

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

Оскільки функції внутрішнього управління доповнюють одна одну, то ефективним буде системний, інтегрований підхід до їх реалізації, що дозволяє розглядати навчальний заклад як цілісне динамічне утворення, соціальну систему.

1. Галчанський М.В. Організація контролю за навчально-виховним процесом на відділенні [Текст] / М.В. Галчанський // Організація навчально-виховного процесу: з досвіду роботи вищих навчальних закладів I – II р.а. / ред. Н.В. Цибенко, Н. М. Салмай: НМЦ, 2005. – Вип.: 5. – С. 30 – 50.

2. Даниленко Л.І. Управління інноваційною діяльністю в загальноосвітньому навчальному закладі: монографія / Л.І. Даниленко. – К.: Міленіум, 2004. – 358 с.

3. Єльнікова Г.В. / Розвиток управлінських функцій керівника загальноосвітнього навчального закладу / Г.В. Єльнікова // Директор школи, ліцею, гімназії. – К.: – 2004. – № 33. – С. 2 – 7.

5. Зверева В. І. Як зробити керування школою успішним / В.І. Зверева. – Х.: Вид-во Ранок, 2007. – 160 с.

6. Лунячек В.Е. Управління загальноосвітнім навчальним закладом з використанням комп'ютерних технологій / Автореф. дис. канд. пед. наук. – К., 2002. – 20 с.

7. Наукові основи управління школою: Навчальний посібник для директорів шкіл та факультетів підготовки і підвищення кваліфікації організаторів народної освіти / За ред. Г.В. Єльнікової. – Х.: ХДПІ, 1991. – 170 с.

8. Національна доктрина розвитку освіти України // Освіта України №33 від 23 квітня 2002 р. – С. 4 – 6.

9. Пермяков О.А., Морозов В.В. Педагогіка: навч. посіб. / О.А. Пермяков, В.В. Морозов. – К., Знання, 2006. – 177 с.

10. Портнов М.Л. Труд руководителя школы / М.Л. Портнов. – М.: Просвещение. – 1984. – С. 52 – 57.

11. Про вищу освіту: Закон України від 17 січ. 2002 р. № 2984-III // Відом. Верхов. Ради України. – 2002. – №29. – С. 134. – Зі змінами; ост. ред. 19 січ. 2010 р.

12. Шамова Т.И. Исследовательский подход в управлении школой / Т.И. Шамова. – М., 1992. – 66 с.

13. Шубин Н.А. Внутришкольный контроль / Н.А. Шубин. – М.: Просвещение. – 1977. – С. 95 – 99.

Стаття надійшла до редакції 03.03.2011

УДК 378 – 057.87

Олена Коцюба, викладач м. Хмельницький

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

У статті розкривається сутність, характерні ознаки та структурні елементи поняття “правова культура особистості”. Визначаються основні шляхи та форми розвитку правової культури студентів вищих економічних навчальних закладів.

Ключові слова: правова культура суспільства, правова культура особистості, професійна правова культура, правова свідомість, форми навчання.

Лит. 10.

Постановка проблеми в загальному вигляді. Проблема розбудови громадянського суспільства, демократичної правової держави є безпосередньо пов'язаною із розвитком правової свідомості і правової культури нашої молоді. Саме правова культура та правове виховання студентів є соціальною гарантією дії верховенства правового закону в суспільстві.

Аналіз досліджень і публікацій, в яких започатковано розв'язання даної проблеми. Проблемами правової культури займалися В.І. Андрейцев, В.І. Бобир, В.Ф. Годованець, А.М. Колодій, В.В. Копейчиков, М.М. Настюк, О.Ф. Скакун, Ю.А. Хоптяр; питаннями у галузі правової освіти та виховання студентської молоді – А.В. Булгакова, В.В. Головаченко, Г.П. Давидов,

Г.О. Полозова, Н.А. Ткачова, М.М. Фіцула, а проблемами педагогічної освіти – Л.П. Вовк, Н.Г. Ничкало, О.Я. Савченко, С.О. Сисоєва та ін.

