

СБОРНИК КЕЙСОВ

**СПЕЦИАЛИСТА СИСТЕМЫ СРЕДНЕГО
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ**

**в рамках реализации
курса внеурочной деятельности
«Разговоры о важном»**

2025 год

Формирование, развитие и использование «гибких» навыков в работе педагогов организаций СПО

Кейс «Работа с неконструктивным поведением и эмоциями обучающихся на занятиях курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Обучающиеся демонстрируют сопротивление обсуждаемым темам, не вовлекаются в диалог, могут насмехаться или провоцировать педагога.

Цель: понять, как педагогу вести себя в ситуации эмоционального и поведенческого сопротивления.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Почему обучающиеся могут вести себя так на подобных занятиях?
2. Как учителю реагировать на сарказм, пассивную агрессию или откровенное отторжение без эскалации конфликта?
3. Какие формы поведения требуют немедленной реакции учителя, а какие – можно игнорировать или «принять»?
4. Какие приёмы помогают снизить напряжение и включить обучающихся в диалог?
5. Как педагогу самому сохранять эмоциональное равновесие и устойчивость в таких ситуациях?
6. Как вовлекать обучающихся в обсуждение «важного», несмотря на их скепсис или отторжение?

Описание кейса

Ситуация 1. «Скептицизм и деструктивные реплики обучающегося на патриотическом занятии»

Контекст

Занятие курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» в образовательной организации. Тема: «Герои нашего времени». Педагог рассказывает о подвиге современных россиян (военных, врачей, волонтеров).

Участники: группа 1-го курса, 16–17 лет. Возраст характерен поиском идентичности, критическим мышлением, максимализмом и желанием эпатировать.

Обучающийся (условно Алексей): умный, начитанный, активный в соцсетях, но скептически настроенный. Источник его позиции: влияние альтернативных медиа, негативный личный опыт (например,

родственник столкнулся с несправедливостью), общая подростковая оппозиционность.

Проблемная ситуация

На занятии по теме «Герои нашего времени» обучающийся не поднимает руки, громко комментирует после слов педагога о героизме: «Ну да, просто люди делают свою работу за зарплату. Какие же это герои?» В ответ на видео с волонтерами: «А покажите тех, кто деньги на этом распилил?» Постоянно иронично улыбается, обменивается взглядами с одноклассниками.

Дилемма

Педагог оказывается в ситуации двойного зажима, где оба варианта реакции имеют серьезные минусы:

Вариант	Плюсы	Минусы
Жестко пресечь	Быстро восстановить управляемость аудиторией, не дать нарушить рамки занятия	Будет воспринят как «цензор», подтвердит скепсис Алексея о «навязывании» и отсутствии свободы слова. Упустит шанс для настоящего диалога. Остальная группа может внутренне встать на сторону Алексея как «жертвы системы»
Вступить в открытую дискуссию	Проявит уважение к мнению обучающегося, продемонстрирует демократичность	Рискует увести занятие в сторону от плана, потерять контроль над временем и тематикой. Может не хватить аргументов против «расшатанной» позиции Алексея, что окончательно подорвет авторитет педагога

Вопросы:

1. Как легитимизировать право обучающегося на сомнение, но при этом удержать конструктивные и воспитательные рамки занятия, не давая ему превратиться в хаотичный спор?

2. Как сохранить учебную и эмоциональную дисциплину на занятии, не подавляя личности обучающихся, но и не позволяя деструктивному поведению разрушать занятие и атмосферу?

Возможные стратегии реагирования

Цель стратегии – не «победить» обучающегося, а перевести его деструктивную энергию в конструктивное русло и показать группе модель уважительной дискуссии.

Шаги	Техника	Смысл
Немедленная реакция (на первом выпаде)	Техника «Легализация и перенос» «Если я правильно понимаю, ты предлагаешь нам разграничить: где профессиональная обязанность, а где – поступок, выходящий за ее рамки? Это действительно сложный и интересный вопрос.» «А пока, [Имя обучающегося], я даю тебе и всему классу задание – «мысленный эксперимент»: попробуйте найти в следующих примерах, которые мы увидим, именно ту грань, где заканчивается «просто работа» и	Педагог сохраняет спокойствие и нейтральный тон. Вы признали его право на мнение, но очертили правила: не срыв, а запланированная часть диалога

	начинается нечто большее. Хорошо?»	
Интеграция в план занятия	«Дискуссионные вопросы» или «Вопросы для размышления». Подход «Перефразирование и вывод на ценность	Вы переводите личную провокацию в общую философскую или этическую проблему, интересную всем. Вы делаете Алексея «соавтором» дискуссии, а не ее разрушителем
Работа с группой	Техника «Опрос мнений»	Вы изолируете скептика, показывая, что его мнение – лишь одно из многих. Группа, вовлеченная в обсуждение, сама становится моделирующей силой.
Завершение и резюме	Техника «Итог без победы»	Вы не объявляете, кто прав, а кто виноват. Вы констатируете ценность диалога и сложность темы, что является признаком интеллектуальной честности и вызывает уважение

Вывод: успешная работа с подобным поведением на чувствительных темах требует от педагога не силы власти, а силы мастерства: гибкости, эмоционального интеллекта и умения трансформировать трудность в ресурс для более глубокого и живого обсуждения.

Кейс «Работа в команде по реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Кейс посвящен анализу управленческих и организационных трудностей, возникающих при создании работоспособной команды для реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном». Проблема заключается в преодолении формального подхода, сопротивления персонала, межличностных конфликтов и поиске ресурсов для мотивации команды.

Цель: найти стратегии формирования эффективной команды и организации ее работы, которые превратят исполнение обязательной задачи в осмысленную и профессиональную деятельность, способную достичь заявленных воспитательных целей.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Как мотивировать педагогов на активное и творческое участие в обязательном проекте?
2. Как распределить роли и обязанности в команде с учетом личностных особенностей и профессиональных компетенций?
3. Как преодолеть формализм и сопротивление?
4. Как выстраивать горизонтальные и вертикальные коммуникации в команде?

Описание кейса

Контекст

Вы – классный руководитель 8-го класса в образовательной организации. Вам поручено проводить «Разговоры о важном». Вы активный, творческий учитель, хотите делать занятия интересными. Вы предлагаете на методобъединении классных руководителей создать рабочую группу для совместной разработки сценариев, делиться находками, приглашать интересных людей (ветеранов, местных деятелей культуры).

Проблемная ситуация

Вы сталкиваетесь с непониманием и саботажем со стороны части коллег:

- учитель А (предпенсионного возраста): «Зачем нам это? Мне и со своими занятиями некогда. Делайте сами, если хотите, а я по готовому сценарию проведу и все»;
- учитель В (молодой специалист): «Я боюсь отступать от официальных материалов, вдруг что-то не так скажу. Лучше уж безопасно и по инструкции»;

- ответственный заместитель директора: «Идея хорошая, но у нас нет денег на оплату этой работы, нет времени на дополнительные встречи. Делайте в свое личное время, если хотите»;
- возникает конфликт: вы чувствуете, что ваша инициатива разбивается о стену равнодушия, страха и бюрократии. Работа в команде не складывается.

Дилемма

С одной стороны: вы можете махнуть рукой и тоже работать формально, как все.

С другой стороны: вы не хотите снижать качество своей работы и понимаете, что в одиночку вам не справиться с созданием по-настоящему качественного продукта на постоянной основе.

Вопросы:

1. Какие шаги вы можете предпринять, чтобы не бросить начатое и попытаться создать если не всю команду, то хотя бы небольшой актив единомышленников?
2. Как аргументировать свою позицию перед администрацией и коллегами?

