

ния, моделирование объектов и явлений окружающего мира и т.д.). При применении выше перечисленных методов и форм у школьников будут развиваться следующие познавательные учебные действия: умение извлекать информацию, представленную в разной форме и разных источниках; описание, сравнение, классифицирование природных и социальных объектов на основе их внешних признаков; установка причинно-следственных связей и зависимостей между живой и неживой природой, между живыми существами в природных сообществах, прошлыми и настоящими событиями и др.; умение использовать готовые модели для изучения строения природных объектов, объяснения причин природных явлений, последовательности их протекания и т.д.

Для определения уровня сформированности познавательных универсальных учебных действий младших школьников мы предлагаем использовать следующие методики:

- 1) опросник «Познавательная активность младшего школьника» А.А. Горчинской;
- 2) опросник «Шкала выраженности учебно-познавательного интереса» по Г.Ю. Кзензовой;
- 3) 11 субтест теста Д. Векслера «Кодирование» (в версии А.Ю. Панасюка).

Итак, важнейшей задачей современной системы образования является формирование познавательных универсальных учебных действий, которые обеспечивают возможность каждому ученику самостоятельно осуществлять деятельность учения; ставить учебные цели и искать и использовать необходимые средства и способы их достижения; уметь контролировать и оценивать учебную деятельность и ее результаты; уметь ориентироваться в потоке учебной информации, перерабатывать и усваивать ее; осуществлять поиск недостающей информации; ставить и формулировать проблемы. Следовательно, они создают условия развития личности и ее самореализации.

ИНКЛЮЗИВНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ И ОРГАНИЗАЦИЯ УЧЕБНОГО ПРОЦЕССА В ВУЗАХ

^{1,2}Назаренко М.А., ¹Дзюба С.Ф., ²Духнина Л.С.,
^{2,3}Никонов Э.Г.

¹ГБОУ ВПО МО «Международный университет природы, общества и человека «Дубна», Дубна,
e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru;

²ФГБОУ ВПО «Московский государственный технический университет радиотехники, электроники и автоматики», филиал МГТУ МИРЭА, Дубна, e-mail: mirea.dubna@mail.ru;

³Объединенный институт ядерных исследований, Дубна, e-mail: e.nikonov@jinr.ru

Организация учебного процесса в вузах (высших учебных заведениях) регламентируется действующим законодательством: до 31 августа 2013 года действует Федеральный закон от

22 августа 1996 года 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [1], с 01 сентября 2013 года вступает в силу Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2]. Указанные изменения происходят после некоторого комплекса проверочных мероприятий [3], наблюдается логичное продолжение курса на внедрение системы компетенций, заложенной в Федеральных государственных образовательных стандартах высшего профессионального образования, как по отдельным дисциплинам базового (федерального) [4] или выборного (элективного) [5] компонентов, так и по направлениям подготовки [6]. Заложенные в новом законодательстве принципы [7] высшего образования призваны способствовать повышению мотивированности студентов [8] при организации процесса развития компетенций [9], использование систем менеджмента качества [10] может усилить социальную мотивацию [11] и повысить доверие в сфере труда [12] и качество трудовой жизни в разных сферах народного хозяйства [13], а особенно – для преподавателей вузов [14]. Применение математического моделирования [15] и квалиметрических методов [16] способствует созданию дополнительных факторов мотивации студентов [17], а применение современных технологий управления развития персоналом [18] в вузах позволяет более эффективно управлять процессом создания новой организационной культуры [19], которая необходимо должна возникнуть после изменения нормативной и правовой базы образования в России, включающей в себя систему высшего образования.

Термин «инклюзивное образование» отсутствовал в 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [1], а в соответствии с частью 27 статьи 2 вступящего в силу 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] это понятие определяет обеспечение равного доступа к образованию всех обучающихся с учетом разнообразия особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей. В новом Федеральном законе [2] термин «инклюзивное образование» встречается всего два раза: кроме статьи 2 этот термин употребляется в статье 5, когда закон описывает социальное развитие лиц с ограниченными возможностями здоровья.

Следует обратить внимание, что в законе [2] нет никаких указаний, что понятие «инклюзивное образование» целиком относится только к ситуациям, когда возникает необходимость организации учебного процесса лиц с ограниченными возможностями, то есть обеспечение равного доступа к образованию требует достаточно широкого применения, в частности, может включать в себя известные запреты на дискриминацию по разным признакам, содер-

жающиеся в Конституции Российской Федерации. Разнообразие особых образовательных потребностей и индивидуальных возможностей обучающихся также требует достаточно широкого толкования, которое может включать в себя потребности по созданию технологий, требующих прохождения патентной экспертизы [20], или программного обеспечения, подлежащего государственной регистрации [21–22], а также проведение научных изысканий [23], которые могут оцениваться наукометрическими показателями [24], учитываемыми Российским индексом научного цитирования, в частности, учет индекса Хирша [25] не только для выдающихся ученых [26] или научных групп [27], но и для студентов, что может быть особенно актуально при подготовке магистерских диссертаций.

