективы развития Сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 6 частях. Министерство образования и науки Российской Федерации. – 2014. – С. 129-130.
36. Пряжникова Е. Ю., Пряжников Н. С. учебное пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по направлению и специальностям психологии. – Академия ББК: ЧЗ1, 6 (2) 202.5 я73-1 Ю941. 19я73-1 УДК: 374.047 (075.8), 2013. – С.129-133.
37. Рубанова О.П., Маликова В.В., Черкесова А.А. Кейс-технология в процессе реализации модульного обучения. //В сборнике: Наука и образование в жизни современного общества сборник научных трудов по материалам Междунар. научно-практической конференции: в 12 частях. – 2012. – С. 94-95.
38. Семенко И.Е., Пономарева М.С. Кейс-метод как инновационная технология обучения. //Инновационный транспорт. – 2013. – № 3 (9). – С. 44-47.
39. Теплова О.К. Особенности кейс-метода в обучении и практического его применения. //В сборнике: Современные тенденции в образовании и науке сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 26 частях. – 2013. – С. 133-135.
40. Теплова О.К. Кейс-метод как инновация в современном образовании. //В сборнике: Образование и наука: современное состояние и перспективы развития сборник научных трудов по материалам Международной научно-практической конференции: в 10 частях. – 2013. – С. 135-136.
41. Шимутин Е. Кейс-технологии активного обучения. //Учитель. – 2013. - № 3. - С. 29–30

42. Юлдашев З. Ю., Бобохужаев Ш. И. Инновационные методы обучения: особенности кейс-стади метода обучения и пути его практического использования. //Ташкент: Iqtisod-Moliya. – 2016. – С.88.
43. Эктов А.В. Использование кейс-метода в образовательном процессе. //Научно-методический электронный журнал Концепт. – 2013. – Т. 3. – С. 416-420.

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № 1

Трудовой Кодекс РФ

Статья 3

1. Каждый имеет равные возможности для реализации своих трудовых прав. Никто не может быть ограничен в трудовых правах и свободах или получать какие-либо преимущества в зависимости от пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, а также от других обстоятельств, не связанных с деловыми качествами работника.

2. Не являются дискриминацией установление различий, исключений, предпочтений, а также ограничение прав работников, которые определяются свойственными данному виду труда требованиями, установленными федеральным законом, либо обусловлены особой заботой государства о лицах, нуждающихся в повышенной социальной и правовой защите, либо установлены настоящим Кодексом или в случаях и в порядке, которые им предусмотрены, в целях обеспечения национальной безопасности, поддержания оптимального баланса трудовых ресурсов, содействия в приоритетном порядке трудоустройству граждан Российской Федерации и в целях решения иных задач внутренней и внешней политики государства.

3. Лица, считающие, что они подверглись дискриминации в сфере труда, вправе обратиться в суд с заявлением о восстановлении нарушенных прав, возмещении материального вреда и компенсации морального вреда.

Статья 64

1. 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.

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

3. 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.

4. По письменному требованию лица, которому отказано в заключении трудового договора, работодатель обязан сообщить причину отказа в письменной форме в срок не позднее чем в течение семи рабочих дней со дня предъявления такого требования.

4. Отказ в заключении трудового договора может быть обжалован в суд.

Конституция РФ

1. Все равны перед законом и судом.

2. Государство гарантирует равенство прав и свобод человека и гражданина независимо от пола, расы, национальности, языка, происхождения, имущественного и должностного положения, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности к общественным объединениям, а также других обстоятельств. Запрещаются любые формы ограничения прав

граждан по признакам социальной, расовой, национальной, языковой или религиозной принадлежности.

3. Мужчина и женщина имеют равные права и свободы и равные возможности для их реализации.

Кодекс об административных правонарушениях РФ

Статья 5.62 Дискриминация

Дискриминация, то есть нарушение прав, свобод и законных интересов человека и гражданина в зависимости от его пола, расы, цвета кожи, национальности, языка, происхождения, имущественного, семейного, социального и должностного положения, возраста, места жительства, отношения к религии, убеждений, принадлежности или непринадлежности к общественным объединениям или каким-либо социальным группам, — влечет наложение административного штрафа на граждан в размере от одной тысячи до трех тысяч рублей; на юридических лиц — от пятидесяти тысяч до ста тысяч рублей.

