




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

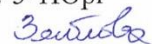
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА


**Тренинги как метод обучения дисциплине
«Предпринимательское право» 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:
89,66 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«24» июни 2024 г.
Зав.кафедрой Э, У и П
 Д.Н. Корнеев

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-509-112-5-1Юрг
Зяблова Клавдия Викторовна 

Научный руководитель:
к.ю.н., доцент
Абрамовская Ольга Ривхатовна 

Челябинск
2024

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1. Понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации	9
1.2. Особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам	30
1.3. Эффективность применения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации	42
Выводы по первой главе.....	51
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ ТРЕНИНГА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО», ДЛЯ СТУДЕНТОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 228 ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ»	56
2.1. Разработка тренинга по дисциплине «Предпринимательское право для студентов базы исследования	55
2.2. План-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Предпринимательское право».....	58
Выводы по второй главе.....	61
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	63
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	71

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. В настоящий момент наше современное общество ставит перед средним профессиональным образованием очень важные и сложные задачи. Для того чтобы соответствовать времени, среднему профессиональному образованию, необходимо постоянное совершенствование.

Подготовка будущих специалистов со средним профессиональным образованием в техникумах страны, на текущий момент, является одной из актуальных проблем современной системы образования.

Это, в первую очередь, связано с тем, Минтруд составил новый список наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профобразования. Он насчитывает 63 позиции (прежний список - 50), Приказ Министерства труда и социальной защиты РФ от 30 декабря 2022 г. N 831 "Об утверждении списка наиболее востребованных на рынке труда, новых и перспективных профессий, требующих среднего профессионального образования" которые требуют среднего профессионального образования. По профессиям из списка, внедряются новые формы и стандарты обучения. Учитель, педагог также имеется в списке топ -63 востребованных профессий информация от 2022 года. Информация взята с официального сайта Минтруд России.

В целом, среднее профессиональное образование направлено на решение задач интеллектуального, культурного и профессионального развития человека и имеет целью подготовку квалифицированных рабочих или служащих и специалистов среднего звена по всем основным направлениям общественно полезной деятельности.

В связи с этим, выделяют одну из основных задач – создание очень современной системы подготовки. В ее решении важное значение приобретает не только содержание образования, но и методы, формы и средства обучения нового типа на основе современных технологий, положительно

зарекомендовавших себя в мировой и отечественной образовательной практике, которые будут способствовать профессиональному становлению будущего специалиста СПО, оптимальному развитию его познавательных интересов в будущей профессии, интеллектуального потенциала, творческих способностей, самосовершенствования. Современным специалистам СПО независимо от сферы деятельности необходимо обладать навыками работы с информацией; знать особенности коммуникативной среды; владеть и уметь использовать принципы профессионального и делового общения при планировании и анализе своих действий; определять цели и стратегии контактов; учитывать намерения и способы коммуникации партнеров и коллег; менять по мере необходимости собственные речевые тактики и стратегии и так далее. Совершенствование международных стандартов обучения и все более широкое их использование в нашей стране, показывает, насколько важным для российской системы среднего профессионального образования является вопрос подготовки высококвалифицированных кадров на основе использования новейших образовательных технологий и инноваций, недостаток которых последнее время ощущается особенно остро. Одним из средств, позволяющих приблизиться к достижению данных целей, выступают интерактивные методы обучения. Предназначение интерактивных методов проведения занятий заключается в том, чтобы организовать деятельность обучающихся по совместному поиску и закреплению знаний, использованию высокоэффективных методов получения профессионального навыка.

Процессы взаимодействия обучающихся должны способствовать не только более интересному способу овладения учебной информацией, но и постоянному осмыслению каждым обучающимся особенностей своей системы знаний, своих мыслительных схем.

В настоящее время в контексте Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) результатом образовательного процесса названы общие и профессиональные компетенции. Реализация данной задачи

потребуется от образовательных организаций применения активных форм и методов обучения, среди которых можно выделить тренинг.

Занятие в форме тренинга побуждает студентов к коллективному поиску эффективных способов действий. Проекция учебной ситуации и собственных действий в определенную реальность помогает студенту осознать собственную компетентность. Студенты усваивают информацию быстрее, если обучение проходит интерактивно и активно: одновременно с получением информации обсуждаются непонятные моменты, сразу закрепляются полученные знания, формируются способы действий и поведения.

Тренинг как метод обучения может быть достаточно успешно и продуктивно использован в процессе преподавания правовых дисциплин. Обучающиеся в организациях среднего профессионального образования по любым направлениям подготовки изучают дисциплину «Право». В ходе занятий в форме тренинга возможна отработка определенных умений и навыков, закрепление теоретических знаний по различным темам согласно программе учебной дисциплины.

Тренинг как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии профессионального опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

На данный момент тренинг – это популярный метод активного обучения во всем мире. Тренинг является одним из самых быстрых и эффективных методов развития личности, внутренних изменений и/или профессиональных знаний, умений и навыков.

В настоящее время, тренинг во всем своем разнообразии выполняет множество различных, но тесно взаимосвязанных функций: диагностическая функция тренинга, командообразование, психотерапевтическая функция.

Таким образом, актуальность проблемы разработки тренингов по дисциплине «Право» для студентов профессиональной образовательной организации определяется необходимостью:

- повышения качества профессионального образования студентов среднего профессионального образования, способных осуществлять профессиональную деятельность;
- разработки технологического аппарата для эффективной подготовки профессиональных образовательных организаций к тренинговой деятельности;
- разработки практических оснований подготовки студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Организация и проведения тренингов по правовым дисциплинам – это емкий и сложный процесс, затрагивающий все аспекты правового образования (деятельности компании, организации), требующий системного подхода. Тренинг, реализуемый в процессе юридического образования – активный метод обучения, позволяющий развивать одновременно знания, умения и навыки, необходимые для будущей профессиональной деятельности в целом, а не отдельного процесса.

Несмотря на то, что проблема использования активных методов обучения широко рассматривается в педагогической науке и практике, вопросы применения тренинга на занятиях, в частности, на занятиях по правовым дисциплинам, разработана недостаточно. Этот факт обусловил выбор

Тема исследования: «Тренинги как метод обучения дисциплине «Предпринимательское право» в профессиональной образовательной организации».

Объект исследования: тренинг как метод обучения в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: тренинг по дисциплине «Предпринимательское право» в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования: теоретическое обоснование разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработка тренинга по дисциплине «Предпринимательское право» для студентов базы исследования.

Задачи исследования:

- 1) изучить понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности;
- 2) рассмотреть особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам;
- 3) описать опыт использования тренингов на базе исследования;
- 4) разработать план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Предпринимательское право».

Методы исследования: теоретические методы (анализ и обобщение научно-методической литературы, сравнение, классификация и др.), эмпирические методы (опрос, беседа, наблюдение, анкетирование и др.).

Теоретическая значимость исследования: изучено ключевое понятие проблемы исследования – «тренинг», охарактеризованы виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, представлены теоретические положения по осуществлению оценки результатов проведения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Практическая значимость исследования: осуществлена характеристика базы исследования – Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение № 228 федеральной службы исполнения наказания, представлен опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Предпринимательское право» для

студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Предпринимательское право». Результаты исследования могут быть полезны для администрации базы исследования, будущих и практикующих педагогов правовых дисциплин. Предполагаем, что использование разработанных нами во второй главе методических продуктов по дисциплине «Предпринимательское право» позволит получать более высокие результаты обучения и более прочные знания у студентов.

База исследования: Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение № 228 федеральной службы исполнения наказания

Юридический адрес базы исследования: Курганская обл., г. Курган, ул. Коли Мяготина, д. 43.

Структура исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и списка литературы. Выпускная квалификационная работа состоит из 77 страниц, список литературы насчитывает 32 источника.

Во введение представлена актуальность проблемы исследования, разработан научный аппарат исследования – объект, предмет, цель исследования, задачи исследования, перечислены используемые исследовательские методы, представлена теоретическая и практическая значимость исследования и др.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации. 1 ч

Во второй главе «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Предпринимательское право» для студентов Федерального

казенного профессионального образовательного учреждения № 228 федеральной службы исполнения наказания» осуществлена характеристика Федерального казенного профессионального образовательного учреждения № 228 федеральной службы исполнения наказания», описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Предпринимательское право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

В выпускной квалификационной работе представлены также выводы по каждой главе, заключение, список литературы и приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГОВ ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО» В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

1.1. Понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации

В данном параграфе представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации. Однако прежде чем перейти к изучению основополагающего понятия проблемы исследования, обратимся к истории появления тренингов.

В настоящее время в нашей стране происходят существенные изменения в национальной политике образования. Это связано с переходом на позиции личностно-ориентированной педагогики.

Одной из задач современной учебного заведения становится раскрытие потенциала всех участников педагогического процесса, предоставление им возможностей проявления творческих способностей. Основной целью образования становится не сумма знаний, а набор необходимых компетенций в интеллектуальной, социальной, коммуникативной и других сферах. Главными становятся способность к самообразованию, социальная активность, умение отстаивать свои взгляды, правовая культура.

Современный процесс обучения невозможно представить без методов, обеспечивающих максимальную активизацию творческого потенциала учащихся - активных методов обучения.

Активные методы обучения - система методов, обеспечивающих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащихся в процессе освоения учебного материала. [2]

Федеральные государственные образовательные стандарты среднего профессионального образования (ФГОС) предписывают в целях реализации компетентностного подхода обязательное использование в образовательном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий (компьютерных симуляций, деловых и ролевых игр, разбора конкретных ситуаций, психологических и иных тренингов, групповых дискуссий) в сочетании с внеаудиторной работой для формирования и развития общих и профессиональных компетенций обучающихся.

Новые цели образования требуют обновления содержания образования и поиска форм обучения, которые дадут возможность их оптимальной реализации. Вся совокупность информации должна быть подчинена ориентации на жизнь, на умение действовать в любых ситуациях, на выход из кризисных, конфликтных ситуаций, к которым относятся и поиск знаний. Учащийся, обучается не только решать правовые задачи, но через них и жизненные задачи, не только восприятию культуры, но и ее созданию. Этим требованиям отвечает тренинговый подход, который становится все более и более популярным. Среди множества методов активного обучения выделим тренинг.

Литература и методология развитие личности в системе образования должно обеспечиваться формированием универсальных учебных действий, выступающих основой образовательного процесса, что соответствует деятельному подходу, разработанному Л. Выготским, А. Леонтьевым, П. Гальпериным, Д. Элькониным. Основной формой организации учебно-познавательной деятельности обучающихся в деятельном подходе является коллективный диалог, организованный в рамках тренинга. Именно через тренинговую форму работы осуществляется общение «учитель-ученик», «ученик ученик», при котором происходит усвоение учебного материала на уровне личностной адаптации. Диалог может реализовываться в парах, в группах и в целом классе под руководством учителя. Данная организационная

форма урока, разработанная сегодня в практике обучения, может эффективно использоваться в рамках деятельного подхода.

Одна из важнейших проблем современного образовательного процесса – это переход от традиционных методик к инновационным, к применению элементов тренинговой работы при обучении подрастающего поколения. В последнее десятилетие существенно возрос интерес к тренинговой деятельности в процессе обучения детей и молодежи, в том числе к психологическому тренингу. Он создает благоприятные условия для личностного роста и тем самым облегчает путь к самореализации.

В образовательной системе тренинг рассматривается как активная форма взаимодействия педагога-психолога с обучающимися, при помощи которой развиваются компетенции, необходимые для благоприятного личностного становления. При таком понимании он помогает решить целый ряд психолого-педагогических задач.

