



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ
ГУМАНИТАРНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

**Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в
профессиональной образовательной организации**

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
72,26 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«20» июне 2024 г.
И.о. зав. кафедрой Э, У и П
Д.Н. Корнеев

Выполнил:
Студент группы ЗФ-509-112-5-1Б
Воронцов Александр Александрович

Научный руководитель:
к.ю.н., доцент кафедры Э,У и П
Якупов Валерий Рамильевич

Челябинск
2024

Содержание

Введение	3
Глава 1. Теоретические основы применения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в условиях СПО	6
1.1. Понятие тренинга как метода обучения, классификация тренингов	6
1.2. Методические основы применения тренинга как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .	16
1.3. Проблемы использования тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации	22
Выводы по главе 1	28
Глава 2. Практическая работа по разработке тренингов по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности», реализуемой в ГБПОУ БТПТиС	30
2.1. Анализ опыта применения тренингов при изучении дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в ГБПОУ БТПТиС	30
2.2. Разработка тренингов по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» для целей ГБПОУ БТПТиС	41
Выводы по главе 2	49
Заключение	50
Список использованных источников	53
Приложения	59

Введение

Актуальность темы исследования. В современном мире образование и обучение играют важную роль в формировании квалифицированных специалистов. В связи с постоянными изменениями в образовании инновации являются одной из важнейших задач не только образовательных учреждений, но и в системе образования в целом.

Инновации связаны, с одной стороны, с применением новых идей для решения современных задач, с другой стороны, – с внедрением новых технологий, повышающих качество образования.

Необходимость введения в профессионально-педагогическую деятельность интерактивных методов обучения обусловлено требованиями Федерального закона «Об образовании в Российской Федерации» № 273-ФЗ.

Интерактивные технологии обучения, предполагают имитацию будущей профессиональной деятельности студентов в учебных условиях и направлены на формирование практических умений. Тренинг является одной из самых востребованных форм интенсивного обучения, предполагающей практическое овладение приемами использования конкретного инструмента. Тренинг (англ. training – обучение, тренировка, подготовка) – это форма активного обучения, основой которой является выполнение комплекса упражнений, направленных на развитие навыков и социальных установок. Конечно, в ходе тренинга участники приобретают новые знания, но это не теоретические знания в «чистом» виде, они обязательно связаны с практикой их использования. И первыми такими образовательными формами, наверное, можно считать разнообразные посвящения древних людей, целью которых был качественный скачок сознания, переход его на новый уровень.

В ходе тренинга в учебной аудитории удастся воспроизвести профессиональные ситуации и профессиональные функции, реализуемые студентами в практической деятельности, за счет чего, при многократной отработке профессиональных умений, они переходят в статус навыка.

Использование тренинга позволяет добиться положительных результатов, выбирать эффективные способы и формы принятия решений, а также приобрести коммуникативные навыки в команде.

Степень разработанности темы в учебно-методической и научной литературе. В отечественной педагогической теории и практике тренинг, как интерактивное средство обучения, рассматривается в последние годы. Однако в мировом научном пространстве этому вопросу уделяется значительное внимание. Тренинговые технологии является предметом научного интереса Р. Бакли, И. Вачкова, А. Евтихова, Дж. Кейпла, Г. Марасанова, Н. Сенёвской, А. Сидоренко, Л. Смеречак, А. Филиппова, Н. Хазратовой и других исследователей. Однако вопросы внедрения инновационных тренинговых технологий в процесс профессиональной подготовки квалифицированных рабочих раскрыто недостаточно.

Выбор данной темы обусловлен не только актуальностью проблемы, но и значимостью эффективных методов обучения для формирования компетентных специалистов в области права. Исследование в данной области может дать полезные практические рекомендации для профессиональных образовательных организаций.

Объект исследования: тренинги как метод обучения.

Предмет исследования: тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретический анализ и разработка рекомендаций по проведению тренингов по правовым дисциплинам в условиях профессиональной образовательной организации.

Задачи исследования:

- определить понятие тренинга как метода обучения, дать классификацию тренингов;
- раскрыть методические основы применения тренинга как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной

организации;

- охарактеризовать проблемы использования тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации;

- проанализировать опыт применения тренингов при изучении дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в ГБПОУ БТПТиС;

- разработать тренинги по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» для целей ГБПОУ БТПТиС;

Для достижения поставленных целей и задач будут использованы следующие **методы исследования**: аналитический, сравнительный, описательный, наблюдение, а также методы опроса и интервьюирования сотрудников и студентов профессиональной образовательной организации.

Практическая значимость исследования. Результаты исследования могут быть использованы преподавателями ГБПОУ «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М. Г. Ганиева» при проведении тренингов по правовым дисциплинам.

База исследования: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса имени М. Г. Ганиева» (сокращенное наименование – ГБПОУ БТПТиС). Адрес: Челябинская область, Саткинский район, г. Бакал, ул. Леонова, д. 12.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В УСЛОВИЯХ СПО

1.1. Понятие тренинга как метода обучения, классификация тренингов

История тренинга насчитывает не одно столетие, но одним из самых известных имен, которые вписываются в него, является имя немецко–американского психолога Курта Левина. Он смог доказать важность своих открытий в изучении поведения людей в группе, что помогло ему осуществить свою давнюю мечту – построить исследовательский центр, изучающий психологию групп. Он утверждал, что «наиболее эффективные изменения в личности и поведении человека происходят не в индивидуальном, а в групповом контексте» [2, с. 234]. Именно поэтому он активно использовал метод тренинга в своей работе.

Как особая форма обучения, тренинги возникли на Западе относительно недавно – в 40–х годах XX века. Считается, что впервые тренинговые занятия, направленные на повышение компетентности в общении, были проведены учениками К. Левина в Бетеле (США) и получили название Т–групп. Успешная работа учеников К. Левина в мастерской межгрупповых отношений привела к основанию в 1950 г. в Америке Национальной лаборатории тренинга для изучения различных форм и методов групповой работы [3, с.106]. В Т–группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплоченность.

Понятие тренинг происходит от английского слова «training», которое переводится как тренировка, подготавливающий материал, натаскивание, воспитание и даже дрессировка.

Однако Ю. Н. Емельянов, доктор психологических наук, утверждает, что тренинг – это один из методов «развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности [6, с. 104] ».

Ю. В. Макаров считает, что данный вид обучения является комплексом активных групповых методов, которые способны воздействовать и преобразовывать личность [23, с. 17].

А. С. Прутченков – профессор, относит тренинг к методам активного социального обучения личности [2, с. 31]. Обобщая вышесказанное, мы можем говорить о том, что тренинг – это метод активного обучения, в ходе которого происходит тренировка определенных навыков, умений и особенностей поведения.

Обратимся к «Большому толковому психологическому словарю», составленному Ребером Артуром: «Тренинг– любая учебная программа или набор процедур, разработанных для того, чтобы в результате их осуществления был получен конечный продукт в виде организма, способного на некоторую определенную реакцию (реакции) или участие в некоторой сложной, требующей умений деятельности» [7]. Это очень широкое определение, охватывающее любое обучение, в том числе и не только человека. Главная мысль которого заключается в том, что тренинг – это тренировка, наработка навыков и умений.

Таким образом, становится ясно, что понятие «тренинг» очень многогранно, и каждое из приведенных выше определений описывает слово «тренинг» со своей стороны. Под тренингом мы будем понимать особый метод обучения, основанный на социально–психологическом общении группы людей, с целью получения новых знаний, навыков, опыта.

Проблема использования тренингов в обучении правовым дисциплинам привлекает внимание многих учёных и педагогов–практиков. Среди них можно выделить следующих авторов:

- А. А. Вербицкий, который рассматривает тренинги как один из активных методов обучения и подчёркивает их роль в формировании профессиональных компетенций;

- Л. Н. Вавилова, которая исследует применение тренингов для развития коммуникативных навыков студентов;

- Е. Г. Гужва, которая анализирует использование тренингов при изучении правовых дисциплин и предлагает методические рекомендации по их организации.

Ключевыми отличительными чертами тренинга являются:

Активность участников: тренинг предусматривает активное участие всех участников в процессе обучения, что повышает их заинтересованность и эффективность усвоения материала. Это достигается за счет использования интерактивных методов обучения: ролевых игр, симуляций, групповых упражнений, дискуссий, и т.д.

Практическая направленность: тренинг ориентирован на формирование практических навыков, необходимых для решения конкретных задач, с которыми участники могут столкнуться в своей профессиональной деятельности. Это означает, что теоретические знания применяются на практике, что позволяет участникам лучше понять и запомнить информацию.

Имитация реальных ситуаций: тренинги моделируют реальные профессиональные ситуации, что позволяет участникам отработать необходимые навыки в безопасной среде и приобрести уверенность в своих способностях.

Обратная связь: тренер предоставляет участникам регулярную обратную связь по их действиям и результатам выполнения задач, что позволяет им корректировать свои действия, улучшать навыки и развивать самостоятельность.

Групповая динамика: тренинги проходят в группах, что позволяет участникам учиться друг у друга, обмениваться опытом, развивать навыки командной работы и эффективного взаимодействия.

Преимущества тренингов в сравнении с традиционными методами обучения:

- Повышение мотивации: интерактивность и практическая направленность тренингов делают обучение более интересным, занимательным и мотивирующим, повышая заинтересованность участников и способствуя лучшему усвоению материала.

- Улучшение качества обучения: тренинги обеспечивают более глубокое понимание и усвоение теоретических знаний за счет их практического применения.

- Развитие практических навыков: тренинги способствуют развитию необходимых практических навыков, которые трудно получить в традиционной образовательной среде.

- Улучшение коммуникативных навыков: тренинг способствует развитию коммуникативных навыков, улучшению взаимодействия в команде, что важно для успешной профессиональной деятельности в любой сфере.

- Развитие креативности: использование различных методов обучения, включая ролевые игры и симуляции, позволяет развивать креативность и нестандартное мышление у участников.

- Повышение уверенности в себе: успешное выполнение задач на тренинге повышает уверенность в собственных силах и способностях участников, что положительно влияет на их профессиональную деятельность [23].

На сегодняшний день в области обучения специалистов среднего образования отсутствует универсальная система, которая бы всесторонне классифицировала тренинги. Существующие подходы к классификации тренингов, обычно опираются на три критерия: цели тренинга, его

ориентацию, на участников и специфику содержания программы обучения.

В сфере подготовки специалистов в профессиональной образовательной организации применяются разнообразные виды тренингов, которые могут быть классифицированы по целям, задачам и специфике обучения.

