

Трошина С.М.

**НЕКОТОРЫЕ АСПЕКТЫ МЕТОДИКИ ПРЕПОДАВАНИЯ  
ТРУДОВОГО ПРАВА**

Образовательная система Российской Федерации в настоящее время претерпевает значительные изменения. В п.4 ст. 55 Федерального закона «Об образовании» законодатель предоставил преподавателю право свободы выбора и использования методик обучения и воспитания, учебных пособий и материалов, учебников, методов оценки знаний обучающихся.

В названной норме закреплена социальная гарантия творческого характера преподавательской деятельности. Преподаватель как художник самостоятельно выбирает приемы и технику письма, по своему усмотрению использует художественные материалы. Это должны осознать руководители и должностные лица образовательных учреждений: талант нельзя загнать в общеустановленные рамки. Если преподаватель использует на семинарских (практических) занятиях или при тестировании студентов музыкальные фрагменты – это не «блажь», а гениальные догадки, впоследствии получившие научное обоснование. Музыка помогает продуктивному созидательному труду. Клетки ДНК и РНК складывается в цепочки под музыкальные шедевры Баха и Бетховена, других выдающихся классиков-композиторов. И этот процесс активизации жизненной энергии при выполнении трудовых заданий не только можно, но и нужно использовать в учебном процессе.

Мы задаем вопрос: почему человеческий мозг активен в лучшем случае лишь на 5%? Но ответьте на встречный вопрос: почему в учебном процессе (в трудовом процессе) не используются лучшие достижения естествознания? Человеческий организм растет до 25 лет. Следовательно, в учебном процессе вузов на дневной форме обучения самый оптимальный вариант ведения семинарских (практических) занятий – это деловая игра (к сожалению, так редко используемая в образовательном процессе).

Рассмотрим некоторые модели применения деловой игры в процессе изучения трудового права. Студенты условно делятся на две группы (команды), например, первый ряд и второй ряд. Студенты с энтузиазмом включаются в игру-состязание «Кто быстрее?» Кто быстрее найдет (еще лучше – вспомнит) норму Трудового кодекса Российской Федерации, содержащую основание увольнения работника, названного преподавателем. Студент, давший правильную квалификацию увольнения, приносит один балл своей команде. В конце игры подсчитываются баллы. Выигрывает команда, набравшая большее количество баллов или «побеждает дружба!» Игру-разминку целесообразно проводить в начале занятия.

С большим удовольствием студенты включаются в деловую игру «Трудовая республика». Студенты разбиваются на небольшие

подгруппы по 4–5 человек и организуют вымышленную правовую республику, где они самостоятельно определяют правовой режим, форму государственного устройства и правления, а также административно-территориального деления. В каждой республике свой государственный герб, флаг, гимн, девиз и географическую карту государства. Студенты разрабатывают основной закон государства, который содержит структуру органов исполнительной, законодательной и судебной власти, основные права и свободы граждан республики, и, прежде всего, трудовые права, порядок разрешения трудовых споров.

Высшими органами республиканской власти принимается закон о социальном партнерстве и заключается коллективный договор или социальное соглашение. Республиканскими законодательными органами разрабатывается и принимается закон о порядке получения трудового правового статуса работника и работодателя. Студентами предлагается новый порядок заключения трудового договора, повышаются социальные гарантии работника при заключении трудового договора, разрабатывается новая форма трудовой книжки работника, вводится установленная на законодательном уровне в трудовой республике форма анкетирования работника. В тоже время республиканские законодательные органы разрабатывают общеобязательный порядок получения статуса работодателя, для получения которого предусмотрены возрастной, медицинский и образовательные цензы. Нередко студенты предлагают ввести процедуру конкурса-испытания или стажировки или стажа работы по рабочим и инженерно-техническим специальностям, а также для будущего работодателя в отрасли народного хозяйства, где бы он желал возглавить организацию.

В процессе семинарских (практических) занятий студенты оказываются вовлеченными в процесс законодательной, правоприменительной и судебной деятельности. Каждый чувствует ответственность за будущее своей республики. Студенты участвуют в коллективном творчестве, и одновременно каждый из них выполняет индивидуальные творческие задания по поручению уже не преподавателя, а творческой группы. В итоге судейский корпус, избранный из самих студентов оценивает по заранее установленным критериям результаты деятельности каждой из республик. Побеждает творческий коллектив, набравший большее количество баллов.

Вариантом деловой игры можно рассматривать КВН по трудовому праву, который предполагает не только конкурс команд, но и конкурс капитанов, и личное первенство участников. Академические задания на знание Трудового кодекса и умения быстро ориентироваться в трудовом законодательстве перемежаются с веселыми творческими конкурсами. Все конкурсы на КВНе носят целевой характер – выявить уровень знаний студентов по изученным в течение учебного семестра темам, поскольку КВН по трудовому праву – это завершающее занятие в семестре или занятие-повторение изученных правовых норм.

