

Министерство образования и науки Российской Федерации  
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение  
высшего образования  
«Российский государственный профессионально-педагогический  
университет»  
Институт психолого-педагогического образования  
Кафедра профессиональной педагогики

МАГИСТЕРСКАЯ РАБОТА.  
«ФОРМИРОВАНИЕ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К  
ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У СТУДЕНТОВ  
КОЛЛЕДЖА – БУДУЩИХ ПРАВОВЕДОВ (Направление подготовки  
40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»)

Выполнил:

студент гр. мПТ-201

Фазатдинов М.В.

Проверил:

К.ф.н.

Горинский А.С.

Екатеринбург 2017

## Оглавление

ВВЕДЕНИЕ.....	3
1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ.....	9
1.1 Сущность и источники понятия ценность .....	9
1.2 Организационно-правовая деятельность. ....	15
1.3 Аксиологический педагогический подход в формировании организационно-правовой деятельности для подготовки студентов колледжа - будущих правоведов.....	24
ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СРЕДСТВО ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОРГАНИЗАЦИЯ КРУГЛОГО СТОЛА. ...	34
1.1 Организационные аспекты круглого стола.....	34
Педагогическое средство серия круглых столов.....	44
2. ПРОВЕДЕНИЕ КОНСТАТИРУЮЩЕГО ЭКСПЕРИМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА.....	49
2.1 Понятие и сущность опытно-поисковой работы.....	49
2.2 Проведение констатирующего эксперимента .....	56
Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни.....	66
2.3 Проведение констатирующего эксперимента .....	72
Автоматический расчет T- критерия Вилкоксона .....	76
2.4 Модель сетевого взаимодействия.....	80
ЗАКЛЮЧЕНИЕ СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ .....	85
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ.....	86
ПРИЛОЖЕНИЯ .....	88

## **ВВЕДЕНИЕ**

Российская Федерация является правовым государством, с соблюдением прав и законных интересов каждого гражданина. Данное положение подтверждается основным законом России Конституцией 1993 года. Это порождает сложную проблему формирования правовой культуры и ценностного отношения на государственном уровне, но, к сожалению, существует потребность изучать данную проблему детально, так как в научной литературе, отсутствует целостная концепция формирования ценностных отношений к организационно-правовой деятельности в области права.

Аксиологический аспект личности обучающихся колледжа по направлению «Право и организация социального обеспечения» играют одну из определяющих ролей организационно-правовой деятельности. Проблема несформированности ценностей в данной сфере могут привести к деградации не только личности, но и общества. Существует состояние мировоззренческого недостатка новых ценностных оснований правовой деятельности, по причине неразработанности (слабой разработанности) и недостаточной обоснованности, т.к. старые идеалы утратили свою силу и не могут придерживаться современных взглядов. Формирование целостной благоприятной системы ценностных ориентаций у выпускников колледжа будет существенно способствовать прогрессивному развитию данной области. Предполагается улучшить не только профессиональные качества путем формирования ценностных ориентаций, но и уделить внимание духовной культуре, не допустить девиации и деградации личности.

Ситуация обострилась из-за слабого развития теоретических и эмпирических исследований, направленных ценностного отношения у обучающихся колледжа к организационно-правовой деятельности. Данный вопрос любопытен как с научной точки зрения, так и в социально-

управленческом аспекте. Научно-обоснованные результаты о формировании ценностных ориентаций позволят качественно повысить работу с обучающимися колледжа по направлению «Право и организация социального обеспечения», оптимизировать работу с личным составом, придать ей большую научную направленность.

Рассмотрим актуальность диссертационного исследования на трёх уровнях.

**Социально-педагогический уровень:** актуальность исследования в профессиональном образовании вызвана необходимостью качественного выполнения организационно-правовой деятельности, а с другой стороны отсутствием ценностного отношения к ней у студентов колледжа – будущих правоведов (Направление подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»).

**Научно-теоретический уровень:** актуальность данного исследования обусловлена тем, что образовательный потенциал колледжа используется не в полной мере из-за несформированности ценностных ориентиров к правовой культуре у обучающихся.

**Научно-методический уровень:** актуальность данного исследования обусловлена тем, что действенные меры и способы для формирования ценностного отношения не исследованы в современной науке в профессиональном образовании.

**Ключевые понятия исследования:** Ценность, аксиология, организационно-правовая деятельность, ориентиры, колледж.

Данное исследование представляет собой научную новизну в том плане, что методически не разработаны эмпирические методы формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности. Новизна исследования заключается, во-первых, в выявлении (констатации) отсутствия в такой-то сфере разработанных методов и, во-вторых, определении и обосновании педагогических условий для развития

ценностного отношения организационно-правовой деятельности студентов колледжа - будущих правоведов, которые (условия) заключаются в проведении серии круглых столов.

Проведенный анализ позволил сформулировать ряд противоречий:

- между тем, что у будущих правоведов организационно-правовая деятельность является одной из важнейших, но крайне слабо сформировано ценностное отношение к ней, что неизбежно осложняет всю их профессиональную карьеру.

- между необходимостью сетевого взаимодействия и отсутствием заинтересованных партнеров;

- между необходимостью формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности студентов и отсутствием современных научных исследований по данному вопросу;

- возрастающими требованиями к качеству образования выпускников колледжа и недостаточной теоретической обоснованностью выбора форм взаимодействия, связанных с формированием ценностного отношения в процессе развития межкультурной компетенции студентов;

На основе выявленных противоречий сформулирована **проблема** исследования, заключающаяся в недостаточной разработке и развитии у обучающихся ценностного отношения к организационно-правовой деятельности.

**Цель исследования** – выявить, определить и обосновать педагогические условия для развития ценностного отношения к организационно-правовой деятельности студентов колледжа - будущих правоведов.

**Объект исследования:** организационно-правовая деятельность у студентов колледжа.

**Предмет исследования:** ценностное отношение к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа – будущих правоведов

(Направление подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»).

**Гипотеза исследования** состоит из следующих предположений:

Формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у обучающихся колледжа возможно:

- если внести теоретический вклад в образовательный процесс о новых ценностных ориентирах к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведа;

- если реализовать современные интерактивные формы взаимодействия в процессе освоения образовательной программы;

- если реализовать модель сетевого взаимодействия с работодателями;

Поэтому исследование «Формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа – будущих правоведа (Направление подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения») является актуальным и значимым.

Для достижения поставленной цели и проверки сформулированной гипотезы предполагается использовать методы теоретического анализа (изучение и систематизация научной литературы по проблеме исследования, проведение анкетирования студентов, изучение и обобщение педагогического опыта).

На основании цели, объекта, предмета, а также выдвинутых гипотез выдвигаются следующие задачи исследования:

1. рассмотреть ценности и ценностные ориентации, изучить факторы формирования ценностей
2. разработать модель взаимодействия с работодателем
3. Разработать методическое обеспечение по современной форме организации взаимодействия (педагог-обучающийся)

Исследование проводилось в три этапа:  
На первом этапе осуществлялось изучение литературы по проблеме

исследования; разрабатывались идеи, гипотеза, задачи исследования, основные теоретические положения.

На втором этапе были разработаны план, анкета и методика экспериментальной работы. На этом этапе была реализована основная программа экспериментальной работы.

На третьем этапе была проведена статистическая обработка данных, полученных в ходе исследования, обобщены и оформлены результаты, сформулированы выводы.

Теоретическая значимость исследования заключается в том, что внесен определенный вклад в концепцию среднего профессионального образования, заключающийся в . Расширены представления о содержании понятия ценность и ценностное отношение к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов.

Практическая значимость исследования.

1. Разработана и внедрена в образовательный процесс профессиональной образовательной организации модель взаимодействия с социальными партнерами, которые являются в свою очередь работодателями

2. Разработано и внедрено в образовательный процесс методическое обеспечение, основанное на аксиологическом подходе по современной форме организации взаимодействия (педагог-обучающийся).

На защиту выносятся следующие положения.

1. Выявлена взаимосвязь формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности и разработки модели деятельности с социальными партнерами.

2. Выявлена целесообразность и практическая значимость серии круглых столов для формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности.

3. Выявлены положения, способствующие проявлению пробелов в становлении выпускников-профессионалов.

Научная новизна исследования заключается в том, что методически не разработаны эмпирические методы формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности.

Чтобы добиться поставленной цели и проверки обоснованности гипотезы исследования планируется задействовать методы теоретического анализа, путем изучения и правовой литературы и анализа педагогического опыта.

Для проведения констатирующего эксперимента были задействованы студенты 2и 3 курсов по направлению «Право и организация социального обеспечения» Колледжа электроэнергетики и машиностроения.

Структура работы: работа состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованных источников и приложений.

## 1. ТЕОРЕТИЧЕСКИЕ ОСНОВЫ ИССЛЕДОВАНИЯ

### *1.1 Сущность и источники понятия ценность*

Впервые понятие «ценность» было введено в научную среду И.Кантом при противопоставлении сферы нравственности (свободы) и сферы природы (необходимости). Философы понимают ценность как характеристику отношений к миру. Представитель русской религиозной философии Н.О.Лосский наметил ценность как нечто всепроникающее, определяющее смысл и всего мира в целом, и каждой личности, и каждого события, и каждого поступка в отдельности. Отечественный психолог и философ А.Н. Леонтьев полагал что «ценность есть не природное, а социальное свойство предмета, явления, личности, поступка, события и т.д.». Проблема исследования категории «ценностное отношение» нашла своё отражение в трудах соотечественников: Т.В.Бондарчук, В.С.Лазарев, С.Ф.Анисимов, М.С.Каган. Они исследовали данный вопрос с разных точек зрения и наук: философия, психология и педагогика, тем самым объединили разные точки зрения. Вышеуказанные мыслители пришли к единому решению, что о неразрывной связи ценностей и ценностных отношений с личностью человека и непосредственно индивидуальной неповторимостью. Каждая личность, по их мнению, включают в себя ценности, идеалы и потребности.

До конца XIX в. природа ценности не являлась особой и поэтому философы не требовали особого термина для обозначения ценности. В философии XX века делались попытки преодолеть пропасть, которая разъединяет мир эмпирической реальности и мир ценностей. Некоторые из современных философов не склонны считать, что эта пропасть является абсолютной. В настоящее время существуют две основных группы концепций природы ценностей – объективистская и субъективистская. Этическое и эстетическое осознание понятия ценности зарождается в

древней философии Востока и античности. Выявлением данного понятия занимались Конфуций, Лао-цзы, Платон, Аристотель, Сенека, Эпиктет, Цицерон и ещё ряд философов. Изучение понятия «ценность» продолжили средневековые мыслители Аврелий, Ибн-Сина, Августин и др. В средневековой теологии ценности также находят своё отражение как идеи, которые Бог привнес в мир вследствие акта создания мира и через явление Христа, в частности, через Новый Завет. Аксиология как самостоятельная область философского знания появляется в работах философов Нового времени и утверждается преимущественно субъективистское понимание ценности.

В эпоху классической европейской философии понятие «ценность» рассматривалась с точки зрения рационализма и иррационализма. Философы разделились на два лагеря: рационалисты - И. Кант, Г. Лотце, В. Виндельбанд, Г. Риккерт, Г. Мюнстерберги иррационалисты - Ф. Ницше, А. Шопенгауэр.

Философия начала XX в. основывалась на ином видении проблемы. Мыслители того периода предложили несколько отличные друг от друга варианты субъективистского понимания ценностей. Источником ценностей, как считали утилитаристы в лице Перри, является желание, интересы и удовлетворение; как считал Рассел, ценности – это скрытые приказания или команды. Источником ценностей как полагали европейские философы-эмотивисты, такие как А. Айер, Б. Рассел, Р. Карнап, А. Макинтайр, Х. Рейхенбах, Ч. Стивенсон, Ч. Огден, А. Ричарде есть чувства. К субъективистскому пониманию ценностей склонялись также приверженцы прагматизма, ярким представителем которого является американский философ Дж. Дьюи. Немецкий философ Рудольф Герман Лотце положил объективистское понимание ценностей. Вместе с ним, самыми известными представителями объективизма были немецкие философы Н. Гартман и М. Шелер. М. Шелер был подвергнут серьезной критике за последовательную

теорию ценностей и её исключительной априории. Феномен ценности в контексте экзистенциализма или иррационализма приобретает значение смысла жизни в исследованиях Э. Дюркгейма, Э. Фромма, В. Франкла и др. соединяясь с проблематикой абсурда, свободы и творчества.

Проблемами выявления сущности ценностей занимались Р. Гартман, Р. Фрондизи и М. Хенсон, их символическим и логическим выражением интересовался Г. Верной. Аксиологией соотношения смысла и значимости, поиска субъекта и объекта ценностей заняты К. Байер, Ч. Фрейд, нравственное содержание ценностей является предметом содержания работ Дж. Финдлея. Анализ ценностей с точки зрения витально-экзистенциального подхода проводит Ф. Фут. Другие работы зарубежных аксиологов посвящены современным тенденциям кризиса аксиологических ценностей и поискам новых императивов (В. Веркмейстер, Э. Левинас, Д. Вокей), анализу приоритетов постиндустриальной, информационной эпохи (И. Масуда, А. Гидденс, М. Кастельс, Б. Коленберг) и др.

Ценности играют ведущую роль в объединении индивидов для общих, коллективных действий; являются важными для обеспечения основы единения людей в нации, цивилизации и даже человечества в целом, поскольку это предусматривает наличие некоторых базовых общечеловеческих ценностей.

Для полноценного выявления сущности ценности, необходимо обратиться к определению понятия культура. Термин «культура» возник задолго до появления понятия «ценность», а именно свыше двух тысяч лет назад и первоначально имел значение «обработка земли, возделывание почвы». Впервые понятие «культура» в переносном смысле использовал античный философ Цицерон — применительно к воздействию на человеческий ум. Под термином культура (от лат. cultura — возделывание, воспитание, образование) понимается система исторически развивающихся надбиологических программ человеческой деятельности, поведения и

общения, выступающих условием воспроизводства и изменения социальной жизни во всех ее основных проявлениях.

В данном диссертационном исследовании предметом является процесс формирования у студентов ценностного отношения к правовой культуре. Поэтому для всестороннего изучения проблемы обратимся к истории происхождения. Термин правовая культура зародился в жизни общества только в XX в. и представляет собой разновидность общей культуры. Правовая культура содержит всё прогрессивное, социально полезное и ценное в правовых явлениях. Это своего рода способ деятельности, представление социума о праве, его реализации и деятельности государственных органов. Правовая культура — это качество правовой жизни общества и степень гарантированности государством и обществом прав и свобод человека, а также знание, понимание и соблюдение права каждым отдельным членом общества.

Невозможно не согласиться с мнением А.Ф. Никитина об интерпретации правовой культуры как трехэтажное здание: на первом этаже располагаются правовые знания, умения ими пользоваться, на втором — отношение к праву, а на третьем — поведение и деятельность в ситуациях, имеющих правовое содержание.

В юридическом энциклопедическом словаре сказано, что правовая культура — это «сумма накопленных в ходе исторического развития и воспроизводимых правовых ценностей (принципов, норм, категорий, знаний), зависящих от общей культуры общества и степени отражения этой культуры в правовой системе данного общества». Ценностное отношение к правовой культуре понимается как личностное новообразование, основанное на понимании общечеловеческих ценностей, знании и принятии ценностей культуры, определяющего выбор социального поведения человека.

