

Научно-исследовательский центр «Иннова»



**ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ  
НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ:  
АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ  
И ИННОВАЦИИ**

Сборник научных трудов по материалам  
XXVIII Международной научно-практической  
конференции,  
31 марта 2022 года, г.-к. Анапа

Анапа  
2022

УДК 00(082) + 001.18 + 001.89

ББК 94.3 + 72.4: 72.5

Ф94

**Ответственный редактор:**

Скорикова Екатерина Николаевна

**Редакционная коллегия:**

**Бондаренко С.В.**, к.э.н., профессор (Краснодар), **Дегтярев Г.В.**, д.т.н., профессор (Краснодар), **Хилько Н.А.**, д.э.н., доцент (Новороссийск), **Ожерельева Н.Р.**, к.э.н., доцент (Анапа), **Сайда С.К.**, к.т.н., доцент (Анапа), **Климов С.В.** к.п.н., доцент (Пермь), **Михайлов В.И.** к.ю.н., доцент (Москва).

**Ф94** **Фундаментальные научно-практические исследования: актуальные тенденции и инновации.** Сборник научных трудов по материалам XXVIII Международной научно-практической конференции (г.-к. Анапа, 31 марта 2022 г.). – Анапа: Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО, 2022. - 28 с.

**ISBN 978-5-95283-829-1**

В настоящем издании представлены материалы XXVIII Международной научно-практической конференции: «Фундаментальные научно-практические исследования: актуальные тенденции и инновации», состоявшейся 31 марта 2022 года в г.-к. Анапа. Материалы конференции посвящены актуальным проблемам науки, общества и образования. Рассматриваются теоретические и методологические вопросы в социальных, гуманитарных, естественных и других науках.

Издание предназначено для научных работников, преподавателей, аспирантов, всех, кто интересуется достижениями современной науки.

За содержание и достоверность статей, а также за соблюдение законов об интеллектуальной собственности ответственность несут авторы. Мнение редакции может не совпадать с мнением авторов статей. При использовании и заимствовании материалов ссылка на издание обязательна.

Информация об опубликованных статьях размещена на платформе научной электронной библиотеки (eLIBRARY.ru). Договор № 2341-12/2017К от 27.12.2017 г.

Электронная версия сборника находится в свободном доступе на сайте:  
[www.innova-science.ru](http://www.innova-science.ru).

**УДК 00(082) + 001.18 + 001.89**  
**ББК 94.3 + 72.4: 72.5**

© Коллектив авторов, 2022.

© Изд-во «НИЦ ЭСП» в ЮФО

(подразделение НИЦ «Иннова»), 2022.

**ISBN 978-5-95283-829-1**

## СОДЕРЖАНИЕ

### ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ» Г. ТУЛА**

*Блохина Валерия Сергеевна* ..... 4

### ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

#### **ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА**

*Богодухова Екатерина Евгеньевна* ..... 11

### ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ВИДОВ И СТЕПЕНЕЙ АГРАММАТИЗМА**

*Николаева Кристина Владимировна* ..... 16

### ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ

#### **ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВ НА УРОКАХ ХИМИИ КАК СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ**

*Умаров Саиданвар Абосович*

*Сироджов Фарход Зиёмухаммадович* ..... 22

## ЭКОНОМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 338

**ПРОБЛЕМЫ АДАПТАЦИИ ПЕРСОНАЛА В  
ГОСУДАРСТВЕННОМ БЮДЖЕТНОМ УЧРЕЖДЕНИИ  
ТУЛЬСКОЙ ОБЛАСТИ «МНОГОФУНКЦИОНАЛЬНЫЙ  
ЦЕНТР ПРЕДОСТАВЛЕНИЯ ГОСУДАРСТВЕННЫХ И  
МУНИЦИПАЛЬНЫХ УСЛУГ» Г. ТУЛА**

**Блохина Валерия Сергеевна**

магистрант

**Научный руководитель: Леонова Юлия Юрьевна,**

к. ф. н, доцент

ФГБОУ ВО Тульский государственный педагогический университет

имени Л. Н. Толстого, город Тула

***Аннотация.** Автором анализируется процесс адаптации персонала в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула, выявляются проблемы и сложности, с которыми сталкиваются сотрудники и специалисты по адаптации, устанавливаются причины их возникновения, приводятся рекомендации по совершенствованию программы по адаптации персонала в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула. Особое внимание уделяется методам, позволяющим ускорить и облегчить процесс адаптации сотрудников.*

***Annotation.** The author analyses the process of adaptation of employees in GBU TO «MFC» in Tula, identifies problems and difficulties which are faced by employees and adaptation specialists, determines their causes, provides recommendations for improving the program for the adaptation of employees in the GBU TO «MFC» in Tula. Special attention is paid to those methods that help to accelerate and facilitate the process of adaptation of employees.*

***Ключевые слова:** адаптация персонала, проблемы адаптации персонала,*

*текучка кадров*

**Keywords:** *personnel adaptation, personnel adaptation problems, staff turnover*

Начиная работу в новом коллективе, сотрудник сразу попадает в систему организационных и внутренних корпоративных взаимоотношений. Для того, чтобы помочь новичкам адаптироваться к исполнению таких социальных ролей как подчиненный или коллега, организации нужно разработать и применить на практике программу по адаптации персонала.