Формулювання цілей статті. Метою статті є визначення та опис форм навчання, які сприяють підвищенню рівня правової культури студентів вищих економічних навчальних закладів.

Виклад основного матеріалу. Правова культура як явище соціальне, відображає якісний стан правового життя суспільства на кожному етапі його розвитку. Розвиток правової культури зумовлюється історичними, соціально-економічними, політичними умовами, які об'єктивно складаються в суспільстві, ступенем гарантованості державою та громадянським суспільством прав і свобод людини. Визначити дійсний зміст правової культури можна лише за

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

умови її аналізу як частини загальнонаціональної культури. Виходячи з того, що культура (за визначенням К. Гіртця) є структурою певної сукупності понять, за допомогою яких люди формують свій досвід, правову культуру необхідно розглядати як явище багатоаспектне. Першою чергою, її можна визначити як сукупність правових знань, духовних цінностей, принципів, правової діяльності, правових звичаїв. З іншого боку, правова культура визначається як ступінь правової розвиненості особи, характер її правової діяльності і юридичної практики, рівень засвоєння суб'єктом правових норм та можливості об'єктивної оцінки та прогнозування подальшого розвитку суспільства і держави, характер участі у перетворенні правової дійсності, міру її правової активності; оволодіння культурою правового мислення. Крім того, правова культура може бути охарактеризована як процес, спосіб і форма реалізації знань і переконань особи під час здійснення правової діяльності. І нарешті, правову культуру можна розглядати і як один з факторів правового регулювання, передумову духовного розвитку людини і суспільства в цілому.

Як складна правова категорія, правова культура складається з певних елементів, які у сукупності визначають її зміст, є взаємопов'язаними та взаємоузгодженими. Структурними елементами правової культури виступають: право, правосвідомість, правові відносини, законність і правопорядок, правомірна діяльність суб'єктів. Що ж стосується її змісту, то ним охоплюється не просто правосвідомість, законність і т.п., а й характер, рівень, ступінь їх розвитку, тобто те, що дає їм даний етап розвитку цивілізації, суспільного прогресу [9, 32].

Розрізняють правову культуру суспільства (колективу), і правову культуру особистості (індивідуальну правову культуру). Причому ці два поняття є взаємозалежними. Правова культура суспільства не існує поза правовою культурою його суб'єктів (соціальних та професійних спільнот, груп, особи). Вона є умовою, формою і сукупним результатом культурної правової діяльності всіх членів суспільства, у процесі якої закріплюються наявні та утворюються нові правові цінності. На індивідуальному рівні правова культура особи виявляє себе у правосвідомості, розумінні принципів права, повазі до нього, впевненості у відносній справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ. Чим більше освічених у правовому відношенні особистостей є у суспільстві, тим вищою буде правова культура даного суспільства. Вищий рівень правової культури індивіда – це його

правова активність. Вона виявляється, по-перше, у готовності особистості до активних свідомих, творчих дій як у сфері правового регулювання, так і в сфері реалізації права, по-друге, у законодоцільності (чи законності) поведіння, в основі чого лежить переконання в необхідності служіння закону як вищої цінності [7, 27].

У контексті професійної діяльності конкретної особистості правова культура виявляє себе не тільки як володіння знаннями щодо розуміння права, але й як дії, що забезпечують усвідомлене виконання вимог права у просторі своїх професійних функцій. Відокремлюють правову культуру особистості, що належить до певної соціальної (наприклад студентів) і професійної групи, та правову культуру професійної діяльності, яку здійснює особистість. У першому випадку правова культура особистості лише набуває певного соціального сенсу, що диктується груповими інтересами, характерними рисами світогляду, загальної культури певної соціальної або професійної групи. У другому особистість реалізовує її як невід'ємний атрибут власної професійної діяльності, як систему обов'язкових для виконання і дотримання норм, правил, які захищають права, свободи й обов'язки всіх інших особистостей.

