



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»
(ФГБОУ ВО «ЮУрГУ»)
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)
Профильная направленность: «Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:

6,65 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

« 22 » июня 2022 г.

Зав. кафедрой ЭУиП

к.э.н., доцент

 Рябчук П.Г.

Выполнил: студент

Группы ЗФ-509-112-5-1Кс

Коллегов Максим Олегович

Научный руководитель:

к.п.н., доцент

Корнеева Наталья Юрьевна



Челябинск
2022

ОГЛАВЛЕНИЕ:

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	7
1.1. Особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	7
1.2. Методы обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	18
1.3. Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации	33
Выводы по 1 главе.....	36
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СО «КУПК»	38
2.1. Анализ эффективности применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК»	38
2.2. Рекомендации по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК»	42
2.3. План – конспект занятия с реализацией тренинга по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в ГАПОУ СО «КУПК».....	50
Выводы по 2 главе.....	54
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	55
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ	59
ПРИЛОЖЕНИЕ	67

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность исследования. Активные и интерактивные образовательные технологии неслучайно стали надежными спутниками современного образовательного процесса, поскольку именно благодаря их использованию задействуются всевозможные способы освоения и закрепления нового материала.

Правосознание является частью общего процесса социализации личности, поэтому степень его сформированности определяется не только уровнем знаний и системности представлений о праве и правовой реальности, но также аксиологическими детерминантами, отражающими отношение к правовым феноменам.

Тренинг как один из активных способов обучения предполагает максимальное вовлечение участников практического занятия в групповую работу посредством выполнения упражнений, анализа конкретных ситуаций, ролевых игр и т. д. Данная форма является комбинированным видом групповых занятий, соединяющим семинар, на котором студенты обсуждают заранее подготовленные сообщения, доклады, дают ответы на вопросы, а также тренинг как форму занятия, в процессе которого обучающиеся в результате многократных повторений закрепляют знания, умения и навыки, необходимые в будущей профессиональной деятельности.

Технология тренинга в рамках преподавания правовых дисциплин является, по нашему мнению, наиболее приемлемой. Эффективным с точки зрения продуктивности названного практического занятия является использование тренингов.

В этом отношении интерес представляют работы О.А. Абдуллиной, Б.С. Гершунского, В.В. Давыдова, И.А. Колесниковой, В.В. Николиной, В.В. Полукарова, Ф.В. Повshedной, А.А. Орлова, П.Н. Осипова, В.А. Сластенина, В.В. Серикова, Л.Ф. Спирина и др.

Вместе с тем, не все вопросы использования тренингов на занятиях недостаточно разработаны.

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

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

Объект исследования: процесс обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

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

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК».

Поставленная цель предопределила последовательное решение следующих задач:

1. Выявить особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
2. Охарактеризовать методы обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
3. Рассмотреть тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.
4. Осуществить анализ эффективности применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК».
5. Разработать рекомендации по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК».

Теоретико-методологическую базу исследования составили:

- положения и идеи системного анализа педагогических явлений (Б.З.Вульф, В.В.Краевский, Н.В.Кузьмина, М.С.Каган, М.Н. Скаткин, Э.Г. Юдин, В.Я. Якунин и др.);

- теоретические положения профессиональной педагогики по совершенствованию процесса профессиональной подготовки студентов (С.Я. Батышев, Н.С. Глуханюк, Н.М. Жукова, В.П. Косырев, Н.В. Кузьмина, А.Т. Маленко, А.Я. Найн, Е.В. Романов, Л.Ф. Спирин и др.);

- концептуальные идеи личностно-ориентированного образования (Е.В. Бондаревская, Г.И. Железовская, В.В. Сериков, Н.К. Сергеев, И.С. Якиманская и др.);

- исследования в области профессионально-личностного роста студентов (С.И. Архангельский, Л.М. Кустов, А.М. Новиков, Е.В. Романов и др.).

Практическая значимость исследования состоит в разработанных рекомендациях по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК», которые можно использовать в практике подобных организаций.

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 тренингов).

База исследования: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж», сокращённое название ГАПОУ СО «КУПК». 623408, г. Каменск-Уральский, улица Аллюминиевая, д. 60.

Директор – Токарева Наиля Хамитовна.

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

В первой главе мы рассматривали особенности и методы обучения правовым дисциплинам по дисциплинам профессионального цикла, реализуемым в профессиональной образовательной организации.

Во второй главе мы рассматривали применение тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам, реализуемых в профессиональном образовательном учреждении «Каменск-Уральский политехнический колледж».

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИЗУЧЕНИЯ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДОВ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. ОСОБЕННОСТИ ОСУЩЕСТВЛЕНИЯ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ В ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ СРЕДНЕГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

В настоящее время в нашей стране происходят существенные изменения в национальной политике образования. Это связано с переходом на позиции личностно-ориентированной педагогики. Одной из задач современной учебного заведения становится раскрытие потенциала всех участников педагогического процесса, предоставление им возможностей проявления творческих способностей. Решение этих задач невозможно без осуществления вариативности образовательных процессов, в связи с чем появляются различные инновационные типы и виды образовательных учреждений, которые требуют глубокого научного и практического осмысления.

В начале XX в. формируется новая область знания - наука о новом, о нововведениях, которая изучает закономерности их возникновения, развития и внедрения новшеств в материальном производстве. Однако, в скором времени нововведения шагнули в социальную сферу, а, следовательно, и в образование, где и закладываются основы педагогической инноватики.

Компетентностный подход в системе образования предусматривает постепенную переориентацию с трансляции необходимого набора знаний на формирование навыков, способных помочь в создании условий для овладения комплексом компетенций, адаптирующего студента к действительности [3].

Основной целью образования становится не сумма знаний, а набор необходимых компетенций в интеллектуальной, социальной, коммуникативной и других сферах. Главными становятся способность к самообразованию, социальная активность, умение отстаивать свои взгляды, правовая культура и т.д., т. е. формирование общих компетенций, как

способности успешно действовать на основе практического опыта и умений, общих для многих видов профессиональной деятельности. Актуальной педагогической проблемой является научное обоснование и практическая реализация возможностей формирования профессиональных компетенций у студентов в контексте максимального приближения учебной деятельности к профессиональной [4].

В Концепции профильного обучения отмечается, что реализация идеи профилизации в системе СПО ставит выпускника основной ступени перед необходимостью совершения ответственного выбора – предварительного самоопределения в отношении профилирующего направления собственной деятельности.

В связи с этим предпрофильная подготовка представляет собой систему педагогической, психологической, информационной и организационной поддержки обучающихся основной колледжа, содействующей их самоопределению по завершении основного общего образования.

При организации профильного обучения ориентация образовательного учреждения на учет индивидуальных особенностей, интересов и способностей студентов является реализацией одного из принципов государственной политики: «общедоступность образования, адаптивность системы образования к уровням и особенностям развития и подготовки обучающихся, воспитанников» (ст.2, п.3).

Утверждаемый Законом РФ «Об образовании» принцип свободы и плюрализма в образовании (ст.2, п.5) может быть реализован через добровольность и свободу выбора образовательного учреждения в соответствии с жизненными интересами студентов, разнообразие профилей, предоставление возможности колледже разрабатывать, а учащемуся выбирать интересующие его элективные курсы [1].

Согласно статье 7 Закона РФ, основой объективной оценки уровня образования являются государственные образовательные стандарты (п.б), определяющие обязательный минимум содержания основных

образовательных программ, максимальный объем учебной нагрузки обучающихся, требования к уровню подготовки выпускника (п.1). Федеральный компонент государственного образовательного стандарта среднего (полного) общего образования установлен по всем учебным предметам для базового и профильного уровней (утверждены приказом Министерства образования РФ от 5 марта 2004 г. № 1089). Кроме того, п. 1 ст. 7 Закона РФ «Об образовании» дает право субъектам Российской Федерации и образовательным учреждениям устанавливать соответствующие компоненты (региональный и образовательного учреждения) государственных образовательных стандартов [1].

При определении понятия «Система образования» (ст.8), утверждается, что одной из ее составляющих является «совокупность взаимодействующих преемственных образовательных программ и государственных образовательных стандартов различного уровня и направленности».

Установленное в ст.10 Закона разнообразие форм получения образования для учета потребностей и возможностей личности, что является значимым при организации профильного обучения, может использоваться в рамках единого государственного образовательного стандарта.

Закон предусматривает освоение общеобразовательных программ, включая и среднее (полное) общее образование, в очной, очно-заочной (вечерней), заочной форме, в форме семейного образования, самообразования, экстерната и при сочетании различных форм получения образования. Это дает возможность конструировать разнообразные модели организации профильного обучения.

При перечислении общих требований к содержанию образования указывается, что «содержание образования является одним из факторов экономического и социального прогресса общества и должно быть ориентировано на обеспечение самоопределения личности, создание условий для ее самореализации...» (ст.14, п.1) [1].

Ст.12 Закона, определяя образовательное учреждение как юридическое

лицо (п.2), вписывает образовательное учреждение в систему гражданско-правовых отношений. Это дает образовательному учреждению право в пределах своей компетенции вступать во взаимодействие с другими учреждениями и организациями для обеспечения условий реализации образовательных программ, в том числе и профильных. Кроме того, для всестороннего удовлетворения образовательных потребностей граждан статьей 26 предусмотрено дополнительное образование, которое может реализовываться и в общеобразовательных учреждениях.

Статья 32 «Компетенция и ответственность образовательного учреждения» дает образовательным учреждениям право в пределах, установленных законодательством Российской Федерации, типовым положением об образовательном учреждении и уставом образовательного учреждения, самостоятельно осуществлять образовательный процесс, подбор и расстановку кадров, финансовую, хозяйственную и иную деятельность (п. 1).

При организации профильного обучения важными являются нормы, установленные п.2 этой статьи, которые относят к компетенции образовательного учреждения:

- использование и совершенствование методик образовательного процесса и образовательных технологий, в том числе дистанционных образовательных технологий;
- разработку и утверждение компонента образовательного учреждения государственного образовательного стандарта общего образования, образовательных программ и учебных планов;
- разработку и утверждение рабочих программ учебных курсов и дисциплин;
- разработку и утверждение по согласованию с органами местного самоуправления годовых календарных учебных графиков;
- осуществление текущего контроля успеваемости и промежуточной аттестации обучающихся образовательного учреждения в соответствии со своим уставом и требованиями Закона РФ «Об образовании РФ».

Итак:

1. Закон Российской Федерации «Об образовании» устанавливает базовые нормы правового регулирования в области образования.

2. базовые нормы правового регулирования нуждаются в уточнении и конкретизации в подзаконных нормативных правовых актах, которые и создают массив документов, регламентирующих деятельность в области образования.

3. Закон Российской Федерации «Об образовании РФ» содержит основания для организации профильного обучения в системе СПО общего образования.

Педагогическая инноватика – сфера науки, изучающая процессы развития учебного заведения, которые связаны с созданием новой практики образования. Новизна в педагогике может быть относительной, то есть уже известной в мировой или отечественной практике, но при этом совершенно новой для данного региона, учебного заведения или отдельного педагога, и абсолютной - не имеющей аналогов ни в российской, ни в зарубежной практике.

Одной из важных задач современной педагогической инноватики является классификация нововведений, знание которой совершенно необходимо для современного педагога, и прежде всего для того, чтобы научиться разбираться в объекте развития учебного заведения, суметь выявить всестороннюю характеристику осваиваемого новшества, понять то общее, что объединяет его с другими, и то особенное, что отличает его от других новшеств. Наконец, для того, чтобы, пользуясь полученным объемом знаний, наиболее точно выбирать необходимое новое для освоения, наилучшим образом разрабатывать технологию освоения всего нового - технологию, учитывающую специфику нововведения.

Рассмотрим различные подходы к понятию инновация. В литературе понятие инновация трактуется различным образом. В энциклопедическом словаре инновация рассматривается (лингв.) также, как и новшество.

Наиболее полное определение, раскрывающее суть инноваций, трактуется в работе «Новые ценности образования». Инновации - это такие актуально значимые и системно самоорганизующиеся новообразования, возникающие на основе разнообразия инициатив и новшеств, которые становятся перспективным для эволюции образования и позитивно влияют на его развитие, также на развитие более широкого пространства образования.

Педагогическая инновация – нововведение в педагогическую деятельность, изменения в содержании и технологии обучения и воспитания.

На сегодняшний день сложилось определенное противоречие в понимании самого понятия «инновации в образовании». Возможно, это делается преднамеренно, а возможно, и нет, но отсутствие четкого общепринятого определения автоматически порождает взаимное недопонимание, системные проблемы в достижении поставленных целей и в определенном смысле - хаос в головах.

На современном этапе развития общества важную роль играет исследование личностных свойств человека и их роль в профессиональной деятельности.

На протяжении 2019-2021 гг. система отечественного профессионального образования подверглась серьезному реформированию в соответствии с положениями, содержащимися в Болонской декларации.

В 2012 году в России был принят закон «Об образовании РФ». Уровни образования, сходные с европейскими государствами, дают возможность свободного передвижения для студентов и преподавателей между вузами. Еще один несомненный плюс – это возможность трудоустройства в любой из стран, подписавших Болонскую декларацию.

Образованным является человек, который накопил некоторый объем знаний, умеет четко определить причины и следствия того или иного события и может при этом логически мыслить. Основным критерием образованности можно назвать системность знаний и мышления, что отражается в способности человека, рассуждая логически, восстановить пробелы в системе

знаний.

В основе организации обучения лежит такое понятие, как «уровень образования в РФ». Он отражает разделение программы обучения в зависимости от статистического показателя изучения населением в целом и каждым гражданином в отдельности.

Актуальной педагогической проблемой является научное обоснование и практическая реализация возможностей формирования профессиональных компетенций у студентов в контексте учебной деятельности, где максимально она приближена к профессиональной.

На современном этапе развития общества важную роль играет исследование личностных свойств человека и их роль в профессиональной деятельности. Немаловажную роль играет изучение структуры личности педагога, поскольку он оказывает существенное трансформирующее воздействие не только на студентов, но и на общество в целом. Это связано с тем, что в настоящее время на первое место выступают проблемы обучения людей, профессионального развития и становления [8, с.112].

При этом решающая и ведущая роль отводится педагогу, поскольку он является центральной личностью во всем процессе обучения, берет на себя ответственность за принятие решений, разработку плана и хода занятий, выбор методов и форм обучения и конечный его результат. В организации учебного процесса под личностью подразумевают человека как субъекта сознательной деятельности. При этом любой педагог обладает рядом социально – психологических черт. Эти черты с одной стороны обусловлены рядом природных свойств личности, с другой – социальными факторами.

Под действием природных факторов формируются такие черты, как память, чувства, эмоции, восприятия. Эти черты обусловлены особенностями нервной системы. Социальные свойства обуславливают роль, статус, знания, опыт, привычки человека [4, с.112].

Уровень управления системой образования субъектов РФ (региональный) представляет собой органы управления образования

субъектов РФ – министерства, комитеты, главные управления.

Государственное управление образования считается органом исполнительной власти области, осуществляющим государственно-властные полномочия исполнительно - распорядительного характера в сфере образования на территории области.

Управление подчиняется и подконтрольно Администрации и ответственно перед ней за выполнение возложенных государственных полномочий [5, с. 46].

Основной целью деятельности Управления считается разработка и реализация государственной политики в сфере образования при сохранении единого образовательного пространства РФ, включая обеспечение необходимых условий для реализации конституционных прав граждан на получение образования на территории области.

Государственное управление образования должно осуществлять ряд полномочий в установленной сфере деятельности, в том числе:

- разработать и обеспечить реализацию областных целевых программ в сфере образования. Внести предложения по формированию структуры системы образования области, по созданию, реорганизации и ликвидации учреждений образования, находящихся в ведении области, по структуре подготовки специалистов для различных отраслей производственного и непромышленного комплекса области;

- координировать деятельность начальных, средних и высших профессиональных учреждений образования независимо от ведомственной подчиненности в части;

- организовать деятельность учреждений образования, находящихся в ведении области, утверждает сметы их доходов и расходов, должно осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением бюджетной и финансовой дисциплины;

- должно осуществлять в пределах своей компетенции контроль за соблюдением юридическими и физическими лицами законодательства РФ в

области образования, государственных образовательных стандартов;

- внести в установленном порядке предложения по установлению областных нормативов финансирования учреждений образования;
- разработать в пределах своей компетенции нормативную правовую базу, обеспечивающую функционирование и развитие сферы образования [5].

Управление системой образования в РФ должно осуществляться на основе Конституции РФ; Федерального закона от 22 августа 2016 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»; Закона «Об образовании»; Концепции модернизации Российского образования на период до 2021 года и принимаемых в соответствии с ними других законах и иных нормативно-правовых актов РФ, а также законов и нормативно-правовых актов субъектов РФ в области образования.

Вторая глава Закона «Об образовании» посвящена системе образования РФ. В статье 8 раскрывается понятие системы образования. Глава третья закона «Об образовании» определяет полномочия федерального, регионального и местного уровней в сфере образования [2, с. 47].

Концепции модернизации Российского образования определяет роль образования на современном этапе развития России задачами ее перехода к демократическому и правовому государству, к рыночной экономике, необходимостью преодоления опасности отставания страны от мировых тенденций экономического и общественного развития.

Структура управления образованием в РФ сформирована по линейно-функциональной схеме, сочетающей вертикальную организацию управления с распределением функций по уровням управления.

Образование во все времена считалось важной сферой деятельности человека, в ней информация и знание есть предмет, средство и результат педагогического труда. Уже этим фактом оно приобретает статус высокого уровня и требует к себе максимального внимания. Таким образом, становится очень очевидно то, что образовательная система – это своеобразный фундамент в развитии общества и государства, а также их способ

гармоничного развития.

Федеральный уровень управления представляет собой Федеральным агентством по образованию, находящимся в ведении Министерства образования и науки РФ.

Уровень управления системой образования субъектов РФ (региональный) представляет собой органами управления образования субъектов РФ – министерствами, комитетами, главными управлениями.

Управление системой образования в РФ должно осуществляться на основе Конституции РФ; Закона «Об образовании»; Федерального закона от 22 августа 2016 г. № 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании»; Концепции модернизации Российского образования на период до 2021 года и принимаемых в соответствии с ними других законах и иных нормативно-правовых актов РФ, а также законов и нормативно-правовых актов субъектов РФ в области образования.

Не вызывает сомнений тот факт, что специфика психических свойств личности оказывает существенное воздействие на успешность профессиональной деятельности человека. Структура личности определяет стиль мышления человека, управляет чувственно – эмоциональной, волевой сферой человека, обуславливает строй чувств, эмоций человека, определяет поведение и характер взаимоотношений человека с партнерами, учащимися, в трудовом коллективе [7,с.94].

В общем виде структура личности определяется как совокупность определенных устойчивых свойств личности, определяющих поведение и характер человека. Эти черты проявляются в отношениях человека к себе, к людям, к выполняемой работе. Эффективное обучение всегда обусловлено поведением педагога и ориентировано на человека, которого он обучает.

Педагог занимает отдельную позицию в обществе и должен обладать особым составом личностных качеств, которые обеспечивают успешность обучения и принятия решений [5, с.54].

– осмысление проблемы формирования конкурентоспособности

студентов показало, что эффективность системы среднего образования должна отвечать требованиям к подготовке специалистов не только с точки зрения функциональных профессиональных умений и навыков, но и потребностей рынка труда, что невозможно сегодня без современных образовательных технологий, форм и методов обучения, к которым мы относим и межпредметную интеграцию. Это напрямую связано с формированием конкурентоспособности студентов образовательной организации среднего образования.

– межпредметная интеграция в формировании конкурентоспособности студентов образовательной организации среднего образования – это интегрированный подход в образовательном процессе образовательной организации среднего образования, способствующий стимулированию познавательной активности студентов; углублению их профильной подготовки с расширением изучения непрофильных дисциплин для обеспечения продуктивности образовательного маршрута на формирование целостной системы их знаний; побуждающий извлекать межпредметные знания для включения их в новую систему связей изучаемого предмета с тем, чтобы стимулировать процесс воспроизводства знаний в конкретном практическом их приложении, а также получить целостную картину мира с ее информационной, культурной и экономической интеграцией с целью повышения уровня своей конкурентоспособности.

Немаловажную роль играет изучение структуры личности педагога, поскольку он оказывает существенное трансформирующее воздействие не только на студентов, но и на общество в целом. Это связано с тем, что в настоящее время на первое место выступают проблемы обучения людей, профессионального развития и становления [4, с.54].

При этом решающая и ведущая роль отводится педагогу, поскольку он является центральной личностью во всем процессе обучения, берет на себя ответственность за принятие решений, разработку плана и хода занятий, выбор методов и форм обучения и конечный его результат. В организации

учебного процесса под личностью подразумевают человека как субъекта сознательной деятельности [3, с.54].

При этом любой педагог обладает рядом социально – психологических черт. Эти черты с одной стороны обусловлены рядом природных свойств личности, с другой – социальными факторами. Под действием природных факторов формируются такие черты, как память, чувства, эмоции, восприятия. Эти черты обусловлены особенностями нервной системы. Социальные свойства обуславливают роль, статус, знания, опыт, привычки человека [6, с.114].

Инновация в образовании основана на достижениях науки и прогресса. Что касается идеи, то идея - это уникальная идея, которая имеет назначенную цель и общественную потребность. Из приведенного выше определения следует, что большинство новых идей содержат инновационные элементы.

Каждый из методов имеет целью улучшить поиск решения творческой задачи по сравнению, с так называемым, методом «проб и ошибок», которым обычно пользуется человек. Целесообразность использования метода, принадлежащего к той или иной группе, в частности, зависит от сложности решаемой задачи.

1.2. МЕТОДЫ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Концепция модернизации российского образования выделяет компетентностный подход в качестве приоритетного. Компетентностный подход – один из способов достижения нового качества образования. Обучение при компетентностном подходе - это процесс приобретения опыта решения значимых практико-ориентированных проблем [1, с.10]

Вводится в системе СПО образования количество профилей составляет, как минимум, два (редко) и больше сохраняется возможность внепрофильного обучения количество и объем инвариантных учебных предметов существенно сокращается, а вариативность обучения при этом достигается за счет

расширения спектра элективных учебных курсов, выбираемых студентами.

Профессиональные ценности определяется совокупность доминирующих у человека мотивов. Их влияние на индивида происходит через внутреннюю структуру личности, при этом социальные намерения относительно вхождения в определенный социальный слой формируются раньше профессиональных, и первые доминируют над вторыми.

Проанализировав теоретический и психолого-педагогический опыт по данной проблеме, целесообразно выделить следующие методы и формы формирования профессиональных ценностей. Качественное образование, соответствующее требованиям инновационного развития экономики и потребностям современного общества – стратегическая цель государственной политики в области образования в рамках Концепции долгосрочного социально-экономического развития Российской Федерации.

Изменения в Законе РФ «Об образовании», связанные с усилением контрольно-надзорных функций в области образования, требуют новых, более эффективных и результативных моделей оценки качества образования, в том числе и среднего профессионального [1].

Системе среднего профессионального образования принадлежит существенная роль в обеспечении экономики страны квалифицированными кадрами. Система качества и оценки среднего профессионального образования является одним из компонентов его модернизации. Качество образования является сложным многоаспектным объектом управления и связано с систематическим осуществлением контроля. Правильно организованный контроль, как самостоятельное звено педагогической системы и средство диагностирования её результатов, является важнейшим условием повышения качества образовательного процесса.

Контроль качества ориентирован на компетентностный подход и рассматривается как процесс измерения достигнутых результатов, как способ получения информации о качественном состоянии учебного процесса, а в качестве основного показателя подготовки современных специалистов

рассматривается компетентность личности.

Управление качеством образовательного процесса, интеграция контроля и мониторинга, осуществление системного контроля качества подготовки специалистов являются насущными проблемами образовательного учреждения [5, с.54].

Анализ педагогических исследований в области оценки и управления качеством образовательного процесса в учреждениях среднего профессионального образования указывает на некоторые противоречия: между задачами профессиональной подготовки специалистов и её реальным состоянием; между необходимостью мониторинга качества отдельных элементов образовательного процесса и отсутствием в педагогике единой оценочной методики, или несовершенством существующих измерительных процедур; между широким выбором способов и средств достижения целей подготовки специалистов и отсутствием разработанной системы контроля.

