

## СОДЕРЖАНИЕ

ВВЕДЕНИЕ.....	3
ГЛАВА 1 ТЕОРИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	11
1.1. Сущность, содержание и структура нормативно-правовой компетенции менеджера дошкольного образования.....	11
1.2. Критерии, показатели и уровни сформированности нормативно-правовой компетенции будущих менеджеров дошкольного образования.....	23
1.3. Научные подходы к использованию комплекса профессионально-ориентированных правовых задач при формировании нормативно-правовой компетенции менеджера дошкольного образования.....	30
ГЛАВА 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНО-ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРАВОВЫХ ЗАДАЧ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ.....	37
2.1. Структурно-содержательная модель формирования нормативно-правовой компетенции будущего менеджера дошкольного образования.....	37
2.2. Организация, программа и диагностика эксперимента по формированию нормативно-правовой компетенции менеджеров дошкольного образования с использованием комплекса профессионально-ориентированных задач.....	44
2.3. Анализ и оценка результатов опытно-экспериментальной работы.....	57
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	70
СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ.....	73
ПРИЛОЖЕНИЕ.....	82

## ВВЕДЕНИЕ

Современное российское образование сегодня является стратегической основой развития личности и общества. От характера и содержания социального заказа, на реализацию которого направлена государственная политика в сфере образования зависит будущее государства. Современное общество сегодня нуждается, прежде всего, в гуманной личности, способной к творчеству, инициативе, деятельности на основе законов и права.

Актуальность данных положений, определяется законодательством Российской Федерации, регламентирующих образовательную сферу. Так Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года [2 с. 17] в качестве одной из целей образования определена подготовка людей, способных только жить в гражданском обществе и правовом государстве. В этой связи одним из направлений образовательной политики становится освоение правовых институтов. В свою очередь освоение данных институтов вызывает необходимость анализа содержания профессиональной подготовки специалистов в контексте развития правовой компетентности будущих специалистов.

Однако, несмотря на очевидную значимость правовой подготовки выпускников, на сегодняшний момент действующий Федеральный государственный образовательный стандарт высшего образования (далее- ФГОС ВО) по направлению подготовки «44.04.01- Педагогическое образование» [4 с. 21] не выделяет в качестве результатов освоения нормативно-правовую компетенцию выпускника.

В свою очередь, профессиональная деятельность менеджера дошкольного образования (далее- менеджер ДО) характеризуется многообразием профессиональных функций, реализация которых подразумевает наличие знаний норм российского законодательства, регламентирующих систему дошкольного образования (далее- ДО) и

деятельность дошкольных образовательных организаций (далее- ДОО), а также умений и навыков их реализации в практике управленческой деятельности.

В связи с этим вопрос формирования нормативно-правовой компетенции (далее- НПК) у магистрантов, обучающихся по направлению подготовки «44.04.01- Педагогическое образование» должен рассматриваться как приоритетный в системе вузовской подготовки будущих специалистов.

Вместе с тем, п. 5.7. ФГОС ВО по программам магистратуры по направлению подготовки «44.04.01- Педагогическое образование» предусматривает, что при проектировании программы магистратуры образовательная организация может дополнить набор компетенций выпускников с учетом ориентации программы на конкретные области знания и (или) вид (виды) деятельности [4 с. 27]. Так, в соответствии с требованиями ФГОС ВО и учебным планом по направлению «44.04.01- Педагогическое образование», квалификация «магистр» по программе «менеджмент дошкольного образования» (далее- менеджмент ДО) Уральским государственным педагогическим университетом (далее- УрГПУ) была составлена учебная дисциплина «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ», которая предусматривает формирование профессиональных нормативно-правовых компетенций студентов, формирование и дальнейшее совершенствование правовой культуры, правосознания, активной правовой позиции, эффективной профессиональной деятельности в ДОУ. Однако, наличие возможности формирования нормативно-правовой компетенцией у магистров менеджмента ДО сопровождается недостаточным уровнем разработанности методик ее формирования.

Таким образом, актуальность настоящего исследования определяет следующую **проблему**: «С помощью какого методического средства обеспечить формирование нормативно-правовой компетенции магистров менеджмента ДО?».

На *социально-педагогическом уровне актуальность темы исследования* относительно вопросов формирования НПК менеджеров дошкольного образования заключается, с одной стороны, потребностью общества в сформированной нормативно-правовой компетенции менеджеров ДО, позволяющей им юридически верно решать их управленческие задачи на основе действующего законодательства Российской Федерации и, недостаточной реализацией данной потребности в высших учебных заведениях с другой.

На *научно-теоретическом уровне актуальность темы* заключается в потребности сформированности НПК у студентов вуза и недостаточным теоретическим обоснованием возможности её формирования в процессе обучения.

На *научно-методическом уровне актуальность темы* исследования связана с наличием возможности формирования НПК у магистров менеджмента ДО и недостаточным уровнем разработанности методик в данной области.

**Степень разработанности темы исследования, место и значение в науке и практике:**

Ряд ученых, таких как А.Ф. Евсюков, И.Н. Медведева, Т.И. Шамова в своих исследованиях определяют нормативно-правовую компетенцию педагогического работника как сложное интегративное образование в целостной структуре личности педагогического работника. Данное образование включает общеправовые и профессионально-педагогические знания, умения и профессиональные качества, необходимые для осуществления правового воспитания учащихся и организации собственной профессиональной деятельности в рамках правового поля [76, с. 96].

Исследование процесса становления нормативно-правовой компетенции педагогических работников находит свое отражение в педагогических исследованиях О.А. Пановой, которая проанализировала

возможности формирования правовой компетентности педагогов в системе повышения квалификации [55 с. 22].

Т.С. Волох описала процесс развития социально – правовой компетентности в контексте преподавания педагогических дисциплин [14 с. 19] .

Гносеологический аспект нормативно-правовой компетенции раскрывает М.П. Козловцев [44 с. 38].

А.В. Коротун [40, с. 67] обосновала комплекс педагогических условий, обеспечивающих формирование правовых компетенций будущих работников образования.

Однако, анализ научных исследований, позволяет сделать вывод об отсутствии целостного представления о структуре НПК менеджера ДО и определения ее профессиональной специфики. Особого внимания требует вопрос о средствах обучения, обеспечивающих освоение студентами опыта разрешения профессиональных проблем с правовых позиций. К таким средствам, по нашему мнению, относятся правовые задачи. Введение профессионально-ориентированных правовых задач в профессиональную подготовку студентов - будущих менеджеров ДО, принятие и анализ ее студентами, поиск способа ее разрешения, оценка результатов, - все это переводит подготовку менеджера ДО на качественно новый уровень, что обуславливает практическую значимость темы исследования.

**Объект исследования:** формирование нормативно-правовой компетенции менеджеров ДО.

**Предмет исследования:** освоение студентами нормативно-правовых компетенций на основе приобретения опыта решения правовых задач в процессе обучения.

**Цель исследования:** разработать, теоретически обосновать эффективность использования комплекса профессионально - ориентированных правовых задач как средства формирования правовой компетентности будущих менеджеров ДО.

В соответствии с поставленной целью исследования решались следующие **задачи**:

1. Изучить сущность, содержание и структура нормативно-правовой компетенции менеджера ДО.

2. Определить критерии, показатели и уровни сформированности нормативно-правовой компетенции будущих менеджеров ДО.

3. Проанализировать научные подходы к использованию комплекса профессионально-ориентированных правовых задач при формировании нормативно-правовой компетенции.

4. Разработать структурно-функциональную модель формирования нормативно-правовой компетенции будущего менеджера дошкольного образования.

5. Разработать и реализовать комплекс профессионально-ориентированных правовых задач в ходе опытно-экспериментальной работы по формированию нормативно-правовой компетентности будущего менеджера дошкольного ДО.

6. Произвести анализ и оценку результатов опытно-экспериментальной работы.

**Гипотеза исследования:** формирование нормативно-правовой компетенции менеджера ДО будет более успешным, если использовать комплекс профессионально-ориентированных задач, направленных на последовательное освоение нормативно-правовых компетенций (правоориентационной, правореализационной, правовоспитательной и правозащитной).

**Элементы научной новизны** заключаются в следующем:

- определена сущность понятия «нормативно-правовая компетенция менеджера ДОО», которая определяется как профессионально-личностная характеристика руководителя ДОО, отражающая высокую степень владения правом в конкретной профессионально-педагогической практической деятельности, а так же, глубокие и объемные знания законов и подзаконных

актов, источников права, на которые он должен опираться, реализуя управленческую деятельность, понимание принципов права участников педагогического процесса и способов правового регулирования их отношений, отношение к праву как к неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности, способность защищать и внедрять правовые отношения в управленческой деятельности в строгом соответствии с правовыми и распорядительными принципами законности.

- научно-обоснована и проверена на эффективность в ходе опытно-экспериментальной работы методика формирования НПК с использованием комплекса профессионально - ориентированных правовых задач. Представлена типология профессионально-ориентированных правовых задач, направленных на освоение содержательных компонентов нормативно-правовой компетенции;

- разработана и обоснована функциональная модель нормативно-правовой компетенции менеджера ДО. Так же уточнена и теоретически обоснована сущность, специфика и содержание нормативно-правовой компетенции менеджера ДО, определены ее структурные компоненты, определены уровни и критерии развития.

**Методология и методика исследования.** С целью определения разработанности проблемы в теории и практике образования, конкретизации предмета и цели исследования использовались методы теоретического уровня познания: анализ научных исследований, нормативной, правовой и учебно-методической документации, посвященных проблеме формирования нормативно-правовой компетенции менеджера ДО. Метод теоретического моделирования на основе системного подхода был использован для построения функциональной модели нормативно-правовой компетенции менеджера ДО. Выявление уровня НПК магистрантов, обучающихся по программе магистратуры: «менеджмент ДО» осуществлялось на основе методов эмпирического уровня: анкетирование, тестирование. Для определения эффективности предложенного метода формирования

нормативно-правовой компетенции использовался педагогический эксперимент. В ходе проверки и обобщения эмпирических результатов исследования применялись методы рефлексии.

### **Положения, выносимые на защиту:**

1. Сложившаяся в профессиональном образовании теория и практика подготовки менеджеров дошкольного образования на основании потребностей современного общества и требований законодательства к организации управленческой деятельности дошкольной организации должна быть дополненная в части включения нормативно-правовой компетенции как обязательного компонента профессиональной компетенции будущего руководителя дошкольной организации.

2. Нормативно-правовая компетенция менеджера ДО является личностным качеством специалиста, позволяющим осуществлять конкретную практическую деятельность по управлению дошкольной организацией на правовых началах, глубоких знаниях законов и нормативных актов Российской Федерации; умением опираться на нормативную базу при организации воспитательно-образовательной, финансовой, хозяйственной, трудовой деятельности в ДО; пониманием правовых принципов деятельности всех участников воспитательно-образовательного процесса и способов правового регулирования их отношений, а так же проявляется в ценностном отношении к праву как к обязательной составляющей управленческой деятельности; готовности и способности защищать и внедрять правовые отношения в профессиональной деятельности.

3. Разделяя позицию относительно, того рамках реализации компетентностного подхода в профессиональном образовании следует применять практико-ориентированные проблемные методы обучения, утверждаем, что использование комплекса профессионально-ориентированных правовых задач повысить эффективность процесса формирования нормативно-правовой компетенции менеджера, так как

данный комплекс способствует отработке частных правовых компетенций, их интеграции в целостное системное качество и переносу в изменяющиеся условия трудовой деятельности педагога.

**Структура ВКР:** Исследование состоит из введения, двух глав, заключения, списка использованной литературы (78 источников) и приложений. Она проиллюстрирована 1 схемой, 13 таблицами, 6 рисунками.

# ГЛАВА 1. ТЕОРИТИЧЕСКИЕ АСПЕКТЫ ФОРМИРОВАНИЯ НОРМАТИВНО-ПРАВОВОЙ КОМПЕТЕНЦИИ БУДУЩЕГО МЕНЕДЖЕРА ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ

## 1.1. Сущность, содержание и структура нормативно-правовой компетенции менеджера дошкольного образования

В новых условиях модернизации системы образования Российской Федерации (далее- РФ) существенно возросли требования, предъявляемые к уровню правовой подготовки всех членов общества, в том числе и менеджеров дошкольного образования (далее- ДО). Современное общество предъявляет принципиально новую совокупность ценностей, в основе которой лежит общая компетентность, а в качестве одной из ее составляющих – НПК специалиста.

Руководитель дошкольной образовательной организации (далее – ДОО) сегодня стал одним из ведущих факторов, определяющих сущность, содержание и развитие образовательного учреждения. Однако, анализ судебной практики относительно работы ДОО показывает, что во время принятия управленческих решений и разработки нормативно-правовых документов допускаются существенные нарушения законодательства. Одной из причин причиной нарушения законодательства в области образования является недостаточная правовая подготовка руководителей ДОО, речь идет об их правовой некомпетенции.

Декларация Болонского процесса провозглашает компетентностный подход к проблеме образования в связи, с чем термин «компетенция» используется как «обозначение интегрированных характеристик качества подготовки выпускников и описание результата образовательного процесса. Восприятие компетенций как нового типа целеполагания означает трансформирование образовательной политики высших учебных заведений в

напрямую интересов рынка труда и освоения парадигмы образования в течение жизни» [33 с. 38] .

Вместе с тем, на сегодняшний момент определение сущности таких фундаментальных понятий как «компетентность» и «компетенция» в науке и практике образования остается дискуссионным вопросом.

Понятие «компетентности» обычно связывают с качествами личности, задаваемых по отношению к определенному кругу процессов, нормативных обязанностей, полномочий и решаемых задач. «Компетенция» же является практической реализацией компетентности, ее воплощением в конкретных действиях и поступках в профессиональной деятельности, включая личностное отношение к этой деятельности.

Различные подходы к обоснованию категорий «компетенция» и «компетентность» проанализированы в трудах В. Байденко, который считает, что «введение понятие «компетенция» в терминологическую систему современной теории образования и педагогическую практику позволит получить некоторую «добавочную стоимость», а в этом и будет заключаться эвристический потенциал компетентностного подхода в образовании» [11, с. 412].

Необходимо отметить, на современном этапе в науке не представлена единая точка зрения относительно соотношения понятий «компетентности» и «компетенции», в этой связи, на наш взгляд необходимо представить основные дефиниции с помощью таблицы.

*Таблица 1*

<b>Компетенция</b>	<b>Компетентность</b>
- круг вопросов, явлений, в которых данное лицо обладает авторитетностью [12, с. 9].	- осведомленность, авторитетность [12, с. 7].
- осведомленность в каком-нибудь	- обладание компетенцией [41, с.

<p>круге вопросов, какой-нибудь области знания» [41, с. 533].</p>	<p>533].</p>
<p>- круг вопросов, в котором специалист должен быть компетентным, сфера деятельности, в которой он реализует свою профессиональную компетентность [70, с.21].</p>	<p>- совокупность качеств личности, обеспечивающих эффективную профессиональную деятельность [216, с.21].</p>
<p>- совокупность взаимосвязанных качеств личности (знаний, умений, навыков, способов деятельности), задаваемых по отношению к определённому кругу предметов и процессов и необходимых, чтобы качественно продуктивно действовать по отношению к ним [74, с. 23].</p>	<p>- степень присвоения компетенции, то есть владение, обладание человеком соответствующей компетенцией, включая его личностное отношение к ней и предмету деятельности [74, с. 23].</p>
<p>- совокупность обобщенных способов действий, обеспечивающих продуктивное выполнение профессиональных задач. Это способность человека реализовывать на практике свою компетентность [60, с. 91].</p>	<p>- обладание компетенцией, знаниями, позволяющими судить о чем-либо; совокупность знаний, умений, опыта, отраженная в теоретико-прикладной подготовленности к их реализации в деятельности на уровне функциональной грамотности [60, с.90].</p>
<p>- некоторые внутренние, потенциальные психологические новообразования (знания, представления, алгоритмы действий,</p>	<p>- интеллектуально и личностно обусловленный опыт социально-профессиональной деятельности человека, знания, на</p>

системы ценностей), которые затем выявляются в компетентностях человека как актуальных, деятельностных проявлениях [50, с.47].	базе которых он способен использовать компетенции [50, с.48].
--	---

Под *компетенцией*, по нашему мнению, следует понимать интегрированное свойство личности, отражающее ее готовность и способность применять в своей профессиональной деятельности знания, умения, навыки, личностные качества, позволяющие ей мобилизоваться на выполнение этой деятельности, самооценивать результаты своей деятельности. В этой связи компетентность представляется нами как проявляющееся сугубо в профессиональной деятельности обладание данным свойством личности. В этой связи, необходимо согласиться со следующим высказыванием: «Компетенция соответствует комплексной цели гармоничной подготовки специалиста, поскольку она связана с его личным развитием, творческой деятельностью, мотивами и профессионально значимыми качествами» [50, с. 97].

В свою очередь основным понятием данного исследования является понятие «*нормативно-правовая компетенция*». Рассматривая сущность данного понятия, необходимо констатировать тот, факт, что данный термин находится на стыке двух наук, педагогики и юриспруденции.

И. М. Кейзеров определяет НПК как «деятельность такого качества, при котором наступает ее соответствие выработанным в правовой сфере ценностям, согласованность поведения с правовыми нормами, включая в себя использование, соблюдение и исполнение предписаний правовых норм, в результате чего происходит постоянное обогащение системы правовых культурных ценностей и дальнейшее гармоничное развитие самого человека» [37, с. 24].

. Я. Соколов предполагает, что «НПК может рассматриваться как совокупность правовых знаний, убеждений, установок личности, которые реализуются в процессе труда, общения, поведения, а также отношение к материальным и духовным ценностям общества» [67, с. 20].

Под компетенцией в юриспруденции чаще всего понимают «совокупность полномочий, прав, обязанностей и ответственности любого лица» [6, с. 141]. Однако, относительно этого понятия в теории права нет единства мнений. При этом компетенция чаще всего в юриспруденции понимается как «совокупность полномочий субъекта, закрепленных в различных нормативно-правовых актах» [34]. Возможность использования прав, исполнения обязанностей субъектов в реальности зависит от ряда условий, поэтому, обладая каким-либо правом, субъект реально может им не воспользоваться, хотя при этом объем его компетенции и ее характер остаются неизменными.

Вместе с тем в педагогической литературе некоторые авторы выделяют так называемые «реальные» и «потенциальные» компетенции, понимая под реальной компетенцией тот объем прав, который используется в жизни. По мнению О. А. Пановой, «под «реальной правовой компетенцией следует понимать действительный правовой статус субъекта образовательных отношений, закрепленный в локальных правовых актах», исследовательница делает вывод о том, что «объем реальной компетенции находится в прямой зависимости от правовой компетентности субъекта» [55, с. 110].

Компетенция как юридическое понятие всегда реальна, так как закреплена в действующих актах, например, таких как ФГОС ВПО.

Рассмотрение различных определений НПК дает основания понять, что это сложное личностное образование, которое проявляется, развивается и реализуется в решении определенного комплекса учебных, профессиональных и других задач.

На наш взгляд при определении понятия НПК необходимо согласится с точкой зрения А.В. Коротун. Так под данным термином мы понимаем

«интегральное свойство личности, основанное на признании правовых ценностей, отражающее ее готовность и способность применить систему правовых знаний и умений в осуществлении социально-правовой деятельности, позволяющее личности мобилизоваться на эффективное выполнение данной деятельности» [40, с. 79].

При определении сущности правовой компетенции будущих менеджеров ДО необходимо остановиться на определении понятия «сущность».

Термин «сущность» относится к категории понятий философии и трактуется как «значение какой-либо вещи есть то, чем она является для общественной практики, и зависит от функций, которые она выполняет в деятельности людей. Это значение определяется объективной сущностью вещи, ибо она выполняет лишь те функции, которые определяются ее собственной природой» [73].

С этой точки зрения и основных положений теории менеджмента и анализа практики управления ДОО сущность правовой компетенции будущего менеджера ДО, по нашему мнению, реализуется через ряд следующих управленческих задач:

- видение стратегии в управлении ДОО (изучение и практическая реализация принципов образовательной политики общества и государства, законодательной и нормативной базой, особенностей развития местных образовательных систем, умение прогнозировать развитие ДОО, использовать достижения мировой педагогической мысли, готовность к изменениям и т. д) [23, с.152].

