

Обратите внимание на то, что все видят по-разному. Вы начали перечислять то, что видите, пропуская через свои эмоции. Это эмоциональная интерпретация. А что же является **фактом**? Факт — то, что есть реально. А что здесь реально? Да то, что это фото, что человек держит в руках планшет определенным образом, что есть два глаза, нос, губы и т.д.

Узнаете себя при встрече с родителями или подчиненными?

Попробуйте сделать это упражнение с педагогами.

Напоминаем, что Федеральный государственный стандарт много говорит о безоценочности в отношении всех участников образовательных отношений.



*Рис. 7*

## Создаем комфортное единое пространство

Мы создаем единое образовательное пространство (ЕОП). И в него входит намного больше, чем мы думали еще пару лет назад. Это пространство дошкольного учреждения, пространство рядом с ним, пространство семьи, пространство, где живет семья и не стоит забывать о том, что это еще и пространство внутри нас.

Положительный результат взаимодействия семьи и ДОО может быть достигнут только при рассмотрении семьи и детского сада в рамках единого образовательного пространства, подразумевающего взаимодействие, сотрудничество между педагогами и родителями на всем протяжении дошкольного детства ребенка. Важнейшим признаком ЕОП и одновременно условием его создания служит определение и принятие участниками педагогического процесса общих целей и задач воспитания дошкольников, которые формируются в единой программе воспитания, обучения и развития детей. Современные программы образования дошкольников строятся на основе Концепции дошкольного воспитания, достижений психологий и педагогики. Однако родители, выступающие социальными заказчиками образовательных услуг, часто не обладают глубокими знаниями в этой области. Цель и задачи общественного воспитания должны быть предметом детального обсуждения педагогами и родителями, в

ходе которого педагогу необходимо донести до семьи свое видение результата воспитания ребенка и согласовать его с педагогическими установками родителей. Важным признаком и одновременно условием создания ЕОП должны стать выработка и принятие единых требований, предъявляемых к ребенку дома и в ДОО. Это способствует не только созданию психологического комфорта для ребенка, но и укреплению авторитета родителей и педагогов. Не менее важными признаками и условиями создания ЕОП становятся выработка общего подхода к решению проблем воспитания, выделение, обобщение и согласование педагогических методов и приемов на основе изучения воспитательного опыта семьи и передачи родителям информации о технологиях образовательного процесса.

Вот так описывается ЕОП в различных источниках, и мы понимаем, что создание ЕОП невозможно без создания высочайшего уровня доверия.

## **О создании доверия**

То самое «доверие» может принимать различные смысловые обороты в зависимости не только от человека, но и от конкретной ситуации. К примеру, человеку, имеющему открытое сердце и не знающему, что такое предательство, гораздо легче проявлять свое доверие по отношению к людям. Чего не скажешь о тех, кто не так давно отошел от оскорбительных и унижительных отношений. Что уж говорить об образовательных организациях, в которые приходят родители со своим опытом, и заполучить их доверие становится нашей задачей.

Также задачей эффективного руководителя является доверие своих сотрудников.

Как получить это доверие?

Нан С. Рассел, педагог-психолог, подвела итог слову «доверие»: «Люди подразумевают разные вещи, используя слово “доверие”. Спросите у пятерых друзей, и вы получите пять определений. Существуют различные виды доверия: доверительное уважение, доверие на основе компетентности, доверие во взаимоотношениях, базовое доверие, аутентичное доверие, организационное доверие, уверенность в себе, ситуационное доверие и доверие руководства».

Хотя доверие действительно может быть достаточно гибким по своему определению, существует почти абсолютная истина: определенные разновидности поведения быстрее создают доверительные отношения, нежели другие.

*Итак, перед вами 8 принципов, способных максимально быстро создать доверие в отношениях.*

### **1. Принцип признания своих ошибок**

Каждый из нас совершает ошибки, но далеко не каждый способен в этом признаться даже себе самому. В данном пособии мы говорим о принятии решений — это задача руководителя, но порой бывают и ошибки... Как говорится, кто не работает, то не совершает ошибок, на ошибках учатся.

### **2. Принцип последовательности**

Требую ответственности и выполнения плана от коллектива, демонстрируйте, что делаете это тоже. Например, в конце года можете показать, чего достигли вы. Также при проведении индивидуальных бесед (мы описываем эти технологии в пособии) с сотрудниками создайте презентацию по данной беседе с самим собой или с одним из своих замов. Покажите свою последовательность как вы ставите цели, как их достигаете, какие препятствия бывают и как вы с ними справляетесь.

### **3. Принцип трансляции доверия и делегирование**

Транслируйте свое доверие команде. Да, порой может быть нелегко. Каким образом можно показать доверие? Делегируйте полномочия, доверяйте какие-либо ответственные дела — многие сотрудники с удовольствием возьмут ответственность за многие проекты. Как? А это уже в главе о мотивации и беседах с сотрудниками.

### **4. Принцип внимательности и доброжелательности**

Активизируйте навык активного слушания, проявляйте внимание к нуждам сотрудников. Старайтесь быть безоценочными, опирайтесь на факты. А как вы можете узнать факты? Задавайте вопросы, чаще беседуйте, будьте открыты.

### **5. Принцип искреннего интереса**

Проявление неподдельного интереса очень помогает правильно выстраивать отношения и укреплять доверие. Подобные действия с вашей стороны имеют решающее значение для дальнейшего развития и поддержания взаимности и понимания. При проявлении интереса вы показываете свою отзывчивость. Когда партнер ощущает исходящую от вас искренность, взамен вы получаете доверие.

### **6. Принцип познания себя быть примером**

Самосознание — способность понять черты своего характера, своих чувств и желаний. Известный психолог Нан С. Рассел говорит о самосознании как о «золотом ключике» к поиску доверия в отношениях: «В большинстве своем людям не свойственно понимать, что их поступки сигнализируют и передают информацию о них другим