



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:
61,04 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 4 » февраля 2024 г.
И.о. зав. кафедрой Э, У и П
 Д.Н. Корнеев

Выполнила:
Студентка группы ЗФ-409-112-3-2
Халитова Гузель Назировна 

Научный руководитель:
К.ю.н., доцент кафедры Э, У и П
Абрамовская О.Р. 

Челябинск
2024

СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ	3
ГЛАВА 1.ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГА КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФФЕСИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ	
1.1.Особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	6
1.2.Принципы и особенности применение тренинговых технологий в образовательном процессе студентов	13
1.3.Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.....	20
ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКИЙ АНАЛИЗ ПО ВНЕДРЕНИЮ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СМПК	25
2.1. Анализ эффективности применения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СМПК	25
2.2.Рекомендации по внедрению тренинга как методов обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СМПК.....	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	35
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ	39

Актуальность исследования. Неслучайно новейшие образовательные технологии стали надежными направлениями современного образовательного процесса, поскольку именно благодаря их деятельности можно использовать все новые способы освоения и закрепления учебных материалов.

Такой процесс, как социализация личности, важен для вхождения каждого индивида в социальную структуру, поэтому происходят изменения в самой структуре общества и в структуре каждой личности. Это связано с социальной активностью каждого индивида. В результате этого процесса усваиваются все нормы каждой группы, выражается уникальность каждой группы, индивид усваивает образцы поведения, ценности и социальные нормы. Все это необходимо для успешного функционирования в любом обществе.

В современном образовании невозможно представить процесс обучения без агрессивных методов, способствующих развитию творческого потенциала учащихся. Метод активного обучения - это система приемов, стимулирующих активность и разнообразие мыслительной и практической деятельности учащегося в процессе усвоения учебного материала. Одним из таких методов является обучение. Обучающие курсы существуют уже давно, поскольку необходимо обучать одного человека другому.

Тренинг, являющийся одним из способов активного обучения, предусматривает полноценное участие участников практических занятий в групповой работе. Они выполняют упражнения, анализируют конкретные ситуации, играют в ролевые игры и т.д. в. Тренинг представляет собой своего рода комбинированный групповой урок, который сочетает в себе семинар, где студенты обсуждают заранее подготовленные сообщения и отчеты, дают ответы на вопросы, и самостоятельное занятие, на котором студенты закрепляют знания, навыки и умения необходимые для них.

Мы считаем, что использование обучающих технологий при преподавании юридических дисциплин наиболее приемлемо. Следует отметить, что учебные курсы эффективны с точки зрения продуктивности этих практических занятий.

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

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

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

Цель исследования: теоретическое обоснование и разработка рекомендаций по внедрению тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СМПК

Задачи исследования:

Теоретико-методологическую базу исследования составили:

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

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

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

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

Практическая значимость исследования состоит в разработанных рекомендациях по реализации тренингов как метода обучения правовым дисциплинам в ГАПОУ СМПК «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж».

Методы исследования:

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

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

База исследования: Государственное автономное профессиональное образовательное учреждение «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж». ГАПОУ СМПК

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

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ТРЕНИНГА КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1 Особенности обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

В настоящее время одной из основных задач обновления содержания образования является модернизация и развитие юридического образования. В обществе растет интерес к праву и правовым институтам, растет понимание права как инструмента разрешения конфликтов для реализации интересов в современном мире, а само право становится важным аспектом жизни каждого человека.

Массовое сознание все чаще демонстрирует престиж юридических специальностей, растет потребность в юридической литературе, люди все больше интересуются правовыми знаниями и правовой информацией.

С развитием законодательства и развитием практики применения закона становится очевидной разница между новым демократическим законодательством и низким уровнем правосознания людей. Международная практика показывает, что система образования играет важную роль в решении этой проблемы.

В странах с давними правовыми традициями правосознание естественным образом формируется путем применения закона в повседневной жизни и воспитания его в семье. В наших условиях это станет объектом целенаправленной работы по правовому просвещению и воспитанию молодежи.

В этом направлении было предпринято несколько шагов: юридические знания были включены в обязательный минимум программы среднего

профессионального образования, государственные и юридические справочники по утвержденным законам и вопросам, а также вопросы прав человека нашли отражение в учебниках

Одним из фундаментальных изменений, происходящих в современном мире и России, является положительное влияние социокультурной ситуации на систему образования. Такие изменения требуют большей мобильности и способности в полной мере удовлетворять современные потребности общества. Поэтому необходимо пересмотреть традиционные цели и ориентиры [3].

В настоящее время приоритетом образования является создание определенных условий для развития учащихся, которые помогут им подготовиться к жизни и добиться успеха в гуманитарной сфере. С педагогической точки зрения это означает, что основным результатом образования должна быть не система знаний, навыков и умений, а набор современных ключевых компетенций, включая интеллектуальные, правовые, социальные, коммуникативные и информационные [4].

Выпускник средней профессиональной школы не только обладает существующей базой знаний и развивает формальный интеллект (например, математические навыки), но и другие способности, такие как "критическое" мышление, способность действовать в реальных социальных условиях, выстраивать свой жизненный путь, иметь возможность жить в будущем)..

Это правовое образование, способствующее индивидуальному самоопределению, усвоению общепризнанных ценностей в обществе, формированию собственной позиции и развитию способности жить и действовать в меняющемся мире.

Юриспруденция как часть гуманитарного образования занимает особое место. Это одновременно научная и практическая область, предлагающая уникальные возможности для решения современных педагогических задач. Юридическое образование позволяет не только приобрести юридические знания, но и развить специальные способности и навыки для действий в

социальной сфере. Уникальность права как специфической формы общественного сознания и практики также определяет его значительный образовательный потенциал. Работа в области юриспруденции способствует формированию различных возможностей, связанных с развитием мышления и речи [5].

С одной стороны, закон, как и большинство учебных курсов, содержит упражнения и задания для практического обучения применению правил. С другой стороны, анализ и разрешение каждого отдельного юридического дела требует многогранного подхода, учитывающего различные акты, нормы, интересы и законодательные позиции сторон. В применении правовых норм в конкретных случаях проявляется диалектика общих и унитарных отношений [5].

Способность проецировать норму на конкретную ситуацию и видеть конкретную норму через призму нормы - это совершенно уникальная способность, которая возникает именно в области права и основана на особом мышлении (критическом мышлении). Этот тип мышления анализирует открытые ситуации: в нем нет эталонных решений, они относятся не только к традиционной мыслительной деятельности, но и к ценностным вариантам, с признанием множества правильных решений.

Работа учащихся с юридическими документами становится предпосылкой для создания специальных языковых средств для выражения собственных мыслей. Развитие речи - особая задача преподавателя права. В области права необходимо всесторонне аргументировать собственные мысли, использовать специальные лингвистические средства для усиления воздействия на слушателя, разрабатывать сложные многоступенчатые логические выводы и словесное оформление [5].

Таким образом, работа с юридическими тренингами обеспечивает развитие самооценки студента, мнения о себе и сообществе людей,

индивидуальных и общепризнанных ценностных ориентиров, правил и норм поведения, поступков в обществе, а также развитие личностных ценностей.

