



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



УТВЕРЖДАЮ
Директор

Ю.Л. Чернусских
20 24 г.

УЧЕБНО-МЕТОДИЧЕСКИЙ КОМПЛЕКС ДИСЦИПЛИНЫ
ОП.05 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

(наименование дисциплины (модуля))

38.02.03 Операционная деятельность в логистике

(код и наименование специальности)

Квалификация выпускника Операционный логист
(наименование квалификации)

Вид подготовки Базовый

Уровень базового образования обучающихся Среднее общее образование
(основное общее образование/общее образование)

Вид подготовки Базовый

Форма обучения Очная, заочная

Год начала подготовки 2021

Рекомендован к использованию филиалами АНПОО «РЭПК»

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

Протокол № 5 от 23.12.2020г.

Заведующий кафедрой


(подпись)

К.В.Великанов
(инициалы, фамилия)

Разработчик:

преподаватель
(занимаемая должность)


(подпись)

С.В.Мартынов
(инициалы, фамилия)

1. СЕМИНАРСКИЕ И ИНТЕРАКТИВНЫЕ ЗАНЯТИЯ ПО ДИСЦИПЛИНЕ

ОП.05 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

(индекс, наименование дисциплины (модуля))

1.1. Планы семинарских занятий по дисциплине

Тема 1. Правовое регулирование экономических отношений.

Очная форма обучения – 2 часа; заочная форма обучения – 1 час.

Предмет, метод и задачи предпринимательского права. Источники предпринимательского права. Правовое регулирование хозяйственной деятельности предприятия в целях защиты интересов государства, социального партнёрства и потребителей.

Вопросы:

1. Предмет, метод предпринимательского права.
2. Источники предпринимательского права.
3. Хозяйственная деятельность предприятия: правовое регулирование.

Ситуации для обсуждения

Полное товарищество «Полякова И.П. и К » задолжало за поставленные товары ОАО «Магнат» 800 тыс. рублей. Взыскание долга было обращено на все имущество товарищества, которого оказалось лишь на 550 тыс. рублей. ОАО «Магнат» обратилось в суд с иском к участникам полного товарищества И.П. Полякову, М.И. Калмыкову и В.А. Каргапольскому о взыскании 250 тыс. рублей.

Суд удовлетворил иск полностью, взыскав в пользу ОАО «Магнат» с И.П. Полякова 210 тыс. рублей, с И.М. Калмыкова 40 тыс. рублей. Свое решение суд мотивировал тем, что у В.А. Каргапольского нет имущества, на которое можно обратить взыскание, у И.М. Калмыкова имущества, на которое можно обратить взыскание, оказалось на 40 тыс. рублей, а у И.П. Полякова достаточно средств для того, чтобы полностью рассчитаться по долгам полного товарищества.

И.П. Поляков обжаловал решение. В жалобе он просил решение суда в части взыскания с него 210 тыс. рублей изменить, ссылаясь на то, что дела вели совместно все участники полного товарищества и долг должны погашать все участники в равных долях. Между тем суд возложил ответственность в большей части долга на него одного.

Вопросы:

1. Как несут ответственность участники полного товарищества по его обязательствам?
2. Как разрешить данный спор?

Тема 2. Субъекты предпринимательской деятельности. Право собственности.

Очная форма обучения – 2 часа; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие юридического лица, его признаки. Способы создания юридических лиц и учредительные документы юридического лица. Индивидуальные предприниматели. Виды юридических лиц. Понятие собственности. Формы собственности в Российской Федерации. Право собственности граждан и юридических лиц.

Вопросы:

1. Понятие юридического лица
2. Признаки юридического лица.
3. Способы создания юридических лиц.
4. Виды юридических лиц.
5. Индивидуальные предприниматели: их правовой статус
6. Формы собственности в Российской Федерации

Ситуации для обсуждения

ОАО «Белгородский автомобильный завод» открыло в г. Рыбинске филиал по выпуску моторов. Директор филиала по заключенному им договору поставки приобрел у ОАО «Белгородский тракторный завод» комплектующие изделия для изготовления моторов на сумму 4 млн рублей.

