

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное бюджетное образовательное учреждение
высшего образования
«Амурский государственный университет»

ОРГАНИЗАЦИОННОЕ ПОВЕДЕНИЕ И САМООРГАНИЗАЦИЯ ЛИЧНОСТИ

сборник учебно-методических материалов
для направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование
Направленность образовательной программы «Изобразительное искусство»

2019 г.

Печатается по решению
редакционно-издательского совета
факультета социальных наук
Амурского государственного
университета

Составитель: Денисова Р.Р.

Организационное поведение и самоорганизация личности: сборник учебно-методических материалов для направления подготовки 44.04.01 Педагогическое образование, Направленность образовательной программы «Изобразительное искусство». – Благовещенск: Амурский гос. ун-т, 2019.

Рассмотрен на заседании кафедры психологии и педагогики

19.06.2017, протокол № 10.

© Амурский государственный университет, 2019

©Кафедра психологии и педагогики, 2019

© Денисова Р.Р. , составление

СОДЕРЖАНИЕ

1. Краткое изложение лекционного материала	4
2. Методические рекомендации (указания) к практическим занятиям	13
2. Методические указания для самостоятельной работы студентов	14

1. КРАТКОЕ ИЗЛОЖЕНИЕ ЛЕКЦИОННОГО МАТЕРИАЛА

Тема 1. Организационное поведение человека

Понятие «организация» употребляется двояко. С одной стороны, организация - это один из процессов управления социальной системой. С другой стороны, организация представляет собой один из видов социальной системы. В общем плане организацию можно определить как объединение людей, направленное на достижение социально-экономических целей и удовлетворение интересов посредством совместной трудовой деятельности и имеющее правовой статус, определяемый законами общества. Критерием, отличающим социальную организацию от всех других видов социальных групп, является определенная структура отношений и система взаимосвязанных интересов, мотивирующих трудовую деятельность. По мнению А.Л. Свенцицкого, организацию самым общим образом можно определить как группу с дифференциацией ролей.

В основу первой классификаций положен такой критерий (признак), как *численность*, т. е. количество людей, являющихся членами группы. Соответственно существуют три типа групп:

- 1) малая группа - немногочисленная общность людей, находящихся между собой в непосредственном личном контакте и взаимодействии;
- 2) средняя группа - относительно многочисленная общность людей, находящихся в опосредованном функциональном взаимодействии;
- 3) большая группа - многочисленная общность людей, находящихся в социально-структурной зависимости друг от друга.

Вторая классификация связана с таким критерием, как *время существования* группы (кратковременная, долговременная).

Третья классификация опирается на такой критерий, как *структурная целостность* группы. По этому признаку выделяют первичные и вторичные группы.

Таким образом, организация промышленного предприятия, фирмы, корпорации и т. д. - это средняя, вторичная, чаще всего долговременная группа. В социальной психологии установлено, что закономерности формирования развития группы во многом определяются ее численностью, временем взаимодействия людей и структурно-функциональным единством.

Понимание организации как средней социальной группы позволяет выявить социально-психологическую специфику данного типа групп. Организации, объединяющие работников в одну структуру, играют важную роль в экономической, политической, идеологической жизни общества. Их роль проявляется в основном в следующем:

1. В организациях происходит включение большинства членов общества в совместную социально значимую деятельность.

2. В организациях человек получает возможность работать на современных средствах производства, например на сложных станках с числовым программным управлением.

3. В процессе овладения специальностью, приобретения профессиональных знаний, умений и навыков формируется субъект общественно значимой деятельности.

4. В процессе общения в организации происходит формирование целей и ценностей личности, направленных на удовлетворение потребностей общества.

5. В процессе совместной трудовой деятельности создаются условия для развития творческой активности личности.

6. Социально организованная деятельность предполагает возможность коллективного обсуждения и совместного решения вопросов деятельности предприятия, оценки работы должностных лиц, использования гласности, информированности, контроля за их деятельностью.

Социально-демографическая структура определяется половым, возрастным, этническим составом работников предприятия, уровнем их образования, квалификацией и стажем работы.

Профессиональная структура связана с потребностью организации в работниках определенных специальностей. Известно, что люди, выполняющие сходные операции, быстрее устанавливают между собой неформальные дружеские отношения, психологически чувствуя близость, общность интересов, ценностей, проблем, оказывая друг другу помощь, поддержку, взаимозамену.