- руководство воспитательно-образовательным процессом и его мониторинг (осведомленность с методическими основами, теорией и практикой воспитательно-образовательного процесса ДО, умение организовать работу персонала, направленную на достижение поставленной цели, готовность принимать управленческие решения и осуществлять мониторинг качества управления учебным заведением и т. д) [36].

- мотивация и управление персоналом (знакомство с теоретическими основами психолого-педагогическими особенностями, формами и методами работы с персоналом, умение использовать те или иные стимулы, решать конфликтные ситуации, готовность к оправданному риску, способность толерантно относиться к оппонентам и тому подобное)

- управление развитием и финансами (знакомство с основами экономики и маркетинга и соответствующей законодательной и нормативной базой, умение эффективно использовать материальные и финансовые ресурсы, быть готовым к внедрению инноваций и др).

- осуществление внутренней и внешней коммуникации (общие знания о коммуникационных процессах, владение иностранными языками; умение организовать такие современные формы взаимодействия, как работа в команде; готовность к управлению учебным заведением как открытой педагогической системой и тому подобное).

*Итак, правовая компетенция менеджера ДО определяется, как интегральная профессионально-личностная характеристика руководителя, отражающая высокую степень владения правом в конкретной профессионально-педагогической практической деятельности, а так же, глубокие и объемные знания законов и подзаконных актов, источников права, на которые он должен опираться, реализуя управленческую деятельность, понимание принципов права участников педагогического процесса и способов правового регулирования их отношений, отношение к праву как к неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности, способность защищать и внедрять правовые отношения в управленческой деятельности в строгом соответствии с правовыми и распорядительными принципами законности.*

Для определения содержания правовой компетенции и его структуры обратимся к определению понятия «содержание».

Содержание – это «единство всех основных элементов целого, его свойств и связей, существующее в и выражаемое в форме и неотделимое от нее» [54]. Следовательно, содержание НПК определяется как его структура.

По своей структуре НПК менеджера ДО рассматривается как образование, которое содержит следующие взаимосвязанные и взаимообусловленные содержательные компоненты:

1. *Мотивационно-ценностный компонент* – это положительное отношение будущего руководителя к управленческой деятельности с позиции норм законодательства об образовании, осознание необходимости и наличие желания осуществлять профессиональные действия с позиции субъекта образовательных правоотношений. Данный компонент характеризует наличие ценностных ориентаций руководителя и отражает его профессионально-личностную заинтересованность в соблюдении правовых норм в своей деятельности.

Правовые ценности позволяют руководителю осуществить социально признанный выбор своего поведения в управленческой деятельности. К правовым ценностям относятся: право, уважение права и закона, уважение прав и свободы личности, равенство людей, выполнение личностью своих обязанностей, законность и тому подобное.

Правосознание – это совокупность правовых взглядов и чувств, обладающих нормативным характером и включающих в себя как знания правовых явлений, так и оценку с точки зрения классовой (или общенародной) справедливости, а также новые правовые требования, отражающие экономические и политические потребности и интересы общественного развития.

По мнению Е. А. Лукашевой «правосознание – это взгляды, представления, мысли, чувства, настроения, выражающие понимание необходимости установления и функционирования определенного правового порядка в обществе» [47, с. 208].

Ключевой пункт правосознания – осознание людьми ценностей естественного права, прав и свобод человека и оценка действующего права с точки зрения его соответствия общечеловеческим ценностям, нашедшим закрепление в международных документах о правах человека. Правосознание не только выражает отношение индивида к правовой действительности, но и направляет ее на определенные изменения в правовой среде, прогнозирует и моделирует их.

Правосознание можно рассматривать как своеобразный механизм саморегуляции поведения (деятельности) людей. Это объясняется ее способностью ориентировать субъектов права в различных правовых ситуациях, делать правомерный выбор, принимать юридически значимые решения в отношении соблюдения или нарушения права.

2. *Когнитивный компонент* – предполагает знание фундаментальных основ трудового права, теории управления персоналом, причин возникновения трудовых споров; понимание структуры правовой деятельности в управлении работниками. Через содержательные характеристики данного компонента возможно определить уровень правовой образованности будущего руководителя, его настроенность на непрерывное правовое самообразование, правовую осведомленность как результат проявления им познавательной самостоятельности.

Правовая образованность — это наличие у руководителя совокупности правовых и профессиональных знаний, взглядов, убеждений, правовых установок и тому подобное, которые предоставляют ей возможность правильно оценить социальную роль права как равной меры свободы, справедливости, защиты ее прав и законных интересов». Сущность правовой образованности заключается, прежде всего в том, что лицо знает свои конституционные права и обязанности и соответственно этому выбирает тот или иной вариант поведения, который не противоречит закону и характеризует ее реальную подготовленность и возможность действовать со знанием дела.

Правовые знания – это отражение в сознании будущего руководителя объективно существующего права (комплекс знаний основ конституционного строя РФ, систему законов регулирующих образовательную сферу, знания по основам теории правоотношений, образовательного права, знания юридических процедур защиты своих прав).

Критерий «знание права» — это своеобразный запас правовых знаний о правовых принципах, конкретные правовые нормы и законодательные акты, с действием которых человек имеет дело чаще всего в профессиональной трудовой деятельности, быту, общественной жизни, семье. Это своеобразный минимум правовых знаний и представлений, который необходим человеку для правильной ориентации в сложной системе правовых отношений, для регулирования личного поведения и оценки поведения других лиц, для выполнения требований закона.

3. *Деятельностный (поведенческий)* компонент заключается в умении руководителя выполнять правовую деятельность на оптимальном уровне активности, овладевать нормами и правилами правовой деятельности, адекватно ориентироваться в правовой сфере жизни. Выделение данного компонента в структуре правовой компетентности обусловлено тем, что усвоение специальных правовых знаний – важное, но недостаточное условие успешности формирования правовой компетентности будущего руководителя учебного заведения в процессе их профессиональной подготовки.

Деятельностный компонент представляет собой совокупность управленческо-правовых умений, которые актуализируются в процессе осуществления управленческой деятельности и принятия управленческих решений. В связи с этим сформированность деятельностного компонента НПК будущих менеджеров ДО будет способствовать их мобильности в выполнении управленческих функций, которые будут реализовываться благодаря комплексу управленческих умений, навыков, способов действий, приобретенных в процессе профессиональной подготовки в ВУЗе.

Показателями данного компонента является система управленческих умений по осуществлению профессиональных, правовых, управленческих, дисциплинарных, технических, воспитательных, экономических, гуманитарных задач, результатом которых является управленческое решение руководителя, что обеспечивает эффективность его управленческой деятельности.

4. *Личностный компонент* заключается в адекватной самооценке, умении управлять конкретными эмоциональными состояниями, действовать разумно и выполнять действия, направленные на достижение осознанной цели.

Данный компонент включает в себя личностно-правовые качества руководителя – индивидуальные особенности, которые являются устойчивыми, существенными, равноценными и влияют на эффективность профессиональной деятельности с позиции осознания себя субъектом образовательных правоотношений, на успешность решения профессиональных ситуаций с позиции правовых норм: самостоятельность и критичность оценивания и анализа правовой ситуации с позиции нормативно-правовых актов; позитивное отношение к правовым нормам; выдержка и эмоциональная устойчивость; инициативность в профессиональной деятельности и во взаимодействии с другими субъектами образовательных правоотношений.

Вместе с тем, как виды НПК мы выделяем правоориентационную, правореализационную, правовоспитательную и правозащитную виды НПК руководителя ДОО.

Опираясь на проведенный теоретический анализ, который позволил выделить основные составляющие НПК, определены функции данного феномена с учетом специфики управленческой деятельности в сфере ДО.

*Познавательно-преобразовательная* функция связана с теоретической и организационной деятельностью по формированию правового пространства учебного заведения и обеспечение становления молодых

участников образовательного процесса. Данная функция предполагает согласование общественных, групповых и личностных интересов, обеспечивает работнику надлежащие условия труда, политическую свободу.

*Праворегулятивная функция* направлена на обеспечение устойчивого, динамичного и эффективного функционирования всех элементов правовой системы, регулирование взаимоотношений между работниками ДОО. Регулятивная функция реализуется через правовые и другие социальные нормы и обеспечивает подчинение людей в их деятельности определенным правилам, реализацию их потребностей, интересов, социальных стремлений и идеалов, взаимность прав и обязанностей, вносит элемент упорядоченности в эти отношения.

*Ценностно-нормативная функция* направлена на определение состояния законности и правопорядка в государстве с точки зрения реализации субъектами правовых отношений действующим законодательством.

*Коммуникативная функция* обеспечивает общение участников воспитательно-образовательного процесса в правовой сфере.

Таким образом, для эффективного управления ДОО руководитель должен иметь высокий уровень правовой компетентности, которую можно считать мерой и средством самоактуализации и творческой самореализации.

Сущность нормативно-правовой компетенции менеджера дошкольного образования представлена совокупностью функций (познавательно-преобразовательной, праворегулятивной, ценностно-нормативной и коммуникативной) и структурными составляющими (мотивационно-ценностного, когнитивного, деятельностного и личностного компонентами) и видами НПК (правоориентационную, правореализационную, правовоспитательную и правозащитную).

Для дальнейшего исследования проблемы формирования НПК будущих менеджеров ДО, необходимо исследовать и проанализировать

научные подходы к детерминантам «критерии», «показатели» и «уровни сформированности» относительно исследуемой НПК руководителя ДО.

## **1.2. Критерии, показатели и уровни сформированности нормативно-правовой компетенции будущих менеджеров дошкольного образования**

Для исследования состояния сформированности НПК будущих менеджеров ДО необходимо разработать и обосновать диагностический аппарат, который состоит из критериев, их показателей и характеристики уровней сформированности. Для достижения данной цели считаем целесообразным осуществить анализ современных подходов к определению диагностического аппарата, который предлагается в исследованиях ученых для разрешения аналогичного вопроса.

Как известно, суть педагогической диагностики и главная цель состоят в определении изменений, происходящих в развитии личности или коллектива вследствие применения отдельных методов, приемов или целостной системы обучения и воспитания. Систематическое применение педагогической диагностики дает возможность конкретно и адресно определить цели обучения и воспитания по отдельной личности, коллектива, рационально планировать процесс и искать наиболее целесообразные формы, методы, приемы воспитания.

Для диагностики состояния сформированности НПК необходимо четко определиться, что именно мы будем подразумевать под детерминантом понятия «критерии», «показатели» и «уровни сформированности».

Критерий (греч. *kritērion* – «мерило, средство суждения») – «признак, на основании которого производится оценка, определение или классификация чего-либо» [20].

С учетом исследований педагогов нами сделан вывод, что в нашем случае уровни сформированности НПК – это средства для определения

реального ее состояния, совокупность признаков, которые позволяют сделать вывод о степени соответствия фактического уровня сформированности указанной компетенции эталонным требованиям.

Часто критерием называют показатель, на основании которого можно говорить об эффективности определенного процесса. При этом утверждается, что степень сформированности следует определять на различных уровнях.

По нашему мнению, содержание критерия по своему объему является более широким, чем содержание показателя, и что показатель является составной частью критерия. При этом мы учитываем, что степень проявления сформированности, определяется критериями, выражающимися конкретными показателями.

В проанализированных нами исследованиях предлагаются различные подходы к определению критериев и показателей сформированности НПК.

По мнению М.К. Махровой «правовая компетенция может определяться с помощью мотивационного, когнитивного и деятельностно-рефлексивного критериев. Мотивационный критерий предполагает стремление воспринимать реальность в социально-правовом контексте. Когнитивный критерий – сформированность правовых знаний и умения работать с правовой информацией. Третий критерий – умение выделять правовой контекст педагогической задачи, а также оценивать и анализировать правовые явления с точки зрения допустимости, личной и общественной значимости» [49].

В исследовании Н.Ю Сиряева, посвященном формированию правовой компетентности научно-педагогических работников высшей школы, предлагается использовать мотивационно-ценностный, когнитивный и поведенческий критерии сформированности указанной компетентности, показателями которых выступают правовая ориентация, правовое мировоззрение и правовое поведение соответственно [63, с.105].

В. В. Олейник учитывая результаты проведенного теоретического анализа, определил основные составляющие правовой компетенции, к которым относятся: а) правовая образованность как совокупность знаний по проблемам права; б) правовая направленность как совокупность отношений к праву как социальной, государственной и личностной ценности и обуславливает потребность постоянно получать, расширять арсенал средств определения и решения правовых проблем; в) правовую готовность как наличие умений по разрешению конкретных правовых вопросов.

К предложенной структуре разработан диагностический аппарат. Так, критерием сформированности компонента правовой образованности выступает степень владения правовыми знаниями: наличие у руководителя этих знаний в необходимом для решения соответствующих правовых проблем, в объеме, владения базовыми понятиями, пониманием содержания и сущности законодательства, регулирующего образовательную сферу.

Критерием сформированности правовой направленности, которую реально можно измерить в условиях обучения, определена степень признания необходимости тех или иных правовых знаний и умений в деятельности руководителя ДОО.

Критерием сформированности правовой готовности, как составляющей проведения учебного диагностирования, является способность студента решать на основе права профессионально-ориентированные задачи, с которыми он столкнется в управленческой деятельности

Итак, как видно из приведенных примеров, учеными предлагаются различные подходы к определению аппарата относительно сформированности НПК.

Вместе с тем, так как, НПК менеджера ДО является интегральной профессионально-личностной характеристикой выпускника. Это означает, что она является универсальной компетенцией, полученной бакалаврами или специалистами, и трансформируемой в общепрофессиональные компетенции

(далее ОПК) и профессиональных компетенций (далее ПК) при освоении дисциплины «Нормативно-правовое обеспечение ДО».

Таблица 2

Критерии	Уровни		
	<i>низкий</i>	<i>средний</i>	<i>высокий</i>
<i>Мотивационно-ценностный</i>	<p>Магистранты не осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их ближе к середине иерархической шкалы ценностей; редко испытывают позитивное отношение к осуществлению правовой деятельности при управлении ДОО; не всегда проявляют уважительное отношение к нормам права; частично признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности не сформированы частично; отсутствует потребность в осуществлении правовой деятельности</p>	<p>Магистранты более осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их на лидирующие места в иерархической шкале ценностей; испытывают позитивное отношение к управленческой деятельности основанной на НПА; часто проявляют уважительное отношение к нормам права; признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности сформированы; потребность правовой деятельности при управлении ДОО проявляется (позиция устойчивая).</p>	<p>Магистранты в крайней степени осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их на первое место в иерархической шкале ценностей; испытывают крайней степени позитивное отношение к управленческой деятельности основанной на НПА; всегда проявляют уважительное отношение к нормам права; всегда признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности сформированы в полной мере; потребность правовой деятельности при управлении ДОО проявляется (позиция устойчивая, осознанная).</p>

<i>Когнитивный</i>	<p>Магистранты имеют недостаточно полные знания относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- понятия «модернизация педагогического образования»</li> <li>- категориально-понятийного аппарата в области образовательного права;</li> <li>- основных положений о ДОУ;</li> <li>- понятия «участник образовательного процесса», «правовой статус участников образовательного процесса», «социальная защита обучающихся», «правовой статус работников общеобразовательных учреждений»</li> </ul>	<p>Магистранты обладают достаточно полными знаниями относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- основных направлений модернизации педагогического образования;</li> <li>- основных нормативно-правовых актов регулирующих деятельность ДОО;</li> <li>- основных положений относительно участников образовательного процесса</li> <li>- основных положений Конвенции о правах ребенка и Закона РФ «Об Основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;</li> </ul>	<p>Магистранты обладают полными знаниями относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципов образовательной политики РФ;</li> <li>- структуры и видов НПА, регламентирующих организацию образовательного процесса;</li> <li>- порядка регистрации, ликвидации, реорганизации, аккредитации ДОУ;</li> <li>- прав, обязанностей и ответственности участников образовательного процесса;</li> <li>- основных правах ребенка и формы их правовой защиты;</li> </ul>
<i>Деятельностный</i>	<p>Магистранты обладают низким уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>	<p>Магистранты обладают средним уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>	<p>Магистранты обладают высоким уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>

<i>Личностный</i>	Магистры имеют низкую правовую активность. Не в полной мере осознают ответственность своей предстоящей управленческой деятельности.	Магистранты проявляют среднюю правовую активность; осознают ответственность своей предстоящей управленческой деятельности.	Магистранты активно включаются в правовую деятельность. Характеризуются наличием высоко развитых профессиональных качеств (правовой активности, ответственности).
-------------------	---	--	---

В связи с этим, мы не претендуем на исключительную научную новизну и оригинальность в подходе к разработке критериев оценки НПК будущего менеджера ДО, а предлагаем вариант, который опирается на дисциплину «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ» в структуре образовательной программы УрГПУ по магистерской программе «Менеджмент в дошкольном образовании». Описание показателей, критериев, уровней НПК формируемых при изучении курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ» представлено в виде таблицы 2.

Таким образом, мы определили то, что учебная дисциплина «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ» предусматривает формирование профессиональных правовых компетенций студентов. В соответствии с перечнем планируемых результатов обучения по данной дисциплине, соотнесенных с планируемыми результатами освоения образовательной программы «Менеджмент в ДО» представлены критерии, показатели и уровни сформированности. Следуя логике исследования, на следующем этапе необходимо определить наиболее удачное средство формирования НПК менеджеров ДО. В связи, с чем предлагаем обратиться к исследованию научных подходов к использованию правовых задач с профессиональной направленностью.

### **1.3. Научные подходы к использованию комплекса профессионально-ориентированных правовых задач при формировании нормативно-правовой компетенции**

Традиционно в практике образовательного процесса ВУЗа преобладает «знаниевый» подход к организации учебного процесса. В свою очередь данный подход предполагает направленность только на усвоение знаний, формирование умений, развитие памяти. Данная практика в образовании, стремящаяся к овладению учебной информацией и воспроизведения умений существенно снижает уровень профессионализма будущих менеджеров ДО. С развитием информатизации общества и постоянным обновлением права РФ все более актуальным становится умение осуществлять поиск необходимой информации, управлять ее потоками и использовать ее для решения профессиональных задач.

Именно в рамках профессионально-ориентированного задачного подхода можно подготовить специалиста, который не будет находиться в плену зачастую устаревших инструкций, педагогических рецептов, жестких методических рекомендаций, а будет способен строить свою профессиональную деятельность в соответствии с требованиями современного законодательства, собственным творческим, проектно-конструктивным и духовно-моральным опытом.

В этой связи, одной из ключевых задач современной дидактики становится вопрос исследования эффективных методических средств, использование которых в обучении позволит сформировать личность, которая будет способна к свободному оперированию знаниями, умениями и навыками в быстроменяющихся условиях и ситуациях, личность с высокоразвитой способностью к самостоятельному мышлению и творческого поиска при разрешении профессиональных задач.

В свою очередь, К. Бекишев говорит о целесообразности организации обучения как процесса осуществления мыслительных операций. По его мнению, «метод профессионально-ориентированных задач является одним из эффективных способов обучения методологических знаний» [17, с. 12].

В процессе обучения важно обеспечить переход студентов в режим самоорганизации мыслительных действий, собственной учебно-

познавательной действительности, поскольку эффективность ее во многом обеспечивается активной познавательной позицией ее участников. К. Бекишев отмечает необходимость подхода, который бы позволял структурировать учебный процесс как активный мыслительный процесс.

Статус активного участника познавательной действительности, по его мнению, позволяет успешно готовить студентов к самостоятельности профессиональной деятельности с опорой на инициативу, собственные силы и обеспечивает ему свободу действий. Активизация позиции студентов в образовательном процессе требует учета закономерностей творческих процессов их мышления.

Г. А. Балл, рассматривая учебный процесс как «более-менее развернутые действия (продуктивные или репродуктивные), считает, что задачный подход реализуется через учебную задачу, то есть специфический вид учебного задания. По его мнению, задачный подход к учебной деятельности заключается в том, что всю деятельность субъектов (в том числе педагогических работников и студентов) целесообразно описывать и проектировать как систему решения профессионально-ориентированных задач. Результативность обучения при этом определяется тем, какие именно задачи, в какой последовательности и какими способом они решаются. Сущность данного подхода заключается в том, чтобы в каждой ситуации, которая требует решения выделять НПА, которые регулируют данный вопрос и обеспечивают решение данной проблемы, а также качественные и количественные характеристики выделенных задач, средства и способы их решения» [15, с. 84].

