



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ  
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

## 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:  
63,48% авторского текста

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

Выполнила:  
Студентка группы ЗФ-509-112-5-1Юрг  
Шомполова Елена Борисовна

Научный руководитель:  
к.ю.н., доцент кафедры Э, У и П  
Абрамовская О.Р.

Челябинск  
2024

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические основы разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	8
1.1 Сущность понятий и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности.....	8
1.2 Особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	19
1.3 Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .....	22
Выводы по Главе 1.....	25
Глава 2. Практическая работа по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».....	27
2.1 Характеристика Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» и опыт использования тренингов на базе исследования .....	27
2.2 Разработка тренинга по правовым дисциплинам для студентов базы исследования.....	37
2.3 План-конспект занятия-тренинга по дисциплине ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности.....	43
Выводы по Главе 2 .....	48
Заключение.....	50
Список литературы.....	52
Приложение.....	57

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность проблемы исследования.** В рамках современных образовательных парадигм и дидактических концепций, активные и интерактивные образовательные технологии занимают центральное место в формировании когнитивных и метакогнитивных навыков обучающихся. Благодаря их применению, создаются условия для мультисенсорного восприятия и систематической интернализации нового материала, что особенно актуально в контексте тренинговых программ.

Правосознание, являясь интегральным компонентом процесса социализации личности, определяется через призму эпистемологического и аксиологического подходов. Оно включает не только когнитивные аспекты, такие как уровень правовых знаний и структурированность представлений о правовой реальности, но и ценностные детерминанты, которые формируют субъективное отношение к правовым феноменам. В тренинговом контексте, акцент на правосознании способствует развитию аналитических и рефлексивных способностей участников, необходимых для критической оценки и применения правовых норм и принципов.

Тренинг, как эффективная форма андрагогического и синергетического обучения, предполагает высокую степень вовлеченности участников в коллективную деятельность через выполнение практических упражнений, анализ конкретных кейсов, ролевые игры и другие интерактивные методы. Эта форма обучения представляет собой гибридный образовательный модуль, объединяющий элементы семинарского обучения, где студенты анализируют и обсуждают подготовленные материалы, и собственно тренинга, направленного на множественное повторение и закрепление необходимых знаний, умений и навыков для профессиональной юридической практики.

Использование тренинговых технологий в преподавании правовых дисциплин является, с точки зрения педагогической эффективности и

дидактической целесообразности, наиболее результативным методом. Тренинговые сессии способствуют глубокой когнитивной обработке материала, формированию профессиональных компетенций и развитию правовой грамотности обучающихся, что соответствует принципам конструктивистской и проблемно-ориентированной педагогики.

В этом контексте, особый интерес представляют научные труды исследователей в сфере права и педагогики. Их работы детализируют теоретические и методологические аспекты внедрения тренинговых технологий в образовательный процесс, подчеркивая их значимость и практическую ценность для формирования профессиональных компетенций в области права.

Требуют дальнейшего научно-практического обоснования многие аспекты профессиональной подготовки будущих специалистов в процессе изучения правовых дисциплин - дидактический, методический, развивающий и воспитательный; их взаимосвязь с индивидуальными особенностями деятельности преподавателя, его адаптации к профессиональной деятельности в первые годы работы, в период становления профессионального мастерства и переподготовки и др.

Актуальность проблемы исследования обусловила выбор темы исследования: **«Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации».**

**Объект исследования:** учебный процесс по юридическим дисциплинам в профессиональном образовательном учреждении.

**Предмет исследования:** применение тренингов как педагогического метода при обучении юридическим дисциплинам в профессиональном образовательном учреждении.

**Цель исследования:** теоретическое обоснование и разработка тренингов как инновационного метода обучения юридическим дисциплинам в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум».

Несмотря на широкое освещение вопроса использования активных методов обучения в педагогической науке и практике, аспекты интеграции тренинговых методик в образовательный процесс, особенно в рамках юридических дисциплин, остаются недостаточно изученными. Этот фактор predetermined выбор темы исследования: «Тренинги как метод обучения юридическим дисциплинам в профессиональном образовательном учреждении».

**Задачи исследования:**

1. Раскрыть концептуальные основы понятия и классификацию тренингов, применяемых в образовательной деятельности.
2. Проанализировать особенности преподавания юридических дисциплин в контексте профессионального образования.
3. Изучить эффективность тренингов как метода обучения юридическим дисциплинам в профессиональном образовательном учреждении.
4. Провести комплексный анализ образовательной деятельности Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» и выявить опыт использования тренинговых методов на данной базе.
5. Разработать методику тренинга по юридическим дисциплинам для студентов исследуемого учреждения.
6. Составить детализированный план занятия-тренинга по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

**Теоретическая значимость исследования:** в исследовании была глубоко проанализирована теоретическая база использования тренингов в образовании. Были рассмотрены ключевые аспекты самой концепции тренингов, их различные типы и формы, активно применяемые в обучении. Отдельное внимание уделялось специфике разработки и проведения тренинговых программ для преподавания юридических дисциплин. На основе проведенного теоретического анализа были выведены положения

для оценки эффективности тренинговых мероприятий в профессиональных образовательных организациях.

**Практическая значимость:** в исследовании была проанализирована деятельность Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» и изучен его опыт применения тренинговых методов. На основе проведенного анализа были разработаны конкретные программы тренингов по юридическим дисциплинам для студентов данного учреждения, включая детальный план-конспект тренингового занятия по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Полученные в ходе исследования методические материалы могут оказаться полезными для руководства техникума и преподавателей юридических дисциплин. Ожидается, что внедрение разработанных программ позволит повысить качество обучения и укрепить правовые знания студентов Верхнеуфалейского филиала.

**Методы исследования:**

1. Теоретические методы исследования, способствующие трактовке эмпирических сведений (изучение научных источников, упорядочение, сопоставление).

2. Практические (эмпирические) методы исследования, обеспечивающие сбор информации об исследуемом объекте (опросные методики, непосредственное наблюдение, анкетирование).

**База исследования:** Верхнеуфалейский филиал ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум». 456804, Челябинская область, г. Верхний Уфалей, ул. Победы, д.42. Заместитель директора по учебной работе - Ефанова Наталья Николаевна.

**Структура исследования.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения, списка литературы и приложения.

Выпускная квалификационная работа состоит из 55 страниц (без учета приложения), содержит три изображения, список литературы

насчитывает 50 источников.

Во введении обсуждается значимость рассматриваемой проблемы и определяются основные элементы научного аппарата исследования, такие как объект, предмет, цель и задачи. Приведены используемые исследовательские методики и подчеркнута как теоретическая, так и практическая ценность работы, включая ее правовые аспекты и потенциал для применения в тренингах.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» осуществляется фундаментальный анализ концептуальной сущности и таксономической классификации тренинговых методик, применяемых в образовательной деятельности. Проводится углубленное исследование специфических особенностей концептуализации, разработки и имплементации тренингов в качестве методологического инструмента при преподавании правовых дисциплин, включая юридические импликации и педагогические технологии. Также представлена детальная характеристика идиосинкразии проведения тренинговых занятий в профессиональных образовательных учреждениях с акцентом на правовые аспекты образовательного процесса.

Во второй главе дана исчерпывающая характеристика и представлен эмпирический опыт использования тренинговых методик в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум». Разработан и имплементирован тренинг по правовым дисциплинам для студентов исследуемой базы, а также представлен план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», интегрирующий правовые знания и тренинговые методологии.

# **ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГОВ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ**

1.1 Сущность понятий и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности

В рамках первой главы настоящего исследования будет проведен глубинный анализ концептуальной сущности и таксономической классификации тренинговых методик, используемых в образовательной деятельности. Также будут рассмотрены специфические особенности концептуализации и разработки тренингов в качестве методологического инструмента преподавания правовых дисциплин. Кроме того, будет дана исчерпывающая характеристика идиосинкразии проведения тренинговых занятий в профессиональных образовательных организациях.

В данном разделе выпускной квалификационной работы основное внимание будет сфокусировано на дефиниции ключевого понятия исследуемой проблематики, а также на классификации различных видов тренингов по правовым дисциплинам.

Одной из главных телеологических детерминант образовательного процесса является создание и поддержание психологических условий, обеспечивающих полноценное психическое и личностное развитие каждого обучающегося. В поисках средств гуманизации современной образовательной парадигмы педагогическая наука ориентируется на аксиологическую самоценность человеческой личности, ее внутренние ресурсы и процессы самоактуализации. Одним из методологических инструментов, реализующих возможности развития и самореализации личности обучающегося, выступают тренинговые методики.

Термин «тренинг» происходит от английского «totrain» - обучать, воспитывать[22]. В контексте правового образования тренинг представляет собой интерактивную форму обучения, направленную на формирование у

участников системы профессионально значимых знаний, умений и навыков в сфере правовых дисциплин посредством использования специальных психолого-педагогических методов и техник.

Реализация возможностей развития и саморазвития личности в системе среднего профессионального образования осуществляется с использованием тренинга. Педагогика сегодня активно ищет средства гуманизации образовательного процесса, ориентируясь на самооценку человеческой личности и ее внутренние ресурсы. Создание и поддержание психологических условий, способствующих полноценному психическому и личностному развитию каждого учащегося, является одной из ключевых целей образования.

Данный метод широко применяется в работе с детьми, а также со взрослыми. Огромные возможности тренинга в обучении, воспитании и развитии раскрывают в научных трудах многие исследователи.

В современной научно-педагогической литературе тренинговые методики позиционируются как универсальный мультипарадигмальный инструментарий, находящий широкое применение в работе с различными возрастными и социальными группами, включая детей и взрослых. Огромный эвристический и трансформативный потенциал тренинговых технологий в области обучения, воспитания и личностного развития получил фундаментальное осмысление и глубинную проработку в многочисленных научных трудах и исследованиях.

Согласно концепции, разработанной Н.В. Рождественской, тренинг представляет собой активную форму деятельности, направленную на совершенствование системы знаний, умений и навыков в определенной предметной области, а также на формирование социально-психологических установок и паттернов социального поведения личности [30].

В контексте правового образования тренинги выступают в качестве эффективного инструмента применения на практике профессионально

значимых юридических знаний, развития правовых компетенций и правовой культуры обучающихся. Применение тренинговых методик способствует формированию у участников устойчивых правовых ориентиров, ценностных установок и моделей поведения, соответствующих принципам законности и правопорядка.