Функциональная структура основана на разделении труда и необходимости согласования, координации реальных действий всех участников совместной деятельности. Соответственно возникают четыре типа структурных подразделений:

- 1) административный персонал - руководители, в чьи обязанности входит организация системы производства;
- 2) производственный персонал - работники, занятые производством продукции;
- 3) обслуживающий персонал - работники, занятые обеспечением системы производства, - маркетинг, снабжение, сбыт, техника безопасности;
- 4) инженерно-технический персонал - работники, занятые созданием новой техники и технологии, обеспечением бесперебойной работы имеющейся техники.

Формальная и неформальная структура. Формальная структура обусловлена функциональным разделением труда, официальными, юридически закрепленными правами и обязанностями сотрудников. В рамках этой структуры каждый член организации должен выполнять определенные функции (роли) в зависимости от того положения (статуса), которое он официально занимает. Формальная структура закреплена в уставе фирмы, официальных инструкциях, приказах и других нормативных актах. Однако в реальной деятельности сотрудники вступают и в неформальные отношения для удовлетворения своих потребностей в общении, единении с другими людьми, привязанности, дружбе, помощи и пр. Так возникает неформальная структура организации, которая развивается спонтанно по мере общения и взаимодействия людей. Она не зафиксирована в нормативных актах фирмы, и поэтому выявление истинных человеческих отношений представляет определенную трудность для исследователя и любого другого заинтересованного лица.

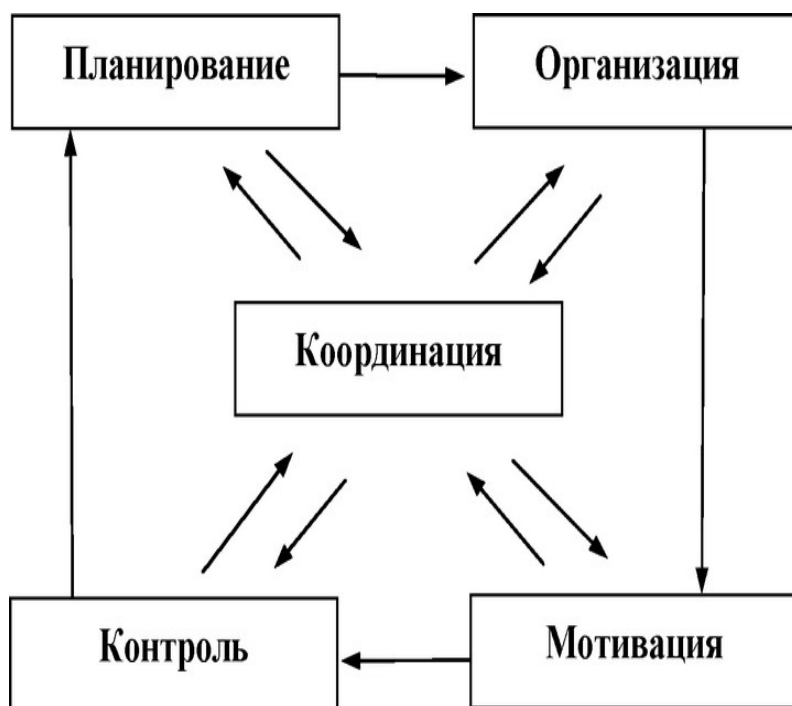
Функции организации



Функции управления



Схема организации работ в организации



Эффективность организации оценивается комплексно, по показателям двух блоков. Первый блок включает в себя объективные (экономические) показатели:

1. Результативность. По этому показателю оценивается, достигнуты ли организацией поставленные цели.

2. Производительность. Этот показатель выявляет, достигнута ли цель посредством минимальных трудовых затрат.

3. Продуктивность. По этому показателю оценивается количество и качество продукции.

4. Рентабельность. Это показатель прибыльности в процессе всего товарооборота - от приобретения сырья и оборудования до продажи произведенного товара.

5. Экологичность.

К современному производству предъявляется требование применения экологически чистых технологий. Загрязнение окружающей среды является одним из важных показателей неэффективности промышленного предприятия.

