Министерство образования Московской области
Государственное бюджетное профессиональное образовательное учреждение
Московской области
«Можайский техникум»

МЕТОДИЧЕСКИЕ РЕКОМЕНДАЦИИ
ПО ОРГАНИЗАЦИИ И ПРОВЕДЕНИЮ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

Можайск, 2018 г.

РАССМОТРЕНЫ И СОГЛАСОВАНЫ

на заседании
научно-методического совета техникума
Протокол № ___ от «29» августа 2018 г.
Заместитель директора
по учебно-методической работе
_____ М.В. Коржаева
«30» августа 2018 г.

УТВЕРЖДАЮ

Директор ГБПОУ МО
«Можайский техникум»
_____ В.А. Новиков
«30» августа 2018 г.

Методические рекомендации по организации и проведению семинарских занятий предназначены для использования в работе педагогическими работниками ГБПОУ МО «Можайский техникум» для выработки и обеспечения методически грамотных подходов при подготовке и проведении семинарских занятий.

Разработчики:

Коржаева М.В., заместитель директора по УМР
Шелемова О.Н., методист
Финатова М.В., преподаватель
Рыбакова Ю.А., преподаватель
Шведова Н.А., преподаватель

1. **ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ**

1.1. Настоящие Методические рекомендации разработаны в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской федерации» от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ; приказом Министерства образования и науки Российской Федерации от 14.06.2013 г. № 464 «Об утверждении порядка организации и осуществления образовательной деятельности по образовательным программам среднего профессионального образования».

1.2. Методические рекомендации регламентируют порядок, последовательность и технологию работы по подготовке и проведению учебных семинарских занятий, общие методические подходы к разработке учебно-методической документации к семинарским занятиям педагогическими работниками техникума.

1.3. В Рекомендациях используются следующие сокращения:

СПО – среднее профессиональное образование;

ПОО – профессиональная образовательная организация;

ОПОП – основная профессиональная образовательная программа;

ОП СПО – образовательная программа среднего профессионального образования;

ППКРС – программа подготовки квалифицированных рабочих, служащих по профессии;

ППССЗ – программа подготовки специалистов среднего звена;

ФГОС СПО – федеральный государственный образовательный стандарт среднего профессионального образования;

ПС – профессиональный стандарт;

ОК – общая компетенция;

ПК – профессиональная компетенция;

ФОС – фонды оценочных средств

ВКР – выпускная квалификационная работа;

ГИА – государственная итоговая аттестация;

УМО – учебно-методическое объединение;

НМС – научно-методический совет.

2. ТИПЫ И ФОРМЫ СЕМИНАРСКИХ ЗАНЯТИЙ

2.1. Семинарское занятие – форма учебного занятия, представляющая собой групповое обсуждение студентами темы, учебной проблемы под руководством преподавателя.

Выделяют три типа семинаров:

1. Семинары, имеющие основной целью углубленное изучение определенного тематического курса.
2. Семинары для основательной проработки определенных тем курса.
3. Семинары исследовательского типа по отдельным проблемным вопросам курса.

Формы семинарских занятий:

1. Семинарское занятие в форме живой беседы с аудиторией.
2. Семинарское занятие в форме обсуждения рефератов, докладов.
3. Семинарского занятия в форме дискуссии.

3. ДИСКУССИЯ КАК ФОРМА СЕМИНАРСКОГО ЗАНЯТИЯ

Дискуссия – это процесс продвижения и разрешения проблем путем сопоставления, столкновения, ассимиляции, взаимообогащения предметных позиций участников (мнений участников по сути решаемой проблемы).

Учебная дискуссия – это выяснение не того, верна ли теория, а того, кто из студентов и как понимает практические проблемы с помощью теории.

