



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

ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ИНСТИТУТ
КАФЕДРА ЭКОНОМИКИ, УПРАВЛЕНИЯ И ПРАВА

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

**Выпускная квалификационная работа по направлению
44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность программы бакалавриата
«Правоведение и правоохранительная деятельность»
Форма обучения заочная**

Проверка на объем заимствований:
63,41 % авторского текста

Работа рекомендована к защите

«19» июне 2023 г.

И.о. зав. кафедрой Э.УиП

к.п.н., доцент

Д.Н.Корнеев

Выполнил(а):

Студент(ка) группы ЗФ-509-112-5-1
Хуснутдинова Алина Искандаровна

Научный руководитель:

К. п. н., доцент кафедры экономики,
управления и права

Шишкина Екатерина Владимировна

Челябинск 2023

ОГЛАВЛЕНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	6
1.1 ПОНЯТИЕ И СОДЕРЖАНИЕ ТРЕНИНГА	6
1.2 КЛАССИФИКАЦИЯ ВИДОВ СОЦИАЛЬНО-ПСИХОЛОГИЧЕСКОГО ТРЕНИНГА	13
1.3 ПРИНЦИПЫ И ОСОБЕННОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕНИНГОВЫХ ТЕХНОЛОГИИ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ.....	19
ВЫВОДЫ ПО ПЕРВОЙ ГЛАВЕ.....	25
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	27
2.1 АНАЛИЗ РЕАЛИЗУЕМОГО В КОЛЛЕДЖЕ НОУ СПО ЧУК ТРЕНИНГА ПО ПРАВОВОЙ ДИСЦИПЛИНЕ	27
2.2 РАЗРАБОТКА ТРЕНИНГА, КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ.....	31
2.3 ТРЕНИНГ ЛИЧНОСТНОГО РОСТА ДЛЯ СТУДЕНТОВ ПРАВОВОЙ ДИСЦИПЛИНЫ «РЕЗЕРВЫ ЭФФЕКТИВНОГО ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБЩЕНИЯ». ПРАКТИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ.....	35
ВЫВОДЫ ПО ВТОРОЙ ГЛАВЕ.....	48
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	50
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	52

ВВЕДЕНИЕ

В области профессионального образования возникает важная проблема – подготовка и профессионализация будущих высококвалифицированных специалистов, а также развитие их компетенций. Эта проблема особенно актуальна в юридической сфере, где современный рынок труда предъявляет высокие требования к молодым специалистам, включая наличие практического опыта, глубокие и качественные знания в области юриспруденции и понимание междисциплинарных аспектов, а также способность успешно проявлять себя в качестве профессионала. Для достижения этих целей, необходимо обратить внимание на формирование как личностных качеств, так и использование новых технологий в учебно-профессиональной деятельности для гибкой адаптации студентов к профессиональной среде, развития профессионального самосознания и подготовки молодых специалистов.

Актуальность исследования. В современном обществе профессиональное образование играет ключевую роль в формировании квалифицированных специалистов, способных успешно функционировать в соответствии с требованиями современного рынка труда. В рамках правового образования особое внимание уделяется развитию навыков и практическим компетенциям, которые позволяют выпускникам правовых специальностей профессионально применять полученные знания. Одним из эффективных методов обучения и развития правовых компетенций являются тренинги.

Проанализировав работы ученых, таких как И.И. Загидуллина, В.В. Коржуков, Л.И. Муравьева, О.В. Сергеева, А.В. Чернышова, Т.И. Алферьева, С.С. Борисов, Л.С. Колмогоров, Л.Е. Солянкина, М.С. Сможенкова, М.Н. Кропотина, Л.С. Хижнякова и других, можно сделать вывод, что проблема разработки тренингов по правовым дисциплинам остается актуальной.

В современном обществе, которое развивается со скоростью света, требуется постоянная адаптация методов и принципов реализации программ по правовым дисциплинам.

Объектом исследования является процесс обучения по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Предметом исследования является тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Цель данной дипломной работы – изучение и анализ тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Для того, чтобы достичь цель работы, необходимо решить ряд **задач**:

1. Изучить понятие и содержание тренинга в контексте обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

2. Классифицировать виды социально-психологического тренинга для определения наиболее подходящего варианта для обучения правовым дисциплинам.

3. Проанализировать принципы и особенности применения тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

4. Изучить реализуемые в колледже тренинги по правовой дисциплине с целью выявления его эффективности и возможности его улучшения.

5. Разработать структуру и практические рекомендации по разработке тренинга.

Теоретической базой работы являются фундаментальные концепции и гипотезы, труды ученых, которые исследуют проблему данной темы, таких как: Архипова Н. И. (исследование понятий и содержания тренинга в образовательном контексте, а также принципов и особенностей применения тренинговых технологий в обучении правовым дисциплинам), Бабаян Э. А. (Классификация видов социально-психологического тренинга), Мудраков В.И. (Разработка практических рекомендаций и методик тренинга для студентов правовых дисциплин), Веприкова М. Я. (Анализ и оценка реализуемого тренинга по правовым дисциплинам) и другие.

В работе используются следующие **методы исследования**: эмпирические методы (наблюдение, сравнение, изучение литературы) и экспериментально-теоретические методы (анализ, моделирование, синтез).

Результаты исследования имеют высокую **практическую значимость**, поскольку в результате исследования будут разработаны рекомендации по применению тренингов в обучении, которые могут быть использованы педагогами и методистами в процессе разработки и организации учебного процесса в образовательных организациях. Кроме того, полученные в ходе исследования результаты могут обеспечить повышение эффективности процесса обучения правовым дисциплинам и улучшения подготовки будущих специалистов в правовой сфере.

Базой для проведения исследования является Челябинский юридический колледж (НОУ СПО ЧЮК), просп. Победы, 290В, г. Челябинск.

Структура работы: Работа состоит из введения, двух глав, выводов, заключения и списка источников.

В первой главе исследованы теоретические аспекты использования тренингов как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации, классификацию видов и принципов социально-психологического тренинга.

Во второй главе проведено практическое исследование, которое заключалось в анализе тренингов по правовым дисциплинам в НОУ СПО ЧЮК.

В заключении подводятся итоги дипломной работы, формируются окончательные выводы по рассмотренной теме.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОД ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Понятие и содержание тренинга

В определении тренинга как отдельной области прикладной психологии существует ряд несоответствий и неопределенностей. В каждой работе, посвященной данной проблеме, начинают с определения этого термина. Обычно термин «тренинг» используется для обозначения разных форм групповой психологической работы, однако существуют и другие термины, такие как групповая психотерапия, психокоррекционные группы, группы активного обучения и другие. Изучая границы понятия «психологический тренинг», И.В.Вачков указывает на включение традиционных методов групповой психотерапии и психокоррекции в современное понимание тренинга, что заставляет искать его истоки в различных направлениях клинической психотерапии в группах.

В современном мире все чаще можно услышать понятие «тренинг» в контексте обучения и развития. Тренинг стал неотъемлемой частью корпоративного обучения и личностного роста. Однако, что такое тренинг и каково его содержание?

Тренинг – это форма обучения, которая активно использует процессы взаимодействия и практической работы для достижения конкретных целей развития и улучшения навыков, знаний и компетенций участников. Он основан на идее, что люди обучаются лучше и эффективнее, когда активно вовлечены в процесс обучения и имеют возможность применять полученные знания и навыки на практике.

Тренинг - это комплексная система обучения и развития, направленная на повышение профессиональных навыков, личностного роста и развития эффективных коммуникационных навыков. Основная цель тренинга состоит в

развитии конкретных компетенций и умений участников в определенной области [23, с.90].

Ю.Н. Емельянов определяет тренинг как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

В отечественной психологии различаются определения тренинга, таких как активный метод обучения или социально-психологический тренинг. Социально-психологический тренинг, по мнению Л.А. Петровской, является средством воздействия, направленным на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения. Он также рассматривается как средство психологического воздействия.

Содержание тренинга зависит от его цели и специфики. Тренинги могут быть направлены на развитие лидерских навыков, коммуникационных навыков, управления временем, техники продаж, повышения мотивации и эффективности работы, конфликтологии, развития творческого мышления, управления проектами и многого другого.

Одним из ключевых аспектов тренинга является активное участие участников. Вместо традиционной формы обучения, где преподаватель рассказывает материал, тренинг предлагает участникам активно участвовать в обсуждениях, решать практические задачи, проводить ролевые игры, обмениваться опытом и др.

Содержание тренинга может быть очень разнообразным и зависит от его цели и методологии. В целом, основные составляющие тренинга включают в себя следующие элементы [12, с.134]:

1. Знания: тренинг предполагает передачу определенной теоретической информации, специфических знаний и концепций. Это может быть как базовая теория и концепции в данной области, так и специфические методы и инструменты, которые могут помочь в повышении эффективности работы участников.

2. Практические навыки: одним из важных элементов тренинга является практическое обучение и тренировка необходимых навыков. Это могут быть

практические упражнения, симуляции, ролевые игры, случаи из реальной жизни и другие методы, помогающие участникам освоить определенные навыки.

3. Процесс самоанализа: тренинг также предполагает анализ и развитие личностных качеств участников. Это может быть осознание своих сильных и слабых сторон, развитие эмоциональной интеллектуальности, обучение эффективной коммуникации и управления собственными эмоциями.

4. Коучинг и поддержка: во время тренинга тренер может выполнять роль коуча, т.е. оказывать индивидуальную поддержку, помощь и сопровождение каждому участнику. Коучинг помогает участникам преодолевать препятствия, развивать свой потенциал и достигать поставленных целей.

5. Обратная связь и оценка: после окончания тренинга проводится оценка его эффективности, как для каждого участника, так и для всего процесса тренинга в целом. Это может быть как самооценка, анкетирование участников, так и оценка тренера и организаторов.

Преимущества тренинга:

Тренинг имеет множество преимуществ как для предприятий, так и для индивидуальных лиц. Вот некоторые из них:

1. Развитие профессиональных навыков. Тренинг помогает участникам развивать и совершенствовать свои профессиональные навыки, обучая их новым методам и техникам работы.

2. Улучшение коммуникационных навыков. Тренинг нацелен на развитие коммуникационных навыков участников, что помогает им лучше взаимодействовать с коллегами и клиентами.

3. Укрепление лидерских качеств. Тренинг может помочь участникам развивать лидерские качества, такие как умение принимать решения, вести и мотивировать команду.

4. Повышение мотивации и производительности. Участие в тренинге может повысить мотивацию и эффективность участников, так как они приобретают новые навыки и знания, которые помогают им лучше выполнять свои задачи.