Разрабатывая дидактические основы естественно-научного образования, В. М. Симонов использует понятие «задачной технологии». Суть ее он усматривает в «деятельности, которая предусматривает проектирование и реализацию образовательного процесса как единство основ законодательной базы и творчески-импровизированной деятельности, которая предусматривает достижение запланированных результатов путем

профессионально-ориентированной системы задач, которая способствует развитию определенных качеств личности обучающихся» [64, с. 201].

Наиболее полно с учетом характера педагогической деятельности суть задачного подхода раскрывает В.А. Сластенин. Он исходит из того, что «профессиональное становление будущего учителя происходит в деятельности, моделирующей учительский труд, когда студент становится перед необходимостью решения профессиональных задач. Деятельность педагога трактуется им как непрерывный процесс решения стратегических, тактических, оперативных и корпоративных задач. Сущность задачного подхода к исследованию и построению педагогической деятельности заключается в том, что всю деятельность субъектов педагогического процесса целесообразно описывать, проектировать и реализовывать как систему процессов последовательного решения взаимосвязанного ряда профессионально-ориентированных задач» [65, с. 321]. .

А. М. Новиков реализацию задачного подхода в обучении усматривает в поэтапной организации постановки учебных задач, выбора способов их решения, диагностике и оценке полученных результатов. «Сущность задачного подхода, по его мнению, заключается в том, чтобы построить обучение как систему задач и разработать средства для того, чтобы, во-первых, помочь учащимся в осознании проблемности задач (проблему сделать наглядной), во-вторых, найти способы сделать разрешение проблемных ситуаций личностно-значимыми для профессионально деятельности, в-третьих, научить их анализировать проблемные ситуации с позиции права, вычленять проблемы и задачи» [53, с. 31].

Опираясь на теоретические положения исследований, изучающих процесс решения профессионально-ориентированных задач и поиск выхода из проблемных ситуаций, Л. В. Кондрашова утверждает, что «данный подход к обучению предусматривает введение к содержанию учебной информации таких задач, которые активизируют мыслительные процессы студентов, закрепляют в них умения оперировать теоретическими знаниями в

практических ситуациях, пользоваться ими при решении учебных задач, осмысливать и видеть их применимость в профессиональной деятельности» [39, с. 21].

Организация образовательного процесса на основе задачного подхода, обеспечивает решение следующих образовательных задач:

- формирование у будущих специалистов умений разбираться в сущности изучаемых правовых понятий, процессов, явлений, понимать их закономерности, причинно-следственные связи через решение логических проблемных заданий;

- формирование умения на основе анализа полученных результатов оценивать собственные знания, способы решения;

- развития познавательных способностей – мышления, восприятия, внимания;

- развитие доказательности, логичности и систематичности, самостоятельности, нестандартности мышления при решении проблемных задач;

- формирование умения структурировать учебный материал в виде мыслительной задачи.

Проведенный нами анализ научных подходов к применению задач как средства обучения свидетельствует о том, что *учебная задача* – это многоаспектная категория, которая по своей сущности, реализует ряд функций.

Задача выступает в образовательном процессе и особой формой предъявления информации, и средством формирования у студентов значимых для профессиональной деятельности качеств. Рассматривая тенденции совершенствования процесса обучения в вузе, необходимо отметить ее важную роль профессионально-ориентированных задач.

Решение таких задач, по нашему мнению, предполагает обязательность присвоения профессионального умения определенного уровня, пополнение багажа профессиональных знаний студента в ходе непрерывного

оперирования понятиями, суждениями, терминами из сферы будущей профессиональной деятельности.

Под *профессионально-ориентированной правовой задачей* (далее – ПЗ) мы понимаем модель проблемной правовой ситуации (определенного правоотношения), связанную с профессиональной сферой деятельности будущего руководителя ДОО и требующую разрешения юридическими средствами. Данные ПЗ относятся к числу учебных задач, они используются в образовательном процессе, но имеют определенную специфику в целях, содержании и способах решения.

Проанализировав научные исследования относительно задачного подхода, необходимо отметить, что ПЗ различаются по функциональной (таблица 3) и тематическому содержанию, а так же уровню сложности, способам решения, в связи с чем.

Тематическое содержание комплекса ПЗ в соответствии с программой дисциплины «Нормативно-правовое обеспечение ДООУ» включает в себя следующие разделы:

- Общетеоретические основы права;
- Нормативно-правовые документы регулирующие деятельность ДООУ;

### **Классификация функциональной направленности профессионально-ориентированных правовых задач**

*Таблица 3*

	<b>Типы</b>	<b>Характеристика</b>
<i>Функциональная направленность</i>	<i>Правоориентационные задачи</i>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- направлены на усвоение и применение знаний по теории права;</li> <li>- приобретение опыта теоретического анализа правовых явлений;</li> <li>- освоение студентами механизмов ориентации в информационно - правовом пространстве;</li> </ul>

		- осознание ценности правового регулирования общественных отношений.
	<i>Правооценочные задачи</i>	- направлены на приобретение правовых знаний различной отраслевой принадлежности и формирование оценочных суждений о правомерности поведения субъектов правоотношений на освоение навыков работы с нормативными актами; - на осознание ценности прав ребенка и необходимости их обеспечения и защиты.
	<i>Правореализационные задачи</i>	- направлены на освоение опыта реализации правовых норм в сфере дошкольного образования; - на проектирование поведения субъектов в рамках конкретных правоотношений на основе освоенных правовых и педагогических знаний; - осознание правового характера профессиональной деятельности и ценности правомерного поведения.
	<i>Правовоспитательные задачи</i>	- направлены на формирование ценностных установок будущего менеджера ДО, применение им правовых и методических знаний для проектирования воспитательно-образовательной деятельности; осознание роли педагогического работника в формировании правовой культуры ребенка и защите его прав.

- Типовое положение о дошкольном образовательном учреждении;
- Порядок регистрации, реорганизации и ликвидации ДОУ;

- Особенности правового регулирования трудовых отношений в ДООУ;
- Правоотношения между ДООУ и родителями (законными представителями);
- Права ребенка и формы его правовой защиты;

Необходимо сделать вывод, о том, то при разработке комплекса ПЗ необходимо разработать задачи, которые будут различаться по своей функциональной направленности, тематическому содержанию, уровням сложности и способам решения, что обуславливает успешность их влияния на формирование правовой компетентности.

Таким образом, проанализировав психолого-педагогическую литературу, а так же изучив состояние разработки проблемы формирования профессиональной компетентности будущего менеджера ДО, мы осуществили разграничение категорий «компетентность» и «компетенция», определили роль и место правовой компетенции в структуре общей компетентности и результатах освоения программы «Менеджмент в дошкольном образовании».

Так же выявлена недостаточная определенность содержания понятия «нормативно-правовая компетенция», что затрудняет решение задачи ее формирования.

На основании анализа теоретических источников НПК будущих менеджеров ДО определена, как *интегральная профессионально-личностная характеристика руководителя, отражающая высокую степень владения правом в конкретной профессионально-педагогической практической деятельности, а так же, глубокие и объемные знания законов и подзаконных актов, источников права, на которые он должен опираться, реализуя управленческую деятельность, понимание принципов права участников педагогического процесса и способов правового регулирования их отношений, отношение к праву как к неотъемлемой составляющей профессиональной деятельности, способность защищать и внедрять*

*правовые отношения в управленческой деятельности в строгом соответствии с правовыми и распорядительными принципами законности.*

В предложенном теоретической анализе сущность НПК менеджера ДО определяется совокупностью функций (познавательно-преобразовательной, праворегулятивной, ценностно-нормативной и коммуникативной) и структурными составляющими (мотивационно-ценностными, когнитивными, деятельностными и личностными компонентами), а так же видами НПК (правоориентационной, праворелизационной, правовоспитательной и правозащитной).

Определены уровни развития НПК, показатели и критерии ее сформированности.

Рассмотрены теоретические подходы использованию в качестве средства формирования НПК комплекса ПЗ. Выявлено, что в процессе обучения, средством организации которого является ПЗ, знания не просто заучиваются и воспроизводятся студентами, а моделируются в парадигме профессиональной ориентации. Это активизирует мыслительные процессы познавательной деятельности, а так же стимулирует развитие рациональных умственных действий студентов. Этот подход позволяет преодолеть недостатки обучения, которые имеют место в практике ВУЗов.

Эффективности ПЗ как средства формирования НПК будущих руководителей ДОО проверенна в ходе опытно-экспериментальной работы, которая описана во второй главе исследования.

## **ГЛАВ 2. ОПЫТНО-ЭКСПЕРИМЕНТАЛЬНАЯ ПРОВЕРКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ИСПОЛЬЗОВАНИЯ КОМПЛЕКСА ПРОФЕССИОНАЛЬНО ОРИЕНТИРОВАННЫХ ПРАВОВЫХ ЗАДАЧ ПРИ ПОДГОТОВКЕ БУДУЩИХ МЕНЕДЖЕРОВ ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

### **2.1. Структурно-содержательная модель формирования нормативно-правовой компетенции будущего менеджера дошкольного образования**

Для описания процесса формирования правовой компетенции у будущих руководителей ДО, необходимо представить структурно-содержательную модель, которая в наибольшей степени отвечает задачам нашего исследования.

Разработка модели подготовки магистров менеджмента ДО предполагает рассмотрение сущности понятий «модель», «моделирование». «Моделирование – это научный метод исследования различных объектов, процессов путем построения их моделей, которые сохраняют основные, выделенные особенности объекта исследования» [23 с. 245].

Моделирование выступает как метод опосредованного познания с помощью природных или искусственных систем, которые способны в определенных отношениях замещать объект, который изучается, и давать о нем новые сведения.

Целью моделирования в нашем исследовании является разработка модели подготовки в магистратуре, которая обеспечивает формирование у магистров менеджмента ДО методологических знаний относительно системы законодательных актов, регулирующих деятельность ДО, практических навыков и умений реализации нормативных требований при осуществлении управленческой деятельности.

Проектирование модели предусматривает определение структурных компонентов и факторов, детерминирующих исследуемый процесс,

методологических подходов, что обеспечивают ступенчатость образования и определить условия их реализации. Среди основных факторов мы выделяем следующие:

а) Парадигмальные изменения в развитии образования: традиционное образование как система получения знаний отстает от реальных потребностей современного общества.

б) Личностный вектор развития педагогических процессов: динамический характер современной эпохи предопределяет необходимость перехода от системы «обучения на всю жизнь» к системе «обучение в течение всей жизни».

в) Интенсивность педагогической инноватики и ее направленность на оптимизацию учебного процесса.

г) Четкая мотивированность личности и позитивное настроение в отношении готовности реализации инновационной деятельности в профессиональной деятельности.

Анализ научных исследований дает основания утверждать о полиаспектности трактовка понятия модели.

На наш взгляд, нельзя не согласиться с мнением Н.В. Смирнова который констатирует, что «в определении модели специалиста необходимо исходить из специфики профессиональной деятельности» [66 с. 245]. Преимуществом этого подхода является то, что такой подход способствует ликвидации несоответствия между подготовкой и реальной деятельностью, между его подготовкой и теми требованиями, которые ставит к специалисту конкретная профессиональная деятельность.

Под структурно-содержательной моделью формирования НПК магистров менеджмента мы понимаем развернутую систему, которая включает цели и имеет определенную структурную организацию, совокупность блоков, которые включают: цель, принципы, содержание, задачи, методы, формы, компоненты и уровни готовности, результат.

В нашем исследовании для разработки модели подготовки магистров гуманитарных специальностей к инновационной профессиональной деятельности мы опираемся на системный подход, который предусматривает необходимость рассмотрения объектов и явлений педагогической действительности как целостных систем, имеющих определенную структуру и свои законы функционирования. Сущность системного подхода заключается в том, что относительно самостоятельные компоненты рассматриваются не изолированно, а в их взаимосвязи, развитии и движении. Модель формирования НПК магистров ДО построена на основе целевого назначения, функциональных обязанностей магистров, принципов, обеспечивающих ступенчатость педагогического образования. Таких принципов построения мы относим: инновационности, гуманизации, системности, преемственности, научности и доступности, партнерства и сотрудничества.

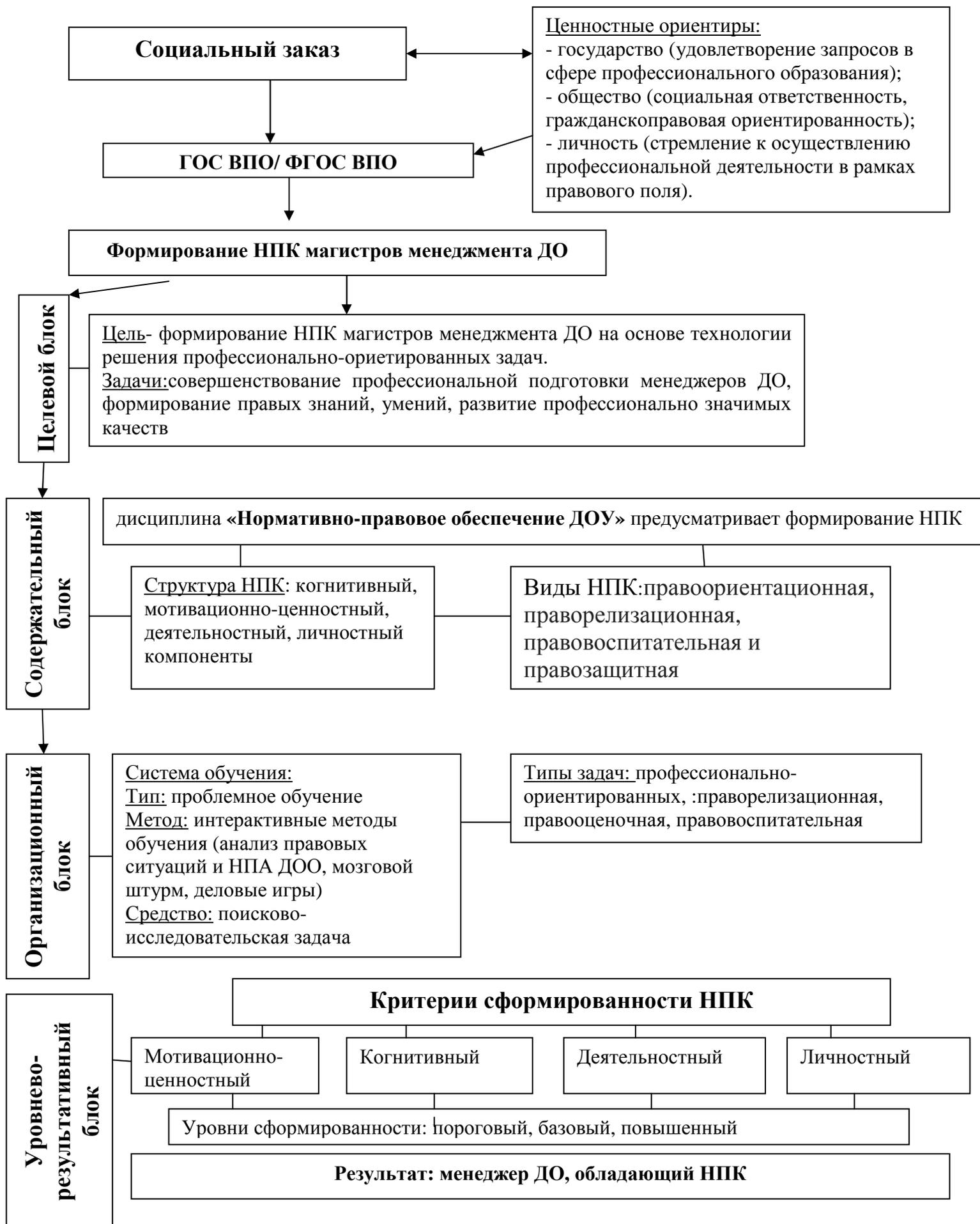
Предложенная нами структурно-содержательная модель формирования НПК магистров ДО (Схема 1) в себя включает целевой блок, содержательный блок, организационный и уровнево-результационные блоки. Формирование социального заказа обусловлено внешними и внутренними факторами.

Согласно *целевому блоку* в основе внешних факторов лежат потребности государства в компетентных в правовой области специалистах (обладающих гражданско-правовой зрелостью, а так же социальной ответственностью и др.). К внутренним факторам можно отнести потребность студентов к деятельности в рамках правового поля в соответствии с требованиями профессии, что представляет личную ценность.

*Содержательный блок*, отражает формирование видов НПК (правоориентационной, правореализационной, правовоспитательной и правозащитной НПК). Так же ее структуру к которой относятся: мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и личностный компоненты, содержание которых было подробно рассмотрено в первой главе.

# Структурно-функциональная модель формирования НПК магистров менеджмента

Схема 1



*Организационный блок* модели включает организационную деятельность и методическое обеспечение формирования НПК. Он представлен в модели содержанием правового образования (правового обучения и правового воспитания) студента в рамках учебно-образовательной деятельности, а так же деятельности в период практики, социально-культурной и научной деятельности. Так же в организационном блоке модели раскрываются педагогические методы и формы формирования правовой компетенции будущих специалистов. Необходимость выделения данного блока диктуется и тем, что отбор методов и форм, используемых в профессиональной подготовке, позволяет моделировать профессиональную деятельность, направлять учебный процесс, деятельность преподавателей и студентов на наиболее полную реализацию поставленной цели и задач процесса обучения, направленного, в свою очередь, на формирование правовой компетенции.

*Уровнево-результативный блок* модели создает предпосылки для осуществления мониторинга и оценки действенности комплекса ПК как средства формирования НПК. Данный блок включает критерии, уровни, показатели сформированности правовых знаний, умений, определенных навыков и профессионально значимых качеств личности.

Согласно нашей позиции, решение проблемы формирования НПК у будущих специалистов менеджмента ДО в вузе заключается не только в апробации соответствующей модели, но и в выявлении комплекса педагогических условий, способствующих реализации обозначенной выше модели. Данный комплекс представлен таблицей 4.

*Таблица 4*

**Характеристика комплекса педагогических условий**

<b>Условие</b>	<b>Характеристика</b>
Организация образовательной среды, поддерживающей правовые установки и	Исследователи Л.С. Выготский, Д. Маркович, Г.П. Щедровицкий и др. под <i>средой</i> понимают совокупность условий,

<p>социально-правовые ценности</p>	<p>людей, окружающих человека и взаимодействующих с ним как с организмом и личностью.  В.М. Бехтерев, Л.С. Выготский, С.Л. Рубинштейн и др. утверждают, что именно среда приводит к действительным переменам в человеке. Значение влияния среды на развитие личности обусловлено тем, что она создает предпосылки для реализации внутренних возможностей человека, способствует активному развитию и свободному саморазвитию личности. При этом А.С. Белкин подчеркивает, что «внешние влияния среды перерабатываются во внутренние установки, взгляды, представления личности, определяющие ее поведение в обществе, отношения с миром и самим собой» [19 с. 28].  Под правовой средой вуза (как части образовательной среды) мы будем понимать территорию образовательного учреждения, где признаются и реализуются нормы права субъектами права, создаются условия для освоения личностью правовых ценностей и формирования правовых ориентаций у субъектов правоотношений. Под правовой средой и образовательной средой, поддерживающей правовые ценности и установки, мы будем понимать одно и то же.</p>
<p>Реализация правового образования (правового обучения и правового воспитания) студентов на протяжении всего периода их обучения в рамках учебно-профессиональной, научной, социально-культурной деятельности и деятельности в период практики.</p>	<p>Правовое воспитание в педагогических вузах – это деятельность, отличающаяся целенаправленностью, систематичностью и право-идеологической обоснованностью; оказывающая непосредственное воздействие на формирование и развитие общего и профессионального уровня <i>правового сознания и правовой культуры</i> будущих менеджеров ДО и способствующая овладению ими умениями и навыками правовоспитательного воздействия на учащихся с целью</p>

	<p>формирования и развития <i>их правового сознания и основы правомерного поведения</i>. Следовательно, правовое воспитание предполагает «двойной» объект воздействия – непосредственный (будущие педагоги – специалисты) и опосредованный (обучающиеся образовательных учреждений). Таким образом, правовое образование в педагогических вузах имеет отличительные особенности, связанные с их специализацией, заключающейся в двухэлементном объекте и усложнении в связи с этим профессионально-правовой подготовки. В контексте НПК правовое образование должно быть непрерывным. Идея непрерывности правового образования принадлежит Л.И. Петражицкому. По его мнению, «для достижения нормального и социально полезного поведения в будущем и для выработки дельного характера существенно важно надлежащее правовое воспитание в детстве, воспитание в семье, воспитание в школе и так далее» [59 с. 320].</p>
<p>Прагматизация, диверсификация учебных дисциплин и интеграция содержания учебных дисциплин основной образовательной программы</p>	<p>«<i>Прагматизация – сближение содержания гуманитарных дисциплин с профилем подготовки, спецификой будущей профессиональной деятельности выпускника</i>» [59 с. 29]. Диверсификация учебных дисциплин позволяет удовлетворить потребности личности и общества в различных видах деятельности; повысить социально-профессиональную мобильность личности; совершенствовать профессионально регламентирующие документы (ГОС ВПО, квалификационные характеристики и др.).</p>

Таким образом, процесс формирования НПК будущих менеджеров ДО предполагает становление личности специалиста, обладающей системой правовых знаний, умений и навыков и профессионально значимыми качествами (правовой активностью, ответственностью), посредством

непрерывного правового образования на всех этапах развития личности в различных видах деятельности. Разработанная в ходе исследования модель процесса формирования НПК у будущих руководителей ДОО, состоящая из целевого, содержательного, организационного и уровнево-результативного блоков, и выявленные педагогические условия позволили последовательно, системно рассмотреть специфику исследуемого процесса.

