



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 ДИСЦИПЛИНЕ «ПРАВО» В
ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ »

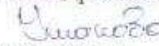
Выпускная квалификационная работа
по направлению: 44.03.04 Профессиональное обучение (по отраслям)
Направленность: «Правоведение и правоохранительная деятельность»

Проверка на объем заимствований:
46,85 % авторского текста

Работа рекомендована к защите
« 6 » июня 2021 г.
Зав. кафедрой Э, У и П
к.э.н., доцент


Рябчук П. Г.

Выполнила:
студентка группы ЗФ-509-112-5-1
Ушакова Юлия Андреевна


Научный руководитель:
к.п.н. доцент
Евлова Екатерина Викторовна



Челябинск
2021

ОГЛАВЛЕНИЕ

Введение	4
Глава 1. Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации	10
1.1. Понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности	10
1.2. Особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам	19
1.3. Оценка результатов проведения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации	28
Выводы по 1 главе	35
Глава 2. Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»	37
2.1. Характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» и опыт использования тренингов на базе исследования	37
2.2. Разработка тренинга по дисциплине «Право» для студентов базы исследования	47
2.3. План-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право»	53
Выводы по 2 главе	59
Заключение	60
Список литературы	63
Приложение	68

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность проблемы исследования. В последнее время достижения научно-технического прогресса сопровождаются коренными изменениями в самых различных областях, в том числе и в образовании. Сегодня фактически исчерпаны резервы роста эффективности и качества подготовки обучающихся, основанные на использовании словесно-наглядных методов воздействия на обучающихся с опорой на традиционные методы и средства обучения. Среднее профессиональное образование (СПО) в нашей стране на данный момент характеризуется, с одной стороны, продолжающимся совершенствованием, переосмыслением и пересмотром концептуальных основ, а с другой стороны – обострением конкурентной борьбы на рынке образовательных услуг, повышенными требованиями к инновационному потенциалу педагогов, повышенными требованиями к качеству образовательного процесса.

Совершенствование международных стандартов обучения и все более широкое их использование в нашей стране, показывает, насколько важным для российской системы среднего профессионального образования является вопрос подготовки высококвалифицированных кадров на основе использования новейших образовательных технологий и инноваций, недостаток которых последнее время ощущается особенно остро. Одним из средств, позволяющих приблизиться к достижению данных целей, выступают интерактивные методы обучения. Предназначение интерактивных методов проведения занятий заключается в том, чтобы организовать деятельность обучающихся по совместному поиску и закреплению знаний, использованию высокоэффективных методов получения профессионального навыка.

Процессы взаимодействия обучающихся должны способствовать не только более интересному способу овладения учебной информацией, но

и постоянному осмыслению каждым обучающимся особенностей своей системы знаний, своих мыслительных схем.

В настоящее время в контексте Федеральных государственных образовательных стандартов среднего профессионального образования (ФГОС СПО) результатом образовательного процесса названы общие и профессиональные компетенции. Реализация данной задачи потребует от образовательных организаций применения активных форм и методов обучения, среди которых можно выделить тренинг.

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

Тренинг как метод обучения может быть достаточно успешно и продуктивно использован в процессе преподавания правовых дисциплин. Обучающиеся в организациях среднего профессионального образования по любым направлениям подготовки изучают дисциплину «Право». В ходе занятий в форме тренинга возможна отработка определенных умений и навыков, закрепление теоретических знаний по различным темам согласно программе учебной дисциплины.

Тренинг как метод обучения правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации – особая разновидность обучения через непосредственное «проживание» и осознание возникающего в межличностном взаимодействии профессионального опыта, которая несводима ни к традиционному обучению через трансляцию знаний, ни к психологическому консультированию или психотерапии.

На данный момент тренинг – это популярный метод активного обучения во всем мире. Тренинг является одним из самых быстрых и эффективных методов развития личности, внутренних изменений и/или профессиональных знаний, умений и навыков.

В настоящее время, тренинг во всем своем разнообразии выполняет множество различных, но тесно взаимосвязанных функций: диагностическая функция тренинга, командообразование, психотерапевтическая функция.

Таким образом, актуальность проблемы разработки тренингов по дисциплине «Право» для студентов профессиональной образовательной организации определяется необходимостью:

- повышения качества профессионального образования студентов среднего профессионального образования, способных осуществлять профессиональную деятельность;

- разработки технологического аппарата для эффективной подготовки профессиональных образовательных организаций к тренинговой деятельности;

- разработки практических оснований подготовки студентов профессиональных образовательных организаций к будущей профессиональной деятельности.

Организация и проведения тренингов по правовым дисциплинам – это емкий и сложный процесс, затрагивающий все аспекты правового образования (деятельности компании, организации), требующий системного подхода. Тренинг, реализуемый в процессе юридического образования – активный метод обучения, позволяющий развивать одновременно знания, умения и навыки, необходимые для будущей профессиональной деятельности в целом, а не отдельного процесса.

Несмотря на то, что проблема использования активных методов обучения широко рассматривается в педагогической науке и практике, вопросы применения тренинга на занятиях, в частности, на занятиях по правовым дисциплинам, разработана недостаточно. Этот факт обусловил

выбор темы исследования: «Тренинги как метод обучения дисциплине «Право» в профессиональной образовательной организации».

Объект исследования: тренинг как метод обучения в профессиональной образовательной организации.

Предмет исследования: тренинг по дисциплине «Право» в профессиональной образовательной организации.

Цель исследования – теоретическое обоснование разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработка тренинга по дисциплине «Право» для студентов базы исследования.

Задачи исследования:

1) изучить понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности;

2) рассмотреть особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам;

3) представить теоретические положения по осуществлению оценки результатов проведения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации;

3) осуществить характеристику НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»;

4) описать опыт использования тренингов на базе исследования;

5) разработать тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования;

6) разработать план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

Методы исследования: теоретические методы (анализ и обобщение научно-методической литературы, сравнение, классификация и др.), эмпирические методы (опрос, беседа, наблюдение, анкетирование и др.).

Теоретическая значимость исследования: изучено ключевое понятие проблемы исследования – «тренинг», охарактеризованы виды

тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, представлены теоретические положения по осуществлению оценки результатов проведения тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

Практическая значимость исследования: осуществлена характеристика базы исследования – НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», представлен опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право». Результаты исследования могут быть полезны для администрации базы исследования, будущих и практикующих педагогов правовых дисциплин. Предполагаем, что использование разработанных нами во второй главе методических продуктов по дисциплине «Право» позволит получать более высокие результаты обучения и более прочные знания у студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

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

Юридический адрес базы исследования: Россия, 454112, Челябинская область, г. Челябинск, проспект Победы, 290.

Структура исследования. Выпускная квалификационная работа состоит из введения, двух глав, выводов по главам, заключения и списка литературы. Выпускная квалификационная работа состоит из 66 страниц (без учета приложения), содержит 4 изображения, список литературы насчитывает 51 источник.

Во введение представлена актуальность проблемы исследования, разработан научный аппарат исследования – объект, предмет, цель исследования, задачи исследования, перечислены используемые

исследовательские методы, представлена теоретическая и практическая значимость исследования и др.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

Во второй главе «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» осуществлена характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

В выпускной квалификационной работе представлены также выводы по каждой главе, заключение, список литературы и приложение.

ГЛАВА 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ РАЗРАБОТКИ ТРЕНИНГОВ ПО ПРАВОВЫМ ДИСЦИПЛИНАМ В ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ

1.1. Понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности

В первой главе настоящего исследования будет изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

В данном параграфе выпускной квалификационной работы остановимся на описании ключевого понятия проблемы исследования, а также видов тренингов по правовым дисциплинам.

Одной из главных целей образования является создание и поддержание психологических условий, обеспечивающих полноценное психическое и личностное развитие каждого обучающегося. В поисках средств гуманизации современного образования педагогика ориентируется на самоценность человеческой личности, ее внутренние ресурсы и саморазвитие. Одним из методов и методик, реализующих возможности развития и саморазвития личности в системе среднего профессионального образования, являются тренинг.

Тренинг с английского языка *train, training* переводится как тренировка, обучение, воспитание, дрессировка [22]. Данный метод широко используется в работе как с детьми, так и взрослыми. Большие возможности тренинга в обучении, воспитании и развитии раскрывают в научных трудах многие исследователи.

Как отмечает Н.В. Рождественская, тренинг является частью планируемой активной деятельности, которая направлена на совершенствование знаний и умений по определенной области, формирование социально-психологических установок и социального поведения личности [30].

Эффективность тренинга в формировании, развитии и обучении личности во многом достигается за счет реализации потенциала группы. Наиболее полно преимущества тренинговых групп отражены в публикациях К. Рудестама. Специфическими чертами тренинга, по мнению К. Рудестама, являются:

- наличие постоянной группы и определенная ее пространственная организация;
- обязательное соблюдение ряда принципов и правил групповой работы;
- ориентация на психологическую поддержку участников;
- объективация субъективных чувств и эмоций членов Т-группы;
- атмосфера раскрепощенности, доброжелательности, свободы общения [31].

При этом отметим, что не любая форма работы будет являться тренингом. Отличие заключается в том, что в процессе тренинговой работы есть определенная задача, ограничения, правила. Тренинг направлен на решение определенной задачи, на открытие возможностей участников в определенной области знаний, формирование практических умений и навыков, раскрытие потенциала личности.

В основе понятия тренинга лежат действия – тренировать, обучать, развивать, формировать и др. Для реализации данных действий тренинг подразумевает комплекс определенных упражнений, которые составляют единую систему и направлены на определенные задачи. Данные упражнения сгруппированы в занятия, а те в свою очередь составляют определенную программу.

В педагогической психологии тренинг является формой активного обучения и развития определенных сторон личности, что, по мнению В.Ю. Большакова, позволяет решать следующие задачи:

- развитие умений и навыков конструктивного межличностного отношений;
- формирование знаний и умений осуществлять продуктивную деятельность;
- развитие умений и навыков анализировать возникающие в процессе общения и деятельности различные ситуации;
- формирование способности к познанию и пониманию себя и других в процессе деятельности и общения [5].

