



МИНИСТЕРСТВО ПРОСВЕЩЕНИЯ  
РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ

Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение  
высшего образования

«ЮЖНО-УРАЛЬСКИЙ ГОСУДАРСТВЕННЫЙ ГУМАНИТАРНО-  
ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ УНИВЕРСИТЕТ»

(ФГБОУ ВО «ЮУрГГПУ»)

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ

Кафедра Экономики, управления и права

«ТРЕНИНГИ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ  
ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ  
ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ»

Выпускная квалификационная работа по направлению:

44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)

Направленность (профиль): Право и правоохранительная деятельность

Форма обучения заочная

Проверка на объем заимствований:

80,57 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«6» мая 2021 г.

Зав. кафедрой

Выполнил:

студент группы ЗФ-509-112-5-1

Петухов Игорь Олегович

Научный руководитель: к.ю.н.,

доцент С.Н. Золотухин

Челябинск

2021

## ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение .....	4
Глава 1. Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации .....	10
1.1. Понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации .....	10
1.2. Принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования .....	19
1.3. Проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации .....	27
Выводы по 1 главе .....	35
Глава 2. Разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования .....	37
2.1. Опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования .....	37
2.2. Описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право» .....	44
2.3. План-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга .....	51
Выводы по 2 главе .....	58
Заключение .....	60
Список литературы .....	64
Приложение .....	69

## ВВЕДЕНИЕ

**Актуальность темы.** Одной из главных целей образования с точки зрения Федеральных образовательных стандартов (ФГОС) в современных организациях среднего профессионального образования (СПО) являются сформированные компетенции, совокупность которых обеспечивает полноценное профессиональное и личностное развитие каждого обучающегося. В поисках средств достижения поставленной цели педагогика ориентируется на самооценку человеческой личности, ее внутренние ресурсы и саморазвитие. Для того чтобы студенты организаций среднего профессионального образования освоили достаточно сложный учебный материал, необходимо сформировать у них интерес к изучаемой дисциплине, т.е., принимая во внимание цели обучения, педагог с особой ответственностью должен подходить к разработке методики преподавания дисциплин профессионального цикла – совокупности методов и приемов практической деятельности, приводящей к достижению целей обучения (образовательной, развивающей, воспитательной). От преподавателей дисциплин профессионального цикла требуется целенаправленное использование активных и интерактивных методов обучения, тестовых заданий, приемов проблемного обучения и т.д., чтобы через активную познавательную деятельность студенты анализировали и постигали изучаемые дисциплины.

Совершенствование стандартов обучения и все более широкое их использование в нашей стране, показывает, насколько важным для российского образования является вопрос подготовки высококвалифицированных кадров на основе использования новейших образовательных технологий и инноваций, недостаток которых последнее время ощущается особенно остро.

Одним из средств, позволяющих приблизиться к достижению данных целей, выступают тренинги как интерактивные методы проведения учебных занятий.

Реализация тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации может способствовать решению широкого круга важных задач. Грамотно реализованный тренинг мотивирует студентов к учебной и профессиональной деятельности.

Отличительной особенностью тренингов как метода обучения правовым дисциплинам является высокая интенсивность проведения занятий и использование разных способов достижения заявленного результата в ходе тренинга. При этом процесс обучения с использованием тренинговой деятельности протекает циклически – до тех пор, пока не сформируется требуемый навык. Следовательно, можно сделать предварительный вывод о том, что тренинг как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации является неотъемлемой частью обучения.

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

Тренинг как метод обучения может быть успешно и эффективно реализован в процессе преподавания правовых дисциплин, поскольку студенты, обучающиеся в СПО по любым направлениям подготовки изучают дисциплину «Право». В ходе занятий по дисциплине «Право» с использованием метода тренинга возможна отработка определенных умений и навыков, закрепление знаний по различным темам согласно

программе учебной дисциплины, формирование правовой культуры и многое другое.

Несмотря на то, что проблема использования активных методов обучения широко рассматривается в педагогической науке и практике, вопросы реализации тренинга на занятиях, в частности, и на занятиях по правовым дисциплинам, разработана недостаточно. Этот факт обусловил выбор темы исследования: **«Тренинги как метод обучения дисциплине «Право» в профессиональной образовательной организации».**

**Объект исследования:** методы обучения студентов правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

**Предмет исследования:** разработка и проведение тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

**Цель выпускной квалификационной работы** – изучение теоретических аспектов разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования.

**Задачи исследования:**

- 1) изучить понятие «тренинг», классификацию тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации;
- 2) рассмотреть принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования;
- 3) исследовать проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации;
- 4) осуществить характеристику базы исследования и опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, а также характеристику дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования;

5) разработать тренинг «Административно-правовые нормы и отношения» и охарактеризовать особенности его проведения по дисциплине «Административное право»;

б) Разработать план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга.

**Методы исследования:** теоретические методы (анализ и обобщение литературы, сравнение, классификация и др.), эмпирические методы (наблюдение, анкетирование, анализ локальных нормативных документов базы исследования, опрос, беседа и др.).

**Теоретическая значимость исследования:** изучено понятие «тренинг», рассмотрена классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, рассмотрены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, описаны проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации.

**Практическая значимость исследования:** осуществлена характеристика базы исследования и опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, осуществлена характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования, разработан тренинг «Административно-правовые нормы и отношения» и охарактеризованы особенности его проведения по дисциплине «Административное право», разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга.

**Теоретико-методологической основой исследования** выступают работы ученых А.Л. Геращенко, Кеннет Фи, Г.М. Коджаспировой, В.А. Плешакова, Л. Рай, В.А. Сарухановой, С. Торп.

**База исследования:** полное название в соответствии с Уставом образовательной организации – Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж», сокращенное название в соответствии с Уставом образовательной организации – НОУ СПО ЧЮК.

**Юридический адрес и контактная информация:** Россия, 454112, Челябинская область, г. Челябинск, проспект Победы, 290, адрес сайта образовательной организации: [www.chuc.ru](http://www.chuc.ru), e-mail: [chuc@chuc.ru](mailto:chuc@chuc.ru), номер телефона: +7 (351) 793–91–73.

**Структура исследования.** Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и списка литературы. Выпускная квалификационная работа состоит из 69 страниц, содержит два изображения, одну таблицу, список литературы насчитывает 53 источника.

Во введение представлена актуальность проблемы исследования, разработаны объект и предмет исследования, сформулирована цель выпускной квалификационной работы, поставлены задачи исследования, перечислены методы исследования, представлена теоретическая и практическая значимость исследования, указана база проведения исследования и др.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов

в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, сделаны выводы по главе.

Во второй главе «Разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования» проанализирован опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования, осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга, сделаны выводы по главе.

В заключительной части выпускной квалификационной работы сделаны выводы по проведенному исследованию, обосновано достижение каждой поставленной во введении задачи исследования.



# **Глава 1. Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации**

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

В первой главе настоящего исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» будет изучено понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, сделаны выводы по главе. Однако прежде чем перейти к изучению основополагающего понятия проблемы исследования, обратимся к истории появления тренингов.

В 1954 году была создана одна из самых популярных на сегодняшний день моделей, которая подходила как для оценки эффективности тренинга, так и для оценки эффективности процесса обучения в целом. Ее автором стал почетный ученый университета штата Висконсин в США Дональд Киркпатрик. Он предложил разделять процесс обучения на четыре уровня, которые впоследствии и оценивать: реакция, обучение, поведение, результаты. Таким образом, по мнению Д. Киркпатрика, можно будет обеспечить использование полученных в ходе обучения новых навыков непосредственно на месте обучения и, следовательно, добиться максимальных показателей от данного обучения [8]. Длительное время автор

модели проводил различные исследования, разрабатывая ранее неизвестные инструменты и оценочные методы, которые относились в основном к 1 и 2 уровням. И только в 2005 году им был предложен инструментарий, необходимый для оценки 3 уровня модели. Задача обеспечения наиболее эффективного применения знаний и навыков, которые получены за счет обучения, в реальной деятельности до сих пор достаточно актуальна для различных обучающих организаций.

В 2006 году Киркпатрик выпустил третье издание своей книги «Оценка тренинговых программ», где основное внимание уделено 4 уровню модели, а также значительно расширена сфера применения непосредственно самой Результаты Поведение Обучение Реакция 27 модели. Автор предложил использовать свою модель не только для оценки эффективности программ обучения, но и для процесса, связанного с управлением изменениями, а также для того, чтобы можно было продемонстрировать ценность обучения бизнесу [29].

Отметим также, что первые тренинговые группы были организованы учениками Курта Левина и получили название тренинговые группы – Т-группы. Понятие социально-психологического тренинга впервые ввел М. Форверг. В отечественной практике тренинги получили широкое распространение в начале 80-х годов XX века, благодаря исследованиям Л.А. Петровской. Исследования были посвящены теоретическим и методическим аспектам организации тренинга в процессе обучения.

Под тренингом понимается программа различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга. По мнению Г.И. Макарычевой, тренинг представляет собой группу определенных методов, которые являются средством развития способности к обучению и овладению определенным видом деятельности [23].

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].

Позиция С. Торпа, Дж. Клиффорда такова: «Тренинг – это процесс, с помощью которого индивид обучается новому умению либо аспекту знания» [41, с.68].

В таблице 1 представлен Анализ составляющих понятия «Тренинг» (таблица 1).