«Адаптацией называют форму приспособления сотрудника к процессам деятельности организации и ее реакции на внешние факторы» [4]. Процесс адаптации в рамках конкретной компании нужно рассматривать как процесс, в котором задействованы все звенья организации – от руководителя, специалистов по подбору и обучению персонала до рядовых специалистов.

Новый сотрудник, поступая на работу, сталкивается с различными подразделениями организации, поэтому их поддержка новым сотрудникам просто необходима. Новичок должен понимать, что он очень значим для организации, может принести пользу для компании, людей, которые пришли получить услуги.

«Безусловно, важным аспектом адаптации сотрудника, не только молодого, но и опытного являются социальные взаимоотношения с коллективом. Для эффективной деятельности сотрудника и подразделения в целом, важно «вписался» ли он в коллектив, какие отношения у него с коллегами, принимает ли он корпоративные ценности» [1].

Рассматривать организацию процесса адаптации персонала будем на примере Государственного бюджетного учреждения Тульской области «Многофункциональный центр предоставления государственных и муниципальных услуг» г. Тула (далее ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула). Компания ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула ориентирована на удовлетворение потребностей людей, создание дружелюбной обстановки, предоставление высокого уровня сервиса при оказании услуг.

На сегодняшний день, процесс адаптации новых сотрудников в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула заключается в следующем: кандидат на вакансию проходит 3 собеседования – одно собеседование у специалиста по подбору персонала после того, как данный шаг выполнен и специалист по подбору персонала выявил, что кандидат подходит на вакансию, специалист отправляется на собеседование к руководителю организации. Если собеседование у руководителя пройдено успешно, кандидату устанавливается испытательный срок в три месяца. По истечении данного периода, новый сотрудник проходит третье собеседование у руководителя.

К кандидату прикрепляют куратора – наставника, который знакомит его с организацией. Наставник выполняет такие задачи как: установление контактов между коллективом и новым сотрудником, передача своих знаний, умений и навыков новому сотруднику, развитие клиентоориентированности и стрессоустойчивости у нового сотрудника, а также формирование позитивного отношения к организации.

Специалисты по оказанию государственных и муниципальных услуг должны обладать высоким уровнем подготовки. ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула оказывает более 500 государственных и муниципальных услуг, поэтому на куратора – наставника ложится большой груз ответственности за обучение нового сотрудника.

Новичок на время испытательного периода, становится тенью опытного сотрудника, смотрит со стороны, как осуществляет исполнение своих трудовых обязанностей наставник и пробует сам оказывать простые услуги. Новички в течение первых трёх месяцев посредством видеоконференций проходят обучение, изучают презентации по услугам. Данное обучение носит ознакомительный характер, помогает сформировать представление об объеме предоставляемых услуг, но этого недостаточно для формирования практических навыков для оказания государственных и муниципальных услуг.

Учитывая большой поток людей, которые обращаются за услугами ежедневно, у наставника нет времени к тщательному обучению нового сотрудника.

Новичку приходится учиться самому, оставаться один на один с заявителем, что вызывает большой уровень стресса, страха перед новизной уже в первые адаптационные дни. Новый сотрудник воспринимается коллективом не как новое прогрессивное звено целой системы, а как лишний элемент, тормозящий систему. Большинство кандидатов не выдерживает и принимает решение, что данная вакансия им не подходит уже в первую неделю.

В настоящее время задача любого предприятия – формирование и удержание высококвалифицированного персонала. Данные процессы не только обеспечивают режим его нормального функционирования, но и закладывают фундамент будущего успеха. От того, насколько эффективно поставлена работа по данным направлениям, в значительной степени зависит качество человеческих ресурсов, их вклад в достижение целей предприятия [3].

Проблема текучести кадров также состоит в том, что на работу охотно берут молодых специалистов, которые только окончили университет. Это является несомненным плюсом для развития рынка труда в целом, так как большинство компаний не берет молодых специалистов без опыта работы. На наш взгляд, минусом этого процесса является то, что молодые специалисты, поняв специфику работы и колоссальные рабочие темпы, уходят, не отработав и полгода. Хотя в развитие данных специалистов было вложено очень много ресурсов.

Для решения данной проблемы необходимо создать психологические тренинги, которые важно проводить не только среди новичков, но и среди остальных специалистов. Это позволит поддерживать стабильную психологическую обстановку между сотрудниками и уменьшит текучку кадров.

По нашему мнению, проведение тренингов по адаптации персонала для руководителей и ведущих специалистов дают возможность своевременно выявлять проблемы, возникающие на начальных этапах обучения.

Очень важно, чтобы уже с первых дней у нового сотрудника появился интерес к компании. Одним из методов адаптации для сотрудников является проведение «Welcome! Тренинга». Данный вид обучения позволяет формировать

лояльность к организации у новых сотрудников.

Проведение тренингов, корпоративных мероприятий, по нашему мнению, будет способствовать повышению интереса новых сотрудников к компании и поможет объединить коллектив.