Поэтому процесс формирования правовой культуры личности является составной частью целостного учебно-воспитательного процесса,

осуществляется за счет обеспечения единства правового воспитания. Учебный процесс должен быть построен и проанализирован, по мнению Николаевой Л.Н. через следующие компоненты: когнитивный, который предполагает усвоение минимума правовых знаний и владением пользоваться справочными правовыми системами, немаловажным является регулятивный умение аргументировать, принимать решения и быть готовым к правовой деятельности, т.е. регулятивный компонент и мотивационно-ценностный, проявляющийся через социальную ответственность за результаты своей деятельности и отношение к закону как к ценности. Особая роль принадлежит деятельности преподавателю. «Ценности учителя – это внутренний, эмоционально освоенный регулятор деятельности педагога, определяющий отношение к окружающему миру и к себе и моделирующий содержание и характер выполняемой им профессиональной деятельности». Мнения учёных Н.П.Вербицкого, Г.П.Давыдова, А.Д.Бойко и др. сводятся к тому, что необходимо создать целостную систему юридического просвещения, обучения и воспитания, которая позволит предотвратить многие негативные явления правовой жизни, окажет позитивное влияние на правоприменительную деятельность. Похожая статья: Отношение к правовой культуре обучающейся молодежи. В ходе анализа педагогической литературы и обобщения опыта подготовки специалистов, выделены следующие условия, обеспечивающие формирование ценностного отношения к правовой культуре у студентов: - создание воспитывающей среды на основе проблемного обучения; - формирование ценностных ориентаций студентов техникума через просветительскую правовую работу и участие в ведении спецкурса. Рассмотрев вопрос формирования ценностного отношения к правовой культуре, мы пришли к следующим выводам: содержание формирования ценностного отношения к правовой культуре включает в себя формирование когнитивного, мотивационно-ценностного и регулятивного компонентов; процесс формирования правовой культуры

личности студента является составной частью целостного учебно-воспитательного процесса, осуществляется за счёт обеспечения единства правового обучения, правового воспитания и правовой деятельности.

Опытно-экспериментальная работа направленная на формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности была реализована на базе Колледжа электроэнергетики и машиностроения. На первоначальном этапе эксперимента был проведен социальный опрос студентов колледжа на предмет приоритетных ценностей на сегодняшний день. В опросе принимало участие 40 респондентов - обучающихся колледжа, 20 юношей и 20 девушек. Студентам было предложено оценить представленные в анкете ценности на основе работы российского педагога Б.С. Ерасова. В своей работе он выделял 6 основных направлений ценностей человека, такие как: витальные, моральные, социальные, религиозные, эстетические и политические.

Критерием оценивания служили следующие варианты ответов респондентов: «Да» - 4 балла, «Скорее да, чем нет» - 3 балла, «Скорее нет, чем да» - 2 балла, и «Нет» - 1 балл. Каждый ответ респондента констатировал о приоритете той или иной ценности и выявлял их отсутствие. Результаты показали, что ведущими для многих являются ценности из области «Витальные», такие как жизнь, здоровье, благополучие, окружающая среда, как взаимопонимание в семье (98%), здоровье (98%), любовь (97%). Далее за ними следуют дружба, добро, любовь, верность и бескорыстие что являются моральными ценностями. Ценности правовые, к сожалению, оказались на последнем месте. Так, любовь к родной земле, народу, родному языку; уважение к символике, традициям и обычаям родной земли очень значимым считают лишь 17% опрошенных (из них 5% девушки, 12% юноши), скорее значимым, чем незначимым – 41% (из них 16% девушки, 25% юноши), безразличие высказали 14% (6% девушки, 8% юноши). Напрашивается вывод, что уровень правовой культуры низкий среди студентов колледжа –

будущих правоведов. По результатам анкетирования было решено принять меры по формированию ценностно-правовой деятельности студентов колледжа путём вовлечения их в правовую работу. Планируется создать на базе колледжа электроэнергетики и машиностроения кружок по формированию ценностного отношения к праву. Изначально кружок будет направлен на формирование ценностного отношения к праву у студентов, обучающихся по направлению «Право и организация социального обеспечения». Так как при анкетировании было выявлено, что не только у студентов других направлений отсутствуют сформированные ценности к праву. Поэтому для позитивной и качественной работы кружка необходимо в первую очередь привить ценностное отношение к праву у студентов, изучающих правовые дисциплины, а потом и для всех студентов «Колледжа электроэнергетики и машиностроения». Деятельность кружка будет направлена на воспитание студентов всех направлений к формированию правовой культуры, нетерпимости совершения правонарушений и содействие гражданам для их защиты от преступного воздействия. Деятельность кружка будет также содержать: беседы о законодательстве, о правопорядке, правонарушениях несовершеннолетних и ответственности, о вреде табакокурения, наркомании, алкоголя, вреде и зависимости от компьютера. Предполагается сетевое взаимодействие с заинтересованными партнерами. Данное мероприятие позволит работодателю найти новых специалистов, а выпускникам трудоустроиться.

### ***1.2 Организационно-правовая деятельность.***

Реформы, проводимые в Российской Федерации, коснулись практически всех сфер государственной и общественной жизни. Не могли не затронуть они и правовую деятельность. В течение последнего десятилетия практически полностью изменилась нормативная правовая база, что привело к необходимости внедрения в работу Колледжа электроэнергетики и

машиностроения новых организационных форм, включая мероприятия по повышению уровня не только профессиональных, но и правовых знаний педагогических работников. Это вызвано еще и тем, что правовое самосознание граждан растет быстрее, чем правовые знания педагогических работников.

Организационно-правовая деятельность является ведущей в государстве, потому что ни одна сфера общества не может обойтись без юридической основы своей деятельности. Каждая деятельность должна иметь в своем основании юридически грамотное обеспечение, иначе вся деятельность будет признана незаконной, а равно и ничтожной. Занимаясь обучением студентов по направлению 40.02.01 «право и организация социального обеспечения, каждый преподаватель правовой сферы должен сформировать позитивное отношение к праву. К сожалению, в последнее время роль права находится на последнем месте, обучающиеся стремятся выявить способы и методы как можно обойти закон, но преподавательская деятельность должна быть направлена на защиту ценности к правовым законам, к его уважению. Несомненно, в этой тенденции виновато стремительное развитие государства и низкий уровень жизни населения. Зачастую обращаются граждане, которые просят помощи не в защите законом, а защите от закона, что является серьезной проблемой.

Организационно-правовую основу деятельности Колледжа электроэнергетики и машиностроения составляют Конституция Российской Федерации, Федеральный закон «Об образовании в Российской Федерации», ФГОС 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения» нормы международного права, международные договоры Российской Федерации, федеральные конституционные законы и федеральные законы, указы и распоряжения Президента Российской Федерации, постановления и распоряжения Правительства Российской Федерации и т.д.

Исследования по содержанию ценностного отношения к праву в целом долгое время не имели большого интереса среди ученых, поскольку правовая работа считалась незначительным или не очень важным научным направлением в правоведении. Ценности и аксиология всегда считалась деятельностью педагогики, а не юриспруденции. Каждая из направлений развивались самостоятельно: педагогика и юриспруденция. Но при всём уважении к исследованиям в данных самостоятельных сферах, необходимо совместное изучение данных сфер и последующее обучение студентов-юристов. Очень проблематично совместить педагогику и юриспруденцию. Студенты, обучаясь на кафедре права, не желают изучать педагогику, а равно и студенты-педагоги не стремятся изучать право. Но без педагогических подходов, таких компетентностный, аксиологический и т.п. невозможно обучить высококвалифицированного специалиста. Данная исследовательская работа направлена на формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов. Результатами данного исследования мы выявим организационно-правовую структуру колледжа и нормативно-правовую базу необходимую для изучения специалистов и ценностное отношение к ней.

Перейдем непосредственно к содержанию организационно-правовой деятельности.

1. Образовательное учреждение должно анализировать учебный процесс;
2. Оценивать нормативно-правовую и учебно-методическую документацию с позиции их соответствия требованиям законодательства.
3. Проводить мероприятия выявлению соответствий образовательного процесса и требований работодателей.
4. Управление образовательным процессом с использованием современных технологий подготовки будущих специалистов. Важное

значение здесь придается использованию интерактивных форм обучения, которые характеризуются погружением в общение, решающая ряд задач:

- развивает коммуникативные умения и навыки, помогает установлению эмоциональных контактов между обучающимися;

- решает информационную задачу, поскольку обеспечивает студентов необходимой информацией, без которой невозможно реализовывать совместную деятельность;

- развивает общие учебные умения и навыки (анализ, синтез, постановка целей и пр.), то есть обеспечивает решение обучающих задач;

- обеспечивает воспитательную задачу, поскольку приучает работать в команде, прислушиваться к чужому мнению.

5. Управление методической, учебной и научно-исследовательской работой с применением современных технологий обучения

6. Организовывать внеаудиторную, воспитательную и социально-педагогическую деятельность обучающихся образовательного учреждения и социальных партнеров.

7. Организовывать и планировать мероприятия для профессионального развития профессионально-педагогических работников и обучающихся.

8. Осуществлять мониторинг и оценку деятельности образовательной организации на предмет несоответствия требованиям закона

9. Осуществлять взаимодействия образовательной организации и заказчиками образовательных услуг и консолидированными представителями работодателей.

Обучение должно строиться на следующих принципах.

1. Формировать правовую культуру.
2. Формировать у обучающихся навыков поведения на рынке труда.
3. Контролировать качество результатов деятельности обучающихся.
4. Контролировать учебный процесс для подготовки будущих специалистов.

5. Анализировать современные технологии и организационные формы обучения для обеспечения опережающего характера обучения специалистов.

6. Разрабатывать и применять новые методики повышения правовой грамотности обучающихся.

Требования к результатам освоения программы среднего профессионального обучения по направлению 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

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

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.

Важное место занимает профессиональная деятельность, направленная на реализацию правовых норм в различных сферах и органах социальной защиты населения, в органах Пенсионного фонда России, негосударственных пенсионных фондах в качестве юриста, работа с социально незащищенными слоями населения (пенсионеры, дети-сироты, инвалиды и др.)

Специальность «Право и организация социального обеспечения» дает комплекс знаний в области

- правового регулирования;

- сущности и функций страхования;
- системы правового социального и пенсионного обеспечения в РФ;
- порядка организации социальной защиты населения;
- организации работы органов системы Пенсионного фонда России и негосударственных пенсионных фондов;
- состава, функций и возможностей использования информационных и телекоммуникационных технологий в профессиональной деятельности.

В результате освоения программы у обучающихся должны сформироваться общекультурные, общепрофессиональные и профессиональные компетенции. Обучение будущих правоведов колледжа электроэнергетики и машиностроения осуществляется на основе ФГОС 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения».

5.1. Юрист (базовой подготовки) должен обладать общими компетенциями, включающими в себя способность:

ОК 1. Понимать сущность и социальную значимость своей будущей профессии, проявлять к ней устойчивый интерес.

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

ОК 3. Принимать решения в стандартных и нестандартных ситуациях и нести за них ответственность.

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

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

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

ОК 7. Брать на себя ответственность за работу членов команды (подчиненных), результат выполнения заданий.

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

ОК 9. Ориентироваться в условиях постоянного изменения правовой базы.

ОК 10. Соблюдать основы здорового образа жизни, требования охраны труда.

ОК 11. Соблюдать деловой этикет, культуру и психологические основы общения, нормы и правила поведения.

ОК 12. Проявлять нетерпимость к коррупционному поведению.

5.2. Юрист (базовой подготовки) должен обладать профессиональными компетенциями, соответствующими видам деятельности:

5.2.1. Обеспечение реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.1. Осуществлять профессиональное толкование нормативных правовых актов для реализации прав граждан в сфере пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.2. Осуществлять прием граждан по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

ПК 1.3. Рассматривать пакет документов для назначения пенсий, пособий, компенсаций, других выплат, а также мер социальной поддержки отдельным категориям граждан, нуждающимся в социальной защите.

ПК 1.4. Осуществлять установление (назначение, перерасчет, перевод), индексацию и корректировку пенсий, назначение пособий, компенсаций и других социальных выплат, используя информационно-компьютерные технологии.

ПК 1.5. Осуществлять формирование и хранение дел получателей пенсий, пособий и других социальных выплат.

ПК 1.6. Консультировать граждан и представителей юридических лиц по вопросам пенсионного обеспечения и социальной защиты.

5.4.2. Организационное обеспечение деятельности учреждений социальной защиты населения и органов Пенсионного фонда Российской Федерации.

ПК 2.1. Поддерживать базы данных получателей пенсий, пособий, компенсаций и других социальных выплат, а также услуг и льгот в актуальном состоянии.

ПК 2.2. Выявлять лиц, нуждающихся в социальной защите и осуществлять их учет, используя информационно-компьютерные технологии.

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

5.4.3. Судебно-правовая защита граждан в сфере социальной защиты и пенсионного обеспечения.

ПК 3.1. Анализировать практические ситуации, устанавливать признаки правонарушений и правильно их квалифицировать, давать им юридическую оценку, используя периодические и специальные издания, справочную литературу, информационные справочно-правовые системы.

ПК 3.2. Предпринимать необходимые меры к восстановлению нарушенных прав, свобод и законных интересов граждан.

ПК 3.3. Составлять заявления, запросы, проекты ответов на них, процессуальные документы с использованием информационных справочно-правовых систем.

ПК 3.4. Формировать с использованием информационных справочно-правовых систем пакет документов, необходимых для принятия решения правомочным органом, должностным лицом.

ПК 3.5. Проводить мониторинг судебной практики Конституционного, Верховного, Высшего арбитражного судов в сфере социальной защиты и пенсионного обеспечения в целях единообразного применения законодательства, с использованием информационных справочно-правовых систем.

#### 5.4.4. Социально-правовая защита граждан.

ПК 4.1. Планировать работу по социальной защите населения, определять ее содержание, формы и методы.

ПК 4.2. Оказывать правовую, социальную помощь и предоставлять услуги отдельным лицам, категориям граждан и семьям, нуждающимся в социальной защите.

ПК 4.3. Проводить мониторинг и анализ социальных процессов (условия, причины, мотивы проявления) в муниципальном образовании.

ПК 4.4. Исследовать и анализировать деятельность по состоянию социально-правовой защиты отдельных категорий граждан.

ПК 4.5. Содействовать интеграции деятельности различных государственных и общественных организаций и учреждений с целью обеспечения социальной защищенности населения.

Исследовав ФГОС «Право и организация социального обеспечения», проявляется современная тенденция, заключающаяся в компетентностном подходе к образованию. Образовательный процесс теперь строится на компетенциях, минуя знаниевую парадигму. Современная тенденция образования ориентирована на мировые стандарты и направлена на повышение качества образования.

### 1.3 Аксиологический педагогический подход в формировании

организационно-правовой деятельности для подготовки студентов колледжа  
- будущих правоведа

В период подготовки студентов колледжа важную роль в формировании профессиональных компетенций играет аксиологический (ценностный) и мотивационный педагогический подходы.

