



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)
ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

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


Выпускная квалификационная работа

по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)


Направленность: «Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:
76,94 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
«18» февраля 2022 г.
Зав. кафедрой Э, У и П
к.э.н., доцент

Рябчук П. Г.

Выполнила
студентка группы ЗФ-509-112-5-1К
Юмабаева Елена Николаевна


Научный руководитель:
к.э.н., доцент
Рябчук П. Г.

Челябинск
2022

Оглавление

Введение.....	3
Глава 1. Теоретические аспекты реализации тренингов как методов преподавания обучения правовым дисциплинам в условиях профессионального образования.....	7
1.1. Состояние проблемы реализации методики преподавания правовых дисциплин в теории и в практике профессионального образования.....	7
1.2. Особенности преподавания правовых дисциплин в условиях среднего профессионального образования.....	13
1.3. Навыковый тренинг как эффективная технология преподавания правовых дисциплин в условиях среднего профессионального образования	20
Выводы по 1 главе.....	27
Глава 2. Разработка навыков тренингов по дисциплине «Право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал	28
2.1. Анализ эффективности преподавания дисциплины «Право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал.....	28
2.2. Разработка навыков тренингов по дисциплине «Право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал.....	41
2.3 Рекомендации по применению навыков тренингов на дисциплине «Право»	49
Выводы по второй главе.....	60
Заключение	61
Список используемой литературы	63

Введение

Актуальность темы. Интерес к применению активных групповых методов воздействия все время возрастает. В наше время, когда жизнь требует переработки огромного количества информации, повышения стрессоустойчивости, адаптированности человека к новым, «недружественным» условиям окружающей социальной и природной среды, старые приемы и методы деятельности уже мало помогают.

Тренинг, являясь системой специально организованного интенсивного воздействия, может стать той «палочкой-выручалочкой», которая поможет решить многие из актуальных проблем, как ежедневной жизнедеятельности людей, так и управления персоналом. За последние 10-15 лет тренинг стал одной из наиболее распространенных форм психологической практики. При этом зачастую различные формы тренинга в обыденном сознании противопоставляются теоретическому, академическому знанию, как знанию, не приносящему прямой практической пользы. Острая необходимость проектирования и прогнозирования результатов психологического воздействия, прежде всего, связана с тем, что отдельные стихийно возникающие тренинги не всегда отвечают современным научным (в том числе теоретико-концептуальным) требованиям и не могут в полной мере удовлетворить насущные потребности общества в эффективном и профессиональном инструменте совершенствования и развития человека. Многие тренеры с тревогой пишут, что в практику тренингов приходит большое количество дилетантов, не имеющих специального образования и подготовки.

Всеобъемлющие знания по групповой динамике, психологии воздействия, психологии личности и другим важнейшим механизмам, которые задействованы в процессе тренинга, подменяются отрывочными сведениями из какой-либо популярной психологической теории.

Обучающий тренинг, по мнению И.В. Вачкова, – не любая форма групповой работы, это особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. По своей сути тренинг представляет собой форму обучения, присвоения новых навыков, открытия в себе иных психологических возможностей. Особенность этой формы обучения в том, что обучающийся занимает в ней активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния. В психологической литературе тренинг рассматривается как метод работы психолога с клиентом, когда клиент делает то, чему он пришел тренироваться [4].

Тренинги как один из интерактивных методов обучения и развития широко стали применяться в учебных заведениях, психологических центрах, на предприятиях, в учреждениях и фирмах. Они достаточно разнообразны по своему целевому назначению (от обучающих и развивающих тренингов до психокоррекционных и психотерапевтических), содержанию, формам (тренинги, семинары-тренинги, тренинги-марафоны и другие) и техникам проведения (игровой, аналитический и так далее).

Тренинги оказывают благоприятное влияние на эффективность обучения. Студенты начинают подходить к процессу обучения более ответственно, осознавая при этом важность процесса, поскольку лучшие знания ведут к лучшему результату. Благодаря этому каждый студент проникается целями обучения, используя при этом свои таланты для достижения целей тренингов. Также обучаемые проявляют инициативу в работе и большой энтузиазм.

Спесь разработанности: несомненный интерес представляют работы Арбузкин, А.М.[1;325], Борисенков, В.П.[3;93], Дикажев, М.М. [13;2], Жаринова, Н.Д.[14;11], Колмыкова, Е.А[19;35], Левина, М.М.[26;272], Русакова, П.Н[40;60].

Исследования в области подготовки студентов направлены на разработку модели деятельности специалистов в условиях модернизации

образования, выявление профессионально значимых компетенций, функций и актуальных организационных форм обучения будущих специалистов.

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

Объект исследования: реализация методики преподавания правовых дисциплин в условиях профессионального образования.

Предмет исследования: разработка навыков тренингов по дисциплине «Право» в «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка учебных занятий и рекомендаций с использованием навыков тренингов по дисциплине «Право» в «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал.

Поставленная цель выпускной квалификационной работы предопределила последовательное решение следующих задач:

1. Осуществление анализа литературы по исследованию особенностей преподавания правовых дисциплин в условиях профессионального образования

2. Анализ эффективности преподавания дисциплины «Административное право» в «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал;

3. Разработка учебных занятий и рекомендаций с использованием навыков тренингов по дисциплине «Административное право» в «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал

Теоретико-методологическую базу исследования:

- положения и идеи системного анализа педагогических явлений (Волков, А.М.[6], Гайнулова, Л.А[9], Гордеева, И.Я[10], Кобелев, О.И.[18], Масленников, М.Я[32] и др.);

Практическая значимость исследования состоит в разработанных учебных занятий и рекомендаций с использованием навыков тренингов по дисциплине «Право» в «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал.

Методы исследования:

1. Эмпирические методы, служащие сбору данных о состоянии объекта исследования (анализ научно-методической и периодической литературы по изучаемой проблеме).

2. Теоретические методы, служащие интерпретацией эмпирических данных (анализ и синтез научной литературы, обобщение, систематизация и описание методических требований к разработке навыков тренингов).

База исследования: «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал. Адрес: село Кунашак ул. Рыбзаводская 2.

Структура исследования: данная работы состоит из введения, двух глав, выводов по каждой из двух глав, заключения, списка используемой литературы и приложения.

Глава 1. Теоретические аспекты реализации тренингов как методов преподавания обучения правовым дисциплинам в условиях профессионального образования

1.1. Состояние проблемы реализации методики преподавания правовых дисциплин в теории и в практике профессионального образования

При серьезных упущениях в подходе к изучению правовых дисциплин полноценно подготовить специалиста к активной творческой работе практически невозможно. Причина, как представляется, состоит в том, что устремления преподавателей направлены в основном на совершенствование методики преподнесения материала и в значительно меньшей степени - на использование внутренних побудительных мотивов каждого студента.

Под тренингом в научной литературе понимается эффективнейший способ, с помощью которого осуществляется фактическое воздействие на личность с целью ее развития, обучения или коррекции.

Тренинг (от английского train – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений [1, с.45]. Как один из инструментов психолога он может применяться в индивидуальной и групповой работе. Но наибольшую популярность этот способ воздействия приобрел в работе с группой.

Обучающий тренинг, по мнению Войтович, Л.В., – не любая форма групповой работы, это особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. По своей сути тренинг представляет собой форму обучения, присвоения новых навыков, открытия в себе иных психологических возможностей [8;21].

Особенность этой формы обучения в том, что обучающийся занимает в ней активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния. В психологической литературе тренинг рассматривается как метод работы

психолога с клиентом, когда клиент делает то, чему он пришел тренироваться [8, с.52].

Тренинги как один из интерактивных методов обучения и развития широко стали применяться в учебных заведениях, психологических центрах, на предприятиях, в учреждениях и фирмах. Они достаточно разнообразны по своему целевому назначению (от обучающих и развивающих тренингов до психокоррекционных и психотерапевтических), содержанию, формам (тренинги, семинары-тренинги, тренинги-марафоны и другие) и техникам проведения (игровой, аналитический и так далее).

Тренинги бывают столь не похожи, что порой трудно на первый взгляд выделить общие закономерности. Поэтому непосвященные люди понимают под тренингом совершенно несопоставимые формы занятий – отинтерактивной лекции, разукрашенной красивыми плакатами, и обыкновенных просеминаров до психолого-педагогических студий и дидактических игр.

Понятие «тренинг» означает действия: тренировать, обучать, формировать, развивать. Значит, он предполагает определенную совокупность упражнений, объединенных в систему, сгруппированных в комплекс занятий и результатом его является обретенный новый опыт, новые знания, сформированные умения, качества.

Ученые Е.В. Сидоренко и М.Р. Битянова рассматривают тренинг как форму активного обучения, которая позволяет:

- 1) сформировать навыки построения конструктивных межличностных отношений;
- 2) осуществлять продуктивную деятельность;
- 3) анализировать, возникающие ситуации;
- 4) развивать способности познания и понимания себя и других (в процессе общения и деятельности) [11, с.17]

И.В. Вачков характеризует групповой тренинг как совокупность активных методов практической психологии, которые используются с целью формирования навыков самопознания и саморазвития [4;23].

Тренинг является многофункциональным методом осуществления преднамеренных изменений психологических феноменов социального субъекта (отдельной личности или группы) с целью его развития и гармонизации. Он представляет собой совокупность определенным образом отобранных и систематизированных интерактивных методов психолого-педагогического воздействия, которые используются для формирования навыков самопознания, самосовершенствования. В частности, тренинг личностного роста обеспечивает актуализацию осознаваемых и неосознаваемых личностных потребностей, ценностей, устремлений. Он создает предпосылки для анализа своих собственных возможностей, условий реализации поставленных целей, позволяет наметить пути и определить инструментарий саморазвития, дает возможность рационально спланировать свои действия в заданном направлении и, главное, апробировать этот инструментарий в контактной социальной группе.

Первые тренинговые группы были организованы учениками Курта Левина и получили название Т-группы. Понятие тренинга впервые ввел М.Форверг. В отечественной практике социально-психологические тренинги получили широкое распространение в начале 80-х годов XX века.

Эффективность тренинга в формировании, развитии и обучении личности, психокоррекции и психотерапии во многом достигается за счет реализации потенциала группы. Наиболее полно преимущества Т-групп отражены в публикациях К. Рудестама [10, с.101].

Специфическими чертами тренинга являются:

1. наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;
2. обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;

3. ориентация на психологическую поддержку участников;
4. объективация субъективных чувств и эмоций членов Т-группы;
5. атмосфера доброжелательности, свободы общения.

Вачков И.В. считает, что цель тренинга – помочь участникам освоить какую-либо деятельность. При этом он обращает внимание на то, какие условия обеспечивают усвоение новой деятельности. По его мнению, участник тренинга должен: 1) хотеть это делать; 2) знать, как это делать; 3) уметь это делать [4, с. 92].

Среди общих целей тренинга Гордеева, И.Я [10, с.45], А.А. Александров, И.В. Вачков [4, с.62] выделяют следующие:

1. содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и успеха;
2. изучение закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;
3. развитие самосознания и самоисследование участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;
4. исследование психологических проблем участников группы и оказание помощи в их решении;
5. улучшение субъективного самочувствия и укрепление психического здоровья.

Основная цель тренинга (по Войтовичу, Л.В [8, с.13]) – развитие личности. Наряду с этой основной целью выделяется ряд сопутствующих ей целей:

1. повышение профессиональной или социально-психологической компетентности участников;
2. развитие у них способности эффективно взаимодействовать с окружающими;

3. формирование активной социальной позиции участников;
4. развитие у них способности производить значимые позитивные изменения в своей жизни и жизни окружающих людей.