Далее необходимо описать констатирующий этап опытно-экспериментальной работы.

## **2.2. Организация, программа и диагностика эксперимента по формированию нормативно-правовой компетенции будущих менеджеров дошкольного образования с использованием комплекса профессионально-ориентированных задач**

Для подтверждения теоретических положений исследования и проверки эффективности разработанной нами модели формирования правовой компетенции у будущих менеджеров ДО с использованием комплекса ПЗ была проведена экспериментальная работа как один из наиболее надежных методов педагогического исследования.

Программа исследования основывается на теориях С. Архангельского [7], Ю. Бабанского [9], В. Беспалько [20], В. Загвязинского [30], где определены общие положения организации педагогического эксперимента.

Эксперимент (от лат. «experimentum» – испытание, исследование) – это метод познания, при помощи которого исследуются явления действительности [58, с.259], и чаще всего его главной задачей выступает проверка гипотезы или предполагаемых теорий, результатов и тому подобное. В этой связи эксперимент выполняет функцию критерия истинности научного познания [13, с. 73].

Педагогический эксперимент определяется как научно поставленный опыт или наблюдение педагогических явлений в четко заданных условиях. При этом учитывается зависимость между тем или иным педагогическим

воздействием или условием воспитания и обучения и его результатом. Во время эксперимента одни условия изолируются, другие – исключаются, усиливаются или ослабляются [30].

В методологии педагогической науки существует подход, согласно которому сущность педагогического эксперимента можно описать, придерживаясь таких позиций:

а) основным признаком экспериментального исследования является вмешательство экспериментатора в систему объективной реальности, которая существует вне исследования;

б) эксперимент характеризуется плановым введением в отношении изолированного экспериментального фактора, его вариация и возможностью комбинирования с другими факторами;

в) в процессе эксперимента осуществляется планомерный контроль за всеми существующими существенными и детерминирующими исследуемое явление факторами;

г) в результате эксперимента наблюдается эффект изменения независимых переменных, который должен быть зафиксирован и измерен наиболее точно;

д) установлена корреляция эффекта и экспериментального фактора (независимой переменной) [30].

Учитывая основные требования к организации педагогического эксперимента, *целью* данной опытно-экспериментальной работы было изучение эффективности разработанного комплекса ПК при формировании НПК будущих руководителей ДО.

Для реализации поставленной цели экспериментальной проверки были поставлены следующие задачи:

- диагностика уровней сформированности НПК магистров, обучающихся по программе «менеджмент дошкольного образования» очной и заочной формы обучения на констатирующем и обобщающем этапах исследования;

- апробация экспериментальной методики, который отражает особенности разработанной модели процесса подготовки магистров менеджмента ДО с использованием комплекса ПЗ на магистрах очной формы обучения.

В связи с этим экспериментальное исследование проводилось в три взаимосвязанных этапа, каждый из которых характеризовался определенными целями и задачами, соответствующими формами и методами организации процесса формирования НПК. Характеристика этапов представлена в виде *таблицы 5*.

*Таблица 5*

Содержание этапов опытно-экспериментальной работы

<b>№п/п</b>	<b>Этап опытно-экспериментальной работы</b>	<b>Содержание</b>	<b>Методы</b>
<b>1.</b>	<b><i>Констатирующий этап</i></b>	Определение исходного уровня НПК магистрантов 2 курса обучения программы «Менеджмент ДО» очной и заочной формы обучения.	Выявление исходного уровня НПК будущих менеджеров ДО, обучающихся по программе магистратуры осуществлялось на основе методов эмпирического уровня: опрос (анкетирование, тестирование), метод экспертных оценок, Анализ.
<b>Задачи</b>	1. Определить степень необходимости, потребности руководителей дошкольных образовательных организаций в формировании НПК у будущих менеджеров ДО. 2. Выявить уровень НПК у студентов 2 курса, обучающихся по программе «Менеджмент ДО».		
<b>2.</b>	<b><i>Формирующий этап</i></b>	Реализация структурно-содержательной	Опрос (анкетирование, тестирование), метод

		модели формирования нормативно-правовой компетенции будущих менеджеров ДО в экспериментальной группе (группа очной формы обучения). Проведение контрольных срезов по завершению курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ».	экспертных оценок, Анализ.
<b>Задачи</b>	1. Освоение магистрами правоориентационных, правореализующих, правовоспитательных и правозащитных ПЗ.		
<b>3.</b>	<b><i>Обобщающий этап</i></b>	Контрольная диагностика, определение уровня сформированности НПК, статистическая обработка результатов, обобщение, систематизация, анализ и описание полученных данных. Уточнение выводов исследования.	Статистические методы обработки данных, анализ полученных данных.
<b>Задачи</b>	1. Выявить уровень НПК у студентов 2 курса, обучающихся по программе «Менеджмент ДО». 2. Анализ полученных результатов.		

Экспериментальной базой исследования стала кафедра Естественного и методики его преподавания в начальных классах при УрГПУ.

На разных этапах исследования [38] экспериментальную выборку составили 21 человек – студенты ИПиПД «магистры» следующих специальностей: «44.04.01 – Педагогическое образование» Магистерские программы «Менеджмент в дошкольном образовании» очной и заочной формы обучения.

Для решения первой задачи *констатирующего этапа* опытно-экспериментальной работы был использован метод экспертных оценок, который позволил получить необходимую информацию от компетентных лиц – экспертов в области управления дошкольной образовательной организации.

В качестве экспертов в опросе приняли участие 7 руководителей, заместителей руководителей дошкольных образовательных организаций г. Екатеринбурга и Свердловской области. Результаты исследования показали: 92% респондентов считают, что будущих руководителей ДО необходимо готовить к осуществлению управленческой деятельности на основе знаний действующего законодательства РФ, умений и навыков его защиты и реализации, а именно:

- видение стратегии в управлении ДОО (изучение и практическая реализация принципов образовательной политики общества и государства, законодательной и нормативной базой, особенностей развития местных образовательных систем, умение прогнозировать развитие ДОО, использовать достижения мировой педагогической мысли, готовность к изменениям и т. д) (70 % респондентов);

- руководство воспитательно-образовательным процессом и его мониторинг (осведомленность с методическими основами, теорией и практикой воспитательно-образовательного процесса ДО, умение организовать работу персонала, направленную на достижение поставленной цели, готовность принимать управленческие решения и осуществлять мониторинг качества управления учебным заведением на основе требований НПА и т. д) (85 % респондентов);

- подготовка и практическая реализация локальных НПА, регулирующих деятельность ДОО, в различных аспектах: кадры, финансово-хозяйственное управление, организация воспитательно-образовательного процесса и т. д. (90% респондентов);

- управление развитием и финансами (знакомство с основами экономики и маркетинга и соответствующей законодательной и нормативной базой, умение эффективно использовать материальные и финансовые ресурсы, быть готовым к внедрению инноваций и др) (90% респондентов).

При этом 87% потенциальных работодателей оценивают уровень правовых знаний и умений управленцев ДОО невысокими баллами. Они отмечают, что в ВУЗе уделяется недостаточно внимания формированию знаний нормативно-правовых основ образования, механизмов и способов его защиты и реализации, умений работать с нормативно-правовыми документами и, соответственно, осуществлять правовое информирование кадров и субъектов образовательных правоотношений.

Ожидания и потребности большинства работодателей (81%) связаны с развитием в современных условиях у магистрантов профессионально важных качеств (целеустремленности, ответственности, коммуникативности, активности, толерантности) (52%); с развитием мотивации к деятельности в рамках правового поля, к самосовершенствованию, ценностного отношения к будущей профессиональной деятельности (64%) и др.

Таким образом, методом экспертной оценки мы подтвердили востребованность менеджеров ДО, обладающих правовой компетенцией, удовлетворяющей потребности руководителей ДОО.

Вторая задача данного этапа констатирующего исследования связана с выявлением уровня правовой компетенции у магистров менеджмента ДО очной и заочной формы обучения.

Для чистоты эксперимента мы включили в состав контрольной группы магистрантов заочной формы обучения, соответственно в экспериментальную группу вошли магистранты очной формы обучения. При этом, данное разделение основано на принципе сравнительной однородности участников этих групп в естественных условиях образовательного процесса вуза. При этом, как отмечает В.И. Загвязинский, «уравнивание состава групп и обеспечение достоверности результатов может быть достигнуто за счет

того, что в качестве экспериментальной группы берется заведомо более слабая группа (по данным входящей диагностики), в этом случае подтверждение более высоких результатов в экспериментальной группе служит доказательством эффективности нововведения» [30].

**Формирующий этап** связан с апробацией модели формирования правовой компетенции у магистров – будущих руководителей ДОО в экспериментальной группе. Он включает три взаимосвязанных этапа, выделенных в соответствии с последовательностью освоения опыта решения правовых задач, становлением НПК.

В контрольной группе процесс формирования НПК происходил с учетом требований традиционной подготовки. Магистранты изучали правовые дисциплины, предусмотренные ФГОС ВПО «Нормативно-правовое обеспечение ДОО», «Проектирование образовательной среды ДОО», «Менеджмент и маркетинг ДОО» и т.д.

В экспериментальной группе осуществлялся целенаправленный, системно организованный процесс формирования правовой компетенции в соответствии с разработанной нами моделью (*Приложение 1*), предусматривающую формирование НПК с помощью комплекса ПЗ (*Приложение 2*). При анализе исходного уровня НПК мы опирались на выделенные компоненты НПК, представленные в первой главе исследования. При этом выделенные компоненты соответствуют критериям сформированности НПК (мотивационно-ценностный, когнитивный, деятельностный и личностный компоненты). По каждому критерию определены показатели, а так же диагностический инструментарий. Представим все обозначенное нами в виде таблицы 6.

*Профессионально-базовый этап* направлен на освоение магистрантами ориентировочной основы решения ПЗ, развитие мотивации к изучению права. Обучение решению задач осуществлялось в рамках курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОО».

В содержании дисциплины был актуализирован профессиональный аспект изучения права, рассмотрены нормы различной отраслевой принадлежности, применяющиеся в управленческой деятельности руководителя ДОО. Например, при изучении основ трудового законодательства, анализировался правовой статус руководителя (заведующего) ДОО, как субъекта трудовых правоотношений, при рассмотрении конституционных прав граждан РФ был сделан акцент на содержании права на образование, гарантиях его обеспечения. Профессионально-ориентированное содержание курса реализовывалось в процессе решения ПЗ. При изучении теории права (Модуль 1. Общетеоретические основы права) использовались правоориентационные задачи, позволяющие осознать правовые конструкции (норма права, гипотеза, диспозиция, санкция, правоотношение, правонарушение, состав преступления и т.д.) и применить знания для теоретического анализа правовых ситуаций. Например:

*1. При устройстве на работу воспитателем ДОО гражданка Н. заключила трудовой договор с руководителем учебного заведения. Определите состав правоотношения и его вид по всем известным вам основаниям.*

*Таблица 6*

<b>Критерии</b>	<b>Уровни</b>			<b>Диагностика</b>
	<i>низкий</i>	<i>средний</i>	<i>высокий</i>	

<p>Мотивационно-ценностный</p>	<p>Магистранты не осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их ближе к середине иерархической шкалы ценностей; редко испытывают позитивное отношение к осуществлению правовой деятельности при управлении ДОО; не всегда проявляют уважительное отношение к нормам права; частично признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности не сформированы частично; отсутствует потребность в осуществлении правовой деятельности</p>	<p>Магистранты более осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их на лидирующие места в иерархической шкале ценностей; испытывают позитивное отношение к управленческой деятельности основанной на НПА; часто проявляют уважительное отношение к нормам права; признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности сформированы; потребность правовой деятельности при управлении ДОО проявляется (позиция устойчивая).</p>	<p>Магистранты в крайней степени осознанно относятся к правовым ценностям; ставят их на первое место в иерархической шкале ценностей; испытывают крайнюю степень позитивное отношение к управленческой деятельности основанной на НПА; всегда проявляют уважительное отношение к нормам права; всегда признают обязательность соблюдения норм права собой и окружающими. Мотивы к правовой деятельности сформированы в полной мере; потребность правовой деятельности при управлении ДОО проявляется (позиция устойчивая, осознанная).</p>	<p>- методика диагностики направленности учебной мотивации Т.Д.Дубовицкой [29, с. 43] (Приложение 3); -методика «Жизненные ценности» М. Рокича (Приложение 4).</p>
--------------------------------	---	--	--	--

<i>Когнитивный</i>	<p>Магистранты имеют недостаточно полные знания относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-понятия «модернизация педагогического образования»</li> <li>-категориально-понятийного аппарат в области образовательного права;</li> <li>-основных положений о ДОУ;</li> <li>- понятия «участник образовательного процесса», «правовой статус участников образовательного процесса», «социальная защита обучающихся», «правовой статус работников общеобразовательных учреждений»</li> </ul>	<p>Магистранты обладают достаточно полными знаниями относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>-основных направлений модернизации педагогического образования;</li> <li>-основных нормативно-правовых актов регулирующих деятельность ДОО;</li> <li>-основных положений относительно участников образовательного процесса</li> <li>-основных положений Конвенции о правах ребенка и Закона РФ «Об Основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»;</li> </ul>	<p>Магистранты обладают полными знаниями относительно:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- принципов образовательной политики РФ;</li> <li>-структуры и видов НПА, регламентирующих организацию образовательного процесса;</li> <li>-порядка регистрации, ликвидации, реорганизации, аккредитации ДОУ;</li> <li>-прав, обязанностей и ответственности участников образовательного процесса;</li> <li>-основных правах ребенка и формы их правовой защиты;</li> </ul>	<p>-тестирование по дисциплине «Нормативно-правовое обеспечение ДОО»</p>
--------------------	---	---	---	--

	<p>Магистранты обладают низким уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>	<p>Магистранты обладают средним уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>	<p>Магистранты обладают высоким уровнем сформированности таких правовых умений как:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- реализации мероприятий по модернизации ДОО;</li> <li>- управления ДОО на основе требований современного законодательства;</li> <li>- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;</li> <li>- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОУ</li> </ul>	<p>-диагностика осуществлялась на основе анализа деятельности студентов по решению профессионально-ориентированных правовых задач;</p> <p>-тематическое тестирование.</p>
--	--	---	---	---

<i>Личностный</i>	Магистры имеют низкую правовую активность. Не в полной мере осознают ответственность своей предстоящей управленческой деятельности.	Магистранты проявляют среднюю правовую активность; осознают ответственность своей предстоящей управленческой деятельности.	Магистранты активно включаются в правовую деятельность. Характеризуются наличием высоко развитых профессиональных качеств (правовой активности, ответственности).	-методика «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж.Роттера (в модификации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинда) (Приложение 5); - графический тест «Определение потребности в активности» Е.П. Ильина.
-------------------	---	--	---	---

2. В районную Прокуратуру города П обратился с заявлением отец воспитанницы старшей группы одного из детских садов. В заявлении указывается на то, что детей в нарушение их прав привлекали к уборке помещений и территории садика, не обеспечив при этом безопасные условия. Проанализируйте состав правонарушения, назовите его вид, сделайте ссылку на соответствующую правовую норму.

Изучение отраслевого законодательства включало правооценочные задачи, решение которых предполагало правовую оценку рассматриваемых ситуаций на основе ознакомления студента с новыми для него нормами права. Например:

1. 6-летний Миша В. в ходе прогулки на территории ДОУ остался без присмотра воспитательницы старшей группы. Заскучав, мальчик расцарапал крыло припаркованного автомобиля сотрудника ДОУ. Кем и какие совершены правонарушения? Кто будет привлечен к имущественной ответственности по иску собственника машины?

2. Маша П., 6 лет, обратилась с жалобой на родителей к старшей воспитательнице, которые, по ее мнению, жестоко с ней обращаются: не разрешают ей просматривать телевизор после 21.00, заставляют дополнительно заниматься с репетитором английского языка. Так же

*родители настаивают на том, чтобы девочка посещала православную школу. Вызванные руководителем ДОО родители заявили, что они реализуют свое право на воспитание и образование ребенка, в том числе и религиозное. Однако воспитательница в шутку посоветовала Маше обратиться в детскую комнату полиции для защиты ее прав. Дайте правовую оценку действиям родителей, руководителя ДОО, воспитательнице и Маши П.. Кто и каким образом может защитить права ребенка, если они нарушаются родителями?*

При изучении основ правового регулирования профессиональной деятельности студенты решали правореализационные задачи. Вниманию будущих руководителей ДОО предлагалась ситуации-вопрос, требующие либо моделирования варианта поведения в сложившихся условиях (что делать?), либо указания на то, что сделано неверно (как следовало поступить?). Задачи этого типа, во-первых, предполагали использование норм различной отраслевой принадлежности, во-вторых, предусматривали решение на основе интеграции правовых и педагогических знаний.

Освоенные на профессионально - базовом этапе знания и умения обеспечили студентам ориентацию в системе права, осознание его личностной и социальной значимости, необходимости дальнейшего изучения.

Профессионально-прикладной этап был направлен на использование опыта решения правовых задач в новых условиях, на основе разработанного комплекса ПЗ к материалам курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОО». В программах были выделены темы (модули), реализация которых обогащала содержание уже освоенных студентами правовых компетенций. На этом этапе осваивались знания о правовых основах образовательного процесса, правовом статусе ребенка и формах правозащитной деятельности, способах педагогического взаимодействия с учащимися, методы воспитательной деятельности. Наряду с решением уже известных студентам типов задач, происходило разрешение правовоспитательных ситуаций.

Например: Правовоспитательные задачи направлены как на воспитание магистранта, ориентируя его как на осмысление правовых явлений, так и на формирование опыта осуществления правоспитательной деятельности. Решение правоспитательных задач сопровождалось обсуждением проблем правового нигилизма, ответственности власти перед обществом, соблюдения прав ребенка в образовательных учреждениях и т.д. Профессионально-обобщающий этап предусматривал обобщение и освоенных компетенций, а так же комплексное применение правовых и управленческих компетенций. Студенты ты самостоятельно реализовывали свои права и обязанности, приобретали опыт правового воспитания.

Обобщающий этап опытно-экспериментальной работы связан с повторными замерами показателей сформированности НПК магистрантов. Для этого применялись те же методики, что и на этапе констатации. В рамках данного этапа определялись уровни сформированности правовой компетенции у магистрантов одной формы обучения, проводились статистическая обработка результатов, обобщение, систематизация, анализ и описание полученных данных, которые подробнее рассмотрены в третьем параграфе практической части исследования.

### **2.3. Анализ и оценка результатов опытно-экспериментальной работы**

Для определения эффективности использования комплекса ПЗ при формировании НПК у магистрантов была исследована динамика правовых ценностей в иерархии жизненных ценностей студентов, мотивационно-ценностного отношения к управленческой деятельности в рамках правового поля, уровня правовых знаний, уровня правых умений, а также развития таких личностных качеств, как правовая активность и ответственность.