На наш взгляд, основной ошибкой программы адаптации в ГБУ ТО «МФЦ» г. Тула является проблема проявления недостаточного внимания к новичкам со стороны наставника и сотрудников по подбору персонала. Пустив адаптацию персонала на самотек, компания рискует своей прибылью, авторитетом. Это не продуктивно и при подборе персонала следует проявлять внимание в первую очередь кандидатам с опытом работы и четкой позицией, чего они ожидают от данной вакансии.

Кадровая политика компании должна быть направлена на мотивирование и удерживание опытных сотрудников, которые проработали в компании долгие годы. Это поможет повысить качество предоставляемых услуг, сэкономить время, затраченное на обучение и снизить издержки компании.

Важным, на начальном этапе адаптации, является создание общей среды для новичков. Так, рабочие места новых сотрудников нужно расположить рядом, чтобы их обучение проходило более плавно, а каждый новичок ощущал поддержку от того, что находится в среде близких по задачам и интересам людей.

«Пандемия COVID-19 и карантинные меры в полной мере продемонстрировали необходимость организовывать, развивать корпоративное обучение и коммуникации в формате онлайн. Они помогают быстро перестраиваться с офисной работы на удаленную, адаптироваться к резко меняющимся обстоятельствам любой работы» [2].

Важным шагом к удачной адаптации могут послужить встречи с руководителем. Они должны проводиться в период всего испытательного срока новичка. Важно беседовать с сотрудником для того, чтобы снизить уровень его тревожности, интересоваться мнением новичка по рабочим вопросам. Постоянные встречи помогут наладить доверительные, спокойные отношения между



работником и руководителем.

Еще одной мерой по улучшению адаптации персонала может быть проведение анонимного анкетирования по вопросам психологического комфорта внутри коллектива.

По истечении испытательного срока необходимо давать каждому сотруднику для прохождения опроса анонимную анкету с ключевыми вопросами: «Как долго вы работаете в организации?», «Как долго проходило ваше освоение работы в организации?», «Что вызвало сложности в процессе адаптации?», «Кто вам оказывал поддержку в процессе адаптации?», «Что помогло вам во время адаптации?», «Что препятствовало успешному и быстрому включению в рабочий процесс?», «Что, по вашему мнению, могло бы способствовать более быстрой адаптации сотрудников?».

В дальнейшем специалисты по подбору персонала смогут анализировать эти анкеты и, вполне возможно, у них появятся идеи по улучшению процесса адаптации и уменьшению текучести персонала в организации.

Для того чтобы процесс адаптации проходил эффективно, специалисты по подбору и подготовке персонала должны сформулировать цели адаптации:

1. сокращение издержек по подготовке и обучению вновь принятых сотрудников;
2. снижение уровня неопределенности и тревожности у стажеров;
3. снижение текучести рабочей силы;
4. поддержание позитивного настроения в коллективе, а также уровня удовлетворенности условиями труда.

Таким образом, соблюдение вышеуказанных рекомендаций, позволит сократить длительность адаптационного периода нового работника, повысит производительность труда и интерес сотрудника к организации, улучшит психологическую обстановку в коллективе, а также поможет предотвратить текучку кадров.

### **Список литературы**

1. Бородин, А. Г. Организация адаптации персонала в системе управления

трудом предприятия / А. Г. Бородин, Е. А. Добросердова / Актуальные проблемы труда и развития человеческого потенциала: межвузовский сборник научных трудов. – Санкт-Петербург: Санкт-Петербургский государственный экономический университет, 2016. – С. 23.

2. Данилов, Н. В. Адаптация персонала: уроки пандемии / Н. В. Данилов / Актуальные научные исследования в современном мире. – 2021. – № 5–10(73). – С. 51–52.

3. Кожина А. А., Шендель Т. В. Стратегия удержания сотрудников как направление обеспечения предприятия кадрами / Экономика и управление народным хозяйством: сборник статей X Международной научно-практической конф. 2017. С. 96.

4. Сергеева, Е. И. Управление организационной культурой как инструмент совершенствования адаптации персонала / Е. И. Сергеева, Е. О. Гаспарович / Актуальные проблемы социогуманитарного образования: Сборник статей / Научная редакция Т. С. Дороховой, Е. В. Донгаузер. – Екатеринбург: [б. и.], 2021. – С. 325.

## ФИЛОСОФСКИЕ НАУКИ

---

УДК 172.4

### ОСНОВНЫЕ АСПЕКТЫ КУЛЬТУРНОГО ПРОСТРАНСТВА

**Богодухова Екатерина Евгеньевна**

старший преподаватель кафедры русского языка как иностранного  
ФГБОУ ВО «Забайкальский государственный университет»,  
город Чита

***Аннотация.** В статье рассматриваются влияние региональных особенностей на процесс становления культурного пространства. Проанализированы некоторые теоретические подходы к изучению культурного пространства, на основании которых, определена его роль в диалоге культур.*

*The article examines the influence of regional characteristics on the process of the formation of a cultural space. Some theoretical approaches to the study of cultural space are analyzed, on the basis of which its role in the dialogue of cultures is determined.*

***Ключевые слова:** культура, культурное пространство, пространство культуры, диалог культур, регион, межкультурная коммуникация*

