

На правах рукописи



Долгов Алексей Семенович

**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ КУЛЬТУРЫ
СТУДЕНТОВ ВУЗОВ ЮРИДИЧЕСКИХ СПЕЦИАЛЬНОСТЕЙ
С ИСПОЛЬЗОВАНИЕМ МОБИЛИЗАЦИОННЫХ ТЕХНОЛОГИЙ**

13.00.08 Теория и методика профессионального образования

АВТОРЕФЕРАТ
диссертации на соискание ученой степени
кандидата педагогических наук

Томск – 2010

Работа выполнена на кафедре педагогики и психологии математического факультета ГОУ ВПО «Новосибирский государственный педагогический университет»

Научный руководитель: доктор педагогических наук, профессор
Лопуха Александр Дмитриевич

Официальные оппоненты: доктор педагогических наук, профессор
Прокументова Галина Николаевна
доктор педагогических наук, профессор
Шабанов Анатолий Григорьевич

Ведущая организация: ГБОУ ДПО НСО «Новосибирский институт повышения квалификации и переподготовки работников образования»

Защита диссертации состоится 2 ноября 2010 г. в 14.00 часов на заседании диссертационного совета Д 212.266.01 при ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет» по адресу: 634061, г. Томск, ул. Киевская, 60.

С диссертацией можно ознакомиться в Научной библиотеке ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет» по адресу: 634041, г. Томск, пр. Комсомольский, 75.

Текст автореферата размещен на официальном сайте ГОУ ВПО «Томский государственный педагогический университет»: www.tspu.edu.ru 1 октября 2010 г.

Автореферат разослан «1» октября 2010 года.

Ученый секретарь
диссертационного совета



И. Е. Высотова

ОБЩАЯ ХАРАКТЕРИСТИКА РАБОТЫ

Актуальность исследования. Перед высшим образованием на современном этапе стоит задача подготовки социально и профессионально мобильных специалистов с высоким уровнем профессиональной культуры, готовых к перемещениям в рамках социально-профессиональной структуры общества. Это означает, во-первых, что высшее образование призвано подготавливать специалистов, способных легко обучаться, быстро приспосабливаться к меняющимся условиям и содержанию профессиональной деятельности, заинтересованных в своем непрерывном образовании и совершенствовании, а во-вторых, что высшее образование должно сформировать у будущего специалиста такие личностные качества, которые позволили бы ему самостоятельно ориентироваться в профессиональном мире и определять направление своего карьерного роста.

В связи с реализацией цели инновационного развития России в настоящее время идет процесс переосмысления понятия «профессия», ставятся задачи повышения профессиональной мобильности при формировании профессиональной культуры (В. П. Беспалько, М. В. Кларин, П. Г. Щедровицкий и др.).

Термин «мобильность» был введен в научный оборот социологами (М. Вебер, Э. Дюркгейм, П. А. Сорокин) для обозначения явлений, характеризующих перемещения, передвижения социальных групп и отдельных людей внутри социальной структуры общества (социальная мобильность). В настоящее время выделяются профессиональная, культурная и другие виды мобильности. Под профессиональной мобильностью в научно-педагогических работах (Л. В. Горюнова, Б. М. Игошев, Ю. И. Калиновский) понимается: во-первых, способность специалиста менять свою профессию, место и род деятельности; во-вторых, умение принимать самостоятельные и нестандартные решения, направленные на повышение уровня своего профессионализма, в-третьих, способность быстро осваивать новую образовательную, профессиональную, социальную среду.

В настоящее время важно выработать адекватные механизмы и технологии формирования профессионально значимых качеств будущих специалистов на начальном этапе профессиональной карьеры. Традиционными методами организации образовательного процесса в вузе эту задачу решить весьма трудно. Необходимы новые подходы к подготовке высокопрофессиональных кадров. Одним из таких подходов является использование мобилизационных технологий, способных организовать, активизировать обучаемых, гармонизировать все аспекты подготовки специалистов.

Вопросы подготовки высокопрофессиональных кадров, обладающих высоким уровнем профессиональной культуры, актуальны и для сферы права (С. В. Степашин, А. А. Свистунов, Н. Я. Соколов). Президент России Д. А. Медведев неоднократно отмечал особую роль квалификации юристов в поддержании правопорядка и организации жизнедеятельности российского общества, указывал на необходимость принятия мер для повышения их профессиональной культуры, включая организацию дополнительных испытаний для юристов при приеме на работу в соответствии с квалификацией, полученной по окончании обучения в вузе. Однако теория и практика подготовки юристов в условиях современных реалий российского общества свидетельствует о достаточно низкой профессиональной культуре юристов, невысоком уровне их правовых знаний и практических навыков поведения, непрочности ценностных ориентаций.

Использование мобилизационных технологий при формировании профессиональных качеств будущих юристов даст возможность активизировать преподавателей и студентов в решении подобных задач.

В советский период научно разрабатывалась проблема политической мобилизации, ряд ее механизмов использовался в советской высшей школе.

В настоящее время исследования по педагогике, рассматривающие возможности применения мобилизационных технологий в сфере образования, не получили широкого распространения, в то же время существуют исследования, посвященные использованию в образовании гуманитарных технологий (П. Г. Щедровицкий), инновационных технологий (М. В. Кларин) и др.