Групповой тренинг как совокупность активных методов, направленных на развитие навыков саморазвития и самопознания, рассматривает И. В. Вачков [8]. Важную роль в реализации данной цели принадлежит реализации потенциала группы.

Существует большое количество классификаций видов тренинга в психолого-педагогической литературе:

а) по целевому назначению тренинги подразделяются на:

- обучающие;
- развивающие;
- психокоррекционные;
- психотерапевтические;

б) по содержанию и форме проведения тренинги подразделяются на:

- простой тренинг;
- тренинг-семинар;
- тренинг-марафон и другие виды;

в) по используемым технологиям и методам:

- игровой тренинг;
- аналитический тренинг;
- телесно-ориентированный тренинг и другие [23].

Таким образом, тренинг воздействует на групповое развитие посредством оптимизации форм межличностного общения (единства его коммуникативного, перцептивного и интерактивного аспектов). Психологи рассматривают тренинг как средство воздействия, направленное на развитие знаний, социальных установок, умений и опыта в области межличностного общения, средства развития компетентности в общении, а так же средство психологического воздействия и метод обучения.

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

Классификация тренингов по Е.В. Евпловой, И.И. Тубер:

- навыковый тренинг (образовательный);
- бизнес-тренинг;
- социально-психологический тренинг (лично-развивающий);
- психотерапевтический тренинг (коррекционный) [14].

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

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

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

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

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

В учебном процессе профессиональной образовательной организации допускается использовать только первые два вида тренингов.

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

Учебная дискуссия отличается тем, что ее проблематика нова лишь для группы лиц, участвующих в дискуссии; ее ориентировочный результат известен организатору. Цель учебной дискуссии – овладение участниками методами ведения обсуждения, поиска и формулирования аргументов, их анализа. Грамотно организованная учебная дискуссия является фактором развития коммуникативных и аналитических способностей, позволяет выявить уровень представлений по определенной теме, проблеме.

Круглый стол – это коллективное обсуждение заданной темы равноправными участниками. Виды круглых столов, наиболее часто используемые в практике работы: учебные круглые столы проводятся для изучения нового или воспроизведения забытого материала; проблемные – служат для презентации и обсуждения проблемных вопросов или ситуационных заданий; ориентационные – организуются для обсуждения новых публикаций по интересующей тематике, анализа литературы по определенной теме; дискуссии о применении теоретических знаний на практике; системные – это комплекс мероприятий, на которых обсуждаются вопросы в определенной последовательности с целью более глубокого знакомства с проблемой или приведения знаний в систему.

Метод кейсов, или метод анализа практических ситуаций – применение накопленных знаний в конкретных ситуациях, связанных с повседневной профессиональной деятельностью. Метод кейсов (от англ. case method (кейс-метод), case-study (кейс-стади), метод конкретных ситуаций) – техника

обучения, при которой обучающиеся должны проанализировать ситуацию, разобраться в сути проблемы, предложить возможные решения и выбрать лучшее из них. Кейсы базируются на реальном фактическом материале, или же приближены к реальной ситуации.

Игровое обучение – это форма учебного процесса в условных ситуациях, направленная на воссоздание и усвоение общественного опыта во всех его проявлениях: знаниях, навыках, умениях, эмоционально-оценочной деятельности. Деловые игры направлены на снятие определенных практических проблем, приобретение навыков выполнения конкретных приемов деятельности.

Метод проектов – это педагогическая технология, стержнем которой является самостоятельная исследовательская, познавательная, игровая, творческая, продуктивная деятельность человека, в процессе которой он познает себя и окружающий мир, воплощает новые знания в реальные продукты. При выполнении проекта могут использоваться другие активные методы обучения. Например, поиск формы реализации проекта может осуществляться в ходе дискуссии, деловой игры или «мозгового штурма».

Эффективность тренингов и упражнений будет выше, если после их проведения осуществить рефлексию с высказыванием мнений, обсуждением проблем и т.д.

Существует четыре основных вида тренингов: обучающие (любая деятельность, в которой человек учится чему-то новому); профессиональные (система воздействий, направленных на формирование и развитие у человека необходимых профессиональных качеств и навыков); общеличные (упражнения, направленные на формирование отдельных способностей и качеств личности, необходимые для его полноценного существования в обществе) личностного роста (создание обучающей среды, в которой через упражнения участник может раскрыть и осознать интерпретации, которые непосредственно влияют на результаты его деятельности). Современные тренеры стараются

совмещать различные виды тренингов, но опыт показывает, что в школе более применимыми оказываются образовательные тренинги, модель которых основывается на использовании различных игр и учебных упражнений в процессе личностно важных коммуникаций, была предложена М. Форвергом (Германия) в 70-е годы.

С точки зрения целеполагания выделяют три вида тренингов:

- тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков;
- форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков;
- метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем [1, с. 29].

Единой и общепризнанной классификации тренингов не существует, но можно выделить основные типы тренингов по критерию направленности воздействия и изменений. Основные типы тренингов наглядно представлены на рисунке 1.



Рисунок 1 – Основные виды тренингов [20, с. 32]

С точки зрения проводимого нами исследования, по правовым дисциплинам является целесообразным проведение обучающих тренингов (любая деятельность, в которой человек учится чему-то новому) и профессиональных тренингов (система воздействий, направленных на

формирование и развитие у человека необходимых профессиональных качеств и навыков). Данные виды тренингов являются навыковыми.

Таким образом, по результатам написания данного параграфа, было определено, что первые тренинговые группы были организованы учениками Курта Левина и получили название Т-группы. В отечественной практике тренинги получили широкое распространение в начале 80-х годов XX века, благодаря исследованиям Л.А. Петровской. Исследования были посвящены теоретическим и методическим аспектам организации тренинга в процессе обучения.

Под тренингом понимается программа различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга. Тренинг представляет собой группу определенных методов, которые являются средством развития способности к обучению и овладению определенным видом деятельности.

Проведение тренингов основывается на определенных, общих для многих видов тренингов принципах: цель тренинга – помочь участникам освоить какую-либо деятельность.

В педагогической деятельности тренинг является формой активного обучения и развития определенных сторон личности

Тренинги позволяют решать следующие задачи: развитие умений и навыков конструктивного межличностного отношений; формирование знаний и умений осуществлять продуктивную деятельность; развитие умений и навыков анализировать возникающие в процессе общения и деятельности различные ситуации; формирование способности к познанию и пониманию себя и других в процессе деятельности и общения

Тренинг воздействует на групповое развитие посредством оптимизации форм межличностного общения (единства его коммуникативного, перцептивного и интерактивного аспектов).

Также мы выяснили, что существует большое количество классификаций видов тренинга в психолого-педагогической литературе: а) по целевому назначению тренинги подразделяются на: обучающие; развивающие; психокоррекционные; психотерапевтические; б) по содержанию и форме проведения тренинги подразделяются на: простой тренинг; тренинг-семинар; тренинг-марафон и другие виды; в) по используемым технологиям и методам: игровой тренинг; аналитический тренинг; телесно-ориентированный тренинг и другие. С точки зрения целеполагания выделяют три вида тренингов: тренировка, в результате которой происходит формирование и отработка умений и навыков; форма активного обучения, целью которого является передача знаний, развитие некоторых умений и навыков; метод создания условий для самораскрытия участников и самостоятельного поиска ими способов решения собственных психологических проблем. Кроме этого, существуют следующие виды тренингов, рассмотренных нами в данном параграфе: навыковый тренинг (образовательный); бизнес-тренинг; социально-психологический тренинг (личностно-развивающий); психотерапевтический тренинг (коррекционный).

Таким образом, в данном параграфе выпускной квалификационной работе рассмотрено ключевое понятие проблемы исследования – «тренинг», а также виды тренингов, используемых в образовательной деятельности.

Мы выяснили, что на тренингах используются совокупность следующих методов обучения: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видео-анализ и др.

В следующем параграфе настоящего исследования будут рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам.

1.2. Особенности разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам

В предыдущем параграфе выпускной квалификационной работе было рассмотрено понятие «тренинг» и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности.

В данном параграфе настоящего исследования будут рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам.

Тренинговая деятельность является инструментом, который поможет студентам, изучающим правовые дисциплины, сформировать, отработать и закрепить практические навыки и в дальнейшем применять их в своей профессиональной деятельности. Тренинг в контексте образования можно считать стимулирующим фактором для умения устанавливать контакт в обществе, умения управлять конфликтом, повышения мотивации к освоению полученных знаний.

В параграфе 1.1. настоящего исследования мы отмечали, что существует четыре основных типа тренингов по критерию направленности воздействия и изменений: бизнес-тренинг, навыковый (образовательный) тренинг, психотерапевтический тренинг, социально-психологический тренинг. Однако каждый из вышеперечисленных типов тренинга имеет свои особенности разработки, особенно в том случае, если речь идет об юридическом образовании студентов среднего профессионального образования. Рассмотрим их далее.

Прежде чем создать новую программу тренинга, имеет смысл задать себе следующие вопросы [4]:

- Какие цели и задачи тренинга?
- На какую аудиторию рассчитан тренинг?
- В чем отличительная черта данного тренинга от других?

- Соответствуют ли упражнения информационным блокам?
- Как сделать тренинг ярче, наглядней?
- Какие еще есть варианты проведения тренинга?
- Будет тренинг интересен аудитории и чем?

Особенностью разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам является предоставление участникам мотивации, студентам необходимо четко продемонстрировав преимущества, которые получают участники тренинга.

При разработке тренингов по правовым дисциплинам, педагогу-тренеру следует опираться на несколько базовых требований:

Во-первых, он должен обладать навыком оценки уровня знаний участников тренинга. На основе этого педагог-тренер выяснит, какой уровень сложности должна иметь лекция. Педагог-тренер рискует вызвать снисходительное отношение аудитории и окончательно лишиться ее внимания в дальнейшем, если выбранный уровень обучения будет слишком низким в сравнении с действительным уровнем знаний группы [49]. Если педагог допустит ошибку и сделает курс слишком продвинутым, то он, возможно, вселит в участников чувство неуверенности, разобщит группу и посеет скуку.