Единой классификации тренингов не существует. Но, анализируя учебную и методическую литературу, можно предложить основания для классификации, раскрывающих большинство наиболее популярных тренингов представлена в таблице 1:

Таблица № 1 «Классификация тренингов»

Основания классификации	Виды тренингов
Число участников тренинга	Тренинг для микрогруппы (5–7 человек) Тренинг для малой группы (7–15 человек) Тренинг для средней группы (15–30 человек) Тренинг для большой группы (свыше 30 чело– век)
Принцип формирования состава участников	Тренинг открытого формата (открытый тренинг, доступный для всех желающих представителей целевой аудитории) Тренинг корпоративного формата (закрытый тренинг, под запрос организации и только для ее сотрудников)
Профессиональный, статусный или возрастной уровень участников тренинга	Тренинг для начинающих Тренинг для специалистов Тренинг для руководителей организации Тренинг для сотрудников среднего звена организации Тренинг для сотрудников низшего звена организации Тренинг для школьников Тренинг для студентов Тренинг для взрослых Тренинг для родителей Тренинг тренеров и т. д.
Авторство тренинга	Авторский тренинг Тренинг, воспроизводимый в соответствии с авторским «Лоскутный» тренинг (мозаично созданный тренером самостоятельно по материалам книг, интернет–источников)
Качественный уровень тренинга	Ознакомительный тренинг Обычный тренинг Продвинутый тренинг
Место проведения, способ организации тренинга	Тренинг на территории организатора Тренинг на территории заказчика Выездные тренинги за городом Выездные тренинги за рубежом
Соответствие методам психотерапии	Тренинг, в основе которого лежит интрапсихическая терапия Тренинг, в основе которого лежит поведенческая терапия

Продолжительность тренинга, интенсивность работы	Тренинговое занятие продолжительностью от 30 минут до 1,5–3 часов Тренинговое занятие продолжительностью от 3,5 до 7,5 часа Тренинг в течение 1 дня (8 часов – полноценный тренинг) Тренинг в течение 2–3 дней «Тренинговый марафон» (практически непрерывная работа в течение 24 часов и более) «Тренинг-интенсив» (несколько дней подряд) Модульный тренинг (несколько тематических «тренингов-интенсивов»)
Парадигма тренинговой работы, которой придерживается тренер	Тренинг как своеобразная форма дрессуры Тренинг как тренировка Тренинг как форма активного обучения Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических трудностей
Цели тренинга	Тренинги конкретных умений и/или навыков Тренинги общения Тренинги личностного роста Бизнес-тренинги Профессиональные тренинги Педагогический тренинг, психологические тренинги, тематические тренинги и т. д.
Критерии результативности тренинга	Тренинги с преимущественно объективными критериями (профессионально диагностируемый уровень развития тренируемых умений и/или навыков) Тренинги с преимущественно субъективными критериями (самоотчеты участников о том, что дал тренинг лично им)
Система отношений личности в тренинге	Тренинги в системе «Я – Я» Тренинги в системе «Я – Другие люди» Тренинги в системе «Я – Социальная группа» Тренинги в системе «Я – Профессия»
Композиция тренингов группы	Тренинги для однородной группы (по возрасту, полу, культурным особенностям и т. д.) Тренинги для неоднородных групп
Степень доминирования тренера	Тренинги, центрированные на руководителе (тренинговые группы с управляемой групповой динамикой) Тренинги, центрированные на участниках (тренинговые группы со спонтанной групповой динамикой)
Преимущественный способ стимулирования участников тренинга	Тренинги, в которых используются рациональные способы стимулирования участников Тренинги, в которых используются иррациональные способы стимулирования участников Тренинги, в которых используются аффективные способы стимулирования участников
Соответствие основным психотерапевтическим и психокоррекционным направлениям, техники и	Т-группы Группы встреч Гештальт-группы Группы телесной психотерапии Танцевальная терапия Арт-терапия

приемы используются в тренинге	которых	Темоцентрированное взаимодействие Группы тренинга умений Групп-аналитический подход
-----------------------------------	---------	---

Разнообразие тренингов велико, однако для них характерны некоторые общие специфические черты тренинговых технологий, всегда им присущие и практически идентично описываемые у целого ряда авторов И. В. Вачков, И. Б. Гриншпун, С. Д. Дерябо:

- активность участников тренинга (создание условий для проявления активной внутриличностной позиции в групповой работе);
- партнерское общение, что предполагает толерантное признание ценности личности каждого из участников тренинга [29, с.17].

Многие авторы новых методик предлагают свои типы и виды тренингов и количество их растёт с каждым годом. Проанализировав различные тренинги, можно выделить несколько основных групп – тренинги навыковые (учебные), социально-психологические, психотерапевтические тренинги, бизнес-тренинги.

Основные виды тренингов в сфере обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации являются:

Правовой тренинг: направлен на формирование и углубление теоретических знаний в конкретной области права (гражданское право, уголовное право, административное право, и т.д.), а также на отработку навыков применения правовых норм в практике. Этот тип тренинга особенно актуален для студентов, которые изучают правовые дисциплины и готовятся к профессиональной деятельности в юриспруденции.

Юридический тренинг: ориентирован на развитие практических навыков, необходимых для профессиональной деятельности юриста, включая ведение судебных процессов, консультирование клиентов, составление договоров, правовое сопровождение бизнеса, и т.д. Этот вид тренинга может включать в себя симуляцию судебного процесса, ролевые игры по проведению консультаций, решение практических задач по составлению документов.

Деловой тренинг: направлен на формирование навыков эффективной коммуникации, ведения переговоров, публичных выступлений, работы в команде, и т.д. Эти навыки необходимы студентам для успешного взаимодействия с клиентами, партнерами, коллегами и для эффективного представления своих позиций.

Тренинг по правовому сопровождению бизнеса: обучает участников основам правового сопровождения бизнеса, помогает развить навыки проведения юридических экспертиз, составления договоров, защиты интересов клиентов в суде и т.д. Этот тип тренинга может быть особенно полезен для будущих корпоративных юристов и юристов, работающих в бизнес-структурах.

Тренинг по медиации: обучает участников методам примирения сторон в конфликтах, способствует развитию навыков переговоров и поиска компромиссных решений. Этот вид тренинга актуален для юристов, работающих в сфере урегулирования споров, а также для всех, кто хочет научиться эффективно решать конфликты.

Тренинг по психологии правонарушений: обучает участников основам психологии правонарушений, развивает способность анализировать мотивы преступлений и поведение правонарушителей. Этот вид тренинга может быть полезен для юристов, работающих в сфере криминологии, уголовного процесса, а также для специалистов, работающих с правонарушителями.

Особенно важными аспектами выступают следующие:

Выбор конкретного вида тренинга зависит от целей и задач обучения, а также от специфики правовой дисциплины и профессиональной деятельности будущих специалистов.

Тренинги могут проводиться как в традиционном формате (в группе), так и в онлайн-формате, что расширяет возможности для обучения и является довольно актуальной формой подготовки специалистов в настоящее время [2, с.39].

Тренинги по повышению эффективности работы команды включают

тренинги по сплоченности малых групп, повышению эффективности коммуникации, а также в части навыков проведения эффективных собраний и навыков публичного выступления. Тренинги по повышению личной эффективности включают тренинги по приобретению навыков в части управления временем, управления стрессом, управления мотивацией, управления конфликтами, лидерства.

К психотерапевтическим тренингам следует также отнести психодраматические тренинги, гештальт-группы, группы телесно-ориентированной терапии и танце-двигательной терапии[7].

Социально-психологический тренинг направлен на изменения в сознании и формирование навыков: смену социальных установок, развитие умений и опыта в области межличностного общения. Сюда же можно отнести и тренинг чувствительности (сенситивности), который базируется на теориях лидерства, мотивации, коммуникации и групповой динамики. К чувствительности следует отнести и способность умозрительно понимать собеседника; способность осознавать видимые, слышимые и осязаемые аспекты другого человека; способность влиять на другого человека и изменять его поведение желаемым образом [7].

К обозначенным типам тренинга тяготеют и тренинги коммуникационного плана. Например, к техникам активного слушания, как указывает А. П. Панфилова: «Относятся: умение разговаривать и умение услышать и понять. В свою очередь, умение разговаривать предполагает владение техниками формулирования вопросов, прежде всего открытых, закрытых, альтернативных, и техникой малого разговора. Коммуникативный тренинг включает в себя и поведенческий тренинг, т.е. обучение навыкам, лежащим в основе делового поведения, например технике продаж, общению по телефону, деловой коммуникации – переговорам, деловым встречам, межличностному взаимодействию, проведению презентации [3]».

По ориентации на субъектов обучения можно выделить тренинг профессиональный, статусный или возрастной уровень (для начинающих, для

специалистов, для руководителей, тренинги для школьников, студентов или взрослых), а также тренинг для тренеров, тренинг для наставников (коучей) и тренинг делегирования полномочий.

При формировании состава участников можно назвать открытый или общедоступный тренинг, а также корпоративный – закрытый тренинг.

По содержанию тренинг можно классифицировать, выделив качественный уровень тренинга (обычный, продвинутый), место проведения продолжительность (несколько часов, один день, два–три дня, «тренинговый марафон») или проверку качества обучения (наличие выходного теста, оценка качества усвоения материала, наличие посттренингового сопровождения) [27].

Кроме того, в основе классификации может лежать то, кем организован процесс тренинга: известным тренером или автором–разработчиком тренинга, или учеником автора, или успешным специалистом, тренером обучившимся самостоятельно по книгам, журналам, сайтам.

Тренинги – важный инструмент развития персонала и повышения эффективности работы специалиста. Их многообразие обусловлено различными требованиями работодателя: от улучшения производительности сотрудников до развития их навыков.

Важно отметить, что изучение и создание всесторонней классификации тренингов представляет важное значение для специалистов в области обучения и развития персонала. Такая система позволит более эффективно подходить к выбору и разработке обучающих программ, гарантируя их соответствие индивидуальным потребностям и стратегическим целям развития как сотрудников, так и организаций в целом. Непрерывное совершенствование и модернизация тренингов к новым требованиям и изменениям в сфере образования являются важными факторами для достижения успеха в обучении.

1.2. Методические основы применения тренинга как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Современное образование сталкивается с постоянными вызовами, требующими эффективных методов обучения и развития студентов. Одной из ключевых составляющих успешного преподавания правовых дисциплин является использование технологий тренинга, способствующих формированию не только профессиональных знаний, но и практических навыков.

Активные и интерактивные образовательные технологии неслучайно стали надежными спутниками современного образовательного процесса, поскольку именно благодаря их использованию задействуются всевозможные способы освоения и закрепления нового материала [6]. Правосознание является частью общего процесса социализации личности, поэтому степень его сформированности определяется не только уровнем знаний и системности представлений о праве и правовой реальности, но также аксиологическими детерминантами, отражающими отношение к правовым феноменам.

Тренинг отличается от других активных и интерактивных методов обучения в профессиональном образовании, что участникам предлагается сначала изучить теоретические аспекты по заданной теме, проанализировать схемы и обсудить возможные способы решения проблемы, а затем применить полученные знания на практических упражнениях. Важно отметить, что пропорция между теоретической и практической частью занятия составляет примерно 90% / 10% [2].

Преимуществом тренингов считается использование различных методов обучения, таких как визуальные материалы (иллюстрации, схемы, рисунки), аудиальные элементы (дискуссии, обсуждения, опросы, чтение текстов вслух) и кинестетические методы (упражнения, практические примеры, собственный

опыт), для более эффективного усвоения знаний, умений и навыков [25, стр.14].

Тренинг, как один из методов интерактивного обучения, наиболее эффективно способствует развитию и формированию профессиональных компетенций и социально–психологических качеств личности студента, а также повышает предсказуемость результатов занятий.

Во время подобных занятий важно, чтобы сформулированные задачи были четкими и соответствовали аспектам будущей профессиональной деятельности [4]. Так формируется осознанная мотивация, которая является основой для устойчивого профессионального развития. Согласно современным авторам, тренинги способствуют установлению более тесного сотрудничества между студентами и преподавателями, а поставленные цели в учебном процессе становятся более понятными для всех участников.

Отметим, что сочетание традиционного семинарского занятия, давно укоренившегося в образовательной практике, в сочетании с инновационными технологиями становится все более важным для формирования современного специалиста. В наше время, полном неожиданных и быстрых изменений в социальной среде, необходима готовность к оперативному и адекватному реагированию. Для будущих специалистов среднего звена значимо, чтобы их правовое сознание, формируемое в образовательном учреждении, должно быть стабильным в своих ценностных основах, но одновременно открытым к новым идеям и активному поиску путей улучшения правовой системы через эффективное законотворчество и правоприменение.

Тренинги могут быть интегрированы в образовательный процесс как самостоятельная форма обучения, так и как дополнение к традиционным методам обучения, таким как лекции и семинары.

Применение тренингов как самостоятельной формы обучения может осуществляться в следующих видах:

– специализированные курсы: проведение отдельных курсов по конкретным практическим навыкам, например: «Тренинг по правовому

сопровождению бизнеса», «Тренинг по медиации», «Тренинг по ораторскому искусству».

– модульные программы: интеграция тренинговых модулей в рамках учебных планов по конкретным дисциплинам. Например, в рамках курса «Гражданское право» может быть включен модуль «Тренинг по составлению договоров».

– факультативные занятия: проведение факультативных занятий по выбору студентов, посвященных практическим навыкам в конкретных областях права.

Применение тренингов как дополнения к традиционным методам обучения:

– практикумы: включение тренинговых упражнений в рамках практикумов по конкретным дисциплинам, что позволяет студентам закрепить теоретические знания на практике.