Мотивационный подход заключается в формировании у студентов стремления к познавательной деятельности в обучении и не допустить его превращения в формальный характер.

В основе аксиологического подхода лежит представление о том, что ценности составляют ядро культуры и основная задача исследователя — выявить структуру системы ценностей. Позволяет изучать процессы в педагогическом процессе с точки зрения общечеловеческих ценностей. В основе данного подхода лежат понимание и утверждение ценности человеческой жизни, воспитания, обучения и образования в целом.

Воспитывать профессиональные и общекультурные компетенции обучающихся невозможно без исследования педагогических подходов. В данном магистерском исследовании остановимся на детальном изучении и анализе аксиологического (ценностного) подхода.

Аксиологический подход — имеющий ценностное основание, подход к образованию на основе общечеловеческих ценностей и самооценности личности.<sup>1</sup> Аксиологический подход позволяет определить совокупность приоритетных ценностей в образовании, воспитании и саморазвитии человека.

В основе педагогической аксиологии лежат понимание и утверждение ценности человеческой жизни, воспитания и обучения, педагогической

---

<sup>1</sup> Определение аксиологического подхода [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://bank.orenipk.ru/Text/t30\\_445.htm](http://bank.orenipk.ru/Text/t30_445.htm)

деятельности и образования в целом. Значимую ценность представляет собой и идея гармонично развитой личности, связанная с идеей справедливого общества, способного реально обеспечить каждому человеку условия для максимальной реализации заложенных в нем возможностей. Эта идея определяет ценностные ориентации культуры и ориентирует личность в истории, обществе, деятельности.

Педагогические ценности, как и любые другие духовные ценности, зависят от социальных, политических, экономических отношений в обществе, которые во многом влияют на развитие педагогики.

С изменением социальных условий жизни, развитием потребностей общества и личности трансформируются и педагогические ценности. Ценностные ориентации являются одной из главных «глобальных» характеристик личности, а их развитие основной задачей гуманистической педагогики и важнейшим путем развития общества.

Аксиологический подход позволяет определить совокупность приоритетных ценностей в образовании, воспитании и саморазвитии человека. Применительно к социальному развитию учащихся в качестве таковых могут выступать ценности коммуникативной, этнической, правовой культуры.

Для связи между практическим и познавательным подходами выполняет аксиологический, или ценностный, подход, выступающий своеобразным «мостом» между теорией и практикой. Он позволяет изучать явления с точки зрения заложенных в них возможностей удовлетворения потребностей людей и решать задачи гуманизации общества.<sup>2</sup>

Смысл аксиологического подхода может быть раскрыт через систему аксиологических принципов, к которым относятся, смысл аксиологического

---

<sup>2</sup>Сластенин В. Чижакова Г.И. Введение в педагогическую аксиологию. [Электронный ресурс] Режим доступа:<http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/58/2285/>

подхода может быть раскрыт через систему аксиологических принципов, к которым относятся:

—равноправие философских взглядов в рамках единой гуманистической системы ценностей при сохранении разнообразия их культурных и этнических особенностей;

—равнозначность традиций и творчества, признание необходимости изучения и использования учений прошлого и возможности духовного открытия в настоящем и будущем, взаимообогащающего диалога между традиционалистами и новаторами;

—экзистенциальное равенство людей, социокультурный прагматизм вместо демагогических споров об основаниях ценностей;

Согласно этой методологии, одной из первостепенных задач является выявление гуманистической сущности науки, в том числе и педагогики, ее отношения к человеку как к субъекту познания, общения и творчества.<sup>3</sup>

Аксиологический подход свойственен гуманистической педагогике, так как человек рассматривается в ней как высшая ценность общества и самоцель общественного развития.

Человек живет в состоянии мировоззренческой оценки происходящих событий, он ставит перед собой задачи, принимает решения, реализует свои цели. При этом его отношение к окружающему миру (обществу, природе, самому себе) связано с двумя подходами – практическим и абстрактно-теоретическим (познавательным). Роль связующего звена между практическим и познавательным подходами выполняет аксиологический (ценностный) подход.

Центральным понятием в аксиологии является понятие ценности, которое характеризует социокультурное значение явлений действительности, включенных в ценностные отношения. Последние формируются на основе различения человеком добра и зла, истины и заблуждений, красивого и

безобразного и других культурно значимых характеристик действительности. Эти аспекты общей аксиологии следует учитывать и при разработке педагогической аксиологии. Педагогическая действительность как часть социальной включает всю совокупность конкретных педагогических явлений, которые объединяет их принадлежность к целенаправленному процессу образования человека. Сюда входят и сами субъекты этого процесса (воспитатели и воспитанники), содержание и процесс образования, разнообразные формы, методы и средства воспитания. В целом проблема критериев ценности явлений в педагогической аксиологии нуждается в серьезных теоретических исследованиях.

В развитие педагогической аксиологии значительный вклад внесли труды Б.М. Бим-Бада, Б.С. Брушлинского, Б.И. Додонова, Б.Г. Кузнецова, Н.Д. Никандрова, В.А. Слостенина, В.М. Розина, М.Н. Фишера, П.Г. Щедровицкого и др.<sup>4</sup>

Три великих мыслителя эпохи классической немецкой философии – И. Кант, Ф. Шиллер, Г.В.Ф. Гегель – в своих представлениях о культуре, о культуруобразующей деятельности человека и человечества отмечают такие характеристики этой деятельности, как гуманизм, творчество, красота, разум, ибо именно эти ценности, по их мнению, делают человека и творцом культуры, и ее творением.

---

4 Маслов С.И., Маслова Т.А. Аксиологический подход в педагогике. [Электронный ресурс] Режим  
доступа: <https://docviewer.yandex.ru/?url=http%3A%2F%2FCyberLeninka.ru%2Farticle%2Fn%2Faksiologicheskij-podhod-v-pedagogike.pdf&name=aksiologicheskij-podhod-v-pedagogike.pdf&lang=ru&c=57431b3abb6d>

## **Анализ источников аксиологического (ценностного) подхода**

Аксиологический (ценностный) подход анализирует методы и формы ценностного отношения в современном образовании. В данном случае в сфере студентов колледжа – будущих правоведов.

Жуйкова Т.П. в своем исследовании «Аксиологический подход к формированию профессиональной направленности студентов педагогических специальностей» установила группы ценностей высшего педагогического образования: ценности, связанные с утверждением в обществе, в ближайшей социальной среде;

- ценности, связаны с удовлетворением в потребности в общении;
- ценности, связанные с самосовершенствованием;
- ценности, связанные с самовыражением учителя;
- ценности, связанные с утилитарно-прагматическими запросами.

Автор провел теоретический анализ процесса формирования профессиональной направленности студентов с позиции современного аксиологического подхода к проблемам образования позволяет выделить следующие пути его осуществления:

- концентрация внимания студентов на базисных педагогических ценностях, присущих теории и практике образования в различные исторические периоды;
- раскрытие образов ведущих педагогов прошлого и настоящего и их идей, составляющих «аксиологическое ядро» педагогических концепций прошлого и настоящего;
- системное освоение основополагающих, педагогических категорий и их значение в развитии профессионального педагогического мастерства;
- использование инновационных и педагогических технологий образования,

стимулирующих формирование ценностных приоритетов профессиональной деятельности учителя<sup>5</sup>.

Крупченко А.К. представляет результаты теоретико-методологических исследований, связанных с построением системно-ценностной концепции повышения квалификации преподавателей иностранного языка, способных ответить на современные вызовы иноязычного образования. Данные результаты описаны в работе «Аксиологический подход к построению модели повышения квалификации преподавателей / учителей иностранного языка».

Автор рассматривает проблемы в ходе формирования основ поликультурности, духовно-нравственных и гражданских позиций личности обучающегося, которые выражаются в таких противоречивых требованиях как:

— между требованием формирования межкультурной компетенции у обучающихся и увлеченностью в результате этого уважением чужой западной культурой;

— между ценностно-целевыми требованиями современной системы образования, ориентирующей на самообучение, развитие творческих способностей, критического мышления обучающихся, на выработку на основе предшествующего опыта и неготовностью современной молодежи индивидуальным шагам;

— между целесообразностью реализации ценностного потенциала современных образовательных технологий (внедрения сетевой формы реализации образовательных программ, а также программ с применением электронного обучения и дистанционных образовательных технологий) и недостаточной

---

<sup>5</sup> Жуйкова Т. П. Аксиологический подход к формированию профессиональной направленности студентов педагогических специальностей [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.moluch.ru/conf/ped/archive/58/2285/>

готовностью преподавателя иностранного языка использовать этот потенциал в процессе иноязычного обучения.

Автор продемонстрировал уверенную готовность преподавателей во владении методологией целеценностного обучения иностранного языка и выявил высокие показатели, которые объясняются особым контингентом участников эксперимента, в который входили, прежде всего, лидеры данного педагогического сообщества – участники конференций и курсовповышения квалификации, заинтересованные в профессиональном самосовершенствовании<sup>6</sup>.

Любова Т.В. в работе «Реализация аксиологического подхода в процессе развития межкультурной компетенции студентов вуза» утверждает о современной теории и практике и существующих в них противоречий между:

—возрастающими требованиями к качеству образования выпускников вузов и недостаточной теоретической обоснованностью вопросов, связанных с реализацией аксиологического подхода в процессе развития межкультурной компетенции студентов;

—объективной потребностью общества в воспитании толерантной личности студента, способной ориентироваться в поликультурной среде, и отсутствием разработанных технологий решения этой задачи в учебном процессе в вузе в контексте аксиологического подхода;

—значительным воспитательно-ценностным потенциалом иностранного языка в развитии межкультурной компетенции студентов и не разработанностью педагогических условий реализации аксиологического

---

<sup>6</sup>Крупченко А.К., «Аксиологический подход к построению модели повышения квалификации преподавателей / учителей иностранного языка». [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/professionalnoe-razvitie-prepodavatelya-inostrannogo-yazyka>

подхода как ведущего принципа развития межкультурной компетенции студентов.<sup>7</sup>

«Аксиологический подход в образовательном процессе студентов лесного техникума» автором которой является Е.В. Севба рассматривает содержание ценностных ориентаций современных студентов:

—в сохранении жизни и здоровья как высших жизненных ценностей;

—в духовно-нравственных опорах (счастье, любовь, хорошая семья, будущее детей;

—в образованности, хорошей работе и высоком материальном положении;

—в карьере, успехе, престиже, строящихся на уверенности в себе, предприимчивости, самостоятельности, рационализме, продуктивности, упорстве, твердой воле, ответственности, самосовершенствовании, самоконтроле;

—в развитии своих способностей и индивидуальности, в сохранении духовной независимости и самоуважения;

—в социальных контактах и социальной компетентности, т.е. в установлении благоприятных отношений в различных сферах социального взаимодействия, расширении своих межличностных связей.<sup>8</sup>

Авторами показаны в единстве и взаимосвязи структурные компоненты данной модели, обладающие направляющей, смыслообразующей, организующей, преобразующей функциями, с позиции деятельностного, аксиологического и компетентностного подходов. Результативность разработки и реализации данной модели подтверждается с помощью анализа

---

<sup>7</sup>Любова Т.В. «Реализация аксиологического подхода в процессе развития межкультурной компетенции студентов вуза» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://pandia.ru/text/79/111/49795.php>

<sup>8</sup>Севба Е.В., Аксиологический подход в образовательном процессе студентов лесного техникума [Электронный ресурс] Режим доступа: [http://www.amgpgu.ru/upload/iblock/e8c/sevba\\_e\\_v\\_aksiologicheskii\\_podkhod\\_v\\_obrazovatelnom\\_protseesse\\_studentov\\_lesnogo\\_tekhnikuma.pdf](http://www.amgpgu.ru/upload/iblock/e8c/sevba_e_v_aksiologicheskii_podkhod_v_obrazovatelnom_protseesse_studentov_lesnogo_tekhnikuma.pdf)

методик, позволяющих выявить уровень сформированности ценностных мотивов познавательной деятельности будущих бакалавров профессионального обучения.<sup>9</sup>

Нижегородов Д.Г., Серикова Л.А., в статье «Аксиологический подход к нравственному воспитанию личности в условиях современной системы образования» выявили при помощи анализа психолого-педагогической литературы в теоретические основы реализации аксиологического подхода в процессе нравственного воспитания личности. Представлен анализ проблемы формирования нравственных ценностей личности в системе образования с позиции аксиологического подхода, предпринимается попытка исследовать механизмы, влияющие на формирование ценностной структуры личности и регулирующие ее поведение в социуме, рассматриваются вопросы формирования ценностей у учащейся молодежи в системе образования. Вклад авторов заключается в анализе ряда научных источников с целью выявления актуальности данной тематики в рамках философии образования<sup>10</sup>.

На сегодняшний день выделяется проблема реализации аксиологического (ценностного) подхода при формировании конкретных компетенций в образовательном процессе.

Формировать профессиональные ценности целесообразно в образовательном учреждении. Особенно это важно для колледжей и ВУЗов, выпускники которых могут занимать ответственные посты и оказывать существенное влияние на развитие общества.

---

<sup>9</sup>Калашникова А.В., Чижакова Г.И., «Модель формирования ценностных мотивов познавательной деятельности будущих бакалавров профессионального обучения» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://www.science-education.ru/ru/article/view?id=8302>

<sup>10</sup>Нижегородов Д.Г., Серикова Л.А., «Аксиологический подход к нравственному воспитанию личности в условиях современной системы образования» [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://elibrary.ru/item.asp?id=17360101>

На сегодняшний день возникает необходимость модернизации образовательного процесса в колледже, подготавливающих будущих специалистов. Предлагается выявить теоретические и прикладные основания для формирования профессиональных ценностных установок.<sup>11</sup>

Настоящая картина говорит, что вопросы, касающиеся построения учебного процесса, в рамках которого у студентов сформируются ценностные установки, еще не нашли должного научно-педагогического рассмотрения. Сложность решения данной проблемы, связанной с необходимостью реализации междисциплинарного подхода. Требуется привлекать знания из философии образования, психологии, педагогики, специальных наук и рассмотрением их развития в историческом аспекте.

---

<sup>11</sup>Ермоленко В.А., Скляренко И.С. Реализация ценностного аспекта модернизации высшего профессионального образования в специализированных вузах МВД России. [Электронный ресурс] Режим доступа: <http://cyberleninka.ru/article/n/realizatsiya-tsennostnogo-aspekta-modernizatsii-vysshego-professionalnogo-obrazovaniya-v-spetsializirovannyh-vuzah-mvd-rossii>

# ПЕДАГОГИЧЕСКОЕ СРЕДСТВО ДЛЯ ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К ОРГАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ. ОРГАНИЗАЦИЯ КРУГЛОГО СТОЛА.

## *1.1 Организационные аспекты круглого стола*

Круглые столы - это один из самых популярных и действенных форматов проведения научных мероприятий. Для формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов мы избрали данную форму т.к. она представляет собой площадку для дискуссии определенного количества человек, в нашем случае это обучающиеся, который предполагает также обязательное наличие таких участников, как докладчики, оппоненты и эксперты, компетентные в данном деятельностном поле.