Однако Рыбинский филиал не уплатил за комплектующие изделия, ссылаясь на то, что у него на счету денег нет, и просил отсрочить уплату по обязательству на 3 месяца.

ОАО «Белгородский тракторный завод», ссылаясь на то, что оно само оказалось в трудном финансовом положении, обратилось в арбитражный суд с иском к ОАО «Белгородский автомобильный завод» о взыскании 4 млн рублей за приобретенные Рыбинским филиалом комплектующие изделия и неустойку в размере 40 тыс. рублей, предусмотренную договором поставки за просрочку оплаты.

Ответчик при рассмотрении дела в арбитражном суде иск не признал. При этом свой ответ мотивировал тем, что, открывая филиал, он обеспечил его достаточным для производства моторов имуществом и оборотными средствами, предоставил филиалу право заключать сделки, необходимые для функционирования.

Договор на поставку комплектующих изделий филиал заключил от своего имени самостоятельно. Поэтому филиал и должен нести ответственность по своим обязательствам.

Вопросы:

1. Дайте понятие обособленных подразделений юридического лица.
2. Каким образом должен быть разрешен данный спор?
3. Как определить, имел ли право директор филиала заключать договор поставки?

Темы докладов

1. Правовой статус индивидуального предпринимателя,
2. Правовой статус _____ название вида юридического лица

Тема 3. Гражданско-правовое регулирование коммерческой деятельности

Очная форма обучения – 6 часов; заочная форма обучения – 1 час.

Понятие гражданских процессуальных правоотношений, их особенности. Основания возникновения гражданских процессуальных правоотношений. Субъекты гражданских процессуальных правоотношений, их классификация. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание, формы и виды договоров. Исполнение договора, обеспечение исполнения. Прекращение исполнения. Договор купли-продажи. Договор аренды. Договор подряда.

Вопросы:

1. Понятие гражданских процессуальных правоотношений.
2. Основания возникновения гражданских процессуальных правоотношений.
3. Субъекты гражданских процессуальных правоотношений.
4. Гражданско-правовой договор: понятие, содержание.
5. Формы и виды договоров.
6. Обеспечение исполнения договора
7. Договор купли-продажи
8. Договор аренды
9. Договор подряда

Ситуации для обсуждения

Генеральный директор ОАО «Речные перевозки» по договору купли-продажи с ОАО «Сормовский судостроительный завод» приобрел для общества прогулочный теплоход стоимостью 3 млн рублей.

Прокурор в интересах ОАО «Речные перевозки» предъявил в арбитражный суд иск о признании сделки недействительной.

Исковые требования мотивировались следующими обстоятельствами: стоимость сделки на 500 тыс. рублей превышает четвертую часть балансовой стоимости активов общества, а компетентный орган общества решение о совершении этой сделки не принимал.

Вопросы:

1. Дайте характеристику компетенции органов управления АО.
2. Как разрешить данный спор по существу?

Тема 4. Трудовое законодательство

Очная форма обучения – 0 часов; заочная форма обучения – 1 час.

Общие положения Трудового кодекса РФ. Участники трудовых отношений. Трудовой договор; порядок заключения основания прекращения. Дисциплинарная и материальная ответственность работника. Понятие трудовых споров и их виды. Порядок рассмотрения индивидуального и коллективного трудового спора.

Вопросы:

1. Понятие трудового права.
2. Участники трудовых отношений: их права и обязанности
3. Трудовой договор: понятие и основание заключения.
4. Понятие трудовых споров и их виды.
5. Порядок рассмотрения индивидуального и коллективного трудового спора.