Дані науки свідчать, що формування правової свідомості і правової культури в нашому суспільстві не відбувалося і не може відбуватися у майбутньому стихійно, саме собою. Воно має бути результатом активної педагогічної діяльності направленої на здобуття учнями правових знань, умінь застосовувати їх в практичних ситуаціях, на формування правового світогляду, поваги закону та нетерпимості до правопорушень. У зв'язку з цим виникає потреба у використанні в навчальному процесі різноманітних форм навчання із залученням у цей процес не тільки професійних педагогів, але й правознавців.

Ми пропонуємо низку спеціально адаптованих до навчання студентів вищих економічних навчальних закладів форм навчання, які сприяють розвитку їх правової підготовки і, як наслідок, правової культури. Зазначені форми навчання ми розглянемо на прикладі теми “Матеріальна відповідальність сторін трудового договору”, зміст якої студенти засвоюють при вивченні навчальної дисципліни “Трудове право України”.

Відомою технологією, що широко використовується для вироблення кількох вирішень конкретної проблеми; спонукає студентів проявляти уяву та творчість, дає можливість їм вільно висловлювати свої думки є мозковий штурм. Мета цієї форми навчання в тому, щоб

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

зібрати якомога більше ідей щодо проблем від усіх студентів протягом обмеженого періоду часу [10, 20].

При розгляді лекційного матеріалу доцільно залучати студентів до обговорення наступних питань теми:

1. Яка матеріальна відповідальність настає в разі завдання матеріальної шкоди підприємству працівником при не виконанні ним трудових обов'язків?

2. Чи може бути притягнутий до матеріальної відповідальності працівник за шкоду, завдану ним підприємству, установі, організації поряд з притягненням його за це до дисциплінарної відповідальності?

3. Які види стягнень застосовуються за порушення трудової дисципліни?

4. Не пізніше якого терміну з дня вчинення проступку може бути накладено дисциплінарне стягнення?

5. Чи можуть застосовуватись заходи заохочення протягом строку дії дисциплінарного стягнення?

6. Чи дозволяється видача замість спеціального одягу і спеціального взуття матеріалів для їх виготовлення або грошових сум для їх придбання?

Наступною формою навчання, яка на думку автора сприяє формуванню та розвитку правової культури студентів є виконання вправ на удосконалення професійних умінь. Суть цих вправ полягає в тому, що студентам пропонується проаналізувати з позицій відповідності вимогам чинного законодавства України декілька ілюзій – завідомо неправдивих, але найпоширеніших серед роботодавців та працівників уявлень.

Нажаль, у більшості роботодавців формується перекручене, хибне уявлення про підстави застосування матеріальної відповідальності до працівників за шкоду, завдану підприємству при виконанні трудових обов'язків. Доцільно запропонувати студентам розвіяти найбільш поширені ілюзії в цьому питанні. З цією метою групу студентів розбивають на п'ять окремих підгруп, кожна з яких отримує колективне завдання на карточках. Студенти обговорюють у групах ситуації і презентують результати свого розв'язку.

Автор пропонує надати студентам для розв'язання наступні завдання або ілюзії: "Кожен працівник, який завдав майнової шкоди підприємству, повинен відшкодувати цю шкоду в повному обсязі, і це є обґрунтованим з позицій діючого законодавства України". Студенти протягом 15 хвилин обговорюють завдання і дають обґрунтовану відповідь. Правильна відповідь виглядає таким чином.

Трудове право протягом століть його розвитку встановлювало та посилювало гарантії для найманих працівників. Одна з таких гарантій полягає в обмеженні матеріальної відповідальності працівників за завдану підприємству шкоду середньомісячним заробітком працівника. Поміркуйте самі. Хіба справедливо застосовувати однакову міру матеріальної відповідальності (в повному обсязі завданих збитків) до юрисконсульта, який на підприємстві хіба що комп'ютером користується, та водія, який за родом своєї професії здійснює діяльність, що є потенційно небезпечною в плані пошкодження майна? Така вже робота у водіїв, що вони частіше завдають майнової шкоди підприємству, пошкоджуючи авто. Робимо висновок: повна матеріальна відповідальність може застосовуватися тільки у випадках, передбачених законодавством.