Во-вторых, педагог-тренер должен учесть особенности восприятия и понимания группы. По возможности следует избегать использования жаргонных и профессиональных выражений. Педагогу правовых дисциплин следует доступно объяснять значение специальных терминов (например, конкуренция правовых норм, аналогия закона, гарантии законности, декларативные нормы и др.).

Для улучшения восприятия и усвоения информации участниками можно применять следующие способы:

1. Структурирование используемого материала. Теоретическая часть тренинга должен строиться последовательно, чтобы быть понятным каждому студенту. Если информация, представленная в нем, сложна, педагог-тренер

должен передавать ее группе постепенно, обдумывая каждый шаг. В случае если необходимо подкрепить материал дополнительными сведениями, рекомендуется рассмотреть исторические предпосылки изучаемой темы. Для того, чтобы информация лучше усваивалась, надо разбить ее на несколько частей [41].

2. Подкрепление информации. После рассказ группе о теме лекции и изложении запланированного материала следует повторить ключевые моменты лекции. Это повторение будет оправданным. Оно поможет прояснить и еще раз подчеркнуть основные пункты лекции.

3. Учет концентрации внимания группы. Излагать информацию надо с учетом ограничений, накладываемых особенностями группового внимания. По устоявшемуся мнению, оптимальный период концентрации внимания составляет 20 минут, однако его можно увеличить до 40 минут посредством изменения стиля, темпа или манеры преподнесения информации. Примером этого может служить пауза в изложении материала, сделанная для ответов на вопросы или для распространения раздаточного материала и знакомства с ним [19].

Повысить эффективность обучения поможет грамотно организованная система посттренингового сопровождения – система работы, которая ориентирована на сохранение положительных тренинговых эффектов и обеспечивающая использование знаний, умений, навыков, качеств, полученных участниками на тренинге, в ходе повседневной учебной и рабочей деятельности [3].

Посттренинговая поддержка может проводиться в формате семинара, мастерской, повторения фрагментов тренинга и наставничества, электронной переписки с тренером, внедрением дистанционного курса.

Немногие тренеры способны разрабатывать программы тренингов без предварительного изучения. По мере накопления опыта тренеры собирают «банк данных», состоящий из результатов ранее проведенных программ, предложений, содержательных материалов и различных действий.

Накопленный материал тренеры анализируют и используют в дальнейшей работе.

Программа тренинга по правовой тематике должна быть структурированной и актуально в данный период, т.к. нормативная база часто изменяется. Определив временные рамки, тренеру необходимо подумать о наполнении их содержанием, не забыв о темпе, разнообразных вариантах, периодах активного внимания и стилях обучения [39].

Дадим пояснение основным компонентам программы тренинга по правовой дисциплине для студентов организаций среднего профессионального образования (рис. 2).

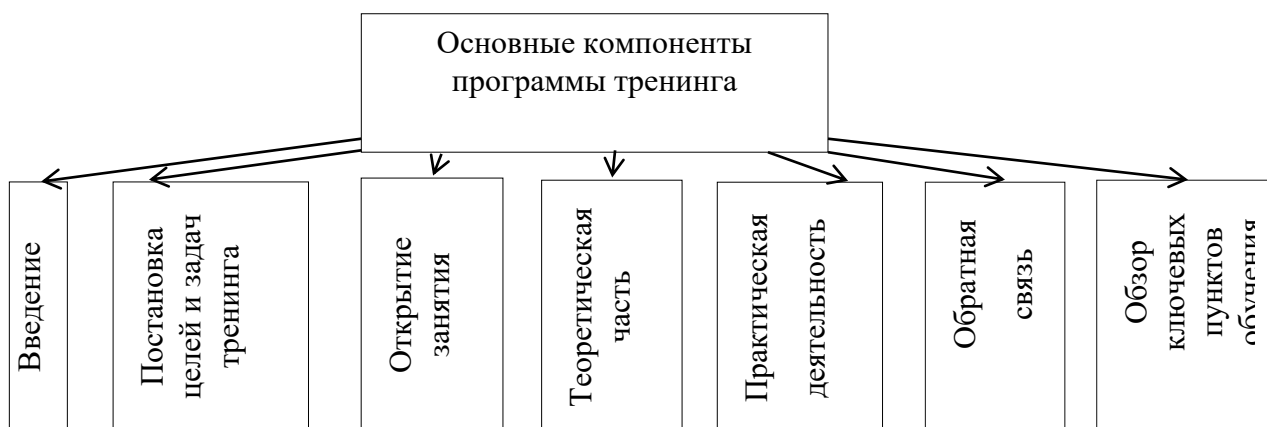


Рисунок 2 – Основные компоненты программы тренинга

Введение: во введении определяется ориентация разрабатываемой программы. Оптимально, если перед тренингом внутри группы будет сказано вступительное слово. Вступительное слово должно пояснить участникам программы связь тренинга с целями и задачами обучения, использованием полученных знаний на практике.

Следующим этапом является описание целей и задач тренинга. Существуют различные способы, которые позволяют сделать это оптимальным образом. В первую очередь, цель должна описывать общий результат программы.

Задачи – это то, что участники должны выполнить в конце программы.

Задачи должны быть [40]:

- узко направленными;
- сложными, но достижимыми;
- реалистичными;
- измеримыми;
- ограниченными во времени.

Формулирование задач лучше начинать с глагола, желательно избегать слова «понять», так как оно звучит слишком расплывчато и не поддается измерению. Следует использовать следующие формулировки и слова [23]:

- описать;
- определить;
- измерить;
- применить полученные знания на практике;
- разработать программы обучения и т.д.

Открытие занятия-тренинга: планируя первое действие в тренинге, важно осознавать желаемый результат работы. В процессе разработки программы необходимо тщательно продумать первое действие тренинга, поставив перед собой вопрос: «Чего вы хотите достичь?». Возможно, ваша цель заинтересовать группу и вовлечь ее в работу, или чтобы участники открыли для себя новое, приняли участие в этом мероприятии. Следует принять во внимание эту схему при разработке первого действия. Оно должно быть коротким и динамичным, после него можно сделать небольшой перерыв.

После завершения первого действия работу нужно направить на достижение целей программы. При этом должна соблюдаться пропорциональность между активным участием членов группы и лекциями тренера.

Последовательность программы тренинга может быть следующей [1]:

1. Теоретическая часть.

2. Условно-практическая деятельность (разбор примеров из практики).

3. Обратная связь.

4. Обзор ключевых пунктов обучения.

5. Подведение итогов.

Теоретическая часть: в рамках первой теоретической части можно использовать слайды, видеопрезентации или представлять информацию самостоятельно, устно излагая учебный материал. Всегда нужно помнить об активных периодах внимания аудитории, поощрять включение в обсуждение и задавание вопросов.

Условно-практическая деятельность может быть упражнением, тестированием по ранее или вновь усвоенным знаниям, разбором случая из практики.

Для обеспечения обратной связи по результатам курса применяется метод рефлексии, о котором будет более подробно сказано в параграфе 1.3. настоящего исследования.

Таким образом, понимание особенностей разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам позволит тренеру освоить методику создания и адаптации программ тренингов в соответствии с потребностями конкретной аудитории, запросов образовательной организации.

Интерактивный формат обучения, обратная связь от других членов группы и опытных профессионалов позволит преподавателю правовых дисциплин почувствовать и развить свой уникальный тренерский стиль. В будущей профессиональной деятельности тренер сможет продемонстрировать свое тренерское мастерство на защите собственных версий тренингов, а также развить основные тренерские компетенции, осознать свой тренерский стиль и тренерские ресурсы.

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

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

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

Основная часть предполагает выполнение заданий правового характера студентами. Сопровождается дополнительными разъяснениями по ходу работы (при необходимости), текущим контролем и оценкой результатов работы. Немаловажно решение вопроса о выборе методических средств или техник правового тренинга. При этом как было указано в предыдущем параграфе настоящего исследования, в процессе организации тренинговой работы применяют различные методические формы – игры, дискуссии, мозговой штурм и др.

В процессе преподавания правовых дисциплин, очень часто проводят тренинги «Судебное заседание» – обсуждение, имитирующее судебное разбирательство (слушание дела) [6].

Тренинг как метод – один из самых сложных методов обучения, поскольку при реализации тренинговой деятельности в учебном процессе могут быть использованы разнообразные активные и интерактивные методы, направленные на достижение одной цели (комплекс методов обучения). Тренинг по правовым дисциплинам – это целенаправленно сконструированная модель какого-либо реального процесса, имитирующая профессиональную деятельность и направленная на формирование и закрепление профессиональных умений и навыков [8].

Тренинги обладают большими образовательными и развивающими возможностями. Во-первых, в процессе проведения тренингов по правовым

дисциплинам моделируются профессиональные отношения, условия профессиональной деятельности, содержание профессиональной деятельности, что обеспечивает включенность обучающихся в имитируемую профессиональную среду. В процессе участия в правовом тренинге они приобретают необходимые навыки и умения правильного выполнения своих производственных функций, что способствует интенсивному профессиональному развитию, таким образом, тренинг позволяет сократить разрыв между теорией и практикой.

Как отмечает В.Я. Платов, наиболее благоприятный момент для проведения тренинга – завершающий этап профессионального обучения по учебной дисциплине, разделу или изучению темы, т.к. обучающиеся уже обладают достаточным уровнем знаний и умеют самостоятельно работать. Тренинги проводятся, как правило, по дисциплинам профессионального цикла [28].