– семинары: проведение тренинговых упражнений в рамках семинарских занятий, что делает их более интерактивными и практико–ориентированными.

– проектная деятельность: включение тренинговых элементов в проектную деятельность студентов, что способствует развитию навыков командной работы, решения практических задач, презентации результатов.

Выбор методов обучения в тренингах зависит от целей и задач обучения, специфики правовой дисциплины, уровня подготовки участников, формата проведения тренинга.

Основные методы обучения в тренингах:

– Лекции: теоретическое изложение материала, подробное объяснение правовых норм, определение понятий, обзор судебной практики. Лекции могут быть использованы в начале тренинга для введения в тему, ознакомления с основными понятиями и теоретическими аспектами.

– Практикумы: реализация теоретических знаний на практике, решение практических задач, анализ казусов, обсуждение проблемных ситуаций. Практикумы позволяют студентам закрепить теоретические знания и развить практические навыки.

– Симуляции: моделирование реальных ситуаций, например, судебного процесса, ведения переговоров, составления юридических документов. Симуляции позволяют студентам отработать практические навыки в безопасной среде.

– Ролевые игры: распределение ролей между участниками тренинга, имитация реальных ситуаций взаимодействия между людьми, например, клиент – юрист, прокурор – защитник. Ролевые игры позволяют студентам опробовать себя в разных ролях, развить коммуникативные навыки, отработать стратегии поведения в конфликтах.

– Групповые упражнения: выполнение задач в группах, обсуждение проблем, выработка коллективных решений, развитие навыков командной работы. Групповые упражнения позволяют студентам учиться друг у друга, обмениваться опытом, развивать навыки взаимодействия в команде.

– Методы активного обучения: «Мозговой штурм», «Метод дельфи», «Метод фишбоун», «Кейс–стади», «Дискуссии» и т.д [28]. Эти методы способствуют активному участию студентов в процессе обучения, развивают критическое мышление, способность анализировать информацию, высказывать собственное мнение.

Примеры использования методов обучения:

– Симуляция судебного процесса: использование ролевых игр для отработки навыков представления доказательств, участия в судебных дебатах, задавания вопросов свидетелям.

– Групповое решение практических задач: использование методов «Мозговой штурм», «Метод дельфи» для выработки коллективных решений по реальным юридическим ситуациям.

- Кейс-стади: анализ реальных юридических дел, обсуждение проблемных ситуаций, выработка решений, применение правовых норм к конкретным ситуациям.

Современные подходы предполагают выполнение следующих условий:

- сочетание разных методов: важно сочетать разные методы обучения в рамках одного тренинга, чтобы обеспечить более полноценное и эффективное обучение.

- выбор методов с учетом специфики тренинга: выбор методов обучения должен быть основан на целях и задачах тренинга, уровне подготовки участников, формате проведения тренинга.

- использование современных методов: важно использовать современные методы обучения, например, онлайн–платформы, симуляционные программы, видео–конференции.

Преимущества интеграции тренингов в образовательный процесс:

- повышение качества обучения: тренинги способствуют более глубокому пониманию и усвоению теоретических знаний за счет их практического применения.

- развитие практических навыков: студенты получают возможность отработать необходимые практические навыки, что делает их более конкурентоспособными на рынке труда.

- увеличение мотивации: тренинги делают обучение более интересным, занимательным и мотивирующим, повышая заинтересованность студентов и способствуя лучшему усвоению материала.

- формирование профессиональных компетенций: тренинги способствуют развитию необходимых профессиональных компетенций, что делает студентов готовыми к успешной профессиональной деятельности.

К организации тренингов предъявляются следующие обязательные требования:

– планирование и организация: важно тщательно планировать и организовывать тренинги, учитывая цели и задачи обучения, специфику дисциплины, уровень подготовки студентов;

– подбор квалифицированного персонала: тренинги должны проводиться квалифицированными тренерами, имеющими опыт практической работы в сфере юриспруденции и опыт ведения тренингов;

– использование современных методов обучения: важно использовать интерактивные методы обучения, чтобы повысить заинтересованность студентов и сделать обучение более эффективным.

Оценка эффективности: необходимо оценивать эффективность тренингов, чтобы внести необходимые коррективы в их проведение и улучшить качество обучения. Необходимо также учитывать следующие необходимые требования:

Выбор темы с учетом потребностей: выбор темы тренинга должен быть основан на анализе потребностей студентов, их профессиональных целей и задач.

Индивидуальный подход: тренинги могут быть адаптированы к специфике конкретного вуза, факультета, специальности, что позволит обеспечить более полноценное и эффективное обучение.

Разработка и проведение тренинговых программ – важный шаг на пути к повышению качества подготовки специалистов на дисциплинах правового цикла, что позволит им быть более конкурентоспособными на рынке труда и успешно реализовывать себя в профессии.

Из изложенного можно сделать два важных вывода. Во-первых, в современных условиях, когда к владению знаниями, навыками и умениями современного выпускника предъявляются высокие стандарты, становится все более необходимым использование комплекса активных и интерактивных образовательных технологий. Уровень сформированности профессиональных компетенций при подготовке будущих специалистов имеет значение для

реализации правовых программ и идеалов Российского государства в ближайшем будущем. Дисциплины, преподаваемые в процессе профессиональной подготовки, должны включать не только когнитивный компонент, но также праксеологический и аксиологический, создавая основу для целостного и системного правового сознания и понимания.

Во-вторых, использование комбинированных форм практических занятий, включая семинары–тренинги, способствует предотвращению монотонности в процессе обучения. Этот подход объединяет теоретические и практические компоненты, обеспечивает живое взаимодействие между преподавателем и учащимися, напрямую обращается к правовым фактам и делает цели и задачи занятия более ясными для всех участников образовательного процесса.

1.3. Проблемы использования тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации

Оценка эффективности тренингов в профессиональном образовании является важным аспектом внедрения данных методов работы в учебный процесс профессиональной образовательной организации. Несмотря на то, что тренинги часто позиционируются как эффективный инструмент развития персонала и повышения качества образования, их результативность часто оказывается недостаточно осмысленной и неизмеримой [13].

Прежде всего, одной из наиболее распространенных проблем является недостаточная оценка начальных параметров, на базе которых можно будет оценивать изменения после проведения тренингов. Познавательный анализ должен производиться как перед началом проведения тренингов, так и по их завершении. Однако, многие образовательные организации сосредотачиваются только на конечных результатах, не уделяя достаточного внимания контролю и оценке первоначального состояния.

Другим существенным аспектом оценки эффективности тренингов является использование соответствующих критериев и методов измерения [24]. Использование анкетирования, самооценки студентов, коллегиальной оценки, а также контрольных исследований после завершения обучения может обеспечить более объективные данные о результатах тренингов. Однако, важно учитывать, что различные типы тренингов могут потребовать различных методов оценки, и необходимо выбирать адаптированные подходы для каждого конкретного случая.

Оценка эффективности тренингов – это важный этап, который позволяет определить, насколько успешно были достигнуты цели тренинга, какие навыки и компетенции были развиты у участников, а также идентифицировать сильные и слабые стороны тренинговой программы.

Существуют различные методы оценки эффективности тренингов в контексте обучения правовым дисциплинам:

1. Оценка знаний и навыков:

– предварительное и последующее тестирование: проведение тестирования перед тренингом и после его завершения позволяет оценить динамику изменения уровня знаний и навыков участников;

– практические задания: выполнение практических задач (например, составление юридических документов, ведение ролевой игры, разбор казусов) позволяет оценить практическое применение знаний и навыков, полученных в рамках тренинга;

– наблюдение за участниками: наблюдение за участниками тренинга во время выполнения заданий, участия в дискуссиях, ролевых играх позволяет оценить их уверенность в себе, коммуникативные навыки, способность применить полученные знания на практике.

2. Оценка удовлетворенности участников:

– анкетирование: проведение анкетирования среди участников тренинга позволяет оценить их удовлетворенность тренингом, методами

обучения, компетенциями преподавателя, полезностью полученных знаний и навыков;

- групповое обсуждение: проведение группового обсуждения позволяет участникам высказать свое мнение о тренинге, выявить сильные и слабые стороны программы, сформулировать предложения по ее улучшению;

- интервью: проведение индивидуальных интервью с участниками тренинга позволяет получить более глубокую и детальную информацию об их впечатлениях от тренинга.

3. Оценка влияния тренинга на профессиональную деятельность:

- анализ результатов работы: анализ результатов работы участников тренинга в профессиональной деятельности (например, успешность ведения судебных процессов, эффективность правового сопровождения бизнеса) позволяет оценить практическую применимость полученных знаний и навыков.

- обратная связь от работодателей: получение обратной связи от работодателей участников тренинга позволяет оценить их профессиональный рост, изменения в их работе после прохождения тренинга.

- изучение кейсов: изучение кейсов успешного применения знаний и навыков, полученных на тренинге, позволяет продемонстрировать практическую ценность обучения.

Важными условиями являются следующие:

- Комплексный подход: важно использовать комбинацию разных методов оценки, чтобы получить более полную и объективную картину эффективности тренинга.

- Регулярность: важно регулярно оценивать эффективность тренингов, чтобы внести необходимые коррективы в их проведение, улучшить качество обучения и максимально удовлетворить потребности участников [3].

Также стоит обратить внимание на связь результатов тренингов с ожидаемыми целями обучения на дисциплинах профессионального цикла.

Результативность тренингов следует оценивать не только по наличию изменений в знаниях и навыках студентов, но и их применении на практике. Оценка эффективности тренингов должна основываться на конкретных показателях, описывающих не только процесс обучения, но и его влияние на будущую успеваемость и профессиональную деятельность студентов.

В целом, оценка эффективности тренингов в профессиональном образовании является сложным процессом, требующим систематического подхода и использования разнообразных методов измерения. Недостаточная оценка начальных параметров, несоответствие выбранных методов измерения специфике тренингов и недостаточная связь результатов с целями обучения могут стать препятствиями на пути реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации.

Препятствия и вызовы при внедрении тренингов в учебный процесс профессиональной образовательной организации могут быть разнообразными и затрагивать различные аспекты образовательной деятельности [23]. Одним из основных препятствий является отсутствие понимания студентами целей и значимости тренингов на дисциплинах профессионального цикла. Это может привести к недостаточной мотивации и заинтересованности в участии в таких мероприятиях, что в свою очередь снижает эффективность обучения.

Другим важным аспектом препятствий является необходимость квалифицированных тренеров и преподавателей, способных провести тренинги на высоком уровне. Недостаток специалистов, обладающих соответствующими навыками и опытом, может существенно затруднить успешную реализацию тренингов в образовательном процессе.

Преподаватель, ведущий тренинг в сфере образования, должен обладать не только глубокими теоретическими знаниями в области права, но и рядом специфических компетенций, позволяющих сделать процесс обучения максимально эффективным и интересным для студентов.

Ключевые компетенции преподавателя тренинга:

Профессиональные знания:

- глубокое знание правовых норм, законодательства, судебной практики;
- понимание специфики правовых дисциплин, с которыми работает;
- опыт практической работы в сфере юриспруденции, позволяющий давать актуальные и практичные советы.

Педагогические компетенции:

- умение понятно и доступно излагать информацию, используя различные методы обучения;
- способность создать комфортную и стимулирующую к обучению атмосферу;
- навыки работы с группой, управление групповой динамикой, разрешение конфликтов;
- способность мотивировать участников, удерживать их внимание.

Коммуникативные навыки:

- умение вести диалог, задавать вопросы, слушать и понимать участников;
- навыки публичных выступлений, убеждения, аргументации;
- способность понятно и выразительно излагать свои мысли, активно использовать невербальную коммуникацию.

Психологические компетенции:

- понимание психологии личности, межличностных отношений, групповой динамики;
- умение создавать доверительную обстановку в группе;
- навыки эмоционального интеллекта, способность эмпатии.

Дидактические компетенции:

- умение планировать и проводить тренинг, используя различные методы обучения;
- владение технологией проведения тренинговых упражнений, ролевых игр, симуляций;

- навыки оценки эффективности тренинга.