Необходимость использования системы контроля в образовательном процессе продиктована актуальностью повышения качества профессиональной подготовки специалиста, к тому же она обеспечивает качественную и количественную оценку готовности, обучающийся к профессиональной деятельности [4, с.114].

Цели контроля должны быть направлены на создание условий овладения обучающимися определенными компетенциями, содержание контроля – ориентировано на применение различных измерительных методик: критериев, эталонов, бальных шкал, учебных тестов, дифференцированных по объему, глубине и темпам выполнения.

Оценка качества проводится по нескольким составляющим, которые составляют базу для контроля и отражены в государственном образовательном стандарте.

Система контроля качества подготовки специалиста должна соответствовать цели современного образования в рамках модернизации, то есть, направлена не столько на освоение знаний и умений, а на развитие,

формирование ключевых компетенций личности.

При этом основным критерием качества подготовки по-прежнему выступают знания и умения. Некоторые исследователи (Г.И. Ибрагимов) полагают, а практика часто демонстрирует это, что чаще всего успешны в социальной и профессиональной карьере не показавшие высокое качество подготовки обучающийся, а эффективно выполняющие другие социальные роли (культурная, коммуникативная, научная) [7,с.94].

Основу построения современной системы оценки качества подготовки специалиста, составляет технологическая модернизация контрольно-оценочной деятельности, включающая аналитическую оценку общих и профессиональных компетенций, на основе учета индивидуальных образовательных достижений, в том числе результатов защиты выпускной квалификационной работы [5,с.54].

Осмысленное управление качеством образовательного процесса позволит повышать качество подготовки специалистов среднего звена, а системный контроль обеспечит её качественную оценку.

Метод (от греч. *methodos* - путь исследования, теория, учение), «способ достижения какой-либо цели, решение конкретной задачи; совокупность приёмов или операций практического или теоретического освоения действительности». Рассмотрим наиболее часто применяемые методы.

Проблемные методы - проблемное изложение, частично-поисковый метод - развивают творческое мышление у школьников, активизируют их познавательную активность. Данные методы характерную для научного исследования структуру: создание проблемной ситуации, формулировка проблемы, выдвижение гипотез, выбор гипотезы, проверка гипотезы, анализ результатов. Эти методы отличаются только степенью участия школьников: при частично-поисковом методе некоторые этапы осуществляются школьниками самостоятельно; при проблемном изложении во всех элементах структуры присутствует ведущий.

С определенной степенью условности все методы можно разделить на

три категории: Методы психологической активизации мышления. Методы систематизированного поиска. Методы направленного поиска.

Наиболее известные методы психологической активизации: Метод «мозгового штурма». Основной особенностью данного метода является разделение участников на «генераторов» и критиков, а также распределение процесса генерации и критики идей во времени [2, с.113].

Обратная мозговая атака. Процесс данного метода разделен на 3 этапа: Первый этап - выявление недостатков объекта. На основании этих недостатков следует формулирование задач. Второй и третий этап обычно подразумевает метод «мозгового штурма».

Теневая мозговая атака. Такой метод является процессом организации коллективного генерирования новых идей, Он разрабатывается преимущественно в целях развития и тренинга творческих способностей.

Такой метод был разработан американским ученым Уильямом Гордоном. Он считал, что современные идеи обычно появляются на основе аналогий с природными явлениями или другими аспектами жизни [3, с.13].

Метод фокальных объектов. Автором данного метода считается Чарльз Вайтинг. Он заключен в том, чтобы объединить в одном предмете признаки разных объектов - Синектика.

Наиболее знаменитыми методами систематизированного поиска является функциональный анализ.

Такой метод представляет собой анализ, который рассматривает объект как комплекса выполняемых им функций, а не как материально-вещественных структур.

Функциональный анализ дает возможность отвлечься от конкретного исполнения объекта, и сконцентрировать внимание на его функциях.

Поиск реализации функций альтернативных вариантов осуществлены с целью уменьшения затрат и повышения уровня выполнения функции.

Знаменитый метод направленного поиска - метод поискового конструирования Р. Колера.

В основе метода используются три компонента: анализ элементов и функций технических систем; классифицированный фонд физических эффектов; программа поиска новых физических принципов действия объекта и их реализация.

Первой ступенькой к инновационной деятельности является педагогическое мастерство. По мнению А.С. Макаренко педагогическое мастерство - это знание особенностей педагогического процесса, умение его построить и привести в движение.

Педагог–мастер отличается от просто опытного педагога, прежде всего знанием психологии детей и умелым конструированием педагогического процесса. Знание психологии детей становится ведущим в структуре знаний тех учителей, которые чутко воспринимают реакцию студентов на свои действия.

Овладение педагогическим мастерством доступно каждому педагогу при условии целенаправленной работы над собой. Оно формируется на основе практического опыта. Но не любой опыт становится источником профессионального мастерства. Таким источником является только педагогическая деятельность, осмысленная и проанализированная.

Овладев педагогическим мастерством, педагог готов подняться на следующую ступень – педагогическое творчество.

Инновационная деятельность постепенно становится основным механизмом развития российской системы профессионального образования. Она ориентирована не столько на передачу студентам постоянно устаревающих знаний, сколько на овладение ими новыми технологиями и методами, позволяющими постоянно получать, осваивать и использовать непрерывно обновляющуюся информацию.

Классификация инноваций означает распределение инноваций на конкретные группы по определенным критериям. Построение классификационной схемы инноваций начинается с определения классификационных признаков.

Классификационный признак представляет собой отличительное свойство данной группы инноваций, ее главную особенность. Классификацию инноваций можно проводить по разным схемам, используя различные классификационные признаки.

Условия современности таковы, что традиционное обучение не может полностью соответствовать настоящим требованиям ФГОС. Использование инноваций в работе открывает педагогу новые возможности преподнесения материала.

Несомненно, любая инновационная работа содержит долю риска и неопределенности. Однако всесторонне продуманная организация предстоящей деятельности поможет свести риск к минимуму. Так, при организации инновационной работы следует учитывать следующие важные моменты:

- выбор направления инновационной работы;
- разработка концепции и программы инновационной деятельности;
- создание условий для реализации инновационного проекта;
- одготовка и грамотное ведение документов по инновационной деятельности.

Учебный план колледжа определяет минимальный и максимальный объем учебной нагрузки студентов; распределяет время, отводимое на освоение федерального, регионального и школьного компонентов государственного образовательного стандарта по классам и образовательным областям.

Учебный план состоит из двух составляющих: инвариантной и вариативной частей. Инвариантная часть включает базовые общеобразовательные курсы, обязательные для всех обучающихся, которые обеспечивают единство образовательного пространства РФ, гарантируют овладение выпускниками необходимым минимумом знаний, умений и навыков, обеспечивающим возможности продолжения образования. Вариативная часть учебного плана представлена профильными

образовательными предметами и элективными курсами.

Учебные дисциплины преследует следующие цели:

1. Развитие содержания одного из базовых учебных предметов на профильном уровне, получать дополнительную подготовку для сдачи ЕГЭ.
2. Удовлетворение познавательных интересов, обучающихся в различных сферах человеческой деятельности.
3. «Надстройка» профильного учебного предмета, которая углубляет и расширяет рамку действующих профильных курсов, формирует устойчивые интересы студентов, приобщает их к научно-исследовательской деятельности.

Подбор учебных занятий позволяет расширять основные задачи профильного обучения:

- создать условия для дифференциации содержания обучения студентов;
- обеспечить преемственность между общим и профессиональным образованием;
- подготовить выпускников к освоению программ высшего профессионального образования.

В мире, где профессиональный труд и другие сферы жизни постоянно изменяются, образовательная система призвана развивать у обучающихся качества, которые будут способствовать успешной социализации и адаптации за порогом учебного заведения – это профессиональный универсализм, способность менять сферы деятельности, мобильность, решительность, ответственность, способность усваивать и применять знания в незнакомых ситуациях, способность выстраивать коммуникацию с другими людьми. Эти качества получили название «компетенций».

Согласно новому Федеральному закону «Об образовании в Российской Федерации», компетенция – это «готовность действовать на основе имеющихся знаний, умений и навыков при решении задач, общих для многих видов деятельности».

Под компетенцией понимают результат образования, готовность

студента к достижению поставленной цели.

Таким образом, одна из первоочередных задач, стоящая перед средним специальным образованием – осуществить решительный поворот от массового, валового обучения к усилению индивидуального подхода, развитию творческих способностей будущих специалистов, опираясь на их самостоятельную работу, активные и интерактивные формы и методы обучения [8,с.76].

Средняя школа должна не только вооружать своих выпускников высоким уровнем знаний, умений и навыков в соответствии с научно-техническим прогрессом, но и воспитывать у будущих специалистов чувство гражданского долга, профессиональной гордости, формировать потребность постоянно совершенствовать свое профессиональное мастерство, т.е. прежде всего речь идет о творческом подходе, о необходимости отхода от догматических методов и методик преподавания.

Вот почему в настоящее время так актуально внедрение активных и интерактивных методов обучения в процесс подготовки будущих специалистов, выпускаемых средними техническими учебными заведениями. Одними из наиболее популярных и эффективных методов интерактивного обучения являются обучающие игры.

Их преимущество в том, что они способствуют психологической подготовке специалистов к трудовой деятельности, сплочению студенческого коллектива, укреплению коллективных отношений, эмоций, переживаний, развивают культуру общения, способность мыслить системно, продуктивно, действовать самостоятельно в нестандартных ситуациях, учат применять знания на практике, влияют на выработку профессиональных умений, навыков и компетенций по изучаемым дисциплинам и модулям.

Технологии и педагогика могут быть эффективно интегрированы, хотя время показывает, что предстоит пройти долгий путь. Необходимо привести новую ясность в работу по реформированию, которая во многих местах находится на ранних стадиях, и эта ясность может обеспечить все более

ускоряющийся темп для последующих прорывов. Путь становится все более ясным, а потенциал перехода на следующую стадию трансформации значительно выше.

Рассматривая основные последствия для будущего распространения и развития инновационного обучения и обучения в больших масштабах, критерии, которых нужно придерживаться для перехода на следующую стадию развития - качественно иной уровень эффективности - включает в себя мощную педагогику, то есть: привлекательность, точность, высокую доступность и более высокий порядок. Эта новая педагогика будет охватывать внутреннюю мотивацию студентов как индивидуально, так и совместно.

На этом этапе обучения в большинстве образовательных систем существуют два больших барьера для улучшения обучения — один общий и один специфический. Общим препятствием является тот факт, что «инструкции» отсутствуют или, по крайней мере, серьезно не развиты в программе улучшения. Подумайте о трехногой табуретке: стандарты, оценка и учебный план/инструкция. Почти всегда бывает так, что черный ящик обучения является самым забытым из трех [9,с.87].

Опыт обучения для большинства студентов скучен (низкая вовлеченность), неточен (неясные цели обучения), неблагодарен за усилия (низкая отдача) и склонность к низкоуровневым навыкам (навыки более низкого порядка).

1. «Инновационная педагогическая практика» в этой модели включает три элемента: лично ориентированную педагогику (включая формирование знаний, саморегуляцию и оценку, сотрудничество и квалифицированную коммуникацию); расширение обучения за пределами аудитории (включая решение проблем и инновации в реальном мире); и использование ИКТ (в интересах достижения конкретных целей обучения).

2. Новаторские методы преподавания чаще всего можно наблюдать в колледже, где преподаватели целенаправленно используют на учебных практиках, непосредственно связанные с навыками 21-го века.

3. Инновационное обучение наиболее частое, когда преподаватели занимаются «деятельностью по профессиональному развитию, которая включает активное и непосредственное участие преподавателей», например, преподаватель, проводит исследования или непосредственно практикующие новые методы.

4. Одним из ключевых условий реализации становится видение и нацеленность на поддержку развития инновационных методов обучения и воспитания. Включение инновационных методов обучения в систему оценки преподавателей также является позитивным фактором.

5. Системная поддержка не только отсутствует, но и работает в перекрестных целях, когда узкие схемы тестирования вступают в конфликт с более широкими навыками 21-го века.

6. Вышеперечисленные факторы, за исключением шестого пункта, поддерживают инновационное обучение, которое, в свою очередь, как было установлено, связано со следующими результатами обучения студентов: накопление знаний, использование ИКТ, решение проблем и инновации, а также квалифицированное общение (сотрудничество могло бы быть результатом, но не было достаточно доказательств, чтобы оценить его с помощью используемых методов). Ключевой момент заключается в том, что, когда студенты испытывают эти инновационные методы обучения, они с большей вероятностью развивают и демонстрируют навыки, необходимые для жизни и работы в наше время.

Первый этап предполагает сосредоточить свое внимание на наращивании потенциала. Прослеживается, что узкие требования к тестированию подрывают использование ИКТ и более инновационных методов обучения. Система оценки преподавателей, которые делают акцент на инновационном обучении, являются положительным фактором.

Второй этап – командные и индивидуальные стратегии - показателен. С одной стороны, сотрудничество между преподавателями способствует большему инновационному обучению; с другой стороны, это наиболее

показательное, очень четкое открытие, что инновационное обучение в действительности является «феноменом уровня преподавателя», а не принятием на уровне колледжа. Это означает, по крайней мере, две вещи.

Во-первых, распространение инновационного обучения в колледже, не говоря уже о том, что оно ограничено низким уровнем сотрудничества преподавателей, а во-вторых, качество инновационного обучения будет неравномерным. Другими словами, хорошо развитая командная работа повышает качество практик, так как преподаватели работают и учатся друг у друга. Еще одним отражением отсутствия скоординированной командной работы стал вывод о том, что существует не так уж много примеров комплексного использования инновационных практик [2,с.74].

Педагогика и инновационная педагогическая практика явно находится в центре внимания, многие другие вещи становятся на место, включая активное использование ИКТ и улучшение обучения навыкам 21-го века со стороны студентов. Ведь отсутствие доступа к ИКТ является большим препятствием.

Под профессиональной подготовкой подразумевают комплекс мероприятий, направленный на освоение студентами общих компетенций и приобретение навыков, соответствующих выбранной профессии и квалификации. Важную роль при этом играет правильная организация учебного процесса, с учетом особенностей студентов.

При этом необходимо учитывать особенности психики аудитории, поскольку студенты – одна из уязвимых и социально – значимых категорий. При организации учебного процесса в период профессиональной подготовки, необходимо руководствоваться научным подходом к организации труда [4, с.90].

Качество подготовки специалистов в учреждениях среднего профессионального образования зависит от множества факторов: материально-технических условий, правовых стимулов, личностных качеств педагогов, их профессиональной компетентности, организационной культуры в педагогическом коллективе и т. д.

Важное место среди этих факторов в средних профессиональных учебных заведениях занимает учебное занятие как основная форма организации педагогического процесса в учреждении среднего профессионального образования. В свою очередь, практическая работа является одним из основных видов учебного занятия.

В средних специальных учебных заведениях устанавливаются следующие основные виды учебных занятий:

- урок;
- лекция;
- практическое занятие;
- лабораторное занятие;
- контрольная работа;
- консультация;
- самостоятельная работа;
- производственная (профессиональная практика);
- выполнение курсовой работы (курсовое проектирование);
- выполнение выпускной квалификационной работы (дипломного проекта, дипломной работы).

Основные звенья (этапы) современного занятия:

- организационный момент, характеризующийся внешней и внутренней (психологической) готовностью студентов к занятию;
- проверка домашнего задания-
- объяснение нового материала:
- план занятия;
- актуализация при помощи установления внутрипредметных и межпредметных связей;
- мотивация: постановка цели занятия перед студентами;
- организация восприятия и осмысления новой информации;
- закрепление нового материала, форма проведения которого может

варьироваться:

- первичная проверка понимания;
- организация усвоения способов деятельности путем воспроизведения информации и упражнений в ее применении (в том числе смена вариантов) по образцу;
- творческое применение и добывание знаний, освоение способов деятельности путем решения проблемных задач, построенных на основе ранее усвоенных знаний и умений;
- обобщение изучаемого на занятии и введение его в систему ранее усвоенных знаний;
- контроль за результатами учебной деятельности, осуществляемый преподавателем и студентами, оценка знаний;
- домашнее задание к следующему занятию;
- подведение итогов занятия.

Выделим основные требования к занятию:

Плановость ведения занятия. Каждое занятие должно проводиться по четко разработанному рабочему плану в строгом соответствии с программой предмета и требованиями календарно-тематического плана.

Обязательное выполнение учебно-воспитательной цели. Занятие должно предусматривать глубокое, продуманное и в доходчивой форме изложенное студентам содержание программного материала предмета.

Изложение должно вестись не только как готовая информация в форме объяснения с помощью иллюстрации, но и путем постановки преподавателем проблемы и раскрытия ее обоснованным доказательством. Оно должно быть последовательным, находиться во взаимосвязи с другими предметами.

Обучение на занятии должно знакомить студентов с основными проблемами, стоящими перед обществом, наукой и давать объем знаний, предусмотренный программой предмета.

Научность занятия должна предусматривать соответствие его содержания уровню современной науки и техники. Занятие должно быть

частью курса, раздела, темы и иметь свою строгую логику. Это небольшой отрезок учебного процесса, имеющий начало и конец.

Знания студенты должны получать не только при теоретическом обучении, но и в процессе самостоятельного поиска путем выполнения практических работ. Преподаватель вносит в урок методическую направленность, педагогическое мастерство в зависимости от возрастных и индивидуальных особенностей студентов.

Структура занятия должна быть четкой со строгим переходом от одного этапа или элемента к другому. На занятии должен осуществляться систематический и планомерный контроль за качеством знаний и умений студентов. На занятии обязательно должно иметь место закрепление вновь полученных знаний студентов, как на теоретических, так и практических занятиях. Технические средства и программированные устройства, имеющиеся в колледже, должны быть использованы на занятии так, чтобы они расширяли и углубляли знания студентов, обеспечивали эффективность учебного процесса.

Подготовленность и культура преподавания, его уровень должны стать основой, обеспечивающей эффективность занятия.

На занятии должна решаться задача обобщения и внедрения передового педагогического опыта в учебный процесс. Необходимо соблюдать дозировку времени в организации каждого этапа занятия.

Руководство учащимися преподавателем должно проводиться на всех занятиях, независимо от его типа и вида знаний.

Преподавание в колледже ведется по учебно-методическим комплексам, рекомендованным управлением образования и науки области и региональным институтом ПК ППС.

Для преподавателя стоит задача в поиске новых приёмов и методов, формирующих у студентов навыки самостоятельной работы и саморазвития, а также развития творческого потенциала студентов. Проблема заключается в недостаточно разработанном методическом аппарате современного педагога, необходимого для качественного использования инновационных методов и

приёмов в работе с студентами.

Задача сегодняшнего дня - создание условий, в которых каждый студент может проявить свои таланты, реализовать творческий потенциал. Такую возможность для студента и преподавателя даёт технология личностно-ориентированного обучения.

1.3. ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГА ДЛЯ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

Тренинг представляет собой форму активного обучения, задача которого - передача знаний, развитие определенных умений и навыков, коррекция и создание способностей и установок, которые необходимы для эффективного выполнения профессиональной деятельности [44].

По мнению А.Л. Геращенко: «**Тренинг** – (training, перевод с английского) обучение, воспитание, тренировка». Данным термином в англоязычной литературе обозначается обучение, ориентированное на формирование определенных навыков и умений [8, с.15]. В. А. Саруханов подчеркивает: «Тренинг – деятельность, которая направлена на приобретение знаний, умений и навыков» [37, с.57].

Кеннет Фи сформулировал понятие «Тренинг» так: «Тренинг — это запланированный заранее процесс, задача которого скорректировать позицию, знания или поведение участников при помощи обучающего опыта, и нацеленный на развитие навыков выполнения определенной деятельности или нескольких видов деятельности» [17, с. 34]. Г.М. Коджаспирова характеризует понятие «Тренинг» как форму интерактивного обучения, цель которого - формирование компетентности межличностного и профессионального поведения в общении [21].

Тренинг - один из ключевых методов в системе профессиональной подготовки педагога. «Тренинг - любой заранее подготовленный набор

действий, который предназначен и направлен на то, чтобы оказать помощь индивиду или группе людей освоить навыки эффективного выполнения работы или задания», - Л. Рай [32, с.51].

Эта последовательность может быть, как тренингом на рабочем месте, так и вне его, семинаром, открытым пакетом инструкций или Интернет-программой. По мнению Г.С. Плешакова: «Тренинг как психолого-педагогическая технология эффективной коллективной деятельности — это упорядоченная и задачно-структурированная совокупность активных методов групповой работы организационно-деятельностных, ролевых и психологических игр, заданий и упражнений, психотехник и рефлепрактик, групповых дискуссий и т. д.), логично и тематически подобранных в соответствии с поставленной целью, которые обеспечивают достижение предварительно запланированных и корректно диагностируемых результатов для человека, группы и организации в процессе групповой динамики» [26, с.42].

Тренинг выполняет следующие функции: 1) развитие специальных профессиональных знаний и навыков; 2) передача информации, помогающей будущему специалисту ориентироваться в организации и ее внешней среде; 3) совершенствование моделей межличностных коммуникаций, взаимодействия. Психотерапевтический тренинг направлен на изменение в сознании: изменение способа, которым человек воспринимает что реально, а что нет, изменение стереотипного способа поведения.

Выделяют следующие принципы тренингов: 1. Принцип равенства психологических позиций партнеров по общению; 2. Принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания. Во время тренинга очень важно обнаружить и заставить работать творческие, неординарные подходы к ситуациям, заставить членов группы находить наибольшее количество подходов к одним и тем же ситуациям. В целях создания творческой атмосферы критика, сведённая до минимума, должна касаться только высказывания, либо какого-то ни было действия, но ни в коем случае не

персоны. Необходимо дать понять членам тренинга, что им следует совершенствоваться в себе навыки хорошего слушателя и человека, который очень точно и быстро извлекает важные моменты из потока информации и принимает верные решения в кратчайший срок [7]; 3. Принцип активности подразумевает, что процесс приобретения новых навыков и опыта осуществляется при активном участии членов группы. В процессе тренинга, все его члены должны быть крайне внимательны ко всем его этапам и к требованиям тренера. Во время проведения тренинга для участников могут создать какую-либо фиктивную ситуацию, предложить сыграть определенную роль, выслушать окружающих и дать им свою оценку, высказать своё мнение. Принцип активности опирается на доказанные учеными-психологами цифры: десять процентов информации человек усваивает через орган слуха, пятьдесят процентов - через орган зрения, семьдесят процентов информации он усваивает через её проговаривание и девяносто процентов усваивает того, что делает сам. Чтобы активность имела максимальный результат, следует донести до участников тренинга, что им не стоит робеть и стесняться друг друга, а, наоборот, как можно больше раскрепоститься и открыться.

Необходимо помнить, что без должной атмосферы дружелюбия и участия все попытки достигнуть совместных положительных результатов невозможно. Воспринимая ситуацию как игровую, участники подходят к ней смелее и с большей долей находчивости. В ходе тренинга отсутствует стрессовый фактор оказаться в сложной жизненной ситуации, и обучаемые активно проявляют сообразительность. В то же время, участники обязаны относиться ко всему происходящему ответственно и максимально прочувствовать все предложенные ситуации [27]; 4. Принцип самодиагностики. Группа обучающихся выступает как мини-социум, поэтому у человека возникает возможность узнать о себе, своих поведенческих стереотипах и стиле взаимодействия от других членов группы. На основании полученных знаний тренер может скорректировать собственные представления. Кроме того, наблюдая, как в аналогичной ситуации ведет себя другой участник тренинга,

он может сформировать иной взгляд на ситуацию и, возможно, выработать новую стратегию поведения; 5. Принцип осознания поведения. Наиболее важной задачей является обучение участников беспристрастно реагировать на своё поведение, давать ему оценку, уметь делать переход от эмоциональных действий к продуманной и взвешенной саморегуляции, видеть свои сильные и слабые стороны. Эти навыки помогут в будущем уверенно действовать во внешней среде и сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях [7]; 6. Правило обратной связи. Известным методом тренинга является принцип обратной связи. Отсюда понятно насколько важны обсуждения того, что происходит внутри группы: у кого какие достижения, обсуждение 17 существующих недопониманий и конфликтных ситуаций между индивидуумами и т.д. Также нужно отметить, что все, что происходит во время тренинга, является строго конфиденциальным и не выходит за его круг [5]; 7. Принцип добровольности; 8. Принцип партнерства выражается в том, что наставник исходит из предпосылки равного права каждого участника высказывать свое мнение, проявлять свои чувства, вносить предложения и поэтому реагирует на все внимательно и доброжелательно [30]; 9. Принцип творческого мышления [42].