Зачастую организационную форму – круглый стол определяют как «дискуссия» или «диалог» с выбором определенной проблемы, но это не совсем верно. Дискуссия означает определенный спорный вопрос и его обсуждение, характеризуется аргументированностью. Диалог, понимается как обмен репликами, сообщениями, живой речью двух или более лиц, который характеризуется ситуативностью контекстуальностью. Дефективность диалога представлена низкой степенью организованности и незапланированным характером. Данная форма не позволит достичь поставленных задач. Каждый круглый стол имеет свое содержание, который направлен на достижение определенной задачи и лишь частично совпадает с содержанием других круглых столов на заданную тематику. В данной работе остановимся на определении круглого стола, как формы организации обмена информацией. Формируя ценностное отношение к организационно-правовой деятельности, необходимо оттолкнуться от традиционных организационных форм обучения, таких как лекционные и практические занятия. Данная мера необходима, потому что существует тенденция современного образования, которая заключается в компетентностном подходе. Данное положение

свидетельствует о недостаточной направленности и действенности традиционных форм обучения. Но отказываться полностью от устоявшихся форм не предполагается, а лишь внесение изменений для современности и успешности данной деятельности.

Сильная сторона компетентностного подхода заключается в умении видеть суть проблемы и находить пути ее решения на основе практического применения имеющихся знаний. Круглый стол позволяет расширить, углубить и укрепить объективную позицию педагога и имеет большие возможности для обсуждения сложных и актуальных на текущий момент вопросов. Главной идеей «круглых столов» является встреча единомышленников направленная на поиск единого решения по конкретному вопросу по заданной тематике, а также в возможности для всех желающих вступить в дискуссию или полемику по интересующим вопросам. Содержание круглого стола позволяет динамично и коллективно решить поставленные проблемы.

Цель «круглого стола» - изучить широкий спектр мнений участников по выбранной проблеме с разных точек зрения, а также обсудить спорные моменты, связанные с данной проблемой формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов, и достичь компромисса.

На основании цели выдвигаются следующие задачи «круглого стола»:

- выявление актуальных проблем ценностного отношения
- разработка эффективных мер по решению проблем формирования ценностного отношения организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов в современном образовании России.

Каждый круглый стол характеризуется мобилизацией и активизацией участников на решение конкретных актуальных проблем, с рядом особенностей:

1. Персонафицированность информации, заключающаяся в высказывании личной аргументированной точки зрения. Информация, обсуждаемая на круглом столе должна быть тщательно изучена на предмет важности и аргументированности.

2. Круглый стол предполагает ключевой вопрос в виде повестки дня.

3. Отсутствие критики участников. Каждый из участников имеет право на высказывание своей точки зрения. Критиковать допускается только идеи, а не личности, причем критика должна быть конструктивной, не переходящей на личности.

Круглый стол предполагает:

1. готовность участников к обсуждению проблемы с целью определения возможных путей ее решения.
2. наличие собственной позиции.
3. наличие теоретических знаний и практического опыта.

Возможна организация такого круглого стола, когда в основу обсуждения преднамеренно заложены несколько точек зрения на один и тот же вопрос, обсуждение которых подводит к приемлемым для всех участников позициям и решениям.

Таким образом, составляющими частями круглого стола являются:

1. неразрешённый вопрос;
2. равноправное участие представителей всех заинтересованных сторон;
  - участник должен быть знатоком обсуждаемой темы;
  - не стоит соглашаться на участие в круглом столе лишь ради самого факта участия: если вам нечего сказать, то лучше молчать.
3. выработка приемлемых для всех участников решений по обсуждаемому вопросу.

При проведении «круглого стола» для достижения положительного результата и создания деловой атмосферы необходимо:

- Выявление участников круглого стола;
- Заблаговременное предупреждение о проведении круглого стола;
- Предусмотреть оптимальное количество участников;
- Обеспечить работу необходимых технических средств для аудио- и видеозаписи для дальнейшей рефлексии процесса;
- Установить регламент выступлений;
- Обеспечить соответствующее оформление аудитории для максимальной вовлеченности в дискуссионный процесс.

Методика организации и проведения «круглого стола»

Организация круглого стола, как правило, предполагает три этапа: подготовительный, дискуссионный и завершающий.

I Подготовительный этап включает:

Подготовительный этап начинается с выбора проблемы. Проблема, выдвигаемая на обсуждение круглого стола должна быть актуальной и иметь различные пути решения. Важным аспектом выбора проблемы является её практический интерес для аудитории для развития профессиональных компетенций; Осуществляется с ориентацией по направлению обучения, в нашем случае это «Право и организация социального обеспечения» с акцентом на формирование ценностного отношения к будущей профессии. Чем конкретнее сформулирована тема, тем лучше. Кроме того, тема должна представлять интерес для слушателей.

Следующим этапом является подбор модератора (ведущего). Модератор руководит организацией и проведением «круглого стола». Необходимо выбрать модератора, который владеет организаторскими аналитическими качествами и способностями поддержания дискуссии. Модератор становится главным «автором» круглого стола как источника пользы для слушателей. На плечи модератора ложится основная часть

работы по формированию контента и ведение дискуссии в заданном направлении.

Ведущий должен обладать такими качествами, как коммуникабельность, артистичность, интеллигентность. Немаловажным является личное обаяние и чувство такта. Особую роль для круглого стола играет компетентность ведущего, поэтому он обязан самостоятельно осуществить подготовку в рамках заданной темы круглого стола.

**Подбор дискуссионтов.** Состав участников «круглого стола» может быть расширен путем привлечения представителей органов исполнительной власти, профессиональных сообществ и работодателей как основных социальных заказчиков. Данный этап также важен при проведении круглого стола, т.к. они являются основными участниками.

Суть каждого круглого стола заключается в осуществлении попытки «мозговой атаки» по определенной проблеме, и найти ответы на какие-то важные вопросы. Для этого необходимо собрать в одном месте людей, обладающих необходимыми знаниями по проблеме, требующей освещения. Этим людям называют экспертами или специалистами. Инициатору необходимо наметить потенциальных экспертов, которые могли бы дать квалифицированные ответы на вопросы, возникающие в рамках обсуждения заявленной темы круглого стола. Если масштабы мероприятия выходят за рамки вуза, целесообразно на предварительном этапе подготовки круглого стола разослать предполагаемым участникам информационные письма и приглашения к участию в данном мероприятии. Следует помнить, что формирование группы участников предусматривает дифференцированный подход: это должны быть не только компетентные, творчески мыслящие люди, но и должностные лица, представители исполнительной власти, от которых зависит принятие решений.

После поиска участников круглого стола необходимо подготовить сценарий мероприятия. Если не следовать сценарию происходит хаос и

дефективность в работе. Сценарий круглого стола должен быть построен таким образом, чтобы можно было разрешить поставленную проблему в процессе дискуссии.

Предварительная рассылка вопросов предполагаемым участникам – осуществляется за 7-14 дней до круглого стола для максимально полного состава;

5. Подготовка анкеты для участников Круглого стола – цель анкетирования состоит в том, чтобы быстро и без больших затрат времени и средств получить объективное представление о мнении участников Круглого стола по обсуждаемым проблемам. Анкетирование может быть сплошным (при котором опрашиваются все участники круглого стола) или выборочным (при котором опрашивается часть участников круглого стола). При составлении анкеты необходимо определить основную задачу-проблему, расчленив ее на составляющие, предположить, на основании каких сведений можно будет сделать определенные выводы. Вопросы могут быть открытыми, закрытыми, полужакрытыми. Формулировка их должна быть короткой, ясной по смыслу, простой, точной, однозначной. Начинать нужно с относительно простых вопросов, затем предлагать более трудные. Желательно сгруппировать вопросы по смыслу. Перед вопросами обычно помещают обращение к участникам опроса, инструкцию по заполнению анкеты. В конце следует поблагодарить участников.

Подготовка предварительной резолюции круглого стола. Проект итогового документа должен включать констатирующую часть, в которой перечисляются те проблемы, которые обсуждались участниками круглого стола. Резолюция может содержать конкретные рекомендации библиотекам, методическим центрам, органам управления разных уровней, выработанные в ходе обсуждения или решения, которые могут быть реализованы через определенные мероприятия с указанием сроков их выполнения и ответственных.

Сценарий круглого стола предполагает:

- определение понятийного аппарата.
- вступительную речь модератора, в которой объявляется тема и спектр затрагиваемых в ее рамках проблем, контекст желаемого обсуждения;
- перечень вопросов дискуссионного характера
- разработку ответов, подготовленных в домашних условиях
- заключительную речь модератора;

Оснащение помещения стандартным оборудованием (аудио-видеотехникой), а также мультимедийными средствами с целью поддержания деловой и творческой атмосферы;

консультирование участников круглого стола для формирования убеждений, которые будут в дальнейшем отстаиваться.

Заключительным элементом подготовительного этапа является подготовка необходимых материалов, которые представлены в виде статистических данных, материалов опроса для обеспечения слушателей информацией.

II Дискуссионный этап содержит:

1. Круглый стол открывает модератор. Он представляет участников дискуссии, направляет её ход, следит за регламентом, который определяется в начале обсуждения, обобщает итоги, суммирует конструктивные предложения. Обсуждение в рамках круглого стола должно носить конструктивный характер, не должно сводиться, с одной стороны, только к отчетам о проделанной работе, а с другой, - только к критическим выступлениям. Сообщения должны быть краткими, не более 10-12 минут. Проект итогового документа оглашается в конце обсуждения (дискуссии), в него вносятся дополнения, изменения, поправки. Модератор оповещает о проблемах, выдвигаемых на мероприятие, а также определение понятийного аппарата (тезауруса). Для стабильной организации круглого стола, модератор

устанавливает регламент, правила проведения занятия в форме «круглого стола» и информирование о правилах коммуникации участников.

2. Правила коммуникации и этикета предполагают умение слушать участников и не препятствовать выступлению других. Проявлять активность в процессе беседы, но быть при этом кратким. Каждая из реплик участников должна быть ориентирована на цель мероприятия. И последнее, но не по значению в организации круглого стола является конструктивная критика мнений и не допускать оскорблений в адрес собеседника. Что касается модератора, то он должен действовать конструктивно и жестко, при этом ограничивать участников по времени выступления.

3. Высказывание участников осуществляется в запланированном порядке, высказывая убедительные факты в защиту своей точки зрения по поставленной проблеме. Выступления дискуссионных участников следует корректировать дополнительными вопросами на предмет появления свежих идей.

Предпоследним элементом дискуссионного этапа являются ответы на дискуссионные вопросы, заданные участниками круглого стола.

В конце данного этапа, модератор обязан подвести промежуточные итоги по выступлениям участников. Сформулировать причины и характер разногласий по исследуемой проблеме, а также пути и способах их преодоления.

### **III Завершающий (постдискуссионный) этап включает:**

- подведение общих итогов проведенного круглого стола. модератором
- выработку конструктивных рекомендаций или решений поставленной проблемы;
- выявление общих результатов проводимого мероприятия.

Для дальнейшей разработки методики проведения круглого стола, обратимся к задачам и образу модератора, в нашем случае это педагог, занимающийся формированием ценностного отношения к организационно-

правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов – не просто объявить состав и количество участников, обозначить главные темы мероприятия и начать круглый стол, а держать в своих руках все происходящее от начала до конца. Поэтому требования к профессиональным качествам ведущего круглых столов высоки.

Модератор должен уметь чётко сформулировать проблему, не позволять отходить от тематики, выделять основную мысль предыдущего выступающего и, с плавным переходом, предоставлять слово следующему, следить за регламентом процесса. Ведущий круглого стола должен быть беспристрастным.

Предполагаемые варианты проведения «круглых столов»:

Первый вариант - участники выступают с докладами, затем проводится их обсуждение. При этом ведущий принимает в заседании относительно скромное участие - распределяет время выступлений, предоставляет слово участникам обсуждения.

Второй вариант - ведущий интервьюирует участников Круглого стола или выдвигает тезисы для обсуждения. В этом случае он следит за тем, чтобы высказались все участники, «держит» ход обсуждения в русле главной проблемы, ради которой организована встреча за «круглым столом». Такой способ проведения Круглого стола вызывает большой интерес у аудитории. Но он требует от ведущего большого мастерства и глубокого знания «нюансов» обсуждаемой проблемы.

Третий вариант «методические посиделки». Организация такого круглого стола имеет свои особенности. Для обсуждения предлагаются вопросы, существенные для решения каких-то ключевых задач учебно-воспитательного процесса. Тема обсуждения заранее не объявляется. В этом случае мастерство ведущего Круглого стола заключается в том, чтобы в непринужденной обстановке вызвать слушателей на откровенный разговор по обсуждаемому вопросу и подвести их к определенным выводам. Целью

таких «посиделок» является формирование правильной точки зрения по определенной педагогической проблеме; создание благоприятного психологического климата в данной группе слушателей.

Четвертый вариант - «методический диалог». В рамках такой формы Круглого стола слушатели заранее знакомятся с темой обсуждения, получают теоретическое домашнее задание. Методический диалог ведется по определенной проблеме между ведущим и слушателями или между группами слушателей. Движущей силой диалога является культура общения и активность слушателей. Большое значение имеет общая эмоциональная атмосфера, которая позволяет вызвать чувство внутреннего единства. В заключение делается вывод по теме, принимается решение о дальнейших совместных действиях.

Изложение материалов Круглого стола.

Наиболее часто встречающиеся варианты публикаций итогов дискуссий за «круглым столом» следующие:

- краткое (редуцированное) изложение всех выступлений участников круглого стола. В этом случае отбирается самое главное. Текст дается от имени участников в форме прямой речи. При этом ведущий круглого стола должен обговорить с выступающими участниками, что именно будет отобрано для печати из каждого выступления. Данные правила диктуют этические требования, которые всегда необходимо соблюдать при работе с авторами текстов.

- общее резюме, извлеченное из разных выступлений, прозвучавших в ходе обсуждения. По сути, это общие выводы по тому материалу, который прозвучал в ходе беседы или дискуссии Круглого стола.

- полное изложение всех выступлений участников.

Проведенные круглые столы для формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов

**3 сентября 2016 г.** Круглый стол № 1. «Знакомство с будущей профессией». Изучение «подводных камней», проблем и преимуществ будущей профессии с руководителем практики и куратором группы. Целью данного круглого является погружение в изучаемую профессию путём обмена мнениями, обсуждения своих будущих перспектив и сравнения их с настоящей ситуацией.

Задачи:

1. Знакомство с группой.
2. Изучить предпочтения, а также интересы будущих выпускников
3. Выявить пробелы в знании о понятии «ценности»
4. Провести обсуждение и выслушать точки зрения каждого обучающегося о ценностях права.

Данное мероприятие предназначено для обучающихся первого курса по программе СПО по направлению «Право и организация социального обеспечения». Длительность 2 академических часа (1 пара).

**15 сентября 2016 г.** Круглый стол № 2. «Поиск конкурентоспособных организаций». Участниками являются обучающиеся по направления «Право и организация социального обеспечения», и руководитель, на котором осуществляется поиск организаций с передовой технологией для будущего прохождения учебной практики.

Цель: найти благоприятное место прохождения практики обучающимися и в дальнейшем трудоустройство в данной организации.