5. Повышение самооценки и уверенности. Тренинг может помочь участникам развивать и укреплять свою самооценку и уверенность в себе, что позволяет им лучше справляться с вызовами и достигать своих целей.

Главные различия группового психологического тренинга от терапии, коррекции и обучения заключаются в следующем:

1. В отличие от психотерапии, главная цель тренинга не является лечением. Ведущий тренинга оказывает психологическую помощь, но не ставит перед собой задачу лечебного воздействия. Однако, тренинг может использовать оздоровительные методы обработки. В тренинге могут принимать участие не только физически здоровые люди, но и те, кто страдает невротическими расстройствами или находится в пограничных состояниях психики. В таких случаях, психологу без медицинского образования рекомендуется работать с клиническим психотерапевтом.

2. Отличие психологического тренинга от психокоррекции заключается в том, что в тренинге акцент делается не только на отдельных характеристиках внутреннего мира или психологических структурах, а на развитии личности в целом. Кроме того, коррекция связана с понятием нормы психического развития и ориентируется на нее, в то время как в определенных типах тренингов не ставится задача соответствия норме.

3. Тренинг нельзя свести только к обучению, так как в нем когнитивный компонент не всегда является главным и может быть отсутствующим. Одни специалисты считают, что самым ценным для участников тренинга является получение эмоционального опыта. Но тренинг тесно связан с развивающим обучением в широком смысле слова.

Отметим, что в состав тренинга могут входить углубленные теоретические занятия с лекционным материалом и примерами из практики. Большинство тренингов сочетает в себе теоретическую базу и практическую работу для закрепления знаний.

Одним из типов тренингов, которые используются в организациях, является корпоративный тренинг. Он проводится специально для работников

компании, чтобы повысить их квалификацию и уровень знаний в различных областях работы. Корпоративный тренинг может включать в себя обучение специальным навыкам, таким как управление проектами, командой, продажами и т.д.

Другим типом тренингов являются учебные тренинги. Они проводятся в форме занятий, где преподаватель дает лекции и участникам необходимо изучать теоретические материалы, чтобы получить знания в соответствующей области. В этом типе тренингов обычно не предусмотрены практические занятия и анализ результатов [43, с.65].

Еще одним типом тренингов являются тренинги по командообразованию. Они направлены на развитие взаимодействия между участниками и повышение уровня коммуникации в коллективе. В ходе таких занятий применяются различные практики, игры и кейс-стади. Примеры различных типов тренингов представлены в таблице 1.

Таблица 1 - Примеры различных типов тренингов

Тип тренинга	Описание
Корпоративный тренинг	Проводится в компании с целью улучшения квалификации работников в рамках своей сферы работы
Учебный тренинг	Основная цель - передача участникам теоретического материала
Тренинг по командообразованию	Позволяет участникам сформировать команду и научиться эффективно работать в коллективе
Тренинг по личностному росту	Направлен на развитие личности, улучшение общения, повышение уверенности в себе

Различные методы проведения тренингов позволяют выбрать подходящий для конкретных целей инструмент и сформировать определенный потенциал у организации или участников тренинга.

Как правильно проводить тренинг. Чтобы тренинг был максимально эффективен, имеет смысл следовать определенным принципам. Во-первых, важно правильно выбрать тему тренинга и точно сформулировать цели, которые перед участниками. Трансляции целей к конкретным заданиям и действиям надо проводить последовательно и четко. Кроме того, нужно предложить участникам

определенные инструменты и методы, которые они могут использовать в практике.

Еще одним ключевым моментом является организация процесса обратной связи. Участники должны иметь возможность высказаться о прошедшем материале и задать вопросы. Одна из форм обратной связи может быть организация дебрифинга после каждого этапа тренинга. Принципы правильной организации тренинга представлены в таблице 2.

Таблица 2 - Принципы правильной организации тренинга

Принципы	Описание
Выбор темы и формулирование целей	Необходимо выбрать тему тренинга, которая наилучшим образом соответствует потребностям участников
Использование практических занятий	Практические занятия и упражнения помогают участникам закрепить теоретический материал
Организация обратной связи	Необходимо предоставить участникам возможность задавать вопросы и выражать свое мнение
Индивидуальный подход	Учитывайте индивидуальные потребности каждого участника для достижения максимальной эффективности

Однако, самым важным фактором - это учитывать индивидуальные потребности каждого участника. Необходимо провести анализ каждого экскурсанта и создать условия, которые позволят им получить максимальную пользу от тренинга. Особенности и главные принципы тренингов, которые позволяют выделить их среди других методов практической психологии, включают в себя [19, с.76]:

- Соблюдение принципов групповой работы.
- Ориентация на оказание психологической помощи участникам группы в их саморазвитии, где помощь может исходить не только от ведущего, но и от самих участников.
- Присутствие постоянной группы, которая собирается периодически или работает непрерывно в течение нескольких дней.
- Особая пространственная организация, часто представляющая собой работу в удобном изолированном помещении, где участники сидят в кругу.
- Ключевое внимание на взаимоотношениях между участниками группы, которые развиваются и анализируются в настоящем времени.

- Использование активных методов групповой работы.
- Объективация субъективных чувств и эмоций участников группы в отношении друг друга и происходящего в группе, а также осознанное обсуждение этого опыта.
- Создание атмосферы непринужденности и свободного общения между участниками, обеспечение психологической безопасности.

Одной из важных общих черт тренингов является их поэтапный характер, который определяется социально-психологическими закономерностями развития малой группы. Обычно процесс тренинга можно разделить на три основных этапа: начальный, рабочий и завершающий. Порой эти этапы описываются как «размораживание», «изменение», «закрепление» [14, с.32].

Тренинги, являясь формой практической психологической работы, всегда отражают определенную парадигму, которой придерживается проводящий тренинг психолог. Можно выделить несколько таких парадигм:

1. Тренинг как дрессировка, при которой используются жесткие манипулятивные методы с положительным подкреплением для формирования желаемых поведенческих шаблонов и с отрицательным подкреплением для устранения вредных и не нужных, по мнению ведущего, поведенческих черт.
2. Тренинг как тренировка, которая направлена на развитие и совершенствование навыков и умений эффективного поведения.
3. Тренинг как активная форма обучения, где основная цель состоит в передаче психологических знаний и развитии определенных умений и навыков.
4. Тренинг как метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими путей решения своих психологических проблем.

Таким образом, тренинг - это эффективный способ обучения и развития, который предоставляет участникам возможность развить свои профессиональные и личностные навыки. Содержание тренинга включает в себя введение и ознакомление, теоретический материал, практические упражнения, обратную связь и дискуссии, рефлекссию и закрепление. Участие в тренинге имеет множество преимуществ, таких как развитие профессиональных навыков,

улучшение коммуникационных навыков, укрепление лидерских качеств, повышение мотивации и производительности, а также повышение самооценки и уверенности участников.

1.2 Классификация видов социально-психологического тренинга

Социально-психологический тренинг - это специальная форма обучения, направленная на развитие социальных и психологических навыков участников, улучшение их межличностного взаимодействия, раскрытие творческого потенциала и повышение эффективности работы в группе. Он может использоваться в разных областях человеческой жизни, таких как бизнес, психология, образование и т.д. В данной статье мы рассмотрим классификацию видов социально-психологического тренинга и подробно остановимся на каждом из них.

Для систематизации тренингов применяются различные подходы: учет теоретической ориентации конкретных программ, определение целей тренинга, а также уровня психической организации, на котором ожидаются изменения.

Один из очевидных методов классификации заключается в рассмотрении методов групповой работы в рамках основных психологических и психотерапевтических подходов современности.

Психоаналитический подход обращает внимание на важность в понимании происхождения и лечении эмоциональных расстройств, которые возникают как результат динамической и часто неосознаваемой борьбы противоречивых мотивов внутри индивида [8, с.43].

Экзистенциально-гуманистический подход основывается на философских концепциях экзистенциализма и феноменологии.

Существуют различные виды социально-психологических тренингов:

– Коммуникационные тренинги, направленные на улучшение навыков общения и коммуникации между людьми.

– Тренинги по управлению временем, которые помогают участникам научиться эффективно распределять свое время.

– Тренинги по управлению стрессом, которые помогают участникам разработать методы борьбы со стрессом и улучшить свою эмоциональную устойчивость.

– Тренинги по управлению конфликтами, которые помогают участникам научиться решать конфликты, используя диалог и взаимопонимание.

– Тренинги лидерства, которые направлены на формирование навыков руководства и управления группой.

– Тренинги по развитию креативности, которые позволяют участникам улучшить свой творческий потенциал и развить свои мыслительные способности.

– Тренинги по улучшению самооценки и уверенности в себе, которые помогают участникам повысить свою самооценку и уверенность в себе.

Кроме того, одна из самых распространенных и известных классификаций социально-психологических тренингов - это классификация по фасилитатору (тренеру). В этой классификации тренинги делятся на:

– Тренинги, проводимые специалистами в области тренингового дизайна. Эти тренинги ориентированы на разработку навыков тренингового дизайна у участников.

– Тренинги, проводимые психологами. Эти тренинги ориентированы на развитие психологических навыков и способностей у участников.

– Тренинги, проводимые тренерами по лидерству. Эти тренинги направлены на развитие навыков лидерства у участников.

– Тренинги, проводимые тренерами по презентации. Эти тренинги нацелены на развитие навыков презентационной деятельности.

К. Аргирис предложил использовать континуум «терапевтичности» тренинга для разграничения различных типов групп. Такую же концепцию поддерживает Дж. Джибб, который использует шкалу психотерапии для классификации тренинга и располагает на ней девять основных видов тренинга.

Существует классификация, которая позволяет разделить различные программы тренинга на основе особенностей работы с определенной личностной проблематикой и целями, ставимыми перед группой. В рамках данной классификации можно выделить пять типов групповой работы [15, с.210]:

1. «Я - Я» — группы, фокусирующиеся на изменения личности и личностный рост; внутренние преобразования являются основным источником изменений.

2. «Я - Другие» — группы, нацеленные на изменения в межличностных отношениях и изучение влияния поведения на процессы взаимодействия.

3. «Я - Группа» — группы, где акцент делается на взаимодействии между личностью и группой в качестве социального сообщества, а также на стилях взаимодействия с группой.

4. «Я - Организация» — группы, ориентированные на исследование и развитие опыта межличностного и межгруппового взаимодействия в организационном контексте.

5. «Я - профессия» — группы, призванные помочь субъектам в конкретной профессиональной деятельности.

Конечно, существует множество других видов классификаций социально-психологических тренингов, которые могут быть основаны на разных факторах, таких как: цели, тематика, стратегия, структура, форма и т.д. В целом, социально-психологические тренинги являются эффективным инструментом для личностного роста и развития навыков в различных областях жизни.