Возможные стратегии реагирования:

1. Действовать от доказательной базы: подготовить небольшой анализ (презентацию на 5 минут) для завуча: «Вот готовый сценарий. Вот почему он не работает для наших автомехаников (язык, примеры, абстракции). Вот конкретные предложения по адаптации: взять интервью у нашего ветерана-педагога, сходить с группой на предприятие-партнер и обсудить там ценности труда».
2. Найти союзников: не пытаться доносить идею до всего методобъединения. Найти 1–2 таких же заинтересованных педагогов и создать неформальную «лабораторию». Разработать и провести одно пробное занятие в своих группах по новому сценарию.
3. Презентовать успешный опыт: снять короткое видео с занятия, где обучающиеся активны, собрать их позитивные отзывы. Показать этот кейс завучу и на методобъединении как успешный пример, а не как проблему. «Мы попробовали вот так – и это сработало! Давайте внедрять этот опыт».
4. Связать содержание с профессиональными компетенциями: это ключевой аргумент для администрации СПО. Показать, как темы курса («Патриотизм», «Труд», «Семья») интегрируются в развитие гибких навыков будущего специалиста: работа в команде, уважение к наставнику, ответственность за результат.

Вывод: в условиях сопротивления системы нужно действовать не «в лоб», а по принципу «точечного внедрения». Создать малый пилотный проект, доказать его эффективность на практике и уже затем предлагать его для масштабирования.

Кейс «Этические дилеммы в контексте курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Кейс посвящен анализу этических дилемм, возникающих у различных категорий работников системы образования при реализации государственного курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном». Проблема заключается в столкновении официальных установок, профессиональной этики педагога, личных убеждений и разнообразия взглядов участников образовательного процесса.

Цель: выявить возможные этические коллизии и найти стратегии их решения, которые позволят сохранить профессиональную целостность, психологический контакт с аудиторией и выполнить поставленные образовательные задачи.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Где проходит граница между воспитанием и идеологизацией?
2. Как оставаться искренним и соответствующим педагогом, транслируя позицию, с которой ты не полностью согласен?
3. Как учитывать многообразие семейных ценностей и личных траекторий обучающихся?
4. Кто и как должен принимать решение в ситуации этического конфликта?

Описание кейса

Контекст

Вы – мастер производственного обучения в образовательной организации. Ваши обучающиеся 1-2 курсов (16-17 лет) – это будущие сварщики, автомеханики, повара. Многие из них пришли учиться не по выбору, а по обстоятельствам, есть ребята из неблагополучных семей, с низкой мотивацией. Занятия «Разговоры о важном» у них часто проходят формально.

Проблемная ситуация

На занятии по теме «Патриотизм» вы предлагаете обсудить, что значит любить Родину на примере профессии. Один из обучающихся, талантливый сварщик, неформальный лидер группы, цинично заявляет:

«Любить Родину – это когда ты ей нужен. А нам тут про это говорят, а потом на практике на заводе начальник нам говорит, что за наши деньги десять таких же найдет. Родина меня уважать и кормить должна».

В группе возникает нервный смех, часть обучающихся с ним согласна, часть смущенно молчит. Готовый сценарий занятия рушится.

Дилемма

С одной стороны: вы должны транслировать государственную позицию, заложенную в материалы занятия, и пресекать «деструктивное» поведение.

С другой стороны: вы как мастер, который работает с этими ребятами на практике, понимаете, что его слова – не хулиганство, а крик души, основанный на реальном (пусть и ограниченном) жизненном опыте. Если вы его подавите («Сядь, не мешай занятию!»), вы потеряете его и всю группу безвозвратно. Игнорирование такого высказывания также не является решением.

Вопрос

Какой будет ваша непосредственная реакция? Как выстроите дальнейший разговор, чтобы не предать свои профессиональные обязанности, но и не потерять контакт с аудиторией, говоря на языке реальности, а не лозунгов?

Возможные стратегии реагирования:

1. Немедленная реакция: не подавлять и не игнорировать. Отреагировать уважительно: «Спасибо, [Имя], что поделился своим мнением. Это важная и, вижу, болезненная для многих тема. Давай попробуем разобраться».

2. Переформатирование дискуссии: перевести абстрактный патриотизм в практическое поле. Задать вопросы всей группе:

1. А что для вас лично значит уважение на работе?

2. Как вы думаете, можно ли изменить ситуацию на своем рабочем месте, чтобы тебя уважали? Как?

3. А твой навык как сварщика – это твоя личная ценность? Может ли он тебе дать это уважение?

4. Если ты лучший в своем деле, тебя будут больше ценить только на твоем заводе или в любой другой стране? Разве это не твоя личная «Родина» в профессии?

3. Пересборка темы: подвести итог к тому, что любовь к Родине начинается с уважения к себе, к своему делу, с качества своей работы. Что быть патриотом – это не только слушать лекции, но и становиться

высококласным специалистом, которого будут ценить, и которым будет гордиться его город или завод. Защитить свою профессиональную честь – это тоже патриотизм.

Вывод: искренность и уважение к реальному опыту обучающихся ценнее заученных фраз. Нужно использовать их язык и их ценности (профессионализм, уважение, деньги), чтобы донести главные смыслы, а не бороться с их критикой.

Кейс «Ведение конструктивной дискуссии с обучающимися на занятиях курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»

Фокус проблемы

Коллектив обучающихся оказался разделённым на два лагеря: часть обучающихся поддерживает нововведения педагогов в содержании курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном», другая часть – категорически против. Возникает риск конфликта, который может разрушить образовательную атмосферу.

Цель: определить эффективные действия руководства для предотвращения эскалации конфликта и организации конструктивного диалога, позволяющего сохранить уважение к разным позициям и использовать дискуссию как инструмент развития критического мышления.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Как перевести эмоциональный спор в конструктивное русло?
2. Какими методами можно мотивировать обучающихся слушать и слышать противоположную позицию?
3. Какую роль должно сыграть руководство в регулировании конфликта?
4. Какие риски возникают, если спор не будет конструктивно разрешён?
5. Дилемма педагога.
6. Вмешаться жёстким решением, чтобы быстро остановить конфликт, или же направить спор в русло дискуссии, рискуя временно оставить обучающихся в состоянии противостояния?

Описание кейса

Контекст

Курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» позиционируется как площадка для формирования ценностных ориентиров и развития у обучающихся навыков осмысленного диалога.

Однако сопротивление части аудитории демонстрирует, что сами эти навыки ещё требуют отработки и закрепления.

Проблемная ситуация

Необходимость перевести стихийный спор в рамки культурной и конструктивной дискуссии, где на первый план выходят аргументы, вопросы к ним и поиск достоверной информации, а не эмоции и апелляции к авторитетам.

Дилемма:

Вмешаться и пресечь спор административным решением. Такой подход позволяет быстро снять напряжение и вернуть контроль над ситуацией, но несёт риск скрытого конфликта и утраты доверия со стороны обучающихся.

Дать возможность сторонам высказаться и направить спор в русло конструктивной дискуссии. Это помогает развить у обучающихся навыки аргументации и диалога, однако требует времени, дополнительных усилий и сопряжено с риском временного усиления противостояния.

Вопрос

Какой путь должен выбрать педагог: быстро снять напряжение административным решением или использовать ситуацию как ресурс для обучения культуре диалога и критическому мышлению?