Таблица 1 – Анализ составляющих понятия «Тренинг»

Элементы определения Автор понятия	Обучение	Воспитание	Тренер	Форма интерактивного обучения	Приобретение, изменение знаний и умений	Развитие навыков	Активный метод обучения
А.Л. Герашенко	+	+	+			+	
В.А. Саруханов						+	
Кеннет Фи	+				+	+	
Г.М. Коджаспирова		+		+	+		
Л. Рай	+		+			+	
В.А. Плешаков				+			+
С. Торп					+	+	

Среди общих целей тренинга И.В. Вачков выделяют следующие:

– исследование проблем участников группы и оказание помощи в их решении;

– изучение закономерностей, механизмов и эффективных способов межличностного взаимодействия для создания основы более эффективного и гармоничного общения с людьми;

– развитие самосознания участников для коррекции или предупреждения эмоциональных нарушений на основе внутренних и поведенческих изменений;

– содействие процессу личностного развития, реализации творческого потенциала, достижению оптимального уровня жизнедеятельности и ощущения успеха [8].

В педагогической психологии тренинг является формой активного обучения и развития определенных сторон личности, а также навыков, необходимых для профессионального становления специалиста.

По К. Рудестама [31] мнению, именно групповая форма организации тренинга, влияние группы на личность позволяет достигнуть те цели, которые не всегда реализуются в индивидуальной работе. Особенности тренинга, отличающими его от других групповых форм, Р. Рудестам отмечает:

– наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;

– обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;

– ориентация на психологическую поддержку участников;

– объективация субъективных чувств и эмоций членов тренинговой группы;

– атмосфера раскрепощенности, доброжелательности, свободы общения.

Таким образом, тренинг вообще, и тренинги по правовым дисциплинам – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

Отметим, что единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, деление можно проводить по различным основаниям. Так,

существует большое количество классификаций видов тренинга в психолого-педагогической литературе: а) по целевому назначению тренинги подразделяются на: обучающие; развивающие; психокоррекционные; психотерапевтические; б) по содержанию и форме проведения тренинги подразделяются на: простой тренинг; тренинг-семинар; тренинг-марафон и другие виды; в) по используемым технологиям и методам: игровой тренинг; аналитический тренинг; телесно-ориентированный тренинг и другие [23].

Также можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений – навыковый, психотерапевтический, социально-психологический, бизнес-тренинг.

Обоснуем каждый из вышепредставленных видов тренингов подробнее ниже.

Навыковый тренинг направлен на формирование и выработку определенного навыка (навыков). Большинство бизнес тренингов включают в себя навыки тренинги, например, тренинг переговоров, самопрезентации, техники продаж и др.

Психотерапевтический тренинг направлен на изменение в сознании. Изменения способа, которым человек создает поле реальности, изменение стереотипного способа поведения: как в эту яму больше не попадать; в сторону поддержки.

Эти группы соотносятся с существующими направлениями психотерапии: психодраматические, группы телесноориентированной, танцедвигательной терапии и др.

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

Бизнес-тренинг развитие навыков персонала для успешного выполнения бизнес задач, повышения эффективности производственной деятельности, управленческих взаимодействий.

В профессиональной образовательной организации наиболее целесообразно внедрять навыки тренинги, поскольку с их помощью можно достичь основных образовательных результатов – формирование компетенций, заявленных во ФГОС СПО.

Отметим, что при этом проведение тренингов основывается на определенных, общих для многих видов тренингов принципах: цель тренинга – помочь участникам освоить какую-либо деятельность.

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

В этом случае тренинг будут выполнять следующие функции:

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

В тренинговой деятельности используются следующие методы (рис. 1) [28].

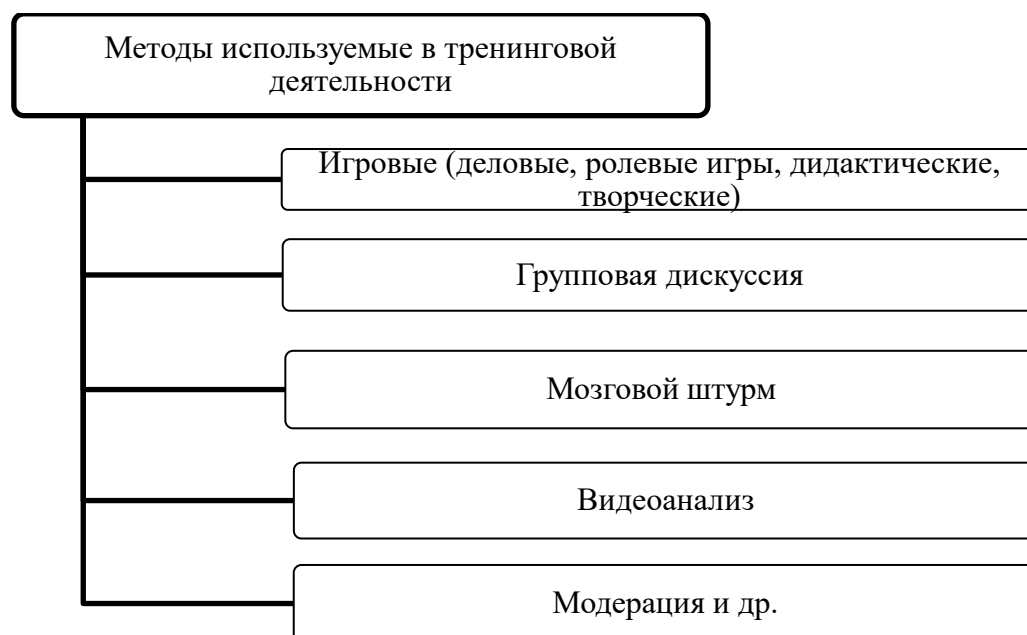


Рисунок 1 – Методы, используемые в тренинговой деятельности

Деловая игра представляет собой моделирование различных аспектов профессиональной деятельности, социального взаимодействия [10].

Ролевая игра – это исполнение участниками определенных ролей с целью решения или проработки конкретной ситуации.

Групповая дискуссия предполагает совместное рассмотрение и анализ проблемной ситуации, вопроса или задачи. Данный метод может быть структурированным (то есть управляемым тренером с помощью поставленных вопросов или тем для обсуждения) или неструктурированным (его ход зависит от участников группового обсуждения).

Одним из наиболее эффективных методов стимулирования творческой активности на тренингах является метод мозгового штурма [17]. Данный метод позволяет найти решение сложных проблем посредством использования специальных правил: в первую очередь участникам предлагается высказывать как можно больше вариантов и идей, в том числе самых фантастических. Затем из общего числа предложенных идей отбирают наиболее удачные, которые могут быть использованы на практике.



Видео анализ – инструмент, который представляет собой демонстрацию видеороликов, специально подготовленных тренером.

Модерация выступает в качестве инструмента, позволяющего стимулировать групповую динамику: тренер в ходе модерации управляет энергией группы во время упражнения, вовлекает участников коммуникаций в рабочий процесс, направляет этот процесс в нужное русло.

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

В следующем параграфе буду рассмотрены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования.

## **1.2. Принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования**

В предыдущем параграфе настоящего исследования мы выяснили, что тренинг – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии. В данном параграфе выпускной квалификационной работы будут рассмотрены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования.

Выделяют следующие принципы тренингов по правовым дисциплинам:

1. Принцип равенства психологических позиций партнеров по общению;

2. Принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания. Во время тренинга по правовым дисциплинам 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 по правовым дисциплинам, 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 по правовым дисциплинам, все его члены должны быть крайне внимательны ко всем его этапам и к требованиям тренера. Во время проведения юридически направленного тренинга для участников могут создать какую-либо фиктивную ситуацию, предложить сыграть определенную роль (судьи, адвоката, юриста и т.п.), 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 по правовым дисциплинам, 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 правового 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 по правовым дисциплинам, 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. Принцип обратной связи. Важным методом тренинга по правовым дисциплинам является принцип обратной связи. Отсюда понятно насколько важны обсуждения того, что происходит внутри группы: у кого какие достижения, обсуждение существующих недопониманий и конфликтных ситуаций между индивидуумами и т.д. Также нужно отметить, что все, что происходит во время тренинга правовой направленности, является строго конфиденциальным и не выходит за его круг [5];

7. 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];

8. Принцип творческого мышления [42].

Все вышеперечисленные принципы тренингов целесообразно применить в процессе организации тренингов по любым правовым дисциплинам.

Важным компонентом тренинга по правовым дисциплинам, является его реализация. Существует три принципа реализации тренинговых методов:

- 1) организации движения;
- 2) организации пространства;
- 3) организации времени.

Таковы соответственно: принцип событийности, принцип метафоризации и принцип транспективы.

Принцип событийности. Суть этого принципа заключается в следующем: при проведении тренинга ведущий (педагог) должен обеспечить

превращение его движения в цепь связанных между собой событий, которые будут переживаться участниками как целостность, единство, неразрывность изменений, происходящих в них и в окружающем.

Принцип метафоризации (символизма). Каждый участник тренинга может (и должен) увидеть свое совпадение с окружающим миром в пространстве жизни, увидеть себя как часть целого. И не только с миром вообще, но и в пространстве своей группы. Метафора есть по сути своей перенос свойств одного предмета на другой. Иначе говоря, благодаря метафоре возможен переход из одного пространства в другое (в том числе – воображаемого). Если в других участниках человеку удастся узнать себя и ощутить свое единство с ними в пространстве тренинга, то это также есть реализация принципа метафоризации.

Принцип транспективы. Согласно этому принципу педагог должен ориентироваться на создание в тренинге условий для проживания участниками событий в их единстве с событиями прошлого и будущего, фактически в их неразрывности во времени. Линейность времени – понятие условное. Психологическое время может проживаться совершенно по-разному циклически, фрагментарно, синкретически.

Тренинг должен сам по себе быть событием для каждого участника. Лишь тогда возможно его – участника – личное движение, лишь тогда возможны изменения в нем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознанием роста своих возможностей.

