

## **ПСИХОЛОГО-ПЕДАГОГИЧЕСКИЙ ТРЕНИНГ КАК ЭФФЕКТИВНЫЙ СПОСОБ РЕАЛИЗАЦИИ КОМПЕТЕНЦИЙ, УСТАНОВЛЕННЫХ ФЕДЕРАЛЬНЫМ ГОСУДАРСТВЕННЫМ ОБРАЗОВАТЕЛЬНЫМ СТАНДАРТОМ В ЮРИДИЧЕСКОМ ОБРАЗОВАНИИ**

**Ковалева О.А.**

*ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», Оренбург, e-mail: radaurist@mail.ru*

В статье предлагается использовать в образовательном процессе юридических факультетов вузов психолого-педагогический тренинг. Целью исследования является разработка психолого-педагогического тренинга, который будет использоваться в учебном процессе при подготовке бакалавров, магистров и аспирантов юриспруденции. Предлагается рассматривать психолого-педагогический тренинг как эффективный способ реализации компетенций, предусмотренных ФГОС. Для достижения целей исследования тренинг предлагается разделить на две части — юридическую и психолого-педагогическую. Юридическая часть тренинга направлена на получение знаний и умений по работе с законодательством, а психолого-педагогическая часть тренинга — на становление личностных качеств и коммуникативных навыков, необходимых юристу в практической деятельности. Такой подход к проведению тренинга обеспечит полную реализацию компетенций, предусмотренных Федеральным стандартом.

Ключевые слова: тренинг, компетенции, юридическое образование, Федеральный государственный образовательный стандарт, психолого-педагогический тренинг в юридическом образовании

## **PSYCHO - PEDAGOGICAL TRAINING AS AN EFFECTIVE METHOD OF THE COMPETENCE IMPLEMENTATION ESTABLISHED BY THE FEDERAL STATE EDUCATIONAL STANDARD IN LAW EDUCATION**

**Kovaleva O.A.**

*Federal State Budget Educational Establishment of Higher Professional Education "Orenburg State University", Orenburg, e-mail: radaurist@mail.ru*

The article suggests to use psycho-pedagogical training in the university educational process at law faculties. The aim of the research is the psycho-pedagogical training development, which would be used in the educational process of bachelors, masters and PhD students of jurisprudence. It is proposed to consider the psycho-pedagogical training as an effective method to implement the competencies provided by the FSES. To achieve the research aims it is offered to divide training into two parts "law" and "psycho-pedagogical". The training's law part is aimed at acquisition of juridical knowledge and skills and the training's psycho-pedagogical part is aimed at the development of personal qualities and communication skills which are necessary by lawyer practice. Such training approach would provide the complete competence implementation established by the federal state educational standard.

Keywords: training, competence, law education, federal state educational standard, psycho-pedagogical training

Одной из приоритетных задач высшего образования является формирование у будущего юриста личностных качеств, которые необходимы ему для успешной реализации в профессиональной сфере. На преподавателей возлагаются обязанности по формированию у студентов компетенций, утвержденных ФГОС, что обуславливает потребность в использовании инновационных педагогических технологий. Л.И. Еремина считает, что овладение новыми технологиями способствует развитию трансграничного образования... и влияет на формирование интеллектуального капитала [2]. В число тенденций развития юридического образования входят диверсификация, интернационализация, индивидуализация, развитие опережающего и непрерывного образования, его

интенсификация и компьютеризация, а также развитие принципов цикличности и многоступенчатости. Указанные тенденции юридического образования реализуются посредством разработки разных образовательных программ с использованием современных информационных технологий.

Юридическое образование, по мнению Е.Е. Усанова — это целенаправленный процесс получения личностью фундаментальных (глубоких, научных, систематизированных, комплексных) юридических знаний, отвечающих современному уровню развития юридической теории и практики [5]. Преподаватель в условиях реформирования образования должен изменить формы и методы преподавания дисциплин, сформировать новые навыки осуществления преподавательской деятельности. Кроме того, изменения в содержании юридического образования влекут новые требования и к выпускникам вуза. Индустриальное и информационное общество требует от них наличия новых, личных качеств и навыков. Наличие этих качеств у выпускника влияет на его конкурентоспособность в профессиональной среде. В этих целях Федеральный государственный образовательный стандарт предусматривает компетентный подход в обучении. По мнению В.И. Блинова, работа над компетенциями – это путь, которым системы образования во всем мире пытаются прийти к преодолению разрыва между результатами образования и современными требованиями жизни [1].