***Key words:** culture, cultural space, space of culture, dialogue of cultures, region, intercultural communication*

Концепт «культурное пространство» сформировался в современной философско-культурологической мысли сравнительно недавно, долгое время культура и пространство рассматривались обособленно. В современных научных исследованиях существует несколько подходов к изучению культурного пространства, два из них анализируются в статье. С одной стороны, культурное пространство рассматривается как продукт деятельности человека, полученный в результате взаимодействия социума и культур различных этносов. Оно динамично, поскольку культуры находятся в постоянном движении, приобретая но-

вые элементы в процессе взаимодействия друг с другом. Противоположной точкой зрения является подход, в котором культуры рассматриваются независимо друг от друга, единого культурного пространства не существует. В статье мы придерживаемся мнения, что культурное пространство формируется в результате деятельности человека, оно не статично, изменчиво, поскольку содержит в себе множество культур, которые пересекаются между собой, привнося новые элементы и адаптируя для себя новые свойства других культур.

При изучении истоков зарождения понятия культурного пространства, важно отметить, что две его составляющие «культура» и «пространство» долгое время рассматривались обособленно, а сам термин только сформировался в последние 20–30 лет в современной философско-культурологической мысли.

А. Леруа - Гуран стал одним из первых ученых, интересующихся проблемой становления культурного пространства. Он говорил о том, что существуют некоторые пространственные характеристики, такие как значимость протяжённости и объемности, восприятие пространства в различных культурах. Пространство, по его мнению, формируется по принципу «от большого к малому», суть которого заключается в том, что оно носит отпечатки культуры повседневности и будет отличаться от предыдущих и последующих культур [3, с. 115].

При формировании культурного пространства человек осуществляет свой способ видения мира, а оно воздействует на ментальность этноса. Это выражается не только через создание внешних знаковых систем (архитектура, интерьер, народный костюм и др.), но и через изменение образа жизни, облика. В это же время в культуре оформляются новые формы межкультурных коммуникаций межиндивидуальных и межгрупповых, которые способствуют увеличению масштабов и интенсивности контактов между различными этносами. Тем более что в процессе своего становления и развития культура создает определенную систему знаков, которая раскрывает ее специфику и особенности, отличающие одну культуру от другой, так как к ней (к системе) относятся нормы и ценности, создаваемые в разных культурных пространствах, что и обуславливает

уникальность языка каждой культуры.

Все государства и регионы имеют собственную уникальную культурную специфику, которая отличается своими нормами, идеалами, обычаями, традициями народа, проживающего на данном ареале, тем самым формируя своё культурное пространство, которое может совпадать с государственными границами территории, а может распространяться далеко за её пределы, благодаря культурным связям, установленными между ареалами с различными национально-этническими и духовными особенностями этносов. Через региональные культурные пространства отдельных этносов формируется единое культурное пространство государства, которое, взаимодействуя с другими культурами посредством элементов культуры (язык, литература, искусство, музыка, архитектура и т. д.) способствует возрастанию эффективности процесса диалога культур, а значит и установлению дружественных связей между различными нациями.

Рассматривая культурное пространство как продукт деятельности человека, можно предположить, что именно он определяет границы пространства, а оно, в свою очередь, является отражением прогресса и развития общества. М. Я. Сараф определяет культурное пространство как системную целостность, которая формируется в определённое историческое время. Основу культурного пространства составляют компоненты, которые перекрывают друг друга и взаимодополняют. К ним М. Я. Сараф относит интеллектуальное пространство, пространство социума и информационно-знаковое пространство. Внутри этих компонентов также находятся дополнительные составляющие, например, нравственное, правовое, художественное пространство и т. д. [2, с. 815].

Подобное предположение выдвинул А. С. Кармин, говоря о том, что культурное пространство является совокупностью, вмещающей различные феномены культуры и цивилизаций, которые находятся в постоянном взаимодействии. Он отмечает, что культурное пространство характеризует материальную и духовную реальность, которая выражается через культуру. Человек выступает творцом культуры, а значит, и творцом пространства, преобразовывая

его своей деятельностью. Результатом этого является рукотворный мир – мир культуры. Поэтому пространство постоянно вовлечено в жизнь социума, и каждый человек вносит свой вклад в его формирование и трансформирование [1].

Вышеприведенные мнения и позиции объединяет мысль о том, что культурное пространство является совокупностью культур, которые находятся в постоянном взаимодействии и сотрудничестве, человек при этом выступает творцом культуры. А пространственность является одним из условий существования физических и духовных явлений. Можно предположить, что культурное пространство является моделью окружающей действительности, поскольку общество возникает, развивается, взаимодействует в нём так же, как и в физическом. Оно является отражением повседневной жизни человека, способом видения мира и мировоззрения. Культурное пространство пересекает множественные пространства культуры, создаёт новые законы существования, представляя собой модель окружающей действительности.

Таким образом, культурное пространство – достаточно многозначное понятие, которое включает в себя природные, социальные, экономические, исторические, культурные компоненты. Это не только мыслимый продукт, но и деятельностный, так как формирует законы и принципы человеческой деятельности. Оно может совпадать с реальными государственными границами, а может возникнуть на приграничных территориях, включая в себя культуру стран-соседей. Возникающие нормы способствуют симбиозу пространственных культур древности с современностью, создавая тем самым неповторимый колорит культуры. Каждый исторический период характеризуется определенными идеалами и нормами, поэтому в культурном пространстве можно найти влияние каждой эпохи.