Вместе с тем существует ряд проблем, связанных с оптимизацией образовательного процесса, выработкой стратегии и тактики повышения его эффективности в формировании профессиональной культуры специалистов и требующих разработки в рамках педагогического знания новых образовательных моделей и технологий.

Во-первых, недостаточно ясно в педагогической науке сформулированы основные технологии и формы активизации формирования профессиональных качеств обучаемых; во-вторых, недостаточно четко определены перспективы применения мобилизационных технологий в образовательном процессе учебного заведения при подготовке студентов юридических специальностей и не выработаны критерии их эффективности.

Анализ состояния профессиональной культуры специалистов позволяет выделить существенные противоречия между:

– возрастающими требованиями общества к подготовке конкурентоспособных специалистов-юристов, обладающих высоким уровнем профессиональной культуры, и недостаточной разработанностью теоретических и практических основ формирования профессиональной культуры в рамках традиционной системы образования;

– потребностью педагогов-практиков в научно-методическом обеспечении процесса формирования профессиональной культуры юристов и недостаточной степенью проработанности содержания, теоретических и научно-педагогических условий организации процесса ее формирования.

Указанные противоречия составляют **проблему** диссертационного исследования, которое предполагает разработку модели формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий.

Цель исследования – создание модели формирования профессиональной культуры у студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий.

Объект исследования – профессиональная культура юриста.

Предмет исследования – процесс формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей в учреждении высшего профессионального образования с использованием мобилизационных технологий.

Гипотеза исследования: формирование профессиональной культуры студентов юридических специальностей будет эффективным, если:

– уточнена сущность профессиональной культуры юриста и определено содержание мобилизационной (мобильности) функции в ней;

– разработана и внедрена модель формирования профессиональной культуры у студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий;

– определен комплекс социально-педагогических и организационно-педагогических условий эффективного формирования профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий;

– разработаны и апробированы критерии эффективности формирования профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий.

Задачи исследования:

– уточнить сущность профессиональной культуры юриста и определить содержание мобилизационной (мобильности) функции в ней;

– разработать, теоретически обосновать и апробировать модель формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий;

– выявить и экспериментально проверить совокупность условий, обеспечивающих эффективность формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий;

– разработать и апробировать критерии эффективности формирования профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий.

Теоретико-методологическую основу исследования составили: концептуальные идеи системного и структурно-функционального подходов в педагогике (В. А. Дмитриенко, Ю. В. Конаржевский, С. А. Маврин, Д. В. Чернилевский); культурологический подход, позволяющий рассматривать формирование профессиональной культуры как неотъемлемую часть общечеловеческой культуры (М. М. Бахтин, Е. В. Бондаревская, Л. С. Выготский, О. С. Газман, И. А. Ильин, Г. П. Щедровицкий); исследования в области профессиональной культуры (Е. А. Аграновская, И. Ф. Исаев, В. А. Ильин, Л. Л. Леонова, А. Д. Лопуха, С. А. Слостенин, И. В. Тарабрина, Е. Н. Шиянов); теории повышения социальной активности (социальной мобилизации) (А. В. Брушлинский, М. Вебер, С. И. Григорьев, Э. Дюркгейм, А. Д. Лопуха, В. Г. Немировский, Ж. Т. Тощенко, В. Н. Турченко); методы проблемно-логического анализа, теоретического моделирования и педагогического конструирования (А. С. Архангельский, Б. С. Гершунский, А. П. Дмитриев, Э. Г. Скибицкий, А. Г. Шабанов); компетентностный подход к определению содержания воспитания и качества подготовки специалиста (В. И. Байденко, М. Г. Минин, Г. Н. Прозументова и др.), технология управления процессом подготовки и переподготовки специалистов (С. И. Архангельский, В. П. Беспалько, А. О. Зоткин, А. Д. Лопуха, В. А. Слостенин, И. К. Шалаев, и др.).

Методы исследования: анализ философской, психологической и педагогической литературы по проблеме исследования, анализ и обобщение существующего педагогического опыта, беседа, наблюдение, опрос, тестирование, моделирование, экспертная оценка, педагогический эксперимент, статистический анализ результатов.

Основные этапы исследования. Исследование проводилось с 2005 по 2010 г. и состояло из трех этапов:

1-й этап (2005 – первая половина 2006 г.) – *поисково-теоретический* – изучение научной, учебно-методической литературы в аспекте иссле-

дуемой проблемы, анализ нормативных документов, определение цели исследования, его предмета, гипотезы, формулирование программы исследования. Проведен констатирующий эксперимент, обобщены и проанализированы его итоги.

2-й этап (2006–2008 гг.) – *опытно-экспериментальный* – построение модели формирования профессиональной культуры на основе использования мобилизационных технологий; проведение апробации разработанной модели формирования профессиональной культуры в экспериментальных группах. Осуществлялась контрольная диагностика и выявлялись изменения, происходящие в экспериментальной и контрольной группах на этапе формирующего эксперимента.