Х. Миккин разделяет различные виды тренинга, основываясь на организационных аспектах и уделяя внимание распределению ролей и инициативы между тренером, заказчиком-организацией, участниками тренинга и уровню профессионализма тренера.

Он выделяет любительский, институционализированный и психокоррекционный тренинг.

Любительский тренинг имеет место быть на начальной стадии овладения методом, когда его проведение инициируется энтузиастом-тренером, а участники привлекаются случайно и мотивируются, в основном, любопытством. Работа тренера не подвергается внешнему контролю и осуществляется за счет личного времени участников [28, с.65].

Институционализированный тренинг отличается от любительского тем, что инициатива его проведения переходит от тренера к организации-заказчику, которая вправе предъявлять определенные требования к тренеру, такие как подтверждение его квалификации со стороны авторитетных органов. Организация также имеет право формулировать конкретные задачи, требования к научной обоснованности программы, продолжительности работы и ее графику, а также ясно детализировать иерархию целей тренинга для контроля его эффективности.

Х. Миккин относит психокоррекционный тренинг к типу психологической помощи, который имеет схожие цели и задачи с психологической консультацией, службой телефонного доверия, психологическими кабинетами для снятия стресса и психопрофилактической психотерапией [15, с.43].

В таблице 3 представлены основные виды социально-психологического тренинга.

Таблица 3 - Виды социально-психологического тренинга

Виды социально-психологического тренинга	Направление обучения	Цель
Тренинг коммуникации	Обучает эффективному общению и взаимодействию с другими людьми	Выработка навыков адекватного восприятия информации, научиться эффективно общаться
Тренинг управления конфликтами	Помогает лучше понимать природу конфликтов и научиться эффективно их управлять	Создание атмосферы мира и спокойствия в организации, предотвращение возникновения конфликтов
Тренинг лидерства и управления	Направлен на развитие навыков управления и вождения, помогает развить лидерские качества	Создание компетентных лидеров, способных вести команду к достижению поставленных целей
Тренинг личностного роста	Обучает самопознанию, развитию личной эффективности,	Укрепление личности, развитие навыков самооценки и

	самоуправлению и саморегуляции	самомотивации, улучшение психологического состояния
Тренинг межличностных отношений	Направлен на развитие навыков понимания и взаимодействия с другими людьми, предупреждение конфликтов	Создание позитивных межличностных отношений, укрепление трудовых связей, уменьшение количества конфликтов
Тренинг развития творческого мышления	Развивает навыки творческого мышления, креативности и инновационности	Способствует развитию новых идей в организации, расширяет кругозор сотрудников
Тренинг саморазвития	Направлен на повышение качества личности, развитие навыков.	Повышение уровня мотивации и эффективности работы, создание готовности к изменениям

Продолжение таблицы 3

Тренинг развития эмоционального интеллекта	Обучает пониманию и управлению своими эмоциями, улучшает способность эмоциональной коммуникации с другими людьми	Развитие навыков управления собственными эмоциональными реакциями и эмоциональной интуиции
Тренинг развития уверенности в себе	Направлен на повышение уровня самооценки, самомотивации, укрепление личной уверенности	Повышение уровня уверенности в профессиональной и личной жизни, создание готовности к новым вызовам
Тренинг управления временем	Развивает навыки планирования и организации своего времени, повышает личную эффективность	Создание рабочей дисциплины, повышение уровня продуктивности, улучшение качества работы
Тренинг развития критического мышления	Направлен на развитие навыков анализа и критической оценки информации, принятия обоснованных решений	Укрепление эффективности принятия решений, развитие критического мышления, расширение кругозора

Таблица является намеченным планом возможных тренингов, которые могут проводиться в рамках социально-психологического обучения. Каждый тренинг имеет свои цели и направления обучения, однако в целом их можно объединить по их общей цели - улучшение качества жизни и работы людей путем улучшения их психологических и межличностных навыков

. Принимая участие в таких тренингах, люди могут улучшить свою коммуникацию, управление временем, уверенность в себе, творческое мышление, развить навыки лидерства и получить навыки управления конфликтами [11, с.70].

Рассмотрим классификацию социально-психологического тренинга по формату проведения (Таблица 4).

Таблица 4 - Классификация социально-психологического тренинга по формату проведения

Формат проведения	Описание
Оффлайн тренинги	Занятия проводятся в классе, тренинг-центре, конференц-зале или другом стационарном месте. В фокусе внимания находится взаимодействие между участниками.
Онлайн тренинги	Занятия проводятся через интернет в специальной онлайн-платформе. Участники могут находиться в разных частях мира. Фокус внимания на активностях каждого участника индивидуально.
Смешанные форматы	Тренинги проводятся как оффлайн, так и онлайн, что позволяет участникам выбрать наиболее удобный формат для участия. Может использоваться для улучшения взаимодействия внутри деятельности или в поддержку дистанционной работы.

Таблица представляет различные форматы проведения тренингов: оффлайн, онлайн и смешанные форматы. Они имеют различные преимущества и подходят для разных целей обучения. Онлайн-формат позволяет участникам учиться из любой точки мира и иметь больше гибкости, в то время как оффлайн-формат сосредотачивается на взаимодействии между участниками. Смешанные форматы предоставляют гибкость участникам для выбора наиболее удобного формата. В целом, тренинги помогают улучшить качество жизни и работы людей путем улучшения их психологических и межличностных навыков.

Таким образом, классификация видов социально-психологического тренинга является важным инструментом в организации и проведении тренинговых программ. Она позволяет структурировать и систематизировать различные типы тренингов в соответствии с их целями, методами и направленностью.

Тренинг по развитию коммуникационных навыков направлен на улучшение способности участников к эффективному общению с другими людьми. Он помогает развить навыки выражения мыслей и чувств, проявления эмпатии, слушания и понимания других людей.

Тренинги по развитию лидерских качеств помогают участникам развить и улучшить их способности к руководству и управлению другими людьми. Они

помогают развить лидерские качества, научиться принимать взвешенные решения и эффективно управлять командой.

Тренинги по управлению конфликтами направлены на развитие навыков разрешения конфликтных ситуаций. Они помогают участникам научиться эффективно общаться и урегулировать конфликты, проявлять толерантность и уважение к мнению других людей.

Тренинги по развитию личностной гармонии и самосовершенствованию помогают участникам лучше понять себя, свои ценности и потребности, разработать личные планы и стратегии достижения своих целей.

Классификация видов социально-психологического тренинга предоставляет участникам различные возможности для развития и роста, а тренерам - основу для структурирования и организации процесса обучения. Каждый из этих видов тренинга имеет свою уникальность и специфику, и все они имеют важное значение в помощи участникам стать успешными в обществе и достичь личных и профессиональных целей.

1.3 Принципы и особенности применения тренинговых технологии как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

В современном образовании тренинговые технологии активно используются в качестве одного из методов обучения. Применение тренинговых технологий в профессиональном обучении имеет множество достоинств и позволяет достичь более высоких результатов в сравнении с традиционными методами обучения, особенно в области правовых дисциплин.

Профессиональная образовательная организация должна использовать оптимальные методы обучения, способствующие эффективному усвоению знаний, развитию навыков и повышению компетенций студентов. Одним из подходов, который может быть эффективным в этом отношении, является использование тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам. В этой статье рассматриваются принципы и особенности

использования тренинговых технологий для обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Принципы применения тренинговых технологий [41, с.165]:

– Активность участников. Участники вовлечены в действия, нацеленные на развитие навыков, повышение понимания теоретического материала и приобретение практического опыта.

– Продуктивность обучения. Обучающие события должны быть направлены на достижение специфических результатов; умеренный объем материала, который обеспечивает адекватное и основательное изучение тем экономит время у обучаемого.

– Принцип индивидуализации. Каждый участник должен получить индивидуальную обратную связь и поддержку со стороны тренера.

– Принцип сотрудничества и кооперации. Студенты должны работать в командах, чтобы создать эффективную динамику и положительный опыт взаимодействия.

– Принцип способности. Тренинговые технологии должны учитывать уровень коммуникативных и когнитивных способностей студентов и помочь им развить данные способности.

Тренинг является уникальным типом обучения, основанного на непосредственном «проживании» и осознании опыта, возникающего во взаимодействии между людьми. Он не поддается классическому трансляционному обучению, психологическому консультированию или психотерапии.

Ключевыми компонентами тренинга являются его методы реализации. Существуют три принципа организации тренинговых методов:

- 1) Организация движения.
- 2) Организация пространства.
- 3) Организация времени.

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

Принцип событийности. Основная идея принципа событийности заключается в том, что во время тренинга педагог должен создать последовательность взаимосвязанных событий, которые будут восприниматься участниками как цельное, связанное и непрерывное изменение, происходящее в них и в окружающей среде.

Если тренинг станет событием для каждого участника, это позволит им развиваться личностно и претворять изменения в жизнь. В таком случае освоение новых навыков и умений во время тренинга будет сопровождаться осознанием своего личностного роста.

Принцип символизма в тренинге заключается в том, что каждый участник должен осознать связь с внешним миром и видеть себя как часть общности, как в пространстве окружающей среды, так и в группе. Метафора, которая представляет собой перенос свойств одного объекта на другой, играет важную роль в этом. Она позволяет переходить из одной ситуации в другую, включая вымышленное пространство. Если участнику тренинга удастся распознать себя и ощутить единство с другими участниками в контексте тренинга, это также является реализацией принципа символизма [50, с.178].

Принцип трансспективы заключается в том, что педагог должен создавать условия на тренинге, позволяющие участникам переживать события в единстве с прошлыми и будущими событиями, тем самым отмечая их неразрывность во времени. Понятие линейности времени является относительным. Психологическое время может быть воспринимаемо циклическим, фрагментарным или синкретическим образом в различных случаях.

Тем не менее, тренинги имеют свои ограничения. Одним из самых серьезных недостатков тренинга является различие атмосферы, создаваемой на тренинге, и ежедневного взаимодействия с другими людьми. Некоторые люди сталкиваются с разочарованием в том, что они не в состоянии перенести нормы и методы групповой работы в реальную жизнь. В процессе тренинга эти участники постоянно делают открытия и их осознание своих проблем становится

все глубже, однако все эти откровения остаются внутри группы. Для таких людей тренинг перестает быть средством достижения цели, а становится самоцелью.

Тем не менее, следует отметить, что подобная ситуация может возникнуть и при индивидуальных встречах с психологом. Тренинги также имеют свои ограничения, из которых наиболее значимыми являются:

- Атмосфера тренинга определена нормами групповой работы и может способствовать подчинению поведению участников.