Виды дискуссии:

А). Дискуссия по «технике аквариума». Эта разновидность дискуссии обычно применяется при работе с материалом, содержание которого связано с противоречивыми подходами, конфликтами, разногласиями. Процедурно «техника аквариума» выглядит следующим образом:

1. Постановка проблемы, ее предоставление группе исходит от преподавателя.
2. Преподаватель делит студенческую группу на подгруппы. Обычно они располагаются по кругу.
3. Преподаватель, либо участники каждой из подгрупп выбирают представителя, который будет представлять позицию подгруппы всей студенческой группе.
4. Подгруппам дается время, обычно небольшое, для обсуждения проблемы и определения общей точки зрения.
5. Преподаватель просит представителей подгрупп собраться в центре аудитории, чтобы высказать и отстоять позицию своей подгруппы в соответствии с полученными от нее указаниями. Кроме представителей, никто не имеет права высказаться, однако участникам подгрупп разрешается передавать указания своим представителям записками.

Преподаватель может разрешить представителям, равно как и подгруппам, взять тайм-аут для консультаций.

6. «Аквариумное» обсуждение проблемы между представителями

подгрупп заканчивается либо по истечении заранее установленного времени, либо после достижения решения.

7. После такого обсуждения проводится его критический разбор всей студенческой группой.

Б). Межгрупповой диалог

Один из распространенных в практике эффективных способов организации учебной дискуссии, повышающий самостоятельность студентов, – разделение студенческой группы на подгруппы (по 5–7 человек) и последующая организация своеобразного межгруппового диалога. В каждой из подгрупп между участниками распределяются основные роли-функции.

Распределение ролей-функций в дискуссионной группе:

- «Ведущий» (организатор) – его задача состоит в том, чтобы организовать обсуждение вопроса, проблемы, вовлечь в него всех членов подгруппы;

- «Аналитик» – задает вопросы участникам по ходу обсуждения проблемы, подвергая сомнениям высказываемые проблемы, формулировки; «Протоколист» – фиксирует все, что относится к решению проблемы; после окончания первичного обсуждения именно он обычно выступает перед студенческой группой, чтобы представить мнение, позицию своей группы;

- «Наблюдатель» – в его задачи входит оценка участия каждого члена подгруппы на основе заданных преподавателем критериев.

Порядок работы группы:

1. Постановка проблемы.

2. Разбивка участников на подгруппы, распределение ролей в подгруппах, пояснения преподавателя о том, каково ожидаемое участие студентов в дискуссии.

3.Обсуждение проблемы в подгруппах.

4. Представление результатов обсуждения перед всей студенческой группой.

5. Продолжение обсуждения и подведение итогов.

В). Проблемная дискуссия с выдвижением проектов

1. Эта модель дискуссии применима, когда содержание учебного материала связано с проблемами научно-прикладного и социального характера, противоречиями, требующими разрешения, проблемами, решение которых можно проработать в имитируемых или реально воплощаемых проектах. Ход такой дискуссии во многом аналогичен обсуждению в обычной дискуссии, однако здесь преподаватель уделяет относительно меньше внимания процедурам взаимодействия, больше сосредоточиваясь на выдвижении идей, которые будут впоследствии развернуты в конкретные задания-проекты.

Порядок работы группы:

1. Постановка проблемы (исходит от преподавателя).

2. Индивидуальная работа студентов – каждый записывает приходящие в голову идеи.

3. Работа студентов в подгруппах (по 4–5 человек) над заданием; после

просмотра всех записей студенты выбирают одну-две наиболее продуктивные идеи и развивают их; в течение 10–15 минут обсуждают идеи в группах, преподаватель наблюдает;

4. Каждая подгруппа выделяет одного представителя, который излагает соображения всем студентам группы.

5. Общее обсуждение – преподаватель просит студентов подумать и обсудить, какие их предложенных идей стоило бы реализовать на практике (общегрупповая дискуссия в течение 10–15 минут). На этом работа может быть закончена.