И.В. Вачков считает, что цель тренинга – помочь участникам освоить какую-либо деятельность. По его мнению, участник тренинга должен:

- знать, как это делать;
- хотеть это делать;
- уметь это делать [8].

И.В. Вачков также отмечает, что проведение тренингов основывается на определенных, общих для многих видов тренингов принципах (авторская позиция):

- активности;
- творческой позиции (личностного изменения и развития);
- осознания поведения;
- партнерского общения;
- особенности работы тренера [8].

Далее перейдем к рассмотрению особенностей реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования.

В структуре тренингового занятия по правовым дисциплинам можно выделить три основных части: вводная часть, основная и заключительная.

Вводная часть обеспечивает подготовку и мотивацию студентов к выполнению заданий на занятии. В нее входят:

- формулировка темы, цели и задач занятия, обоснование его значимости в профессиональной подготовке студентов;
- характеристика состава и особенностей заданий работы и объяснение методов (способов, приемов) их выполнения;
- характеристика требований к результату работы;
- проверка готовности студентов выполнять задания;
- указания по самоконтролю результатов выполнения заданий.

Основная часть тренинга по правовым дисциплинам предполагает выполнение заданий студентами (кейсы правовой направленности, ситуационные задачи, анализ судебной практики и т.п.). Сопровождается дополнительными разъяснениями по ходу работы (при необходимости), текущим контролем и оценкой результатов работы. Немаловажно решение вопроса о выборе методических средств или техник тренинга. В процессе

организации тренинговой работы применяют различные методические формы – игры, дискуссии, мозговой штурм и др.

Взаимодействие в учебной тренинга, реализуемой в системе среднего профессионального образования строится не просто на поочередных высказываниях, вопросах и ответах, но на содержательно направленной самоорганизации участников – то есть обращении обучающихся друг к другу и к педагогу для углубленного и разностороннего обсуждения самих идей, точек зрения, юридической проблемы или задачи. Сущностной чертой учебного тренинга по правовым дисциплинам является диалогическая позиция педагога, которая реализуется в предпринимаемых им специально организационных усилиях, задает тон обсуждению, соблюдению его правил.

В учебном процессе организаций среднего профессионального образования тренинг по правовым дисциплинам может применяться как метод обучения, и как форма обучения и заключается в коллективном обсуждении и решение какого-либо вопроса, проблемы или сопоставлении информации, идей, мнений, предложений.

Основой проблемного обучения является проблемная ситуация правовой направленности, представляющая определенное состояние обучающегося, возникающее в результате осознания им какого-либо противоречия. Проблемные ситуации можно представить студентам в форме специально разработанных юридического кейса.

Как отмечает В.Я. Платов, наиболее благоприятный момент для реализации тренингов – завершающий этап профессионального обучения, либо обучения по отдельно взятой дисциплине, в нашем случае – заключительный этап изучения какой-либо правовой дисциплины, поскольку студенты уже обладают достаточным уровнем знаний и умеют по дисциплине, что позволит свормировать и закрепить какой-либо правовой навык на практике (в процессе прохождения правового тренинга).

По мнению Т.И. Бочаровой, структура тренинга содержит следующие элементы:

- содержание тренинга;
- цели тренинга;
- квалификационные требования к специалисту; состав участников тренинга и их функции;
- содержание каждого этапа тренинга;
- рекомендуемые источники информации для подготовки к тренингу;
- перечень документов и других объектов для сбора информации (в нашем случае – законы, нормативные акты, судебная практика и т.д.);
- задания «должностным лицам, специалистам» в рамках их функции;
- перечень вопросов для контроля знаний и полученных навыков в ходе тренинга;
- систему и критерии оценки знаний и навыков студентов по итогам проведения тренинга [6].

Заключительная часть тренинга содержит:

- подведение общих итогов занятия; у оценку результатов работы отдельных студентов;
- ответы на вопросы студентов;
- выдачу рекомендаций по устранению пробелов в системе знаний и умений студентов, по улучшению результатов работы;
- задание на дом для закрепления пройденного материала и по подготовке к следующему практическому занятию.

Таким образом, тренинг по правовым дисциплинам – это одна из активных форм обучения, ориентированных на развитие творческого мышления, метод развития способностей личности, приобретения и закрепления навыка правовой направленности. В процессе профессионального обучения в организациях среднего профессионального образования наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам



конкретных практических навыков. Как правило, тренинг по правовым дисциплинам включает в себя элементы моделирования различных юридических ситуаций (вопросов, задач).

Общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов.

В данном параграфе нами рассмотрены три принципа реализации тренинговых методов: 1) организации движения; 2) организации пространства; 3) организации времени. А также принципы тренинговой деятельности: принцип событийности, принцип метафоризации и принцип транспективы, принцип равенства психологических позиций партнеров по общению, принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания, принцип активности, принцип самодиагностики, принцип осознания поведения, правило обратной связи, принцип творческого мышления, принцип партнерства.

Сделан вывод о том, что тренинг должен сам по себе быть событием для каждого участника. Лишь тогда возможно его – участника – личное движение, лишь тогда возможны изменения в нем. В этом случае освоение какой-либо деятельности в процессе тренинга будет сопровождаться осознанием роста своих возможностей.

Отметим, что тренинг по правовым дисциплинам – эффективный способ обучения, посредством которого студент не только усваивают новые знания правовой направленности, но и получают возможности их практического применения.

В следующем параграфе будут рассмотрены проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации.

### **1.3. Проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации**

В предыдущих параграфах настоящего исследования мы рассмотрели сущность ключевого понятия проблемы исследования, виды тренингов по правовым дисциплинам, применяемые методы в процессе реализации тренингов правовой направленности и принципы тренинговой деятельности. В данном параграфе нами будут рассмотрены проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации.

Однако прежде чем перейдем к описанию проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, рассмотрим положительные стороны тренингов по правовым дисциплинам, как процесса.

Рассмотрим положительные стороны тренинга по правовым дисциплинам, как процесса. К положительным сторонам правовых тренингов можно отнести [28]:

1. Процесс тренинга направлен на развитие какого-либо правового навыка, обучающиеся получают возможность попробовать себя в поиске эффективных методов решения какой-либо правовой проблемы, что может поспособствовать им в дальнейшей практической деятельности;
2. Запоминание. На тренингах подается упорядоченная система знаний, умений и навыков, содержащая ключевые элементы;
3. Мотивация заключается в стремлении преобразовывать приобретенные правовые знания, умения, навыки в жизнь как можно активнее: использовать их в работе, в изучении новых дисциплин, при контакте с обществом, т.е. формируются элементы правовой культуры у студентов, участвующих в тренингах правовой направленности;

4. Атмосфера успеха. Влияние окружения на результаты. Одна из главных задач тренера – создание и поддержание такой атмосферы на тренинге;

5. Тренинг является формой продуктивного обучения.

Таким образом, тренинг по правовым дисциплинам является активной формой обучения, во время которого формируются конкретные правовые навыки, отрабатывается применение полученных знаний.

Существует множество ограничений для тренинговых работ, из них наиболее важными являются:

1. Атмосфера тренинга обусловлена нормами групповой работы и может способствовать комфортности поведения участников.

2. В группе могут оказаться студенты с разным уровнем знаний, умений и навыков по правовой дисциплине, в рамках которой реализуется тренинг.

Можно предположить, что данные ограничения тренинговой деятельности по правовым дисциплинам имеют отношение не столько к сути групповой работы, сколько к возможностям педагога как тренера. Чем опытнее и профессиональнее педагог, реализующий тренинговую деятельность по правовой дисциплине, тем больше у него шансов использовать внештатную ситуацию на пользу каждого участника. Следует вывод, что чем больше педагог будет тренироваться, стремиться к самосовершенствованию, тем качественнее и продуктивнее будет применение тренинговых технологий по правовым дисциплинам.

Поскольку целью работы является: внедрение тренинговых технологий в образовательный процесс, то главная сложность – это время проведения. Для полного погружения группы в атмосферу тренинга нужно много времени. Чтобы решить данную проблему можно использовать «мини-тренинги», которые не требуют полного погружения и большого затрата времени, а главное имеют те результаты, которые требуется, а именно:

- 1) привлечение студентов к самостоятельной работе;
- 2) большее внимание к практике, а не теории;
- 3) умение студента работать в группе;
- 4) получение положительных эмоций у студентов после тренинга;

При организации учебных тренингов по правовым дисциплинам преподаватель может встретиться с трудностями. Для студента тренинг, как способа углубления их профессиональных качеств; ограниченные временные рамки учебного занятия не дают возможности полностью реализовать все принципы тренинговых занятий как формы активного социального обучения. Исходя из календарных сроков прохождения той или иной темы курса каждое последующее занятие отсрочено по времени от предыдущего, поэтому наблюдается сложность в закреплении полученных сведений.

Тренинговые занятия по правовым дисциплинам – это, прежде всего, учебные занятия, поэтому педагоги должны стараться, чтобы тренинг не превратился в некое подобие развлечения или, наоборот, затянувшейся дискуссии.

Отсюда следует, что тренинг по правовым дисциплинам, в отличие от академических лекций, нацелен не столько на овладение новыми знаниями, сколько на развитие навыка. Нового восприятия привычных вещей, нового отношения к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству.

Пожалуй, самым серьезным недостатком тренинга является то, что некоторые педагоги, разочаровавшись в возможности перенести нормы групповой работы в образовательную деятельность. Такие участники в процессе тренинговых работ постоянно делают открытия, их понимание сути своей проблемы все углубляется, но все эти открытия так и остаются в кругу группы.

Правда, в защиту групповой работы можно отметить, что подобная ситуация может сложиться и в результате традиционных лекционных занятий, а также индивидуальной практической деятельности.

