



Автономная некоммерческая
профессиональная образовательная организация
«Региональный экономико-правовой колледж»
(АНПОО «РЭПК»)

УТВЕРЖДАЮ
Директор
Ю.Л. Чернусских
2022 г.



**УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС
ДИСЦИПЛИНЫ**

ОП.05 Трудовое право

(индекс, наименование дисциплины)

40.02.01 Право и организация социального обеспечения

(код и наименование специальности)

Квалификация выпускника Юрист

(наименование квалификации)

Уровень базового образования обучающихся Среднее общее образование

(основное общее образование/общее образование)

Вид подготовки Базовый

Форма обучения Очная, заочная

Год начала подготовки 2022

Липецк 2022

Учебно-методический комплекс дисциплины разработан в соответствии с требованиями Федерального закона от 27.12.2012 № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС СПО, приказа Минобрнауки России от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

Учебно-методический комплекс дисциплины рассмотрен и одобрен на заседании кафедры права и организации социального обеспечения.

Протокол от 24 ноября 2021 г. № 4.

Заведующий кафедрой


_____ (подпись)

К.В. Великанов
(инициалы, фамилия)

Разработчик:

преподаватель
(занимаемая должность)


_____ (подпись)

Е.В. Чернышова
(инициалы, фамилия)

1. СЕМИНАРСКИЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАНЯТИЯ

ОП.05 Трудовое право

(индекс, наименование дисциплины (модуля))

1.1. Планы семинарских занятий по дисциплине

Раздел 1. Общая часть

Тема 1. 1. Предмет, метод и система трудового права.

Очная форма обучения – 2 час.; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие и значение трудового права. Функции трудового права. Трудовые отношения работников и производные от них отношения как предмет трудового права. Понятие метода правового регулирования трудового права. Специфика метода правового регулирования трудового права. Система трудового права. Отграничение трудового права от смежных отраслей права.

Вопросы:

1. Понятие трудового права и его отличие от других отраслей права
2. Основные этапы развития трудового права
3. Функции, роль и значение трудового права в регулировании отношений на рынке наемного труда
4. Предмет правового регулирования трудового права
5. Метод правового регулирования трудового права
6. Сфера действия норм трудового права по кругу лиц.

Темы докладов:

1. Понятие и основные социальные функции трудового права
2. История развития трудового права

Тема 1. 2. Основные принципы трудового права.

Очная форма обучения – 2 час; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие принципов трудового права. Принципы, выражающие политику в области правового регулирования рынка труда и эффективной занятости. Принципы, определяющие установление условий труда. Принципы, определяющие применение труда работников. Принципы, определяющие охрану трудовых прав работников и работодателей.

Вопросы:

1. Что такое принципы права в общетеоретическом понимании?
2. Что включено в общепрофессиональные принципы?
3. Какие принципы трудового права вам известны?

Темы докладов:

1. Типология принципов трудового права

2. Запрещение принудительного труда

Тема 1. 3. Источники трудового права.

Очная форма обучения – 2 час; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие и виды источников трудового права. Действие нормативных актов во времени, в пространстве и по категориям работников.

Вопросы:

1. Что следует понимать под источниками трудового права
2. Назовите виды источников трудового права
3. Приведите примеры каждого источника права
4. Как распределяются предметы ведения между Российской Федерацией и субъектами Федерации в области правового регулирования трудовых отношений
5. Как действуют нормативные акты о труде во времени, в пространстве, по кругу лиц.
6. Каковы особенности источников трудового права по сравнению с источниками других отраслей права.

Темы докладов:

1. Трудовой кодекс как источник трудового права
2. Закон «О занятости» как источник трудового права

Тема 1. 4. Субъекты трудового права.

Очная форма обучения – 2 час; заочная форма обучения – 0 час.

Понятие и классификация субъектов трудового права. Граждане как субъекты трудового права. Организации (работодатели) как субъекты трудового права. Трудовые коллективы как субъект трудового права. Профсоюзные органы как субъекты трудового права. Права и роль профсоюзных органов, как субъектов трудового права.

Вопросы:

1. Понятие и классификация субъектов трудового права
2. Дайте правовую характеристику наемным работникам, как субъектам трудового права
3. Охарактеризуйте правовой статус предпринимателей как субъектов трудового права
4. Дайте правовую характеристику отдельным гражданам (работодателям) как субъектам трудового права
5. Проанализируйте правовой статус работающих собственников как субъектов трудового права
6. Охарактеризуйте правовой статус предприятий как субъектов трудового права

Темы докладов:

1. Наемные работники как субъекты трудового права
2. Организации как субъекты трудового права.

Тема 1. 5. Правовые отношения в сфере наемного труда.

Очная форма обучения – 2 час; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие и система правоотношений. Трудовые правоотношения: понятие, стороны, объект, содержание. Организационно-управленческие правоотношения. Правоотношения по трудоустройству. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров. Правоотношения по социальному партнерству. Правоотношения материальной ответственности сторон. Правоотношения дисциплинарные. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров.

Вопросы:

1. Система и взаимосвязи правоотношений в трудовом праве
2. Трудовые правоотношения
3. Правоотношения по трудоустройству
4. Организационно- управленческие правоотношения
5. Правоотношения по профессиональной подготовке кадров
6. Правоотношения по рассмотрению трудовых споров
7. Юридические факты в трудовом праве, юридические составы.

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Правоотношения по трудоустройству
2. Правоотношения материальной ответственности сторон

Тема 1.6. Социальное партнерство в сфере труда.

Очная форма обучения – 2 час; заочная форма обучения – 0 час.

Социальное партнерство: понятие, задачи, принципы. Коллективные переговоры: понятие, участники, порядок проведения. Понятие коллективного договора и его роль в регулировании трудовых отношений. Стороны коллективного договора, представители работников и работодателей. Трудовой коллектив, права и роль профсоюзов в социальных отношениях. Порядок заключения коллективного договора. Содержание и структура коллективного договора. Реализация коллективного договора и контроль за его выполнением. Ответственность за нарушения коллективного договора. Соглашения. Виды соглашений.