6. Студенты разбиваются на группы и распределяют необходимые дела в виде групповых заданий-проектов (эти задания могут выполняться как на последующих занятиях, так и вне учебного времени). Данный способ организации семинарского занятия ориентирован прежде всего на выдвижение творческих идей и их последующую разработку. Важная организационная черта: последовательное сочетание индивидуальной работы, работы в подгруппах и общегруппового обсуждения. В результате индивидуальные идеи будут прямо или в преобразованном виде включаться в общегрупповую дискуссию, что позволит молчаливым студентам также участвовать в ходе обсуждения. Таким образом, подход сочетает в себе проблемную содержательную направленность и заботу о включенности каждого студента в происходящее в группе оживленное заинтересованное обсуждение проблемы.

Г). Дискуссия в сочетании с игровым моделированием.

Такая разновидность дискуссии позволяет приблизить обсуждение к изучаемым сторонам реальных явлений.

Порядок работы группы:

1. Студенты приходят на занятие, прочитав предварительно литературу по теме дискуссии, различные точки зрения на определенную научную проблему.

2. Перед началом обсуждения преподаватель, задавая проблемные вопросы, кратко опрашивает группу, чтобы студенты вспомнили основные моменты прочитанного.

3. Чтобы организовать обсуждение, преподаватель делит группу на подгруппы соответственно точкам зрения на научную проблему. Подгруппы располагаются в разных участках аудитории. Каждая подгруппа выбирает лидера, который будет представлять позицию подгруппы на т. н. конференции, посвященной решению этой проблемы.

4. Участники подгруппы обсуждают точку зрения, которую они будут представлять, вырабатывают ее аргументацию (10 минут). Лидеры каждой подгруппы направляют 2–4 человека в другие подгруппы для предварительных переговоров с целью выяснения их отношения к обсуждаемым вопросам и возможного изменения их позиций.

5. Преподаватель переходит от подгруппы к подгруппе, наблюдает за ходом фупповой работы, отвечает на вопросы, сообщает недостающие сведения, побуждает студентов к самостоятельным решениям.

6. Затем подгруппы проводят внутреннее обсуждение, пытаясь определить возможное поведение партнеров на научной конференции.

7. Лидеры выходят из аудитории, взяв с собой помощников, и проводят конференцию в другом помещении.

8. Преподаватель раздает оставшимся студентам реальные результаты этой научной конференции для ознакомления.

9. В аудиторию возвращаются лидеры с помощниками и достигнутые ими результаты конференции сравниваются с реальными.

Д). Направляемая (структурированная) дискуссия как учебный спор-диалог.

В ходе такой разновидности дискуссии студенты осуществляют:

- актуализацию и устное воспроизведение изучаемых сведений;
- отстаивание своей точки зрения;
- обмен знаниями с партнерами по дискуссии;
- обмен знаниями с партнерами по дискуссии;
- анализ, критическую оценку и отбор информации;
- построение индуктивных и дедуктивных умозаключений;
- интеграцию имеющихся сведений;
- выработку фактических и оценочных заключений;
- выработку итоговой, общей точки зрения, вызывающей согласие всех сторон.

Порядок работы группы:

1. Преподаватель делит студенческую группу на подгруппы по 4 человека. Подгруппа разбивается на пары. Каждая пара должна подготовить сообщение на установленную для группы тему. Но при этом парам в рамках подгрупп даются противоположные точки зрения.

2. На первом часу работы каждая пара получает учебные материалы, содержание которых поддерживает заданные им точки зрения. Преподаватель советует каждой из пар, как лучше спланировать изложение своей точки зрения. Представить ее аргументацию, чтобы убедить оппонентов (т.е. другую пару, входящую в подгруппу).

3. На втором часе обе пары излагают друг другу свои точки зрения, отстаивают свои позиции, оспаривают взаимные доводы.

4. На протяжении третьего часа работы задача каждой пары меняется: в течение 30 минут каждая пара должна подобрать аргументацию в пользу точки зрения своих оппонентов.