Задачи:

1. Предоставить обучающимся ЭВМ с возможностью выхода в интернет
2. Найти организации с вакансиями схожими с правовой и социальной деятельностью
3. Анализ рынка труда для выгодного трудоустройства

4. Соотношение организаций и требований рынка труда для оптимального выбора места прохождения практики и дальнейшей деятельности.

Участники рассаживаются в аудитории с персональным компьютером и начинают проводить исследования по возможным местам трудоустройства. Данный круглый стол проходит в течение 4 академических часов (2 пары). После завершения поиска начинается обсуждение и в работу включается ведущий (педагог) и помогает с выбором для отсеивания неподходящих вариантов.

**30 сентября 2016 г.** Круглый стол № 3. «Подготовка к первой учебной практике». Участниками являются обучающиеся и ведущий в лице руководителя практики. Цель: изложить руководителем аспектов прохождения учебной практики. Первая ознакомительная практика, проходящая в стенах Колледжа электроэнергетики и машиностроения, касающаяся изучения обучающимися преимуществ будущей профессии. Будущие выпускники посещают образовательные учреждения СПО, подготавливающие специалистов, для обмена опытом, пишут отчет о пройденной практике, пишут свое мнение. Происходит сбор обучающихся по настоящему направлению с руководителем практики (педагогом) и определяется круг колледжей схожих по данному направлению обучения. Академическая группа делится на подгруппы и посещают выбранные учебные заведения. Присутствуют на парах, слушают и записывают элементы обучения отличные от Колледжа электроэнергетики и машиностроения. После посещения учебных заведений, они снова собираются и непосредственно докладывают об услышанном и дискутируют, о необходимости принятия нововведений в их педагогический процесс. В результате пишут отчет о проведенной практике.

**15 октября 2016 г.** Круглый стол № 4. «Основы профориентирования» Проводится занятие по профориентированию. В конце занятия, обучающиеся

пишут тесты и заполняют анкеты, касающиеся будущей профессии. Цель: донести обучающимся о будущей профессии и характере будущей трудовой деятельности.

Задачи:

1. Изложить аспекты права и социальной работе
2. Исследовать прошлые показатели
3. Разъяснить обучающимся проблемные понятия.

Анализируются показатели первого круглого стола. Какие есть изменения, и в какой области следует дальнейшая работа. Данный круглый стол заключается в написании анкет об аспектах их будущей профессии, т.е. что они усвоили за первый учебный год и присматриваются к нововведениям, которые они предложили в связи с посещением других учебных заведений. Участники все те же, а именно ведущий (педагог) и обучающиеся. После написания анкет идет прогнозирование о будущей учебной деятельности, о перспективах и целях, которые необходимо достичь.

**30 октября 2016 г.** Круглый стол № 4. «Первое знакомство с будущими работодателями». Цель: познакомиться с будущими кадрами и обсудить дальнейшие перспективы.

Задачи:

1. Пригласить потенциальных работодателей
2. Устроить дискуссию, в которой будут принимать участие обучающиеся и работодатели
3. Подвести итоги встречи.

Круглый стол для обсуждения дальнейших перспектив. На данный круглый стол впервые приглашаются будущие работодатели, а также ведущий и обучающиеся 1 курса. Круглый стол длится 4 академических часа. Происходит обмен мнениями о том, что желают выпускники от профессии и что будет на трудовой деятельности глазами работодателей. Обучающиеся делятся с работодателями, чем они занимаются в образовательном процессе.

**15 ноября 2016 г.** Круглый стол № 5. «Сетевое взаимодействие. Сотрудничество между образовательными учреждениями СПО». Цель: провести мастер-классы с обучающимися.

Задачи:

1. Пригласить преподавателей с других образовательных учреждений СПО обучающихся по направлению «Право и организация социального обеспечения».
2. Обсудить вопросы взаимодействия.
3. Подвести итоги и ответить на вопросы.

Круглый стол, на который приглашаются в Колледж электроэнергетики и машиностроения преподаватели из других образовательных учреждений для проведения мастер-классов с обучающимися. На данный круглый стол приглашаются студенты 1 курса, ведущий и преподаватели из других учебных заведений со схожими направлениями подготовки. Обучающиеся задают вопросы по поводу того, что они усвоили от посещения их учебных заведений, а преподаватели разъясняют и делятся опытом будущей профессии.

**30 ноября 2016 г.** Круглый стол № 6. «Выход в свет» Цель: достичь взаимодействия обучающихся и населения».

Задачи:

1. Составить анкеты о выявлении у населения, что такое ценность права и правовая культура.
2. Анкетировать население на тему право и социальное обеспечение в образовании
3. Разработать раздаточный материал о преимуществах знания правовой культуры
4. Повести итоги.

Участники: обучающиеся 1 курса и ведущий. Ведущим разъясняется о порядке составления анкет. Круглый стол длится 4 академических часа.

Первая половина занятий информационная, вторая практическая на которой студенты должны составить анкеты. Составление раздаточного материала о преимуществах права и социального обеспечения, а также ценность права и правовая культура. Данный материал будет раздаваться как бесплатная брошюра для информирования населения о программе результатах обучения по специальности «Право и организация социального обеспечения». Распространение материалов происходит обучающимися, чтобы они сами могли прорекламировать свои таланты. На каждой брошюре будет адрес и телефон Колледжа электроэнергетики и машиностроения, чтобы граждане смогли прийти и прослушать о преимуществах выпускников направления «Право и организация социального обеспечения».

Данный круглый стол является заключительным этапом профориентирования. Также будут затронуты вопросы трудоустройства выпускников. Сравнение и рефлексия первого и последнего занятия.

Исходя из данной организационной формы обучения у будущих правоведов с каждым учебным годом будут закрепляться определенные компетенции к формированию ценностного отношения к организационно-правовой деятельности. Будет создаваться отчетливая картина из профессии. Каждый из обучающихся увидит характер и деятельностное поле будущей профессии, а также будет знать, организации для дальнейшего трудоустройства со своими возможностями и потребностями.

Вот эти этапы:

- создание ценностных представлений о профессиональной деятельности;
- становление и развитие ценностных ориентации на основе усвоения профессиональных ценностей;
- закрепление ориентации в ценностном поведении;
- формирование профессионального ценностного отношения к организационно-правовой деятельности.

# ПРОВЕДЕНИЕ КОНСТАТИРУЮЩЕГО ЭКСПЕРИМЕНТА ФОРМИРОВАНИЯ ЦЕННОСТНОГО ОТНОШЕНИЯ К ОРАНИЗАЦИОННО-ПРАВОВОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ У ОБУЧАЮЩИХСЯ КОЛЛЕДЖА.

## 1.1 Понятие и сущность опытно-поисковой работы

Опытно-поисковая работа - один из методов исследования, предполагающий внесение изменений в педагогический процесс только с учетом предварительно полученных позитивных результатов.

Основной целью проведения опытно-поисковой работы является получение результатов об инновационной деятельности, которая проводится в образовательном процессе. Результаты опытно-поисковой работы формируются и оцениваются по критериям и показателям. Исследователи проверяют целесообразность и важность проведенной работы на основе достижений состоящие традиционно из трех уровней: низкий, средний и высокий. Методы исследований, используемые для получения тех или иных результатов, предполагают содержание экспериментальной и контрольной групп, а группы, в свою очередь, состоят из респондентов.

Экспериментальная группа представляет собой участников, которые будут подвержены экспериментальному воздействию в процессе исследования. Исследователь непосредственно работает с данной группой, используя педагогическое средство для проверки своих предположений.

Вторая группа, участвующая в исследовании называется контрольная, респонденты которой не участвуют в экспериментальном обучении. Роль данной группы в исследовании – сравнение результатов обучения с экспериментальной группой, на которую воздействует исследователь. Результаты сравнения позволяют судить об эффективности экспериментального обучения. Одним из условий достоверности исследования является постановка в равные условия контрольной и

экспериментальной групп, за исключением того, что испытуемые в ней не подвергаются экспериментальному воздействию.

При проведении опытно-поисковой работы необходимо, чтобы экспериментальная и контрольная группы были тождественны. Идентичность экспериментальной и контрольной групп достигается тремя способами.

1. Первый способ характеризуется по парным выравнением респондентов по значимым переменным, установленным до проведения экспериментальных операций. Для каждого выбранного респондента экспериментальной группы подбирается испытуемый в состав контрольной группы, имеющий сходные данные. В итоге для проведения эксперимента создаются две группы, идентичные друг другу.

2. Второй способ, характеризуется выравнением частотных распределений, а не каждой пары в отдельности. Респонденты распределяются по группам при наличии средних характеристик и одинаковое распределение каждой характеристики.

3. Третий способ, организации групп более гибок по сравнению с точным подбором соответствий. Это метод рандомизации. Респондент, включается в группу посредством некоторого случайного процесса, например, с помощью таблицы случайных чисел. Рандомизация имеет большое преимущество, создавая у нас чувство уверенности, что все наши группы сходны между собой во всех отношениях, а не только с точки зрения переменных, которые мы считаем релевантными для эксперимента, поскольку при отборе большого числа испытуемых случайное распределение по группам гарантирует нейтрализацию различий между испытуемыми.

Выбранная экспериментальная группа создается для установления статистических зависимостей между изучаемыми переменными, а контрольная группа - для отклонения альтернативных причинно-следственных объяснений выявленной статистической зависимости.

В экспериментальной группе выделяется и целенаправленно изменяется переменная, которая рассматривается как вероятная причина объясняемого явления, а в контрольной группе ничего этого не происходит.

По завершении эксперимента оцениваются и сравниваются между собой изменения, которые в экспериментальной и контрольной группах произошли с другой переменной - зависимой, и если окажется, что в экспериментальной группе эти изменения больше, чем в контрольной, то делается вывод о том, что подлинной их причиной является именно действие независимой переменной, которое имели место в экспериментальной группе.

Опытно-поисковая работа характеризуется наличием исследований экспериментальных и контрольных групп, в которых проводятся необходимые измерения и их математическая обработка на предмет сравнения полученных результатов в процентных соотношениях.

Основой опытно-поисковой работы служит эксперимент, в котором экспериментатор организует управление переменными, которые влияют на протекание процессов.

Эксперимент (от лат. *experimentum* — проба, опыт), также опыт, в научном методе — метод исследования некоторого явления в управляемых наблюдателем условиях. Существует множество определений понятия «педагогический эксперимент».

Харламов И.Ф., считал, что педагогический эксперимент – это специальная организация педагогической деятельности учителей и учащихся с целью проверки и обоснования заранее разработанных теоретических предположений, или гипотез.

По мнению Н.О. Яковлевой, педагогический эксперимент - это комплекс методов исследования, предназначенный для объективной и доказательной проверки достоверности выдвинутой гипотезы

И.П. Подласый видит педагогический эксперимент как научно поставленный опыт преобразования педагогического процесса в точно учитываемых условиях.

Для Ю.З. Кушнера рассматриваемый эксперимент представляет активное вмешательство исследователя в изучаемое им педагогическое явление с целью открытия закономерностей и изменения существующей практики.

Исследователь, приступая непосредственно к эксперименту, тщательно обдумывает цель, задачи, определяет объект и предмет исследования, составляет программу исследования, прогнозирует предполагаемые результаты. Далее идет этап планирования: продумывает нововведения, вводимые в практику, свою роль в эксперименте, принимает во внимание множество влияющих факторов и причин и в итоге планирует средства и способы обработки этих данных.

Особой ролью обладает экспериментатор, который следит за процессом экспериментальной работы. Проведя подготовительный этап в опытно-поисковой работе, исследователь проводит: констатирующие, уточняющие, и преобразующие срезы; фиксирует текущие результаты в ходе осуществления гипотезы; проведение итоговых срезов; анализ результатов, как положительных, так и отрицательных, и в итоге занимается анализом непредвиденных и побочных результатов эксперимента.

Результатом педагогического эксперимента является, как правило, разработка концепций обучения и воспитания, учет условий формирования и развития личности и выявление факторов, влияющих на эффективность усвоения знаний, подтверждение или опровержение гипотез и т.д.

Результаты педагогического эксперимента обладают единой структурой, которая представлена тремя компонентами: объективного, преобразующего и конкретизирующего.

Первый компонент, а именно объективный, компонент раскрывает на трех уровнях полученные результаты. Это описание может осуществляться на общенаучном или общепедагогическом уровнях.

Второй компонент или преобразующий компонент – раскрывает изменения, происходящие с объективным компонентом, указывает на дополнения, уточнения или другие преобразования, которые могут происходить в нём.

Третьим компонентом является конкретизирующий, который уточняет различные условия, факторы и обстоятельства, в которых происходит изменение объективного и преобразующего компонентов:

- конкретизация места и времени, в границах которых ведется исследование;
- указание необходимых условий для обучения, воспитания и развития учащегося;
- перечень использованных в обучении методов, принципов, способов контроля, полученных данных;
- уточнение подходов решения той или иной педагогической задачи.

Все компоненты эксперимента гармонично дополняют друг друга для исследования проблемы многогранно. Это позволяет подойти к исследованию научной работы с единых методологических позиций, выявить ряд отношений, которые без исследования невозможно выявить и сформулировать требования. Если отказаться от исследования с тремя компонентами, тогда поставленная цель не будет достигнута.

При осуществлении опытно-поисковой работы необходимо, прежде всего, учитывать степень эффективности эксперимента. Это проявляется в трех аспектах:

- анализ состояния проблемы с теоретической и практической стороны;
- конкретизация положений гипотезы на основе изучения теоретического и практического состояния проблемы;

- необходимость обмена информацией между субъектом и объектом педагогического процесса.

Осуществление опытно-поисковой работы выполняется с учетом цели, предмета, положений гипотезы, задач исследования и основных положений проектно-ориентированного подхода.

На основании данного положения разрабатывается программа опытно-экспериментальной работы, содержащая в себе включающая основные компоненты такие как: педагогическая цель, цель и задачи эксперимента, положения гипотезы, критерии, уровни и средства оценивания полученных результатов опытно-поисковой работы.

Процедура опытно-поисковой работы заключается в следующих положениях:

- разработка программы опытно-экспериментальной работы;
- определение этапов опытно-экспериментальной работы;
- разработка критериальной шкалы;
- формирование экспериментальных и контрольных групп;
- анализ и обобщение результатов проведенной работы.

По мнению В.В. Краевского, роль эксперимента проявляется в выявлении объективно существующих связей педагогических явлений, в установлении тенденций их развития, а не в опытном воссоздании самого педагогического процесса.

Подводя итоги опытно-поисковой работы, можно судить о том, что педагогический эксперимент является методом активного, целенаправленного изучения отдельных сторон образовательного процесса.

Целью опытно-поисковой работы была теоретическая разработка и экспериментальная проверка педагогических условий формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов (Направление подготовки 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения»)

Объектом опытно-поисковой работы является формирование организационно-правовой деятельности

Предметом опытно-поисковой работы является ценностное отношение к организационно-правовой деятельности

Опытно-поисковая работа состояла из трех этапов:

1) констатирующий эксперимент. Этот эксперимент проводится в начале исследования с целью выявления как положительных, так и отрицательных сторон изучаемой проблемы;

2) промежуточно-преобразующий эксперимент, в рамках которого проверяется эффективность применения теоретической модели. Если результаты оказываются эффективными, а гипотеза подтверждается, то полученные данные подвергаются дальнейшему научно-теоретическому анализу и делаются необходимые выводы;

3) формирующий (контрольный) эксперимент – это завершающий этап исследования определённой проблемы. Целью его проведения является проверка полученных выводов и разработанной методики в массовой педагогической практике, апробация методики в работе других учебных заведений и педагогов. Если контрольный эксперимент подтверждает сделанные выводы, исследователь обобщает полученные результаты, которые и становятся теоретическим и методическим достоянием педагогики.