Изучение ценности права в течении курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОУ» показало, что и в контрольной (далее КГ, и в экспериментальной группах (далее ЭГ) наблюдалось увеличение количества

студентов, для которых право (законность в поступках, уважение прав и свобод других, справедливость в отношениях) является одной из значимых ценностей (таблица 8).

Таблица 8

**Распределение магистрантов по уровням их ориентации на ценность «право»**

Этап		Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>	<b>Уровни</b>	13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	60 %	67 %
	<i>Средний</i>	31%	33%
	<i>Высокий</i>	9%	0%
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	46%	21%
	<i>Средний</i>	44%	60%
	<i>Высокий</i>	10%	18%

Согласно таблице 8, доля магистрантов, проявляющих низкий уровень ориентации на ценность «право», в контрольной и экспериментальной группах уменьшилась (в контрольной с 60% до 46%; в экспериментальной с 67% до 21%). Рост этого показателя в контрольной группе составил 26%, в экспериментальной – 46%. В контрольной группе прирост показателя *ценность «право»* составил 1% на высоком уровне и 13% на среднем, в экспериментальной группе (ЭГ) изменения составили 18% и 27% соответственно.

Кроме того, доля магистрантов экспериментальной группы, демонстрирующих низкий уровень, уменьшилась с 67% до 21%. Доля будущих руководителей ДОО, демонстрирующих средний и высокий уровни,

увеличилась с 33% до 60% и с 0% до 18% соответственно. Аналогичные изменения наблюдаются и у магистрантов контрольной группы. Сравнительные результаты показывают, что более существенный прирост по данному показателю наблюдается у магистрантов очной формы обучения (рисунок 1). Это связано с тем, что магистранты экспериментальной группы в большем объеме изучили материал курса «Нормативно-правовое обеспечение ДОО». Рост объясняется и тем, что ценностные ориентации являются признаком социальной; в процессе приобретения жизненного опыта будущие руководители ДОО более осмысливают значимость правовых ценностей и, соответственно, осуществляют социально одобряемый выбор своего поведения.

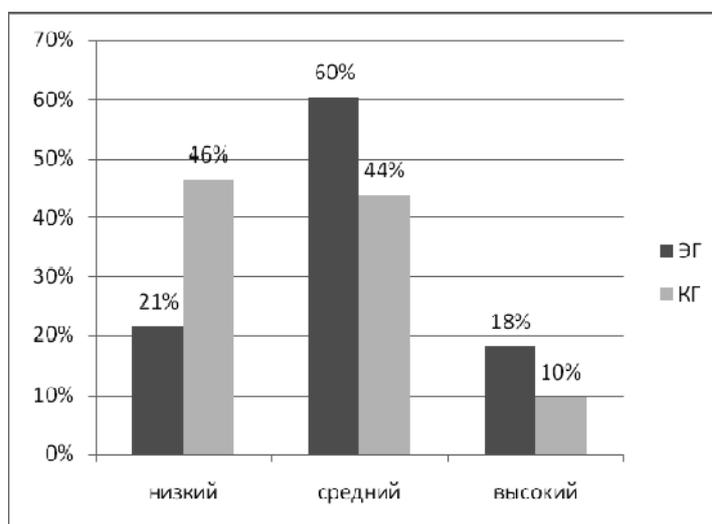


Рис.1 Рост уровней ориентации на ценность «право» у магистрантов ЭГ и КГ на обобщающем этапе опытно-поисковой работы

После реализации формирующего этапа опытно-экспериментальной работы можно проследить динамику роста уровня сформированности **мотивационно-ценностного компонента НПК** (табл. 9).

Согласно таблице 9 в КГ динамика высокого уровня сформированности мотивационно-ценностного компонента НПК у магистрантов составила 2%, в ЭК– 9%; динамика среднего уровня сформированности данного компонента в КГ составила 4%, в ЭГ 19%.

Можно сделать вывод о том, что мотивация к осуществлению управленческой деятельности у большего числа магистров изменяется быстрее по сравнению с ценностным отношением к праву, уважением прав других. На наш взгляд, связано с развитием внешних мотивов социально-правовой деятельности, в то время как развитие ценностного отношения к праву – процесс длительный, требующий работы над собой.

Таблица 9

**Распределение сформированности мотивационно-ценностного компонента НПК**

Этап		Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>	<b>Уровни</b>	13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	28 %	28 %
	<i>Средний</i>	57%	55 %
	<i>Высокий</i>	15%	17 %
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	22%	0%
	<i>Средний</i>	61%	74%
	<i>Высокий</i>	17%	26%

При этом прирост значений рассматриваемых уровней в ЭГ существенней, чем в КГ. Это связано с тем, что на протяжении изучения курса магистранты находились в образовательной среде, которая постоянно поддерживала правовые ценности и правовые установки.

Кроме того, доля магистрантов с низким уровнем сформированности мотивационно-ценностного компонента к концу изучения курса уменьшается (с 28% до 0%), а со средним и высоким уровнями увеличивается (с 55% до 74%).

Для студентов ЭГ характерен достаточно высокий уровень учебной мотивации, что говорит о сформированности внутренних мотивов, совпадающих с целью профессиональной подготовки будущих руководителей ДОО, направленной на формирование НПК.

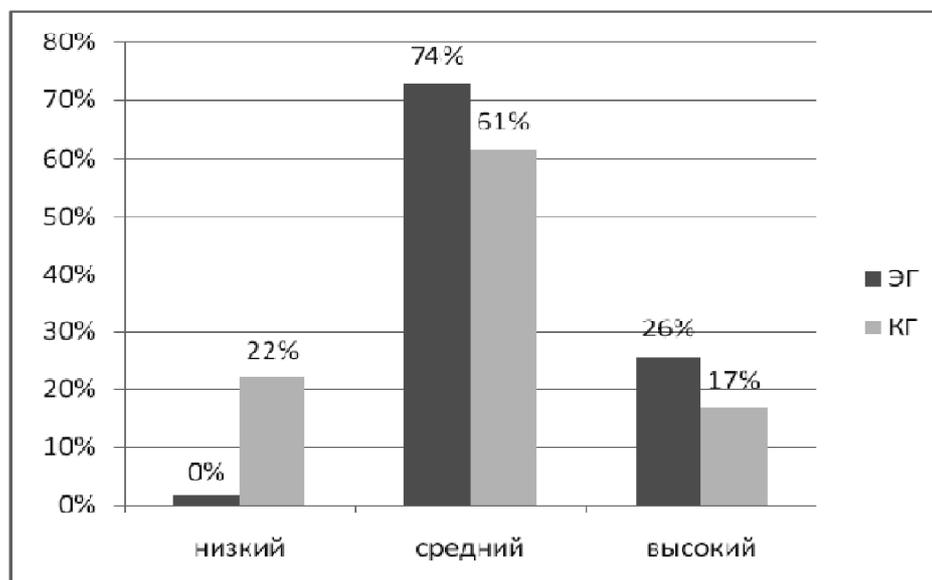


Рис. 2. Уровни сформированности мотивационно-ценностного компонента правовой компетенции у студентов КГ и ЭГ на обобщающем этапе

Проанализируем динамику уровней сформированности когнитивного компонента НПК (табл. 10).

Таблица 10

**Распределение по уровням сформированности когнитивного компонента НПК**

Этап		Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>	<b>Уровни</b>	13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	37 %	28 %
	<i>Средний</i>	47%	50%
	<i>Высокий</i>	16%	22%
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	32%	8%
	<i>Средний</i>	51%	68%
	<i>Высокий</i>	17%	24%

Анализируя динамику уровня сформированности когнитивного НПК магистрантов, можно сделать вывод о том, что в ЭГ правовые знания приобретались студентами быстрее за счет, большего числа аудиторных занятий, а так же интеграции содержания дисциплин, в процессе их профессиональной подготовки. Это позволило повысить объем усвоенного материала на 2% (высокий уровень) и 18% (средний уровень), в то время как в контрольной группе этот показатель увеличился только на 1% и 4% соответственно. Данным изменениям, на наш взгляд, способствовало применение такого интерактивного метода обучения как профессионально-ориентированные правовые задачи, позволяющие не только передать необходимые знания, но и активизировать желание овладеть этими знаниями, осознать их профессиональную значимость и приобретать некоторые умения.

Кроме того, процент магистрантов в ЭГ с низким уровнем сформированности когнитивного компонента уменьшился (с 28% до 8%). Это произошло за счет активного изучения тем правовой направленности, усиления правового компонента за счет решения ПЗ, а также за счет выполнения других форм самостоятельной работы.

Сравнительная динамика уровней сформированности когнитивного компонента НПК КГ и ЭГ на обобщающем этапе представлена на рис. 3, где отражены повышенные показатели в ЭГ.

Результаты исследования показали динамику уровней сформированности **деятельностно-рефлексивного компонента** НПК магистрантов КГ и ЭГ (табл. 11).

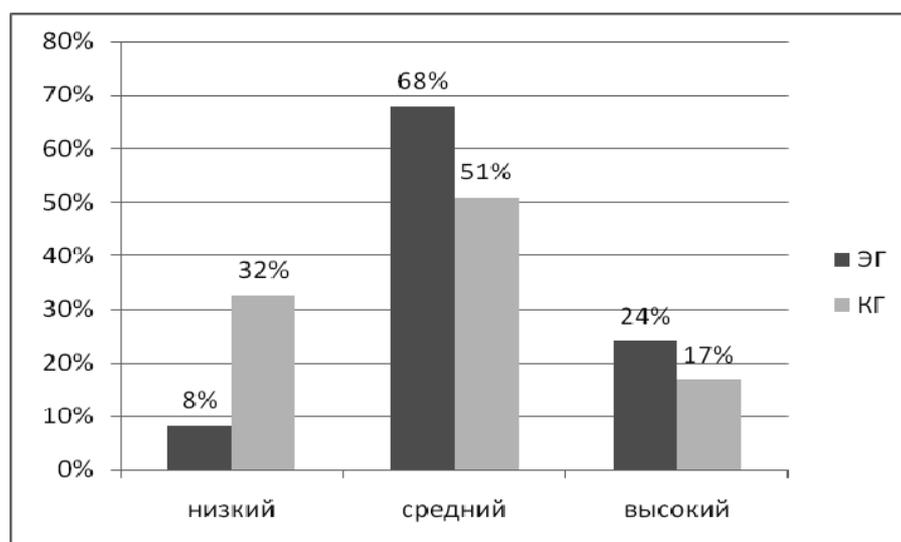


Рис. 3. Уровни сформированности когнитивного компонента НПК КГ и ЭГ на обобщающем этапе

Таблица 11

**Распределение по уровням сформированности деятельностно-рефлексивного компонента НПК**

Этап		Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>	<b>Уровни</b>	13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	37 %	13 %
	<i>Средний</i>	46%	63 %
	<i>Высокий</i>	17%	24%
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	28%	0%
	<i>Средний</i>	54%	70%
	<i>Высокий</i>	18%	30%

Согласно представленным данным, КГ динамика высокого уровня данного компонента НПК составила 9%, в экспериментальной группе –13%; динамика среднего уровня сформированности данного компонента в КГ составила 8%, в ЭГ 13%. В ЭГ преобладание значений этих уровней произошло за счет среднего и высокого уровней сформированности правовых умений и навыков в рамках учебно-профессиональной

деятельности. У магистрантов сформировалась система правовых умений и навыков таких как:

- умений и навыков, направленных на реализации мероприятий по модернизации ДОО;
- управления ДОО на основе требований современного законодательства;
- создания условий обеспечения права ребенка и его правовой защиты в соответствии с законодательством Российской Федерации;
- использования нормативно-правовых актов в практике работы ДОО.

Появились практические правореализационные, правооценочные, правовоспитательные навыки.

Процент магистрантов, демонстрирующих низкий уровень сформированности деятельностно-рефлексивного компонента, уменьшился в ЭГ с 13% до 0%, в КГ с 37% до 28%, что подтверждает правильность выбранного нами метода и формы, примененных в процессе формирования НПК у будущих менеджеров ДОО.

Более наглядно динамика уровней сформированности деятельностно-рефлексивного компонента правовой компетенции у студентов в ЭГ и КГ представлена на рис.4.

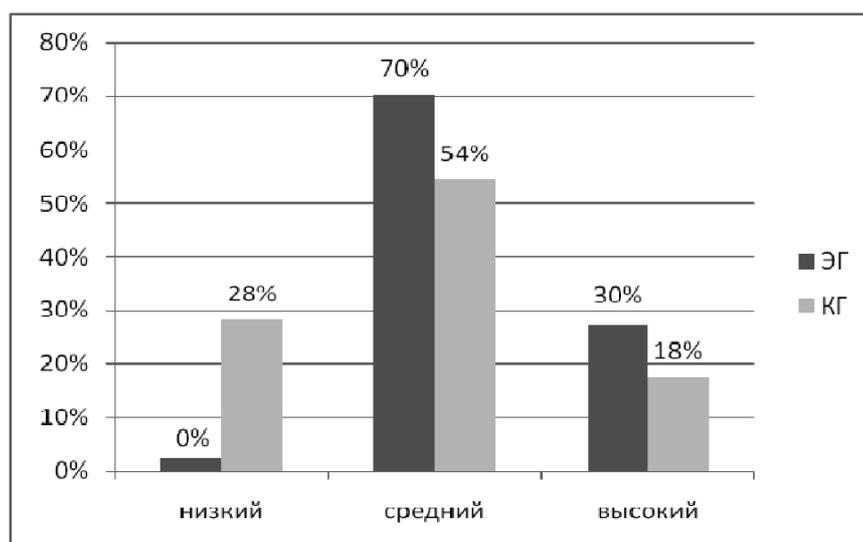


Рис. 4. Уровни сформированности деятельностно-рефлексивного компонента НПК КГ и ЭГ на обобщающем этапе

Рассмотри динамику сформированности личностного компонента НПК в таблице 12.

В результате обработки диагностических данных мы выявили, что процент магистрантов, находящихся на низком уровне, практически не уменьшился в КГ (31% на констатирующем этапе, 32% на обобщающем), а в ЭГ уменьшилась с 30% до 25%. В ЭГ увеличилась доля магистрантов со средним уровнем сформированности личностных качеств с 50% до 55% (в КГ осталась без изменений – 55%).

Доля студентов в ЭК с высоким уровнем увеличилась с 5% до 20% (в КГ осталась без изменений).

Более наглядно динамика уровней сформированности деятельностно-рефлексивного компонента правовой компетенции у студентов в ЭГ и КГ представлена на рис.5.

Таблица 12

**Распределение КГ и ЭГ по уровням сформированности личностных качеств**

Этап		Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>	<b>Уровни</b>	13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	31 %	30 %
	<i>Средний</i>	55%	53 %
	<i>Высокий</i>	13%	5%
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	32%	25%
	<i>Средний</i>	55%	55%
	<i>Высокий</i>	13%	20%

Для магистрантов в ЭГ со средним и высоким уровнями сформированности личностных качеств свойственны средний и высокий

уровни проявления организаторских способностей, они стали способны и готовы самостоятельно разработать НПА, проводить, анализировать и оценить мероприятия правового характера внутри организации.

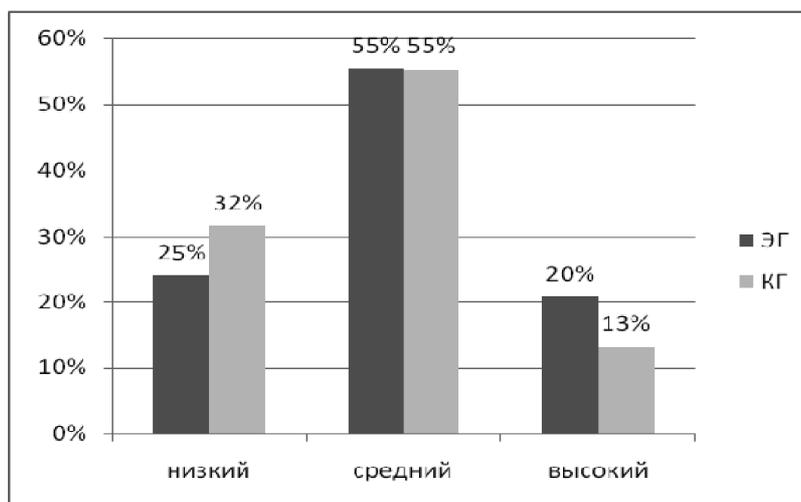


Рис. 5. Уровни сформированности личностных качеств у КГ и ЭГ

На основе анализа сформированности всех компонентов НПК мы распределили будущих руководителей ДОО по уровням сформированности НПК следующим образом (табл. 13).

Таблица 13

**Распределение по уровням сформированности НПК**

Этап	Уровни	Контрольная группа	Экспериментальная группа
<i>Констатирующий этап</i>		13 человек (заочная форма обучения)	7 человек (очная форма обучения)
	<i>Низкий</i>	50 %	60 %
	<i>Средний</i>	37%	40 %
	<i>Высокий</i>	13%	0%
<i>Обобщающий этап</i>	<i>Низкий</i>	32%	15%
	<i>Средний</i>	55%	60%
	<i>Высокий</i>	13%	25%

Так, в ЭГ количество магистрантов с низким уровнем НПК сократилось на 45% (в КГ на 18%); со средним уровнем увеличилось в ЭГ на 20% (в КГ на

18%) за счет уменьшения количества респондентов с низким уровнем правовой компетенции; с высоким уровнем правовой компетенции в ЭГ увеличилось на 25%, в КГ осталось на прежнем уровне.

Таким образом, динамика изменений уровней НПК у будущих руководителей ДОО в ЭГ более значительна в течение всего формирующего эксперимента. Доля подгруппы респондентов с низким уровнем сформированности НПК равномерно снижалась, в то время как доли других подгрупп респондентов увеличивались, причем доля подгруппы респондентов с высоким уровнем сформированности правовой компетенции увеличивалась ускоренно. Необходимо констатировать, что динамика изменения уровня НПК в ЭК более значительна (рис.6.)

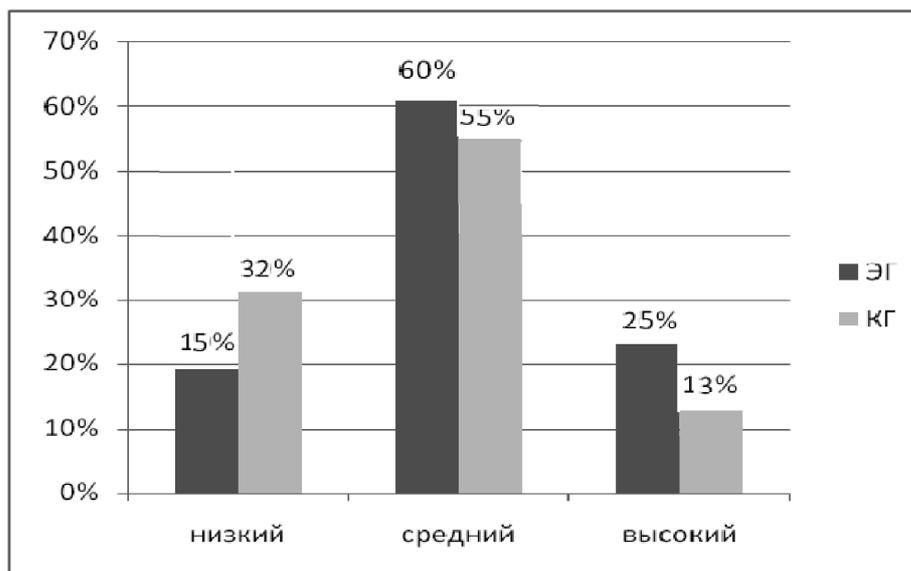
Итак, анализ динамики уровня сформированности НПК магистрантов показал, что по сравнению с началом формирующего этапа эксперимента, когда низкий уровень наблюдался у 50% будущих руководителей ДОО контрольной группы и 60% - экспериментальной, а средний – у 37% и 40% студентов соответственно (табл. 13), уровень сформированности правовой компетенции повысился.

Таким образом, в ЭГ в результате реализации модели формирования НПК с у будущих руководителей ДОО, и внедрения в учебную дисциплину «Нормативно-правовое регулирование ДОУ», комплекса профессионально-ориентированных правовых задач произошли существенные изменения в распределении респондентов по уровням сформированности НПК (рис. 6).