Методы преподавания права включают в себя: организацию учебных занятий, проверку знаний студентов, а также совместную работу студентов и преподавателей в области усвоения новых знаний [25].

К целям юридического образования относятся:

1. повышение правовой культуры личности;
2. сформировать умение защищать свои права и права других людей, а также отстаивать позицию своих граждан;
3. научить вас использовать навыки правового поведения и уважать законы любого государства;
4. формирование негативного отношения к насилию в любой форме;
5. изучите актуальные вопросы юридической практики.

Основные принципы методики преподавания, основанной на праве:

1. Изменение и альтернативные модели юридического образования, т.е. возможность выбрать из множества вариантов именно тот метод, который подходит именно вам. Не каждый учитель может работать по любому методу, у кого-то лучше всего получается подготовка задач, а у кого-то с помощью игровых технологий, в этом случае технология может стать альтернативой любому методу;
2. личностно-ориентированный подход, основной задачей которого является ориентация на индивидуальные особенности студента и умение различать содержание юридического исследования;
3. максимальная система активизации познавательной деятельности учащихся основана на их жизненном опыте социального взаимодействия;
4. Образование основано на позитивном мышлении субъектов правовых исследований посредством построения диалога; преподаватель права сможет творчески использовать существующие возможности преподавания права.

Качество преподавания пропорционально уровню поставленных целей, чаще всего они решаются государством и отвечают потребностям общества.

Цель состоит в том, чтобы получить мысленную картину конечного результата в случае нашей педагогической деятельности. В связи с этим цель определяет, какие действия должен предпринять учитель для ее достижения. [28]

Для достижения педагогических целей необходимо единство 3-х компонентов: воспитание, просвещение и развитие;

5. создать вертикально проверенное и компетентное юридическое образование, основанное на прогрессивной системе образования, то есть поэтапном изучении правовых знаний на каждой ступени образования;

6. внедрение исследовательской составляющей в систему скоординированных действий команды преподавателей и студентов;

7. Применяйте современные методы юридического образования. Этот метод включает в себя: телекоммуникационные технологии, дистанционное юридическое образование и работу в системе Интернет; новые учебники по праву в качестве электронных ресурсов.

Также стоит учитывать традиционные принципы преподавания права: доступность общества и адекватность знаний возрастной категории; научность и учет возраста учащегося, индивидуальных способностей; системность и последовательность; взаимосвязь теории с методами преподавания права, деятельность по которым в конечном итоге будет способствовать взаимозависимому активности преподавателей и студентов, но принятие обучения является лишь одним из компонентов метода обучения [28].

Принятие признается действием, направленным на решение каких-либо ситуационных задач. В педагогической науке формируются различные классификации методов обучения. Я. К. Бабанский классифицирует методы в соответствии с комплексным способом действия и выделяет следующие группы методов:

- 1) методы стимулирования и популяризации учебно-познавательной деятельности;
- 2) методы организации и осуществления учебно-познавательной деятельности;
- 3) эффективные методы контроля и самоконтроля учебно-познавательной деятельности.

Т. А. Ильина подчеркнула:

- 1) способы передачи новых знаний: объяснения, рассказы, лекции;
- 2) способы приобретения новых знаний: экскурсия, самостоятельная работа над книгой, задания и т.д.;
- 3) методы работы с техническими средствами;
- 4) самостоятельная работа [28].

Вагин А. А. и Есипов Б. П. формулируют свою классификацию в зависимости от источников получаемых знаний и выделяют следующие группы: устные методы, визуальное обучение, практические методы. И. Ю. Лернер и М. Н. Скаткин в своей классификации определяют общие тактические методы обучения в зависимости от вида (уровня) познавательной деятельности работы студента (воспроизведение, трансформация, творческий поиск): методы интерпретации и иллюстрации, воспроизведение, возможный частичный поиск, проблемное изложение, методы Певцовой Е.А. приведите следующее описание характеристик методического приема. По ее словам, большинство юридических концепций раскрываются посредством толкования. Этот метод дополняет другой метод рассуждения, не менее эффективный [61].

Исходя из вышеизложенного, методика преподавания права по близким знакомым является не только "сухой" наукой, но и искусством, поскольку вобрала в себя многие методические приемы, которые часто возникают в практической деятельности преподавателей. Максимально эффективный опыт создается именно на основе научных знаний, а не вопреки им [61].

Поэтому изучение структуры характера учителей играет важную роль, поскольку оно оказывает значительное преобразующее воздействие не только на учащихся, но и на общество в целом.

Это связано с тем, что на данный момент, прежде всего, существуют проблемы с обучением, карьерным ростом и формированием человека [4].

В то же время преподаватель играет решающую и руководящую роль, поскольку он является ведущей фигурой во всем процессе обучения, отвечает за принятие решений, разработку планов и курсов, выбор методов и форм обучения и конечный результат. При организации образовательного процесса человек обращается к личности как к субъекту сознательной деятельности [3].

Каждый учитель обладает определенными психосоциальными характеристиками. С одной стороны, эти характеристики определяются некоторыми природными чертами личности, а с другой – социальными факторами.

Под влиянием природных факторов формируются такие характеристики, как память, эмоции, аффекты и восприятие. Эти особенности обусловлены особенностями нервной системы. Социальные характеристики определяют роль, статус, знания, опыт и привычки человека [6, с. 114]. Образовательные инновации основаны на достижениях науки и прогресса.

Что касается идеи, то идея - это уникальная идея с определенной целью и социальными потребностями. Из приведенного выше определения видно, что большинство новых идей содержат креативные элементы. Каждый метод призван улучшить поиск решения творческой задачи по сравнению с так называемым методом "проб и ошибок", который часто использует человек. Эффективность использования метода с привлечением определенной группы зависит в первую очередь от сложности проблемы.

1.2. Принципы и особенности применения тренинговых технологии в образовательном процессе студентов

Тренинг - это особый тип обучения посредством непосредственного "проживания" и осознания опыта, возникающего в межличностном взаимодействии, не ограничивающийся традиционным обучением посредством передачи знаний, а также психологическим или психотерапевтическим консультированием.

Важным компонентом тренинга является его реализация. Существует три принципа реализации методов обучения:

- 1) организовать движение;
- 2) организация пространства;
- 3) тайм-менеджмент.

Это, соответственно, принцип фактов, принцип метафоры и принцип перекрестной перспективы.

Событийный принцип предполагает, что во время обучения преподаватели должны создать серию взаимосвязанных событий, которые будут восприниматься участниками как единое целое. Это позволяет им воспринимать изменения, происходящие внутри и вокруг них, как неразрывную цепь. Сам тренинг станет событием для каждого участника, позволяющим ему измениться. Открытие новых возможностей связано с осознанием личностного роста и усовершенствования.

Принцип метафоры или символизма заключается в том, что каждый участник тренинга может и должен находить сходство между собой и окружающим миром, считая себя частью целого. Метафора - это способ переноса свойств одного объекта на другой. Благодаря метафоре возможно погружение из пространства в пространство, в том числе и в фантазию. Когда

участники способны узнавать себя в других и ощущать свое единство с ними в контексте тренинга, это и есть реализация метафорического принципа.