Развитие и обучение личности частично зависят от эффективности тренинга, который опирается на раскрытие потенциала коллектива.

В научных кругах достоинства и уникальные черты тренинговых групп получили наиболее полное и детальное описание в трудах выдающегося шведского психолога и психотерапевта К. Рудестама. Согласно его теории, тренинговые методики обладают рядом особых характеристик:

1. Присутствие постоянной тренинговой группы с определенной пространственной структурой и порядком взаимодействия участников;
2. Обязательное соблюдение основополагающих принципов и регулирующих правил проведения групповой работы;
3. Нацеленность на оказание психологической поддержки и способствование личностному развитию участников тренинга;
4. Содействие процессам объективизации и вербализации субъективных ощущений, эмоций и переживаний членов тренинговой группы;
5. Формирование атмосферы раскрепощенности, дружелюбия, непредвзятости и свободного межличностного общения [31].

Строго говоря, не каждая форма работы может быть рассмотрена как тренинг. Существенное различие заключается в том, что в ходе тренинга участники сталкиваются с определенной задачей, имеют четкие ограничения и следуют определенным правилам. Цель проведения тренинга заключается в достижении определенного результата, в раскрытии новых возможностей для участников в определенной области знаний, развитии практических навыков и умений, а также в раскрытии

потенциала личности.

В основе концепции тренинга лежат конкретные действия - обучать, тренировать, воспитывать и т.п., для того чтобы реализовать эти действия, тренинг должен включать в себя комплекс упражнений, которые составляют единую систему и имеют отношение к определенным задачам. В результате, данные упражнения объединены в группы, которые в свою очередь составляют определенную программу. В современной педагогической психологии тренинговые методики занимают особое место, позиционируясь как инновационная парадигма активного обучения и холистического развития мультимодальных аспектов личности обучающихся. Согласно концептуальным положениям, разработанным авторитетным российским психологом В.Ю. Большаковым, имплементация тренинговых технологий в образовательный процесс позволяет эффективно реализовать следующие ключевые задачи:

1) Развитие комплексных компетенций конструктивного межличностного взаимодействия и коммуникации на принципах эмпатии, конгруэнтности и безоценочного принятия.

2) Формирование мультидисциплинарной системы знаний, умений и когнитивных навыков, необходимых для осуществления продуктивной деятельности в соответствующей предметной области.

3) Совершенствование аналитических способностей и развитие рефлексивных навыков осмысления разнообразных ситуаций, возникающих в процессе интерактивного взаимодействия и деятельности.

4) Фасилитация процессов самопознания, глубинного понимания собственной личности и идентичности других участников в ходе групповой коллективной деятельности и коммуникации.

В области правового образования тренинговые методики выступают как высокоэффективный инструментальный формирования у обучающихся профессионально значимых юридических компетенций, развития критического правосознания, интериоризации правовой культуры и

отработки навыков применения правовых норм в практических ситуациях. Ключевая роль в реализации данных детерминант отводится использованию потенциала групповой динамики и эффекта межличностного взаимодействия участников тренинга.

В современном научно-педагогическом дискурсе представлен широкий спектр таксономических классификаций тренинговых методик по различным основаниям:

а) по целеполаганию, тренинги подразделяются на следующие категории:

- 1) Педагогические (обучающие).
- 2) Развивающие.
- 3) Психокоррекционные.
- 4) Психотерапевтические.

б) С учетом структурных и процессуальных характеристик выделяются следующие модификации:

- 1) Простой (базовый) тренинг.
- 2) Тренинг-семинар.
- 3) Гибридные формы, такие как тренинг-марафон и другие.

в) По используемым методам и техникам:

- 1) Игровые тренинги.
- 2) Аналитические тренинги.
- 3) Тренинги с телесной ориентацией и прочие.

Данная дифференциация отражает многогранность и полифункциональность тренинговых технологий, их способность эффективно решать разнообразные задачи в сфере образования.

Так, тренинг способствует групповому росту посредством оптимизации способов межличностного общения (сочетания его коммуникативного, перцептивного и интерактивного аспектов). По мнению психологов тренинг можно рассматривать как способ воздействия, направленный на совершенствование личностных качеств, умений и

навыков в области межличностного общения, а также на развитие компетентности в общении, что является одним из способов психологического воздействия и обучения.

В терминологии методик профессионального образования тренинг – это деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, направленных на совершенствование и развитие способностей студентов.

В современной научно-педагогической литературе представлен широкий спектр таксономических классификаций тренинговых методик, отражающих их полифункциональность и мультипарадигмальность. Согласно концепции, разработанной авторитетными отечественными учеными Е.В. Евпаловой и И.И. Тубер, выделяются следующие основные типологические группы тренингов:

1) Компетентностно-ориентированные тренинги (образовательные), направленные на формирование и развитие специфических умений, навыков и компетенций в определенной предметной области.

2) Бизнес-тренинги, нацеленные на совершенствование профессиональных компетенций персонала для успешной реализации бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности и управленческих взаимодействий.

3) Социально-психологические тренинги (личностно-развивающие), занимающие промежуточное положение и ориентированные как на трансформацию когнитивных структур сознания, так и на формирование навыков межличностной коммуникации.

4) Психотерапевтические тренинги (коррекционные), направленные на фундаментальные изменения в сфере сознания, способов конструирования реальности и стереотипных паттернов поведения личности.

В контексте правового образования в профессиональных образовательных организациях наиболее широкое применение находят

компетентностно-ориентированные и бизнес-тренинги, способствующие формированию у обучающихся профессионально значимых юридических знаний, умений и навыков, необходимых для успешной реализации профессиональной деятельности в правовой сфере.

В рамках тренинговых занятий используется широкий спектр интерактивных методов и технологий, включая игровые методики (деловые и ролевые игры), кейс-стади, групповые дискуссии, брейнсторминг, видео-анализ и др. Особое место занимает метод учебной дискуссии, отличительной чертой которого является новизна проблематики для участников группы при наличии ориентировочного результата у организатора. Основной целью учебной дискуссии выступает формирование у обучающихся компетенций ведения конструктивного обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их критического анализа. Грамотно организованная учебная дискуссия способствует развитию коммуникативных и аналитических способностей, позволяет выявить уровень представлений участников по определенной теме или проблеме.

Таким образом, тренинговые методики представляют собой эффективный инструмент интерактивного правового образования, обеспечивающий формирование у обучающихся системы профессионально значимых компетенций на основе принципов практико-ориентированности, проблемности и развивающего обучения.

Круглый стол – это обсуждение определенной темы. Учебные круглые столы используются для изучения нового или воспроизведения избыточного материала, проблемные круглые столы используются для презентации обсуждения проблемных вопросов или ситуационных задач, ориентационные круглые столы организуются для обсуждения новых публикаций по интересующей теме, а также дискуссий о литературе по интересующей теме.

Вводя высокотехнологичную терминологию, интегрируя

юридические и образовательные концепции, мы обогащаем наше понимание интерактивных педагогических методик на синергетическом уровне. В этой парадигме, кейс-анализ, или казуистический подход, представляет собой прикладной процесс трансферта аккумулированных знаний в конкретные профессионально-ориентированные ситуации. Этот метод, известный как кейс-стади или ситуационный анализ, предполагает, что обучающиеся должны провести экспертизу сценария, идентифицировать суть проблематики, предложить вероятные решения и избрать оптимальный вариант. Казусы базируются на фактическом эмпирическом материале или максимально приближены к реалиям.

Игропедагогика, или геймификация образования, представляет собой форму учебного процесса, призванную реконструировать и усваивать социальный опыт во всех его манифестациях: знаниях, компетенциях, навыках, эмоционально-оценочной активности. Деловые симуляции предназначены для решения прикладных задач и аквизиции профессиональных умений.

Проектная методология - это педагогическая технология, ядром которой является самостоятельная исследовательская, познавательная, игровая, креативная, продуктивная деятельность индивида, в процессе которой он познает себя и окружающий мир, воплощая новые знания в реальные артефакты. При реализации проекта могут использоваться и другие интерактивные методы обучения, например, поиск формы воплощения проекта может осуществляться посредством дискурса, деловой игры или брейнсторминга.

Эффективность тренингов и упражнений возрастет, если после их проведения инициировать рефлекссию с высказыванием суждений, дискуссией проблематики и т.д.

Выделяют четыре основные категории тренингов: образовательные (любая активность, в рамках которой человек приобретает новые компетенции); профессиональные (система воздействий, направленных на

формирование и развитие у человека необходимых профессиональных качеств и навыков); общеличные (упражнения, ориентированные на формирование отдельных способностей и качеств личности, необходимых для ее полноценного функционирования в социуме) личностного роста (создание обучающей среды, в которой через упражнения участник может раскрыть и осознать интерпретации, напрямую влияющие на результаты его деятельности). Современные тренеры стремятся интегрировать различные виды тренингов, однако практика показывает, что в школьной среде наиболее применимы образовательные тренинги, модель которых, предложенная Форвергом в 70-е годы, основывается на использовании различных игр и учебных упражнений в процессе личностно-значимых коммуникаций.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений. Основные типы тренингов наглядно представлены на рис. 1.

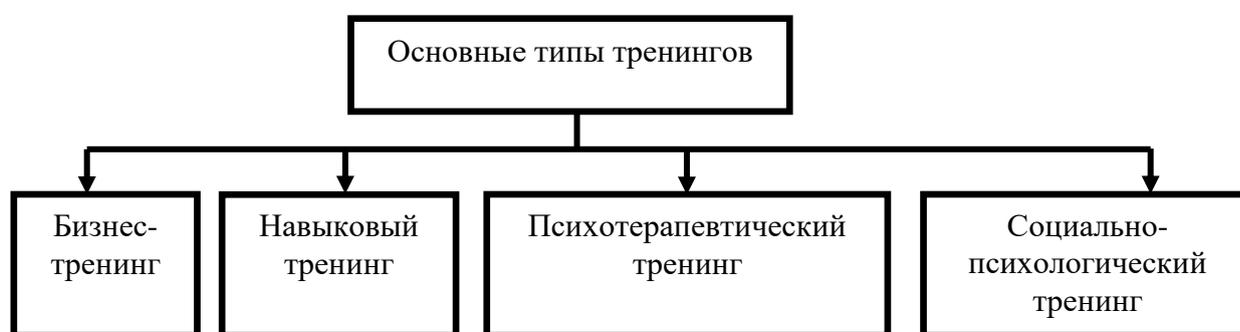


Рисунок 1 – Основные виды тренингов [29]

Поднявшись на новый уровень образовательных знаний, мы обнаруживаем, что в области юриспруденции наиболее эффективны тренинги эрудитного и профессионально-компетентного толка. В процессе научного исследования было выведено, что данные тренинговые модальности являются системообразующими.