Динамика уровней сформированности НПК в экспериментальной и контрольной группах за время исследования существенно различается. Представленные материалы дают основание сделать вывод о том, что в экспериментальной группе она намного выше, чем в контрольной.

Важным свидетельством результативности применения предлагаемой модели обучения является превышение в ЭГ по сравнению с КГ доли испытуемых, у которых наблюдался эффект достаточной сформированности правовой компетенции. Студенты с низким уровнем правовой компетенции

были отнесены к группе с недостаточной правовой компетенцией, студенты со средним и высоким уровнями – к группе с достаточной.



*Рис. 6. Уровни сформированности НПК магистрантов КГ и ЭГ на обобщающем этапе опытно-экспериментальной работы*

Таким образом, результаты опытно-экспериментальной работы подтвердили результативность формирования НПК с использованием комплекса профессионально-ориентированных правовых задач.

Таким образом, подводя итоги второй главы исследования, необходимо отметить, что опытно-экспериментальная работа по формированию НПК будущих менеджеров ДО была направлена на становление личности специалиста, обладающей системой правовых знаний, умений и навыков и профессионально значимыми качествами (правовой активностью, ответственностью), посредством непрерывного правового образования на всех этапах развития личности в различных видах деятельности.

Разработанная в ходе исследования модель процесса формирования НПК у будущих руководителей ДОО, состоящая из целевого, содержательного, организационного и уровнево-результативного блоков, и выявленные педагогические условия позволили последовательно, системно рассмотреть специфику исследуемого процесса.

Результаты констатирующего этапа опытно-экспериментальной работы показали наличие потребности в формировании НПК у будущих менеджеров ДОО.

Так же на данном этапе исследования было выявлено, что преобладающее количество магистрантов (50% в КГ и 60% в ЭГ) имеют низкий уровень сформированности НПК.

С целью повышения уровня НПК был проведен формирующий этап опытно-экспериментальной работы, в рамках которого происходило поэтапное формирование НПК помощью методики, направленной на решение комплекса профессионально-ориентированных правовых задач.

При анализе и оценки результатов опытно-экспериментальной работы подтверждена эффективность формирования НПК с использованием комплекса профессионально-ориентированных правовых задач.

## ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Сложившаяся практика правового образования в ВУЗе не в полной мере обеспечивает формирования НПК будущего руководителя ДОО и требует качественных преобразований с позиций компетентностного подхода.

На наш взгляд, нормативно-правовая компетенция менеджера ДОО должна рассматриваться как обязательный результат профессионального образования, поскольку она определяет способность будущего руководителя к решению профессиональных управленческих задач в соответствии с правовыми требованиями, делает его субъектом становления правовой культуры сотрудников и воспитанников ДОО, защитником их прав.

Специфика нормативно-правовой компетентности будущего руководителя ДОО связана с содержанием осваиваемых им правовых компетенций, реализуемых в профессиональной сфере деятельности.

Так как нормативно-правовая компетенция менеджера ДОО определяется как, интегрированное качество имеет сложную структуру и включает ценностно-смысловой, содержательно-правовой, деятельностный и личностный (рефлексивно-оценочный) компоненты, проектируемые через содержание правовых компетенций (правоориентировочной правореализующей, правовоспитательной и правозащитной), содержание правового образования должно быть ориентировано на освоение студентами правовых компетенций.

Проведенное исследование показало, что процесс формирования нормативно-правовой компетенции имеет целенаправленный поэтапный характер, обусловленный последовательностью освоения правовых компетенций. Его реализация должна строиться на основе проблемного обучения с использованием поисково-исследовательской (задачной) технологии. Комплекс профессионально ориентированных правовых задач должен включать задачи, различающиеся по функциональной направленности, тематическому содержанию, уровням сложности и способам

решения, что обуславливает успешность их влияния на формирование нормативно-правовой компетенции.

Для эффективного формирования нормативно-правовой компетентности необходимо создание следующих организационно - педагогических условий: диверсификации содержания дисциплин за счет акцентуации внимания студентов на реализации норм права в сфере профессиональной управленческой деятельности руководителя ДОО; перенос приоритета с информационного компонента содержания правового обучения на освоение процедур и способов профессионально-правового действия посредством решения профессионально-ориентированных правовых задач; установления структурно-логических межпредметных связей правовых и педагогических учебных дисциплин для комплексного развития правовых компетенций; использования возможностей педагогической практики для реализации правовых компетенций, приобретения опыта правовоспитательной и правозащитной деятельности; введения в учебные планы подготовки магистров дополнительных правовых курсов, например, курса «Образовательное право», обеспечивших полноту и непрерывность правового обучения будущих руководителей ДОО.

Зафиксированная в исследовании положительная динамика уровня сформированности правовой компетентности свидетельствует о том, что комплекс профессионально-ориентированных правовых задач является эффективным средством поэтапного формирования нормативно-правовой компетенции. Вместе с тем, исследование выявило ограниченность возможностей использования профессионально-ориентированных правовых задач на занятиях по дисциплине «Нормативно-правовое обеспечение ДОО», что связано, с одной стороны, с предметным содержанием реализуемого курса, а с другой стороны, с недостаточной готовностью преподавателей педагогических дисциплин к юридическому обоснованию педагогических отношений. На наш взгляд, это требует целенаправленной подготовки преподавателей к проектированию образовательной деятельности на основе

учета правового поля предстоящей профессиональной деятельности будущих менеджеров ДОО.

## СПИСОК ИСПОЛЬЗОВАННОЙ ЛИТЕРАТУРЫ

1. Российская Федерация. Конституция. Конституция Российской Федерации [Текст] : офиц. текст. – М. : Юрид. лит., 1993. – 64 с.
2. Российская Федерация. Президент. О внесении изменений и дополнений в Закон Российской Федерации «Об образовании» [Текст]: федер. закон : [принят Гос. Думой 12 июля 1995 г. : одобрен Советом Федераций 5 янв. 1996 г.] // Бюллетень Государственного комитета Российской Федерации по высшему образованию. – 1996. – №2. – С. 2-60.
3. Российская Федерация. Правительство. Концепция модернизации российского образования на период до 2020 года [Текст]: распоряжение Правительства РФ от 29 дек. 2001 г. № 1756-р // Бюллетень Министерства образования Российской Федерации. – 2002. – № 2. – С. 3-31.
4. Российская Федерация. Министерство образования и науки Российской Федерации. «Об утверждении Федерального государственного образовательного стандарта высшего образования по направлению подготовки «44.04.01- Педагогическое образование» уровень магистратуры [Текст]: Приказ Министерства образования и науки РФ от 21 ноября 2014 г. № 1505 // Бюллетень Министерства образования и науки Российской Федерации. – 2014. – № 11. – С. 3-31.
5. Алексеев Н. А. Личностно-ориентированное обучение : вопросы теории и практики [Текст] / Н. А. Алексеев. – Тюмень, 1997. – 127 с.
6. Алексеев, С. С. Теория права [Текст] / С. С. Алексеев. – М. : Бек, 1995. – 311 с.
7. Архангельский, С. И. Учебный процесс в высшей школе, его закономерные основы и методы [Текст] / С. И. Архангельский. – М. : Высшая школа, 1980. – 368 с.
8. Асташова, Н. А. Учитель: проблема выбора и формирование ценностей [Текст] / Н. А. Асташова ; Моск. психол.-социал. ин-т. – М. : Моск. психол.-социал. ин-т ; Воронеж : МОДЭК, 2000. – 272 с.

9. Бабанский, Ю. К. Проблемы повышения эффективности педагогических исследований [Текст] : дидакт. аспект / Ю. К. Бабанский. – М. : Педагогика, 1989. – 335 с.
10. Байденко, В. И. Диверсификация среднего профессионального образования: сущность, условия, пути реализации [Текст] : дис. ...\_\_канд. пед. наук : 13.00.01 / В. И. Байденко ; НИИ высш. образования. – М., 1995. – 216 с.
11. Байденко, В. И. Компетенции в профессиональном образовании [Текст] / В. И. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – № 11. – С. 26-33.
12. Байденко, В. И. Модернизация профессионального образования [Текст] : соврем. этап / В. И. Байденко, Дж. Ван Зантворт. – М. : Исслед. центр проблем качества подгот. специалистов, 2002. – 673 с.
13. Байлук, В. В. Принципы и методы воспитания и самовоспитания студентов [Текст] : учеб. пособие / В. В. Байлук ; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б. и.], 2007. – 514 с.
14. Байденко В.И. Компетенции в профессиональном образовании / В. Байденко // Высшее образование в России. – 2004. – №11. – С. 4 – 13.
15. Балл, Г. А. Теория учебных задач: Психолого-педагогический аспект / Балл Г. А. – М. : Педагогика, 1990. – 184 с.
16. Барихин, А. Б. Большой юридический энциклопедический словарь [Текст] / А. Б. Барихин. – М. : Книж. мир, 2000 – 720 с.
17. Бекишев, К. О фундаментальности химического образования /К. Бекишев// Современные тенденции развития химического образования: фундаментальность и качество : сборник / Под ред. академика В. В. Лунина. – М. : Изд-во Моск. ун-та, 2009. – С. 5–12.
18. Беликов, В. А. Философия образования личности: деятельностный аспект [Текст] : монография / В. А. Беликов. – М. : ВЛАДОС, 2004. – 357 с.

19. Белкин, А.С. Витагенное образование. Многомерный голографический подход [Текст] / А. С. Белкин, Н. К. Жукова ; Урал. гос. пед. ун-т. – Екатеринбург : [б. и.], 2001. – 108 с.
20. Беспалько, В.П. О критериях качества подготовки специалистов [Текст] / В. П. Беспалько // Вестник высшей школы. – 1998. – № 1. – С. 3-8.
21. Большой энциклопедический словарь [Текст] / гл. ред. А. М. Прохоров. – 2-е изд., перераб. и доп. – М. : Большая Рос. энцикл. ; СПб. : Норинт, 2002. – 1456 с.
22. Варывдин, В.А. Управление системой социальной защиты детства [Текст] : учеб. пособие для студентов вузов / В. А. Варывдин, И. П. Клемантович. – М. : Пед. о-во России, 2005. – 192 с.
23. Васин, С.М., Бареева Н.А. К вопросу о совершенствовании системы управления общеобразовательным учреждением // Известия Пензенского государственного педагогического университета имени В.Г. Белинского. Общественные науки. 2011. - №24. - С. 251 - 255
24. Горбушина, М.В. Формирование правовой компетентности у будущих специалистов по социальной работе в процессе профессиональной подготовки в вузе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.08 / М. В. Горбушина ; Ульянов. гос. ун-т. – Ульяновск, 2007. – 213 с.
25. Гурин, С.В. Формирование правовой компетентности будущего учителя в учебно-воспитательном процессе [Текст] : дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / С. В. Гурин ; Мурман. гос. пед. ун-т. – Мурманск, 2005. – 144 с.
26. Гришина, И.В. Профессиональная компетентность руководителя школы как объект исследования [Текст] : монография / И. В. Гришина; С.Петербург. гос. ун-т пед. мастерства. – СПб. : СПбГУПМ, 2002.– 231 с.
27. Данилюк А.Я. Теория интеграции образования [Текст] / А. Я. Данилюк – Ростов н/Д : Изд-во Рост. пед. ун-та. – 2000. – 440 с.
28. Дахин, А.Н. Педагогическое моделирование: сущность, эффективность и неопределенность [Текст] / А. Н. Дахин // Педагогика. – 2003. – № 4. – С. 21-26.

29. Дубовицкая, Т.Д. Методика диагностики направленности учебной мотивации [Текст] / Т. Д. Дубовицкая // Психологическая наука и образование. 2002. – №2. – С.42-45.

30. Загвязинский, В.И. Методология и методы психолого-педагогического исследования [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / В. И. Загвязинский, Р. Атаханов. – М. : Академия, 2003. – 208 с.

31. Зеер, Э.Ф. Психология личностно-ориентированного профессионального образования [Текст] / Э. Ф. Зеер ; Урал. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во УГППУ, 2000. – 257 с.

32. Зеер, Э.Ф. Психология профессионального образования [Текст]: учеб. пособие для студентов вузов / Э. Ф. Зеер. – М. : Академия, 2009. – 384 с.

33. Зеер, Э.Ф. Реализация компетентностного подхода в профессиональном образовании [Текст] / Э. Ф. Зеер, Д. П. Заводчиков, Е. Г. Лопес ; Рос. гос. проф.-пед. ун-т. – Екатеринбург : Изд-во РГППУ, 2007. – 129 с.

34. Зимняя, И. А. Ключевые компетенции – новая парадигма результата образования [Текст] / И. А. Зимняя // Высшее образование сегодня. – 2003. – № 5. – С. 34-42.

35. Игошев, Б.М. Организационно-педагогическая система подготовки профессионально мобильных специалистов в педагогическом университете [Текст] : монография / Б. М. Игошев. – М.: Владосток, 2008. – 201 с.

36. Квалификационные характеристики должностей работников образования (раздел Единого квалификационного справочника должностей руководителей специалистов и служащих) [Текст] : сб. норматив. правовых актов с коммент. / под ред. В. Н. Понкратовой, Ж. П. Осипцовой. – М. : Изд-во МИСИС, 2009. – 94 с.

37. Кейзеров, Н.М. Политическая и правовая компетентность: Методические проблемы. / Н.М. Кейзеров– М. Юрид.лит., 1982. – 24 с.

38. Козырев, В. А. Концепция поэтапного развития профессиональной компетентности специалиста в контексте модернизации общего и педагогического образования [Текст] / В. А. Козырев, А. П. Тряпицына, Н. Ф. Радионова // Социально-культурные и психолого-педагогические проблемы и перспективы современного профессионального образования в России : сб. ст. междунар. науч.-практ. конф. – Пенза, 2004. – С.8-10.

39. Кондрашова, Л. В. Процесс обучения в высшей школе / Лидия Валентиновна Кондрашова. – Кривой Рог : КГПУ, 2007. – 318 с.

40. Коротун, А. В. Формирование правовой компетенции у будущих социальных педагогов в процессе профессиональной подготовки [Текст]: дисс. ... канд. пед. наук./ А. В. Коротун; УрГПУ. – Екатеринбург, 2010.

41. Крысин, Л. П. Толковый словарь иноязычных слов [Текст] / Л. П. Крысин. – М. : Рус. яз., 1998. – 848 с.

42. Кудрявцев, В. Н. Закон, поступок, ответственность [Текст] / В. Н. Кудрявцев. – М. : Наука, 1986. – 448 с.

43. Кунц, Е. В. Правовая поддержка детства [Текст] / Е. В. Кунц // Вестник Челябинского университета. – 2009. – Вып. 19, Право. – № 15 (153). – С. 96-97.

44. Кушнер, Ю. З. Методология и методы педагогического исследования [Текст] : учеб.-метод. пособие / Ю. З. Кушнер ; Могилев. гос. ун-т им. А. А. Кулешова. – Могилев : Изд-во Могилев. гос. ун-та, 2001. – 66 с.

45. Ларионова, И. А. Интегративные тенденции в профессиональной подготовке специалистов социальной сферы [Текст] : автореф. дис. д-ра пед. наук : 13.00.08 / И. А. Ларионова ; Урал. гос. пед. ун-т. – М., 2009. – 42 с.

46. Леонтьев, А. Н. Деятельность. Сознание. Личность [Текст] / А. Н. Леонтьев. – М. : Политиздат, 1977. – 304 с.

47. Лукашева, Е. А. Социалистическое правосознание и законность / Е. А. Лукашева. – М. : Юрид. лит., 1973. – 343 с.

48. Маслоу, А. Мотивация и личность [Текст] / А. Маслоу ; пер. с англ. А. М. Татлыбаевой. – СПб. : Евразия, 1999. – 479 с.
49. Махрова, М. К вопросу об определении критериев правовой компетентности [Электронный ресурс] / Режим доступа: [http://vestnik.osu.ru/2008\\_2/2.pdf](http://vestnik.osu.ru/2008_2/2.pdf)
50. Нестеров, В. В. Педагогическая компетентность [Текст] : учеб. пособие / В. В. Нестеров, А. С. Белкин. – Екатеринбург : Учеб. кн., 2003. – 188 с.
51. Никандров, Н.Д. Воспитание ценностей: российский вариант [Текст] / Н. Д. Никандров. – М. : Магистр, 1996. – 78 с.
52. Новиков, А.М. Образовательный проект: методология образовательной деятельности [Текст] / А. М. Новиков, Д. А. Новиков. – М. : Эгвес, 2004. – 120 с.
53. Новиков, А. М. Методология учебной деятельности / Новиков А. М. – М. : Эгвес, 2005. – 176 с.
54. Ожегов, С. И. Толковый словарь русского языка [Текст] / С. И. Ожегов, Н. Ю. Шведова. – М. : Азбуковник, 1999. – 944 с.
55. Панова, О. А. Формирование правовой компетентности педагогов современной школы [Текст] : автореф. дис. ... канд. пед. наук : 13.00.01 / О. А. Панова ; Акад. повышения квалификации и переподготовки работников образования. – М., 2002. – 22 с.
56. Певцова, Е.А. Правовая культура и правовое воспитание в России на рубеже XX –XXI веков / Е.А. Певцова. – М.: Новый учебник, 2003. – 415 с.
57. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб.заведений / В. А. Сластенин [и др.]. – М. : Шк.-Пресс, 2000 – 512 с.
58. Педагогика профессионального образования [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / Е. П. Белозерцев [и др.] ; под ред. В. А. Сластенина. – М. : Академия, 2004. – 368 с.

59. Петражицкий, Л. И. Теория права и государства в связи с теорией нравственности [Текст] : в 2 т. / Л. И. Петражицкий. – СПб. : Тип. Ю. Н. Эрлих, 1907. – Т. 1. – 96 с.

60. Равен Д. Компетентность в современном обществе: выявление, развитие и реализация [Текст] : пер. с англ. / Дж. Равен. – М. : Когито-центр, 2002. – 396 с.

61. Развитие образования в России [Текст] : федер. программа (система сред., высш., послевуз. проф. и соответствующего доп. образования). – М. : НИИВО, 1996. – 96 с.

62. Реан, А. А. Психология и психодиагностика личности. Теория, методы исследования, практикум [Текст] / А. А. Реан. – СПб.: Прайм-ЕВРОЗНАК, 2006. – С. 98-99.

63. Серяева, И. Ю. Формирование правовой компетентности аспирантов [Текст] : дис. ...канд. пед. наук / И. Ю. Серяева. – Оренбург, 2005. – 193 с.

64. Симонов, В. М. Дидактические основы естественнонаучного образования: теория и практика реализации гуманитарной парадигмы : дисс... доктора пед. наук : 13.00.01 – общая педагогика / Симонов Вячеслав Михайлович ; Волгоградский государственный педагогический университет. – Волгоград, 2000. – 403 с.

65. Слостенин, В. А. Педагогика [Текст] : учеб. пособие для студентов пед. учеб. заведений / В. А. Слостенин, И. Ф. Исаев, Е. И. Шиянов ; под ред. В. А. Слостенина. – М. : Шк.-пресс, 2002 – 512 с.

66. Смирнов, С. Д. Педагогика и психология высшего образования: от деятельности к личности [Текст] : учеб. пособие для студентов высш. пед. учеб. заведений / С. Д. Смирнов. – М. : Академия, 2003. – 304 с.