Деловая игра на тему: «Коллективные переговоры по подготовке коллективного договора».

Раздел 2. Особенная часть

Тема 2.1. Правовое регулирование занятости и трудоустройства.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие, формы занятости населения, государственная политика в области занятости. Правовой статус безработного, права и обязанности безработного. Пособия по безработице. Трудоустройство граждан, особенности трудоустройства молодежи, инвалидов.

Вопросы:

1. Перечислите известные вам нормативные акты, относящиеся к рассматриваемой теме. Квотирование рабочих мест.
2. Понятие общественных работ. По каким направлениям они организовываются.
3. Что такое профессиональная ориентация. Основные методы профессиональной ориентации.
4. Понятие занятости. Какие граждане считаются занятыми.
5. Что такое правовой статус безработного. Порядок признания безработным.
6. Кто не может быть признан безработным.
7. Права и обязанности безработного.
8. Пособие по безработице, стипендия. Порядок выплаты и расчета.

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Правовое регулирование трудоустройства
2. Правовой статус безработного

Тема 2.2. Трудовой договор.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие трудового договора. Виды трудовых договоров. Отличие трудового договора от гражданско-правового договора по применению чужого труда. Содержание трудового договора. Общий порядок заключения трудовых договоров. Форма трудового договора. Вступление в силу трудового договора. Гарантии при приеме на работу. Документы, предъявляемые при приеме на работу. Испытание при приеме на работу. Отдельные виды трудовых договоров. Перевод на другую работу: понятие, виды. Перемещение работника. Отстранение от работы. Основания прекращения трудового договора. Расторжение трудового договора по инициативе работника.

Расторжение трудового договора по инициативе работодателя. Дополнительные основания расторжения трудового договора некоторых категорий работников. Прекращение трудового договора по обстоятельствам, не зависящим от воли сторон. Прекращение трудового договора вследствие нарушений законодательства. Персональные данные работника: обработка, хранение, защита, ответственность за разглашение.

Вопросы:

1. Понятие и функции трудового договора
2. Виды трудового договора. Охарактеризуйте договор трудового найма
3. Дайте характеристику трудового контракта
4. Отличия трудового договора от гражданско-правового договора подряда?
5. Назовите виды трудового договора в зависимости от сроков
6. В каких случаях заключается срочный трудовой договор?
7. Какие гарантии установлены при приеме на работу?
8. В каком порядке заключается трудовой договор?
9. Что такое необоснованный отказ в приеме на работу?
10. В какой форме заключается трудовой договор?
11. Допускается ли заключение трудового договора в устной форме?
12. Какие гарантии существуют при приеме на работу женщин?

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Соблюдение прав граждан при заключении трудового договора
2. Перемещение по трудовому законодательству

Тема 2.3. Рабочее время и время отдыха.

Очная форма обучения - 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие, виды рабочего времени по трудовому праву. Сокращенная продолжительность рабочего времени. Неполное рабочее время. Продолжительность работы накануне нерабочих праздничных дней и выходных дней. Работа в ночное время. Работа за пределами нормальной продолжительности рабочего времени по инициативе работодателя (сверхурочная работа). Ненормированный рабочий день. Режим рабочего времени. Понятие и виды времени отдыха. Значение правового регулирования времени отдыха. Работа в выходные дни. Виды отпусков. Дополнительные отпуска. Право на очередной отпуск и порядок его предоставления. Льготы работникам, совмещающим работу с обучением.

Вопросы:

1. Понятие рабочего времени. Чем характеризуется рабочее время?

2. Какие вам известны виды рабочего времени. Что такое норма продолжительности рабочего времени?

3. Каким категориям работников устанавливается сокращенная продолжительность рабочего времени

4. Понятие и виды времени отдыха.

5. Отпуска, их виды, основание для получения отпуска.

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Режимы рабочего времени

2. Перерывы в течение рабочего дня

Тема 2.4. Оплата труда.

Очная форма обучения – 4 час.; заочная форма обучения – 0 час.

Понятие и методы правового регулирования оплаты труда. Основные государственные гарантии по оплате труда работников. Системы оплаты труда работников. Удержания из заработной платы. Порядок, сроки и место выплаты заработной платы. Оплата труда при отклонении от нормальных условий работы. Нормирование труда.

Вопросы:

1. Какими нормами регулируется оплата труда работников, работающих по трудовому договору?

2. Что такое оплата труда, от чего зависит ее размер. Устанавливаются ли пределы заработной платы?

3. Отличаются ли принципы оплаты труда рабочих и служащих?

4. Что такое тарифная система оплаты труда?

5. Каким образом осуществляется оплата труда государственных служащих?

6. Что такое индексация оплаты труда?

7. Системы оплаты труда? Повременная оплата труда.

8. Чем характеризуется сдельная система оплаты труда?

9. Что означает отклонение от обычных условий труда применительно к оплате?

10. Как оплачивается работа в сверхурочное время?

11. Как оплачивается продукция, оказавшаяся браком?

12. Как осуществляется оплата за время простоя?

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Системы оплаты труда
2. Оплата труда в условиях, отклоняющихся от нормальных

Тема 2.5. Гарантии и компенсации в процессе труда.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие гарантий и компенсаций. Случаи предоставления гарантий и компенсаций. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность. Гарантии и компенсации при исполнении государственных или общественных обязанностей. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением. Другие гарантии и компенсации.