Наступною ілюзією є така: "з будь-яким працівником можна укласти договір про повну відповідальність, і такий працівник стає матеріально відповідальною особою". На справді ж згідно норм трудового законодавства України дана ситуація не є такою однозначною.

Існує вичерпний перелік посад і робіт, які заміщаються або виконуються працівниками, з якими підприємством можуть укладатися договори про повну матеріальну відповідальність (далі – Перелік). На сьогодні діє Перелік, затверджений ще постановою Держкомпраці СРСР та ВЦРПС від 28.12.1977 року № 447/24.

Договір про повну матеріальну відповідальність, укладений з працівником, з яким такі договори укладатися не можуть, не породжує жодних правових наслідків. Такі договори не повинні прийматися судами. Працівник, з яким договір укладено всупереч закону, не набуває статусу матеріально відповідальної особи, а несе відповідальність за шкоду, завдану підприємству, на загальних підставах, тобто в межах його середнього місячного заробітку. Найчастіше договори про повну матеріальну відповідальність неправомірно укладаються з водіями, сторожами, охоронцями, головними бухгалтерами, головними інженерами, керівниками філій та інших відокремлених підрозділів, начальниками структурних підрозділів тощо.

Доцільним буде запропонувати студентам і таке хибне уявлення: "посаду будь-якого працівника можна "підвести" під визначення, наведені у Переліку, і таким чином правомірно укласти з працівником договір про повну відповідальність. Для цього достатньо передбачити в посадовій інструкції працівника, що

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

він виконує роботи, які безпосередньо пов'язані зі зберіганням, обробкою, продажем (відпуском), перевезенням або застосуванням у процесі виробництва переданих йому цінностей". Але вірна відповідь така: у кожного працівника своє коло функціональних обов'язків, тому не слід намагатися покласти на всіх працівників повну відповідальність. До того ж у більшості випадків таке штучне розширення обов'язків не має жодного сенсу, і відповідне формулювання в посадовій інструкції буде нічим іншим, як мертвою фразою, що не відображає реального стану речей.

Як відомо, необхідними підставами покладення на працівника матеріальної відповідальності за завдану підприємству шкоду є, зокрема, порушення працівником своїх трудових обов'язків та його вина. Невиконання незаконно покладених на працівника трудових обов'язків не може бути підставою для притягнення його до матеріальної відповідальності.

Вважаємо, що при розв'язанні питання про посадові обов'язки того чи іншого працівника за основу слід брати відповідний довідник кваліфікаційних характеристик професій працівників. Так, наказом від 29 грудня 2004 року №336 Мінпраці затвердило Випуск 1 "Професії працівників, що є загальними для всіх видів економічної діяльності" Довідника кваліфікаційних характеристик професій працівників". У самому довіднику зазначено, що він є нормативним документом, обов'язковим з питань управління персоналом на підприємствах, в установах і організаціях усіх форм власності та видів економічної діяльності. Трудові обов'язки, що покладаються на працівника, повинні відповідати його спеціальності та кваліфікації. Практиці відомі випадки, коли працівники успішно заперечували у суді проти притягнення їх до матеріальної відповідальності на тій підставі, що вони не мали (і не могли мати) відповідних знань та навиків, необхідних для належного забезпечення збереження того чи іншого майна підприємства.

Ілюзія четверта – "для того щоб уберегти майно підприємства від знищення, пошкодження, розкрадання, втрати та забезпечити повну матеріальну відповідальність працівників на випадок настання цих обставин, достатньо підписати наказ про закріплення майна за відповідними працівниками".