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

- содержание тренинга;
 - базовые дисциплины;
 - обучающие цели;
 - квалификационные требования к специалисту; состав участников тренинга и их функции;
 - содержание каждого этапа тренинга;
 - рекомендуемые источники информации для подготовки к тренингу;
 - перечень нормативно-правовых документов, подзаконных актов и т.п. для сбора информации;
 - задания «должностным лицам, специалистам» в рамках их функции;
 - перечень вопросов для контроля знаний и умений;
 - систему и критерии оценки знаний студентов по итогам тренинга [6].
- Заключительная часть тренинга содержит:

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

Таким образом, по результатам написания параграфа, посвященного особенностям разработки и проведения тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, нами было выяснено, что тренинг – это одна из активных форм обучения, ориентированных на развитие творческого мышления, метод развития способностей личности. В процессе профессионального обучения наибольшую актуальность имеют навыки тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков. Как правило, тренинг как обучающая игра включает в себя элементы моделирования различных игровых ситуаций.

Общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у участников такой игры. В ходе тренинга целесообразно использовать интерактивные методы обучения. Среди интерактивных методов обучения можно выделить: дискуссионные методы проведения занятия (дебаты), метод проблемного обучения (кейс-метод), деловые игры, метод проектов. Эти методы будут способствовать активизации познавательной деятельности студентов на занятиях.

В следующем параграфе будет представлена теоретическая информация об оценке результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

1.3. Оценка результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации

Как было определено в предыдущих параграфах настоящего исследования, в методике профессионального образования тренинг – деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов. На тренинге используются следующие методы: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др. Эффективность тренингов и упражнений будет выше, если после их проведения осуществить рефлексию с высказыванием мнений, обсуждением проблем и т.д.

Далее выделим и обоснуем оценку результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

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

Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика представлена на рисунке 3.



Рисунок 3 – Модель оценки эффективности обучения Д. Киркпатрика

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

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

Первый уровень – реакция участников. На данном уровне оценивается реакция на тренинг его участников. В некотором смысле, это оценка степени удовлетворенности обучаемых тренингом на основе немедленной обратной связи.

Второй уровень – оценка эффективности обучения. На данном уровне происходит сбор информации и определяется, насколько достигнуты цели обучения (уровень знаний, навыков, отношения). А именно – что нового узнали участники, какие навыки они приобрели и отработали, и то, насколько

их отношения изменились в желаемую сторону. Поэтому, по возможности, при оценке эффективности обучения до и после тренинга следует применять различного рода тестовые задания [9]

Третий уровень – оценка изменений в поведении. Позволяет определить, произошли ли у обучающихся после тренинга изменения в поведении, т.е. применяют ли они полученные на тренинге знания, умения и навыки в своей работе. Желательно, чтобы оценивание (фотография рабочего дня, «мистерии шопинг» (от английского «mystery shopping» - метод исследования, при котором осуществляется ненастоящая, смоделированная покупка какого-либо товара либо услуги с целью определить эффективность работы сотрудников компании), проходило и до, и после тренинга [2]. К тому же, следует учитывать, что изменения в поведении происходят лишь по прошествии времени после обучения. При этом оценка определяет, достигнуты ли отдельные цели обучения, и, следовательно, произошли ли изменения в поведении и применяемых знаниях, умениях и навыках обученных.

Четвертый уровень – оценка полученных результатов. Самый важный уровень оценивания, т.к. он позволяет сравнить выгоды и затраты тренинга. Такое оценивание проводится до и после тренинга и позволяет определить, насколько были достигнуты основные цели тренинга в таких сферах, как повышение объема продаж, рост производительности, повышение качества работы или степени удовлетворенности клиентов. Оценивать результаты значительно легче, если есть возможность измерить их количественные показатели. Однако, далеко не всегда легко определить, является ли улучшения в работе, наступившие после тренинга именно следствием тренинга, а не влиянием иных факторов [32].

Рассмотрим четвертый уровень процесса обучения по Д. Киркпатрику – «Результаты». Основная цель данного уровня – оценка того, в какой степени были достигнуты намеченные заранее результаты, т.е. это оценка эффективности обучения. Также важно отметить, принесли ли какое-либо

положительное влияние на процесс обучения изменения в поведении участников обучения.

Оценить четвертый уровень модели достаточно непросто, так как тут нужно определить, как изменились показатели уровня знаний студентов. Д. Киркпатрик отмечает, что к результатам будут относиться изменения, произошедшие в связи с прохождением обучения участниками (например, увеличение продаж, улучшение качества, увеличение производительности и т.д.). Проведение оценки необходимо осуществлять до, во время и после процесса обучения, а также спустя некоторое время, когда результаты станут более заметными. По мнению Д. Киркпатрика, для того, чтобы получить гарантированные результаты, прежде чем начинать обучение, нужно определить ожидаемые результаты, ключевые показатели и методы, с помощью которых будет осуществляться измерение и оценка.

Опираясь на исследования Д. Киркпатрика, мы разработали схему оценки результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в организациях среднего профессионального образования:

1 этап: оценка актуального уровня правовых знаний студентов. Данный этап включает проведение анализа актуального уровня знаний студентов по отдельно взятой правовой дисциплине. На основе полученных результатов формулируются цели и задачи эффективности тренинга. Исходя из них, проводят выбор формата, планирование и реализацию программы эффективности тренинга.

Используемые инструменты оценки в зависимости от вида эффективности тренинга:

1. При обучении, ориентированном на знания – тестирование, интервью;
2. При обучении, ориентированном на умения – тестирование в процессе деятельности, моделирование различных ситуаций;
3. При обучении, ориентированном на навыки – ассесмент-центр, наблюдение за деятельностью, обратная связь от студентов [23].

2 этап: оценка уровня развития студентов после прохождения обучения.

Проведение эффективного тренинга предполагает определенные изменения в уровне развития студентов. Для того чтобы определить динамику, тренеру необходимо сделать срез знаний участников, которые прошли обучение.

3 этап: определение степени достигнутых изменений в ходе анализа результатов оценки «до» и «после» тренинга. Выявление уровня достигнутых 30 изменений определяется посредством сравнительного анализа данных уровня развития обучаемых до и после тренинга.

4 этап: сохранение результатов для долговременного анализа. Этот шаг необходим, в первую очередь, для того, чтобы отследить динамику изменений в развитии студентов с начала проведения курса по дисциплине, заканчивая применением знаний в межпредметных связях.

Оценка результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации во многом зависит от цели тренинговой деятельности. Ниже рассмотрим несколько самых распространенных вариантов.

Если цель тренинга по правовым дисциплинам – генерация новых идей в конкретном вопросе или направлении – в первую очередь нужно дать оценку результатов: список зафиксированных и проработанных идей, то, насколько активно участники генерировали идеи, и то, получилось ли найти действительно ценные неординарные идеи [2].

В случае если целью было решение конкретного правового задач, принятие решения, можно оценить принято ли решение, готово ли решение к внедрению и исполнению, содействовал ли педагог-тренер в роли консультанта, или только моделировал процесс принятия решения студентами.

Если же цель тренинга по правовым дисциплинам – ознакомление с чем-либо, получение юридической информации (знания), оценивается

насыщенность программы, профессионализм педагога-тренера, наличие примеров, техника презентации, которая позволила усвоить знания и информацию.

Чаще всего, целью тренингов по правовым дисциплинам является приобретение и развитие конкретных навыков или комплексов навыков, в этом случае, оценить программу достаточно сложно, поскольку потребуется время, чтобы определить, приобрели ли студенты требуемые навыки. В этом случае рекомендуется провести итоговый контроль знаний и умений студентов.

В параграфе 1.1. настоящего исследования мы отмечаем, что существует четыре основных типа тренингов по критерию направленности воздействия и изменений: бизнес-тренинг, навыковый (образовательный) тренинг, психотерапевтический тренинг, социально-психологический тренинг. Однако каждый из вышеперечисленных типов тренинга имеет свои критерии оценки результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации.

При этом не существует конкретных критериев, но они должны быть достаточно объективны. Охарактеризуем каждый из них ниже.

Критерии оценки качественного образовательного тренинга [31]:

1. Новизна темы;
2. Новизна, структурированность и оригинальность подачи информации;
3. Новизна упражнений;
4. Практичность и понятность упражнений и игр;
5. Приятная атмосфера на тренинге;
6. Личность самого тренера;
7. Возможность успешного использования приобретенных умений в жизнедеятельности;
8. Получение ответов на свои вопросы.

Главный интегральный критерий качественного тренинга – его направленность на эффективное усвоение материала.

На успешность проведения тренинга влияет подача материала самим педагогом-тренером. Качества педагога-тренера, требуемые для успешного восприятия программы тренинга [41]:

- профессиональные тренерские качества: навыки публичного выступления, организации и управления дискуссиями, умение осуществлять эффективную обратную связь участникам тренинга, самому участвовать в демонстрации некоторых упражнений;
- личностные качества: энергетика, артистизм, эмоциональность, гибкость, остроумие, юмор и др.;
- определенный профессиональный и жизненный опыт;
- достаточно глубокие знания по теме тренинга.

Качественным показателем измерения итогов тренинга является рефлексия. Для обеспечения обратной связи по результатам курса и восприятию поведения тренера предполагается заполнение итоговых анкет участниками тренинга. Анкеты – не более чем оценка того, насколько участникам понравилось, как они провели время, и насколько эффективной была роль тренера. Рекомендуется создавать анкеты таким образом, чтобы они соответствовали событию, участникам и способу использования результатов оценки. Обычно большинство вопросов имеют пронумерованные варианты ответов или несколько возможностей для выбора. Следует попросить участников потратить некоторое время на вдумчивый ответ на все вопросы, особенно на те, которые требуют развернутого письменного ответа [32].

Таким образом, в первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам,

охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

Во второй главе настоящего исследования «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» будет осуществлена характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

Выводы по 1 главе

В первой главе исследования изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

Был сделан вывод о том, что под тренингами понимают программы различных упражнений, нацеленных на формирование определенных знаний и умений, на повышение эффективности учебной, трудовой и других видов деятельности участников тренинга.

В методике профессионального обучения тренинг – это деятельность, направленная на приобретение знаний, умений и навыков, коррекцию и формирование способностей и установок студентов. В процессе профессионального обучения в целом, и преподавания правовых дисциплин, в частности, наибольшую актуальность имеют практико-ориентированные тренинги, которые способствуют привитию будущим специалистам конкретных практических навыков.