Вопросы:

1. Сформулируйте понятие гарантийных выплат.
2. Имеются ли отличия между основной заработной платой и гарантийными выплатами?
3. Какие гарантии устанавливаются для работников, избранных на выборные должности в государственные органы?
4. Какая оплата производится работникам на время выполнения государственных или общественных обязанностей?
5. Что понимается под выполнением государственных или общественных обязанностей?
6. Какие гарантии установлены для работников, направляемых на повышение квалификации. Является ли повышение квалификации обязанностью работника?
7. Обязательно ли для работника распоряжение администрации – пройти медицинское обследование?
8. Обязаны ли работники сдавать кровь в качестве доноров?
9. Какие работники могут быть признаны изобретателями, рационализаторами?
10. Гарантии для изобретателей, рационализаторов.
11. Сформулируйте понятие компенсационных выплат. В чем правовое назначение компенсационных выплат. Отличие от гарантийных выплат?
12. Что такое командировка, чем она отличается от временного перевода работника?
13. Какие гарантии и компенсации устанавливаются на время командировок?
14. Как компенсируется работникам использование ими своих инструментов, оборудования?

Решение ситуационных задач.

Темы докладов:

1. Гарантии при направлении работников в служебные командировки, при переезде на работу в другую местность.

2. Гарантии и компенсации работникам, совмещающим работу с обучением.

Тема 2.6. Дисциплина труда.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие трудовой дисциплины и методы ее обеспечения. Внутренний трудовой распорядок: понятие, правовое регулирование. Правила внутреннего распорядка. Поощрения за успехи в работе. Порядок применения. Понятие дисциплинарной ответственности, основания наступления. Виды дисциплинарных взысканий. Порядок наложения дисциплинарных взысканий. Обжалование дисциплинарных взысканий.

Деловая игра на тему «Наложение дисциплинарного взыскания».

Тема 2.7. Материальная ответственность сторон трудового правоотношения.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие и виды материальной ответственности сторон трудового правоотношения. Условия наступления материальной ответственности. Материальная ответственность работодателя перед работником. Материальная ответственность работника. Ограниченная материальная ответственность работника. Полная материальная ответственность работника. Порядок привлечения к материальной ответственности работника. Определение размера материального ущерба.

Вопросы:

1. Сформулируйте понятие материальной ответственности. Правовое назначение материальной ответственности.

2. Перечислите правовые основания наступления материальной ответственности.

3. Что понимается под прямым действительным ущербом?

4. В каких случаях работник, причинивший ущерб работодателю освобождается от материальной ответственности?

5. Перечислите виды материальной ответственности. Понятие отдельных видов материальной ответственности.

6. При каких условиях наступает ограниченная материальная ответственность?

7. В каких случаях ответственность ограничивается средней зарплатой?

8. Какую ответственность несут руководители предприятий, организаций?

9. Условия наступления полной материальной ответственности.

10. Правила заключения договора о полной материальной ответственности.

11. Как выдаются разовые доверенности на получение материальных ценностей?

12. В каких случаях на работника в соответствии с законодательством возлагается полная материальная ответственность?

13. Правовые основания солидарной и долевой материальной ответственности?

14. Расскажите о порядке привлечения работника к материальной ответственности.

15. Правовые основания удержания из заработной платы.

16. Каким образом определяется ущерб, причиненный работодателю?

17. Размеры удержания из заработной платы.

18. Назовите условия наступления материальной ответственности работодателя.

19. В каких случаях возможна материальная ответственность работодателя?

20. Что понимается под увечьем, полученным при исполнении трудовых обязанностей?

21. Как возмещается вред, причиненный здоровью работника?

Решение ситуационных задач.

Тема 2.8. Охрана труда.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие охраны труда. Основные направления государственной политики в области охраны труда. Требования охраны труда. Права и обязанности работников и работодателей в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда. Правила и инструкции по охране труда. Специальные правила охраны труда на тяжелых вредных и опасных работах. Специальные нормы по охране труда женщин, несовершеннолетних и лиц с пониженной трудоспособностью. Мероприятия по обеспечению здоровых и безопасных условий труда. Расследование и учет несчастных случаев на производстве.

Вопросы:

1. Дайте понятие охраны труда.

2. Каковы права и обязанности работников в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?

3. Каковы права и обязанности работодателей в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда?

4. Что относится к мероприятиям по обеспечению здоровых и безопасных условий труда?

5. Дайте понятие несчастных случаев на производстве.

6. Расскажите о порядке расследования и учета несчастных случаев на производстве.

Темы докладов:

1. Государственная политика в области охраны труда.
2. Права и обязанности работодателей в сфере обеспечения безопасности и гигиены труда.
3. Правовое регулирование охраны труда лиц с пониженной трудоспособностью.

Тема 2.9. Трудовые споры.

Очная форма обучения – 4 час; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие и классификация трудовых споров. Порядок рассмотрения индивидуальных трудовых споров. Рассмотрение трудовых споров в КТС. Рассмотрение трудовых споров в суде. Трудовые конфликты и порядок их разрешения. Особенности рассмотрения трудовых споров некоторых категорий работников. Коллективные трудовые споры. Причины возникновения. Выдвижение требований работников и их представителей. Примириительные процедуры. Забастовки.

Деловая игра на тему: «Заседание КТС».

Тема 2.10. Надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.

Очная форма обучения – 2 часа; заочная форма обучения – 0,5 час.

Понятие и основные виды надзора и контроля за соблюдением законодательства о труде. Федеральная инспекция труда. Специальные уполномоченные органы надзора и контроля. Их компетенция. Ответственность за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.

Вопросы:

1. Назовите основные органы, осуществляющие надзор и контроль за соблюдением законодательства о труде.
2. Перечислите полномочия инспектора Федеральной государственной инспекция труда.
3. Какова компетенция специальных уполномоченных органов надзора и контроля?
4. Назовите виды ответственности за нарушение законодательства о труде и правил по охране труда.

Темы докладов:

1. Правовой статус Федеральной государственной инспекция труда.
2. Ответственность за нарушение законодательства о труде.

Тема 2.11. Особенности регулирования труда отдельных категорий работников.

Очная форма обучения – 5 час.; заочная форма обучения – 1 час.