Кьелл Рудестам отмечает, что цели групповой работы могут быть самыми разнообразными. Они могут задаваться извне и определяться потребностями ее участниками. В этом плане, в одном случае в качестве цели может выступать вполне определенное желание группы людей улучшить свое самочувствие, а в другом – самореализация [10, с.35].

Цели тренинга конкретизируются в частных задачах:

1. овладение определенными профессиональными знаниями;
2. развитие способности адекватного и наиболее полного познания себя и других людей;
3. диагностика и коррекция личностных качеств и умений, снятие барьеров, мешающих реальным и продуктивным действиям;
4. изучение индивидуализированных приемов межличностного взаимодействия для повышения его эффективности;
5. приобретение коммуникативных умений и навыков;
6. овладение тактиками и стратегиями конструктивного поведения в конфликтах;
7. коррекция, формирование и развитие просоциальных установок, необходимых для успешного взаимодействия с людьми в разных сферах жизнедеятельности;
8. мотивация к личностной динамике и вооружение участников инструментарием реализации задач, связанных с личностным ростом;
9. формирование профессионально значимых качеств и умений;
10. развитие эмпатии, сензитивности, рефлексии, толерантности;

Тренером могут быть поставлены и другие задачи. Они определяются руководителем группы в зависимости от потребностей ее членов.

Тренинг предполагает не только активную интеллектуальную деятельность его участников, но также работу с эмоциями и чувствами. Он

позволяют очень быстро (за считанные дни) сплотить коллектив ученического класса, студенческой группы, воинского подразделения или персонал фирмы. Высока эффективность тренинга в коррекции поведения, в формировании учебных или профессиональных навыков, в семейной психотерапии и в решении личностных проблем.

Мы выделяем следующие принципы комплектования групп:

- Принцип добровольности, который означает абсолютно добровольное участие людей в тренинге;

- Принцип информационной прозрачности. Данный принцип означает, что каждый участник имеет право знать до тренинга все, что с ним может происходить, получить информацию о тех процессах, которые будут осуществляться в Т-группе;

- Принцип однородности. Он предполагает включение в группу людей одной профессии, равных по статусу и рангу, примерно одного возраста;

- Принцип пригодности. Не рекомендуется включать в Т- группу субъектов, которые имеют выраженные физические дефекты и нарушения психического здоровья, а также тех, кто ощущает свою непригодность к работе в группе. Не рекомендуется включать в группу близких родственников и особ, которые находятся в служебной зависимости друг от друга или имеют стойкую неприязнь друг к другу[13;2].

1.2. Особенности преподавания правовых дисциплин в условиях среднего профессионального образования

Обучение праву само по себе априори соотносится с определённой мерой ответственности за уровень, качество и грамотность преподавания, так как все эти знания будут применены на практике и автоматически повышают или понижают уровень правовой грамотности. Кроме того, не стоит забывать и о престиже учебного заведения, от имени которого ведётся преподавание праву. В системе СПО преподавание правовых предметов имеет свои особенности. Кроме речи, внешнего вида, наличия знаний, других универсальных требований, в СПО имеются свои особенности [1;300]:

1. Возраст обучающихся (от 16 до 20-х лет на очном отделении). Это скорее положительный момент ввиду того что, усвоение сложных юридических терминов и категорий требует наличие хотя бы минимальных базовых знаний, что с возрастом тем или иным способом достигается весьма быстро. Однако, с точки зрения дисциплины, этики и морали поведения учащихся процесс преподавания может быть затруднён ввиду девиантных проявлений поведения студентов.

2. Преподаваемый материал.

3. Требования к преподавателю. При работе со взрослыми людьми и подростками старше 16 лет, необходимо обладать не только базовыми знаниями в разных областях, но и уметь ориентироваться а постоянных изменениях законодательства, владеть правилами работы с НПА различного уровня, грамотно применять на практике законодательство РФ.

Исходя из вышеперечисленного, я предлагаю наиболее подходящие для правовых дисциплин и уровня подготовки студентов методики преподавания.

Метод преподавания включает в себя несколько этапов:

1. Ознакомительный. Сюда входит входной контроль знаний студентов с целью выяснить уровень начальной подготовки. На этом этапе можно применить формы дискуссии, опроса, то есть провести актуализацию знаний.

2. Постановки целей. На данном этапе необходимо предоставить студентам так материал, чтобы они могли понять его и применить в ходе практики. Поставленные задачи должны быть конкретизированы, чтобы студент понимал к какому результату он должен прийти.

3. Основной. Это само преподавание учебного материала. Изучение новой дисциплины необходимо начинать с лекционного материала, и постепенно переходить к практическим занятиям. Бесспорно, самыми эффективными формами обучения являются формы практического обучения, так как на практических занятиях, на основе теоретических знаний, происходит первоначальное овладение профессиональными умениями, а в ходе учебной практики, приближенной к производственным условиям, профессиональные умения совершенствуются. Это необходимо для того чтобы проследить обратную связь. В процессе обучения можно использовать деловые игры, семинары (в форме обсуждения, заслушивания сообщений или докладов с последующим их обсуждением, дискуссии, коллоквиума), решение ситуативных задач, дебаты. К формам работы обязательно следует отнести работу с документами (действующими нормативно-правовыми актами) - это анализ нормативного акта - общий и специальный, изучение его отдельных положений, решение задач и прочие[9;38].

4. Мониторинг. Его стоит проводить преподавателю постоянно - как после каждой проверки знаний, так и после промежуточной аттестации.

5. Выводы. Этот этап может не обязательно быть положительным. Все зависит от того, насколько эффективно было применение методов.

Успешность профессиональной деятельности специалиста во многом зависит от его готовности к данной деятельности, от уровня сформированности профессиональных умений.

В период профессиональной подготовки студенты проходят углубленное изучение материала по выбранной специальности. На правовых дисциплинах студенты совместно с преподавателем должны отрабатывать все виды учебных действий до высокого уровня овладения ими. Но не следует

забывать и о развитии самостоятельности в познавательной деятельности[4;67].

Студентов необходимо научить самостоятельно анализировать, прорабатывать и формировать свое мировоззрение[2;37]. У каждого учащегося должна быть конечная цель. Так, профессор П.Я. Гальперин выделил компоненты в структуре целенаправленного действия:

1) мотивационная основа действия, внешне не всегда заметная, но всегда исключительно важная для успешности и общего характера учения;

2) ориентировочная основа, позволяющая направить студента по нужному направлению в изучении дисциплины;

3) исполнительская основа, позволяющая студенту на основе учебных и нормативно-правовых актов изучить дисциплину;

4) контрольная основа, позволяющая преподавателю с целью применения различных форм контроля проверить усвоенные знания студентом[11;107].

Овладение учащимися системой знаний зависит не только от педагогического мастерства преподавателя профессиональной школы, обеспечивающего процесс усвоения учащимися знаний с помощью эффективных методов и приемов обучения, но и от степени проявления активности и самостоятельности самих учащихся в учебной деятельности. Интерес к знаниям, положительное эмоциональное отношение к ним с осознанием их значимости, стремление приобретать знания собственными усилиями - все это относится к психологическому фактору, без которого нельзя понять возможности развития студента[11;69].

Существующая в профессиональной школе система подготовки квалифицированных специалистов направлена, прежде всего, на решение задач производственного обучения, в процессе которого происходит усвоение необходимых знаний и овладение умениями и навыками[3]. Необходимо наличие способностей к творческой деятельности, основы которой закладываются в профессиональных училищах, техникумов, призванных на

начальных этапах профессиональной подготовки выявлять и развивать способности учащихся.

Таким образом, у студентов в учреждении среднего профессионального образования формируются знания, умения и навыки в рамках профессионально-образовательной программы, через применение разнообразных форм организации обучения. Именно эти основания являются одними из основных путей формирования умений специалиста.

В соответствии со спецификой объекта и предмета исследования различают общую дидактику, которая учит «всех и всему», и частные дидактики, т. е. теории обучения отдельным предметам или в определенных типах учебных заведений. Общая дидактика концептуально определяет развитие частных дидактик, которые поставляют конкретный материал для выявления главных, сущностных черт и характеристик образовательного процесса[15;66].

Что отличает данную методику? Это то, что обучение тесно связано с экономической жизнью общества. Настоящие знания представляют собой знание правовых законов. Прикладной аспект позволяет наращивать теорию, расширять понятийный аппарат, выявлять новые принципы и законы. Однако чрезмерное увлечение конкретикой может привести к поверхностным, упрощенным знаниям и выводам. Здесь важна «золотая середина», сочетание теории и практики экономического развития. Важнейшей характеристикой методики выступает широкое привлечение данных статистики. Факты и цифры позволяют раскрыть не только отдельные стороны правовых процессов и явлений, но и показать в целом общественное хозяйство. Однако следует помнить, что факты не должны «вырываться» из контакта, представляться изолированно от всей совокупности явлений хозяйственной жизни, не должны быть случайными. Иначе они могут дезинформировать обучающихся, вызвать сомнение в их объективности. Данные статистики должны использоваться системно. Особого внимания и отношения требуют негативные факты.

Под технологией обучения понимаются методы, средства, с помощью которых педагог воздействует на обучаемых. Образовательные технологии возникли на определенном этапе экономического развития общества и эволюционировали вместе с ним.

Более подробно об этом можно прочитать в статье «Взаимосвязь методов обучения с ролью знаний в экономическом развитии»

Если классифицировать методы обучения по степени участия обучаемого в педагогическом процессе, то в XIX в. наряду с академическим стал использоваться активный метод.

Академический метод предполагает тиражирование информации путем передачи знаний от преподавателя к студентам. Активный метод означает получение знаний благодаря самостоятельной работе студентов.

Быстрое развитие средств производства требовало профессионала-исследователя, умеющего применять принципы или процессы, ранее изучавшиеся, к новой ситуации, использовать научные обобщения для решения отдельных проблем или соединять части, элементы в новое целое.

Появление в XX в. интерактивного метода вызвано необходимостью эффективного взаимодействия в команде с целью быстрого получения нового знания и создания атмосферы сотрудничества. Интерактивный метод предполагает совместную работу участников образовательного процесса[7;217].

Сбалансированное использование методов важно в реализации образовательных целей. Бенджамин Блум, американский ученый, выделил 6 уровней образовательных целей:

1) способность воспроизводить специальную информацию, включая факты, понятия, принципы, законы; понимание способность адекватно отражать полученную информацию (переносить в другую форму, прогнозировать результат);

2) применение: умение использовать ранее изученные принципы, методы, процессы к новой ситуации 3) анализ: разделение материала на

отдельные составные части и изучение каждой из этих частей, устанавливая их отношения и организацию;

4) синтез: соединение отдельных, дискретных элементов, процессов в новое целое;

5) оценивание: процесс выработки ценностных суждений об идеях, теориях, методах. Оценки могут носить количественный или качественный характер, основанный на использовании определенных критериев.

6) Оптимизация образовательного процесса предполагает использование технологий применительно к определенным дисциплинам [3;82].

Выбор последних зависит не только от образовательных целей учебного курса, но и от индивидуального стиля преподавания, опыта студента. В правовых дисциплинах выделяется разный уровень сложности материала, что позволяет использовать различные способы учебной познавательной деятельности.

