**Практические занятия как средство формирования правовой грамотности студентов специальности 44.02.03 Педагогика дополнительного образования**

**Слайд 1**

Формирование правовой культуры будущих педагогов является одной из важных целей среднего профессионального образования.

При этом стоит отметить, что правовая культура является понятием довольно специфичным. Это можно прослеживается в определениях ведущих российских исследователей-правоведов.

 Так, к примеру, С.С. Алексеев считает, что «правовая культура – это состояние правосознания, законности, совершенства законодательства и юридической практики, выражающее утверждение и развитие права как социальной ценности, то есть своего рода юридическое богатство общества» [1].

Павел Петрович Баранов (д-р юрид. наук, генерал-майор) и Анатолий Петрович Окусов (д-р филос.наук) в своей работе «Аксиология юридической деятельности» указывают, что «правовая культура – это совокупность знаний и навыков, умение применять их на деле, обеспечить законность» [2, с. 72].

Н.Н. Вопленко утверждает, что правовая культура – это «совокупность правовых ценностей, выработанных человечеством, и отражающих прогрессивно-правовое развитие общества» [3, с. 41].

Мы, преподаватели, очень хотели бы видеть своих студентов, будущих педагогов, в качестве самой образованной, самой профессионально квалифицированной, самой культурной части молодежи. И это не удивительно, так как именно эта категория молодежи во многом определяет общий уровень культуры общества, в том числе и правовой. Именно от них, студентов педагогических специальностей, в будущем зависит уровень правовой культуры общества в целом.

И здесь очень важно понятие правовой грамотности, так как без знания и понимания важности, сути нормативной базы невозможно прийти к состоянию правовой культуры.

**Слайд 2**

С проблемами правового грамотности студенты педагогического образовательного учреждения (в частности ГАПОУ ТСПК) знакомятся в процессе изучения различных дисциплин и междисциплинарных курсов профессиональных модулей: Основы финансовой грамотности, Общие компетенции профессионала, Основы обучения лиц с особыми образовательными потребностями, МДК01.01 Подготовка педагога дополнительного образования к реализации дополнительной общеобразовательной программы, МДК02.01 Программно-методическое обеспечение реализации дополнительного образования, МДК05.01 Нормативно-правовые основы вожатской деятельности и т.д.

В ходе подготовки рассматриваются нормативно-правовые основы различной педагогической деятельности. И часто эти темы по отзывам студентов являются не самыми привлекательными. Здесь сказывается специфика нормативных документов: их язык труден для понимания, специфичен для осознания отдельных правовых аспектов.

**Слайд 3**

Об этом интересно сказано у различных исследователей, в частности, Вайдик Ричард К. указывал: (Простой английский для юристов. 5-е изд. Дарем, Северная Каролина : Carolina Academic Press, 2005. 139 стр) «Мы, юристы, не пишем простым <...> языком. Мы используем восемь слов, чтобы сказать то, что можно сказать двумя. Мы используем заумные фразы для выражения банальных идей. Стремясь быть точными, мы становимся избыточными. Стремясь быть осторожными, мы становимся многословными. Наши предложения накручиваются одно на другое, фраза за фразой, пункт за пунктом, придаточное за придаточным, так что у наших читателей глаза слепнут, а разум цепенеет. В результате наш стиль <...> обладает четырьмя характерными особенностями. Он многословен, непонятен, напыщен и скучен".

**Слайд 4**

На практических занятиях мы и стараемся решить эту проблему. Студентам представляется возможность детально познакомиться с правовыми основами профессиональной деятельности.

Так, изучая специфику работы педагога дополнительного образования, мы изучаем детально примеры Должностных инструкций педагогов дополнительного образования. Так как для будущих специалистов это документ, в котором непосредственно закрепляются их основные права и обязанности. Часто именно от грамотности понимания этого документа зависит то, как будет складываться профессиональная деятельность у молодых специалистов.