Особенности регулирования труда женщин, лиц с семейными обязанностями, особенности регулирования труда работников в возрасте до восемнадцати лет, особенности регулирования труда руководителя организации и членов коллегиального исполнительного органа организаций, особенности регулирования труда лиц, работающих по совместительству, особенности регулирования труда работников, заключивших трудовой договор на срок до двух месяцев, особенности регулирования труда работников, занятых на сезонных работах, особенности регулирования труда лиц, работающих вахтовым методом, особенности регулирования труда работников, работающих у работодателей – физических лиц, особенности регулирования труда надомников. Труд лиц, работающих в районах крайнего севера и приравненных к ним местностях. Особенности регулирования труда работников транспорта. Особенности регулирования труда педагогических работников. Особенности регулирования труда работников, направляемых на работу в дипломатические представительства и консульские учреждения Российской Федерации, а также в представительства федеральных органов исполнительной власти и государственных учреждений Российской Федерации за границей. Особенности регулирования труда работников религиозных организаций. Особенности регулирования труда других категорий работников.

Вопросы:

1. Значение дифференциации регулирования труда
2. Особенности регулирования труда сезонных работников
3. Особенности регулирования труда временных работников
4. Особенности регулирования труда совместителей
5. Особенности регулирования труда надомников
6. Особенности регулирования труда лиц, работающих у работодателей – физических лиц
7. Особенности регулирования труда педагогических работников

Решение ситуационных задач.

1.2. Интерактивные занятия по дисциплине

Интерактивное обучение — это специальная форма организации познавательной деятельности. Она подразумевает конкретные и прогнозируемые цели. Цель: создать комфортные условия обучения, при которых обучающийся или слушатель чувствует свою успешность, свою интеллектуальную состоятельность, что делает продуктивным сам процесс

обучения, дать знания и навыки, а также создать базу для работы по решению проблем после того, как обучение закончится.

Интерактивное обучение – это, прежде всего, диалоговое обучение, в ходе которого осуществляется взаимодействие между обучающимся и преподавателем, между самими обучающимися.

Задачами интерактивных форм обучения являются:

- пробуждение у обучающихся интереса;
- эффективное усвоение учебного материала;
- самостоятельный поиск учащимися путей и вариантов решения поставленной учебной задачи (выбор одного из предложенных вариантов или нахождение собственного варианта и обоснование решения);
- установление взаимодействия между учащимися, обучение работать в команде, проявлять терпимость к любой точке зрения, уважать право каждого на свободу слова, уважать его достоинства;
- формирование у обучающихся собственного мнения и отношения;
- формирование жизненных и профессиональных навыков;
- выход на уровень осознанной компетентности.

При использовании интерактивных форм роль преподавателя резко меняется, перестаёт быть центральной, он лишь регулирует процесс и занимается его общей организацией, готовит заранее необходимые задания и формулирует вопросы или темы для обсуждения в группах, даёт консультации, контролирует время и порядок выполнения намеченного плана. Участники обращаются к социальному опыту – собственному и других людей, при этом им приходится вступать в коммуникацию друг с другом, совместно решать поставленные задачи, преодолевать конфликты, находить общие точки соприкосновения, идти на компромиссы.

Для решения воспитательных и учебных задач преподавателем могут быть использованы следующие интерактивные формы:

- Круглый стол (дискуссия, дебаты)
- Мозговой штурм (брейнсторм, мозговая атака)
- Деловые и ролевые игры
- Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ)
- Мастер-класс

Кроме вышеуказанных форм, существуют и другие методики интерактивного обучения: «Займи позицию», «Дерево решений», «Попс-формула», тренинги, сократический диалог, групповое обсуждение, интерактивная экскурсия, видеоконференция, фокус-группа и т.п., которые можно использовать в процессе обучения студентов. Кроме того, преподаватель кафедры может применять не только ныне существующие интерактивные формы, а также разработать новые в зависимости от цели занятия, т.е. активно участвовать в процессе совершенствования, модернизации учебного процесса.

Следует обратить внимание на то, что в ходе подготовки занятия на основе интерактивных форм обучения перед преподавателем стоит вопрос не

только в выборе наиболее эффективной и подходящей формы обучения для изучения конкретной темы, но открывается возможность сочетать несколько методов обучения для решения проблемы, что, несомненно, способствует лучшему осмыслению и усвоению учебного материала студентами. Целесообразно рассмотреть необходимость использования разных интерактивных форм обучения для решения поставленной задачи.

Принципы работы на интерактивном занятии:

- занятие – не лекция, а общая работа.
- все участники равны независимо от возраста, социального статуса, опыта, места работы.
- каждый участник имеет право на собственное мнение по любому вопросу.
- нет места прямой критике личности (подвергнуться критике может только идея).
- все сказанное на занятии – не руководство к действию, а информация к размышлению.

Алгоритм проведения интерактивного занятия:

1. Подготовка занятия

Ведущий (куратор, преподаватель) производит подбор темы, ситуации, определение дефиниций (все термины, понятия и т.д. должны быть одинаково поняты всеми обучающимися), подбор конкретной формы интерактивного занятия, которая может быть эффективной для работы в данной группе.

При разработке интерактивного занятия рекомендуем обратить особое внимание на следующие моменты:

1) Участники занятия, выбор темы:

- возраст участников, их интересы, будущая специальность.
- временные рамки проведения занятия.
- проводились ли занятия по этой теме в данной студенческой группе ранее.

- заинтересованность группы в данном занятии.

2) Перечень необходимых условий:

- должна быть четко определена цель занятия.
- подготовлены раздаточные материалы.
- обеспечено техническое оборудование.
- обозначены участники.
- определены основные вопросы, их последовательность.
- подобраны практические примеры из жизни.

3) Что должно быть при подготовке каждого занятия:

- уточнение проблем, которые предстоит решить.
- обозначение перспективы реализации полученных знаний.
- определение практического блока (чем группа будет заниматься на занятии).

4) Раздаточные материалы:

- программа занятия.
- раздаточные материалы должны быть адаптированы к студенческой аудитории.
- материал должен быть структурирован.
- использование графиков, иллюстраций, схем, символов.

2. Вступление:

Сообщение темы и цели занятия.