Учебные цели: приобретение знаний о закономерностях, путях и средствах дидактического процесса по экономическим дисциплинам, формирование умений вырабатывать ценностные суждения о применяемых методах обучения, формирование навыков ведения лекций и семинарского занятия. Студенты в процессе изучения дисциплины и после ее завершения в соответствии с профилем материала должны демонстрировать: способность применять полученные знания; способность идентифицировать, формулировать и решать поставленные проблемы; способностью использовать навыки, методы, оборудование и технологии для решения проблем; способность разрабатывать и проводить эксперименты, анализировать.

Любая учебная дисциплина имеет свой понятийный аппарат, включающий в себя набор категорий, принципов и законов. С их помощью раскрывается методология исследования, предметное содержание дисциплины, выносятся ценностные суждения об идеях, теориях школ в данной сфере человеческой деятельности.

При изучении правовых категорий, прежде всего следует обратить внимание на использование приема «наращивания» понятия, углубления его содержательного компонента. Такой подход отражает таксономия образовательных целей Б. Блума, когда мысль движется от простого к более сложному[2;58].

У К. Маркса в «Капитале» выделяются логические ступеньки при рассмотрении основных понятий. Например, прежде чем ввести в свое исследование категорию «капитал», автор определяет товар, его свойства, две стороны труда, содержащегося в товаре, деньги. В неоклассическом синтезе используется такая категория, как «равновесная цена»[6;48].

Исследование последней проводится на основе теории поведения потребителя с включением спроса, величины спроса, закона спроса, неценовых факторов спроса и затратной теории стоимости, где рассматривается предложение, объем предложения, закон предложения и неценовые факторы предложения.

1.3. Навыковый тренинг как эффективная технология преподавания правовых дисциплин в условиях среднего профессионального образования

Методологической платформой нашего исследования явилось положение об определяющей роли активности человека в освоении нового опыта и совершенствования компетентности. Идея об определяющей роли собственной активности лежит в основе культурно-исторической теории Л.С. Выготского, теорий деятельности А.Н.Леонтьева и С.Л.Рубинштейна, представлений о факторах психического развития А.В.Запорожца, теории действия В.П. Зинченко и многих других представителей отечественной психологии. В последнее время в зарубежной психологии и социологии и среди практиков обучения эта идея приобретает все больше сторонников. Теории социального и коммуникативного действия Р.Харре и Ю.Хабермаса, модель экспериментального обучения Д.Колба, концепции обучения действием Р.Риванса и самообучающейся организации П:Сенге — самые яркие, но далеко не единственные примеры подходов, в которых роль активности обучающихся обозначается как ведущая.

Положение методологического характера - социальный характер процесса приобретения опыта.

Социальный как по содержанию, так и по форме. Это положение, разделяемое большинством отечественных психологов; и расширяющее свое влияние в рамках мировой науки в последнее время стало интенсивно оформляться организационно и технологически.

Концепции обучения и развития в коллективе, совместная работа по расширению «коллективной зоны ближайшего развития», роль ближайшего социального окружения в обеспечении эффективности процессов; формирования и совершенствования компетентности, значение групповой дискуссии и диалога для понимания социальных ситуаций, важность процессов взаимоинформирования участников формирования нового опыта,

осуществляющихся в виде различных форм обратной связи — содержательное наполнение положения о социальном характере обучения человека. Этот багаж создавался несколькими поколениями отечественных и зарубежных ученых. Вдобавок к уже упомянутым следует назвать А.С.Макаренко и В.А.Сухомлинского, М.М.Бахтина, Д.Б.Эльконина, Ж.Пиаже, Л.Кольберга, Ю.Н.Емельянова, Л.А.Петровскую, Н.Ю.Хрящеву и многих других.

Тренинг (от английского train - воспитывать, учить, приучать) – это процесс получения навыков и умений в какой-либо области посредством выполнения последовательных заданий, действий или игр, направленных на достижение наработки и развития требуемого навыка.

Одним из таких средств является навыковый тренинг -система повышения коммуникативной компетентности отдельных индивидов и целых профессиональных групп, то есть лиц, профессиональная и личная позиция которых создает возрастающие нагрузки! и предъявляет повышенные требования к уровню коммуникативной компетентности.

Намечается тенденция перенесения центра тяжести системы коммуникативного обучения» из корпоративной среды в образовательную. Расширяется круг лиц, заинтересованных в развитии и совершенствовании системы коммуникативного образования. В последнее время в области коммуникативной подготовки начинает складываться своеобразное разделение труда, намечается и организационно оформляется профессиональная дифференциация: Если еще недавно единственным представителем данной профессии был тренер или ведущий учебно-тренировочной группы, то сейчас выделяют уже такие позиции как внешний консультант и тренер из специализированных организаций — учебных центров и консалтинговых фирм, независимые тренеры и консультанты, корпоративные тренеры и внутренние консультанты, возникают совершенно новые профессия — тренинг-менеджер, основной задачей которого является уже не непосредственное проведение тренингов, а организационное обеспечение системы обучения и подготовки сотрудников; организации

необходимым знаниям и умениям, и тренинг-аудитор, занимающийся оценкой качества организации тренингового процесса.

Тренинг превращается в, широко распространенную практику, а профессия тренера — в массовую профессию. Появляется ряд национальных и международных периодических специализированных изданий, целиком посвященных обсуждению проблем непрерывного профессионального обучения. Множится число издаваемых и распространяемых информационно-справочных и методических материалов, включая не только традиционно текстовые, но и мультимедийные. Тренинг, бывший вначале искусством, ставший затем ремеслом, на наших глазах превращается в тиражируемую технологию. Однако, количественный рост далеко не всегда сопровождается достижениями качественного характера. Разрыв между расширяющейся практикой тренинга и теоретическим осмыслением того, что делается, становится критическим. И дело не только в том, что теория не поспевает вслед за практикой, сама практика тренинга, сложившаяся на основе уже во многом устаревших концепций, становится маловосприимчивой к тому новому, что появилось в науке за последние десятилетия. В качестве примера можно привести фактическое игнорирование практикой тренинга того, что было создано в рамках исследований процессов социального познания. Другой пример — массированное использование упражнений с обратной связью в качестве средства коррекции поведения, хотя к настоящему моменту показано, что с этой ролью обратная связь справляется далеко не лучшим образом. В то же время другие ее функциональные роли не осмыслены должным образом и, следовательно, используются не достаточно эффективно.

Навыковый тренинг, представляющий собой сбалансированную систему дидактических и экспериентальных технологий, основывается на предметно структурированной активности участников и совместности приобретения и осмысления опыта. Собственная активность участников является основным фактором, определяющим; успешность тренинга.

Фасилитация и структурирование активности участников — цель и забота организаторов тренинга и его ведущего. Современные методики, процедуры и технологии тренинга дают возможность в достаточно широких пределах и в разных формах организовывать, направлять и контролировать активность обучаемых.

Одним из действенных инструментов организации групповой работы является обратная связь, используя которую можно фокусировать внимание участников группы на тех или иных моментах, тех или иных событиях, сопровождающих и составляющих основу процесса приобретения и осмысливания коммуникативного опыта.

Выбор той или иной формы обратной связи позволяет адресоваться - к различным уровням, слоям и компонентам компетентности, инициировать работу сознания в том направлении, которая адекватна тренинговым задачам. В то же время возможности манипулирования групповой активностью не беспредельны. Есть закономерности межличностного взаимодействия и своя, особая логика развития и становления социальной группы, игнорирование которой снижает эффективность, тренинговой: работы.

Чрезмерное и преждевременное форсирование групповой, активности, контекстно, не обусловленный выбор форм обратной связи создают трудности того сорта, которые лучше предупредить, чем преодолевать.

Приобретение человеком опыта никогда не происходит в социальном вакууме. Коммуникативного опыта в особенности. Любая академическая группа и тем более группа коммуникативного тренинга является социальной группой, участники которой оказывают воздействия и влияния друг на друга и при этом силы воздействия не равны, а характер влияния не симметричен. К тому же группа развивается.

Групподинамические процессы являются неотторжимым компонентом, а не просто неизбежным условием коммуникативного тренинга, они не всего лишь тормозят или ускоряют приобретение и; осмысление коммуникативного

опыта, они являются его частью и одним из мощных факторов; порождения тренинговых эффектов.

Способ позиционирования участников друг по отношению к другу, по отношению к ведущему и организаторам тренинга, по отношению к предмету групповой работы определяет если не все, то очень многое. В частности, целый ряд эффектов коммуникативного тренинга, связанных с изменениями в диспозициях, имеет в качестве своего источника именно групподинамические процессы. Поэтому внимание к факторам групповой динамики есть не благое пожелание, а необходимая часть работы ведущего.

Тренинг ассоциируется не со скучными лекциями, а с активными 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.

Интерактивный подход в обучении часто понимается начинающими тренерами просто как использование так называемых активных методов обучения, в которых высока вовлеченность участников (групповые дискуссии, игры и т. д.). Такое формальное понимание приводит к выхолащиванию самой сути интерактивного подхода, а также существенному снижению эффективности тренингов в целом и использования активных методов обучения в частности.

Основа концепции интерактивного подхода в обучении – акцент на потребности обучающихся: тренинг становится решением их задач. Он ориентирован на участника, а не на тренера. Это значит, что тренер сосредоточен на том, чему хочет научиться участник, какие навыки желает развить, а не на том, чему он сам хочет научить. Такой подход требует от тренера постоянного внимания к участникам, их ситуации и потребностям,

постоянной рефлексии, направленной на то, чтобы увидеть происходящее глазами участников.

Важно отметить вторую принципиально важную, сущностную характеристику интерактивного подхода в обучении: вовлечение участника тренинга как партнера в процесс поиска решения его задач. Участник не может быть пассивным изживенцем, которому тренер должен всепредоставить. Интерактивный тренинг организован так, что участник ставит свои задачи и решает их с помощью ресурсов, предоставляемых тренером.

Малкольм Ноулз, один из известных американских экспертов по андрагогике, подчеркивает, что при интерактивном обучении тренеру важно создать ситуацию, когда ответственность лежит прежде всего на обучающихся и тренер не учит, а помогает им учиться самим.

Однако мы говорили выше, что основной смысл бизнес-тренинга – в решении задач развития бизнеса. Выход состоит в том, чтобы участники воспринимали задачи развития компании как свои собственные. Поэтому активное вовлечение участников в тренинг, их мотивация к повышению профессионализма и улучшению личных навыков в целях развития компании, в которой они работают, становится важнейшей задачей тренера.

В связи с этим отметим опасное заблуждение тренеров. На тренингах для тренеров при обсуждении вопроса о том, в чем заключается работа участников, я часто прошу их схематично изобразить, как они понимают суть бизнес-тренинга. Кстати, вы тоже можете прямо сейчас нарисовать свой вариант.

Наконец, при интерактивном подходе принципиально важно, чтобы тренер реализовывал в своей деятельности собственные ценности и основанные на них цели и задачи. В противном случае высока вероятность выгорания тренера, утраты мотивации к постоянному саморазвитию, формирования отношения к своей деятельности просто как к способу зарабатывания денег.

Таким образом, интерактивный подход означает, что тренер обязан увязать решение задач бизнеса (заказчика), непосредственных клиентов(участников) и собственное видение, вытекающее из его личной миссии как профессионала.

Таким образом, бизнес-тренинг – форма интерактивного обучения, направленная на развитие тех ценностей, установок, мотиваций и компетенций, которые позволяют сотрудникам эффективно решать бизнес-задачи, важные для развития компании.