Возможные стратегии реагирования:

1. Приход к общему мнению.
2. Стороны придут к общему мнению. Дискуссия будет завершена, точка зрения каждой из сторон будет озвучена в контексте профессионального и личностного подхода к создавшейся проблеме.
3. Продолжение дискуссии после уточнения информации.
4. Стороны останутся верными своей позиции, дискуссия будет продолжена после более подробного изучения содержания спорной информации. Поиск недостающего контента для продуктивной дискуссии содержания происходит посредством вопросов принятия решения в сформулированных руководителем (ответственным за внедрение новых форм и методов работы).
5. Административное решение руководства.
6. Стороны подчинятся волевому решению руководства (конфликт продолжится, но в скрытом формате, что приведет в скором будущем к следующему конфликту).

Вывод: наиболее продуктивным решением для педагогов и руководства является организация конструктивной дискуссии. Она

позволяет не только снизить напряжённость и предотвратить конфликт, но и использовать ситуацию как воспитательный и образовательный ресурс. Обучающиеся учатся аргументировать, уважать чужое мнение, проверять источники информации и вести диалог на культурном уровне. Таким образом, спор превращается в инструмент развития критического мышления и формирования зрелой гражданской позиции.

Кейс «Профилактика и решение конфликта в группе студентов при проведении курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

В группе возник конфликт на политической почве: обучающиеся разделились на два лагеря – «либеральный» и «условно-патриотический». Первоначальные шутки и лёгкие насмешки переросли в открытые баталии, что негативно влияет на образовательный процесс и атмосферу в коллективе.

Цель: найти стратегии профилактики и разрешения конфликта, которые позволят перевести поляризацию мнений в конструктивное обсуждение, сохранить уважение между обучающимися и использовать ситуацию как возможность для развития навыков дискуссии и диалога.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Как педагог может направить спор в конструктивное русло, не занимая ни одну из сторон?
2. Какие инструменты помогут обучающимся научиться слушать и уважать противоположное мнение?
3. Может ли дискуссия на нейтральные и ценностные темы способствовать снятию напряжения?
4. Как закрепить культуру диалога, чтобы предотвратить новые конфликты в будущем?

Дилемма:

Педагог оказывается перед выбором:

- пресечь конфликт и запретить обсуждение политических тем. Это позволит временно сохранить порядок, но приведёт к подавлению мнений и скрытому противостоянию.
- направить энергию спора в конструктивное русло, организовав дискуссии и тренинги. Такой подход требует времени и усилий, но помогает обучающимся развивать критическое мышление,

коммуникативные навыки и умение работать с разными позициями.

Описание кейса

Контекст

Курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» задуман как площадка для обсуждения жизненно значимых и ценностных тем, где важно учиться аргументировать свою позицию, уважать чужое мнение и формировать навыки конструктивного диалога.

Проблемная ситуация

Эскалация политически окрашенного конфликта угрожает разрушить образовательную атмосферу и сплочённость группы. Педагогу необходимо не просто прекратить спор, а превратить его в ресурс для воспитания культуры диалога.

Вопрос

Какой путь выбрать педагогу: быстро погасить конфликт административным решением или использовать его как возможность формирования у обучающихся навыков конструктивной дискуссии и поиска объединяющих ценностей?

Возможные стратегии реагирования:

1. Организация конструктивной дискуссии с модерацией. Выбрать двух спикеров от каждого лагеря, помочь им подготовиться: найти аргументы, изучить позицию оппонента, сформулировать собственную позицию.
2. Проведение тренингов по дискуссионной культуре. Научить обучающихся участвовать в диалоге и полилоге, корректно реагировать на замечания и критические реплики.
3. Обсуждение нейтральных, объединяющих тем. Вести занятия на темы, которые не связаны с политическими противоречиями: самопрезентация, профессиональная зрелость, парирование неприятных высказываний.
4. Постепенный переход к социально-значимым вопросам с личностным акцентом. Темы: «Что такое подвиг в современном мире?», «Письмо себе в будущее», «Письмо прадеду на фронт».
5. Организация рефлексии в дружественной атмосфере. Поиск общих точек соприкосновения, обсуждение ценностей, которые объединяют обучающихся, и различий, обогащающих коллектив.

6. Разговоры о культурном коде. Поднятие вопросов культурной идентичности, традиций и исторической памяти как ресурса для объединения группы.

Вывод: наиболее продуктивной стратегией становится не подавление конфликта, а его педагогическое осмысление. Направив спор в конструктивное русло, педагог помогает обучающимся приобрести важные навыки: умение аргументировать свою точку зрения, слушать оппонента, уважать чужое мнение и находить ценности, которые объединяют. Таким образом, конфликт превращается в образовательный ресурс, способствующий формированию зрелой личности и гармоничной среды для обучающихся.

Кейс «Взаимодействие с родителями: конструктивный диалог при трудных ситуациях в контексте курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Родители (законные представители) обучающихся СПО часто не понимают назначения курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном», считая его лишним или бесполезным. Это приводит к конфликтам между родителями (законными представителями) обучающихся и преподавателями, снижает доверие к образовательной организации и дискредитирует курс в глазах обучающихся.

Цель: разработать стратегии конструктивного диалога с родителями (законными представителями), которые помогут разъяснить ценность курса, показать его практическую пользу для будущей профессии обучающихся и вовлечь родителей (законных представителей) в образовательное взаимодействие как партнёров, а не оппонентов.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Кто и как должен принимать решение в ситуации конфликта в сфере коммуникации между участниками образовательного процесса?
2. Какие действия и речевые тактики следует использовать в том или ином конкретном случае?
3. Какие речевые тактики категорически нельзя использовать при проведении занятий курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»?

Описание кейса

Контекст

В образовательных организациях акцент традиционно делается на профессиональной подготовке и практических навыках. Родители (законные представители) обучающихся нередко считают воспитательные занятия пережитком школьного формализма. Однако курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» является обязательной частью воспитательной работы, направленной на формирование гибких навыков, ценностных ориентиров и культуры общения. Непонимание этой цели вызывает недовольство родителей (законных представителей), которые могут требовать отмены или изменения курса.

Проблемная ситуация

Вы – преподаватель, являетесь куратором группы 1 курса, обучающихся по направлению «Техническое обслуживание и ремонт автомобильного транспорта». В соответствии с расписанием Вы регулярно проводите занятия «Разговоры о важном». Не все обучающиеся посещают эти занятия, многие не понимают, для чего они нужны. К вам пришел возмущенный родитель (законный представитель) одного из обучающихся: «Зачем вы проводите эти бесполезные занятия? Это же не общеобразовательная организация, это другой уровень образования! Я понимаю, что в общеобразовательной организации классный руководитель должен проводить классные часы, но в колледже зачем это надо? Всё, что вы говорите им, в реальной жизни никто не делает!»

Дилемма:

С одной стороны, преподаватель обязан реализовать курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» в соответствии с государственными требованиями.

С другой стороны, открытый конфликт с родителями (законными представителями) может привести к потере доверия, демотивации обучающихся и негативному имиджу образовательной организации.

Задача преподавателя – найти баланс между выполнением требований и построением доверительного, уважительного диалога с родителями (законными представителями), показав им ценность курса в контексте будущего профессионального успеха их детей.

Вопрос

Каким образом преподавателю можно выйти из сложившейся ситуации, связанной с подобной позицией родителя (законного представителя) обучающегося?

Возможные стратегии реагирования:

1. Активное слушание и выяснение причин (понимание).

Цель – дать родителю (законному представителю) выговориться и показать, что вы слышите его аргументы. Задайте уточняющие вопросы, чтобы понять корень проблемы, как правило, за возмущением стоит конкретный случай или непонимание.