Выводы по 1-й главе

В настоящее время подходы к обучению существенно изменились. Переход от традиционной системы к лично – ориентированной предусматривает существенные изменения непосредственно в организации педагогического процесса, планировании учебного материала, методического обеспечения. Важное значение имеет определение формы организации занятия.

Основные принципы образовательной политики России определяются

Национальной доктриной образования и Федеральной программой развития образования и находят свое воплощение в Концепции модернизации российского образования. Инновационная идея - это концепция изменения в любой сфере человеческой жизни, которая направлена на достижение результата в общественной жизни.

Главными признаками инновационной идеи являются, во-первых, ее соответствие современному модернизированному миру, который развивается во всех сферах общества; во-вторых, востребованность в этих направлениях жизни. Только в этих случаях идея внедрения тренинга становится инновационной.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СО «КУПК»

2.1. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕНИНГОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СО «КУПК»

Цель практической работы: изучить эффективность применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам и разработка рекомендаций по совершенствованию в ГАПОУ СО «КУПК».

Задачи практической работы:

- проанализировать состояние применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СО «КУПК»;
- разработать мероприятия по совершенствованию применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ КУПК;
- провести повторную диагностику состояния применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ «КУПК».

Практическая работа по проблеме исследования была проведена нами в ГАПОУ «КУПК». Нами была выбрана группа по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям). Квалификация – бухгалтер; форма обучения – очно-заочная; срок получения образования – 2 года и 10 месяцев на базе среднего общего образования. Уровень удовлетворенности студентов своим обучением в колледже позволяет оценить эффективность работы в колледже по формированию профессиональных компетенций на уровне самих студентов (табл. 1).

Таблица 1– Результаты изучения удовлетворенности выпускников обучением в колледже

Объекты исследования	Средние значения уровня удовлетворенности					
	На констатирующем этапе			На обобщающем этапе		
	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Среднее значение	11/6,5%	95/56,5%	62/37%	4/2,4%	84/50%	80/47,6%

В целях определения уровня применения тренингов на занятиях по правовым дисциплинам был проведен опрос среди преподавателей по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности». Так, в проведенное анкетирование представлено в таблице 1.

Таблица – 1 Результаты анкетирования преподавателя дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности»

Формулировка вопроса	Варианты ответов	Распределение ответов
1. Используете ли Вы на занятиях по правовым дисциплинам дискуссионные методы обучения?	Достаточно часто	1
	Часто	3
2. Какова основная цель применения в ходе обучения дискуссионных методов?	Редко или не использую	6
	С целью активизации познавательной деятельности студентов	5
	С целью более качественного усвоения знаний	2
3. Насколько эффективно, на Ваш взгляд, применение дискуссионных методов обучения	С целью развития логического мышления студентов	3
	Достаточно высокая	1
	Средняя и высокая	4
4. Какое отношение, по Вашему мнению, у обучающихся к использованию на занятиях дискуссионных методов?	Малоэффективна	5
	Весьма позитивное	7
	Нейтральное	2
	Отрицательное	1

Данные результаты свидетельствуют, что в рамках проведения дисциплин «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» преподавателями достаточно редко

используются тренинга в рамках проведения занятия. При этом большинство из них считают, что данные методы не являются достаточно эффективными в рамках проведения занятий. Это свидетельствует о наличии проблематики в данной области.

Немаловажной составной частью является оценка уровня удовлетворения применения тренингов по правовым дисциплинам студентам. Так, анкетирование студентов позволит установить их отношение к применению тренингов и необходимости повышения эффективности их использования с учетом целей, и задач процесса обучения.

Таблица 3 - Результаты анкетирования студентов

Формулировка вопроса	Варианты ответов	Распределение ответов
1. Проводят ли у вас тренинги во время обучения правовым дисциплинам?	Достаточно часто	0
	Часто	2
	Редко или не использую	13
2. Принимаете ли вы участие в них?	Да	2
	Нет	13
3. Хотели ли бы, чтобы преподаватели почаще включали данный вид упражнения в работу с вами?	Да	12
	Нет	2
	Не знаю	1
4. Какие трудности возникли у вас, принимая участие в тренингах?	Без варианта ответов	

Из данных результатов можно прийти к выводу, что студенты хотели бы более часто использовать дискуссионные методы по правовым дисциплинам, также они считают, что данные методы будут достаточно эффективны в рамках развития их практических и теоретических навыков. В результате этого можно прийти к выводу, что применение дискуссионных методов в рамках занятий по правовым дисциплинам является эффективным способом обеспечения

процесса обучения.

Трудности, с которыми столкнулись студенты во времени принятия участия в тренингах остался без ответа у большинства студентов, в связи с отсутствием применения данных методов обучения в рамках проведения занятий по правовым дисциплинам. При этом в целях установления результата проведения мероприятий требуется задать данный вопрос на первом этапе проведения диагностики.

Ниже представим аннотацию к рабочей программе учебной дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС СПО. Включает в себя цель и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре основной образовательной программы, требования к результатам освоения дисциплины, объем дисциплины и виды учебной работы, содержание дисциплины (содержание разделов дисциплины, разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми (последующими) дисциплинами, разделы дисциплины и виды занятий), виды и формы самостоятельной внеаудиторной работы студентов, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (основная, дополнительная литература, программное обеспечение, базы данных, информационные справочные и поисковые системы), методические рекомендации по организации изучения дисциплины, материально-техническое обеспечение дисциплины.

Было выявлено, что в преподавании дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в ГАПОУ СО «КУПК» используются разнообразные активные и интерактивные методы обучения: дискуссия, мозговой штурм, дебаты и разработка проектов. Тогда как обучающие тренинги, напротив, не используются на практике.

В целом, проведенный констатирующий этап исследования, показал хорошие общие знания опрашиваемых педагогов в области проведения правовых тренингов, однако, результаты по одному из вопросов говорит, что в

колледже не проводятся тренинги в рамках преподавания правовых дисциплин. Это подтверждает ответ на последний вопрос анкетирования: «Проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?». Из всех опрошенных преподавателей только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% - редко, 90 % - не используют вообще.

Таким образом, как показал опрос десяти педагогов по правовым дисциплинам, в ГАПОУ СО «КУПК». на занятиях по праву недостаточно активно применяются тренинги и формы работы со студентами; большая часть педагогов имеют весьма поверхностное представление о возможностях и эффективности данных методов для повышения качества учебного процесса; порядка 70% опрошенных педагогов не обладают в должной мере необходимой компетентностью для подготовки, организации и проведения подобного рода учебных занятий. При этом практически однозначно опрошенные педагоги отмечают высокую степень заинтересованности самих студентов в применении дискуссионных методов, повышающих их мотивацию, интерес, познавательную и творческую активность, логику и коммуникабельность, что в конечном счете весьма позитивно сказывается на усвоении знаний на долгосрочный отрезок времени (то есть улучшение качества образования).

2.2. РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СО «КУПК»

В целях обеспечения повышения теоретических и практических навыков и умений у студентов требуется проведение отдельных мероприятий с использованием тренингов методов обучения. В рамках ГАПОУ СО «КУПК» была осуществлена работа по проведению соответствующих мероприятий.

Немаловажной составной частью перед выбором методов и тренингов является учет порядка осуществления оценивания полученного результата.

Оценки полученных результатов является значимой составной частью в рамках проведения тренингов и возможности дальнейшей оценки уровня их эффективности. В этой связи, в целях проведения мероприятий по совершению применения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам была осуществлена работа по разработке соответствующих тренингов и показателей их оценки.

На основе теоретического обоснования, произведенного в первой главе нашего исследования и практической работы нами вместе с заместителем директора по учебной работе колледжа Бердышевой Ольгой Юрьевной, были разработаны «Методические рекомендации - по методике организации и проведения тренингов по правовым дисциплинам», которые были утверждены на Совете ГАПОУ СО «КУПК» № 8 2022 года и представлены в приложении нашего исследования.

Данный методический продукт содержит характеристику следующих основных рекомендаций:

- 1. Рекомендация 1. Проектирование структуры тренинга.**
- 2. Рекомендация 2. Проектирование основной части тренинга.**
- 3. Рекомендация 3. Использование наглядных пособий в тренинге.**
- 4. Рекомендация 4. Проведение тренинга в форме презентаций.**
- 5. Рекомендация 5. Использование визуальных средств в тренинге.**

Этот и сходные подходы к оцениванию позволяют не только наладить коллективную работу в группе, но и сделать такую работу интерактивной, ориентированной на интенсивное взаимодействие всех участников. В этом случае результаты оценивания будут не только объективны, но и весьма «авторитетны», поскольку процесс принятия решений максимально демократичен и обусловлен четкой процедурой.

Целью тренинг-занятия является создание условий для формирования базовых основ правосознания в сфере трудового права в процессе интеллектуальной деятельности на основе развития информационно-коммуникативных компетенций обучающихся.

В соответствии с целью определены образовательные задачи, а именно закрепление теоретических знаний о трудовой дисциплине, порядке применения дисциплинарных взысканий, формирование умения применять теоретические знания в решении профессиональных задач.

Развивающие задачи – способствование развитию умений анализировать, делать заключение, решать юридические вопросы в сфере трудовых правоотношений и др. В соответствии с воспитательными целями способствовать формированию самостоятельной деятельности по овладению знаниями, воспитанию трудолюбия, упорства и достижения цели.

Вид занятия – практическое занятие (занятие-тренинг).

Данный вид занятия направлен на усиление практической направленности обучения, способствует прочному усвоению информации, обучающиеся самостоятельно упражняются в практическом применении усвоенных теоретических знаний и умений.

Деятельность обучающихся в процессе занятия-тренинга организуется в группах, также используются коллективные формы работы. Учебно-методическое оснащение занятия: раздаточный материал, мультимедиа проектор, презентация, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и др.

Планируемые результаты учебного занятия:

1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов.
2. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития.
3. Работать в коллективе и команде.
4. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Тренинг-занятие обладает огромной воспитательной целью – формирование элементов правовой культуры посредством развитие уважительного

взаимоотношения к общественным и правовым нормам, организация обучающихся к принятию на себя ответственности из-за совершаемых воздействий, социализация личности, формирование определения о труде, как нравственной обязанности личности и др.

Разработанный ниже тренинг позволяет наглядно, понятно, доступно, вживую соприкоснуться с институтами процессуальной деятельности, попробовав себя в той или иной процессуальной роли. Представленный ниже тренинг будет разработан по теме «Трудовой договор» дисциплин «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» в форме имитации судебного заседания. Судебное заседание, в форме которого проводится тренинг, обладает признаками формализованности, открытости, состязательности, ориентированности на поиск истины и справедливости, устности, непосредственности, торжественности, зрелищности. Состязательность судебного процесса позволяет посоревноваться с противоположной стороной знаниями, умениями и навыками во многих сферах, как правовых, так и психологических, артистических, ораторских, логических, общеобразовательных, общекультурных и других; содержание судебного заседания составляет поиск истины и справедливости, которые воплощаются в конкретном судебном постановлении; присутствие в правильно организованном судебном заседании формирует уважение к правосудию и судебной деятельности.

Правила проведения тренинга по теме «Трудовой договор» Ситуация: в районный суд поступило исковое заявление гражданина Р. о снятии дисциплинарного взыскания.

Истец считает, что применение дисциплинарного взыскания является незаконным, в связи с тем, что истца не ознакомили с приказом (необходимо изложить все обстоятельства с указанием конкретных дат, с соблюдением последовательности событий, наименования организаций, должностных лиц). В соответствии со ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть

обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам в организации отсутствует. Истец просит отменить наложенное на него приказом АБ от «01» 02.2018 г. дисциплинарное взыскание в виде «замечания». Развитие ситуации, доводы сторон, их позиции и доказательства вырабатываются при подготовке к тренингу. 50

Подготовка к тренингу. За несколько дней до тренинга педагог раздает студентам ее сценарий и предлагает изучить его к соответствующему занятию.

Дается задание предварительно подготовить (с участием преподавателя) тезисы выступлений, вопросы к участникам, документы и материалы, необходимые для проведения игры. Педагог разъясняет студентам цели, условия, процедуру, время тренинга. С участием студентов прорабатываются роли (возможны дополнения, новые роли).

Задание к тренингу Сторона истца (работник и юрист) готовят необходимые доказательства, список свидетелей, вопросы стороне ответчика и тезисы выступлений. Сторона ответчика (руководитель, юрист) готовят документы, связанные с работой на предприятии. Вырабатывают позицию по делу, тезисы выступлений, составляют список свидетелей.

В подготовке документов непосредственно участвуют свидетели по делу с обеих сторон. Каждый из них помогает готовить документ, связанный с его должностью и работой. Секретарь судебного заседания ведет протокол, вызывает свидетелей, берет с них подписку о том, что им разъяснены их обязанности и ответственность. Секретарь сообщает о выходе суда, удалении в совещательную комнату. Судья (председательствующий) осуществляет общее руководство процессом, готовит макет судебного разбирательства дела, макет судебного решения на основе анализа доказательств в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Ход занятия-тренинга

1. Организационный момент (приветствие, отметка отсутствующих, введение в тренинг) (5 мин.).

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

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

Ход тренинга:

1. Порядок судебного разбирательства.

2. Подготовительная часть судебного разбирательства. 3. Рассмотрение дела, по существу.

4. Судебные прения.

5. Постановление и объявление решения.

Вступительная речь сегодня проводится тренинг: «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции». Важно оценить способность каждого из вас применять полученные знания в реальной жизни и на практике.

Задачи, стоящие перед участниками процесса:

1) законное обоснованное применение норм гражданского процессуального права и принципов гражданского процесса;

2) правильное, законное и обоснованное применение трудового права;

3) законное и обоснованное вынесение решения по делу.

Перед участниками (присутствующими) стоят следующие задачи:

1) анализ, оценка правильности процессуальных действий участников процесса;

2) выявление нарушения действующих процессуальных норм.

Участники процесса заранее продумали свои действия, свою позицию. Она может быть правильной, а может и не соответствовать гражданскому процессуальному и трудовому законодательству. Эти нарушения и должны быть вами выявлены. Объявление участников тренинга.

Состав участников тренинга:

1. Судья районного суда.

2. Секретарь судебного заседания.

3. Истец. 4. Ответчик.

5. Свидетели.

6. Эксперты (наблюдают за ходом игры, заполняя таблицу).

Далее осуществляется основная часть тренинга – имитация судебного разбирательства трудового спора в суде общей юрисдикции. Текст резолютивной части решения готовится заранее. Разбор деловой игры и подведение итогов Педагог поочередно предоставляет слово экспертам для заключений.

При этом учитывается активность студентов, знание ими законов, умение публично выступать, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения. Далее педагог подводит итоги проведенного занятия-тренинга, кратко анализирует действия участников тренинга и заключения экспертов.

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.

В процессе проведения тренингов участники делятся на две команды. Поочередно передавая лист бумаги со сформулированным на нем каким-либо правом гражданина и человека в области гражданского, уголовного, административного права, студенты, выбирая и называя вслух оппонента, предлагают на обороте написать соответствующую названному правовым дисциплинам обязанность (обязанности).

Рекомендации при проведении тренингов:

1. Принцип «Я». 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 свои собственные чувства и мысли 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 несхожи мысли и чувства разных людей, что является определяющим аргументом для введения названного правила.

2. Искренность и открытость. Чем более откровенными будут рассказы о том, что действительно волнует и интересует участников, чем более искренним будет изъяснение чувств, тем более успешной будет работа группы в целом. Как отмечал С. Джуард, раскрытие своего «Я» другому человеку есть признак сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на другого, но позволяет стать самим собой. Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению другим честной обратной связи, т. е. той информации, которая так важна для каждого участника и которая запускает механизмы не только самосознания, но и межличностного взаимодействия в группе.

3. «Здесь и теперь». Этот принцип ориентирует участников тренинга на то, чтобы предметом их анализа постоянно были процессы, происходящие в группе в конкретный момент, чувства и мысли, появляющиеся в этот момент. Кроме специально оговоренных случаев запрещаются проекции в прошлое и в будущее. Принцип акцентирования на настоящем способствует глубокой рефлексии участников, помогает сосредоточивать внимание на себе, своих мыслях и чувствах, развивает навыки самоанализа.

Таким образом, в рамках проведения тренингов приоритет устанавливается на активизацию необходимых навыков и умений, и студентов, возможности осуществлять активное взаимодействие с друг другом. Так, применения тренингов в рамках обучения правовым

дисциплинам создало оптимальные условия для оптимизации уровня знаний и подготовки. В целях установления эффективности проведения мероприятий требуется провести повторно диагностику.

2.3. ПЛАН – КОНСПЕКТ ЗАНЯТИЯ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРАВОВОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ» В ГАПОУ СО «КУПК»

Представленная в данном параграфе методическая разработка занятия тренинга «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции» по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» на тему «Трудовое право» является планом-конспектом практического занятия.

План-конспект занятия-тренинга по теме «Трудовое право» дисциплины «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

Дисциплина: Право. Тема занятия: «Трудовое право».

Вид занятия: практическое занятие (занятие-тренинг). Цели занятия: Образовательная: закрепить теоретические знания о трудовой дисциплине, порядке применения дисциплинарных взысканий, сформировать умения применять ученые теоретические знания в решении профессиональных задач. Развивающая: способствовать развитию умений анализировать, делать заключение, решать юридические вопросы в сфере трудовых правоотношений. Воспитательная: способствовать формированию самостоятельной деятельности по овладению знаниями, воспитанию трудолюбия, упорства и достижения цели.

Планируемые результаты учебного занятия:

1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов.
2. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личного развития.
3. Работать в коллективе и команде. 54 4. Ориентироваться в условиях

постоянного изменения правовой базы.

Умения: применять на практике нормы трудового законодательства; анализировать и готовить предложения по урегулированию трудовых отношений.

Знания: нормативно-правовых актов, регулирующих общественные отношения в трудовом праве; права и обязанности работников и работодателей; содержание трудовой дисциплины, порядок разрешения трудовых споров.

Междисциплинарные связи: налоги и налогообложение, экономика организации, основы предпринимательской деятельности, информационные технологии в профессиональной деятельности.

Оборудование: раздаточный материал, мультимедиа проектор, презентация. Основные понятия и термины занятия: трудовое право, трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность и др.

Литература: ФЗ Трудовой кодекс Российской Федерации. – Москва: Проспект КноРус, 2014 – 224 с.

Этапы занятия-тренинга

1. Организационный момент.
2. Целеполагание.
3. Актуализация знаний.
4. Вводный инструктаж по проведению тренинга.
5. Тренинговая деятельность.
6. Заключительный интруктаж по проведенному тренингу.
7. Рефлексия.
8. Подведение итогов занятия-тренинга.

Рассмотрим каждый из вышеперечисленных этапов более подробно.

Организационный момент. Приветствие. Проверка педагогом готовности к занятию и самопроверка студентами готовности к занятию. Тема нашего занятия: «Трудовой договор».

Данная тема имеет большое практическое применение, поэтому мы

проведем занятие в форме тренинга. Целеполагание - Посмотрите на экран и скажите, какое из перечисленных высказываний больше подходит под проведение занятия в форме тренинга?

1.«Недостаточно только получить знания, надо их систематизировать и найти им достойное приложение» (И. Гёте, немецкий поэт и мыслитель XVIII в.).

2.«Не в количестве знаний заключается образование, но в полном понимании и искусном применении всего того, что знаешь» (А. Дистервег, немецкий педагог и политик XIX в.).

3.«Повторение – мать учения» (Русская пословица). (Студенты читают высказывания на экране и выбирают более подходящее, высказывают свое мнение.

В итоге все приходят к выводу, что все три высказывания идеально подходят для проведения занятия-тренинга). - Выбрав все три высказывания, вы сделали правильный выбор.

Таким образом, можно сделать вывод, о том, что целью нашего занятия будет: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, умение применять их в практической ситуации для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми правоотношениями. Актуализация знаний - А теперь давайте ещё раз вспомним: что такое трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, каков порядок применения и наложения дисциплинарных взысканий работникам трудового коллектива? (Отвечают студенты)

Трудовая дисциплина – это общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения. Дисциплинарная ответственность – обязанность работника ответить за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее неисполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и претерпеть соответствующие неблагоприятные последствия,

предусмотренные в санкциях норм трудового права.

Вводный инструктаж по проведению тренинга – Уважаемые студенты, мы повторили теоретическую информацию по теме «Трудовой договор», изученную на прошлом занятии, сейчас мы переходим к проведению тренинга по указанной теме. Сейчас я расскажу о ходе проведения занятия-тренинга.

Преподаватель подводит итоги занятия, выставляет отметки студентов, дает домашнее задание. Записывают домашнее задание. Всем спасибо за занятие и активное участие в тренинге! До свидания!

Источники информации:

1. Певцова Е.А. Право: учебник студентов СПО. М: «Академия», 2018. – 324 с.

2. Певцова Е.А. Основы правовой культуры: учебник студентов СПО, 1 ч. М.: «ТИД «Русское слово – РС», 2018. – 258 с.

Таким образом, в данном параграфе представлена методическая разработка занятия-тренинга «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции» по дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» на тему «Трудовое право» в виде плана-конспекта практического занятия. В разработанном нами плане конспекте занятия описаны следующие этапы занятия-тренинга: организационный момент, целеполагание, актуализация знаний, вводный инструктаж по проведению тренинга, тренинговая деятельность, заключительный инструктаж по проведенному тренингу, рефлексия, подведение итогов занятия-тренинга.

Выводы по 2-й главе

Изложенное позволяет сделать следующие выводы: Во-первых, в современных условиях, когда к знаниям, умениям и навыкам современного выпускника предъявляются достаточно жесткие требования, возрастает необходимость использования комплекса активных и интерактивных образовательных технологий.

Результаты проведенного исследования показали, что в ГАПОУ СО «КУПК недостаточно активно применяются тренинги как метод обучения. На это указывают результаты анкетирования преподавателей рассматриваемого учебного заведения, а также результаты проведения тестового аспектного анализа занятия по «Гражданскому праву и гражданскому процессу» группы ПД-28 (с позиции развития познавательной самостоятельности студентов).

Проведение тренингов ГАПОУ СО «КУПК позволило установить положительную динамику относительно эффективности их применения при обучении правовым дисциплинам и возможности достижения соответствующих целей. Проведение тренингов позволило во многом повысить практические и теоретические навыки студентов, отношения их к занятиям.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В первом параграфе нашей теоретической главы мы выявили особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации:

Во-первых, важнейшей особенностью методики преподавания правовых дисциплин является тесная связь учебного материала с действующим законодательством.

Во-вторых, при изучении правовых дисциплин должны прослеживаться межпредметные и внутриспредметные связи. Под межпредметными связями принято понимать учебные связи по текущему предмету с содержанием смежных им по направлению дисциплин.

В-третьих, при составлении рабочей программы юридической дисциплины необходимо четко представлять, какую практическую пользу принесет усвоение того или иного теоретического раздела, изначально определить, как сможет обучающийся использовать его в своей будущей деятельности. Моменты сопряжения теории и практики при преподавании правовых дисциплин должны быть особенно акцентированными педагогами на занятиях.

В-четвертых, необходимо осуществлять подачу теоретического материала, используя творческий подход в процессе преподавания.

В-пятых, особая роль при преподавании правовых дисциплин должна принадлежать аргументированности и доказательности. Преподавателю следует постоянно обращать внимание обучающихся на то, что любое юридическое дело должно решаться с соблюдением установленного порядка на основании норм законодательства с учетом всех фактических обстоятельств.

В-шестых, любой преподаватель правовых дисциплин должен понимать, что ни одна из форм учебного процесса (лекции, семинарские занятия, самостоятельная работа студентов, консультации, зачеты, экзамены и т.д.) не является универсальной и способной заменить собой другие.

В-седьмых, учебный процесс по правовым дисциплинам должен базироваться на использовании активных и интерактивных методов обучения – исследование, проектирование, деловая игра, кейс-метод, тренинги и др.