Нами было выявлено, что общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у студентов организаций среднего профессионального образования. При этом было выяснено, что в процессе проведения тренинга используются следующие методы обучения: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Также нами было определено, что существуют следующие критерии оценки качественного образовательного тренинга: 1. Новизна темы; 2. Новизна, структурированность и оригинальность подачи информации; 3. Новизна упражнений; 4. Практичность и понятность упражнений и игр; 5. Приятная атмосфера на тренинге; 6. Личность самого тренера; 7. Возможность успешного использования приобретенных умений в жизнедеятельности; 8. Получение ответов на свои вопросы.

И четыре уровня оценки тренинговых программ: Первый уровень – реакция участников. Второй уровень – оценка эффективности обучения. Третий уровень – оценка изменений в поведении. Четвертый уровень – оценка полученных результатов.

Был сделан вывод о том, что оценка результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации во многом зависит от цели тренинговой деятельности.

В следующей главе настоящего исследования будут представлены результаты практической работы по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

ГЛАВА 2. ПРАКТИЧЕСКАЯ РАБОТА ПО РАЗРАБОТКЕ ТРЕНИНГА ПО ДИСЦИПЛИНЕ «ПРАВО» ДЛЯ СТУДЕНТОВ НОУ СПО «ЧЕЛЯБИНСКИЙ ЮРИДИЧЕСКИЙ КОЛЛЕДЖ»

2.1. Характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж»
и опыт использования тренингов на базе исследования

В первой главе выпускной квалификационной работы «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» было изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

Во второй главе данного исследования «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» будет осуществлена характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

Осуществим характеристику НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Колледж осуществляет образовательную деятельность в соответствии с лицензией и Федеральными государственными образовательными стандартами среднего профессионального образования (ФГОС СПО).

Главная задача Колледжа – качественная подготовка высококвалифицированных специалистов среднего звена, востребованных на рынке труда.

Было определено, что в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» осуществляется подготовка специалистов по следующим направлениям подготовки: Защита в чрезвычайных обстоятельствах; Земельно-имущественные отношения; Право и судебное администрирование; Пожарная безопасность; Предпринимательство; Техника и искусство фотографии; Финансы; Информационные системы и программирование; Гостиничное дело; Дизайн (по отраслям); Экономика и бухгалтерский учет; Банковское дело; Правоохранительная деятельность; Коммерция; Право и организация социального обеспечения; Гостиничный сервис; Туризм; Реклама; Операция деятельность в логистике.

Отметим, что в рамках нашего исследования, мы обратили особое внимание на два направления подготовки – 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения», 40.02.02 «Правоохранительная деятельность».

Ниже представим данные направления подготовки, реализуемые в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» более подробно.

40.02.01 Право и организация социального обеспечения (на базе 9, 11 классов). Область профессиональной деятельности: реализация правовых норм в социальной сфере, выполнение государственных полномочий по пенсионному обеспечению, государственных и муниципальных полномочий по социальной защите населения.

Нормативный срок обучения составляет: на базе основного общего образования (9 классов) – 2 года 10 месяцев, на базе среднего общего образования (11 классов) – 1 год 10 месяцев.

Форма обучения: очная.

Квалификация – юрист

40.02.02 Правоохранительная деятельность (на базе 9, 11 классов). Область профессиональной деятельности: реализация правовых норм; обеспечение законности и правопорядка, безопасности личности, общества и государства, охрана общественного порядка, предупреждение, пресечение,

выявление, раскрытие и расследование преступлений и других правонарушений.

Нормативный срок обучения составляет: на базе основного общего образования (9 классов) – 3 года 6 месяцев, на базе среднего общего образования (11 классов) – 2 год 6 месяцев.

Форма обучения – очная.

Квалификация – юрист.

Далее осуществим описание основной профессиональной образовательной программы – программы подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». Отметим, что в рамках педагогической и преддипломной практике освоение педагогического опыта проходило в процессе преподавания учебной дисциплины «Право» у студентов, обучающихся по направлению подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Основная профессиональная образовательная программа, реализуемая в колледже по программе подготовки специалистов среднего звена (ППССЗ) специальности 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» и уровню подготовки базовая очной формы обучения представляет собой систему документов, разработанную с учетом требований рынка труда на основе Федерального государственного образовательного стандарта среднего профессионального образования по соответствующей специальности, а также с учетом примерных основных профессиональных образовательных программ.

Основная образовательная программа, разработанная в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» и проанализированная нами, регламентирует цели, ожидаемые результаты, содержание, условия и технологии реализации образовательного процесса, оценку качества подготовки выпускника по специальности и включает в себя: учебный план, рабочие программы учебных курсов, предметов, дисциплин (модулей) и другие материалы, обеспечивающие качество подготовки обучающихся, а

также программы учебной и производственной практики, календарный учебный график и методические материалы, обеспечивающие реализацию соответствующей образовательной программы.

Отметим, что в рамках педагогической и преддипломной практике нами были проанализированы все вышеперечисленные документы НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Нормативные документы для разработки Основная образовательная программа:

– Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» (с изменениями и дополнениями);

– ФГОС СПО по специальности 40.02.01 Право и организация социального обеспечения;

– Приказ Минобрнауки РФ от 14.06.2013 № 464 «Об утверждении Порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования»;

– Положение о практике обучающихся, осваивающих основные профессиональные образовательные программы среднего профессионального образования (Приказ Министерства образования и науки Российской Федерации от 18 апреля 2013 г. № 291);

– Нормативно-методические документы Министерства образования и науки Российской Федерации;

– Положение о НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Целью основной образовательной программы среднего профессионального образования в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» является развитие у студентов личностных качеств, а также формирование общих и профессиональных компетенций в соответствии с требованиями ФГОС СПО по данной специальности.

Основная образовательная программа среднего профессионального образования ориентирована на реализацию следующих принципов:

– приоритет практико-ориентированных знаний выпускника;

- ориентация на развитие местного и регионального сообщества;
- формирование потребности к постоянному развитию и инновационной деятельности в профессиональной сфере, в том числе и к продолжению образования;
- формирование готовности принимать решения и профессионально действовать в нестандартных ситуациях.

Область профессиональной деятельности выпускников: реализация правовых норм в социальной сфере, выполнение государственных полномочий по пенсионному обеспечению, государственных и муниципальных полномочий по социальной защите населения.

Объекты профессиональной деятельности выпускника.

Объектами профессиональной деятельности выпускников являются:

- документы правового характера;
- базы данных получателей пенсий, пособий и мер социальной поддержки отдельных категорий граждан и семей, состоящих на учете;
- пенсии, пособия, компенсации и другие выплаты, отнесенные к компетенциям органов и учреждений социальной защиты населения, а также органов Пенсионного фонда Российской Федерации;
- государственные и муниципальные услуги отдельным лицам, семьям и категориям граждан, нуждающимся в социальной поддержке и защите.

Виды профессиональной деятельности выпускника

- обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты;
- организационное обеспечение деятельности учреждений социальной защиты населения и органов Пенсионного фонда Российской Федерации.

Объектами профессиональной деятельности выпускников в соответствии с ФГОС СПО 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» являются следующие документы правового характера: базы данных получателей пенсий, пособий и мер социальной поддержки отдельных категорий граждан и семей, состоящих на учете; пенсии, пособия,

компенсации и другие выплаты, отнесенные к компетенциям органов и учреждений социальной защиты населения, а также органов Пенсионного фонда Российской Федерации; государственные и муниципальные услуги отдельным лицам, семьям и категориям граждан, нуждающимся в социальной поддержке и защите.

Виды профессиональной деятельности в соответствии с ФГОС СПО 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»: реализация правовых норм в социальной сфере, выполнение государственных полномочий по пенсионному обеспечению, государственных и муниципальных полномочий по социальной защите населения.

Проанализировав учебный план по направлению подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» (приложение 1) НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» и рабочие программы по правовым дисциплинам было определено, что процесс профессиональной подготовки студентов в указанном колледже представлен этапами, каждый из которых требует от обучающихся овладения общими и профессиональными компетенциями.

Первый этап профессиональной подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» включает модуль, освоение которого обеспечивает формирование общих и профессиональных компетенций, позволяющих анализировать социально-значимые проблемы, профессиональные ситуации, нормативно-правовую документацию. При этом выполняются требования к профессиональной деятельности будущих правоведов, предполагающие получение обучающимся знаний, умений по определению видов и типов профессиональных ситуаций, особенностей и структуры правовой документации.

На втором этапе освоения более сложного модуля дает возможность обучающимся овладеть проектными компетенциями, включающие профессиональные компетенции: ПК 1.1 Осуществлять профессиональное

толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты, ПК 1.5 Осуществлять формирование и хранение дел получателей пенсий, пособий и других социальных выплат, ПК 4.4 Исследовать и анализировать деятельность по состоянию социально-правовой защиты отдельных категорий граждан и др.

Третий этап требует освоения еще более сложного модуля, дающего возможность сформировать знания, умения по организации и осуществлению профессионально деятельности выпускников НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» по направлению подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Отметим, что представленные нами в этой главе методические продукты (тренинг, план-конспект занятия) были разработаны для первого этапа правового образования в НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» в рамках изучения дисциплины «Право» освоение которой обеспечивает формирование общих и профессиональных компетенций, позволяющих анализировать социально-значимые проблемы, профессиональные ситуации, нормативно-правовую документацию. При этом выполняются требования к профессиональной деятельности будущих правоведов, предполагающие получение обучающимся знаний, умений по определению видов и типов профессиональных ситуаций, особенностей и структуры правовой документации и т.п.

Ниже представим аннотацию к рабочей программе учебной дисциплины «Право».

Рабочая программа дисциплины соответствует требованиям ФГОС СПО. Включает в себя цель и задачи дисциплины, место дисциплины в структуре основной образовательной программы, требования к результатам освоения дисциплины, объем дисциплины и виды учебной работы, содержание дисциплины (содержание разделов дисциплины, разделы дисциплины и междисциплинарные связи с обеспечиваемыми

(последующими) дисциплинами, разделы дисциплины и виды занятий), виды и формы самостоятельной внеаудиторной работы студентов, учебно-методическое и информационное обеспечение дисциплины (основная, дополнительная литература, программное обеспечение, базы данных, информационные справочные и поисковые системы), методические рекомендации по организации изучения дисциплины, материально-техническое обеспечение дисциплины.