По результатам генезиса этого сегмента, было верифицировано, что

основные учебные кластеры такого формата были инициированы адептами Курта Левина и реферировались как Т-группы (от англ. «training»). Диссеминация тренинговой методологии в отечественных реалиях восходит к началу 80-х годов благодаря исследовательским трудам Л.А. Петровской. Научный фокус был ориентирован на теоретико-методологические аспекты интерактивной педагогики.

Тренинг репрезентирует собой один из интерактивных методов социально-психологического обучения и персонологического развития индивида. Он инкорпорирует комплекс диверсифицированных упражнений и симуляционных практик, интегрированных в системное целое посредством кратких теоретических модулей (5-15 мин). Современные тренинговые технологии плюралистичны по форме, задачам и таргетированной аудитории.

Реализация тренингов фундируется на определенных, общепринятых для многих форматов тренинга принципах: цель тренинга - способствовать освоению участниками некоей деятельности. Тренинги позволяют адресовать следующие задачи: обеспечение активного вовлечения всех учеников в процесс обучения; девелопмент требуемых компетенций. Тренинг имплицитно не только интенсивную интеллектуальную активность его участников, но также работу с эмоциями и чувствами. Он позволяет в сжатые сроки (дни) консолидировать коллектив. Тренинг высокоэффективен в коррекции поведения, формировании учебных или профессиональных умений и решении личностных проблем. Он привлекателен для участников благодаря результативности, конфиденциальности, открытости коммуникации, благоприятному психологическому климату.

Тренинг оказывает воздействие на групповую динамику посредством оптимизации форм межличностной коммуникации (единства ее коммуникативного, перцептивного и интерактивного аспектов).

Также в ходе раскрытия данной проблематики мы

идентифицировали, что в психолого-педагогической литературе присутствует мультитюд классификаций тренингов:

а) по целевому предназначению тренинги дифференцируются на: обучающие; развивающие; психокоррекционные; психотерапевтические;

б) по содержанию и форме имплементации тренинги классифицируются как: базовый тренинг; тренинг-семинар; тренинг-марафон и др.;

в) по используемым технологиям и методам: игровой тренинг; аналитический тренинг; телесно-ориентированный тренинг и др.

Сквозь призму целеполагания обозначаются три вида тренингов:

1) практическая тренировка, результатом которой является формирование и отработка умений и навыков;

2) форма активного обучения, целью которого является трансляция знаний, развитие некоторых умений и навыков;

3) метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельном принятии ими решений собственных психологических проблем.

Таким образом, в данном сегменте выпускной квалификационной работы был концептуализирован ключевой конструкт проблемы исследования - «тренинг», а также были эксплицированы виды тренингов, актуальные для образовательного контекста.

Мы обнаружили, что в правовом образовании часто используются различные методики на тренингах, включая симуляционные игры, кейс-стади, дискуссии, брейнсторминг, модерацию, видеоаналитику и другие интерактивные методы обучения.

Далее мы рассмотрим, как разрабатываются тренинги как метод обучения правовым дисциплинам.

## 1.2 Особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Преподавание юридических дисциплин в профессиональных образовательных организациях требует от специалистов глубоких знаний в области действующего законодательства и других нормативно-правовых актов. Подготовка специалистов требует постоянной оптимизации образовательного процесса, так как высококвалифицированный специалист должен хорошо разбираться в юридических вопросах и знать свои права и обязанности в сфере профессиональной деятельности.

В образовательных учреждениях, где изучается право, особое внимание уделяется обеспечению качественного преподавания разнообразными методами и средствами.

Методология преподавания права включает специальные методики, которые позволяют эффективно усваивать материал и приобретать необходимый опыт.

Традиционное занятие по правовым дисциплинам начинается с изложения нового материала, затем следует повторение пройденного и проверка домашнего задания. Преподаватель может использовать жизненные примеры или юридические казусы, чтобы заинтересовать студентов.

Однако более эффективным способом преподавания права является интерактивная методология, включающая различные приемы создания диалога, такие как дискуссии по правовым темам.

После изучения разных подходов к обучению правовым дисциплинам, стало понятно, что для освоения юридической терминологии часто рекомендуется использовать словарный диктант. Однако его не всегда применяют на занятиях. Язык права сложен, поэтому необходимо освоить большой словарный запас, который будет полезен в будущей профессиональной деятельности.

Одним из важных методов преподавания юридических дисциплин является работа с нормативно-правовыми актами. Исследование показало, что право представляет собой систему письменно оформленных норм, и учебная задача заключается в том, чтобы научить студентов применять их на практике.

Игровой метод обучения получил много внимания в психолого-педагогических исследованиях, потому что игра – это один из древнейших методов обучения. Существуют различные виды игр: ролевые, дидактические и деловые, каждый из которых развивает определенные навыки и компетенции.

Анализ правовых казусов, также известный как кейс-метод, позволяет студентам применять юридические нормы к реальным ситуациям, анализировать и синтезировать информацию и принимать обоснованные решения. Этот метод развивает различные мыслительные способности студентов и делает обучение более интересным.

Также важно проводить интеллектуальные тренинги на занятиях по юридическим дисциплинам, например, анализ правовых пословиц и поговорок. Это поможет студентам лучше понять и усвоить учебный материал и развить коммуникативные навыки. Тренинги также помогут студентам сформировать практические навыки, необходимые для будущей профессиональной деятельности.

Использование мудрых высказываний, особенностей национальных правовых систем и цитат великих исследователей помогает студентам лучше понять учебный материал и делает процесс обучения более эффективным. Проведение таких тренингов в образовательной сфере считается стимулирующим для управления конфликтами и развития коммуникативных навыков. Тренинги являются важным инструментом, который помогает студентам-юристам сформировать и закрепить практические навыки, необходимые для будущей профессиональной деятельности.

Мы выявили четыре основных типа тренингов в юридическом образовании: скиллообразующий (образовательный), бизнес-ориентированный, социально-психологический и психотерапевтический. Каждый из них имеет свои особенности, важные для студентов юриспруденции.

Одним из способов улучшения обучения является система послетренингового сопровождения, которая помогает сохранить и усилить положительные эффекты тренинга. Такая поддержка может быть организована в виде семинаров, практикумов, менторства и электронного общения.

Программа тренинга должна быть актуальной и структурированной, учитывая изменения в нормативно-правовых актах. Тренер также должен учитывать темп обучения, разнообразие упражнений и стили обучения.

Интерактивный формат обучения и обратная связь от других участников позволяют тренеру развивать свой уникальный стиль. Это также помогает тренеру улучшать свои компетенции и осознавать свои ресурсы.

Правовые тренинги моделируют профессиональные взаимоотношения и условия работы, что помогает студентам развивать навыки, необходимые для профессиональной деятельности. Такие тренинги помогают сокращать разрыв между теорией и практикой.

Наилучшее время для проведения тренинга - это финальная стадия обучения по учебной дисциплине, когда студенты уже обладают определенным уровнем знаний и навыков. Тренинги обычно проводятся по дисциплинам профессионального цикла.

Таким образом, в контексте инновационных образовательных программ, следует акцентировать внимание на тренинге как эффективной технологии, ориентированной на развитие профессиональных компетенций и когнитивных способностей личности. В процессе профессиональной подготовки юристов, особую значимость приобретают

навыковые тренинги, направленные на формирование практических умений и навыков, необходимых для успешной реализации в правовой сфере.

Тренинговые методики зачастую включают элементы имитационного моделирования и симуляции юридических казусов, что способствует погружению обучающихся в профессиональную среду и развитию навыков принятия решений в условиях неопределенности.

Для повышения эффективности тренинговых занятий целесообразно использовать интерактивные методы обучения, такие как дискуссионные форматы (дебаты, круглые столы), кейс-стади (анализ правовых прецедентов), деловые игры и метод проектов. Эти методики стимулируют активную познавательную деятельность студентов, развивают критическое мышление, навыки аргументации и коммуникации, что является неотъемлемой составляющей профессиональной юридической компетентности.

Следует отметить, что интеграция тренинговых технологий и интерактивных методов в образовательный процесс способствует формированию у будущих юристов не только специфических правовых знаний и умений, но также softskills, таких как эмоциональный интеллект, стрессоустойчивость, навыки работы в команде и лидерские качества, которые играют ключевую роль в успешной профессиональной самореализации.

### 1.3 Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

А.Л. Геращенко рассматривает тренинг как процесс обучения, воспитания и практической тренировки, направленный на формирование и закрепление определенных профессиональных и личностных навыков в интерактивном формате.

В.А. Саруханов подчеркивает, что тренинг - это интерактивная деятельность, ориентированная на приобретение новых знаний, развитие умений и отработку навыков в безопасной учебной среде.

По Кеннету Фи, тренинг - это заранее спланированный процесс, целью которого является трансформация позиции, расширение знаний или корректировка поведения участников посредством обучающего опыта, полученного в ходе практических упражнений и моделирования ситуаций для выработки навыков, необходимых в определенной сфере деятельности.

Г.М. Коджаспирова характеризует тренинг как форму интерактивного экспериенциального обучения в малых группах, нацеленную на формирование компетентности в области эффективной межличностной коммуникации и профессионального поведения.

Л. Рай видит тренинг как заранее структурированную последовательность учебных мероприятий, упражнений и симуляций, предназначенных для оказания помощи индивиду или группе в практическом освоении и закреплении навыков, необходимых для эффективного выполнения работы или конкретных задач.

По Г.С. Плешакову, тренинг представляет собой тщательно спланированную и систематизированную совокупность интерактивных методов групповой работы, деловых и ролевых игр, упражнений и дискуссий, логично структурированных для достижения четко определенных образовательных целей и запланированных результатов обучения в процессе групповой динамики.