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

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений: навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

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

"Игровые методы — (деловые игры, ролевые игры, дидактические, творческие, имитационные, организационно-деятельностные). Развитие социальной перцепции — вербальные и невербальные методы. Телесная терапия. Медиативные техники".

Практическая работа по проблеме исследования была проведена нами в ГАПОУ «КУПК». Нами была выбрана группа по специальности среднего профессионального образования 38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям). Квалификация – бухгалтер; форма обучения – очно-заочная; срок получения образования – 2 года и 10 месяцев на базе среднего общего образования. По дисциплине «Правовое обеспечение профессиональной деятельности».

На основе теоретического обоснования, произведенного в первой главе нашего исследования и практической работы нами вместе с заместителем директора по учебной работе колледжа Бердышевой Ольгой Юрьевной, были разработаны «Методические рекомендации - по методике организации и проведения тренингов по правовым дисциплинам», которые были утверждены на Совете ГАПОУ СО «КУПК» № 8 от 16.01.2022 года и представлены в приложении нашего исследования.

Данный методический продукт содержит характеристику следующих основных рекомендаций:

6. Рекомендация 1. Проектирование структуры тренинга.
7. Рекомендация 2. Проектирование основной части тренинга.
8. Рекомендация 3. Использование наглядных пособий в тренинге.
9. Рекомендация 4. Проведение тренинга в форме презентаций.
10. Рекомендация 5. Использование визуальных средств в тренинге.

В целях установления эффективности применения тренингов в рамках правовых дисциплин была осуществлена работа по выявлению состояния данной области в профессиональном образовательном учреждении. При этом немаловажной составной частью является выделение существующих проблем и возможности применения наиболее эффективных методов в рамках колледжа. Результаты проведенного исследования показали, что в ГАПОУ СО

«КУПК» недостаточно активно применяются тренинги как метод обучения. На это указывают результаты анкетирования преподавателей рассматриваемого учебного заведения, а также результаты проведения тестового аспектного анализа занятия по «Гражданскому праву и гражданскому процессу» группы ПД-28. Вследствие этого возникает необходимость проведения дополнительных мероприятий по их совершенствованию.

Проведение тренингов ГАПОУ СО «КУПК» позволило установить положительную динамику относительно эффективности их применения при

обучении правовым дисциплинам и возможности достижения соответствующих целей. Проведение тренингов позволило во многом повысить практические и теоретические навыки студентов, отношения их к занятиям. При проведении тренингов следует делать упор на эффективность их использования и развития отдельных профессиональных навыков и умений у преподавателей, в частности возможности анализа индивидуальных качеств студента и создания условий для их активного взаимодействия между собой.

Для повышения уровня работы студентов на занятиях необходима реализация рабочей программы и развитие правовых умений с помощью тренингов. Для достижения цели обучения в преподавании правовых дисциплин требуется обеспечение единства теоретического, практического обучения и внеаудиторной деятельности.

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

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ (ред. от 30.12.2021) // Собрании законодательства РФ. – 2012. – № 53 (часть I). – Ст. 7598.
2. Федеральный закон от 06.10.2019 № 131-ФЗ (ред. от 30.03.2015) «Об общих принципах организации местного самоуправления в Российской Федерации» // Собрании законодательства РФ. – 2003. – № 40. – Ст. 3822.
3. Концепция модернизации российского образования на период до 2021 года. – Москва. 2012. – 15 с.
4. Андреев А.А. Основы интернет-обучения / А.А. Андреев // Учебно-методический комплекс. – 2016. – № 13. – С. 36-39.
5. Андрюнова Т. А Активные и интерактивные формы проведения занятий для бакалавров и магистров / Т. А. Андрюнова, О. А. Тарасенко // Юридическое образование и наука. – 2019. – № 2. – С. 182-186.
6. Антонова С.Г. Специфика учебников по профилирующим дисциплинам в системе многоуровневого образования: межведомственный сборник научных трудов / С.Г. Антонова. – М.: ИОСО РАО, 2017. – 348 с.
7. Архангельский С.И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы / С.И. Архангельский. – М. : Высш. шк., 2016. – 368 с.
8. Атаманчук Г.В. Система государственного и муниципального управления / Г.В. Атаманчук. – М.: РАГС, 2019. – 234 с.
9. Бабахан Ю.С. Основные психологические механизмы адаптации студентов к учебной деятельности / Ю.С. Бабахан // Психологический журнал. – 2015. – № 6. – С. 34-38.
10. Байденко В.И. Концептуальная модель государственных образовательных стандартов в компетентностном формате / В.И. Байденко. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2016. – 216 с.

11. Байденко В.И. Целеполагание как инструмент обновления образовательных стандартов и программ / В.И. Байденко // Проблемы качества образования. – 2017. – № 6. – С. 47-49.
12. Бартоломей А.А. Воспитательная работа в вузах России в новых условиях Аналитический обзор НИИВО / А.А. Бартоломей, М.Б. Немировский. – М.: Норма, 2017. – 504 с.
13. Безрукова В.С. Педагогика. Проективная педагогика / В.С. Безрукова. – Екатеринбург: Деловая книга, 2016. – 451 с.
14. Белозерцев Е. П. Педагогика профессионального образования: учебник / Е. П. Белозерцев, А. Д. Гонеев, А. Г. Пашков. – М.: Академия, 2018. – 368 с.
15. Беляков С.А. Системные аспекты образовательной политики и управления образованием / С.А. Беляков. – М.: Норма, 2019. – 217 с.
16. Белякова С.А. Система финансирования образования: анализ эффективности / С.А. Белякова. – М.: Технопечать, 2016. – 356 с.
17. Бермус А.Г. Российское педагогическое образование в контексте Болонского процесса / А.Г. Бермус // Педагогика. – 2015. – № 10. – С. 102-109.
18. Беспалько В.П. Системно-методическое обеспечение учебно-воспитательного процесса / В.П. Беспалько. – М.: Высшая школа, 2017. – 312 с.
19. Богданова И.Н. Концепция качества в среднем профессиональном образовании в Великобритании / И.Н. Богданова // Качество образования в высшей школе: проблемы и перспективы компетентностного подхода. – Ростов н/Д., 2016. – 231 с.
20. Болонский процесс в вопросах и ответах: учебное пособие / В.Б. Касевич, Р.В. Светлов, А.В. Петров, А.А. Цыб. – СПб.: СПб. ун-т, 2018. – 108 с.
21. Борисова Н. В. Образовательные технологии, как объект педагогического выбора: учебное пособие / Н. В. Борисова. – М.: ИЦПКПС, 2021. – 146 с.
22. Борисова Н.В. Современные образовательные технологии / Н.В.

Борисова. – М.: Исследовательский центр проблем качества подготовки специалистов, 2017. – 307 с.

23. Бородулин И.Н. Подходы к формированию содержания оценочных средств итоговой аттестации выпускников вузов в соответствии с требованиями ГОС ВПО / И.Н. Бородулин // Проблемы качества образования: Материалы XXII Всероссийской научно-методической конференции. – 2017. – № 3. – С. 22-24.

24. Боронина Л.Н. Адаптация первокурсников: проблемы и тенденции / Л.Н. Боронина // Университетское управление. – 2015. – № 4(19). – С. 65-69.

25. Булавенко О. Болонская декларация и структурная перестройка процесса обучения / О. Булавенко // Народное образование. – 2015. – № 7. – С. 15-17.

26. Глушков И. Г. Рейтинговая система контроля знаний в гуманитарных дисциплинах / И.Г. Глушков, Т.М. Захожая. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://gf.nsu.ru/humanity2010/glushkov.shtml>.

27. Городская школа - стандарт «Пять звезд». Проект стратегического развития «Городская школа - стандарт «Пять звезд». Срок реализации проекта - до 2015 года. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobraz.ru/>

28. Грузкова С.Ю. Особенности проектирования содержания междисциплинарного курса в рамках требований ФГОС СПО / С.Ю. Грузкова // Материалы Международной научно-практической интернет-конференции «Инновационная деятельность педагога как фактор обеспечения современного качества профессионального образования». – 2018. – С. 48-52.

29. Грузкова С.Ю. Проектирование компетентностно-ориентированного содержания междисциплинарных курсов профессионального модуля в условиях реализации ФГОС / С.Ю. Грузкова // Материалы VIII Международной научно-практической конференции «Современные концепции научных исследований»: сборник научных работ. Научный журнал «Евразийский союз ученых». – 2018. – № 8

(16). – Ч.3. – С. 88-91.

30. Гуслова М. Н. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие для учреждений СПО / М. Н. Гуслова. – М.: Академия, 2019. – 208 с.

31. Долгосрочная целевая программа «Развитие системы общего образования в муниципальном образовании «город Курск» на 2011 - 2019 годы». – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobraz.ru>.

32. Зайцева И.А. Управление образовательными системами: учебное пособие для вузов / И.А. Зайцева. – М: Инфра-М, 2019. – 253 с.

33. Закон об образовании РФ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа <http://www.consultant.ru>.

34. Инновационные проекты. Инновационные проекты городских инновационных площадок. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobraz.ru>.

35. Информатизация образования. Внедрение в практику деятельности учреждений образования информационно-коммуникационных технологий, характеристики информационных ресурсов системы образования. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.minobraz.ru>.

36. Кайнова Э.Б. Критерии качества образования: основные характеристики и способы измерения / Э.Б. Кайнова. – М.: Норма, 2015. – 450 с.

37. Камалева А.Р. Виды алгоритмов проектирования содержания учебных курсов естественнонаучных и профессиональных циклов в условиях реализации ФГОС СПО / А.Р. Камалева, С.Ю. Грузкова // Казанский педагогический журнал. – 2015. – № 2 (109). – С. 23-29.

38. Камалева А.Р. Проектирование содержания профессионального образования (дидактические и психолого-педагогические основы): монография / А.Р. Камалева, С.В. Хусаинова, С.Ю. Грузкова. – Германия: LAP LAMBERT Academic Publishing, 2016. – 280 с.

39. Камалева А.Р. Организационно-педагогическое условие успешной реализации проектной технологии – свобода проектной деятельности обучающегося / А.Р. Камалева, Н.В. Шигапова, С.Ю. Грузкова,

А.Н. Грязнов // Журнал «Проблемы современного педагогического образования». – 2016. – Вып.51. – Ч.6. – С.85-96.

40. Краснов А.Е. Информационные технологии оценивания компетенций студентов на основе сложного рейтинга / А.Е. Краснов, Ю.Г. Кузнецова // Вестник РУДН. Серия: Информатизация образования. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/informatsionnye-tehnologii-otsenivaniya-kompetentsiy-studentov-na-osnove-slozhnogo-reytinga>.

41. Куленко Т. Н. Применение интерактивных методов преподавания предпринимательского права / Т. Н. Куленко // Предпринимательское право и методика его преподавания: материалы международной научно-практической конференции. – М.: Юриспруденция, 2018. – С. 73-75.

42. Латыпова Х. Ш. Балльно-рейтинговая система как фактор повышения конкурентоспособности образовательных услуг // Известия РГПУ им. А.И. Герцена. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/balлно-reytingovaya-sistema-kak-faktor-povysheniya-konkurentosposobnosti-obrazovatelnyh-uslug>.

43. Латыпова Х.Ш. Балльно-рейтинговая система как фактор повышения конкурентоспособности образовательных услуг / Х.Ш. Латыпова // Известия Российского государственного педагогического университета им. А.И. Герцена. – 2017. – № 43/1. – С. 195-201.

44. Лежнина Л. В. Балльная система оценивания как фактор повышения мотивации студентов к учебной деятельности / Л. В. Лежнина, В. И. Шишковский // Вестник ТГПУ. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/ballnaya-sistema-otsenivaniya-kak-faktor-povysheniya-motivatsii-studentov-k-uchebnoy-deyatelnosti>.

45. Ложкина Л.А. Построение процесса обучения на основе инновационных технологий: технология проблемного обучения. / Л.А. Ложкина. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.nsportal.ru>.

46. Омельченко С.В. Понятие интеграции в педагогическом процессе

/ С.В. Омельченко // Вестник Южно-Уральского государственного университета. – 2016. – № 16 (71). – С. 14-17.

47. Основы обучения. Дидактика и методика: учебное пособие / В.В. Краевский, А.В. Хуторской. – М.: Академия, 2017. – 352 с.

48. Павловская А.В. Образование в России: история и традиции / А.В. Павловская. – М.: Норма, 2019. – 344 с.

49. Педагогические инновации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.studwood.ru>.

50. Пикулькин А.В. Система государственного управления / А.В. Пикулькин. – М.: Юнити-ДАНА, 2018. – 344 с.

51. Полат Е.С. Метод проектов. / Е.С. Полат. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www/ioso.ru>.

52. Проект Распоряжения Правительства РФ О создании федерального казенного образовательного учреждения дополнительного профессионального образования специалистов Приволжский институт повышения квалификации Федеральной службы Российской Федерации по контролю за оборотом наркотиков (по состоянию на 20.09.2015) // Источник публикации. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://regulation.gov.ru>.

53. Распоряжение Правительства РФ от 29.12.2011 № 1756-р «О Концепции модернизации российского образования на период до 2021 года» // Бюллетень Минобразования РФ. – 2012. – № 2.

54. Реализация системно-деятельностного подхода в обучении в основной и старшей школе (из опыта работы). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.ustschool.ucoz.ru>.

55. Регионы России. Основные характеристики субъекты РФ. 2012. Стат.сб. // Росстат. – 2018. – № 7.

56. Рой О.М. Система государственного и муниципального управления / О.М. Рой. – СПб.: Питер, 2019. – 273 с.

57. Русскова О.Б. Диагностический инструментарий оценивания результатов обучения в системе профессионального образования / О.Б.

Русскова, А.Р. Камалеева, С.Ю. Грузкова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2018. – № 11 (152). – С. 134-139.

58. Савина Н.М. Инновационные компетентностно-ориентированные педагогические технологии в профессиональном образовании «портфолио» и «кейс-стади» // Среднее профессиональное образование. – 2018. – № 4. – С.2-5.

59. Селевко Г. К. Современные образовательные технологии: учебное пособие / Г. К. Селевко. – М.: Народное образование, 2018. – 256 с.

60. Селевко Г.К. Энциклопедия образовательных технологий: В 2т. / Г.К. Селевко. – М.: НИИ школьных технологий, 2016. – 816 с.

61. Современные инновации в образовании. Примеры. – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://www.businessman.ru/new-sovremennye-innovacii-v-obrazovanii-primery.html>.

62. Софинская О.В. Мониторинг качества знаний студентов ссуз в условиях реализации новых образовательных стандартов / О.В. Софинская, С.Ю. Грузкова // Путь науки. – 2018. – № 2 (2). – С. 74-78.

63. Тарасенко О. А. Современные методы преподавания юридических дисциплин // Актуальные проблемы российского права. 2016. №9 (70). – [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/sovremennye-metody-prepodavaniya-yuridicheskikh-distsiplin>.

64. Чиркин В.Е. Система государственного и муниципального управления / В.Е. Чиркин. – М.: Юрист, 2019. – 226 с.

65. Шамова Т.И. Управление образовательными системами: учебное пособие для студентов / Т.И. Шамова. – М.: Международная академия наук, 2018. – 248 с.

66. Юсуфбекова Н.Р. Тенденции и законы инновационных процессов в образовании / Н.Р. Юсуфбекова // Новые исследования в педагогических науках. – 2018. – №2. – С. 6-9.

ПРИЛОЖЕНИЕ

Приложение 1

Российское предпринимательское право с ответами

1. Юридическое лицо считается созданным с момента:

- + внесения соответствующей записи в Единый государственный реестр юридических лиц;
- получения документов о регистрации юридического лица в Едином реестре;
- утверждения устава данного юридического лица.

Тест №2. Предметом предпринимательского права являются:

- + комплекс правовых отношений, связанных с организацией, осуществлением, государственным регулированием предпринимательства, а также внутривладельческие отношения, складывающиеся в ходе предпринимательской деятельности крупных коммерческих структур;
- система законодательных актов, которые регулируют общественные отношения между субъектами предпринимательства по поводу осуществления их деятельности;
- содержание договорных отношений, которые складываются между участниками предпринимательской деятельности.

3. Основные субъекты предпринимательского права:

- + коммерческие организации и индивидуальные предприниматели;
- государство и муниципальные образования;
- самозанятые граждане, не зарегистрированные в установленном порядке, и общественные организации.

4. Тест. Источником предпринимательского права является:

- + правовой обычай;
- трудовой договор между работником и работодателем – учредителем коммерческой организации;
- деловое обыкновение, прописанное сторонами в договоре.

5. Важной особенностью предпринимательского права является:

- + отсутствие предпринимательского кодекса;
- многообразие источников;
- специфический предмет регулирования.

6. Специальной мерой юридической ответственности предпринимателя является:

- + дисквалификация;
- штраф;
- лишение свободы.

7. Какова основная цель предпринимательской деятельности?

- + Извлечение прибыли;
- Получение социальных гарантий;
- Личностный рост предпринимателя.

8. Совокупность вещей, имущественных прав и обязанностей - это:

- + имущество;

- правовой статус гражданина;
- предпринимательская правоспособность.

9. Каковы основные условия занятия предпринимательской деятельностью физическим лицом?

- + Дееспособность гражданина и его регистрация в качестве индивидуального предпринимателя;
- Инициативность и творческий подход;
- Опыт в области предпринимательства.

10. Какой государственный орган уполномочен регистрировать индивидуальных предпринимателей?

- + Федеральная налоговая служба РФ;
- Министерство юстиции РФ;
- Министерство внутренних дел РФ.

11. Признанная судом неспособность должника полностью удовлетворить требования кредитора по денежным обязательствам называется:

- + банкротством;
- поручительством;
- просрочка платежа.

12 - тест. Разрешение государства заниматься теми или иными действиями, включая определенные виды предпринимательской деятельности, называется:

- + лицензированием;
- государственным регулированием;
- предпринимательской дееспособностью.

13. Результат труда, удовлетворяющий определенную потребность и приобретаемый в результате обмена или купли-продажи, - это:

- + товар;
- реклама;
- продукт питания.

14. Какой судебный орган специально уполномочен рассматривать дела об экономических спорах?

- + Арбитражный суд РФ;
- Верховный суд РФ;
- Конституционный суд РФ.

15. Какой критерий извлечения прибыли является решающим при определении деятельности как предпринимательской?

- + систематизм;
- размер;
- источник.

16. Какой принцип из нижеперечисленных является отраслевым для предпринимательского права?

- + принцип единства экономического пространства;
- принцип равенства субъектов перед законом;
- принцип неотвратимости наказания за совершенное правонарушение.

17. Какой из указанных видов договоров является источником предпринимательского права?

- + Нормативный;
- Публичный;
- Гражданско-правовой.

18. Какая из указанных категорий не является субъектом малого и среднего предпринимательства?

- + ассоциация;
- фермерское хозяйство;
- потребительский кооператив.

19. Добровольный союз граждан, объединившихся на основе членства для производственной или иной хозяйственной деятельности, в которой участвуют сами, и сложивших свои паевые взносы, - это:

- + производственный кооператив;
- полное товарищество;
- общество с ограниченной ответственностью.

20. Может ли аудиторская организация являться некоммерческой?

- + Нет, не может;
- Может, если аудит – не основная цель деятельности организации;
- Может в любом случае.

21. Какова максимальная численность работников организации – субъекта малого предпринимательства?

- + 100 человек;
- 15 человек;
- 250 человек.

Тест. 22. Число участников общества с ограниченной ответственностью не превышает:

- + 50 человек;
- 100 человек;
- 150 человек.

23. До какого момента участник полного товарищества должен внести как минимум половину своего вклада в складочный капитал товарищества?

- + До государственной регистрации;
- До совершения первой сделки товариществом;
- До подписания учредительного договора.

24. Можно ли отстранить полного товарища от участия в прибыли и убытках товарищества?

- + Нет, нельзя;
- Можно, если достигнуто соответствующее соглашение;
- Можно в принудительном порядке за неисполнение своих обязанностей.

25. Каково максимальное число крестьянских (фермерских) хозяйств, зарегистрированных в качестве юридических лиц, членом которых может являться гражданин?

- + 1;
- 3;
- 5.

26. В какую форму не имеет право преобразоваться акционерное общество?

- + товарищество на вере;
- хозяйственное товарищество;
- производственный кооператив.

27. Что из нижеперечисленного не является организационно-правовой формой хозяйственного общества?

- + полное товарищество;
- акционерное общество;
- общество с ограниченной ответственностью.

28. В число признаков предпринимательства не входит:

- + профессионализм предпринимателя;
- регулярное извлечение прибыли;
- организационная независимость предпринимателя.

29. Как соотносятся предпринимательское право и коммерческое право?

- + Коммерческое право является составной частью предпринимательского;
- Коммерческое право включает в себя предпринимательское;
- Это две разных отрасли права.

Предпринимательское право.

ВАРИАНТ 1

1. Предпринимательская деятельность — это:

- а) совершение ответчиком незаконных действий, следствием которых явилось ограничение истца в правомочиях собственника — пользования и распоряжения;
- б) совокупность прав и обязанностей, позволяющих заниматься предпринимательской деятельностью;
- в) инициативная деятельность граждан и организаций, направленная на систематическое получение прибыли и основанная на их самостоятельности, ответственности и риске;
- г) объединение физических лиц, основанное на их имущественном или трудовом участии, которое может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

2. По сферам экономики предпринимательство делится:

- а) предпринимательство в сфере производства;
- б) предпринимательство в сфере обслуживания;
- в) предпринимательство в сфере услуг;
- г) нет правильного ответа.

3. Гражданская правоспособность — это

4. Дееспособность гражданина возникает в полном объеме:

- а) с 14 лет;
- б) с 18 лет;
- в) по общему правилу с 18 лет;
- г) с 18 лет или ранее, в случае наличия заработка или стипендии.

5. Эмансипация, т.е. признание гражданина полностью дееспособным, возможна:

- а) с 16 лет;
- б) с 16 лет, если вступил в брак;
- в) с 16 лет, если заключил трудовой договор;
- г) ни одно из утверждений неверно.

6. Юридическое лицо действующим законодательством определено как:

а) организация, осуществляющая предпринимательскую деятельность и отвечающая по всем своим обязательствам, принадлежащим ей на праве собственности имуществом, которая может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде;

б) организация, которая имеет в собственности, хозяйственном ведении или оперативном управлении обособленное имущество и отвечает по своим обязательствам этим имуществом, может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные и личные неимущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде;

в) объединение физических лиц, основанное на их имущественном или трудовом участии, которое может от своего имени приобретать и осуществлять имущественные права, нести обязанности, быть истцом и ответчиком в суде.

7. В чем отличие коммерческой организации от некоммерческой организации _____.

8. Коммерческие юридические лица могут быть разделены на:

- а) хозяйственные товарищества;
- б) хозяйственные общества;
- в) религиозные организации;
- г) ассоциации и союзы;
- д) производственный кооператив.

Предпринимательское право.

ВАРИАНТ 2

1. Правовой статус предпринимателя — это:

- а) требование об устранении препятствий в осуществлении прав собственности, не связанных с лишением владения;
- б) требование на установление соответствия между правом собственности и владением посредством перемещения вещи из чужого незаконного владения во владение собственника;
- в) совокупность прав и обязанностей, позволяющих ему заниматься предпринимательской деятельностью;
- г) требование о восстановлении владения вещью, а не замена ее другой вещью.

2. Формам предпринимательства являются:

- а) индивидуальное;
- б) коммерческое;
- в) партнерское;
- г) корпоративное.

3. Гражданская дееспособность это -

4. Предпринимательской деятельностью можно заниматься с:

- а) 14 лет;
- б) 16 лет;
- в) 15 лет;
- г) 18 лет.

5. Правовой статус индивидуального предпринимателя возникает:

- а) с момента государственной регистрации;
- б) с момента принятия решения о приобретении статуса ИП;
- в) с момента совершеннолетия.

6. Несостоятельность (банкротство) действующим законодательством определено как:

- а) признанная арбитражным судом или объявленная самим должником неспособность удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и (или) исполнить обязанность по оплате обязательных платежей в течение 3 месяцев с момента их предъявления;
- б) неспособность должника удовлетворить требования кредиторов по денежным обязательствам и оплате обязательных платежей в течение 5 месяцев с момента их предъявления;
- в) способность должника удовлетворить требования кредиторов по оплате обязательных платежей с момента их предъявления.