Тренинговая деятельность осуществляется через групповую работу, которая обладает рядом следующих достоинств:

- коллективный опыт помогает решению межличностных проблем;
- группа отражает общество в миниатюре, тем самым помогая решить различные социальные затруднения индивида;
- возможность получения обратной связи; – в коллективе человек может обучаться новым умениям, экспериментировать с различными стилями отношений среди равных партнеров;
- в ресурсном кругу участники могут идентифицировать себя с другими; – группа облегчает процессы самораскрытия, самоисследования и самопознания и др.

На данный момент разрабатываемые в образовательных программах тренинговые упражнения должны соответствовать требованиям ФГОС (далее – Стандарт). Каждая технология должна способствовать развитию универсальных учебных действий (УУД), а именно личностных, включающих подготовку учащихся к саморазвитию и личностному самоопределению,

метапредметных умение применять средства информационных и коммуникационных технологий, а также предметных УУД как результатов освоения основной образовательной программы. Все вышеназванные аспекты должны обеспечить возможность дальнейшего успешного профессионального обучения или профессиональной деятельности учащихся.

Базовый уровень дисциплины «Право» педагоги преподают грамотно и ясно, а вот, что касается культурных, нравственных вопросов, которые стоило бы углубленно проходить, учащиеся изучают поверхностно. На сегодняшний день данные темы необходимо усваивать, чтобы подрастающее поколение было морально образованным.

Рассмотрим требования дисциплины «Право» (углубленный уровень):

- 1) сформировать представления о роли и значении права как важнейшего социального регулятора и элемента культуры общества;
- 2) владеть знаниями об основных принципах, действующих в демократическом обществе;
- 3) сформировать представления о системе и структуре права, правоотношениях, правонарушениях и какая ответственность им предстоит за данные нарушения;
- 4) сформировать правовое мышление и способность различать соответствующие виды правоотношений, правонарушений, соответствующей ответственности, применяемых санкций, способов восстановления нарушенных прав.

Формирование и развитие предпринимательских навыков становится важнейшей задачей успешной социализации обучающихся среднего профессионального образования (далее СПО) для развития страны. С позиций формирования и развития предпринимательских качеств система СПО должна способствовать изменению ценностных ориентаций, вооружить молодёжь устойчивыми знаниями, умениями и навыками в области предпринимательства, мотивировать личность обучающегося профессиональной образовательной организации (далее ПОО) на эту

деятельность, что требует поиска и внедрения новых подходов в содержании и организации учебно-воспитательного процесса на всех уровнях образования, включая профессиональное образование в системе среднего профессионального образования. Отметим, что готовность к предпринимательской деятельности не является самоцелью подготовки всех обучающихся, тем более, значительная их часть не связывает своё будущее с предпринимательством. Однако в условиях рыночной экономики, у каждого гражданина и, тем более, у специалиста, имеющего среднее профессиональное образование должны быть сформированы устойчивые компетенции в области предпринимательства. В настоящее время в основном целью предпринимательской подготовки в системе среднего профессионального образования, считается: формирование у обучающихся готовности к предпринимательской деятельности как основной трудовой сфере предпринимательских отношений для успешной социализации в условиях рыночных отношений. Но, подготовка обучающихся СПО к предпринимательству в рамках узкой профессиональной сферы деятельности в соответствии с профилем ПОО, и, как следствие отсутствием у выпускников широкого круга знаний о возможных решениях в многообразных предпринимательских ситуациях, с которыми обучающемуся придется столкнуться на протяжении жизни; в большинстве случаев, направленностью подготовки на формирование только одного из предпринимательских качеств (только экономической, информационной или правовой компетентности и др.) определяют противоречия в подготовке к будущей профессиональной деятельности обучающегося СПО, и, вызывают необходимость решения важной социально-педагогической проблемы – на основе осмысления опыта формирования компетентности личности в сфере предпринимательства выделить принципы, механизмы, методы и организационно-педагогические условия с позиций современных требований. На наш взгляд, данная подготовка позволит выпускникам профессиональных образовательных организаций уверенно чувствовать себя при вступлении в

предпринимательские отношения, грамотно решать возникающие предпринимательские задачи.. Успешное решение задач формирования предпринимательской компетенции базируется на организации учебно-воспитательного процесса на основе следующей совокупности принципов: субъектности; интегративности; дифференциации, индивидуализации, гибкости и рефлексивности В соответствии с вышеуказанными принципами, выделяют механизмы формирования компетенции обучающихся СПО в области предпринимательской деятельности: -компетентностный подход в организации учебно-воспитательного процесса, предполагает построение учебного процесса с позиций развития предпринимательских компетенций, а не просто трансляции определенного набора знаний умений и навыков.

- установка на формирование проектных компетенций, определяющих прогностические и технологические качества личности.
- направленность учебно-воспитательного процесса на подготовку обучающихся к успешному самоопределению и самореализации.

Одним из первых, кто начал использовать тренинги, стал Дейл Карнеги, основавший в 1912 году «Dale Carnegie Training». В этом центре проводили (и до сих пор проводят) тренинги по развитию навыков публичного выступления, уверенности в себе, взаимодействия между людьми.

Значительный вклад в тренинг как форму обучения также внёс известный социальный психолог Курт Левин. В 1946 году вместе с коллегами основали тренинговые группы (Т-группы), направленные на повышение компетентности в общении. Они заметили, что участники групп получают большую пользу от анализа собственных переживаний в группе. [36].

Успешная работа учеников Курта Левина привела к основанию в США Национальной лаборатории тренинга. В этой лаборатории была создана группа тренинга базовых умений. В Т-группах обучали управленческий персонал, менеджеров, политических лидеров эффективному межличностному взаимодействию, умению руководить, разрешать конфликты в организациях, укреплять групповую сплочённость.[3].

Как сказал Левин Курт: - «Успешный человек обычно устанавливает свою следующую цель несколько, но не слишком, выше своих последних достижений. Таким образом, он постоянно повышает уровень своих стремлений...[22].

В 1954 году появились тренинговые группы, ориентированные на выяснение жизненных ценностей человека, усиление чувства его самоидентичности, они получили название «групп сензитивности».

В 1960-е годы возникло, опирающееся на традиции гуманистической психологии, Карла Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений (англ. social&life skills training), которое применяли для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития. Среди жизненных умений выделяли следующие: умения решения проблем, общения, настойчивости, уверенности в себе, критичности мышления, умения самоуправления и развития Я-концепции; межличностное общение, поддержание здоровья, развитие идентичности, решение проблем и принятие решений; эмоционального самоконтроля, межличностных отношений, самопонимания, финансовой самозащиты, самоподдержки и концептуализации опыта.

В 1970-е годы в Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный «социально-психологическим тренингом». Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.[37]. Благодаря ему и возник термин «Тренинг», что означает в переводе с английского языка «обучать», «воспитывать». Между тем точного эквивалента в русском языке не существует. На сегодняшний день общепринятого определения понятия «тренинг» нет, что приводит к

расширенному толкованию метода и обозначению этим термином самых разных приемов, форм, способов и средств, используемых в практике.

Если обратиться к «Большому толковому психологическому словарю», составленному Артуром Ребером, мы увидим такое определение тренинга: «Тренинг вообще — 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». [6] 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. Правда, в качестве неотъемлемой части процесса обучения, подобные способы использовались уже не одну тысячу лет.

Другое определение тренинга дал Ю. Н. Емельянов: «Тренинг — это группа методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности, в частности общением» [16]

Вспомним, упражнения, которые предлагал Леонардо Да Винчи для обучения живописцев. Так, для развития зрительной памяти и визуального мышления гениальный художник предлагал перед сном, уже лежа в постели, четко представлять себе «в воображении поверхностные очертания форм, прежде изученные». И таких примеров предлагал Леонардо да Винчи довольно много.

В самом начале XX века режиссер К.С. Станиславский разработал целую систему многочисленных упражнений, используемых для тренингов актеров.

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

По мнению А.Л. Геращенко: «Тренинг – (training, перевод с английского) обучение, воспитание, тренировка». Данным термином в англоязычной литературе обозначается обучение, ориентированное на формирование определенных навыков и умений. [11]

В.А. Саруханов подчеркивает: «Тренинг – деятельность, которая направлена на приобретение знаний, умений и навыков». [32]

Кеннет Фи сформулировал понятие «Тренинг» так: «Тренинг – это запланированный заранее процесс, задача которого скорректировать позицию, знания или поведение участников при помощи обучающего опыта, и нацеленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности». [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]

Г.М. Коджаспирова характеризует понятие «Тренинг» как форму интерактивного обучения, цель которого – формирование компетентности межличностного и профессионального поведения в общении. [34]

Тренинг – один из ключевых методов в системе профессиональной подготовки педагога.

Тренинг – любой заранее подготовленный набор действий, который предназначен и направлен на то, чтобы оказать помощь индивиду или группе людей освоить навыки эффективного выполнения работы или задания», – Л. Рай . Эта последовательность может быть как тренингом на рабочем месте, так и вне его, семинаром, открытым пакетом инструкций или Интернет-программой.

По мнению Г.С. Плешакова: «Тренинг как психолого-педагогическая технология эффективной коллективной деятельности – это упорядоченная и задачно-структурированная совокупность активных методов групповой работы организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр. [23]

История возникновения тренингов в России

Ярмарки — первый и полноценный стандарт тренинга. В отличие от знаний и умений, получаемых на обучающих форматах: лекциях, семинарах, тренировках, мастер-классах и применимых лишь в подходящих условиях, тренинги — образовательный формат, дающий не только знания и умения, а навыки по созданию подходящих условий, применению знаний и умений в любых условиях. Если тренировок достаточно для поддержания существующего уровня, то тренинги применяют для открытия нового, перехода на другой уровень развития личности в группе и созданию новых групп.

Психологическое тренерство в советское время представлял клуб «Маленький принц», созданный известным психологом А. П. Егидесом в 1981 году. [**Ошибка! Источник ссылки не найден.**]. К тому времени, клуб был посвящён, в основном, культуре общения. Там начал вести свои первые тренинги Николай Иванович Козлов, организовавший через 2 года, в 1983 году тренинг-центр Синтон. К тому времени Синтон придерживался демократической позиции. Выдержка из Устава Синтона: «Главным человеком в Клубе является Член Клуба. Руководитель Клуба, ведущие и администраторы являются уважаемым, но вспомогательным персоналом». Основной ценностью философии Синтона того времени являлась Свобода. Также, громким событием тренерства в России был приезд Вернера Эрхарда в Москву, в июне 1986 года.

В 1989 году в России некоммерческим фондом Лайфспринг, учреждённым Кэндис Хенли были представлены тренинги по развитию личности с элементами психотерапевтической работы. Лайфспринг состоял из трёх курсов: Основной, Продвинутой и Лидерский. Лайфспринг — жёсткий тренинг, где тренер старается вывести участников из зоны комфорта. Что иногда даже приводило к судебным искам.

В 90-х годах тренинги в России набирают популярность. Становятся известными компании и тренинги «Пролог», «курсы Фиолетовых», «Весна жизни» и тренерство набирает обороты.

По истечению долгих лет система тренингов была признана чрезвычайно эффективной формой обучения, позволяющей лучше усвоить теоретические знания, научиться межличностному взаимодействию.

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям. [2].

Вот некоторые виды тренингов:

1. По целевому назначению:

- обучающие;
- развивающие;
- психокоррекционные;
- психотерапевтические.

2. По содержанию и форме проведения:

- простой тренинг;
- тренинг-семинар;
- тренинг-марафон и другие виды.

3. По используемым технологиям и методам:

- игровой тренинг;
- аналитический тренинг;
- телесно-ориентированный тренинг и другие.

Также можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений:

- навыковый;
- психотерапевтический;
- социально-психологический;
- бизнес-тренинг.

Исчерпывающей классификации видов тренинга в настоящее время не выработано. В основе классификации чаще всего можно встретить

классификации по цели тренинга, по ориентации на субъектов обучения и по содержанию самого тренинга.