Тренинг представляет собой форму активного обучения, задача которого - передача знаний, развитие определенных умений и навыков, коррекция и создание способностей и установок, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональной деятельности.

В контексте юридической практики и профессиональной подготовки специалистов в области права выделяют следующие ключевые принципы эффективных тренингов:

1. Принцип равноправного диалога и взаимного уважения. Этот принцип крайне важен, поскольку юридическая практика требует умения вести переговоры, отстаивать позицию, убеждать на равных, не допуская пренебрежения к оппоненту. Атмосфера доверия способствует открытому обмену мнениями.

2. Принцип конструктивной критики. Критика ради критики блокирует творческий процесс. Акцент должен делаться на совершенствовании конкретных навыков - аргументации, составления документов, публичных выступлений и т.д.

3. Принцип вовлеченности и активности. Чем больше практических упражнений, моделирования ситуаций и ролевых игр, тем выше степень освоения материала. Интерактивный формат позволяет закрепить теорию на практике.

4. Принцип самоанализа. Юристу крайне полезно получать честную обратную связь от коллег и тренера по стилю коммуникации, манере держаться и др. Это повышает самосознание и указывает на зоны роста.

5. Принцип саморегуляции. В реальных ситуациях юрист должен сохранять хладнокровие. Тренинги в безопасной среде позволяют отработать навыки самоконтроля.

6. Конфиденциальная обратная связь. Возможность откровенно обсудить в доверительной атмосфере допущенные промахи и ошибки - залог совершенствования профессиональной экспертизы.

7. Добровольность участия. Внутренняя мотивация и осознанный выбор принимать участие в тренинге способствуют большей вовлеченности и продуктивности процесса обучения.

8. Принцип партнерства. Только в атмосфере сотрудничества и взаимного уважения между тренером и участниками возможно максимально эффективное обучение.

9. Креативность мышления. Юридическая практика требует изобретательности, находчивости, гибкого и нестандартного подхода к

решению нетривиальных задач. Тренинги должны развивать это качество.

Во второй главе настоящего исследования нашего исследования будет осуществлена характеристика филиала техникума, описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине ОП.01 Основы права для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине ОП.02 Правовое обеспечение в профессиональной деятельности.

### Выводы по Главе 1

В первой главе исследования автор изучил сущность и виды тренингов, применяемых в образовательном процессе, особенности преподавания правовых дисциплин, а также охарактеризовал метод обучения праву в профессиональных образовательных организациях посредством тренингов.

Был сделан вывод, что тренинги представляют собой программы практических упражнений, нацеленных на формирование у участников определенных знаний, умений и навыков, повышение эффективности их учебной, трудовой и иной деятельности.

В методике профессионального юридического обучения тренинг рассматривается как интерактивная деятельность, направленная на приобретение студентами правовых знаний, развитие профессиональных компетенций, коррекцию установок и формирование необходимых качеств будущих специалистов в области права.

В процессе профессиональной подготовки юристов и преподавания правовых дисциплин наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, способствующие выработке у будущих правоведов конкретных практических навыков работы.

В современном быстро меняющемся мире произошла трансформация подходов к обучению. Важное значение приобрел выбор формы организации учебных занятий. Главными критериями инновационной идеи

внедрения тренингов в юридическое образование являются: 1) соответствие модернизированным требованиям и вызовам общества; 2) востребованность данного формата в различных сферах профессиональной деятельности юристов.

Во второй главе исследования будут представлены результаты практической работы автора по разработке тренинга по правовой дисциплине общепрофессионального цикла для студентов техникума по профессии «Слесарь по ремонту строительных машин».

В качестве вывода можно отметить, что интерактивный формат юридических тренингов позволяет эффективно формировать у будущих правоведов комплекс hard и softskills, необходимых для успешной профессиональной деятельности - аналитические способности, навыки правового мышления, коммуникативные компетенции, способность к кооперации и др. Практико-ориентированные тренинги обеспечивают плавный переход от теоретического изучения права к его практическому применению.

В следующей главе настоящего исследования будут представлены результаты практической работы по разработке тренинга по дисциплине общепрофессионального цикла ОП.01 Основы права для студентов Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» по профессии «Слесарь по ремонту строительных машин».

## **ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ВЕРХНЕУФАЛЕЙСКОМ ФИЛИАЛЕ ГБПОУ «КАСЛИНСКИЙ ПРОМЫШЛЕННО-ГУМАНИТАРНЫЙ ТЕХНИКУМ»**

2.1 Характеристика Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» и опыт использования тренингов на базе исследования

В первой главе выпускной квалификационной работы, посвященной теоретическим аспектам разработки интерактивных форм обучения по юридическим дисциплинам в профессиональных образовательных учреждениях, автор изучил понятие и классификацию тренингов, применяемых в учебном процессе.

Использование интерактивных тренинговых методик в преподавании правовых дисциплин позволяет не только передать обучающимся необходимый объем теоретических правовых знаний, но и сформировать у них практические умения и навыки применения права в различных профессиональных ситуациях. Были рассмотрены особенности проектирования тренингов как инновационного интерактивного метода преподавания юридических дисциплин, способствующего развитию у студентов профессиональных компетенций правоприменения. Тренинги развивают аналитические и критические способности, коммуникативные навыки, умения принимать решения и разрешать правовые казусы и коллизии.

Также охарактеризованы специфические требования к организации и проведению правовых тренингов в учебных заведениях среднего профессионального образования.

Такой формат обучения обеспечивает высокую вовлеченность и мотивацию обучающихся, способствуя лучшему усвоению учебного

материала.

Во второй главе исследовательской работы представлена характеристика Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», являющегося базой исследования. Применение тренинговых методов особенно актуально для профессиональных образовательных организаций, готовящих специалистов для конкретных отраслей, где важны практические компетенции работы с нормативно-правовыми актами. Описан существующий в данном учебном заведении опыт внедрения тренинговых форм правового обучения. Автором разработан оригинальный тренинг по дисциплине «Основы права», а также план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» для студентов техникума.

Верхнеуфалейский филиал ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» осуществляет образовательную деятельность на основании лицензии в строгом соответствии с Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО).

Основной задачей техникума является обеспечение высокого уровня подготовки специалистов среднего звена, которые будут востребованы на современном рынке труда.

Было определено, что в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» осуществляется подготовка специалистов и квалифицированных рабочих последующим направлениям подготовки: 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин, 13.01.10 Электромонтер по ремонту и обслуживанию электрооборудования, 09.01.03 Мастер по обработке цифровой информации, 15.02.08 (15.02.16) Технология машиностроения, 22.02.06 Сварочное производство, 43.01.09 Повар, кондитер.

Мы уделили особое внимание двум направлениям подготовки в

Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»: Слесарь по ремонту строительных машин и Сварочное производство. Ниже мы рассмотрим эти направления более детально, чтобы представить полную картину исследования.

1) 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин (на базе 9 классов). Виды деятельности и профессиональные компетенции: техническое обслуживание и ремонт систем, узлов, приборов и агрегатов строительных машин; выполнение сварки и резки средней сложности деталей. Нормативный срок обучения составляет 2 года 10 месяцев. Форма обучения - очная, квалификация - слесарь по ремонту автомобилей, электрогазосварщик.

2) 22.02.06 Сварочное производство (на базе 9 классов). Объекты профессиональной деятельности выпускников: технологические процессы сварочного производства; сварочное оборудование и основные сварочные материалы; техническая, технологическая и нормативная документация; первичные трудовые коллективы. Виды деятельности и профессиональные компетенции: подготовка и осуществление технологических процессов изготовления сварных конструкций; разработка технологических процессов и проектирование изделий; контроль качества сварочных работ; организация и планирование сварочного производства; выполнение работ по одной или нескольким профессиям рабочих, должностям служащих. Нормативный срок обучения составляет 3 года 10 месяцев. Форма обучения - очная, квалификация - техник.

Следует отметить, что во время педагогической и преддипломной практик студенты приобретали педагогический опыт через преподавание различных учебных дисциплин. Педагогическая и преддипломная практики играют ключевую роль в подготовке студентов, поскольку позволяют им непосредственно применять теоретические знания на практике. Преподавание учебных дисциплин в реальных условиях помогает студентам развить необходимые навыки и уверенность для их

будущей профессиональной деятельности. Например:

1. ОП.01 Основы права у студентов, обучающихся по направлению подготовки ППКРС 23.01.08 Слесарь по ремонту строительных машин;

2. ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности у студентов, обучающихся по направлению подготовки ППСС322.02.06 Сварочное производство.

Программа подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) по направлению «Сварочное производство» представляет собой систему документов, разработанную с учетом требований современного рынка труда и основанную на Федеральном государственном образовательном стандарте для среднего профессионального образования по данной специальности. Также она учитывает содержание рабочих основных профессиональных образовательных программ.

В основной образовательной программе, разработанной в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», определены цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии осуществления образовательного процесса, а также методы оценки качества подготовки выпускника и состоит из таких документов как: учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки студентов, а также программы учебной и производственной практик, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной программы. Данные документы нами были проанализированы в рамках педагогической и преддипломной практик.

Нормативные документы для разработки основной образовательной профессиональной программы:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

– ФГОС СПО по специальности 22.02.06 Сварочное

производство(утв. приказом Министерства образования и науки РФ от 21 апреля 2014 г. N 360);

– Приказ Минобрнауки РФ от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. №291);

– нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации (Приказ Министерства образования и науки РФ от 15 декабря 2014 г. №1580 «О внесении изменений в порядок организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования, утвержденный Приказом Министерства образования и науки РФ от 14 июня 2013 г. №464»; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации № 291 от 18 апреля 2013 г. «Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования»; Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 16 августа 2013 г. №968 «Об утверждении Порядка проведения государственной итоговой аттестации по образовательным программам среднего профессионального образования» (с учетом изменений, внесенных приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 31.01.2014 г. №74);

– Устав ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум»;

– Приказ директора техникума от 28 июня 2021 года № 01-03/532 уч «О принятии основной профессиональной образовательной программы»;

– Внутренние нормативные документы, регулирующие внедрение

ФГОС СПО.

Основная образовательная программа в ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» направлена на развитие личностных качеств студентов и формирование как общих, так и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования для данной специальности.