5. На протяжении четвертого часа вся четверка, составляющая данную подгруппу, ищет согласие, объединяет все имеющиеся сведения и выдвигает суждения с обеих из намеченных ранее позиций. Их задача – совместно подготовить текст сообщения на заданную тему; по ходу работы каждый из участников выполняет индивидуальные задания, проверяя свои знания на основе содержащихся в учебных материалах заданий для самопроверки.

На протяжении всего обсуждения студент проходит путь от ознакомления с фактами до выработки обоснованных суждений. Отправляясь от первоначальных представлений, студент сталкивается с иной, отличной от

своей, точки зрения, оказывается вынужденным пересмотреть справедливость своих утверждений. Возникает своеобразный концептуальный конфликт. Чтобы разрешить неопределенность, студент ищет новые сведения, новые данные, приходит к более глубокому осмыслению явлений, стремясь понять точку зрения оппонента, его ход рассуждений. Требуемое в модели учебного спора-диалога представление своей точки зрения помогает разносторонне осмыслить ее самому, а попытки попять иную точку зрения ведут к пересмотру и обогащению своей позиции, так как они связаны с освоением новых, поступающих от оппонента сведений, аргументов, использованием сложных мыслительных операций. По замыслу, учебный спор-диалог должен длиться до тех пор, пока расхождение мнений не удается преодолеть. Он завершается выработкой общего взгляда на проблему, достижением соглашения.

Понятно, что на все это уходит довольно много времени и сил. С другой стороны, длительную активную включенность студентов в самообразовательную по своему характеру работу можно считать одним из важнейших результатов и показателей успешности обучения.

4. ДЕЛОВЫЕ ИГРЫ И КЕЙСЫ

Большое распространение получают игровые методы обучения. В практике техникума успешно применяют имитационные деловые игры, основанные на психолого-педагогических принципах. Деловая игра (ДИ) представляет собой форму деятельности в условной обстановке, направленной на воссоздание предметного и социального содержания будущей профессиональной деятельности. Создавая в обучении имитацию конкретных условий и динамики профессиональной деятельности, а также действий и отношений специалистов, ДИ служит средством развития теоретического и практического мышления, актуализации, применения и закрепления знаний, усвоения профессиональных норм и правил взаимоотношения будущих специалистов. Методически правильно построенные деловые игры служат эффективным средством обучения. Их можно проводить перед изложением лекционного материала, после него или организовать на основе ДИ весь учебный процесс. Следует отметить, что при опоре на имеющиеся знания деловая игра проходит более качественно и содержательно. Основными компонентами ДИ служат сценарий, игровая обстановка и регламент. Сценарий включает характеристику игровой организации, правила игры и описание профессиональной обстановки. В правилах фиксируют состав и описание ролей участников игры, регламентирующие деятельность игроков материалы (методики, приказы, должностные инструкции по каждой из ролей). Основным инструментом игры является поведение участников. Очень важен правильный выбор временного режима проведения игры и воссоздания реальной обстановки. Регламент игры определяет общие требования к режиму ее проведения и к инструкциям.

Для достижения поставленных учебных целей на этапах разработки и реализации ДИ следует соблюдать следующие взаимообусловленные психолого-педагогические принципы:

а) имитационного моделирования содержания профессиональной деятельности, конкретных условий и динамики производства;

б) воссоздания проблемных ситуаций, типичных для данной профессиональной деятельности через систему игровых заданий, содержащих некоторые противоречия и вызывающих у студентов состояние затруднения;

в) совместной деятельности участников в условиях субъект-субъектного взаимодействия имитируемых в игре производственных функций специалистов;

г) диалогического общения и взаимодействия партнеров по игре как необходимого условия решения учебных задач, подготовки и принятия согласованных решений (в ситуации неоднозначного реагирования на одинаковую информацию участников игры);

д) двуплановости игровой учебной деятельности (ДИ решает «серьезные» задачи по развитию личности специалиста, обучению профессиональной и социальной компетенции в игровой форме, что позволяет обучаемым интеллектуально и эмоционально «раскрепоститься», проявить творческую инициативу).

