**Я – эффективный руководитель.**

Что значит быть эффективным руководителем? Как быть эффективным в системе дошкольного образования? Выстраивая работу с коллективом педагогов дошкольных групп, основываюсь на системе спиральной динамики.

Создателем системы спиральной динамики развития был американский психолог Клер Грейвз (1914-1986), который большую часть жизни занимался изучением биопсихосоциальных систем, совмещая методы анализа разных гуманитарных дисциплин.

Это исследование разных типов человеческого мышления Грейвз обосновал на предпосылках всем известной пирамиды потребностей Маслоу. Грейвз проводил исследование и наблюдал, какие факторы (ценностные, культурные и психологические) влияют на развитие человека помимо удовлетворения его биологических потребностей.

Система развития Грейвза может применяться для анализа развития как личности, так и коллективных общностей – культурных, политических (и даже бизнес-процессов).

Каждый этап очень важен, более того, если попытаться проскочить или не усвоить суть каждого уровня, согласно теории развития динамики, есть высокая вероятность скатиться, деградировать до пропущенного уровня.

Нормальное, природное развитие перехода на новый уровень обосновано внутренним психологическим состоянием человека и желанием развиваться. Но, несмотря на возможное развитие, большинство жителей планеты обычно проходят только первые 3-4 уровня.

Каждая ступень показывает, как мы мыслим и что нами движет. Переход происходит в том случае, когда мозг созревает, и человек хочет проявлять себя в чем-то другом.

Уровни развития в системе Грейвза (для их различения используют специальные цвета) таковы:

- Бежевый, первый уровень, характерный для самых ранних периодов существования: младенчество человека и выживание человека в дикой природе. На этом этапе нет никакого чувства коллективного единения, только самовыживание. Ценности этого уровня – это базовые физические потребности и ощущение безопасности.

- Фиолетовый, второй уровень – племенной, коллективный, единение. На этом этапе преобладает желание быть принятым обществом, потребность в семье. Ради чувства принятия происходит отказ от любых проявлений индивидуальности. Главная цель этого уровня – поддерживать безопасность и уют в коллективе, быть, как все, приспосабливаться к существующим нормам, формирование общей субкультуры, мифического сознания. Преобладающие убеждения и ценности этого уровня связаны с поддержанием группы.

- Красный, третий уровень характеризуется началом поисков себя, формированием самооценки, проявлением во всем индивидуальности. В психологии личностного развития на этом этапе ребенок подрастает и начинает проявлять здоровую агрессию, хитрость, бунт, которые способствуют наращиванию эго, уверенности в себе. В зависимости от условий на данном этапе личность может развить или здоровую самооценку, или впасть в крайности инфантилизма в форме эгоцентризма или созависимости.

Когда состояние хаоса перенасыщает человека, он начинает осознавать, что силой нельзя удержать доминирование, и происходит переход на следующий уровень.

- Синий, четвертый уровень – это проявление дисциплины и порядка, которое наступает после длительного периода бунтарства и хаоса предыдущего периода. Человек начитает ценить не сиюминутное желание, а правила и стабильность. Ценности этого уровня – порядок, нормы, осознание правильного и неправильного поведения, дисциплина, возникновение сильного чувства вины. Главный мотив здесь – моральное поведение и наличие абсолютной истины. В отличии от предыдущего уровня, на этом очень ценится иерархия. Главное убеждение – необходимость поддержания дисциплины.

Переход на следующий уровень начинается в том случае, если человек задумывается об истинности и нужности установленных норм, понимает ограничение своих возможностей и желает выйти из шаблонности.

- Оранжевый, пятый уровень – осознание, что прогресс и перемены – необходимые двигатели существования и самореализации. Доминантное убеждение оранжевого уровня в том, что результат и деньги – важны во всем. Обычно на этом уровне пребывают люди, которые и создают правила для предыдущего, также они управляют ресурсами (как человеческими, так и материальными) для достижения успеха. На этом уровне люди готовы идти против правил ради достижения цели, подавлять собственные чувства ради результата. Поведение на этом этапе отличается от агрессивности красного уровня тем, что человек рационально взвешивает свои шаги, готов откладывать сиюминутное удовольствие.