- В группе могут присутствовать люди, которые по своим индивидуальным особенностям не только не готовы решать свои проблемы, но и мешают этому другим участникам.

Кажется, что эти ограничения больше связаны не с характером групповой работы, а с навыками и возможностями тренера. Чем более опытный и профессиональный тренер, тем больше шансов он имеет использовать нестандартные ситуации в пользу каждого участника. Следовательно, чем больше педагог занимается самосовершенствованием и стремится к профессиональному росту, тем более эффективным и продуктивным будет применение тренинговых техник.

Так как наша промежуточная цель - это интеграция тренинговых технологий в образовательный процесс, основной проблемой является ограниченное время, необходимое для проведения полноценного тренинга. Для решения этой проблемы можно использовать "мини-тренинги", которые не требуют полного погружения и занимают меньше времени, но достигают нужных результатов [9, с.189]:

- Стимулирование студентов к самостоятельной работе.
- Уделять больше внимания практическому опыту, а не только теории.
- Развитие навыков работы в группе у студентов.
- Обеспечение положительных эмоций у студентов после завершения мини-тренинга.

В процессе организации учебных тренингов преподаватель может столкнуться с определенными трудностями. Для студентов тренинг является

способом для развития и углубления их личностно-профессиональных качеств. Однако ограниченные временные рамки учебных занятий не позволяют полностью реализовать все принципы тренингового обучения, которое охватывает активную социальную интеракцию. Кроме того, из-за календарного расписания каждое последующее занятие откладывается во времени от предыдущего, и это вызывает сложности в закреплении полученных знаний.

Тренинговые занятия, предложенные в курсе, имеют учебный характер, и поэтому педагогам необходимо стремиться избегать превращения тренинга в развлечение или слишком длительные дискуссии.

Из этого следует, что тренинг, в отличие от академических лекций, не столько направлен на усвоение новых знаний, сколько на создание нового. Это может быть новое восприятие привычных вещей, новые навыки и компетенции, новые способы решения проблем. Целью тренинга является не только передача информации, но и развитие участников, их самосознания и саморазвития.

Важно помнить, что тренинговые занятия должны быть структурированными и целенаправленными. Они должны быть организованы таким образом, чтобы каждый участник мог активно участвовать, проводить практические упражнения и решать задачи. Тренер должен создать такую атмосферу, в которой участникам будет комфортно высказывать свои мысли, делиться опытом и задавать вопросы [13, с.103].

Тренинговые занятия должны быть интерактивными и вовлекающими. Они могут включать в себя групповые упражнения, игры, дискуссии, ролевые игры и другие методы активного обучения. Важно разнообразить форматы занятий, чтобы участникам было интересно и мотивирующе.

Однако необходимо помнить о том, что тренинги не должны быть просто развлекательными мероприятиями. Хотя элементы игры или юмора могут использоваться для повышения эмоциональной обвязки и запоминаемости материала, это не должно перейти в превращение тренинга в пустое развлечение. Основная цель тренинга - обучение и развитие участников.

Длительность тренинговых занятий также имеет свою роль. Они не должны быть слишком короткими, чтобы участники имели возможность полноценно усвоить и закрепить полученные знания и навыки. Однако, слишком длительные занятия могут привести к утомлению и потере внимания участников. Поэтому тренеру важно найти оптимальную длительность тренинга, которая позволит достигнуть поставленных целей, не перегружая участников.

Рассмотрим план обучения по правовым дисциплинам с использованием тренинговых технологий (Таблица 5).

Таблица 5 - План обучения по правовым дисциплинам с использованием тренинговых технологий

Этапы обучения	Действия	Результаты
1. Введение	Студентам объясняется концепция обучения и основные цели	Участники понимают, какие результаты должны быть достигнуты
2. Определение темы	Участники хорошо знакомятся с темой, с которой будут работать	Участники знают, с чем они будут работать, и какие компетенции требуются для достижения целей
3. Тренинг на развитие правовых навыков	Ролевые игры, симуляции и обсуждения.	Студенты научились применять правовые навыки на практике и приобрели новые знания в области прав
4. Определение компетенций студентов	Студенты определяют свои сильные и слабые стороны в области правовых навыков	Студенты знают, над какими компетенциями необходимо работать в ходе обучения
5. Работа в группе	Студенты работают в группах, обмениваются знаниями и опытом	Студенты развивают навыки взаимодействия и сотрудничества
6. Обратная связь	Проводится обратная связь для каждого участника группы	Студенты знают, где они находятся в процессе своего обучения и получают рекомендации по совершенствованию своих навыков

Из таблицы видно, что успешное обучение включает введение в концепцию обучения и основные цели, определение темы, тренинг на развитие навыков, определение компетенций студентов, работу в группе и обратную связь. Каждый этап важен для развития навыков студентов в области прав и для достижения целей обучения.

В заключение, тренинговые занятия должны быть учебным и целенаправленным процессом, направленным на развитие участников и

приобретение новых знаний и навыков. Они должны быть интерактивными и вовлекающими, но не должны превращаться в простое развлечение или слишком длительные дискуссии. Все это позволит достичь максимального эффекта от тренинга и создать благоприятную обучающую атмосферу.

Выводы по первой главе

Теоретические аспекты использования тренингов как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации исследует понятие и содержание тренинга, классификацию видов социально-психологического тренинга, а также принципы и особенности применения тренинговых технологий как метода обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

В первом параграфе «Понятие и содержание тренинга» авторы определяют тренинг как форму обучения, направленную на развитие участников и приобретение новых знаний и навыков. Тренинг не только передает информацию, но и создает новое восприятие, новые способы решения проблем и компетенции. Эмоциональная обвязка и мотивация являются важными элементами тренинга, однако тренинг не должен превращаться в развлечение или слишком длительные дискуссии.

Во втором параграфе «Классификация видов социально-психологического тренинга» рассматриваются различные типы тренинга. Отмечено, что в каждом из видов тренинга акцентируется особенность и цель проведения тренинга, влияющая на его структуру и методы обучения.

Параграф «Принципы и особенности применения тренинговых технологии как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» концентрируется на применении тренинговых технологий в обучении правовым дисциплинам. Отмечено, что тренинги способствуют формированию у студентов не только теоретических знаний, но и практических навыков применения правовых норм. Отдельное внимание уделяется принципам применения тренингов в профессиональной

образовательной организации, таким как адаптация к условиям и потребностям учащихся, интерактивность и вовлеченность студентов, структурированность и целенаправленность занятий, а также оптимальная длительность тренинга.

Обобщая содержание первой главы, можно сделать вывод о том, что тренинги являются эффективным методом обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Они позволяют формировать не только теоретические знания, но и практические навыки применения правовых норм. Тренинги должны быть структурированными и целенаправленными, с интерактивными и вовлекающими методами обучения. Важно также учитывать особенности каждой группы участников и адаптировать тренинг к их потребностям и условиям обучения. Оптимальная длительность тренинговых занятий поможет достичь максимального эффекта от обучения. Таким образом, тренинговые технологии являются важным инструментом, способствующим развитию студентов и успешному усвоению правовых дисциплин в профессиональной образовательной организации.

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГА ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

2.1 Анализ реализуемого в колледже НОУ СПО ЧЮК тренинга по правовой дисциплине

В колледже НОУ СПО ЧЮК тренинги по правовой дисциплине являются важной частью образовательного процесса и уделяются особое внимание. Эти тренинги реализуются на различных уровнях, включая теоретическое обучение, практические занятия и взаимодействие с ведущими специалистами в области права.

В колледже НОУ СПО ЧЮК тренинги по правовой дисциплине проводятся в формате лекций, семинаров, практических занятий и мастер-классов. Это позволяет студентам получить не только теоретические знания, но и научиться применять их на практике. В процессе тренингов студенты изучают основные принципы правовой системы, анализируют конкретные юридические случаи и обсуждают актуальные правовые вопросы.

В колледже НОУ СПО ЧЮК проводятся и семинары, на которых студенты могут более детально изучить конкретные правовые вопросы. Семинары позволяют студентам активно участвовать в обсуждении, анализе и решении различных правовых ситуаций. В ходе семинаров студентам предлагаются случаи из реальной жизни, которые требуют правовой оценки и разрешения. Студенты анализируют эти случаи, обсуждают различные варианты решений и делятся своими мнениями и аргументами. Это развивает у студентов навыки критического мышления, аргументации и принятия взвешенных решений.

Практические занятия являются неотъемлемой частью тренингов по правовой дисциплине в колледже НОУ СПО ЧЮК. В рамках этих занятий студенты изучают методы анализа юридических документов, составления правовых актов, разработки правовых позиций и приемы презентации правовых

аргументов. Студенты также практикуются в решении разных типов юридических задач, проведении юридических исследований и подготовке аналитических материалов. Это помогает им развить практические навыки и применить теоретические знания в реальных ситуациях.

Мастер-классы являются дополнительной формой тренингов по правовой дисциплине, которая дает возможность студентам получить практический опыт работы с ведущими специалистами в области права и сфере правозащитной деятельности. В рамках мастер-классов студенты знакомятся с новыми тенденциями и практиками в правовой сфере, обсуждают актуальные проблемы, слушают личный опыт ведущих экспертов и получают советы от них.

Одной из важных частей тренингов по правовой дисциплине в колледже НОУ СПО ЧЮК является обучение профессиональной этике и развитие навыков коммуникации. В ходе таких тренингов студенты изучают основы этики в юридической практике, правила профессионального поведения, нормы взаимодействия с клиентами, судьями, коллегами и другими участниками правовых процессов. Студенты также получают практические навыки работы со сложными клиентами, управления конфликтами и эффективного коммуникационного взаимодействия.

Также студенты участвуют в практике междисциплинарного подхода к изучению правовой дисциплины. Этот подход позволяет студентам получить знания и навыки, адаптированные к специфике их будущей профессиональной сферы. Например, студенты-бухгалтеры изучают правовые аспекты налогообложения, студенты-педагоги – права и обязанности работников образования, студенты-медицинские работники – медицинское право и этику и т.д. Это позволяет студентам получить глубокие знания в своей области деятельности и лучше адаптироваться к будущей профессиональной жизни.

Колледж НОУ СПО ЧЮК также старается помогать студентам в поиске практики и стажировки в юридических фирмах, правозащитных организациях и государственных учреждениях. Это позволяет студентам получить практический опыт работы в юридической сфере и применить полученные знания и навыки на

практике. Колледж также организует встречи со специалистами и экспертами в области права, которые делятся своим опытом и советами студентам.