Возможные речевые тактики:

1. Чтобы мне лучше понять вашу позицию, скажите, пожалуйста, что именно, по мнению вашего сына/дочери, было на занятии бесполезным? Может, конкретная тема или формат?

2. Вы упомянули, что «в реальной жизни никто этого не делает». Можете привести пример? Это очень важно для меня, чтобы скорректировать подачу материала»;

3. Скажите, а какую пользу, с вашей точки зрения, должно приносить образование, кроме получения чисто технических навыков? (этот вопрос переводит разговор в плоскость общих ценностей).

2. Объяснение значимости курса не с точки зрения приказов министерства, а с точки зрения пользы для самого обучающегося и его будущей карьеры.

Возможные речевые тактики:

1. Переведите цели в практическую плоскость:

- «Вы абсолютно правы, колледж – это новый уровень. Именно поэтому здесь важно формировать не только технические навыки, но и гибкие навыки, которые ценят все работодатели без исключения. Этим вопросам мы уделяем большое внимание.

2. Приведите конкретные примеры для технических специальностей:

- «Например, тема «Патриотизм». Для будущего инженера или техника – это не просто лозунги. Это гордость за отечественные технологии, которые он будет создавать или обслуживать. Это понимание своей роли в развитии страны через свою профессию»;
- «Так, тема «Семья и традиции» – это о выстраивании здоровых отношений в коллективе, о корпоративной культуре на предприятии, куда он придет работать. Умение договариваться, уважать коллег, разрешать конфликты – всему этому мы учимся непосредственно в рамках курса «Разговоры о важном»;

- «Тема «Экология» – это об ответственности инженера за свои проекты, об устойчивом развитии и эффективном использовании ресурсов на производстве».

3. Обратить внимание родителя (законного представителя) на формат проведения занятий:

- «Это не лекции, а именно разговоры – дискуссии, деловые игры, проектная работа. Мы учимся аргументировать свою позицию, работать в команде, выступать на публике. Это прямые карьерные навыки».

3. Предложить совместное выдвижение предложений, что позволит родителю (законному представителю) занять позицию союзника, а не оппонента.

Возможные речевые тактики:

1. Я услышал вашу критику относительно формата. Что, если мы попробуем его изменить? Может, ваш сын/дочь хочет предложить тему для обсуждения, которая будет полезна именно нашей технической группе? Например, «Этика в инженерии» или «История великих российских изобретений»?

2. Давайте договоримся так: я со своей стороны постараюсь делать акцент на практическом применении этих тем в профессии. А вы, если будет возможность, обсудите это с сыном / дочерью и спросите, что было бы ему действительно интересно. Его идеи будут очень ценны;

3. Приглашаю вас лично посетить одно из наших занятий в качестве гостя и потом высказать свое мнение. Ваш житейский и профессиональный опыт будет очень полезен ребятам.

Примерный план действий после разговора с родителем (законным представителем):

1. Проанализируйте критику. Возможно, в ней есть рациональное зерно. Может, стоит сделать занятия более интерактивными, привязать темы к специальности?

2. Проведите аналогичную беседу с обучающимися. Честно и открыто спросите, что им не нравится, и что они хотели бы изменить. Дайте им возможность ощутить соучастие с вашей стороны.

3. Внедрите изменения. Покажите, что их мнение имеет значение для вас. Например, выделите одно занятие в месяц под тему, предложенную обучающимися, или пригласите для беседы успешного выпускника-практика.

4. Информировать. Сделайте небольшой фото-/видеоотчет с ближайшего занятия (с согласия обучающихся) и поделитесь в общем чате с родителями (законными представителями), дайте комментарий: «Сегодня на «Разговорах о важном» мы дискутировали, как инженер может повлиять на экологию родного города. Вот такие идеи родились!».

Вывод: мы с обучающимися и их родителями (законными представителями) в одной команде, и наша общая цель – успешное будущее обучающегося. Этот курс – один из инструментов для ее достижения, давайте вместе научимся им пользоваться.

Кейс «Профилактика и решение конфликта с коллегами в контексте реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

В процессе реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» возникают профессиональные конфликты между преподавателями, связанные с разными подходами к содержанию и методике. Эти противоречия подрывают доверие в коллективе и снижают эффективность проведения занятий.

Цель: разработать стратегии управления методическими конфликтами между преподавателями, научиться переводить их из деструктивной стадии в конструктивное сотрудничество и выстраивать общую профессиональную позицию в отношении курса.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Какие виды конфликтов на уровне «преподаватель – преподаватель» могут возникнуть в контексте проведения занятий «Разговоры о важном»?
2. Какие способы управления конфликтами в сфере коммуникации на занятиях «Разговоры о важном» может использовать преподаватель?
3. Какие профилактические меры предотвращения конфликтов в контексте занятий «Разговоры о важном» наиболее эффективны?

Описание кейса

Контекст

Курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» предполагает использование разных форматов работы с обучающимися: как классических, так и интерактивных. Однако преподаватели по-разному относятся к степени допустимой свободы: одни строго следуют утверждённым сценариям, другие адаптируют материалы,

экспериментируют с методами. Это различие ценностей и подходов вызывает напряжение и взаимные обвинения в непрофессионализме.

Проблемная ситуация. Преподаватель истории Анна Сергеевна работает с обучающимися 1 курса по технической специальности. Она провела яркое занятие с использованием дебатов по теме патриотизма. Преподаватель литературы Ирина Викторовна узнала об этом и стала высказывать свое недовольство в учительской: «Она нарушает утвержденный сценарий! Это непрофессионально!». «Мы готовим будущих химиков, а не пропагандистов!».

Дилемма

Строгое следование инструкциям: минимизация рисков, предсказуемость, но потеря вовлечённости и интереса обучающихся.

Творческая адаптация материалов: рост активности и эффективности, но риск критики за «отклонение от сценария».

Необходимо найти баланс между формальными требованиями и педагогической автономией, чтобы курс оставался и методически корректным, и содержательно актуальным.

Вопросы:

1. В чем суть конфликтной ситуации?
2. Какие действия и речевые тактики способствуют переводу конфликта из деструктивной стадии в конструктивную?
3. Какие профилактические меры можно предпринять в этом случае?

Возможные стратегии реагирования:

Суть конфликта. Это методический конфликт, суть которого – в столкновении представителей традиционных и новаторских форм работы. Один коллега (Ирина Викторовна, традиционалист) строго следует готовым сценариям Минпросвещения, боясь отклониться от буквы инструкции. Другой (Анна Сергеевна, новатор) – активно адаптирует материалы, использует интерактивные форматы, привлекает внешних экспертов. Традиционалист может обвинять Новатора в «несоблюдении методики», а Новатор – считать Традиционалиста «скучным формалистом».

Возможные тактики

- 1. Инициатива диалога** (со стороны Анны Сергеевны).

Возможные речевые тактики:

«Ирина Викторовна, я слышала, что у вас есть вопросы к тому, как я провела последнее занятие. Мне важно ваше мнение как опытного коллеги. Давайте обсудим? Я хотела бы понять, что именно вас смутило».

2. Выявление интересов. Техника «Карта интересов» (страх, ценности, профессиональная позиция) в процессе активного слушания.

Интересы Ирины Викторовны:

1. Страх: боязнь санкций со стороны администрации за отклонение от плана.
2. Ценность: соблюдение норм, порядка, предсказуемости.
3. Профессиональная позиция: убежденность, что утвержденная методика – это залог качества и равных условий для всех.