Типы тренинга:

1. По цели: приобретение профессиональных навыков, повышение эффективности деятельности, приобретение навыков социально-психологический.

2. По ориентации: профессиональный, корпоративный, тренинг тренеров, тренинг коучей.

3. По содержанию: качество тренинга, число участников тренинга, место проведения тренинга, продолжительность тренинга, уровень тренинга.

Таким образом, тренинг вообще, и тренинги по правовым дисциплинам – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. Также можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений Навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Обоснуем каждый из выше представленных видов тренингов подробнее ниже.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков).

Как говорил Демокрит Абдерский (древнегреческий философ) – «Хорошими людьми становятся больше от упражнений, чем от природы».

Это тренинг, направленный, в основном, только на получение навыков, называется навыковым тренингом, его невозможно представить без приобретения знаний. На навыковом тренинге участники развивают умения, приобретают навыки и получают знания о том, как лучше и эффективно разбираться в вопросе, которому посвящён тренинг. В ходе данного тренинга

педагог предлагает разобрать правовые задачи на различные темы, такие как: установление виновности невиновности обвиняемого, заключенного под стражу, выбор, установка статьи, срока отбывания наказания в зависимости от выбранной статьи, решение конфликтных ситуациях в гражданском, трудовом праве согласно законодательству Российской Федерации и др.

Психотерапевтический тренинг (более корректное название — «психотерапевтическая группа») направлен на изменение в сознании. Изменение способа, которым человек воспринимает что реально, а что нет, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки. В данных тренинге педагог помогает преодолеть неуверенность в себе, поднять дух, сплотить аудиторию.

Социально-психологический тренинг.

Социально-психологический тренинг занимает промежуточное положение, он направлен на изменения и в сознании, и в формировании навыков, зачастую направлен на смену социальных установок и развитие умений и опыта в области межличностного общения. [35]

Бизнес-тренинг

Бизнес-тренинг (и его наиболее характерная разновидность — корпоративный тренинг) — развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес-задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий.

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

общению по телефону, деловой коммуникации — переговорам, деловым встречам, межличностному взаимодействию, проведению презентации".

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). 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 (в аудитории, на объекте, на улице), продолжительность (несколько часов, один день, два-три дня, "тренинговый марафон") или проверку качества обучения (наличие выходного теста, оценка качества усвоения материала, наличие посттренингового сопровождения).

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

Различают разные виды тренингов (социально-психологический, тренинг личностного роста и др.), общее, что их объединяет – возможность моделирования разнообразных реальных ситуаций. Другими словами, обучение не ради обучения, а обучение для жизни. Тренинг и традиционные формы обучения имеют существенные отличия. Традиционное обучение ориентировано по существу на передачу информации и знаний; тренинговое обучение сориентировано на постановку проблемы (вопроса) и поиск ее решения (ответа)

В отличие от традиционных форм обучения, технология тренинга полностью охватывает потенциал обучающегося: уровень и объем его компетентности (социальной, эмоциональной и интеллектуальной), самостоятельность, способность принятия решений, взаимодействие и т.д.

Тренинг, как и любое учебное занятие, имеет определенную цель: информирование и приобретение участниками тренинга новых способов действий; изменение взгляда на проблему и на процесс обучения, повышение способности обучающихся к положительному отношению к себе и жизни. Тренинг имеет свои атрибуты, к которым относятся: - тренинговая группа; - тренинговый круг; - правила группы; - атмосфера взаимодействия и общения; - интерактивные методы обучения; - структура тренингового занятия; - оценки эффективности тренинга. Данные атрибуты могут быть направлены на приобретение общекультурных навыков и умений, формирование навыков сотрудничества, анализа первоисточников и дополнительной литературы, навыков логического мышления, анализа, подготовки презентации как самостоятельной работы; овладение новыми формами учебной деятельности, формирование положительного отношения к себе и к окружающим, поиск эффективных путей решения поставленных проблем.

Различают следующие виды упражнений тренинга: организационные, мотивационные, коммуникативные, креативные, развитие когнитивных процессов, рефлексивные. При проведении тренинговых упражнений необходимо соблюдение принципов активности, творческой позиции, осознание своего поведения, партнерского общения. Таким образом, использование тренинга, технологии активного обучения, может способствовать социализации личности обучающегося, формированию умений сотрудничества, приобретению знаний путем коллективной деятельности, способности принимать решение на основе толерантного отношения к противоположной точке зрения, развитие когнитивных творческих процессов, развитие коммуникативной компетенции. Проведение тренинга – дело непростое.

От педагога требуется особое мастерство. На занятии педагог – организатор, задача которого умело переключать и концентрировать внимание обучающихся. Главным действующим лицом на занятии тренинге является студент. Тренинг ассоциируется не со скучными лекциями, а с

интерактивными формами обучения: ролевыми играми, ситуационными задачами, бизнес-симуляциями, групповыми обсуждениями; иными словами, формами обучения, требующими активного взаимодействия участников между собой и с тренером.

В западной и российской литературе, посвященной технологиям проектирования и проведения тренингов, такой подход называется интерактивным. Не совсем правильным будет понимание интерактивного подхода в обучении просто как использование активных методов обучения, в которых высока вовлеченность участников (дискуссии, игры и т.д.). Основу концепции интерактивного подхода составляет акцент на потребности обучающихся: тренинг – это решение их задач, он ориентируется на студента, а не на преподавателя. Преподавателю нужно сосредоточиться на том, чему хочет научиться студент, какие навыки он желает развивать, а не на том, чему он хочет научить. Такой подход требует от педагога постоянного внимания к участникам, их ситуации и потребностям, постоянной рефлексии, направленной на то, чтобы увидеть происходящее глазами участников. Еще одна принципиально важная характеристика интерактивного подхода – вовлечение участника тренинга как партнера в процесс поиска решения его задач. Участник тренинга не пассивный созерцатель, которому все дают, – он ставит задачи и решает их с помощью ресурсов, которые предоставляет ему педагог.

Методы тренинга

Методы, приёмы и техники тренинга достаточно разнообразны. К ним относят: Групповая дискуссия — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Групповая дискуссия может быть структурированной (то есть управляемой тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированной (её течение зависит от участников группового обсуждения).

«Игровые методы — (деловые игры, ролевые игры, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные). Развитие социальной перцепции — вербальные и невербальные методы.

Телесная терапия.

Медиативные техники».

В числе специфических методов, используемых в тренинге, рассматриваются следующие:

- Аквариум — Мастерские;
- Алгоритм-лабиринт — Метод заданий;
- Брифинг-группы — Метод инцидентов;
- Папка с входящими документами» — Метод кейсов;
- Кейс — проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решение кейса может происходить как индивидуально, так и в составе группы. Основная задача кейса научиться анализировать информацию, выявлять основные проблемы и пути решения, формировать программу действий;
- Игры-симуляции;
- Мозговой штурм — один из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности. Позволяет найти решение сложных проблем путём применения специальных правил — сначала участникам предлагают высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике;
- Дебаты — программированные инструкции;
- Демонстрация — работа в малых группах;
- Дискуссия — разговор;
- Игры — решение узкоспециальных вопросов — Игры-разминки — инструмент, используемый для управления групповой динамикой; представляет собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания;
- Кратковременные ротации — ролевые игры;

- Лекция — семинар;
- Стратегические креативные сессии.

Выбор оптимальных методических и практических, социально-психологических приёмов и методик в тренинге зависит от цели и содержания тренинга, особенности группы, ситуации, возможностей и специализации тренера. Существует огромное количество разнообразнейших видов обучения, и выбранный метод в значительной степени влияет на то, каким образом будут решаться задачи тренинга, и в течение какого периода времени эффекты тренинга будут сохраняться после его завершения.

В распоряжении педагога имеется множество способов подачи материала. Использование различных методов не только способствует сохранению внимания и работоспособности группы, но и отражает реальные жизненные ситуации, в которых может возникнуть необходимость одновременного использования нескольких моделей поведения.

Эффективность выполнения тренинговых упражнений и игр зависит от чёткости, ясности, лаконичности инструкции, которая должна содержать достаточную и необходимую информацию.

Инструменты тренингов

Фасилитация — инструмент, позволяющий стимулировать обмен информацией внутри группы. Фасилитация позволяет ускорить процессы осознания, стимулировать групповую динамику. Тренер в ходе фасилитации помогает процессу группового обсуждения, направляет этот процесс в нужное русло.

Видео анализ — инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения. Видео анализ позволяет наглядно рассмотреть достоинства и недостатки разных типов поведения.

Отметим, что при этом проведение тренингов основывается на определенных, общих для многих видов тренингов принципах: цель тренинга

помочь участникам освоить какую-либо деятельность.

В контексте правовых тренинга мы можем рассматривать проведение юридически-направленных тренингов с целью формирования компетенций у обучающихся по правовым дисциплинам.

В этом случае тренинг будут выполнять следующие функции:

- 1) развитие специальных профессиональных знаний и навыков юридической направленности;
- 2) передача правовой информации, помогающей будущему специалисту ориентироваться в юридических вопросах;
- 3) совершенствование моделей межличностного взаимодействия.

Таким образом, в данном параграфе изучено понятие «тренинг» и классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации. Мы пришли к выводу о том, что тренинг – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

Таким образом, становится ясно, что понятие «тренинг» очень многогранно, и каждое из приведенных выше определений описывает слово «тренинг» со своей стороны. Ключевыми отличиями тренинга от других групповых форм обучения являются:

1. Прохождение всех базовых стадий обучения (пример, понимание, проба, обратная связь)
2. Баланс между коллективной и индивидуальной работой (в зависимости от текущих нужд практические упражнения выполняются индивидуально, в малых группах, или всей аудиторией совместно)
3. Количество участников оптимально для получения групповой обратной связи в виде обсуждений, вопросов тренеру и так далее

Преподавание правовых дисциплин имеет свою специфику, так как требует тщательной методической оснащённости, в том числе предполагает

использование нормативно-правовых актов, обобщений судебной практики, предоставляемой Верховным Судом Российской Федерации.

Вместе с тем, учитывая большой объем самостоятельной работы студентов и недостаточность лекционных часов, необходимо значительное внимание уделять содержанию практических занятий студентов, изучающих правовых дисциплин.

В этом отношении рекомендуется преподавателям в данной области использовать интерактивные методики. Данный метод способствует тщательному усвоению изучаемых дисциплин. Интерактивные формы занятий способствуют интеллектуальному развитию юридической мысли, развивают у студентов умение реагировать на нестандартные ситуации, в короткое время принимать решения, умение моделировать и разрешать конфликтные ситуации.

Правы те специалисты, которые отдают предпочтение интерактивным методам образования. «Интерактивное обучение» позволяет решать одновременно несколько задач, главной их которых является развитие коммуникативных умений и навыков, помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися, обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к мнению своих товарищей. Использование интерактивных форм в процессе обучения, как показывает практика, снимает нервную нагрузку обучающихся, дает возможность менять формы их деятельности, переключать внимание на узловые вопросы темы занятий.

Основой интерактивных подходов являются интерактивные упражнения и задания, которые выполняются обучаемыми. Основное отличие интерактивных упражнений и заданий заключается в том, что они направлены не только и не столько на закрепление уже изученного материала, сколько на изучение нового» .

Ученые подразделяют методы обучения на три группы: пассивный метод; активный метод; интерактивный метод. «Под активным методом

следует понимать форму взаимодействия учащихся и преподавателя, при которой преподаватель и обучающиеся взаимодействуют друг с другом в ходе занятия и учащиеся здесь - не пассивные слушатели, а активные участники занятия.

Если пассивный метод предполагал авторитарный стиль взаимодействия, то активный ориентирован на демократический стиль. Также стоит отметить, что между активным и интерактивным методами иногда ставят знак равенства, однако, несмотря на общность, эти методы имеют различия. Интерактивный метод можно рассматривать как наиболее современную форму активного метода.