В целом, тренинги по правовой дисциплине в колледже НОУ СПО ЧЮК способствуют развитию у студентов навыков работы с правовыми нормами и документами, анализу юридических случаев, принятию взвешенных решений и эффективной коммуникации. Они не только предоставляют студентам необходимые теоретические знания, но и помогают им развить практические навыки, уверенность в своих силах и готовность к работе в сфере права.

Важно отметить, что тренинги по правовой дисциплине в колледже НОУ СПО ЧЮК также объединяются с тренингами по развитию навыков коммуникации и конфликтологии. Это позволяет студентам не только изучить правовую систему, но и научиться эффективно общаться с коллегами, клиентами и другими участниками правовых процессов. Такие тренинги помогают студентам развить навыки аргументации, управления конфликтами и принятия верных решений в сложных ситуациях.

Особое внимание в колледже уделяется практическим тренингам по правовой дисциплине. Это позволяет студентам применять полученные знания на практике и развиваться как профессионалы в своей предметной области. На таких тренингах студенты рассматривают реальные юридические случаи, изучают документы и материалы, проводят юридический анализ и принимают решения. Такой подход позволяет студентам получить навыки работы с реальными правовыми ситуациями и быть готовыми к работе в будущем.

Важным элементом тренингов по правовой дисциплине в колледже является междисциплинарный подход. Студенты изучают эту дисциплину в контексте своей профессиональной сферы, что позволяет им лучше понять и применить полученные знания в своей будущей работе. Например, студенты-бухгалтеры изучают правовые аспекты налогообложения и финансового аудита, студенты-педагоги – права и обязанности в образовательной сфере, студенты-медицинские работники – медицинское право и этику и т.д.

Тренинги по правовой дисциплине в колледже НОУ СПО ЧЮК имеют не только теоретический уклон, но и практическую направленность. Студенты имеют возможность принимать участие в судебных симуляциях, моделировать юридические конфликты, изучать судебную практику и практические аспекты правового регулирования. Это позволяет им получить опыт работы над реальными делами и развить практические навыки, необходимые для работы в сфере права [38, с.350].

Тренинги проводятся опытными практикующими юристами, которые делятся своим опытом и знаниями со студентами. Эти специалисты также организуют дискуссии, где студенты могут задавать вопросы и обсуждать различные правовые проблемы.

Кроме того, колледж НОУ СПО ЧЮК регулярно приглашает на свои мероприятия представителей правоохранительных органов и юридических компаний, чтобы студенты могли узнать о работе в этих областях и задать все необходимые вопросы.

Колледж НОУ СПО ЧЮК также сотрудничает с различными правозащитными организациями и юридическими фирмами, что позволяет студентам получить опыт работы на реальных проектах и стать частью правового сообщества. Это создаёт дополнительные возможности для студентов расширить свой профессиональный кругозор и улучшить свои навыки.

Таким образом, в колледже НОУ СПО ЧЮК тренинги по правовой дисциплине реализуются как на теоретическом, так и на практическом уровне, позволяя студентам освоить основы правовой системы и развить навыки работы с правовыми нормами и документами. Это помогает студентам стать компетентными специалистами в своей профессиональной сфере и успешно применять правовые знания в практической деятельности.

2.2 Разработка тренинга, как метода обучения правовым дисциплинам

Структура тренинга - это план или организация, по которой проводится тренировка или обучение. Она определяет последовательность этапов и действий, которые нужно выполнить для достижения конкретной цели тренинга.

Обычно структура тренинга включает в себя следующие элементы:

- Вводная часть: представление тренера, описание целей и ожиданий от тренинга, установление рабочей атмосферы и создание контекста для обучения.

- Теоретический блок: представление необходимой теоретической информации и концепций, которые будут использоваться в ходе тренинга. Это может быть лекция, презентация или другая форма передачи знаний.

- Практический блок: активное применение полученных знаний и навыков на практике. Это может включать в себя упражнения, ролевые игры, групповую работу, дискуссии и другие упражнения, способствующие практическому опыту.

- Обратная связь и анализ: обсуждение и анализ полученных результатов, обратная связь со стороны тренера и участников тренинга. В этом блоке могут использоваться индивидуальные и групповые дискуссии, а также методы оценки и анализа, например, анкеты или рефлексия.

- Заключительная часть: подведение итогов тренинга, обсуждение дальнейших шагов и планов развития, выражение благодарности и завершение тренинга.

Важно отметить, что структура тренинга может различаться в зависимости от его типа, целевой аудитории и конкретных задач.

В условиях современного общества, в котором правовые принципы и навыки являются неотъемлемой частью профессиональной подготовки, обучение правовым дисциплинам становится все более актуальным. Базовые знания в области права и правовой грамотности являются важной составляющей профессионального роста и карьерного успеха.

В рамках образовательной программы на базе Необразовательного учреждения Среднего профессионального образования Частного юридического колледжа (НОУ СПО ЧЮК) реализуется метод обучения через тренинги.

Тренинг является эффективным инструментом для формирования навыков взаимодействия, профессионального развития и обучения праву.

Особенности тренинга в обучении правовым дисциплинам. Перед тем как рассмотреть структуру тренинга, важно отметить особенности данного метода обучения в контексте правовых дисциплин. Тренинг является формой активного обучения, которая предлагает возможности для совмещения теоретических знаний о праве с практическим применением этих знаний в реальных ситуациях.

Одной из особенностей тренинга является активное включение студента в учебный процесс. Студенты участвуют в активных дискуссиях, решают практические задания, анализируют и обсуждают правовые проблемы. Такой подход позволяет студентам самостоятельно исследовать и применять правовые нормы в конкретных ситуациях.

Второй особенностью тренинга в обучении правовым дисциплинам является активное использование интерактивных методов обучения. Ролевые игры, групповые проекты, обсуждение ситуаций в небольших группах позволяют студентам активно взаимодействовать друг с другом и применять полученные теоретические знания на практике. Это помогает развить навыки коммуникации, коллективного принятия решений и аргументации своей позиции.

Чтобы включить тренинговые методы обучения в учебный процесс, следует уделять особое внимание практическим занятиям, так как тренинги активно вовлекают учеников, позволяя им применять теоретические знания на практике.

Разработка тренинга состоит из трех этапов: планирование, разработка и осуществление, проведение последующих действий.

Для привлечения целевой группы провели исследование, чтобы определить, кто нуждается в тренинге, какой тип тренинга необходим и как адаптировать методы и материалы тренинга под культурные ценности.

В процессе разработки и осуществления тренинга в первую очередь сформулировали цели и задачи, чтобы студенты понимали, какие преимущества они получают от участия в тренинге. Затем собрали информацию о

распространении правовой культуры. После этого разработали упражнение, в рамках которого участникам были заданы следующие вопросы:

- Какие знания хотят получить на тренинге?
- Какие навыки хотят развить в результате тренинга
- Какой вклад могут внести?

В процессе написания работы сконцентрировали внимание на нескольких ключевых концепциях и навыках, которые вероятнее всего будут применяться на практике после тренинга. Было важно предоставить участникам возможность попрактиковать новые навыки с тем, чтобы оценить степень успешности участников или степень трудностей, с которыми они сталкиваются. На этом этапе участники могли задавать вопросы, опробовать альтернативные способы, приобрести уверенность. Участникам были предоставлены материалы, которые они смогли использовать по возвращении домой (пособие тренинга, материалы для чтения).

В этапе последующих действий продолжили собирать информацию о внешних факторах, которые оказывают влияние на студентов, чтобы предоставить им подходящую поддержку после тренинга. В том числе провели оценку использования участниками предоставленных на тренинге материалов.

Основные шаги в разработке тренинга:

- Рассмотрение основных шагов для разработки тренинга.
- Идентификация элементов плана тренинга.
- Создание инструмента для разработки плана тренинга.

Шаги

- 1) Определение содержания.
- 2) Определение временного периода для проведения тренинга.
- 3) Определение цели и задач программы.
- 4) Оценка и последующие действия.
- 5) Подготовка материалов тренинга.
- 6) Выбор участников и выявление их потребностей (навыки, знания, убеждения).

7) Проведение тренинга.

Для обеспечения эффективной работы требуется соблюдение определенного набора принципов.

Рекомендуется проводить тренинги во внеучебное время, чтобы обеспечить оптимальные условия работы. В течение рабочего времени образовательные учреждения оживлены и шумны, и для осознанной работы необходима тишина и уединение без привлечения лишних отвлекающих внимание факторов. Кроме того, у участников также должен быть достаточный запас свободного времени, поскольку это важно для качественного усвоения материала и освоения навыков и техник саморегуляции и психологического снятия идентификации.

Для успешного проведения тренинга важно соблюдать принципы добровольности. Это позволит привлечь только тех, кто действительно нуждается в поддержке, и исключить случайных участников. Соблюдение этого принципа является ключевым, поскольку качественная работа возможна только в доброжелательной обстановке, основанной на взаимном доверии и понимании.

Оборудование и материалы. Аудитория, по возможности, должна иметь место для работы участников над письменными заданиями, а также пространство для проведения упражнений, в том числе подвижных. Желательно наличие аудиотехники с записью релаксационных композиций. Следует также обратить внимание на наличие у участников альбомов, цветных карандашей. Для того чтобы образы запоминались, их необходимо нарисовать.

Этапы проведения тренинга:

На первом этапе тренинга студенты знакомятся с игровыми упражнениями, а также с целями, задачами и правилами группы.

После этого студентам предлагаются различные упражнения для знакомства и сплочения коллектива.

На третьем этапе студентам предлагается выполнить серию упражнений, которые направлены на создание позитивной эмоциональной атмосферы,

укрепление интереса участников друг к другу и способствующие толерантности, сотрудничеству и поддержке в группе.

Четвертый этап предусматривает проведение рефлексии.

Подведение итогов тренинга включает в себя оценку степени достижения поставленных целей на занятии.

Таким образом, структура тренинга является эффективным методом обучения правовым дисциплинам. Она включает несколько этапов, начиная с ознакомления с игровыми упражнениями, целями и правилами группы. Затем студентам предлагаются упражнения на сплочение коллектива. На следующем этапе проводятся упражнения, направленные на создание позитивной атмосферы и развитие взаимоотношений. Рефлексия и оценка достижения целей являются завершающими этапами. Такая структура не только способствует эффективному усвоению правовых дисциплин, но также развивает навыки сотрудничества и поддержки в группе. В итоге, тренинг выступает важным инструментом формирования знаний и навыков в области права.

2.3 Тренинг личностного роста для студентов правовой дисциплины «Резервы эффективного профессионального общения». Практические рекомендации.

Рассмотрим словарь:

Фасилитатор – организатор эффективного процесса обмена информацией между людьми в группе.

Интерактивные методы обучения – методы, способствующие установлению межличностных отношений в группе, интенсивному усвоению материала.