– участники знакомятся с предлагаемой ситуацией, с проблемой, над решением которой им предстоит работать, а также с целью, которую им нужно достичь;

– педагог информирует участников о рамочных условиях, правилах работы в группе, дает четкие инструкции о том, в каких пределах участники могут действовать на занятии;

– при необходимости нужно представить участников (в случае, если занятие межгрупповое, междисциплинарное);

– добиться однозначного семантического понимания терминов, понятий и т.п. Для этого с помощью вопросов и ответов следует уточнить понятийный аппарат, рабочие определения изучаемой темы. Систематическое уточнение понятийного аппарата сформирует у обучающихся установку, привычку оперировать только хорошо понятными терминами, не употреблять малопонятные слова, систематически пользоваться справочной литературой.

Примерные правила работы в группе:

- быть активным.
- уважать мнение участников.
- быть доброжелательным.
- быть пунктуальным, ответственным.
- не перебивать.
- быть открытым для взаимодействия.
- быть заинтересованным.
- стремиться найти истину.
- придерживаться регламента.
- креативность.
- уважать правила работы в группе.

3. Основная часть:

Особенности основной части определяются выбранной формой интерактивного занятия, и включает в себя:

3.1. Выяснение позиций участников;

3.2. Сегментация аудитории и организация коммуникации между сегментами (Это означает формирование целевых групп по общности позиций каждой из групп. Производится объединение сходных мнений разных участников вокруг некоторой позиции, формирование единых

направлений разрабатываемых вопросов в рамках темы занятия и создается из аудитории набор групп с разными позициями. Затем – организация коммуникации между сегментами. Этот шаг является особенно эффективным, если занятие проводится с достаточно большой аудиторией: в этом случае сегментирование представляет собой инструмент повышения интенсивности и эффективности коммуникации);

3.3. Интерактивное позиционирование включает четыре этапа интерактивного позиционирования: 1) выяснение набора позиций аудитории, 2) осмысление общего для этих позиций содержания, 3) переосмысление этого содержания и наполнение его новым смыслом, 4) формирование нового набора позиций на основании нового смысла)

4. Выводы (рефлексия)

Рефлексия начинается с концентрации участников на эмоциональном аспекте, чувствах, которые испытывали участники в процессе занятия. Второй этап рефлексивного анализа занятия – оценочный (отношение участников к содержательному аспекту использованных методик, актуальности выбранной темы и др.). Рефлексия заканчивается общими выводами, которые делает педагог.

Примерный перечень вопросов для проведения рефлексии:

- что произвело на вас наибольшее впечатление?
- что вам помогало в процессе занятия для выполнения задания, а что мешало?
 - есть ли что-либо, что удивило вас в процессе занятия?
 - чем вы руководствовались в процессе принятия решения?
 - учитывалось ли при совершении собственных действий мнение участников группы?
 - как вы оцениваете свои действия и действия группы?
 - если бы вы играли в эту игру еще раз, чтобы вы изменили в модели своего поведения?

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

1.2.1. Деловые игры по учебной дисциплине (модулю) «Трудовое право»

1.2.1.1. Деловая игра «Коллективные переговоры по подготовке коллективного договора» к теме 1.6. «Социальное партнерство в сфере труда».

Правила игры заключаются в следующем. Формируются две команды по три человека: представители работодателя и работников. Представитель работодателя вносит проект (подготовленный заранее) коллективного договора. Представляя проект, он рассказывает о причинах его появления, предполагаемом содержании, мотивации, которой следовали разработчики. Для выступления отводится 10 минут. Затем выступает представитель работников (10 минут). Он предлагает свой проект коллективного договора. Переговоры продолжают другие представители – члены переговорного процесса. Они высказывают дополнительные аргументы в защиту своих проектов, приводят факты и доказательства (так называемую поддержку).

Все выступления участников переговоров имеют своей целью сформировать окончательный вариант проекта коллективного договора, необходимого для обсуждения в трудовом коллективе.

Победителем игры становится та сторона, которая была убедительнее, более грамотно с точки зрения трудового законодательства представляла свою позицию.

1.2.1.2. Деловая игра «Наложение дисциплинарного взыскания» к теме 2.6. «Дисциплина труда».

Из группы обучающихся выделяются «работодатель», «начальник структурного подразделения», «менеджер по кадрам»; «работники» (2 человека). Им предлагается в соответствии с принятыми ролями разыграть применение дисциплинарной ответственности по какому-либо дисциплинарному проступку (у одного работника - один проступок, второго работника - два проступка в течение одного года с привлечением или без привлечения к дисциплинарной ответственности).

Каждый участник должен обосновать свои действия с точки зрения трудового законодательства.

1.2.1.3. Деловая игра «Заседание КТС» к теме 2.9. «Трудовые споры».

Группа выбирает по пять представителей от работодателя и от работников в состав комиссии по трудовым спорам. Выделяются 3 работника, не урегулировавших разногласия по разным основаниям с работодателем. У одного из работников пропущен установленный законодательством трехмесячный срок обращения в КТС.

Предлагается рассмотреть три индивидуальных трудовых спора на заседании комиссии по трудовым спорам. Предварительно члены комиссии

должны выбрать председателя и секретаря из своего состава.

Результаты заседания КТС должны быть оформлены протоколом. Оценку принятому решению и работе комиссии с точки зрения трудового законодательства могут дать не участвующие в игре обучающиеся.

2. Методические рекомендации по изучению дисциплины

2.1. Методические рекомендации преподавательскому составу

2.1.1. Методические рекомендации по проведению учебных занятий

Методика проведения занятий основана на использовании активных форм, позволяющих сделать каждого из слушателей участником обсуждаемых вопросов и проблем. Особое внимание при изучении курса обращено на активную самостоятельную работу студентов (слушателей) как при подготовке, так и в процессе проведения теоретических и практических занятий. Изложение материала сопровождается иллюстрацией на практических примерах.

Вместе с тем принципиальной особенностью является сочетание различных форм и методов обучения, включая лекционную форму подачи наиболее фундаментальных положений, изложение доступного материала в виде непрерывного диалога, использование методов проблемного обучения.