Опираясь на концепцию интерактивного подхода к обучению и развитию взрослых, в рамках тренинга можно сформулировать набор основных требований к деятельности тренера и, соответственно, к тем компетенциям, которыми он должен обладать. Итак, тренер при разработке и проведении тренингов должен быть способен:

1. совместно с заказчиком и с учетом ситуации участников сформулировать цель и задачи тренинга как инструмента решения поставленных;
2. спроектировать тренинг как инструмент решения поставленных целей и задач;
3. обеспечить мотивацию к активному участию в тренинге, развитию деятельности и решению задач;
4. обеспечить образовательный и развивающий эффект, ожидаемый от тренинга, посредством эффективного использования интерактивных методов и технологий обучения;
5. применять необходимый набор навыков и способностей, позволяющих ему эффективно использовать интерактивные методы и технологии.

Выводы по 1 главе

Многим известно, что эффективность образовательного процесса в большей степени определяется методикой преподавания дисциплины. Роль и значение методики в области правовых наук в современных условиях постоянно возрастает. Если образование в области естественных наук менее подвержено изменениям из-за динамики общественной жизни, то образование в области права самым непосредственным образом реагирует на изменение общественного развития.

Тренинг (от английского train – тренироваться) – в самом общем значении рассматривается как способ, точнее, совокупность различных приемов и способов, направленных на развитие у человека тех или иных навыков и умений. Как один из инструментов психолога он может применяться в индивидуальной и групповой работе. Но наибольшую популярность этот способ воздействия приобрел в работах группой.

Обучающий тренинг, по мнению И.В. Вачкова, – не любая форма групповой работы, это особая форма групповой деятельности со своими возможностями, ограничениями, правилами и проблемами. По своей сути тренинг представляет собой форму обучения, присвоения новых навыков, открытия в себе иных психологических возможностей. Особенность этой формы обучения в том, что обучающийся занимает в ней активную позицию, а усвоение навыков происходит в процессе проживания, личного опыта поведения, чувствования, деяния. В психологической литературе тренинг рассматривается как метод работы психолога с клиентом, когда клиент делает то, чему он пришел тренироваться.

Глава 2. Разработка навыковых тренингов по дисциплине «Административное право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева»Кунашакский филиал

2.1. Анализ эффективности преподавания дисциплины «Административное право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева»Кунашакский филиал

В БТПТиС осуществляет подготовку специалистов со средним профессиональным образованием по наиболее востребованным на рынке труда специальностям.

Непосредственное управление деятельностью Колледжа осуществляет директор в соответствии с законодательством РФ, Типовым Положением о среднем специальном учебном заведении, Уставом Колледжа и локальными актами. Директор Колледжа назначается в соответствии с Уставом, приказом учредителя.

Основные стратегические направления развития «Бакальского техникума профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал:

- приведение содержания и структуры профессиональной подготовки кадров в соответствие с современными потребностями рынка труда и повышение доступности качественных образовательных услуг;
- формирование механизмов оценки качества и востребованности выпускников с участием работодателей;
- развитие социального партнерства в системе среднего профессионального образования; – внедрение и эффективное использование новых информационных сервисов, систем и технологий обучения, электронных образовательных ресурсов нового поколения.

Социально-психологической службой колледжа разработана комплексная программа "Социально-психологическое сопровождение студентов". В процессе реализации этой программы предусмотрено последовательное проведение тренингов в учебных группах студентов. Так как тренинг представляет собой наиболее целенаправленное и экономически выгодное вложение в личность при ограниченном объеме времени (студенты обучаются в колледже три - четыре года), поскольку в процессе тренинга отрабатываются лишь те навыки, которые необходимы человеку для достижения конкретных целей. В тренинге сочетаются различные формы обучения - лекции, разбор ситуаций, деловые игры, упражнения на отработку необходимых навыков, нацеленные на решение конкретных проблем участника. Сочетание различных форм обучения способствует тому, что материалы тренинга усваиваются намного эффективнее, чем на традиционных занятиях. (Таблица 1).

Таблица 1

Система тренингов в рамках реализации программы
"Социально-психологическое сопровождение студентов"

Год обучения		Тема, цель и задачи тренинга
Первый год	Первый семестр	тренинг "Команда".
		<u>Цель:</u> Формирование и сплочение коллектива студентов. <u>Задачи:</u> Расширение представление участников тренинга друг о друге. Обучение анализу, навыкам активного слушания, обратной связи. Снижение уровня тревожности в группе. Создание комфортной обстановки. Внедрение норм взаимовыручки.
		тренинг "Конструктивные коммуникации"
		<u>Цель:</u> Определение своей стратегии построения взаимоотношений <u>Задачи:</u> Развивать умения и навыки межличностного общения. Развивать способности к деловому взаимодействию. Предупреждать и разрешать возникшие конфликты.

		<p>Развивать умение вести дискуссию. Формировать навыки вербального и невербального общения. Мотивировать на конструктивность взаимоотношений.</p>
	Второй семестр	<p>тренинг "Лидер"</p>
		<p><u>Цель:</u> Формирование лидерских качеств и активной жизненной позиции. <u>Задачи:</u> Обучать распределению обязанностей и ролевым формам внутригруппового взаимодействия. Развивать организаторские способности. Формировать умения устанавливать и поддерживать личные контакты с ровестниками. Воспитывать способность оставаться независимым в группе, уважать мнение и учитывать интересы других членов группы. Побуждать активность студентов.</p>
Второй год	Третий семестр	<p>тренинг "Креативности"</p>
		<p><u>Цель:</u> Мобилизация творческих возможностей и спонтанности у студентов. <u>Задачи:</u> Формировать готовность к восприятию новых понятий, образов, идей, кодов. Формировать новый опыт анализа ситуации. Развивать способность видеть многообразие вариантов решения индивидуальной или коллективной задачи. Развивать креативные качества: гибкость мышления, изобретательность, наблюдательность и воображение.</p>
	Четвертый семестр	<p>тренинг "Публичное выступление".</p>
		<p><u>Цель:</u> Формирование индивидуальной копинг-стратегии "Публичное выступление". <u>Задачи:</u> Формировать позитивное отношение к публичному выступлению. Продолжить развитие способности к эффективному взаимодействию. Продолжить развивать умение вести дискуссию. Формировать навык самопрезентации. Обучить навыкам саморегуляции и рефлексии.</p>
Третий - четвертый год	Пятый семестр	<p>Тренинг "Самопрезентация"</p>
		<p><u>Цель:</u> Осознание студентами собственной ценности. <u>Задачи:</u> Прояснение своих профессиональных мотивов и потребностей. Развитие самосознания и самоисследования. Осознание своих профессиональных умений.</p>

		Выявление сильных сторон своей личности. Овладение приемами преодоления сомнений. Развитие и закрепление уверенности в своих профессиональных способностях.
	Шестой - седьмой семестр	Тренинг "Саморегуляции".
		<u>Цель:</u> Предупреждение раннего эмоционального выгорания среднего медицинского работника. <u>Задачи:</u> Обучить навыкам саморегуляции. Снять эмоциональное и физическое напряжение. Снизить уровень тревожности. Активизировать концентрацию внимания. Обучить способам повышения работоспособности.

На первом году обучения, в сентябре, в каждой учебной группе предусмотрено проведение командообразующего тренинга "Команда". В ходе этого тренинга каждый студент осознает и проявляет свои личностные особенности и особенности участников группы, сближаются позиции студентов и куратора группы.

Целью проведения командообразующих тренингов является: формирование и сплочение коллектива студентов.

В тренинге важна активная жизненная позиция куратора. Его энтузиазм, стремление к личностному и профессиональному росту являются залогом максимальной самоотдачи в работе с группой и, как результат, высокий уровень самосознания и развитие личности студента. В ходе тренинга происходит сближение позиций куратора и студента. Куратор получает информацию о потенциальных лидерах коллектива студентов. А студенты начинают рассматривать куратора, как члена своего коллектива.

Командообразующий тренинг можно считать отправной точкой во всем процессе обучения студента в колледже, так как эффективность проведения командообразующего тренинга влияет на успешность адаптации студентов.

На основе опыта, полученного студентами при проведении командообразующего тренинга (навык активного слушания, обратной связи, взаимовыручки), возможно формировать следующие умения: умение

слушать, объяснять, принимать решения, использовать вербальные и невербальные средства общения.

Для формирования и развития перечисленных умений в ноябре первого года обучения проводится тренинг "Конструктивные коммуникации"

Тренинг "Конструктивные коммуникации" позволяет студентам определить свою стратегию построения взаимоотношений с ровесниками и взрослыми. Взаимоотношения могут строиться по-разному:

1. работая рядом друг с другом, но против друг друга, каждый только за себя самого и против других;
2. работая рядом друг с другом, проявляя готовность вступать в позитивные отношения с другими людьми ради общих достижений.

Все люди имеют одинаковые или похожие проблемы. Но насколько конструктивны их взаимоотношения, зависит от того, как они эти проблемы пытаются решать.

Важным условием для эффективного проведения такого интерактива является формирование на начальном этапе тренинга мотивации на построение конструктивных взаимоотношений.

Упражнения тренинга подобраны таким образом, что каждый студент имеет возможность самовыражения и максимального контакта с группой.

Тренинги "Команда" и "Конструктивные коммуникации" являются базовыми в процессе адаптации студентов нового набора и роль куратора в этой программе - быть острием вектора, лидером, наставником, другом.

Успешность адаптационного периода позволяет студентам раскрыть свои индивидуальные способности. Для этого в апреле первого года обучения проводится тренинг "Лидер", цель которого: формирование лидерских качеств и активной жизненной позиции.

В процессе проведения тренинга раскрывается концепция лидерства:

1. роль лидера в социуме;
2. формальность и неформальность лидерства;
3. личностные качества лидера.

Выполняя упражнения тренинга, студенты приобретают опыт активной жизненной позиции, формируют принципы лидерства в собственной жизни.

Успешность тренинга возможна только при создании условий в колледже для проявления лидерских качеств студента: участие в самоуправлении группы, отделения, колледжа, выполнение исследовательских проектов, участие в проведении профориентационной работы колледжа, участие в волонтерском движении, выступление на тематических конференциях.

Упражнения тренинга провоцируют студентов на проявление индивидуальных лидерских способностей и их дальнейшее развитие. Таким образом, каждый студент получает шанс познакомиться с новой гранью своей личности и расширить горизонты своих возможностей.

Тренинги, проведенные в течение первого года обучения студентов в колледже, позволили снять эмоциональное напряжение, преодолеть чувство отверженности, приобрести и развить навыки конструктивного поведения и групповой сплоченности, проявлять лидерские способности.

На втором году обучения для студентов становится актуальным успешное освоение специальных дисциплин и приобретение профессиональных умений. В связи с этим перед психологической службой колледжа стоит задача создания условий для расширения креативного поля личности студента в его будущей профессиональной деятельности.

И для решения этой задачи в октябре - ноябре в каждой учебной группе проводится тренинг "Креативности". Упражнения тренинга, при правильном использовании:

1. настраивают на работу вне привычного мыслительного шаблона и с высокой спонтанностью;
2. обеспечивают новый опыт анализа ситуации, возникающей из столкновения разных взглядов, которых придерживаются участники группы; готовность к восприятию новых понятий, образов, идей, кодов;

3. развивают способность видеть многообразие вариантов решения индивидуальной или коллективной задачи, снимает страх перед неизвестным или перед дилеммой выбора;

4. создают проблемную и недирективную среду, способствующую самостоятельному поиску решения проблемы;

5. побуждают участников к активному проявлению креативных качеств: гибкости мышления, изобретательности, наблюдательности и воображения.

Но основным условием для успешных результатов тренинга необходимо актуализировать качества, приобретенные студентами в тренингах первого года обучения:

- активного слушания, обратной связи, взаимовыручки,
- использовать вербальные и невербальные средства общения,
- активной жизненной позиции.