3-й этап (вторая половина 2008 – начало 2010 г.) – *обобщающий* – обобщены и проанализированы результаты опытно-экспериментальной работы, сформулированы выводы, проведено внедрение модели формирования профессиональной культуры с использованием мобилизационных технологий в практику работы Новосибирского государственного университета экономики и управления, Новосибирского филиала Современной гуманитарной академии, Сибирского независимого института.

Опытно-экспериментальной базой исследования стали Новосибирский государственный университет экономики и управления, Новосибирский филиал Современной гуманитарной академии, Сибирский независимый институт. В исследовании приняли участие 26 преподавателей указанных вузов и 656 студентов юридических специальностей.

Научная новизна исследования:

- выделена мобилизационная (мобильности) функция в составе профессиональной культуры юриста;
- разработана модель формирования профессиональной культуры юриста с использованием мобилизационных технологий;
- сконструирована социально-педагогическая мобилизационная технология формирования профессиональной культуры юриста на основе политических технологий социальной мобилизации;
- выявлены две группы условий – социально-педагогические (гуманизация воспитательной среды, демократизация отношений, эффективная мотивация) и организационно-педагогические (мобилизационная технология, электронная библиотека), – обеспечивающие формирование профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий.

Теоретическая значимость исследования заключается в расширении и углублении научных представлений о содержании профессиональной культуры юриста, определении мобилизационной функции (мобильности) как ее элемента, формировании профессиональной культуры юриста и разработке критериев эффективности ее формирования у студентов вузов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий.

Практическая значимость исследования:

– реализованная модель формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий может быть использована преподавателями вузов для формирования профессиональной культуры у студентов смежных специальностей;

– созданы и внедрены учебно-методические комплексы и практикумы по юридическим дисциплинам «Трудовое право», «Право социального обеспечения», электронные версии которых включены в электронную библиотеку Новосибирского государственного университета экономики и управления, а также учебные пособия по дисциплинам «Современная социальная психология», «Конфликтология», которые могут быть использованы при подготовке специалистов военной сферы;

– результаты проведенного исследования могут быть использованы для разработки спецкурса «Формирование профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей» в системе подготовки и переподготовки кадров преподавателей юридических дисциплин.

Достоверность и обоснованность результатов исследования обеспечены исходными методологическими позициями, комплексом методов, адекватных целям и задачам исследования, целенаправленной опытно-экспериментальной работой и личным участием автора в экспериментальной проверке созданной модели формирования профессиональной культуры юриста на основе использования мобилизационных технологий, позитивными результатами внедрения сконструированной модели формирования профессиональной культуры юриста в процессе реализации воспитательной системы высшего учебного заведения.

Положения, выносимые на защиту:

1. Авторское понимание профессиональной культуры юриста с выделением в ее структуре мобилизационной (мобильности) функции как развития взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков способов деятельности), позволяющих быстро действовать и принимать решения в условиях часто меняющейся внешней среды.

2. Модель формирования профессиональной культуры юриста с использованием мобилизационных технологий отражает цель, принципы, компоненты, критерии, условия, этапы ее формирования и уровни сформированности.

3. Реализация модели обеспечивается совокупностью педагогических условий эффективности формирования профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей: социально-педагогических (гуманизация воспитательной среды, демократизация отношений, эффективная мотивация) и организационно-педагогических (мобилизационная технология, электронная библиотека).

4. Компоненты формируемой профессиональной культуры юриста определяют критерии, на основании которых производится оценка эффективности формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий.

Личное участие автора в исследовании состоит в теоретическом обосновании содержания мобилизационной (мобильности) функции в составе профессиональной культуры юриста; разработке и реализации модели формирования профессиональной культуры у студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий; выявлении и обосновании педагогических условий эффективности формирования профессиональной культуры на основе использования мобилизационных технологий.

Апробация и внедрение результатов исследования. Основные теоретические положения и выводы получили отражение в научных публикациях (научных статьях, докладах, тезисах докладов, учебных и методических рекомендациях, выступлениях на международных и региональных конференциях).

Результаты исследования получили одобрение на международных научно-практических конференциях: «Социальные, экономические и культурные проблемы устойчивого развития современной России» (Новосибирск, 2005 г.), «Евразийское пространство: состояние, перспективы развития» (Новосибирск, 2008 г.). По проблеме исследования издано 28 публикаций общим объемом 30 печатных листов, в том числе 4 – по перечню ВАК РФ.

Диссертация состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы, включающего 252 наименования, 17 таблиц, 6 рисунков, 2 схем, 10 приложений. Общий объем диссертации – 214 страниц.

ОСНОВНОЕ СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ

Во **введении** обосновывается выбор и актуальность темы, определяются цель, объект и предмет исследования, раскрываются научная новизна и практическая значимость работы, характеризуются ее методологическая основа, этапы и методы исследования, приведены положения, выносимые на защиту.

Первая глава «Теоретические основания и практические предпосылки повышения эффективности формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей» посвящена изучению сущности профессиональной культуры и процессу формирования профессиональной культуры специалиста-юриста, в ней обоснована необходимость совершенствования формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий.

В качестве основы исследования сущности профессиональной культуры нами определен культурологический подход, адекватный идее гуманизации и гуманитаризации педагогики.