6. Энергоемкость. Любое производство приближается к идеальному, если потребляется минимум энергии. Поэтому показатель энергозатрат, израсходованных в технологическом процессе, говорит об эффективности всего производства в целом. Второй блок включает в себя субъективные (психологические, физиологические, социально-психологические) показатели:

1. Трудовая, духовная и общественная активность сотрудников. Активность - это деятельностный компонент психологии людей. Трудовая активность отражается на таких показателях, как производительность труда, качество выпускаемой продукции и т. д. Активность людей в духовной сфере определяется не только уровнем их профессионального мастерства, а прежде всего творческим отношением к делу, участием в рационализаторской деятельности. Общественная активность проявляется в участии в общественно-политической жизни страны, социальных движениях, освоении новых экономических условий. Показатель активности свидетельствует об уровнях психофизической и социально-психологической жизнедеятельности сотрудников. Уровень психофизической активности оценивается в основном по величине энергозатрат работника, а социально-психологический уровень по таким параметрам, как: - факт трудовой, духовной или общественной активности; - время, затраченное на эту деятельность; - проявление инициативы в труде, познании или общественном поведении.

2. Удовлетворенность трудовой деятельностью. Это показатель личностного отношения человека к своему труду и членам группы.

3. Относительная стабильность организации. В каждой группе образуется ядро кадровых работников, вокруг которого концентрируется остальной кадровый состав. Показатель стабильности связан с показателем текучести кадров. Определенный уровень текучести кадров - это нормальное явление для каждой организации. Если группа на протяжении долгого времени абсолютно стабильна, законсервирована, то это негативно сказывается на ее развитии, на взаимоотношениях людей, выработке новых идей и пр. Поэтому мы и говорим об относительной стабильности организации, имея в виду важность и необходимость определенной текучести кадров. 4. Сработанность организации. Этот показатель характеризует устойчивость и прочность межличностных взаимодействий. С его помощью оценивается психологическое состояние системы функционального взаимодействия сотрудников. Сработанность людей в группе говорит об отлаженных организационных и психологических механизмах их деятельности и является предпосылкой сплоченности и совместимости членов организации.

Тема 2. Личность и организация

Слово личность (personality) в английском языке происходит от латинского «persona». Персона – это маска, которую надевают актеры в древнегреческом театре. Таким об-

разом, личность – это личина, социальный образ, который индивидуальность принимает, когда играет определенные жизненные роли.

Непсихолог оценивает личность с точки зрения личной привлекательности и обаяния – «Света – сильная личность», «неприятная личность», «личность, что надо». Такая позиция ненаучна, т.к. она оставляет в стороне многие особенности поведения.

Можно также рассматривать личность с позиции наиболее ярких ее сторон – общительная личность, робкая личность и т.д. Недостатком такого подхода является то, что упускаются из виду ситуационные характеристики поведения. В одной обстановке индивид может быть общительным и раскованным, а в другой – застенчивым и робким.

Научное понятие личности гораздо сложнее и многообразнее. Например Карл Роджерс описывал личность в терминах т.н. самости: организованная, долговременная сердцевина наших переживаний, воспринимаемая субъективно. Гордон Олпорт считал, что личность – внутренний феномен, определяющий характер отношений человека с внешним миром. Эрик Эриксон предполагал, что человек на протяжении жизни проходит через ряд жизненных кризисов и личность – результат такого кризиса. Джордж Келли рассматривал личность как присущий каждому индивиду уникальный способ осознания жизненного опыта.

Коренным образом от описанных выше подходов отличается концепция Раймонда Кеттела, который считал, что личность это ядро психики, описываемое шестнадцатью базовыми чертами. Альберт Бандура рассматривал личность в виде сложного взаимодействия индивида, поведения и ситуации.

Обобщающими положениями всех теорий являются следующие:

1. Важнейшее значение имеют индивидуальные различия или индивидуальность. Личность – комплекс определенных качеств, отличающих одного человека от другого.

2. В большинстве теорий личность предстает в виде организованной структуры. При этом, наблюдаемое поведение рассматривается как организованное личностью, т.е. личность – абстракция, формирующаяся в результате наблюдения за поведением.

3. Большинство теорий рассматривает личность не как статичный феномен, а во взаимосвязи с жизненным опытом и перспективами развития.