Медиатор – посредник.

Партисипаторные методы обучения – методы обучения через активное участие всей аудитории по обмену опытом.

Флипчарт – большой лист бумаги, используемый в работе для получения обратной деятельности.

Модератор – ведущий формализованной дискуссии.

Айсбрейкер– ледокол, упражнение, которое направлено на «раскол льдины».

Энерджайзер– подвижная разминка.

Модуль – программа - разработка по определенной теме.

Девиз:

«Хорошими людьми становятся больше от упражнения, чем от природы».

Демокрит

Организация пространства: полукруг, без столов. Основная идея тренинга заключается в поэтапном развитии группы и постепенном осознании каждым участником своей роли. Каждое упражнение логически продолжает предыдущее и служит основой для следующего. Занятие начинается с упражнения, направленного на создание доверительной атмосферы в группе. По окончании каждого упражнения и всего тренинга проводится обсуждение полученной информации и развитых навыков.

Цели семинара - тренинга включают:

- Помощь студентам в установлении эффективного взаимодействия с окружающими людьми.
- Тренировка способности к самораскрытию.
- Развитие коммуникативных навыков, умения воспринимать и адекватно оценивать эмоциональные состояния других людей (эмпатия).
- Поддержка процесса осознания и понимания самого себя, развитие интереса к собственной личности.
- Помощь в обнаружении новых аспектов в себе.
- Уменьшение негативных переживаний и трансформация их в положительные эмоциональные состояния.

В начале тренинга ведущий говорит о необходимости тренингов. Обсуждается программа занятий. Ход семинара – тренинга.

1. На первом этапе тренинга происходит знакомство. Участники обмениваются комплиментами с соседями справа и слева, выражая при этом

положительные качества других людей. Цель данного упражнения - преодолеть начальную неуверенность участников и научиться замечать, и ценить позитивные качества окружающих.

2. Следующий этап - выражение ожиданий. Участники записывают свои ожидания от тренинга на клейких листочках и озвучивают их. Ведущий объясняет, что в конце тренинга будут пересмотрены эти ожидания для оценки их выполнения. Затем ведущий переходит к названию основной темы, целей и задач тренинга.

3. На третьем этапе проводится формулировка правил работы. Сами участники тренинга предлагают и называют эти правила. Затем они записываются на флипчарте и размещаются в видимом для всех пространстве.

4. На четвертом этапе проводится работа с рисунком «Что бы это значило?». В начале тренинга ведущий обращает внимание участников на изображение на флипчарте (Рисунок 1) аист с завязанными ногами и глазами, слезы, текущие из его глаз, и крылья, связанные ниткой. Ведущий предлагает участникам ответить на вопрос: «Что бы это значило?». В конце семинара-тренинга все записи, сделанные участниками, зачитываются и обсуждаются.



Рисунок 1 - Изображение на флипчарте

5. Упражнение «Дерево самочувствия» (Рисунок 2). На листках А-4 или на флипчарте нарисовано дерево, на котором изображены человечки в разных позах: одни качаются, другие обнимают дерево, кто-то спокойно спит на ветке, а кто-то просто отдыхает рядом с деревом и т.д. Каждому участнику выдаются листки, где нужно написать своё имя рядом с человечком, настроение которого наиболее точно отражает в данный момент ваше состояние.

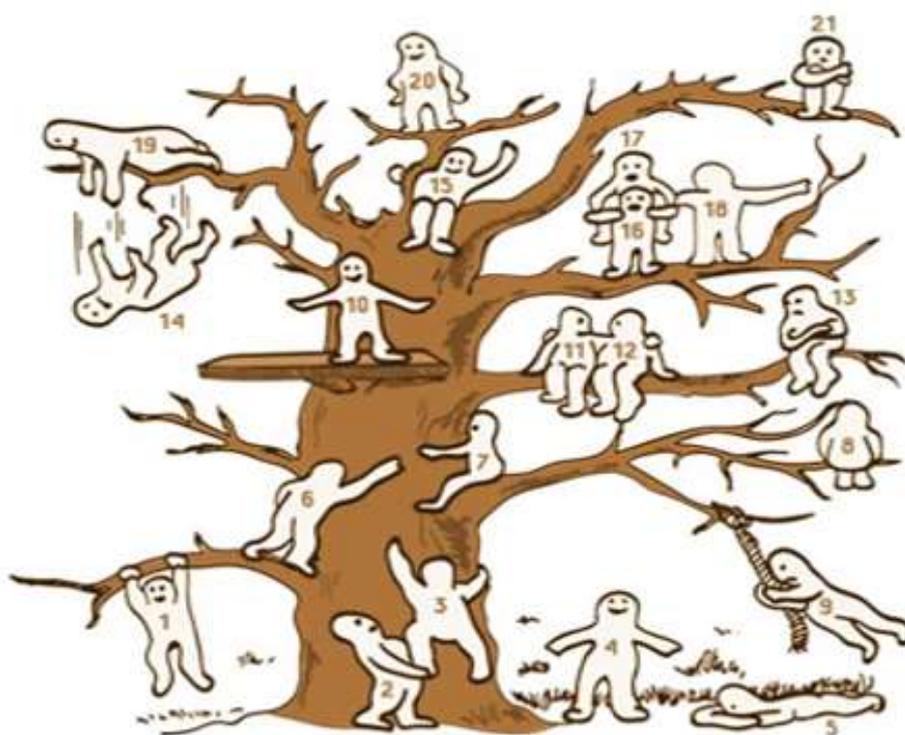


Рисунок 2 - «Дерево самочувствия»

6. Энерджайзер «Сбор рукопожатий». Игра предлагает задачу: за 2 минуты собрать максимальное количество рукопожатий среди всех присутствующих. Ведущий задает следующие вопросы: 1) Количество рукопожатий, которое каждый участник смог собрать? 2) Почему он/она выбрал/а такую стратегию или такое количество рукопожатий? 3) Какова цель или назначение данного упражнения?

7. Упражнение с руками: в рамках данного упражнения участникам предлагается сложить руки согнутыми в локтях так, как они привыкли, а затем изменить положение рук. Обычно это действие необычно и вызывает дискомфорт. Это напоминает нам о том, что новые изменения тоже могут вызывать неприятные ощущения вначале, но со временем мы можем к ним привыкнуть и преодолеть это благодаря тренировке.

8. Игра «Биди-ба, Биди-би». Ведущий объясняет правила: когда он говорит: «Биди-ба», все участники поднимают пальцы вверх, а когда произносит «Биди-би», все опускают пальцы вниз. Ведущий произносит эти слова очень быстро, и участник, который запутался, выбывает из игры. Продолжается игра до тех пор, пока не останется только один человек, который является победителем и за его успехи ему вручают аплодисменты.

9. Упражнение «Рам-ца-ца». В упражнении под названием «Рам-ца-ца» участники формируют один большой круг, стоя плечом к плечу. Под командой ведущего «Рам-ца-ца» все ударяют себя по коленке, после слов «Гули-гули» - почесать себе голову, и «Оле-оле» - покрутить пальцами вокруг виска. На первом этапе упражнение выполняется медленно, затем темп постепенно ускоряется. По прошествии 3 минут участники формируют пары, стоя лицом к лицу, и выполняют то же самое, но уже с соседом. Темп постепенно увеличивается от медленного до очень быстрого.

Выводы: данное упражнение способствует укреплению командного духа участников.

10. Мозговой штурм «Речевой этикет студента правовой дисциплины». В ходе мозгового штурма под названием «Речевой этикет студента правовой

дисциплины» участники тренинга при запросе ведущего активно перечисляют известные им формы этикета и критерии культуры речи, которые характерны для студента правовой дисциплины. Все ответы записываются на флипчарте для последующего обсуждения и анализа.

11. Вводятся правила для проведения «Мозгового штурма» посредством ознакомления участников (или аудитории) с ними:

- Правило поднятой руки (ППР) - участники выражают свои идеи, поднимая руку.

- Все идеи приветствуются - участники могут высказывать любые идеи.

- Чем больше предложений, тем лучше - поощряется активное и множественное предложение идей.

- Давать возможность высказаться каждому желающему - каждый участник имеет право на свое мнение и возможность выразить его.

- Не критиковать высказывания - идеи не подвергаются критике.

- Не обсуждать высказывания - идеи не обсуждаются во время самого «Мозгового штурма» и используются для дальнейшего анализа и обсуждения.

12. В рамках «Мозгового штурма» ведущий просит участников выявить особенности культуры речи юриста и обсуждает факторы, которые влияют на выбор того, как должны говорить юристы и какие результаты они могут достигать.

Из выводов можно сделать следующее: главное в коммуникации юриста - приоритет клиента. Для достижения положительных результатов необходимо не бояться пробовать, быть креативным и быть готовым к возможным трудностям. В процессе развития может быть определенная сложность, но без этого не будет достигнут желаемый результат.

13. Работа в группах. «+ и – использования жаргонной лексики и клише в речи юристов».

Примечание: когда даётся задание для малых групп, необходимо вспомнить всем вместе и огласить правила работы в малых группах. Для эффективной работы малой группы её участникам необходимо распределиться внутри:

- Спикер (представляет работу группы на презентации).
- Хранитель времени (следит за соблюдением регламента).
- Наблюдатель (не допускает конфликтов при обсуждении).
- Стенографист (записывает все идеи).

14. На семинаре участников разделяют на две группы, которые должны оценить плюсы и минусы использования жаргонной лексики и клише в речи юристов. Первая группа записывает плюсы (+), а вторая группа - минусы (-). Участникам предоставляется 4 минуты на подготовку и 2 минуты на презентацию для каждой группы. Чтобы сэкономить время, участникам предлагается только зачитывать то, что их группа записала, не объясняя каждый пункт. Затем другая группа может задавать вопросы для уточнения и прояснения записанного.

15. Упражнение «Телефон». В рамках упражнения «Телефон» ведущий предлагает троим участникам выйти из комнаты. В их отсутствие ведущий зачитывает определенный текст, а затем просит первого из ушедших участников передать услышанную информацию второму, а второй - третьему, и так далее. Важно, чтобы аудитория внимательно слушала, не подсказывала и готовилась к делению выводов.

Вопросы ведущего:

- Было ли необходимо повторить текст во второй раз?
- Читали ли вы текст с интонациями?
- Что было сложным в тексте?
- Почему вы не смогли передать текст верно, несмотря на его простоту?

Выводы:

- Важно корректно выделять главную мысль.
- Необходимо уметь внимательно слушать и воспринимать информацию от других.
- Устная передача информации менее эффективна, чем письменная.
- При передаче информации важны не только слова, но и мимика, жесты и другие факторы.