В ходе исследования выявлено, что профессиональная культура включает в свою структуру мобилизационную (мобильности) функцию как развитие взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков способов деятельности), позволяющих быстро действовать и принимать решения в условиях часто меняющейся внешней среды.

На основе анализа научных исследований профессиональной культуры нами были определены компоненты профессиональной культуры специалиста-юриста (рис. 1): когнитивный (уровень знания и понимания основных профессиональных понятий и норм); психологический (адекватность оценки явлений профессиональной действительности с точки зрения законности, справедливости, целесообразности); ценностный (осознанность права в жизни развитого правового государства и гражданского общества и современной России; приоритет государственных правовых ценностей); деятельностный (правомерность профессионального поведения).



Рис. 1. Компоненты профессиональной культуры юриста

Профессиональная культура юристов является сложным социальным феноменом, обеспечивающим органичное единство профессиональных знаний, убеждений, морально-этических и деловых качеств, реализуемых в сфере профессиональной юридической деятельности.

Автором была выделена мобилизационная (мобильности) функция профессиональной культуры, которая возникает для решения определенных, специфических задач в условиях неопределенности и неустойчивости параметров внешней среды. Понятие «мобилизация» в современной литературе встречается, как правило, в нескольких контекстах.

Толковый словарь С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой выделяет в термине «мобилизация» два значения: 1) перевод вооруженных сил из мирного состояния в полную боевую готовность; призыв военнообязанных запаса в армию во время войны; перевод на военное положение экономики и государственных институтов страны (однако, на наш взгляд, в этом случае более приемлем термин «военная мобилизация», отражающий основное предназначение проводимого комплекса организационных мероприятий и их причину); 2) приведение кого-нибудь или чего-нибудь в состояние, обеспечивающее успешное выполнение какой-нибудь задачи.

Однако содержание понятия «мобилизация» (от фр. *mobilisation* от лат. *mobilis* – подвижный) изначально выходило за рамки проведения мероприятий исключительно военной направленности. Не случайно политическое руководство нашего государства не раз принимало решения о мобилизации, непосредственно не связанной с проблемами военных кампаний. Известны партийные мобилизации – чрезвычайные мероприятия партии по сосредоточению коммунистов на важнейших участках экономического строительства, комсомольские – связанные с решением знаковых народно-хозяйственных задач: подъемом целинных и залежных земель, строительством производственных гигантов, новаторским движением. С учетом того, что обозначенные типы мобилизации были связаны, прежде всего, с необходимостью скорейшего решения экономических вопросов, здесь идет речь о воспроизведении мобилизационной экономики, которая, в свою очередь, непосредственно связана с актуализацией мобилизационной идеологии в регулировании общественных процессов.

В этом значении термин «мобилизация» синонимичен термину «мобильный». Толковый словарь русского языка С. И. Ожегова и Н. Ю. Шведовой выделяет в понятии «мобильный» два значения: во-первых, подвижный, способный к быстрому передвижению; во-вторых, способный быстро действовать и принимать решения.

В условиях инновационного развития экономики на рынке труда будут востребованы специалисты, обладающие такими качествами, как способность быстро действовать и принимать решения в условиях часто меняющихся условий внешней среды. В связи с изложенным выше понятие «мобилизация» наполняется новыми значениями.

В мобилизационной функции профессиональной культуры нами выделены следующие компоненты: адаптивный (быстрое приспособление специалиста к меняющимся условиям внешней среды), знаниевый (способность специалиста принимать решения в состоянии неопределенности условий внешней среды); мотивационный (мотивированное, активное поведение субъекта в условиях неопределенности внешней среды).

Для реализации функции мобильности (мобилизационной) профессиональной культуры необходимы специальные технологии – мобилизационные.

Автором выработано рабочее определение социально-педагогической технологии мобилизации. Под социально-педагогической технологией мобилизации следует понимать упорядоченную совокупность педагогических приемов и способов воздействия на развитие, обучение и воспитание, которые позволяют привести мобилизуемых в деятельное состояние, обеспечивающее на основе социализации развитие каждой личности, достижение гармонии личных и общественно значимых интересов.

Формирование профессиональной культуры представляется нам в виде планомерного, управляемого, организованного, систематического и целенаправленного процесса воздействия на личность всей совокупностью форм, средств и методов с целью формирования ее глубоких и устойчивых профессиональных знаний, убеждений, потребностей, привычек активного правомерного поведения.

Нами обосновано, что формирование профессиональной культуры студентов юридических специальностей особенно значимо, поскольку складывающаяся политическая, экономическая, социальная, правовая обстановка в России настоятельно требует повышения профессиональной культуры как для решения задач перехода к развитию на инновационной основе, так и для успешной профессиональной деятельности каждой личности.

Формирование профессиональной культуры юристов выступает органичной частью современных процессов образования, приобретающего выраженный нормативный характер.

Таким образом, в первой главе нашего исследования выявлена сущность феномена профессиональной культуры юриста и процесса ее формирования, выделена функция мобильности профессиональной культуры, обоснована необходимость совершенствования формирования профессиональной культуры путем использования мобилизационных технологий.