4. В большинстве определений личность рассматривается в свете тех характеристик, которые отвечают за устойчивые формы поведения. Личность относительно постоянна во времени и меняющихся ситуациях.

Как сделать процесс руководства людьми более продуктивным? Среди множества характеристик особое внимание обращается на возраст, пол, семейное положение, наличие детей, продолжительность работы в организации. Существует широкий ряд исследований, в которых специально проанализированы эти биографические характеристики.

Возраст и возрастные изменения. Лонгитюдинальные исследования возрастных изменений интеллекта, проведенные с использованием традиционных тестов, показывают, что в детстве наблюдается медленный рост его показателей, затем следует более быстрое его увеличение, а при достижении взрослого состояния наступает его некоторое снижение. Однако следует заметить, что интеллектуальные тесты измеряют комбинацию определенных черт и что природа этих черт с возрастом меняется. Так, у младенца происходит преимущественно сенсомоторное развитие, в то время, как в более позднем возрасте оно начинает зависеть от вербальных и других абстрактных функций.

Тесты показывают, что интеллект постоянно повышается, по меньшей мере, до двадцатилетнего возраста. У высокоинтеллектуальных людей, в особенности имеющих университетское образование, а также у тех, кто занят умственным трудом, такое улучшение может продолжаться в течение всей жизни. В более простых случаях тестируемые способности имеют тенденцию снижаться после 30 лет. В наибольшей степени ухудшается решение задач на скорость реакции, зрительное восприятие и выявление абстрактных пространственных отношений. Пожилые люди тоже могут обучаться, однако с большим трудом, так как обучение затрудняют устоявшиеся навыки. Исследования с помощью ме-

тода поперечных срезов, использующие представителей разного возраста, могут дать обманчивые результаты ввиду невозможности усреднения групп по уровню образования, культуры и другим условиям.

Чем старше человек становится, тем менее он склонен к перемене работы. Это заключение основано на многих исследованиях взаимосвязи возраста и текучести кадров. Чем старше становится работник, тем меньше возможных альтернатив в своей работе он видит. Кроме того, многие организации, поощряя преданность организации, предусматривают выплату бонусов, более продолжительные отпуска и социальное страхование. Можно предположить, что возраст находится в обратной связи с абсентеизмом. Если работник менее склонен к уходу из организации, вероятно, он будет демонстрировать и большую стабильность в выходе на работу. Действительно, многие исследования показывают такую связь, однако эта взаимосвязь незначительна, так как компенсируется увеличением с возрастом отсутствия на рабочем месте по причине болезни. Как влияет возраст на продуктивность? Существует широко распространенное мнение, что с возрастом продуктивность падает. Предполагается, что индивидуальные навыки, в частности скорость, точность, сила и координация движений снижаются с возрастом, а монотонность и утомление приводят к снижению интереса к работе. Данные многих исследований, однако, противоречат этому мнению.

Многочисленные исследования показывают, что в современных высокотехнологичных условиях продуктивность труда реально увеличивается с возрастом работников. Характер современного труда в большинстве случаев не требует значительной физической нагрузки и поэтому снижение физических возможностей организма не отражается на продуктивности, а приобретенные мастерство и знания позволяют работнику увеличить свой вклад. И, наконец, последнее наблюдение касается связи возраста с удовлетворенностью трудом.

Касаясь темы возраста, нельзя не отметить проблемы *возрастных кризисов*. У большого числа людей жизненные кризисы возникают приблизительно в одном и том же возрасте, что служит основанием для деления и описания этих стадий развития зрелой личности.

Наличие существенных психологических различий между мужчинами и женщинами само по себе ни у кого не вызывает сомнений. Однако эмпирических данных по этому вопросу, несмотря на огромное число исследований, недостаточно, а результаты противоречивы.

Так, считается, что женщины более «социальны» и в большей мере подвержены внушению. У них ниже уровень самоуважения, они *легче* справляются с простыми рутинными задачами. Мужчины же более успешны в решении сложных познавательных задач, которое требует преодоление ранее усвоенных реакций. Мужской стиль мышления более аналитичен, чем женский. На девочек больше влияет наследственность, на мальчиков — среда. У женщин недостаточно сформирована потребность достижения. У мужчин более развито зрительное восприятие, у женщин — слуховое. Этим наблюдениям время от времени находят «убедительные» подтверждения, но эмпирические исследования не подтверждают их.