Эта программа основана на следующих принципах:

1) Приоритетность практически ориентированных знаний, которые выпускник должен обладать.

2) Ориентация на потребности местного и регионального сообщества.

3) Стимулирование желания к постоянному профессиональному развитию и инновационной деятельности, включая продолжение образования после окончания техникума.

4) Подготовка к принятию решений и профессиональному действию в нестандартных ситуациях.

Область профессиональной деятельности выпускников: организация и ведение технологических процессов сварочного производства; организация деятельности структурного подразделения.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются: технологические процессы сварочного производства; сварочное оборудование и основные сварочные материалы; техническая, технологическая и нормативная документация; первичные трудовые коллективы.

Виды профессиональной деятельности выпускника в соответствии с ФГОС СПО 22.02.06 Сварочное производство:

– подготовка и осуществление технологических процессов изготовления сварных конструкций;

– разработка технологических процессов и проектирование изделий;

- контроль качества сварочных работ;
- организация и планирование сварочного производства.

Виды профессиональной деятельности в соответствии: организация и ведение технологических процессов сварочного производства; организация деятельности структурного подразделения.

Проанализировав учебный план по направлению подготовки 22.02.06 Сварочное производство(приложение А)и рабочую программу дисциплины ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности определено, что процесс подготовки студентов требует от обучающихся овладения общими и профессиональными компетенциями:

- ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес;
- ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество;
- ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность;
- ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития;
- ОК 5. Использовать информационно-коммуникационные технологии в профессиональной деятельности;
- ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, клиентами;
- ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий;
- ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации;
- ОК 9. Ориентироваться в условиях частой смены технологий в

профессиональной деятельности;

– ПК 2.4. Оформлять конструкторскую, технологическую и техническую документацию в соответствии с нормативными документами;

– ПК 2.4. Оформлять конструкторскую, технологическую и техническую документацию в соответствии с нормативными документами.

В процессе профессиональной подготовки будущих специалистов в области сварочного производства в Верхнеуфалейском филиале «Каслинского промышленно-гуманитарного техникума» был разработан комплекс инновационных методических материалов по правовым дисциплинам. Данные конструкторы, представленные тренингом и планом-конспектом учебного занятия, были созданы в рамках освоения образовательных компонентов «Основы права» и «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Ключевая задача этих методических продуктов - формирование у обучающихся универсальных и профессиональных компетенций, необходимых для юридического анализа социально-значимых проблем, профессиональных ситуаций и нормативно-правовой документации. Содержание разработок направлено на овладение студентами когнитивными конструкторами и процедурными навыками в области дифференциации видов и типов профессиональных кейсов, декодирования структуры правовой документации и других аспектов правового сопровождения трудовой деятельности.

Основополагающим элементом образовательной программы является рабочая программа дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», полностью коррелирующая с положениями федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по специальности 22.02.06 «Сварочное производство». Данный документ регламентирует статус дисциплины в составе основной образовательной программы, ожидаемые результаты обучения, целевые ориентиры и задачи, трудоемкость,

структуру и содержание тематических разделов, межпредметные связи, формы аудиторной и внеаудиторной самостоятельной работы студентов, учебно-методическое и материально-техническое сопровождение.

В процессе обучения по предмету «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» используются разнообразные методы, такие как дискуссии и проектные работы, чтобы студенты активно учились и формировали свои навыки. Однако редко используются тренинги, которые позволяют студентам моделировать профессиональные ситуации и отрабатывать практические навыки в условиях, максимально приближенных к реальным. Из-за этого возникла необходимость включить тренинги в методику преподавания для улучшения образовательного процесса и его практической направленности.

В ходе первого этапа исследования, который направлен на оценку готовности преподавателя к применению тренинговых методик, в участии принимал один преподаватель правовых дисциплин. Основная цель этого этапа - выявить уровень знаний и готовности преподавателя к использованию тренинговых технологий в его работе.

Для достижения этой цели были поставлены следующие задачи исследования:

1) Провести опрос преподавателя, чтобы определить его опыт и компетентность в использовании тренинговых методик при преподавании правовых предметов.

2) Проанализировать полученные данные, чтобы сформировать объективное представление о текущем уровне подготовленности преподавателя.

Далее по тексту рассмотрим вопросы анкетирования, которые были предложены преподавателю:

1. Как бы вы определили понятие «тренинг» в контексте преподавания правовых дисциплин? а) Тренинг - это... б) В моем понимании тренинг это... в) Под тренингом я понимаю...

2. Какие конкретные виды тренинга в процессе преподавания правовых дисциплин вы рассматриваете? а) Навыковый тренинг (образовательный) - это... б) Бизнес-тренинг - это... в) Социально-психологический тренинг (личностно-развивающий) - это... г) Психотерапевтический тренинг (коррекционный) - это...

3. Какое воздействие имеет проведение тренингов в образовательной деятельности, особенно в контексте правовых дисциплин? а) Проведение тренингов ограничивает свободу выбора в обучении; б) Тренинги способствуют лучшей ориентации в правовой сфере; в) Проведение тренингов способствует повышению правовой культуры общества.

4. Насколько вы заинтересованы в дополнительном изучении особенностей проведения тренингов по правовым дисциплинам и их практическом применении? а) Да, я хотел бы получить более подробную информацию и попрактиковаться; б) Нет, мне этого не интересно.

5. Как часто вы используете тренинги по правовым дисциплинам в своей педагогической практике? а) Я использую тренинги на каждом занятии. б) Тренинги провожу время от времени, на отдельных занятиях. в) Я провожу тренинги примерно 1-2 раза в семестр. г) Нет, я не использую тренинги в своей педагогической практике.

Результаты констатирующего этапа исследования показали, что опрошиваемый педагог обладает средними знаниями в области проведения правовых тренингов. Из опроса стало известно, что преподаватель использует тренинги на своих занятиях примерно 1-2 раза за один семестр.

Таким образом, в данном разделе представлена характеристика Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум», а также описан опыт использования тренингов на базе проведенного исследования. В следующем разделе будет разработан тренинг по правовой дисциплине для студентов этого техникума, а также составлен план-конспект занятия-тренинга по дисциплине ОП.02 «Правовое обеспечение профессиональной

деятельности».

## 2.2 Разработка тренинга по правовым дисциплинам для студентов базы исследования

В этой части научной работы будет разработан образовательный тренинг по правовой дисциплине «Основы права» на тему «Мои права и обязанности» для студентов техникума.

Перед тем, как приступить к созданию тренинга по дисциплине «Основы права» для студентов базовой группы, опишем цель занятия, его задачи, ожидаемые результаты, учебное оборудование и так далее.

Цель проведения тренинга: содействие формированию базовых представлений о правосознании в сфере трудового права путем развития информационно-коммуникативных навыков студентов в процессе интеллектуальной активности.

В соответствии с данной целью определены образовательные задачи: ознакомить студентов с международными нормативными актами, касающимися защиты их прав; акцентировать внимание на понятиях «права» и «обязанности».

Кроме того, выделяются развивающие задачи, направленные на развитие умений анализа и решения правовых вопросов, закрепление полученных знаний через практические упражнения и т. д.

С учетом воспитательных целей тренинг способствует формированию самостоятельной работы студентов, а также развитию таких качеств как упорство и трудолюбие.

Вид проводимого занятия – это практическое занятие или тренинг, направленное на активизацию практических навыков студентов и глубокое усвоение материала.

В процессе занятия используются различные методы обучения, такие как диалог, фронтальная работа и групповые упражнения, что способствует более эффективному усвоению материала и взаимодействию

между студентами.

Студенты организованы в группы для выполнения заданий, а также используется коллективная форма работы для обсуждения темы.

**Учебно-методическое оснащение:**

Для проведения занятия используется раздаточный материал, мультимедийный проектор, презентационные слайды, а также ключевые правовые документы: Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и другие нормативные акты.

**Ожидаемые результаты учебного занятия:**

- 1) Умение профессионально интерпретировать нормативные правовые акты.
- 2) Способность находить и использовать информацию, необходимую для выполнения профессиональных задач и личного развития.
- 3) Навык работы в коллективе и команде.
- 4) Ориентация в условиях постоянно изменяющейся правовой базы.

**Воспитательные цели:**

Тренинг-занятие направлено на формирование элементов правовой культуры через развитие уважительного отношения к общественным и правовым нормам. Оно способствует социализации личности, формированию представления о труде как нравственной обязанности.

**Разработка тренинга:**

Тренинг по теме «Мои права и обязанности» правовой дисциплины включает:

- 1) Ознакомление студентов с международными документами, касающимися защиты их прав.
- 2) Уделение внимания понятиям «права» и «обязанности».
- 3) Развитие аналитического и критического мышления.
- 4) Воспитание уважения к правам других граждан.

**Ход занятия-тренинга:**

1. Организационный момент (приветствие, отметка отсутствующих,

открытие тренинга– 5мин.).

2. Основной этап – ход тренинга, анализ тренинга (40мин.).

3. Заключительный этап – подведение итогов тренинга, выставление оценок (10 мин.).

Ход тренинга:

Ведущий начинает семинар с приветствия участников. Он спрашивает, есть ли среди присутствующих те, кто уже участвовал в подобных мероприятиях. Затем объясняет, чем семинар отличается от обычного урока, и озвучивает цели и задачи мероприятия. Ведущий предлагает установить общие правила для группы.

#### **Правила семинара:**

- Проявлять уважение друг к другу.
- Активно участвовать в обсуждениях.
- Слушать говорящего, не перебивая.
- Не унижать других.

(Примечание: На этом этапе ведущий создает атмосферу взаимного уважения и вовлеченности, необходимую для эффективной работы группы).

#### **Всемирный день прав ребенка:**

20 ноября отмечается Всемирный день прав ребенка. Дети - это все люди младше 18 лет. Тема нашего семинара: «Мои права и обязанности». Начнем с упражнения «Клубок ниток».

#### **Упражнение «Клубок ниток»:**

**Цель:** развитие коммуникативных навыков.

**Правила:** участники располагаются в кругу. Ведущий берет клубок ниток, обматывает конец вокруг пальца, называет свое имя и передает клубок следующему участнику. Следующий участник делает то же самое: обматывает нитку вокруг пальца, называет свое имя и передает клубок дальше. В результате все участники оказываются соединенными нитями. Затем, во время разматывания, каждый называет свое положительное

качество. (Примечание: Это упражнение помогает участникам раскрепоститься и лучше узнать друг друга).