Риском данного тренинга может явиться отклонение участников группы от контекста тренинга при строгом дозировании времени на каждое упражнение.

Навыки, приобретенные на тренинге, позволяют студентам успешно решать проблемные ситуационные задания на практических занятиях специальных дисциплин.

Одной из видов деятельности юриста является правовое просвещение и пропаганда поддержания порядка среди различных слоев населения. Для этого будущему специалисту необходимо овладеть навыками публичного выступления.

Во втором семестре этого года студенты участвуют в работе тренинга "Публичное выступление". Содержание программы тренинга базируется на умениях, приобретенных на предыдущих тренингах: проявлении лидерских и коммуникативных качеств, креативности.

Цель тренинга: формирование индивидуальной копинг-стратегии "Публичное выступление". Для реализации этой цели решаются следующие задачи:

1. Формировать позитивное отношение к публичному выступлению.
2. Развивать способности к деловому взаимодействию.
3. Развивать умение вести дискуссию.
4. Формировать навык самопрезентации.
5. Обучить навыкам саморегуляции и рефлексии.

Методы тренинга: мозговой штурм, деловая игра, проектирование, самостоятельная работа, групповая работа, медитация, театральная мастерская.

Каждое упражнение тренинга содержит интригу: преодоление внутреннего страха перед проявлением себя на публике, владение эмоциями, чувствование времени, осознание своих сильных и слабых сторон и самореклама.

Тренеру необходимо быть готовым к возможности отказа студента от выполнения упражнения и тогда, уважая выбор студента, с ним нужно согласиться.

Качество результатов тренинга зависит от уровня мотивации студентов: каждый из них готовится участвовать в волонтерском движении по пропаганде поддержания правопорядка среди учащихся Кунашакской средней школы.

Тренинги второго года обучения дают студентам уверенность в своих силах, учат трансформировать слабые стороны личности в сильные и формируют позитивное отношение к самопрезентации.

Для студентов выпускных групп (третий и четвертый год обучения) становится важным дальнейшее трудоустройство и успешность в профессиональной деятельности. Для этого необходимо научиться презентовать себя и свои профессиональные возможности. А также овладеть

навыками саморегуляции в целях профилактики эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.

В ноябре - декабре проходит тренинг "Самопрезентация". Цель тренинга: осознание студентами собственной ценности. Эта цель достигается через выполнение упражнений, в которых происходит:

1. прояснение своих профессиональных мотив и потребностей,
2. развитие самосознания и самоисследования,
3. осознание своих профессиональных умений,
4. выявление сильных сторон своей личности,
5. овладение приемами преодоления сомнений,
6. развитие и закрепление уверенности в своих профессиональных способностях.

Очень важно, что бы в ходе тренинга все студенты находились в поле зрения тренера и каждый из них получил свою долю внимания и поддержки.

Результатом тренинга является написание резюме, которое составляет каждый студент с учетом своих индивидуальных особенностей и талантов.

Резюме - это подведение итогов самопознания и саморазвития студента, которые происходили во время всего обучения в колледже. Резюме - это показатель трансформации представлений о самом себе, о своих сильных и слабых сторонах, приятие самого себя.

Заключительный тренинг всего курса - тренинг "Саморегуляции". Он направлен на обучение выпускников способам саморегуляции. Владение навыками саморегуляции позволит снять эмоциональное напряжение у молодого специалиста в период профессиональной адаптации. А значит, предотвратит раннее эмоциональное выгорание среднего медицинского работника.

В тренинге используются техники и приемы, позволяющие снять эмоциональное и физическое напряжение, снизить уровень тревожности, активизировать концентрацию внимания, повысить работоспособность.

Для проведения тренинга важно выбрать оптимальное время (до начала подготовки к итоговой государственной аттестации) и место (зал с ковровым покрытием, музыкальное и световое сопровождение).

Этот тренинг отличается от всех предыдущих тем, что он проходит в более спокойном режиме. Это позволяет провести анализ и обсуждение внутреннего состояния, дискуссию, техники релаксации, наблюдение за влиянием света, музыки и запахов на общее состояние человека.

В ходе выполнения упражнений каждый студент составляет индивидуальную памятку саморегуляции, которая в дальнейшем позволит восстановить в памяти и применить на практике все техники и приемы.

Успешная реализация комплексной программы "Социально-психологическое сопровождение студентов" возможна только при следующих условиях:

1. Наличие и реализация целевых воспитательных программ в колледже.
2. Наличие воспитательных программ в группах.
3. Соответствие содержания тренингов целям и задачам целевых воспитательных программ колледжа и воспитательных программ групп.
4. Благоприятные условия в колледже для повышения социально-психологической компетентности педагогов (самообразование, курсы, семинары, конференции, тренинги).
5. Действующий управленческий механизм мотивации педагогического коллектива на проявление активной профессиональной позиции (моральный, материальный).
6. Наличие у психолога опыта ведения и работы в составе тренинговых групп (желательно в тренингах данных тем).

Цель образовательного учреждения системы среднего профессионального образования не только в подготовке профессионалов среднего звена, но и в формировании у них системы ценностей, востребованных в современном обществе. И тренинги - как интенсивные

краткосрочные обучающие занятия, направленные на создание, развитие и систематизацию определенных навыков, необходимых для выполнения конкретных личностных, учебных или профессиональных задач - играют свою ведущую роль.

В рамках нашего исследования нами были проведены 2 опроса преподавателей дисциплин профессионального цикла. Цель которого, определить, как часто и на каких дисциплинах применяются тренинги как формы проведения учебного занятия.

В опросе принимали участие 27 преподавателей колледжа.

Опрос преподавателей включал следующие вопросы:

1. Проводите ли вы тренинги во время проведения правовых дисциплин?
2. Знакомы ли вы с такой формой работы, как тренинги?
3. Если нет, то собираетесь ли вы применять данную форму работы со студентами?
4. Какие трудности возникали во время проведения данного вида упражнения?

Общие результаты беседы представлены в диаграмме (Рисунок 1.).



Рисунок 1. - Опрос преподавателей по применению тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам

Исходя из диаграммы видно, что 60% опрошенных педагогов не проводят тренинги, т.к. не знакомы с данной формой работы со студентами; 30% опрошенных успешно внедряют экономические тренинги в свою педагогическую практику; 8% преподавателей колледжа проводили, но, познакомившись с данной формой занятий – отказались от нее. И 2 % опрошенных, вообще не собираются применять тренинг в своей профессиональной деятельности.

Во время проведения тренингов у педагогов возникали следующие трудности:

1. Неактивность и безучастие студентов;
2. Нехватка компьютерного оборудования;
3. Недостаточность умений в составлении учебно-методической документации;
4. Недостаточная выразительность и убедительность речи.

Вторым этапом констатирующего этапа исследования нами был проведен опрос студентов колледжа, в котором приняли участие 124 чел. Опрос студентов включал следующие вопросы:

1. Проводят ли у вас тренинги во время обучения правовым дисциплинам?
 2. Принимаете ли вы участие в них?
 3. Хотели ли бы, чтобы преподаватели почаще включали данный вид упражнения в работу с вами?
 4. Какие трудности возникли у вас, принимая участие в тренингах?
- Общие результаты работы представлены в диаграмме (Рисунок 2.).

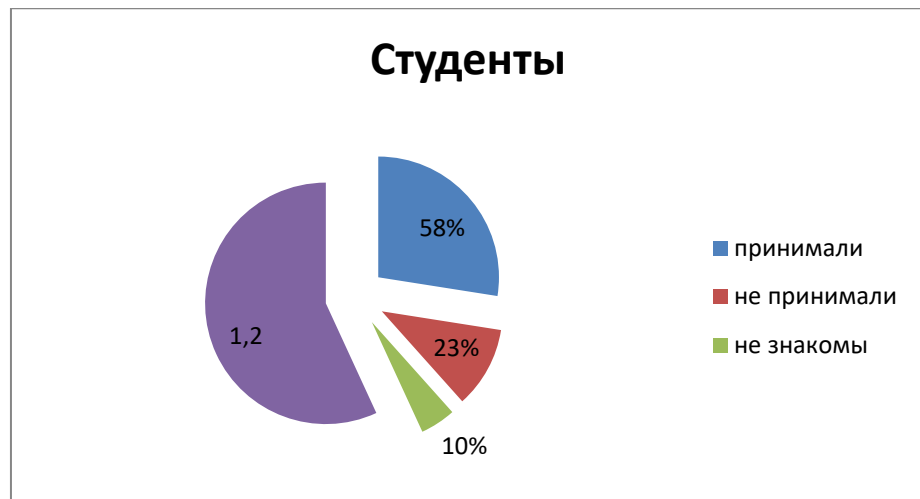


Рисунок 2. - Опрос студентов по участию в тренингах

Опрос студентов демонстрирует следующие результаты: 58% студентов принимали участие в различных тренингах; 23% опрошенных не принимали участие; 10% - не знакомы с данной формой проведения занятий; 9% опрошенных принимают участие и считают данную форму проведения крайне полезной.

На основе проведенного анализа применения тренингов в профессиональной образовательной организации, необходимо отметить, что данная форма работы со студентами применяется крайне редко и имеют отрицательное отношение к тренингам как методам обучения профессиональным дисциплинам. Студенты наоборот желали бы принимать участие в тренингах.

Результаты опросов показали, что большинство педагогов правовых дисциплин не применяет тренинги в своей профессиональной деятельности в БПТиС.

2.2. Разработка навыковых тренингов по дисциплине «право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал

Ни для кого не секрет, что в нашем обществе остро стоит проблема правового нигилизма, низкого уровня правовой грамотности населения, при этом формирование правового сознания личности является одной из главных задач образования. Однако в российских техникумах до сих пор (хотя разговоры на разных уровнях – от преподавателей до президента России ведутся давно и регулярно) нет общеобязательного предмета «Право» или, скажем, «Основы правовых знаний».

Правовой блок включается во все специальности техникума(1 час в неделю) наряду с другими предметными областями – социологией, политологией, философией, психологией и пр., что нередко не позволяет учащимся сформировать целостное, системное видение права, осознать его роль в обществе, не говоря уж о том, чтобы отработать практические навыки применения правовых норм, сформировать правосознание школьников. Между тем, у детей есть повышенный интерес к изучению права, так как они прекрасно отдают себе отчет в их нужности и полезности не только для школы, но и для жизни.

Проведение правовых тренингов на уроках обществознания – один из возможных способов выхода из сложившейся ситуации. Тренинг позволяет охватить всю группу, использовать активные методы обучения, систематизировать правовые знания учащихся, развить интерес к изучению права, отработать практические навыки применения правовых норм.

В своей работе со студентами я применяю цикл правовых тренингов, разработанных с учетом программы по обществознанию 1 курс на базе 9 класса.

Вашему вниманию представлен правовой тренинг «Три шага в мир права» - по сути, это введение учащихся в мир права, первый тренинг из цикла. Тренинг предназначен для 1 курса на базе 9 классов. Модульность содержания тренинга – прекрасная возможность для педагогов взять из тренинга «Три шага в мир права» то, что нужно конкретно им и при желании моделировать последовательность изучения тем.

Цели и задачи правового тренинга

«Дети мира невинны, уязвимы и зависимы»

Из Всемирной декларация об обеспечении выживания, защиты, развития детей

Глобальная цель тренинга - повышение правовой культуры и правосознания учащихся.