7. Перечислите виды юридических лиц:

8. Правоспособность гражданина возникает в полном объеме:

- а) с 14 лет;
- б) с 18 лет;

в) с момента рождения.

Ключи:

Вариант 1.

1. В
2. А,В
3. Гражданская правоспособность – это способность иметь гражданские права и нести обязанности
4. В
5. Б,В
6. Б
7. Коммерческие организации имеют цель получение прибыли, а некоммерческие не ставят цель получить прибыль.
8. А,Б,Д

Вариант 2.

1. – В
2. – А,В,Г
3. - Гражданская дееспособность – это способность своими действиями осуществлять имущественные права, исполнять имущественные обязанности.
4. – Б
5. – А
6. – А
7. – коммерческие и некоммерческие организации
8. – В

Тема

Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности

Лекция 1. Юридические лица и индивидуальные предприниматели

Цели лекции: формирование общих и профессиональных компетенций, определяющих способность специалиста владеть и получать из разных источников правовую информацию, использовать ее в своей трудовой деятельности - знать отличия в создании, формах, порядке ликвидации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей

Задачи лекции:

обучающие: изучение и усвоение понятий «юридическое лицо», «индивидуальный предприниматель»,

усвоение признаков юридического лиц, их организационно-правовых форм, особенностей создания, реорганизации, ликвидации юридических лиц в РФ и в сфере энергетики, энергообеспечения;

определение отличий индивидуальных предпринимателей от юридических лиц;

развивающие: включить студентов в активный познавательный процесс, учить сравнивать и анализировать статистические данные, систематизировать учебный материал,

развитие умения защищать права в соответствии с требованиями законодательства,

работать с текстом нормативного правового акта и делать выводы, заключения, оформлять документацию на компьютере;

воспитательные: формирование уважения к законодательству,

воспитание экономической и правовой культуры ;

ответственности за выполняемую деятельность,

уважение к трудовой и научной деятельности других людей,

развитие умения брать на себя ответственность .

Здоровьесберегающая цель: соблюдение санитарных норм и правил при работе с компьютерной техникой, соблюдение правил техники безопасности в учебном процессе.

Тип лекции: лекции с элементами беседы

Вопросы:

1. Понятие юридического лица, его признаки.
2. Организационно-правовые формы юридических лиц.
3. Создание, реорганизация, ликвидация юридических лиц.
4. Индивидуальные предприниматели (граждане), их права и обязанности.

Оборудование:

1. Персональные компьютеры на каждого студента
2. Интерактивная доска
3. мультимедийный проектор
4. презентация к лекции
5. набор карточек «Организационно- правовые формы юридических лиц»
6. текст Конституции РФ
7. текст Федерального закона от 08.08.2001 №129-ФЗ «О государственной регистрации юридических лиц и индивидуальных предпринимателей»
8. установленные на ПК тестовые задания в программе Knowing для проверки знаний;
9. газетные вырезки с текстами публикаций о банкротстве предприятий и ликвидации индивидуальных предпринимателей;
10. образцы заявлений о регистрации лица в качестве индивидуального предпринимателя, о создании юридического лица,
11. образцы Уставов ЮЛ,
12. бланки документов для выполнения практического задания

Структурный план лекции:

1. Организационный момент
2. Сообщение темы и целей лекции
3. Проверка ранее изученного материала
4. Формирование мотивации учебной деятельности
5. Объяснение новой темы
6. Первичное закрепление полученных знаний
7. Сообщение и комментирование домашнего задания
8. Подведение итогов работы на лекции. Рефлексия.

Внутрипредметные и межпредметные связи:

1. тема «Правовое положение субъектов предпринимательской деятельности», лекция «Рыночная экономика как объект воздействия права»;
2. тема «Правовое регулирование в сфере профессиональной деятельности»
3. учебная дисциплина «История», профессиональные модули «Организация технического обслуживания и ремонта электрического и электромеханического оборудования», «Выполнение сервисного обслуживания бытовых машин и приборов», «Организация деятельности производственного подразделения», «Выполнение работ по рабочей профессии 18590 Слесарь-электрик по ремонту электрооборудования».

Приложение 2

Конспект лекции

основные этапы	методы	содержание учебного материала, деятельность предпринимателя	содержание учебного материала, деятельность студентов
организационный	словесные	Приветствие, проверка отсутствующих	приветствие, староста отмечает отсутствующих, подготовка тетрадей к работе
проверка ранее изученного материала	словесные (индивидуальный опрос) практические (ответы на вопросы теста на ПК), заполнение бланков заданий	<p>Фронтальный опрос:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Основные объекты рыночной экономики 2. Почему в энергетике преобладают крупные предприятия? 3. Признаки предпринимательской деятельности 4. Отрасли права, регулирующие хозяйственные отношения в РФ 5. Право собственности 6. Правомочия собственника 7. Виды субъектов предпринимательского права 8. Право оперативного управления 	<p>отвечают на вопросы, поясняют значение понятий</p> <p>перечисляют правомочия собственника</p> <p>называют виды субъектов предпринимательского права</p>
		<p>Устно:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Особенности рыночной экономики как объекта воздействия права -1 человек 2. Понятие предпринимательской деятельности, ее признаки-1 человек 3. Понятие и признаки субъектов предпринимательской деятельности. Виды субъектов предпринимательского права.-1 человек 	<p>отвечают вызванные</p>

		<p>На доске: написать определения понятий:</p> <p>право, Конституция, закон, экономика, право, собственность, право хозяйственного ведения, свобода, предпринимательская деятельность.</p>	записывает
		<p>тестирование на ПК по ранее изученному материалу: 8 человек</p>	отвечают на вопросы теста на ПК, объявляют полученные оценки
		<p>рецензирование устных ответов студентов- 6 человек (учитель корректирует в случае, если неверно трактуется устный ответ студента, выставляет оценки в журнал)</p>	дают рецензию на устные ответы студентов, отмечают их ошибки, недочеты, выставляют оценку
формирование мотивации учебной деятельности	словесные, наглядные, ТСО	<p>показ слайдов с фотографиями, сделанными студентами ранее, вывесок с наименованиями на предприятиях города Щекино, Тулы: индивидуальных предприятий и юридических лиц:</p> <p>Скажите, какие 2 типа предприятий вы можете выделить, исходя из увиденных вывесок?</p>	<p>смотрят слайды</p> <p>отвечают</p>
сообщение темы и целей лекции	словесные, визуальные	<p>Как вы думаете, как будет звучать тема нашей лекции? уточнение формулировки темы лекции</p> <p>тема лекции «Юридические лица и индивидуальные предприниматели»</p> <p>объявление основных вопросов темы</p>	<p>предлагают свои формулировки темы лекции</p> <p>записывают тему лекции в тетради</p> <p>записывают</p>
объяснение нового материала	словесные наглядные	<p>слайд: крупное предприятие и малое, где 1- 2 человека работников</p> <p>Как вы думаете, чем отличаются эти 2 предприятия по экономическим и юридическим признакам?</p>	<p>записывают</p> <p>отвечают</p>

		<p>Назовите причины, заставляющие людей объединяться в сфере экономической деятельности или особо выделять имущество или его часть, отделяя его от своей личности.</p> <p>подводит итог, просит обобщить сказанное о причинах</p> <p>Определение юридического лица-искусственный объект права, личность которого вполне самостоятельна и четко отделена от личности его создателя – физического лица.</p> <p>Юридическое лицо- это правоспособная организация, т. е. функционально структурированное единство органов, имеющая собственное наименование и обладающая имущественной обособленностью, самостоятельностью, от собственного имени выступающая в гражданском обороте и несущая самостоятельную имущественную ответственность по своим обязательствам.</p> <p>Признаки юридического лица:</p> <p>Вы были на практике на предприятиях. Все они- юридические лица. Какие признаки отличают их?</p> <p>1.организационное единство-наличие структуры органов, каждый из которых имеет свою компетенцию.</p> <p>Органы - это структурные единицы, выполняющие определенные функции, связанные с деятельностью организации в целом. Могут быть коллегиальными (Общее собрание акционеров, совет директоров) и единоличными (директор, президент).</p> <p>Нарисовать структуру органов управления предприятия, где вы проходили практику.</p> <p>проверка схемы</p>	<p>отвечают: объединение усилий и имущества, капитала (ж/д, каналы, здания), деятельность, связанная с рисками (банки, страхование), посвящение имущества особым целям (наука, культура, религия, образование), снижение рисков потери имущества.</p> <p>обобщают причины</p> <p>слушают, записывают</p> <p>записывают</p> <p>изображают схематично</p> <p>дают определение понятия</p>
--	--	---	---

		<p>2. правоспособность-дайте определение понятия – организация должна быть самостоятельным носителем прав или обязанностей, т. е. субъектом права.</p> <p>3. индивидуальность- собственное наименование, отличающее ее от других субъектов, в том числе от создавших ее лиц привести примеры наименований ЮЛ</p> <p>4. имущественная обособленность - возможность обладать обособленным имуществом, которое должно принадлежать самой организации, а не ее учредителям. Важна сама способность иметь имущество. Даже если у ЮЛ нет имущества, оно остается субъектом права.</p> <p>5. признак самостоятельное участие в гражданском обороте- от собственного имени быть истцом и ответчиком в судах определение истец и ответчик</p> <p>6. признак самостоятельной имущественной ответственности- учредители не несут ответственность по долгам ЮЛ. Все эти признаки возникают у ЮЛ с момента государственной регистрации. Не являются ЮЛ трудовые коллективы, цеха на заводе, хотя у них есть руководство. Не всякая организация –ЮЛ. Почему?</p> <p>2. Организационно- правовые формы юридических лиц в зависимости от целей: какие бывают цели создания ЮЛ?</p> <p>Заполнение таблицы: Организационно- правовые формы юридических лиц текст Гражданского кодекса РФ- выписать перечень коммерческих ЮЛ</p> <table border="1" data-bbox="837 1150 1693 1377"> <thead> <tr> <th>коммерческие</th> <th>некоммерческие</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>цель- получение прибыли</td> <td>Получение прибыли не главная цель деятельности</td> </tr> <tr> <td>Прибыль распределяется между ее участниками</td> <td>Прибыль не может распределяться между ее участниками</td> </tr> </tbody> </table>	коммерческие	некоммерческие	цель- получение прибыли	Получение прибыли не главная цель деятельности	Прибыль распределяется между ее участниками	Прибыль не может распределяться между ее участниками	<p>отвечают</p> <p>отличия называют</p> <p>отвечают</p> <p>записывают</p> <p>отвечают</p> <p>записывают</p> <p>отвечают</p> <p>Привести примеры некоммерческих ЮЛ</p> <p>записывают</p> <p>выписывают из текста ГК РФ перечень коммерческих ЮЛ.</p>
коммерческие	некоммерческие								
цель- получение прибыли	Получение прибыли не главная цель деятельности								
Прибыль распределяется между ее участниками	Прибыль не может распределяться между ее участниками								

		Товарищество на вере	Потребительский кооператив	проверяют таблицу в тетради отвечают	
		Полное товарищество	Общественные и религиозные организации		
		Производственный кооператив	Фонд		
		Акционерное общество	Учреждение		
		Общество с ограниченной ответственностью	Некоммерческое партнерство		
		Общество с дополнительной ответственностью	Объединение ЮЛ (ассоциации и союзы)		
		Унитарные предприятия	Товарищество собственников жилья		
		Государственное унитарное предприятие			слушают, записывают
		Казенное федеральное предприятие			
		Казенное предприятие субъекта РФ			
		Муниципальное унитарное предприятие			
		Муниципальное казенное предприятие			
		проверка заполнения таблицы Почему перечень коммерческих ЮЛ исчерпывающий? ЮЛ в зависимости от объема правоспособности Гражданская правоспособность – способность иметь гражданские права и нести гражданские обязанности. Правоспособность ЮЛ может быть : общей (универсальной) или специальной Общая правоспособность – способность иметь любые гражданские права и обязанности, которые вообще может иметь организация.			отвечают
				приводят примеры	

		<p>Специальная правоспособность – способность иметь только такие права и обязанности, что соответствуют целям деятельности, предусмотрены в учредительном документе(банки, страховые организации) в зависимости от формы собственности на закрепленное за ними имущество, государственные, муниципальные, частные</p> <p>ЮЛ организация становится при государственной регистрации в соответствии с ФЗ 08. 08. 2001 «О государственной регистрации ЮЛ». Регистрации производится органами Министерства РФ по налогам и сборам.</p> <p>ответить на вопросы:, используя текст Закона</p> <p>Где производится регистрация ЮЛ?</p> <p>в чем суть регистрации ЮЛ?</p> <p>Реестр открыт для всеобщего сведения:-давайте откроем сайт и посмотрим, какую доступную информацию он содержит? любое лицо предъявив удостоверение личности и уплатив сбор (иногда бесплатно) получит информацию о любом ЮЛ, его учредителе, руководителе (кроме паспортных данных и ИНН)</p> <p>сайт http://www.egrul.com/- работа с сайтом</p> <p>В РФ нормативно- явочный порядок создания ЮЛ:</p> <p>-не требуется разрешения какого- либо государственного или муниципального органа.</p> <p>чем нормативно- явочный порядок отличается от разрешительного?</p> <p>Отказ от регистрации по мотивам нецелесообразности ЮЛ не допускается..</p> <p>-Государственная регистрация.</p> <p>ЮЛ могут создаваться путем учреждения (сначала, на пустом месте) или реорганизации (на базе другого ЮЛ)</p> <p>Создать ЮЛ может 1 лицо или несколько лиц- учредители.</p> <p>Состав учредителей определяется на момент создания ЮЛ.</p> <p>может ли меняться состав участников ЮЛ?</p>	<p>отвечают, записывают в тетрадь</p> <p>работа на компьютерах в сети Интернет- в реестре ЮЛ – просмотр незащищенных данных сайта.</p> <p>отвечают, чем нормативно-явочный порядок отличается от разрешительного?</p> <p>отвечают</p> <p>отвечают</p> <p>слушают</p>
--	--	--	--

		<p>Но сама организация при этом остается неизменной. Являются ли работники владельцами ЮЛ? Если да, то при каком условии? Участники и учредители одновременно могут быть и ее работниками. Прежде чем подать заявление о государственной регистрации ЮЛ, учредители должны составить и утвердить его учредительные документы: Учредительный договор и Устав. товарищества), третьи- на основе только устава(АО) выписать из текста закона от 08.08.2001 определение Учредительного договора и Устава. Учредительный договор- договор, заключаемый учредителями, в котором они обязуются создать ЮЛ и определяют порядок совместной деятельности по его созданию, условия передачи ему своего имущества и участия в его деятельности, порядок распределения прибыли, убытков, правила выхода из его состава. Учредительный договор вступает в силу с момента его заключения. Устав- локальный акт самой организации, содержащий часть сведений из договора. Он утверждается учредителями, а не заключается. Устав вступает в силу с момента регистрации ЮЛ. содержание учредительных документов: В учредительных документах ЮЛ должны определяться : наименование ЮЛ; место его нахождения; порядок управления деятельностью ЮЛ; предмет и цели деятельности; документы для регистрации Для регистрации в орган регистрации предоставляются документы:-выписать из текста закона заявление о государственной регистрации ЮЛ, подписанное учредителем; решение о создании ЮЛ в виде протокола, договора;</p>	<p>выписывают из текста закона</p> <p>отвечают</p> <p>выписывают, отвечают</p>
--	--	---	--

		<p>учредительные документы ЮЛ; квитанция об уплате госпошлины; Иные документы никто требовать не вправе. Регистрация осуществляется в срок не более чем 5 рабочих дней со дня предоставления документов в регистрирующий орган. Моментом регистрации ЮЛ является внесение соответствующей записи в реестр ЮЛ. Отказ в регистрации считается законным в случае: не предоставления документов, нужных для регистрации; подачи документов в ненадлежащий регистрирующий орган. Отказ в регистрации обжалуется в суде. Реорганизация – способ создания и или прекращения ЮЛ, вследствие которого происходит преемство в правах и обязанностях между ЮЛ. 5 форм реорганизации: 1. слияние - несколько ЮЛ сливаются в одно ЮЛ и образуется новая одна организация с правами и обязанностями прекращенных ЮЛ. 2. присоединение - к одному ЮЛ присоединяется другое ЮЛ или лица. Новых ЮЛ не возникает. Все присоединенные ЮЛ прекращаются. 3. разделение - одно ЮЛ разделяется на 2 и более ЮЛ. Разделенное ЮЛ прекращается, вместо него возникают новые ЮЛ с правами и обязанностями старого 4. выделение - из состава ЮЛ выделяется структурная единица, становящаяся самостоятельным ЮЛ. Возникает новое ЮЛ, но старое при этом сохраняется. 5. преобразование-изменение ЮЛ своей организационно-правовой формы. Старое ЮЛ прекращается, возникает новое с правами и обязанностями старого. Какие из способов являются способами создания, а какие и создания и прекращения ЮЛ? Выделение- способ создания ЮЛ, присоединение- способ их прекращения, остальные – способы и создания и прекращения ЮЛ.</p>	<p>записывают</p> <p>изображают схематично</p> <p>отвечают</p> <p>отвечают чем отличаются</p> <p>записывают</p> <p>отвечают чем отличаются</p> <p>отвечают</p> <p>выписывают</p> <p>работа с текстом ст. 34 Конституции РФ</p>
--	--	---	--

		<p>Порядок реорганизации :</p> <p>Добровольный</p> <p>Принудительный</p> <p>Реорганизация производится путем регистрации вновь созданных ЮЛ и исключения из реестра прекращенных ЮЛ.</p> <p>Ликвидация ЮЛ- способ прекращения ЮЛ без перехода прав и обязанностей к другим.</p> <p>Виды ликвидации:</p> <p>добровольная</p> <p>принудительная</p> <p>Кто принимает решение и по каким причинам о принудительной ликвидации?</p> <p>выписать из текста закона от 08.08.2001 суть уведомления о ликвидации</p> <p>Ликвидация влечет прекращение всех прав и обязанностей, поэтому закон защищает кредиторов.</p> <p>Одно из конституционных прав граждан РФ закреплено в ст. 34.</p> <p>Чтение текста статьи</p> <p>Конституция РФ ст. 34 : Каждый имеет право на свободное использование своих способностей и имущества для предпринимательской и иной не запрещенной законом экономической деятельности</p> <p>Статус предпринимателя дает гражданину возможность использовать труд наемных работников, получать прибыль, платить налоги, нести ответственность за свои обязательства</p> <p>Индивидуальный предприниматель может осуществлять любую предпринимательскую деятельность не запрещенную законом.</p> <p>какие виды деятельности запрещены ИП?</p> <p>Но на отдельные виды деятельности разрешено осуществлять только ЮЛ: торговля оружием, банковская деятельность, страховая деятельность</p> <p>Условия регистрации гражданина как индивидуального предпринимателя:</p>	<p>слушают, смотрят слайды</p> <p>отвечают</p> <p>отвечают</p> <p>отвечают</p> <p>отвечают</p>
--	--	--	--

		<p>гражданская правоспособность ---Что такое правоспособность – возможность иметь права Гражданской правоспособностью обладают все граждане РФ с момента рождения, но для приобретения статуса предпринимателя этого недостаточно: она не должна быть ограничена в части возможности заниматься предпринимательством.</p> <p>гражданская дееспособность-что это?--возможность реализовывать свои права на практике, т. е. достижение определенного возраста нужного для возникновения предпринимательской правоспособности Закон не содержит указаний с какого возраста возможна регистрация гражданина как индивидуального предпринимателя.</p> <p>Статусом предпринимателя не могут обладать недееспособные лица- малолетние, граждане психически больные(в судебном порядке) , лица, ограниченные судом в дееспособности вследствие злоупотребления алкоголем, наркотиками, ограниченные в дееспособности (на опеке) Почему эти лица не могут быть самостоятельны и рисковать в деятельность? Возраст начала предпринимательства – 14 лет (с согласия родителей) Несовершеннолетние могут осуществлять предпринимательскую деятельность с 16 лет. Эмансипация- объявление несовершеннолетнего, достигшего 16 лет полностью дееспособным по решению органов опеки и попечительства или суда, если он работает по трудовому договору, или с согласия родителей занимается предпринимательской деятельностью.</p> <p>Государственная регистрация физических лиц, желающих заниматься предпринимательской деятельностью осуществляется местной администрацией по месту их постоянного жительства (регистрации).</p> <p>Документы для регистрации:выписать из ФЗ от.08.08.2001</p>	<p>записывают, выполняют практическое задание по заполнению электронной формы бланка заявления о регистрации ИП</p> <p>выписывают</p> <p>слушают</p> <p>заполнение формы заявления</p>
--	--	--	--

		<p>ение по установленной форме документ об уплате регистрационного сбора: квитанцию об уплате государственной пошлины в размере 800 руб. Размер государственной пошлины за государственную регистрацию физического лица в качестве индивидуального предпринимателя записан в подпункте 6 пункта 1 статьи 333.33 НК РФ.</p> <p>нотариально заверенную копию паспорта; сие родителей для несовершеннолетних на ведение ими принимательской деятельности, либо свидетельство о браке кт об эмансипации- если заявление подает сам ершеннолетний.</p> <p>Требование иных документов при регистрации недопустимо. Заявление о государственной регистрации физического лица в качестве индивидуального предпринимателя по форме № Р21001, утв. Постановлением 11р правительства РФ от 26 февраля 2004 г. № 110.</p> <p>Госрегистрация осуществляется в день подачи документов, либо в 3-х дневный срок с момента получения документов по почте.</p> <p>В тот же срок выдается бессрочное свидетельство о регистрации в качестве индивидуального предпринимателя.</p> <p>Отказ от регистрации: данин хочет заниматься предпринимательской деятельностью, щенной законом оставленные документы не соответствуют требованиям закона</p>	<p>смотрят слайды</p> <p>слушают</p> <p>записывают</p> <p>слушают, смотрят, записывают</p>
--	--	---	--

		<p>Уведомление об отказе в госрегистрации направляется лицу в письменной форме за подписью должностного лица, ответственного за регистрацию с обязательным указанием основания отказа и списком документов не представленных заявителем в 3-хдневный срок со дня предоставления документов на регистрацию или получения их по почте. Отказ может быть обжалован в суде.</p> <p>Основания для утраты статуса индивидуального предпринимателя:</p> <p>вление гражданина об аннулировании его государственной гистрации как индивидуального предпринимателя.</p> <p>Аннулирование происходит в день получения заявления регистрирующим органом.</p> <p>знание индивидуального предпринимателя несостоятельным(нкротом)</p> <p>ничение предпринимательской правоспособности ажданина- например, поступил на госслужбу, суд вынес иговор, лишаящий его права заниматься едпринимательством</p> <p>знание гражданина недееспособным</p> <p>ничение гражданина в дееспособности</p> <p>ерть гражданина</p> <p>Незаконное предпринимательство имеет последствия :</p> <p>нистративная ответственность – штраф в размере от 5 до 20 змеров оплаты труда</p> <p>причинен ущерб гражданам, организациям или государству олучен доход в крупном размере- то уголовное наказание в лишения свободы на срок до 3-х лет, а если деяние совершено той или ранее судимым за незаконное предпринимательство- лишения свободы до 5 лет.</p> <p>Доход в крупном размере по УК- сумма которого более 200 минимальных размеров оплаты труда</p> <p>Доход в особо крупном размере- 500 минимальных размеров оплаты труда</p>	
--	--	---	--

		Все виды дохода от незаконного предпринимательства подлежат взысканию в доход государства	
первичное закрепление полученных знаний	словесные практические	ответы на вопросы теста на ПК фронтальная беседа: чем ИП отличается от ЮЛ кем бы вы хотели стать – владельцем ИП или ЮЛ ? Почему? Какая юридическая процедура создания и ликвидации проще и почему?	отвечают отвечают
сообщение и комментирование домашнего задания	словесные	домашняя работа: составить сравнительную таблицу «Сравнительная характеристика ИП и ЮЛ»-форма на эл.почте выучить основные понятия темы подготовить сообщения на тему «Устав предприятия» (по месту практики)	записывают слушают задают вопросы
подведение итогов работы на лекции. Рефлексия		подведение итогов работы в соответствии с поставленными целями-обсуждение итогов работы, его результативности выставление отметок за работу на лекции, комментарии рефлексия Благодарность за работу	совместно с учителем подводят итоги, комментируют, при необходимости задают вопросы, уточняют, дополняют