Достоверно установленных различий на удивление мало: мужчины превосходят женщин в визуально-пространственных и математических способностях, женщины удерживают лидерство в вербальных способностях, мужчины более агрессивны.

Тема 3. Персональное развитие в организации

Одним из критических моментов организационной эффективности являются профессионализм и деловые качества ее персонала.

Индивидуальные различия людей в способностях, мотивации, знаниях и умениях чрезвычайно велики, и нередко это серьезно отражается на эффективности их деятельности. Поэтому для каждой организации важно разработать эффективные методы кайма бо-

лее продуктивных работников, которые должны заменить тех, кто был уволен, получил повышение по службе, был переведен на другой участок или ушел на пенсию,

Основной гипотезой, послужившей толчком для разработки и использования методов профессионального отбора и подбора, явилось предположение о том, что люди обладают различной вероятностью успеха в разнообразных видах профессиональной деятельности.

Цель профессионального отбора — выбрать из числа претендентов такого работника, который сможет успешно выполнить порученную ему задачу и тем самым внести свой вклад в достижение общей цели организации. Несоответствие отдельных работников своим обязанностям, недостаток мотивации, знаний или способностей в конечном счете приводят к тому, что и организация в целом теряет свою эффективность и неизбежно проигрывает в конкурентной борьбе. Таким образом, повышение качества персонала с помощью профессионального отбора является важным резервом повышения общей эффективности организации.

Чтобы отобрать кандидата на определенную должность, необходимо иметь достаточно полную информацию о работе, которую ему предстоит выполнять, определить круг его должностных обязанностей и результаты, которых он должен достичь.

Иными словами, прежде всего необходимо выяснить, что представляет собой сама трудовая деятельность и определить критерии ее успешного выполнения.

Оценка деятельности — это специфический организационный термин для обозначения процесса определения критериев, позволяющих описывать успешность или слабость индивидуальной деятельности как самой по себе, так и по сравнению с другими работниками,

Л. Каммингс считает, что помимо определения критериев отбора персонала оценка деятельности решает целый спектр организационно-психологических проблем:

- определяет основания для системы поощрений и наказаний в организации;
- формулирует задачи обучения и переподготовки работников;
- создает объективные основания для управленческого контроля и обратной связи.

Создание системы оценки деятельности является одним из логических выводов анализа деятельности. Если важнейшие элементы деятельности определены, то есть и возможность описать ее успешное выполнение, т. е. определить критерий.

Существуют несколько возможностей такого описания. Р. Гуйон выделяет три различных типа оценки деятельности: объективные данные в форме производственной информации, кадровые данные и экспертные оценки.

Важной характеристикой положения индивида в группе является система групповых (ролевых) ожиданий. Каждый член группы не просто выполняет в ней свои функции, но и обязательно воспринимается, оценивается другими. От человека, обладающего определенным статусом, ожидается определенное поведение, выполнение некоторого набора функций. Индивид следует заданному типу поведения, основываясь на интерпретации того, что от него ждут другие и как ему надлежит себя вести. Через систему таких ожидаемых ролевых и поведенческих стандартов группа способна контролировать поведение своих членов.

Групповые ожидания требуют от индивида не только исполнения определенных ролей, но и проявления соответствующих роли личностных характеристик.

В случае, когда индивид сталкивается с несоответствующими ролевыми ожиданиями, может возникнуть ролевой конфликт. Он возникает в тех случаях, когда индивид обнаруживает, что следование одним требованиям делает затруднительным или даже невозможным выполнение других ролей,

В своем крайнем проявлении ролевой конфликт возникает в ситуациях, когда ролевые ожидания полностью исключают друг друга.

Многие исследователи считают, что ролевой конфликт является наиважнейшей

концепцией в объяснении поведения. Так, например, даже выбор старосты в студенческой группе представляет собой ролевой конфликт. Староста вынужден следовать противоречивым ролевым ожиданиям со стороны факультетской администрации и друзей-сокурсников. Поведенческие ожидания, которые воспринимаются одной группой как приемлемые, часто полностью противоречат ожиданиям другой группы. Если староста в соответствии с ожиданиями администрации будет строго и объективно контролировать посещаемость занятий и соблюдение определенных правил поведения своими сокурсниками, то такая исполнительность неизбежно вступит в противоречие с ожиданиями студенческой группы.