### **Интерактивная дискуссия «Право на имя»:**

Вопрос: Ребята, как вы думаете, имеете ли вы право на свои имена?

Ответы участников.

Вопрос: А можете доказать, что вас зовут именно так?

Ответы.

Ведущий объясняет: Свидетельство о рождении - ваш первый документ. Что еще там записано?

Ответы участников.

Ведущий продолжает: Там также указано, что вы граждане Российской Федерации. Это означает, что государство защищает ваши права. Какие еще права есть у детей, где они прописаны и кто их утвердил?

### **Краткая лекция «Конвенция о правах ребенка»**

Весьма значимый документ, касающийся прав детей по всему миру, называется Конвенцией о правах ребенка. Этот важный документ был принят Организацией Объединенных Наций 20 ноября 1989 года. Организация Объединенных Наций, учрежденная после Второй мировой войны, которая лишила жизни десятки миллионов людей, была создана для предотвращения новой глобальной войны. Несмотря на это, наш мир остается небезопасным: войны, теракты, преступления, аварии, стихийные бедствия, голод и эпидемии. Даже взрослые часто не могут противостоять этим угрозам, а дети особенно уязвимы и нуждаются в особой защите и заботе. Именно для обеспечения прав детей и была принята Конвенция о правах ребенка.

Конвенция является международным соглашением, что означает, что все страны, подписавшие этот документ, обязались защищать права детей.

Какие же права закреплены в Конвенции для всех детей мира?

- право на жизнь;
- право на имя с момента рождения;

- право на медицинское обслуживание;
- право на образование;
- право на отдых и досуг;
- право говорить на родном языке, исповедовать свою религию, соблюдать культурные обряды;
- право свободно выражать свое мнение;
- право на достаточное питание и питьевую воду;
- право на свободное передвижение;
- право на заботу и воспитание со стороны родителей.

Кроме того, у каждого из вас есть обязанности. Уважение прав других людей – это обязанность каждого человека. Также у вас есть обязательства перед родителями, друзьями, обществом в целом, преподавателями и техникумом. Эти обязанности прописаны в документе под названием «Устав Техникума». Что такое устав? (Ответы студентов).

Устав Техникума – это документ, в котором описаны права и обязанности студентов.

### **Упражнение «Найди ложь».**

**Цель:** ознакомить участников с правами и обязанностями ребенка в конкретных ситуациях и развивать критическое мышление.

**Правила:** преподаватель предлагает участникам объединиться в три группы. Каждой группе раздается карточка с утверждениями. Группа должна прочитать утверждения и определить, какие из них ложные. Затем каждая группа аргументирует свои выводы перед остальными.

1 карточка:

1. «В техникуме должно быть самоуправление студентов».
2. «Мне разрешено отстаивать свое мнение перед преподавателем на занятии».
3. «Мне позволено громко включать музыку в любое время суток».
4. «Если я заболел, я вправе рассчитывать на медицинский уход и освобождение от занятий в техникуме».

5. «Полиция не имеет права меня задерживать без предварительного уведомления родителей или педагогов».

2 карточка:

1. «Мне разрешено дружить и общаться, в том числе с лицом противоположного пола, невзирая на негативное мнение моих друзей родителей и преподавателей, а также проводить с ними время (ночью) без уведомления их».

2. «Закон защищает меня от любых видов эксплуатации».

3. «Мне позволено исповедовать любую религию».

4. «Закон оберегает меня от физического воздействия со стороны взрослых».

5. «Закон защищает меня от всех видов дискриминации, унижительных действий и высказываний со стороны других людей».

3 карточка:

1. «Мне положен отдых от занятий в течение дня».

2. «Мне позволено владеть персональным имуществом».

3. «Мне разрешено выкладывать в интернет любую информацию и свободно общаться со сверстниками в Сети».

4. «Я вправе быть гражданином той страны, в которой родился».

5. «Родители и преподаватели не могут заставлять меня изучать те предметы, которые я не считаю важными для своей дальнейшей трудовой деятельности».

### **Рефлексия**

После выполнения упражнения группы обсуждают, какие утверждения они считали ложными и почему, а также делятся своими мыслями о правах и обязанностях ребенка.

Согласно конструктивистскому подходу в педагогике, после выполнения интерактивного упражнения с мячом, где студенты практиковали артикулирование своих прав и обязанностей, группы участников тренинга приступают к рефлексивному обсуждению. В ходе

этого дискурса они анализируют, какие утверждения они изначально воспринимали как ложные и почему, а также делятся своими умозаключениями относительно правового статуса ребенка и его корреляции с должными поведенческими нормами. Данная активность направлена на усвоение и концептуальное осмысление учащимися ключевых положений Конвенции о правах ребенка, представленных в финальной презентации тренинга. Завершающий этап занятия включает выражение преподавателем благодарности за вовлеченность обучающихся и прощание с ними.

Далее будет представлена детальная методическая разработка практического занятия по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», посвященного теме «Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор».

### 2.3 План-конспект занятия-тренинга по дисциплине ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности

Представленная в данном параграфе методическая разработка занятия-тренинга по теме «Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор» дисциплины ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности является планом-конспектом практического занятия.

План-конспект занятия-тренинга по теме «Трудовые споры» дисциплины ОП.02 Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Дисциплина: Правовое обеспечение профессиональной деятельности.

Тема: Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор.

Цели:

- образовательные:

1. Формирование представления о трудовом споре, причинах возникновения, видах трудового спора.

2. Рассмотрение основных положений работы комиссии по трудовым спорам.

3. Способствование приобретению практических навыков при работе с нормативными документами.

4. Формирование практических навыков работы с опорным конспектом.

5. Решение поставленных задач в ходе деловой игры.

- развивающие:

1. Развитие навыков работы с нормативными документами.

2. Развитие исследовательские навыки, творческие способности.

3. Совершенствование навыков самостоятельной работы.

- воспитательные:

1. Воспитание чувства ответственности при выполнении самостоятельной работы.

2. Способствование формированию личностных качеств.

Методическая: активизация мыслительной и самостоятельной познавательной деятельности студентов в процессе обучения.

Методы: словесный, наглядный, практический.

Вид занятия: практическое занятие.

Средства обучения: учебник «Правовое обеспечение профессиональной деятельности», Трудовой кодекс РФ, опорный конспект практической работы, тест, плакат-схема, алгоритм действия в ходе деловой игры.

Ход занятия:

1. Организационный момент.

2. Целеполагание.

1. Тема: «Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор».

2. Форма проведения: практическая работа.

3. Цели:

- ознакомление с понятием трудовой спор, причины его возникновения, виды трудового спора;

- рассмотрение основных положений работы комиссии по трудовым спорам;

- деловая игра по разрешению индивидуального трудового спора.

4. Задачи: научиться разрешать индивидуальный трудовой спор в комиссии по трудовым спорам (раздаем лист практического задания).

3.Актуализация знаний (фронтальный опрос).

Вопросы:

1. Коллективный договор, трудовой договор?

2. Срок трудового договора?

3. Когда заключается срочный т.д.?

4. Работа по совместительству, совмещение профессий?

5. Испытательный срок?

6. Отстранение от работы?

7. Расторжение ТД по инициативе работника?

8. Расторжение ТД по инициативе работодателя?

9. Сверхурочная работа?

10. Положение ежегодного оплачиваемого отпуска?

- Все ли работодатели соблюдают положения ТК РФ?

4. Изучение нового (работа с опорными конспектами, приложение Б).

Теоретическая часть.

1. Определение трудового спора (работа с учебником). Трудовой спор – неурегулированные разногласия между работодателями и работниками по поводу применения норм трудового права, за разрешением которых стороны обратились в специально созданные органы.

2. Признаки трудового спора:

а. если спорящие стороны не смогли самостоятельно найти решение

в. обратились к посреднику, который вынесет решение.

3. Лица определённые трудовым правом:

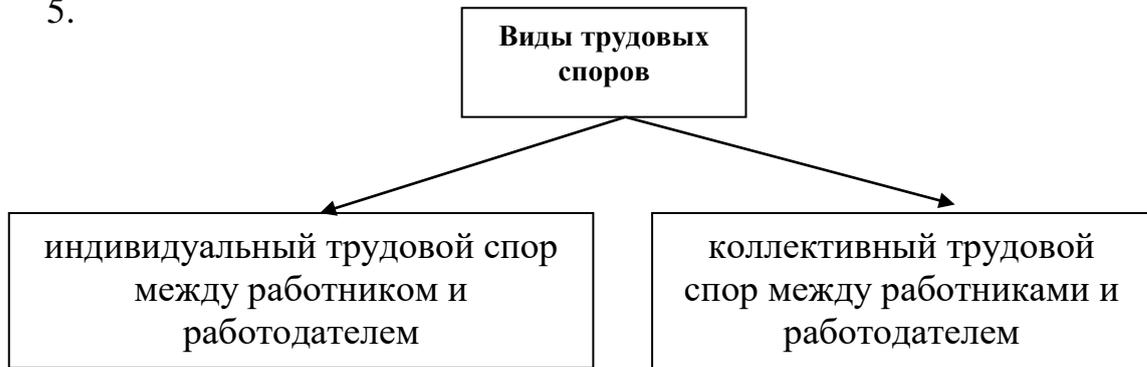
а. работник

в. коллектив

4. Конфликт возник из применения норм трудового права. Назовите причины, условия и поводы возникновения трудового спора:

Причины: 1. противоположность интересов сторон, 2. различие в положении работника и работодателя; условия способствуют действию и проявлению причин: 1. организационно- производственные (недочёты), 2. правовые (не знание трудового права), 3. экономические (кризис), повод обстановка.

5.



6. Индивидуальный трудовой спор – неурегулированные разногласия между работником и работодателем по вопросам применения права, о котором заявлено в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров.

Вопрос: что делать работнику, если у него возникли разногласия с работодателем? (обращаем внимание на экран, где показана схема).

По учебнику (стр. 326) зачитать, когда работник может обратиться сразу в суд.