Существует множество ограничений для тренинговых работ по правовым дисциплинам, из них наиболее важными являются:

1. Атмосфера тренинга обусловлена нормами групповой работы и может способствовать комфортности поведения участников тренинга.

2. В группе могут оказаться студенты, которые в силу своих личностных особенностей не готовы к активной групповой тренинговой деятельности, что снизит их эффективность в процессе получения навыка посредством тренинговой деятельности, а также может стать помехой другим участникам тренинга.

Думается, что данные ограничения имеют отношение не столько к сути групповой работы, сколько к возможностям педагога-тренера. Чем опытнее и профессиональнее педагог правовых дисциплин, тем больше у него шансов использовать внештатную ситуацию на пользу каждого участника-студента. Следует вывод, что чем больше педагог будет тренироваться, стремиться к самосовершенствованию, тем качественнее и продуктивнее будет применение тренинговых технологий в процессе юридического образования.

Еще одной сложность реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации – это время проведения тренинга. Для полного погружения группы в атмосферу тренинга нужно много времени, тогда как учебный процесс ограничен временем проведения занятия. Ограниченные временные рамки учебного занятия не дают возможности полностью реализовать все принципы тренинговых занятий как формы активного социального обучения. Исходя из календарных сроков прохождения той или иной темы курса каждое последующее занятие отсрочено по времени от предыдущего, поэтому наблюдается сложность в закреплении полученных профессиональных навыков. Чтобы решить данную проблему можно использовать «мини-тренинги», которые не требуют полного погружения и большого затрата времени, а главное имеют те результаты, которые требуется, а именно:

- 1) привлечение студентов к самостоятельной работе;
- 2) большее внимание к практике, а не теории;
- 3) умение студента работать в группе;
- 4) получение положительных эмоций у студентов после тренинга.

Проведение эффективного тренинга по правовым дисциплинам предполагает определенные изменения в уровне развития правовых навыков студентов. Для того чтобы определить динамику, педагогу-тренеру необходимо сделать срез знаний студентов, которые прошли обучающий тренинг.

Кроме всего указанного выше, существуют и другие проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, такие как:

1. Нехватка опыта разработки тренингов по дисциплинам профессионального цикла.
2. Нехватка времени для изучения технологии разработки образовательных тренингов по правовым дисциплинам цикла.
3. Размытие профессиональной специализации преподавателя дисциплины.
4. Стремление к быстрому результату.
5. Отсутствие рефлексии студентов по итогам проведения тренинга.
6. Отсутствие посттренингового сопровождения.

Обоснуем вышеперечисленные проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации более подробно.

Размытие профессиональной специализации педагога-тренера является проблемой преподавателя по отдельно взятой дисциплине профессионального цикла, многие преподаватели ведут одну или две дисциплины, соответственно проработать все аспекты тренинга становится тяжелой задачей, к тому же, многие тренинги, особенно, по правовым дисциплинам требуют междисциплинарные знания и умения как со стороны

педагога, так и со стороны студентов, участвующих в тренинговой деятельности.

Второй проблемой является стремление к быстрому результату, имеется в виду, что тренинговая работа предусматривает акцент на развитие несформированных или недостаточно развитых профессиональных навыков. Соответственно основная работа на образовательном тренинге связана с постоянным напряжением и усилием, что далеко не всегда вызывает энтузиазм у участников и соответственно у самого педагога-тренера.

Еще одной проблемой использования тренингов на дисциплинах профессионального цикла является отсутствие посттренингового сопровождения, т.к. данная форма работы представляет собой приобретение новых знаний и внутриличностной проработки, после тренинга наблюдается дезинтегрированное состояние студентов, когда после тренинга они не ощущают новых перспектива прилива сил для отработки пройденного материала, необходима дальнейшая поддержка и обратная связь.

При выявлении данных проблем реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации требуется определить комплекс мер реализации навыковых (образовательных) тренингов.

На рисунке 2 представлены меры реализации навыковых (образовательных) тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации (рисунок 2).

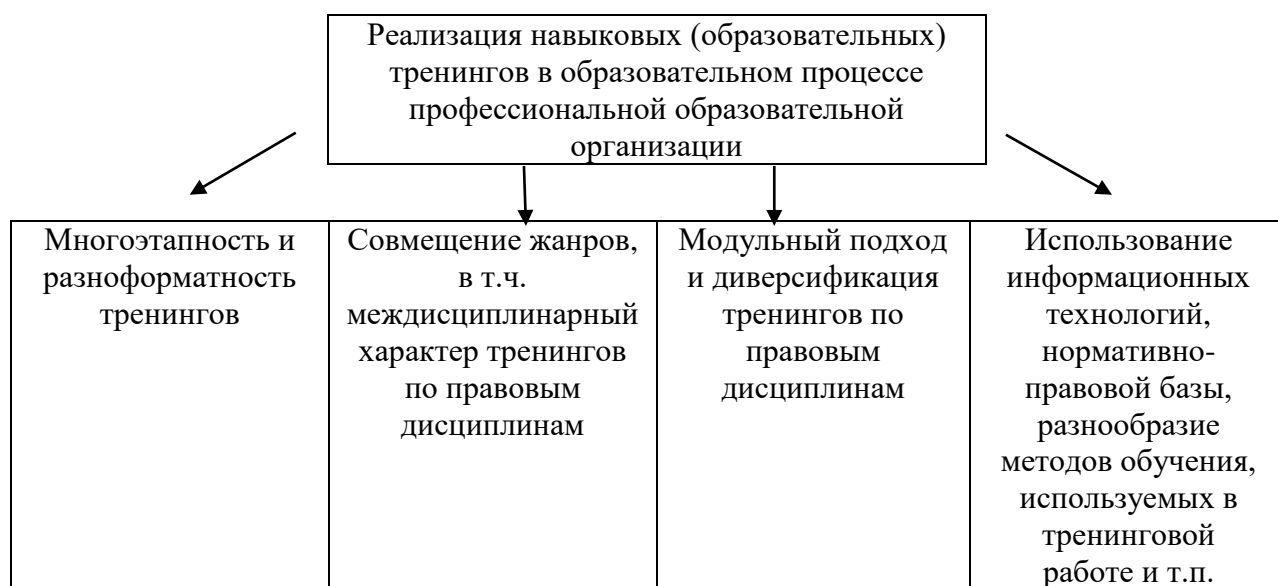


Рисунок 2 – Комплекс мер для реализации навыковых (образовательных) тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации

Последовательно рассмотрим весь комплекс мер для реализации навыковых (образовательных) тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации. Первым фактором является многоэтапность и разноформатность тренингов, т.е. навыковый тренинг, особенно по правовым дисциплинам, должен состоять из нескольких этапов, в процессе его проведения необходимо применять разнообразные формы обучения.

Вторая мера реализации навыковых (образовательных) тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации – совмещение жанров, т.ч. междисциплинарный характер тренингов по правовым дисциплинам: тренинг, коучинг, консалтинг, считается, что тренинги направлены на отработку конкретных навыков и не подразумевают глубокого индивидуального подхода к студенту. При этом, используя знания из разных дисциплин (междисциплинарные связи),



вероятность точно и правильно сформировать необходимые навыки будет выше.

Следующей мерой реализации навыковых (образовательных) тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации является модульный подход и диверсификация тренингов по правовым дисциплинам. Особенность в том, чтобы педагог правовых дисциплин мог разбить одну большую тему на отдельные, самостоятельные, завершённые по смыслу блоки, что позволит тщательно прорабатывать каждый из них.

Использование информационных технологий, нормативно-правовой базы, разнообразие методов обучения, используемых в тренинговой работе и т.п. позволит существенно облегчить усвоения материала по правовым дисциплинам студентами-участниками тренинга. Это позволит погрузить студентов информационно-образовательную среду, повысить качество образования, мотивировать процессы восприятия информации, получения знаний и профессиональных навыков.

Таким образом, в данном параграфе выпускной квалификационной работы нами были рассмотрены проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации. В следующей главе настоящего исследования будет осуществлена разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования.

## **Выводы по 1 главе**

В первой главе исследования изучено понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, сделаны выводы по главе.

Нами было определено, что тренинг – это программа различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга.

В методике профессионального образования тренинг – деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов.

В процессе преподавания правовых дисциплин наибольшую актуальность имеют навыки (образовательные) тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков.

Общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В процессе проведения тренингов по правовым дисциплинам необходимо развитие у студентов навыков ведения дискуссии, презентации и командной работы у участников тренинга. В связи с этим на тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Нами рассмотрены три принципа реализации тренинговых методов: 1) организации движения; 2) организации пространства; 3) организации времени. А также принципы тренинговой деятельности: принцип событийности, принцип метафоризации и принцип транспективы, принцип равенства психологических позиций партнеров по общению, принцип отсутствия критики и системы оценки высказывания, принцип активности, принцип самодиагностики, принцип осознания поведения, правило обратной связи, принцип творческого мышления, принцип партнерства.

По результатам написания первой главы, можно сделать предварительный вывод о том, что для успешного обучения студентов в системе среднего профессионального образования необходимо проводить навыки (образовательные) тренинги для обучающихся.

В следующей главе настоящей выпускной квалификационной работы будет осуществлена характеристика базы исследования и опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, осуществлена характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право», реализуемая в Профессиональном образовательном учреждении «Челябинский юридический колледж», будет разработан тренинг «Административно-правовые нормы и отношения» и охарактеризованы особенности его проведения по дисциплине «Административное право», а также будет разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением тренинговых технологий.