– Не похожи ли иногда наши занятия на игру «Телефон»?

16. Упражнение заключается в том, чтобы разглядывать обычные рисунки с нестандартной точки зрения и принять позицию другого человека (Рисунок 3 и 4). Раздаются рисунки, и участники должны внимательно рассмотреть их, затем описать, что они в них увидели и объяснить, какой был смысл этого рассмотрения.

Выводы: на одном и том же рисунке можно увидеть несколько предметов, лиц и т.д., кто-то не всё видит. Упражнение помогает понять другого человека, принять его действия и т.д.



Рисунок 3 - Упражнение «Умение видеть неординарное в обычном и занять позицию другого»



Рисунок 4 - Упражнение «Умение видеть неординарное в обычном и занять позицию другого»

17. Проблемно - ситуационная игра. На столе находятся билеты, на которых есть описание сложной ситуации, требующей мгновенного решения. Участники выбирают билеты наугад и без подготовки предлагают возможные выходы из предложенной ситуации. Задача игроков состоит в том, чтобы путем задавания уточняющих вопросов найти оптимальный вариант решения. В конце игры коллективно обсуждаются ее ход, вопросы трудностей, результаты и то, что не удалось выполнить.

Необходимо обсудить причины вынесения такого приговора суда. Для этого требуется выявить факторы, которые могут усугубить или смягчить степень вины, и прокомментировать их.

Ситуация №1. Константин Г., 23 года, безработный был признан виновным в преднамеренном повреждении имущества – он разбил витрину магазина. Во время суда он признал свою вину, признавая неприемлемым свои поступки, и заявил о готовности возместить причиненный ущерб. Ранее он не привлекался к уголовной ответственности.

Приговор: Освобождение от наказания с передачей на поруки. (Впервые. Возмещение вреда. Деятельное раскаивание).

Ситуация №2. Дмитрий, 12 лет, был задержан по подозрению в совершении множества краж в магазинах. Всего он совершил более 70 мелких краж. Его мотивацией было накопление денег, и он продавал украденные вещи.

Обналиченные средства хранились у него дома, и почти весь ущерб был возмещен. Приговор: Отсрочка исполнения наказания (Возраст 12 лет. Возмещение вреда).

Группа девушек в возрасте 16 лет совершила нападение на пожилую женщину на автобусной остановке поздним вечером. Из-за ударов женщина упала и получила серьезные травмы, а девушки отняли у нее часы, сумку с документами и деньгами. При оглашении приговора судья выразил надежду, что в будущем эти девушки трижды подумают, прежде чем снова принять решение совершить нечто подобное. Приговор: Лишение свободы с отбыванием наказания в исправительно-трудовой колонии (Группа лиц. В отношении пожилого человека).

18. Упражнение «Доверие». Участники упражнения разделены на две группы. Одна из групп закрывает глаза, в то время как другая группа выступает в роли поводырей. Цель данного упражнения заключается в развитии навыка внушения доверия. В работе юриста важно уметь вызывать доверие у тех, с кем ведется работа. Участникам предлагается поделиться своими ощущениями после выполнения упражнения. Они могут рассказать о своих чувствах доверия, нежности, аккуратности, а также о страхе, который они испытывали в начале. Они могут отметить, что полностью доверились и испытывали волнение и чувство ответственности перед «слабым» человеком.

19. Игра «Сиамские близнецы». Пары принимают вид «сиамских близнецов», когда два человека берут друг друга под руку (сцепляются одной рукой так, чтобы вторая была свободной).

Им необходимо: зашнуровать ботинок, завязать бант, вырезать круг из бумаги, вставить нитку в иголку и т.д.

Вопросы:

1. Что вы сейчас чувствуете?
2. Какой вывод можно сделать из этого?

Вывод: чтобы что-то сделать, нужно действовать слаженно, на основе чувствования друг друга.

20. Игра «Методы воспитания».

Команда делится на три группы:

- Жители Афин.
- Жители Спарты.
- Эксперты.

Инструкция.

1. Ваше мнение, как жителей Афин, заключается в том, что наказывать детей не следует, и им нужно предоставлять больше свободы. Главное – любить и заботиться о них. Вы считаете, что только через любовь и заботу можно воспитать полноценную личность.

2. Ваше взгляд, как жителей Спарты, основан на дисциплине и порядке. Вы считаете, что детей следует воспитывать в суровых условиях, чтобы они стали настоящими воинами, способными защищать и свою Родину. Ваше представление о воспитании основано на жесткой дисциплине.

3. Эксперты наблюдают за дискуссией и в конце дают свое мнение.

Выводы: воспитание должно быть и попустительским, и жёстким. А наказание – справедливым.

20. Упражнение «Житейская философия».

Цель упражнения: осознание и оценивание себя с точки зрения способности к компромиссу.

На доске написано семь качеств:

- Доброта.
- Решительность.
- Смелость.
- Отзывчивость.
- Умение слушать.
- Сильный характер.
- Целеустремлённость.

Ведущий предлагает каждому участнику назвать три-четыре качества, которые ему не хватает в жизни для достижения успеха. При этом все участники

высказывают свои мысли по кругу, а ведущий отмечает сделанные выборы на доске. После этого предлагается участникам задуматься о качествах, которых не хватает окружающим. Ведущий также делает пометки на доске. Затем производится подсчет суммарных выборов (Таблица 1).

Таблица 1 – Подсчёт суммарных выборов

Качества	Не хватает мне	Не хватает окружающим
1 Доброта	(всего:)	(всего:)
2 Решительность		
3 Смелость		
4 Отзывчивость		
5 Умение слушать		
6 Сильный характер		
7 Целеустремлённость		

В деловых отношениях необходимо стремиться к компромиссу, иногда позволяя другой стороне также проявить силу и готовность уступать в определенных аспектах, чтобы достичь общей цели.

21. Упражнение «Числа в моей жизни» (20 минут). Материалы: бумага и карандаши.

Участники группы располагаются в кругу. Каждый из них задумывает число, которое имеет особое значение в его жизни. Это может быть дата, номер телефона, возраст, номер дома, количество членов семьи и т.д.

Когда участник выполнил свой выбор, он записывает это число на листе бумаги, используя крупные буквы. Затем все участники по очереди кладут свои листы на пол в центре круга, а остальные члены группы должны за две минуты попытаться угадать, почему это число является таким важным для соответствующего участника. В конце участник сам объясняет группе значение этого числа.

22. Упражнение «Слон». Участникам дается задание на клейких листочках нарисовать слона. Слоники вывешиваются, это своеобразный портрет коллектива. Слоник- это вы сейчас, ваше состояние, а листочек - ваша территория.

Итоги упражнения.

Если нарисованы:

– Уши - это значит, что человек внимательно слушает, воспринимает больше на слух.

– Глаза – человек внимательно ко всему присматривается, воспринимает больше зрительно.

– Хобот- это «пища», то есть знания, которые вы приобретаете, у вас есть такие способности и желание.

– Голова- это мыслительные процессы, умение мыслить; необходимо посмотреть на соотношение головы и туловища: большая голова- автор рисунка больше действует головой.

– Ноги – тонкие – это свидетельствует о неуверенности автора рисунка, толстые ноги – человек прочно стоит в жизни, больше делает ногами.

– Хвост- это признак несерьезности человека.

– Бивни – человек нуждается в защите.

23. Итоги тренинга. Необходимо вернуться к ожиданиям, побеседовать о том, оправдались ли ожидания участников.

24. Упражнение «Автограф». В конце семинара-тренинга каждому участнику команды прикрепляется чистый лист формата А-3 к их спине с помощью скотча. После этого каждому участнику предоставляется 5-6 минут для того, чтобы записать на листе пожелания, признания, комплименты и т.д. к людям, которые им нравятся. Написанное остается анонимным и не будет раскрыто - все записи служат только на память владельцу листа, а листы потом снимаются.

Практические рекомендации.

1. Для тренера, ведущего данный тренинг, важно учесть возрастные особенности студентов и быть готовым к тому, что ход тренинга может развиваться несколько иначе.

2. В процессе тренинга следует уделять внимание обратной связи, поскольку она способствует развитию саморефлексии.

3. Рекомендуется проводить данный тренинг в дни, свободные от учебы, и с участием студентов, которые добровольно выбрали участие в нем.

Выводы по второй главе

1. Тренинг определяется как способ перепрограммирования имеющейся у человека модели управления поведением и деятельностью. Это означает, что тренинг помогает изменить уже существующие у человека способы управления своим поведением и деятельностью. В результате тренинга, люди могут получить новые навыки, знания и решения, которые помогут им эффективнее справляться с решением задач и достижением целей.

2. Тренинг обеспечивает приобретение профессионально важных качеств, умений и их перевод на уровень навыков, создает условия для разрешения личностных проблем и развития способностей личности. Это означает, что тренинг помогает людям развить навыки, которые являются важными для их профессионального успеха. Кроме того, тренинг может помочь людям решить личностные проблемы, такие как стресс, некомпетентность и конфликты, а также развить свой потенциал и умения.

3. При построении тренинга следует четко и ясно определять цель проводимой работы. Это означает, что перед началом тренинга необходимо определить, что именно должно быть достигнуто в результате его проведения. Цель может быть различной - развитие определенных навыков, повышение эффективности работы, умение решать конкретную задачу и т.д. Четкое определение цели помогает сориентироваться на программу тренинга, а также измерить результаты его проведения.

Таким образом, глава представляет собой анализ и практические рекомендации для разработки и реализации тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Это позволяет студентам развивать навыки в области правовой сферы и личностного роста при помощи такого тренинга.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Тренинги являются эффективным методом обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Использование тренингов позволяет студентам и профессионалам получить практические навыки, развить профессионально важные качества и умения, а также решить личностные проблемы и развить свои способности.

Важным фактором успеха тренингов является четкое и ясное определение цели проводимой работы. Цель тренинга должна быть специфичной, измеримой, достижимой, релевантной и ограниченной по времени. Четкое определение цели позволяет сориентироваться на программу тренинга и эффективно измерять результаты его проведения. Важно также учитывать возможности и потребности участников тренинга при определении целей [31, с.81].

Организация тренингов в профессиональной образовательной организации требует определенного подхода. Важно учитывать особенности правовых дисциплин, а также потребности и специфику учащихся. Грамотное составление программы, выбор методов и форм обучения, а также регулярный контроль и оценка результатов являются ключевыми аспектами успешной организации тренингов. Также важно использовать разнообразные методы и подходы, такие как игровые и практические задания, групповая работа и ролевые модели, чтобы создать максимально полезную и интерактивную обстановку.