Совокупность сложившихся, устоявшихся ценностных ориентации образует своего рода систему личностных координат, обеспечивающую устойчивость и преемственность определенного типа поведения и деятельности, выраженную в направленности потребностей и интересов человека. В силу этого ценностные ориентации выступают важнейшим фактором, регулирующим и детерминирующим поведение человека.

Формирование индивидуальных ценностей можно представить как процесс интериоризации (присвоения) личностью социальных ценностей. Д. Леонтьев выделяет три взаимопереходящие формы существования ценностей: общественные идеалы, предметное воплощение этих идеалов в деяниях или произведениях конкретных людей и мотивационные структуры личности («модели должного»), побуждающие ее к предметному воплощению в своем поведении и деятельности общественных ценностных идеалов.

В течение жизни человека одни ценности подкрепляются, другие отбрасываются или видоизменяются, и, в конечном счете, формируется индивидуальная, специфическая иерархия личностных ценностей, присущая только ему. «Нет двух индивидов в одном и том же обществе, которые имели бы одинаковые ценности. Каждый где-то что-то прибавит, где-то что-то убавит, на одном сделает более сильный акцент, чем большинство ближних, а на другом — более слабый». Столкновения индивида с новыми ценностными системами, а также противоречия между реальной жизнью и уже усвоенными ценностями нередко приводят к формированию «многослойных» ценностных систем, в которых декларируемые ценности в значительной степени расходятся с действительными.

Особое место в ценностной сфере занимают ценности труда, и многие психологи считают, что именно они являются базовыми координатами организационной культуры и всей ценностной сферы человека. Так, Г. Хофштеде выделяет культуральные особенности в ценностных системах, именно исходя из ценностей труда. Предложенные им факторы широко используются для описания и дифференциации общих ценностей в различных культурах.

Деятельность современной организации в любой отрасли производства или услуг обязательно включает в себя ценностный аспект, т. е. наличие явных, а чаще — скрытых, ожидаемых стандартов поведения, которым должны

Предполагается, что следование этим стандартам не носит принудительного характера, а рассматривается самими работниками как достойное и корректное поведение. С какими же ценностными альтернативами сталкивается большинство работников организации? Некоторые из них представлены в табл.

Для организационной психологии исследование ценностей важно потому, что они лежат в основании многих организационных процессов. Люди приходят в организацию, имея в своем багаже системы ценностных представлений. Эти представления не являются пассивными. Напротив, они участвуют в интерпретации (в терминах истинного и ложного) очень многих аспектов организационной жизни. Они *a priori* предполагают, что определенные виды поведения и некоторые результаты являются предпочтительнее других. Вследствие этого ценности способны влиять не только на поведение работников, но и на эффективность организации в целом.

Ценности работников оказывают влияние на их аттитюды — оценочные суждения относительно объектов, людей и событий. Аттитюды не имеют столь выраженного нравственно-этического аспекта, как ценности, и отражают те чувства, которые индивид испытывает по отношению к чему-либо.

Ценности и ценностные альтернативы, с которыми регулярно сталкиваются работники организации

<i>Власть</i>	Нужно ли выполнять любое указание, если оно исходит "сверху"? Можно ли подвергать власть сомнению? Следует ли подчиняться лишь под угрозой наказания?
<i>Закон</i>	Нужно ли всегда ли следовать букве закона? Согласны ли вы с выражением "Закон, что дышло: куда повернул, то и вышло"?
<i>Работа</i>	Является ли работа главным занятием в жизни человека? Можно ли по-настоящему работать, занимаясь нелюбимым делом? Можно ли пожертвовать здоровьем и личной жизнью ради дела?
<i>Результат</i>	Есть ли цель, ради которой можно использовать любые средства? Какой результат можно считать удовлетворительным/достойным?
<i>Возраст</i>	Возраст — "богатство" или "утрата"? Является ли возраст достаточным основанием для уважения?
<i>Образование</i>	В какой мере можно доверять мнению эксперта? Что важнее: знание или "природная смекалка"? Можно ли судить о человеке по его образовательному уровню?
<i>Равенство людей</i>	Могут ли национальные различия влиять на отношения людей? Нужно ли относиться одинаково к мужчинам и женщинам? Должны ли женщины иметь особые привилегии?
<i>Отношение риску</i>	Должна ли жизнь человека исключать риск? Оправдан ли риск, если неудача может повлиять на жизнь других людей?
<i>Помощь другим</i>	Нужно ли помогать старикам, больным, бедным и безработным? Стоит ли выполнять "чужую" работу, если вознаграждение не предусмотрено? Следует ли приносить в свою работу чувства и эмоции или необходимо быть предельно рациональным?
<i>Поощрение наказания</i> или	Что заставляет людей изменить поведение: наказание или поощрение? Чем можно действительно заинтересовать людей? Могут ли люди хорошо работать, если над ними не будет угрозы наказания?
<i>Удовольствие</i>	Должен ли человек заслужить право на удовольствие? Может ли работа быть удовольствием?