Итак, слово интерактивный означает взаимодействовать, находиться в режиме беседы, диалога с кем-либо. Другими словами, в отличие от активного метода интерактивный ориентирован на более широкое взаимодействие обучающихся не только с преподавателем, но и друг с другом и на доминирование активности учащихся в процессе обучения. Место преподавателя в интерактивных занятиях сводится к направлению деятельности учащихся на достижение целей занятия».

Для эффективной реализации федеральных государственных образовательных стандартов образования в преподавании правовых дисциплин особое внимание следует уделять интерактивным формам проведения практических занятий, таким как интерактив, утверждение – провокация, свободная трибуна, деловая игра, идея дня. Интерактив «утверждение – провокация» формирует у студентов умение быстро реагировать на конфликтные ситуации, предлагаемые преподавателем.

1.2. Особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам»

Любое тренинговое занятие достигает определенного результата благодаря его четкой организации ведущим. При подготовке занятия следует

учесть несколько моментов: знать содержательные аспекты стадий работы с группой, сконцентрировать внимание на методике ведения конкретного занятия, составлении сценария занятий, в целом программы тренинга.

Традиционно предлагается три этапа подготовки и проведения тренинговых занятий (Л. А. Петровская).

I этап — организационно-подготовительный. Он заключается в подготовке помещения и оборудования для тренинга, подборе участников группы (если необходимо), уточнении содержания работы тренинговой группы.

II этап — вводно-ознакомительный. Здесь происходит сообщение ведущим принципов, норм работы в группе, обсуждаются ритуалы приветствия и прощания. Задача этого этапа — создать определенную настрой участников на предстоящую совместную работу.

III этап — основной, или диагностический. В ходе этого этапа реализуются цели и задачи тренинга, происходит формирование или корректировка коммуникативных знаний, умений, навыков и поведения участников тренинга.

Более мелкая градация работы в тренинге предполагает пять этапов (Б. Д. Парыгин).

I этап посвящается созданию атмосферы работоспособности в группе (знакомство, выбор формы обращения, принятие норм и правил общения в группе). Введение ориентировочных основ является важным моментом в тренинге, ибо они позволяют осуществить перевод импульсивного поведения участников на уровень психологически более рационального поведения, который задается определенными правилами.

II этап — здесь главное значение придается коррекции индивидуальных принципов установления контакта. На этом этапе весьма эффективны упражнения на варианты установления невербального контакта, тренировку наблюдательности.

III этап предназначен для выработки приемов активного слушания, обучения способам общения.

IV этап — коррекция эмоционального состояния участников. На этом этапе отрабатываются приемы, позволяющие снизить возникшее по той или иной причине эмоциональное напряжение. В процессе тренинга контролируется самочувствие: «Как вы себя чувствуете сейчас?» Этот вопрос предоставляет возможность эмоциональной разрядки, снятия напряжения.

V этап подразделяется на два: импульсивное поведение в общении и личностные пожелания участнику.

Деление тренинга на этапы позволяет четко алгоритмизирован, процесс работы. Оно носит условный характер и во многом зависит от ведущего.

В процессе реализации целевых ориентиров тренинга существует несколько стадий работы ведущего с группой. Рассмотрение содержания каждой из них позволяет решить сразу несколько задач: скорректировать методы работы, проследить групповую динамику, определенным образом структурировать процесс подготовки ведущего к общению с участниками тренинга как на отдельном занятии, так и на протяжении всего тренинга. Хотя особой разницы и понятиях «этап» и «стадия» нет, мы рассмотрим содержание каждой из перечисленных стадий более подробно.

Подготовка условий для работы с группой

1. Помещение. Для создания комфортной обстановки во время занятия следует учесть следующие требования к помещению, в котором будет проводиться тренинг: удобная мебель, изолированность, в комнате должна быть возможность создать замкнутое пространство из столов и стульев и необходимо свободное место для проведения подвижных игр, упражнений стоя или с разнообразными предметами.

2. Средства обучения. Технические средства: аудио- и видеозаписи, видеомэгафон и видеокамера. Учебно-методические средства: различные опорные схемы, отражающие содержание занятий, планшеты, бумага, разнообразные распечатки, фломастеры, цветные мелки, карандаши.

3. Участники.

План подготовки заключается в следующем:

1. Ведущий определяет круг вопросов, на которые ему надо ответить: что это будет за группа? Каковы ее цели? В чем будут проявляться основные функции ведущего при работе с данной группой?

2. Ведущий планирует, с чего он начнет общение с группой:

— способы установления контакта;

— определение целей тренинга в целом, конкретных занятий;

— фиксирование правил и норм. Он может написать для участников своеобразную памятку, в которой будут указаны права и обязанности участников;

— составляет список литературы, полезной участникам для работы в тренинге.

3. Если требуется, ведущий должен продумать способы отбора участников для работы в тренинге.

Методика занятия

Сценарий любого занятия предполагает некоторый алгоритм. В нем есть вступление, описание ситуаций общения, их моделирование в виде игры или упражнения, создаются установки на анализ участниками собственного поведения, проводится рефлексия результатов и, наконец, осуществляется обратная связь в виде подведения итогов, резюмирования.

Начало занятия

Предваряет занятие так называемая увертюра, выполняющая роль введения участников в тренинг, создающая определенный настрой на занятие, формирующая мотивационную готовность к осуществлению целей, содержания тренинга, задающая динамику занятия. Для этого используются специальные приемы, позволяющие настроиться на игровую атмосферу тренинга: психотехники; детские подвижные игры, вызывающие резонанс детских воспоминаний и чувств; игры-разминки типа «Знакомства», помогающие наладить позитивный контакт, разнообразные варианты приветствия.

Одним из моментов начала занятия является фокусирован невнимания участников на мотивах присутствия, чувствах, осознанности восприятия заданий. Важно провести ниточку от занятия к занятию. Реализуются эти задачи в «Круговой процедуре», когда каждому дается немного времени для высказываний. Эта техника позволяет выполнить еще одну важную задачу: участник получает ощущение того, чего хотят от него другие. Здесь следует учесть временные рамки выступления, дабы не затянуть процедуру и дать возможность высказаться всем. Ведущий не вмешивается в процесс, но, чтобы его как-то регламентировать, можно предложить участникам следующие вопросы и задания:

- Чего вы больше всего хотите от сегодняшнего занятия?
- Пусть каждый по очереди закончит предложение: «В настоящий момент я осознаю, что...»
- Закройте глаза. Подумайте, чего вы хотите и что готовы сделать для достижения своих целей.
- Если бы ваш лучший друг представлял вас этой группе, то что бы он сказал?
- Чем, по-вашему, это занятие должно отличаться от предыдущего?
- Размышляли ли вы о том, что говорили на прошлом занятии?
- О чем вы подумали, готовясь сегодня идти в группу?
- Что вам хочется изменить, когда вы думаете о группе и о том, как вы в ней себя чувствуете?

На начальном этапе происходит также ознакомление участников с целями данного занятия, актуализируется проблема, которая должна быть рассмотрена.

Основная часть

Содержание тренинга составляют специально подобранные упражнения, каждое из которых и все вместе реализуют цели конкретного тренингового занятия. Различают три группы упражнений (Б. Д. Парыгин):

1. «Сухие упражнения» (по аналогии с сухим плаванием). Это разучивание приема под контролем ведущего и всей группы — «вот так надо делать».
2. «Полусухие упражнения». Закрепление происходит путем диалогов, т. е. упражнений в тройках, парах, но без видеофиксации.
3. «Мокрые упражнения» (видеоупражнения) проигрываются в форме группового диалога с видеофиксацией и последующим групповым анализом и обсуждением их успешности. Дается оценка.

В последовательности предъявления упражнений следует идти от простого к сложному. Нецелесообразно предлагать «полусухие упражнения», не освоив «сухие».

При разработке упражнения, во-первых, происходит выдвижение общей идеи и проектирование ее предметного содержания, реализующего основное назначение и функциональные задачи упражнения; во-вторых, продумывается процедура воплощения: общая структура, схема инструктивного управления, техническое и инвентарное сопровождение; в-третьих, определяются методы, реализующие упражнение на практическом занятии. Также выделяются общие характеристики и структура, место упражнения в общей про-І рамме тренинга или теме занятия, функциональная направленность ведущего при реализации упражнений.

В разработке упражнения важна его оптимальная функциональная ориентация. Она реализуется через (Л. А. Петровская):

- 1) демонстрацию, т. е. ориентирование на фиксацию в сознании участников какого-либо факта поведения, результата взаимодействия;
- 2) дидактическое упражнение, которое направлено на формирование у участников определенной когнитивной схемы, необходимой на последующих этапах тренинга;
- 3) мотивирование, цель которого — активизировать у участников индивидуальную мотивацию на обучение;
- 4) проблематизацию, т. е. направленность на вскрытие проблемы каждого участника или ведущего группы;

- 5) феноменологию, которая предусматривает определение природы какого-либо психологического механизма диалогического группового взаимодействия;
- 6) тренаж, т. е. выработку и закрепление на поведенческом уровне того или иного навыка;
- 7) синтез — реализацию участниками усвоенных знаний и отработанных целей;
- 8) личностную психокоррекцию, которая направлена на изменение определенной личностной особенности;
- 9) психодинамику, т. е. поддержание групповой атмосферы;
- 10) предметное содержание — явления и события, поведенческий рисунок, которые определенным образом моделируются в логике программы;
- 11) групподинамический эффект, выраженный в последствиях от проведения упражнения;
- 12) рамки вариаций упражнения, которые определяются знанием потенциальных возможностей упражнения, обусловленных его содержанием.

Условия реализации упражнения выражаются в решении противоречия: с одной стороны, вся программа тренинга призвана обеспечить создание системы ситуаций воздействия, всякое изменение в которой в виде вычленения, замены элементов заметно сказывается на эффективности всей ситуации взаимодействия; с другой — при конкретном заказе приходится через использование упражнений частично модифицировать программу, адаптируя ее к контингенту обучаемых, условиям, особенностям тренинга, динамике группового процесса.

Ведущий составляет план упражнения. Ключевые моменты последнего такие:

1. Во время тренинга упражнения предлагаются участникам на четырех уровнях: для всей группы; по подгруппам; интерперсональное упражнение в рамках группы, когда есть распределение ролей, в частности «наблюдателя»; интраперсональное — индивидуальное.

2. Выделяется цель упражнения, как явная, так и скрытая. Для того чтобы подтвердить цель, следует понаблюдать за участниками, определить, сколько человек будут участвовать в упражнении, какие роли они сыграют, что будут делать.

3. Основу занятия составляют экспериментальные упражнения, в которых четко определена последовательность действий, выделены возможности проведения интенсивной творческой дискуссии, продуманы моменты для создания хорошего настроения на обучение.

4. Необходимо обозначить отдельные шаги и действия в реализации упражнения. При его подготовке следует акцентировать внимание на возможных проблемах, которые могут возникнуть в ходе реализации упражнения.

5. Каждый вид упражнения обсуждается группой. Это происходит в форме групповой дискуссии. Ведущий следит за тем, чтобы каждый участник был активен.

6. План упражнения должен соответствовать плану занятий.

Важной методической основой реализации упражнения является анализ. Анализ упражнения, или стадия «дебрифинга», основан на выражении эмоций по поводу выполненного задания. Человеку нужна определенная смелость, чтобы высказаться в присутствии других о своем опыте, о себе. Участникам предлагается завершить работу в упражнении оценкой ее результатов. Они говорят по очереди о том, что им меньше/больше всего понравилось делать; о трех любых навыках, полученных в ходе упражнения.