Для преподавателя тренинга особенно важны следующие аспекты: преподаватель тренинга должен быть не только экспертом в правовой сфере, но и уметь передать свои знания и навыки участникам тренинга.

Постоянное саморазвитие – неотъемлемая часть работы преподавателя тренинга [29, с.117]. Важно постоянно изучать новые методы обучения, следить за изменениями в правовой системе, развивать свои коммуникативные и психологические компетенции.

Еще одним серьезным вызовом является нехватка времени на осуществление тренингов в рамках уже насыщенной программы обучения. Студенты, преподаватели и администрация организации могут столкнуться с проблемой распределения времени и ресурсов на проведение тренингов, что может привести к конфликтам расписания и неэффективному использованию учебного времени.

Кроме того, отсутствие подходящей инфраструктуры и технической поддержки для проведения тренингов также является серьезным препятствием. Недоступность современных технологий, аудиторий с необходимым оборудованием или программного обеспечения может значительно ограничить возможности реализации тренингов в учебном процессе.

Для преодоления данных препятствий необходимо разработать и внедрить стратегии поддержки и содействия в проведении тренингов в профессиональной образовательной организации. Обучение тренеров, повышение их квалификации, а также обеспечение необходимыми ресурсами и технической базой будут способствовать эффективной реализации тренингов в учебной программе. Важно также уделить внимание информационной поддержке студентов и преподавателей, чтобы повысить понимание и интерес к участию в тренингах на дисциплинах профессионального цикла.

Еще одной из проблем, с которой сталкиваются педагогические кадры,

является нехватка времени на подготовку и проведение тренингов из-за большой учебной нагрузки. Недостаточная подготовка и ограниченные возможности для профессионального роста могут негативно отразиться на качестве обучения. Педагогические работники должны постоянно повышать свою квалификацию, следить за актуальными тенденциями и методиками обучения, чтобы быть готовыми к успешной реализации тренингов.

Также сложностью является необходимость постоянно адаптировать тренинги под нужды и особенности каждой группы слушателей. Разнообразие стилей обучения, уровень подготовки и личностные особенности учащихся требуют от педагогических кадров гибкости, терпимости и индивидуального подхода к каждому студенту. Не всегда удается найти оптимальное сочетание методов обучения, что может осложнить процесс успешной реализации тренингов.

Таким образом, роль педагогических кадров в успешной реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации играет ключевую роль в обеспечении качественного образования и подготовки кадров высокого уровня. Необходимо уделять особое внимание выбору, подготовке и совершенствованию педагогических работников, содействовать развитию их профессионализма и обеспечить условия для эффективного и успешного проведения тренингов на дисциплинах профессионального цикла.

Выводы по главе 1

Рассмотрев различные теоретические аспекты использования тренингов на дисциплинах правового цикла, мы пришли к выводу о необходимости проведения анализа эффективности их применения в учебном процессе. В настоящее время возрастает потребность в практической подготовке студентов, поэтому вопросы интеграции практических навыков становятся все

более актуальными.

Основываясь на полученных данных, можно утверждать, что актуальность исследования подтверждается, современная система образования встречается с трудностями, при формировании профессиональных компетенций на дисциплинах профессионального цикла с использованием тренингов. В этой связи важно изучить опыт других профессиональных учреждений и разработать рекомендации по улучшению применения тренингов в обучении правовым дисциплинам.

Именно на основе такого анализа может быть разработан ряд рекомендаций, направленных на оптимизацию учебного процесса и повышение эффективности использования тренингов. Одним из возможных путей решения проблемы недостаточной интеграции практических занятий в учебный процесс может стать более глубокое исследование опыта успешных практикующих специалистов.

Глава 2. Практическая работа по разработке тренингов по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности», реализуемой в ГБПОУ БПТиС

2.1. Анализ опыта применения тренингов при изучении дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности» в ГБПОУ БПТиС

Сбор информации о практике использования тренингов в профессиональной образовательной организации – это первый и важный шаг в исследовании.

Цель сбора информации – получить объективное представление о том, как тренинги применяются в учебном процессе, какие методы используются, какие проблемы возникают и какие результаты достигаются.

Методы сбора информации:

1) Анкетирование:

– Студенты: анкетирование студентов позволяет получить информацию о их опыте участия в тренингах, оценке эффективности, предпочтениях в методах обучения, проблемах и недостатках тренингов.

– Преподаватели: анкетирование преподавателей позволяет узнать о их опыте проведения тренингов, методах обучения, которые они используют, о проблемах и недостатках, с которыми они сталкиваются, о ресурсах и поддержке, которые им необходимы.

– Руководство: анкетирование руководства позволяет оценить их мнение о роли тренингов в образовательном процессе, о финансовой поддержке и ресурсах, которые предоставляются для организации тренингов.

2) Интервью:

– Студенты: интервью с студентами позволяет получить более глубокую и детальную информацию об их опыте участия в тренингах, о том, что им понравилось, что не понравилось, что могло бы быть улучшено.

– Преподаватели: интервью с преподавателями позволяет узнать о их подходе к проведению тренингов, о методах обучения, которые они используют, о проблемах и недостатках, с которыми они сталкиваются, о их предложениях по улучшению тренингового процесса.

– Руководство: интервью с руководством позволяет оценить их мнение о роли тренингов в образовательном процессе, о финансовой поддержке и ресурсах, которые предоставляются для организации тренингов, о планах по развитию тренинговой деятельности.

3) Анализ документов:

– Учебные планы: анализ учебного плана, РПД и КОС по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» позволяет определить, как тренинги включены в образовательный процесс, какие тренинги предлагаются студентам, какие цели и задачи они преследуют.

– Протоколы занятий: анализ протоколов занятий позволяет оценить, какие методы обучения используются в тренингах, как они организованы, какие материалы используются, как проходит взаимодействие преподавателя с студентами.

– Отчеты о проведении тренингов: анализ отчетов о проведении тренингов позволяет оценить их эффективность, выявить сильные и слабые стороны программ, сформулировать предложения по их улучшению.

– Материалы тренингов: анализ материалов тренингов (например, презентации, учебные пособия, задания) позволяет оценить их качество, соответствие целям и задачам тренинга, а также уровень подготовки преподавателей.

Исследование проводилось на базе Государственного бюджетного профессионального образовательного учреждения «Бакальский техникум

профессиональных технологий и сервиса имени М.Г.Ганиева», который осуществляет подготовку специалистов с учетом анализа потребностей региона в специалистах среднего звена, квалифицированных рабочих и служащих. Исследование проводилось в течение 2023-2024 учебного года.

Организационно-правовая форма: государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение.

Управление техникумом осуществляется на основании законодательства Российской Федерации, Челябинской области и Устава техникума. Высшим должностным лицом техникума является директор. Органами самоуправления техникума являются:

- Общее собрание работников и обучающихся Учреждения,
- Совет учреждения,
- Профсоюзный комитет,
- Педагогический совет,
- Студенческий совет обучающихся Учреждения,
- Попечительский совет,
- Совет родителей.

Реализуемые уровни образования:

- среднее профессиональное образование по программам подготовки специалистов среднего звена;
- среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, служащих.

Все учебные планы предусматривают изучения общего гуманитарного и социально– экономического, математического и общего естественнонаучного, профессионального циклов.

Обязательными компонентами являются учебная и производственная практика по соответствующим профессиональным модулям, а также преддипломная практика, промежуточная аттестация и государственная итоговая аттестация.

Учебные планы согласовываются с представителями работодателей, что также повышает эффективность подготовки специалистов. Организация образовательного процесса в техникуме регламентируется календарным учебным графиком и утвержденными учебными планами по специальностям и профессиям.

Календарным учебным графиком предусмотрены две экзаменационные сессии в год, в период которых проводится промежуточная аттестация студентов по дисциплинам, междисциплинарным курсам и профессиональным модулям программы.

В техникуме функционирует современная структура методической службы, соответствующая типу образовательного учреждения, реализуются все основные направления методической работы педагогического персонала и разнообразные формы ее организации, обеспечивающие повышение профессиональной компетенции всего образовательного процесса.

По каждой специальности разработан учебный план, который ежегодно обновляется с учетом запросов работодателей, особенностей развития региона, науки, культуры, экономики, техники, технологий и социальной сферы в рамках, установленных федеральным государственным образовательным стандартом.

Программа дисциплины общепрофессионального цикла «Правовые основы профессиональной деятельности» разработана на основе ФГОС. Программа учебной дисциплины является частью рабочей основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС по специальности 43.02.10 «Туризм». Дисциплина входит в общепрофессиональный цикл. Содержание программы направлено на достижение следующих целей:

- формирование правосознания и правовой культуры, социально-правовой активности, внутренней убежденности в необходимости соблюдения норм права, на осознание себя полноправным членом общества, имеющим гарантированные законом права и свободы;

- воспитание гражданской ответственности и чувства собственного достоинства; дисциплинированности, уважения к правам и свободам другого человека, демократическим правовым институтам, правопорядку;

- освоение знаний об основных принципах, нормах и институтах права, возможностях правовой системы России, необходимых для эффективного использования и защиты прав и исполнения обязанностей, правомерной реализации гражданской позиции;

- овладение умениями, необходимыми для применения освоенных знаний и способов деятельности с целью реализации и защиты прав и законных интересов личности; содействия поддержанию правопорядка в обществе; решения практических задач в социально-правовой сфере, а также учебных задач в образовательном процессе;

- формирование способности и готовности к самостоятельному принятию правовых решений, сознательному и ответственному действию в сфере отношений, урегулированных правом.

- сформированность навыков самостоятельного поиска правовой информации, умений использовать результаты в конкретных жизненных ситуациях.

Результатом освоения образовательной программы являются сформированные у студентов компетенции. Компетенции – цель образовательной программы, ориентированная на запросы современного рынка труда и на удовлетворение потребностей личности

В результате освоения учебного предмета обучающийся должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, исходя из цели и способов ее достижения, определенных руководителем.

ОК 3. Анализировать рабочую ситуацию, осуществлять текущий и итоговый контроль, оценку и коррекцию собственной деятельности, нести

ответственность за результаты своей работы.

ОК 4. Осуществлять поиск информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач.

ОК 5. Использовать информационно–коммуникационные технологии в профессиональной деятельности.

ОК 6. Работать в команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами.

Анализ рабочей программы по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» на предмет предусмотренных для студентов тренингов, и можем отметить следующее:

– тематический план обучения – выделен список тем и их тезисное описание, распределены академические часы на каждую тему, распределение вида занятий в рамках каждой темы;

– формы контроля знаний и подготовки учащихся - правильное отражение вида контроля, аттестации, разработан пакет ФОС и КОС. Формулировка заданий соответствует календарно- тематическому планированию;

– содержание дисциплины - освещение тем, моментов и подбор соответствующих им заданий с учетом профиля, уровня образования, целевой аудитории; отсутствие характеристики учебного процесса в целом: формы, методы, средства и технологии обучения;

– направленность курса на развитие личностных и метапредметных результатов (описание конкретных результатов) присутствует в полном объеме;

– сформирован пакет КОС для аттестации студентов, разработан список вопросов для проверки на семинарских занятиях (опросы), список вопросов для промежуточной аттестации (самостоятельная работа, неформальный зачет, опрос, тестирование и пр.), список экзаменационных вопросов (для проведения зачетов и экзаменов). Отсутствие четкой шкалы оценки качества

подготовки студентов, несовпадение с требованиями ФГОС и пр.

– информационная база - в рабочей программе и составных документах (конспекты лекций, дидактические материалы и пр.) используется неактуальная ресурсная база: старые учебники, недостоверные сведения, низко эффективные приемы и пр. Важно актуализировать материалы РПД с акцентом на потенциальные результаты обучения, использование старых учебников по минимуму, акцент – на современной учебной и научной литературе.

– материально-технические условия реализации РПД - несоответствие описанных подходов, инструментов и оборудования, условий реалиям, возможностям учебного заведения. Важно откорректировать РПД и использовать только работающие и посильные методы, инструментарий и технологии.