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № II

Трудовой Кодекс РФ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор

являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными

федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Статья 70. Испытание при приеме на работу

При заключении трудового договора в нем по соглашению сторон может быть предусмотрено условие об испытании работника в целях проверки его соответствия поручаемой работе. Отсутствие в трудовом договоре условия об испытании означает, что работник принят на работу без испытания. В случае, когда работник фактически допущен к работе без оформления трудового договора (часть вторая статьи 67 настоящего Кодекса), условие об испытании может быть включено в трудовой договор, только если стороны оформили его в виде отдельного соглашения до начала работы. В период испытания на

работника распространяются положения трудового законодательства и иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, коллективного договора, соглашений, локальных нормативных актов. Испытание при приеме на работу не устанавливается для: лиц, избранных по конкурсу на замещение соответствующей должности, проведенному в порядке, установленном трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; беременных женщин и женщин, имеющих детей в возрасте до полутора лет; лиц, не достигших возраста восемнадцати лет; лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня; лиц, избранных на выборную должность на оплачиваемую работу; лиц, приглашенных на работу в порядке перевода от другого работодателя по согласованию между работодателями; лиц, заключающих трудовой договор на срок до двух месяцев; иных лиц в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, иными федеральными законами, коллективным договором. Срок испытания не может превышать трех месяцев, а для руководителей организаций и их заместителей, главных бухгалтеров и их заместителей, руководителей филиалов, представительств или иных обособленных структурных подразделений организаций - шести месяцев, если иное не установлено федеральным законом. При заключении трудового договора на срок от двух до шести месяцев испытание не может превышать двух недель. В срок испытания не засчитываются период временной нетрудоспособности работника и другие периоды, когда он фактически отсутствовал на работе.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с

указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

НОРМАТИВНЫЙ МАТЕРИАЛ ДЛЯ ГРУППЫ № III

Трудовой Кодекс РФ

Статья 56. Понятие трудового договора. Стороны трудового договора

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

Сторонами трудового договора являются работодатель и работник.

Статья 57. Содержание трудового договора

В трудовом договоре указываются: фамилия, имя, отчество работника и наименование работодателя (фамилия, имя, отчество работодателя - физического лица), заключивших трудовой договор; сведения о документах, удостоверяющих личность работника и работодателя - физического лица; идентификационный номер налогоплательщика (для работодателей, за исключением работодателей - физических лиц, не являющихся индивидуальными предпринимателями); сведения о представителе работодателя, подписавшем трудовой договор, и основание, в силу которого он наделен соответствующими полномочиями; место и дата заключения трудового договора. Обязательными для включения в трудовой договор

являются следующие условия: место работы, а в случае, когда работник принимается для работы в филиале, представительстве или ином обособленном структурном подразделении организации, расположенном в другой местности, - место работы с указанием обособленного структурного подразделения и его местонахождения; трудовая функция (работа по должности в соответствии со штатным расписанием, профессии, специальности с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работнику работы). Если в соответствии с настоящим Кодексом, иными федеральными законами с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсаций и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям, указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством Российской Федерации, или соответствующим положениям профессиональных стандартов; дата начала работы, а в случае, когда заключается срочный трудовой договор, - также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для заключения срочного трудового договора в соответствии с настоящим Кодексом или иным федеральным законом; условия оплаты труда (в том числе размер тарифной ставки или оклада (должностного оклада) работника, доплаты, надбавки и поощрительные выплаты); режим рабочего времени и времени отдыха (если для данного работника он отличается от общих правил, действующих у данного работодателя); гарантии и компенсации за работу с вредными и (или) опасными условиями труда, если работник принимается на работу в соответствующих условиях, с указанием характеристик условий труда на рабочем месте; условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижной, разъездной, в пути, другой характер работы); условия труда на рабочем месте; условие об обязательном социальном страховании работника в соответствии с настоящим Кодексом и иными

федеральными законами; другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права. Если при заключении трудового договора в него не были включены какие-либо сведения и (или) условия из числа предусмотренных частями первой и второй настоящей статьи, то это не является основанием для признания трудового договора незаключенным или его расторжения. Трудовой договор должен быть дополнен недостающими сведениями и (или) условиями. При этом недостающие сведения вносятся непосредственно в текст трудового договора, а недостающие условия определяются приложением к трудовому договору либо отдельным соглашением сторон, заключаемым в письменной форме, которые являются неотъемлемой частью трудового договора. В трудовом договоре могут предусматриваться дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, коллективным договором, соглашениями, локальными нормативными актами, в частности: об уточнении места работы (с указанием структурного подразделения и его местонахождения) и (или) о рабочем месте; об испытании; о неразглашении охраняемой законом тайны (государственной, служебной, коммерческой и иной); об обязанности работника отработать после обучения не менее установленного договором срока, если обучение проводилось за счет средств работодателя; о видах и об условиях дополнительного страхования работника; об улучшении социально-бытовых условий работника и членов его семьи; об уточнении применительно к условиям работы данного работника прав и обязанностей работника и работодателя, установленных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права; о дополнительном негосударственном пенсионном обеспечении работника. По соглашению сторон в трудовой договор могут также включаться права и обязанности работника и работодателя, установленные трудовым

законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, а также права и обязанности работника и работодателя, вытекающие из условий коллективного договора, соглашений. Невключение в трудовой договор каких-либо из указанных прав и (или) обязанностей работника и работодателя не может рассматриваться как отказ от реализации этих прав или исполнения этих обязанностей.