Окончание занятия

Каждое занятие заканчивается анализом и групповым обсуждением проделанной работы. Это важная часть каждой встречи. Основой для обсуждения являются вопросы типа: «Что нового вы узнали сегодня?», «Что вы получили от занятия?», «Считаете ли вы полезным для себя сегодняшнее занятие?», «Скажите кратко о том, чего вы не сказали в течение занятия», «Как

бы вам хотелось измениться к следующему занятию?». Личное участие каждого в работе группы важно подчеркнуть, для этого в конце дня можно выполнить такое задание: «Скажи соседям справа и слева, что им помогает в работе».

По мере накопления опыта обсуждений формируется групповой опыт и стиль анализа, тренируется групповой механизм принятия решений. Имеет смысл выслушать всех участников. Ведущий тоже делится своими чувствами. В ходе постоянной работы по анализу занятия иногда выделяется «главный аналитик группы», который помогает быстрее усваивать программный материал. Но его чрезмерная активность может подавлять инициативу других членов группы, поэтому таких людей следует контролировать. Если «аналитик» давит своей инициативой, ведущий «сбивает» его вопросом «А кто думает иначе?» или «Что можно добавить?». Существует несколько вариантов последовательности обсуждения занятия. Вот один из них.

Схема обсуждения занятия

1. Дать высказаться каждому.
2. Отметить общие положительные достижения.
3. Найти сходные моменты в выполнении упражнений каждым.
4. Указать на какие-либо общие недостатки и ошибки (но без нерсонификации).
5. Дать оценку чувств и эмоционального состояния группы.
6. Остановиться на индивидуальных особенностях выполнения, отмечая положительные моменты и поощряя участников.
7. Подчеркнуть, что эти упражнения завтра нужно выполнять еще лучше.
8. Сказать о своих чувствах.

Анализ занятия можно осуществить с помощью просмотра видеозаписи. Здесь подчеркиваются возможности использования тех или иных приемов. Видеозапись обеспечивает приобретение участниками положительного опыта узнавания и использования приемов слушания, их тренировку в жизни.

Рефлексия происходящего в группе осуществляется ведущим и участниками в ходе ответов на вопросы: «Какой цели я хочу достичь?», «Почему я хочу достичь этой цели?», «Какими средствами я собираюсь ее достичь?», «Расскажите, если такие случаи были, о формах вашего уклонения от работы и о том, как вы готовы поступить в следующий раз», «Что вам хотелось бы изменить в своем поведении в следующий раз?». Эти вопросы позволяют сфокусировать внимание на направлении развития отношения участников к ведущему, другим, самому себе, групповому процессу.

Ассоциативные ряды», для объяснения темы «Культура и духовная жизнь общества». Представленный тип технологии позволяет запомнить все главные тезисы, представить какие-то визуальные образы, которые в дальнейшем помогут воспроизвести важную и необходимую информацию. Правила технологии: нужно выяснить два (или три) ключевых слова для определяемого выражения. Разделить на команды и в порядке очереди спрашивать у них ассоциации к данному слову. В этом задании важна скорость ответа, так как восприятие образа должно быть мгновенным, но при этом со смыслом. После этого полученные ассоциации объединяются в случайном порядке.

Предоставленное выражение: духовная жизнь.

Учащиеся сами должны выявить ключевые слова. Ключевые слова: культура, мораль

Мораль: добро, зло, нравственность, толерантность, религия, этика, справедливость, альтруизм, нормы, смысл жизни.

Начинаем комбинировать слова между собой:

Традиции / толерантность / религия. Каждому человеку следует относиться толерантно к религии, традициям других этнических групп, не ущемлять их права если хочет, чтобы его дальнейшее поколение жило в мире и согласии.

Воспитание / культурные ценности / справедливость

Главным аспектом в жизни каждого человека после его появления на свет является воспитание, которое ему дают родители. Они же ему первоначально и прививают культурные ценности, в которые входят вера,

доверие, справедливость, альтруизм. Если следующие ассоциации будут продолжать предыдущие, то это позволит более точно определить и уяснить, реальный круг восприятия того или иного ключевого слова.

Следующим требованием Стандарта является владение знаниями об основных принципах, действующих в демократическом обществе. Данное требование следует выполнить такой креативной технологией как «Газетные вырезки». Это упражнение следует использовать при закреплении изученного материала. Проведем один из методов объяснения темы «Мораль. Религия». Преимуществом данной технологии является то, что учащихся заинтересует альтернативный метод изучения материала, с применением дополнительных средств обучения.

Учащиеся начинают читать заголовки газет, новости, находя для себя что-то полезное. Задание этого метода таково: найти статью в газете, связанную с моралью или религией, прочитать внимательно, выписать выражения касающиеся нравственности и креативно продолжить каждую фразу.

Вырезка из газеты «В приоритете – духовно-нравственное воспитание» отрывок статьи: « – Нам необходимо отступить от традиционного подхода в данной работе. Сегодня мы отчетливо понимаем, насколько она важна, потому что от того, каковы нравственные ориентиры молодежи, какие жизненные цели и приоритеты она себе ставит, зависит будущее нашей Родины. При этом каждому из нас необходимо осознавать, что в духовно-нравственном воспитании мы в первую очередь должны начать с себя, а подрастающее поколение будет брать с нас пример...»

Нравственные ориентиры занимают значимое место в жизни человека, они выступают в виде целей, которым следуют, чтобы достичь желаемого и так далее...

Данная технология практически помогает закрепить первое требование Стандарта, которое мы рассматривали выше.

Последние два требования можно объединить – сформировать

представления о системе и структуре права, правоотношениях, правонарушениях и юридической ответственности, а также о видах правоотношений, правонарушениях, юридической ответственности, способов восстановления нарушенных прав; Для контроля знаний, а также развития мыслительной деятельности, можно использовать такой вид технологии, относящийся к ассоциативному типу «Случайный стимул». Учитель или же сосед по парте определяет номер страницы, строки сверху / снизу, а также порядковое число задуманного слова на данной строке, а учащийся должен найти и дать определение, а также составить 1 предложение с этим словом. При этом учебник должен быть уже закрыт. Данная технология необходима для моментального восприятия и реагирования на все происходящее, что не дает учащимся отвлекаться на посторонние вещи.

Уделив большое внимание культурно-нравственным темам, хотелось бы отметить, что очень часто на экзамене попадаются такие сочинения. Для хорошей сдачи ЕГЭ можно использовать такую технологию, как

«История про ...», относящаяся к типу креативный прыжок, его применяют для тренировки. Учителю следует назвать тему, к примеру «Зачем быть толерантным?» и донести до класса, что нужно раскрыть суть вопроса путем написания сочинения, которое будет содержать собственную точку зрения, свой взгляд на происходящее. Это мини-сочинение предполагает не списывание чужих мыслей, а использование своих знаний, жизненного опыта. После того как все напишут, каждый зачитает свое сочинение, после чего класс будет обсуждать правильность, а педагог комментировать и делать замечания. Через сочинение можно будет понять эмоциональное состояние каждого учащегося это очень важно знать учителю.

Применение альтернативных технологий на уроках права, отвечающие требованиям ФГОС, позволяют развить у учащихся креативные способности. Так как наш мир предполагает постиндустриальный строй, где «главенствует» информация и креатив, то нам необходимы такие методы.

Таким образом, Стандарт представляет собой комплекс важных и неотложных требований, необходимых для осуществления образовательных программ в образовательных учреждениях, имеющими государственную аккредитацию.

Реализация ФГОС на сегодняшний день неразрывно связана с выбором технологии преподавания. Разработка креативных упражнений должна соответствовать всем требованиям Стандарта, так как в современном мире необходимо учитывать все личные особенности обучающихся их склад ума, включая образовательные потребности школьников с ограниченными возможностями для их успешной социализации. При этом не будут ущемляться права данной категории учащихся.

1.3. Эффективность применения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Перед тем как начнем раскрывать тему данного параграфа рассмотрим историю указанной темы. В 1954 году была создана одна из самых популярных на сегодняшний день моделей, которая подходила как для оценки эффективности тренинга, так и для оценки эффективности процесса обучения в целом. Ее автором стал почетный ученый университета штата Висконсин в США Дональд Киркпатрик. Он предложил разделять процесс обучения на четыре уровня, которые впоследствии и оценивать: реакция, обучение, поведение, Таким образом, по мнению Д. Киркпатрика, можно будет обеспечить использование полученных в ходе обучения новых навыков непосредственно на месте обучения и, следовательно, добиться максимальных показателей от данного обучения [8]. Длительное время автор модели проводил различные исследования, разрабатывая ранее неизвестные инструменты и оценочные методы, которые относились в основном к 1 и 2 уровням. И только в 2005 году им был предложен инструментарий, необходимый для оценки 3 уровня модели. Задача обеспечения наиболее эффективного применения

знаний и навыков, которые получены за счет обучения, в реальной деятельности до сих пор достаточно актуальна для различных обучающих организаций.

В 2006 году Киркпатрик выпустил третье издание своей книги «Оценка тренинговых программ», где основное внимание уделено 4 уровню модели, а также значительно расширена сфера применения непосредственно самой. Результаты Поведение Обучение Реакция 27 модели. Автор предложил использовать свою модель не только для оценки эффективности программ обучения, но и для процесса, связанного с управлением изменениями, а также для того, чтобы можно было продемонстрировать ценность обучения бизнесу.

За последние годы интерактивные приемы обучения в системе среднего профессионального образования стали все более популярными. Интерактивное обучение предлагает учащимся разнообразные методы и технологии, которые позволяют активно участвовать в образовательном процессе, касаясь различных аспектов изучаемой темы и применяя полученные знания на практике.

Один из основных преимуществ интерактивных приемов обучения заключается в том, что они стимулируют активное участие учащихся в процессе обучения. Вместо традиционной модели, где преподаватель выступает в роли единственного источника знаний, интерактивные методы позволяют студентам самостоятельно исследовать материал, задавать вопросы, обсуждать идеи и совместно решать проблемы.

Возможности интерактивного обучения включают в себя использование различных технологий, таких как компьютерные программы, интерактивные доски, мультимедийные материалы и онлайн-курсы. Эти инструменты предоставляют учащимся возможность учиться в интересной и доступной форме, активно взаимодействуя с учебным материалом.

Одним из наиболее эффективных интерактивных приемов обучения является проектная деятельность. Студентам предлагается работать над реальными или симуляционными проектами, где они могут применить

полученные знания и навыки на практике. Это позволяет им развивать креативное мышление, учиться работать в команде и научиться применять теоретические знания в практических ситуациях.

Еще одним интерактивным приемом, успешно применяемым в СПО, являются игровые формы обучения. Они предлагают учащимся погрузиться в ситуации, которые им приходится решать на практике. Игровые задания стимулируют мотивацию учащихся, помогают развивать проблемное мышление, а также способствуют развитию творческих навыков.

Подобные интерактивные приемы обучения не только помогают учащимся лучше усваивать материал, но и развивают их навыки самостоятельного и критического мышления. Они также способствуют формированию коммуникативных навыков, сотрудничеству и самоорганизации учащихся, что является важным аспектом подготовки профессионалов.

Кроме проектной деятельности и игровых форм обучения, интерактивные методы включают в себя такие техники, как дискуссии и дебаты. Учащимся предлагается обсуждать различные точки зрения на определенную тему, представлять свои аргументы и анализировать различные идеи. Такие упражнения способствуют развитию критического мышления, а также учат студентов выражать свои мысли и аргументировать свою точку зрения.

Другим интерактивным подходом, который получил широкое признание, является обратная связь и самооценка. Студентам предлагается анализировать свои успехи и ошибки, задавать себе вопросы и формулировать собственные цели и задачи. Это помогает развивать самоанализ и самоорганизацию, а также стимулирует студентов к постоянному совершенствованию своих навыков.

Ключевым преимуществом интерактивных приемов обучения является их гибкость и адаптивность. Независимо от предмета или специализации, интерактивные приемы могут быть применены в различных образовательных

контекстах. Они могут быть интегрированы в лекции, семинары, практические занятия и даже онлайн-курсы. Это позволяет учащимся самостоятельно исследовать материал и учиться на своем собственном темпе.