Выводы. По результатам проведенного анализа рабочих программ мы можем говорить об уровне сформированности педагогических компетенций у преподавателей. Рабочая программа не отражает необходимые межпредметные связи. Для достижения поставленных целей преподавания дисциплины реализуются следующие средства, способы и организационные мероприятия активизации деятельности:

Изучение теоретического материала дисциплины на лекциях с использованием компьютерных технологий; самостоятельное изучение теоретического материала дисциплины с использованием Internet-ресурсов, информационных баз, методических разработок, специальной , учебной и научной литературы, дискуссия как способ закрепления теоретического материала и формирования четко осознаваемой собственной точки зрения. Закрепление теоретического материала при проведении лабораторных работ с использованием учебного, научного оборудования и приборов, выполнения проблемно-ориентированных, поисковых и творческих заданий;

Проблемное обучение как способ развития самостоятельности в

решении возникающих в процессе обучения и профессиональной деятельности задач.

Командная работа, в форме тренингов, как метод организации и управления совместной деятельности в группе и коллективе отсутствует. В связи с чем тема выбранного нами исследования является актуальной.

В исследовании участвовала группа студентов из 10 студентов, обучающихся на 3 курсе, которые в течение семестра активно участвовали в тренингах по правовой дисциплине. Тренинги были разработаны нами в соответствии с темами учебного плана и включали в себя:

- ролевые игры: «Переговоры о заключении договора», «Защита прав потребителя».
- тренинг «Что я знаю о праве», «Психология правонарушений», «Уроки безопасности или где соломинку постелить...».
- групповые упражнения: «Составление юридических документов», «Анализ правовых ситуаций»
- дискуссии: «Актуальные вопросы гражданского законодательства»
- практические задания: «Решение кейсов»

Свое исследование мы начали с проведения анкетирования «Оценка готовности преподавателя дисциплины общепрофессионального цикла «Правовые основы профессиональной деятельности» к использованию на уроках профессионального цикла тренингов»

Цель которого, определить, как часто применяются тренинги как формы проведения учебного занятия на дисциплине общепрофессионального цикла «Правовые основы профессиональной деятельности».

Опрос педагога «Используете ли вы тренинги для обучения студентов?» В опросе принимал участие преподаватель колледжа. Опрос преподавателя включал следующие вопросы:

1. Проводите ли вы тренинги во время проведения специальных дисциплин?
2. Знакомы ли вы с такой формой работы, как тренинги?

3. Если нет, то собираетесь ли вы познакомиться с данной формой?
4. Интересно ли вам применить данную форму работы со студентами?
5. Какие трудности возникали во время проведения данного вида упражнения?

В ходе опроса мы можем сделать вывод о том, что преподаватель заинтересован в применении тренинговых технологий в учебной деятельности, и хотел бы глубже изучить вопросы применения тренинга на уроках. Но преподаватель отмечает некоторые сложности: пассивность участников, отрицательное мнение нескольких (одного) студентов, волнение перед группой.

Опрос для студентов «Проводят ли тренинги на учебных занятиях «Основы права».

Цель опроса студентов выявить наиболее актуальную и приоритетную форму организации учебного занятия, выявить недостатки тренингов, а также значительно повысить результативность последующих тренингов.

Исследования подтверждает, что студенты отмечают, применение тренинга на дисциплинах отсутствуют. Также они отмечают, что проведение занятий с использованием тренинга поможет им лучше понять суть своей будущей профессиональной деятельности, сформирует важные профессиональные навыки. Таким образом, участие в тренинге позволяет не только закрепить пройденный материал, но и активно развивать практические навыки и качества, необходимые для будущей профессиональной деятельности.

Также в течение года в ходе исследования в начале и в конце года проводилось анкетирование:

Перед началом семестра: студенты заполняли анкеты, оценивая свой начальный уровень практических навыков (например, умение составлять документы, вести переговоры), уровень уверенности в себе при решении правовых задач и мотивацию к изучению правовых дисциплин.

После окончания семестра: студенты снова заполняли анкеты, отвечая на те же самые вопросы, чтобы оценить динамику изменений.

2. Тестирование: в начале и конце семестра: проводилось тестирование по правовой дисциплине «Основы права». Тесты включали в себя два блока:

Блок 1: «Знания правовых норм» (тест на знания правовых норм и теоретических положений дисциплины)

Блок 2: «Практическое применение знаний» (тесты на практическое применение знаний, решение кейсов, составление документов)

3. Интервью с преподавателями:

В конце семестра: преподаватель, работающий с группой студентов, дал интервью о своем мнении о влиянии тренингов на успеваемость студентов (оценки на экзаменах и зачетах), их активность на уроках, их практические навыки, и их мотивацию к обучению.

4. Анализ результатов практических заданий:

В течение семестра: студенты выполняли практические задания по правовым дисциплинам (например, составление иска о взыскании долга, договора купли–продажи, решение кейса по основам права).

Оценка работ: оценивались преподавателями по определенным критериям (например, правильность применения правовых норм, логичность изложения, структура документа).

Полученные результаты:

1. Анализ динамики развития профессиональных компетенций:

Анкетирование: после семестра студенты группы «Туризм» в значительно большем процентном соотношении отметили повышение уровня своих практических навыков (80%), повышение уровня уверенности в себе (75%) и повышение мотивации к изучению правовых дисциплин (70%)

Тестирование: средний балл студентов по тесту на практическое применение знаний в конце семестра был на 12% выше, чем результаты в начале семестра.

Интервью с преподавателями: преподаватели отметили, что студенты группы проявляли большую активность на уроках, более уверенно отвечали на вопросы, более творчески подходили к решению практических заданий.

2. Сравнительный анализ результатов обучения:

Тестирование: результаты тестирования показывают, что тренинги положительно влияют на практические навыки студентов, помогая им более эффективно применять правовые знания на практике.

Анализ практических заданий: студенты группы «Туризм» демонстрировали более высокое качество выполнения практических заданий.

3. Оценка влияния тренингов на уровень практической подготовки:

– анализ результатов практических заданий демонстрирует, что тренинги положительно влияют на уровень практической подготовки студентов, помогая им приобрести необходимые навыки для решения реальных правовых задач.

– преподаватели отметили, что студенты группы 43.02.10 «Туризм» более уверенно чувствуют себя при решении практических заданий, на всех дисциплинах профессионального цикла. Они лучше понимают процесс применения правовых норм в реальной жизни.

– студенты группы выразили большую уверенность в том, что полученные на тренингах навыки будут полезны им в их будущей профессиональной деятельности.

Выводы:

Положительное влияние: проведенное исследование подтверждает положительное влияние тренингов дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности», что значительно влияет на формирование профессиональных компетенций будущих специалистов.

Развитие практических навыков: тренинги помогают студентам развивать практические навыки дисциплины «Правовые основы профессиональной деятельности», необходимые для решения реальных правовых задач, и увеличивают их уверенность в себе.

Повышение мотивации: тренинги делают учебный процесс более интересным и практичным, что повышает мотивацию студентов к обучению.

Важно использовать разнообразные методы сбора и анализа данных, учитывать специфику учебного заведения.

Резюмируя полученные результаты, мы с уверенностью можем сказать, что такая современная технология как тренинг необходима в образовательном пространстве профессионального учреждения. Исходя из полученных результатов, мы видим, что большая часть студентов заинтересована современными технологиями организации учебного предмета, для того чтоб реализовывать цель СПО в подготовке квалифицированных рабочих и служащих, и соответствовать профессиональным требованиям современности, преподавателю необходимо изменить организацию учебных предметов, используя современные тренинговые технологии.

2.2. Разработка тренингов по дисциплине «Правовые основы профессиональной деятельности» для целей ГБПОУ БТПТиС

Комплексный подход к созданию тренинговых программ включает в себя изучение актуальных правовых аспектов, применение практических заданий и кейс-метода обучения. Такие тренинги способствуют развитию аналитического мышления, умения принимать обоснованные решения и эффективно применять законодательство на практике.

При разработке тренингов по дисциплине «Правовые основы» профессиональной деятельности в ГБПОУ БТПТиС нами был тщательно проанализирован учебный план. В процессе анализа определены основные темы, важные понятия и примеры, которые помогут студентам усвоить материал. Структурирование информации, использование интерактивных методик обучения и включение практических заданий способствовало лучшему усвоению материала.

Конспект лекции- тренинга «Несанкционированные митинги: ответственность за организацию и участие».

Цель: знакомство обучающихся с федеральным законом Российской Федерации «О собраниях, митингах, демонстрациях, шествиях и пикетированиях» от 08.06.2012, предупреждение о возможных последствиях его нарушения, ответственность за организацию и участие»

В рамках тренинга будут рассмотрены законодательные нормы, определяющие порядок организации и участия в несанкционированных митингах, а также последствия нарушения закона. Успешное прохождение данного тренинга позволит участникам осознать свои права и обязанности, а также избежать возможных негативных последствий для себя.

Определение несанкционированных митингов.

Определение несанкционированных митингов представляет собой важный аспект при проведении тренинга по ответственности за организацию и участие в таких событиях. Несанкционированный митинг – это публичное собрание граждан, проводимое без предварительного согласования с органами власти или вопреки их запрету. Участники несанкционированных митингов могут нести ответственность за нарушение законодательства о публичных мероприятиях.

Организация несанкционированного митинга влечет за собой серьезные последствия для его участников. Граждане, принимающие активное участие в подготовке и проведении несанкционированных митингов, могут столкнуться с административными штрафами, арестом и даже уголовной ответственностью в зависимости от характера нарушений.

Тренинг по ответственности за организацию и участие в несанкционированных митингах направлен на просвещение участников о возможных последствиях подобных действий. В рамках тренинга обсуждаются законодательные нормы, регулирующие проведение публичных мероприятий, их санкции за нарушения, а также права и обязанности граждан при выражении своих позиций путем митингов.

Цель тренинга – формирование участников понимания о том, что участие в несанкционированных митингах не только может привести к

негативным последствиям для самих участников, но и нанести ущерб обществу в целом. Повышение правовой грамотности граждан в данной сфере способствует поддержанию законности и общественной безопасности, а также содействует разрешению конфликтов путем законных и демократичных методов.

Правовая ответственность за организацию несанкционированных митингов.

Правовая ответственность за организацию несанкционированных митингов включает в себя ряд юридических последствий для участников и организаторов таких мероприятий. В соответствии с законодательством многих стран, организация и участие в несанкционированных митингах является противозаконным и может повлечь за собой серьезные наказания.

В частности, лица, участвующие в организации несанкционированных митингов, могут быть подвергнуты административной или уголовной ответственности. Предусмотренные законом штрафы или тюремное заключение могут быть наложены на организаторов несанкционированных мероприятий в зависимости от тяжести нарушения.

Кроме того, участники несанкционированных митингов также могут столкнуться с правовыми последствиями. В некоторых случаях это может привести к административным штрафам или ограничениям прав гражданства. Нарушение закона о проведении публичных мероприятий может повлечь за собой серьезные негативные последствия для всех участников.

Таким образом, правовая ответственность за организацию несанкционированных митингов является серьезной и требует внимательного внимания к законодательству и правилам, регулирующим проведение массовых мероприятий. Важно помнить, что участие в несанкционированных митингах может иметь негативные последствия как для организаторов, так и для участников, и следует соблюдать законы и нормы, чтобы избежать неприятных юридических проблем.

Участие в несанкционированных митингах: последствия и наказания

Участие в несанкционированных митингах может повлечь за собой серьезные последствия и наказания. В большинстве стран организация и участие в несанкционированных мероприятиях являются противозаконными и могут привести к уголовной ответственности. Лица, принимающие участие в таких событиях, подвергают себя риску быть арестованными, оштрафованными или даже заключенными под стражу.

Полиция и правоохранительные органы могут принимать различные меры для пресечения несанкционированных митингов, включая применение силы и арест участников. Лица, организовывающие такие события, могут также столкнуться с серьезными правовыми последствиями, вплоть до уголовного преследования.

Основные наказания за участие в несанкционированных митингах могут включать в себя штрафы, административный арест, обязательные общественные работы или даже уголовное преследование в случае нарушения законов о порядке проведения публичных мероприятий. Кроме того, участие в таких событиях может повлечь за собой утрату прав и привести к негативным последствиям для личной и профессиональной репутации.

