

Татьяна Мирная

# САМОУЧИТЕЛЬ

для начинающих психологов доо,

*или  
Руководство  
к действию*

ЧАСТЬ I

12+

# **Татьяна Анатольевна Мирная**

# **Самоучитель для начинающих**

# **психологов ДОО, или**

# **Руководство к действию**

*[http://www.litres.ru/pages/biblio\\_book/?art=68062147](http://www.litres.ru/pages/biblio_book/?art=68062147)*

*SelfPub; 2022*

## **Аннотация**

Пособие, состоящее из трех частей, написано для начинающих свою трудовую деятельность педагогов-психологов ДОО, оно поможет пошагово разобраться в вопросах с чего и, главное, как правильно начинать работу в дошкольном образовательном учреждении. Предоставит практические рекомендации по каждому направлению профессиональной деятельности, ознакомит с заполнением основных видов документации, а также подарит образцы составления психолого-педагогических характеристик, заключений психодиагностических исследований и рекомендаций для родителей, педагогов и специалистов. В свою очередь, публикуемый материал будет полезен не только начинающим специалистам, он может существенно обогатить теоретический и практический опыт психологов со стажем. Практическая ценность, а возможно, и уникальность пособия состоит в том, что предоставленный читателю материал не

копирует, а дополняет имеющуюся на просторах книжных полок и интернет-площадках информацию по данной тематике.

# Содержание

Предисловие	5
Глава I	7
Глава II	17
Послесловие к главе II	24
Глава III	31
Глава V	36
Глава VI	40
Конец ознакомительного фрагмента.	50

# **Татьяна Мирная Самоучитель для начинающих психологов ДОО, или Руководство к действию**

## **Предисловие**

Какими бы ни были базисные знания и опыт, полученные в ВУЗе и студенческой практике, они же, полученные в реальной профессиональной деятельности, основанной на эмоционально-чувственном каркасе удачных проб и ошибок, закрепляются гораздо лучше.

И поэтому нет ничего предосудительного в том, что начинающие специалисты, поступая в дошкольное учреждение на должность педагог-психолог, озадачиваются с чего и как правильно начать свою трудовую деятельность.

На интернет просторах и книжных полках магазинов можно найти много методической литературы и различных статей на эту тему, но далеко не все они действительно соответствуют данному запросу. Согласитесь, что формальное пере-

числение документации, методик, наборов средств, направлений и форм работы недостаточно. И даже когда, приобретая практические пособия, с которыми вы получаете в свой арсенал структуру и образцы заполнения отчетной документации и различные диагностические и развивающие методики, программы и другой необходимый для работы инструкторий, это не в состоянии заполнить тот желательный пробел практического опыта, который позволит пойти коротким и эффективным путем.

Ну что ж, уважаемые коллеги, пристегните ремни – мы начинаем!

# Глава I

## «Самопрезентация»

Эта глава посвящена тому читателю, который только собирается вступить на профессиональный путь, либо, по каким-либо причинам, желает сменить место работы не меняя, при этом, сферу деятельности.

Опустим подробности поиска и начнем с назначения Вам даты собеседования. Обязательным условием успешного исхода собеседования, является грамотная самопрезентация.

Самопрезентация – это презентация возможностей и способностей претендента на интересующую должность. Основной ошибкой на этом этапе является отсутствие четкого понимания, что и как необходимо донести до работодателя, чтобы он не сомневался в выборе вашей кандидатуры. Поэтому к предстоящей встрече нужно надлежащим образом подготовиться и в деталях проработать все нюансы, ведь, скорее всего, второй возможности произвести правильное впечатление у Вас не будет.

Чего не следует делать:

- готовить длинный текст представления (рассказ о себе должен быть продолжительностью до 5 минут);
- начинать с вопросов, до того, как представили рассказ о себе;

- употреблять в речи жаргонизмы и слова паразиты;
- проявлять несдержанность недослушав или перебивая собеседника, а также быть излишне эмоциональным при ответах;
- декларировать неискренность (завышение своих профессиональных знаний и качеств личности);
- имитировать, в стремлении понравиться, положительные эмоциональные состояния и оценки, используя приемы суггестии, нарочитость и лесть;
- проявлять стремление к оправданиям или вербальную неуверенность (например, в ответе на неожиданный вопрос);
- сутулиться, постоянно топтаться или ерзать на стуле, перебирать предметы в руках, кусать губы, чесываться, кашлять, чихать, а также скрещивать руки или ноги, чересчур активно жестикулировать;
- бояться критики и провала.

Что желательно предпринять и как себя правильно представить:

- ознакомиться в авторитетных источниках (например, на сайте «Федерация психологов образования России») <sup>1</sup> с требованиями к профессиональным компетенциям и примерной должностной инструкцией педагога-психолога;
- проанализировать полученную информацию, соизме-

---

<sup>1</sup> На сайте «Федерация психологов образования России» имеется возможность скачать электронную базу всей нормативно-правовой информации, пройти обучающий вебинар, а также получить онлайн консультацию по вопросам обеспечения психолого-педагогического сопровождения образовательного процесса.