В настоящее время основой высшего образования в России, Великобритании и во многих европейских странах является компетентный подход. Тема введения компетенций в образовательный процесс стала обсуждаться в Германии еще в 1970-е гг. во время процесса диверсификации профессионального образования, развития разнообразия программ профессиональной подготовки по различным направлениям. Уже тогда немецкие ученые определили, что некоторые компетенции, необходимые для успешного выполнения профессиональной деятельности, затруднительно оценить в процессе обучения, это становится возможным только в условиях реальной работы. Французские исследователи пошли дальше и определили, что есть компетенции, формируемые образованием (официально приобретенные компетенции), и компетенции, получаемые субъектом иными путями (самообразование, практическая деятельность) [4]. Назовем их образовательными компетенциями и практическими компетенциями соответственно. Профессиональные компетенции, полученные студентом самостоятельно, являются большим «плюсом» при конкурсном отборе конкретных кандидатов на рабочие места. Однако такого мнения придерживаются далеко не все ученые. Они считают, что образовательные компетенции у кандидата на рабочее место должны быть обязательно, а другие компетенции можно приобрести, уже выполняя конкретную работу.

Компетенции как концепт появились в практике именно потому, что стало очевидным – знания, умения и навыки субъекта имеют смысл только тогда, когда его деятельность позволяет создать те результаты, которые ожидаются работодателями. При этом результатами не может считаться демонстрация знаний, умений и навыков.

Работодателей интересует специалист, в котором они увидят наличие и соответствие (или превосходство) образовательных и практических компетенций своим ожиданиям. Именно ориентация на работодателей отличает компетентностный подход от традиционного образовательного подхода в юридическом образовании. Компетентностный подход указывает на то, что субъект — выпускник юридического вуза — самостоятельно сможет создавать результаты, удовлетворяющие ожиданиям их клиентов и работодателей.

Практическая профессиональная деятельность, в которой создание результата (например, устная юридическая консультация) на глазах у клиента или работодателя является тотальным условием, заставляет по-иному взглянуть на образовательный процесс. В нем большую часть должны занимать такие формы организации учебной работы, при которых студент не может «принести результат, выполненный дома», а вынужден создавать его в режиме «здесь и сейчас».

В 2007 г. Н. Рейнхолд, Б. Кнолль и Т. Гшвенднер [6] обобщили материалы предыдущих исследований на тему компетенций и образования. Они пришли к выводу о том, что традиционные методы профессионального образования являются дисфункциональными и должны быть изменены, а образовательные программы должны наполниться активными и проблемно-ориентированными методами. Эти авторы особо настаивают на том, что образовательная практика должна быть ориентирована на активную самостоятельную деятельность обучающихся, такую деятельность, в которой главную роль играют саморегуляция, самооценка и самосознание. Сейчас тенденции образования таковы, что мы должны воспитывать не хороших юристов, знающих законодательство и умеющих его применять, а успешных юристов, замотивированных на конечный результат своей самостоятельной работы в области юриспруденции. Рынок труда диктует нам новые условия: никто не хочет брать на работу новичка-теоретика, только что вышедшего из вуза; нужен сразу готовый юрист, с опытом работы, со своими принципами работы и взглядом на законодательство, у которого высокоустойчивый эмоциональный уровень, высокий уровень коммуникабельности и который наделен ораторскими данными. В общем, обладает практическими и психологическими навыками, нарабатываемыми годами! Где эти навыки и умения возьмет выпускник? Максимум, какой практический навык получают студенты в вузе, – это выступление с докладами на конференциях и ознакомление в процессе производственной практики с деятельностью юриста в судебных, правоохранительных и

иных государственных органах. Наибольшее погружение в профессию в рамках вуза осуществляется в правовой клинике, но и здесь студенты не могут раскрыться в полном объеме, они не самостоятельны и не несут ответственности за свои решения, принимаемые в правовой клинике, а значит, могут относиться к юридическим консультациям несерьезно и халатно. Многие выполняют задания плохо, и качество их работы здесь напрямую зависит от квалификации наставника.