Задачи:

1. Обобщить социально-правовой опыт учащихся
2. Систематизировать представления учащихся в области права
3. Заинтересовать детей изучением права
4. Познакомить учащихся с правами детей, правами ребенка на разных исторических этапах, правами детей в сказках, праву на службе ребенка.
5. Создать условия для самоанализа учащимися собственных поступков в ситуации выбора с учетом правовых норм.

Стратегия тренинга

Правовой тренинг «Три шага в мир права» учитывает возрастные особенности учащихся – особенности подросткового возраста, значимость социализации, необходимость повышения мотивации к обучению через нетрадиционные формы подачи материала, развитие коммуникативных навыков. Тренинг раскрывает новую роль педагога, позволяет создать атмосферу взаимного доверия и сотрудничества. В правовом просвещении учащихся особое внимание уделяется Конституции РФ, закрепляющей важнейшие гуманистические ценности. Кроме того, учащиеся знакомятся с Конвенцией о правах ребенка, Семейным кодексом РФ, Уставом техникума.

Требования к технике проведения тренинга:

1. Эмоциональная насыщенность
2. Ритм тренинга оптимален способностям учащихся
3. Смена видов деятельности
4. Обеспечение активности, возможности высказать свое мнение

каждому ученику

5. Полный контакт педагога и студента
6. Создание атмосферы доброжелательного и активного

сотрудничества

Тренинг «Три шага в мир права» состоит из 3 модулей (при необходимости можно уменьшать и добавлять модули, исходя из конкретных условий):

1. Знакомство с правом.
2. Права и обязанности детей.
3. Право на службе у ребенка.

Необходимое оборудование для реализации тренинга: интерактивная доска, проектор, компьютер, колонки, раздаточный материал или подготовка материалов на персональном компьютере ученика (статьи, Конституция РФ, выдержки из Семейного кодекса РФ, Конвенция о правах ребенка, Устав техникума), расстановка парт в классе нетрадиционным способом (по кругу), фотоаппарат, видеокамера, бумага для рисования, цветные карандаши, фломастеры.

Важно понимать, что данный тренинг – начальная стадия знакомства учащихся с правом, а далее необходимо особое внимание уделить анализу возможных правонарушений со стороны студентов, создавать ситуации для проигрывания поступков в условиях тренинга, разбирать поступки детей в ситуации выбора.

Технологическая карта тренинга:

Содержание

деятельности педагога

Содержание деятельности студента

Необходимые материалы

1. Знакомство с правом

1 урок

1. Приветствует учащихся. Сообщает им, что сегодня они отправляются в путешествие в мир права. Задает им вопрос: Что они знают о праве? Записывает ответы на доске. Благодарит детей за активность. – 5 мин.

2. Предлагает рассмотреть кластер на презентации и ответить на вопрос «Какое понятие объединяет все перечисленные правила поведения людей в обществе? Просит привести примеры, иллюстрирующие данные правила. – 5 мин.

3. Проводит игру «Кто соблюдает соц. нормы? (по типу игры «Ветер дует на того, кто...») - 5 минут

4. Проводит мозговой штурм «О чем свидетельствуют данные факты?» - 3 мин.

5. Предлагает поработать с понятием право (написать ассоциации, однокоренные слова в рабочем листе – кто больше?). Подводит итог работе, формулируя понятие право. – 7 мин.

6. Организует работу в группах, обсуждение по отрывку из повести Богата «Урок» - 17 мин.

7. Задает повторительно-обобщающий вопрос «Что такое право и зачем оно необходимо людям? (ученики по цепочке без повторения отвечают на данный вопрос) – 3 мин.

1. Настраиваются на работу. Отвечают на вопрос.

2. Отвечают на вопрос, придумывают примеры, заполняют кластер.

3. Играют в игру.

4. Рассуждают, высказывают свою точку зрения

5. Пишут на рабочем листе ассоциации, однокоренные слова к слову право.

6. Работают в группах, анализируют текст, публично демонстрируют итог своей работы.

7. Отвечают на вопрос.

Рабочий лист путешественника

Презентация «Социальные нормы: с чего начинается право?»

Отрывок из произведения Е.М. Богата «Урок», кластер

1. Знакомство с правом

2 урок

1. Предлагает учащимся отправиться в прошлое и выяснить, как там соблюдались права ребенка. – 1 мин.

2. Раздает учащимся карты путешественника, объясняет роль разных экипажей – 2 мин.

3. Консультирует группы во время путешествия, инсценирования ситуаций – 40 мин.

4. Предлагает учащимся подвести итог путешествия одним словом (по цепочке все ученики) - 2 мин.

1. Слушают учителя.

2. Учатся работать по инструкции.

3. Работают в группах.

4. Подводят итог путешествия

Презентация «Права ребенка на разных исторических этапах»

карта путешественника

2. Мои права и обязанности

3 урок

1. Предлагает учащимся проанализировать ситуацию в современном обществе с области прав ребенка. Знакомит с текстом письма – 3 мин.

2. Задает вопросы и выслушивает ответы – 3 мин.

3. Демонстрирует видеоролик «Права детей», просит дополнить таблицу в рабочих листах - 4 мин.

4. Организует работу по группам с правовыми документами, объясняет задание для групп. – 25 мин.

5. Анализирует презентацию групповой работы, задает уточняющие вопросы, вывешивает на доске рисунки со стихами – 10 мин.

6. Анализируют текст письма, аргументированно излагают свое мнение.

7. Отвечают на вопросы.

8. Смотрят ролик, дополняют таблицу.

9. Анализируют правовые документы, вычлняют нужную информацию, представляют ее в наглядном виде (в виде рисунков), сочиняют стихи к изображениям «права ребенка»

10. Представляют публично результат своей работы. Отвечают на вопросы.

Презентация «Мои права и обязанности»

Тексты Конституции РФ, Конвенции прав ребенка, Семейного Кодекса РФ, Устава техникума

3.Право на службе ребенка

4 урок

1. Демонстрирует ролик «Права детей в сказках», задает вопрос, выслушивает ответы – 5 мин.

2. Раздает задание группам, объясняет его, консультирует во время подготовки групп – 5 мин.

3. Смотрит за демонстрацией учащимися картин, задает вопросы – 5 мин.

4. Объясняет суть проекта «Полезные советы», консультирует группы во время подготовки рубрики – 15 мин.

5. Снимает на камеру подготовленные детьми рубрики. – 10 мин.

6. Предлагает составить буриме, ответить на вопросы в рабочих листах (рефлексия), благодарит за работу – 5 мин.

1. Смотрят ролик, отвечают на вопросы.
2. Работают в группах, разрабатывают сценарий рубрики, распределяют роли, репетируют.
3. Презентуют свою рубрику для записи
4. Составляют буриме, заполняют рабочие листы.

Презентация «Право на службе у ребенка»

распечатка картин

Практическая значимость тренинга

«Человек всегда находится в непредвиденной ситуации. И тут у него есть только две «ноги»: интеллект и совесть. Как совесть без развитого интеллекта слепа, но не опасна, так опасен интеллект без совести...

Чему же учатся люди? Люди учатся Знанию, люди учатся Памяти, люди учатся Совести. Это три предмета, которые необходимы в любой Школе...»

профессор Юрий Лотман

Если говорить в общем и целом, то правовые тренинги развивают креативную, социальную и правовую компетенции учащихся. Тренинг позволяет реализовать межпредметные связи, создать психологически комфортную обстановку в процессе обучения, повышает уровень знаний о праве, работает над формированием у учащихся опыта социально-полезной деятельности как средства гражданско-правового воспитания, тем самым способствует профилактике правонарушений среди подростков.

Если говорить конкретно, то тренинг «Три шага в мир права» повышает уровень знаний студентов о праве, формирует универсальные учебные действия через организацию соответствующих форм деятельности: дети учатся работать с текстом, видео, анализируют, выделяют существенное, преобразуют полученную информацию в виде таблицы, инсценировки, стихов, полезных советов, работают фронтально и в группе. Содержание тренинга посвящено знакомству с правами детей, правами ребенка на разных исторических этапах, правами детей в сказках, праву на службе ребенка.

Хотелось бы отметить, что гражданско-правовое образование измеряется не только и ни сколько объемом правовых знаний ребенка, сколько его реальными поступками, что, безусловно, отследить гораздо сложнее, чем уровень знаний школьника. Часто мы ограничиваемся рамками школы, что происходит вне ее - нас не касается. Однако мы учим, воспитываем, развиваем детей не для школы, а для жизни и несем ответственность за своих учеников, их поступки вне стен учебного заведения и за пятью метрами от школьного забора, поэтому реализация правовых тренингов на уроках обществознания, в частности тренинга «Три шага в мир права» - может стать одним из действенных способов вооружить ребенка на пороге взросления полезными для него правовыми знаниями.

Из фактов, свидетельствующих о позитивных изменениях, происходящих в сознании и поведении отдельных учащихся, ученических коллективах в целом, можно назвать заполненные анкеты учащихся (часть рабочего листа), что было до тренинга и после, а также положительные отзывы родителей, классных руководителей после проведения правовых тренингов.

2.3 Рекомендации по применению навыковых тренингов на дисциплине «Право»

Структура тренинга может быть разной в зависимости от целей и специфики. Достаточно распространенной является следующая структура:

Вступительная часть тренинга может включать следующие элементы: представление тренера, представление участников, информирование о целях и задачах тренинга, информирование о плане занятий, выработка норм командной работы.

Основная часть тренинга направлена на достижение поставленных целей. Выбор методов взаимодействия в тренинге зависит от разных условий (решаемые в тренинге задачи, группа и ее состав, условия проведения тренинга). Тренер может выбрать различные методы взаимодействия с группой (лекция, демонстрация, дискуссия, ролевые игры, разминки и др.).

Заключительная часть тренинга посвящена подведению итогов, оценке тренинга, прощанию.

Тренер – это эксперт в определенной области, который благодаря умению обобщать и передавать свой опыт помогает другим людям освоить и создать эффективные концепции и технологии действия. Главный мотив тренера, как считают исследователи, – творчество. Личность тренера оказывает огромную роль на качество проведения тренинга.

Тренер – это творец. Творец концепции и творец полезных изменений. Опытный тренер делится целями и задачами с аудиторией, учитывает потребности обучаемых, поощряет обсуждение, мотивирует слушателей к участию, придает особое значение содержанию тренинга, обеспечивает возможность многократного повторения и закрепления навыков, открыт новым идеям, с пониманием относится к тому, что сами учащиеся комбинируют предлагаемые модели и создают новые подходы. Появление тренера в аудитории.

Тренер начинает общение с аудиторией с момента появления. Даже если он еще не сказал ни слова, аудитория уже сознательно или подсознательно сделала какие-то выводы. Тренер начинает с приветствия участников и представляется аудитории.

Приветствие должно быть радостным. Если есть постоянные участники, их можно поприветствовать особенным образом, например, «Андрей, Светлана, как я вам рада!». Опытные тренеры часто подготавливают для приветствия короткую историю, имеющую непосредственное отношение к теме тренинга. Одежда является важной частью общения.

Небрежно одетый тренер имеет низкий статус в глазах аудитории. Наоборот, излишне нарядный, чрезмерно напыщенный вид также вызывает недоверие, подозрение о стремлении произвести впечатление. Правильно подобранный костюм позволит завоевать симпатию аудитории. Успешные тренеры владеют некоторыми приемами, которые их делают схожими. Например, они не боятся конфликтов.

Когда успешный тренер попадает в конфликтную ситуацию, он действует решительно. При этом тренер не стремится избежать конфликта, спрятаться, а пытается выйти из конфликтной ситуации с наибольшей выгодой для себя и для дела. Вряд ли покладистый подчиненный будет хорошим тренером.