### Список литературы

1. Кармин А. С. Основы культурологии: морфология культуры. / СПб: Лань, 1997. [Электронный ресурс] / Режим доступа: UPL: <https://www.socionauki>.

ru/journal/articles/698597 (дата обращения: 30.03.2022).

2. Сараф М. Я. Культурное пространство и пространство культуры: цивилизационная гетерохронность/ Россия: тенденции и перспективы развития. 2017. С. 815-817 [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://cyberleninka.ru/article/n/kulturnoe-prostranstvo-i-prostranstvo-kultury-tsivilizatsionnaya-geterohronnost/viewer> (дата обращения: 31.03.2022).

3. Leroi-Gourhan A. Milieu et techniques. Paris, 1945 p. 648 [Электронный ресурс] / Режим доступа: URL: <https://www.goodreads.com/book/show/2658881-milieu-et-techniques> (дата обращения: 30.03.2022).

## ПЕДАГОГИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 376.3

### СОВРЕМЕННЫЕ ПОДХОДЫ К ДИФФЕРЕНЦИАЦИИ ВИДОВ И СТЕПЕНЕЙ АГРАММАТИЗМА

**Николаева Кристина Владимировна**

студент

**Научный руководитель: Козина Ирина Борисовна,**

к.п.н., доцент

ФГБОУ ВО «Марийский государственный университет»,

г. Йошкар-Ола

***Аннотация.** В статье рассмотрены вопросы, касающиеся подходов к дифференциации видов и степеней аграмматизма. Автором сделан акцент на причинно-следственном, нейропсихологическом, логопедическом, психолингвистическом подходах при выделении видов аграмматизма. Применительно к дифференциации степеней аграмматизма принимается в учёт уровень сформированности грамматических процессов.*

***Ключевые слова:** аграмматизм, вид, дифференциация, нарушение речи, речь, степень*

В центре внимания современных исследователей находятся вопросы, касающиеся дифференциации видов и степеней аграмматизма, то есть, нарушения речи, которое проявляется в возникновении трудностей при порождении либо восприятии предложений. Исследовательский интерес повлёк за собой возникновение целого ряда подходов к дифференциации.

М. Н. Тимошина обращает внимание на следующие подходы к дифференциации аграмматизма:

- причинно-следственный (делается акцент на вопросах этиологии);
- нейропсихологический.



В рамках причинно-следственного подхода делается указание на перинатальные, ранние постнатальные повреждения, на незрелость (в функциональном аспекте) структур головного мозга, на нарушения, фиксируемые в сильвиевой борозде (следствие: письменная и устная речь), на нарушения, которые затрагивают периферические отделы слухового анализатора. В качестве последствий выступают обеднение лексического запаса, недостаточная сформированность системы грамматики родного языка (в первую очередь, в данной связи автор обращает внимание на синтаксические и морфологические обобщения) [5, с. 137].

Что касается нейропсихологического подхода, то дифференциация аграмматизма описывается с точки зрения нарушений мозговой организации речевой деятельности. То есть, ключевыми параметрами являются:

- регуляция, а также контроль письма (соответственно, это касается лобных долей);
- наличие различий грамматических форм на слух (соответственно, это касается височных долей);
- составление и осмысление грамматических и логических конструкций (это, в свою очередь, касается теменно-затылочных долей) [5, с. 137].

В рамках логопедической науки принято выделять две разновидности аграмматизма:

- импрессивный;
- экспрессивный.

Данный подход также принимается в учёт невропатологами, неврологами, рефлексотерапевтами.

Следует отметить, что импрессивный вариант обуславливается тем, что имеет место непонимание грамматических конструкций. Само непонимание может быть как полным, так и носить частичный характер. В свою очередь, при экспрессивном варианте обнаруживается недостаточная сформированность либо отсутствие способности корректно использовать грамматические нормы в своей речи [2, с. 64].

Вместе с тем, при более глубоком анализе дифференциация аграмматизма становится достаточно широкой с подразделением на следующие виды:

- структурный;
- семантический;
- аграмматизм, который сопряжён с некорректным оформлением связей слов в предложениях.

Так, по замечанию А. С. Кубакиной, для структурного аграмматизма характерны нарушения, связанные с количеством, а также последовательностью слов в предложениях (подразумевается динамическая линейная последовательность), нарушается порядок слов. Что касается семантического аграмматизма, то в данном случае диффузно расширяются значения слов, имеют место замены ассоциативного характера [3, с. 212].

И. Балчюниене рассматривает дифференциацию аграмматизма через призму психолингвистического подхода, делая акцент на количественных и распределительных характеристиках. При этом рассматриваемые характеристики, по утверждению автора, находятся в зависимости от:

- особенностей развития речи (то есть, подразумевается сопоставление нормы и нарушения);
- жанровой специфики дискурса (в данном контексте анализируется связка: монолог и диалог);
- степени сложности задач (в качестве примера автор приводит сопоставление рассказов по простым и сложным сериям картинок);
- разновидностей заданий (автор указывает на связку: рассказ и пересказ);
- алгоритма экспериментальных задач (речь идёт о последовательности сессий обследования) [1, с. 68].