Юридические вузы должны выпускать уже готовых юристов с необходимыми для достижения успеха личностными качествами. Вуз должен выполнять еще и воспитательную функцию (в соответствии с Законом «Об образовании»), студент – будущий успешный юрист — должен быть приучен к самостоятельной и высокоэффективной работе прежде всего над самим собой. Знать, как это делать и с помощью каких «инструментов», — этому в вузе не учат! В вузе говорят о том, какими образовательными компетенциями должен обладать студент, а где он приобретет навыки, вырабатываемые у профессионала только в процессе практической деятельности, и как приобретет личностные качества, нужные ему для успешной профессиональной деятельности, – это прежде всего забота самого студента. В лучшем случае, если ему на практике попался хороший юрист и отличный наставник, то он увидит, какие навыки, умения и знания помогли наставнику стать успешным. Поэтому самое главное на производственной практике – это профессионализм наставника и его готовность делиться своим опытом со студентами, его умение направить студента в нужном направлении, возбудить в нем интерес к профессии и пополнению знаний о законодательстве. Таким образом, возникла насущная необходимость в изменении подходов к подготовке юридических кадров. Воспитание в образовательном процессе сейчас выходит на первый план, потому что успешный юрист – это успешная личность, это образованный, воспитанный и целостный человек.

Целостность юриста как личности кроется в его стрессоустойчивости, уверенности в себе, следовании высокоморальным принципам и закону. И эти качества необходимо воспитать в вузе. Но как это сделать, если воспитание моральных принципов и любовь к труду закладываются родителями еще в детском возрасте! Для этого необходимы мотивировочные и психологические тренинги, направленные на выработку необходимых юристу личностных навыков и качеств. Хотелось бы, чтобы в учебном процессе предусматривалась и психологическая работа со студентами, а именно – тренинги, направленные на повышение мотивации к хорошей учебе и дальнейшей работе, на отработку и выработку навыков, необходимых в профессиональной деятельности. И если наработка этих навыков необходима в соответствии с ФГОСом, то предусматриваются обычно специальные дисциплины (например, «договорное право», где студентов обучают

конкретным умениям — составлению договоров).

Важной тенденцией в юридическом образовании является индивидуализация обучения — это должно гарантироваться студентам: индивидуальный подход в обучении и качественное образование каждому. Для реализации личностно-ориентированного подхода необходимо разработать разные образовательные программы в соответствии с индивидуальными возможностями не только студентов, но и преподавателей, которые должны иметь возможность использовать новые формы интерактивного обучения — психолого-педагогические тренинги.

По мнению Р.А. Кокановой, личностно-ориентированный подход предполагает ориентацию процесса обучения на потребности и возможности личности, где цель — «формирование социальных компетенций в учебном процессе» — соотносится с основной целью любой образовательной системы — развитием личности в единстве ее интеллектуального, эмоционально-волевого (а также таких ее качеств, как ответственность, свобода, толерантность, гражданственность) и других поведенческих аспектов посредством как содержания, так и организационно-управленческих форм образования. В реализации этого подхода проявляется гуманистическая направленность формирования компетентностей человека [3].

Формирование компетенций в соответствии со стандартом осуществляется путем использования в учебном процессе активных и интерактивных форм проведения занятий, таких как компьютерные стимуляции, деловые и ролевые игры, разбор конкретных ситуаций, психологические и профессиональные тренинги. Две последние ранее считались одной из форм послевузовского образования и формой повышения квалификации. Сейчас тренинги все больше и больше внедряются в образовательный процесс, и количество преподавателей, практикующих их в образовательном процессе, необходимо увеличивать, так как эффективность психолого-профессионально-ориентированных тренингов всегда очень высока. И если работодатели специально нанимают профессиональных тренеров, чтобы повысить результативность работы своих работников, то этот же способ можно использовать и преподавателям для повышения результативности обучения у студентов.

Одним из первых стал использовать тренинги Дейл Карнеги в 1912 г.; в 1946 г. Курт Леви создал тренинговые группы, направленные на повышение компетентности в общении, в 1954 г. появляются тренинги, ориентированные на выяснение жизненных ценностей человека. В 1960-е гг. возникает опирающееся на традиции гуманистической психологии Карла Роджерса движение тренинга социальных и жизненных умений (social&lifeskillstraining), который применялся для профессиональной подготовки учителей, консультантов, менеджеров в целях психологической поддержки и развития. В 1970-е гг. в

Лейпцигском и Йенском университетах под руководством М. Форверга был разработан метод, названный социально-психологическим тренингом. Средствами тренинга выступали ролевые игры с элементами драматизации, создающие условия для формирования эффективных коммуникативных навыков. Практической областью приложения разработанных М. Форвергом методов стала социально-психологическая подготовка руководителей промышленного производства.