Проблемное обучение – организованный преподавателем способ активного взаимодействия субъекта с проблемно-представленным содержанием обучения, в ходе которого он приобщается к объективным противоречиям научного знания и способам их решения. Учитя мыслить, творчески усваивать знания.

Схема проблемного обучения, представляется как последовательность процедур, включающих: постановку преподавателем учебно-проблемной задачи, создание для учащихся проблемной ситуации; осознание, принятие и разрешение возникшей проблемы, в процессе которого они овладевают обобщенными способами приобретения новых знаний; применение данных способов для решения конкретных систем задач.

Основные психологические условия для успешного применения проблемного обучения:

- проблемные ситуации должны отвечать целям формирования системы знаний;
- быть доступным для учащихся;
- должны вызывать собственную познавательную деятельность и активность;
- задания должны быть таковыми, чтобы учащийся не мог выполнить их, опираясь на уже имеющиеся знания, но достаточными для самостоятельного анализа проблемы и нахождения неизвестного.

Названное положение курса в структуре изучаемых дисциплин методически реализуется соответствующей организацией самих занятий, в их общей логике, приводимых примерах, предлагаемых темах докладов на семинарах.

В освоении, собственно, экономических явлений, относящихся к предмету курса, особое значение приобретает продуманное методическое выстраивание лекционных и семинарских занятий. Семинары должны развивать положения лекций, но не повторять их.

Начинается семинар со вступительного слова преподавателя (5-7 мин.). Педагог называет тему семинара, цель и задачи обучающихся, выбирая такие формулировки, которые будут мотивировать студентов для активной работы на занятии. При этом истинные задачи семинара могут не оглашаться. Преподаватель обращает внимание на узловые проблемы для обсуждения, указывает форму проведения занятия и порядок работы в ней. По форме вступительное слово должно быть лаконичным, логически стройным. В содержании его наряду с другими вопросами, преподаватель должен обязательно подчеркнуть связь темы с будущей деятельностью выпускника института, с современной жизнью.

Важнейшей частью семинарского занятия является обсуждение вопросов. В зависимости от формы занятия преподаватель, сформулировав вопрос, предлагает выступить желающим или сделать сообщение (фиксированное выступление), заранее подготовленное студентом. Необходимо создавать на семинаре атмосферу творческой дискуссии, живого, заинтересованного обмена мнениями. В ходе семинара важно, чтобы студенты внимательно слушали и критически оценивали выступления коллег. Для этого преподавателю не следует сразу после выступления студента самому указывать на допущенные ошибки. Лучше предоставить эту возможность участникам семинарского занятия. После обсуждения очередного вопроса преподаватель должен подвести краткий итог обсуждения, указав на обнаружившиеся проблемы и ошибки в знаниях студентов.

Важным этапом семинара является заключительное слово преподавателя. В заключительном слове в конце семинара преподаватель:

а) дает общую оценку прошедшего занятия (уровень подготовленности обучающихся к семинару, активность участников, степень усвоения проблемы);

б) осуществляет анализ и оценку выступлений, соблюдая при этом объективность и исключительную корректность;

в) кратко раскрывает вопросы, не получившие глубокого освещения на семинаре;

г) дает задание на дальнейшую самостоятельную работу.

В практике преподавания получили распространение различные формы семинарских занятий.

Выбор формы семинарского занятия должен зависеть от подготовленности групп, характера и содержания обсуждаемых вопросов, а также педагогического мастерства самого преподавателя и технических возможностей.

Для активизации самостоятельной деятельности студентов необходимо практиковать на семинарских занятиях обсуждение докладов, проведение деловых игр, разбор конкретных экономических ситуаций, решение практических задач, организовывать тестирование по пройденным темам.

2.1.2. Методические рекомендации по проведению интерактивных занятий

Наиболее сложная форма проведения занятия – интерактивное. Оно требует тройственной взаимосвязи: преподаватель – студент – студент. В этом занятии все участники равны и каждый имеет право на собственное мнение по любому вопросу. В этом заключается вся сложность преподавателя, так как при всеобщей «равности», он должен незаметно направлять занятие в нужном направлении, чтобы в итоге у студентов остались верные суждения и понимание закрепляемого материала. Для этого необходимо:

- четко определить цель занятия;
- подготовить раздаточный материал;
- обеспечить техническое оборудование;
- обозначены участники;
- определить основные вопросы, их последовательность;
- подобрать практические примеры из жизни.

В учебном процессе могут быть использованы т.н. «инновационно-педагогические» технологии, краткие определения которых даны ниже. Каждый преподаватель определяет самостоятельно тему занятий, более отвечающую той или иной форме проведения.

Исследовательский метод обучения – это организация обучения на основе поисковой, познавательной деятельности студентов путем постановки преподавателем познавательных и практических задач, требующих самостоятельного творческого решения. Основная идея исследовательского метода обучения заключается в использовании научного подхода к решению той или иной учебной задачи.

Самообучение – метод, при котором обучаемый взаимодействует с образовательными ресурсами при минимальном участии преподавателя и других обучаемых. Для самообучения на базе современных технологий характерен мультимедиа-подход, при котором используются образовательные ресурсы: печатные материалы, аудио- и видеоматериалы, компьютерные обучающие программы, электронные журналы, интерактивные базы данных и другие учебные материалы, доставляемые по компьютерным сетям.

Работа в малых группах — это одна из самых популярных стратегий, так как она дает всем студентам возможность участвовать в работе, практиковать навыки сотрудничества, межличностного общения (в частности, умение активно слушать, вырабатывать общее мнение, разрешать возникающие разногласия).

Case-study (анализ конкретных ситуаций, ситуационный анализ)

Метод анализа конкретной ситуации (ситуационный анализ, анализ конкретных ситуаций, case-study) — это педагогическая технология, основанная на моделировании ситуации или использования реальной ситуации в целях анализа данного случая, выявления проблем, поиска альтернативных решений и принятия оптимального решения проблем.

Цель обучаемых - проанализировать данные ситуации, найденные решения, использовав при этом приобретенные теоретические знания.