ритель ее со своими реальными активами в виде собственных знаний, навыков и умений, выделить в этом активе слабые и сильные позиции;

– запланировать, с опорой на свои характерологические особенности личности, дальнейшие теоретические и практические траектории профессиональной деятельности в отношении слабых позиций в сторону их обогащения знаниями и умениями (предусмотрительно включив их в самопрезентацию); <sup>2</sup>

– в самопрезентации, нужно обратить внимание работодателя на свои преимущества; <sup>3</sup>

– составить структурированный план рассказа о себе, который поможет не только лучше написать, но и запомнить свою самопрезентацию (текст должен быть акцентирован на конкретных фактах, а не на пространных размышлениях); <sup>4</sup>

– правильно эмоционально настроиться на предстоящую встречу – держаться спокойно и уверенно (для этого необходимо четко осознавать, чего Вы хотите и безусловно верить

---

<sup>2</sup> Например: – «Недостаток своего профессионального опыта в области консультирования, собираюсь восполнять теоретическими знаниями о возрастных особенностях детей дошкольного возраста, умением быстро и качественно работать с источниками научной информации, опытом преодоления сложных жизненных ситуаций и природными способностями к конструктивной коммуникации и эмпатии».

<sup>3</sup> Например: – «..., а интерес к профессии и активная жизненная позиция будут безусловно способствовать моему профессиональному росту».

<sup>4</sup> Указывать на достигнутые в прошлом результаты и личные достижения, при этом можно оперировать цифрами, датами, процентами и т.п.

- в то, что Вы транслируете потенциальному работодателю);
- после приветствия, сопровождающегося доброжелательной улыбкой, необходимо представить самого себя, запомнить имя собеседника и не забывать его периодически произносить;
  - контролировать осанку, держать голову прямо, а при разговоре следить за интонацией и смотреть собеседнику в глаза (эффективным подспорьем к самопрезентации будет адекватный ситуации внешний вид);
  - использовать деловой формат речи (желательно употребление глаголов, указывающих на ваши профессионализм и активность: умею, знаю, владею, получил, улучшил, участвовал, добился, разработал, внедрил и т.п.);
  - обязательно подготовить ряд вопросов, которые стоит задать работодателю, когда об этом Вас попросят, либо самостоятельно взяв инициативу в конце собеседования (об уточнении обязанностей, организационных моментах, имеющимся специальном инструментарии, зарплате и т.п.), при этом вопросы не должны насторожить работодателя и мешать сделать выбор в Вашу пользу;<sup>5</sup>
  - после обмена вопросами и заключительных слов, наберитесь смелости и спросите работодателя, как он оценивает вашу кандидатуру (если Вы почувствовали, что Ваши шансы невелики все равно, не постесняйтесь выразить энтузиазм и

---

<sup>5</sup> Например: – «Как долго я могу находиться на больничном? Могу ли брать дни за свой счет?».

заинтересованность в вакансии);

– ритуал прощания должен, как и вначале встречи, сопровождаться доброжелательной улыбкой, вне зависимости от ее исхода (последние слова встречи и прощание важны не менее, чем приветствие или ведение беседы);

– сохраняйте позитивный настрой до конца собеседования и уходите уверенно (смотрите на это как на вариант оттачивания навыка самопрезентации, ведь именно этот опыт повысит, в дальнейшем, Ваши шансы на победу). <sup>6</sup>

Помните! Негативный опыт – наш главный учитель и справедливый страж с ключами от дверей в переходе на другой, более высокий уровень. Поэтому отнеситесь к нему с должным пониманием и почтением.

Тем, кто решил сменить место работы, уже имея за плечами профессиональный опыт, могут стать полезными следующие рекомендации:

Итак, первый вопрос, который Вам, обязательно, зададут: – «Почему Вы решили поменять место работы?», может стать настоящим камнем преткновения на собеседовании. Поэтому отвечать на него стоит предельно откровенно, ведь, со временем, все тайное .... (далее сами знаете), и уж тем более, когда обе организации находятся в одном населенном пункте.

---

<sup>6</sup> *Забыть все страхи и расслабиться поможет правильный настрой (например, тот, что Ваша изначальная задача не понравится работодателю и устроиться на эту работу, а поупражняться в импровизации по созданию сценического образа «Успешный психолог – заслуженный победитель!»).*

Если поводом сменить место работы оказались обстоятельства личностно-бытового характера, то и озвучивать их, потенциальному работодателю, Вы можете без всякого риска недоверия к Вашему решению. Однако, соблюдать определенные условия, все же, необходимо. А именно:

- обязательный зрительный контакт;
- тон должен быть спокойным и ровным;
- речь убедительна;
- ответ лаконичным.

Например: – «Ввиду переезда в другой район, мне стало неудобно добираться до прежнего места работы, так как времени на это уходило неоправданно много».

Помните! Не стоит, на собеседовании, нагружать работодателя подробностями своей личной жизни, и уж тем более, обозначать проблемы.

Однако, в том случае, если Ваше увольнение оказалось условно-вынужденным,<sup>7</sup> существуют весьма неоднозначные нюансы. Правдивый ответ, при таком варианте развития событий, в глазах нанимателя, может характеризовать Вас не с лучшей стороны, а неправдивый, значительно уменьшит шансы на победу.<sup>8</sup>

А как правильно на него отвечать? Дело в том, что «прав-

---

<sup>7</sup> Например, причиной увольнения может стать: конфликт с коллегами; разногласие с начальником в оценке эффективности в каком-то из направлений вашей деятельности; несогласие с распределением стимулирующих надбавок и т.п.