По уровню сложности деловые игры разделяют на следующие виды:

1) «анализ конкретных производственно-профессиональных ситуаций»;

2) «разыгрывание ролей»;

3) полномасштабная деловая игра, имитирующая профессиональную деятельность и последствия принимаемых профессиональных решений (часто с использованием ЭВМ для расчета и анализа близких и отдаленных последствий принимаемых решений).

Накопленный техникумом опыт свидетельствует о том, что учебные игры можно успешно применять при изучении самых разны дисциплин. У деловых игр есть свои достоинства, недостатки, определенные области применения. Игровая форма учебной деятельности имеет много преимуществ по сравнению с традиционной технологией обучения. Это и большая эффективность учебного процесса, и высокая активность и работоспособность студентов, и интенсификация межличностного общения, и наличие ярких эмоциональных переживаний, и обеспечение условий появления познавательно-профессиональной мотивации и творческой направленности личности. Однако не любое содержание профессиональной деятельности подходит для игрового моделирования, а лишь то, которое содержит в себе проблемность и не может быть усвоено индивидуально.

Кейс-семинар проводится на основе использования кейс-метода (технология анализа конкретных ситуаций). Кейс-стади «case-study»- это метод анализа ситуаций. Суть его заключается в том, что обучающимся предлагают осмыслить реальную жизненную ситуацию. В процессе ее разрешения студенту требуется актуализировать знания, полученные ранее, а если знаний не хватает, то найти их и применить. При этом зачастую сама

проблема не имеет однозначных решений, что позволяет преподавателю варьировать ход занятия.

По технологии применения кейс-стади относится к методу решения сложных, слабоструктурированных проблем, предполагающих использование творческого потенциала исследователя, ориентацию на инновацию. Главный акцент при использовании метода конкретной ситуации ставится не столько на развитие навыков решения проблемы, сколько на развитие аналитического мышления, которое необходимо для выявления проблемы, ее формулировки, принятия решения.

Использование метода конкретных ситуаций предполагает его адаптацию к различным аудиториям. Для этого целесообразно провести предварительную классификацию возможных типов ситуаций с целью подбора эффективной технологии преподавания каждой конкретной ситуации и методического выстраивания курсов по принципу нарастающей сложности и интенсивности организации занятий.

Иллюстративные ситуации (блиц-ситуации). Ориентированы на формирование профессионального языка и умения идентифицировать проблему в кейс-ситуацию, общим объемом не более одной страницы. Ситуации могут включаться в лекцию с целью обсуждения изучаемого материала непосредственно на лекции. Не исключается и экспресс решение, но оно не исключает наличия альтернативных, не менее привлекательных. Особое внимание здесь уделяется аргументации и степени доказательности выбранного решения. Тем самым функциональные ситуации ориентированы на развитие инноваций через предметное знание. Стратегические ситуации. Не имеют, да и не могут иметь однозначного решения из-за невозможности определить влияние нестабильных факторов, которые всегда присутствуют в реальных системах. Это класс наиболее сложных ситуаций, так как множество противоречивых критериев выбора не позволяет окончательно оценить эффективность выдвигаемого решения. Споры при их обсуждении часто заходят в тупик, и преподаватель вынужден завершать дискуссию в достаточно напряженной обстановке.

Привлекательность таких ситуаций состоит в том, что они ориентированы на формирование инноваций через концептуальное знание и тем самым работают на формирование ключевой компетенции. Это доказывает и тот факт, что ситуации данного типа наиболее активно и содержательно неоднократно разбираются в различных аудиториях практических работников. В результате возникает потребность в их модифицировании путем включения имитационного механизма проигрывания предложенных решений. Стратегические ситуации наиболее пригодны для развития на их базе игровых процедур.