Однако, несмотря на все преимущества интерактивного обучения, его эффективность зависит от хорошей подготовки и реализации. Преподаватели должны обладать не только знаниями и навыками в области выбранного предмета, но и уметь эффективно организовать и структурировать интерактивные занятия. Это требует подготовки со стороны преподавателя, а также оценки и анализа результатов обучения для непрерывного улучшения качества образования. Кроме того, важно помнить, что не все учащиеся равны в своих предпочтениях и стилях обучения. Некоторым студентам может быть комфортнее с традиционными методами обучения, тогда как другие лучше усваивают материал, применяя интерактивные приемы. Поэтому важно создавать баланс между различными подходами, чтобы удовлетворить потребности разных типов учащихся.

Эффективность тренинга как формы комплексного использования интерактивных методов обучения и воспитания в образовательных организациях среднего профессионального образования очень велика. И по сравнению с традиционными методами обучения в среднем профессиональном образовании состоит в следующем:

- за малое количество часов занятий студенты и курсанты осваивают новые модели поведения, совершенствуют навыки. И после тренинга способны сразу же применять их в реальной повседневной работе;
- за счет проигрывания различных ситуаций учащиеся обогащают собой опыт, попробовав различные варианты достижения поставленного результата;
- каждый студент покидает тренинг с набором емких и лаконичных рекомендаций, описывающих способы решения задач и достижения результатов в своей будущей профессиональной деятельности.

Для последующего анализа необходимо развести два понятия: «эффект» и «эффективность тренинга». В первом случае, как правило, имеются в виду

возможные изменения в участниках и их взаимодействиях, возникающие под воздействием тренинга. В частности, специалисты подчеркивают, что в зависимости от структуры и целей тренинга можно выделить различные эффекты, следовательно, можно говорить о наличии типичного эффекта для каждого вида тренинга отдельно и универсального эффекта для всех тренингов. По критерию времени существования изменений можно говорить о кратковременном и долговременном эффекте тренинга.

В первом случае изменения, возникающие под воздействием тренинга, не постоянны и исчезают через некоторое время.

Во-втором, возникающие изменения необратимы или сохраняются в течение периода гораздо более длительного, чем продолжительность самого тренинга.

Эффект тренинга также можно рассматривать как лабораторный, так как он проявляется только в специально созданных (искусственных) условиях и не распространяется на ситуации повседневной жизни. С другой стороны, важно отметить, что результаты тренинга могут соответствовать и не соответствовать поставленным целям. В таком случае эффект, который мы предполагали получить, можно обозначить как ожидаемый.

В любой практической деятельности может проявиться и побочный эффект, который может по отношению к поставленным целям рассматриваться как позитивный или негативный (неблагоприятный и даже опасный). Зайцева Т. В., рассматривая вопросы, связанные с целями и разновидностями группового тренинга, отмечает, что, несмотря на различные концептуальные платформы, представители различных направлений выделяют стандартный набор изменений, которые происходят с участниками в процессе тренинга: развиваются и оптимизируются коммуникативные способности, что отражается в навыках общения и приемах межличностного оценивания. Опыт переживаний, полученный в процессе работы группы, становится важным эмоциональным компонентом целого ряда эффектов — децентрация, проявляющаяся в большей обращенности к партнерам по

общению; развитие гуманистической установки в отношении партнеров; возрастание социально-психологической активности участников тренинга; осознание ими общения как самостоятельной ценности (Петровская Л. Б., 1982; 1989); растет социально-психологическая компетентность, умение ориентироваться в социальных ситуациях, понимать других людей, выбирать и реализовывать адекватные формы общения. Повышается эффективность оперативной саморегуляции (регулирование своего поведения в конкретных кратковременных ситуациях), перспективной саморегуляции (на протяжении длительного отрезка времени) (Бачков И. В., 1999); появляется умение поставить себя на место партнера по общению; развитие эмпатии (Большаков В. Ю., 1996); преодолеваются барьеры и защитные механизмы бессознательного, приводящие к искаженной интерпретации чужого и собственного поведения (психодинамический подход); развиваются и совершенствуются навыки социальной перцепции, раскладываются по полочкам внешние элементы поведения (поведенческий подход); стимулируется открытость и готовность понять и принять поведение другого человека (гуманистический подход).

Помимо вышеперечисленных, она также выделяет такие последствия тренинга, как:

- развитие внутренней и внешней свободы, уменьшение числа штампов и зажимов;

- повышение самооценки, уверенности в себе;

- развитие воображения, умения нестандартно, оригинально мыслить;

- повышение поисковой активности, ориентация на активную позицию

Говоря о проблеме тренинга и его сущности, Зайцева Т. В. обращает внимание на следующее: «Сделанные выводы позволяют пересмотреть взгляды на тренинг как на достояние определенной концепции или психологической школы. На самом деле, эффективность тренинга определяется скорее не теоретической принадлежностью ведущего и авторов,

а соблюдением логики развития процесса для того, чтобы заданные изменения могли состояться, а затем закрепиться в поведении участников.

Многие «пользователи» психологических услуг уже давно осознали тот факт, что успешный человек отличается, прежде всего, гармоничной личностью и высокой внутренней культурой. Психологический тренинг как ни один другой инструмент направленного психологического воздействия помогает достичь желаемых результатов» Зайцева Т. В.

Решая проблемы тренинга этнической толерантности, Лебедева Н. М., Лунова О. В., Стефаненко Т. Г. обращают внимание на то, что типичными долговременными эффектами межкультурного тренинга могут рассматриваться следующие изменения в участниках:

- повышение уровня этнокультурной сензитивности;
- изменение этнической идентичности в позитивную сторону, что способствует развитию этнической толерантности;
- снятие тревоги, испытываемой при взаимодействии с представителями иных этнических групп;
- увеличение степени эмпатии;
- устранение предубеждений по отношению к представителям других этнических групп и развитие готовности к взаимодействию с ними в различных социальных ситуациях (Лебедева Н. М., Лунова О. В., Стефаненко Т. Г.).

Об эффективности тренинга судят по тому, насколько совпадает эффект с поставленными целями и затратами. По мнению специалистов, об эффективности данного вида практики можно судить в четырех системах отчета в зависимости от того, достижения каких целей мы добиваемся — общечеловеческих, общекультурных, групповых или индивидуальных. В конечном итоге эффективность тренинга может быть выражена всего в двух составляющих:

- 1) в изменениях, происходящих с участниками, что затрагивает все три аспекта личности — когнитивный, эмоциональный и поведенческий;

2) в удовлетворенности членов группы тренинга участием в ней, затрагивающей в основном эмоциональный аспект, что создает благоприятную почву для формирования более глубоких изменений.

Одним из известных до последнего времени подходов, применяющихся для оценки эффективности тренинга, была схема Д. Киркпатрика. Здесь выделяются четыре уровня оценки эффективности тренинга:

- уровень реакций участников тренинга (мнения, суждения, оценки, которые выносятся участниками тренинга с того момента, когда они узнают, что должны пройти обучение);
- уровень приобретения, усвоения знаний и умений к концу тренинга, формирования установок;
- уровень поведения после тренинга «за его пределами»;
- уровень результатов для организации, что в случае тренинга этнической толерантности скорее можно рассматривать как сложно измеряемый уровень общероссийской идентичности (Методы практической социальной психологии).

Большинство специалистов отмечают, что важнейшим показателем эффективности в целом является достижение поставленной цели. В качестве конкретных показателей успешности проведенного тренинга могут выступать динамические характеристики следующих групповых параметров:

- характер отношений в группе;
- психологический климат в группе;
- личностные изменения участников.

Исходя из общепринятых критериев, может быть построена следующая схема анализа тренингового занятия.

1. Тема, цель, задачи, время и место проведения.
2. Состав участников занятия.
3. План занятия (проводимые упражнения):
 - а) запланированное;
 - б) реально проведенное.

4. Особенности группы: характер отношений; психологический климат; личностные изменения участников.

5. Успешность в использовании упражнений и психотехники.

6. Особые ситуации.

7. Важные достижения, методические находки.

В то же время, каждая разновидность тренинга имеет свои критерии оценки ее эффективности. Чтобы получить пользу от тренинга, например от тренинга общения, клиент (например, подросток), как минимум, должен:

- получить представление о сущности эффективного общения, разнообразных стратегиях и технологиях в общении и т. д.;

- сформировать личностное отношение к разнообразным стратегиям и технологиям общения, т. е. пристрастно выбрать те, которые больше подходят именно ему;

- отработать конкретные техники, необходимые для общения в разнообразных обстоятельствах, опробовать различные стратегии поведения и, наконец, самое главное — прожить самые разные ситуации общения с другими участниками в «живой ткани» тренинга (для приобретения диспозиционных умений).

Лидере А. Г., раскрывая сущность вопроса о критериях успешности, показывает специфику применения таких критериев в разных видах групповой работы. В частности, он сравнивает в этом аспекте групповую психотерапию, групповое психологическое обучение и личностный тренинг. В первом случае таким критерием выступает наличие или отсутствие симптома, во втором — наличие или отсутствие нового частного или обобщенного навыка. В третьем же случае такой критерий установить сложно. По мнению Лидерса А. Г., это связано со следующим:

- этот критерий всегда субъективен;

- он не может быть однозначным;

- он имеет отсроченный характер;

- он не имеет прямой связи с применяемой методикой и личностью тренера (Лидере А. Г.).

В заключение можно сказать, что интерактивные приемы обучения являются неотъемлемой частью современного образования. Они предлагают учащимся возможность активного участия, развития критического мышления и применения полученных знаний на практике. Правильное внедрение интерактивных методов требует подготовки преподавателей и учета индивидуальных потребностей студентов.

Однако, при правильной реализации, интерактивное обучение может значительно повысить эффективность образовательного процесса и помочь студентам достичь успеха в своей профессиональной деятельности.

Выводы по первой главе

В первой главе исследования изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

Был сделан вывод о том, что под тренингами понимают программы различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга. В методике профессионального обучения тренинг – это деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов.

В процессе профессионального обучения в целом, и преподавания правовых дисциплин, в частности, наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков.

Было выявлено, что общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у студентов организаций среднего профессионального образования. При этом было выяснено, что в процессе проведения тренинга используются следующие методы обучения: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Также было определено, что существуют следующие критерии оценки качественного образовательного тренинга:

- 1 Новизна темы;
- 2 Новизна, структурированность и оригинальность подачи информации;
- 3 Новизна упражнений;
- 4 Практичность и понятность упражнений и игр;
- 5 Приятная атмосфера на тренинге;
- 6 Личность самого тренера;
- 7 Возможность успешного использования приобретенных умений в жизнедеятельности;
- 8 Получение ответов на свои вопросы.

Сделан вывод о том, что оценка результатов проведения тренинга правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации во многом зависит от цели тренинговой деятельности.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ ТРЕНИНГА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРЕДПРИНИМАТЕЛЬСКОЕ ПРАВО», ДЛЯ СТУДЕНТОВ ФЕДЕРАЛЬНОГО КАЗЕННОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ № 228 ФЕДЕРАЛЬНОЙ СЛУЖБЫ ИСПОЛНЕНИЯ НАКАЗАНИЯ»

Целью освоения дисциплины «Предпринимательское право» является углубленное изучение правовых основ предпринимательской деятельности в условиях современного развития рыночной экономики России, теории и практики применения норм предпринимательского права. При этом задачами дисциплины являются: - формирование способности принимать обоснованные экономические решения в различных областях жизнедеятельности; - формирование способности применять нормы материального и процессуального права при решении задач профессиональной деятельности; - умение применения норм предпринимательского права на практике; - овладение навыками составления проектов основных документов и договоров в предпринимательской сфере; - использования нормативных и правовых документов, относящихся к будущей профессии; - решения практических задач и ситуаций в сфере предпринимательства; - формирование оперировать юридическими понятиями и терминологией; - формирование навыков быстро находить необходимый нормативный акт и правильно применять его в конкретной ситуации.