Интересы Анны Сергеевны:

1. Ценность: эффективность и вовлеченность обучающихся.
2. Профессиональная позиция: педагогическая автономия и творчество.

3. Поиск решения (фокус на общую цель).

Возможные речевые тактики:

1. Анна Сергеевна: «Ирина Викторовна, я абсолютно согласна, что мы должны следовать общим целям программы. Давайте посмотрим официальные документы. Там сказано о «формировании патриотизма», но не прописано жестко, что для этого нужно делать. Мои дебаты – это один из методов достижения этой цели. Видели бы вы, как активно спорили обучающиеся!»;

2. предложение компромисса: «Давайте я на следующем методическом объединении подробно расскажу о своем опыте и покажу, как я вписала дебаты в ключевые тезисы сценария. Если кто-то захочет повторить – я с радостью помогу. А если администрация будет не против, мы можем даже создать небольшой «банк» адаптированных методик для нашего колледжа. Ваш опыт строгого следования правилам тоже очень важен: вы можете помочь проверить их на соответствие стандартам».

4. Закрепление результата.

Результат: Ирина Викторовна чувствует, что ее опасения услышаны, а ее экспертиза (в соблюдении норм) остается востребованной. Анна Сергеевна получает возможность легитимизировать свой подход и поделиться им. Конфликт трансформируется в профессиональную кооперацию.

5. Универсальная стратегия профилактики таких конфликтов:

1. Создание площадок для обмена опытом. Не для отчетов, а для искреннего обсуждения: «Что получилось? Что вызвало трудности?».

2. Формирование атмосферы взаимопомощи, где опытные «новаторы» помогают «традиционалистам» осваивать новые форматы, а те, в свою очередь, делятся своим методическим опытом.

3. Разделение зон ответственности. Четко определить, кто за что отвечает в рамках программы, чтобы избежать хаоса и обвинений в бездействии.

Вывод: конфликт между коллегами по поводу «Разговоров о важном» – это чаще всего не конфликт «хорошего» и «плохого» коллеги, а столкновение разных профессиональных моделей, ценностей и страхов.

Задача – не победить оппонента, а найти общий язык, поняв мотивы друг друга, и направить энергию спора в конструктивное русло сотрудничества.

Кейс «Мотивация обучающихся к открытому обсуждению значимых тем в рамках курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Обучающиеся неохотно включаются в обсуждение значимых тем курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном». Даже опытные преподаватели, умеющие вести интересные занятия по своим предметам, сталкиваются с трудностью вовлечения: аудитория отвлекается, уходит от темы или реагирует пассивно.

Цель: определить универсальные педагогические тактики, позволяющие мотивировать обучающихся к открытому диалогу, сделать обсуждение значимых тем лично значимым и связать его с их будущей профессией.

Описание кейса

Контекст

Курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» рассчитан на разные возрастные и профессиональные группы. Преподаватели, привыкшие работать в привычной для них среде (например, с техническими специальностями), могут испытывать сложности при взаимодействии с более разнообразными аудиториями, где есть и будущие гуманитарии, и обучающиеся технических специальностей. Это требует поиска универсальных методов включения всех в диалог, независимо от профиля обучения.

Проблемная ситуация

Вы – опытный преподаватель с 20-летним стажем работы. Вас уважают и коллеги, и обучающиеся. Вы всегда проводите интересные занятия. Но вот Вам поручили провести цикл занятий «Разговоры о важном» для 2-х курсов разных специальностей. Проблема в том, что Вы привыкли работать с обучающимися технических специальностей, а в этом случае приходится работать и с будущими представителями гуманитарных профессий. Вы провели 3 занятия и обнаружили, что они неохотно вступают в дискуссию, отвлекаются, переводят разговор на другие темы.

Дилемма

С одной стороны, преподаватель может продолжать использовать привычные формы работы, рискуя окончательно потерять интерес обучающихся.

С другой стороны, требуется перестроить занятие, добавив новые форматы (интерактив, дебаты, кейсы), но это требует времени, усилий и готовности выйти из зоны комфорта.

Выбор стоит между сохранением привычной «монологической» модели и поиском более трудоёмких, но эффективных инструментов вовлечения.

Вопрос

Какие универсальные тактики для вовлечения обучающихся в диалог на занятиях в рамках курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» могут стать эффективными?

Возможные стратегии реагирования:

Блок 1. Техники для «включения» в начало занятия (5-7 минут).

Цель – с первых секунд показать, что сегодня будет нескучно.

1. «Микрофон мнений» (современный аналог «приветствия»).

Задайте провокационный вопрос по теме, передайте обучающимся беспроводную колонку (или любой предмет, символизирующий микрофон). Каждый, кто берет «микрофон», дает короткий (30 сек.) ответ-ассоциацию.

Пример. Тема «Патриотизм». Вопрос: «Патриот – это тот, кто кричит о любви к Родине, или тот, кто молча делает для нее что-то полезное?»

Почему эта техника работает: провокационный вопрос способствует включению критического мышления, дает высказаться, создает ощущение диалога, а не монолога.

2. «Спорные утверждения».

Озвучьте несколько спорных тезисов по теме. Обучающиеся встают, если согласны, остаются сидеть, если нет. Можно попросить несколько человек аргументировать свою позицию.

Пример. Тема «Семейные ценности». Утверждения: «Карьера важнее семьи», «Главная цель семьи – рождение детей», «В современном мире брак устарел».

Почему эта техника работает: физическая активность, наглядность, сразу виден спектр мнений в группе.

Блок 2: Основные форматы работы.

Цель – заменить монолог преподавателя на диалог с обучающимися.
«Мировое кафе».

Разделите группу на 3–4 малые группы. За каждым столом – свой сложный вопрос по теме (например, по теме «Экология»).

Стол 1. «Что может сделать наша образовательная организация для уменьшения мусора в нашем городе?».

Стол 2. «Как наша будущая профессия связана с проблемами экологии?».

У каждой группы есть лист А3 и маркеры. Через 10 минут группы переходят за другой стол, дополняют идеи предыдущей команды.

Итог: на каждом столе рождается «дорожная карта» идей. Это проактивный формат, где обучающиеся не говорят, а делают.

Почему эта техника работает: движение, визуализация идей, работа в малых группах позволяет смелее высказываться, дает обучающимся ощущение конкретного результата.

«Дебаты» (упрощенная версия).

Разделите группу на две команды. Жребием определите, кто защищает утверждение, а кто его оспаривает. Дайте 5-7 минут на подготовку аргументов.

Регламент: 2 минуты на спикера, затем перекрестные вопросы.

Пример. Тема «Историческая память». Утверждение: «Современные фильмы и игры про войну приносят больше вреда, чем пользы».

Почему эта техника работает: азарт, структурированность высказывания способствуют развитию навыка аргументации и поиска контраргументов – важных для представителя как технической, так и гуманитарной специальности.

Кейс из реальной профессиональной среды.

Возьмите реальную ситуацию (этическую дилемму), связанную с их будущей профессией.

Пример. Для специальности «Право и социальное обеспечение». Тема «Справедливость». Кейс: «Пенсионерка получила недостоверную консультацию в соцслужбе и потеряла право на выплату. Ваши действия?» Для специальности «ИТ»: «Вас просят собрать данные о пользователях без их согласия. Аргументы за и против».

Почему эта техника работает: абсолютная практическая применимость. Обучающиеся видят, что речь об их возможном будущем, о современных реалиях, а не об абстрактных вещах.

Блок 3. Техники для завершения и рефлексии (5 минут).

«СМС-сообщение будущему себе».