Тренеры – люди независимые, самоуверенные, самостоятельные, напористые. Это скорее руководители, чем подчиненные. Они владеют «мягкими методами» оказания влияния, но сумеют сделать так, чтобы группа усвоила знания, навыки, опыт, который тренер передает в ходе тренинга. Хорошие тренеры чаще всего экстраверты; они умеют думать вслух и просят аудиторию быть свободными и открытыми, просят задавать вопросы. Хорошие тренеры спокойно относятся к тому, что их перебивают и способны изменить свою точку зрения в ходе тренинга. Они спонтанны и могут свободно переходить с одной темы на другую. Такие профессионалы гибки в поведении, легко приспосабливаются к меняющимся условиям и получают от

этого удовольствие. Успешные тренеры заряжают группу своим оптимизмом, создают дружескую, непринужденную атмосферу и обладают чувством юмора. Знакомство с участниками тренинга.

Представление участников можно сделать непринужденным, для этого можно использовать упражнения (Icebreakers – ледоколы).

После представления, участники переходят к обсуждению ожиданий от тренинга. Тренер суммирует на флипчарте ожидания и опасения участников. Важно сохранить флипчартный лист до конца занятия. Тренер может возвращаться вместе с группой к нему и оценивать, например, в середине тренинга, как выполняются ожидания, также нужно вернуться к ожиданиям в конце тренинга и подвести итоги. Успех тренинга зависит от того, насколько тренеру понятны ожидания участников и насколько эти ожидания удалось удовлетворить.

У тренера должны быть ответы на вопросы:

1. Почему участники пришли на этот тренинг?
2. Был ли у них опыт участия в аналогичных тренингах?
3. Насколько они опытни, какой уровень сложности они ожидают?
4. Насколько аудитория однородна?
5. Что участники знают о вас?

Ответы на данные вопросы помогут тренеру лучше подготовиться и быстрее адаптироваться к специфике своей аудитории.

Если тренер не знает ожиданий участников тренинга, то окажется, что:

1. Наболевшие проблемы участников не будут решены, так как тренер понятия не имеет о подобных проблемах.
2. Уровень развития навыков участников значительно выше, потому тренинг не будет им полезным.
3. Участники тренинга разнородны по опыту, возрасту, сферам деятельности, занимаемой должности.

Чтобы избежать описанных выше проблем тренер должен:

4. До тренинга передать участникам тренинга анкету для выявления ожиданий. Если это не сделано, можно выявить ожидания в начале тренинга.

5. Если возможно, ознакомиться со списком участников и по возможности, узнать об их должностях, местах работы, возрасте, интересах.

6. Также тренер должен выяснить, знают ли участники друг друга или нет.

Тренер должен четко сформулировать цели тренинга и зафиксировать ожидаемые результаты тренинга. Тренер в ходе тренинга оценивает вместе с группой, какие цели достигнуты, а какие еще нет. Чтобы получить от тренинга пользу, необходимо еще раз подумать, какие именно люди придут на него и будут ли они достаточно ответственны и способны получить от него пользу; эффективность тренинга в первую очередь подразумевает научение участников тому, как правильно выполнять действия.

Ниже приведем перечень слов, рекомендуемых и не рекомендуемых для использования при постановке целей тренинга (Девид, 2002)

Слова, которых следует избегать при постановке целей тренинга - Сообщить. Оценить. Постичь. Познакомить. Узнать. Осознать. Понять.

Слова, которые можно использовать при формулировании целей – Подсчитать. Разбить на категории. Проранжировать. Уточнить. Определить. Установить. Развести понятия. Обнаружить. Идентифицировать. Выдвинуть на первый план. Показать. Назвать, Сформулировать. Обусловить.

Примеры целей тренинга командообразования для участников:

- целенаправленное формирование эффективного взаимодействия людей в команде (и/или улучшение такого взаимодействия) через развитие навыков групповой работы,

- создание позитивного социального окружения, позволяющего членам команды реализовывать их потенциал согласно существующим стратегическим целям компании.

Ожидаемые результаты тренинга командообразования с точки зрения участника:

1. - опыт совместного успешного решения коллективных задач;
2. - формирование позитивного взгляда на возможности команды;
3. - мотивация к постановке более сложных целей и желание действовать.

Тренер разрабатывает повестку дня/план занятий тренинга. Обычно, тренинг подразделяется на полуторачасовые блоки с пятнадцатиминутными перерывами.

Тренер должен уметь управлять учебным процессом. Управление временем позволит уложиться во временные рамки и изучить запланированный материал. Если материалов мало, то тренер тянет время до окончания занятия. Если материалов слишком много, то времени может не хватить.

Чтобы избежать описанных выше проблем тренер должен:

1. Устанавливать временные рамки и придерживаться их. Использовать программу тренинга как повестку дня и по возможности не изменять в ходе тренинга.

2. Некоторые тренеры излишне детально разрабатывают расписание. Они указывают с точностью до минут время, выделенное на ту или иную тему. Некоторые участники тренинга иногда уделяют особое внимание следованию детальному расписанию, чем самому содержанию тренинга.

3. Лучше указать время начала и окончания блока программы и ограничиться перечислением тем, которые будут рассмотрены в каждом блоке.

В таком случае, если отдельные блоки программы вышли за лимиты времени у тренера есть возможность пересмотреть длительность рассмотрения тех или иных тем по необходимости непосредственно в ходе занятий. Нормы командной работы.

Нормы командной работы – четко сформулированные ожидания, касающиеся поведения и ценностей участников тренинга.

Участники вырабатывают свои собственные нормы, причем в каждой конкретной группе они могут быть специфичны. Нормы нужно написать на флипчарте в самом начале тренинга и попросить группу добавить что-то. Практически те или иные нормы начинают действовать в тренинговой группе с первого мгновения ее функционирования.

Документированные нормы служат путеводителем для активного участия в тренинге.

Нормы, характерные для большинства тренинговых групп:

1. Здесь и теперь
2. Искренность и открытость
3. Я - высказывание
4. Активность
5. Конфиденциальность
6. Обращение на «ты»
7. Игровое имя. Здесь и теперь

Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в данный момент, чувства, переживаемые в данный конкретный момент, мысли, появляющиеся в данный момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, обучению сосредотачивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развитию навыков самоанализа.

Самое главное в группе - не лицемерить и не лгать. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует, чем более искренним будет предъявление чувств, тем более успешной будет работа группы в целом.

Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, то есть той информации, которая так важна каждому участнику и которая запускает не только механизмы самосознания,

но и механизмы межличностного взаимодействия в группе. Следует заметить, что на первых этапах работы группы введение указанной нормы во многом носит декларативный характер.

В самом деле, с какой стати участники группы, пока еще практически незнакомые, станут настолько доверять друг другу и ведущему, чтобы рисковать быть искренними и открытыми (даже при учете «эффекта попутчика»)? Однако уже через несколько часов занятий это правило, предложенное ведущим, начинает действовать, особенно если он сам выступает как образец эффективного участника группы.

Основное внимание участников должно быть сосредоточено на процессах самопознания, на самоанализе и рефлексии. Даже оценка поведения другого члена группы должна осуществляться через высказывание собственных возникающих чувств и переживаний.

Запрещается использовать рассуждения типа: «мы считаем...», «у нас мнение другое...» и т.п., перекладывающие ответственность за чувства и мысли конкретного человека на аморфное «мы».

Все высказывания должны строиться с использованием личных местоимений единственного числа: я чувствую..., "мне кажется...". Это тем более важно, что напрямую связано с одной из задач тренинга - научиться брать ответственность на себя и принимать себя таким, какой есть.

Уже первые групповые дискуссии обнаруживают, насколько различны мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

В группе отсутствует возможность пассивно «отсидеться». Поскольку тренинг относится к активным методам обучения и развития, такая норма, как активное участие всех в происходящем на тренинге, является обязательной. Большинство упражнений подразумевает включение всех участников.

Но даже если упражнение носит демонстрационный характер или подразумевает индивидуальную работу в присутствии группы, все участники имеют безусловное право высказаться по завершении упражнения.

В случае тренингов-марафонов крайне нежелательны отсутствие кого-либо даже на одной сессии и выход из группы.

Все, о чем говорится в группе относительно конкретных участников, должно оставаться внутри группы - естественное этическое требование, которое является условием создания атмосферы психологической безопасности и самораскрытия.

Само собой разумеется, что психологические знания и конкретные приемы, игры, психотехники могут и должны использоваться вне группы - в профессиональной деятельности, в учебе, в повседневной жизни, при общении с родными и близкими, в целях саморазвития. Обращение на «ты» Общение между всеми участниками и ведущими независимо от возраста и социального статуса рекомендуется осуществлять на «ты».

Это позволяет создать дружескую и свободную обстановку в группе, хотя обращение на «ты» достаточно трудно на первых порах вследствие привычки и определенной иерархичности отношений.

Всем участникам предлагается выбрать себе «игровое имя» - то имя, по которому, все остальные участники обязаны будут обращаться к человеку. Это может быть, как действительное собственное имя (иногда в уменьшительно-ласкательной форме), так и детская кличка, институтское прозвище, имя любимого художественного персонажа или просто любое нравящееся имя.

Другие нормы, которые команда может выработать:

1. Правило контроля времени: избегать разговоров не по теме.
2. Правило организованной коммуникации: один говорит, все молчат.
3. Правило чуткости к себе и окружающим: выключить мобильные телефоны; не бывает глупых вопросов.
4. Правило закрытости информации: видео и аудио запись в ходе тренинга с позволения тренера и группы.

Основная часть тренинга направлена на достижение поставленных целей. Выбор методических форматов взаимодействия в тренинге зависит от

разных условий (цели и задачи тренинга, группа и ее состав, условия проведения тренинга).

Условия, от которых зависит выбор способов проведения тренинга: Выбор способов проведения тренинга зависит от многих условий. Бытовые условия (помещение, мебель, освещение и прочее), время суток, место проведения тренинга, возраст и настроение участников оказывают влияние на выбор методов.

Планирование пространства для проведения тренинга: Окружающая среда оказывает большое влияние на выбор форматов проведения тренинга. Вряд ли участникам захочется проводить тренинг в плохих условиях. Подготавливая аудиторию для проведения тренинга, нужно учесть все элементы, которые помогут провести тренинг качественно.

Нужно подумать о наиболее рациональной расстановке мебели в комнате. Также важно продумать размер комнаты, ограничения, которые могут повлиять на качество тренинга.

Также важно учесть наличие необходимого количества розеток для подключения аудио-визуального оборудования, которое нужно будет установить и подключить.

Условия, от которых зависит выбор способов проведения тренинга командообразования:

Тренинг командообразования может проводиться на открытом воздухе или в помещении - Выездной тренинг/ Веревоочный Курс тренинг.

В выездном тренинге теории мало (10%) и очень много практики (90%). Тренинг обычно проводится на природе. Лекции в таких тренингах, как правило, не используются. В основном тренеры используют деловые игры, разминки и другие методы.

Выездной тренинг требует особо тщательной подготовки, так как нужно продумать множество вопросов (размещение, питание, транспорт, развлекательная программа в свободное время).

Аудиторный Курс/ Классический тренинг.

Аудиторный тренинг предполагает баланс теории и практики. Тренинг командообразования может проводиться в помещении. Длительность тренинга в очном формате составляет 2 дня по 8 часов (16 часов). Между первым и вторым занятиями запланирован двухнедельный перерыв.