<sup>8</sup> Весьма опрометчиво недооценивать способности человека, который руководит коллективом, чувствовать фальшь.

дивый» и «неправдивый», весьма субъективные понятия, суть которых сводится к не к тому как это воспринимают окружающие, а к тому, во что верите Вы сами, ведь спрашивают именно Вас.<sup>9</sup> Поэтому, при условии искренней убежденности, в том, что Вы говорите, необходимо назвать истинную причину увольнения, но не допуская негатива. Другими словами, нужно перевести негатив в позитив.

Так, например:

– вместо: – «Педагоги, работающие с воспитанниками с ЗПР не желали прислушиваться к моим рекомендациям, в результате чего у нас возникли недружелюбные отношения»;

– говорим: – «Я могу и хочу, добиваться максимальной результативности в коррекционной работе с воспитанниками с ЗПР, используя, при этом, инновационные технологии, однако коллеги, работающие с данной категорией детей, моей активной позиции не разделяли, предпочитая работать привычными, устоявшимися методами»;

– вместо: – «Прошлая работа не оправдала моих ожиданий, так как мне неоправданно мало платили»;

– говорим: – «Несмотря на приятную общую атмосферу и интересную работу, мои индивидуальные достижения продолжительное время, никак не отражались на материальном стимулировании»;

---

<sup>9</sup> В абсолютном понимании, нет ни правды, ни лжи. Все в мире субъективно, потому что, человек живущий в нём, индивидуален, сложен и многогранен, и по сему объективной правды быть не может (просто один субъективный контекст заменяется другим)

– вместо: – «Руководство навязывало мне использовать в работе диагностический инструментарий, с которым я была не соглас(ен)на и это повлияло на дальнейшие деловые отношения»;

– говорим: – «Руководство настаивало на том, чтобы в своей работе я использовал(а) тот диагностический инструментарий, который я считаю менее информативным. Такой подход не дает мне возможности в полной мере реализоваться как специалисту».

Помните! В вашем ответе важна не только причина увольнения, но и то, как вы ее преподнесете. Не допускайте критики в адрес предыдущего начальника, не демонстрируйте свою нелояльность к коллегам и стремление избегать трудностей. Напротив, постарайтесь так выстроить свои ответы, чтобы подчеркнуть в них свои достижения. Подготовьте примеры, которые, расскажут о результатах вашей профессиональной деятельности, продемонстрируют ваши знания и опыт.

Иначе говоря, правильно сформулированными ответами вы продемонстрируете не только ваше умение достойно выходить из непростой ситуации, а также свой профессионализм, владение деловым этикетом и заинтересованность в эффективной работе.

Если же причиной Вашего увольнения стали какие-либо серьезные нарушения, об этом тем более стоит сказать в правдивой формулировке:

Например: – «На своей прошлой работе, я совершил(а) очень оплошный поступок, который обернулся серьезным разбирательством и, в последствии, предложением мне уволиться «по хорошему». Я раскрыл(а), воспитателям группы, результаты диагностики ребенка с проблемным поведением и это стало обсуждаться ими с родителями ребенка. Я полностью поддерживаю своего начальника в решении предложить мне уволиться, так как родители ребенка поставили его перед жестким выбором – уволить меня и замять это дело, либо придать широкой огласке этот факт и тогда пострадает не только моя репутация. В свою очередь, брать на себя смелость обвинять воспитателей, я тоже не берусь, считая все произошедшее только своей профессиональной ошибкой».<sup>10</sup>

Не прибегайте к оправданиям. Напротив, в конце повествования, обязательно подчеркните, что Вы полностью осознали свой неправомерный поступок, сделали соответствующие выводы и сполна научены этим неприятным опытом. И если Вы действительно говорили откровенно, это не останется не подмеченным.

Помните! Не осознавший причин своих прошлых ошибок не избежит их в будущем. Но осознав их – не присваивайте себе ярлыки, и тем более, не занимайтесь самобичеванием. Сделайте выводы и смело идите дальше!

Не даром говорят, что за одного битого двух небитых да-

---

<sup>10</sup> Все приведенные в пособии примеры – это исключительно выдумка автора, с целью наиболее полно раскрыть заявленную тематику.

ЮТ.



## Глава II

«Начни с начала или стратегия успеха»

А начало, это где? Ну, что ж, давайте разбираться.

Представьте себе, что это не ваш первый рабочий день и вхождение в новый коллектив, а ваш первый визит в детский сад в качестве родителя ребенка. И кроме направления и медицинской карты малыша, у вас ничего на руках нет, равно как и информации. Нет, конечно в общих чертах, Вам, многое известно. Вы добросовестно изучали сведения о том, какие услуги предоставляет ДООУ, как они реализуются, кто там работает, и кто за что отвечает и многое другое, но на практике каким окажется ваш первый шаг? На практике, Вам безусловно нужна будет конкретика в отношении именно этого детского учреждения. И для того, чтобы ее получить Вы должны заранее определиться, о чем и кого будете спрашивать, не так ли?

В качестве отступления позволю себе напомнить, вдумчивому читателю, что дошкольные образовательные учреждения делятся на 5 видов, но, для удобства дальнейшего детального рассмотрения заявленной, в этой главе, тематики мы возьмем за образец детский сад комбинированного вида.