Принцип транс-перспективы предполагает, что преподаватели должны способствовать проведению тренинга, позволяющего участникам воспринимать события не только в настоящем, но и по отношению к прошлому и будущему. Линейность времени - понятие условное. Психологическое время может восприниматься по-разному - циклически, дискретно, синхронно.

В то же время существуют ограничения в тренировочной работе. Возможно, самым серьезным препятствием на тренинге является разница между его атмосферой и ежедневным взаимодействием с другими людьми. Некоторые люди разочарованы возможностью перенести показатели командной работы в реальную жизнь. Такие участники тренинга работы постоянно совершают открытия, их понимание природы своих проблем углубляется, но все эти открытия остаются в кругу группы. Для этих людей тренинг - не средство для достижения цели, а самоцель.

Однако, чтобы защитить командную работу, можно отметить, что подобная ситуация может возникнуть из-за личных встреч с психологом.

В тренинговой работе существует множество ограничений, наиболее важными из которых являются:

1. Атмосфера тренинга обусловлена стандартами командной работы и может способствовать правильному поведению участников.

2. В группе могут быть люди, которые в силу своих индивидуальных особенностей не только не хотят решать проблему самостоятельно, но и мешают это делать другим участникам.

Похоже, что эти ограничения имеют мало общего с характером командной работы, а также с навыками тренера. Чем опытнее и профессиональнее руководитель команды, тем больше вероятность того, что он использует независимую ситуацию на благо каждого участника. Следует сделать вывод, что чем больше учителей тренируются и стремятся к

самосовершенствованию, тем лучше и эффективнее будет использование технологий обучения.

Поскольку нашей промежуточной целью является внедрение обучающих технологий в образовательный процесс, основная трудность заключается в сроках проведения мероприятия. Потребовалось много времени, чтобы вся группа полностью погрузилась в атмосферу тренинга. Для решения этой проблемы можно использовать "малый тренинг", который не требует полного погружения и много времени, а главное, с требуемым результатом, а именно:

- 1) привлекать студентов к самостоятельной работе;
- 2) уделять больше внимания практике, чем теории;
- 3) умение студентов работать в команде;
- 4) получайте положительные эмоции от учеников после школы;

Приступая к учебным занятиям, преподаватели могут столкнуться с определенными трудностями. Для студентов обучение - это возможность углубить свои личные и профессиональные качества. Однако ограниченные временные рамки учебных занятий не позволяют в полной мере применять все академические принципы как форму активного социального обучения. Каждое последующее занятие своевременно переносится по сравнению с предыдущим из-за календарного срока завершения различных тем курса, что создает определенные трудности в закреплении полученных знаний.

Тренинг, предлагаемый в рамках курса, должен оставаться образовательным, поэтому преподавателям следует усердно работать над тем, чтобы тренинг не превратился в развлечение или, наоборот, в длительную дискуссию.

Поэтому тренинг, в отличие от академических лекций, направлен не только на овладение новыми знаниями, но и на создание чего-то нового. Важно создать новое понимание повседневных вещей, новое отношение к обстоятельствам, опыту, ценностям, результатам и лидерству.

Каждый студент активно работает над тренингом, поскольку практически все основано на развитии различных навыков, компетенций и умений с использованием специальной системы упражнений, основанной на общей логике тренинга.

Тренинг - это форма обучения, в которой основное внимание уделяется практическим навыкам и компетенциям, в то время как некоторые учебные материалы сведены к минимуму. Во время обучения моделируются и реализуются специально разработанные ситуации. Участники тренинга имеют возможность развить и закрепить практические навыки, необходимые для работы, освоить модели поведения и изменить отношение к своему опыту.

Преподаватели - коучи поддерживают внешний уровень активности участников тренинга путем:

- включают независимые элементы в содержание тренинга;
- широкое использование деловых игр, дискуссий и т.д.

Различные виды тренингов (социальная психология, личностное развитие, менеджмент, коммуникация, влияние и т.д.) в основном проводятся профессиональными психологами - тренерами, которые прошли специальную подготовку для работы с командой от 10 до 15-16 человек.

Суть тренинга, разработанного за рубежом (Германия, США) и модифицированного в России, заключается в использовании способностей преподавателей с точки зрения активных методов командной работы и учете навыков каждого члена исследовательской группы, методов преподавания, развития навыков и компетентности. Такие упражнения обычно проводятся через несколько дней. Программа обучения обычно составляется во время обучения преподавателем-тренером.

Физические упражнения являются эффективным методом профессиональной подготовки, который позволяет преподавателям и студентам эффективно учиться, без ошибок и успешно выполнять профессиональные действия на рабочем месте. Этот метод обучения основан на взаимодействии

преподавателей и студентов, при этом основной упор делается на освоение студентами определенных профессиональных действий.

Повторение определенных действий-упражнений в течение 2-12 дней обучения с командой, состоящей из 12-15 человек, является важным аспектом организации любого тренинга. Профессиональные компетенции и навыки развиваются с помощью активных методов командной работы.

Миссия обучающей команды и преподавателей-коучей состоит в том, чтобы помочь каждому участнику тренинга освоить профессиональные действия и вид деятельности, которые являются основой профессиональной деятельности сотрудников.

Анализ исследований, посвященных формам обучения и методам корпоративного тренинга, позволяет нам выделить следующие принципы работы тренинговой группы: диалог взаимодействия, постоянная обратная связь, самодиагностика, оптимизация развития, гармония, добровольное участие, постоянный состав тренинговой группы, погружение тренинговой группы.,

Одним из преимуществ обучающих семинаров является использование различных способов получения знаний, навыков и умений, таких как визуальные методы (иллюстрации, диаграммы, чертежи), слуховые (обсуждения, дискуссии, опросы, чтение текста вслух) и кинетические (упражнения, практические примеры

Одним из условий успешной работы обучающей команды является понимание задач, решаемых руководителем на занятиях. Воздействие может быть оказано на уровне установок или способностей, или перцептивных способностей и т.д. v. нецелесообразно смешивать различные задачи в ходе изучения команды, так как это, с одной стороны, может снизить эффективность воздействия, а с другой, вызвать этическая проблема, поскольку менять задания в процессе обучения можно только с согласия команды [11,

Основное различие между групповым психологическим тренингом и терапией, коррекцией и обучением.

Во-первых, в отличие от психотерапии, цели тренинговой работы не предполагают лечения. Руководитель тренинга делает акцент на оказании психологической поддержки, а не на терапевтическом эффекте. Это положение, конечно, не исключает возможности использования благотворительных процедур. В тренинге могут участвовать не только действительно здоровые люди, но и нервные люди и люди в пограничном психическом состоянии. В последнем случае практическому психологу (без медицинского образования) рекомендуется работать вместе с клиническим психотерапевтом.

Таким образом, разница между психологическим тренингом и психологической коррекцией определяется тем фактом, что тренинг не слишком фокусируется на дискретных характеристиках внутреннего мира, индивидуальной психологической структуре, а на развитии личности в целом. Кроме того, коррекция напрямую связана с понятием нормы духовного развития, на которое она ориентирована, в то время как в некоторых видах образования категория нормы совершенно неприемлема.

