

Вариант 1

Ситуация 1. Ваши заместители и другие подчиненные выполняют полученные задания не так, как это сделали бы вы, на ваши замечания по поводу качества исполнения не реагируют, продолжают работать по-своему.

Как поступать в таком случае? Можно ли предоставить людям максимум свободы?

Ситуация 2. Молодой и толковый педагог по физическому воспитанию весьма самоуверен и спесив. Считает себя самым умным, к окружающим – коллегам и учащимся – относится свысока, заносчив. Указания принимает с неохотой, на замечания реагирует болезненно. Все это отражается на моральном климате в коллективе, мешает работе.

Что в этом случае следует предпринять?

Вариант 2

Ситуация 1. Класс отказался посещать уроки учителя химии. Учащиеся объяснили это тем, что они не понимают объяснений преподавателя, он несправедливо ставит им «двойки». Учитель считает, что класс совершенно вышел из-под контроля, не хочет учиться, и требует наказать нарушителей дисциплины. Завуч встал на сторону педагога, а молодые преподаватели, работающие в этом классе, - на сторону ребят.

Как должен действовать в этой ситуации руководитель учебного заведения? Обоснуйте последовательность его управленческих шагов.

Ситуация 2. Педагог иностранного языка в ответ на ваши справедливые замечания начинает плакать, не отвечая на ваши вопросы. Это уже не в первый раз.

Что делать в этом случае?

Вариант 3

Ситуация 1. Вы недавно начали работать руководителем колледжа, придя на эту должность из другого образовательного учреждения. Вы идёте по коридору и видите трёх педагогов вашей организации, которые во время занятий собрались и о чём-то оживлённо беседуют, не обращая на вас внимания. Вы возвращаетесь через 20 мин. И видите ту же картину.

Ваши действия?

Ситуация 2. Руководитель, изучив работу учителей в среднем учебном заведении, пришел к выводу, что знания большинства учащихся поверхностны. Многие ученики с трудом применяют знания на практике. Преподаватели имеют разное представление об уровне оценки знаний учащихся.

Что вы как руководитель учебного заведения будете делать? Какую роль в своих решениях вы отведете педагогическому совету, совету руководства, методическим службам, контролю за учебным процессом?

Вариант 4

Ситуация 1. Группа преподавателей в грубой форме высказали недовольство вашими распорядительными действиями, режимом работы и большими перегрузками.

Что следует предпринять?

Ситуация 2. Посещая уроки молодых учителей, вы как руководитель учебного заведения пришли к выводу, что они не умеют дифференцированно работать с учащимися. На уроках преобладают фронтальные формы обучения. Уровень теоретических лекций гораздо выше уровня практических занятий.

Что вы предпримите в организационном, методическом и контролирующем плане? Какое место в этом процессе вы отведете работе по обобщению и внедрению передового педагогического опыта? Обоснуйте свои управленческие действия.

Вариант 5

Ситуация 1. Руководитель образовательного учреждения, просматривая почту, обнаружил документ, с которым необходимо ознакомиться детальнее. Но времени сейчас нет, так как он торопится в театр. Руководитель оставляет документ у себя в сумке, чтобы внимательно прочесть его в субботу дома.

Верно ли он поступает?

Ситуация 2. Один из подчинённых вам руководителей подразделения плохо обращается с персоналом: нечуток к людям, постоянно обижает их, отказывает в решении проблем. Это отрицательно отражается на работе организации. Вместе с тем этот руководитель – хороший специалист, досконально знает своё дело, рационально мыслит, упорен и настойчив в достижении цели, строг и требователен к подчинённым.

Какое решение следует принять?

Вариант 6

Ситуация 1. Подчинённые постоянно приходят к директору колледжа, с которым работают вместе уже более 10 лет, жалуются ему на своих коллег, сплетничают, раскрывают «тайны» их личной жизни, рассказывают о профессиональных проблемах и требуют принять решительные меры и т.п.

Как следует поступить в этом случае?

Ситуация 2. Учитель литературы и русского языка должен был к определенному сроку написать методическую разработку по новому учебнику для учащихся. Однако он этого не сделал, тянул до последнего момента. На педсовете завуч попросил двух других учителей в очень сжатые сроки сделать эту методическую разработку. Те согласились и порученную работу выполнили в срок. Завуч ждал, что педагог подойдет к нему с объяснениями. Однако этого не произошло. К коллегам, которые написали методическую разработку, учитель также с объяснениями не подошёл.

Как бы вы поступили в этой ситуации?

Вариант 7

Ситуация 1. Один из ваших подчинённых избрал оригинальный способ реагировать на ваши указания и замечания: он, как правило, молчит. Вы каждый раз срываетесь, выходите из себя, а он молчит и не реагирует на ваши слова и вопросы.

Как изменить ситуацию? Как поступить в этом случае?

Ситуация 2. Вас постоянно перегружают работой, а вы в силу деликатности, а может быть, и слабости характера, не в силах отказать. В конце концов это начинает отражаться на качестве работы и на вашем здоровье. Ясно, что следует отказываться от чрезмерной нагрузки.

Как это правильно сделать, не испортив отношений с руководством и коллегами?
Как лично вы поступите в такой ситуации?