## **Глава 2. Разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования**

### **2.1. Опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования**

Целью данной главы является разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования. Для достижения вышепредставленной цели, опишем опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и осуществим характеристику дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования.

Отметим, что базой нашего исследования выбрано Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж» (НОУ СПО ЧЮК), находящийся по адресу Россия, 454112, Челябинская область, г. Челябинск, проспект Победы, 290.

Однако прежде чем перейдем к описанию опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования, осуществим общую и краткую характеристику базы исследований – Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж» (НОУ СПО ЧЮК).

Полное наименование образовательного учреждения на русском языке: Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж». Сокращенные наименования на русском языке: НОУ СПО ЧЮК.

Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический Колледж» организовано в 1997 году. Колледж образован

решением учредителей и зарегистрирован постановлением главы города №1012 – п от 4 августа 1997 года, регистрационный № 868.

Учредитель образовательной организации: физическое лицо, Крюков Дмитрий Николаевич. Колледж является самостоятельным юридическим лицом, имеет печать со своим наименованием, реквизитами и атрибутами. Учредитель является собственником имущества созданного им Колледжа.

Колледж обладает автономией, под которой понимается самостоятельность в осуществлении образовательной, научной, административной, финансово-экономической деятельности, разработке и принятии локальных нормативных актов в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации», иными нормативными актами Российской Федерации и Уставом колледжа.

Колледж самостоятельно осуществляет функции отнесенные к его компетенции. Колледж самостоятельно формирует свою структуру, за исключением филиалов и представительств. Основная концепция деятельности колледжа заключается в системной многовариантности среднего профессионального образования.

Основной целью деятельности колледжа является образовательная деятельность по образовательным программам среднего профессионального образования.

Основными задачами деятельности колледжа являются:

- 1) удовлетворение потребности личности в интеллектуальном, культурном и нравственном развитии посредством обучения по образовательным программам;
- 2) удовлетворение потребности общества и государства в квалифицированных кадрах;
- 3) подготовка, переподготовка и повышение квалификации специалистов и руководителей;
- 4) сохранение и приумножение нравственных, культурных и научных ценностей общества;

5) распространение знаний среди населения, повышение его образовательного и культурного уровня.

Колледж может осуществлять приносящую доход деятельность лишь постольку, поскольку это служит достижению целей, ради которых он создан, и если это способствует таким целям.

Такой деятельностью является приносящее прибыль оказание услуг, отвечающих целям деятельности колледжа, а также приобретение и реализация ценных бумаг, имущественных и неимущественных прав, участие в хозяйственных обществах и участие в товариществах на вере в качестве вкладчика. Имущество и доходы, полученные от приносящей доход деятельности поступают в самостоятельное распоряжение колледжа и направляются на достижение целей и задач деятельности колледжа.

Учебный корпус НОУ СПО ЧЮК располагается в собственном здании по адресу г. Челябинск, проспект Победы 290 и имеет общую площадь 4672 кв.м, из них 3025 кв.м учебно-лабораторной площади, спортивный зал 290 кв.м, 12 лекционных аудиторий, 34 кабинета для проведения практических занятий, в том числе 5 стационарных компьютерных класса, учебный зал судебных заседаний, пункт медицинского обслуживания и пункт общественного питания (80 кв.м) Административные и учебно-вспомогательные площади занимают 1277 кв.м, что позволяет разместить здесь библиотеку с книгохранилищем и читальным залом, воспитательный отдел, преподавательскую, административные кабинеты.

Состояние материально-технической базы и оснащение учебно-лабораторных помещений колледжа отвечает современным требованиям и позволяет осуществлять качественную подготовку специалистов, в том числе по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин.

Отметим, что наше исследование проводилось на базе специальности «Право и организация социального обеспечения» – отделение права и информационных технологий Профессионального образовательного учреждения «Челябинский юридический колледж».

Программа готовит специалистов юридического профиля в сфере обеспечения социальной защиты населения. Студентов обучают основам психологии социально-правовой деятельности, учат организовывать работу органов социальной защиты, устанавливать и индексировать материальные выплаты в соответствии с нормативными актами. По итогам обучения студенты получают квалификацию – юрист.

Для анализа опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин была проведена беседа с преподавателями правовых дисциплин в образовательной организации «Челябинский юридический колледж».

Преподавателям правовых дисциплин Профессионального образовательного учреждения «Челябинский юридический колледж» мы задали вопрос: «Используете ли вы тренинги в своей деятельности?». Из всех опрошенных преподавателей правовых дисциплин только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% – редко, 90 % – не используют вообще.

По результатам опроса были выявлены следующие причины редкого неиспользования тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, такие как:

1. Нехватка опыта разработки тренингов по правовым дисциплинам – 97 % опрошиваемых педагогов.
2. Нехватка времени для изучения технологии разработки тренингов по правовым дисциплинам – 64 % опрошиваемых педагогов правовых дисциплин.
3. Нехватка времени для разработки тренингов по правовым дисциплинам – 63 % опрошиваемых педагогов.
4. Отсутствие методического сопровождения по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин отметило 77 % педагогов, участвующих в опросе.

Таким образом, анализ опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин позволяет нам сделать вывод о том, что

тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в Профессиональном образовательном учреждении «Челябинский юридический колледж» практически не используется, что дает нам основания для разработки методических продуктов в виде тренинга по отдельно взятой правовой дисциплине и плана-конспекта занятия с применением тренинговой технологии.

Далее осуществим характеристику дисциплины профессионального цикла «Административное право», реализуемой в Профессиональном образовательном учреждении «Челябинский юридический колледж» (приложение 1 – учебный план программы подготовки специалистов среднего звена по специальности среднего профессионального образования 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»).

Программа учебной дисциплины «Административное право» является частью

Программы подготовки специалистов среднего звена в соответствии (ППССЗ) с ФГОС по специальности СПО 40.02.01 Право и организация социального обеспечения.

Рабочая программа учебной дисциплины может быть использована в дополнительном профессиональном образовании и профессиональной подготовке специалистов в области реализации правовых норм в социальной сфере, выполнения государственных полномочий по пенсионному обеспечению, государственных и муниципальных полномочий по социальной защите населения.

Место учебной дисциплины в структуре ППССЗ

Учебная дисциплина «Административное право» относится к профессиональному учебному циклу ППССЗ.

1.3. Цели и задачи учебной дисциплины – требования к результатам освоения учебной дисциплины

Целью данной дисциплины является изучение основных теоретических понятий и положений административного права; составление различных



административных документов; применение административно-правовых норм для решения разнообразных практических ситуаций.

Задачи дисциплины:

- 1) усвоение студентами основных институтов административного права;
- 2) выработка у студентов навыков работы с законодательными и иными нормативными правовыми актами, специальной литературой; применения на практике нормы административного законодательства.
- 3) анализировать, делать выводы и обосновывать свою точку зрения по административно-правовым отношениям.

Дисциплина направлена на формирование общих компетенций:

ОК 2. Организовывать собственную деятельность, выбирать типовые методы и способы выполнения профессиональных задач, оценивать их эффективность и качество.

ОК 4. Осуществлять поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, профессионального и личностного развития.

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

ОК 6. Работать в коллективе и команде, эффективно общаться с коллегами, руководством, потребителями.

ОК 8. Самостоятельно определять задачи профессионального и личностного развития, заниматься самообразованием, осознанно планировать повышение квалификации.

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

Профессиональных компетенций:

ПК 2.3. Организовывать и координировать социальную работу с отдельными лицами, категориями граждан и семьями, нуждающимися в социальной поддержке и защите.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен уметь: отграничивать исполнительную (административную) деятельность от иных видов государственной деятельности; составлять различные административно-правовые документы; выделять субъекты исполнительно-распорядительной деятельности из числа иных; выделять административно-правовые отношения из числа иных правоотношений; анализировать и применять на практике нормы административного законодательства; оказывать консультационную помощь субъектам административных правоотношений; логично и грамотно выражать и обосновывать свою точку зрения по административно-правовой проблематике.

В результате освоения учебной дисциплины обучающийся должен знать: понятие и источники административного права; понятие и виды административно-правовых норм; понятия государственного управления и государственной службы; состав административного правонарушения, порядок привлечения к административной ответственности, виды административных наказаний, понятие и виды административно-правовых отношений; понятие и виды субъектов административного права; административно-правовой статус субъектов административного права.

Форма промежуточной аттестации – дифференцированный зачет.

Таким образом, в данном параграфе выпускной квалификационной работы представлен опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и осуществлена характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере Профессионального образовательного учреждения «Челябинский юридический колледж».

В следующем параграфе будет осуществлено подробное описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право».

## **2.2. Описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право»**

В соответствии с целью и задачами настоящего исследования в данном параграфе будет разработан тренинг по теме учебного занятия «Административно-правовые нормы и отношения» дисциплины «Административное право».

Цель тренинга – познакомить с понятием, структурой, классификацией норм права; понятием, структурой, классификацией правовых отношений и юридических фактов; научить определять понятие, структуру, виды норм права; понятие, структуру, виды правовых отношений; понятие и виды юридических фактов.

Этапы занятия:

1. Вводная часть.

1.1. Приветствие, проверка отсутствующих.

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

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

1.4. Характеристика требований к результату работы.

2. Основная часть.

2.1. Теоретическая часть.

План:

1. Понятие и особенности административно-правовых норм.

2. Структура нормы.

3. Виды норм.

4. Реализация норм.

5. Отношения: понятие, структура, виды.

## 6. Административно-правовые нормы и отношения

Задание:

1. Изучить тему по конспекту лекций.
2. Изучить тему по учебнику.
3. Составить словарь терминов.
4. Ответить на вопросы с указанием номеров источников.