Дискуссия — форма учебной работы, в рамках которой студенты высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание студентами тезисов или рефератов.

Доклад (презентация) — публичное сообщение, представляющее собой развернутое изложение определенной темы, вопроса программы. Доклад может быть представлен различными участниками процесса обучения: преподавателем, приглашенным экспертом, студентом, группой студентов.

Круглый стол — один из наиболее эффективных способов для обсуждения острых, сложных и актуальных на текущий момент вопросов в любой профессиональной сфере, обмена опытом и творческих инициатив.

Эссе — это сочинение-рассуждение небольшого объема со свободной композицией, выражающее индивидуальные впечатления и соображения по конкретному поводу или вопросу и заведомо не претендующее на определяющую или исчерпывающую трактовку предмета.

Деловые игры — к ним можно отнести проблемные ролевые игры, проблемно-ориентированные деловые игры, апробационно-поисковые игры, инновационные игры. Игры можно использовать, например, на занятиях во время изучения законодательного процесса, процедуры деятельности различных органов власти. Для проведения игры целесообразно создавать группы по разным направлениям, которые будут нести в игре разные функции (юристы, консультанты из различных сфер жизнедеятельности, эксперты и т.п.).

Методика проведения деловых игр включает ряд этапов:

1) Подготовительный этап. Проводится диагностика состояния изучаемого вопроса, выявляются кризисные проблемы, определяется общая стратегия игры, формируется ее структура. Далее проводится подбор игрового коллектива, продумываются составы игровых групп. В каждой группе избирается руководитель, с которым преподаватель заранее готовится к игре. Роль руководителя состоит в создании доброжелательного морально-психологического климата в группе,

контроле ее деятельности, при необходимости коррекции, а также информировании преподавателя о состоянии группы и решении проблемы для координации проведения игры.

2) Ввод игроков в игру. Здесь производится ориентирование игрового коллектива на цели и задачи игры, психологическая подготовка участников (мобилизация их творческого и интеллектуального потенциала). Среди приемов мобилизации участников можно выделить такие как «вызов огня на себя» – провоцирование игроков на дискуссию с преподавателем и руководителем группы.

3) Работа в группах. Этот этап на протяжении игры может неоднократно повторяться при решении отдельных аспектов проблемы.

Для анализа хода игры здесь могут привлекаться эксперты-специалисты, не участвующие в ходе игры (жюри), либо наблюдатели – студенты, не получившие специальные роли. Они фиксируют ошибки, неточности и возможности их исправления.

4) Анализ хода игры. Осуществляется преподавателем без участия игровых команд по выработанным участниками игры решениям, по информации руководителей групп о деятельности группы. В итоге вырабатывается дальнейшая стратегия проведения игры в следующем цикле. Таким образом, в ходе игры ее содержание может подвергаться коррекции, в то время как общая структура игры сохраняется.

5) Обобщение и обсуждение полученных результатов. После завершения игры уместно провести обсуждение хода игры совместно с участниками и выслушать их мнения, предложения и пожелания по методике проведения игры, а также по взаимоотношениям руководства игры и участников.

Интерактивное обучение позволяет решать одновременно несколько задач, главной из которых является развитие коммуникативных умений и навыков. Данное обучение помогает установлению эмоциональных контактов между учащимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей, обеспечивает высокую мотивацию, прочность знаний, творчество и фантазию, коммуникабельность, активную жизненную позицию, ценность индивидуальности, свободу самовыражения, акцент на деятельность, взаимоуважение и демократичность.

Проведение интерактивного занятия включает следующие правила поведения обучающихся:

- обучающиеся должны способствовать тщательному анализу разнообразных проблем, признавая, что уважение к каждому человеку и терпимость – это основные ценности, которые должны быть дороги всем людям;

- способствовать и воодушевлять на поиск истины, нежели чем простому упражнению в риторике;

- распространять идеал терпимости к точкам зрения других людей, способствуя поиску общих ценностей, принимая различия, которые существуют между людьми.

- соревнование и желание победить не должны преобладать над готовностью к пониманию и исследованию обсуждаемых проблем.

- при обсуждении сторон воздержаться от личных нападок на своих оппонентов;

- спорить в дружественной манере;

- быть честными и точными в полную меру своих познаний, представляя поддержки и информацию. Обучающиеся никогда не должны умышленно искажать факты, примеры или мнения;

- внимательно слушать своих оппонентов и постараться сделать все, чтобы не исказить их слова во время дебатов.

- язык и жесты, используемые обучающимися, должны отражать их уважение к другим.

2.1.3. Методические рекомендации по контролю успеваемости

2.1.3.1. Текущая аттестация (текущий контроль) уровня усвоения содержания дисциплины

Текущую аттестацию (текущий контроль) уровня усвоения содержания учебной дисциплины (модуля) рекомендуется проводить в ходе всех видов учебных занятий методами устного опроса, в процессе выступлений студентов на семинарских (практических) занятиях и защиты докладов, а также методом тестирования и решения ситуационных задач.

2.1.3.2. Промежуточная аттестация (итоговый контроль) уровня усвоения содержания дисциплины

Промежуточная аттестация (итоговый контроль) проводится в форме экзамена в ходе летней экзаменационной сессии с выставлением итоговой оценки. В ходе экзамена проверяется степень усвоения материала, умение творчески и последовательно, четко и кратко отвечать на поставленные вопросы, делать конкретные выводы и формулировать обоснованные предложения. Итоговая оценка охватывает проверку достижения всех заявленных целей изучения дисциплины и проводится для контроля уровня понимания студентами связей между различными ее элементами.

2.1.3.3. Критерии оценки учебных достижений обучающихся

Качество ответов и решения задач (заданий) оцениваются на «отлично», «хорошо», «удовлетворительно» и «неудовлетворительно».