Вторник, тренировочная работа не может сводиться только к тренингу, поскольку когнитивный компонент не всегда является основным в тренинге и иногда может полностью отсутствовать. Некоторые эксперты считают самым ценным, что участники тренинга получают, прежде всего, эмоциональный опыт. Однако психологический тренинг очень тесно связан с развивающим обучением, понимаемым в самом широком смысле этого слова [11, с.79].

Специфическими характеристиками тренингов, которые в целом отличают их от других методов практической психологии, являются:

- придерживайтесь некоторых принципов командной работы;
- сосредоточьтесь на психологической поддержке членов команды саморазвития, при этом такая поддержка исходит не только (а иногда и не столько) от ведущего, сколько от самих участников;

- наличие более или менее постоянной группы (обычно от 7 до 15 человек), периодические встречи или непрерывная работа в течение двух-пяти дней (так называемая марафонская группа);

- определенная организация пространства (чаще всего - работа в комфортной изолированной комнате, участники большую часть времени сидят в кругу);

- сосредоточьтесь на взаимоотношениях между членами команды, разрабатываемых и анализируемых в ситуации "здесь и сейчас" ;

- используйте позитивные методы командной работы;

объективируйте эмоции и субъективные переживания членов команды по отношению друг к другу и к тому, что происходит в группе, отражая вербально;

- атмосфера раскрепощенности и свободы общения между участниками, климат психологической безопасности.

Важной общей чертой тренингов является их поэтапный характер, обусловленный моделями психосоциального развития малой группы. Как правило, в любом тренинге выделяют три основных этапа: начальный, рабочий и заключительный. Иногда эти стадии характеризуются периодами "оттаивания", "изменения", "замораживания".

Тренинги, которые являются формой практической психологической работы, всегда отражают в своем содержании определенную схему направления, которой придерживается психолог, проводящий тренинговые занятия. Существует несколько таких моделей:

1. тренинг как форма обучения, при которой необходимые поведенческие модели формируются жесткими манипуляционными приемами как с помощью положительного подкрепления, так и с помощью отрицательного, вредного, ненужного подкрепления, по словам ведущего, "скрытого".;

2. тренинг как учебный курс, в результате которого формируются и развиваются эффективные навыки и модели поведения;

3. тренинг как форма активного обучения, целью которого является, прежде всего, передача психологических знаний, а также развитие определенных навыков;

4. тренинг как метод способствует пониманию самих участников и их самостоятельному поиску решения своих психологических проблем.

1.3. Тренинги как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Тренинг - это активная форма обучения, задачей которой является передача знаний, развитие определенных навыков, коррекция и формирование умений и установок, необходимых для успешного осуществления профессиональной деятельности [44].

"Тренинг - (training, в переводе с английского) образование, воспитательная работа, дрессировка". Этим термином в англоязычной литературе обозначается тренинг, направленный на формирование определенного навыка и способности [8, с. 15]. В. А. Саруханов подчеркивал: "Тренинг - это деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и способности" [37, с.57].

Кеннет Фи сформулировал понятие "тренинг" следующим образом: "Тренинг - это заранее спланированный процесс, который предполагает корректировку позиции, знаний или поведения участника посредством приобретения опыта и направлен на развитие навыков выполнения определенных действий или определенных видов деятельности. М. Кокаэспирова описывает понятие "тренинг" как форма интерактивного обучения, целью которого является формирование компетентности человека и профессионального поведения в общении [21].

Тренинг является одним из важных методов в системе подготовки учителей. "Тренинг - это любое заранее подготовленное действие, разработанное и направленное на то, чтобы помочь отдельному лицу или группе людей овладеть навыками эффективного выполнения работы или задания", Л. Парадайз [32, стр. 51].

Эта серия может быть обучением на месте или вне работы, курсом, открытым пакетом наставничества или онлайн program. Ву G. S. Плешаков: "Тренинг как психолого-педагогический метод успешной совместной деятельности - это организованная групповая и проектная организация активных методов групповой работы, организации и деятельности, ролевых игр и психологии, заданий и упражнений, психологических техник и т.д.), разумно подобранных и предметно-ориентированных в соответствии с ставьте цели, обеспечивая достижение точно запланированных и проанализированных результатов для отдельных лиц, групп и организаций в групповой деятельности" [26, с. 42].

Тренинг выполняет следующие функции:

- 1) развивает специализированные знания и навыки.
- 2) передача информации помогает будущему профессионалу ориентироваться в организации и ее внешней среде.
- 3) совершенствовать модели взаимодействия с людьми и коммуникации.

Психологический тренинг направлен на изменение сознания: изменить то, как человек воспринимает реальность, а что нет, изменить модель поведения.

Выделяются следующие принципы обучения:

1. Принцип равенства психологической позиции коммуникатора.
2. Принцип не терпит критики, а система оценки утверждает обратное. Во время обучения очень важно находить и внедрять креативные, необычные методы, которые работают в одной ситуации, чтобы члены команды находили как можно больше методов в одной и той же ситуации. Чтобы создать

творческую атмосферу, критика, как минимум, должна касаться только высказываний или каких-либо действий, но ни в коем случае не человека.

Участники тренинга должны осознавать необходимость развития навыков хорошего слушателя и умения выделять важные моменты из потока информации, чтобы быстро и уверенно принимать правильные решения. [7]

3. Принцип работы подразумевает, что участники тренинга должны быть активно вовлечены в процесс приобретения новых навыков и опыта. Они должны уделять внимание всем этапам обучения и следовать указаниям тренера. Во время тренинга участникам может быть предложено разыграть вымышленные ситуации, взять на себя определенную роль, выслушать других участников и дать оценку, а также высказать свое мнение.

Цифры, продемонстрированные учеными-психологами, показывают, что человек усваивает десять процентов информации на слух, пятьдесят процентов - на глаз, семьдесят процентов - произнося вслух и девяносто процентов - своими собственными действиями. Чтобы максимально повысить активность участников, следует понимать, что вам не нужно быть застенчивым и сдержанным, а наоборот, нужно проявлять больше открытости и свободы. Важно помнить, что без дружеской и запоминающейся атмосферы невозможно добиться положительных результатов. Участники тренинга, которые рассматривают ситуацию как игру, проявляют больше смелости и находчивости. Благодаря отсутствию стрессовых элементов сложных жизненных ситуаций, студенты демонстрируют позитивный интеллект во время тренинга. При этом участники несут ответственность за происходящее и полностью погружаются в планируемую ситуацию [27].

4. Внутренние принципы. В ходе тренинга был разработан метод, который позволяет участникам действовать как небольшая группа, предоставляя уникальную возможность лучше понять самих себя, продемонстрировать свои поведенческие предрассудки и стили общения, получая обратную связь от других членов команды. Это позволяет тренеру

пересмотреть свои представления на основе полученной информации. В то же время, наблюдая за поведением других участников тренинга в аналогичной ситуации, вы можете взглянуть на ситуацию под новым углом и, возможно, выработать новое направление поведения.