Также значимая роль современными исследователями отводится дифференциации степеней аграмматизма. В данной связи авторы опираются на следующий критерий: уровень сформированности грамматических процессов. Ряд исследователей к категории «сформированность» добавляют ещё одну – «сохранность» [2, с. 66]. В результате дифференциация степеней осуществляется

следующим образом:

1. Легкая степень: в данном случае речь идёт о нарушениях правил, в частности:

- 1) склонение по родам;
- 2) склонение по числам;
- 3) склонение по падежам.

При этом повторная речь не сопровождается ошибками.

2. Средняя степень: преобладают недлинные предложения, имеют место нарушения синтаксических норм. Что касается повторной речи, то она сопровождается затруднениями.

3. Тяжелая степень: фиксируется преобладание однословных предложений. Наличествуют существенные затруднения касательно повторной речи, зачастую она невозможна.

Характеризуя дифференциацию аграмматизма, Н. А. Макарова, Е. В. Тарасенко делают важное уточнение касательно степени выраженности при разного рода интеллектуальных нарушениях. Она находится в зависимости от уровня сохранности интеллекта. У лиц, которые страдают тугоухостью, достаточно часто фиксируется тотальная форма аграмматизма, которая практически не поддаётся корректировке и предопределяется неточностью либо отсутствием возможности воспринимать на слух правильные речевые образцы [4, с. 248].

Было проведено практическое исследование, касающееся анализа нарушений развития связной речи и уровня аграмматизма у детей 6 года жизни с ОНР 3 уровня. Исследование проводилось в течение полугода (октябрь-март 2022 года). В эксперименте приняли участие 20 дошкольников с нарушениями развития речи и аграмматизмом, являющиеся воспитанниками ДОО. Коррекционные занятия по преодолению аграмматизма проводились только с дошкольниками из экспериментальной группы, повторная диагностика изменений продемонстрировала улучшения по завершении проведения занятий. Использовалась методика обследования связной речи В. П. Глухова; работа с иллюстрациями на составление предложений и рассказов; методика поэтапного формирова-

ния умений и навыков связной речи В. К. Воробьевой; сказкотерапия (в ее рамках также применялись арттерапия, песочная терапия). В практической работе принимали участие воспитатели-педагоги ДООУ, дефектологи, логопеды, музыкальные работники ДООУ. Практическая диагностика продемонстрировала положительное воздействие коррекционных занятий на развитие связной речи у детей, а также на преодоление ими синтаксического аграмматизма. По итогам диагностики около 60% детей из экспериментальной группы после занятий по коррекционной, адаптационной программе преодолели синтаксический аграмматизм, их связная речь соответствует норме, они показывают удовлетворительный и средний уровень развития связной речи.

Подводя итоги, можно сделать вывод о том, что к настоящему моменту разработано большое количество подходов к дифференциации видов аграмматизма: причинно-следственный, нейропсихологический, логопедический, психолингвистический. Применительно к дифференциации степеней принимается в учёт уровень сформированности грамматических процессов. Это является ценным и качественным продолжением ранее выдвинутых научных гипотез в сфере исследования аграмматизма (гипотеза удаления следов, гипотеза отображения).

### Список литературы

1. Балчюниене И. О психолингвистической природе аграмматизмов / И. Балчюниене / Медицина: теория и практика. – 2019. – Т. 4. – № 5. – С. 67–68.
2. Губарь Н. А. Работа над предложением в условиях интегрированного обучения (устранение аграмматизма) / Н. А. Губарь / Педагогическое призвание. Сборник статей III Международного профессионально-методического конкурса. – Петрозаводск: 2021. – С. 62–69.
3. Кубакина А. С. Особенности грамматического строя речи у дошкольников с общим недоразвитием речи / А. С. Кубакина / Молодежь XXI века: образование, наука, инновации. Материалы VII Всероссийской научно-практической конференции с международным участием. – Новосибирск: 2018. – С. 211–212.

4. Макарова Н. В. Грамматические ошибки у детей с нормальным и нарушенным речевым развитием / Н. А. Макарова, Е. В. Тарасенко / Современные проблемы науки и образования. – 2017. – № 5. – С. 248.

5. Тимошина М. Н. Аграмматизмы в речи обучающихся начальной школы с ограниченными возможностями здоровья / М. Н. Тимошина / Гуманитарные научные исследования. – 2021. – № 5 (117). – С. 137–138.