С началом определились, а теперь, по существу. Как Вы уже поняли, в свой первый рабочий день Вы приходите, во-

оружившись вопросами уточняющего характера. И для этого Вам опять потребуется выполнить домашнее задание. На этот раз необходимо будет обстоятельно изучить профессиональный стандарт педагога-психолога образовательного учреждения, в котором подробно прописано все, чем должен заниматься педагог-психолог ДОУ.

Что необходимо уточнять:

### Шаг 1

Вам обязательно следует детально разобрать и обсудить все пункты трудового договора и должностной инструкции с заведующим учреждения, до их подписания.

В трудовом договоре (эффективном контракте) будет прописан испытательный срок, если он будет установлен, режим работы и отдыха, а также размер оплаты труда с полной выкладкой всех компенсаторных и стимулирующих выплат.

Будет не лишним уточнить каких, в первую очередь, результатов ожидают от Вас за время испытательного срока? Кто и как будет это оценивать?

Если рабочий кабинет придется делить с другим специалистом, важно обсудить график работы непосредственно в кабинете для каждого специалиста.

Стоит обратить внимание на указанные в договоре дни отпуска, согласно Постановлению Правительства РФ от 14.05.2015 № 466 «О ежегодных основных удлиненных оплачиваемых отпусках», Вы, при условии работы с детьми с ОВЗ, имеете право на удлиненный отпуск.

Можете, также, заранее обговорить и попросить внести в договор методические часы/методический день с возможностью работать, в это время, вне образовательного учреждения. Напомню: педагог-психолог должен работать 36 часов в неделю, 18 из них считаются методическими и используются для подготовки к индивидуальной и групповой работе с участниками образовательного процесса, обработки, анализа и обобщения полученных результатов, заполнения отчетной документации. Работа входящая в методические часы может осуществляться как в организации, так и за ее пределами – это указано в пункте VIII, Приказа Минобрнауки России от 11.05.2016 N536. И, хотя, никаких слов – «на усмотрение администрации» в законе нет, на практике это уточнение носит лишь рекомендательный характер. Поэтому, если Вы решите, что такие часы, вне учреждения Вам наверняка понадобятся в процессе работы, это обязательно должно быть отображено в трудовом договоре. И Ваши аргументы, в пользу методических часов, должны быть, для работодателя, весьма убедительными (например, отсутствие интернета, личного кабинета, необходимой методической литературы, оборудования для изготовления развивающих и диагностических пособий и т.п.).

Таким образом, весомые и грамотно выстроенные аргументы позволят Вам бесконфликтно отстаивать свои права в кабинете заведующего ДОУ.

В должностной инструкции педагога-психолога будут

прописаны все ваши обязанности относительно всех участников образовательного процесса в данном учреждении. Однако, как часто бывает, пишутся они по шаблону и включают в себя максимальный перечень, без опоры на расчет реальных временных соотношений.<sup>11</sup> Другими словами, прописанных запросов гораздо больше, чем возможности их реализации в рамках 36 часовой рабочей недели (18 из которых уходит на методическую работу) и это без учета дополнительно возникающих ситуативных задач, не включенных в план работы. Бывает и так, что педагога-психолога используют, как якобы наиболее свободную штатную единицу (что совершенно не соответствует реальной действительности) для замены воспитателей групп. Такой подход не может не сказаться на качестве выполняемой специалистом работы, так как ломает всю систему выстроенных коррекционно-развивающих, профилактических и других видов деятельности психологического сопровождения. Соответственно не торопитесь подписывать свои должностные инструкции, если обнаружите в них излишнее нагромождение. Попросите заведующего дать Вам некоторое время на ознакомление с этим документом.

Правильно учесть, обозначить и конкретизировать все

---

<sup>11</sup> При разработке должностных инструкций, регламентирующих работу педагога-психолога, администрация ДОУ ориентируется на профстандарт педагога-психолога не учитывая, порой, что профстандарт – это рамочный документ, и соответственно, требования к обязанностям специалиста можно как урезать, так и дополнять, с учетом специфики конкретного учебного заведения.

должностные обязанности Вам поможет следующий шаг.

## Шаг 2

Далее Вас ждет беседа в кабинете старшего воспитателя, у которого Вы уточняете:

- приоритетное направление и приоритетные задачи ДООУ (т.к. свои задачи, включенные в перспективный план, необходимо выстраивать с учетом задач ДООУ);
- сколько в ДООУ групп раннего возраста, количество в них воспитанников и их возраст;
- сколько в ДООУ подготовительных групп;
- есть ли разновозрастные общеразвивающие группы;
- количество групп общеразвивающей, компенсирующей и, если имеются, оздоровительной и комбинированной направленности;
- какой конкретно категорией «особых» детей (нозологических групп) укомплектованы группы перечисленных направленностей, кроме общеразвивающих (например, с ТНР, с ЗПР, с туберкулезной интоксикацией, с нарушением опорно-двигательного аппарата и т.д.);
- как осуществляется доступ к локальным актам учреждения;
- внесены ли часы занятий педагога-психолога с воспитанниками в общую сетку НОД в ДООУ;
- состав ППк ДООУ и ФИО его председателя;
- работает ли в ДООУ психологическая служба; кто ведет отчетную документацию по работе службы;

– какой видит работу педагога-психолога ст. воспитатель; какие задачи считает первостепенными и наиболее актуальными.