Генеральной совокупностью данного диссертационного исследования являются все студенты колледжа электроэнергетики и машиностроения, обучающиеся по направлению «Право и организация социального обеспечения»

Выборочной совокупностью данного диссертационного исследования являются студенты колледжа электроэнергетики и машиностроения в по направлению «Право и организация социального обеспечения» в количестве 25 человек группы 213 – ПРО и 312 ПРО.

В рамках эксперимента мы используем следующие методы исследования:

- методы опроса – анкетирование. Анкетирование - метод массового сбора материала с помощью анкеты. В своем эксперименте мы использовали анкету из 23 вопросов. Анкета позволяет ответить на множество вопросов за короткое время.

- Математические и статистические методы применяются для обработки полученных данных методами опроса, а также для установления количественных зависимостей между изучаемыми явлениями. Они помогают оценить результаты эксперимента, повышают надежность выводов, дают основания для теоретических обобщений. Результаты, обработанные с помощью этих методов, позволяют показать количественную зависимость в виде графиков, диаграмм, таблиц.

- Общенаучный метод – сравнение. Сравнение - это установление различия между объектами материального мира или нахождение в них общего; осуществляется при помощи специальных устройств. В своем исследовании мы проводим сравнение результатов констатирующего и формирующего экспериментов.

- Методы статистического анализа результатов эксперимента. К таким методам относятся приемы и способы расчетов, с помощью которых количественные показатели, полученные в ходе эксперимента, могут быть обобщены и приведены в систему. С этой целью используются методы математической статистики (дисперсный, регрессивный и корреляционный анализ). В своем исследовании, из-за большой выборки – 705 человек, мы проводим факторный и корреляционный анализы.

## ***2.2 Проведение констатирующего эксперимента***

Констатирующий эксперимент был проведен в среде обучающихся колледжа электроэнергетики и машиностроения г. Екатеринбурга,

обучающиеся по направлению 40.02.01 «Право и организация социального обеспечения». Респондентам были предоставлены вопросы, касающиеся формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности. Опрос состоял из 23 признаков, каждый из которых характеризовал сформированность признака. «Да» - признак сформирован полностью, «Скорее да, чем нет» - признак проявляется частично», «Скорее нет, чем да» - признак проявляется слабо и «Нет» - признак не проявляется. Каждый ответ испытуемого оценивался баллами: ответ «Да» соответствовал 4 баллам, «Скорее да, чем нет» - 3 балла, «Скорее нет, чем да» - 2 балла и ответ «Нет» оценивался 0 баллов (приложение 1). В констатирующем эксперименте участвовали 25 респондентов из гр. 213-ПРО обучающиеся по направлению «Право и организация социального обеспечения».

Первый этап работы состоял из анализа педагогических условий, в которых осуществлялась опытно-поисковая работа. На этом этапе планировалась исследовательская деятельность в соответствии с обозначенными целями, и определялись опытные группы студентов.

Для оценки сформированности организационно-правовой деятельности будущим респондентам было предложено ответить на вопросы анкеты, позволяющие прояснить поставленную проблему.

Каждый ответ респондента формирует частоту проявления признака. Для сформированности ценности к организационно-правовой деятельности необходимо чтобы признак сформировался полностью. Далее в исследовании проводится формирующий эксперимент, позволяющий сравнить результаты и выявить влияет ли положительно на формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности педагогическое средство серия круглых столов.

Измерительная шкала. В нашем исследовании используется порядковая шкала. Её главное преимущество, это возможность расположить все варианты ответа в порядке возрастания или убывания некоторого свойства.

Признаки, показатели критерии сформированности ценностного отношения организационно-правовой деятельности студентов колледжа-будущих правоведа		Характеристика проявления признака							
		4	3	2	1	4	3	2	1
		Экспериментальная группа				Контрольная группа			
		Да	Скорее «да», чем «нет»	Скорее «нет», чем «да»	Нет	Да	Скорее «да», чем «нет»	Скорее «нет», чем «да»	Нет
1	Готов организовывать собственную деятельность, выбирать и оценивать способы и методы профессиональных задач	1 8,3 %	4 33,2%	4 33,2%	3 24,9 %	1 8,3%	3 24,9%	5 41,5%	3 24,9 %
2	Готов принимать решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	2 16,6 %	4 33,2%	2 16,6%	4 33,2%	1 8,3%	4 33,2%	4 33,2%	3 24,9 %
3	Готов работать в коллективе	2 16,6 %	2 16,6%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	2 16,6%	4 33,2%	5 41,5 %
4	Готов самостоятельно определять задачи для профессионального и личного развития	1 8,3 %	3 24,9%	2 16,6%	6 49,8 %	1 8,3%	2 16,6%	5 41,5%	4 33,2 %
5	Готов к усвоению компетенций на основе современных технологий	1 8,3 %	3 24,9%	3 24,9%	5 41,5%	1 8,3%	4 33,2%	4 33,2%	3 24,9 %
6	Готов к определению роли учебных дисциплин в формировании ценностного отношения	2 16,6 %	2 16,6%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	3 24,9%	5 41,5%	3 24,9 %

7	Готов к определению уровня профессиональных компетенций в формировании ценностного отношения	3 <b>24,9 %</b>	3 <b>24,9 %</b>	4 <b>33,2%</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6 %</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9 %</b>
8	Готов к поддержке в группе благоприятного психологического климата	2 <b>16,6 %</b>	3 <b>24,9%</b>	5 <b>41,5%</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6 %</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2 %</b>
9	Готов ли к активному усвоению компетентностно ориентированного образовательного процесса;	1 <b>8,3 %</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2%</b>	2 <b>16,6%</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9 %</b>
10	Готов к собственной мотивационной деятельности по освоению профессии	3 <b>24,9 %</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2%</b>	1 <b>8,3%</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2 %</b>
11	Готов к осознанию и постановке цели своей деятельности	2 <b>16,6 %</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 <b>16,6%</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2 %</b>
12	Готов к усвоению самоорганизации и самоконтроля	3 <b>24,9 %</b>	2 <b>16,6%</b>	6 <b>49,8%</b>	1 <b>8,3%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2%</b>	2 <b>16,6 %</b>
13	Готов к встрече проблемно ориентированной образовательной среды	2 <b>16,6 %</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9%</b>	1 <b>8,3%</b>	1 <b>8,3%</b>	5 <b>41,5%</b>	5 <b>41,5 %</b>
14	Готов к участию в развитии и планировании профориентационной деятельности образовательной организации	3 <b>24,9 %</b>	1 <b>8,3%</b>	3 <b>24,9%</b>	5 <b>41,5%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9%</b>	3 <b>24,9 %</b>

15	Готов к решению задач по формированию компетенций	3 <b>24,9 %</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 <b>24,9%</b>	3 <b>24,9%</b>	1 <b>8,3%</b>	4 33,2%	4 33,2 %
16	Готов к обеспечению соблюдения прав обучающихся	4 <b>33,2 %</b>	3 <b>24,9%</b>	5 <b>41,5%</b>	0 <b>0%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 <b>16,6%</b>	5 41,5%	2 16,6 %
17	Готов к формированию в профессионально-личностном самоопределении	2 <b>16,6 %</b>	3 <b>24,9%</b>	6 <b>49,8%</b>	1 <b>8,3%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 33,2%	2 16,6 %
18	Готов к применению отечественной и зарубежной практики по профориентационной работе	3 <b>24,9 %</b>	4 <b>33,2%</b>	5 <b>41,5%</b>	0 <b>0%</b>	1 <b>8,3%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 16,6%	6 49,8 %
19	Готов к изучению педагогических, психологических и методических основ развития мотивации	2 <b>16,6 %</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2%</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6%</b>	5 41,5%	3 24,9 %
20	Готов к оценке подготовленности мотивации	3 <b>24,9 %</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6%</b>	5 <b>41,5%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	3 24,9%	3 24,9 %
21	Готов к профориентационной работе (профинформация, профпросвещение, профагитация, основы профдиагностики, основы профконсультирования)	4 <b>33,2 %</b>	2 <b>16,6%</b>	3 <b>24,9%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 <b>16,6%</b>	3 <b>24,9%</b>	4 33,2%	3 24,9 %
22	Готов к участию в сетевом взаимодействии	4 <b>33,2 %</b>	3 <b>24,9%</b>	4 <b>33,2%</b>	1 <b>8,3%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 <b>16,6%</b>	3 24,9%	4 33,2 %

		%							%
23	Готов к проектировочной деятельности в образовательном процессе	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6%</b>	5 <b>41,5%</b>	3 <b>24,9%</b>	2 <b>16,6%</b>	2 <b>16,6%</b>	4 <b>33,2%</b>	4 <b>33,2%</b>
<b>Итого</b>		<b>456,5%</b>	<b>522,9%</b>	<b>755,3%</b>	<b>539,5%</b>	<b>414,7%</b>	<b>515%</b>	<b>763%</b>	<b>655%</b>
<b>Средняя величина</b>		<b>19,8%</b>	<b>22,7%</b>	<b>32,8%</b>	<b>23,5%</b>	<b>18,3%</b>	<b>22%</b>	<b>33,1%</b>	<b>28%</b>

**ТАБЛИЦА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ И ВЕЛИЧИН**  
(экспериментальная группа)

		<b>ВЕЛИЧИНЫ</b>												<b>Max=48</b>		
		<b>№</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>Итог</b>	<b>%</b>
<b>Н А З В А Н И Е П Р И З Н А К</b>	<b>1</b>	4	2	2	3	1	3	1	3	2	3	2	1	<b>27</b>	<b>56,25</b>	
	<b>2</b>	3	2	1	4	1	1	3	4	2	1	3	3	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>3</b>	1	3	2	4	2	1	2	1	4	1	3	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>4</b>	1	3	2	1	4	1	2	3	1	1	3	1	<b>23</b>	<b>47,91667</b>	
	<b>5</b>	1	2	1	1	3	2	3	1	4	2	3	1	<b>24</b>	<b>50</b>	
	<b>6</b>	2	1	1	4	2	2	3	1	2	4	3	1	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>7</b>	3	2	4	2	3	4	2	3	2	4	1	1	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	
	<b>8</b>	2	3	3	2	1	2	4	2	3	4	2	1	<b>29</b>	<b>60,41667</b>	
	<b>9</b>	1	3	1	3	2	2	1	4	2	1	3	2	<b>25</b>	<b>52,08333</b>	
	<b>10</b>	1	3	3	2	2	4	2	3	4	3	4	2	<b>33</b>	<b>68,75</b>	
	<b>11</b>	2	3	2	4	2	3	1	4	2	3	1	1	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>12</b>	2	3	3	1	2	4	4	2	4	2	2	2	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	
	<b>13</b>	2	3	4	1	2	2	3	4	1	2	3	1	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>14</b>	3	2	2	1	2	1	4	1	4	1	4	1	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>15</b>	2	3	3	4	2	1	4	1	4	2	1	2	<b>29</b>	<b>60,41667</b>	
	<b>16</b>	2	3	4	2	4	2	3	4	2	3	4	2	<b>35</b>	<b>72,91667</b>	
	<b>17</b>	4	1	2	3	2	3	2	4	2	3	2	2	<b>30</b>	<b>62,5</b>	
	<b>18</b>	2	3	3	2	2	2	4	3	4	3	4	2	<b>34</b>	<b>70,83333</b>	
	<b>19</b>	1	2	1	2	1	1	4	2	3	4	3	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>20</b>	4	1	3	1	1	3	1	4	2	1	4	2	<b>27</b>	<b>56,25</b>	
	<b>21</b>	4	3	3	2	1	4	2	4	1	4	2	1	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	

<b>О В</b>	<b>22</b>	4	2	1	4	2	2	4	3	3	4	3	2	<b>34</b>	<b>70,83333</b>
	<b>23</b>	1	2	1	3	2	3	1	4	2	2	4	2	<b>27</b>	<b>56,25</b>
<b>Итого</b>	<b>52</b>	<b>55</b>	<b>52</b>	<b>56</b>	<b>46</b>	<b>53</b>	<b>60</b>	<b>65</b>	<b>60</b>	<b>58</b>	<b>64</b>	<b>37</b>			
<b>Max 92</b>	<b>57 %</b>	<b>60 %</b>	<b>57 %</b>	<b>61%</b>	<b>50 %</b>	<b>58 %</b>	<b>65%</b>	<b>71 %</b>	<b>65 %</b>	<b>63%</b>	<b>70 %</b>	<b>40%</b>	<b>717 %</b>		

**ТАБЛИЦА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ (контрольная группа)**

		<b>ВЕЛИЧИНЫ</b>												<b>Max=48</b>		
	<b>№</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>4</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>8</b>	<b>9</b>	<b>10</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>Итог</b>	<b>%</b>	
<b>Н А З В А Н И Е П Р И З Н А К О В</b>	<b>1</b>	4	2	1	2	2	3	1	3	2	3	1	2	<b>27</b>	<b>56,25</b>	
	<b>2</b>	3	1	2	3	4	2	3	2	1	2	3	1	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>3</b>	2	3	4	1	1	2	3	1	1	2	1	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>4</b>	1	3	2	1	2	3	2	2	4	1	2	1	<b>23</b>	<b>47,91667</b>	
	<b>5</b>	3	2	3	4	2	1	3	2	1	3	2	1	<b>24</b>	<b>50</b>	
	<b>6</b>	4	3	1	1	3	2	2	3	2	2	2	1	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>
	<b>7</b>	4	2	1	2	4	2	1	3	2	3	1	3	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	
	<b>8</b>	4	1	2	1	4	1	3	2	2	3	2	1	<b>29</b>	<b>60,41667</b>	
	<b>9</b>	3	3	1	2	3	4	2	1	4	1	2	2	<b>25</b>	<b>52,08333</b>	
	<b>10</b>	2	3	1	4	2	1	4	2	1	3	2	1	<b>33</b>	<b>68,75</b>	
	<b>11</b>	3	3	4	2	1	1	4	1	4	2	1	2	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>12</b>	2	2	1	3	4	2	4	3	3	2	3	1	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	
	<b>13</b>	4	2	3	2	1	2	2	1	1	2	1	1	<b>28</b>	<b>58,33333</b>	
	<b>14</b>	3	1	3	4	2	3	3	4	1	2	1	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>15</b>	2	4	4	1	3	4	2	1	2	1	1	2	<b>29</b>	<b>60,41667</b>	
	<b>16</b>	4	2	1	4	4	2	1	3	2	3	2	2	<b>35</b>	<b>72,91667</b>	
	<b>17</b>	3	1	2	3	4	3	2	1	3	2	4	2	<b>30</b>	<b>62,5</b>	
	<b>18</b>	4	1	1	3	1	2	3	1	3	1	2	1	<b>34</b>	<b>70,83333</b>	
	<b>19</b>	4	1	2	4	2	1	3	2	1	3	2	2	<b>26</b>	<b>54,16667</b>	
	<b>20</b>	3	4	1	3	1	4	1	3	2	2	3	2	<b>27</b>	<b>56,25</b>	
	<b>21</b>	3	1	4	4	2	1	3	2	2	3	2	1	<b>31</b>	<b>64,58333</b>	
	<b>22</b>	4	1	2	4	2	4	2	1	3	1	1	3	<b>34</b>	<b>70,83333</b>	

	<b>23</b>	4	1	4	2	2	1	2	3	3	1	2	1	<b>27</b>	<b>56,25</b>
<b>Итого</b>	<b>73</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>60</b>	<b>56</b>	<b>51</b>	<b>56</b>	<b>47</b>	<b>50</b>	<b>48</b>	<b>42</b>	<b>38</b>			
<b>Max 92</b>														<b>670</b>	
	<b>79</b>	<b>51</b>	<b>54</b>		<b>61</b>	<b>55</b>		<b>51</b>		<b>54%</b>	<b>52%</b>	<b>46%</b>	<b>41%</b>	<b>%</b>	
	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>65%</b>	<b>%</b>	<b>%</b>	<b>61%</b>	<b>%</b>	<b>54%</b>	<b>52%</b>	<b>46%</b>	<b>41%</b>			

Достоверность использования респондентов колледжа необходимо проверить U-критерием Манна-Уитни, т.к. нам необходимо проверить гипотезу однородности выборок, потому что достоверность разнородных выборок будет минимальной. Под статистической гипотезой обычно принимают формальное предположение о том, что сходство или различие некоторых параметрических или функциональных характеристик случайно или, наоборот, неслучайно».