В связи с тем, что для проведения диагностики эффективности экспериментальной модели формирования профессиональной культуры студентов нами сформулированы критерии и методика оценки её эффективности в условиях педагогического процесса высшего учебного заведения, мы используем для оценки развитости указанных компонентов адаптированные нами методики оценки любых педагогических систем и систему уровневых критериев И. К. Шалаева.

На базе теоретико-методологического и эмпирического анализов, в основу которых была положена новая образовательная парадигма («подготовка человека – личности, гражданина, специалиста»), нами на юридическом факультете Новосибирского государственного университета экономики и управления разработана социально-педагогическая технология мобилизации студентов на формирование профессиональных качеств и развитие их профессиональной культуры. Структурно технология включает пять взаимосвязанных этапов:

1) социально-педагогическое обеспечение профориентации студентов и потенциальных абитуриентов;

2) социально-педагогическое и психологическое исследование качества профессиональной пригодности и готовности обучаемых к условиям профессиональной и учебной деятельности;

3) социально-педагогическое и психолого-педагогическое обеспечение процессов формирования профессионально значимых качеств обучаемых;

4) мониторинг динамики подготовки выпускников к самостоятельной профессиональной деятельности, анализ результатов профессиональной деятельности;

5) корректировка мобилизационных педагогических технологий формирования профессиональной культуры.

Технология определяет содержание работы по социопсихологическому обеспечению процессов мобилизации студентов на формирование профессиональных качеств на весь период обучения и включает основные организационно-методические мероприятия на каждом из этапов, способствующие профессионально-личностному становлению специалиста-юриста и реализации новой образовательной парадигмы (рис. 2).

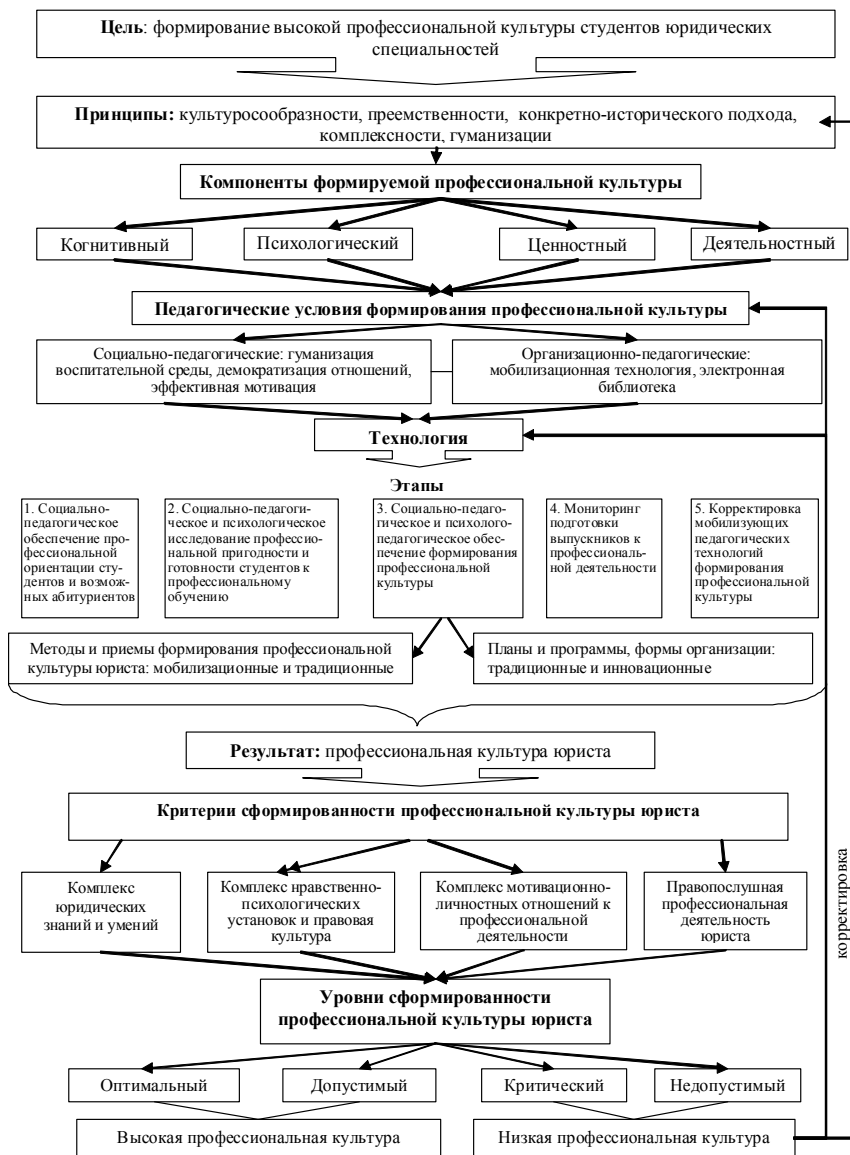


Рис. 2. Модель процесса формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей

Разработанная социально-педагогическая технология мобилизации как основа формирования профессиональных качеств студентов вузов наряду с разработкой новых ГОС-3, образовательных программ и технологий будет способствовать реализации на практике образовательной парадигмы «подготовка человека – личности, гражданина, специалиста», что в конечном счете положительно скажется на качестве подготовки квалифицированных специалистов-юристов, способных на высоком уровне исполнять профессиональные обязанности по защите законных прав и интересов граждан.