Тест

1. Срок регистрации трудового договора физ. лиц.- работодателем:
 - А. 7 дней
 - Б. 3 дня
 - В. 10 дней с момента заключения
 - Г. 1 месяц
2. Когда трудовой договор не обязателен в письменной форме:
 - А. если это особая форма договора - контракт.
 - Б. трудовой договор с несовершеннолетним работником.
 - В. организованный набор работников.
 - Г. трудовой договор с молодым специалистом.
3. Где регистрируется трудовой договор, который заключается с физическим лицом-предприятием?
 - А. В Министерстве юстиции
 - Б. В пенсионном фонде
 - В. В налоговой службе
 - Г. В государственном фонде занятости.
4. кем разрабатывается и принимается Коллективный договор :
 - А. на референдуме.
 - Б. на сессии Верховной Рады.
 - В. на собрании руководителей предприятия, фирмы, организации.
 - Г. на общей конференции трудового коллектива.
5. Сторонами заключения коллективного договора являются:
 - А. Работодатель (физическое лицо) и работник.
 - Б. председатель профсоюзного комитета и работники.
 - В. собственник или лицо им уполномоченное и трудовой коллектив.
 - Г. комитет по трудовым спорам и работники.
6. Моментом начала действия трудового договора считается:

- А. через 5 дней после подписания.
 - Б. с момента заключения.
 - В. после государственной регистрации.
 - Г. с момента провозглашения трудового договора.
7. Испытания при приеме на работу не применимо к:
- А. Лицам пенсионного возраста
 - Б. Военнообязанным
 - В. Инвалидам
 - Г. Работникам до 18 лет.
8. Действие коллективного договора предприятия распространяется на:
- А. только на администрацию.
 - Б. на всех субъектов (членов) предприятия, кроме руководителей этого предприятия.
 - В. только на временных рабочих.
 - Г. На всех членов (субъектов) предприятия.
9. Не является гарантией обеспечения прав граждан на труд :
- А. равенство трудовых прав граждан.
 - Б. свободный выбор вида деятельности.
 - В. компенсации материальных расходов, в связи с направлением в другую местность.
 - Г. расовая принадлежность.
10. Виды трудового договора по срокам действия:
- А. срочный, бессрочный, на время определенной работы.
 - Б. Срочный, бессрочный.
 - В. Краткосрочный, среднесрочный, на время определенной работы.
 - Г. Краткосрочный, сезонный, долгосрочный.
11. Локальные источники трудового права-это...
- А. Нормативно-правовые акты, принятые ВР Украины.
 - Б. Нормативно-правовые акты, принятые Кабинетом Министров Украины.
 - В. Правовые акты, принятые собраниями коллективов на уровне предприятий, учреждений, организаций.
 - Г. Нормативно - правовые акты принятые Президентом Украины.
12. При приеме на работу не требуется документ:
- А. паспорт
 - Б. свидетельство о рождении
 - В. трудовая книжка
 - Г. диплом
13. В случае реорганизации собственности коллективный договор продолжает действовать в течении срока
- А. срок, на который он заключен.
 - Б. 10 дней с момента реорганизации.
 - В. продолжает действовать неограниченный промежуток времени.
 - Г. прекращает свое действие сразу после завершения реорганизации.

14. По общему правилу срок испытания при принятии на работу не может превышать:

- А. 20 дней.
- Б. Две недели.
- В. В зависимости от сферы деятельности 1-3 месяца.
- Г. 3 месяца.

15. Испытательный срок для рабочих составляет:

- А. 3 месяца.
- Б. 10 дней
- В. 1 месяц
- Г. 6 месяцев.

16. Необоснованный отказ в принятии на работу запрещается в случаях:

- А. Лицо, устраивающееся на работу было ранее судимо.
- Б. Лицо прописано в другой области страны.
- В. Ни в коем случае.
- Г. Предусмотренных законодательством

17. Трудовой договор может прекратиться по инициативе:

- А. Собственника, работника, профсоюза.
- Б. Собственника, работника, сотрудников милиции.
- В. Работника, членов его семьи.
- Г. Профсоюзного органа, начальника отдела кадров

18. Перевод работника на другое предприятие, или перевод на другую должность возможен при:

- А. Согласии работника.
- Б. Необходимости рабочего процесса.
- В. Требовании руководства
- Г. Строго по решению трудового коллектива.

19. Сфера применения контрактов определяется:

- А. Сторонами трудового договора
- Б. Законодательством Украины
- В. Конституцией Украины.
- Г. Профсоюзами.