5. Когнитивные принципы поведения человека. Одной из главных задач является развитие у участников навыков объективной оценки своего поведения, способности переходить от эмоциональной реакции к рациональному и сбалансированному самоконтролю, а также осознания своих сильных и слабых сторон. Этот навык позволяет вам уверенно вести себя во внешней среде и сохранять спокойствие в стрессовых ситуациях. [7]

6. Правила обратной связи. Эффективное обучение всегда подразумевает принцип обратной связи. Важно обсуждать то, что происходит в группе: успех каждого участника, разрешение существующих проблем и конфликтов между участниками. Кроме того, следует отметить, что все, что происходит во время тренинга, является конфиденциальным и не выносится за его пределы [5].

7. Принцип волонтерства. Участие в тренинге должно быть необязательным. У каждого участника должна быть свобода выбора и возможность принять или отказаться от участия.

8. Принцип сотрудничества. Наставник рассматривает всех участников как равноправных партнеров и предоставляет людям право высказывать мнения, выражать чувства и давать рекомендации. Он был внимателен и дружелюбен к реакции каждого участника [30].

9. Основные принципы творческого мышления [42].

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СМПК

2.1. АНАЛИЗ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРИМЕНЕНИЯ ТРЕНИНГОВ В ПРОЦЕССЕ ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СМПК.

Цель опытно-практической работы: изучить эффективность применения тренингов в процессе обучения правовым дисциплинам и разработка мероприятий по совершенствованию в ГАПОУ СМПК «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж».

Опытно-практическая работа по проблеме исследования была проведена нами в ГАПОУ СМПК «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж».

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

Таблица 1

Результаты анкетирования студентов

Формулировка вопроса	Варианты ответов	Распределение ответов
1. Проводят ли у вас тренинги во время обучения правовым дисциплинам?	Достаточно часто	0
	Часто	2
	Редко или не использую	13

2. Принимаете ли вы участие в них?	Да	2
	Нет	13
3. Хотели ли бы, чтобы преподаватели почаще включали данный упражнения в работу с вами?	Да	12
	Нет	2
	Не знаю	1
4. Какие трудности возникли у	Без варианта ответов	

Анализ этих результатов позволяет нам сделать вывод, что студенты с большей вероятностью продемонстрируют готовность использовать спорные методы при изучении юридических дисциплин. Кроме того, они считают, что эти методы очень эффективны при развитии практических и теоретических навыков. Таким образом, можно сделать вывод, что использование дискуссионных методов при преподавании юридических дисциплин является эффективным способом обеспечения образовательного процесса.

Большинству студентов трудно определить время для посещения учебных курсов, и большинство из них не могут найти ответ на этот вопрос из-за отсутствия применения таких методов обучения на занятиях по юридической тематике. Поэтому, чтобы определить результаты принятых мер, необходимо задать этот вопрос на первом этапе анализа.

Я приведу краткое изложение программы работы по дисциплине "юриспруденция". Данная программа соответствует требованиям федерального стандарта профессионального образования и охватывает цель и задачи дисциплины, ее положение в структуре базового учебного плана, требования к результатам получения степени магистра, объем дисциплины, виды учебной работы, содержание (включая междисциплинарные предметы и связи), виды и формы самостоятельной работы студентов, информация и методология.

Было выявлено, что в преподавании дисциплины «Право» в ГАПОУ СМПК «Стерлитамакский многопрофильный профессиональный колледж» используются разнообразные активные и интерактивные методы обучения: дискуссия, мозговой штурм, дебаты и разработка проектов. Тогда как обучающие тренинги, напротив, не используются на практике. Это дает нам возможность включить нереализованный метод обучения в разработанное нами занятие

В ходе проведенного исследования было обнаружено, что опрошиваемые педагоги в области проведения правовых тренингов обладают хорошими общими знаниями. Однако, результаты по одному из вопросов свидетельствуют о том, что в колледже не проводятся тренинги в рамках преподавания правовых дисциплин. Это факт подтверждается ответом на последний вопрос анкетирования: "проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?". Из всех опрошенных преподавателей лишь 1% использует тренинги на своих занятиях, 9% - редко, а 90% - не используют их совсем.(Диаграмма 1)

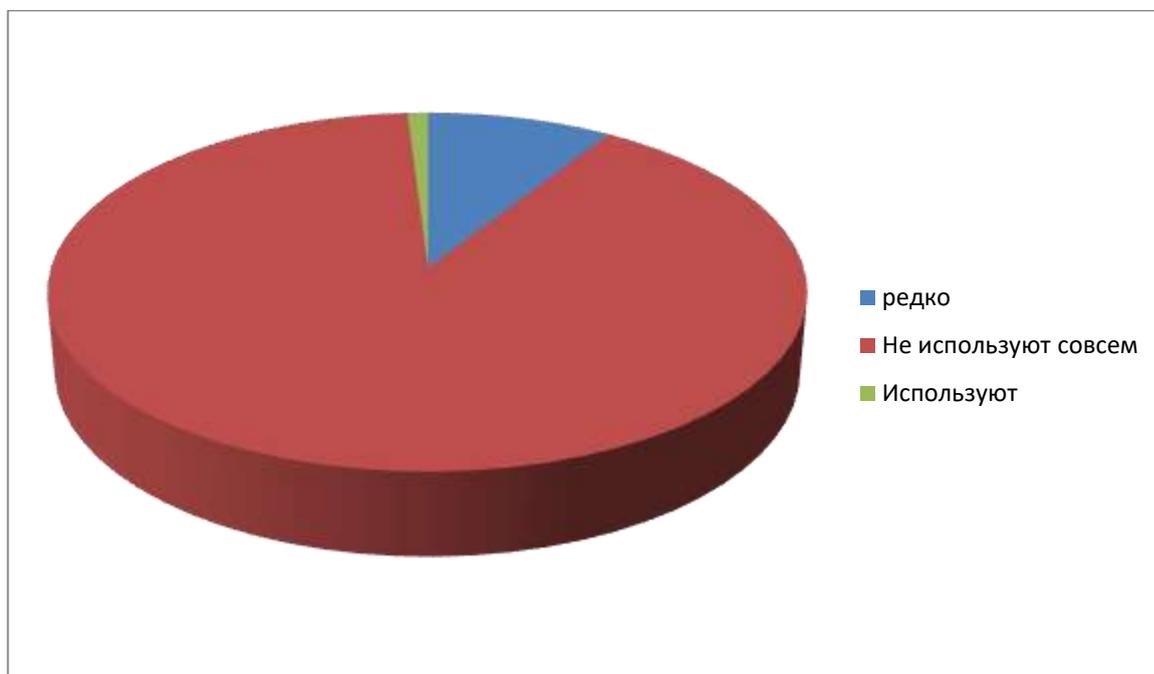


Диаграмма 1.Процент преподавателей, которые проводят тренинги на своих занятиях

Таким образом, как показал опрос десяти педагогов по правовым дисциплинам, в ГАПОУ СМПК «Стерлитамакский многопрофильный

профессиональный колледж». . тренинги и формы работы со студентами активно не используются на уроках права; большинство преподавателей имеют весьма поверхностное представление о возможностях и эффективности этих методов для повышения качества образовательного процесса; около 70% опрошенных преподавателей не являются таковыми, в то же время опрошенные преподаватели почти однозначно отмечают высокий уровень заинтересованности самого студента в использовании дискуссионных методов, повышающих мотивацию, азарт, познавательную и творческую активность, логику и коммуникабельность, в конечном итоге оказывает очень положительное влияние на усвоение знаний

2.2.РЕКОМЕНДАЦИИ ПО РЕАЛИЗАЦИИ ТРЕНИНГОВ КАК МЕТОДА ОБУЧЕНИЯ ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ГАПОУ СМПК

Для обеспечения совершенствования теоретических и практических навыков и умений студентов необходимы отдельные занятия с использованием методов обучения. В рамках ГАПОУ смрк проводит соответствующие мероприятия.