Задачи проведения такого рода семинарских (практических) занятий состоят в развитии правовой интуиции у студентов, формировании практических навыков в законотворческой и правоприменительной деятельности, и, прежде всего, формирование активной позитивной жизненной правовой позиции.

Цель применения рейтинговой системы в ведении семинарских (практических) занятий является формирование юриста-практика, способного исключать нарушения правовых норм, а не искать способы обойти закон. Итоговую аттестацию студентов юридической квалификации целесообразнее проводить в виде тестов. Тридцать тестовых билетов, в каждом из которых содержится по десять тестовых вопросов. Ни один из тестовых вопросов не повторяется. Таким образом, преподаватель может проверить уровень знаний студентов по всем изученным правовым дисциплинам.

Система тестирования правовых знаний, безусловно, имеет больше преимуществ, чем недостатков, при проверке знаний по правовым дисциплинам, т.к. в праве нет «полутонов», или студент знает норму права и на тестовый вопрос отвечает правильно, или не знает и правильного ответа не дает. С другой стороны, для введения тестового опроса необходимо и изменение учебной программы: лекции и семинарские (практические) занятия должны содержать тезисные ответы на поставленные тестовые вопросы на экзамене (нельзя спрашивать преподавателя со студентов то, что сам не дал студентам в процессе учебных занятий).

В ходе проведения семинарских (практических) занятий преподаватель должен проводить тренировочные тесты, чтобы научить студентов правильно ориентироваться в тестах и точно отвечать на поставленные тестовые вопросы (тест с пояснениями) или правильно выбирать верный ответ на поставленный тестовый вопрос (обычный тест). Причем, в тренировочных тестовых вопросах допускается несколько правильных ответов. Такие тесты нацелены, в большей степени, на изучение и запоминание нормативного материала, чем на проверку знаний. Хотя и проверка уровня знаний также важна при проведении такого вида тестов. Преподаватель подсчитывает все правильные и все неправильные ответы по отдельности. И таким образом складывается шкала знаний и шкала незнания студентов по каждому из правовых институтов изучаемого курса права.

Итоговая аттестация студента по правовой дисциплине в любом случае имеет рейтинговую систему. Однако не менее актуально введение рейтинговой системы в процесс ведения семинарских (практических) занятий. Рассмотрим указанную систему на примере изучения трудового права.

Рейтинговая система, применяемая при изучении правовой дисциплины «трудовое право» основана на оценочной системе Лондонского университета: выявляется уровень знаний, а не уровень

незнания студентов. Уровень знаний студентов дифференцируется преподавателем в зависимости от активности на семинарских занятиях и выполнения домашних письменных практических заданий. На семинарских занятиях студенты решают ситуационные задачи, основанные на правоприменительной и судебной практике. Заслушав фактуру дела, студенты находят в кодексе, иных нормативных актах норму права, регуливающую данные правоотношения, высказывают правовую мотивацию целесообразности применения нормы права и делают юридически обоснованный вывод по существу возникшего трудового спора. С целью развития правовой интуиции у студентов предлагается вариативность ситуаций, различающихся некоторыми юридическими нюансами.

Каждый правильный ответ студента оценивается оценкой «отлично». За каждое семинарское (практическое) занятие у студентов набирается несколько правильных ответов (из практики ведения занятий, от 2 до 17 правильных ответов в зависимости от способности студентов быстро разрешать практические ситуации). Быстрота юридической реакции оказывается решающей при определении лидера. Несколько правильных ответов на семинарском (практическом) занятии дает основание преподавателю сделать вывод об отличном знании правового института, изучению которого посвящено семинарское (практическое) занятие. Преимущество имеют студенты, которые быстрее ориентируются в трудовом законодательстве: первому студенту быстро и правильно нашедшему ответ на поставленный правовой вопрос гарантируется оценка «отлично».

Рейтинговая система позволяет выявить лучших студентов. Большое количество баллов по итогам семинарских (практических) занятий получают наиболее подготовленные студенты. Быстрота юридической реакции студента, быстро данная им юридической квалификации зависит от степени и качества знания правовой нормы. Чем лучше студент знает нормы права, тем быстрее он ориентируется в Трудовом кодексе РФ, тем быстрее он находит правильное решение на поставленный преподавателем вопрос. Социально-трудовые гарантии работника распределены практически по всем разделам Трудового кодекса, и чтобы быстро и правильно ответить на поставленный правовой вопрос, студенту необходимо предварительно дома изучить все его содержание.