20. Лицо может самостоятельно заключать трудовой договор в возрасте:

- А. с 14 лет
- Б. с 20 лет
- В. с 16 лет
- Г. с 18 лет

21. Срок действия дисциплинарного взыскания:

- А. 1 год
- Б. 3 года
- В. 6 месяцев
- Г. 2 недели

22. Днем полного увольнения работника с работы считается:

- А. Последний день работы

Б. Следующий за последним днем работы

В. День выдачи трудовой книжки

Г. Следующий день, за днем выдачи трудовой книжки

23. Определите, обязан ли работодатель, в случае увольнения работника по инициативе работодателя, выдавать работнику копию приказа:

А. Обязан при любых обстоятельствах

Б. Не обязан.

В. Обязан, если требует работник

Г. Обязан, лишь с разрешения начальника отдела кадров

24. Прогоулом считается:

А. Отсутствие на рабочем месте свыше 3х часов

Б. Отсутствие на работе свыше 3х часов

В. Отсутствие на рабочем месте в течении дня

Г. Неявка на работу более 2х дней

25. При 6-дневной рабочей неделе продолжительность работы не может превышать:

А. 7 часов

Б. 8 часов

В. 6 часов

Г. 5 часов

Ключи к тесту:

1.- а 2.- г 3.-г 4.-г 5.-в 6.-в 7.-г 8.-г 9.- г 10.-а 11.-в 12.-б 13.-а 14.-г 15.-в 16.-в 17.-а 18.-а 19.-б 20.-в 21.-а 22.-в 23.-в 24.-б 25.-а

Ситуации для обсуждения

1. Бухгалтер Мурманского торгового порта ушла в отпуск по графику с 20 мая текущего года на 28 календарных дней. 31 мая находясь в отпуске она была отправлена в стационарное лечебное учреждение в связи с острым приступом аппендицита, где пролежала две недели. Как следует решить вопрос о дальнейшем использовании отпуска?

2. Прочитайте ст.237 ТК РФ и подумайте, в первую очередь, об обязанности работодателя, какого рода материального возмещения говорит ТК РФ. Приведите возможные примеры.

3. Техник Филимонов за нарушение общественного порядка на торжественном вечере, посвященном профессиональному празднику, проходившему в клубе завода, был уволен по п.5 ст. 81 ТК РФ. За 2 месяца до этого случая на Филимонова было наложено дисциплинарное взыскание за опоздание на работу. Филимонов обратился с иском о восстановлении на работе. Суд в иске отказал. Законен ли отказ суда? Что является основанием для увольнения по п. 5 Ст. 81 ТК РФ? Что понимается под неоднократным неисполнением работником своих трудовых обязанностей?

Тема 5. Административные правонарушения и административная ответственность в коммерции.

Очная форма обучения – 2 часа; заочная форма обучения – 0 часов.

Понятие административного права, его предмет. Субъекты административного права. Административное правонарушение. Административная ответственность и виды наказаний. Назначение административного наказания.

Вопросы:

1. Понятие административного права.
2. Предмет административного права.
3. Субъекты административного права.
4. Административное правонарушение: понятие, основные черты.
5. Административная ответственность и виды наказаний.
6. Назначение административного наказания.

Ситуации для обсуждения

1. Закончив работу, и уходя домой, работник прачечной гостиничного комплекса не обесточил помещение прачечной. Вахтер, в обязанности которого входит проверка помещения на предмет его обесточенности, поленился и не проверил прачечную. Ночью произошло возгорание. Гостинице был причинен ущерб на сумму 10 млн. руб. Никто не пострадал. Кто и как будет наказан?

2. После неоднократных требований инспектора по пожарной безопасности устранить недоработки, в гостинице произошел пожар. Погиб человек. Кто и как будет наказан? Укажите статьи.

Тема 6. Разрешение хозяйственных споров

Очная форма обучения – 4 часа; заочная форма обучения – 0 часов.

Порядок и виды ответственности субъектов предпринимательской деятельности. Сущность хозяйственных споров. Урегулирование споров на основе предъявления претензий. Разрешение споров в арбитражном суде. Рассмотрение споров третейскими судами. Защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Вопросы:

1. Порядок и виды ответственности субъектов предпринимательской деятельности.
2. Сущность хозяйственных споров.
3. Разрешение споров в арбитражном суде.
4. Рассмотрение споров третейскими судами.
5. Защита нарушенных прав и судебный порядок разрешения споров.