Гипотеза – это предположение о параметре генеральной совокупности.

Сущность проверки статистической гипотезы заключается в том, чтобы установить, согласуются ли экспериментальные данные и выдвинутая гипотеза, допустимо ли отнести расхождение между гипотезой и результатом статистического анализа экспериментальных данных за счет случайных причин?

Каждая проверка гипотез предполагает наличие основной(нулевой) и альтернативной гипотез.

Принято считать, что нулевая гипотеза  $H_0$  – это гипотеза о сходстве, а альтернативная  $H_1$ –гипотеза о различии. Т.о. принятие нулевой гипотезы  $H_0$  свидетельствует об отсутствии различий, а гипотеза  $H_1$  о наличии различий. Альтернативная гипотеза - это то, что мы хотим доказать, поэтому иногда ее называют экспериментальной гипотезой.

#### U-КРИТЕРИЙ МАННА-УИТНИ

U-критерий Манна-Уитни является непараметрическим критерием, поэтому, в отличие от t-критерия Стьюдента, не требует наличия нормального распределения сравниваемых совокупностей.

Позволяет выявлять различия в значении параметра между малыми выборками.

U-критерий подходит для сравнения малых выборок: в каждой из выборок должно быть не менее 3 значений признака. Допускается, чтобы в

одной выборке было 2 значения, но во второй тогда должно быть не менее пяти[10].

В выборочных данных не должно быть совпадающих значений (все числа — разные) или таких совпадений должно быть очень мало.

Условием для применения U-критерия Манна-Уитни является отсутствие в сравниваемых группах совпадающих значений признака (все числа – разные) или очень малое число таких совпадений[11].

Аналогом U-критерия Манна-Уитни для сравнения более двух групп является Критерий Краскела-Уоллиса.

1. Не требует нормального распределения сравниваемых совокупностей
2. Позволяет выявить различия в значении параметра
3. Существуют две независимые выборки из генеральной совокупности
4. В малых значениях должно быть не менее 3 значений признака
5. Оценка сдвига критериев
6. Предполагается использовать 12 респондентов (малая группа)

Составляется единый ранжированный ряд обеих составляемых выборок, расставив их элементы по степени нарастания признака и приписав меньшему значению меньший ранг  $N=n_1+n_2$ ,  $n_1$  – элементы в первой выборке,  $n_2$  – элементы во второй выборке.

Делится единый ранжированный ряд на два состояния из единиц первой и второй выборок. Подсчитывается отдельная сумма рангов, пришедшихся на долю элементов первой выборки, и отдельно на долю элементов второй выборки.

Определить большую из двух ранговых сумм ( $T_x$ ), соответствующую выборке с  $n_x$  элементами.

Определить значение U – критерия Манна-Уитни по формуле:

$$U = n_1 * n_2 + n_x * (n_x + 1) / 2 - T_x /$$

По таблице для избранного уровня статистической значимости определить критическое значение критерия для данных  $n_1$  и  $n_2$ . Если полученное значение  $U$  меньше табличного или равное ему, то признается наличие существенного различия между уровнем признака в рассматриваемых выборках (признается альтернативная гипотеза). Если же полученное значение  $U$  больше табличного, принимается нулевая гипотеза.

Достоверность различий тем выше, чем меньше значение  $U$ .

При справедливости нулевой гипотезы критерий имеет математическое ожидание.  $M(U) = n_1 * n_2 / 2$  и дисперсию:  $D(U) = n_1 * n_2 * (n_1 + n_2 + 1) / 12$  и при достаточно большом объеме выборочных данных. ( $n_1 \geq 12$ ,  $n_2 \geq 12$ ) распределен практически нормально.

### ***Автоматический расчет U-критерия Манна-Уитни***

#### **Шаг 2**

№	Выборка 1	Ранг 1	Выборка 2	Ранг 2
1	52	11.5	73	24
2	55	14	47	5.5
3	52	11.5	50	8.5
4	56	16	60	20
5	46	4	56	16
6	53	13	51	10
7	60	20	56	16
8	65	23	47	5.5
9	60	20	50	8.5

10	58	18	48	7
11	64	22	42	3
12	37	1	38	2
Суммы:		174		126

**Результат:  $U_{Эмп} = 48$**

Критические значения

$U_{кр}$	
$p \leq 0.01$	$p \leq 0.05$
<b>31</b>	<b>42</b>

**Полученное эмпирическое значение  $U_{Эмп}$  (48) находится в зоне незначимости.**

Использование U-критерия Манна-Уитни доказывает нам, что выборки являются однородными и подтверждается нулевая гипотеза. Данный результат позволяет использовать выборки в исследовании и не опасаться вероятности разнородности выборок, т.к. полученное значение находится в зоне незначимости.

Констатирующий эксперимент выявил проблемы формирования ценностного отношения к организационно-правовой деятельности. В исследовании состоящее из 23 вопросов участвовали 25 респондентов колледжа электроэнергетики и машиностроения, обучающихся по направлению «Право и организация социального обеспечения». Констатирующий эксперимент показал явные проблемы в профессиональном становлении личности, т.е. отсутствия ценностных ориентиров. Наиболее значимыми признаками, которые не сформированы у обучающихся являются

следующие: «Готов организовывать собственную деятельность, выбирать и оценивать способы и методы профессиональных задач; готов самостоятельно определять задачи для профессионального и личного развития; готов к усвоению компетенций на основе современных технологий; готов ли к активному усвоению компетентностно-ориентированного образовательного процесса». Признак полностью сформирован лишь у 8,3% испытуемых. Всего треть респондентов оказались готовы к встрече с проблемно ориентированной средой, к участию в сетевом взаимодействии, к профориентационной работе, к обеспечению соблюдения прав обучающихся. Существуют также проблемы с готовностью решать задачи по формированию компетенций, с проектировочной деятельностью, работе в коллективе и т.д. Лишь 25% опрашиваемых респондентов готовы к применению отечественной и зарубежной практики по профориентационной работе, к освоению и организации самоконтроля. Половина респондентов оказались не готовы самостоятельно определять задачи для профессионального и личного развития. Подводя итоги, респонденты чаще склонялись к ответу «Скорее нет, чем да».

Поэтому, нужно обратить внимание на самостоятельную деятельность обучающихся, формирование компетенций, работу с литературой и взаимодействие с заинтересованными партнерами (работодателями). Решив эти проблемы, произойдет профессиональное становление личности, отсутствие девиации и деградации будущих специалистов – правоведа.

После проведения констатирующего эксперимента, было введено педагогическое средство – «серия круглых столов». На данных мероприятиях студенты получали информацию об организационно-правовой деятельности, высказывали собственное мнение, обменивались информацией, а также формировали профессиональные качества.

Также данный этап включал контроль уровня сформированности навыков профессиональной деятельности, а также оценку результатов и анализ проблем.

## 2.3 Проведение формирующего эксперимента

Признаки, показатели и критерии сформированности ценностного отношения к организационно-правовой деятельности у студентов колледжа-будущих правоведов		Характеристика проявления признака							
		4	3	2	1	4	3	2	1
		Экспериментальная группа				Контрольная группа			
		Да	Скорее «да», чем «нет»	Скорее «нет», чем «да»	Нет	Да	Скорее «да», чем «нет»	Скорее «нет», чем «да»	Нет
1	Готов организовывать собственную деятельность, выбирать и оценивать способы и методы профессиональных задач	3 24,9%	5 41,5%	3 24,9%	1 8,3%	3 24,9	2 16,6	4 33,2	3 24,9
2	Готов принимать решения в нестандартных ситуациях и нести за них ответственность	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	2 16,6	3 24,9	3 24,9	4 33,2
3	Готов работать в коллективе	3 24,9%	4 33,2%	5 41,5%	0 0 %	2 16,6	3 24,9	5 41,5	2 16,6
4	Готов самостоятельно определять задачи для профессионального и личного развития	4 33,2%	5 41,5%	3 24,9%	0 0 %	1 8,3	2 16,6	5 41,5	4 33,2
5	Готов к усвоению компетенций на основе современных технологий	3 24,9%	4 33,2%	3 24,9%	2 16,6%	2 16,6	3 24,9	4 33,2	3 24,9
6	Готов к определению роли учебных дисциплин в формировании ценностного отношения	3 24,9%	2 16,6%	4 33,2%	3 24,9%	2 16,6	2 16,6	4 33,2	4 33,2

7	Готов к определению уровня профессиональных компетенций в формировании ценностного отношения	3 24,9%	3 24,9 %	4 33,2%	2 16,6%	1 8,3	4 33,2	3 24,9	4 33,2
8	Готов к поддержке в группе благоприятного психологического климата	4 33,2%	4 33,2%	3 24,9%	1 8,3%	2 16,6	3 24,9	4 33,2	3 24,9
9	Готов ли к активному усвоению компетентностно ориентированного образовательного процесса;	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	2 16,6	4 33,2	3 24,9	3 24,9
10	Готов к собственной мотивационной деятельности по освоению профессии	4 33,2%	4 33,2%	4 33,2%	0 0%	3 24,9	2 16,6	4 33,2	3 24,9
11	Готов к осознанию и постановке цели своей деятельности	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	3 24,9	2 16,6	4 33,2	3 24,9
12	Готов к усвоению самоорганизации и самоконтроля	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	2 16,6	4 33,2	5 41,5	1 8,3
13	Готов к встрече проблемно ориентированной образовательной среды	3 24,9%	4 33,2%	5 41,5%	0 0%	2 16,6	2 16,6	5 41,5	3 24,9
14	Готов к участию в развитии и планировании профориентационной деятельности образовательной организации	4 33,2%	2 16,6%	2 16,6%	4 33,2%	2 16,6	4 33,2	3 24,9	3 24,9
15	Готов к решению задач по формированию компетенций	3 24,9%	3 24,9%	4 33,2%	2 16,6%	2 16,6	2 16,6	4 33,2	4 33,2

16	Готов к обеспечению соблюдения прав обучающихся	4 33,2%	5 41,5%	3 24,9%	0 0%	2 16,6	3 24,9	4 33,2	3 24,9
17	Готов к формированию в профессионально-личностном самоопределении	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	2 16,6	3 24,9	5 41,5	2 16,6
18	Готов к применению отечественной и зарубежной практики по профориентационной работе	3 24,9%	5 41,5%	4 33,2%	0 0%	2 16,6	4 33,2	4 33,2	2 16,6
19	Готов к изучению педагогических, психологических и методических основ развития мотивации	3 24,9%	3 24,9%	5 41,5%	1 8,3%	2 16,6	2 16,6	4 33,2	4 33,2
20	Готов к оценке подготовленности мотивации	4 33,2%	4 33,2%	2 16,6%	2 16,6%	2 16,6	5 41,5	3 24,9	2 16,6
21	Готов к профориентационной работе (профинформация, профпросвещение, профагитация, основы профдиагностики, основы профконсультирования)	4 33,2%	3 24,9%	4 33,2%	1 8,3%	3 24,9	2 16,6	3 24,9	4 33,2
22	Готов к участию в сетевом взаимодействии	4 33,2%	4 33,2%	4 33,2%	0 0%	3 24,9	3 24,9	4 33,2	2 16,6
23	Готов к проектировочной деятельности в образовательном процессе	3 24,9%	4 33,2%	4 33,2%	1 8,3%	3 24,9	2 16,6	3 24,9	4 33,2
<b>Итого</b>		<b>587%</b>	<b>730,1%</b>	<b>713,8%</b>	<b>207,5%</b>	<b>348%</b>	<b>465%</b>	<b>747%</b>	<b>581,3%</b>
<b>Средняя величина</b>		<b>25,2%</b>	<b>31,7%</b>	<b>31%</b>	<b>9%</b>	<b>15 %</b>	<b>20,2%</b>	<b>32,4%</b>	<b>25%</b>

ТАБЛИЦА РАСПРЕДЕЛЕНИЯ ПРИЗНАКОВ И ВЕЛИЧИН

		ВЕЛИЧИНЫ												Max=48		
		№	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	Итог	%
Н А З В А Н И Е П Р И З Н А К О В	1	4	4	3	4	3	3	2	3	2	1	3	2	34	70,83333	
	2	2	3	3	1	4	2	4	3	2	4	3	2	33	68,75	
	3	2	3	4	2	3	2	4	2	3	2	3	4	34	70,83333	
	4	2	3	4	3	2	4	3	3	4	3	4	2	37	77,08333	
	5	2	3	2	3	1	3	2	4	3	4	4	1	32	66,66667	
	6	2	4	1	2	4	1	4	1	2	3	2	3	29	60,41667	
	7	4	4	1	3	1	3	4	2	2	3	2	2	31	64,58333	
	8	3	3	4	3	4	3	2	4	2	4	1	2	35	72,91667	
	9	4	2	4	3	1	4	2	2	3	3	3	2	33	68,75	
	10	4	3	3	4	2	2	3	2	4	4	3	2	36	75	
	11	4	3	2	3	2	2	4	3	1	4	2	3	33	68,75	
	12	2	2	3	4	2	4	3	4	2	3	1	3	33	68,75	
	13	3	3	4	3	4	2	2	4	3	2	2	2	34	70,83333	
	14	2	4	3	4	2	1	3	4	1	4	1	1	30	62,5	
	15	4	2	2	4	3	1	2	3	4	1	3	2	31	64,58333	
	16	2	2	3	4	2	4	3	3	4	3	4	3	37	77,08333	
	17	3	3	4	2	2	1	4	3	2	4	3	2	33	68,75	
	18	4	2	3	4	3	2	4	3	2	3	2	3	35	72,91667	
	19	1	3	2	4	2	3	4	2	3	4	2	2	32	66,66667	
	20	4	2	4	3	4	1	3	1	4	3	2	3	34	70,83333	
	21	2	4	3	4	3	3	2	4	1	2	4	2	34	70,83333	
	22	4	3	3	4	2	4	2	4	2	3	3	2	36	75	

	23	3	3	4	3	2	1	4	3	2	4	2	2	33	68,75
<b>Итоги</b>	67	68	69	74	58	56	70	67	58	71	59	52			
<b>Max 92</b>														835	
	73 %	74%	75%	80 %	63 %	61 %	76%	73 %	63%	77 %	64%	56 %			

Формирующий эксперимент является завершающим этапом опытно-поисковой работы. Суть формирующего эксперимента заключается в обобщении показателей, полученных после внедрения в образовательный процесс педагогического средства. Формирующий эксперимент, также как и констатирующий состоит из двух групп, экспериментальной и контрольной. Экспериментальная группа отличается тем, что на нее воздействуют педагогическим средством, в отличие от контрольной группы.