Однако, необходимо учитывать ряд факторов, которые могут повлиять на эффективность тренингов. Это включает в себя доступность и квалификацию тренеров, адекватность и релевантность программы тренинга, интерес и мотивацию участников, а также обеспечение поддержки и ресурсов для проведения тренинга.

Таким образом, тренинги являются важным методом обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации. Они способствуют развитию профессиональных навыков и качеств, помогают решить личностные проблемы и развить способности личности. Организация тренингов

требует грамотного подхода с определением целей, организацией программы и использованием разнообразных методов. Эффективность тренинга зависит от доступности, квалификации тренеров, мотивации участников и обеспечения поддержки. Тренинги способствуют активному вовлечению участников в обучение и позволяют применить полученные знания и навыки на практике.

В ходе исследования было эмпирически доказано, что профессиональная мотивация является динамическим образованием и ее можно трансформировать при воздействии на нее внешних стимулов, в качестве которого выступила разработанная нами технология развития профессиональной мотивации.

Далее в проводимом исследовании была разработана и обоснована программа тренинга.

Экспериментальное и статистическое исследование подтверждает эффективность данной программы в нескольких направлениях. Во-первых, она помогает формированию профессиональной направленности у студентов. Во-вторых, программа стимулирует активность в подготовке к будущей профессии и способствует развитию стремления к профессиональной самостоятельности. Кроме того, она формирует профессиональные и познавательные мотивы профессиональной деятельности, такие как желание стать высококвалифицированным специалистом и интерес к содержанию учебной деятельности. Программа также способствует усилению мотивации достижения успеха и повышает привлекательность будущей профессии.

Таким образом, полученные в результате исследования теоретические и практические выводы могут быть использованы в дальнейшей работе по улучшению качества образования и подготовки специалистов в правовых дисциплинах. Содержание работы может быть полезным как научно-методическая основа для разработки специализированных курсов и тренингов для студентов разных специальностей и уровней обучения.

Таким образом, задачи решены в полном объеме, цель достигнута.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Абдуллина О.А. Личность студента в процессе профессиональной подготовки / О.А. Абдуллина // Высшее образование в России. - 2017. - №3.
2. Аверьянова Т.В. Криминалистика: Учебник для вузов / Т.В.Аверьянова. 3- изд., перераб. и доп. - М.: Норма. - 2016.
3. Авидон, Ирина Тренинги ведения переговоров. Материалы для подготовки и проведения / Ирина Авидон , Ольга Гончукова. - Москва: СИНТЕГ, 2018. - 192 с.
4. Аминов И.И. Юридическая психология: учебное пособие / И.И.Аминов. - М.: ЮНИТИ, 2017.
5. Беловский, Г.Г. Современные технические средства обучения в профессиональной подготовке педагога: учеб.пособие [Текст] / Г.Г. Беловский. Минск: Выш. шк., 2016. 223 с.
6. Блинов В.И. Методика преподавания в высшей школе: учебно-практическое пособие для студентов высших учебных заведений, обучающихся по гуманитарным направлениям и специальностям / В. И. Блинов, В. Г. Виненко, И. С. Сергеев. – Москва: Юрайт, 2021. – 315 с.
7. Божович Л.И. Избранные психологические труды: проблемы формирования личности / Л.И.Божович; под ред. Д.И. Фельдштейна. - М.: Межд. пед. академия, 2015.
8. Бородина А.А. «Тренинг как метод обучения в профессиональном образовании: преимущества и проблемы». Вестник БГУ, 2020. – 560.
9. Вагин, И. О. Управление стрессом / И.О. Вагин. - М.: Студия АРДИС, 2016. - 376 с.
10. Васильев В.Л. Психолого-педагогические аспекты подготовки следователей / В.Л. Васильев // Известия ВУЗ. Правоведение. - 2013. - № 1.
11. Вербицкий А.А. Деловая игра как метод активного обучения // «Современная высшая школа». - 2015. - №3. - С.23-28.
12. Гунибский М.Ш. Инновационные и интерактивные методы в процессе правового воспитания // Юридический мир. – 2014. – №4. – С. 40.

13. Гуслова, М.Н. Инновационные педагогические технологии: учеб. пособие для СПО [Текст] / М.Н.Гуслова. 3-е изд., испр. М.: Академия, 2017. 286 с.
14. Данилевская Н.А. и Кошкина Т.М. «Подготовка и проведение тренингов: методическое пособие». М.: Юрайт, 2017. – 310.
15. Дедушка, А. Психологическая баня. Опыт проведения тренинга личностного роста с учениками и учителями одной школы / А. Дедушка. - Москва: РГГУ, 2016. - 344 с.
16. Дмитриева О. Б. Формирование психологической готовности молодых специалистов к профессиональной деятельности: дис. канд. психол. наук: / О.Б. Дмитриева. - М.: СамГУ. - 2016.
17. Душков Б.А. Психология труда, профессиональной, информационной и организационной деятельности: Словарь / Б.А. Душков, Б.А.Смирнов, А. В. Королев. Под ред. Б.А. Душкова: прил. Т.А. Гришиной. - 3-е изд. - М.: Академический проект: Фонд «Мир». - 2015.
18. Егорушков, А. Н. Бюджетирование как технология управления: теоретические основы и концепции / А.Н. Егорушков. - М.: Синергия, 2015. - 791 с.
19. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. СПб: Речь, М.: Смысл, 2018 - 256с.
20. Зайцева Т.В. Теория психологического тренинга. Психологический тренинг как инструментальное действие. – СПб.: Речь, М.: Смысл, 2021. – 80 с.
21. Зверева, Надежда Тренинг социальной адаптации для людей с ограниченными возможностями / Надежда Зверева. - М.: Речь, 2018. - 176 с.
22. Ключников, Сергей Юрьевич Шестое чувство. Уроки пробуждения и методы развития интуиции / Ключников Сергей Юрьевич. - М.: Беловодье, 2017. - 952 с.
23. Красницкая Е.В. «Разработка и организация тренинга в системе профессионального образования». М.: Эксмо, 2019. – 210.

24. Курлов, Григорий Обалденика. Книга-состояние. Фаза 2-4 (комплект из 3 книг) / Григорий Курлов. - М.: ИГ «Весь», 2016. - 768 с.
25. Кучерявенко И.А. Проблема психологической готовности к профессиональной деятельности / И.А. Кучерявенко // Молодой ученый. - 2019. - №12. Т.2.
26. Лапыгин, Ю.Н. Методы активного обучения: Учебник и практикум / Ю.Н. Лапыгин. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 248 с.
27. Лебединцев, В.Б. Индивидуальные маршруты и программы как основа обучения в школе / В.Б. Лебединцев. - М.: Национальный книжный центр, 2015. - 318 с.
28. Ляпина Н.С. «Практическое руководство по организации тренингов в профессиональном образовании». М.: Книжный мир, 2018. – 140.
29. Магистратура. Проблемы методики преподавания юридических дисциплин; Юркомпани - Москва, 2017. - 352 с.
30. Мандель Б.Р. Педагогика высшей школы: история, проблематика, принципы: [Электронный ресурс]: учебное пособие для обучающихся в магистратуре / Б. Р. Мандель. – Москва; Берлин: Директ-Медиа, 2017. – 619 с.
31. Мартынов, Андрей Стратегии успешных продаж. Великолепный нетворкинг. Великолепная презентация / Андрей Мартынов и др. - М.: ИГ «Весь», 2016. - 736 с.
32. Матяш, Н.В. Методы активного социально-психологического обучения / Н.В. Матяш. - М.: Academia, 2019. - 200 с.
33. Мерков, А.Б. Распознавание образов: Введение в методы статистического обучения / А.Б. Мерков. - М.: Ленанд, 2019. - 256 с.
34. Михаил, Кипнис 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга / Кипнис Михаил. - М.: АСТ, 2018. - 668 с.
35. Наталья, Самоукина Психологический тренинг для учителя / Самоукина Наталья. - М.: Институт психотерапии и клинической психологии (ИПиКП), 2014. - 511 с.

36. Никулин, С.К. Содержание научно-технического творчества учащихся и методы обучения (системный подход) / С.К. Никулин, Г.А. Полтавец. - М.: МАИ, 2014. - 680 с.
37. Новокшонова, Л.В. Международные экономические отношения. Активные методы обучения: Учебное пособие / Л.В. Новокшонова, Н.В. Шмелева, М.Л. Горбунова. - М.: Магистр, 2017. - 352 с.
38. Осмоловская, И.М. Словесные методы обучения / И.М. Осмоловская. - М.: Academia, 2017. - 256 с.
39. Парамонова, Т.Н. Маркетинг: активные методы обучения / Т.Н. Парамонова, А.О. Блинов, Е.Н. Шереметьева. - М.: КноРус, 2014. - 375 с.
40. Романов, В.В. Юридическая психология; М.: Юрист; Издание 2-е, перераб. и доп. - Москва, 2018. - 588 с.
41. Романовский, Г.Б. Гносеология права на жизнь; СПб: Юридический центр - Москва, 2017. - 370 с.
42. Рузавин Г.И. «Эффективность применения тренингов как метода обучения в системе профессионального образования». Вестник СевГТУ, 2018. – 670.
43. Самойлов В. Д. Педагогика и психология высшей школы. Андрогогическая парадигма: учебник / В. Д. Самойлов. – Москва: ЮНИТИ, 2014. – 207 с.
44. Стимсон Н. Подготовка и представление тренинговых материалов. – СПб.: Питер, 2021. – 160.
45. Столяренко А. М. Прикладная юридическая психология: учебное пособие для вузов / Под ред. А. М. Столяренко. - М.: ЮНИТИ-ДАНА. - 2018.
46. Суховершина, Ю.В. Тренинг коммуникативной компетенции / Ю.В. Суховершина. - М.: Академический проект, 2013. - 492 с.
47. Торн К., Маккей Д. Полное руководство по тренингу. / Пер. с англ. М.: ИНФРА-М, 2016. – 244 с
48. Фопель К. Технология ведения тренинга. Теория и практика. Пер. с нем. – М.: Генезис, 2017. – 272 с.

49. Чуркина М.А., Жадько Н.В. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2015 – 246 с.

50. Штроо, В.А. Методы активного социально-психологического обучения: Учебник и практикум / В.А. Штроо. - Люберцы: Юрайт, 2016. - 277 с.

51. Шувалов, А. Брейн-тренинг. Как заставить свои мозги работать на 100% / А. Шувалов. - М.: СВР-Медиапроекты, 2015. - 944 с.

52. Щевелева, Г.М. Эвристика в сфере сервиса. Задачи и задания к практическим занятиям: учебное пособие / Г.М. Щевелева. – Старый Оскол: СТИ НИТУ «МИСиС», 2013. – 112 с.