Когда человек насыщается на этом уровне преимущественно материальными благами, он продвигается далее и опять готов отдавать.

- Зеленый, шестой уровень проявляется в желании сделать мир лучше не только для себя, но и для окружения. На этой стадии больше ценятся взаимоотношения, мир во всем мире, сохранение экологии, и ради достижения этой цели человек опять готов отказаться от собственного комфорта. Поэтому на зеленом этапе преобладает духовность, тяга к партнерству во имя общего блага. Для человека на этом уровне статус и иерархия уже не имеют такого четкого и важного значения, как раньше, происходит переход от иерархического мышления до системного. Самый яркий пример этого этапа развития – это движение хиппи, их вера в пацифизм, важность дружеских отношений, подавление гордыни и эго.

- Желтый, седьмой уровень – интегральный уровень. Человек, достигший этого этапа развития, обычно выходит из шаблонности предыдущих типов мышления, а также может легко переключаться и вести разговор на ценностном уровне предыдущих ступеней. Это яркое проявление гибкости мышления, принятие разнообразия мира без оценочных суждений. Для человека на этом этапе важнее всего возможность самореализации, ощущение миссии, а не статус в обществе.

- Бирюзовый или индиго, восьмой уровень – холистический, осознание единства мира и важности каждого человека как части сложной системы, его уникальности. Люди на этом этапе мыслят и действуют в глобальных масштабах ради общего блага, а не собственной выгоды.

- Коралловый, девятый уровень – самый неопределенный и мало проявленный этап развития человечества. Сюда ученые относят Иисуса, Будду, пророков, которые оказали сильное влияние на развитие всей спиральной системы и продвинули ценности в мировоззренческой системе большинства людей.

Начиная работу с коллективом делаю следующие шаги:

1 шаг – check-in себя:

- О чем я сейчас думаю? Что я сейчас чувствую? Что я сейчас хочу и что я буду делать?

Это помогает выстроить вектор работы и осознать свое состояние. Свой цвет (по спиральной динамике).

2 шаг – Вопрос, который адресован и себе, и своему коллективу «Чем мы (мой коллектив) отличаемся от других и чем мы лучше?

Получая ответы, я могу сравнить и понять, на каком уровне в данный момент находимся я и мой коллектив. Здесь возникает точка роста.

3 шаг – Возникает взаимосвязь между эффективностью руководителя и эффективность его команды. Хочу повысить эффективность команды – следовательно повышаю свою эффективность.

4 шаг – Каждый человек в чем-то талантлив. Поиск для каждого «дела» по силам и интересам.

«Уделять слишком много времени недостаткам – не только глупо, но и безответственно» П. Друкер

Полностью согласна с этим высказыванием, но считаю, что осознавать сои дефициты и дефициты своей команды важно для эффективности и поиска путей роста.

5 шаг – Выбор наиболее продуктивного способа решения задач для себя и своего коллектива. Для меня важно в утренние часы составить план задач на день, а для кого-то важно спокойно выпить чашку кофе и не думать в этот момент о работе. Уважаю выбор каждого. Отсюда у меня выстраивается система работы с коллективом: кто, когда и какие задачи будет решать.

6 шаг – Рациональное использование времени. Все свое рабочее время делю, основываясь на теории Друкера. 1 – время «на подумать», 2 – время на непредвиденные обстоятельства, 3 – важность задач. Планирование – это синий уровень спиральной динамики.

7 шаг – Поиск универсальных решений. Мы работаем в системе многозадачности, получаем много задач. И если мы будем растрачивать себя на решение каждой задачи, быстро истощим себя и будем не очень эффективны для команды. Все эти задачи необходимо связать в систему, найти общность – отсюда и будут возникать универсальные решения.

8 шаг – Найти «зеленых» и «оранжевых» сотрудников и предоставить им возможность для творчества, свободу выбора и поддержку.

9 шаг – Задавать вопрос себе не как быть эффективным, как быть полезным для того дела, над решением которого работает весь коллектив.

10 шаг – check-out: -Что получилось из задуманного? Что я сейчас чувствую? Что я хочу теперь?

Совершая данные шаги и учитывая принципы спиральной динамики коллектив педагогов дошкольного образования стремительно развивается.