Участники тренинга для закрепления полученных навыков выполняют домашние задание: проводят тренинги у себя в организациях с использованием методов обучения, содержащихся в данном пособии. Для проведения корпоративных тренингов рекомендуется выбрать просторные аудитории, например, это могут быть актовый зал, переговорная комната. Это позволит участникам полностью отключиться от текущей работы.

Проведение тренинга на рабочих местах сотрудников организации крайне нежелательно. Оптимальный размер группы составляет не более 10 человек, при условии, что тренинг ведет 1 тренер.

Дистанционный/ онлайн курс для виртуальных команд.

Огромные возможности для реализации сотрудничества между образовательными организациями из разных территорий, преподавателями, обучающимися предоставляют технологии видеосвязи. Видео-связь через интернет стала очень доступной, так как с одной стороны в последние годы разработано большое количество программ для организации видеосвязи, они постоянно совершенствуются, увеличивается число их функций, с другой стороны быстро распространяется интернет, растёт его скорость и снижается стоимость.

Преимущества организации данных обучающих мероприятий в сети для участников очевидны:

- для обсуждения проекта, рабочей встречи или конференции, не покидая место жительства, не оплачивая расходы на оформление документов, дорогу, проживание и др.;
- для выбора любого удобного времени для встречи, невзирая на разницу во времени и расстоянии;

- для определения количества участников мероприятия, не ограничивающиеся пространством конкретного помещения, составляющих сотни и тысячи человек;

- участие в вебинарах, повышающих уровень информационно-коммуникационной компетентности, которая сегодня является исключительно востребованной на рынке труда;

- от формальных мероприятий, организованных преподавателями, обучающиеся могут перейти к неформальным встречам, к самоорганизации, самоуправлению, что, в конечном счёте, будет являться одним из важных индикаторов успешности проектной работы.

Выводы по второй главе

Анализ эффективности преподавания дисциплины «Право» в условиях «Бакальский техникум профессиональных технологий и сервиса им. Ганиева» Кунашакский филиал показал, что данная форма работы со студентами применяется крайне редко и имеют отрицательное отношение к тренингам как методам обучения профессиональным дисциплинам. Студенты наоборот желали бы принимать участие в тренингах.

Результаты опросов показали, что большинство педагогов правовых дисциплин не применяет тренинги в своей профессиональной деятельности в БТПТиС.

Так же мы разработали правовой тренинг «Три шага в мир права» Хотелось бы отметить, что гражданско-правовое образование измеряется не только и ни сколько объемом правовых знаний студента, сколько его реальными поступками, что, безусловно, отследить гораздо сложнее, чем уровень знаний школьника. Часто мы ограничиваемся рамками школы, что происходит вне ее - нас не касается.

Заключение

Сложность изучения данной отрасли российского права заключается в большом количестве действующих и вновь принимаемых правовых актов, регламентирующих деятельность исполнительной власти. И поэтому для полного и быстрого усвоения нового надо проводить тренинговые занятия со студентами.

На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, видеоанализ, модерация и др.

В ходе любого тренинга очень важную роль играет тренер, который проводит тренинг. Задача тренера — дать необходимые психологические знания для успешного поиска, а также раскрыть внутренние ресурсы, которые участники еще не использовали в своей работе.

Специфика тренерской работы (передать максимум практически применимого содержания за минимальное время) требует тщательной подготовки, при этом синтетический и публичный характер профессии не позволяет разделить тренерские навыки на значимые и факультативные.

Наибольший интерес представляют тренинги по управлению, формированию группы студентов и развитию личных навыков.

Таким образом, учебные учреждения СПО, применяют больше новых программ и систем развития обучения,

Контроль и оценка результатов освоения дисциплины осуществляется преподавателем в процессе проведения практических занятий, тестирования, а также выполнения обучающимися индивидуальных заданий.

В нашем же случае на примере БТПТиС по результатам опроса показал, что большинство педагогов правовых дисциплин не применяет тренинги в своей профессиональной деятельности. Нами были даны рекомендации по применению навыковых тренингов на дисциплине «Право» и так же мы

разработали правовой тренинг «Три шага в мир права», который применили на преддипломной практике.

Работодатели в современном мире ценят высокопрофессионального специалиста и мы все понимаем, что определенный процент выпускников начнут свой профессиональный путь не обязательно по обученным методам.. Но это будет им интересно, тем более студентам - выпускникам необходимо иметь представление о таком методе обучения.

Список используемой литературы

1. Арбузкин, А.М. Обществознание. Пособие для поступающих в юридические вузы / А.М. Арбузкин. - М.: Знание, 2018. – 325с.
2. Б. Блума. Проблема оценивания качества образования при переходе от средней к высшей школе / Б. Блума // Среднее профессиональное образование. — 2018, № 7. С.19-21.
3. Бенджамин Блум. Важная отрасль педагогического знания / В.П. Борисенков // Педагогика, №2, 2016. С.93-96.
4. И.В. Вачков Особенности функционирования и развития системы профессионального образования России в условиях перехода к рыночной экономике / Е.Я.Бутко // Профтехобразование России. — 2016, №7. С.23-28.
5. Воскресенская Е.В. Применение новых методов обучения в преподавании юридических дисциплин /Е.В. Воскресенская. – М.: Наука, 2018. – 387с.
6. Волков, А.М. Административное право / А.М. Волков.- М.: Форум: Инфра -М, 2018– 251с.
7. Валиева, Ф.М. Место средних специальных учебных заведений в социализации личности / Ф.М. Валиева // Среднее профессиональное образование. -2019, №9.-С.40-44.
8. Войтович, Л.В. Шкала оценок школа новых отношений / Л.В. Войтович // Среднее профессиональное образование. - №7, 2018. - С.21-22.
9. Гайнулова, Л.А. Сценарное моделирование инновационных образовательных процессов: методологический и теоретический аспекты / Л.А. Гайнулова // Среднее профессиональное образование. 2017, № 2. - С.44-48.
10. Гордеева, И.Я. Рейтинг актуальная форма Рейтинг актуальная форма контроля знаний студентов / И.Я. Гордеева // Среднее профессиональное образование. - 2018, №7. - С.35-

11. П.Я. Гальперин. Компетентностный подход к формированию основных образовательных программ 3-го поколения / С.Р. Гидрович. - СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2018. – 107с.
12. Гришина, Л.В. Механизмы ценностно-правовой социализации личности / Л.В. Гришина, // Учёные записки РГСУ. – 2019. – № 3.
13. Дикажев, М.М. О частной методике преподавания студентам изменений в административном законодательстве / М.М. Дикажев // Финансовое право. - 2018. - №2. -С.2-3.
14. Жаринова, Н.Д. К вопросу об авторской педагогической технологии как основе развития студентов / Н.Д. Жаринова // Среднее профессиональное образование. 2017, №9. - С.11-13.
15. Заирбек, С.И. Развитие критического мышления на занятиях по Административному праву: Пособие для учителя / С.И. Заирбек. - М.: Просвещение, 2014. – 352с.
16. Ибрагимов, Г.И. Качество подготовки специалистов среднего звена: проблемы формирования критериев оценки / Г.И. Ибрагимов // Среднее профессиональное образование. №6, 2018. - С.9-12.
17. Иродов, М.И. Управление СПО на основе данных мониторинга / М.И. Иродов // Профессиональное образование, 2015, №11. – С.25-29
18. Кобелев, О.И. Повышение качества подготовки специалистов / О.И.Кобелев // Среднее профессиональное образование. №2, 2016. -С.41-42.
19. Колмыкова, Е.А. Использование методических комплексов в практическом обучении Административному праву / Е.А. Колмыкова // Среднее профессиональное образование. -2016, №9.-С.35-36.
20. Коломиец, Б.К. Качество полученного среднего профессионального образования глазами выпускников / Б.К. .Коломиец // Среднее профессиональное образование. 2018, №7. -С.4-6.
21. Кузнецов, Ю.Ф. Развитие единой региональной образовательной информационной среды с использованием технологий дистанционного

образования / Ю.Ф.Кузнецов // Среднее профессиональное образование. 2018, №9. - С.7-8.

22. Кумекая, И.А. Подходы к разработке методических комплексов для проведения практик по административному праву / И.А. Кумекая // Среднее профессиональное образование. — 2019, №9.-С.36-37.

23. Кеспигов, В.Н. Новые формы повышения квалификации учителей общественных и художественно-эстетических дисциплин как условие совершенствования профессиональных компетенций / В.Н. Кеспигов// Историческое образование в современной России: перспективы развития: материалы всерос. науч.-практ. конф. ученых-историков и преподавателей. - М.: РГСУ, 2018.

24. Кирин, А.В. О реформировании системы административного права / А.В. Кирин // Журнал российского права. - 2018. - № 3. - С. 51-56.

25. Кудрявцев, В.Т. Проблемное обучение: истоки, сущность, перспективы / В.Т. Кудрявцев. М.: Знание, 2019. – 280с.

26. Левина, М.М. Проблемное обучение в педагогическом вузе: учебное пособие / Левина, М.М. – М.: Прометей, 2017. – 272с.

27. Кононов, П.И. Административное право России / П.И. Кононов. - М.: Юнити-Дана: Закон и право, 2016 – 324с.

28. Лернер, И.Я. Проблемное обучение / И.Я. Лернер. – М.: Знание, 2019. – 364с.

29. Крамаренко, В.И. Методика преподавания правовых дисциплин. Учеб. пособие / В. И. Крамаренко. Симферополь: «Таврида». 2018.– 231с.

30. Коджаспирова, Г.М. Технические средства обучения правовым дисциплинам и методика их использования: Учеб.пособие для студ.высш.пед.учеб.заведений / Г.М. Коджаспирова. – М.: Академия, 2018.– 214с.

31. Леонтьева, И.А. Внедрение компетентного подхода в образовательный процесс в вузах / И.А. Леонтьева // Актуальные проблемы

качества образования в условиях перехода на уровневую систему высшего профессионального образования: материалы учебно-методической конференции Чебоксары: Изд-во Чуваш. университета, 2017. С.60–64.

32. Масленников, М.Я. Административно-процессуальное право - реальная правовая отрасль / М.Я. Масленников // Административное право и процесс. - 2019. - №3. -С.25-33.

33. Методика преподавания правовых дисциплин в высшей школе: учебно-практическое пособие для вузов/ В.И. Блинов – М.: Издательство Юрайт, 2018. – 315 с.

34. Нагаев, А.Н. О совершенствовании преподавания российского административного права: Из опыта юридического факультета РГУ / А.Н. Нагаев // Правоведение. -2018. - №6. - С.53-55.

35. Набойщикова Л.В. Проблемное обучение – технология, адекватная компетентностному подходу / Л.В. Набойщикова. – СПб.: Изд-во СПбГУЭФ, 2017. – 217с.

36. Палеха Р.Р. Интегративные концепции правопонимания современной российской юридической науки / Р.Р. Палеха //Вестник Воронежского Института МВД России, №3, 2018. – С.18-21

37. Певцова, Е.А. Теория и методика обучения праву: учебник для вузов / Е.А. Певцова – М.: Наука, 2017. – 457с.

38. Попов, Л.Л., Административное право России/ Л.Л.Попова.- М.: Проспект, 2018 – 251с.

39. Резник С.Д. Преподаватель вуза: технологии и организация деятельности: Учебное пособие / С.Д. Резник. – М.: ИНФРА-М, 2017. – 361с

40. Русакова, П.Н. Современные педагогические технологии обучения праву / П.Н. Русакова - Екатеринбург: Екатеринбургский энерготехникум, 2016.-60с

41. Русецкая, Т.П. Современные технологии обучения в высшей школе / Т.П. Русецкая.– М.: МИТСО, 2015.–287с.