Поэтому перед тем, как участвовать в несанкционированных митингах, необходимо внимательно взвесить все риски и последствия, связанные с такими действиями. Соблюдение законов и порядка, а также участие в официально разрешенных мероприятиях являются более безопасными и ответственными способами выражения своих убеждений и позиций.

Прецеденты и судебные решения по делам о несанкционированных митингах.

Прецеденты и судебные решения по делам о несанкционированных митингах играют важную роль в определении ответственности за организацию и участие в таких мероприятиях. В России, как и в других странах, законодательство предусматривает штрафы и административные наказания за участие в несанкционированных митингах, и суды принимают соответствующие решения.

Прецеденты показывают, что участие в несанкционированных митингах может привести к различным судебным последствиям. Например, за организацию такого митинга могут назначить административный штраф или даже уголовное наказание в зависимости от обстоятельств дела. Участники могут также быть подвергнуты штрафам или административным мерам ответственности.

Важно учитывать, что каждое дело рассматривается индивидуально, и решения судов могут различаться в зависимости от факторов, таких как характер митинга, количество участников, наличие насилия и другие обстоятельства. Прецеденты помогают участникам и организаторам понимать возможные последствия и риски участия в несанкционированных митингах.

Судебные решения по делам о несанкционированных митингах также отражают уровень правопорядка в обществе и степень защиты конституционных прав граждан на мирные собрания. Они служат примером для того, чтобы соблюдать законы и проявлять ответственность при организации и участии в публичных мероприятиях. Ознакомление с подобными прецедентами и решениями судов может помочь гражданам избегать нарушений и соблюдать закон при проведении митингов и демонстраций.

2. Практическая часть (решение задач)

Педагог/куратор делит группу на подгруппы и раздает каждой подгруппе задачи. После этого они совместно обсуждаются, педагог поясняет ответы, поправляет обучающихся, отвечает на вопросы обучающихся, задает вопросы на понимание.

Ситуация 1. Обучающийся колледжа Никита принял участие в несанкционированном митинге, проходившем на центральной площади города. Какие меры наказания для него предусмотрены?

Ответ: Если подростку уже исполнилось 16 лет, то его могут привлечь к административной ответственности по ст. 20.2 КоАП. Если подросток пока не достиг возраста для несения наказания по КоАП, то его просто поставят на

учет в комиссию по делам несовершеннолетних и разработают план по индивидуальной работе. Ответственность за деяния несовершеннолетних накладывается и на родителей. За участие в несанкционированных массовых мероприятиях их детей им грозит наказание по ч. 1 ст. 5.35 КоАП за неисполнение обязательств по воспитанию. Данная статья предполагает в виде наказания штраф в 100–500 р. Решение об административном проступке будет выносить комиссия по делам несовершеннолетних, а семью поставят на учет для проведения профилактической работы.

Ситуация 2. Обучающийся колледжа Никита (17 лет) принял участие в митинге в поддержку Навального, данный митинг, повлек нарушение работы транспортной инфраструктуры, связи, помехи при движении пешеходов и доступе к жилым помещениям. Какие меры наказания для него ожидают?

Ответ: Ч. 6.1 ст. 20.2 КоАП, штраф – 10–20 тыс. р., а также поставка на учет в полицию.

Практическое упражнение «Марионетка»

Каждой «группе» дается задание: два участника играют роль кукловодов – полностью управляют всеми движениями куклы–марионетки, один участник играет роль куклы. В роли куклы должен побывать каждый. Для «тройки» расставляются два стула на расстоянии 1,5 – 3 метра. Цель кукловодов – перевести куклу с одного стула на другой. Одновременно могут работать несколько «троек».

Обсуждение: – Что чувствовали участники во время игры, когда были куклами?

- Понравилось ли им быть куклой в чужих руках?
- Хотелось ли что–либо сделать самому?
- Приятно ли быть в зависимости от чужой воли?

Практическое задание: составление «Памятки об ответственности за участие в несанкционированных публичных мероприятиях»

На практическом занятии по тренингу "Несанкционированные митинги: ответственность за организацию и участие" участники будут заниматься

составлением «Памятки об ответственности за участие в несанкционированных публичных мероприятиях». Это практическое задание поможет им лучше понять и запомнить правовые последствия участия в такого рода событиях.

В ходе задания участники тренинга будут анализировать законодательство о штрафах и наказаниях за участие в несанкционированных митингах, выявлять основные правила и условия, которые могут привести к ответственности. Затем они составят памятку, в которой кратко и ясно будут изложены последствия участия в таких мероприятиях, предусмотренные законом.

Эта памятка будет содержать информацию о возможных штрафах, административной и уголовной ответственности, санкциях, которые могут быть наложены на организаторов и участников несанкционированных митингов. Участники тренинга получают практические рекомендации о том, как избежать нарушений законодательства и как правильно вести себя в подобных ситуациях.

После завершения задания участники смогут более осознанно подходить к вопросам участия в публичных мероприятиях, понимать свои права и обязанности, а также реагировать на потенциальные риски и соблюдать закон. Полученные знания и навыки помогут им избежать нежелательных последствий и защитить себя от возможной негативной ответственности за участие в несанкционированных митингах.

Рекомендации по предотвращению участия в несанкционированных митингах.

Одной из ключевых задач для организаций и граждан является предотвращение участия в несанкционированных митингах, чтобы избежать негативных последствий и юридической ответственности. Для этого следует руководствоваться следующими рекомендациями:

1. Информирование сотрудников. Важно проводить регулярные брифинги и тренинги по правилам участия в массовых мероприятиях, подчеркивая ответственность за участие в несанкционированных акциях.

2. Соблюдение законодательства. Необходимо внимательно изучать законы о массовых мероприятиях и строго соблюдать требования организации демонстраций и митингов.

3. Мониторинг социальных сетей. Важно следить за событиями в социальных сетях и предупреждать сотрудников об опасности участия в несанкционированных акциях.

4. Сотрудничество с правоохранительными органами. В случае угрозы участия в несанкционированных митингах необходимо обращаться за помощью к правоохранительным органам и соблюдать их рекомендации.

5. Демонстрация примера руководства. Руководители организаций должны быть примером для сотрудников и воздерживаться от участия в несанкционированных акциях.

Соблюдение данных рекомендаций поможет организациям и гражданам избежать негативных последствий участия в несанкционированных митингах и соблюсти законные рамки поведения в общественных мероприятиях.

Рефлексия:

Принимая решение участия в том или ином мероприятии, нужно задуматься о последствиях. Конечно, маловероятно, что подростка отчислят за участие в несанкционированных митингах, или распитие спиртных напитков, или если его доставят в отделение полиции, но, безусловно, этот факт повлияет на его репутацию.

Зачем нужны митинги?

Какова их цель?

Кто должен организовать митинг?

Что такое несанкционированный митинг?

Чем грозит участие в несанкционированном митинге?

Зачем мы соблюдаем Закон?

Выводы по главе 2

Методы исследования: в главе описаны методы исследования, использованные в работе, в том числе анкетирование, тестирование, интервью с преподавателями и анализ результатов практических заданий. Проведен анализ результатов исследования, подтверждающий положительное влияние тренингов на формирование профессиональных компетенций будущих специалистов.

Внедрение тренингов в образовательную программу могут значительно улучшить и эффективность, и результативность образовательного процесса в профессиональной образовательной организации. Важно учитывать особенности и специфику дисциплин профессионального цикла при разработке и реализации тренингов.

Важнейшей особенностью обучения является высокий уровень самостоятельности студентов в ходе образовательного процесса. Для успешной интеграции тренингов необходимо учесть уровень подготовки студентов, их предпочтения и потребности.

Тренинг позволяет студентам среднего профессионального образования углубленно изучать правовую дисциплину и практически применять полученные знания на занятиях в СПО.

Заключение

XXI век – это век предметно-практического образования. Такое обучение характеризуется тем, что предметом анализа для студентов является практическая ситуация, а сам студент становится исследователем, задача которого – найти средства для преобразования этой ситуации, определить критерии и показатели ее оценки, конструктивные схемы и методы действий.

Субъект образования – это не только участник образовательного действия, но и его создатель, проектировщик. Он планирует задачи, образовательные цели, выбирает или создает средства для достижения образовательных результатов [2].

Метод тренинговых технологий помогает овладеть этими навыками в полной мере. Анализ научной литературы показал, что на современном этапе в процессе профессионального образования широко используются различные активные формы и методы обучения. Они включают в себя и тренинговые технологии.

Тренинг представляет собой программу различных упражнений, направленных на формирование определенных знаний и навыков, на повышение эффективности учебной, трудовой и другой деятельности участников тренинга.

В методологии профессионального образования тренинг – это деятельность, направленная на приобретение знаний, навыков, коррекцию и формирование способностей и установок учащихся. В процессе наиболее актуальными являются практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию конкретных практических навыков будущим специалистам.

Главный интегральный критерий качественного тренинга – его востребованность на рынке тренинговых услуг и направленность на эффективное усвоение материала.

Исследование демонстрирует положительное влияние тренингов на формирование профессиональных компетенций студентов. Студенты, участвующие в тренингах, демонстрируют высокий уровень практических навыков, уверенность в себе при решении правовых задач, а также повышенную мотивацию к изучению правовых дисциплин. Тренинги эффективно способствуют развитию практических навыков, необходимых для решения реальных правовых задач. Они учатся работать в команде, отстаивать свою точку зрения, вести дискуссии и переговоры. Это позволяет им более эффективно готовиться к будущей профессиональной деятельности, развивать коммуникативные навыки.

Тренинги делают учебный процесс более интересным и практичным, что повышает мотивацию студентов к изучению правовых дисциплин. Тренинг подразумевает не только активную, умственную работу студентов, но и работу с эмоциями и чувствами. Тренинги, в качестве одного из интерактивных методов обучения и развития, получили широкое применение в учебных заведениях. Они разнообразны как по своему содержанию (начиная от образовательных тренингов и заканчивая психокоррекционными и психотерапевтическими), так и по формам (тренинги, семинары-тренинги, тренинги-марафоны и другие), а также методикам и техникам их проведения.

Лекция - тренинг «Несанкционированные митинги: ответственность за организацию и участие» призвана подготовить студентов к решению практических задач совместно с преподавателем. Проведение тренинга играет важную роль в углубленном изучении действующего законодательства и расширении знаний, полученных на лекциях. Тренинги способствуют развитию научного мышления и речи, а также выработке профессиональных навыков применения знаний.

Для эффективного проведения тренинга по правовой дисциплине нами были созданы ситуации, где студенты постоянно сталкивались с разнообразными заданиями. Методика проведения тренинга может быть разнообразной в зависимости от креативности преподавателя, но важно, чтобы

все они приводили к общей образовательной цели, понятной как для преподавателю, так и студенту. Важно, чтобы различными методами достигалась общая дидактическая цель, которая должна быть ясна не только преподавателю, но и студентам.

Студенты в процессе проведения тренингов профессиональной направленности активно взаимодействуют друг с другом, обсуждают различные точки зрения и демонстрируют свои способности. Исследование показало, что большинство студентов успешно справились с предложенными заданиями, которые они нашли интересными и стимулирующими.

Таким образом, цель исследования достигнута, а именно, осуществлено теоретическое обоснование использования в образовательном пространстве тренингов по правовым дисциплинам для студентов.