Практические занятия - один из наиболее сложных и в то же время плодотворных видов (форм) вузовского обучения и воспитания. Практические занятия предназначаются для углубленного изучения той или иной дисциплины и овладения методологией применительно к особенностям изучаемой отрасли права. При подготовке к практическим занятиям по всем темам обучающиеся должны изучить: - соответствующее законодательство Российской Федерации по теме практического занятия; - материалы постановлений Пленума Верховного Суда РФ по важнейшим институтам

предпринимательского права; - материалы судебной практики, опубликованные в Бюллетене Верховного Суда РФ; - рекомендованную правовую литературу. Целью практических занятий является углубление и закрепление знаний, полученных на лекциях и в процессе самостоятельного изучения законодательства, и иных нормативных материалов и правовой литературы. Обучающиеся должны уметь анализировать правовые нормы действующего законодательства и применять их к конкретным обстоятельствам, знать современные тенденции в области организации предпринимательского оборота и уяснить основные проблемы науки предпринимательского права. Практические занятия служат одновременно и средством проверки знаний, а также отработки навыков самостоятельного изучения дисциплины, работы с литературой, кроме этого способствуют умению логично и последовательно излагать усвоенный материал. В процессе выступления на практическом занятии обучающиеся должны продемонстрировать умение выделять основные положения, иллюстрировать их применение, а также делать практически значимые выводы из теоретических положений..

При подготовке к занятию в форме решения кейс-задач обучающиеся должны решить задачи, указанные в задании. При решении кейс-задач надо опираться на те знания, которые получены на лекциях и в ходе самостоятельных занятий. Если обучающиеся обнаружат пробел в своих знаниях при решении конкретных задач, то они должны восполнить его путем повторного обращения к тексту закона, постатейному материалу, к соответствующим разделам соответствующего законодательства, записям лекций, учебнику, дополнительной литературе.

Базой исследования был установлено Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение № 228 федеральной службы исполнения наказания расположенной по адресу: Курганская обл., г. Курган, ул. Коли Мяготина, д. 43. Директор учреждения Смоляков Евгений Анатольевич.

Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение. Федеральной службы исполнения наказаний № 228 является федеральным казенным профессиональным образовательным учреждением, осуществляющим среднее профессиональное образование по программам подготовки квалифицированных рабочих, профессиональное обучение в соответствии с лицензией на осуществление образовательной деятельности.

2.1. Разработка тренинга по дисциплине «Предпринимательское право для студентов базы исследования»

В соответствии с целью и задачами настоящего исследования в данном параграфе будет разработан тренинг по теме учебного занятия «Предпринимательское право»

Цель тренинга – познакомить с понятием, структурой, методами, принципами.

Этапы занятия:

1 Вводная часть.

1.1. Приветствие, проверка отсутствующих.

1.2. Формулировка темы, цели и задач занятия, обоснование его значимости в профессиональной подготовке студентов.

1.3. Характеристика состава и особенностей заданий работы и объяснение способов их выполнения.

1.4. Характеристика требований к результату работы.

2 Основная часть.

2.1. Теоретическая часть.

План:

1 Понятие и особенности предпринимательского права.

2 Структура нормы.

3 Виды норм.

4 Реализация норм.

5 Отношения: понятие, структура, виды.

Задание:

1 Изучить тему по конспекту лекций.

2 Изучить тему по учебнику.

3 Составить словарь терминов.

4 Ответить на вопросы с указанием номеров источников.

Практическая часть занятия в форме тренинга.

Этапы:

1) вводная часть – знакомство с целями и задачами тренинга, общим регламентом, осуществление консультирования и инструктажа;

2) разделение обучающихся на группы – выборы лидера в каждой группе;

3) погружение в тренинг – участники получают различные задания по теме занятия;

4) практическая работа участников тренинга – на этом этапе в соответствии с принятой в каждой группе стратегией осуществляется работа по выполнению своих ролей в рамках предлагаемых занятий;

5) общая дискуссия или пленум – межгрупповое общение, в ходе которого происходит обмен мнениями;

6) подведение итогов тренинга – оценка результатов, определение их эффективности. На этом этапе выявляются лучшие студенты.

Практические задания для студентов:

Кейсы решаются в группах в ходе совместного обсуждения.

Преподаватель выдает материал для самостоятельного изучения темы-материал, задачу. Студентам предлагается выбрать роль в кейс – задаче, в данном случае юридическое лицо – предприниматель истец, и ответчик – ООО «, судья, секретарь суда. В ходе самостоятельной работы студенты прорабатывают задачу, с указанием статей и нормативных документов для решения данной задачи. Приводят в пример Постановления по схожим делам.

Задача №1

ИП Корольков обратился в арбитражный суд с требованием о признании незаконным и отмене постановления управления Федеральной службы по надзору в сфере защиты прав потребителей и благополучия человека по НСО (далее – служба) от 19 декабря 2005 г. В суде было установлено, что 2 декабря 2005 г. сотрудниками ГУВД НСО была проведена проверка деятельности ИП Королькова в принадлежащем ему магазине, в ходе которой был выявлен факт реализации пива «Очаковское» без справок, прилагаемых к грузовой таможенной декларации. Указанное обстоятельство зафиксировано в акте проверки от 2 декабря 2005 г., а также протоколе об административном правонарушении от 2 декабря 2005 г. Акт проверки и протокол были направлены в службу для решения вопроса о привлечении ИП Королькова к административной ответственности. 19 декабря 2005 г. Служба вынесла постановление о привлечении ИП Королькова к административной ответственности (ст.14.5 КоАП РФ) в виде штрафа. Кроме того, ИП Корольков представил документы, свидетельствующие о проведении органами милиции в отношении ИП Королькова пяти проверок в период с 21 августа 2004 г. по 12 февраля 2006 г. В двух случаях как основание проведение проверки указано «плановая». Вопросы к задаче: 1. Подпадает ли проверка магазина под понятие государственного контроля (надзора)? 2. Какое решение должен принять суд?

3 Заключительная часть.

На данном этапе подводятся итоги занятия, дает оценка результатов работы студентов, даются пояснения к выполнению домашнего задания. Выдача задания на дом для закрепления пройденного материала и по подготовке к следующему практическому занятию.

2.3. План-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Предпринимательское право»

Конспект занятия

тема "Права и обязанности предпринимателя"

Тема урока:

Права и обязанности предпринимателя.

Юридическая ответственность предпринимателя.

Цель:

Рассмотреть права и обязанности предпринимателей. Познакомить с юридической ответственностью предпринимателя.

План урока.

1. Организационный момент.
2. Сообщение темы и цели урока.
3. Объяснение нового материала.

Права:

— организовывать собственное дело в наиболее подходящей для него организационно-правовой форме;

— приобретать или брать в аренду любое имущество, необходимое для осуществления предпринимательской деятельности;

— планировать свою работу, составлять подробный бизнес-план своей деятельности;

— заключать договоры с поставщиками и другими физическими или юридическими лицами для осуществления своей деятельности;

— осуществлять найм и увольнение сотрудников;

— устанавливать размеры материального поощрения сотрудников;

— брать кредит для развития своей деятельности;

— реализовывать внешнеторговую или внешнеэкономическую деятельность.

Налоговые права:

— получать от налоговых органов бесплатную информацию о действующих налогах и налоговом законодательстве;

— использовать налоговые льготы, если на это есть соответствующие основания;

— требовать от должностных лиц налоговых органов соблюдения законодательства о налогах и сборах;

— требовать возмещения убытков, полученных за счёт незаконных решений налоговых органов.

Обязанности:

— производить продукцию, выполнять работы, оказывать услуги в соответствии с установленными стандартами;

— выплачивать налоги;

— в установленные сроки предоставлять в налоговый орган декларацию о доходах, а также другие документы и сведения, необходимые для исчисления и уплаты налогов и прочих обязательных платежей;

— осуществлять бухгалтерский учет;

— организовывать необходимые санитарно-гигиенические и безопасные условия труда для своих сотрудников;

— осуществлять учёт доходов и расходов, затрат на производство и реализацию продукции;

— в полном объёме и в установленные сроки предоставлять в государственные органы статистическую отчетность о результатах хозяйственно-финансовой деятельности;

— не устанавливать на свою продукцию монопольно высокие или монопольно низкие цены;

— не допускать недостоверной, неэтичной или заведомо ложной рекламы;

— в ходе своей деятельности не причинять вреда окружающей среде, жизни и здоровью населения.

Предпринимательская ответственность — это обязанность предпринимателей по выполнению определённых действий, направленных на устранение невыполненных обязательств, нарушенных прав клиентов, работников, государства или других фирм.

Виды предпринимательской ответственности:

1. Юридическая ответственность. Она может быть:

- административной - возникает при совершении предпринимателем административного правонарушения, наказывает предпринимателя штрафом;
- уголовной - возникает при совершении противоправных действий в процессе предпринимательской деятельности, за неуплату налогов (ИП 600, 1800; 2 и 6 млн)
- гражданско-правовой- применение к правонарушителю мер воздействия в форме уплаты неустойки, ареста имущества, возмещения убытков.

2. Ответственность виновной стороны. Она может быть:

- солидарная — кредитор имеет полное право требовать выполнения обязательств от всех должников вместе, или любого из них полностью всего долга или его части. Необходимо учитывать, что если один должник возьмёт на себя ответственность, то это освобождает остальных от исполнения обязательств;
- субсидиарная — дополнительная ответственность сторон, которые вместе с должником несут ответственность перед кредиторами за ненадлежащее исполнение обязательства;
- смешанная — возникает при невыполнении обязательства по вине обеих сторон.

3. Дисциплинарная ответственность. Она может быть в форме:

- замечания, выговора, увольнения.
- 4. Закрепление изученного материала
- 5. Подведение итогов урока.
- 6. Домашнее задание

Вывод по 2 главе

Во второй главе «Разработка по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования» проанализирован опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Предпринимательское право» на примере базы исследования, осуществлено описание разработанного тренинга и особенностей его проведения по дисциплине «Предпринимательское право», разработан план- конспект занятия по дисциплине «Предпринимательское право» с применением метода тренинга, сделаны выводы по главе. Для анализа опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин была проведена беседа с преподавателями правовых дисциплин в образовательной организации. колледж».

Преподавателям правовых дисциплин Федерального казенного профессионального образовательного учреждения № 228 федеральной службы исполнения наказания мы задали вопрос: «Используете ли вы тренинги в своей деятельности?». Из всех опрошенных преподавателей правовых дисциплин только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% – редко, 90 % – не используют вообще.

По результатам опроса были выявлены следующие причины редкого неиспользования тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, такие как: Нехватка опыта разработки тренингов по правовым дисциплинам – 93 % опрошиваемых педагогов; нехватка времени для изучения технологии разработки тренингов по правовым дисциплинам – 53 % опрошиваемых педагогов правовых дисциплин; нехватка времени для разработки тренингов по правовым дисциплинам – 40 % опрошиваемых педагогов; отсутствие методического сопровождения по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин отметило 81 % педагогов, участвующих в опросе.

В параграфе 2.2. настоящего исследования было осуществлено описание разработанного тренинга «Предпринимательское право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (метод, предмет, принципы); формировать развивать умения и навык групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы. Разработанный нами тренинг состоит из следующих методов работы: словесные (беседа), наглядные (иллюстрация, демонстрация слайдов, схем, таблиц), практические (работа в группах, тренинг-упражнения, кейс-задачи, тест); активные методы обучения – диспут по заданным проблемным вопросам.