Статья 68. Оформление приема на работу

Прием на работу оформляется приказом (распоряжением) работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа (распоряжения) работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора.

Приказ (распоряжение) работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему надлежаще заверенную копию указанного приказа (распоряжения).

При приеме на работу (до подписания трудового договора) работодатель обязан ознакомить работника под роспись с правилами внутреннего трудового распорядка, иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника, коллективным договором.

Статья 77 ТК РФ. Общие основания прекращения трудового договора

Основаниями прекращения трудового договора являются: 1) соглашение сторон (статья 78 настоящего Кодекса); 2) истечение срока трудового договора (статья 79 настоящего Кодекса), за исключением случаев, когда трудовые отношения фактически продолжаются и ни одна из сторон не потребовала их прекращения; 3) расторжение трудового договора по инициативе работника (статья 80 настоящего Кодекса); 4) расторжение трудового договора по инициативе работодателя (статьи 71 и 81 настоящего Кодекса); 5) перевод работника по его просьбе или с его согласия на работу к

другому работодателю или переход на выборную работу (должность); 6) отказ работника от продолжения работы в связи со сменой собственника имущества организации, с изменением подведомственности (подчиненности) организации либо ее реорганизацией, с изменением типа государственного или муниципального учреждения (статья 75 настоящего Кодекса); 7) отказ работника от продолжения работы в связи с изменением определенных сторонами условий трудового договора (часть четвертая статьи 74 настоящего Кодекса); 8) отказ работника от перевода на другую работу, необходимого ему в соответствии с медицинским заключением, выданным в порядке, установленном федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, либо отсутствие у работодателя соответствующей работы (части третья и четвертая статьи 73 настоящего Кодекса); 9) отказ работника от перевода на работу в другую местность вместе с работодателем (часть первая статьи 72.1 настоящего Кодекса); 10) обстоятельства, не зависящие от воли сторон (статья 83 настоящего Кодекса); 11) нарушение установленных настоящим Кодексом или иным федеральным законом правил заключения трудового договора, если это нарушение исключает возможность продолжения работы (статья 84 настоящего Кодекса). Трудовой договор может быть прекращен и по другим основаниям, предусмотренным настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Статья 71. Результат испытания при приеме на работу

При неудовлетворительном результате испытания работодатель имеет право до истечения срока испытания расторгнуть трудовой договор с работником, предупредив его об этом в письменной форме не позднее чем за три дня с указанием причин, послуживших основанием для признания этого работника не выдержавшим испытание. Решение работодателя работник имеет право обжаловать в суд.

При неудовлетворительном результате испытания расторжение трудового договора производится без учета мнения соответствующего профсоюзного органа и без выплаты выходного пособия.

Если срок испытания истек, а работник продолжает работу, то он считается выдержавшим испытание и последующее расторжение трудового договора допускается только на общих основаниях.

Если в период испытания работник придет к выводу, что предложенная ему работа не является для него подходящей, то он имеет право расторгнуть трудовой договор по собственному желанию, предупредив об этом работодателя в письменной форме за три дня.

Статья 78 ТК РФ. Расторжение трудового договора по соглашению сторон
Трудовой договор может быть в любое время расторгнут по соглашению сторон трудового договора.

Статья 79 ТК РФ. Прекращение срочного трудового договора

Срочный трудовой договор прекращается с истечением срока его действия. О прекращении трудового договора в связи с истечением срока его действия работник должен быть предупрежден в письменной форме не менее чем за три календарных дня до увольнения, за исключением случаев, когда истекает срок действия срочного трудового договора, заключенного на время исполнения обязанностей отсутствующего работника.

Трудовой договор, заключенный на время выполнения определенной работы, прекращается по завершении этой работы.

Трудовой договор, заключенный на время исполнения обязанностей отсутствующего работника, прекращается с выходом этого работника на работу.

Трудовой договор, заключенный для выполнения сезонных работ в течение определенного периода (сезона), прекращается по окончании этого периода (сезона).