образец заполнения таблицы «Сравнительная характеристика ИП и ЮЛ»

Параметры	ООО	ОАО	ЗАО	ПК	ИП
Число участников	1-50	1-...	1-50	5-...	1
Минимальный размер уставного капитала	100 МРОТ	1000 МРОТ	100 МРОТ	Любой	Не требуется
Участие юридических лиц	Возможно	Возможно	Возможно	Если предусмотрено	Невозможно
Личное трудовое участие членом	По желанию	По желанию	По желанию	Обязательно	Обязательно
Выпуск и регистрация акций	Не предусмотрены	Обязательны	Обязательны	Запрещены	Невозможны
Ведение реестра собственников	Обязательно самим ООО	Обязательно	Обязательно	Запрещено	Невозможно
Отчуждение участником своей доли, акций, пая, вклада	Возможно, Преимущественное согласно уставу право приобретения	Через продажу на рынке	Через продажу другим акционерам или обществу	Третьему лицу с согласия общего собрания	Невозможно
Прием третьих лиц в участники	Если предусмотрено уставом	Свободный	Если предусмотрено уставом	С согласия всех остальных членом	Невозможен
Исключение из числа участников	По решению суда	Невозможно	Невозможно	По решению общего собрания	Невозможно
Участие третьих лиц в органах управления и контроля	Возможно	Возможно	Возможно	Невозможно	Невозможно
Принятие решений общим собранием	Пропорциональное размерам оплаченных долей голосование участников, если иное не предусмотрено уставом	Пропорциональное количеству акций голосование акционеров, если иное не предусмотрено уставом	Пропорциональное количеству акций голосование акционеров, если иное не предусмотрено	Один член ПК -один голос, вне зависимости пая	Невозможно
Периодичность распределения прибыли	Ежеквартально, раз в полгода, раз в год	Ежеквартально, раз в полгода, раз в год	Ежеквартально, раз в полгода, раз в год	Ежеквартально, раз в год	Ежеквартально, раз в год
Порядок распределения прибыли	Пропорционально размеру долей участников в уставном капитале	Начисление и выплата дивидендов на размещенные акции	Начисление и выплата дивидендов на размещенные акции	Пропорционально паевым взносам и трудовому участию	ИП Отходит полностью
Публичное раскрытие информации о деятельности	Только в случае публичного размещения своих ценных бумаг	Обязательно	В случае регистрации проспекта эмиссии и публичного размещения своих ценных бумаг	Только органам власти в соответствии с законодательством	Не требуется

Формирование специальных фондов	По желанию	Обязательно	По желанию	По желанию	Невозможно
Органы управления	Дирекция, общее собрание	Дирекция, наблюдательный совет, общее собрание	Дирекция, наблюдательный совет, общее собрание	Председатель, общее собрание	ИП
Органы контроля	Возможны или обязательны (если число участников больше 15)	Обязательны -ревизионная комиссия, аудитор	Обязательны -ревизионная комиссия, аудитор	Возможны	Не предусмотрены
Система бухгалтерского учета	Общий режим, специальные режимы	Общий режим	Общий режим, специальные режимы	Общий режим, специальные режимы	Общий режим, специальные режимы

ТЕХНОЛОГИЧЕСКАЯ КАРТА ЛЕКЦИИ 2

Тема лекции	Предпринимательская деятельность	
Тип лекции	Комбинированный	
Цель лекции	Создать условия, при которых обучающиеся смогут сформировать представление о предпринимательской деятельности. Задачи: Раскрыть содержание понятий: предпринимательство, предприниматель. Определить, какие личные качества необходимы человеку для занятия предпринимательской деятельностью. Познакомиться с формами предпринимательства; определить их отличия. Содействовать формированию у студентов положительного отношения к предпринимательской деятельности.	
План лекции	1. Роль предпринимательства в экономике 2. Цели фирмы и ее основные организационные формы 3. Малое предпринимательство	
Личностно значимая проблема	Зачем создавать фирму – ведь это большой риск?	
Методы и формы обучения	Методы: наглядный, частично-поисковый, практический, контроля. Формы: индивидуальная, групповая, фронтальная	
Основные понятия	Религия, свобода совести, свобода вероисповедания, атеизм.	
Планируемые результаты		
Предметные	Метапредметные УУД	Личностные УУД
Научатся: проявлять личностные свойства в основных видах деятельности. Получат возможность научиться: работать с текстом учебника; анализировать схемы и таблицы; высказывать собственное мнение, суждения, применять исторические знания для выявления и сохранения исторических и культурных памятников	Познавательные: устанавливают причинно-следственные связи и зависимости между объектами. Получать необходимую информацию, аргументировать свою точку зрения, умение организовывать сотрудничество и совместную деятельность с учителем, другими учениками и работать самостоятельно, формирование умений сравнивать, обобщать факты и понятия;	Проявляют заинтересованность не только в личном успехе, но и в решении проблемных заданий всей группой; выражают положительное отношение к процессу

<p>мира; определять понятия; устанавливая причинно-следственные связи, делать выводы, развивать умение выделять главное, существенное в изучаемой теме, составляя опорную схему и таблицу; продолжить формирование умений выполнять познавательные и практические задания на использование элементов причинно-следственного анализа; на перевод информации из текста в схему.</p>	<p>развитие у студентов самостоятельности; развитие внимательности при поиске ошибок. Коммуникативные: планируют цели и способы взаимодействия; обмениваются мнениями, слушают друг друга, понимают позицию партнера, в том числе и отличную от своей, согласовывают действия с партнером. Развивать умение работать в группах Регулятивные: принимают и сохраняют учебную задачу; учитывают выделенные учителем ориентиры действия; овладение приемами контроля и самоконтроля усвоения изученного</p>	<p>познания; адекватно понимают причины успешности/ неуспешности учебной деятельности. Воспитание чувства само- и взаимоуважения; развитие сотрудничества при работе в парах; воспитание интереса к истории как науки.</p>
---	---	--

Приложение 4

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ СТРУКТУРА ЛЕКЦИИ

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
I. Мотивация к учебной деятельности	2	Эмоциональная, психологическая и мотивационная подготовка студентов к усвоению изучаемого материала	Создаёт условия для возникновения у обучающихся внутренней потребности включения в учебную деятельность, уточняет тематические рамки. Организует формулировку темы и постановку цели лекции учащимися	Слушают и обсуждают тему лекции, обсуждают цели лекции и пытаются самостоятельно их формулировать	Фронтальная работа	Личностные: стремятся хорошо учиться и сориентированы на участие в делах школьника; правильно идентифицируют себя с позицией школьника. Регулятивные: самостоятельно формулируют цели лекции после предварительного обсуждения	

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
II. Актуализация знаний	7	Беседа по изученному материалу.	<p>В начале лекции проводится беседа в ходе которой повторяется пройденное на прошлом лекции.</p> <ul style="list-style-type: none"> - Что такое производство? - Как осуществляется производство товаров и услуг? - В чём проявляется значение каждого из факторов производства? - Какой из факторов производства объединяет все остальные? - Что такое предпринимательство? <p>Откройте словарь в учебнике, с. 221</p> <p>В рабочие листы запишите определение термина «предпринимательство».</p>	<p>Студенты вспоминают изученный ранее материал определяют его значимость, высказывают свою точку зрения. Записывают тему. Предлагают версии. Составляют план деятельности</p>	<p>Работа в парах</p> <p>Индивидуальная работа</p>	<p>Познавательные: самостоятельно выделяют и формулируют познавательную цель.</p> <p>Коммуникативные: проявляют активность во взаимодействии для решения коммуникативных и познавательных задач, ставят вопросы</p>	<p>1. Работа в тетрадь и Устные ответы</p>
III. Изучение нового материала	17	Объяснение преподавателя	<p>Сегодня на лекции мы с вами для изучения новой темы применим технологию «шести шляп мышления». В определённом порядке мы будем надевать шляпы разного цвета, что позволит нам посмотреть на проблему с разных сторон. Белая шляпа предоставит нам необходимую информацию и факты, в жёлтой шляпе мы можем</p>	<p>Слушают преподавателя, анализируют предстоящую деятельность</p> <p>Записывают в рабочих листах определение.</p> <p>Предпринимательство – самостоятельная, инициативная деятельность людей, осуществляемая на свой риск, под свою</p>	<p>Фронтальная работа.</p>	<p>Личностные: проявляют интерес к новому учебному материалу; выражают положительное отношение к процессу познания.</p> <p>Регулятивные: совместно с читателем обнаруживают и формулируют выводы</p>	<p>Устные ответы</p> <p>Записи в тетрадь и</p>

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
		<p>Групповая работа</p> <p>Практическая работа. Беседа с учащимися</p>	<p>увидеть положительные стороны изучаемой проблемы, а в чёрной – негативные стороны и риски. Находясь под зеленой шляпой, мы придумываем новые идеи. Под красной шляпой мы можем высказать свои чувства и предположения. Синяя шляпа нужна для управления процессом изучения темы. Синюю шляпу, с вашего разрешения, я возьму себе. На лекции мы будем обращаться к презентации и заполнять имеющиеся у вас рабочие листы. А теперь давайте вспомним, что мы уже знаем с вами о бизнесе РФ. Мы будем работать в группах. Я могу спросить любого из группы и по его ответу будет оценена вся группа.</p> <p>Задание 1 группе: Роль предпринимательства в экономике</p> <p>Задание 2 группе: Цели фирмы</p> <p>Задание 3 группы: организационно-правовые формы</p> <p>Надеваем красную шляпу.</p> <p>- Как вы думаете, кто может быть</p>	<p>ответственность и направленная на получение прибыли</p> <p>Деление класса на группы и организация групповой работы. Студенты распределяют задания в группе</p> <p>Студенты после подготовки по заданиям, отвечают на</p>	<p>Работа в парах</p> <p>Индивидуальная работа.</p>	<p>Познавательные: извлекают необходимую информацию; дополняют и расширяют имеющиеся знания; ориентируются в своей системе знаний: самостоятельно предполагают, какая информация нужна для решения учебной задачи; отбирают необходимые для решения учебной задачи источники информации среди предложенных.</p> <p>Коммуникативные: читают вслух и про себя тексты учебников и при этом ведут «диалог с автором» (прогнозируют будущее чтение, ставят вопросы к тексту и ищут ответы; проверяют себя); отделяют новое от известного; выделяют главное</p>	<p>Записи в тетрад и.</p> <p>Устные ответы Записи в</p>

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
			<p>предпринимателем? - Какими личными качествами должен обладать предприниматель? Свой выбор аргументируйте.</p> <p>Надеваем жёлтую шляпу. Роль предпринимательской деятельности в глазах современных россиян достаточно противоречива. А как вы считаете – это хорошо или плохо? Давайте постараемся назвать значимые для общества функции предпринимательской деятельности.</p> <p>Снова наденем белую шляпу. Сделаем записи в рабочих листах. Организационные формы</p>	<p>вопросы преподавателя по группам. По одному ученику от группы. В рабочих листах выполняют задание «Качества успешного предпринимателя». Из предложенного списка качеств подчеркните пять наиболее важных по вашему мнению. Отвечают на вопросы. Должны быть названы: 1. привлечение крупных денежных средств в экономику; 2. появление крупных, средних и мелких предприятий для удовлетворения потребностей общества в товарах и услугах; 3. предприниматели – крупнейшие и основные налогоплательщики, а налоги – основной источник благосостояния государства; 4. предприниматели создают</p>	<p>Фронтальная работа</p> <p>Фронтальная работа</p> <p>Фронтальная работа</p>		<p>тетради</p> <p>Устные ответы и записи в тетради</p> <p>устные ответы</p>

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
			<p>предпринимательства: Предпринимательство без привлечения наёмного труда – индивидуальная трудовая деятельность. Предпринимательство с привлечением наёмных работников – фирма. С какой целью создаются фирмы? Давайте представим, что первый ряд у нас – это индивидуальные предприниматели, второй – участники товарищества, а третий – акционеры. Надевая жёлтую шляпу, назовите положительные черты вашей формы предпринимательской деятельности, а надевая чёрную шляпу, укажите недостатки и риски каждой формы предпринимательской деятельности.</p>	<p>новые рабочие места. Делают записи в рабочих листах. Называют цели фирмы. Должны быть названы: получение максимальной прибыли при минимальных затратах; удовлетворение потребностей общества в товарах и услугах.</p> <p>Высказывают свое мнение.</p>	работа		Устные ответы
IV. Первичное	7	Работа в парах	Наконец, мы можем примерить красную шляпу и выразить своё отношение к	Студенты проводят осмысление ранее изученного, составляют	Работа в парах	Познавательные: самостоятельно осуществляют поиск	Проверка выполнения

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
осмысление и закрепление изученного			предпринимательству. Я предлагаю сделать это в форме синквейна – пятистишия. Его структуру вы видите на слайде: 1 строка - одно существительное, выражающее главную тему; 2 строка - два прилагательных, выражающих главную мысль; 3 строка – три глагола, описывающих действия; 4 строка – фраза; 5 строка – заключение в форме существительного, ассоциация	синквейн. После этого анализируют проблему поставленную в начале лекции и находят ее решение.	Фронтальная работа	необходимой информации. Регулятивные: ориентируются в учебнике и рабочей тетради	ения заданий
V. Итоги лекции. Рефлексия	5	Обобщение полученных на лекции сведений	Проводит беседу по вопросам: - Предпринимательство - один из факторов, связывающий воедино остальные ресурсы производства. Предпринимательство играет ведущую роль в рыночной экономике. Деятельность предпринимателей осуществляется в различных организационных формах, но основной из них является фирма. Рыночное предпринимательство строится на «трёх китах»: индивидуальном частном	Отвечают на вопросы. Определяют свое эмоциональное состояние на лекции Самостоятельно оценивают тот материал, который изучили на лекции (интересно, трудно, бесполезно)	Фронтальная работа Индивидуальная работа	Личностные: понимают значение знаний для человека и принимают его. Регулятивные: прогнозируют результаты уровня усвоения изучаемого материала	Оценивание студентов за работу на лекции

Этапы лекции	Время	Обучающие и развивающие компоненты, задания и упражнения	Деятельность преподавателя	Деятельность студентов	Формы организации взаимодействия	Универсальные учебные действия (УУД)	Формы контроля
			предприятия, хозяйственном товариществе и акционерном обществе. Ответили ли мы на вопросы, поставленные в начале лекции?				
Домашнее задание	2		Конкретизирует домашнее задание Зелёную шляпу вам придётся примерить дома.	Записывают домашнее задание	Индивидуальная работа		

ШЕСТЬ ШЛЯП МЫШЛЕНИЯ



Приложение 6

Рабочий лист «Предпринимательская деятельность»

1. Предпринимательство

2. Качества успешного предпринимателя

Интеллектуальные способности	Черты характера личности	Приобретенные умения
Развитое логическое мышление Проницательность Оригинальность мышления Любопытство Способность усваивать новые знания и навыки Интуиция Образованность	Инициативность Коммуникабельность Склонность к творчеству Смелость Уверенность в себе Самостоятельность Трудолюбие Энергичность Обязательность Надежность Властность Работоспособность Независимость	Умение заручаться поддержкой Умение сотрудничать Умение завоевывать популярность Умение выражать мысли Такт и дипломатичность Умение брать на себя риск и ответственность Умение организовывать других людей Умение убеждать Умение понимать юмор Умение разбираться в людях

Из предложенного списка качеств успешного предпринимателя подчеркните пять наиболее важных по вашему мнению.

3. Предпринимательство без привлечения наёмного труда –

Предпринимательство с привлечением наёмных работников –

4. Цели фирмы:

1. _____

2. Формы предпринимательской деятельности:

Производственное	Финансовое	Торговое	Посредническое	Страховое
Производство товаров и услуг	Банк	Магазин	Риэлтерские конторы	Страховая компания

Индивидуальное	Партнёрское	Корпоративное
Фирма, предприятие, принадлежащие одному собственнику, который несёт неограниченную имущественную	Товарищество, принадлежащее нескольким собственникам, которые несут личную имущественную ответственность,	Большая организация (акционерное общество), объединяющая многих собственников. Право на собственность разделена на части по акциям. Собственники несут

ответственность за ведение дела	принимают совместные решения	ответственность в соответствии с долей акций.
---------------------------------	------------------------------	---

5. Малое предпринимательство

Предприятие с числом рабочих более 500 – крупное предпринимательство Предприятие с числом рабочих от 100 до 500 – среднее предпринимательство Предприятие с числом рабочих менее 100 – малый бизнес

Численность работников малых предприятий:

Промышленность и строительство – 100 человек

Транспорт и сельское хозяйство – 60 человек

Научно-техническая сфера, розничная торговля и бытовое обслуживание населения – 50 человек

Оптовая торговля – 30 человек

Остальные отрасли и другие виды деятельности – 100 человек

Памятка по созданию мини-проекта «Моя фирма»

1. Основная деятельность. (Что будете производить или продавать, или какие услуги будете предлагать?)
2. Средства на открытие предприятия. (Где возьмете?)
3. Название предприятия.
4. Место расположения вашего предприятия. (Почему?)
5. Рекламная компания по продвижению своего товара. (Как?)
6. Правовая форма предприятия. (Формы предпринимательства).
7. Основной потребитель вашего товара. (Для кого производить?)

Тренинг «Правовая линия»

Каждый участник получает лист бумаги с нарисованной правовой линией, на которой отмечен возраст человека. Отвечая на предложенные вопросы, он должен сделать на ней определенные пометки.

0 _____ 7 _____ 14 _____ 16 _____ 18 _____ 35 _____
_____ 40 _____ 55 _____ 60 _____

Примерные вопросы:

1. С какого возраста ребенок имеет право на имя, отчество, фамилию? (с рождения).
2. До какого возраста ребенок имеет право на бесплатный проезд в городском транспорте? (до 7 лет).
3. С какого возраста наступает уголовная ответственность (полная – с 16 лет, за тяжкие преступления – с 14 лет).
4. С какого возраста человек имеет право избирать и быть избранным, вступать в брак, составлять завещание? (с 18 лет).
5. С какого возраста лицо может стать президентом республики? (с 35 лет)

Тренинг «Ромашка»

Участники по кругу передают две нарисованные ромашки, на лепестках первой они пишут свои права, на лепестках второй – обязанности.

Тренинг «Бегущие огни»

Участники сидят в кругу. Ведущий называет какое-либо право, обращаясь к своему соседу, например, : «У тебя есть право на жизнь». Тот, к кому обращен вопрос, говорит «спасибо» и следующему участнику называет другое право и т. д.

Тренинг «Хорошо – плохо»

Участники делятся на пары, каждой паре дается рисунок объекта или явления. Одному участнику из пары необходимо найти как можно больше

положительных качеств этого объекта или явления, а второму – отрицательных.

Слова для справок: ребенок, игра, друг, право, свобода, лечение, школа, сигареты, увлечения и др.

Тренинг «Правовой вернисаж»

Участники вырезают из журналов и газет рисунки, фотографии, которые по их мнению, соответствуют правовой тематике, наклеивают их на альбомные листы, придумывают названия и подписывают их внизу. Когда задание выполнено, «картины» представляются на «правовом вернисаже», а участники выступают в роли экскурсоводов, рассказывая каждый о своей «картине» и объясняя ее смысл.

Тренинг «Дерево прав и желаний»

Каждый участник получает по два листочка бумаги. На одном написано право, на другом – желание. Нужно определить, где право, а где просто желание. Листочки бумаги прикрепляются к нарисованным деревьям. Затем проводится совместное обсуждение.

Тренинг «Я имею право»

Участники делятся на 3–4 группы. Все группы получают одинаковые задания: придумать по 10 прав, которые, по их мнению, имеют все люди.

Затем каждая группа по очереди зачитывает эти права, ведущий зачеркивает повторяющиеся. Вырабатывается общий список, состоящий из 10 основных прав.

Тренинг «Что главное?»

Каждая группа получает карточки с перечнем основных прав ребенка, сначала участники (в каждой группе) должны разместить эти карточки в форме ромба следующим образом:

- 1 – самые важные права;
- 2 2 – очень важные права;
- 3 3 3 – права средней степени важности;
- 4 4 – менее важные права;

– 5 – наименее важные права.

Затем ребята называют наиболее типичные случаи нарушения прав ребенка, которые, по их мнению, актуальны в настоящее время.

Тренинг «Ассоциация»

Участники дают расшифровку слова «обязанность» по буквам, отмечая характеристики поведения. Обязанность – это:

О – ответственность;

Б – безопасность;

Я – ясность позиции;

З – защита;

А – актуальность;

Н – независимость;

Н – надежда;

О – осторожность;

С – справедливость;

Т – терпение.

Тренинг «Домашнее задание» (работа в группах)

Каждая группа получает задание разработать перечень обязанностей, выполняемых:

– дома;

– в школе;

– в обществе.

При следующей встрече происходит обсуждение составленного перечня.

Тренинг «Я ответственен» (работа в группах)

Обсуждается идея: главная обязанность – не нарушать права других людей. Чтобы личные права человека не нарушались, они в первую очередь не должны ущемлять права других людей, ведь они есть и у остальных. В связи с этим работа идет в два этапа.

1 этап: каждой группе предлагается закончить следующие предложения:

– я ответственен за

- я ответственен перед
- я не обязан нести ответственность... .
- ответственный человек – это

2 этап: анализ и решение предложенных ситуаций, например:

Действующие лица: мать и отец – угнетатели, сын – угнетенный, дочь – на стороне угнетенного.

Поздний вечер. В комнате сына гости, очень громко звучит музыка.

Мать: Сколько раз тебе говорить, после 23.00 ты должен отправить своих гостей по домам. Ваша ужасная музыка действует мне на нервы.

Сын: Но мама! Ты же в 23.00 еще не спишь. Кроме того, по закону я имею право на свободу ассоциаций и мирных собраний.

Отец: Опять не слушаешь мать. Сколько раз говорить? Ты же соседям мешаешь.

Мать: Разве он понимает? Ему плевать на здоровье матери! Я нужна ему только для того, чтобы денег просить.

Сестра: Пусть повеселиться. Вы привыкли всегда и все нам запрещать, а если ему хочется сейчас слушать музыку?!

Сын: я вам уже сказал, что вы нарушаете мои права. Если не прекратите, я могу подать на вас в суд, у меня тоже такое право есть, нам в школе говорили.

Задача ведущего: необходимо организовать обсуждение ситуации с ссылкой на Конвенцию о правах ребенка и на Закон РБ «О правах ребенка». Так, например, в Конвенции о правах ребенка имеется статья 15, где утверждается, что ребенок имеет право на свободу ассоциаций (объединений) и мирных собраний. Однако в данной ситуации поведение сына и его друзей является нарушением общественного порядка, предусмотренного Административным Кодексом РБ, так как ущемляет права и свободы других лиц, проживающих в данной квартире и проживающих по-соседству.

Тренинг «Основы безопасного поведения» (групповая работа)

Участники получают задание составить памятку «Неправовые способы защиты», которые могут включать примерно следующие рекомендации: 1) не

принимай от незнакомых людей угощения, не употребляй неизвестные тебе напитки и другие вещества, даже если тебе их предлагают сверстники; 2) не разговаривай с пьяными людьми; 3) не приглашай к себе домой малознакомых людей; 4) не позволяй обмануть себя предложениями сняться в кино, выполнить спецзадание; 5) не находишься в заброшенных домах, подвалах, на стройках, пустырях и т. д.

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 колледжа, что происходит вне ее - нас не касается. Однако мы учим, воспитываем, развиваем студентов не для колледжа, 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 студента на пороге взросления полезными для него правовыми знаниями.

Цели, сформулированные в ходе подобных занятий, должны быть четкими, а поставленные задачи - коррелировать с какими-либо аспектами будущей профессиональной деятельности. Таким образом, формируется осознанная мотивация как основание для устойчивого профессионального правосознания.

По справедливому замечанию современных авторов, благодаря тренингам между студентами и преподавателем устанавливается более тесное сотрудничество, а поставленные в учебном процессе цели становятся более понятными для всех его участников.

Следует специально отметить, что соединение семинарского занятия как традиционной формы, прочно вошедшей в практику преподавания, с инновационной технологией, необходимой для подготовки специалиста в современной, порой «калейдоскопичной», социальной реальности,

требующей от индивида готовности к быстрому и адекватному реагированию на интенсивные изменения, является наиболее оптимальным.