7. Работа с нормативными документами, используя ТК РФ ст. 384, 386-389 выделить правовые положения:

1. Равное количество представителей работников и работодателей.

2. Средства для работы КТС выделяет работодатель.

3. Заявление работник подаёт в 3-х месячный срок.
4. Заявление регистрируют в КТС.
5. КТС работает 10 дней.
6. Решение принимают тайным голосованием.
7. Копии решения КТС выдать спорящим сторонам в 3 дня со дня принятия решения.
8. Решение КТС должно быть исполнено в течение трех дней по истечении 10 дней.
9. Решение КТС приравнивается к судебному решению.
5. Закрепление изученного материала.

Практическая часть:

1. Проведение деловой игры «Разрешение индивидуального трудового спора» (приложение Д):

- распределяем роли;
- инсценируем ситуацию;
- сформулируй своё мнение о прошедшем индивидуальном трудовом споре.

2. Тестирование по данной теме (раздать каждому по три варианта, приложение Г).

3. Взаимопроверка по ключу.

Ответы №1 1.-в 2-а 3-в 4-в 5-а 6-а

Ответы №2 1-б 2-а 3-в 4-б 5-а 6-а

Ответы №3 1-б 2-а 3-б 4-в 5-а 6-в

6. Обобщение

Если у вас возникнут неурегулированные разногласия с работодателем и вы знаете как себя вести в такой ситуации, значит с заданием вы справились!

7. Домашнее задание: используя СМИ найти примеры из жизни по индивидуальному трудовому спору.

8. Выставление оценок с комментариями.

На заключительном этапе занятия-тренинга преподаватель обобщает полученные обучающимися результаты, осуществляет оценку их учебных достижений и выставляет соответствующие отметки. Данная рефлексивная стадия призвана консолидировать усвоенные студентами знания, навыки и умения, а также дать им возможность получить объективную обратную связь относительно качества своей работы.

В завершение преподаватель выражает благодарность всем участникам за активное вовлечение в тренинговую деятельность и желает им успехов. Прощаясь со студентами, он подчеркивает значимость полученного ими опыта для дальнейшего профессионального становления.

Источниковую базу методической разработки составили учебники Е.А. Певцовой по праву и основам правовой культуры для студентов СПО.

## Выводы по Главе 2

Изложенный во второй главе материал позволяет сделать следующие выводы: в современных реалиях, когда к знаниям, умениям и навыкам современного выпускника предъявляются высокие требования, возрастает необходимость применения комплекса активных образовательных технологий. Результаты проведенного исследования свидетельствуют, что в Верхнеуфалейском филиале ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» недостаточно активно используются тренинги как метод обучения, на что указывают данные анкетирования преподавателя правовых дисциплин.

Проведение тренингов в данном образовательном учреждении продемонстрировало положительную динамику относительно эффективности их использования при обучении правовым дисциплинам и возможности достижения соответствующих целей. Тренинг по дисциплине ОП.02 «Основы права» на тему «Мои права и обязанности» позволил повысить практические и теоретические навыки студентов, а также их мотивацию к освоению учебного материала.

В параграфе 2.3 представлена подробная методическая разработка занятия-тренинга по дисциплине ОП.02 «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» на тему «Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор», описывающая все этапы его проведения: организационный момент, целеполагание, актуализацию знаний, вводный инструктаж, тренинговую деятельность, рефлексию и подведение итогов

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Проведенное исследование было посвящено актуальной проблеме современного образования – использованию тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональных образовательных организациях. Основные результаты исследования можно резюмировать следующим образом: было установлено, что тренинг, как интерактивный метод обучения, обладает высоким потенциалом для формирования профессионально значимых компетенций в области права, выявлена многоаспектность тренинговых методик, доказана эффективность тренингов в юриспруденции, обусловленная активным вовлечением обучающихся, моделированием профессиональных ситуаций, развитием критического мышления и навыков правоприменения.

На примере Верхнеуфалейского филиала ГБПОУ «Каслинский промышленно-гуманитарный техникум» выявлена недостаточная реализованность потенциала тренинговых методик в преподавании правовых дисциплин, однако анкетирование преподавателя показало наличие у него базовых знаний в области проведения тренингов и заинтересованность в их дальнейшем использовании.

Научная новизна исследования заключается в предложенной авторской интерпретации понятия «тренинг» в контексте правового образования, выявленных и обоснованных критериях оценки качества образовательного тренинга по правовым дисциплинам, разработанных оригинальных методических материалах по правовым дисциплинам, основанных на применении интерактивных тренинговых технологий.

Практическая значимость исследования состоит в том, что разработанные методические материалы (тренинг и план-конспект занятия-тренинга) могут быть использованы преподавателями правовых дисциплин в профессиональных образовательных организациях для повышения эффективности учебного процесса, а материалы исследования

могут быть полезны при разработке программ повышения квалификации преподавателей по вопросам использования тренинговых методик в образовательной деятельности.

Перспективы дальнейших исследований заключаются в необходимости изучения проблемы оценки эффективности тренингов по правовым дисциплинам в контексте формирования профессиональных компетенций выпускников, а также разработке рекомендаций по внедрению тренинговых методик в образовательный процесс профессиональных образовательных организаций с учетом специфики различных специальностей.

В заключение следует отметить, что использование тренингов в преподавании правовых дисциплин является перспективным направлением модернизации образовательного процесса в профессиональных образовательных организациях, поскольку тренинговые методики позволяют сформировать у студентов не только глубокие теоретические знания в области права, но и практические умения и навыки, необходимые для успешной профессиональной деятельности, и дальнейшее развитие и совершенствование тренинговых технологий в правовом образовании будет способствовать повышению качества подготовки квалифицированных специалистов для различных отраслей экономики.

## СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко, Л.К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций / Л.К. Аверченко, И.В. Доронина, Л.Н. Иванова // Высшее образование сегодня. – 2021. – № 10. – С.35–39.
2. Бобкова, Л.Н. Ролевая игра как проблемный метод обучения, способствующий успеху профессиональной подготовки студентов / Л.Н. Бобкова // Высшее образование сегодня. – 2022. – № 8. – С.74–78.
3. Большаков, В.Ю. Психотренинг:Социодинамика. Упражнения. Игры / В.Ю. Большаков. – СПб.: Речь, 2021. – 228с.
4. Бочарова, Т.И. Комплексная деловая игра как средство формирования профессиональных навыков и функций специалиста: дис.канд. пед. наук / Т.И. Бочарова. – Ставрополь, 2019. – 190 с.
5. Бушева, З.Г. Применение деловой игры при обучении будущих инженеров-менеджеров / З.Г. Бушева // Стандарты и качество. – 2019. – № 1. – С.88–90.
6. Василенко, М.А. Основы социально-психологического тренинга.– Рн/Д: Феникс, 2017. – 125 с.
7. Вачков, И.В. Основные технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие / И.В. Вачков. – М.: Владос, 2019. – 214с.
8. Вербицкий, А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению тренингов. – М.: 2013. – 325с.
9. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании: проблемы интеграции / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М.: Логос, 2019. – 334с.
10. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе: контекстный подход / А.А. Вербицкий. – М.: Высшая школа, 1991. – 207с.
11. Грецов, А.Г. Тренинг креативности для подростков / Г. Грецов. – СПб.: Питер, 2008. – 208с.
12. Деркач, А.М. Кейс-метод в обучении [Текст] / А.М. Деркач //

Специалист. – 2010. – № 4. – С.22–23.

13. Джонсон, Д.У. Тренинг общения и развития / Д.У. Джонсон. – М.: Наука, 2018. – 189с.

14. Евплова, Е.В. Методика преподавания правовых дисциплин / Е.В. Евплова, И.И. Тубер. – Челябинск, 2019. – 108с.

15. Жарова, Л.В. Организация самостоятельной работы учебно-познавательной деятельности учащихся / Л. В. Жарова. – М.: 2022. – 59 с.

16. Змиевская, Е.В. Учебная деловая игра в организации самостоятельной работы студентов педагогических вузов: дис. канд. пед. наук / Е.В. Змиевская. – М.: 2021. – 169 с.

17. Исаков, В.Б. Игро-практикум: опыт преподавания Основ права в университете / В.Б. Исаков. – М.: НИУ ВШЭ, 2019. – 132с.

18. Казакова, Л.С. К вопросу об истории развития прав несовершеннолетних/Л.С.Казакова//История государства и права. – 2018. – № 24. – С. 30–34.

19. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: Академия, 2020. – 176с.

20. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс].

21. Комлев, Н.Г. Словарь иностранных слов / Н.Г. Комлев. – М.: Эксмо, 2020. – 148с.

22. Косякин, Ю.В. Мотивационная роль преподавателя в управлении самостоятельной познавательной деятельностью студентов / Ю.В. Косякин, Л.И. Абдуевская // Среднее профессиональное образование. – 2018. – № 9. – С.42–44.

23. Леонтович, А.В. Об основных понятиях концепции развития исследовательской и проектной деятельности студентов / А.В. Леонтович

// Исследовательская работа школьников. – 2021. – № 4. – С.12–17.

24. Макаartyчева, Г.И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения / Г.И. Макаartyчева. – СПб.: Речь, 2019. – 192с.

25. Макшанов, С.И. Психология тренинга. – СПб.: Питер, 2019.

26. Морева, Н.А. Современная технология учебного занятия. – М.: Просвещение, 2018. – 158 с.

27. Моржова, Ю.А. Педагогическая технология проведения учебных занятий в вузе. – М.: Просвещение, 2019. – 263с.

28. Москвин, В. Деловые игры для развития компетентностей: рекомендации по разработке / В. Москвин // Инвестиции в России. – 2019. – № 5. – С.17–21.

29. Овчинникова, И.С., Кобзева Н.А. Тренинг как технология активного обучения // Молодой ученый. – 2019. – №10. – С.139–141.

30. Оганесян, Н.Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса: учебно-методическое пособие. – М.: ФЛИНТА, 2021. – 134с.

31. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: активное обучение. – М.: Академия, 2018. – 192с.

32. Пахальян, В. Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2020. – 224с.

33. Певцова, Е.А. Формирование правовой активности субъектов образовательного права [Текст] / Е.А. Певцова // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2019. – №8. – С.27–35.

34. Педагогика: учеб.пособие / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов; под ред. В.А. Слостенина. – М.: Академия, 2022. – 576с.