Во **второй главе** «Опытно-экспериментальная работа по реализации мобилизационной социально-педагогической технологии формирования профессиональной культуры студентов» раскрыта общая схема организации опытно-экспериментальной работы, показана реализация предложенной мобилизационной социально-педагогической технологии формирования профессиональной культуры студентов на практике, подведены итоги и проанализированы результаты исследования.

В опытно-экспериментальной работе, проводившейся в два этапа, приняло участие 656 студентов и 26 преподавателей. Базой исследования являлся Новосибирский государственный университет экономики и управления.

На первом этапе – экспериментально-констатирующем – был зафиксирован исходный уровень профессиональной культуры и иерархия ценностных ориентаций преподавателей и студентов.

Вторым этапом опытно-экспериментальной работы являлся формирующий эксперимент. Он был проведен на базе Новосибирского государственного университета экономики и управления и Новосибирского филиала Современной государственной академии. В нем приняли участие студенты и преподаватели указанных вузов.

Исследование, проведенное в 2005 г. в Новосибирском государственном университете экономики и управления, имело пилотный характер. В процессе исследования определялся уровень эффективности формирования профессиональной культуры студентов, подвергались экспериментальной проверке основные компоненты предлагаемой модели.

Для выявления представлений студентов о значимости профессиональной культуры в их повседневной жизни и профессиональной деятельности, об источниках формирования профессиональной культуры среди студентов юридических специальностей Новосибирского государственного университета экономики и управления и Новосибирского филиала Современной гуманитарной академии было проведено стандартизированное интервьюирование.

Оно проводилось в 2005 г. В нем участвовало более 250 человек. Респондентам был предложен стандарт интервью. Гарантией искренности ответов выступил анонимный характер использования результатов интервьюирования.

По итогам исследования нами были получены следующие результаты. При ответе на вопрос «Необходима ли Вам профессиональная культура?» большинство анкетированных (128 чел. – 51,2%) ответили: «Да, для выполнения функций, связанных с жизнедеятельностью»; 115 чел. (46%) – «Да, для будущей профессиональной деятельности»; 28 чел. (11,2%) – «Затрудняюсь ответить»; 13 чел. (5,2%) – «Не вижу в этом необходимости».

Иерархия правовых ценностей личности определялась путем самооценки. Первое измерение осуществлялось в 2005 г. путем выбора студентами первого курса специальности «Юриспруденция» ранга ценностей, входящих в состав профессиональных ценностей личности. Второе измерение проводилось в 2009 г. на тех же группах студентов.

Нами оценивались места трех разрядов правовых ценностей. Первые включали ценности социального плана, вторые – профессиональные (корпоративные), третьи – личностные. К предложенным студентам-выпускникам для оценки значимости ценностям мы отнесли:

I. Социальные правовые ценности: государство, право, справедливость, социальный порядок, правовая культура общества, правовые знания, общественные интересы.

II. Профессиональные (корпоративные ценности): профессиональные знания по избранной профессии, профессиональная юридическая этика, профессиональная правовая культура, корпоративные интересы, профессиональная дисциплина.

III. Личностные ценности: высокий заработок, минимизация трудовой нагрузки путем нарушения трудовой дисциплины, предпочтение личного интереса общественному. Обобщенные данные самооценки представлены в табл. 1.

Таблица 1

Иерархия правовых ценностей студентов-выпускников

Правовые ценности	Ранг правовых ценностей			
	2005 г.		2009 г.	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Социальные	III	III	II	III
Профессиональные	II	II	I	II
Личностные	I	I	III	I

Полученная иерархия правовых ценностей экспериментальной и контрольной групп показала, что высшее место в ней занимали личные ценности, на втором месте были профессиональные, а на третьем – социальные, общественные. По завершении опытно-экспериментальной работы иерархия правовых ценностей в экспериментальной группе сменилась, а в контрольной осталась прежней. Студенты экспериментальной группы на первое место по окончании формирующего эксперимента выдвинули профессиональные ценности, на второе – общественные.

Профессиональная культура студентов была оценена по степени развитости путем экспертной оценки руководителями факультетов, педагогами вузов по методике И. К. Шалаева.

Таблица 2

Итоги экспертной оценки уровня развитости профессиональной культуры
($\Sigma = 38$ чел., в %)

Уровень развитости профессиональной культуры студентов	2005 г.		2009 г.	
	Экспериментальная группа	Контрольная группа	Экспериментальная группа	Контрольная группа
Оптимальный	4,6	4,8	17,4	5,1
Допустимый	21,3	18,4	47,2	20,0
Критический	40,7	43,2	20,3	44,3
Недопустимый	33,4	33,6	15,1	30,6

Как видно из табл. 2, по оценкам экспертов, в экспериментальной группе количество студентов с оптимальным и допустимым уровнем профессиональной культуры за период опытно-экспериментальной работы существенно возросло: с 4,6 до 17,4% и с 21,3 до 47,2% соответственно.