## ХИМИЧЕСКИЕ НАУКИ

---

УДК 54

### ИСПОЛЬЗОВАНИЕ ТЕСТОВ НА УРОКАХ ХИМИИ КАК СРЕДСТВА КОНТРОЛЯ ЗНАНИЙ

**Умаров Саиданвар Абосович**

соискатель

**Сироджов Фарход Зиёмухаммадович**

соискатель

ГОУ «Худжандский государственный университет имени  
академика Б. Гафурова», Таджикистан, Худжанд

***Аннотация.** В статье рассматриваются вопросы использования тестов на уроках химии как средства контроля знаний. Такой контроль выполняет важные обучающие функции, он вооружает педагогов информацией об уровне знаний школьников, о пробелах в их подготовке и даже об эмоционально-психологическом состоянии.*

***Ключевые слова:** тест, обучения, учащихся, урок, тестирования, контроль*

***Abstract.** The article discusses the use of tests in chemistry lessons as a means of knowledge control. Such control performs important educational functions; it equips teachers with information about the level of knowledge of schoolchildren, about gaps in their preparation, and even about their emotional and psychological state.*

***Keywords:** test, learning, students, lesson, testing, control*

Таджикистан наравне с другими странами принимает меры с целью повышения качества образования, отвечающую мировым требованиям. Так, Основатель мира и национального единства — Лидер нации, Президент Республики Таджикистан Эмомали Рахмон, уделяя особое внимание развитию систе-

мы образования и реализации программ реформы сферы образования, отмечает, что «...в этом процессе надо иметь в виду одну истину: в современном мире достигнет больших успехов та страна, которая уделяет большое внимание повышению уровня образования в обществе и внедряет в жизнь новую технику и современную технологию...»

Сегодня образовательное учреждение должно подготовить учеников к дальнейшей жизни в развивающемся обществе. Учащиеся должны быть готовы к новым, различным ситуациям и изменениям в будущей жизни. Они должны обладать такими качествами, как конструктивность, мобильность, динамичность, которые необходимы для будущей профессиональной деятельности ученика. В решении этих задач современная система образования должна формировать профессиональный универсализм - способность человека менять образ жизни и направление своей деятельности [1, с. 3].

Повышение эффективности урока – главная задача учителя. Успех ее решения во многом зависит от методики обучения, позволяющей вооружить учащихся глубокими и прочными знаниями, научить их трудиться с интересом и самостоятельно. Очевидно, что интерес к учебе и творчеству делает их более активными в учебном процессе, что приводит к большей мотивации, проявлению своих талантов и достижению успехов в изучении науки.

В литературе [3] отмечается, что, обеспечение качества химического образования не мыслимо без удовлетворения существующих и потенциальных потребностей личности, общества, государственных требований. Оно обнаруживается в процессе функционирования системы химического образования и в достигнутых образовательных результатах. Поэтому качество химического образования представляет собой интегральное свойство системы химического образования оптимально удовлетворять существующим (и потенциальным) потребностям личности и общества, а также государственным требованиям. Контроль в процессе образования и обучения, играет важную роль в повышении качества и преподавания, и учения. Функции контроля невозможно рассматривать в отрыве от функций обучения, воспитания и развития. В процессе кон-

троля продолжается решение обучающих, воспитывающих и развивающих задач. Контроль химических знаний и личностных способов действий, при оптимальном его использовании, выполняет разнообразную функцию (диагностирующую, мотивационно-стимулирующую, мобилизационную, организующую, ценностно-ориентационную, управленческую, результативно-оценочную и др.).

По использованию тестов как вид контроля и учета знаний учащихся по химии есть достаточно информации в учебно-методической литературе. Автор [2] показывает, что тесты, предназначенные для оценки усвоения знаний по химии, можно классифицировать на тесты открытой формы, закрытые тесты и тесты на соответствие:

– тесты по химии закрытой формы представляют собой задания или вопросы с набором (как правило) четырех вариантов ответов, из которых тестируемый должен выбрать и отметить только один верный ответ;

– тесты открытой формы прописаны в виде заданий, ответы на которые вписывается в текст ответа самим учеником или оформляется в виде отдельной записи, т. е. в самом тесте нет возможных вариантов ответа;

– тесты на установление соответствия обычно состоят из двух перечней химических терминов или понятий, между которыми нужно найти соответствие, записав ответ отдельной строкой после задания [4] считает, что, главное достоинство тестирования – максимально объективная и независимая оценка уровня подготовки учащихся. Оно лежит в основе централизованного тестирования, на вступительных испытаниях в вузах, применяется при лицензировании учебных заведений и аттестации преподавателей, в мониторинге качества образования и др. Метод тестирования является одной из форм контроля, который, по мнению некоторых педагогов, позволяет сделать процесс педагогического контроля более эффективным, а также ориентировать его на использование современных информационных технологий.

По мнению Сечко О.И. выполнение тестовых заданий может преследовать две цели: обучение и контроль результатов обучения. Тестовая форма контроля, помимо объективной и независимой оценки, позволяет более полно



охватить содержание учебной дисциплины. Конечно, полностью охватить все содержание предмета тестом невозможно. Поэтому необходимо отобрать важнейшие элементы содержания учебной дисциплины, которые должны быть усвоены всеми учащимися и владение которыми может служить критерием усвоения содержания курса. В соответствии с целью обучения разрабатываются тестовые задания различных форм. Для каждой формы тестовых заданий существуют свои правила составления, и для успешной работы учащихся должна быть приложена конкретная инструкция по выполнению. Инструкция по выполнению заданий размещается в тесте перед группой заданий одной формы.

В связи с введением национального центра тестирования при правительстве Республики Таджикистан (НЦТ) тестирование как одна из форм контроля приобретает особую значимость. Сегодня тесты закрытой формы наиболее распространены и используются при проведении централизованного тестирования.