Рабочая программа учебной дисциплины «Право» является частью основной профессиональной образовательной программы в соответствии с ФГОС СПО 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

Нами было выявлено, что в преподавании дисциплины «Право» в НОУ СПО «Челябинский юридический 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 (параграф 2.3.).

Во втором этапе констатирующего исследования принимали участие преподаватели правовых дисциплин НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Цель констатирующего этапа: определить исходный уровень подготовки преподавателей по использованию тренингов в процессе преподавания правовых дисциплин.

Задачи исследования:

1. Проведение анкетирования педагогов правовых дисциплин по использованию тренингов в процессе обучения.

2. Обобщение, оценка констатирующих данных.

Вопросы анкетирования представлены далее по тексту:

1. Знаете ли вы, что такое тренинг?

- a) да;

б) затрудняюсь ответить.

2. Какие виды тренинга в процессе преподавания правовых дисциплин можно использовать?

а) навыковый тренинг (образовательный);

б) бизнес-тренинг;

в) социально-психологический тренинг (личностно-развивающий);

г) психотерапевтический тренинг (коррекционный).

3. Проведение тренингов в образовательной деятельности способствует:

а) ограничению свободы выбора;

б) ориентации в правовой сфере;

в) повышению правовой культуры общества.

4. Знаете ли вы особенности проведения тренингов по правовым дисциплинам?

а) да;

б) затрудняюсь ответить.

5. Проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?

а) да, регулярно;

б) редко;

в) нет.

В целом, проведенный констатирующий этап исследования, показал хорошие общие знания опрашиваемых педагогов в области проведения правовых тренингов, однако, результаты по одному из вопросов говорит, что в колледже не проводятся тренинги в рамках преподавания правовых дисциплин. Это подтверждает ответ на последний вопрос анкетирования: «Проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?».

Из всех опрошенных преподавателей только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% - редко, 90 % - не используют вообще. Результаты распределения ответов можно увидеть на рисунке 4.

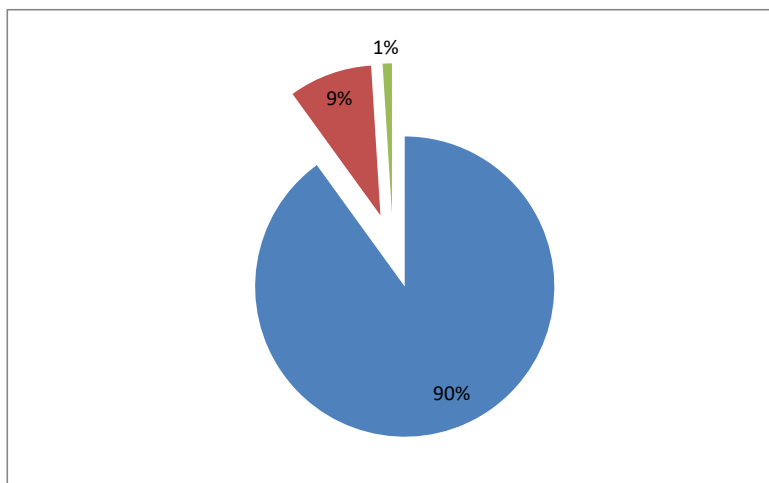


Рисунок 4 – Результаты ответа на вопрос «Проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?»

Таким образом, в данном параграфе представлен осуществлена характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», описан опыт использования тренингов на базе исследования. В следующем параграфе будет разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

2.2. Разработка тренинга по дисциплине «Право» для студентов базы исследования

В данном параграфе выпускной квалификационной работы будет осуществлена разработка навыкового (образовательного) тренинга по дисциплине «Право» на тему «Трудовой договор» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж».

Прежде чем перейдем к разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, опишем цель тренинг-занятия, образовательные задачи тренинг-занятия, планируемые результаты учебного занятия, учебно-методическое оснащение занятия и др.

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

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

Развивающие задачи – способствовать развитию умений анализировать, делать заключение, решать юридические вопросы в сфере трудовых правоотношений и др.

В соответствии с воспитательными целями способствовать формированию самостоятельной деятельности по овладению знаниями, воспитанию трудолюбия, упорства и достижения цели.

Вид занятия – практическое занятие (занятие-тренинг). Данный вид занятия направлен на усиление практической направленности обучения, способствует прочному усвоению информации, обучающиеся

самостоятельно упражняются в практическом применении усвоенных теоретических знаний и умений.

В ходе проведения данного занятия используются следующие формы организации учебной деятельности, такие как диалог, фронтальная работа, групповая работа.

Деятельность обучающихся в процессе занятия-тренинга организуется в группах, также используются коллективные формы работы.

Учебно-методическое оснащение занятия: раздаточный материал, мультимедиа проектор, презентация, Конституция РФ, Трудовой кодекс РФ и др.

Планируемые результаты учебного занятия:

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

Тренинг-занятие обладает огромной воспитательной целью – формирование элементов правовой культуры посредством развитие уважительного взаимоотношения к общественным и правовым нормам, организация обучающихся к принятию на себя ответственности из-за совершаемых воздействий, социализация личности, формирование определения о труде, как нравственной обязанности личности и др.

Разработанный ниже тренинг позволяет наглядно, понятно, доступно, вживую соприкоснуться с институтами процессуальной деятельности, попробовав себя в той или иной процессуальной роли.

Представленный ниже тренинг будет разработан по теме «Трудовой договор» дисциплин «Право» в форме имитации судебного заседания.

Судебное заседание, в форме которого проводится тренинг, обладает признаками формализованности, открытости, состязательности, ориентированности на поиск истины и справедливости, устности, непосредственности, торжественности, зрелищности. Состязательность судебного процесса позволяет посоревноваться с противоположной стороной знаниями, умениями и навыками во многих сферах, как правовых, так и психологических, артистических, ораторских, логических, общеобразовательных, общекультурных и других; содержание судебного заседания составляет поиск истины и справедливости, которые воплощаются в конкретном судебном постановлении; присутствие в правильно организованном судебном заседании формирует уважение к правосудию и судебной деятельности.

Правила проведения тренинга по теме «Трудовой договор»

Ситуация:

В районный суд поступило исковое заявление гражданина Р. о снятии дисциплинарного взыскания. В заявлении истец описывает ситуацию, что руководитель наложил дисциплинарное взыскание за нарушение приказа руководителя. Истец считает, что применение дисциплинарного взыскания является незаконным, в связи с тем, что истца не ознакомили с приказом (необходимо изложить все обстоятельства с указанием конкретных дат, с соблюдением последовательности событий, наименования организаций, должностных лиц). В соответствии со ст. 193 ТК РФ дисциплинарное взыскание может быть обжаловано работником в государственные инспекции труда или органы по рассмотрению индивидуальных трудовых споров. Комиссия по трудовым спорам в организации отсутствует. Истец просит отменить наложенное на него приказом АБ от «01» 02.2018 г. дисциплинарное взыскание в виде «замечания».

Развитие ситуации, доводы сторон, их позиции и доказательства вырабатываются при подготовке к тренингу.

Подготовка к тренингу

За несколько дней до тренинга педагог раздает студентам ее сценарий и предлагает изучить его к соответствующему занятию. Дается задание предварительно подготовить (с участием преподавателя) тезисы выступлений, вопросы к участникам, документы и материалы, необходимые для проведения игры.

Педагог разъясняет студентам цели, условия, процедуру, время тренинга.

С участием студентов прорабатываются роли (возможны дополнения, новые роли).

Задание к тренингу

Сторона истца (работник и юрист) готовят необходимые доказательства, список свидетелей, вопросы стороне ответчика и тезисы выступлений.

Сторона ответчика (руководитель, юрист) готовят документы, связанные с работой на предприятии. Вырабатывают позицию по делу, тезисы выступлений, составляют список свидетелей.

В подготовке документов непосредственно участвуют свидетели по делу с обеих сторон. Каждый из них помогает готовить документ, связанный с его должностью и работой.

Секретарь судебного заседания ведет протокол, вызывает свидетелей, берет с них подписку о том, что им разъяснены их обязанности и ответственность. Секретарь сообщает о выходе суда, удалении в совещательную комнату.

Судья (председательствующий) осуществляет общее руководство процессом, готовит макет судебного разбирательства дела, макет судебного решения на основе анализа доказательств в соответствии с Гражданским процессуальным кодексом РФ.

Ход занятия-тренинга

1. Организационный момент (приветствие, отметка отсутствующих, введение в тренинг) (5 мин.).
2. Основной этап – ход тренинга, анализ тренинга (40 мин).
3. Заключительный этап – подведение итогов тренинга, выставление оценок (10 мин.).

Ход тренинга:

1. Порядок судебного разбирательства.
2. Подготовительная часть судебного разбирательства.
3. Рассмотрение дела по существу.
4. Судебные прения.
5. Постановление и объявление решения.

Вступительная речь

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

Задачи, стоящие перед участниками процесса:

- 1) законное обоснованное применение норм гражданского процессуального права и принципов гражданского процесса;
- 2) правильное, законное и обоснованное применение трудового права;
- 3) законное и обоснованное вынесение решения по делу.

Перед участниками (присутствующими) стоят следующие задачи:

- 1) анализ, оценка правильности процессуальных действий участников процесса;
- 2) выявление нарушения действующих процессуальных норм.

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

Состав участников тренинга:

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

Далее осуществляется основная часть тренинга – имитация судебного разбирательства трудового спора в суде общей юрисдикции.

Текст резолютивной части решения готовится заранее.

Разбор деловой игры и подведение итогов

Педагог поочередно предоставляет слово экспертам для заключений.

При этом учитывается активность студентов, знание ими законов, умение публично выступать, отстаивать свои позиции, вести диалог, принимать оптимальные решения.