По завершении формирующего эксперимента экспертами были также оценены показатели эффективности отдельных элементов модели формирования профессиональной культуры студентов: традиционной и экспериментальной.

При оценке использовалось следующее квалитметрическое правило:

$$И = Ц + Т + О + Тл + К + У + С + П + Мз + КВС,$$

где И – интегрированный показатель развития педагогической системы, а остальные показатели характеризуют уровень эффективности основных компонентов, по мнению эксперта. (Ц – система профессиональных ценностей, Т – теория формирования профессиональной культуры, О – организационные структуры системы, Тл – технология форми-

рования профессиональной культуры, К – средства коммуникации системы, У – условия формирования профессиональной культуры, С – профессиональное самовоспитание, П – статус, права и обязанности участников педагогического процесса, Мз – механизм защиты от негативных влияний среды, КВС – концепция формирования профессиональной культуры). Итоги представлены в табл. 3.

Таблица 3

Интегрированные показатели эффективности модели формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей

Тип модели	Интегрированные показатели развитости компонентов модели										И
	Ц	Т	О	Тл	К	У	С	П	Мз	КВС	
Традиционная модель	51	42	52	46	46	51	53	38	42	36	45,7
Экспериментальная модель	76	74	80	78	76	82	78	71	65	76	75,6

Если $80 > И > 71$, то уровень эффективности оцениваемой системы оптимальный. Если $70 > И > 48$ – уровень допустимый. Если $47 > И > 32$ – уровень критический. Если $И < 32$ – система контрпродуктивна. Интегрированный показатель развития экспериментальной модели системы формирования правовой культуры – 75,6, что существенно превышает оценку традиционной модели – 45,7.

Таким образом, экспериментальная модель более эффективно обеспечивает формирование профессиональной культуры. Проведенные измерения эффективности модели на конец эксперимента показали, что уровень всех показателей в экспериментальной системе имеет значительный прирост, а в традиционной системе вырос незначительно или остался на прежнем уровне.

В **заключении** диссертации изложены наиболее значимые в теоретическом, методологическом и практическом аспектах выводы.

В ходе опытно-экспериментальной работы предложенная автором модель формирования профессиональной культуры юристов подтвердила свою эффективность:

1. В ходе диссертационного исследования выявлены и проанализированы современные теоретические подходы к феномену профессиональной культуры студентов юридических специальностей, в результате чего соискателем выделена мобилизационная (мобильности) функция.

2. Разработана модель формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей на основе использования мобилизационных технологий, включающая цель, принципы, компо-

ненты, критерии, условия, этапы ее формирования и уровни сформированности.

3. Выявлены педагогические условия эффективности формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий: социально-педагогические (гуманизация воспитательной среды, демократизация отношений, эффективная мотивация) и организационно-педагогические (мобилизационная технология, электронная библиотека).

4. На основе компонентов модели формирования профессиональной культуры студентов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий разработаны критерии для оценки эффективности формирования профессиональной культуры юриста (комплекс юридических знаний и умений, комплекс нравственно-психологических установок и правовая культура, комплекс мотивационно-личностных отношений к профессиональной деятельности, правопослушная профессиональная деятельность).

Основное содержание и результаты диссертационного исследования отражены в следующих публикациях:

Статьи, опубликованные в ведущих рецензируемых научных журналах, рекомендованных ВАК Минобрнауки РФ

1. Долгов, А. С. Профессиональная культура студентов юридических специальностей: социально-философский анализ [Текст] / А. С. Долгов // *Философия образования.* – № 4 (29). – Новосибирск : изд-во НГПУ, 2009. – С. 189–196. – 0,46 п. л.

2. Долгов, А. С. Образование в России: необходимость дискуссии о выборе пути [Текст] / А. Д. Лопуха, А. С. Долгов // *Ученые записки РГСУ.* – № 11 (74). – М. : изд-во РГСУ, 2009. – С. 51–56. – 0,34 п. л. (авторский вклад 50%).

3. Долгов, А. С. Технологии социальной мобилизации в повышении качества профессионального образования студентов юридических специальностей [Текст] / А. С. Долгов // *Мир науки, культуры, образования.* – № 7 (19). – Горно-Алтайск, 2009. – С. 113–115. – 0,63 п. л.

4. Долгов, А. С. Формирование профессиональной культуры студентов юридических специальностей вузов с использованием мобилизационных технологий [Текст] / А. С. Долгов // *Вестник экономической интеграции.* – № 4 (24). – М., 2010. – С. 167–174. – 0,46 п. л.

**Научные статьи, монографии, учебные пособия,
методические рекомендации, материалы выступлений
на конференциях**

5. Долгов, А. С. Право социального обеспечения [Текст] : практикум / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГАЭиУ, 2003.– 116 с.– 7,25 п. л. (авторский вклад 50%).

6. Долгов, А. С. Трудовое право [Текст] : практикум / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГАЭиУ, 2004.– 216 с.– 10,42 п. л. (авторский вклад 50%).

7. Долгов, А. С. Профессиональная культура как неотъемлемая часть культуры общества [Текст] / А. С. Долгов // Социальные, экономические и культурные проблемы устойчивого развития современной России : материалы Международной научно-практической конференции (23–24 марта 2005 г., г. Новосибирск).– Новосибирск : Архивариус-Н, 2005.– С. 72–80.– 0,52 п. л.