Примерная структура кейса

1. Введение – первые несколько абзацев:
- постановка задачи;
- название учреждения, имена и должности главных персонажей;
- название, размещение и номенклатура продукции организации;

- название кейса и авторство.

2. Проблема – несколько абзацев:

- краткое описание проблемы (как она видится разными участниками событий);
- описание структуры проблемной ситуации, если возможно.

Материалы для решения – структурированы в форме вопросов и ответов или разбиты на темы и подтемы. Материалы, необходимые для решений каждого конкретного кейса, самостоятельно определяются автором. Цель этого раздела – в явной интерактивной форме представить большой объем информации. Самая общая схема структурирования материала включает:

- историю учреждения с важнейшими моментами в ее развитии;
- описание внешней среды (если требуется) – история отрасли или сферы, в которой состоит данное учреждение, и главные силы, вызывающие изменения;
- описание состояния рынка в данной области (продукты, потребители, производство, распределение и т.п.);
- разбор.

Алгоритм разработки кейса можно представить технологической картой

- Определение того раздела курса, которому посвящена ситуация, описывающая проблему.
- Формулирование образовательных целей и задач, решаемых в процессе работы над кейсом.
- Определение проблемы ситуации и создание обобщенной модели.
- Поиск аналога обобщенной модели ситуации в реальной жизни.
- Определение источников и методов сбора информации.
- Выбор техник работы с данным кейсом.
- Определение критериев оценки.
- Создание заданной модели.
- Апробация в процессе обучения.

Семинар с использованием видео-кейса. Следует отметить, что в современной педагогической практике используются учебные видео-кейсы. Видео-кейс – инструмент обучения, основанный на кейс-методе (методе анализа конкретных ситуаций). Суть этого метода заключается в том, что обучающимся предлагают осмыслить ситуацию из реальной профессиональной практики. В случае с видео-кейсом учебная ситуация описывается посредством кино. Это может быть игровое (ситуация разыгрывается профессиональными актерами по заранее подготовленному сценарию), либо документальное. Видео-кейс, как правило, состоит из видеофильма на CD-ROM носителе; записки для преподавателя (в которой содержатся рекомендации о том, как лучше организовать работу с видео-кейсом, авторский анализ ситуации и вопросы для обсуждения, а также дополнительные задания и упражнения по теме).

Использование кейс-метода на занятии позволяет: «погрузить» участников обучения в реальную проблемную ситуацию, являющуюся

типичной для их будущей или настоящей профессиональной деятельности; повысить эффективность усвоения учебного материала за счет применения активных методов обучения и визуализации проблемной ситуации; повысить эмоциональную вовлеченность участников занятия в процесс обучения, повысить групповую динамику; вырабатывать практические навыки непосредственно в учебной аудитории; перенести акцент обучения с передачи сухих знаний на выработку конкретных навыков и компетенций, сделать занятие нескучным для его участников, так как на нем будут доминировать шровые процедуры.

Тренинг работодателя – самая распространенная интерактивная технология среди методов обучения, предметом которых является профессиональное взаимодействие. Его основная цель – формирование межличностной составляющей будущей профессиональной деятельности путем развития психодинамических свойств человека и формирования его эмоций, интеллекта, метакомпетентностей. На тренинге реализуются следующие задачи:

- практическое применение знаний, умений и навыков профессионального взаимодействия;
- открытие, осознание и демонстрация открытие, осознание и демонстрация поведенческих реакций партнеров, манер, индивидуального стиля коммуникации и др.

В отличие от теоретических схем, предлагаемых в лекционных курсах, имеющих, как правило, мало вариантов, в процессе тренинга у его участников формируются наиболее продуктивные приемы и способы взаимодействия, основанные на индивидуальных особенностях человека и его коммуникативной компетентности.

Высокая образовательная результативность тренинга определяется также тем, что тренинг, будучи построенным на моделировании реальных профессиональных ситуаций, требует от его участников активной включенности в процесс общения и мобилизации интеллектуального и аналитического потенциала.