В конце занятия попросите каждого обучающегося написать на листке одно предложение – главный вывод или идею, которую они уносят с собой. Можно оформить как смс на экране телефона (нарисовать на листке).

Почему эта техника работает: краткость, личный итог, позволяет преподавателю быстро оценить, что «зацепило» аудиторию.

«Плюс-минус-интересно».

На доске или в чате создайте три колонки:

«ПЛЮС» – что было полезного, хорошего?

«МИНУС» – что не понравилось или было непонятно?

«ИНТЕРЕСНО» – какая мысль или факт показались интересными?

Почему эта техника работает: она дает структурированную обратную связь и показывает, что мнение обучающихся важно для Вас.

Ключевые принципы, которые делают эти техники рабочими:

1. Отказ от роли «говорящей головы». Ваша роль – наставник. Вы не даете готовые ответы, вы создаете условия, чтобы обучающиеся к ним пришли сами.

2. Связь с профессией. Любую тему (патриотизм, семья, экология) нужно тут же проецировать на специальность обучающихся. «Как это касается лично вас как будущих техников, программистов, юристов?»

3. Право на молчание. Не заставлять говорить. Дать возможность выразить мнение письменно, через голосование, через невербальные сигналы. Постепенно самые молчаливые включатся.

4. Честность и уважение. Признавайте сложные и неудобные вопросы. Фраза «Это действительно сложный вопрос, давайте вместе подумаем» вызывает гораздо больше уважения, чем уход от ответа.

Можно начать с одной техники в месяц и посмотреть, как отреагирует группа, при необходимости – адаптировать, корректировать.

Ваша искренняя увлеченность и желание услышать обучающихся – главный мотиватор. Если увлечен преподаватель, то увлечены будут и обучающиеся.

Вывод: главным условием мотивации обучающихся к открытому обсуждению является переход преподавателя от роли «лектора» к роли наставника. Универсальные тактики (провокационные вопросы, игровые элементы, кейсы, дебаты, практико-ориентированные задания) помогают включить обучающихся с разными интересами и профилями. Важнейшее условие успеха – личная увлечённость преподавателя и уважительное отношение к мнению обучающихся: если преподаватель заинтересован и искренне готов слышать обучающихся, то они постепенно вовлекаются в дискуссию и начинают воспринимать курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» как пространство для настоящего диалога.

Кейс «Психологическая безопасность и доверие как основа открытого диалога при реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»»

Фокус проблемы

Обучающиеся неохотно включаются в дискуссии на занятиях в рамках курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном», избегают высказываний и предпочитают молчать. Основная причина – отсутствие атмосферы психологической безопасности и доверия: они боятся быть осмеянными, осуждёнными или неправильно понятыми.

Цель: разработать педагогические тактики и управленческие решения, которые помогут создать доверительную атмосферу в аудитории, где обучающиеся будут чувствовать себя защищёнными и готовыми выражать собственное мнение.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Какие способы управления конфликтами в сфере коммуникации на занятиях курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» может использовать преподаватель?
2. Какие профилактические меры предотвращения конфликтов в контексте занятий курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» наиболее эффективны?

Описание кейса

Контекст

Молодой преподаватель литературы проводит занятие в рамках курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» в формате

дискуссий. Однако обучающиеся не вступают в диалог. Такая ситуация может указывать на скрытые барьеры: недоверие к преподавателю, страх осуждения со стороны группы или привычку воспринимать подобные занятия как формальность.

Проблемная ситуация

Вы – молодой преподаватель литературы. Свои лекции Вы строите в формате дискуссии, тщательно отбирая материал по каждой теме. Однако на ваших занятиях курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» обучающиеся неохотно отвечают на вопросы, стараются не участвовать в дискуссии, отмалчиваются. На вопрос о том, почему они не хотят диалога, вы ответ от них не получаете.

Дилемма:

С одной стороны, преподаватель может продолжать задавать вопросы и настаивать на диалоге, рискуя вызвать у обучающихся ещё большее сопротивление и замкнутость.

С другой стороны, необходимо перестроить формат занятий, внедрив специальные тактики, которые снижают уровень риска для обучающихся и создают ощущение безопасности и доверия.

Выбор стоит между сохранением традиционной модели «вопрос-ответ» и созданием новой, более трудоёмкой, но эффективной системы открытого диалога.

Вопрос

Какие тактики следует внедрить молодому преподавателю, чтобы обучающиеся безопасно выражали все мнение в дискуссии?

Возможные стратегии реагирования:

1. Тактики для установления «правил игры»

Цель – создание контракта доверия, поскольку безопасность возникает там, где есть четкие и соблюдаемые всеми правила.

1.1. Тактика «Соглашение о конфиденциальности»

Например, на самом первом занятии вы вместе с обучающимися разрабатываете и письменно фиксируете (на листе А3, который висит в аудитории) правила ведения диалога.

Примерные пункты:

- «Правило стоп»: любой участник может сказать «стоп» или использовать любой другой условный знак, если тема вызывает у него сильный дискомфорт. Его право не обсуждать это;
- «Без ярлыков»: мы критикуем идеи, а не личности. Запрещены переходы на личности, обидные прозвища, унижения;

- «Здесь и сейчас»: то, что говорится в аудитории, остается в аудитории. Мы не выносим личные мнения одноклассников в соцсети или коридоры.

Почему эта тактика работает: обучающиеся видят, что Вы заботитесь об их защите, а не просто «выполняете программу».

1.2. Тактика «Анонимный вход в тему»

Перед началом обсуждения сложной темы дайте обучающимся возможность высказаться анонимно. Для этого можно создать в ВК-чате группы опрос с открытым вопросом.

Пример. Тема «Семья». Вопрос: «Какие ассоциации вызывает у вас слово «семья»? Ответьте анонимно одним словом в наш чат». Выведете «облако слов» на экран.

Почему эта техника работает: вы видите реальный спектр мнений и эмоций (в т. ч. и негативных), а обучающиеся чувствуют, что их «услышали», без риска почувствовать осуждение одноклассников и преподавателя.

2. Тактики для снижения личностного риска

Цель – создать условия для безопасного высказывания, так как главный страх – «меня осудят, я буду выглядеть глупо, мою точку зрения засмеют».

2.1. Тактика «Третья сторона»

Обсуждайте не личный опыт обучающихся, а опыт абстрактных персонажей, исторических или литературных героев.

Например, «Давайте представим некоего Сергея, обучающегося образовательной организации. Его родители (законные представители) в разводе и постоянно конфликтуют. Как вы думаете, что он может чувствовать на занятии о семейных ценностях? Как мы можем создать для него комфортную среду?».

Почему эта техника работает: такой прием снимает психологические барьеры. Обучающиеся, узнавая в «Сергее» себя, смогут говорить о своих чувствах опосредованно, без риска.

2.2 Тактика «Шкала мнений»

Предложите не бинарный выбор («согласен/ не согласен»), а шкалу.

Например, натяните в аудитории веревку или нарисуйте мелом линию. Один конец – «абсолютно согласен», другой – «категорически не согласен». Задавайте спорные утверждения и просите обучающихся встать в то место на шкале, которое отражает их мнение.

Пример. Утверждение: «Государство должно материально поддерживать многодетные семьи». Спросите у нескольких участников с разных точек шкалы: «Почему ты выбрал именно эту позицию?»

Почему эта техника работает: на самом деле, нет абсолютно «правильных» и «неправильных» сторон. Есть спектр мнений. Стоя рядом с кем-то на шкале, обучающийся чувствует поддержку, даже молча. Это визуализирует плюрализм мнений.

