

Дорогие коллеги!

Абсолютное большинство руководителей образовательных организаций и их заместители жалуются близким (или признаются в этом только самим себе, что ничего не меняет) на «рутину», на то, что «приходится крутиться как белка в колесе», на то, что «ничего не происходит», что «живут в постоянном стрессе», что «подчиненные ничего не хотят делать».

При этом многие руководители образовательных организаций и их заместители не имеют хобби. Для них хобби – школа, детский сад, колледж, учреждение дополнительного образования, вуз, в котором они работают. Для чего-то другого у них просто нет времени. Я считаю, что это – ненормально, поскольку **человек, у которого нет ничего кроме работы, не может быть счастливым**. Даже если он сам себе в этом не признается.

Проект, который я предлагаю вашему вниманию, призван помочь руководителям и заместителям руководителей образовательных организаций **научиться возвращаться домой вовремя, быть эффективными, получать удовлетворение от работы, забыть о страхе перед начальством, перестать центрироваться на взаимоотношении с подчиненными**.

Есть несколько достаточно простых позиций, которым нужно следовать, чтобы все перечисленное выше стало реальностью. И эти позиции я постараюсь вам передать. Эти базовые позиции, которых нужно придерживаться, я отношу к **логике управления образовательной организацией**.

Я убежден, что эффективным руководителем образовательной организации или органа управления образованием (организации социальной сферы или соответствующего органа управления) может быть почти **любой человек**. «Почти любой» не в том смысле, что специальная подготовка не нужна. А в том, что есть очень немного социально-психологических ограничений на успешную деятельность руководителя, например, школы. Что люди, имеющие самый разный темперамент, самый разный возраст, использующие различные стили мышления могут быть успешными руководителями образовательных организаций или систем образования!

Именно логике (а не технике – она производна от логики и может учитывать индивидуальные социально-психологические характеристики и предпочтения руководителя) управления образовательной организацией или системой посвящен этот проект, который, в какой-то степени, следует отнести к образовательным: он призван помочь эту логику уточнить одним и сформировать другим. Проект предназначен **как для действующих, так и**

для будущих руководителей. При этом обращаться в своих видео и текстах автор будет именно к действующим руководителям образовательных организаций.

Меня зовут Лев Фишман. Я всю жизнь проработал в образовании. Работал учителем физики (есть призеры еще Всесоюзных и Всероссийских олимпиад), заместителем директора школы. Много лет (страшно подумать: почти тридцать!) занимаюсь работой (в том числе, консультационной) с руководителями образовательных организаций и их заместителями, руководителями и специалистами органов управления образованием, руководителями организаций и органов управления других отраслей социальной сферы. Работал в самых разных концах страны. Руководитель и участник многих исследовательских и прикладных проектов в области управления образовательными организациями, системами образования, отраслями социальной сферы. Доктор педагогических и экономических наук. Написал немало научных книг и (правда, достаточно давно) книг для руководителей образовательных организаций.

Одна из «фишек» проекта, который я предлагаю вашему вниманию, состоит в том, что он объединяет самый **разный опыт одного и того же человека в управлении образовательной (и не только) организацией:**

- кое-каких научных изысканий,
- практического руководства педагогами школы, кафедрой и факультетом вуза,
- руководства различными проектными командами,
- и, наконец, обучения и консультирования руководителей и чиновников.

Другой фишкой, как я смею надеяться, является **формат проекта.** Сегодня я отчетливо понимаю, что те книги, которые были написаны мной для руководителей – плохие. И потому, что они написаны «не так»: тяжелы, излишне «научны», не идут ни в какое сравнение с тем, что получается при живом общении с директорами школ и домов культуры, завучами, руководителями детских садов, начальниками управлений образования и т.д. И потому, что жанр книги не очень подразумевает общение с читателем. При этом в век интернета существуют более эффективные технологии взаимодействия с профессиональной аудиторией. Именно чувство неудовлетворенности и осознание новых возможностей и подвигли меня на разработку этого проекта.

Каждые две недели автор будет предлагать участникам проекта один вопрос и давать на него свой ответ. Минимально используя какие-либо научные или околонучные термины! Стараясь говорить (писать) на языке «здравого смысла». Управленческого «здравого смысла».

Читая эти тексты (в процессе просмотра видеообращений), **участники проекта смогут задавать свои вопросы, оставлять комментарии.** То есть это будет своеобразный блог. Правда, эти вопросы и комментарии сможет видеть только автор текста. Но у автора будет обязательство учитывать наиболее интересные и /или типичные вопросы и комментарии.

Учитываться они будут следующим образом. Во-первых, **в текст могут вноситься добавления.** Во-вторых, **эти вопросы будут учитываться при подготовке следующих текстов (видеообращений).** В-третьих, **могут появляться новые тексты (видеообращения) как ответы на поставленные вопросы.** Таким образом, проект будет интерактивным, получающийся в итоге материал вполне можно будет назвать «живой книгой», а сам продукт будет хоть в чем-то похож на живое общение с аудиторией.

Вот примеры уже запланированных вопросов и текстов (обращений):

Кто такой «квалифицированный педагог»? Или что такое «управленческий взгляд» на педагога?

Зачем руководитель в образовательной организации? Или что такое управление?

Почему не реализуются поставленные цели? Или что такое «системный подход в управлении»?

Что такое «развитие образовательной организации»? Или как определить управленческую деятельность?

Что такое «качество образования»? Или чем образовательная услуга отличается от услуги салона красоты?

Почему не реализуются поставленные цели (2)? Или в чем суть «современных» подходов к управлению?

Может ли быть демократия в управлении образовательной организацией? Или зачем и кому нужно передавать полномочия?

Хочу еще раз подчеркнуть: **тексты (обращения) будут сделаны «человеческим» языком и содержать минимальное количество научных терминов** (которые обязательно будут разъясняться). При этом автор заранее предупреждает, что он не собирается льстить читателю. Наоборот, в текстах (видео) будет множество **провокационных** вопросов. Вопросы, которые призваны побудить потребителей данного продукта рефлексировать свою деятельность и свой опыт. А вот выводы для себя каждый сможет делать сам.

Не пожалейте времени, прочитайте уже готовые тексты (просмотрите готовые видеообращения). Простите, нет, не готовые, а те, которые будут дополняться с учетом ваших вопросов...