Основываясь на поступившей информации, исходя из полученных ранее знаний и опыта, а также своих личностных качеств, предложите свой вариант деятельности и обсудите его со ст. воспитателем.<sup>12</sup> Подчеркните свое право, как специалиста, самостоятельно расставлять приоритеты в работе, формулировать задачи, подбирать методы и формы взаимодействия с воспитанниками, коллегами и родителями.

### Шаг 3

Следующим шагом будет знакомство с медицинской сестрой ДОУ и обязательный вопрос: – «Как, в какое время и на каких условиях я могу брать, для работы, в рамках диагностического мониторинга, медицинские карты воспитанников?». А также предварительная беседа с медицинским работником учреждения, на предмет совместного планирования по дальнейшему взаимодействию в сопровождении воспитанников с ОВЗ.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> В случае если вы уходите от чего-то, необходимо будет определить те задачи, которые вы точно пока не готовы решать на новом месте работы – чтобы не натолкнуться на те же грабли, предусмотрительно включив их в свой индивидуальный план профессионального развития. И напротив, зная свои сильные стороны и опираясь на успешный опыт переформатировать поставленные перед Вами задачи с целью выбора оптимальных средств и способов их решения, чтобы достичь максимальных результатов и удовлетворения в работе.

<sup>13</sup> В рамках взаимодействия педагога-психолога с медицинской сестрой ДОУ проводятся плановые обсуждения итогов комплексного медицинского обследо-

---

вания здоровья детей, анализ медицинских карт вновь поступивших детей, осуществляется совместное сопровождение периода адаптации и сопровождения детей группы риска по здоровью, в т. ч. детей-инвалидов, подготавливаются документы для ПМП, а также заполняются медицинские карты при выпуске воспитанников в школу.

# Послесловие к главе II

## «Подводные камни»

Было бы совершенно неправильно, рассказывая, как достичь качественных результатов в профессии, не затронуть тему «подводных камней» на пути к этим результатам. Так вот, основными и самыми тяжелыми являются камни под названием: «Умение отстаивать свои профессиональные права» и «Эмоциональное выгорание». Причем второе является закономерным следствием первого.

Умение отстаивать свои права, опираясь на логически обоснованные аргументы, убедительно и четко доказывающие Ваше несгибаемое намерение в активной, результативной психологической работе (а не формальной, и тем более в качестве замещающего педагога), направленной на личностное развитие воспитанников в условиях ДОО, пожалуй, одна из самых главных задач профессиональной этичности и продуктивности, если не сказать жестче – профпригодности.

Эта задача, является одновременно очень важной и одной из самых сложных, так как в нашем постсоветском обществе в целом и в образовательной среде, в частности, сложилось мнение, что функции педагога-психолога являются дополняющими образовательный процесс, поэтому второстепенные, а значит не столь обязательны. Следствием чего,



деятельность психолога в образовательных учреждениях, в сравнении с остальными педагогами, считается не такой трудозатратной, а результаты весьма обесцениваются. А, между тем, это совершенно не соответствует реальной действительности.

В доказательство того факта, что эта проблема стала такой наиболее и на протяжении многих лет она безостановочно муссируется в узких кругах педагогов-психологов, ниже я дословно процитирую высказывание коллеги, на которое я случайно наткнулась на страницах контакта.<sup>14</sup> Заранее прошу прощения у автора, что публикую изложенное без его согласия, однако, думаю, в виду того, что он пожелал остаться неизвестным – возражений не последует (публикуется как написано в оригинале, без текстовых исправлений).

«Прошу анонимно опубликовать, как вопрос подписчика.  
Здравствуйте, коллеги!

Вас никогда не волновало, почему у педагога-психолога нагрузка больше, чем у логопеда или дефектолога (и по количеству детей и по часам)? Да, есть методическое время, и его якобы можно отработать вне учреждения. Но эти интересные формулировки "практическое время не меньше половины" (т.е меньше 18 ч не может быть, а больше – вполне возможно) и "по согласованию с руководством" (а оно редко

---

<sup>14</sup> Для особо любопытного читателя, думаю не составит большого труда отыскать на страницах контакта публикуемое мной высказывание и убедиться в его наличии и достоверности.

у кого согласно на метод. время дома) не дают отстоять свои права, как будто их и нет! Чувствую себя каким-то незащищенным специалистом, который должен выдержать двойную нагрузку за ту же з/п. Остаётся только взывать руководство к благоразумию, что психологи не лошади, а метод. часы – это не праздное времяпрепровождение, которое можно урезать. Про то, что я имею право готовиться к занятиям и консультациям дома (где есть интернет, полезные программы на компьютере и элементарно мебель по росту (а не детская, за которой отнимается спина), в своё рабочее время, а не после него, даже заикаться бесполезно. При этом, так же работаем с детьми: конспекты, программы, занятия...

Неужели, на это, по-моему, несправедливое положение педагогов-психологов никак нельзя повлиять?».

А вот второе, не менее «кричащее» обращение к коллегам, взятое мной в «Одноклассниках» (фамилию, имя и свой населенный пункт автор просил не афишировать).<sup>15</sup>

Обращаюсь к коллегам и прошу профессионального совета.