У будущих юристов правосознание, формирующееся в процессе вузовской подготовки, должно быть устойчивым в его аксиологических основаниях, но при этом содержать установки мобильности, активности, выражающейся в стремлении юриста к положительным трансформациям правовой реальности посредством эффективного законодательства и правоприменения.

Технология семинара-тренинга в рамках преподавания дисциплины «Методика правового воспитания и обучения» является, по нашему мнению, наиболее приемлемой для темы «Формирование правосознания и правовой культуры в процессе правового воспитания и обучения», включающей в себя следующие теоретические вопросы.

1. Правосознание и правовая культура как целенаправленные средства (способы) правовой социализации. Понятия социальной активности и правовой активности.
2. Правосознание как социокультурный и юридический феномен.
3. Структура правовой культуры и ее роль в жизни общества.
4. Основные модели развития правовой культуры: эволюционная и революционная модели. Основные критерии оценки уровня правовой культуры.

Эффективным с точки зрения продуктивности названного практического занятия является использование тренингов в дополнение к вопросу 2 «Правосознание как социокультурный и юридический феномен», поскольку именно формирование правосознания и сопутствующий ему процесс правопонимания предполагают осмысление правовых образов, идей, концептов, запечатлевающих в сознании личности под влиянием опыта правоотношений, изучения научных правовых концепций, знакомства с правовыми идеалами, межличностного общения, которые органично встраиваются в систему рациональных и иррациональных компонентов

правосознания.

Тренинг № 1 «Правовые ассоциации».

Задание 1. Участники дают расшифровку слова «обязанность» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя свой ответ. Например, обязанность - это: О - ответственность, Б - безопасность, Я - явка с повинной, З - защита, А - адвокат, Н - независимость, Н - налог, О - ограничение, С - справедливость, Т - толерантность.

Задание 2. Участники дают расшифровку слова «Правовое обеспечение профессиональной деятельности» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 3. Участники дают расшифровку слова «человек» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 4. Участники дают расшифровку слова «правосознание» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 5. Участники дают расшифровку слова «правоприменение» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 6. Участники дают расшифровку слова «правотворчество» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 7. Участники дают расшифровку слова «справедливость» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 8. Участники дают расшифровку слова «законность» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 9. Участники дают расшифровку слова «свобода» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Задание 10. Участники дают расшифровку слова «суд» по буквам, отмечая характеристики поведения и аргументируя ответ.

Подчеркнем, что работа со спонтанными ассоциациями, на которых базируется тренинг № 1, не только позволяет студентам развивать творческие способности, креативность в осваиваемой профессии, но также направлена на выявление связей, возникающих между правовыми фактами, предметами,

событиями, формируя тем самым целостность правового сознания личности специалиста.

Поскольку студенты, осваивающие программы по специальности «Юриспруденция», уже имеют определенные теоретические знания и практические навыки их использования, метод спонтанных ассоциаций дает возможность выявить и подвергнуть рефлексии взаимосвязи правовых феноменов.

Следует заметить, что метод спонтанных ассоциаций, пришедший из социальной психологии, является достаточно перспективным в решении ситуативных задач в высшей школе и вместе с тем широко применяется в исследовании социально-правовой реальности.

Данная технология используется в изучении особенностей правосознания и правовой ментальности взрослого поколения российских граждан, а также в сравнительных социологических исследованиях образов права и закона в сознании российских и французских школьников, проведенных в период с 1993 по 2008 г. совместным российско-французским коллективом ученых М.Ю. Арутюнян, О.М. Здравомысловой и Ш. Курильски-Ожвэн.

Тренинг № 2 «Инь-ян». Направлен на закрепление навыков построения целостного образа системы прав и обязанностей в различных отраслях российского права.

Особенностью данного тренинга выступает то, что задания инициируются преподавателем либо самими обучающимися в зависимости от направления подготовки магистратуры.

ГАПОУ
СО
"КУПК"

email=kupc@mail.ru,
1.2.643.3.131.1.1=120С303036363635303
032343235,
1.2.643.100.3=120В303136303637343939
3436,
1.2.643.100.1=120D31303236363030393
335353730, title=директор, о=ГАПОУ СО
"КУПК", street=УЛ АЛЮМИНИЕВАЯ, ДОМ
60, l=Каменск-Уральский, st=66
Свердловская область, с=RU,
givenName=Наиля Хамитовна,
sn=Токарева, cn=ГАПОУ СО "КУПК"
2021.03.09 14:01:59 +05'00'

Приложение 8

УТВЕРЖДАЮ
Директор ГАПОУ СО "КУПК"
 Н.Х.Токарева
"31" августа 2020 г.



УЧЕБНЫЙ ПЛАН

государственного автономного профессионального образовательного учреждения
Свердловской области «Каменск-Уральский политехнический колледж»
по специальности среднего профессионального образования
38.02.01 Экономика и бухгалтерский учет (по отраслям)

Квалификация: бухгалтер
Форма обучения - очно-заочная
Срок получения образования - 2 года 10 месяцев
на базе среднего общего образования

Срок получения образования: 2 года 10 месяцев.
на базе среднего общего образования.

Год начала подготовки: 2020

Дата утверждения ФГОС: 05.02.2018 г. № 69

1. График учебного процесса

Курс	Сентябрь				Октябрь				Ноябрь				Декабрь				Январь				Февраль				Март				Апрель				Май				Июнь				Июль				Август																														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42	43	44	45	46	47	48	49	50	51	52																							
	7	14	21	28	4	11	18	25	2	9	16	23	1	8	15	22	5	12	19	26	3	10	17	24	7	14	21	28	6	13	20	27	4	11	18	25	8	15	22	29	12	19	26	3	10	17	24	31	7	14	21	28	11	18	25	1	8	15	22	29	6	13	20	27	4	11	18	25	12	19	26	3	10	17	24
I																																																																											
II																																																																											
III																																																																											
IV																																																																											

Обозначения:



Теоретическое обучение



Промежуточная аттестация



Учебная практика



Производственная практика



Преддипломная практика



ГИА Государственная итоговая аттестация



Канкулы

2.Сводные данные по бюджету времени (в неделях)

Курс	Обучение по дисциплинам и междисциплинарным курсам	Учебная	Практика		Промежуточная аттестация	Государственная итоговая аттестация	Каникулы	Всего
			по профилю специальности	преддипломная				
1	2	3	4	5	6	7	8	9
I	36				1		11	48
II	36	4			1		11	52
III	24	2	4	4	1	6	2	43
Итого	96	6	4	4	3	6	24	143

3. План учебного процесса

Индекс	Наименование циклов, дисциплин, профессиональных модулей, МДК, практик	Формы промежуточной аттестации		Объем образовательной программы в академических часах (включая промежуточную аттестацию и консультации)	Учебная нагрузка обучающихся в академических часах									Распределение нагрузки по курсам и семестрам (часов в семестр)							
		Зачёты/ Дифференцированные зачёты	Экзамены		Всего (без учёта промежуточной аттестации и консультаций)	самостоятельная работа	Работа обучающихся во взаимодействии с преподавателем									1 курс		2 курс		3 курс	
							аудиторных занятий	в т. ч.			Учебная практика/ Производственная практика	Консультации*	Промежуточная аттестация*	1	2	3	4	5	6		
		лекций	лабораторных и практических занятий		курсовых проектов	сем		сем	сем	сем				сем	сем						
		13	23		13	23	15	9	нед	нед	нед	нед	нед	нед							
1	2		3		4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18		
	Циклы ООП	23	5+4Эм	2736	2628	936	1188	610	538	40	504	54	54	156	276	300	276	252	288		
ОГСЭ.00	Общий гуманитарный и социально-экономический цикл	-/7	0	460	460	264	196	92	104	0	0	0	0	0	66	0	62	48	20		
ОГСЭ.01	Основы философии	ДЗ		48	48	14	34	34									34				
ОГСЭ.02	История	ДЗ		48	48	28	20	16	4						20						
ОГСЭ.03	Иностранный язык в профессиональной деятельности	-/-ДЗ		118	118	40	78		78						26		26	26			
ОГСЭ.04	Физическая культура	ДЗ		118	118	116	2	2									2				
ОГСЭ.05	Русский язык в профессиональной деятельности	ДЗ		56	56	36	20	10	10						20						

ОГСЗ.06	Основы предпринимательской деятельности	ДЗ		36	36	14	22	14	8								22		
ОГСЗ.07	Психология общения	ДЗ		36	36	16	20	16	4									20	
ЕН.00	Математический и общий естественнонаучный цикл	-ДЗ	0	232	232	100	132	82	50	0			24	26	52	30	0	0	
ЕН.01	Математика	ДЗ		86	86	42	44	34	10						14	30			
ЕН.02	Информационные технологии в профессиональной деятельности/ Адаптивные информационные технологии в профессиональной деятельности	-ДЗ		108	108	44	64	24	40					26	38				
ЕН.03	Экологические основы природопользования	ДЗ		38	38	14	24	24					24						
ОП.00	Общепрофессиональный цикл	-6	4	930	876	390	486	210	256	20	0	30	24	132	96	72	138	12	36
ОП.01	Экономика организации		-Э	171	162	66	96	26	50	20		3	6			22	74		
ОП.02	Статистика		Э	94	76	38	38	18	20			12	6		38				
ОП.03	Менеджмент	ДЗ		94	94	48	46	16	30					46					
ОП.04	Документационное обеспечение управления	ДЗ		50	50	26	24	4	20					24					
ОП.05	Правовое обеспечение профессиональной деятельности/ Социальная адаптация и правовое обеспечение профессиональной деятельности	ДЗ		58	58	30	28	8	20					28					
ОП.06	Финансы, денежное обращение и кредит		Э	116	98	50	48	38	10			12	6		48				
ОП.07	Налоги и налогообложение		Э	95	86	22	64	54	10			3	6				64		
ОП.08	Основы бухгалтерского учета	ДЗ		86	86	42	44	6	38					34	10				
ОП.09	Аудит	ДЗ		98	98	48	50	40	10							50			

**МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
по методике организации и проведения тренингов по правовым дисциплинам**

СОДЕРЖАНИЕ

Введение	4
Раздел 1. Методика проведения тренинга	4
Вступительная часть тренинга	4
Основная часть тренинга	8
Заключительная часть тренинга	17
Раздел 2. Практика проведения тренинга	19
Список используемой литературы	24

ВВЕДЕНИЕ

Тренинги являются отличным средством профессионального и личностного развития. По определению Оксфордского словаря, тренинг - это воспитание, обучение, тренировка, дрессировка (Сидоренко, 2012).

Тренинг - это интенсивное обучение в интерактивной форме.

Групповой тренинг – это любой процесс приобретения знаний, умений, поведенческих навыков, в котором участвуют более 2 человек (Дэвид, 2012).

Тренинг – это процесс создания, передачи, овладения технологиями эффективного действия (Сидоренко, 2011).

Основной целью тренинга является получение новых знаний и практических навыков. Передача технологий идет не только от тренера участникам, но и сами участники активно обмениваются идеями, опытом, а также передают новые технологии тренеру. Эффективность работы оценивается не по тому, насколько уложились в график и проработали учебные материалы, а на основе того, насколько технологии оказались полезными, были успешно применены на практике участниками тренинга.

Преимущества тренинга состоят в том, что участники отмечают, что они рассматривают тренинг, как безопасное пространство, которое предоставляет им возможность ошибаться, что является неотъемлемой частью обучения. На тренинге создается среда, в большой степени имитирующая реальную ситуацию, в которой им предстоит проявлять приобретенные навыки.

Схема перехода от незнания к знанию предполагает следующие четыре состояния:

1. Первый этап – подсознательное незнание (не знаю, что не знаю);
2. Второй этап – сознательное незнание (знаю, что не знаю);
3. Третий этап – сознательное знание (знаю, но не пробовал);
4. Четвертый этап – подсознательное знание (знаю, что знаю и умею).

На пути перехода от одного состояния к другому тренинги используются на третьем и четвертом этапах. Считается, что человек запоминает лишь 10% из того, что он слышал и 90% из того, что он сам сделал.

Тренинги имеют недостатки. К ним относятся: нежелание рассказывать о проблемах своей организации, страх, что о проблемах или мечтах узнают другие люди. Участники тренингов также отмечают, что сдерживающими факторами являются: опасение, что теории будет слишком много, отсутствие уверенности в своих способностях.

Исследователи приводят следующие данные об эффективности различных форматов обучения: чтение 10%, прослушивание 20%, наблюдение 30%, методы активного обучения 70%, практическое упражнение 90%.

РАЗДЕЛ 1. МЕТОДИКА ПРОВЕДЕНИЯ ТРЕНИНГА

1.1 Структура тренинга.

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

1. 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.
2. 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.).
3. Заключительная часть тренинга посвящена подведению итогов, оценке тренинга, прощанию.

Вступительная часть тренинга

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 опытны, 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.

Цели и ожидаемые результаты тренинга.

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 приведен 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 сообразно существующим стратегическим целям компании.

Ожидаемые результаты тренинга командообразования с точки зрения участника:

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

План занятий тренинга.

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.

Искренность и открытость

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 друг другу 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.

Принцип Я - Я - высказывание

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.

Активность

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.

Конфиденциальность

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.

Игровое имя

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

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 аудиовизуального 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.

1. Выездной тренинг/ Вербочный 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).

2. 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 задания: 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.

3. 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.

Логистические вопросы: Тренер должен заранее продумать важные логистические вопросы:

1. Сколько человек будет принимать участие в тренинге?
2. В какое время лучше провести тренинг (утром, днем, вечером)?
3. Как урегулировать наличие дополнительных участников?
4. Как быть в случае неявки обучаемых, как это отразится на упражнениях, подготовленных для определенного количества участников?

Методы обучения в тренинге

Подбор методических форматов зависит от целей тренинга. Содержание заданий должно быть согласовано с темой тренинга и учитывать особенности организации заказчика. Тренер может выбрать разнообразные методы обучения (задание по внеаудиторному чтению, лекция, демонстрация, дискуссия, ролевая игра, мозговой штурм, игра-разминка, кейс - изучение конкретной жизненной ситуации, имитация, деловая игра и др). Кларин (2002) задается вопросом о том, какой должна быть активность (инициатива) участников и наглядно представляет связь методических форматов с активностью участников.

Игры-разминки

Игры-разминки представляют собой расслабляющие и позволяющие снять напряжение, групповые задания. Разогревающие упражнения используются, как инструмент для управления групповой динамикой.

1. Тренер может использовать игры-разминки, если хочет, чтобы участники поближе познакомились друг с другом; когда хочет, чтобы участники взбодрились; если хочет отделить одну тему от другой.
2. Выбирая игру-разминку, тренер должен учитывать, достаточно ли места в помещении.

Групповая дискуссия

Групповая дискуссия — совместное обсуждение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. В ходе дискуссии участники и тренер обмениваются знаниями, идеями, мнениями. Преимуществом дискуссии является возможность тренера повлиять на мнение участников. Недостатком дискуссии является возможность отклониться от обсуждаемой темы. Чтобы дискуссия была продуктивной, участники должны обладать определенными базовыми знаниями. Эти знания можно передать участникам, дав задание на внеаудиторное чтение, перед дискуссией тренер может также прочитать участникам короткую лекцию. Дискуссию можно запланировать и после демонстрации, например, для того, чтобы обсудить трудности самостоятельного использования новой технологии на практике в реальной организации. Групповая дискуссия может быть структурированная и неструктурированная:

1. Структурированная дискуссия: управляемая тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения.
2. Неструктурированная дискуссия: течение дискуссии зависит от участников обсуждения.

Групповую дискуссию очень важно проводить в доброжелательной атмосфере. Трудно дискутировать, когда люди сидят за партами. Люди должны видеть друг друга, когда они обмениваются мнениями.

Для дискуссии подходит рассадка на стульях полукругом. Если группа большая (40-50 человек), лучше разделить на небольшие группы (8-10 человек) и провести первый раунд дискуссии. Затем можно организовать второй раунд дискуссии, пригласив по ключевых представителей (1-2) от каждой группы.

Тренер выступает в роли посредника в ходе дискуссии. Тренер вводит группу в дискуссию, задавая открытые вопросы, требующие обсуждения. Тренер следит за тем, чтобы никто не доминировал в дискуссии, и что каждый имеет возможность внести свой вклад. Если какие-то вопросы не были освещены достаточно, или ответы были расплывчатыми или сомнительными, тренер может попросить у выступающих разъяснений от имени группы. Тренер следит за тем, чтобы группа не отвлекалась от основного вопроса.

В конце дискуссии или по окончании времени, отведенного на дискуссию, тренер обобщает пункты, высказанные группой, подытоживает выводы и делает от имени группы заключение.

Лекция

Лекция - изложение теории в форме монолога преподавателя. Лекционные блоки в тренинге могут быть краткими и занимать не более 20 минут. Преимуществом лекции является простота, подготовка не требует больших временных и денежных затрат. Недостатком лекций является пассивность слушателей, ограниченность способов для закрепления материалов, получения обратной связи от аудитории. Желательно, если тренер проводит лекцию в форме диалога с аудиторией. К сожалению, лекции могут оказаться одним из наименее эффективных форматов. Однако если лектор использует различные приемы, то лекция может быть интересной и полезной для слушателей. Хорошо известно, что нет ничего практичнее хорошей теории (Кларин, 2002). Требуется высокий уровень подачи лекционных материалов с помощью презентации и раздаточных материалов: использовать навигацию, чтобы участники могли отслеживать логическую последовательность; использовать примеры из собственного опыта; передать слушателям краткий конспект лекции с местом для заметок, где они могли бы делать записи. Тренер следит за уровнем активности группы и варьирует методы подачи информации, чтобы привлечь внимание аудитории: изменение скорости подачи лекционных материалов, движение по комнате, жестикуляция, использование наглядных пособий. Для того чтобы выступление было не просто лекцией, тренеры задействуют аудиторию: они обращаются к аудитории; задают вопросы аудитории; поощряют вопросы со стороны аудитории; прерывают лекцию и проводят короткие сессии вопросов и ответов, прежде чем перейти к новой теме. Хорошие тренеры свободно говорят просто о сложном, они стараются не использовать сложные технические термины, а перед тем, как использовать аббревиатуру, не известную участникам, они сначала дают определения этим терминам. Если тренер использует презентацию, ее нужно проверить на наличие грамматических и орфографических ошибок перед отправкой заказчику. Слайды презентации должны быть структурированными. Это значит, что каждый слайд является содержательным, не может быть исключен из структуры; нет описательных слайдов, только игровые и структурообразующие слайды.

Деловая (имитационная) игра

Деловая игра - имитация различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия. Основная цель в том, что, когда теория используется на практике, она лучше запоминается. Деловая игра может пригодиться, когда нужно продемонстрировать реакцию и поведение. Участники не репетируют, а импровизируют, все диалоги они придумываются на месте. Недостатком деловой игры является то, что взрослым часто бывает трудно оценить пользу от имитации или игры. Преимуществом игры является то, что в игре участники расслабляются, потому и процесс усвоения повышается. К числу типичных деловых игр относятся деловые игры, имитирующие работу компании, отдела, проектной группы и прочее (Кларин, 2002). Тренер должен быть готовым ответить на следующие вопросы:

1. Сколько времени уйдет на игру?
2. Будет ли игра учить тому, чему она должна научить?
3. Поможет ли игра в развитии мастерства?
4. Подходит ли она для данного тренинга?
5. Достаточно ли гибка игра в случае необходимости ее адаптации для различных учебных возможностей, различной аудитории?

Тренер должен продумать основные шаги деловой игры:

1. До игры: изложить сюжет игры; распределить роли между участниками тренинга, объяснить правила.
2. В ходе игры: провести игру, отслеживать время, следить за соблюдением правил, мотивировать, иногда подсказывать, при необходимости.
3. После игры: организовать обсуждение и анализ результатов, следить за тем, чтобы каждый мог высказаться, суммировать высказывания, подвести итоги.

Кейс

Кейс – это проблемная ситуация, требующая ответа и нахождения решения. Решением кейса можно заниматься индивидуально или в группе. В качестве кейсов, как правило, используются бизнес-ситуации, базирующиеся на реальном фактическом материале или же ситуации, приближенные к реальным.

Цель: научиться анализировать информацию, выявлять ключевые проблемы, вырабатывать решения, формировать программу действий. По окончании процесса обсуждения оцениваются

предложенные решения и механизмы их реализации и выбираются лучшие в контексте поставленной проблемы. Необходимо в письменном виде подготовить пример ситуации из практики бизнеса. Необходимо подобрать подходящую для целей тренинга конкретную ситуацию. Это может быть занимательная история из практики, в кейсе должна быть внутренняя интрига, головоломка; иногда кейсы специально перегружают излишней информацией, чтобы усложнить поиск ответа на поставленные вопросы в конце кейса; рассматриваемая в кейсе ситуация должна быть типичной и актуальной для участников тренинга.

Также тренер должен продумать, как участники будут изучать, обсуждать ситуацию: индивидуально или в группе. Обсуждение в группе будет под руководством преподавателя или без его участия. Тренер должен следовать принципу "процесс обсуждения важнее самого решения".

Выработка решений в процессе обсуждения является основой умения решать текущие проблемы. Развитие этого умения тесно связано с выработкой альтернативных решений в проблемной ситуации (Кларин, 2002).¹⁵ Изучение кейсов является популярным методом, однако, было бы методической ошибкой перегружать тренинг одними лишь кейсами. На разбор конкретных ситуаций не стоит выделить более 25 % времени, отведенного на тренинг.

Видеоанализ

Видеоанализ - инструмент, представляющий собой демонстрацию видеороликов, подготовленных тренером, или видеозаписей, на которых участники тренинга демонстрируют разные типы поведения. Видеоанализ позволяет оценить разные типы поведения. Тренер может использовать заранее подготовленные студийные записи, достоинствами которых являются наглядность, информационная емкость и насыщенность. Такие фильмы могут заменить лекцию. Кларин (2002) дает описание стандартной схемы, по которой строятся большинство студийных учебных фильмов. Центральный персонаж демонстрирует неверные действия, которые приводят к проблемам на работе, которые кажутся неумелому персонажу неразрешимыми. Но тут в дело вступает Наставник или это может быть закадровый голос, который объясняет «Неумехе», как нужно правильно действовать. После этого неумелый сотрудник преобразуется на глазах. Тренер может отснять видеоматериалы с участием аудитории.

Прежде чем включать видеокамеру, тренеру следует обговорить с участниками несколько норм, например, о том, что запись служит только для учебного просмотра и будет уничтожена после окончания занятий (Кларин, 2002)

Демонстрация и практика

Демонстрация - это метод обучения, позволяющий тренеру шаг за шагом продемонстрировать технологию/новый метод, а участникам - возможность приобрести опыт из первых рук и попрактиковаться в его использовании. Демонстрацию нужно проводить медленно, постоянно поддерживая обратную связь с участниками. Если возникло непонимание, тренеру нужно быть готовым вернуться назад и показать заново. Тренер должен выявить слабых участников и быть рядом с ними, помогать им лично. Если уместно, тренер должен предупреждать неверные действия участников или наоборот, давать им возможность ошибиться, чтобы лучше запомнился алгоритм действий. Тренер также должен следить за тем, чтобы сильные участники не выполняли практические задания за слабых участников.

Этот метод весьма действенный, так как участники и наблюдают, и слушают, а затем и делают. В ходе демонстрации тренер может передать мастерство, показав, как лучше всего справляться с той или иной ситуацией, как лучше всего выполнять некоторый комплекс действий.

Ролевая игра

Ролевая игра - это исполнение участниками тренинга условных ролей с целью решения или проработки определенной ситуации. Ролевая игра отличается от деловой игры тем, что роли участников проработаны тренером и диалоги, как правило, прописаны заранее. Участники имеют возможность расширить свой опыт, выступив в необычной для себя роли и привести игровую ситуацию к успешному завершению. Ролевые игры лучше планировать в середине тренинга или в конце, когда участники лучше узнают друг друга.

Преимуществом ролевых игр является то, что они хорошо запоминаются участникам. В корпоративном тренинге условность приближена к реальности, поскольку сюжет, роли берутся из непосредственного делового окружения (Кларин, 2002).