3. Тактики для демонстрации принятия и уважения (роль преподавателя)

Цель – своим поведением показать пример обучающимся, что ваши слова не расходятся с делом.

3.1. Тактика «Валидирование»

Покажите, что вы не просто слышите, а принимаете право обучающегося на любую эмоцию, даже если не согласны с его точкой зрения.

Возможные речевые тактики:

- «Я понимаю, почему это может вызывать такую злость».
- «Спасибо, что поделился, это очень смело».
- «Ваше недоумение абсолютно логично, тема действительно сложная».

Избегать фраз: «Не надо так злиться» или «Ты неправ», т. к. это обесценивает переживание.

Почему эта техника работает: обучающийся чувствует, что его эмоциональное состояние признано, и он может говорить дальше, не тратя силы на защиту.

3.2. Тактика «Разрешение сомневаться»

Вы как преподаватель должны быть не «носителем истины», а старшим коллегой, который тоже сомневается и размышляет.

Возможные речевые тактики:

- «Я и сам себе задаю этот вопрос».
- «У меня нет однозначного ответа, давайте подумаем вместе».
- «Вот здесь я с вами согласен, а вот здесь у меня есть сомнения, потому что...».

Почему эта техника работает: вы создаете атмосферу совместного поиска, а не экзамена, где нужно угадать «правильный» ответ в голове у преподавателя.

4. Тактики для работы с «опасными» темами

4.1. Тактика «Закрытый клуб»

Для самых сложных и личных тем (семья, религия, политика) можно предложить формат «для своих». Отключить камеры на онлайн-занятии, сесть в круг, предупредить, что сегодняшний разговор – исключительно для тех, кто готов говорить искренне и конфиденциально.

Почему эта техника работает: она создает ощущение элитарности и особого доверия, что побуждает к открытости.

4.2. Тактика «Письмо вместо речи»

Если обучающийся не готов говорить вслух, дайте ему возможность написать свою точку зрения на листке и опустить в общую коробку. Позже вы можете зачитать некоторые тезисы (анонимно) и начать обсуждение уже с них.

Почему эта техника работает: это снимает барьер публичного выступления, дает возможность высказаться самым застенчивым и уязвимым.

Вывод: доверие не возникает по приказу. Покажите, что ваша аудитория – это лаборатория для поиска истины, а не сцена для декламации готовых ответов. И тогда даже самые молчаливые обучающиеся постепенно начнут вступать в диалог.

Кейс «Конструктивный диалог с коллегами в рамках реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»».

Фокус проблемы

Формирование у педагога-куратора (мастера производственного обучения, классного руководителя) навыков выстраивания конструктивного диалога и преодоления сопротивления со стороны коллег (преподавателей спецдисциплин, администрации) в рамках реализации и интеграции курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» в образовательный процесс СПО.

Цель: разработать стратегию вовлечения скептически настроенных коллег в процесс осмысленной реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном», трансформируя его из формальной «обязаловки» в инструмент формирования гибких навыков и гражданской позиции обучающихся, релевантный их будущей профессии.

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Какие тактики конструктивного диалога помогут преодолеть скепсис и сопротивление коллег?

2. Как связать курс внеурочной деятельности «Разговоры о важном» с профессиональными интересами преподавателей СПО?

3. Какие управленческие шаги могут поддержать инициативу куратора?

4. Как избежать конфронтации и формализма, сохранив доверие и вовлечённость коллег?

Описание кейса

Контекст

Педагог-куратор пытается качественно проводить занятия в группе 1–2 курса, но сталкивается с пассивным или активным сопротивлением коллег. Преподаватели спецдисциплин на своих занятиях отпускают реплики вроде «ну вот, опять на ваши «разговоры» время потратите, а ко мне на практику без подготовки придете», что демотивирует обучающихся и дискредитирует курс в их глазах. Администрация формально требует отчетности, но не оказывает реальной методической поддержки. Куратор чувствует себя изолированным и неэффективным.

Проблемная ситуация

Педагог-куратор старается качественно проводить занятия в рамках курса внеурочно деятельности «Разговоры о важном» и вовлекать обучающихся, однако сталкивается с саботажем коллег. Преподаватели спецдисциплин выражают скепсис: считают курс бесполезным и отвлекающим от профессиональной подготовки, подшучивают над ним перед обучающимися. Администрация формально требует отчётности, но не поддерживает инициативы. В результате у обучающихся формируется негативное отношение к курсу, а педагог-куратор чувствует изоляцию и бессилие.

Дилемма

Дилемма между конфронтацией и игнорированием:

1. Конфронтация: открыто высказать претензии коллегам или администрации, апеллируя к приказам сверху.

2. Игнорирование: делать вид, что не замечает саботажа, и формально проводить занятия «для галочки».

3. Конструктивный диалог: найти точки соприкосновения между целями курса и профессиональными интересами коллег, перевести разговор с идеологии на практическую пользу.

Вопрос

Какие конкретные шаги должен предпринять педагог-куратор, чтобы перевести взаимодействие с коллегами из режима сопротивления

и формализма в конструктивное сотрудничество и совместную реализацию курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном»?

Возможные стратегии реагирования

Ситуация 1: «Это не моя работа»

Коллега (преподаватель информатики): «Моя задача – научить их программировать, а не воспитывать патриотов. Ваши «Разговоры» отвлекают от главного. Пусть этим завуч по воспитательной работе занимается».

Стратегия 1: «Перевод на язык профессиональных компетенций».

Шаг 1: согласиться с приоритетом. «Я абсолютно согласен(на), что их будущее зависит от профессиональных навыков. Я тоже хочу, чтобы они стали отличными программистами».

Шаг 2: показать связь. «Но современный работодатель ждет не просто кодера, а сотрудника, который умеет работать в команде, аргументировать свою позицию, понимает корпоративную этику. Как раз на «Разговорах» мы развиваем гибкие навыки: коммуникацию, критическое мышление, умение обсуждать сложные темы. Это прямо влияет на их успешность на ваших групповых проектах и будущих собеседованиях».

Шаг 3: предложить синергию, взаимодействие. «Давайте попробуем сделать совместный проект? Например, ваши обучающиеся создают сайт или приложение для нашего волонтерского проекта, который мы обсуждаем на «Разговорах». Это будет и практика, и социальная ответственность».

Ситуация 2: «У нас нет на это времени»

Мастер производственного обучения: «У них и так по 6 пар в день, плюс домашние задания по моему предмету. Они уже падают с ног. Ваши занятия – лишняя нагрузка. Давайте быстрее их проведете и отпустите».

Стратегия 2: «Интеграция в текущие процессы»

Шаг 1: проявить понимание. «Я вас прекрасно понимаю, их нагрузка действительно колоссальная. Я сам(а) вижу, как они устают».

Шаг 2: изменить формат. «А что, если мы не «добавим» занятие, а немного изменим существующие? Например, на вашем занятии по производственному обучению мы можем 10 минут обсудить тему «Ответственность мастера за качество работы» или «Профессиональная этика ...». Это будет и профориентация, и ценностный ориентир. Я могу подготовить для вас небольшой материал для обсуждения».

Шаг 3: сделать занятие полезным для отдыха. «Или я могу проводить «Разговоры» в формате не лекции, а дискуссионного клуба, где они могут сменить вид деятельности, высказаться, отвлечься от формул и чертежей. Это, наоборот, поможет им «перезагрузиться» для ваших сложных предметов».

Ситуация 3: административное равнодушие

Завуч: «Главное, чтобы всё было проведено по плану и сданы все отчеты. Не выдумывайте ничего лишнего, чтобы без происшествий».