Живу в небольшом населенном пункте, где работаю педагогом-психологом в детском саду. У меня есть вопрос – это только у нас в области сложилось такое отношение к психологам или оно вообще такое в нашей стране? Что хочется пояснить: логопеду коррекционной группы слава и почет, вос-

---

<sup>15</sup> Второй текст высказывания, после разрешения разместить его в моей книге, был удален его автором из новостной ленты в «Одноклассниках».

питателям одобрение, а психолог может и в сторонке посто-  
ять – обойдется, ведь он с детьми коррекционной группы не  
каждый день занимается и не как воспитатели, каждый день  
обеспечивает обучение, присмотр и уход за таким количе-  
ством ребятишек. А то, что на нем дети всего детского сада  
в расчет не берется и замечу, не только дети. А что родите-  
ли, подумаешь поговорил, язык ведь без костей. А родители  
идут на консультацию не дифирамбы петь, а с проблемами.  
Некоторым из них сразу вынь да положь. Исправьте мне ре-  
бенка и все тут, при этом своих ошибок не признают и сами  
работать не хотят. А психолог не волшебник. Вот и прихо-  
дится тратить невероятное количество эмоциональных сил.  
Да и педагоги не склонны работать в тандеме, рекомендации  
часто игнорируют. Могут одним резким замечанием ребен-  
ку всю твою работу с ним на нет свести, им ведь дисципли-  
на нужна. Вот и получается, что берешь ребенка и опять вся  
работа сначала. В конце дня выжат как лимон, а документа-  
цию вообще проходится по выходным заполнять и не пото-  
му, что время неправильно распределяю, а потому, что «ды-  
ры» только мной и закрывают, ну ни логопеда же, или музы-  
канта на группу ставить. Я не умаляю важности работы дру-  
гих специалистов, но помилуйте – то напряжение, которое  
испытывает психолог, пожалуй, сравнимо только с напряже-  
нием пожарного. Диагностики несравнимо больше чем у лю-  
бого другого специалиста, документации тоже, да и занятий  
в целом не меньше. Только успевай дух перевести. Ведь ра-

бота разноплановая и разведенная по группам – туда зашел с ребенком поиграть и пообщаться, туда провести наблюдение, туда к воспитателям с беседой, туда уголок психолога пополнить и это не считая плановых занятий, консультаций, диагностик помимо наблюдения и многого чего еще. Со стороны может и кажется работа легкой, непонятно почему. Работать в таком режиме приходится от звонка до звонка и никаких тебе методических часов, а то не дай Бог зарплату урежут. И еще вопрос: кто писал эти нормы работ и часов сами то пробовали в них это все уложить? Вот и выходит – что, либо нужно на бумаге работать, а в реальности как получится и не расстраиваться за результат, либо жить на работе без семьи и собственных детей. А ведь мне уже почти тридцать. Нет я не жалуясь, мне моя работа пока нравится, но не понимаю почему она не ценится. Как вы, коллеги, решаете эту проблему у себя в садах? Или у вас все по-другому?

Вот приблизительно так, как описано во второй истории, и выглядит второй подводный камень: «Эмоциональное выгорание».

Тема достаточно важная, актуальная, а, посему, объемная. Поэтому ей будет посвящена отдельная глава во второй части пособия.

Здесь же, я постаралась познакомить тебя проблемой, связанной с неумением отстаивать свои профессиональные права и интересы в кабинете начальника. В результате чего, проигранные тобой позиции могут привести к перечисленным

ниже ситуациям:

- твой труд не приносит ожидаемых результатов;
- вложенных в дело сил и времени на порядок больше чем «продукта» на выходе;
- ты не чувствуешь эмоциональной отдачи;
- твой труд недооценен различными показателями;
- у тебя все чаще возникает ощущение недостатка поддержки со стороны коллег;
- твои профессиональные выводы или рекомендации игнорируются многими/ некоторыми из коллег;
- ты сталкиваешься с нехваткой условий для самовыражения;
- не поощряются, а подавляются твои предложения или инновации.

Если одна или более из перечисленных ситуаций не разрешена с положительным для тебя результатом, а вызывает в тебе растянутое по времени беспокойство – ты на пути к эмоциональному, профессиональному выгоранию.

Эмоциональное выгорание выражается симптомами похожими на симптомы депрессии, но депрессия и эмоциональное выгорание различны и требуют совершенно разного подхода к решению и восстановлению. Нам еще предстоит научиться в этом детально разбираться, а пока я предусмотрительно советую тебе, начинающий психолог, учесть все приведенные автором аргументы и заранее продумать свою опережающую стратегию, исходя из сильных и слабых сто-

рон собственной личности, полученного или недополученного профессионального и жизненного опыта.

Помни! Каким бы сильным не являлось твое желание блеснуть профессионализмом на работе, это не в коей мере не должно затмевать твои важные жизненные потребности (завести семью, родить ребенка, отправиться в путешествие, провести время с друзьями и т.п.). Ибо такой подход нарушает баланс между работой и личной жизнью,<sup>16</sup> что приводит к полному истощению имеющихся ресурсов и выгоранию.

У...упс, сама не заметила, как перешла на «ты». Что ж – значит мы уже стали друзьями!