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ (УКАЗАНИЯ) К ПРАКТИЧЕСКИМ ЗАНЯТИЯМ

Практические занятия имеют целью оказать помощь магистрантам в усвоении наиболее важных и сложных тем курса, а также способствовать выработке у студентов умений и навыков. Для наиболее плодотворного проведения занятий магистрантам необходимо самостоятельно заранее (дома), до аудиторных занятий, изучить учебную литературу и подготовить краткие ответы на теоретические вопросы соответствующей темы. При подготовке к занятиям рекомендуется использовать конспекты лекций, учебники, методические указания по курсам, учебные пособия, которыми можно пользоваться и на практических занятиях. Особое значение имеют конспекты лекций, поскольку, учебная литература не успевает отразить его развитие, а на лекциях даётся самый важный материал.

На практических занятиях заслушиваются и обсуждаются также доклады и рефераты магистрантов, подготовленные ими по соответствующим вопросам, согласованным предварительно с преподавателем.

Тематика практических занятий представлена в Рабочей программе.

3. МЕТОДИЧЕСКИЕ УКАЗАНИЯ ДЛЯ САМОСТОЯТЕЛЬНОЙ РАБОТЫ СТУДЕНТОВ

Самостоятельная работа студентов является обязательной для каждого студента, а её объём определяется учебным планом. Формы самостоятельной работы определяются содержанием учебной дисциплины, степенью подготовленности студентов.

Самостоятельная работа — одна из важнейших форм овладения знаниями. Самостоятельная работа включает многие виды активной умственной деятельности студента: слушание лекций и осмысленное их конспектирование, глубокое изучение источников и литературы, консультации у преподавателя, написание реферата, подготовка к семинарским занятиям, экзаменам, самоконтроль приобретаемых знаний и т.д.

Изучение дисциплины следует начинать с проработки настоящей рабочей программы, особое внимание уделяется целям и задачам, структуре и содержанию курса.

Студентам рекомендуется получить в научной библиотеке университета учебную литературу по дисциплине, необходимую для эффективной работы на всех видах аудиторных занятий, а также для самостоятельной работы по изучению дисциплины.

Теоретический материал курса становится более понятным, когда дополнительно к прослушиванию лекции и изучению конспекта, изучаются и книги. Легче освоить курс, придерживаясь одного учебника и конспекта. Рекомендуется, кроме «заучивания» материала, добиться состояния понимания изучаемой темы дисциплины. С этой целью рекомендуется после изучения очередного параграфа выполнить несколько простых упражнений на данную тему. Кроме того, очень полезно мысленно задать себе следующие вопросы (и попробовать ответить на них): о чем этот параграф?, какие новые понятия введены, каков их смысл?, что даст это на практике?

При организации самостоятельной работы студентов особое внимание должно уделяться анализу учебно-методической литературы по дисциплине.

Процесс организации самостоятельной работы студентов включает в себя следующие этапы:

1. Подготовительный (определение целей, составление программы, подготовка методического обеспечения, подготовка оборудования).

2. Основной (реализация программы, использование приемов поиска информации, усвоения, переработки, применения, передачи знаний, фиксирование результатов, самоорганизация процесса работы).

3. Заключительный (оценка значимости и анализ результатов, их систематизация, оценка программы и приемов работы, выводы о направлениях оптимизации труда).

Тематика заданий для самостоятельной работы представлена в Рабочей программе.