При использовании разнообразных интерактивных технологий в процессе тренинга обычно предусматривается столкновение участников с релевантными ситуациями (от англ, relevant – уместный, относящийся к делу), возникающими в их реальной профессиональной деятельности, но не разрешаемыми на основании использования стандартных, традиционно обучаемых и всей группы.

Для научения и развития компетентностей в современном тренинге используются практически все интенсивные технологии, а именно: информация, сообщение, мини-лекция; структурированная и управляемая дискуссия; мозговой штурм, синектика; разбор кейса и кейс-стади; ролевая игра и разыгрывание ситуаций в ролях; коммуникативные задачи и упражнения; презентации и самопрезентации; аналитические упражнения; игры-симуляции, имитационные игры фрагменты деловых игр; видеодемонстрации и видеоанализ поведения участников обучения. В

практике профессиональной подготовки используются разнообразные виды тренингов. Одни из них относятся к группе социально-психологических и достаточно часто применяются в учебном процессе. Например: тренинги социальных навыков, прогнозирования поведения, коммуникативный, развития презентационных навыков и умений, креативности, выработки стрессоустойчивого поведения, тренинги общения, ораторского мастерства.

Другие тренинги, используемые в практике обучения, можно отнести к группе управленческих. Например: тренинг лидерства, конкуренции и власти; коллективного принятия решений; тренинг для победителя; формирования команды и т.д.

Для того, чтобы добиться эффективности обучающего тренинга, преподавателю необходимо следовать следующим рекомендациям:

- следить за временем, чтобы закончить вовремя;
- избегать длительной дискуссии по общим вопросам или возвращения к вопросам, оставленным «на потом»; задавать ряд острых коротких вопросов, на которые все участники по очереди должны дать ответы;
- предлагать коллективное задание («выгружение» из игры) на 3–5 мин и завершать его публичной презентацией;
- оставлять на конец игрового занятия какую-нибудь важную информацию или предлагать нужный раздаточный материал; получать от участников обратную связь (например, какие эмоции и чувства они испытывали во время тренинга или в данный момент); напоминать обучаемым, чего им удалось достичь («сухой остаток»), или написать на доске вопросы, за которые можно будет взяться на следующем занятии; благодарить всех за сотрудничество в достижении целей учебной программы.

5. СТРУКТУРА МЕТОДИЧЕСКОЙ РАЗРАБОТКИ СЕМИНАРА

Методическая разработка семинара имеет следующую структуру:

1. Титульный лист.
2. Содержание.
3. Пояснительная записка.
4. Методические рекомендации к семинарскому занятию:

- Тема занятия.
- Формируемые компетенции.
- Цели занятия.
- Образовательная технология.
- Продолжительность занятия.

Организационная форма семинара:

- вопросно-ответная (опрос);
- развернутая беседа на основе плана;
- доклады с взаимным рецензированием;
- обсуждение письменных рефератов с элементами дискуссии;
- групповая дискуссия: направляемая, свободная;
- учебно-ролевая игра и др.

Оснащение занятия: методическое и материально-техническое.

Структура семинарского занятия включает:

1. Организационный этап:

а) проверка присутствующих, внешнего вида студентов и т.п., сообщение темы занятия, ее актуальности, целей, плана занятия.

2. Контроль исходного уровня знаний.

3. Теоретический разбор материала по вопросам семинарского занятия.

4. Заключительный этап:

- подведение итогов работы педагогом и ответы на вопросы,
- задание для самоподготовки,
- выполнить задания для самоконтроля по теме семинара №,
- ознакомиться с содержанием семинарского занятия – тема №,
- изучить основную и дополнительную литературу к теме семинара №.

5. Материалы для контроля исходного и конечного уровней усвоения.

6. Критерии оценки.

Список литературы, рекомендуемый для самоподготовки.