Проведенный анализ правовой и нормативной базы, формируемой вступающим в действие с 01 сентября 2013 года Федеральным законом от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [2] позволяет сделать вывод о том, что одно из основных понятий этого закона – понятие инклюзивного образования, должно трактоваться не только как отдельная забота о лицах с ограниченными возможностями здоровья, но также и как базовое понятие для обеспечения процесса создания индивидуальных образовательных траекторий, которые могут быть востребованы обучающимися в связи с широким разнообразием их образовательных потребностей и индивидуальных возможностей.

Список литературы

1. Федеральный закон от 22 августа 1996 года 125-ФЗ «О высшем и послевузовском профессиональном образовании» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?1158617> (дата обращения: 15.01.13).
2. Федеральный закон от 29 декабря 2012 года 273-ФЗ «Об образовании в Российской Федерации» [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://graph.document.kremlin.ru/page.aspx?1;1646176> (дата обращения: 15.01.13).
3. Иткис М.Г., Назаренко М.А. Результаты мониторинга деятельности вузов и эффективность базовых филиалов // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146–147.
4. Калугина А.Е., Назаренко М.А., Омеляненко М.Н. Развитие профессиональных компетенций в рамках дисциплины «Квантовая и оптическая электроника» при переходе с ГОС на ФГОС // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 42. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1212> (дата обращения: 22.04.13).
5. Назаренко М.А., Белолапчикова А.И., Лысенко Е.И. Вычислительные комплексы и системы – терминальные системы в рамках ФГОС ВПО // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 6.
6. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Распределение компетенций ФГОС по дисциплинам базовых циклов при подготовке магистров по направлению «Управление персоналом» // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4.
7. Нескоромный В.Н., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю., Напеденина Е.Ю. Повышение мотивированности студентов и обеспечение выполнения принципа гуманистического характера образования при проведении научно-практических конференций // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4. – С. 172–173.
8. Дзюба С.Ф., Нескоромный В.Н., Назаренко М.А. Сравнительный анализ мотивационного потенциала студентов вузов // *Бизнес в законе*. – 2013. – № 1. – С. 233–236.
9. Дзюба С.Ф., Назаренко М.А., Напеденина А.Ю. Развитие компетенций студентов в ходе подготовки и проведения научно-практических конференций // *Современные наукоёмкие технологии*. – 2013. – № 1. – С. 121.
10. Никонов Э.Г., Назаренко М.А. Модель кафедры в системе менеджмента качества // *Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований*. – 2013. – № 1. – С. 146.
11. Охорзин И.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Применение принципов менеджмента качества для обеспечения социальной мотивации и улучшения качества трудовой жизни // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4. – С. 176.
12. Духнина Л.С., Лысенко Е.И., Назаренко М.А. Основные принципы социального партнерства в сфере труда и доверие к ним со стороны работающей молодежи // *Международный журнал экспериментального образования*. – 2013. – № 4. – С. 174–175.
13. Иванов А.В., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Качество трудовой жизни и возможности использования системы менеджмента качества в сельскохозяйственной отрасли // *Современные наукоёмкие технологии*. – 2013. – № 1. – С. 124–125.
14. Назаренко М.А. Качество трудовой жизни преподавателя в современных условиях // *Интеграл*. – 2012. – № 5. – С. 122–123.
15. Петрушев А.А., Акимова Т.И., Назаренко М.А. Математические модели качества трудовой жизни и применение принципов менеджмента качества // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Экономические науки») – С. 13. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1210> (дата обращения: 22.04.13).
16. Назаренко М.А., Топилин Д.Н., Калугина А.Е. Квалиметрические методы оценки качества объектов в современных научных исследованиях // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 7.
17. Назаренко М.А. Научно-практические конференции как дополнительный фактор мотивации студентов // *Современные проблемы науки и образования* – 2012. – № 6. (приложение «Педагогические науки») – С. 39. – [Электронный ресурс]. Режим доступа: <http://online.rae.ru/1207> (дата обращения: 22.04.13).
18. Назаренко М.А. Технологии управления развитием персонала в диссертационных исследованиях // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 6.
19. Назаренко М.А., Петров В.А., Сидорин В.В. Управление организационной культурой и этический кодекс вуза // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 4.
20. Назаренко М.А., Кустова Н.А., Лебедин А.А., Семин Н.В., Лебедин А.А. Электроподстанция электрофизической установки – патент на изобретение RUS 2451352 09.07.2010.
21. Иткис М.Г., Назаренко М.А., Новиков В.Н., Самойлов В.Н., Тюпикова Т.В. Информационная система анализа и оформления результатов проведения аттестации рабочих мест по условиям труда в научно-исследовательском институте // *Свидетельство государственной регистрации программы для ЭВМ – № 2012618398*, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 17 сентября 2012 года.
22. Иткис М.Г., Назаренко М.А., Перфильев А.Ф., Самойлов В.Н., Тюпикова Т.В. Программа организации, нормирования и оплаты труда в научно-исследовательском институте // *Свидетельство государственной регистрации программы – № 2012618399*, зарегистрировано в Реестре программ для ЭВМ 17 сентября 2012 года.
23. Назаренко М.А., Адаменко А.О., Киреева Н.В. Принципы менеджмента качества и системы доработки или внесения изменений во внедренное программное обеспечение // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 7.
24. Назаренко М.А. Наукометрические показатели рейтинга Российского индекса научного цитирования // *Успехи современного естествознания*. – 2013. – № 7.
25. Назаренко М.А. Индекс Хирша как ключевое слово в современных научных исследованиях // *Современные наукоёмкие технологии*. – 2013. – № 4.