Цель формирующего эксперимента не просто констатация сформированности ценностного отношения к организационно-правовой деятельности, а активное формирование или воспитание. Формирующий эксперимент предполагал целенаправленное развитие новых видов деятельности будущих специалистов, их обмен мнениями и получение информации.

Для подсчета результатов формирующего эксперимента и выявления величины выраженности сдвига был использован T – критерий Вилкоксона т.к. нужно было сравнить абсолютные величины. T-критерий Уилкоксона используется для оценки различий между двумя рядами измерений, выполненных для одной и той же совокупности исследуемых, но в разных условиях или в разное время. Данный тест способен выявить направленность и выраженность изменений - то есть, являются ли показатели больше сдвинутыми в одном направлении, чем в другом.

T-критерий Уилкоксона используется для связанных совокупностей, на предмет изменений в исследовании до применения педагогического средства

и после его применения. А именно при изучении эффективности применения серии круглых столов сравнивалось формирование ценностного отношения к организационно-правовой деятельности до применения педагогического средства и после.

Для этого сначала все абсолютные величины сдвигов ранжировались, а потом суммировались. Если сдвиги в ту или иную сторону происходят случайно, то и суммы их рангов окажутся примерно равны. Если же интенсивность сдвигов в одну сторону больше, то сумма рангов абсолютных значений сдвигов в противоположную сторону будет значительно ниже, чем это могло бы быть при случайных изменениях.

### ***Автоматический расчет T- критерия Вилкоксона***

N	"До"	"После"	Сдвиг ( $t_{\text{после}} - t_{\text{до}}$ )	Абсолютное значение сдвига	Ранговый номер сдвига
1	52	67	15	15	9.5
2	55	68	13	13	7.5
3	52	69	17	17	11
4	56	74	18	18	12
5	46	58	12	12	6
6	53	56	3	3	3
7	60	70	10	10	5
8	65	67	2	2	1.5

9	60	58	-2	2	1.5
10	58	71	13	13	7.5
11	64	59	-5	5	4
12	37	52	15	15	9.5
Сумма рангов нетипичных сдвигов:					<b>5.5</b>

**Результат:  $T_{\text{эмп}} = 5.5$**

Критические значения  $T$  при  $n=12$

n	$T_{\text{кр}}$	
	0.01	0.05
12	<b>9</b>	<b>17</b>

**Ось значимости:**

**Полученное эмпирическое значение  $T_{\text{эмп}}$  находится в зоне значимости.**

Результаты Формирующего эксперимента оказались на порядок лучше, благодаря применению педагогического средства - серия круглых столов. Треть студентов смогли сформировать такие признаки как: «готов самостоятельно определять задачи для профессионального и личного развития; готов к поддержке в группе благоприятного психологического климата; готов к собственной мотивационной деятельности по освоению профессии; готов к участию в развитии и планировании профориентационной деятельности образовательной организации; готов к обеспечению соблюдения прав обучающихся; готов к оценке

подготовленности мотивации; готов к профориентационной работе (профинформация, профпросвещение, профагитация, основы профдиагностики, основы профконсультирования); готов к участию в сетевом взаимодействии». Существенно уменьшились отрицательные ответы респондентов, появилась готовность к: участию в сетевом взаимодействии; применению отечественной и зарубежной практики по профориентационной работе; обеспечению соблюдения прав обучающихся; встрече проблемно ориентированной образовательной среды; работать в коллективе.

Выросли показатели экспериментальной группы в целом как максимально положительных ответов, так и положительных ответов, с 19,8% и 22,7% до 25,2% и 31,7% соответственно. Контрольная группа респондентов, на которую не было взаимодействия педагогическим средством показала иные результаты. Данная группа проходила обучение по традиционным организационным формам (лекционные и практические занятия), а экспериментальная группа была подвергнута обучению с применением интерактивных форм обучения. Респонденты

6. На первом (констатирующем) этапе проводился анализ педагогических условий, сложившихся в современной практике на обозначенной проблеме, и диагностическое исследование респондентов. Результаты констатирующего этапа свидетельствуют о нерешенности (искомой осознанности, недостаточном осмыслении) проблемы.

На втором (формирующем) этапе эксперимента реализовались обозначенные педагогические условия. В рамках реализации педагогических, учебно-методических условий студентам экспериментальной группы предлагаются программы по формированию умений и навыков умения работы с информацией, организации учебного процесса и самостоятельной работы, их контроля.

#### ***2.4 Модель сетевого взаимодействия***

В результате перехода к рыночной экономике и экономическим преобразованиям в российском обществе произошли радикальные перемены почти во всех сферах общественной жизни, что непосредственно требует соответствующей корректировки социального заказа к образованию в целом. Основными социальными заказчиками образовательных продуктов являются личность, общество и государство. В данном исследовании обратимся к ведущему социальному заказчику – работодателям. Именно последние играют главную роль в дальнейшей целесообразности образовательного процесса и образования в целом. Они диктуют определенный ритм нашей жизни. Иначе, с какой целью получаем образование. Особенностью современного образования в мире является переход к когнитивному обществу, возрастание его роли в экономическом и социальном развитии общества. В силу перехода к личностной парадигме образование осуществляется на протяжении всей жизни человека. Данная парадигма характеризуется гибкостью, разнообразием и доступностью во времени и пространстве. Современное образование должно превратиться в процесс непрерывного развития личности и способствовать выполнению социальной роли в процессе трудовой деятельности и жизни общества. Итак, преобразования, которые происходят во всех сферах российского общества - экономической, социальной, политической, культурной, не могли не затронуть и систему образования. Именно с этой целью предполагается рассмотреть обеспечение сетевого взаимодействия образовательного учреждения и работодателей. Сетевое взаимодействие позволит обеспечить конкурентоспособность участников данного взаимодействия. Колледж электроэнергетики и машиностроения как одна из сторон сетевого взаимодействия основана на трансформации новых идей профориентационной работы, внедрение новых форм и механизмов

взаимодействия с социальными партнерами, а также использование новых современных технологий обучения и воспитания. Непосредственно данное исследование стало приоритетным направлением в работе данного образовательного учреждения.

Для полноценного исследования данного вопроса обратимся к противоречиям, возникшим в последнее время наряду с появлением современного образования:

- между требованиями работодателей к гибкой организации профессионального образования и устоявшейся годами традиционной структурой образовательных учреждений;

- между потребностями работодателей в получении высококвалифицированных специалистов и устаревшими формами обучения образовательной организации.

- между потребностью в развитии профильного образования в условиях социального партнерства и недостаточной готовностью педагогических кадров работать в гибкой вариативной организации учебного процесса с использованием развивающих педтехнологий; (современных форм обучения)

- между желанием работодателя в получении молодых и перспективных специалистов и отсутствием знаний у обучающихся о будущей деятельности.

Вследствие данных противоречий необходимо развивать колледж с учетом организации взаимодействия различных групп социальных партнеров (работодателей) и образовательной организации.

Основой сетевого взаимодействия послужило системы профориентационной работы Колледжа электроэнергетики и машиностроения с социальными партнерами по подготовке молодых специалистов.

Поэтому если развить систему сетевого взаимодействия удастся сформировать ценностное отношение к будущей деятельности и

организовать позитивное трудоустройство выпускников. Но данная система будет действовать, если выполнить ряд условий:

- разработать и внедрить модель сетевого взаимодействия с учетом требований образования и работодателей;
- соответствовать потребностям рынка труда, которые основываются на принципах социального партнерства;
- осуществить системное повышение профессиональной и педагогической компетентности педагогических кадров, способствующие реализации образовательных программ для различных потребителей образовательных услуг.

Основной задачей, которая стоит перед нами является создание модели сетевого взаимодействия, которая будет совпадать с запросами образовательного учреждения и работодателей.

Для построения данной модели необходимо обратиться к следующим элементам: цель, принципы, содержание, методы, формы и условия каждой стороны модели сетевого взаимодействия.

Модель сетевого взаимодействия строится на приоритетных направлениях и желаниях каждой из сторон сотрудничества, но в итоге мы получим результаты необходимые обеим сторонам взаимодействия, т.к. сетевое взаимодействие это обоюдное и двустороннее мероприятие.

Целью сетевого взаимодействия является повышение конкурентоспособности колледжа электроэнергетики и машиностроения организации работодателя, которая складывается из профессиональных специалистов среднего звена и получение прибыли соответственно. Принципы сетевого взаимодействия содержат в себе высокую работоспособность с одной стороны и минимизация затрат с другой.

Содержание модели свидетельствует о подготовке высококвалифицированных специалистов и ...

Методами сетевого взаимодействия являются следующие компоненты: новые профессии и трудовые функции с одной стороны и оптимизации производства с другой.

Формы сетевого взаимодействия представлены серией круглых столов с одной стороны и планирование занятости на..

Сетевое взаимодействие предполагает следующие условия: сформированное ценностное отношение к профессии и эффективное использование оборудования.

Итак, перечислив элементы модели сетевого взаимодействия мы получаем общий продукт, который необходим обеим сторонам, учитывая взаимные запросы:

- Рост производства
- Стабильное трудоустройство
- Повышенный престиж образовательного учреждения и предприятия работодателя
- Рост числа квалифицированных специалистов и их квалификаций.

В основу содержания модели легла система работы по профориентации, в которой обучающийся самостоятельно сможет выбрать траекторию своей будущей профессиональной деятельности в соответствии со своими возможностями и потребностями. Проходя обучение в колледже электроэнергетики и машиностроения будущий специалист сможет найти баланс между своими индивидуальными качествами, профессиональными интересами и общественными потребностями. Данная профессиональная траектория позволит раскрыть возможности саморазвития и самореализации личности в наиболее подходящем направлении деятельности. Каждый обучающийся сможет задать себе вопрос: «чем я смогу заниматься в своей будущей профессиональной деятельности», «смогу ли я заниматься данной деятельностью», «будет ли мне интересна данная трудовая деятельность». Но только желаниями обойтись нельзя, также нужно обращать внимание на

такие понятия как «надо» и «могу». Только выбрав свой трудовой путь, обучающийся сможет определиться о характере отношений к труду и обществу.

Важность взаимодействия с работодателями в системе профессионального образования понимали всегда. Однако у предприятий возможность полноценного включения в процесс подготовки кадров была не всегда.

Итак, в результате использования сетевого взаимодействия мы получим:

1. Обеспечение соответствия квалификаций выпускников требованиям экономического развития государства.

2. Консолидация ресурсов бизнеса, государства и образовательных организаций в развитии системы.

3. Создание и обеспечение широких возможностей для различных категорий населения в приобретении необходимых прикладных квалификаций на протяжении всей трудовой деятельности.

4. Создание условий для успешной социализации и эффективной самореализации обучающихся.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННЫХ ИСТОЧНИКОВ

1. Кант И. Основы метафизики нравственности. Сочинения. М., 1965. Т. 4 (1).
2. Культурология. История мировой культуры / под ред. А.Н. Марковой. М., 1998.
3. Леонтьев А.Н. Деятельность. Сознание. Личность // Избр. психологические произведения: в 2 т. М., 1983. Т. 2.
4. Лосский Н.О. Условия абсолютного добра. М., 1991.
5. Лукашева Е.А. Право, мораль, личность. М., 1986; Лукашева Е.А. Социалистическое правосознание и законность. М., 1973.
6. Аграновская Е.В. Правовая культура и обеспечение прав личности. М.: Наука, 1988. 144 с.
7. Никитин А.Ф. Что такое правовая культура. М.: Просвещение, 1988. 112 с.
8. Якушев А.В. Теория государства и права. М.: ПРИОР, 2000. 366 с.
9. Саакян М.В. Пути повышения правовой культуры российского общества // Вестник Адыгейского государственного университета. Сер. 1: Регионоведение: философия, история, социология, юриспруденция, политология, культурология. 2010. № 2. С. 129-131.
10. Митрошенков О.А. Правовая культура населения Российской Федерации: состояние и тенденции формирования (результаты социологического анализа) // Социология власти. 2003. № 1. С. 39-106.
11. Никитин А.Ф. Что такое правовая культура? М., 1988.
12. Николаева Л.Н. Формирование правовой культуры студентов: дис. ... канд. пед. наук. Смоленск, 2005.
13. Новейший философский словарь. 3-е изд., испр. / сост. А.А. Грицанов. М., 2003.
14. Педагогика: учеб. для студентов пед. вузов и пед. колледжей / под ред. П.И. Пидкасистого. М., 2008.

15. История государства и права зарубежных стран: в 2 ч. Ч. I / под ред. О. А. Жидкова и Н. А. Крашенниковой. М., 1996. С. 340.
16. Иеринг Р. Борьба за право. М., 1907. С. 51.
17. Неновски Н. Право и ценности. М., 1987. С. 178.
18. Нерсесянц В. С. Общая теория права и государства. М., 2002. С. 345.
19. Графский В. Г. Традиции и обновление в праве: ценностное измерение перемен // Проблемы ценностного подхода в праве: традиции и обновление. М., 1996. С. 79. 6Курильски-Ожвэн Ш. Семья, равенство, свобода // Общественные науки и современность. 1996. № 2. С. 12.
20. Нерсесянц В. С. Указ. соч. С. 210.
21. Лейст О. Э. Сущность права. Проблемы теории и философии права. М., 2002. С. 7.
22. Кудрявцев В. Н. Общечеловеческие ценности права // Проблемы партийного и государственного строительства. М., 1989. Вып. 9. С. 114, 121.
23. Слостенин В.А., Исаев И.Ф., Шиянов Е.Н. Педагогика: учеб. пособие для студентов высш. учеб. заведений / под ред. В.А. Слостенина. 5-е изд., стер. М., 2006.
24. Юридический энциклопедический словарь. М., 1987.
25. Панова О.А. Формирование правовой компетентности педагогов современной школы Автореферат дис. к.п.н - М, 2002. - с.13-14.
26. Волкова Е. В. Ценностное отношение к правовой культуре и его формирование (на примере деятельности студентов техникума) // Молодой ученый. — 2010. — №6. — С. 312-314.
27. Мокроусова Л.В. Формирование мотивационно-ценностного отношения будущего специалиста к профессиональной деятельности на примере индустриально-педагогического факультета. Дисс.канд.пед.наук: 13.00.08 Курск, 2007, 253 с.

## ПРИЛОЖЕНИЯ