Далее педагог подводит итоги проведенного занятия-тренинга, кратко анализирует действия участников тренинга и заключения экспертов.

В данном параграфе выпускной квалификационной работы представлен разработанный навыковый (образовательный) тренинг по дисциплине «Право» на тему «Трудовой договор» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», кроме этого, представлена цель тренинг-занятия, образовательные задачи тренинг-занятия, планируемые результаты учебного занятия, учебно-методическое оснащение занятия и др.

В следующем параграфе будет представлена методическая разработка занятия-тренинга по дисциплине «Право» на тему «Трудовое право» является планом-конспектом практического занятия.

2.3. План-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право»

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

План-конспект занятия-тренинга по теме «Трудовое право» дисциплины «Право».

Дисциплина: Право.

Тема занятия: «Трудовое право».

Вид занятия: практическое занятие (занятие-тренинг).

Цели занятия:

Образовательная: закрепить теоретические знания о трудовой дисциплине, порядке применения дисциплинарных взысканий, сформировать умения применять ученые теоретические знания в решении профессиональных задач.

Развивающая: способствовать развитию умений анализировать, делать заключение, решать юридические вопросы в сфере трудовых правоотношений.

Воспитательная: способствовать формированию самостоятельной деятельности по овладению знаниями, воспитанию трудолюбия, упорства и достижения цели.

Планируемые результаты учебного занятия:

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

4. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

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

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

Междисциплинарные связи: конституционное право, гражданское право, административное право, документационное обеспечение управления, информационные технологии в профессиональной деятельности.

Оборудование: раздаточный материал, мультимедиа проектор, презентация.

Основные понятия и термины занятия: трудовое право, трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность и др.

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

Этапы занятия-тренинга

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

Рассмотрим каждый из вышперечисленных этапов более подробно.

Организационный момент.

Приветствие. Проверка педагогом готовности к занятию и самопроверка студентами готовности к занятию. Тема нашего занятия: «Трудовой договор». Данная тема имеет большое практическое применение, поэтому мы проведем занятие в форме тренинга.

Целеполагание

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

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

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

3.«Повторение – мать учения» (Русская пословица).

(Студенты читают высказывания на экране и выбирают более подходящее, высказывают свое мнение. В итоге все приходят к выводу, что все три высказывания идеально подходят для проведения занятия-тренинга).

- Выбрав все три высказывания, вы сделали правильный выбор. Таким образом, можно сделать вывод, о том что целью нашего занятия будет: закрепление, обобщение и систематизация теоретических знаний, умение применять их в практической ситуации для решения профессиональных задач, связанных с трудовыми правоотношениями.

Актуализация знаний

- А теперь давайте ещё раз вспомним: что такое трудовая дисциплина, дисциплинарная ответственность, дисциплинарное взыскание, каков порядок применения и наложения дисциплинарных взысканий работникам трудового коллектива?

(Отвечают студенты)

Трудовая дисциплина – это общественные отношения в организации, возникающие по поводу распределения прав, обязанностей, ответственности, исполнения обязанностей, использования прав, применения мер поощрения и принуждения.

Дисциплинарная ответственность – обязанность работника ответить за виновное противоправное неисполнение или ненадлежащее неисполнение своих трудовых обязанностей (за дисциплинарный проступок) и претерпеть соответствующие неблагоприятные последствия, предусмотренные в санкциях норм трудового права.

В ст.192 ТК РФ перечислены меры дисциплинарного взыскания, применяемы ко всем работникам, недобросовестно выполняющим свои трудовые обязанности:

- 1.Замечание;
- 2.Выговор
- 3.Увольнение.

Порядок привлечения работников к дисциплинарной ответственности:

1. Право налагать на работника дисциплинарное взыскание принадлежит руководителю организации;
2. За один дисциплинарный проступок может быть наложено лишь одно дисциплинарное взыскание;
3. Взыскания налагаются непосредственно за обнаружением проступка, но не позднее одного месяца со дня его обнаружения, не считая времени болезни работника или нахождения его в отпуске;
4. Дисциплинарное взыскание не может быть наложено позднее шести месяцев со дня совершения проступка, а по результатам ревизии или проверки финансово-хозяйственной деятельности – не позднее двух лет со дня его совершения;
5. До наложения взыскания от нарушителя должно быть затребовано объяснение в письменной форме;

6. Взыскания объявляются в приказе (распоряжении) по организации и доводятся до сведения работника под расписку;

7. Дисциплинарное взыскание может быть снято до истечения года применившим его органом или должностным лицом по собственной инициативе, по ходатайству непосредственного руководителя или трудового коллектива, если подвергнутый дисциплинарному взысканию не совершил нового проступка и проявил себя как добросовестный работ.

Вводный инструктаж по проведению тренинга

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

Ход проведения занятия-тренинга «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции» по дисциплине «Право» на тему «Трудовое право» представлен в параграфе 2.2. выпускной квалификационной работы.

Рефлексия. Подведение итогов:

– Я благодарю всех за работу. Основной состав группы справился на отлично, ответы отдельных студентов были недостаточно уверенные, поэтому я желаю, чтобы все продолжили работу по систематизации своих знаний.

– А теперь, сможете ли Вы дать ответ на вопрос: «Вы – студенты, можно ли к вам сегодня применить дисциплинарные взыскания?»

– Нет, т.к. мы не находимся в трудовых отношениях. Но администрация техникума вправе применить к нам дисциплинарное взыскание на основании Устава колледжа.

– А теперь прошу Вас заполнить лист и дать ответ на вопрос: «Сегодня я сформировал ... навыки на тренинге»

(Студенты пишут на листках свои ответы).

Преподаватель подводит итоги занятия, выставляет отметки студентов, дает домашнее задание. Записывают домашнее задание.

Всем спасибо за занятие и активное участие в тренинге! До свидания!

Источники информации:

1. Певцова Е.А. Право: учебник студентов СПО. М: «Академия», 2012. – 324 с.

2. Певцова Е.А. Основы правовой культуры: учебник студентов СПО, 1 ч. М.: «ТИД «Русское слово – РС», 2013. – 258 с.

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

Выводы по 2 главе

Во второй главе «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» была осуществлена характеристика базы исследования, описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по теме «Трудовое право», разработан план-конспект занятия-тренинга.

В целом, проведенный констатирующий этап исследования, показал хорошие общие знания опрашиваемых педагогов в области проведения правовых тренингов, однако, результаты по одному из вопросов говорит, что в колледже не проводятся тренинги в рамках преподавания правовых дисциплин. Это подтверждает ответ на последний вопрос анкетирования: «Проводите ли вы тренинги по правовым дисциплинам?». Из всех опрошенных преподавателей только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% - редко, 90 % - не используют вообще.

В параграфе 2.2. представлен разработанный навыковый (образовательный) тренинг по дисциплине «Право» на тему «Трудовой договор» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», кроме этого, представлена цель тренинг-занятия, образовательные задачи тренинг-занятия, планируемые результаты учебного занятия, учебно-методическое оснащение занятия и др.

В параграфе 2.3. представлена методическая разработка занятия-тренинга «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции» по дисциплине «Право» на тему «Трудовое право». В разработанном плане-конспекте занятия описаны следующие этапы занятия-тренинга: организационный момент, целеполагание, актуализация знаний, вводный инструктаж по проведению тренинга, тренинговая деятельность, заключительный инструктаж по проведенному тренингу, рефлексия, подведение итогов занятия-тренинга.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В данном разделе настоящей работы представим общие выводы по исследованию, проведенному в рамках выполнения выпускной квалификационной работы.

Во введении представлена актуальность проблемы исследования, разработан научный аппарат исследования – объект, предмет, цель исследования, задачи исследования, перечислены используемые исследовательские методы, представлена теоретическая и практическая значимость исследования и др.

В первой главе исследования «Теоретические аспекты разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации» изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации.

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

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

Нами было выявлено, что общая структура тренинга состоит из вводной части, основного этапа, презентации и подведения итогов. В связи с этим необходимо развитие навыков проведения дискуссии, презентации и командной работы у студентов организаций среднего профессионального образования. При этом было выяснено, что в процессе проведения тренинга используются следующие методы обучения: игровые (деловые, ролевые игры), кейсы, групповая дискуссия, мозговой штурм, модерация, видеоанализ и др.

Также нами было определено, что существуют следующие критерии оценки качественного образовательного тренинга: 1. Новизна темы; 2. Новизна, структурированность и оригинальность подачи информации; 3. Новизна упражнений; 4. Практичность и понятность упражнений и игр; 5. Приятная атмосфера на тренинге; 6. Личность самого тренера; 7. Возможность успешного использования приобретенных умений в жизнедеятельности; 8. Получение ответов на свои вопросы.

И четыре уровня оценки тренинговых программ: Первый уровень – реакция участников. Второй уровень – оценка эффективности обучения. Третий уровень – оценка изменений в поведении. Четвертый уровень – оценка полученных результатов.

Был сделан вывод о том, что оценка результатов проведения тренинга по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации во многом зависит от цели тренинговой деятельности.

Во второй главе «Практическая работа по разработке тренинга по дисциплине «Право» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж» была осуществлена характеристика базы исследования, описан опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по теме «Трудовое право», разработан план-конспект занятия-тренинга.

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

колледже не проводятся тренинги в рамках преподавания правовых дисциплин. Из всех опрошенных преподавателей только 1% используют тренинги на своих занятиях, 9% – редко, 90 % – не используют вообще.

Нами разработан навыковый (образовательный) тренинг по дисциплине «Право» на тему «Трудовой договор» для студентов НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», кроме этого, представлена цель тренинг-занятия, образовательные задачи тренинг-занятия, планируемые результаты учебного занятия, учебно-методическое оснащение занятия и др., представлена методическая разработка занятия-тренинга «Судебное разбирательство трудового спора в суде общей юрисдикции» по дисциплине «Право» на тему «Трудовое право». В разработанном плане-конспекте занятия описаны следующие этапы занятия-тренинга: организационный момент, целеполагание, актуализация знаний, вводный инструктаж по проведению тренинга, тренинговая деятельность, заключительный инструктаж по проведенному тренингу, рефлексия, подведение итогов занятия-тренинга.