Це невірно. По-перше, не кожен працівник є матеріально відповідальним. Як було вже сказано, статус матеріально відповідального виникає тільки у працівника, з яким правомірно укладено договір про повну матеріальну відповідальність. Тому закріплення адміністративної будівлі

підприємства, наприклад, за головним інженером, зовсім не означає, що він понесе матеріальну відповідальність (тим більше повну) за її пошкодження чи знищення.

По-друге, такого роду договори передбачають повну матеріальну відповідальність працівника за незабезпечення цілісності майна та інших цінностей, переданих йому для зберігання або для інших цілей (ст. 134 Кодексу законів про працю України (КЗпП), а не майна, що було "закріплено" за ним. Тому за відсутності накладної чи акту приймання-передачі товарно-матеріальних цінностей матеріально відповідальній особі реалізувати механізм повної відповідальності на підставі договору буде нелегко.

Закріплювати товарно-матеріальні цінності за працівниками дійсно необхідно. Проте не розраховуйте на безпосередній зв'язок між таким закріпленням та повною або навіть обмеженою матеріальною відповідальністю працівників. Закріплення майна може бути непоганою профілактикою його пошкодження чи втрати. Але якщо працівник не забезпечить збереження такого майна, це в більшості випадків буде хіба що підставою притягати його до дисциплінарної відповідальності.

Останнє хибне уявлення, яке ми запропонуємо студентам наступне – "якщо збитки не відшкодує працівник, до мене (головного бухгалтера, керівника) будуть запитання з боку компетентних органів, і саме мене змусять покрити збитки, адже хтось обов'язково повинен їх відшкодувати".

Так, не виключено, що запитання будуть, особливо якщо йдеться про державне чи комунальне підприємство. Але, як показує практика, реальних підстав притягати керівника чи головного бухгалтера підприємства до юридичної відповідальності за втрату ТМЦ в більшості випадків немає.

Правоохоронцям необхідно буде доводити порушення керівником чи головбухом їхніх прямих посадових обов'язків, вину у формі умислу чи необережності, причинний зв'язок.

Дійсно, за певних обставин такий поворот подій можливий, але сам по собі факт завдання підприємству майнової шкоди та неможливість її відшкодування за рахунок працівників ще не означає, що тягар відповідальності автоматично переходить до керівника або, тим більше, до головного бухгалтера (керівник все ж має більше відношення до збереження майна підприємства: він повинен створити відповідні організаційні та технічні умови для збереження ТМЦ).

Помилковим також є твердження, що хтось обов'язково повинен відшкодувати завдані

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

підприємству збитки. В ідеалі воно так і повинно бути, але реалії зовсім інші. В результаті за викрадене майно повинен відповідати той, хто його викрав, за пошкоджене – той, хто його пошкодив чи з чисті вини його було пошкоджено. Але далеко не завжди вдається встановити істинних винуватців, а прагнення в усіх, без винятку, випадках знайти “крайнього” (як то начальника структурно підрозділу, який (підрозділ) має найбільше відношення до використання певного майна) та чого б це не коштувало притягти його до відповідальності, є не чим іншим, як порушенням прав працівників та нехтуванням вимогами законів. Врешті-решт підприємство – одна з категорій суб’єктів права власності чи інших речових прав, а мати у власності майно означає ризик його втрати.

Наступною формою навчання, яка також сприяє розвитку правової культури майбутніх фахівців економічного спрямування є аналіз правових ситуацій. Мета вправ – виробити у студентів навички застосування набутих теоретичних знань для розв’язання практичних завдань [8, 45].

Доцільно запропонувати студентам такі завдання: 1. Громадянин працював викладачем у Торгово-економічному Інституті, на запрошення керівництва заводу “Новатор” він вирішив перейти на завод керівником наукової групи. Перехід на завод було здійснено за погодженням з адміністрацією Інституту, проводився у порядку переведення. Але коли працівник звільнився з Інституту та прийшов до відділу кадрів заводу йому було відмовлено в прийнятті на роботу.