Что такое правоотношение? Перечислите его основные признаки.  
В каких случаях между людьми возникают правовые отношения?

Каковы характерные признаки правоотношения? Для этого необходимо возвратиться к определению правоотношения – там содержится подсказка.

Вопросы: Возникают между кем и на основе чего? Что необходимо, чтобы возникли эти отношения? Посредством чего осуществляется связь между лицами? Кем охраняется?

Отметьте, какие из перечисленных ниже общественных отношений являются правоотношениями: покупка хлеба в магазине; заказ билета на самолет; поздравление коллеги с получением премии; вручение букета цветов подруге в день ее рождения; дарение родственнику компьютера; пользование электробритвой; заем денег у приятеля; прогулка по парку.

Перечислите виды юридических фактов и приведите по одному примеру юридического факта каждого вида.

Что такое фактический состав? Почему в число элементов юридического состава часто входят сроки?

Что такое юридические условия? В чем состоит их особенность как элемента фактического состава?

К какому виду юридических фактов относится известное изречение о том, что «незнание закона не освобождает от ответственности»? Обоснуйте свой ответ.

Что такое правосубъектность? Какие юридические свойства она в себя включает?

Перечислите факторы, которые могут влиять на дееспособность физического лица.

Из какие элементов состоит структура административно-правовых отношений? Разберите по составу правоотношение, возникающее между избирателем и участковой избирательной комиссией в момент голосования по вопросам референдума на избирательном участке.

Что такое юридическая обязанность? Приведите примеры активных, пассивных и негативных юридических обязанностей, закрепленных в российском законодательстве.

Приведите пример относительного материального сложного правоотношения из любой отрасли права.

Практическая часть занятия в форме тренинга.

Этапы:

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

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

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

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

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

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

Практические задания для студентов:

1) Анализ нормативно-правовых документов и составление таблицы «Правовые отношения» в группах: 1. Основания возникновения трудовых правоотношений. 2. Основания возникновения гражданских

правоотношений. 3. Основания возникновения семейных правоотношений. 4. Дееспособность как элемент правосубъективности. 5. Ограничение дееспособности гражданина.

Обучающиеся разделяются на 5 групп, каждая группа анализирует нормативно-правовые акты по определенному виду правовых отношений. В конце работы проводится диспут.

2) Решение ситуационных задач.

Кейсы решаются в группах в ходе совместного обсуждения.

1. Супруги Ивановы при расторжении брака составили письменное соглашение, в соответствии с которым их несовершеннолетний сын оставался проживать с матерью, отец обязался выплачивать на его содержание алименты в размере 30 % его заработной платы. Иванова, в свою очередь, приняла на себя обязательство не вступать в новый брак до достижения их сыном совершеннолетия. Повлекло ли это соглашение возникновение правовых отношений?

2. Никитин был уволен с работы по истечении срока трудового договора. Оспаривая законность увольнения, Никитин обратился в районный суд с иском о восстановлении его на прежней работе и об оплате за время вынужденного прогула. В исковом заявлении он указал, что пятилетний срок трудового договора истек 1 сентября, но он продолжал работать на предприятии до 15 сентября, когда был издан приказ об увольнении. Поскольку трудовые отношения фактически продолжались 15 дней, администрация неправильно уволила его по п. 2 ст.77 Трудового кодекса РФ. Какие виды трудовых договоров Вы знаете? Расскажите о срочных трудовых договорах и их правовом регулировании. Законно ли увольнение Никитина?

3. На зачете по правоведению Антон попросил своего друга Артема, отличника, передать ему шпаргалку с решением трудной задачи, которая ему никак не давалась. Артем в ответ помахал головой: «Нет!». Оцените их поведение. Кто из них какую норму нарушил?

4. В колледже студентам предложили приобрести учебники и учебно-методические пособия за собственный счет. Оцените данную ситуацию с точки зрения законодательства об образовании. В каком случае обучающимся предоставляются учебники и учебно-методические пособия бесплатно, в каких случаях платно? Зависит ли обеспечение литературой от вида осваиваемой образовательной программы и формы обучения?

### 3. Заключительная часть.

На данном этапе подводятся итоги занятия, дается оценка результатов работы студентов, даются пояснения к выполнению домашнего задания. Задание на дом для закрепления пройденного материала и по подготовке к следующему практическому занятию (тест):

1. Какое понятие определяется следующим образом: «Возникающее в соответствии с нормами права и юридическими фактами волевое общественное отношение, участники которого наделены субъективными правами и несут юридические обязанности»?

- a) Правонарушение.
- b) Правоотношение.
- c) Правосубъектность.

2. Каковы юридические предпосылки возникновения правоотношений?

- a) Нормы права, правосубъектность и юридический факт.
- b) Субъекты права, объекты права и юридические факты.
- c) Субъективные права и юридические обязанности.

3. К какой разновидности правоотношений относятся те, в которых поименно определены все участники (носители субъективного права и носители юридической обязанности)?

- a) Абсолютные.
- b) Относительные.
- c) Конкретные.

4. По какому основанию правоотношения подразделяются на регулятивные и охранительные?

- a) По отраслям права.
- b) По функциям права.
- c) По способу индивидуализации.

5. Подберите надлежащее понятие к данному определению: «Предписанная лицу и обеспеченная возможностью государственного принуждения мера должного поведения, которой лицу необходимо следовать в интересах управомоченного».

- a) Правомерное поведение.
- b) Правовая ответственность.
- c) Юридическая обязанность.

6. Какой элемент правоотношения включает следующие три правомочия: возможность определенного поведения управомоченного лица: (а) возможность требовать определенных действий от обязанного лица, (б) возможность принудительного осуществления обязанностей путем обращения в компетентные органы государства (в)?

- a) Объективное право.
- b) Субъективное право.
- c) Юридический факт.

7. У каких субъектных прав одновременно возникает правоспособность и дееспособность?

- a) У юридических лиц.
- b) У физических лиц.
- c) У тех и у других.

8. Какое понятие подразумевается в данном определении: «Предусмотренная нормами права способность лично, своими действиями приобретать права и обязанности, а также осуществлять права и обязанности»?

- a) Правоспособность.
- b) Дееспособность.
- c) Правосубъектность.



## 9. Что такое деликтоспособность?

- а) Способность лично, своими действиями совершать гражданско-правовые сделки.
- б) Предусмотренная нормами права возможность иметь субъективные права и юридические обязанности.
- с) Предусмотренная правовыми нормами способность нести юридическую ответственность за совершение правонарушения.

Таким образом, в данном параграфе осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений; развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы. Разработанный нами тренинг состоит из следующих методов работы: словесные (беседа), наглядные (иллюстрация, демонстрация слайдов, схем, таблиц), практические (работа в группах, тренинг-упражнения, тест); активные методы обучения – диспут по заданным проблемным вопросам.

### **2.3. План-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга**

В предыдущем параграфе настоящего исследования было осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений; развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы. Разработанный нами тренинг включает в себя следующие методы обучения: словесные (беседа), наглядные (иллюстрация, демонстрация слайдов, схем, таблиц), практические (работа в группах, тренинг-упражнения, тест); активные методы обучения – диспут по заданным проблемным вопросам. В этом параграфе мы разработаем план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга

Дисциплина: Административное право.

Тема: Административно-правовые нормы и отношения.

План занятия:

1. Понятие и особенности административно-правовых норм.
2. Структура нормы.
3. Виды норм.
4. Реализация норм.
5. Отношения: понятие, структура, виды.

## 6. Административно-правовые нормы и отношения.

Цель занятия:

Обучающая: познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений.

Развивающая: развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия.

Воспитательная: воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы.

Самостоятельная работа обучающихся:

1. Самостоятельное изучение материала, проработка конспекта и литературы.

2. Определить и выделить в административно-правовой норме трех структурных элементов.

3. Определить юридические факты, которые лежат в основе правоотношения по поводу предоставления лицензии на осуществление какого-либо вида деятельности.

4. Изучение Федерального закона «О лицензировании отдельных видов деятельности».

Задачи занятия:

1) познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений);

2) формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений;

3) развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия;

4) воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы.

Вид занятия: практическое в форме тренинга.

Методы обучения:

1) словесные (беседа), наглядные (иллюстрация, демонстрация слайдов, схем, таблиц), практические (работа в группах, тренинг-упражнения, тест);

2) активные методы обучения – диспут по заданным проблемным вопросам.

Средства обучения:

1) учебники и учебные пособия по дисциплине;

2) нормативно-правовые акты (Конституция РФ, Гражданский кодекс, Семейный кодекс, Трудовой кодекс, Кодекс об административных правонарушениях и др.);

3) презентация, ТСО (ноутбук, проектор);

4) схема «Виды норм права», таблица «Виды правовых отношений».

Формы организации познавательной деятельности: индивидуальная, групповая.

Ключевые слова: административное право, норма права, административно-правовые нормы, правовые отношения и др.

Этапы занятия:

1. Организационный момент.

2. Введение в тему занятия.

3. Мотивация к учебной и познавательной деятельности.

4. Тренинг.

6. Выдача домашнего задания.

7. Рефлексия учебной деятельности обучающихся, подведение итогов занятия.

Этапы тренинга:

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

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

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

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

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

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

Практические задания для студентов представлены в параграфе 2.2. настоящего исследования.