Оценка «отлично» выставляется обучающемуся, если:

1. Даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;

2. В ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;

3. Ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;

4. Показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

1. Даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;

2. В ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;

3. Ответы в основном были краткими, но не всегда четкими;

2. Показано слабое умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

1. Даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач студент использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;

2. При ответах не выделялось главное; отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не использовались рациональные методики расчётов;

3. Ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности, на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы;

3. Показано неумение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «неудовлетворительно» выставляется обучающемуся, если не выполнены требования, соответствующие оценке «удовлетворительно».

2.2. Методические указания обучающимся

2.2.1. Рекомендации по продуктивному усвоению учебного материала.

Продуктивность усвоения учебного материала во многом определяется интенсивностью и качеством самостоятельной работы обучающегося. Самостоятельная работа предполагает формирование культуры умственного труда, самостоятельности и инициативы в поиске и приобретении знаний;

закрепление знаний и навыков, полученных на всех видах учебных занятий; подготовку к предстоящим занятиям, экзаменам; выполнение контрольных работ.

Самостоятельный труд развивает такие качества, как организованность, дисциплинированность, волю, упорство в достижении поставленной цели, вырабатывает умение анализировать факты и явления, учит самостоятельному мышлению, что приводит к развитию и созданию собственного мнения, своих взглядов. Умение работать самостоятельно необходимо не только для успешного усвоения содержания учебной программы, но и для дальнейшей творческой деятельности.

Основу самостоятельной работы обучающихся составляет работа с учебной и научной литературой. Из опыта работы с книгой (текстом) следует определенная последовательность действий, которой целесообразно придерживаться. Сначала прочитать весь текст в быстром темпе.

Цель такого чтения заключается в том, чтобы создать общее представление об изучаемом (не запоминать, а понять общий смысл прочитанного). Затем прочитать вторично, более медленно, чтобы в ходе чтения понять и запомнить смысл каждой фразы, каждого положения и вопроса в целом.

Чтение приносит пользу и становится продуктивным, когда сопровождается записями. Это может быть составление плана прочитанного текста, тезисы или выписки, конспектирование и др.

Выбор вида записи зависит от характера изучаемого материала и целей работы с ним.

Если содержание материала несложное, легко усваиваемое, можно ограничиться составлением плана.

Если материал содержит новую и трудно усваиваемую информацию, целесообразно его законспектировать. Результаты конспектирования могут быть представлены в различных формах.

План – это схема прочитанного материала, краткий (или подробный) перечень вопросов, отражающих структуру и последовательность материала. Подробно составленный план вполне заменяет конспект.

Конспект – это систематизированное, логичное изложение материала источника. Различаются четыре типа конспектов.

План-конспект – это развернутый детализированный план, в котором достаточно подробные записи приводятся по тем пунктам плана, которые нуждаются в пояснении.

Текстуальный конспект – это воспроизведение наиболее важных положений и фактов источника.

Свободный конспект – это четко и кратко сформулированные (изложенные) основные положения в результате глубокого осмысливания материала. В нем могут присутствовать выписки, цитаты, тезисы; часть материала может быть представлена планом.

Тематический конспект – составляется на основе изучения ряда источников и дает более или менее исчерпывающий ответ по какой-то схеме (вопросу).

В процессе изучения материала источника, составления конспекта нужно обязательно применять различные выделения, подзаголовки, создавая блочную структуру конспекта. Это делает конспект легко воспринимаемым, удобным для работы.

Подготовка к семинарскому занятию включает 2 этапа:

1й – организационный;

2й - закрепление и углубление теоретических знаний.

На первом этапе обучающийся планирует свою самостоятельную работу, которая включает:

- уяснение задания на самостоятельную работу;

- подбор рекомендованной литературы;

- составление плана работы, в котором определяются основные пункты предстоящей подготовки.

Составление плана дисциплинирует и повышает организованность в работе.

Второй этап включает непосредственную подготовку обучающегося к занятию. Начинать надо с изучения рекомендованной литературы. Необходимо помнить, что на лекции обычно рассматривается не весь материал, а только его часть. Остальная его часть восполняется в процессе самостоятельной работы. В связи с этим работа с рекомендованной литературой обязательна. Особое внимание при этом необходимо обратить на содержание основных положений и выводов, объяснение явлений и фактов, уяснение практического приложения рассматриваемых теоретических вопросов. В процессе этой работы обучающийся должен стремиться понять и запомнить основные положения рассматриваемого материала, примеры, поясняющие его, а также разобраться в иллюстративном материале.

Заканчивать подготовку следует составлением плана (конспекта) по изучаемому материалу (вопросу). Это позволяет составить концентрированное, сжатое представление по изучаемым вопросам.

В процессе подготовки к занятиям рекомендуется взаимное обсуждение материала, во время которого закрепляются знания, а также приобретается практика в изложении и разъяснении полученных знаний, развивается речь.

При необходимости следует обращаться за консультацией к преподавателю. Идя на консультацию, необходимо хорошо продумать вопросы, которые требуют разъяснения.

В начале занятия под руководством преподавателя обучающиеся более глубоко осмысливают теоретические положения по теме занятия, раскрывают и объясняют основные явления и факты. В процессе творческого

обсуждения и дискуссии вырабатываются умения и навыки использовать приобретенные знания для решения практических задач.

2.2.2. Рекомендации по подготовке к занятиям в интерактивной форме (на примере подготовки к деловой игре).

Начиная подготовку к деловой игре, обучающемуся следует вдумчиво, не торопясь ознакомиться со сценарием игры или выданным для подготовки заданием, представить себя в роли соответствующего должностного или иного лица, вообразить, как бы действовал в данной ситуации, если бы реально занимал эту должность, какими знаниями, навыками и умениями должен был бы обладать, какие полномочия были бы необходимы для успешного исполнения должностных (служебных) обязанностей.

Необходимо тщательно изучить те нормативные правовые акты, которые рекомендованы для подготовки к деловой игре.

Если роль обучающегося в игре предполагает публичное выступление (например, выступление адвоката на судебном процессе), рекомендуется составить письменный конспект своего выступления. Следует также быть готовым ответить на возможные вопросы других участников игры.