Выбор методов и тренингов является важной частью процесса оценки достигнутых результатов. Оценка результата играет важную роль в обучении и определяет его эффективность. В связи с этим была проведена работа по разработке академических показателей и соответствующих оценок для их применения при преподавании юридических дисциплин.

При выборе метода оценки необходимо учитывать характер компонентов оценки. Рецензии могут включать устную и письменную работу, участие в дискуссиях, играх, подготовку выставок, сбор материала по определенной теме

(портфолио), написание диссертации, эксклюзивный подбор персонала и другие виды работ.

Для каждого вида работ учитель должен разработать критерии, по которым проводится оценка. Критерии должны быть последовательными, четкими и обязательными к исполнению. Учащиеся должны быть проинформированы, чтобы они знали, на что опирается учитель, делая выводы и проводя оценку. Каждое блюдо должно быть тщательно аргументировано. Очень важно вовлечь самого студента в разработку критериев и процесс оценки.

Лучшим решением является разработка простого и понятного метода оценки, который обеспечивает постоянную обратную связь. Такой подход позволит вам эффективно организовать командную работу в группе, превратив ее в интерактивное и позитивное общение. В результате этой оценки полученные данные станут объективными и общедоступными, поскольку процесс принятия решений будет основываться на наиболее демократичной и четко определенной процедуре.

Основной целью тренинга является содействие формированию фундаментальных принципов правосознания в области трудового права посредством интеллектуальной деятельности, основанной на развитии информационных и коммуникативных навыков участников.

Для достижения этой цели определены следующие образовательные задачи: сосредоточение теоретических знаний по трудовому праву, изучение применения дисциплинарных взысканий и формирование умения применять теоретические знания для решения профессиональных задач.

Развивающие проекты данного вида обучения направлены на развитие способности анализировать, делать выводы и решать юридические проблемы в сфере трудовых отношений и других областях. В соответствии с образовательными целями, эти проекты способствуют формированию самостоятельной деятельности по приобретению знаний, а также поощряют трудолюбие, настойчивость и достижение поставленных целей.

Эти занятия представляют собой форму практического обучения, называемую коучингом. Его цель - усилить практическую сторону обучения, помогая непрерывно усваивать информацию. Студенты имеют возможность самостоятельно применять свои теоретические знания и навыки на практике. На этих занятиях используются различные образовательные мероприятия, такие как диалог, личная работа и групповая работа.

Деятельность учащихся в учебном процессе организована в группах, также используются формы коллективной работы. Учебно-методические материалы урока: брошюры, мультимедийные проекторы, презентации, Конституция Российской Федерации, Трудовой кодекс Российской Федерации, В.В.

Ожидаемые результаты тренинга:

1. Выполнять профессиональную интерпретацию правовых нормативных актов.
2. Поиск и использование информации, необходимой для эффективного выполнения профессиональных задач, повышения квалификации и личностного развития.
3. Командная работа.
4. В контексте постоянных изменений в правовой базе.

Основная цель тренинга - способствовать формированию правовой культуры путем выработки отношения уважения к социальным и правовым нормам, научить студентов брать на себя ответственность за свои действия, общаться с человеком и сформировать понимание работы как этической ответственности.... [-]

Разработанный ниже тренинг позволяет наглядно, понятно и легко ознакомиться с процессуальными организациями, позволяя участникам попробовать себя в различных процессуальных ролях. Тренинг, представленный отдельно, будет основан на теме "трудовой договор" в рамках дисциплины "юриспруденция" и будет имитировать судебное разбирательство.

Суждение, используемое в качестве формата обучения, демонстрирует признаки формализации, открытости, компетентности, акцента на поиске истины и справедливости, красноречия, спонтанности, торжественности и жизнерадостности. Сравнение судебных разбирательств позволяет участникам соревноваться с противоположной стороной с точки зрения знаний, навыков и возможностей в области юриспруденции, психологии, искусства, публичных выступлений, логики, образования, культуры и других областях. Содержанием судебной конференции является поиск истины и правосудия, включая принятие конкретного судебного решения. Участие в должным образом организованном судебном разбирательстве повышает уважение к правосудию и судебной деятельности.

Правила обучения по теме "трудовой договор" ситуация: в районный суд поступило заявление от гражданина Р. об отмене дисциплинарного взыскания. В резюме истец описывает ситуацию, в которой к работнику применяются дисциплинарные взыскания за нарушение приказа сотрудника.

Истец считает применение дисциплинарной меры незаконным, поскольку истец не проинформирован о принятом решении (необходимо идентифицировать все случаи с конкретной датой, соблюдать последовательность событий, названия организаций, должностных лиц). Соответствие Art.193.De по условиям Трудового кодекса Российской Федерации работник может обжаловать дисциплинарные взыскания в отношении государственных органов или организаций при рассмотрении индивидуальных трудовых споров. В организации отсутствуют комиссии по трудовым спорам. Истец хочет отменить решение, вынесенное в отношении него постановлением "01" от 02.2018. дисциплинарные взыскания в виде "комментариев".

Развитие ситуации, аргументы сторон, их позиция и доказательства приводятся при подготовке к тренингу.

Преподаватель, передавая сценарий тренинга ученику за несколько дней до его начала, поощряет его ознакомиться с ним и вместе с преподавателем готовит резюме, вопросы для участников, а также необходимые документы. В нем также разъясняются цели, условия, процедуры и временные рамки обучения. Вместе со студентами разрабатываются роли с возможными дополнениями и новыми ролями.

Учебные задания для стороны истца (персонала и юристов) включают подготовку необходимых доказательств, списка свидетелей, вопросов для ответчика и краткого изложения заявлений. Ответчик (менеджер и юрист) готовит документы, связанные с работой на предприятии, развивает свою позицию по делу, обобщает выступления и составляет список свидетелей.

В подготовке документов участвуют свидетели с обеих сторон, которые помогают подготовить документы, связанные с их должностью и работой. Секретарь суда ведет протокол, вызывает свидетелей и подписывает их, чтобы им были разъяснены их обязанности. Он также объявил о своем уходе из зала суда и перешел в конференц-зал. Общее руководство процессом осуществляет судья (председательствующий), он готовит образец судебного решения по делу и образец судебного постановления на основе анализа доказательств в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом Российской Федерации.

Учебный курс

1. Организационные моменты (приветствия, отсутствие отметок, введение в тренинг) (5 мин.).

2. Основной этап - курс обучения, анализ тренинга (40 мин.).