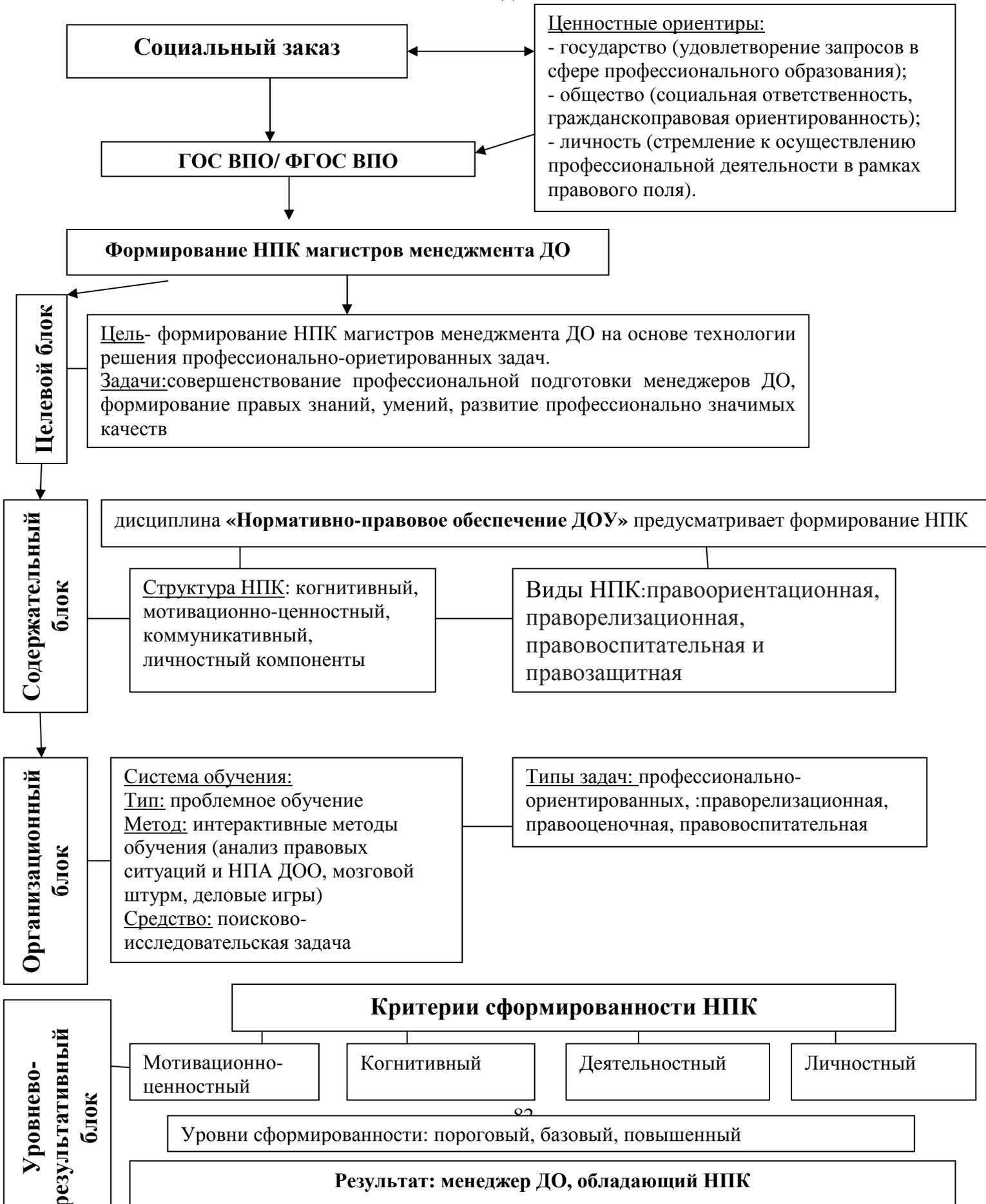
67. Соколов, Н.Я. Основные направления исследований профессионально-юридической группы // Государство и право на рубеже веков. Проблемы теории и истории.– М., 2011. – 48 с.

68. Старикова, Л. Д. Методы педагогического исследования [Текст] : учеб. пособие / Л. Д. Старикова, С. А. Стариков. – Екатеринбург : Учеб. кн., 2010. – 336 с.
69. Татаринцева, Е. В. Правовое воспитание (методология и методика) [Текст] / Е. В. Татаринцева. – М. : Высшая школа, 1990. – 175.
70. Татур, Ю. Г. Компетентность в структуре модели качества подготовки специалиста [Текст] / Ю. Г. Татур // Высшее образование сегодня. – 2004. – № 3. – С. 20-26.
71. Татур, Ю. Г. Образовательная система России. Высшая школа [Текст] : монография / Ю. Г. Татур. – М. : Исслед. центр проблем качества подготовки специалистов : Изд-во МГТУ, 1999. – 278 с.
72. Тулькибаева, Н.Н. Учебная задача как объект методики преподавания [Текст] / Н. Н. Тулькибаева, Г. Д. Бухарова // Образование и наука. Известия УрО РАО. – 2007. – №2 (44). – С. 129-135.
73. Философский энциклопедический словарь [Текст] / под ред. Л. Ф. Ильичева [и др.]. – М. : Совет. энцикл., 1983. – 840 с.
74. Хуторской, А. В. Ключевые компетенции как компонент личностно-ориентированной парадигмы образования [Текст] / А. В. Хуторской // Народное образование. – 2003. – № 2. – С. 58-64.
75. Черемисина, А. А. Становление и развитие правового воспитания и образования в России / А. А. Черемисина // Качество профессионального образования : новые приоритеты, системы оценки: материалы XXVI преподавательской науч.-практ. конференции.– Оренбург, 7-8 апр. 2004 г. / ОГПУ. – Оренбург, 2004. – Ч. 6. - 304 с.
76. Шамова, Т.И. Формирование нормативно-правовой компетентности педагогических кадров [Текст]: учебное пособие/ Т. И. Шамова, А. Н. Худин, Н. В. Анненкова, А. В. Поздняков. – М.: Педагогическое общество России, 2006. – 96 с.

77. Государственные образовательные стандарты высшего профессионального образования [Электронный ресурс]. – Режим доступа : <http://world.russianforall.ru/law/standards.php>

78. Национальная Доктрина образования в Российской Федерации [Электронный ресурс]. – Режим доступа: <http://www.humanities.edu.ru/db/msg/46741>

**Структурно-содержательная модель формирования НПК магистров менеджмента**



Комплекс профессионально-ориентированных задач по курсу  
«Нормативно-правовое обеспечение ДОУ»

**Модуль 1. Общетеоретические основы права**

У.Е.1. Понятие и функции права

Задача 1. В соответствии с Законом «Об образовании РФ», «образование – единый целенаправленный процесс воспитания и обучения, являющийся общественно значимым благом и осуществляемый в интересах человека, семьи, общества и государства, а также совокупность приобретаемых знаний, умений, навыков, ценностных установок, опыта деятельности и компетенции определенных объема и сложности в целях интеллектуального, духовно-нравственного, творческого, физического и (или) профессионального развития человека, удовлетворения его образовательных потребностей и интересов». Ознакомьтесь с Законом «Об образовании в РФ». Проанализируйте определение образования, данное в Законе. Каким образом в Законе отражены идеи, представленные в определении?

Задача 2. Образование соответственно его функциям в обществе можно рассматривать с двух позиций:

- 1) как воспроизводство культуры и запечатленных в ней норм деятельности;
- 2) как механизм развития человека, людей, общества в целом.

Первой позиции отвечает теоретическая («знаниевая») модель образования, второй – универсальная («способностьная»). В первом случае образование обеспечивает трансляцию культурно-исторического опыта между поколениями. Ее результатом является воспроизводство у людей знаний, умений и навыков, необходимых для реализации существующих в обществе функций (культурных, социальных, экономических и др.).

Согласно другой позиции, образование является механизмом развития общества, реализуемым через подготовку людей к инновационной деятельности путем развития их сознания. И здесь оно (образование) обеспечивает не только присвоение индивидами культурно-исторического опыта, но и обретение ими способности к освоению и проектированию новых типов деятельности и отношений между людьми (Жук А. И., Кошель Н. Н. Активные методы обучения в системе повышения квалификации педагогов. Минск, 2004. С. 20–21).

*Какая из позиций в наибольшей степени соответствует современному состоянию образования? Согласны ли вы с позицией, что «образование является механизмом развития общества»? При каких условиях это возможно?*

У.Е.2. Понятие, структура и виды норм права

Задача 1. Студентка Малинина в реферате на тему «Виды правовых норм» в качестве примера привела следующие нормы права:

1. «При присоединении юридического лица к другому юридическому лицу к последнему переходят права и обязанности присоединенного юридического лица в соответствии с передаточным актом» (п. 2 ст. 58 ГК РФ).
2. «Стороны имеют право продлевать действие коллективного договора на срок не

более трех лет» (ч. 2 ст. 43 ТК РФ).

3. «Продолжительность еженедельного непрерывного отдыха не может быть менее 42 часов» (ст. 110 ТК РФ).

Определите, к каким видам правовых норм (разрешающим, запрещающим, представительно-обязывающим) относятся указанные нормы права.

Задача 2. Найдите гипотезу, диспозицию и санкцию в ч. 1 ст. 146 УК РФ: «Присвоение авторства (плагиат), если это деяние причинило крупный ущерб автору или иному правообладателю, - наказывается штрафом в размере до двухсот тысяч рублей...».

### У.Е.3. Правоотношения

Задача 1 Основы правового регулирования дошкольного образования в Российской Федерации заложены Конституцией РФ, которая в ст. 43 гарантирует бесплатность и доступность дошкольного образования в государственных и муниципальных учреждениях, возлагая тем самым на государство обязанность обеспечить реализацию данного права. Какой НПА определяет детали правового регулирования данной сферы образовательных отношений?

Задача 2. При устройстве на работу воспитателем гражданка К. заключила трудовой договор с руководителем ДОО. Определите состав правоотношения и его вид по всем известным вам основаниям.

## **Модуль 2. Нормативно-правовые документы регулирующие деятельность ДОО**

### У.Е.1. Международные правовые документы

Задача 1. В соответствии со ст. 16 Конвенции о правах ребенка «дети имеют право на защиту от насилия, оскорбления и пренебрежительного обращения». Выясните, каким образом гарантируется реализация данного права в РФ. В какой форме может воспользоваться рассматриваемым правом воспитанник ДОО? Какие действия педагогических работников следует расценивать как нарушение данного права ребенка?

Задача 2.

Каким образом реализуются основные положения Конвенции о правах ребенка в законодательстве РФ?

## **Модуль 4. Порядок регистрации, реорганизации и ликвидации ДОО**

### У.Е.2. Реорганизация и ликвидация ДОО

Задача 1. Дошкольное образовательное учреждение детский сад № 14 реализует помимо программы дошкольного образования, также образовательную программу начального общего образования. При прохождении очередной аттестации комиссия Управления образования города, основываясь на наблюдениях в группах и анализе документов, пришла к выводу

о том, что в учреждении не созданы необходимые условия для реализации программы начального общего образования. В связи с тем, что наполняемость групп была намного ниже нормы, местная администрация приняла решение о ликвидации образовательного учреждения. Через некоторое время родители воспитанников, узнав о том, что освободившееся здание детского сада было передано коммерческой компании «Интел», обратились с жалобой в Управление администрации области. Дайте правовую оценку действиям администрации города и руководству ДОУ.

Задача 2. После проведенной предварительной экспертной оценки последствий ликвидации ДОУ детский сад №324 было составлено заключение, которое содержало в себе лишь анализ юридических и экономических аспектов деятельности учреждения и оснований для его ликвидации, но не содержало выводов о последствиях ликвидации учреждения для социального обслуживания детей. Может ли данное экспертное заключение быть признано неполным и не отвечающим на вопрос о последствиях ликвидации объекта социальной инфраструктуры для детей? Обоснуйте свой ответ ссылками на НПА.

### **Модуль 5. Особенности правового регулирования трудовых отношений в ДОУ**

У.Е.1. Должностная инструкция руководителя (заведующей) ДОУ

Задача 1. В прокуратуру района П поступила жалоба от родителя ребенка, посещающего детский сад, на систематические нарушения заведующей д/с правил пожарной безопасности. По результатам проверки постановлением прокурора возбуждено дело об административном правонарушении. Материал направлен в «Рострудинспекцию», которая оштрафовала заведующего д/с. Постановление правового инспектора обжаловано через суд, который его отменил. Обосновано ли решение суда, который отменил штраф, на основании изучения должностной инструкции? Правомерно ли привлечение к ответственности руководителя в данной ситуации?

Задача 2. Маша П., 6 лет, обратилась с жалобой на родителей к страшей воспитательнице, которые, по ее мнению, жестоко с ней обращаются: не разрешают ей просматривать телевизор после 21.00, заставляют дополнительно заниматься с репетитором английского языка. Так же родители настаивают на том, чтобы девочка посещала православную школу. Вызванные руководителем ДОУ родители заявили, что они реализуют свое право на воспитание и образование ребенка, в том числе и религиозное. Однако воспитательница в шутку посоветовала Маше обратиться в детскую комнату полиции для защиты ее прав. Дайте правовую оценку действиям родителей, руководителя ДОУ, воспитательнице и Маши П.. Кто и каким образом может защитить права ребенка, если они нарушаются родителями?

У.Е.2. Права и обязанности работников ДОУ

Задача 1. Воспитательница детского сада Крюкова обратилась к заведующей с просьбой вернуть ей заявление, так как раздумала увольняться. Заведующая отказала ей в просьбе, ссылаясь на то, что уже подобрала на ее место нового работника, и Крюкова будет уволена в соответствии с заявлением.

Законны ли действия заведующей детским садом.

Задача 2. В соответствии с приказом №21-АЯ МБДОУ №7 «прохождении аттестации педагогических работников, была назначена аттестация, однако воспитатель Н заявил, что отказывается от ее прохождения. Правомерна ли позиция Н, может ли педагогический работник отказаться от прохождения аттестации на соответствие занимаемой должности?

#### У.Е.3. Ответственность работников ДОУ

Задача 1. В региональный правозащитный центр обратился с заявлением отец воспитанницы старшей группы МБДОУ №135. В заявлении указывается на то, что детей привлекали к уборке территории детского сада, не обеспечив при этом безопасные условия. Проанализируйте состав правонарушения, назовите его вид, а так же определите сделайте ответственность (сопроводите свой ответ ссылкой на соответствующую правовую норму).

Задача 2. Т.Н. обратилась в суд о привлечении администрации детского сада № 1 к ответственности за причинение вреда здоровью ее дочери — воспитанницы данной образовательной организации. В обоснование своих требований она указала, что 25 августа 2009 г. ей позвонили из детского сада, сообщили, что ее дочь упала, и попросили подойти. По прибытии истица застала своего плачущего ребенка в кабинете медсестры, где ей объяснили, что ее дочь упала с перекладины на территории детского сада. Определите правомерность заявленных требований.

### **Модуль 6. Правоотношения между ДОУ и родителями (законными представителями)**

#### У.Е.1.Права и обязанности и ответственность родителей (законных представителей)

Задача 1. Воспитателями ДОУ №32 выяснено, что родители несовершеннолетних Антоновых Михаила 3 лет и Марии 5 лет злоупотребляют спиртными напитками, ведут аморальный образ жизни, часто детей оставляют одних без присмотра, голодных. В квартире нет самых необходимых вещей для детей – кроватей, посуды, одежды. *Какие действия обязаны предпринять воспитатели? Какие меры воздействия и какими органами могут быть применены к родителям Антоновых?*

Задача 2. 6-летний Миша В. в ходе прогулки на территории ДОУ остался без присмотра воспитательницы старшей группы. Заскучав, мальчик расцарапал крыло припаркованного автомобиля сотрудника ДОУ. Кем и какие совершены правонарушения? Кто будет привлечен к имущественной ответственности по иску собственника машины?

**Методика диагностики направленности учебной мотивации  
(Дубовицкая Т.Д.)**

Источник: Психологическая наука и образование. – 2002. - №2. - С.42-46.

**Цель** методики – выявление направленности и уровня развития внутренней мотивации учебной деятельности учащихся при изучении ими конкретных предметов.

**Общая характеристика методики.**

Методика состоит из 20 суждений и предложенных вариантов ответа. Ответы в виде + и – записываются либо на специальном бланке, либо на простом листе бумаги напротив порядкового номера суждения. Обработка производится в соответствии с ключом. Методика используется со всеми категориями обучающихся, начиная с 12-летнего возраста.

**Инструкция.**

Вам предлагается принять участие в исследовании, направленном на повышение эффективности обучения. Прочитайте каждое высказывание и выразите своё отношение к изучаемому предмету, проставив напротив номера высказывания свой ответ, используя для этого следующие обозначения: верно (++)); пожалуй, верно (+); пожалуй, неверно (-), неверно (-).

Помните, что качество наших рекомендаций будет зависеть от искренности и точности Ваших ответов.

Благодарим за участие в опросе.

1. Изучение данного предмета даёт мне возможность узнать много важного для себя, проявить свои способности.
2. Изучаемый предмет мне интересен, и я хочу знать по данному предмету как можно больше.
3. В изучении данного предмета мне достаточно тех знаний, которые я получаю на уроках.
4. Учебные задания по данному предмету мне неинтересны, я их выполняю, потому что этого требует учитель (преподаватель).
5. Трудности, возникающие при изучении данного предмета, делают его для меня ещё более увлекательным.
6. При изучении данного предмета кроме учебников и рекомендованной литературы самостоятельно читаю дополнительную литературу.
7. Считаю, что трудные теоретические вопросы по данному предмету можно было бы не изучать.
8. Если что-то не получается по данному предмету, стараюсь разобраться и дойти до сути.
9. На уроках по данному предмету у меня часто бывает такое состояние, когда «совсем не хочется учиться».
10. Активно работаю и выполняю задания только под контролем учителя.

- 11.Материал, изучаемый по данному предмету, с интересом обсуждаю в свободное время (на перемене, дома) со своими одноклассниками, друзьями.
- 12.Стараюсь самостоятельно выполнять задания по данному предмету, не люблю, когда мне подсказывают.
- 13.По возможности стараюсь списать у товарищей или прошу кого-то выполнить задание за меня.
- 14.Считаю, что все знания по данному предмету являются ценными и по возможности нужно знать по данному предмету как можно больше.
- 15.Оценка по этому предмету для меня важнее, чем знания.
- 16.Если я плохо подготовлен к уроку, то особо не расстраиваюсь и не переживаю.
- 17.Мои интересы и увлечения в свободное время связаны с данным предметом.
- 18.Данный предмет даётся мне с трудом, и мне приходится заставлять себя выполнять учебные задания.
- 19.Если по болезни (или другим причинам) я пропускаю уроки по данному предмету, то меня это огорчает.
- 20.Если бы было можно, то я исключил бы данный предмет из расписания (учебного плана).

### **Обработка результатов.**

Подсчёт показателей опросника производится в соответствии с ключом, где «да» означает положительные ответы (верно; пожалуй, верно), а «нет» - отрицательные (пожалуй, неверно; неверно).

#### **Ключ:**

Да	1	2	5	6	8	11	12	14	17	19
Нет	3	4	7	9	10	13	15	16	18	20

За каждое совпадение с ключом начисляется 1 балл. Чем выше суммарный балл, тем выше показатель внутренней мотивации изучения предмета. При низких суммарных баллах доминирует внешняя мотивация изучения предмета.

### **Анализ результатов.**

Полученный в процессе обработки ответов испытуемого результат расшифровывается так:

0 – 10 баллов – внешняя мотивация

11 – 20 баллов – внутренняя мотивация.

Для определения уровня внутренней мотивации могут быть использованы также следующие нормативные границы:

0 – 5 баллов – низкий уровень внутренней мотивации

6 – 14 баллов – средний уровень внутренней мотивации

15 – 20 баллов – высокий уровень внутренней мотивации.

Для качественного анализа результатов вопросы разделены на следующие группы:

1. Ценность знаний – положительные ответы по суждениям 1,11,14,17 (максимальное количество баллов 8).
2. Самостоятельность в изучении предмета – положительные ответы по суждениям 6,8,12 (максимальное количество баллов 6).
3. Пассивность в изучении предмета – положительные ответы по суждениям 7,10,13 (максимальное количество баллов 6)
4. Трудность в изучении предмета – положительный ответ по суждению 18 (максимальное количество баллов 2)
5. Интерес к предмету – положительные ответы по суждениям 2,5,19 (максимальное количество баллов 6)
6. Негативное отношение к занятиям – положительные ответы по суждениям 3,4,9 (максимальное количество баллов 6)
7. Негативное отношение к предмету – положительные ответы по суждениям 15,16,20 (максимальное количество баллов 6).

Степень данных проявлений: 0 - 25% - низкая

30%-70% - средняя

75%-100% - высокая

Знак результата, полученный при суммировании баллов, показывает наличие или отсутствие данных проявлений.

**Бланк ответов (Ф.И. \_\_\_\_\_)**

№	Наименование учебного предмета 1	Наименование учебного предмета 2	Наименование учебного предмета 3	Наименование учебного предмета 4	Наименование учебного предмета 5
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					

### Методика определения ценностных ориентаций М.Рокича

Система ценностных ориентации определяет содержательную сторону направленности личности и составляет основу ее отношений к окружающему миру, к другим людям, к себе самой, основу мировоззрения и ядро мотивации жизненной активности, основу жизненной концепции и «философии жизни»

Наиболее распространенной в настоящее время является методика изучения ценностных ориентаций М. Рокича, основанная на прямом ранжировании списка ценностей.