26. Назаренко М.А. Наукометрия Н-индекса (индекса Хирша) и G-индекса современного ученого // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 7.

27. Назаренко М.А. Н-индекс (индекс Хирша) и G-индекс в современных научных исследованиях // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 7.

ОРГАНИЗАЦИОННАЯ КУЛЬТУРА РОССИЙСКОГО ИНДЕКСА НАУЧНОГО ЦИТИРОВАНИЯ И G-ИНДЕКС

Назаренко М.А.

*ФГБОУ ВПО «Московский государственный
технический университет
радиотехники, электроники и автоматики»,
филиал МГТУ МИРЭА, Дубна,
e-mail: maxim.nazarenko@jinr.ru*

Организационная культура [1] есть неотъемлемая часть любой организации, которая занимает устойчивое положение в соответствующей сфере хозяйствования. При появлении организации как структуры, возникновении трудовых отношений с сотрудниками, создании системы социального партнерства в сфере труда [2] и применении специфических технологий развития персонала [3] можно говорить о зарождении соответствующей организационной культуры, формировании специфических ценностей-целей и ценностей-методов, создании собственной мифологии, легенд, обрядов, артефактов и имиджа, а также иных характеристик, часть из которых может быть исследована квалитетрическими методами [4].

Российский индекс научного цитирования (РИНЦ), размещающийся на базе портала eLibrary.ru, является открытой системой и предоставляет в свободное пользование результаты вычисления некоторых наукометрических показателей [5]. Эти результаты используются при оценивании научного вклада организации [6], конкретного ученого [7], научной группы или направления [8], могут использоваться в рамках систем менеджмента качества [9] при построении математических моделей [10] и проведении процедур, направленных на повышение мотивации сотрудников [11] и студентов [12] вузов, развитии компетенций обучаемых [13] и подготовке их к будущей научной деятельности [14], управлении ростом мотивационного потенциала [15] и качеством трудовой жизни персонала [16].

Одним из наиболее известных индексов, поддерживаемых РИНЦ в отношении организаций и ученых, является индекс Хирша (иногда называемый как Н-индекс) [17], который уже занял прочное место в современной наукометрии. Этот индекс участвует в подведении итогов Рейтинга Российских научно-исследовательских организаций, который реализован РИНЦ, в качестве одного из четырех базовых

показателей. На персональных страницах авторов в рамках портала eLibrary.ru индекс Хирша приводится в качестве одного из показателей, при этом имеется отдельная информационная единица, позволяющая узнать алгоритм расчета этого индекса по библиографической базе РИНЦ.

Кроме Рейтинга Российских научно-исследовательских организаций РИНЦ также поддерживает комплекс Интернет-страниц под общим заголовком Сравнение показателей организаций [18], используя при этом деление всех организаций на 26 референтных групп (например, группа «Все организации РФ» учитывает 10377 названий, а группа «Федеральные университеты» – соответствующие 9 учреждений), на регионы Российской Федерации (упорядоченные по алфавитному признаку, используемому для полного названия), и 25 показателей для сравнения организаций, среди которых есть такие известные показатели как «Общее число публикаций за 5 лет», «Число публикаций в журналах с импакт-фактором > 0» и так далее.

Одним из этих двадцати пяти показателей является G-индекс, рассчитываемый РИНЦ для учитываемых им организаций. При этом на странице организации, где имеются значения и для индекса Хирша (Н-индекса), и для G-индекса, не содержится никаких информационных единиц, которые бы давали разъяснения по поводу алгоритма вычисления тех показателей, из названия которых этот алгоритм не может быть однозначно определен. К глубокому сожалению, столь невнимательное отношение РИНЦ к информационному обеспечению собственной деятельности уже привело к ошибкам: в некоторых научных работах [19] используется другое определение G-индекса и, соответственно, критические выводы, сделанные авторами этой работы, не имеют той фактической базы в наукометрии, которую можно было бы ожидать от столь серьезных исследователей. При этом попытка контактировать со службой поддержки портала eLibrary.ru в качестве единственного результата на протяжении месяца дала обозначенную сотрудниками этой службы ссылку на общеизвестную, но не являющуюся официальной интернет-энциклопедию.

Процесс формирования и развития организационной культуры на примере РИНЦ однозначно дает следующий результат: отсутствие управления процессом доведения до внешних по отношению к организации пользователей ценностей-целей и ценностей-методов (являющихся неотъемлемой частью организационной культуры) может приводить к провокации конфликтных ситуаций и формированию негативных легенд, ухудшающих имидж организации.