35. Пидкасистый, П.И. Педагогика: учебное пособие для студентов педагогических вузов / под ред. П.И. Пидкасистого. – М.: Педагогическое общество России, 2021. – 640с.

36. Платов, В.Я. Деловые игры: разработка, организация и

проведение / В.Я. Платов. – М.: Высшая школа, 2020. – 156с.

37. Психологический словарь / под ред. П.С. Гуревича. – М.: ОЛМА Медиа Групп, Олма-пресс Образование, 2021. – 800с.

38. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Из-во «Речь», 2019. – 224 с.

39. Рождественская, Н.В. Креативность: пути развития и тренинги [Текст] / Н.В. Рождественская. – СПб.: Речь, 2019. – 320с.

40. Рудестам, К. Групповая психотерапия / К. Рудестам. – М.: Владос, 2019. – 315с.

41. Самородский, П.С. Методика профессионального обучения: учебно-методическое пособие для преподавателя специальности «Профессиональное обучение» / П.С. Самородский; под ред. В.Д. Симоненко. – Брянск: Издательство БГУ, 2021. – 90с.

42. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии. Раздел педагогика: учебн. пособие / Г.К. Селевко. – М.: Высшая школа, 2020. – 256с.

43. Сидоренко, Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию / Е.В. Сидоренко. – СПб.: Речь, 2020. – 247с.

44. Словарь по образованию и педагогике / В.М.Полонский. - М. : Высшая школа, 2020. – 512с.

45. Сони́на, О.В. Активизация учебно-познавательной деятельности студентов посредством проведения деловых игр: монография / О.В. Сони́на. – Челябинск: Изд. центр ЮУрГУ, 2020. – 109с.

46. Шкатулла, В.И. Образовательное право России: учебник[Текст] / В.И. Шкатулла. – М.: Юстицинформ, 2016. – 774 с.

47. Фопель, К. Технология ведения тренинга.–М.: Генезис, 2019.– 272 с.

48. Чурина, К.В., Зимина, Е.К. Тестирование как форма контроля результатов обучения. – 2022. – № 9. – С. 114-117.

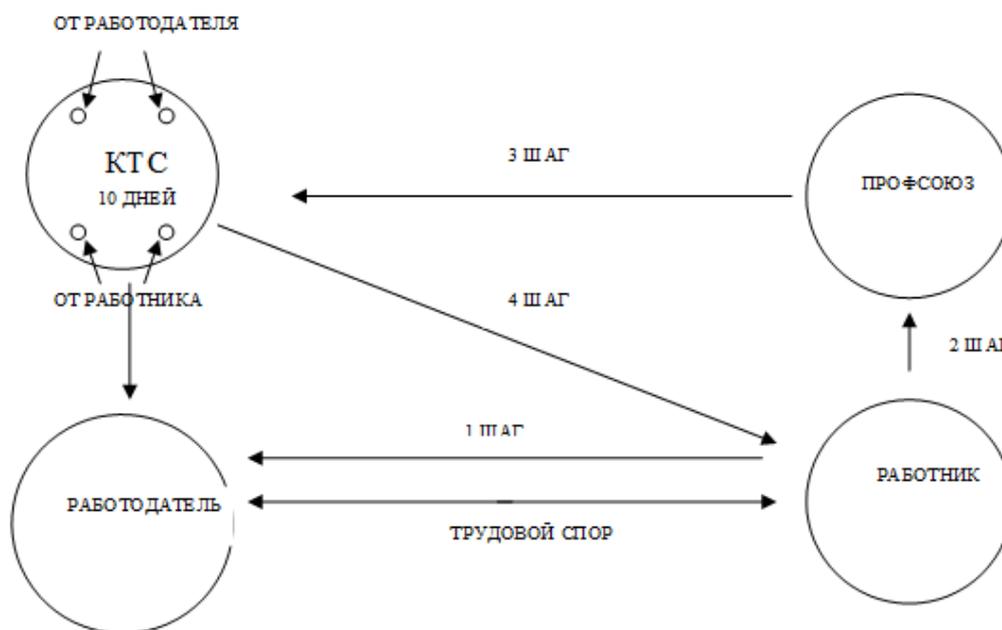
49. Чуркина М.А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты

интенсивного обучения. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2021. – 246с.

50. Щедровицкий, Г.П. Организационно-деятельностные игры как возможная форма и метод внедрения АСУ / Г.П. Щедровицкий // Второй научно-практический семинар по психологическому обеспечению АСУ: тезисы докладов. – М.: НИИ ОПП АПН СССР, 2021. – С.26–29.



**Разрешение индивидуального трудового спора**



*на доске изображена схема:*



Опорный конспект

Ф.И. \_\_\_\_\_

Практическое занятие: Трудовые споры. Индивидуальный трудовой спор.

План занятия:

1. Понятие трудового спора стр. 321.
  2. Признаки трудового спора стр.321-322 .
  3. Причины, условия и поводы возникновения трудового спора стр.322 .
  - 4.Виды трудовых споров стр. 324-325.
  5. Индивидуальный трудовой спор стр.326
  6. КТС ТК РФ ст. 384,386-389
  7. Деловая игра.
  8. Тестирование.
  9. Самооценка.
1. Трудовой спор –

2. Признаки трудового спора

1.

2.

3.

а

б

4.

3. Причины, условия и поводы возникновения трудового спора

причины 1.

2.

условия

1.

2.

3.

повод

4.

Виды трудовых споров

↓

↓

5. Индивидуальный трудовой спор –

6. Правовые положения индивидуального трудового спора

1.

2.

3.

4.

5.

6.

7.

8.

9.

7. Сформулируй своё мнение о прошедшем индивидуальном трудовом споре.

8. Тестирование: оценка

9. Самооценка: сегодня свои знания по данной теме оцениваю на \_\_\_\_, потому

что....

Проверочный тест по вариантам

Вариант №1

1. трудовой спор это-

- а. переговоры между субъектами
- б. несовпадение интересов
- в. Разногласия, рассматриваемые в специально созданных органах

2. причины трудовых споров

- а. загрузить работника
- б. сложившаяся обстановка
- в. Плохое знание закона

3. представителей работников избирают на

- а. заседании профсоюза
- б. назначает работодатель
- в. общем собрании

4. заявление работник подаёт в КТС в течении

- а. 1го месяца
- б. 10 дней
- в 3х месяцев

5. может работник отсутствовать во время рассмотрения спора

- а. да
- б. нет

6. решение КТС должно быть исполнено в течении

- а. 3х дней по истечении 10 дней
- б. 7 дней по истечении 1го месяца
- в 10 дней по истечении 3х дней

Вариант №2

1. любые разногласия могут быть трудовым спором?

- а. да
- б. нет

2. КТС образуется из

- а. равного числа представителей работников и работодателей
- б. представителей профсоюза
- в. независимые граждане

3. представителей работодателя назначают на

- а. общем собрании
- б. профсоюз
- в. работодатель

4. заседание КТС правомочно если присутствуют

- а. все
- б. не менее половины

- в 2/3
5. Решение КТС принимает
- а. тайным голосованием
  - б. голосованием
6. Приравнивается ли решение КТС к судебному
- а. да
  - б. нет

#### Вариант №3

1. Трудовой спор это разногласия между
- а. любыми субъектами
  - б. лицами определёнными законом
2. Можно ли обратиться в суд минуя КТС
- а. да
  - б. нет
3. Средства для работы КТС выделяет
- а. профсоюз
  - б. работодатель
  - в. местный бюджет
4. Заявление рассматривается в КТС
- а. 1 месяц
  - б. 7 дней
  - в. 10 дней
5. Копии решения КТС выдаются сторонам в течении
- а. 3х дней
  - б. 7 дней
  - в. 10 дней
6. После КТС работник может обратиться в
- а. профсоюз
  - б. областной суд
  - в. мировой судья

Деловая игра

Роли: Работодатель  
Работник  
Профсоюз  
КТС

Ситуация: ЗАО «Энергострум» в результате сокращения производства, из-за сложившейся экономической ситуации в стране, ставят в известность работника о сокращении штата.

Работодатель:

1. Читает приказ работнику.
2. Выслушивает претензии работника.
3. Доказывает свою точку зрения о необходимости сокращения.
4. Читает решение КТС.
5. Высказывает своё мнение.

Работник:

1. Высказывает своё мнение о приказе.
2. Идёт к работодателю.
3. Идет в профсоюз писать заявление.
4. Приходит на заседание КТС.
5. Зачитывает решение КТС, высказывает своё мнение.

Профсоюз:

1. Выслушивает рабочего, советует договориться с работодателем.
2. Пишут заявление в КТС.
3. Приходит на заседание КТС со своими аргументами в защиту рабочего

КТС:

1. Регистрирует заявление.
2. Приглашает работника и работодателя на заседание и других.
3. Проводит анализ ситуации, используя ТК РФ ст. 179, 180.
4. Пишет решение 2 экземпляра.
5. Относят решение работодателю и работнику.

Образец заявления от работника

В комиссию по  
Трудовым порам  
ЗАО «Энергострум»  
Работника

---

Заявление

Я, \_\_\_\_\_,  
прошу разрешить разногласия между мной и работодателем  
\_\_\_\_\_ по поводу индивидуального трудового спора на тему  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
дата

\_\_\_\_\_  
подпись

Образец для КТС

Решение комиссии по трудовым спорам ЗАО «Энергострум»

С одной стороны ЗАО «Энергострум» в лице представителя

ФИО работодателя \_\_\_\_\_ и  
другой стороны \_\_\_\_\_

ФИО  
заявителя \_\_\_\_\_  
его должность \_\_\_\_\_  
профессия \_\_\_\_\_  
специальность \_\_\_\_\_

обратился в КТС дата \_\_\_\_\_

по существующему спору  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

члены КТС 1.  
2.  
3.  
4.

Приняли решение  
\_\_\_\_\_

на основании  
\_\_\_\_\_

результаты тайного голосования  
за \_\_\_\_\_  
против \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_  
подпись

Образец для работодателя

Приказ

Сократить работника \_\_\_\_\_, в  
связи сокращением производства ЗАО «Энергострум» с 1 июня 2024 г.,  
соблюдая ТК РФ

13.05.2024 г.

\_\_\_\_\_