вертикального посторения карьеры, скачки самоактуализации и периоды спадов. Отдельное направление профессионального развития формируется при интеграции специалиста в научное сообщество.

В настоящее время российская наука переживает своеобразный ренесанс. На протяжении длительного времени сказывалось отрицательное влияние недофинансирования, которое привело к значительному несоответствию оборудования научно-исследовательских учреждений и вузов современному уровню. На развитии науки отразились и результаты «научно-ориентированной эмиграции» в 90-е годы за рубеж перспективных ученых. Несмотря на проводимые в настоящее время финансовые «влияния», сохраняется проблема в системе подготовки научных кадров и оставания формировании научных школ.

В то же время, согласно данным современных исследований, одной из стабильных характеристик за последние 15 лет в науке, является профессиональная структура исследовательского корпуса: преобладающая часть исследователей занимается техническими науками, в области естественных наук занято 24,1 % от всех исследователей, а медицинских наук – только 4,3 %. В связи с этим целью нашего исследования явилось изучение тенденций построения науко-ориентированной карьеры специалистом медицинского профиля в условиях научной среды медицинского вуза.

Эмпирическую базу нашего исследования составили материалы диссертационных исследований медицинского университета ЮФО за десятилетний период. Среди соискателей ученой степени кандидата медицинских наук, женщин в среднем 57 %, мужчин – 43 % ($p > 0,05$). Среди соискателей ученой степени доктора медицинских наук, напротив мужчин немного больше (56,4 % против 43,7 %; $p > 0,05$).

. Для защитивших кандидатские диссертации получена следующая возрастная структура. Среди соискателей-мужчин лица до 30 лет составляют 50,1 %, от 30 до 35 лет – 27,2 %; в возрасте 35–40 лет – 15,3 %, от 40–45 лет – 2,3: старше 45 лет – 5,1 %. Для женщин лица до 30 лет составляют – 28,4 %; женщин, от 30 до 35 лет – 39,7 %; от 35–40 лет – 18,3 %, от 40 до 45 лет – 3,5 %, старше 45 лет – 10,1 %.

Основные гендерные различия отмечены в возрастных группах структуре диссертантов до 30 лет и от 30 до 35 лет: в первой группе преобладают мужчины, во второй – женщины. В целом, большинство лиц защищают кандидатские диссертации по медицинским наукам в возрасте до 35 лет (78,5 % мужчин и 67,6 % женщин), после 40 лет число незначительно (от 7 до 13 %). Малочисленность выборки лиц, защитивших докторские диссертации не позволяет дать статистически достоверную оценку возрастной структуре исследователей

Полученные данные не противоречат данным о среднем возрасте лиц, имеющих защищенные и утвержденные ВАК кандидатские диссертации – 34 года. Отмеченные особенности определяют направления дальнейшего исследования рассматриваемой проблемы для определения методических подходов к оптимизации формирования научного потенциала в медицине в конексте построения специалистами медицинскогопрофиля нуако-ориентированной карьеры.

Список литературы

1. Доника А.Д. Современные проблемы профессионального образования // Международный журнал экспериментального образования. – 2010. – № 7. – С. 77–78

2. Доника А.Д., Карпович А.В. Научный потенциал в области медицины: структура и тенденции // Международный журнал экспериментального образования. – 2011. – № 3. – С. 120–121.

3. Доника А.Д. Проблема формирования этических регуляторов профессиональной деятельности врача // Биоэтика. – 2015. – № 1(15). – С. 58–60.

4. Доника А.Д. Медицинское право: европейские традиции и международные тенденции // Биоэтика. – 2012. – № 2(10). – С. 54–55.

5. Доника А.Д. Прогнозирование социальной эффективности медицинского туризма в контексте исследования профессиональных деформаций врача // Экономическиеи гуманитарныеисследованиярегионов–2015.– № 2 – С. 85–89

6. Доника А.Д. Профессиональный онтогенез: медико-социологические и психолого-этические проблемы врачебной деятельности // Российская академия естествознания. – М., 2009. – С. 112–120.

7. Доника А.Д., Леонова В.А Проблема депрофессионализации в медицине: гендерный подход // Международный журнал экспериментального образования. – 2013. – № 1 – С. 126.

8. Доника А.Д., Леонова В.А. Социально-психологические проблемы интеграции в профессиональную группу врачей // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 3 – С. 156–157.

9. Доника А.Д. Леонова В.А. Особенности национальной социальной шкалы престижа на примере профессии врача // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 5. – С. 160–161

10. Доника А.Д. Формирование научного потенциала в современных реалиях высшей школы // Успехи современного естествознания. – 2011. – № 1. – С. 84.

11. Карпович А.В., Доника А.Д. Феномен лидерства в медицинской профессии: институциональные изменения и социально-психологические паттерны – М.: Издательский дом Академии Естествознания, 2015 – С. 74–80.

12. Доника А.Д., Доника Д.Д. Наука как социальная практика: современные тенденции // Международный журнал экспериментального образования. – 2012. – № 5. – С. 84.