Пример такого задания:

1. К неэлектролитам относится вещество, формула которого:

А)  $\text{HNO}_3$  В)  $\text{HCl}$  С)  $\text{C}_3\text{H}_8\text{O}_3$  Д)  $(\text{NH}_4)_2\text{S}$

2. Вещество, при диссоциации которого образуется сульфид-ион, имеет формулу:

А)  $\text{Na}_2\text{S}$  В)  $\text{S}$  С)  $\text{K}_2\text{SO}_3$  Д)  $\text{CuSO}_4$

3. С образованием катионов водорода и анионов кислотного остатка диссоциирует:

А) этанол С) гидроксид алюминия

В) оксид меди (II) Д) азотная кислота

Тестовые задания открытого типа не предлагают готовых ответов. Тестируемый должен сам сформулировать правильный ответ.

1. В 500 г раствора содержится 15 г нитрата кальция, при этом массовая доля соли равна \_\_\_\_\_ %.

2. При сливании растворов, содержащих 2 моль нитрата кальция и 3 моль карбоната калия, образовалось \_\_\_\_\_ г осадка.

3. Количество вещества фосфора, которое может прореагировать с 11,2 л (н.у.) кислорода по уравнению  $4P + 5O_2 = 2P_2O_5$ , составляет \_\_\_\_\_ моль.

Тесты на установление соответствия обычно состоят из двух перечней химических терминов или понятий, между которыми нужно найти соответствие, записав ответ отдельной строкой после задания.

1. Установите соответствие между уравнением окислительно-восстановительной реакции и формулой вещества-окислителя в ней.

УРАВНЕНИЕ РЕАКЦИИ	ОКИС-
А) $2NO + 2H_2 \rightarrow N_2 + 2H_2O$	1) $NH_3$
Б) $2NH_3 + 2Na \rightarrow 2NaNH_2 + H_2$	2) $H_2$
В) $H_2 + 2Na \rightarrow 2NaH$	3) $Na$
Г) $2NH_3 + 6NO \rightarrow 5N_2 + 6H_2O$	4) $NO$
	5) $N_2$

2. Установите соответствие между уравнением окислительно-восстановительной реакции и формулой вещества-окислителя в ней.

УРАВНЕНИЕ РЕАКЦИИ	ОКИС-
А) $H_2S + I_2 \rightarrow S + 2HI$	1) $HI$
Б) $2S + C \rightarrow CS_2$	2) $H_2S$
В) $2SO_2 + 2KI \rightarrow I_2 + SO_2 + K_2SO_4$	3) $S$
Г) $S + 3NO_2 \rightarrow SO_3 + 3NO$	4) $SO_3$
	5) $I_2$

3. Установите соответствие между схемой реакции и формулой окислителя в ней.

СХЕМА РЕАКЦИИ	ФОРМУЛА
А) $K_2CO_3 + Br_2 \rightarrow KBr + KBrO_3$	1) $K_2CO_3$
Б) $Br_2 + Cl_2 \rightarrow BrCl$	2) $Br_2$
В) $Br_2 + I_2 \rightarrow IBr$	3) $Cl_2$
Г) $HBr + HBrO_3 \rightarrow Br_2 + H_2O$	4) $I_2$
	5) $HBr$
	6) $HBrO_3$

Таким образом, использование тестов на уроках химии способствует развитию у школьников умения наблюдать, обобщать, проводить аналогии, делать выводы и обосновывать их. Тестовый контроль повышает интерес учащихся к предмету химии.

### Список литературы

1. Собиров Х. М. Компетентностный подход в обучении химии в 11 клас-

се общеобразовательных учреждений Таджикистана, автореферат на соиск. уч. степ. канд. пед. наук. Душанбе, 2021. – 54 с.

2. Космодемьянская С.С, Гильманшина С. И. Методика обучения химии (учебное пособие). – Казань: ТГГПУ, 2011. – 136 с.

3. Мария С. Пак. Теория и методика обучения химии: учебник для вузов /М. С. Пак. – СПб: Изд-во РГПУ им. А. И. Герцена, 2015. – 306 с.

4. Родионова Н. И. Использование тестов на уроках химии как средства диагностики учебных достижений учащихся гимназии / Успехи современного естествознания. – 2014. – № 9–2. – С. 133–136; URL: <https://natural-sciences.ru/ru/article/view?id=34370>.

**«ФУНДАМЕНТАЛЬНЫЕ НАУЧНО-ПРАКТИЧЕСКИЕ  
ИССЛЕДОВАНИЯ: АКТУАЛЬНЫЕ ТЕНДЕНЦИИ  
И ИННОВАЦИИ»**

**XXVIII Международная научно-практическая конференция**

*Научное издание*

Издательство ООО «НИЦ ЭСП» в ЮФО  
(подразделение НИЦ «Иннова»)  
353445, Россия, Краснодарский край, г.-к. Анапа,  
ул. Весенняя, 8, оф. 1  
Тел.: 8-800-201-62-45; 8 (861) 333-44-82

Подписано в печать 31.03.2022 г. Формат 60x84/16. Усл. печ. л. 1,63  
Бумага офсетная. Печать: цифровая. Гарнитура шрифта: Times New Roman  
Тираж 50 экз. Заказ 159