Что такое тренинг? Понятий тренинга существует множество. Приведем некоторые из них:

1) (англ. training от train — «обучать, воспитывать») — форма активного обучения, направленная на развитие знаний, умений и навыков и социальных установок. Тренинг достаточно часто используется, если желаемый результат — это не только получение новой информации, но и применение полученных знаний на практике. (Википедия. Свободная энциклопедия);

2) тренинг как тренировка, в результате которой происходят формирование и отработка умений и навыков. Ю.Н. Емельянов определяет этот термин как группу методов развития способностей к обучению и овладению любым сложным видом деятельности.

На наш взгляд, тренинги в юриспруденции необходимо называть юридическо-психологическими, так как цель этих тренингов — повышение уровня знаний, умений и навыков и получение необходимого опыта их реализации в практической деятельности. Например, тренинг «Заключение договора аренды недвижимости» должен увеличить у студента объем знаний по законодательству в рамках темы тренинга и как результат тренинга – новый наработанный навык — уверенное поведение на переговорах по заключению договора и юридическое оформление договора аренды с клиентом. Следовательно, это выработка навыка, который необходим в рамках реализации компетенций Федерального государственного образовательного стандарта.

В процессе тренинга, во-первых, юристу дается нужное количество знаний гражданского законодательства по теме тренинга, во-вторых, студент приобретает навык документального оформления договора и усваивает методы правовой экспертизы договора и порядок его заключения и подписания, составления протокола разногласий. В-третьих, происходит отработка коммуникативных навыков, а именно: отстаивание интересов клиента, способы убеждения клиента и работа с разногласиями по договору.

На психолого-педагогическом тренинге в области юридического образования повышается уровень юридических знаний (даются изменения законодательства по теме тренинга, анализируются юридические процессы и судебная практика), дается установка на постоянное повышение уровня знаний.

Таким образом, тренинг состоит из двух частей — «юридической» и «психологической». Юридическая часть тренинга направлена на получение знаний и умений по работе с законодательством, а вторая, «психологическая» часть тренинга — на становление личностных качеств и коммуникативных навыков, необходимых юристу в практической деятельности. Такой подход к проведению тренинга обеспечит полную реализацию компетенций, предусмотренных Федеральным стандартом.

Именно психолого-педагогический тренинг в области юридического образования как инновационная форма юридического образования поможет открыть студентам в себе новые качества и увидеть новые возможности реализации полученных в результате образования знаний. Тренинг для студента – это событие, которое ведет к изменениям в его поведении и сознании. Именно с помощью тренинга студент переживает неразрывность динамики его внутренних состояний и происходящих в его практической деятельности изменений.

### Список литературы

1. Блинов В.И. Стандарт результата: (о новых Федеральных стандартах профессионального образования) / В.И. Блинов// Профессиональное образование в России и за рубежом. – 2010. — № 2 – С. 5.
2. Еремина Л.И. Технологии креативного развития студентов в трансграничном образовании / Л.И. Еремина. // Вестник алтайской государственной педагогической академии. Барнаул. – 2013 – С. 46–51.
3. Коканова Р.А. Организация педагогического процесса при формировании профессиональной компетентности специалиста-документоведа / Р.А. Коканова // Делопроизводство. – 2012 — № 4. – С. 88–92.
4. Кудрявцева Е.И. Компетенции как ключевой элемент образовательного стандарта // Развитие человеческого потенциала системы высшего образования: Сборник докладов II научно-практической конференции. — Биробиджан, 2010.
5. Усманов Е.Е. Место юриспруденции в системе наук об образовании / Е.Е. Усманов // Юридическое образование и наука. – 2012. — № 2. — С. 12–17.
6. Nickolaus R., Knoll B., Gschwendtner T. Innovations in vocational education and difficulties in their empirical substantiation. // European journal of vocational training, No. 40, 2007/1. — pp. 22–37.

**Рецензенты:**

Кирьякова А.В., д.п.н., профессор, заведующий кафедрой общей и профессиональной педагогики ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург;

Бендас Т.В., д.псих.н., профессор кафедры социальной психологии ФГБОУ ВПО «Оренбургский государственный университет», г. Оренбург.