Вариант 8

Ситуация 1. Вы поручили важное задание компетентному, по вашему мнению, педагогу. Но вдруг вы узнаете, что педагог, который пришел к вам в колледж в этом году, более компетентен в этом вопросе, имеет практический опыт в выполнении такого задания и может сделать его лучше и быстрее.

Как вы поступите в этой ситуации?

Ситуация 2. В вашей организации трудится Федоров – прекрасный работник, исполнительный, скромный. Ему платили до обидного мало. При первой же возможности, с открытием вакансии, вы предложили ему новую, лучше оплачиваемую должность. Однако на ваше предложение о прибавке к заработку Федоров отреагировал как-то странно: поблагодарил, сказал, что подумает, а на следующий день отказался.

Объясните, какая могла быть причина отказа. Как выявить истинные мотивы поступка Федорова?

Вариант 9

Ситуация 1. Подчинённые приходят к вам в любое время, донимают мелкими, порой элементарно разрешимыми вопросами или заполняют вас «информационным шумом», тем самым мешают работать, не дают сосредоточиться. У вас функционирует система «открытых дверей».

Как поступать в подобных случаях с подчинёнными и коллегами? Можно ли что-нибудь предпринять для изменения ситуации?

Ситуация 2. Вас недавно назначили директором колледжа, в котором вы несколько лет работали рядовым педагогом. На 8 часов 15 минут вы назначили встречу с подчинённым для выяснения причин его частых опозданий на работу, но сами неожиданно опоздали на 15 минут. Подчинённый же пришел вовремя и ждёт вас.

Ваши действия?

Вариант 10

Ситуация 1. В колледже не сложились отношения завуча по научной работе с коллективом. Она была назначена на должность два месяца назад. До этого работала простым педагогом, имела хорошую репутацию как специалист. Она – автор большого количества креативных проектов, была их руководителем, один из них получил высшую оценку на образовательной выставке.

Что могло вызвать конфликт между новым начальником и коллективом? Что следует предпринять, чтобы изменить ситуацию?

Ситуация 2. В вашем колледже вводится сложная система электронной почты. Она придет на смену практике передачи друг другу служебных записок на бумаге.

Какие возможны виды сопротивления переменам? Определите способы преодоления перечисленных вами препятствий?

Вариант 11

Ситуация 1. Сотрудники вашего колледжа не проявляют интереса к освоению информационных технологий, а требования к инновационным компетентностям постоянно усложняются; практически все учащиеся пользуются компьютерами, и работать старыми методами становится всё труднее.

Что необходимо предпринять?

Ситуация 2. В вашей организации есть несколько учителей старшего возраста, карьерный пик которых пройден, некоторым уже за 60, уходить они не собираются, но и учиться не хотят. В организации предстоят серьезные перемены.

Что вы предпримите?

Вариант 12

Ситуация 1. Любимая всеми директор образовательного учреждения, проработавшая в вашей организации довольно долгое время, увольняется по состоянию здоровья. На её место приходит абсолютно новый человек со стороны.

Какие виды сопротивления коллектива смене руководства возможны? Определите способы преодоления перечисленных вами препятствий.

Ситуация 2. Собственные цели, связанные с перспективой, карьерным ростом, у вас отсутствуют. Вы не желаете оставаться на этом месте работы и собираетесь уйти, как только представится возможность, однако руководителя это не устраивает.

Что вы предпримите?

Вариант 13

Ситуация 1. Вы, будучи новым завучем образовательного учреждения, крайне заинтересованы в развитии управленческих навыков и умений ваших сотрудников, хотите создать внутри колледжа корпоративный университет, но должны заручиться поддержкой директора, которая, наоборот, не демонстрирует ответную заинтересованность, так как боится потерять должность, а до пенсии ей осталось 2 года и 4 месяца.

Ваши действия?

Ситуация 2. Вам поручают руководить подразделением или командой, моральный дух членов которой оставляет желать лучшего. Имеются нарушения трудовой дисциплины, и даже срыв заданий и поручений. Заменить специалистов нет возможности.

Что можно предпринять для разрешения ситуации?

Вариант 14

Ситуация 1. Вы возглавляете команду, работающую над творческим проектом, который наполовину готов, а ваш руководитель приводит в коллектив новую учительницу, чтобы та «набралась опыта». У вас нет времени на введение её в курс дела, однако вам хочется, чтобы она как можно быстрее стала работать продуктивно, но похоже, что ей это трудно.

Что вы предпримите?

Ситуация 2. Представьте, что вы руководитель образовательного учреждения. Вы начинаете своё выступление и внезапно чувствуете, что у вас пересохло в горле. Голос начинает срываться. Вы замолкаете.

Ваши действия?

Вариант 15

Ситуация 1. Вы только что преступили к проведению педсовета. Но всякий раз, когда вы начинаете говорить, открывается дверь и входят опоздавшие учителя.

Ваши действия?

Ситуация 2. На семинаре по обучению персонала во время ответов на вопросы вы сталкиваетесь со следующим:

- 1) вам задают вопрос, выходящий за пределы вашей компетентности;
- 2) один из педагогов продолжает задавать вопросы один за другим;
- 3) время семинара истекло, а некоторые вопросы так и остались без ответа.

Что вы предпримите?