В параграфе 2.3. разработан план-конспект занятия по дисциплине «Предпринимательское право» с применением метода тренинга. В плане-конспекте представлены следующие основные составляющие: дисциплина, тема, план занятия, цель занятия (обучающая, развивающая, воспитательная), самостоятельная работа обучающихся, задачи занятия, вид занятия, методы обучения, средств обучения, формы организации познавательной деятельности, ключевые слова, этапы занятия, этапы проведения тренинга, требования к минимальному материально-техническому обеспечению, нормативные правовые документы и др.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В настоящей выпускной квалификационной работе ставилась и достигалась цель исследования – изучение теоретических аспектов разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработка тренинга по дисциплине «Предпринимательское право» для студентов базы исследования.

Для достижения поставленной цели в процессе написания данного исследования решались следующие задачи:

- 1) изучить понятие «тренинг», классификацию тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации;
- 2) рассмотреть принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования;
- 3) исследовать проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации;
- 4) осуществить характеристику базы исследования и опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, а также характеристику дисциплины профессионального цикла «Предпринимательское право» тема «Права и обязанности предпринимателя» на примере базы исследования;
- 6) Разработать план-конспект занятия по дисциплине «Предпринимательское право» тема «Права и обязанности предпринимателя», с применением метода тренинга.

Для достижения выше представленной цели исследования и решения задач исследования во введение была представлена актуальность проблемы исследования, разработаны объект и предмет исследования, сформулирована цель выпускной квалификационной работы, поставлены задачи исследования, перечислены методы исследования, представлена теоретическая и

практическая значимость исследования, указана база проведения исследования и др. В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, сделаны выводы по главе. Во второй главе Разработка тренинга по дисциплине «Предпринимательское право» для студентов базы исследования, проанализирован опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Предпринимательское право» на примере базы исследования, осуществлено описание разработанного тренинга «Права и обязанности предпринимателя» и особенностей его проведения по дисциплине «Предпринимательское право», разработан план-конспект занятия по дисциплине «Предпринимательское право» на тему «Права и обязанности предпринимателя» с применением метода тренинга, сделаны выводы по главе. Подводя итоги проведенного исследования и практической работы, согласно поставленной цели и сформулированным задачам можно сделать ряд выводов.

Анализ научной литературы показал, что на современном этапе в процессе профессионального образования широко применяются различные активные формы и методы обучения. К ним можно отнести тренинг.

Тренинг – это программа различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга. В методике профессионального образования тренинг –

деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов. В процессе профессионального обучения наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков.

Общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у участников такой игры. На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др. Практическая часть исследования проводила на основе базы исследования – Федеральное казенное профессиональное образовательное учреждение № 228 федеральной службы исполнения наказания.

Нами выявлены следующие причины редкого неиспользования тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, такие как: Нехватка опыта разработки тренингов по правовым дисциплинам – 87 % опрошенных педагогов; нехватка времени для изучения технологии разработки тренингов по правовым дисциплинам – 44 % опрошенных педагогов правовых дисциплин; нехватка времени для разработки тренингов по правовым дисциплинам – 73 % опрошенных педагогов; отсутствие методического сопровождения по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин отметило 87 % педагогов, участвующих в опросе.

В методической части настоящего исследования было осуществлено описание разработанного тренинга «Права и обязанности предпринимателя» и особенностей его проведения по дисциплине «Предпринимательское право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений; развивать умения и навыки групповой работы, участия

в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы. Кроме вышперечисленного, в методической части исследования, нами разработан план-конспект занятия по дисциплине «Предпринимательское право» на тему «Права и обязанности предпринимателя» с применением метода тренинга. В плане-конспекте представлены следующие основные составляющие: дисциплина, тема, план занятия, цель занятия (обучающая, развивающая, воспитательная), самостоятельная работа обучающихся, задачи занятия, вид занятия, методы обучения, средства обучения, формы организации познавательной деятельности, ключевые слова, этапы занятия, этапы проведения тренинга, требования к минимальному материально-техническому обеспечению, нормативные правовые документы и др.

С удовлетворением можно отметить, что последнее время появились педагоги, которые активно все чаще и по собственной инициативе включаются в исследовательскую деятельность, выполняют функции модератора, активно привлекают к работе психологов, проводят психологические и педагогические тренинги, подключаются к экспериментальной деятельности. К обеспечению современного качества образования должен быть готов современный педагог.

Обновление содержания образования требует сегодня серьезного научно методического сопровождения.

Важным аспектом является закрепление достигнутых результатов сначала преподавателем, а потом обучающимся. Это будет способствовать самостоятельности обучающегося и формирования его как субъекта учебного процесса, обучение навыкам его для саморазвития, что является целью любого обучения.

Инновационные процессы, происходящие в мировом образовании, затронули также и систему российского образования: как высшего, так и общего. В настоящий период формируется единое мировое образовательное пространство.

Парадигма – это совокупность теоретических и методических предпосылок, определяющих конкретные действия педагога в различных видах образовательной деятельности, предпосылок, которыми он руководствуется в качестве образца действия.

Проведение тренингов в Федеральном казенном профессиональном образовательном учреждении № 228 федеральной службы исполнения наказания, позволило установить положительную динамику относительно эффективности их применения при обучении правовым дисциплинам и возможности достижения соответствующих целей. Проведение тренингов позволило во многом повысить практические и теоретические навыки студентов, отношения их к занятиям. При проведении тренингов следует делать упор на эффективность их использования и развития отдельных профессиональных навыков и умений у преподавателей, в частности возможности анализа индивидуальных качеств студента и создания условий для их активного взаимодействия между собой. Для повышения уровня работы студентов на занятиях необходима реализация рабочей программы и развитие правовых умений с помощью тренингов. Для достижения цели обучения в преподавании правовых дисциплин требуется обеспечение единства теоретического, практического обучения и внеаудиторной деятельности.

В настоящее время одной из задач, стоящей перед преподавателями правовых дисциплин, является организация творческой деятельности студентов как способ становления конкурентоспособного специалиста.

По результатам проведенного нами исследования можно сделать вывод о том, что цель выпускной квалификационной работы достигнута, задачи выполнены.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный Закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ.
2. Азимов Э.Г., Щукин А.Н. Новый словарь методических терминов и понятий.
3. Андропова Т.А., Тарасенко О.А. Активные и интерактивные формы проведения занятий для бакалавров и магистров [Электронный ресурс] / Т.А.
4. Андропова, О.А. Тарасенко // Юридическое образование и наука. – 2013 - №2 .–С.33-37.
5. Бочарова, Т.И. Комплексная деловая игра как средство формирования профессиональных навыков и функций специалиста : дис. ... канд. пед. наук Текст] / Т.И. Бочарова. – Ставрополь, 2006 – 190 с
6. Большой толковый психологический словарь / Артур Ребер; [Пер. с англ. Е.Ю. Чеботарева]. - Москва : Вече : АСТ, 2000. - 22 см.
7. Бондаревская, Е.В. Педагогика: личность в гуманистических теориях и системах воспитания: учебное пособие / Е.В. Бондаревская, С.В. Кульневич. – Ростов на Дону: Творческий центр «Учитель», 1999. – 560 с.
8. Борисова, Н.В. Образовательные технологии как объект педагогического выбора в условиях реализации компетентностного подхода: учебно-методический комплекс по образовательному модулю / Н.В. Борисова. – Москва: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2010. – 100 с.
9. Вачков И. Психология тренинговой работы. – М.: Эксмо, 2007. – 416 с.
10. Вербицкий, А.А. Контекстное обучение в системе подготовки социальных работников / А.А. Вербицкий // Социальная работа.

- Теоретические основы подготовки социальных работников. – Москва: Комета, 1992. – С. 107- 112.
11. Геращенко, А.Л., Геращенко Ж.В. Консультирование и тренинг: профессиональный подход /А. Л. Геращенко, Ж. В Геращенко, – М.: Институт эффективного тренинга, 2013 –241 с.
 12. Грецов А.Г. Тренинги развития с подростками: творчество, общение, самопознание. –СПб: Питер, 2015. – 414 с.
 13. Девид Ли. Практика группового тренинга, практическое пособие — 3-е издание — изд-во «Питер», 2001 г. — 224 стр.
 14. Дженсон, П. Импровизация в тренинге Текст] /. П. Дженсон. – СПб: Питер, 2012 – 256 с.
 15. Евтихов О.В. Практика психологического тренинга. – СПб: Речь, 2007. – С. 20
 16. Емельянов Ю.Н. Активное социально-психологическое обучение. – Л.: ЛГУ, 1985. С. 78
 17. Егидес А.П. Официальный сайт Архивная копия от 16 января 2019 на Wayback Machine.
 18. Захарова Г.И. Теория и методика психологического тренинга.
 19. Исаков, В.Б. Игропрактикум : опыт преподавания Основ права в школе и университете / В.Б. Исаков. – М. : НИУ ВШЭ, 2012 – 132 с.
 20. Креативные технологии Креативные методы обучения в компетентностном подходе к образованию: Электронный ресурс] сайт. URL: <http://brandenso.com/creative-technologies>
 21. Кеннет Фи \ Технологии обучения менеджеров. Где, когда и как их использовать, М., «Добрая книга», 2006 г., с. 34
 22. Левин К. Динамическая психология: Избранные труды / Под общ. ред. Д.А. Леонтьева и Е.Ю. Патяевой. – М.: Смысл, 2001. – 340 с.
 23. Леванова, Е.А. и др. Игра в тренинге. Личный помощник тренера Е. А Леванова, А.Н. Соболева, В. А. Плешаков. – СПб.: Питер, 2012– 368 с.

24. Лобанова С.А. Активные методы обучения как средство развития субъектной позиции студента: автореф. дис.канд. пед. наук. – Краснодар, 2009.
25. Минобрнауки. РФ Министерство образования и науки Российской Федерации : Электронный ресурс] сайт. – URL: <http://минобрнауки.рф/documents/2365>
26. Москвин, В. Деловые игры для развития компетентностей рекомендации по разработке / В. Москвин // Инвестиции в России. – 27.2014 – № 5 – С. 17–21
28. *Панфилова А. П.* Игротехнический менеджмент. Интерактивные технологии для обучения и организационного развития персонала.
29. Педагогика : учеб. пособие / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев,
30. Платонова, Н.М. Дидактика социального образования: особенности обучения социальной работе / Н.М. Платонова. – Санкт-Петербург: СПбГУ, 2001. – 168 с.
31. Решетова З.А. Процесс усвоения как деятельность//Сборник избранных трудов Международной конференции «Современные проблемы дидактики высшей школы». Донецк: ДонГУ, 1997. С. 3.
32. Саруханов, В. А. Словарь телевидения, или Что бы это значило, часть 2 \В. А. Саруханов. – СПб.«Всемирное слово», 2013 - 178с.
33. Сенситивность как способность одного человека точно предсказать чувства, мысли и поведение другого. См.: *Панфилова А. П.* Инновационные педагогические технологии: Активное обучение. С. 176.
34. «Словарь по педагогике: междисциплинарный» Г.М. Коджаспировой, А.Ю. Коджаспирова (М., 2005)/
35. Учебно-методическое пособие «Социально-психологический тренинг»
36. Хрящева. Н.В. Психогимнастика в тренинге. Издательства: Речь, Институт Тренинга, 2006 г. ISBN 5-9268-0065-X

37. Vorweg, Манфред — (1933 — 1989) 1958-1961\Профессор 1974-1989
психология Univ. Лейпциг
38. Шиянов Е.Н.; под ред. В.А. Слостенина. – М. : Академия, 2002 – 576 с
39. Ялалов, Ф.Г. Деятельностно-компетентный подход к
практикоориентированному образованию / Ф.Г. Ялалов // Высшее
образование в России. – 2008. – № 1. – С. 89-92.
40. Официальный сайт Минтруда России
<https://mintrud.gov.ru/docs/mintrud/orders/2563>