Перспективы дальнейших исследований: необходимо провести долгосрочное исследование, чтобы оценить влияние тренингов на успешность карьеры выпускников.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

- 1) Ахутина, Т.В. Преодоление трудностей учения: нейропсихологический подход: учеб. пособие. / Ахутина Т.В., Пылаева Н.М. – М.: «Академия» – 2015. – 288с. – ISBN 978-5-4468-0317-0.
- 2) Андронникова О.О. Теория и практика психологического тренинга (высшее образование) // Учебное пособие. Москва, 2024 - ISBN: 978-5-16-018076-2.
- 3) Анисимов А.П. Правоведение : учебник и практикум для вузов / А. П. Анисимов, А. Я. Рыженков, А. Ю. Осетрова, О. В. Попова ; под редакцией А. Я. Рыженкова. – 6–е изд., перераб. и доп. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 344 с.- ISBN 978-5-9916-3297-3.
- 4) Анисимов, О. С., Данько Т. П. Игровой тренинг мыслительной деятельности. Учебное пособие [Текст] / О. С. Анисимов, Т. П. Данько. – М.,2015. – 75 с.- ISBN 5-230-21998-X.
- 5) Бахарева, Г. Н. Тренинг формирования рефлексивной культуры педагогов как метод профилактики профессионального выгорания специалистов / Г. Н. Бахарева, И. И. Малых. – Текст : непосредственный // Психология в России и за рубежом : материалы III Междунар. науч. конф. (г. Санкт–Петербург, июль 2016 г.). – Санкт–Петербург : Свое издательство, 2016. – С. 37–39. – URL: <https://moluch.ru/conf/psy/archive/198/10769/> (дата обращения: 02.07.2024).
- 6) Беркович О.Е. Психология организации коллективной проектной деятельности будущих юристов // Беркович О.Е., Матрешина Е.Б., Бутырская А.В. Юридическая психология. 2022. № 1. С. 31–34.
- 7) Беспалько, В. П. Педагогика и прогрессивные технологии обучения / В.П. Беспалько. М.: Изд во ИРПО, 2013. 336 с. - ISBN 5-7155-0099-0.
- 8) Белова Л. П. Социально–психологический тренинг как средство развития социальной активности личности // Социальный активизм молодёжи региона. 2014. С. 108–112.

9) Беляцкий, Н. М. Основы права: Тексты, задачи, ситуации, деловые игры. Практикум: Учебное пособие [Текст] / Н. М. Беляцкий. – Казань: Книжный дом, 2015. – 224 с. - ISBN:985-489-030-9.

10) Богданович Н.В. Тренинги офлайн или онлайн: тенденции в подготовке юридических психологов // Психология и право. 2022. Т. 12. № 2. С. 224–238.

11) Братко Т. Д. Основы правоведения. Практический курс : учебное пособие для вузов / Т. Д. Братко. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 197 с. - ISBN978-5-534-19383-1.

12) Вачков, И.В. Основные технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие [Текст] / И.В. Вачков. – М. : Владос, 2012. – 214 с.

13) Вербицкий, А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению тренингов. – М.: 2013. – 325 с.

14) Вологдин А.А. Право : учебник и практикум для вузов / А. А. Вологдин [и др.] ; под общей редакцией А. А. Вологодина. – 5–е изд., перераб. и доп. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 417 с.

15) Габрусевич, С. А. Зорин Г. А. От деловой игры – к профессиональному творчеству. Учебно–методическое пособие [Текст] / С. А. Габрусевич, Г. А. Зорин. – М.: МГУ, 2014. – 125 с. - ISBN 5-7855-0273-9.

16) Горохова С.С. Юридическая техника : учебник и практикум для вузов / С. С. Горохова. – 3–е изд., перераб. и доп. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 340 с. ISBN978-5-534-18450-1.

17) Громова, И. В. История возникновения и современные тенденции развития коммуникативного тренинга / И. В. Громова. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2014. – № 4 (63). – С. 680–683. – URL: <https://moluch.ru/archive/63/10094/> (дата обращения: 26.07.2024).

18) Гуревич, А. М. Ролевые игры и кейсы [Текст] / А. М. Гуревич. – М.: Речь, 2004. – 144 с.

19) Глузман Н.А., Горбунова Н.В. Профессионализм педагога:

успешность и карьера. Москва, 2019.

20) Глухов, В.В., Кобышев А.Н., Козлов А.В. Ситуационный анализ. Деловые игры для Основы права. [Текст] / В. В. Глухов, А. Н. Кобышев, А. В. Козлов. – СПб.: Специальная литература, 2013. – 223 с.

21) Джига Н.Д. Созидание продуктивного субъекта образования средствами мотивационного тренинга // Известия Гомельского государственного университета имени Ф. Скорины. 2019. № 5 (116). С. 22–27.

22) Джексон, П. М. 58 1/2 импровизаций на тренинге [Текст] / П. М. Джексон. – Минск: Бегин групп, 2014. – 152 с. - ISBN 5-902518-08-3.

23) Дорфман О.В. Тренинги в языковых образовательных системах // Humanitarian and Pedagogical Research. 2021. Т. 5. № 4. С. 64–68.

24) Емельянов С.А. Образование и тренинг интеллекта // В сборнике: ПРЕПОДАВАТЕЛЬ ГОДА 2019. сборник статей первого тура Международного научно–методического конкурса. 2019. С. 100–107.

25) Жаринова Е.Н. Развитие продуктивности субъектов образования средствами психологического тренинга // Вестник Самарского университета. История, педагогика, филология, 2022. Т. 28. № 4. С. 65–70

26) Карабанова О.Р. Теоретические аспекты тренинга в современном профессиональном образовании // В сборнике: научное измерение – 2024. Сборник статей Международной научно–практической конференции. Петрозаводск, 2024. С. 41–45.

27) Кашицына Ю.Н. Тренинг в системе дополнительного профессионального педагогического образования // Профильная школа. 2019. Т. 7. № 5. С. 21–27

28) Китухина, О. А. Понятие «тренинг» и его структура / О. А. Китухина, Т. В. Сипович, М. М. Хахалева. – Текст : непосредственный // Молодой ученый. – 2021. – № 52 (394). – С. 382–383. – URL: <https://moluch.ru/archive/394/87338/> (дата обращения: 03.08.2024).

29) Кукулите Т.Г. Тренинг формирования команд как эффективный метод обучения в современном образовании // Кукулите Т.Г., Халявин А.А., Моршнева Д.Д. Ученые записки Санкт–Петербургского университета технологий управления и экономики. 2020. № 1 (69). С. 58–62

30) Малая О.Г. Тренинг в системе высшего профессионального образования // Культура и образование. 2020. № 4 (39). С. 137–143.

31) Мудрик, А.В. Социальная педагогика: Учебник для студ. учреждений высш. проф. образования / А.В. Мудрик. М.: ИЦ Академия, 2013. 240 с.

32) Матяш, Н. В. Инновационные педагогические технологии. Проектное обучение: учеб. пособие для ВПО [Текст] / Н.В. Матяш. – М.: Академия, 2012. – 156 с.

33) Пивоев, В. М. Философия и методология права : учебное пособие для вузов / В. М. Пивоев. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 272 с.

34) Селютина, Е. Н. История и методология юридической науки : учебник и практикум для вузов / Е. Н. Селютина, В. А. Холодов. – 2–е изд., перераб. и доп. – Москва : издательство Юрайт, 2024. – 221 с.

35) Сорокопуд Ю.В., Романюк Е.В. Психолого педагогические возможности коммуникативного тренинга в формировании основ профессионального общения у студентов техникума. Мир науки, культуры, образования. 2019. 195с.

36) Терентьева А. А. Роль тренинговых технологий в развитии профессиональных и общих компетенций студентов // Материалы Всероссийской научно–практической конференции «Наука и социум». 2019. № 10–2. С. 83–86.

37) Толстикова В.А. Тренинговая работа как эффективная практика правового воспитания // В сборнике: инновационные технологии и технические средства для АПК. Материалы международной научно–практической конференции молодых ученых и специалистов. 2019. С. 505–509.

38) Урусова О.И. Занятие–тренинг как форма подготовки студентов к педагогической деятельности в условиях инклюзивного образования // Известия Волгоградского государственного педагогического университета. 2023. № 1 (174). С. 67–70.

39) Федорова Е.М. Формирование профессиональной идентичности обучающихся по специальности «юриспруденция» в образовательных организациях высшего образования // Вестник МГПУ. Серия: юридические науки. 2022. № 4 (48). С. 108–118.

40) Федеральный государственный стандарт среднего профессионального образования по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения (утв. указом Министерства образования и науки РФ от 12.05.2014 г. № 508) [Электронный ресурс] / СПС КонсультантПлюс.

41) Фисенко А.А. Применение психофизиологического тренинга в сфере высшего инклюзивного образования // Фисенко А.А., Самсонова О.П. Научный потенциал. 2020. № 2 (29). С. 157–160.

42) Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Перевод с немецкого. Москва: Генезис, 2015.

43) Худойкина Т.В. Технологии практико–ориентированного обучения студентов–юристов // Право и государство: теория и практика. 2022. № 11 (215). С. 151–152.

44) Честнов И.Л. Методология и методика научного исследования : учебное пособие / И. Л. Честнов. – Санкт–Петербург : СанктПетербургский юридический институт (филиал) Университета прокуратуры Российской Федерации, 2018. – 124 с

45) Шипуля А.Б. Структура тренинг в системе высшего образования // Тенденции развития науки и образования. 2018. № 36–3. С. 53–55.

46) Юшкова Н.А. Культура речи и риторика для юристов : учебник и практикум для вузов / Н. А. Юшкова, Е. Б. Берг, Ю. Б. Феденева, С. В.

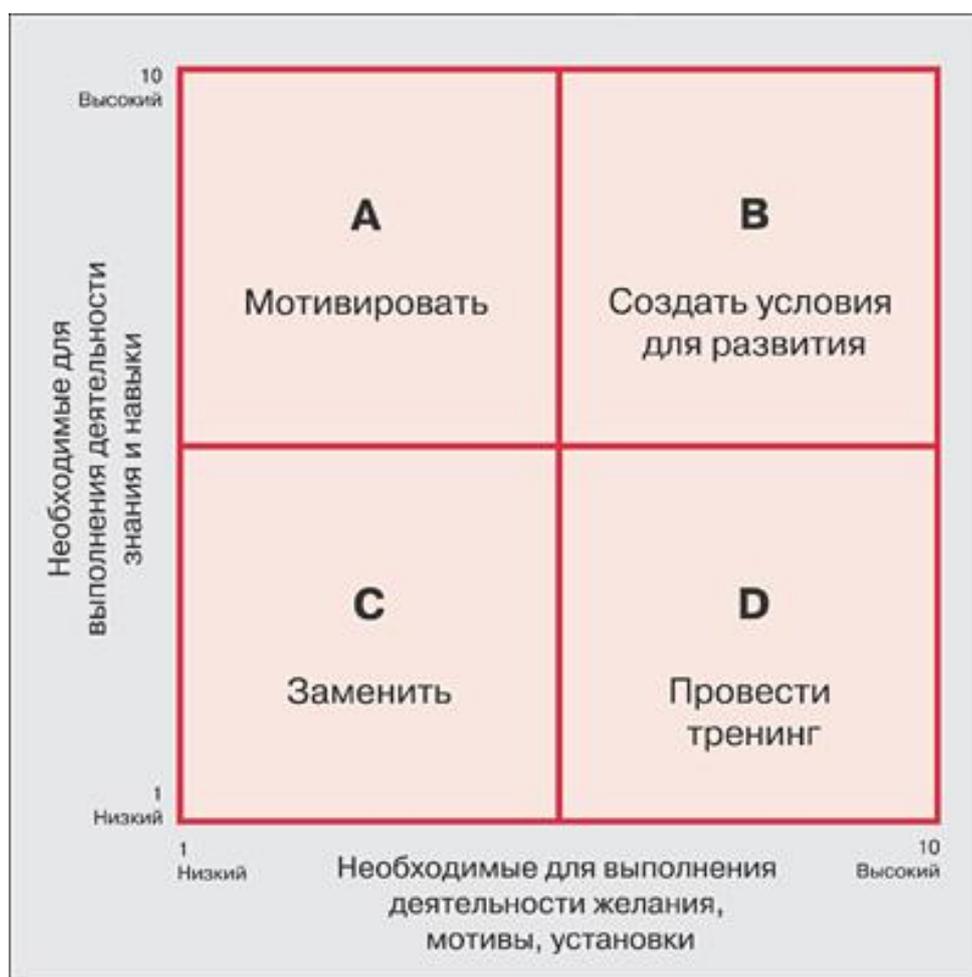
Панченко ; под общей редакцией Н. А. Юшковой. – Москва : издательство Юрайт, 2023. – 321 с.