#### Этапы проведения занятия

Этап занятия	Деятельность педагога	Деятельность обучающегося	Средства обучения
1. Организационный момент	Приветствие группы. Проверка посещаемости. Анализ готовности обучающихся к тренинг-занятию	Самопроверка обучающихся готовности к занятию. Самостоятельная проверка посещаемости (выполняет староста группы)	Журнал, ручка
2. Введение в тему занятия	С помощью наводящих вопросов формирует у обучающихся интерес к изучаемой теме и совместно со студентами формулирует тему предстоящего занятия, знакомство с целями и задачами тренинга, общим регламентом, осуществление консультирования и инструктажа	Участие в обсуждении, ответы на вопросы преподавателя, самостоятельная формулировка темы занятия, запись темы в тетрадь	Тетрадь, ручка, презентация
3. Мотивация к учебной и познавательной деятельности	Педагог рассказывает о практикоориентированности и данной темы, о ее значимости для изучения дисциплины	Студенты слушают и при необходимости задают вопросы педагогу, мотивация учебной деятельности	Презентация
4. Тренинг	1) вводная часть – знакомство с целями и задачами тренинга, общим	Студенты знакомятся с целями и задачами тренинга, общим регламентом,	Раздаточный материал

	<p>регламентом, осуществление консультирования и инструктажа;</p> <p>2) разделение обучающихся на группы – выборы лидера в каждой группе;</p> <p>3) погружение в тренинг – участники получают различные задания по теме тренинга (из параграфа 2.2.);</p> <p>4) практическая работа участников тренинга – на этом этапе в соответствии с принятой в каждой группе стратегией осуществляется работа по выполнению своих ролей в рамках тренинга</p>	<p>осуществление консультирования и инструктажа; осуществляют самостоятельное разделение на группы, осуществляют выбор лидера в каждой группе; студенты получают и знакомятся с заданиями по теме тренинга; студенты осуществляют практическую работу (осуществляется работа по выполнению своих ролей в рамках тренинга)</p>	
5. Диспут по результатам проведения тренинга	Межгрупповое общение по проблемным вопросам, представленным в параграфе 2.2. исследования	Ответы на вопросы обучающихся, обмен мнениями по результатам проведения тренинга	Раздаточный материал
6. Выдача домашнего задания	Выдача домашнего задания	Запись домашнего задания в тетрадь и последующее выполнение домашнего задания в часы самостоятельной работы	Тетрадь, компьютер, интернет-ресурс, презентация
7. Рефлексия учебной деятельности обучающихся, подведение итогов занятия	Проведение рефлексии по средствам заполнения анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся. Подведение итогов занятия	Письменное заполнение анкеты самоанализа учебной деятельности обучающихся	Бланки анкеты для рефлексии учебной деятельности
8. Подведение итогов тренинга	Оценка результатов, определение их эффективности. На этом этапе выявляются лучшие студенты	Студенты слушают и при необходимости задают вопросы педагогу	Журнал

Требования к минимальному материально-техническому обеспечению

Реализация учебной дисциплины требует наличия: учебного кабинета; компьютер, проектор

Оборудование учебного кабинета: посадочные места по количеству обучающихся; рабочее место преподавателя; комплект учебно-методических и раздаточных материалов по дисциплине.

Технические средства обучения: интерактивная доска или экран; мультимедийный проектор; компьютер для преподавателя с лицензионным программным обеспечением.

Перечень рекомендуемых учебных изданий, Интернет-ресурсов, дополнительной литературы.

Нормативные правовые документы и литература

1. Конституция Российской Федерации : принята всенародным голосованием 12 декабря 1993 г. // Российская газета. – 1993. – 25 дек.

2. «Кодекс Российской Федерации об административных правонарушениях» от 30.12.2001 N 195-ФЗ (ред. от 01.06.2017) (с изм. и доп., вступ. в силу с 09.06.2017). – Режим доступа: <http://www.consultant.ru/>.

Основные источники:

1. Липатов, Э.Г. Административное право [Электронный ресурс]: учебное пособие/ Липатов Э.Г., Пресняков М.В., Семенова А.В., ред. Липатов Э.Г., Чаннов С.Е. – Электрон. текстовые данные.– М.: Дашков и К, Ай Пи Эр Медиа, <http://www.iprbookshop.ru/15706>.– ЭБС «IPRbooks», 2014.

2. Братановский, С.Н. Административное право [Электронный ресурс]: учебник/ Братановский С.Н., Зеленов М.Ф., Марьян Г.В.– Электрон. текстовые данные. – М.: ЮНИТИ-ДАНА, 2014.– 975 с.– Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/18189.html>. – ЭБС «IPRbooks».

Дополнительные источники:

1. Система государственного управления / С.Ю. Наумов и др. – М. : ФОРУМ, 2009. – 304 с. (Профессиональное образование).

2. Попов Л.Л., Мигачев Ю.И., Тихомиров С.В. Административное право России: учебник. 2-е изд., перераб. и доп. (отв. ред. Попов Л.Л.). – «Проспект», 2010 г.

3. Попов Л.Л. Административное право РФ: учебник. – М. : Издательство «Юрайт», 2011. – 447 с.

4. Шпаргалка по административному праву [Электронный ресурс]. – Электрон. текстовые данные. – Новосибирск: Сибирское университетское издательство, Норматика, 2017. – 186 с. – Режим доступа: <http://www.iprbookshop.ru/65156.html>.– ЭБС «IPRbooks».

Интернет-ресурсы:

1. Электронно-библиотечная система: [Электронный ресурс].– Режим доступа: <http://elanbook.com>

2. Научная электронная библиотека Elibrary: [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://elibrary.ru/defaultx.asp>

3. Отраслевые словари и справочники (по профилю (направленности) образовательных программ): [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www1.fips.ru>

4. Портал «Гуманитарное образование» <http://www.humanities.edu.ru/>

5. Справочная правовая система «Консультант Плюс»

6. Гарант – справочно-правовая система. [Электронный ресурс]. – Режим доступа: [www.garant.ru/](http://www.garant.ru/)

Таким образом, в данном параграфе нами разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга. В плане-конспекте представлены следующие основные составляющие: дисциплина, тема, план занятия, цель занятия (обучающая, развивающая, воспитательная), самостоятельная работа обучающихся, задачи занятия, вид занятия, методы обучения, средства обучения, формы организации познавательной деятельности, ключевые слова, этапы занятия, этапы проведения тренинга, требования к минимальному материально-техническому обеспечению, нормативные правовые документы и др.



## Выводы по 2 главе

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

Для анализа опыта реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин была проведена беседа с преподавателями правовых дисциплин в образовательной организации «Челябинский юридический колледж». Преподавателям правовых дисциплин Профессионального образовательного учреждения «Челябинский юридический колледж» мы задали вопрос: «Используете ли вы тренинги в своей деятельности?». Из всех опрошенных преподавателей правовых дисциплин только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% – редко, 90 % – не используют вообще.

По результатам опроса были выявлены следующие причины редкого неиспользования тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, такие как: Нехватка опыта разработки тренингов по правовым дисциплинам – 97 % опрошиваемых педагогов; нехватка времени для изучения технологии разработки тренингов по правовым дисциплинам – 64 % опрошиваемых педагогов правовых дисциплин; нехватка времени для разработки тренингов по правовым дисциплинам – 63 % опрошиваемых педагогов; отсутствие методического сопровождения по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин отметило 77 % педагогов, участвующих в опросе.

В параграфе 2.2. настоящего исследования было осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений; развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы. Разработанный нами тренинг состоит из следующих методов работы: словесные (беседа), наглядные (иллюстрация, демонстрация слайдов, схем, таблиц), практические (работа в группах, тренинг-упражнения, тест); активные методы обучения – диспут по заданным проблемным вопросам.

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

## Заключение

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

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

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

Для достижения вышепреставленной цели исследования и решения задач исследования во введение была представлена актуальность проблемы исследования, разработаны объект и предмет исследования, сформулирована

цель выпускной квалификационной работы, поставлены задачи исследования, перечислены методы исследования, представлена теоретическая и практическая значимость исследования, указана база проведения исследования и др. В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие «тренинг», классификация тренингов как метода обучения в профессиональной образовательной организации, представлены принципы и особенности реализации тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в образовательном процессе организаций среднего профессионального образования, перечислены и обоснованы проблемы реализации тренингов в образовательном процессе профессиональной образовательной организации, сделаны выводы по главе. Во второй главе «Разработка тренинга по дисциплине «Административное право» для студентов базы исследования» проанализирован опыт реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин и характеристика дисциплины профессионального цикла «Административное право» на примере базы исследования, осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга, сделаны выводы по главе.

Подводя итоги проведенного исследования и практической работы, согласно поставленной цели и сформулированным задачам можно сделать ряд выводов.

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

Тренинг – это программа различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга. В методике профессионального образования тренинг – деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов. В процессе профессионального обучения наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков.

Общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у участников такой игры. На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Практическая часть исследования проводила на основе базы исследования – Профессиональное образовательное учреждение «Челябинский юридический колледж».

На констатирующем этапе исследования была проведена беседа с преподавателями правовых дисциплин в образовательной организации «Челябинский юридический колледж». Было определено, что лишь 1% педагогов правовых дисциплин используют тренинги на своих занятиях. Нами выявлены следующие причины редкого неиспользования тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин, такие как: Нехватка опыта разработки тренингов по правовым дисциплинам – 97 % опрошиваемых педагогов; нехватка времени для изучения технологии разработки тренингов по правовым дисциплинам – 64 % опрошиваемых педагогов правовых дисциплин; нехватка времени для разработки тренингов по правовым дисциплинам – 63 % опрошиваемых педагогов; отсутствие методического

сопровождения по реализации тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин отметило 77 % педагогов, участвующих в опросе.

В методической части настоящего исследования было осуществлено описание разработанного тренинга «Административно-правовые нормы и отношения» и особенностей его проведения по дисциплине «Административное право», который имеет целью познакомить студентов с понятием «правовые отношения» (норма права, виды норм права, классификация правовых отношений); формировать умения определять виды норм права, виды правовых отношений; развивать умения и навыки групповой работы, участия в дискуссии, решения ситуационных задач по теме занятия; воспитывать интерес к учебной дисциплине, стремление к изучению темы.