3. Заключительный этап - обобщение результатов обучения, оценка (10 мин.).

Курс обучения:

1. Судебное разбирательство.

2. Подготовка судебного разбирательства.

3. Рассмотрение вопроса о его ценности.
4. Судебные прения.
5. Постановка и оглашение решения.

Сегодня проходит тренинг с основным докладом: "Трудовые споры в суде общей юрисдикции." Важно оценить способность каждого из вас применять свои знания в реальной жизни и наяву.

Проблемы, с которыми сталкиваются участники:

- 1) законно и рационально применять нормы гражданского процессуального права и принципы гражданского судопроизводства;
- 2) надлежащее, законное и обоснованное применение трудового законодательства;
- 3) законное и обоснованное решение по делу.

Участники (в настоящее время) сталкиваются со следующими проблемами:

- 1) проанализировать, оценить правильность процессуальных действий участников процесса;
- 2) нарушение существующих процессуальных норм.

Участники этого процесса первыми выступили со своими действиями и позициями. Это может быть верно или неверно в соответствии с законодательством о гражданском и трудовом судопроизводстве. Эти нарушения должны быть выявлены вами. Уведомление участников тренинга.

Состав участников тренинга:

1. Судья районного суда.
2. Секретарь суда.
3. Истец.
4. Ответчик.
5. Свидетель.
6. Эксперты (наблюдают за ходом игры, заполняя таблицу).

Кроме того, проводится основная часть тренинга - имитация рассмотрения трудовых споров в общем компетентном суде. Текст резолютивной части решения готовится заранее. Анализируя деловые игры и продолжая, мастер поочередно предоставляет слово профессионалам для подведения итогов.

При этом учитывается деятельность учащихся, их знание законодательства, умение открыто высказываться, отстаивать свою позицию, вести диалог и принимать оптимальные решения. Далее преподаватель подводит итоги тренинга, кратко анализирует действия участников тренинга и выводы специалистов.

Во время обучения преподаватели сталкиваются со следующими трудностями:

1. Бездействие и апатия ученика;
2. Нехватка компьютерной техники;
3. Недостаток знаний при подготовке материалов учебника;
4. Недостаточная выразительность и убедительность слов.

Во время тренинга участники делятся на две команды. Кроме того, выдавая лист бумаги с построенными на нем гражданскими и гуманитарными нормами в области гражданского, уголовного и административного права, студенты, выбирая и называя оппонентов, предлагают написать на обороте задание (домашнюю работу), соответствующее юридическим дисциплинам

Рекомендации по обучению:

1. Основное внимание участников должно быть направлено на процессы самопознания, самоанализа и рефлексии. Даже оценка поведения других членов группы должна осуществляться путем выражения их собственных чувств и переживаний. Запрещается использовать такие выражения, как "мы считаем...", "У нас другое мнение..." и тому подобное, перекладывая ответственность за эмоции и мысли на неизвестное "мы". Все утверждения должны быть сформулированы с использованием личного местоимения единственного числа:

"Я чувствую...", "мне показалось...". Это особенно важно, потому что напрямую связано с одной из целей тренинга: научиться брать ответственность за себя и принимать себя такими, какие мы есть. Уже в ходе первых групповых обсуждений становится ясно, насколько различаются мысли и чувства разных людей, что является важным аргументом в пользу введения этого правила.

2. Искренность и открытость. Чем искреннее рассказы о том, что действительно волнует и интересует участников, чем искреннее проявления эмоций, тем успешнее работа всей группы. Ставьте лайки. Джулард отметил, что раскрытие своей личности другим является признаком сильной и здоровой личности. Самораскрытие направлено на других, но позволяет вам стать самим собой.

Искренность и открытость способствуют получению и предоставлению честной обратной связи, то есть информации, которая важна для каждого участника, и это активизирует не только процессы самосознания, но и взаимодействие между отдельными людьми в группе.

3. "Здесь и сейчас." Этот принцип побуждает участников тренинга постоянно анализировать процессы, происходящие в группе в определенный момент времени, а также свои эмоции и мысли, возникающие в это время. Если прямо не указано иное, проекция в прошлое и будущее запрещена. Сосредоточение на настоящем помогает участникам глубоко задуматься, сосредоточиться на себе, своих мыслях и чувствах и развить внутренние навыки.

Поэтому в рамках обучения предпочтение отдается активизации необходимых навыков и умений, а у студентов - умению активно взаимодействовать друг с другом. Таким образом, применение тренинга в рамках преподавания юридических дисциплин создало оптимальные условия для оптимизации уровня знаний и подготовки. Чтобы определить эффективность принимаемых мер, необходимо провести повторную диагностику.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Итак, проведя исследование, мы пришли к следующему выводу:

Закон Российской Федерации "Об образовании Российской Федерации" устанавливает основные правила правового регулирования в сфере образования;

Закон Российской Федерации "Об образовании Российской Федерации" содержит основания для организации профильного обучения в системе среднего образования.

Программы профессионального образования реализуются в профессиональных учебных заведениях и общеобразовательных университетах. Исходя из спроса, правительство считает развитие среднего профессионального образования главным приоритетом. Расширение системы высшего профессионального образования также признается важной задачей.

Поэтому творческие изменения не могут не сказаться на деятельности современного педагога, педагогическая деятельность становится творческой. Творческая деятельность играет особую роль в процессе профессионального саморазвития, самосовершенствования педагогов. Готовность педагога к ней является важнейшим условием его профессионального развития. Творческий образовательный процесс, предполагающий новые государственные образовательные стандарты, приобретает особый статус. В России наблюдается низкая творческая активность большинства учителей. Это происходит потому, что психология, методология и технологии не готовы к изменениям. Необходимо формировать творческое мышление учителей.

В рыночной экономике неопределенность выступает постоянным фактором. Темп жизни возрос, информация и технологии быстро обновляются, то есть развитие общества становится инновационным. Соотношение

инновационных компонентов и нестандартных решений значительно увеличивается. Конкуренция усиливается, и существует более эффективное производство. Образование может изменить ситуацию

Проведя исследование, мы пришли к следующему выводу: закон Российской Федерации "Об образовании Российской Федерации" устанавливает основные нормы правового регулирования в сфере образования. Данный закон имеет основания для организации профильного обучения в системе среднего образования. Программы профессионального образования реализуются в учреждениях профессионального образования и общеобразовательных университетах. Правительство считает развитие среднего профессионального образования приоритетом, и расширение системы высшего профессионального образования также признается важной задачей.

Творческие изменения неизбежно влияют на деятельность современных учителей, делая их креативными. Творческая деятельность играет особую роль в процессе профессионального саморазвития и самосовершенствования учителей. Готовность учителя к инновациям является важным условием их профессионального развития. В связи с новыми государственными образовательными стандартами творческий образовательный процесс приобретает особый статус. Однако в России большинство учителей проявляют низкую творческую активность, что связано с психологической неподготовленностью методов и технологий к изменениям. Поэтому необходимо формировать обновленное мышление у учителей.