---

<sup>16</sup> Баланс считается идеальным, когда на каждую из твоих ценностных потребностей тратится столько времени, сколько необходимо, чтобы чувствовать себя счастливым.

# Глава III

## «Интервьюирование специалистов»

Ввиду того, что график работы специалистов ДОУ сформирован с учетом сокращенной продолжительности рабочего времени и их работа, ведется в основном в первой половине дня, следующим твоим шагом, вполне рационально, должно быть знакомство со специалистами.

Так, беседа с основными, ведущими специалистами, проводящими координирующую и коррекционную работу в группах компенсирующей, оздоровительной или комбинированной направленности,<sup>17</sup> может содержать следующие уточняющие вопросы:

- конкретизация целевых групп детей;
- как видит свое взаимодействие с педагогом-психологом интервьюируемый специалист;
- в какой, по мнению специалиста, на настоящий момент, конкретно психологической помощи, в первую очередь, нуждаются воспитанники, их родители и педагоги группы;
- когда и где ты можешь взять, для копирования в свою папку, заключения с рекомендациями на воспитанников от

---

<sup>17</sup> Например, учитель-дефектолог, учитель-логопед, олигофренопедагог, тифлопедагог, сурдопедагог.

С музыкальным руководителем и инструктором по физической культуре, а также с остальными специалистами, выполняющими образовательную деятельность в ДОУ, но не являющимися ведущими и координирующими для групп с воспитанниками с ОВЗ различных нозологий<sup>18</sup> можно организовать совместную ознакомительную беседу с уточняющими вопросами следующего содержания:

– с какой категорией воспитанников для вас было бы предпочтительнее организовать плановые совместные занятия с педагогом-психологом;

– в какой области сотрудничества с педагогом-психологом (практической, консультативной, методической)<sup>19</sup> вы более

---

<sup>18</sup> Например, если приоритетным направлением ДОУ является художественно-эстетическое развитие воспитанников, то в его штате может оказаться педагог по изобразительному искусству и/или прикладному творчеству.

<sup>19</sup> Области сотрудничества: Практическая – помощь в организации и проведении культурно-досуговых и спортивных мероприятий с упором на социально-эмоциональное развитие воспитанников; помощь в проведении занятий с воспитанниками с ОВЗ осложненного генеза (с нарушением опорно-двигательного аппарата, с РАС); проведение совместных плановых занятий с воспитанниками, с целью психологического раскрепощения каждого ребенка, накопления сенсорного опыта, обогащения чувственных впечатлений, развития умения понимать и адекватно выражать эмоциональное состояние, развития коммуникативных навыков. Консультативная – консультирование посредством использования различных форм информирования специалистов, о психологических особенностях детей различных нозологических групп, а также по результатам проведенной психологической диагностики и по другим вопросам, возникающим в процессе воспитательно-образовательной деятельности. Методическая – помощь в разработке развивающих программ, занятий, праздников и досугов с воспитанника-



заинтересованы.

## Глава IV

### «Приятно познакомиться»

Ну вот и настало время для твоего первого обхода групп детского сада и знакомства с воспитателями. Время для обхода – это тихий час, причем рассчитывай за это время успеть обойти все группы (если групп в ДООУ много, стоит посвятить обходу два дня).

Перед обходом запасись блокнотом и ручкой. В блокнот ты будешь записывать группу (например, группа «Почемучки» – подготовительная); контингент воспитанников, посещающих группу с уточнениями (например, дети от 6 до 7 лет; одному ребенку 7 лет, 4 мес.; всего воспитанников – 28 из них мальчиков – 16, девочек – 12; в группе 1 ребенок инвалид – сахарный диабет II типа; в школу выпускаются 26 воспитанников); ФИО педагогов группы и младшего помощника.

Заходя в группу не забудь представиться, спроси имена всех присутствующих и предупреди, что займешь у воспитателей некоторое время для сбора первичной информации. Вопросы задавай по существу, не отвлекаясь на другие темы,

---

*ми, подготовке к семинарам, мастер-классам, круглым столам, родительским собраниям; внедрении новых педагогических технологий; экспертной оценке обучающих средств прикладного назначения и др.*

при этом занимаемая тобой позиция должна быть нейтрально-доброжелательной. Уточни имеется ли у группы уголок психолога. Спроси на какую дату намечено ближайшее родительское собрание (если родительское собрание уже прошло, а следующее будет не скоро – предупреди, что будешь первое время появляться в утренние часы в раздевалке, для знакомства с родителями воспитанников). Не лишним будет выяснить активность участия родителей в жизнедеятельности группы.

Объяви педагогам, что, принесешь им для заполнения опросные анкеты на воспитанников группы (смотри главу VIII и приложение к пособию). Попроси их, также, заранее продумать интересующие темы консультативных бесед психолога с педагогами ДООУ. Обозначь, что более подробную информацию о себе и своей предстоящей работе, представишь на педагогическом совете ДООУ.

Уважительно, но уверенно спроси, к какому сроку воспитатели смогут собрать с родителей воспитанников группы, заполненные бланки согласия на осуществление психологического сопровождения их ребенка педагогом-психологом ДООУ. Предупреди, что будешь посещать группу в различные режимные моменты согласно своему перспективному плану работы. Также, в группе появится тетрадь взаимодействия с педагогом-психологом, в которой ты регулярно будешь прописывать свои рекомендации по работе с воспитанниками.