ИНСТРУМЕНТЫ ДЛЯ ИНТЕНСИФИКАЦИИ ПРОЦЕССА ОБУЧЕНИЯ СТУДЕНТОВ ВУЗА

Левинзон В.С.

Калужский институт (филиал) ВГУЮ (РПА Минюста России), Калуга, e-mail: vlev2007@ya.ru

Степень интереса абитуриента при поступлении в тот или иной вуз определяется достаточно большим набором факторов [1]. Один

из них – качество профессорско – преподавательского состава (ППС), оценке, самооценке и мотивации которого посвящено немало литературы [2–5]. При этом, обучаемый студент рассматривается как пассивный объект, к которому приложено внешнее воздействие. Однако осуществление преподавательской деятельности неразрывно связано с осуществлением политик в области качества образования, что напрямую отсылает к ГОСТ ISO 9000-2011 [6]. Концепция системы планирования и мониторинга предполагает применение процессного подхода как со стороны ППС, так и со стороны студентов, например, в студенческой группе. При этом принципы менеджмента качества, а именно:

– ориентация на потребителя;
– лидерство;
– вовлечение обучающихся;
– процессный подход;
– непрерывные улучшения;
– решения, основанные на фактах;
– управление взаимоотношениями.

Являются актуальными и применимыми к студенческой группе и вовлеченным в процесс ППС.

Под потребителем в данном случае понимаются как студенты, получающие знания, так и будущие работодатели, получающие квалифицированный персонал. Вовлечение обучающихся в учебный процесс, зачастую мотивировано лишь получением хороших оценок и не учитывает применение полученных знаний в будущем, хотя междисциплинарным связям и уделяется необходимое внимание. Рассмотрим процессный подход с точки зрения обучения студентов. Процесс обучения может быть описан следующим образом: источник (средняя школа), поступление в вуз, обучение, выпуск. При этом, необходимо охватить обратной связью (управляющее и контролирующее воздействие) все этапы.

Необходимо выделить ряд факторов, определяющих вектор развития в среде ППС – студент:

– качество подготовки абитуриентов;
– мотивация студентов к обучению;
– профессионализм ППС;
– окружающая среда обучения;
– технология текущей проверки знаний, промежуточной и итоговой аттестации;
– технологии обратной связи (управляющих и корректирующих воздействий) по результатам проверки знаний.

Очевидно, что из источника (средней школы) в вуз поступают как хорошо подготовленные учащиеся (бюджетные места), так и учащиеся со средним уровнем подготовки (места с предоставлении платных образовательных услуг). Одной из задачей обучения является компенсация уровня подготовки для студентов с недостаточном уровнем знаний, причем этот недостаточный уровень может являться точечным и не проявляться при сдаче ЕГЭ. После поступления следует период адаптации к новым требованиям и условиям преподавания. Именно в этот период важно оценить риски и выполнить предупреждающие действия для избегания потенциальных несоответствий стандартам качества обучения в вузе. При этом важна не только оценка существующих компетенций, но как постановка целей развития, так пути методы и средства их реализации. Для этого можно воспользоваться технологией SMART (СМАРТ). SMART является аббревиатурой, расшифровка которой: Specific, Measurable, Achievable, Relevant, Time bound.

Specific: Конкретный.

Сформулировать конкретную цель поможет ответ на следующие вопросы:

● Какого результата я хочу достичь за счет выполнения цели и почему?

● Кто вовлечен в выполнение цели?

● Существуют ли ограничения или дополнительные условия, которые необходимы для достижения цели?

Всегда действует правило: одна цель — один результат. Если при постановке цели выяснилось, что в результате требуется достичь нескольких результатов, то цель должна быть разделена на несколько целей, что подразумевает ранжирование показателей и декомпозицию целей.

Measurable: Измеримый

В постановке измеримой цели помогут ответы на вопросы:

● Когда будет считаться, что цель достигнута?

● Какой показатель и какое его значение будет говорить о том, что цель достигнута?

При этом значение показателя может быть описано в представлениях нечетких множеств, как степень принадлежности к тому или иному уровню компетенции.

Achievable or Attainable: Достижимый

Реалистичность выполнения задачи влияет на мотивацию студента. Достижимость цели определяется на основе опыта ППС и студентов старших курсов,с учетом всех имеющихся ресурсов и ограничений.

Ограничениями могут быть: временные ресурсы, знания и опыт, и наличие мотивации у студента.

Relevant: Значимый

Для определения значимости цели важно понимать, какой вклад решение конкретной задачи внесет в повышение уровня компетенции, возможность реализации в научной или практической деятельности, личностному росту и т.д

Time bound: Ограниченный во времени

Цель должна быть ограничена по выполнению во времени. Установление временных рамок и границ для выполнения цели позволяет сделать процесс управления контролируемым. В нашем случае целесообразно временной срок установить в семестр.