8. Долгов, А. С. Планы семинарских занятий по учебной дисциплине «Трудовое право» [Текст] / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГАЭиУ, 2005.– 30 с.– 2,25 п. л. (авторский вклад 50%).

9. Долгов, А. С. Планы семинарских занятий по учебной дисциплине «Право социального обеспечения» [Текст] / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов, О. А. Мальцев.– Новосибирск : изд-во НГАЭиУ, 2005.– 30 с.– 2,25 п. л. (авторский вклад 50%).

10. Долгов, А. С. Современные теоретические подходы к феномену профессиональной культуры студентов юридических специальностей [Текст] : препринт / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2006.– 36 с.– 2,25 п. л.

11. Долгов, А. С. Хрестоматия по дисциплине «Право социального обеспечения» [Текст] / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2006.– 136 с.– 12,5 п. л. (авторский вклад 50%).

12. Долгов, А. С. Рабочая программа по дисциплине «Правовые основы управленческой деятельности» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2006.– 8 с.– 0,52 п. л.

13. Долгов, А. С. Планы семинарских занятий по учебной дисциплине «Правовые основы СМИ, связей с общественностью и рекламы» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГАЭиУ, 2006.– 30 с.– 2,5 п. л.

14. Долгов, А. С. Методические указания по дисциплине «Правовые основы СМИ, связей с общественностью и рекламы» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2006.– 36 с.– 2,5 п. л.

15. Долгов, А. С. Модель и технология социально-педагогической мобилизации студентов юридических специальностей на повышение профессиональной культуры [Текст] : препринт / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 36 с.– 2,25 п. л.
16. Долгов, А. С. Правоведение [Текст] : учебно-методический комплекс / Л. Л. Леонова, А. М. Чупина, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 136 с.– 17 п. л. (авторский вклад 30%).
17. Долгов, А. С. Рабочая программа по дисциплине «Правоведение» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 15 с.– 1 п. л.
18. Долгов, А. С. Рабочая программа по дисциплине «Правовое регулирование маркетинговой деятельности» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 11 с.– 0,75 п. л.
19. Долгов, А. С. Рабочая программа по дисциплине «Правовые основы СМИ, связей с общественностью и рекламы» [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 8 с.– 0,52 п. л.
20. Долгов, А. С. Рабочая программа по дисциплине «Экономико-правовое регулирование социально-трудовых отношений» [Текст] / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2007.– 27 с.– 2,25 п. л. (авторский вклад 50%).
21. Долгов, А. С. Право социального обеспечения [Текст] : учебно-методический комплекс / Л. А. Свистунова, О. А. Мальцев, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2008.– 148 с.– 18,5 п. л. (авторский вклад 30%).
22. Долгов, А. С. Трудовое право [Текст] : учебно-методический комплекс / Л. А. Свистунова, А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2008.– 168 с.– 21 п. л. (авторский вклад 50%).
23. Долгов, А. С. Технологии социальной мобилизации в повышении качества профессионального образования студентов юридических специальностей [Текст] / А. С. Долгов // Евразийское пространство: состояние, перспективы развития : материалы Международной научно-практической конференции / под общ. ред. акад. В. П. Казначеева.– Новосибирск : Архивариус-Н, 2008.– С. 223–234.– 0,58 п. л.
24. Долгов, А. С. Конфликтология [Текст] : учебное пособие / А. Д. Лопуха, А. С. Долгов, В. В. Нагайцев, С. А. Чернов ; под общ. ред. д-ра соц. наук, проф. С. И. Григорьева.– Новосибирск : Советская Сибирь, 2009.– 439 с.– 27,5 п. л. (авторский вклад 25%).
25. Долгов, А. С. Современная социальная психология [Текст] : учебное пособие / М. Н. Сорокин, А. С. Долгов.– Новосибирск : Архивариус-Н, 2009.– 417 с.– 27,5 п. л. (авторский вклад 50%).

26. Долгов, А. С. Воспитание духовности военнослужащих как фактор предупреждения неуставных отношений [Текст] : коллективная монография / А. Д. Лопуха, Т. Л. Лопуха, А. С. Долгов, С. А. Чернов.– Новосибирск : Архивариус-Н, 2009.– 252 с.– 27,5 п. л. (авторский вклад 25%).

27. Долгов, А. С. Мобилизующая роль социальной политики государства в повышении эффективности образовательного процесса в высшей школе [Текст] / А. С. Долгов // Вестник Сибирского независимого института.– Новосибирск : Архивариус-Н, 2009.– № 1.– С. 22–28.– 0,26 п. л.

28. Долгов, А. С. Формирование профессиональной культуры студентов вузов юридических специальностей с использованием мобилизационных технологий [Текст] / А. С. Долгов.– Новосибирск : изд-во НГУЭУ, 2010.– 128 с.– 8 п. л.

Подписано в печать 29.09.2010 г. Бумага офсетная.
Формат 60x84/16. Усл. п. л. 1,25. Тираж 100 экз.

Отпечатано в типографии НГУЭУ
630099, Новосибирск, ул. Каменская, 56