Ситуация для обсуждения

Собственник магазина-павильона Сухарев был недоволен появлением рядом другого магазина, предлагавшего примерно такой же ассортимент товаров. Подсчитав, насколько упала его выручка за несколько месяцев работы конкурента — Пирогова, Сухарев предъявил иск о взыскании причиненного ему ущерба в связи с установкой соседнего магазина.

Входит ли рассмотрение данного спора в компетенцию арбитражного суда? Как он должен быть решен по существу.

1.2. Интерактивные занятия по дисциплине

Деловая игра по теме № 3 «Гражданско-правовое регулирование коммерческой деятельности»

Цель игры – практическое применение полученных знаний, анализ, составление правовых документов.

Правила: каждому члену группы дают инструкции и просят выполнить задание в течение одного семинарского занятия.

Работа по группам: анализ законодательства, изучение гл.30 ГК РФ. Работа с проектами договоров.

Обучающиеся делятся на 4 группы, каждой группе необходимо выбрать и подготовить 1 проект из следующих договоров:

Договор поставки.

Договор купли-продажи

Договор аренды.

Договор подряда.

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 обучающихся (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. Учится 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 обучающихся 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 обучающимся. Необходимо создавать на семинаре атмосферу творческой дискуссии,

живого, заинтересованного обмена мнениями. В ходе семинара важно, чтобы обучающиеся внимательно слушали и критически оценивали выступления коллег. Для этого преподавателю не следует сразу после выступления обучающегося 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 обучающихся.

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 обучающихся 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 – обучающийся – обучающийся. 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 обучающихся 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 обучающихся 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 обучающимся 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 обучающиеся высказывают свое мнение по проблеме, заданной преподавателем. Проведение дискуссий по проблемным вопросам подразумевает написание обучающимися 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, обучающимся, группой обучающихся.

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 – обучающиеся, 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.

2.1.3. Методические рекомендации по контролю успеваемости

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

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

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

Промежуточная аттестация (итоговый контроль) проводится в форме зачета в ходе экзаменационной сессии с выставлением итоговой оценки по дисциплине. К зачету допускаются обучающиеся, успешно выполнившие все виды отчетности, предусмотренные по дисциплине учебным планом. В ходе зачета 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 обучающимися связей между различными ее элементами.

В ходе итогового контроля акцент делается на проверку способностей обучающихся к творческому мышлению и использованию понятийного аппарата дисциплины в решении профессиональных задач по соответствующей специальности.

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:

- даны исчерпывающие и обоснованные ответы на все поставленные вопросы, правильно и рационально (с использованием рациональных методик) решены соответствующие задачи;
- в ответах выделялось главное, все теоретические положения умело увязывались с требованиями руководящих документов;
- ответы были четкими и краткими, а мысли излагались в логической последовательности;
- показано умение самостоятельно анализировать факты, события, явления, процессы в их взаимосвязи и диалектическом развитии.

Оценка «хорошо» выставляется обучающемуся, если:

- даны полные, достаточно обоснованные ответы на поставленные вопросы, правильно решены практические задания;
- в ответах не всегда выделялось главное, отдельные положения недостаточно увязывались с требованиями руководящих документов, при решении практических задач не всегда использовались рациональные методики расчётов;
- ответы в основном были краткими, но не всегда четкими.

Оценка «удовлетворительно» выставляется обучающемуся, если:

- даны в основном правильные ответы на все поставленные вопросы, но без должной глубины и обоснования, при решении практических задач обучающийся использовал прежний опыт и не применял новые методики выполнения расчётов, однако на уточняющие вопросы даны в целом правильные ответы;
- при ответах не выделялось главное;
- ответы были многословными, нечеткими и без должной логической последовательности;
- на отдельные дополнительные вопросы не даны положительные ответы.

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

2.2. Методические указания обучающимся

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 обучающегося 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 приобретает 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 обучающиеся под руководством преподавателя 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.