Як пояснив директор заводу за час оформлення перевodu було знайдено кваліфікованого працівника.

Чи порушила адміністрація “Електрон” трудове законодавство? Куди може звернутися О.І. за захистом прав? Напишіть від імені О.І. позовну заяву до суду.

2. Хімік-аналітик відмовляється проти інструктажу за правилами роботи із новими реактивами, що надійшли з лабораторії. Вона без поважних причин на інструктажі не була, за що адміністрація оголосила їй догану наступного дня після цього при змішуванні реактивів у Сажині в руках вибухнула колба і вона отримала великі опіки.

Назвіть і проаналізуйте склад правопорушень за цим випадком. Чи несе власник відповідальність за цей нещасний випадок? А Сажина про яку відповідальність йдеться?

3. До юрисконсульта фабрики звернувся начальник цеху з проханням пояснити чи

правомірний наказ директора фабрики, відповідно до якого начальники мають бути на роботі за півгодини до початку зміни і йти з роботи через півгодини після закінчення зміни. Свій наказ директор мотивував тим, що відповідно до посадової інструкції інженерно-технічних працівників до початку зміни повинен перевірити обладнання, підготувати інструменти і наряд на виконання робіт, а це можна зробити тільки до початку зміни. Крім того наказ поширювався на працівників з ненормованим робочим днем. Яким має бути відповідь юрисконсульта?

4. Працівниця за домовленістю з головою ЖПК “Жовтневий” прибирала сходи між поверхами житлового будинку. Оплата проводилася в кінці кожного місяця по витратних ордерах. Відпрацювавши 2 роки, працівниця попросила надати їй відпустку і компенсацію за невикористану відпустку. Голова правління відмовив працівниці в наданні відпустки і виплаті компенсації за невикористану відпустку, посилюючись на те, що не було рішення правління ЖПК про прийняття її на роботу.

Чи виникло між ЖПК і даною працівницею трудове правовідношення? Вирішіть спір по суті.

5. Головний економіст заводу подав директору доповідну записку, в якій з метою стимулювання праці запропонував наступне. Інженерно-технічним працівникам виплачувати не весь посадовий оклад, а тільки його частину в розмірі мінімальної заробітної плати, частину, що залишилася, виплачувати у кінці кварталу разом з премією, за умови, якщо ці працівники будуть сумлінно виконувати свої обов’язки, а завод виконає планові показники. Директор направив доповідну записку юрисконсульту для висновку. Дайте свій висновок. Який порядок встановлення посадових окладів і виплати заробітної плати?

6. Бригада робітників-котельників була запрошена для монтажу металевих резервуарів. Трудові книжки робітників бригади заведені не були, зарахування на роботу не було оформлено, оплата провадилася за кожний змонтований резервуар. Через 5 місяців робота була закінчена. І котельники попросили виплатити їм компенсацію за невикористану відпустку і вихідну допомогу. Чи мають бути задоволені вимоги робітників?

7. При укладенні колективного договору профком наполягав, щоб він містив зобов’язання власника щодо удосконалення форм оплати праці працівників і несення матеріальної відповідальності власника лише членам профспілки. Адміністрація не погодилась із думкою профкому.

А як розв’язані ці питання у законі?

РОЗВИТОК ПРАВОВОЇ КУЛЬТУРИ СТУДЕНТІВ ВИЩИХ ЕКОНОМІЧНИХ НАВЧАЛЬНИХ ЗАКЛАДІВ ШЛЯХОМ ВИКОРИСТАННЯ РІЗНИХ ФОРМ НАВЧАННЯ

8. Працівник пропрацював у магазині 10 місяців, а інший працівник – 2 роки. Вони обидва просили адміністрацію надати їм відпустку в літній час. При складанні графіка відпусток їм обом було відмовлено у зв'язку з нетривалим періодом роботи в магазині. Коли у працівника виникає право на відпустку? Хто має право на відпустку в літній час?