М. Рокич различает два класса ценностей:

**терминальные** – убеждения в том, что конечная цель индивидуального существования стоит того, чтобы к ней стремиться;

**инструментальные** – убеждения в том, что какой-то образ действий или свойство личности является предпочтительным в любой ситуации.

Это деление соответствует традиционному делению на ценности-цели и ценности-средства.

Респонденту предъявлены два списка ценностей (по 18 в каждом), либо на листах бумаги в алфавитном порядке, либо на карточках. В списках испытуемый присваивает каждой ценности ранговый номер, а карточки раскладывает по порядку значимости. Последняя форма подачи материала дает более надежные результаты. Вначале предъявляется набор терминальных, а затем набор инструментальных ценностей.

*Инструкция:* «Сейчас Вам будет предъявлен набор из 18 карточек с обозначением ценностей. Ваша задача – разложить их по порядку значимости для Вас как принципов, которыми Вы руководствуетесь в Вашей жизни.

Внимательно изучите таблицу и, выбрав ту ценность, которая для Вас наиболее значима, поместите ее на первое место. Затем выберите вторую по значимости ценность и поместите ее вслед за первой. Затем сделайте то же со всеми оставшимися ценностями. Наименее важная останется последней и займет 18 место.

Разработайте не спеша, вдумчиво. Конечный результат должен отражать Вашу истинную позицию».

Анализируя иерархию ценностей, следует обратить внимание на их группировку испытуемым в содержательные блоки по разным основаниям. Так, например, выделяются «конкретные» и «абстрактные» ценности, ценности профессиональной самореализации и личной жизни и т.д. Инструментальные ценности могут группироваться в этические ценности, ценности общения, ценности дела; индивидуалистические и конформистские ценности, альтруистические ценности; ценности самоутверждения и ценности принятия других и т.д. Это далеко не все возможности субъективного структурирования системы ценностных ориентации. Психолог должен попытаться уловить индивидуальную закономерность. Если не удастся выявить ни одной закономерности, можно предположить несформированность у респондента системы ценностей или даже неискренность ответов.

#### МЕТОДИКА "ЦЕННОСТНЫЕ ОРИЕНТАЦИИ" (М. Рокич)

Дата тестирования \_\_\_\_\_

Фамилия, имя \_\_\_\_\_

Группа \_\_\_\_\_

Запрос \_\_\_\_\_

### Список А (терминальные ценности):

– активная деятельная жизнь (полнота и эмоциональная насыщенность жизни);	
–жизненная мудрость (зрелость суждений и здравый смысл, достигаемые жизненным опытом);	
– здоровье (физическое и психическое);	
– интересная работа;	
– красота природы и искусства (переживание прекрасного в природе и в искусстве);	
– любовь (духовная и физическая близость с любимым человеком);	
– материально обеспеченная жизнь (отсутствие материальных затруднений);	
– наличие хороших и верных друзей;	
– общественное призвание (уважение окружающих, коллектива, товарищей по работе);	
– познание (возможность расширения своего образования, кругозора, общей культуры, интеллектуальное развитие);	
– продуктивная жизнь (максимально полное использование своих возможностей, сил и способностей);	
– развитие (работа над собой, постоянное физическое и духовное совершенствование);	
– развлечения (приятное, необременительное времяпрепровождение, отсутствие обязанностей);	
– свобода (самостоятельность, независимость в суждениях и поступках);	
– счастливая семейная жизнь;	
– счастье других (благополучие, развитие и совершенствование других людей, всего народа, человечества в целом);	
– творчество (возможность творческой деятельности);	
– уверенность в себе (внутренняя гармония, свобода от внутренних противоречий, сомнений).	

### Список Б (инструментальные ценности):

– аккуратность (чистоплотность), умение содержать в порядке вещи, порядок в делах;	
– воспитанность (хорошие манеры);	
– высокие запросы (высокие требования к жизни и высокие притязания);	
– жизнерадостность (чувство юмора);	
– исполнительность (дисциплинированность);	
– независимость (способность действовать самостоятельно, решительно);	
– непримиримость к недостаткам в себе и других;	
– образованность (широта знаний, высокая общая культура);	
– ответственность (чувство долга, умение держать свое слово);	
– рационализм (умение здраво и логично мыслить, принимать обдуманные, рациональные решения);	
– самоконтроль (сдержанность, самодисциплина);	
– смелость в отстаиваниях своего мнения, взглядов;	
– твердая воля (умение настоять на своем, не отступать перед трудностями);	
– терпимость (к взглядам и мнениям других, умение прощать другим их ошибки и заблуждения);	
– широта взглядов (умение понять чужую точку зрения, уважать иные вкусы, обычаи, привычки);	
– честность (правдивость, искренность);	
– эффективность в делах (трудолюбие, продуктивность в работе);	
– чуткость (заботливость).	

**Диагностика «Уровень субъективного контроля» (УСК) Дж.Роттера (в модификации Е.Ф. Бажина, Е.А. Голынкина, А.М. Эткинда)**

**Начало опросника №**

**Инструкция:** Вам предлагается 44 утверждения, которые описывают различные способы интерпретации человеком наиболее часто встречающихся социальных ситуаций. Внимательно прочитайте каждое утверждение, оцените степень своего согласия или несогласия, проставив отметку в соответствующей графе.

№	Утверждение	Оценка					
		полностью согласен	согласен	скорее согласен, чем не согласен	скорее не согласен, чем согласен	не согласен	не согласен полностью
1.	Продвижение по службе больше зависит от удачного стечения обстоятельств, чем от личных способностей и усилий						
2.	Большинство разводов происходит из-за того, что люди не захотели приспособиться друг к другу						
3.	Болезнь — дело случая; если уж суждено заболеть, то ничего не поделаешь						
4.	Люди оказываются одиночками из-за того, что сами не проявляют интереса и дружелюбия к окружающим						
5.	Осуществление моих желаний часто зависит от везения						
6.	Бесполезно прилагать усилия для того, чтобы завоевать симпатию других людей						
7.	Внешние обстоятельства, родители и благосостояние влияют на семейное счастье не меньше, чем отношения супругов						
8.	Я часто чувствую, что мало влияю на то, что происходит со мной						
9.	Как правило, руководство оказывается более эффективным, когда полностью контролирует действия подчиненных, а не полагается на их самостоятельность						
10.	Мои отметки в школе больше зависели от случайных обстоятельств (например, от настроения учителя), чем от моих собственных усилий						
11.	Когда я строю планы, то, в общем, верю, что смогу осуществить их						
12.	То, что многим людям кажется удачей или везением, на самом деле является результатом долгих целенаправленных усилий						
13.	Думаю, что правильный образ жизни может больше помочь здоровью, чем врачи и лекарства						
14.	Если люди не подходят друг другу, то, как бы они ни старались, наладить						

	семейную жизнь они все равно не смогут						
15.	То хорошее, что я делаю, обычно бывает по достоинству оценено другими						
16.	Дети вырастают такими, какими их воспитывают родители						
17.	Думаю, что случай или судьба не играют важной роли в моей жизни						
18.	Я стараюсь не планировать далеко вперед, потому что многое зависит от того, как сложатся обстоятельства						
19.	Мои отметки в школе больше всего зависели от моих усилий и степени подготовленности						
20.	В семейных конфликтах я чаще чувствую вину за собой, чем за противоположной стороной						
21.	Жизнь людей зависит от стечения обстоятельств						
22.	Я предпочитаю такое руководство, при котором можно самостоятельно определять, что и как делать						
23.	Думаю, что мой образ жизни ни в коей мере не является причиной моих болезней						
24.	Как правило, именно неудачное стечение обстоятельств мешает людям добиться успеха в своем деле						
25.	В конце концов, за плохое управление организацией ответственны сами люди, которые в ней работают						
26.	Я часто чувствую, что ничего не могу изменить в сложившихся отношениях в семье						
27.	Если очень захочу, я смогу расположить к себе любого						
28.	На подрастающее поколение влияет так много разных обстоятельств, что усилия родителей по их воспитанию часто оказываются бесполезными						
29.	То, что со мной случается, — дело моих рук						
30.	Трудно бывает понять, почему руководители поступают так, а не иначе						
31.	Человек, который не смог добиться успеха в своей работе, скорее всего, не проявил достаточно усилий						
32.	Чаще всего я могу добиться от членов моей семьи того, чего я хочу						
33.	В неприятностях и неудачах, происходивших в моей жизни, чаще были виноваты другие люди, чем я сам						
34.	Ребенка всегда можно уберечь от простуды, если за ним следить и правильно его одевать						
35.	В сложных обстоятельствах я предпочитаю подождать, пока проблемы разрешатся сами собой						
36.	Успех является результатом упорной работы и мало зависит от случая или везения						
37.	Я чувствую, что от меня больше, чем от кого бы то ни было, зависит счастье моей семьи						
38.	Мне всегда было трудно понять, почему я нравлюсь одним людям и не нравлюсь другим						

39.	Я всегда предпочитаю принять решение и действовать самостоятельно, а не надеяться на помощь других людей или на судьбу						
40.	К сожалению, заслуги человека часто остаются непризнанными, несмотря на все его старания						
41.	В семейной жизни бывают ситуации, которые невозможно разрешить даже при самом сильном желании						
42.	Способные люди, не сумевшие реализовать свои возможности, должны винить в этом только самих себя						
43.	Многие мои успехи были возможны только благодаря помощи других людей						
44.	Большинство неудач в моей жизни произошло от незнания или лени и мало зависели от везения или невезения						

### Обработка результатов

Обработка результатов тестирования проводится в несколько этапов. Цифра, соответствующая выбору, определяет количество баллов, полученных за каждый ответ. Сначала с помощью ключей производится подсчет баллов по каждой шкале (простым суммированием). При этом баллы за ответы на вопросы со знаком «+» суммируются со своим знаком, а на вопросы со знаком «-» — с обратным знаком.

### Ключи к шкалам

#### 1. Шкала общей интернальности (Ио)

«+»	2	4	11	12	13	15	16	17	19	20	22	25	27	29	31	32	34	36	37	39	42	44
«-»	1	3	5	6	7	8	9	10	14	18	21	23	23	26	28	30	33	35	38	40	41	43

#### 2. Шкала интернальности в области достижений (Ид)

«+»	12	15	27	32	36	37
«-»	1	5	6	14	26	43

#### 3. Шкала интернальности в области неудач (Ин)

«+»	2	4	20	31	42	44
«-»	7	27	33	38	40	41

#### 4. Шкала интернальности в области семейных отношений (Ис)

«+»	2	16	20	32	37
«-»	7	14	26	28	41

#### 5. Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип)

«+»	19	22	25	42
«-»	1	9	10	30

#### 6. Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им)

«+»	4	27
«-»	6	38

#### 7. Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из)

«+»	13	34
«-»	3	23

В результате подсчета баллов по каждой из шкал получают так называемые «сырые» баллы, которые необходимо перевести в стандартные оценки (стены). Для этого пользуются специальной таблицей.

#### Таблица перевода «сырых» баллов в стандартные оценки

Стены	«Сырые» баллы													
	И <sub>о</sub> интервал		И <sub>д</sub> интервал		И <sub>н</sub> интервал		И <sub>с</sub> интервал		И <sub>п</sub> интервал		И <sub>м</sub> интервал		И <sub>з</sub> интервал	
	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до	от	до
1	-132	-14	-36	-11	-36	-8	-30	12	-30	-5	-12	-7	-12	-6
2	-13	-3	-10	-7	-7	-4	-11	-8	-4	-1	-6	-5	-5	-4
3	-2	0	-6	-3	-3	0	-7	-5	0	3	-4	-3	-3	-2
4	10	21	-2	1	1	4	-4	-1	4	7	-2	-1	-1	0
5	22	32	2	5	5	7	0	3	8	11	0	1	1	2
6	33	44	6	9	8	11	4	6	12	15	2	4	3	4
7	45	56	10	14	12	15	7	10	16	19	5	6	5	6
8	57	68	15	18	16	19	11	13	20	23	7	8	7	8
9	69	79	19	22	20	23	14	17	24	27	9	10	9	10
10	80	132	23	36	24	36	18	30	28	30	11	12	11	12

Полученные оценки в стенах заносятся в таблицу:

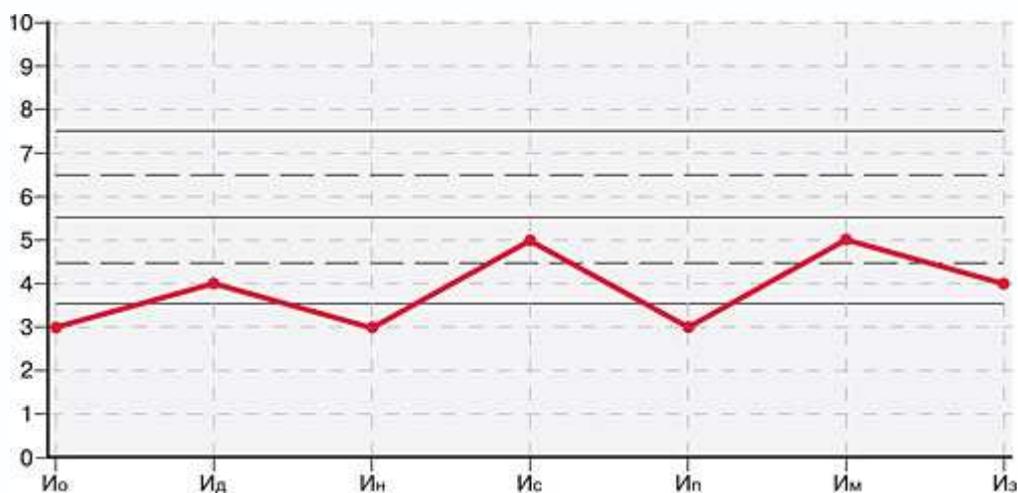
### Итоговая таблица результатов

Шкала интернальности	И <sub>о</sub>	И <sub>д</sub>	И <sub>н</sub>	И <sub>с</sub>	И <sub>п</sub>	И <sub>м</sub>	И <sub>з</sub>
Стены							

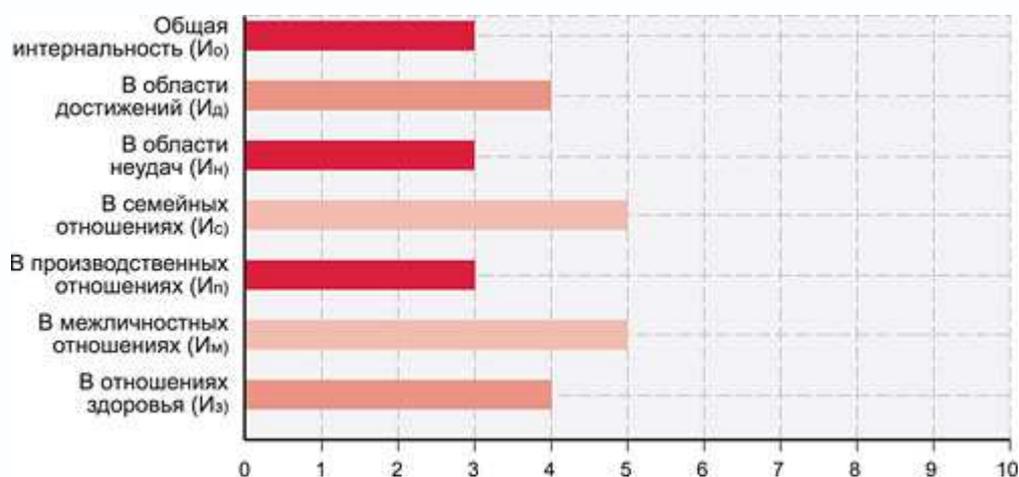
Выраженные в стенах результаты сопоставляются с нормой (5,5 стенов). Показатель выше 5,5 стенов свидетельствует об интернальном типе контроля в данной области, ниже 5,5 — об экстернальном.

Результаты также могут быть представлены в виде графика или в виде профиля.

### Пример графика УСК



### Пример профиля УСК



### Интерпретация полученных результатов

В психологическом отношении человек с **высоким показателем субъективного контроля** обладает эмоциональной стабильностью, упорством, решительностью, общительностью, высоким самоконтролем и сдержанностью. Человек с **низким субъективным контролем** эмоционально неустойчив, склонен к неформальному поведению, малообщителен, у него плохой самоконтроль и высокая напряженность.

**Шкала общей интернальности (И<sub>о</sub>).** **Высокий показатель** по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над любыми значимыми ситуациями. Такие люди считают, что большинство важных событий в их жизни — результат их собственных действий, что они могут ими управлять. Они чувствуют свою собственную ответственность за эти события и за то, как складывается их жизнь в целом. Испытуемые с **низким уровнем** субъективного контроля не видят связи между своими действиями и значимыми для них событиями жизни. Они не считают себя способными контролировать их развитие и полагают, что большинство событий является результатом случая или действий других людей.

**Шкала интернальности в области достижений (И<sub>д</sub>).** **Высокий показатель** по этой шкале соответствует высокому уровню субъективного контроля над эмоционально положительными событиями и ситуациями. Такие люди считают, что они сами добились всего, что было и есть в их жизни, и что они способны с успехом добиваться своего в будущем. **Низкий показатель** по шкале свидетельствует о том, что человек приписывает свои успехи и достижения обстоятельствам — везению, счастливой судьбе или помощи других людей.

**Шкала интернальности в области неудач (И<sub>н</sub>).** **Высокий показатель** по этой шкале отражает развитое чувство субъективного контроля по отношению к отрицательным событиям и ситуациям, что проявляется в склонности обвинять самого себя в разнообразных неприятностях и страданиях. **Низкий показатель** свидетельствует о

том, что испытуемый склонен приписывать ответственность за подобные события другим людям или считать их результатом невезения.

**Шкала интернальности в области семейных отношений (Ис).** *Высокий показатель* Ис означает, что человек считает себя ответственным за события, происходящие в его семейной жизни. *Низкий показатель* Ис указывает на то, что субъект считает своих партнеров ответственными за возникающие в его семье ситуации.

**Шкала интернальности в области производственных отношений (Ип).** *Высокий показатель* по этой шкале говорит о том, что в организации своей производственной деятельности человек полагается в основном на себя. Он считает, что может влиять на свои отношения с коллегами, управлять ими и нести за них ответственность; думает, что его профессиональная карьера, продвижение по службе зависят в большей степени от него самого, чем от других людей или от внешних сил. *Низкий показатель* свидетельствует о том, что человек имеет склонность не брать на себя ответственность за свои профессиональные успехи и неудачи. Такой человек считает, что не он сам, а кто-то другой — начальство, коллеги, везение и др. — определяют все, что с ним происходит в этой области.

**Шкала интернальности в области межличностных отношений (Им).** *Высокий показатель* Им свидетельствует о том, что человек считает себя в силах контролировать свои формальные и неформальные отношения с другими людьми, вызывать к себе уважение и симпатию. *Низкий показатель*, напротив, указывает на то, что человек не может активно формировать свой круг общения и склонен считать свои межличностные отношения результатом активности партнеров.

**Шкала интернальности в отношении здоровья и болезни (Из).** *Высокий показатель* свидетельствуют о том, что испытуемый считает себя ответственным за свое здоровье: если он болен, то обвиняет в этом себя и полагает, что выздоровление во многом зависит от его действий. Человек с *низким показателем* по этой шкале считает болезнь результатом случая и надеется, что выздоровление придет в результате действий других, прежде всего — врачей.

Для профессиональной диагностики наиболее информативными являются результаты по шкале интернальности в производственных отношениях (Ип). Результаты по другим шкалам дают возможность построить многомерный профиль. Поскольку большинству людей свойственна более или менее широкая вариабельность поведения в зависимости от конкретных социальных ситуаций, то и особенности субъективного контроля также могут изменяться у человека в зависимости от того, представляется ему ситуация сложной или простой, приятной или неприятной и т. д.

Уровень субъективного контроля повышается в результате проведения психологической коррекции. При этом следует помнить, что интерналы предпочитают недирективные методы психологической коррекции; а экстерналы как личности с повышенной тревожностью, подверженные депрессиям, субъективно более удовлетворены поведенческими методами.