Недостатками ролевых игр является надуманность ситуаций, несерьезное отношение со стороны участников. Тренер должен хорошо подготовиться к проведению игры. Тренер должен

мотивировать участников, пояснив, почему участие будет полезным. Роли участников нужно заранее прописать, разработать детальные инструкции. Вместе с тем, инструкции не должны ставить жестких рамок, из-за которых участникам будет трудно сыграть роли в соответствии с их собственными представлениями о том, как бы они действовали в поставленных условиях. При распределении ролей лучше позволить участникам добровольно принять на себя активные роли.

Тренер может предложить части группы выступить в роли наблюдателей. Они могут записывать особенности поведения участников. Наблюдателей нужно проинструктировать устно или выдать им письменные инструкции наблюдателей. Ролевые игры хорошо проводить в сочетании с другими методами. Обратная связь будет более действенной, если наблюдатели будут вести видеозапись, делать заметки. Видеозапись позволяет увидеть и зафиксировать не только образ действий, но и отношение человека к тому, как они действует (Кларин, 2002).

Полученные материалы позже можно использовать для комментирования особенностей поведения участников. По окончании игры можно провести анализ ролевой игры в форме дискуссии. Если была использована видеозапись, то ее можно проиграть поэтапно. Основой дискуссии должно быть поведение, самоанализ участника, а не его актерский талант. Анализ деловой игры тренер проводит в следующем порядке: активный участники (те, кто выступил в ролях для отработки навыков), наблюдатели.

Тренер задает вопросы в ходе анализа в следующей последовательности: Что получилось хорошо? Что можно было бы сделать лучше в следующий раз? Анализ ролевой игры позволяет встряхнуть привычные стереотипы собственных действий, задуматься о том, насколько они оправданны (Кларин, 2002).

Мозговой штурм

Мозговой штурм - подход, который позволяет найти решение сложных проблем путем применения специальных правил. Сначала участники как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа высказанных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.

Вебинар

Вебинар является одной из наиболее востребованных технологии видеосвязи, которая позволяет участникам, находясь в разных точках города, страны или даже земного шара, слышать, видеть друг друга, получать и передавать информацию в режиме реального времени.

Существующие программные и аппаратные продукты для организации видеосвязи обладают разными возможностями. Как правило, большинство из них предоставляет возможность видео и аудио связи между участниками, общий чат. Значительно повышают эффективность встречи такие функции, как: демонстрация материалов различного формата, совместная работа над документами, совместная работа на общей доске, демонстрация рабочего стола, загрузка файлов различного формата во время проведения мероприятия. Важны для организации общения и функции управления аудиторией: подключение и отключение камер и микрофонов, предоставление или ограничение доступа к материалам встречи.

Способствуют активизации взаимодействия участников функции, позволяющие участникам мероприятия влиять на его ход: поднятая рука, приватный чат, управление образовательным контентом (возможность догружать файлы, рисовать и писать на доске, работать с документами). Функция видеозаписи служит для сохранения материалов встречи в сети и предоставления всем участникам возможности повторного просмотра записи мероприятия. Опыт организации мероприятий в сети позволил составить нам ряд рекомендаций по их подготовке и проведению.

Подготовка вебинара:

- подготовить и разослать всем участникам подробную инструкцию по регистрации и участию в мероприятии;
- для международных встреч необходимо продублировать информацию на английском языке;
- провести предварительное тестирование оборудования для видеосвязи (принципиально тестироваться именно на том оборудовании, которое предполагается использовать на вебинаре);
- в день проведения мероприятия необходимо разослать напоминание всем участникам с адресом проведения вебинара;
- за 15-20 минут до начала встречи рекомендуется открыть комнату для проверки качества видео, звука, оборудования участников, во время тестирования новым участникам необходимо объяснить

правила поведения, возможности участников (общение в чате, возможность поднять руку и задать вопрос докладчику, правила участия в опросах, тестах, голосованиях и др.).

Проведение вебинара:

Организационный момент может включать: представление докладчиков/ преподавателя; представление участников (по аудио-видеосвязи или в чате), объявление темы встречи.

Для организации основной части мероприятия необходимо ввести регламент для выступлений, важно правильно формулировать и задавать вопросы, выделять существенные вопросы для обсуждения, использовать возможности демонстрации видео, аудио, гипертекстовых материалов, юмористических фрагментов и др.

Подведение итогов вебинара:

Мероприятие может содержать общие выводы, ответы на вопросы, осуществление рефлексии, информацию о возможности просмотра видеозаписи встречи, информацию о дате, времени и тематике следующего мероприятия. Важно помнить о том, что время мероприятия ограничено в настройках, но, при необходимости, его можно продлить. Стремительно развивающиеся технологий видеосвязи – это будущее международного сотрудничества. Для решения задач, выдвигаемых современной практикой образования, студенты и преподаватели овладевают передовыми информационными и коммуникационными технологиями, с успехом применяют их для решения проектных и исследовательских задач.

Использование наглядных пособий в тренинге

Наглядные пособия – это все доступные средства визуальной подачи информации: флипчарт, видео, презентация, раздаточные материалы, проектор. Флипчарт или «бумажная доска»: Доска должна быть на виду. Текст и рисунки должны быть простыми. Лучше использовать разноцветные фломастеры.

Видео: Нужно убедиться, что снятый видеоматериал будет воспроизведен на экране без технических проблем (совместимость форматов, наличие драйверов). Участники должны сидеть на комфортном расстоянии от экрана. Аудитория может «заснуть», если фильм длительный и если свет выключен.

Презентация: Презентация на данный момент является самым распространенным инструментом визуальной подачи информации для заинтересованных лиц.

Раздаточные материалы: Нужно подготовить заранее. Может оказаться, что часть материалов останется не использованной. Учащиеся не используют после занятий, оставляет в аудитории. Материалы могут быть дорогостоящими при воспроизводстве/восстановлении.

Проектор: Тренер должен уметь пользоваться аппаратом. Лучше закрывать информацию, если она не нужна. Уходя на обеденный перерыв не забыть выключить аппарат.

Использование наглядных пособий помогают тренеру: Наглядно оформленная информация стимулирует интерес, усиливает воздействие устного сообщения, легко воспринимается и легко усваивается, помогает проиллюстрировать то, что трудно передать словами. Доклад, сопровождаемый визуальными данными, реализованными в виде презентации, несет более полную информацию, так как 7 % информации передается обучаемым с помощью слова, 38% информации передается голосом и 55% информации участники получают визуально.

Рекомендации по подготовке и проведению тренинга в форме презентаций

Практический опыт проведения презентаций для различных профильных конференций позволил выработать универсальную стратегию подачи информации, которая применима для совещаний, тренингов и других мероприятий. Большинство приемов, используемых в данной стратегии, достаточно известны. Но грамотное использование данных приемов в зависимости от ситуаций, не всем удается.

Аудитория презентации

Первое и самое главное, что нужно знать при подготовке к презентации – для какого типа аудитории предназначен доклад. Аудитория может быть различной, начиная от профессионалов и специалистов, прекрасно разбирающихся в теме тренинга, заканчивая новичками. От этого зависит структура презентации. Для специалистов обычно достаточно ограничиться вводными словами, обозначить цель, а потом сразу перейти к основной идее. Для людей, которые впервые будут знакомиться с темой доклада, необходимо более подробно рассказать о цели, используемом инструментарии, фундаментальных принципах.

Виды презентаций:

Научная презентация

Научная презентация чаще всего посвящена новым разработкам и технологиям, их применимости, результатам научных экспериментов или теоретических наблюдений и расчетов. Такие презентации являются узкоспециализированными и в большинстве своем предназначены для специалистов и профессионалов в данной области деятельности. Аудитория данных презентаций небольшая и, часто, по завершении презентации разворачивается неструктурированная групповая дискуссия по информации, представленной в презентации. Иногда результатами такой дискуссии становится появление структуры (например, технического комитета), объединяющей группу лиц, заинтересованных в продолжении исследований, представленных в презентации, или в развитии и применении полученных результатов.

Информационная презентация

Информационная презентация несет в себе чисто ознакомительную информацию. В частности, к такому виду презентации можно отнести любой блок новостей, показанный по телевизору, информацию из Интернета, журнала. Послепрезентационного обсуждения как такового здесь не присутствует, т.к. были представлены факты, которые имеют место быть. Это своего рода игра в одни ворота без обратной связи. В результате после подобных презентаций аудитория самостоятельно делает выводы лично для себя, например, использовать или не использовать тот или иной подход для командообразования.

Рекламная презентация

Презентация рекламного характера направлена на продвижение какого-либо товара, услуги, бренда и т.п. В таких презентациях показываются плюсы объекта доклада, конкурентные преимущества перед объектами других участников рынка. Рекламная презентация является ярким примером инструмента для мотивации к действию, например покупки товара или услуги, который тренер мог бы использовать в своем тренинге.

Обучающая презентация

Обучающая презентация знакома каждому, она по сути очень похожа на научную, но в ней идет более подробный разбор темы. Участниками чаще всего являются не специалисты. Данная презентация, возможно, является самой сложной из перечисленных выше видов презентаций, т.к. в ней необходимо в полной мере отразить как теоретическую, так и практическую часть затрагиваемой темы.

Комбинированная презентация

Комбинированная презентация - это самый гибкий вид презентации, т.к. он является совокупностью четырех предыдущих.

Структура презентации:

Необходимо помнить, что целью любой презентации является донести до слушателя максимум информации, подтверждая слова визуальным рядом. В самой презентации должно быть минимум текстовой информации. Аудитория, для которой создается презентация, обычно состоит из грамотных людей, умеющих читать. В презентации должны быть визуальные примеры, а не тезисное изложение рассматриваемой темы на экране. Часто возникают сложности при подготовке презентации, когда темой является что-то нематериальное. Как можно визуально показать религию, корпоративную этику или командный дух? В таких случаях часто используют взаимосвязи рассматриваемой темы презентации с другими темами, которые больше знакомы слушателям. Также полезно придать визуальные составляющие обычным словам. Примером является простейший график действий от формулировки цели к получению результата. Ассоциация слов с геометрическими фигурами, а также с каким-либо цветом, ведет к лучшему запоминанию представленной информации. Последним слайдом в презентации обычно является слайд со словами благодарности слушателям. Данный слайд является правилом хорошего тона и проявлением уважения к аудитории. Для обучающей презентации фон последнего слайда можно выбрать не совсем относящимся к теме презентации, но расслабляющим, немного отвлекающим и повышающим настроение. Последний слайд может содержать пожелания на будущее, адресованные участникам тренинга.

Использование визуальных средств в тренинге

Рекомендации по подготовке и использованию визуальных средств:

1. Определить разделы, в которых будут использоваться наглядные пособия.

2. Не использовать излишнее количество наглядных пособий.
3. Не включать всю информацию в визуальные средства, лучше дать сокращенный вариант, ключевые идеи.
4. Не предоставлять визуальные средства до того момента, когда они понадобятся. Раздавать только когда возникает необходимость пояснения, сказанного с помощью визуального средства. Если раздать заранее, то участники будут отвлекаться, задавать преждевременные вопросы.
5. По окончании использования лучше убирать визуальные средства, чтобы они не отвлекали участников (убрать плакат, стереть с доски записи, выключить проектор, перевернуть флипчартный лист)
6. Не нужно общаться с визуальными средствами, вместо аудитории (не обращаться к слайду презентации, не докладывать спиной к участникам и лицом к плакату, не говорить с аудиторией, пока не закончите писать на флипчарте или доске).
7. Участники могут потерять интерес и даже уйти с тренинга. Более активное использование визуальных средств и вовлечение аудитории может помочь уменьшить вероятность возникновения такой ситуации.

Подготовка и использование заметок в ходе тренинга

Заметки помогают тренеру:

1. Заметки придают уверенность, помогают структурировать выступление
2. Заметки служат подсказкой, например, при чтении лекций.
3. Заметки помогают запомнить имена участников тренинга.

Для удобства пользования заметками тренер может воспользоваться следующими рекомендациями:

1. Использовать разноцветные стикеры для заметок
2. Использовать только одну сторону заметки
3. Не писать мелким шрифтом
4. Использовать заметки для репетиций выступления.

Презентационные навыки тренера при проведении тренинга

Навыки ведения презентации являются основополагающими для тренера. Тренер не должен забывать о том, что в деле создания имиджа нет мелочей. Здесь важно все: появление в аудитории, речь, жесты, поза, зрительный контакт, движения, общение с аудиторией (открытые и закрытые вопросы).

Жесты

Язык жестов является невербальным средством общения с аудиторией. Воздействие на аудиторию оказывают не только слова, но и то, как тренер говорит, двигается. Часто тренеры передают свое нервное напряжение аудитории. Однако с этими проблемами можно справиться. Хотя, часто эти жесты являются произвольными. Они возникают в стрессовой ситуации. Тренер может их не замечать, поэтому получение видео обратной связи очень важно для того, чтобы научиться контролировать нежелательные жесты и избежать их совсем. Ниже приводится список рекомендаций по жестикуляции:

Где не стоит держать руки: за спиной; в карманах; перед собой, как бы прикрываясь «фиговым листком», скрещенными, на поясе.

Движения, которых нужно избегать: потирать мочку уха, чесать в затылке, повторять одни и те же жесты, заламывать руки, хвататься за посторонние предметы.

Жесты, которые усиливают воздействие на аудиторию: энергичные движения рук и продуманные движения головы в сочетании со словами, адресованными аудитории; раскрытые ладони рук или раскрытые руки по направлению к аудитории говорят об открытости; кивание головой говорит о том, что тренер слушает, воспринимает комментарий говорящего.

Поза

Правильная поза говорит об уверенности тренера, придает вес его выступлению в глазах аудитории. Рекомендации по осанке: стоять прямо, чтобы голос проецировался на всю комнату; не облокачиваться на кафедру. Поза участника аудитории: желателен стоя, а не сидя на стуле; изредка можно заимствовать позу участников тренинга, чтобы оказаться «по ту сторону», быть на одном энергетическом уровне с аудиторией.

Зрительный контакт

Тренер должен следить за аудиторией, чтобы знать реакцию на свое выступление. Если аудитория не смотрит на тренера, это говорит о том, что участники перестали его слушать.

Рекомендации по удержанию зрительного контакта:

- последовательный перевод глаз на каждого слушателя, если тренинг проводится для небольшой аудитории;
- если тренинг проводится для большой аудитории, то удобно для создания зрительного контакта с аудиторией мысленно нарисовать большую букву «М».

Как можно потерять контакт с аудиторией:

- если говорить не с аудиторией, а «в сторону аудитории» (вещать поверх голов участников);
- если смотреть не в сторону собеседника, а заниматься другими делами (заглядывать в свои записи, смотреть на часы и прочее).

Движения

Движения тренера должны быть целенаправленными и естественными.

Движения по комнате:

- движения могут подчеркивать переход к новой теме;
- тренер может сделать шаг по направлению к выступающему, чтобы продемонстрировать свою поддержку говорящему;
- больше двигаться, если тренер заметит, что энергетический заряд в группе падает;
- разместить наглядные материалы по разные стороны комнаты, чтобы при перемещении от одного предмета к другому, переключать внимание аудитории.

Движения в сочетании с речью:

- говорить и двигаться одновременно, несмотря на то, что с непривычки это может показаться трудным или неудобным;
- делать ударения на важных пунктах, повышая голос и делая шаг в сторону аудитории.

Движение, как способ избавления от напряжения:

- тренер не должен стоять неподвижно, используя кафедру в качестве «убежища»;
- выступающие, стоящие неподвижно, не дают выход своему напряжению;
- излишнее напряжение может вызвать дрожь в руках и ногах;
- когда мышцы в движении, это помогает расслабиться.

Речь

Важно уметь управлять тоном, следить за дикцией (произношением), делать паузы, использовать мимику лица.

Рекомендации по тону:

- хорошо воспринимается голос, когда звуки идут из груди (более глухие звуки), а не из горла (высокие ноты);
- монотонный голос является свидетельством плохой подготовки.

Если у вас учащенный пульс, сделайте три глубоких вдоха и выдоха с задержкой.

Рекомендации по дикции:

- не бормотать, не проглатывать концы слов;
- время от времени тренер должен спрашивать аудиторию, понятна ли речь, не слишком ли медленно/быстро он/она говорит.

Рекомендации по встраиванию пауз в выступление:

Паузы очень эффективны, если нужно сделать акценты, логически отделить одно от другого, преподнести важную идею, резюмировать сказанное ранее.

Рекомендации по использованию мимики лица:

Улыбаться, поднимать брови и др., чтобы продемонстрировать свой интерес выступающему. Даже если тренер нервничает, улыбка поможет создать иллюзию спокойствия тренера. Когда человек улыбается, мышцы, задействованные в улыбке, расслабляют и голос человека. Излишняя эмоциональность может быть воспринята аудиторией негативно, в то время как живость и экспрессия – позитивно.

Работа с «трудными участниками» в тренинге

Пассивный слушатель

Пассивный слушатель («тихоня») сидит тихо и редко выступает. Тренер должен понимать причины пассивного поведения участника и использовать приемы, помогающие тихоне раскрыться. Рекомендации по общению с участниками, пассивность которых вызвана чувством превосходства:

спросить мнение участника тренинга, подчеркнув при этом, что тренер уважает его опыт; постараться слегка задеть самолюбие участника, задав ему провокационный вопрос.

Рекомендации по общению с участниками, которые пассивны от неуверенности:

Тренер может задать вопрос сначала соседу участника, а затем обратиться и к самому тихоне; задавать закрытые вопросы, на которые можно ответить односложно или просто кивнуть головой; быть внимательным, когда тихоня говорит, кивать головой в знак внимания и искренно похвалить за выступление.

Излишне разговорчивый и упрямый

Излишне разговорчивый и упрямый участник ставит под угрозу проведение самого занятия, он упрямо придерживается своей точки зрения и никому не дает вставить слова. Тренер должен уметь общаться с такими участниками. Рекомендации по привлечению «упрямца» на свою сторону: попросить участника привести контраргументы против своих же аргументов (записать аргументы и контраргументы на доске, привлечь группу к обсуждению и также их попросить высказать контраргументы) – это прием, который позволяет дать понять чрезвычайно разговорчивому участнику, что существуют и другие точки зрения. Приемы, которые позволяют держать под контролем трудных слушателей, периодически, оказывая на них давление: тренер может остановить поток высказываний «упрямца», задав ему трудный вопрос, требующий практического ответа («Как это будет выглядеть на практике?» и др.).

Чрезвычайно агрессивный

Агрессивный слушатель («агрессор») выискивает мишень, и тренер может легко оказаться для него идеальной целью. Раздраженный какими-то своими жизненными неприятностями, такой слушатель может осуществить прямое нападение на тренера – задавать неуместные вопросы, делать оскорбительные замечания. Рекомендации тренеру по оказанию противодействия: следить за тем, чтобы агрессор не «завел» всю группу; тренер не должен позволять участнику разговаривать с собой в таком тоне; если слушатель делает откровенно негативное замечание, передать обсуждение группе, спросить других участников, чувствуют ли они такое же, пусть группа отвергнет высказывания агрессора.

Рекомендации тренеру по улаживанию конфликтной ситуации: лучше не вступать в перепалку, не «опускать» человека, иначе тренер может потерять доверие аудитории; попробовать сфокусироваться на теме выступления, а не на поведении отдельного участника; открыто сказать агрессору, что если дискуссия затянется, то занятие не будет закончено вовремя; поговорить с участником во время перерыва и постараться выяснить причину его агрессии. Советы бывалых тренеров: «Если кто-то из участников подавляет вас, представьте его голым в носках в ванной, чтобы расслабиться и перестать его бояться».

Бравирующий знаток

Человек, который любит бравировать своими знаниями. Он сыплет известными именами и фактами, примерами из прошлого опыта. Бравирующий знаток хочет, чтобы им восхищались. Он похож на чрезвычайно разговорчивого участника с той разницей, что говорит, о чем угодно, кроме заданной темы.

Приемы по снижению активности знатока на глазах аудитории: дожидаться, когда знаток замолкнет, чтобы перевести дух, и вежливо его прервать, поблагодарив за выступление; сделать свое заключение, представив свои собственные факты в доказательство своей точки зрения; выразительный взгляд на часы может помочь остановить знатока.

Приемы по снижению активности знатока один на один: тренер может поговорить с участником и поделиться с ним фактами, данными, опытом, чтобы защитить знатока от провала на людях.

Сопrotивляющийся пессимист

Человек, который сопротивляется новым идеям, всегда видит только негативные стороны любого вопроса, может спровоцировать формирование негативного отношения к тренингу.

Приемы противодействия совместно с аудиторией: не давайте втянуть себя и других участников в уныние. Сопrotивление чаще всего бывает иррациональным. То есть, пессимист не может объяснить причину своего сопротивления. Как прием, который позволяет отделить реальные проблемы от надуманных, можно задать вопрос о том, что может произойти самого плохого, если все пророчества пессимиста воплотятся: «Это никогда у нас работать не будет..», «Нечего даже и пытаться...», др.

Приемы по работе с пессимистом: избегайте личной конфронтации; попросите пессимиста сформулировать позитивные стороны рассматриваемой ситуации; задайте вопросы с очевидными положительными ответами; найдите примеры из практики по успешному решению подобных проблем.

Заключительная часть тренинга

Подведение итогов тренинга

Тренинг лучше заканчивать вовремя. Для подведения итогов нужно подготовиться. Тренер должен избегать слабых заключений. Участники тренинга могут испытывать чувство неловкости, так как они получили новые знания, навыки, однако не закрепили их еще. Нужно убедить аудиторию, что это нормальное явление, что так чувствуют многие люди, когда они что-то делают впервые. Подведя итоги, тренер может спросить, что участники изменят в связи с изученным материалом, попросить поднять руки тех, кто будет использовать на практике новые методы, технологии, полученные на тренинге.

Оценка эффективности тренинга

Необходимость оценки результатов тренинга определяется следующими факторами:

1. Оценка эффективности тренинга позволяет сделать вывод о степени достижения предварительно поставленных целей и задач.
2. По результатам тренинга можно принимать различные кадровые решения, например, связанные с планированием карьеры сотрудников организации, а также осуществлять подбор контингента для участия в дальнейших тренинговых программах.
3. С ее помощью можно выявить слабые и сильные стороны программы. Выявив пробелы в усвоении материала, тренер может видоизменять определенные компоненты тренинга с тем, чтобы улучшить процесс освоения.
4. Тренер должен знать о степени усвоения пройденного материала, ведь от этой информации напрямую зависит качество проводимых им тренингов.
5. Участники тренинга должны иметь возможность объективно оценить собственный прогресс. Причины, из-за которых оценка тренинга не проводится. Несмотря на кажущуюся очевидность необходимости оценки эффективности тренинга, тренеры иногда пропускают этот важный шаг. Это может происходить по следующим причинам: от оценки эффективности тренинга часто отказываются организации, заказывающие проведение обучения; у тренеров часто отсутствует интерес к оценке его эффективности; оценка тренинговой программы – сложное мероприятие.

Форма для оценки тренинга

Тренер использует форму оценки тренинга для получения обратной связи.

1. Можно вернуться к флипчарту, на котором в начале тренинга были записаны ожидания участников. Также можно обсудить, какие ожидания оправдались, а какие – нет.
2. Тренер может попросить участников написать заметки обратной связи и приклеить их на флипчарт, распределить их по группам: плохие и хорошие группы комментариев.
3. Если тренинг прошел успешно, в анкетах обратной связи участники отмечают, например, что тренинг позволил не только получить новые знания, но и приобрести новые модели поведения, обрести веру в себя, узнать много нового о себе благодаря обратной связи (в том числе и видеообратной связи), а также лучше познать себя.

Опросник для оценки удовлетворенности тренингом

Принято выделять следующие критерии качества тренингов: а) удовлетворенность участников программы;

б) знания, навыки, приобретенные в процессе обучения;

в) наличие изменений в поведении на рабочем месте в результате обучения;

г) наличие положительного влияния этих изменений на деятельность компании.

Прощание с аудиторией

На прощание тренер должен поблагодарить участников. Нужно не просто закрыть мероприятие, собрать отзывы и дружески разойтись, а нужно завершить грамотно, т.е. так, чтобы тренинг закончился положительным прогнозом на дальнейшее развитие. Нужно выделить время для свободного обмена мнениями. Участники могут поделиться своими мыслями о том, как они будут применять полученные знания в работу, поразмышлять о том, что они собираются дальше делать для углубления своих знаний.