Опрос для студентов

«Проводят ли у вас тренинги на учебных занятиях»

1. Использует ли тренинги в процессе обучения преподаватели нашего СПО?
2. Считаете ли вы целесообразным и эффективным использовать тренинги в процессе обучения, помогают ли они лучше усвоить материал?
3. Хотите ли вы чтоб преподаватели чаще включали тренинги в образовательный процесс?
4. Какие трудности вы испытываете на занятиях с применением тренинга, что вам не нравится?
5. Выполняете ли вы все правила тренинга?

«Матрица анализа результативности»



Каждый студент, в соответствии с полученными оценками, попадает в один из четырех *квадрантов* :

Квадрант А (мотивация). Студент имеет достаточный уровень знаний, умений и навыков, но низкий уровень мотивации. Повысить его результативность путем дополнительного обучения невозможно , *это мотивационная проблема* . Лучше сосредоточиться на повышении значимости участка работ, за который он отвечает; разработать дополнительные стимулы, поощрения и награды для самого студента (или включить его в имеющуюся корпоративную систему вознаграждений).

Квадрант В (ресурсы/процессы/среда). студент имеет достаточный уровень как знаний, умений, навыков, так и мотивации. Низкие показатели

результативности связаны с проблемами, которые он не может контролировать, скорее всего – с нехваткой времени, неэргономичностью рабочего места и т. д. Повысить его результативность путем дополнительного обучения невозможно. Лучше проанализировать качество линейного менеджмента и устранить недостатки в планировании и организации деятельности.

Квадрант С (отбор). Студент имеет как низкий уровень знаний, умений и навыков, так и низкий уровень мотивации. Низкий уровень результативности, скорее всего, связан с неправильным назначением, подбором или продвижением работника. Повысить его результативность путем дополнительного обучения невозможно. Лучше перевести человека в другое подразделение, на более подходящее место или уволить.

Квадрант D (тренинг). Студент имеет низкий уровень знаний, умений и навыков, но при этом высокий уровень мотивации. Повысить результативность деятельности можно путем дополнительного обучения (тренинг, обучение на рабочем месте, наставничество и т. д.).

Матрица анализа результативности – очень полезный инструмент, он помогает понять причины неуспешности работников и принять верные решения для исправления ситуации. Как видно из анализа результатов оценки, тренинг «показан» далеко не каждому сотруднику, демонстрирующему низкие результаты в работе, в большинстве случаев нужны *управленческие* решения. Без такого предварительного отбора участников эффективность тренинга будет гораздо ниже. Более того, типовая программа обучения «для всех» часто может даже ухудшить бизнес–результаты.

Анкета для студентов (перед началом семестра)

Личные данные:

Фамилия, имя, отчество	
Курс обучения	
Специальность	

Оценка собственных практических навыков (по шкале от 1 до 5, где 1 – "совсем не умею", 5 – "отлично умею"):

Навык	Оценка
Составление юридических документов (иски, заявления, договоры)	
Ведение переговоров	
Участие в судебном процессе	
Представление интересов клиента	
Анализ правовых ситуаций	
Применение правовых норм на практике	

Оценка уровня уверенности в себе при решении правовых задач (по шкале от 1 до 5, где 1 – "совсем не уверен", 5 – "полностью уверен"):

Уровень уверенности в себе	
Составление юридических документов	
Ведение переговоров	
Участие в судебном процессе	
Представление интересов клиента	

Анализ правовых ситуаций	
Применение правовых норм на практике	

Оценка мотивации к изучению правовых дисциплин (по шкале от 1 до 5, где 1 – "совсем не мотивирован", 5 – "высоко мотивирован"):

Мотивация	Оценка
Интерес к изучению правовых дисциплин	
Желание приобрести практические навыки	
Стремление к построению карьеры в юридической сфере	

Дополнительные вопросы:

Вопрос	Ответ (по желанию)
Какие практические навыки вы хотели бы приобрести в ходе обучения?	
Что, по вашему мнению, необходимо изменить в учебном процессе, чтобы он был более практико–ориентированным?	

Приложение 4

Анкета для студентов (после окончания семестра)

Оценка изменения уровня практических навыков (по шкале от 1 до 5, где 1 – "не изменился", 5 – "значительно изменился"):

Практический навык	Оценка
Составление юридических документов	
Ведение переговоров	
Участие в судебном процессе	
Представление интересов клиента	
Анализ правовых ситуаций	
Применение правовых норм на практике	

Оценка изменения уровня уверенности в себе при решении правовых задач (по шкале от 1 до 5, где 1 – "не изменился", 5 – "значительно изменился"):

Уровень уверенности	Оценка
Составление юридических документов	
Ведение переговоров	
Участие в судебном процессе	
Представление интересов клиента	
Анализ правовых ситуаций	
Применение правовых норм на практике	

Оценка изменения мотивации к изучению правовых дисциплин (по шкале от 1 до 5, где 1 – "не изменился", 5 – "значительно изменился"):

Мотивация	Оценка
Интерес к изучению правовых дисциплин	
Желание приобрести практические навыки	
Стремление к построению карьеры в юридической сфере	

Дополнительные вопросы:

Вопрос	Ответ (по желанию)
Как вы оцениваете влияние тренингов на развитие ваших практических навыков?	
Какие из проведенных тренингов были наиболее полезными для вас?	
Какие рекомендации вы можете дать по улучшению тренинговой программы?	

Приложение 5

Вопросы для интервью с преподавателями:

Как вы оцениваете влияние тренингов на успеваемость студентов (оценки на экзаменах и зачетах)?

Как вы оцениваете активность студентов на уроках (участвующих в тренингах и не участвующих)?

Как вы оцениваете практические навыки студентов (участвующих в тренингах и не участвующих)?

Как вы оцениваете мотивацию студентов к обучению (участвующих в тренингах и не участвующих)?

Какие из проведенных тренингов были наиболее эффективными, по вашему мнению?

С какими трудностями вы столкнулись при проведении тренингов?

Какие рекомендации вы можете дать по улучшению тренинговой программы?

Фрагменты тренинговых программ

1. Тренинг "Судебное заседание"

Цель: развить у студентов практические навыки участия в судебном процессе: подготовка к судебному заседанию, участие в качестве сторон, составление процессуальных документов, аргументация своей позиции, работа с доказательствами.

Структура:

Этап 1: постановка задачи:

Преподаватель вводит участников в контекст реального дела. Например, "Представьте, что вы участвуете в деле о взыскании долга с физического лица. Должник не платит по кредитному договору, кредитор обратился в суд. "

Студенты делятся на группы (сторона истца, сторона ответчика, представитель, судья).

Каждая группа получает материалы дела:

Исковое заявление

Отзыв на исковое заявление

Доказательства (документы, показания свидетелей, заключения экспертов)

Этап 2: подготовка к судебному заседанию:

Группы анализируют материалы дела, готовят речи (истца, ответчика, представителя), продумывают аргументы и доказательства.

Студенты, выступающие в роли сторон, составляют ходатайства, процессуальные документы, необходимые для участия в заседании.

Этап 3: симуляция судебного заседания:

Проводится симуляция судебного заседания. Студенты выступают в соответствии со своими ролями.

Судья задает вопросы, контролирует ход заседания.

Стороны (истец и ответчик) представляют свои аргументы, приводят доказательства, отвечают на вопросы судьи.

Представители сторон могут дополнять и аргументировать позицию своих клиентов, делать заявления, задавать вопросы, ходатайствовать.

Этап 4: обсуждение:

После проведения заседания, преподаватель дает обратную связь по участию в тренинге. Он анализирует сильные и слабые стороны выступления студентов, обращает внимание на ошибки и недочеты, дает практические рекомендации по улучшению навыков участия в судебном процессе.

Пример реальной ситуации для тренинга:

Дело о взыскании алиментов: Мужчина, проживая в браке, не обеспечивал жену и ребенка. После развода он отказывается платить алименты. Жена обращается в суд с иском о взыскании алиментов.

Дополнительные элементы:

– Видеозапись: Запись судебного заседания позволяет студентам анализировать свои выступления и идентифицировать свои сильные и слабые стороны.

– Интерактивный подход: Преподаватель может использовать интерактивные методы обучения (например, "карусель", "мозговой штурм") для обсуждения сложных правовых вопросов и подготовки аргументов к судебному заседанию.

– Работа с реальными документами: Использование реальных документов (исковые заявления, отзывы, доказательства) позволяет студентам погрузиться в реальную ситуацию и ощутить себя участниками судебного процесса.

2. Тренинг «Составление юридических документов»

Цель: Развить у студентов практические навыки составления различных юридических документов, правильного применения правовых норм и формирования структуры документов.

Структура:

Этап 1: вводная часть:

Преподаватель обсуждает с студентами виды юридических документов (исковые заявления, жалобы, договоры, доверенности, соглашения), их структуру и основные требования к составлению документов.

Он также предоставляет студентам образцы документов, объясняет их особенности.

Этап 2: практические задания:

Студенты делятся на группы и получают правовые ситуации, на основе которых им необходимо составить конкретные документы.

Преподаватель предоставляет студентам необходимые законодательные акты, а также объясняет ключевые правовые нормы, которые необходимо учитывать при составлении документа.

Примеры правовых ситуаций:

Составление искового заявления: гражданин хочет взыскать с соседа компенсацию за ущерб, причиненный затоплением квартиры.

Составление договора купли–продажи: гражданин хочет купить автомобиль у физического лица.

Составление доверенности: гражданин хочет передать своему родственнику право представлять свои интересы в банке.

Этап 3: обсуждение и анализ:

После выполнения заданий студенты в группах обсуждают свои работы, взаимопроверяют их, ищут ошибки и недочеты.

Преподаватель проверяет работы студентов, дает им обратную связь, указывая на ошибки и недочеты, объясняет причины их возникновения, дает практические рекомендации по улучшению навыков составления документов.

Дополнительные элементы:

– Преподаватель может использовать интерактивные методы обучения (например, "мозговой штурм", "карусель") для обсуждения сложных правовых вопросов и подготовки к составлению документов.

– Студенты могут использовать специальные программы и сервисы для проверки правописания и грамматики в составляемых документах.

– Преподаватель должен постоянно мотивировать студентов к повышению качества составляемых документов, обращая внимание на необходимость четкого и грамотного изложения мыслей, соблюдения структуры и правил оформления документов.

3. Тренинг "Переговоры"

Цель: развить у студентов навыки эффективного ведения переговоров, способность убеждать, находить компромиссы, решать конфликты, защищать свои интересы.

Структура:

Этап 1: вводная часть:

Преподаватель рассказывает студентам о видах переговоров (коммерческие, дипломатические, семейные), о фазах переговоров (подготовка, установление контакта, обмен информацией, убеждение, достижение соглашения, завершение переговоров).

Он также обсуждает со студентами стратегии ведения переговоров (конкуренция, сотрудничество, компромисс, уклонение).

Этап 2: Практические задания:

Студенты делятся на группы и получают правовые ситуации, на основе которых им необходимо провести переговоры.

Примеры правовых ситуаций:

Переговоры между сторонами по спору о недвижимости: владелец квартиры хочет продать ее, но сосед не согласен с условиями продажи.

Переговоры между работодателем и работником о трудовом договоре: работнику предлагают вакансию, но условия его не устраивают.

Переговоры между представителями двух юридических лиц о сотрудничестве: условия сотрудничества не полностью устраивают оба предприятия.

Этап 3: Обсуждение и анализ:

После проведения переговоров студенты анализируют свои действия и действия своих партнеров по переговорам.

Преподаватель дает обратную связь, указывает на сильные и слабые стороны ведения переговоров студентами, дает рекомендации по улучшению навыков убеждения, поиска компромисса, защиты своих интересов.

Дополнительные элементы:

– Преподаватель может использовать ролевые игры для более реалистичного проведения переговоров и идентификации ситуаций, в которых студенты испытывают трудности.

– Преподаватель может использовать видеозапись переговоров для последующего анализа действий студентов и предоставления им более конкретной обратной связи.

– Студенты могут использовать специальные программы и сервисы для подготовки к переговорам (например, генерация аргументов, планирование стратегии).