Рейтинговая система оценки по правовой дисциплине позволяет преподавателю воспитать специалистов-профессионалов высокого класса. Большое количество баллов набирают лучшие студенты. Рейтинговая система демократичная система оценок. Любой имеет возможность высказать собственное мнение, отличное от мнения других студентов и преподавателя. Рейтинговая система представляет студенту альтернативу выбора: право получить оценку по итогам семинарских (практических) занятий или в традиционной форме при проведении итоговой аттестации в виде теста по трудовому праву.

Рейтинговая система прозрачна и дает студенту возможность роста. В геометрической прогрессии возрастает активность студента. Желание стать лучшим, набрать большее количество баллов не снижается у студента даже на последних семинарских (практических) занятиях по трудовому праву, когда становится очевидным для всех, что его итоговая экзаменационная оценка – «отлично». Студенты, которые не набрали достаточное количество баллов, чтобы получить оценку «отлично» имеют возможность продемонстрировать совершенство своих знаний по трудовому праву и получить отличную оценку при проведении итоговой экзаменационной аттестации в традиционной форме.

Внимания с точки зрения методики заслуживают и письменные домашние задания студентов. Первое домашнее задание – составить и написать трудовой договор со своим участием в качестве работника. Приемлемы любые виды трудового договора. В договоре указываются существенные и дополнительные (факультативные) условия. Объявляется конкурс на лучший трудовой договор. Победителю добавляется один балл к результатам итоговой аттестации по трудовому праву. Таким образом, стимулируется приобретение практических навыков в составлении трудовых договоров. Трудовой договор при поступлении на работу придется составлять любому выпускнику вуза.

Второе домашнее задание – составление и написание анкеты поступающего на работу. Предлагается составить анкету без нарушения действующего трудового законодательства. Практическая польза данного задания заключается в том, чтобы выработать у студента механизм психолого-правовой защищенности при поступлении на работу. Защита персональных данных работника, прежде всего, зависит от правового воспитания работника, осознания его социальной ценности в трудовом процессе и личной ценности. В правоприменительной деятельности персональные данные работника реально не защищены, о чем свидетельствуют анкеты организаций для поступающих на работу с криминальным набором вопросов. Студент в процессе семинарских (практических) занятий должен четко осознать правовые границы доступности для работодателя персональных данных работника.

Обе письменные работы оцениваются оценкой «зачет». Наличие двух зачетов за выполнение письменных домашних работ свидетельствует о допуске студента к итоговой аттестации. Контрольная работа чаще применяется к заочной форме обучения. Студенты заочной формы обучения, как правило, люди работающие. Безусловно, с ними заключались трудовые договоры, они знакомы с локальными нормативными актами и заполняли анкеты при заключении трудового договора. Поэтому данный практический материал может быть

использован при выполнении творческой контрольной работы студентами заочной формы обучения.

Творческая контрольная работа состоит в осуществлении правового анализа одного из локальных актов организации (коллективного договора, правил внутреннего трудового распорядка, графика сменности, положения о заработной плате и премировании, штатного расписания, положения об аттестации в организации и др.), трудового договора, анкеты для поступления на работу. Анализ составляется в описательной форме положительных и отрицательных сторон правового акта с мотивировкой выводов и со ссылкой на норму трудового законодательства. В ряде случаев наиболее подготовленные студенты выполняют правовую экспертизу или методические рекомендации по составлению того или иного правового акта на локальном уровне. Анализируемый локальный акт прилагается к правовому анализу.

Не всегда студенты имеют возможность использовать для анализа локальные акты. Тогда преподавателем предлагается выполнить творческую контрольную работу по теме «дискриминация при приеме на работу». Студент выбирает публикации из СМИ о существующих вакансиях, проводит правовой анализ, в процессе которого выявляет дискриминационные критерии, установленные работодателем при приеме на работы (половозрастной, социальный, экономический и проч.). В работе приводится мотивированный вывод студента со ссылками на действующие нормативные акты по труду о наличии дискриминации при приеме на работу. К правовому анализу прилагаются объявления о приеме на работу, содержащие дискриминационные условия.

Представляется нецелесообразным студентам заочной формы обучения предлагать в качестве контрольной работы ответы на теоретические вопросы. Творческие контрольные работы индивидуальны. Повторений не бывает. Каждому студенту интересно проанализировать собственный трудовой договор. С наименьшими трудовыми затратами достигается желаемый результат в обучении трудовому праву. Для студентов заочной формы обучения выполненная творческая контрольная работа является допуском к экзамену по трудовому праву. Но этот допуск студенты получают легко и с профессиональным интересом.

Представляется, что рассмотренные методы обучения трудовому праву повышают его эффективность и способствуют формированию высокопрофессионального юриста.