Кроме вышеперечисленного, в методической части исследования, нами разработан план-конспект занятия по дисциплине «Административное право» на тему «Административно-правовые нормы и отношения» с применением метода тренинга. В плане-конспекте представлены следующие основные составляющие: дисциплина, тема, план занятия, цель занятия (обучающая, развивающая, воспитательная), самостоятельная работа обучающихся, задачи занятия, вид занятия, методы обучения, средства обучения, формы организации познавательной деятельности, ключевые слова, этапы занятия, этапы проведения тренинга, требования к минимальному материально-техническому обеспечению, нормативные правовые документы и др.

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

## Список литературы

1. Абрамова, Г.С., Степанович В.А. Тренинги. Теория и организация. – Екатеринбург: Деловая книга, 2014. – 192 с.
2. Аверченко, Л. К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций [Текст] / Л. К. Аверченко, И. В. Доронина, Л. Н. Иванова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 10. – С. 35 - 39.
3. Баркли, Р., Кейпл, Д. Теория и практика тренинга [Текст] / Р.Баркли, Д. Кейпл. – СПб. Питер, 2012. – 352 с.
4. Биркенбиль, В. Искусство задавать вопросы [Текст]: пер. с нем. / В. Биркенбиль – М.: ЗАО «Интерэксперт», 2015. – 186 с.
5. Бобкова, Л.Н. Ролевая игра как проблемный метод обучения, способствующий успеху профессиональной подготовки студентов / Л. Н. Бобкова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 8. – С. 74 -78.
6. Боди, З., Мертон Р. Финансы [Текст] / З. Боди, Р. Мертон. – М.: «Вильямс», 2014. – 592 с.
7. Большаков, В.Ю. Психотренинг : Социодинамика. Упражнения. Игры [Текст] / В. Ю. Большаков. – СПб. : Речь, 1996. – 228 с.
8. Бочарова, Т.И. Комплексная деловая игра как средство формирования профессиональных навыков и функций специалиста : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Т.И. Бочарова. – Ставрополь, 2006. – 190 с.
9. Бушева, З.Г. Применение деловой игры при обучении будущих инженеров-менеджеров [Текст] / З.Г. Бушева // Стандарты и качество. – 2009. – № 1. – С. 88–90.
10. Вачков, И.В. Основные технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие [Текст] / И.В. Вачков. – М. : Владос, 2012. – 214 с.

11. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании : проблемы интеграции [Текст] / А.А. Вербицкий, О. Г. Ларионова. – М. : Логос, 2009. – 334 с.
12. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе : контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий. – М. : Высшая школа, 1991. – 207 с.
13. Вячков, И.В. Основы технологии группового тренинга [Текст] / И.В. Вячков. – М.: БИНОМ, 2012. – 138 с.
14. Геращенко, А.Л., Геращенко, Ж. В. Консультирование и тренинг: профессиональный подход [Текст] / А. Л. Геращенко, Ж. В Геращенко, – М.: Институт эффективного тренинга, 2013. – 241 с.
15. Гладышев, С. Как вести себя на тренинге? [Текст] / С. Гладышев. - Журнал «Обучение & карьера», 2015 – № 35.
16. Данилова, О. Тренинги профессионального и личностного роста [Электронный ресурс] / О. Данилова. – Режим доступа: <http://www.biz-training.kiev.ua/index.html>. – Загл. с экрана.
17. Дженсон, П. Импровизация в тренинге [Текст] /. П. Дженсон. – СПб: Питер, 2012. – 256 с.
18. Евплова, Е.В. Методика преподавания правовых дисциплин [Текст] / Е. В. Евплова, И.И. Тубер. – Челябинск, 2015. – 108 с.
19. Жарова, Л.В. Организация самостоятельной работы учебно-познавательной деятельности учащихся [Текст] / Л. В. Жарова. – М., 2008. – 59 с.
20. Змиевская, Е.В. Учебная деловая игра в организации самостоятельной работы студентов педагогических вузов : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Е.В. Змиевская. – М., 2003. – 169 с.
21. Исаков, В.Б. Игропрактикум : опыт преподавания Основ права в школе и университете [Текст] / В.Б. Исаков. – М. : НИУ ВШЭ, 2012. – 132 с.



22. Казакова, Л.С. К вопросу об истории развития прав несовершеннолетних [Текст] / Л. С. Казакова // История государства и права. – 2010. – №24. – С. 30–34.
23. Киркпатрик, Д. Четыре ступеньки к эффективному тренингу. [Текст] / Д. Киркпатрик. – Эйч Ар Медиа, 2012. – 412 с.
24. Ковалева В.В. Финансы: Учебник под ред.– М: ТК Велби, Изд-во Проспект, 2014. – 256 с.
25. Коджаспирова, Г.М., Коджаспиров, А.Ю. Словарь по педагогике [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М.: ИКЦ «МарТ»; Ростов-на-Дону, «МарТ», 2012. – 357 с.
26. Комлев, Н.Г. Словарь иностранных слов [Текст] / Н. Г. Комлев. – М. : Эксмо, 2006. – 148 с.
27. Косякин, Ю.В. Мотивационная роль преподавателя в управлении самостоятельной познавательной деятельностью студентов [Текст] / Ю.В. Косякин, Л.И. Абдуевская // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 9. – С. 42–44.
28. Консалтинг и тренинги Санкт-Петербурга [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.treko.ru/>
29. Леванова, Е.А. и др. Игра в тренинге. Личный помощник тренера [Текст] / Е. А Леванова, А.Н. Соболева, В. А. Плешаков. – СПб.: Питер, 2012. – 368 с.
30. Макарычева, Г.И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения [Текст] / Г.И. Макарычева. – СПб. : Речь, 2007. – 192 с.
31. Макшанов, С.И. Психология тренинга [Текст] / С.И. Макшанов. – СПб, 2015. – 145 с.
32. Москвин, В. Деловые игры для развития компетентностей : рекомендации по разработке [Текст] / В. Москвин // Инвестиции в России. – 2014. – № 5. – С. 17–21.

33. Методы в тренинге. [Электронный ресурс]. - Режим доступа: [www.biz-training.kiev.ua](http://www.biz-training.kiev.ua). - Загл. с экрана.
34. Нуреев, Р.М. Экономика развития: Модели становления рыночной экономики [Текст] / Р.М.Нуреев. - М.: норма, 2014. – 203 с.
35. Панфилова, А.П. Инновационные педагогические технологии: активное обучение [Текст] / А.П. Панфилова. - М.: Академия, 2013. – 192 с.
36. Певцова, Е.А. Формирование правовой активности субъектов образовательного права [Текст] / Е.А. Певцова // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2003. – №8. – С. 27 - 35.
37. Педагогика : учеб. пособие [Текст] / В.А. Слостенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов ; под ред. В.А. Слостенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.
38. Пидкасистый, П.И. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических вузов [Текст] / под ред. П. И. Пидкасистого. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 640 с.
39. Платов, В.Я. Деловые игры : разработка, организация и проведение [Текст] / В.Я. Платов. – М. : Высшая школа, 1999. – 156 с.
40. Психологический словарь [Текст] / под ред. П.С. Гуревича. – М. : ОЛМА Медиа Групп, Олма-пресс Образование, 2007. – 800 с.
41. Пузиков, В.Г. Технология ведения тренинга [Текст] / В.Г. Пузиков. – СПб.: Из-во «Речь», 2015. -224 с.
42. Рай, Л., Развитие навыков тренинга [Текст] / Л. Рай. – СПб. Питер, 2013. - 318 с.
43. Саруханов, В.А. Словарь телевидения, или Что бы это значило, часть 2 [Текст] / В.А. Саруханов. – СПб. «Всемирное слово», 2013. – 178 с.
44. Сидоренко, Е.В. Технологии создания тренинга. От замысла к результату [Текст] / Е.В. Сидоренко. - СПб: «Речь»; «Сидоренко и Ко», 2016. – 287 с.
45. Суник, Т.А. Тренинг как метод активного социально-психологического формирования коммуникативной компетентности у

студентов техникума [Текст] / Т.А. Суник. – Чита: Издательство Молодой ученый, 2012. – 51–58 С.

46. Торн, К., Маккей, Д. Тренинг. Настольная книга тренера [Текст] / К. Торн, Д. Маккей. – СПб.: Питер, 2012. – 208 с.

47. Торп, С., Клиффорд, Дж. Коучинг: руководство для тренера и менеджера [Текст] / С. Торп, Дж. Клиффорд. – СПб.: Питер, 2014. – 387 с.

48. Тренинг [Электронный ресурс]: Википедия. – Режим доступа: <https://ru.wikipedia.org/wiki/%D0%A2%D1%80%D0%B5%D0%BD%D0%B8%D0%BD%D0%B3>. – Загл. с экрана.

49. Фопель, К. Технология ведения тренинга [Текст] / К. Фопель. – М.: Генезис, 2013. – 272с.

50. Чуркина, М.А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения [Текст] / М. А. Чуркина, Н.В. Жадько. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 246 с.

51. Чурина, К.В. и др. Тестирование как форма контроля результатов обучения [Текст] / К.В. Чурина, Е. К. Зимина. – 2015. – 1290 с.

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

53. Щедровицкий, Г.П. Организационно-деятельностные игры как возможная форма и метод внедрения АСУ [Текст] / Г. П. Щедровицкий // Второй научно-практический семинар по психологическому обеспечению АСУ: тезисы докладов. – М. : НИИ ОПП АПН СССР, 1982. – С. 26–29.