При определении должностных обязанностей педагога дополнительного образования применяются как Единый квалификационный справочник должностей руководителей, специалистов и служащих (раздел "Квалификационные характеристики должностей работников образования", утвержденный приказом Минздравсоцразвития России от 26 августа 2010 г. N 761н (зарегистрирован Минюстом России 6 октября 2010 г., регистрационный N 18638), так и профессиональный стандарт "Педагог дополнительного образования", утвержденный Приказом Минтруда России от 22.09.2021 N 652н "Об утверждении профессиональногостандарта "Педагог дополнительного образования детей и взрослых" (Зарегистрировано в Минюсте России 17.12.2021 N 66403).

<https://www.consultant.ru/law/podborki/dolzhnostnye_obyazannosti_pedagoga_dopolnitelnogo_obrazovaniya/> © КонсультантПлюс, 1992-2025

Практическая работа по анализу должностной инструкции педагога дополнительного образования включает в себя изучение теоретического материала, знакомство с примерами документации и заполнением таблица по теме.

Выполнение задания проводится с помощью раздаточного материала, или на курсе МУДЛ в режиме дистанционного обучения.



При оценке данного задания оценку «отлично» получают те студенты, кто находит законные основания своих ответов (не только на основе предложенных инструкций, но и других нормативных актов)

Например, по 15 вопросу нужно указать в качестве оснований Трудовой кодекс, так как именно там среди специальных оснований увольнения педагогических работников выделяют:

* п. 8 ч. 1 ст. 81 ТК РФ (совершение работником, выполняющим воспитательные функции, аморального проступка, несовместимого с продолжением данной работы);
* п. 13 ч. 1 ст. 83 ТК РФ (возникновение установленных ТК РФ, иным федеральным законом и исключающих возможность исполнения работником обязанностей по трудовому договору ограничений на занятие определенными видами трудовой деятельности);
* п. 2 ч. 1 ст. 336 ТК РФ (применение, в том числе однократное, методов воспитания, связанных с физическим и (или) психическим насилием над личностью обучающегося, воспитанника).

По 11 вопросу: в ФЗ «Об образовании в РФ» (ст.43 п.2) указывается на обязанность обучающихся выполнять требования устава организации, осуществляющей образовательную деятельность, правил внутреннего распорядка, в том числе требования к дисциплине на учебных занятиях и правилам поведения в такой организации, правил проживания в общежитиях и интернатах и иных локальных нормативных актов по вопросам организации и осуществления образовательной деятельности; (в ред. Федерального закона от 19.12.2023 N 618-ФЗ). А в ст. 44 предусмотрено права родителей (законных представителей) защищать права и законные интересы обучающихся и …высказывать свое мнение относительно предлагаемых условий для организации обучения и воспитания детей.

По окончании занятия подводим итоги: кто из студентов нашел больше обоснований ответов? Соревновательный метод дает мотивацию студентам для плодотворного поиска ответов.

**Слайд 5**

Для студентов заочной формы обучения предусмотрено выполнение самостоятельной работы «Организационно-правовое обеспечение деятельности ОУ и педагога дополнительного образования», где нужно проанализировать и описать Государственные ориентиры и приоритеты, которые наиболее полно реализуются в Вашем учреждении, и те Государственные ориентиры и приоритеты, реализации которых необходимо уделить больше внимания в ходе реализации конкретной дополнительной образовательной программы.

**Слайд 6**

Изучая локальные акты конкретных образовательных учреждений: Устав, Программа развития учреждения (если есть), студентам предлагается выделить ключевые положения каждого документа для непосредственной практической деятельности в учреждении. Т.е. важные именно им.

|  |  |
| --- | --- |
| Локальный акт | Ключевые положения документа для моей практической деятельности в учреждении дополнительного образования детей |
| Устав |  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
| Программа развития | * Программы развития учреждения нет
 |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |
|  |

Эти задания направлены на то, чтобы «сухой» юридический язык преобразовать, приблизить к реальной работе, и понять, что рассмотренные нормативные акты являются насущной необходимостью, а не просто навязанными знаниями.