Таким образом, используя в качестве инструментов как процессный подход СМК, так и SMART технологию, решается задача повышения удовлетворенности заинтересованных сторон, а именно: студента, вуза и потенциального работодателя. После осуществления тестирования и оценки вновь принятых студентов, составляется индивидуальная карта целей для каждого. Затем производится декомпозиция целей для упрощения управляющих воздействий. При составлении индивидуальной карты целей необходимо составить карту целей студенческой группы. Параллельно с этим выявляем лидеров группы для ориентации на конечный результат, определяем процессы для достижении контрольных показателей, точки и период контроля. Точками достижения цели могут быть положительные результаты тестирования, участие в конференциях и круглых столах, работа в юридической клинике. В данном случае командный подход в рамках студенческой группы должен сопровождаться нематериальной мотивацией студентов. После окончания временного срока проверяется выполнение карты целей, особое внимание уделяя невыполненным, составляется новый план перехода к следующим компетенциям и решению новых задач. Необходимо отметить, что невыполненные задачи предыдущего периода обязательны к исполнению, если они не утратили актуальность.

Таким образом, применяя технологии процессного подхода СМК и SMART существует возможность качественно повысить уровень подготовки студентов в вузе, наделяя их не только компетенциями, описанными соответствующими государственными стандартами по требованию направления подготовки, то и сопутствующими компетенциями, сформулированными потенциальными работодателями, причем работодатели могут корректировать перечень актуальных компетенций исходя из своих внутренних потребностей.

Список литературы

1. Левинзон В.С. Аспекты практического применения системы ранжирования высших учебных заведений РФ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2014. – № 3 (часть 2). – С. 51–53.

2. Левинзон В.С. К вопросу стандартизации деятельности преподавателей школ и вузов РФ // Международный журнал прикладных и фундаментальных исследований. – 2013. – № 11 (часть 1).

3. Левинзон В.С. К вопросу о мотивации деятельности работников высшей школы // Актуальные вопросы образования и науки: сб. науч. тр. по мат-лам Междунар. науч.-практ. конф. 30 сентября 2014 г. – Тамбов, 2014. – Часть 2.

4. Левинзон В.С. О системах мотивации научно-преподавательского персонала в вузе// Международный журнал экспериментального образования – 2015. – № 5. – С. 56–58.

5. Дульзон А.А., Васильева О.М. Инструмент для оценки и самооценки преподавателя вуза на основе модели компетенций // Инженерное образование. – 2011. – № 7. – С. 34–37.

6. ГОСТ ISO 9000-2011. Межгосударственный стандарт. Системы менеджмента качества. «Основные положения и словарь» (введен в действие Приказом Росстандарта от 22.12.2011 № 1574-ст).

СИСТЕМНО-ФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ АНАЛИЗ СПОСОБОВ АКТИВИЗАЦИИ ОБУЧЕНИЯ В КОНТЕКСТЕ СОВРЕМЕННОГО ОБРАЗОВАНИЯ

Ноздрякова Е.В.

ГБОУ ВО МО «Академия социального управления», Москва, e-mail: kand717@yandex.ru

В рамках современной парадигмы образования феномен активности личности сформировался в качестве доминантной смыслообразующей идеи, определяющей вектор развития теории и практики педагогики, психологии, социологии. Изменился даже сам термин – с «учащихся» на «обучающихся» – иллюстрируя смещение ракурса обучения в сторону самостоятельности, активности самого ребенка как субъекта собственного образования. Каковы же способы, формы и методы активизации? В мировой педагогической литературе середины 60-х г. возникает новый термин АМО (активные методы обучения), который широко применяется в 80–90-е годы XX века, хотя имеет весьма приблизительное содержание и условно-формулируемый понятийный аппарат, понимаемый каждым автором по-своему. Немного позже, на волне преобразований 80-х годов, в образовательной теории и практике возникает ещё одно понятие, имеющее не менее аморфное содержание и терминологию: «интерактивные методы обучения». Оба слова сосуществуют, взаимозаменяются, часто воспринимаясь как синонимичный ряд, что приводит к неправомерному, ошибочному использованию этих терминов с точки зрения логики и методологии, актуализируя данную статью, расставляющую акценты и предлагающую свой вариант структурирования контента данных понятий.

Обращаясь к терминологии АМО, можно найти следующие определения:

● *Активное обучение* знаменует собой переход от преимущественно регламентирующих, алгоритмизированных, программированных <u>форм</u> и <u>методов</u> организации дидактического процесса к развивающим, проблемным, исследовательским, поисковым, <u>обеспечивающим рождение познавательных мотивов и интересов, условий для творчества в обучении</u> (А.А. Вербицкий).

● *Активные методы обучения* – это <u>способы</u> активизации учебно-познавательной деятельности студентов, <u>которые побуждают их к активной мыслительной и практической деятельности в процессе овладения материалом</u> (А.М. Смолкин).

● *Активные методы обучения* – это <u>способы и приемы педагогического воздействия</u>, которые <u>побуждают обучаемых к мыслительной активности, к проявлению творческого, исследовательского подхода и поиску новых</u>