Крім зазначених форм навчання, з метою підвищення рівня правової культури студентів, ми пропонуємо використовувати ще й дискусію в стилі телевізійного ток-шоу.

Це технологія структурованої дискусії, у якій беруть участь студенти усієї групи. Дозволяє контролювати хід дискусії, оцінювати участь кожного студента. Її метою є отримання студентами навичок публічного виступу та дискутування висловлення й захисту власної позиції, формування громадянської та особистісної активності.

Викладач (який є ведучим такого ток-шоу) оголошує тему дискусії та пропонує студентам коротку розповідь або перегляд відео фрагмента з досліджуваної проблеми. Потім запрошує висловитися на запропоновану тему “експертів” і надає слово глядачам, які можуть виступити зі своєю думкою або поставити запитання “експертам”. Крім того, доцільним буде ознайомити студентів з правилами проведення ток-шоу: говорити конкретно, надавати слово для виступу може лише ведучий; ведучий може зупиняти виступаючого, який перевищив свій ліміт часу; виступ експертів (по 1 – 2 хвилини); студенти ставлять запитання експертам чи роблять повідомлення (не більше 1 хвилини). Закінчується ток-шоу підбиттям підсумків дискусії за змістом і за формою її проведення [10, 12].

Висновки. Як показує практика при використанні зазначених педагогічних технологій рівень правових знань студентів значно підвищується, вони не тільки засвоюють теоретичну інформацію правового спрямування, як, наприклад, норми Кодексу Законів про Працю України, а й вчаться використовувати набуті знання для розв'язання реальних практичних ситуацій. Крім того, автор переконаний, що

студенти не тільки стають більш обізнаними з юридичних питань, але ще розвивається правова культура особи, що проявляється у правосвідомості, розумінні принципів права, повазі до нього, впевненості у відносній справедливості законів, юридичних прав і обов'язків та інших правових явищ.

1. Гончаренко С.У. Педагогічні дослідження: *Методологічні поради молодим науковцям.* – К.: ТОВ “Планер”, 2010. – 308 с.

2. Гуж А.М. *Методика викладання правознавства в школі. Навчально-методичний посібник.* – К.: КНТ, 2006. – 180 с.

3. Дарманська І.М. *Основи права в школі: Методичні рекомендації та орієнтована робоча програма (магістерська підготовка за спеціальністю “Управління навчальним закладом”).* – Хмельницький: Редакційно-видавничий відділ Хмельницької гуманітарно-педагогічної академії, 2007. – 23 с.

4. Дарманська І.М. *Правова підготовка майбутніх вчителів початкової школи в умовах ступеневої освіти / дисертація на здобуття наукового ступеня кандидата педагогічних наук,* – К., 2004.

5. Зязюн І.А. *Педагогічна майстерність: підручник.* – 3-тє вид., допов. і переробл. – К.: СПБ Богданова А.М., 2008. – 376 с.

6. Зязюн І.А. *Педагогічна майстерність: Хрестоматія: Навч. посіб.* – К.; СПБ Богданова А.М., 2008. – 462 с.

7. Іова В.Ю. *Формування правової культури особистості на засадах духовності: навчально-методичний посібник.* – Кам'янець-Подільський: Абетка, – 2001. – 168 с

8. Мойсенюк Н.С. *Педагогіка: Навч. посіб., видання 5-тє, доповнене і перероблене.* – К., 2007. – 656 с.

9. *Педагогічно-правова профілактика правопорушень серед учнівської молоді: Науково-методичний збірник статей / за заг. ред. В.П. Пастухова.* – К.: ІЗМН, 1997. – 248 с.

10. Пометун О.І. *Практичне право: навчальний посіб.: 8 кл. – 2-ге вид., доповн. і переробл.* – К.: Видавництво А.С.К., 2004. – 208 с.

Стаття надійшла до редакції 23.02.2011