**Слайд 7**

Во время учебной игры активизируется интеллектуальная деятельность, они овладевают различными правовыми умениями и навыками, которые могут пригодиться в будущей профессии правовой специфики; различные учебные игры могут нести характер будущей правовой деятельности, моделировать разного рода профессиональные ситуации, то есть студенты учатся разрешать профессиональные проблемы, действовать в нестандартных ситуациях; игровые технологии стимулируют у студентов желание и умение работать сообща, в команде, то есть взаимодействовать с другими участниками учебного, а в будущем производственного процесса. На наш взгляд, главное достоинство игровых технологий при преподавании правовых дисциплин - возможность формировать профессиональные правовые компетенции, так как практическая (будущая профессиональная) деятельность имитируется в учебном процессе, так как освоение правовых знаний возможно не только в теоретических знаниях, но и в практических ситуациях, в жизни, в профессии. Важно не только знать, а уметь использовать правовые знания, чему и способствует применение игровых технологий.

**Слайд 8-9**

Примеры вопросов для игр (Приложение)

**Слайд 10**

Таким образом нами реализуется задача по формированию правовой грамотности будущих специалистов. И мы решаем, как нам кажется, основную проблему – помогаем понять, что законы, нормативные акты – это не что-то «далекое» и непонятное, а очень важный инструмент в профессиональной деятельности и нужно уметь его использовать.

Приложение

**Ситуация**

**Прием на работу молодого специалист в должности «педагог-организатор», по трудовому договору.**

*Сцена: кабинет директора, заходит молодой специалист:*

*Молодой специалист: - Здравствуйте*

*Директор: - Здравствуйте*

*Молодой специалист: - Я пришел трудоустраиваться, мне сказали, что у Вас есть вакансия.*

*Директор: - Да есть, какое у Вас образование? Что заканчивали? Стаж работы по должности «педагог-организатор» имеете?*

*Молодой специалист: - У меня среднее профессиональное образование по специальности «Педагог дополнительного образования». Я закончила ТСПК в этом году, стажа работы не имею, но проходила педагогическую практику в разных учреждениях допобразования в Тольятти.*

*Директор: - Нам нужен педагог-организатор и нам нужно хорошее качество работы, сможете осилить и дать хорошее качество?*

*Молодой специалист: - Не знаю, постараюсь не подвести.*

*Директор: - Тогда давай сначала заключим с Вами трудовой договор на с испытательным сроком, а там посмотрим, если справитесь, то заключим с Вами бессрочный трудовой договор.*

*Молодой специалист: - Хорошо.*

*Директор: - Напишите заявление, укажите в нем на то, что хотите работать с испытательным сроком. И можете уже сейчас приступить к работе. Заместитель директора покажет Вам рабочее место.*

*У нас секретарь находится в отпуске, выйдет через 5 рабочих дней, тогда и заключим с Вами трудовой договор и оформим приказ.*

*Вопрос: Какие нормы трудового законодательства нарушены и почему?*

**Испытательный срок**

*В соответствии с пунктом 4 части 4 ст. 70 ТК РФ испытание при приеме на работу не устанавливается для лиц, получивших среднее профессиональное образование или высшее образование по имеющим государственную аккредитацию образовательным программам и впервые поступающих на работу по полученной специальности в течение одного года со дня получения профессионального образования соответствующего уровня;*

***Форма трудового договора***

*В соответствии со ст. 67 ТК РФ трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами. Один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя.*

*Трудовой договор, не оформленный в письменной форме, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его уполномоченного на это представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения работника к работе.*

1. Алексеев С.С. Теория права. М., 1994. 116 с.

2. Баранов П.П., Окусов А.П. Аксиология юридической деятельности. Ростов-на-Дону, 2003. 364 с.

3. Вопленко Н.Н. Правосознание и правовая культура. Волгоград, 2000. 52 с.

4. Полухина О.П. Концептуализация понятия правовой культуры молодежи. Территория науки, 2016. № 2. С. 139 - 144.

5. Фабриков М.С., Фортова Л.К. Особенности формирования правовой культуры студентов в условиях образовательного пространства. Научное мнение, 2016. № 15. С. 53 - 56.