В рыночной экономике неопределенность становится постоянным фактором. Темп жизни ускоряется, информация и технологии обновляются взрывными темпами, что делает развитие общества творческим. Возрастает важность инновационных ингредиентов и нестандартных решений. Конкуренция становится все более острой, и выжить могут только те, у кого более эффективное производство. Образование может изменить ситуацию.

Учитель играет важную роль в сфере образования, преподавания и воспитательной работы, выполняя методическую, управленческую и организационную работу. Он должен постоянно развиваться и совершенствоваться, углублять свои знания как в области тематики, так и педагогики и психологии. Самая сложная задача для учителя - стать инициатором инноваций в образовании. Гораздо проще продолжать использовать старые методы.

Однако Moderna приятно отметить, что в последние годы появились учителя, которые все чаще занимаются исследовательской деятельностью по собственной инициативе, выступая в качестве модераторов, активно привлекая психологов, проводя психолого-педагогические тренинги, Moderna должна быть готова обеспечить качество современного образования. Обновление содержания образования требует серьезной научно-методической поддержки.

Важным аспектом является закрепление полученных результатов сначала с преподавателем, затем с учеником. Это способствует самостоятельности ученика и его становлению как субъекта образовательного процесса, а также развитию саморазвивающихся навыков, что является основной целью обучения.

Инновационные процессы, происходящие в мировом образовании, влияют и на российскую образовательную систему, включая высшее и общее образование. В настоящее время формируется единое мировое образовательное пространство.

Модель представляет собой совокупность теоретических и методологических предпосылок, определяющих конкретные действия педагогов в различных видах образовательной деятельности, предпосылками которых руководствуются в качестве модели действия.

Для того чтобы студенты могли применять свои знания, создается система, с помощью которой определяется потребность в академических квалификациях и других квалификациях на европейском рынке труда, а также

система профессиональной аккредитации квалификаций, присуждаемых определенным университетом. В современном образовательном процессе Moderna, основанном на традиционной модели педагогического процесса, при преподавании предметов используются руководящие принципы и стандарты, а характер учащегося не принимается во внимание.

СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Авидон, Ирина Тренинги ведения переговоров. Материалы для подготовки и проведения / Ирина Авидон , Ольга Гончукова. - Москва: СИНТЕГ, 2018. - 192 с.
2. Азарнова, Анна Метод ролевой игры в тренинге / Анна Азарнова. - М.: Речь, 2014. - 352 с.
3. Бобби, Депортер Мега-мозг / Депортер Бобби. - М.: Попурри, 2016. - 693 с.
4. Бузан, Т. Скоростная память / Т. Бузан. - М.: Учитель, 2015. - 339 с.
5. Вагин, И. О. Управление стрессом / И.О. Вагин. - М.: Студия АРДИС, 2016. - 376 с.
6. Вильям, В. Аткинсон Сила мысли в деловой и повседневной жизни / Вильям В. Аткинсон. - М.: Книга, 2014. - 100 с.
7. Витфилд, Ричард Холлик М. Управление эмоциями. Исцеление от эмоциональных травм. Как укротить эмоции (комплект из 3 книг) / Витфилд Ричард , Холлик М., К. Коннели, Руслан Жуковец. - М.: ИГ "Весь", 2015. - 992 с.
8. Дедушка, А. Психологическая баня. Опыт проведения тренинга личностного роста с учениками и учителями одной школы / А. Дедушка. - Москва: РГГУ, 2016. - 344 с.
9. Зверева, Надежда Тренинг социальной адаптации для людей с ограниченными возможностями / Надежда Зверева. - М.: Речь, 2018. - 176 с.
10. Кейси, Карен Освободи свой разум от стереотипов за 12 недель. Взаимозависимость и сила отстранённости. У нас уже есть все, что нам нужно (комплект из 3 книг) / Карен Кейси. - М.: ИГ "Весь", 2014. - 526 с.

11. Клегг, Брайан Идея на 1000000 евро. Так рождаются креативные идеи. Интенсив-тренинг по развитию суперспособностей / Брайан Клегг , Пол Бэч. - М.: АСТ, Астрель, Кладезь, 2019. - 192 с.
12. Ключников, Сергей Юрьевич Шестое чувство. Уроки пробуждения и методы развития интуиции / Ключников Сергей Юрьевич. - М.: Беловодье, 2017. - 952 с.
13. Константин, Лысенко Полное руководство по самокопанию. Книга-консультант / Лысенко Константин. - М.: Феникс, 2015. - 265 с.
14. Кругляк, Мира Кругляк Лев Деннисон Пол. Е. Деменция. Гимнастика мозга. Совершенный мозг (комплект из 3 книг) / Кругляк Мира , Кругляк Лев , Пол. Е. Деннисон, Гейл Е. Деннисон, Шереметьев Константин. - М.: ИГ "Весь", 2016. - 960 с.
15. Курлов, Григорий Обалденика. Книга-состояние. Фаза 2-4 (комплект из 3 книг) / Григорий Курлов. - М.: ИГ "Весь", 2016. - 768 с.
16. Леви, Владимир Приручение страха / Владимир Леви. - Москва: РГГУ, 2015. - 192 с.
17. Леушкин, Д. Турбо-Суслик. Заря Айваза. Путь к осознанности. Невидимые влияния. Исцеление души. Шуньята. Божественная Пустота и Мистическая Физика. ПЭАТ. Решаем психологические проблемы самостоятельно. И-Цзин. Философская машина (комплект из 6 книг) / Д. Леушкин, Ж. Славинский. - М.: ИГ "Весь", 2015. - 209 с.
18. Мартынов, Андрей Стратегии успешных продаж. Великолепный нетворкинг. Великолепная презентация. Великолепный коучинг (комплект из 4 книг) / Андрей Мартынов и др. - М.: ИГ "Весь", 2016. - 736 с.
19. Михаил, Кипнис 128 лучших игр и упражнений для любого тренинга / Кипнис Михаил. - М.: АСТ, 2018. - 668 с.
20. Морозовская, Ева Мир проективных карт. Обзор колод, упражнения, тренинги / Ева Морозовская. - М.: Генезис, 2015. - 168 с.

21. Наталья, Самоукина Психологический тренинг для учителя / Самоукина Наталья. - М.: Институт психотерапии и клинической психологии (ИПиКП), 2014. - 511 с.

22. Офиель Искусство креативной визуализации. Креатив. Самое полное руководство по креативности и созданию новых идей. Земля и небо. Когда внизу не так, как наверху. Креативная астрология в практике консультирования (комплект из 3 книг) / Офиель, Виктор Лопатин, Маркус Йеле. - М.: ИГ "Весь", 2016. - 576 с.

23. Ралько, Василий Сила воли 2.0. Книга-тренинг / Василий Ралько. - М.: Феникс, 2015. - 272 с.

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

25. Регионы России. Основные характеристики субъектов РФ. 2012. Стат. сб. // Росстат. – 2018. – № 7.

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

27. Русскова О.Б. Диагностический инструментарий оценивания результатов обучения в системе профессионального образования / О.Б. Русскова, А.Р. Камалеева, С.Ю. Грузкова // Вестник Томского государственного педагогического университета. – 2018. – № 11 (152). – С. 134-139.

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

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

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

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

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

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

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

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

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