Стратегия 3: «Говорить на языке администратора: результат и эффективность»

Шаг 1: легитимизировать свою инициативу. «Я понимаю ваше беспокойство о соблюдении плана и отчетности. Я как раз хочу предложить способ сделать наши «Разговоры» более эффективными и избежать формального отношения обучающихся».

Шаг 2: представить план как способ решения проблем. «Когда обучающиеся видят смысл, они меньше склонны к срывам занятий и дисциплинарным проступкам. Я предлагаю не «выдумывать», а адаптировать материалы под специфику наших специальностей. Это повысит вовлеченность и снизит риски нежелательных инцидентов. Это положительно скажется на общих показателях группы».

Шаг 3: запросить минимальный ресурс. «Мне не нужны дополнительные средства. Мне нужна ваша поддержка в информировании коллектива о том, что мы начинаем проект по интеграции курса в профессиональную траекторию. Возможно, 5 минут на педсовете для презентации этой идеи».

Вывод: успех курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» в СПО напрямую зависит от его релевантности профессиональному контексту. Стратегия конструктивного диалога с коллегами заключается в том, чтобы перевести разговор с идеологических и формальных рельсов на практические:

1. Показать пользу для формирования конкурентоспособного выпускника.
2. Интегрировать содержание курса в профессиональные дисциплины.
3. Облегчить нагрузку, а не увеличить ее, через нетривиальные форматы.
4. Вовлекать коллег как экспертов в их области, а не как слушателей указаний.

5. Согласовать идеи, распределить роли и выработать совместный сценарий занятия, показав пример конструктивного сотрудничества.

Кейс: Эвристическая беседа «Как отвечать на сложные вопросы»

Фокус проблемы

Кейс посвящен использованию метода эвристической беседы при ответах на сложные вопросы обучающихся в контексте реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном».

Цель: дать представление о методе эвристической беседы как инструменте решения педагогических задач; определить стратегии и тактики ответов представителей системы СПО на неоднозначные вопросы, которые задают обучающиеся в контексте реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном».

Ключевые вопросы для обсуждения:

1. Метод эвристической беседы как инструмент решения педагогических задач и отстаивания своей позиции без конфронтации.
2. Какие стратегии и тактики ведения в контексте реализации курса внеурочной деятельности «Разговоры о важном» может использовать специалист системы СПО?
3. Какие действия и речевые тактики эвристической беседы следует использовать в том или ином конкретном случае?

Описание кейса

Контекст

При проведении занятий «Разговоры о важном» специалист системы СПО часто сталкивается с проблемой, когда обучающиеся задают неоднозначные вопросы по темам, заявленным на занятиях. Преподаватель либо игнорирует эти вопросы, либо не всегда готов достойно выйти из таких ситуаций, в результате чего диалог перерастает в конфронтацию.

Проблемная ситуация

Вы преподаватель русского языка и литературы в колледже, являетесь куратором группы 1 курса по направлению подготовки «Туризм и гостеприимство». В этой группе вам надо проводить занятия **курса** внеурочной деятельности «Разговоры о важном». В группе есть лидер - Сергей, который любит задавать неоднозначные вопросы на этих занятиях. На одном из занятий, посвященных проявлениям патриотизма, он возразил: «Любить Родину? А что именно я должен любить? Нищету в деревнях и коррупцию?».

Дилемма

Преподаватель должен выбрать стратегию:

- продолжать занятие, сделав замечание обучающемуся;
- сделать вид, что ничего не произошло;
- построить конструктивный диалог в рамках указанной темы, сохранив акцент на воспитании патриотизма у обучающихся.

Вопрос

Как можно построить конструктивный диалог с Сергеем и остальными первокурсниками в данной ситуации, используя метод эвристической беседы?

Возможные стратегии реагирования:

1. Эмоциональное присоединение

«Сергей, спасибо за такой честный и важный вопрос. Я Вас прекрасно понимаю. Видеть социальные проблемы и задаваться этим вопросом — это нормально для мыслящего человека. Вы правы, любовь не должна быть слепой. Давайте не будем искать готовые ответы, а попробуем разобраться вместе».

Почему это работает: вы снимаете защитную реакцию. Вы не говорите «ты не прав», а говоришь «твой вопрос закономерен и важен». Это сразу располагает к диалогу.

2. Изменение формулировки и разделение понятий

Ваш вопрос к Сергею и группе: «Давайте на минуту отойдем от глобальных понятий. Сергей, представьте, что Вы работаете в турагентстве, к Вам приехал иностранец, клиент Вашего турагентства. Он задает вопрос: «Что мне посмотреть в вашей стране, кроме нищеты и коррупции?» Что бы Вы ему ответили? С чего бы Вы начали свой рассказ?».

Почему это работает:

1. Вы используете профессиональный контекст («туризм и гостеприимство»), который им близок и понятен.
2. Вы переводите проблему из плоскости идеологии в плоскость профессиональной компетенции и личной ответственности.
3. Вы даете Сергею роль эксперта, а не критика.

3. Углубление и поиск личного смысла

Дополнительные наводящие вопросы (ко всей группе, с целью включить всех в обсуждение):

1. «А давайте подумаем шире. Родина — это только правительство и экономика? Или это еще и что-то другое?».

2. «Что является «брендом» нашей страны для иностранца? Что заставляет его покупать тур именно к нам? (Природа, история, культура, кухня, менталитет людей?)».

3. «Можно ли гордиться Чайковским, Достоевским, Курчатовым или нашими космическими достижениями, при этом остро переживая из-за коррупции? Или одно исключает другое?».

Почему это работает: вы помогаете группе провести смысловую границу между страной как государственной системой и страной как культурно-историческим феноменом, уникальным пространством со своими ценностями.

4. Перенос фокуса с критики на ответственность

Ключевой вопрос к Сергею: «Сергей, Вы справедливо указали на проблемы. А давайте представим, что Вы уже успешный менеджер в туризме. Как Ваша работа может сделать ту самую «Родину», ее конкретный уголок, хоть немного лучше? Можете ли Вы, например:

1. Разработать тур в ту самую «деревню», чтобы поддержать локальную экономику?

2. Воспитывать в своих клиентах уважительное отношение к нашей природе и культуре?

3. Просто делать свою работу настолько профессионально, чтобы у иностранца оставались только положительные впечатления о стране?»

Почему это работает: вы переводите эмоции, связанные с критикой, в конструктивное русло. Вы показываете, что патриотизм — это не только о чувстве, но и о действии и личной ответственности. Быть патриотом — значит не мириться с проблемами, а с помощью своего профессионализма делать страну лучше.

5. Резюме и открытый финал

«Итак, спасибо, Сергей, Ваш вопрос помог нам всем задуматься. Получается, что любовь к Родине — это сложное чувство. Оно может включать в себя и боль за ее недостатки, и гордость за ее достижения. А для нас, как для будущих специалистов в туризме, это еще и профессиональная ответственность: быть лицом и проводником своей страны, показывать ее лучшее и своими руками делать ее привлекательнее. У каждого из нас теперь есть над чем подумать».

Вывод: вы не «победили» Сергея в споре. Вы подняли его и всю группу на новый уровень понимания проблемы, расширив представления обучающихся о патриотизме. Вы показали, что патриотизм

— это не просто лозунг, а сложный, взрослый, личный выбор, в котором есть место и для критики, и для любви, и для действия. Сергей почувствует, что его услышали и его мнение имеет ценность, а вы укрепите свой авторитет как мудрого и современного преподавателя.