Статья 81 ТК РФ. Расторжение трудового договора по инициативе работодателя

Трудовой договор может быть расторгнут работодателем в случаях:

– ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем;

- сокращения численности или штата работников организации, индивидуального предпринимателя;
- несоответствия работника занимаемой должности или выполняемой работе вследствие недостаточной квалификации, подтвержденной результатами аттестации;
- смены собственника имущества организации (в отношении руководителя организации, его заместителей и главного бухгалтера);
- неоднократного неисполнения работником без уважительных причин трудовых обязанностей, если он имеет дисциплинарное взыскание;
- однократного грубого нарушения работником трудовых обязанностей:
- прогула, то есть отсутствия на рабочем месте без уважительных причин в течение всего рабочего дня (смены) независимо от его (ее) продолжительности, а также в случае отсутствия на рабочем месте без уважительных причин более четырех часов подряд в течение рабочего дня (смены);
- появления работника на работе (на своем рабочем месте либо на территории организации - работодателя или объекта, где по поручению работодателя работник должен выполнять трудовую функцию) в состоянии алкогольного, наркотического или иного токсического опьянения;
- разглашения охраняемой законом тайны (государственной, коммерческой, служебной и иной), ставшей известной работнику в связи с исполнением им трудовых обязанностей, в том числе разглашения персональных данных другого работника;
- совершения по месту работы хищения (в том числе мелкого) чужого имущества, растраты, умышленного его уничтожения или повреждения, установленных вступившим в законную силу приговором суда или постановлением судьи, органа, должностного лица, уполномоченных рассматривать дела об административных правонарушениях;

- установленного комиссией по охране труда или уполномоченным по охране труда нарушения работником требований охраны труда, если это нарушение повлекло за собой тяжкие последствия (несчастный случай на производстве, авария, катастрофа) либо заведомо создавало реальную угрозу наступления таких последствий;
- совершения виновных действий работником, непосредственно обслуживающим денежные или товарные ценности, если эти действия дают основание для утраты доверия к нему со стороны работодателя;
- неприятия работником мер по предотвращению или урегулированию конфликта интересов, стороной которого он является, непредставления или представления неполных или недостоверных сведений о своих доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера либо непредставления или представления заведомо неполных или недостоверных сведений о доходах, расходах, об имуществе и обязательствах имущественного характера своих супруга (супруги) и несовершеннолетних детей, открытия (наличия) счетов (вкладов), хранения наличных денежных средств и ценностей в иностранных банках, расположенных за пределами территории Российской Федерации, владения и (или) пользования иностранными финансовыми инструментами работником, его супругом (супругой) и несовершеннолетними детьми в случаях, предусмотренных настоящим Кодексом, другими федеральными законами, нормативными правовыми актами Президента Российской Федерации и Правительства Российской Федерации, если указанные действия дают основание для утраты доверия к работнику со стороны работодателя;
- совершения работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы;
- принятия необоснованного решения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями и главным бухгалтером, повлекшего за собой нарушение сохранности имущества, неправомерное его использование или иной ущерб имуществу организации;

- однократного грубого нарушения руководителем организации (филиала, представительства), его заместителями своих трудовых обязанностей;
- представления работником работодателю подложных документов при заключении трудового договора;
- утратил силу;
- предусмотренных трудовым договором с руководителем организации, членами коллегиального исполнительного органа организации;
- в других случаях, установленных настоящим Кодексом и иными федеральными законами.

Порядок проведения аттестации (пункт 3 части первой настоящей статьи) устанавливается трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, локальными нормативными актами, принимаемыми с учетом мнения представительного органа работников. Увольнение по основанию, предусмотренному пунктом 2 или 3 части первой настоящей статьи, допускается, если невозможно перевести работника с его письменного согласия на другую имеющуюся у работодателя работу (как вакантную должность или работу, соответствующую квалификации работника, так и вакантную нижестоящую должность или нижеоплачиваемую работу), которую работник может выполнять с учетом его состояния здоровья. При этом работодатель обязан предлагать работнику все отвечающие указанным требованиям вакансии, имеющиеся у него в данной местности. Предлагать вакансии в других местностях работодатель обязан, если это предусмотрено коллективным договором, соглашениями, трудовым договором. В случае прекращения деятельности филиала, представительства или иного обособленного структурного подразделения организации, расположенного в другой местности, расторжение трудовых договоров с работниками этого подразделения производится по правилам, предусмотренным для случаев ликвидации организации.

Увольнение работника по основанию, предусмотренному пунктом 7 или 8 части первой настоящей статьи, в случаях, когда виновные действия, дающие основания для утраты доверия, либо соответственно аморальный проступок совершены работником вне места работы или по месту работы, но не в связи с исполнением им трудовых обязанностей, не допускается позднее одного года со дня обнаружения проступка работодателем. Не допускается увольнение работника по инициативе работодателя (за исключением случая ликвидации организации либо прекращения деятельности индивидуальным предпринимателем) в период его временной нетрудоспособности и в период пребывания в отпуске.