Таким образом, цель исследования достигнута, а именно, осуществлено теоретическое обоснование разработки тренингов по правовым дисциплинам в профессиональной образовательной организации и разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования. Задачи исследования выполнены, а именно изучено понятие и виды тренингов, используемых в образовательной деятельности, рассмотрены особенности разработки тренингов как метода обучения правовым дисциплинам, охарактеризованы особенности проведения тренингов в профессиональной образовательной организации, осуществлена характеристика НОУ СПО «Челябинский юридический колледж», представлен опыт использования тренингов на базе исследования, разработан тренинг по дисциплине «Право» для студентов базы исследования, разработан план-конспект занятия-тренинга по дисциплине «Право».

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Аверченко, Л.К. Имитационная деловая игра как метод развития профессиональных компетенций [Текст] / Л.К. Аверченко, И.В. Доронина, Л.Н. Иванова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 10. – С. 35–39.
2. Бобкова, Л.Н. Ролевая игра как проблемный метод обучения, способствующий успеху профессиональной подготовки студентов [Текст] / Л.Н. Бобкова // Высшее образование сегодня. – 2013. – № 8. – С. 74–78.
3. Большаков, В.Ю. Психотренинг : Социодинамика. Упражнения. Игры [Текст] / В.Ю. Большаков. – СПб. : Речь, 1996. – 228 с.
4. Бочарова, Т.И. Комплексная деловая игра как средство формирования профессиональных навыков и функций специалиста : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Т.И. Бочарова. – Ставрополь, 2006. – 190 с.
5. Бушева, З.Г. Применение деловой игры при обучении будущих инженеров-менеджеров [Текст] / З.Г. Бушева // Стандарты и качество. – 2009. – № 1. – С. 88–90.
6. Василенко М.А. Основы социально-психологического тренинга. – Рн/Д: Феникс, 2017. – 125 с.
7. Вачков, И.В. Основные технологии группового тренинга. Психотехники : учебное пособие [Текст] / И.В. Вачков. – М. : Владос, 2012. – 214 с.
8. Вербицкий, А.А., Борисова Н.В. Методические рекомендации по проведению тренингов. – М.: 2013. – 325 с.
9. Вербицкий, А.А. Личностный и компетентностный подходы в образовании : проблемы интеграции [Текст] / А.А. Вербицкий, О.Г. Ларионова. – М. : Логос, 2009. – 334 с.
10. Вербицкий, А.А. Активное обучение в высшей школе : контекстный подход [Текст] / А.А. Вербицкий. – М. : Высшая школа, 1991. – 207 с.

11. Гражданский кодекс РФ [Электронный ресурс]. – URL: <https://base.garant.ru/10164072/> (10.03.2019). – Загл. с экрана.
12. Грецов, А.Г. Тренинг креативности для подростков [Текст] / А.Г. Грецов. – СПб. : Питер, 2008. – 208 с.
13. Деркач, А.М. Кейс-метод в обучении [Текст] / А.М. Деркач // Специалист. – 2010. – № 4. – С. 22–23.
14. Джонсон, Д.У. Тренинг общения и развития [Текст] / Д.У. Джонсон. – М. : Наука, 2000. – 189 с.
15. Евплова, Е.В. Методика преподавания правовых дисциплин [Текст] / Е.В. Евплова, И.И. Тубер. – Челябинск, 2015. – 108 с.
16. Жарова, Л.В. Организация самостоятельной работы учебно-познавательной деятельности учащихся [Текст] / Л. В. Жарова. – М., 2008. – 59 с.
17. Змиевская, Е.В. Учебная деловая игра в организации самостоятельной работы студентов педагогических вузов : дис. ... канд. пед. наук [Текст] / Е.В. Змиевская. – М., 2003. – 169 с.
18. Исаков, В.Б. Игропрактикум : опыт преподавания Основ права в школе и университете [Текст] / В.Б. Исаков. – М. : НИУ ВШЭ, 2012. – 132 с.
19. Казакова, Л.С. К вопросу об истории развития прав несовершеннолетних [Текст] / Л.С. Казакова // История государства и права. – 2010. – № 24. – С. 30–34.
20. Коджаспирова, Г.М. Педагогический словарь [Текст] / Г.М. Коджаспирова, А.Ю. Коджаспиров. – М. : Академия, 2003. – 176 с.
21. Конституция Российской Федерации (принята всенародным голосованием 12.12.1993) (с учетом поправок, внесенных Законами РФ о поправках к Конституции РФ от 30.12.2008 № 6-ФКЗ, от 30.12.2008 № 7-ФКЗ, от 05.02.2014 № 2-ФКЗ, от 21.07.2014 N 11-ФКЗ) [Электронный ресурс]. – URL: http://www.consultant.ru/document/cons_doc_LAW_28399/ (10.03.2019). – Загл. с экрана.

22. Комлев, Н.Г. Словарь иностранных слов [Текст] / Н.Г. Комлев. – М. : Эксмо, 2006. – 148 с.
23. Косякин, Ю.В. Мотивационная роль преподавателя в управлении самостоятельной познавательной деятельностью студентов [Текст] / Ю.В. Косякин, Л.И. Абдуевская // Среднее профессиональное образование. – 2008. – № 9. – С. 42–44.
24. Леонтович, А.В. Об основных понятиях концепции развития исследовательской и проектной деятельности учащихся [Текст] / А.В. Леонтович // Исследовательская работа школьников. – 2003. – № 4. – С. 12–17.
25. Макарычева, Г.И. Тренинг для подростков: профилактика асоциального поведения [Текст] / Г.И. Макарычева. – СПб. : Речь, 2007. – 192 с.
26. Макшанов С.И. Психология тренинга. – СПб.: Питер, 2015. – 145 с.
27. Морева Н.А. Современная технология учебного занятия. – М.: Просвещение, 2015. – 158 с.
28. Моржова Ю.А. Педагогическая технология проведения учебных занятий в вузе. – М.: Просвещение, 2013. – 263 с.
29. Москвин, В. Деловые игры для развития компетентностей : рекомендации по разработке [Текст] / В. Москвин // Инвестиции в России. – 2014. – № 5. – С. 17–21.
30. Овчинникова И.С., Кобзева Н.А. Тренинг как технология активного обучения // Молодой ученый. – 2015. – №10. – С. 139–141.
31. Оганесян Н.Т. Технологии активного социально-педагогического взаимодействия (тренинги, игры, дискуссии) в обеспечении психологической безопасности образовательного процесса: учебно-методическое пособие. – М.: ФЛИНТА, 2013. – 134 с.
32. Панфилова А.П. Инновационные педагогические технологии: активное обучение. – М.: Академия, 2013. – 192 с.

33. Пахальян В. Э. Групповой психологический тренинг: Учебное пособие. – СПб.: Питер, 2016. – 224 с.
34. Певцова, Е.А. Формирование правовой активности субъектов образовательного права [Текст] / Е.А. Певцова // Преподавание истории и обществознания в школе. – 2003. – №8. – С. 27–35.
35. Педагогика : учеб. пособие [Текст] / В.А. Сластенин, И.Ф. Исаев, Е.Н. Шиянов ; под ред. В.А. Сластенина. – М. : Академия, 2002. – 576 с.
36. Пидкасистый, П.И. Педагогика : учебное пособие для студентов педагогических вузов [Текст] / под ред. П.И. Пидкасистого. – М. : Педагогическое общество России, 2000. – 640 с.
37. Платов, В.Я. Деловые игры : разработка, организация и проведение [Текст] / В.Я. Платов. – М. : Высшая школа, 1999. – 156 с.
38. Психологический словарь [Текст] / под ред. П.С. Гуревича. – М. : ОЛМА Медиа Групп, Олма-пресс Образование, 2007. – 800 с.
39. Пузиков В.Г. Технология ведения тренинга. – СПб.: Из-во «Речь», 2015. – 224 с.
40. Рождественская, Н.В. Креативность: пути развития и тренинги [Текст] / Н.В. Рождественская. – СПб. : Речь, 2006. – 320 с.
41. Рудестам, К. Групповая психотерапия [Текст] / К. Рудестам. – М.: Владос, 2004. – 315 с.
42. Самородский, П.С. Методика профессионального обучения : учебно-методическое пособие для преподавателя специальности «Профессиональное обучение» [Текст] / П.С. Самородский ; под ред. В.Д. Симоненко. – Брянск : Издательство БГУ, 2002. – 90 с.
43. Селевко, Г.К. Современные образовательные технологии. Раздел педагогика : учебн. пособие [Текст] / Г.К. Селевко. – М. : Высшая школа, 1998. – 256 с.
44. Сидоренко, Е.В. Тренинг влияния и противостояния влиянию [Текст] / Е.В. Сидоренко. – СПб. : Речь, 2001. – 247 с.

45. Словарь по образованию и педагогике [Текст] / В.М. Полонский. – М. : Высшая школа, 2004. – 512 с.
46. Сони́на, О.В. Активизация учебно-познавательной деятельности студентов посредством проведения деловых игр : монография [Текст] / О.В. Сони́на. – Челябинск : Изд. центр ЮУрГУ, 2010. – 109 с.
47. Шкатулла, В.И. Образовательное право России : учебник [Текст] / В.И. Шкатулла. – М. : Юстицинформ, 2016. – 774 с.
48. Фопель К. Технология ведения тренинга. – М.: Генезис, 2013. – 272 с.
49. Чурина К.В., Зими́на, Е.К. Тестирование как форма контроля результатов обучения. – 2015. – № 9. – С. 114-117.
50. Чуркина М.А. Тренинг для тренеров на 100%: Секреты интенсивного обучения. – 2-е изд. – М.: Альпина Бизнес Букс, 2016. – 246 с.
51. Щедровицкий, Г.П. Организационно-деятельностные игры как возможная форма и метод внедрения АСУ [Текст] / Г.П. Щедровицкий // Второй научно-практический семинар по психологическому обеспечению АСУ: тезисы докладов. – М. : НИИ ОПП АПН СССР, 1982. – С. 26–29.