В завершении поблагодари коллег за уделенное время и участие в сборе первичной информации, выразив надежду на дальнейшее конструктивное сотрудничество, подчеркнув, что без согласованного взаимодействия с воспитателями психологу не добиться желаемого успеха, направленного на обеспечение возможностей для полноценного развития личности каждого воспитанника.

Помни! Залогом успешной работы педагога-психолога с коллективом коллег, является умелое балансирование в выборе ролевых стратегий: психолог-полицейский (стоит на страже прав и достоинств, отвечает за психологическое здоровье воспитанников) – психолог-наставник (знает, умеет, подскажет, научит) – психолог-терапевт (выслушает, поймет, разберется, поможет). Любой перекося может создать нежелательные препятствия на пути осуществления твоего профессионального долга.

Соответственно, необходимо так вести себя, чтобы ни в коей мере не попасть под влияние группы или отдельного коллеги. Приобрести авторитет в коллективе помогут тебе такие личные качества как открытость, беспристрастность, способность к критике и самокритике, умение достойно выйти из щекотливой ситуации, доброжелательность, улыбочивость, отзывчивость, интеллигентность.

# Глава V

## «Важное сотрудничество»

В каждом дошкольном учреждении обнаруживается категория воспитанников, которая требует особого внимания со стороны педагогов-психологов, воспитателей и других специалистов ДООУ – это дети "группы риска".<sup>20</sup> Соответственно, для этой категории, в условиях образовательного учреждения, должна осуществляться комплексная система социально-психолого-педагогической помощи,<sup>21</sup> с целью обеспечения прав и интересов детей, своевременного предупреждения и выявления ситуаций детского и семейного неблагополучия, а также выстраивания работы с семьями и детьми, в зависимости от сложности испытываемых ими проблем. Ответственным исполнителем, по осуществлению этой работы, является общественный инспектор ДООУ по охране прав дет-

---

<sup>20</sup> К ним относятся: дети с нарушениями в аффективной сфере; дети, не усваивающие программу в силу индивидуальных особенностей развития или частых заболеваний; дети с ОВЗ; дети-инвалиды; дети опекаемые или из приемных семей; дети педагогически и/или социально запущенные; дети из семей СОП.

<sup>21</sup> Ввиду исполнения Федерального закона от 24.07.1998 г. № 124-ФЗ «Об основных гарантиях прав ребенка в Российской Федерации»; Федерального закона от 24.06.1999 г. № 120-ФЗ «Об основах системы профилактики безнадзорности и правонарушений несовершеннолетних»; Федерального закона «Об основных гарантиях прав ребенка в РФ» от 24.07.2008 г.; ФГОС ДО от 17 октября 2013 г.

ства,<sup>22</sup> чья кандидатура выдвигается педагогическим коллективом и назначается приказом заведующего учреждением из состава педагогических работников.

Возможно ты спросишь, уважаемый читатель, зачем нужна такая длинная преамбула. Видишь ли, дело в том, что, начиная с 1993 г. принято более 200 нормативных правовых актов, затрагивающих все сферы жизнедеятельности семей с детьми и нацеленных на усиление мер их социальной защиты. Образовательным учреждениям, в этой связи, отведена одна из основных ролей. В свете чего, совместная деятельность педагога-психолога и общественного инспектора ДОУ по охране прав детства, приобретает особую значимость.

Поэтому, одной из твоих профессиональных целей, как и у инспектора, является профилактика и коррекция трудностей, связанных с воспитанием и развитием ребенка у родителей из семей «группы риска», посредством повышения их психолого-педагогической культуры и вовлечения родителей в воспитательно-образовательную деятельность детского сада.

Приступая к сотрудничеству с инспектором, непременно запроси и скопируй имеющуюся у него базу данных о детях и

---

<sup>22</sup> В зависимости от численности групп в дошкольном образовательном учреждении для ведения социальной работы с детьми «группы риска» и сопровождения семей СОП, а также регулирования совместной деятельности ДОУ, семьи и общества по отношению к этим детям, может вводиться отдельная штатная единица социального педагога, либо, из числа педагогических работников, создаться совет профилактики ДОУ(ДОО).

их семьях «группы риска» посещающих ДОУ,<sup>23</sup> Обязательно уточни факторы риска и другие детализирующие подробности по каждому воспитаннику и его семье включенных в этот список.<sup>24</sup> Выявленные инспектором состав семьи, материальное положение, социально-бытовые условия проживания, образовательный и культурный уровень родителей, их возраст, профессию, явные (наблюдаемые) внутрисемейные и детско-родительские отношения – все эти данные позволяют тебе спрогнозировать и запланировать стратегию взаимодействия с семьей, а также позволит значительно быстрее подобрать комплект диагностических методик для ребенка, с це-

---

<sup>23</sup> Составление базы данных происходит посредством заполнения социальных паспортов воспитателями каждой группы ДОУ и заполнения опросных тестовых листов, основанных на методе наблюдения за детско-родительскими отношениями и за воспитанниками, проявляющими признаки, относящиеся к категории признаков «дети группы риска», а также посредством других диагностических методик.

<sup>24</sup> Факторы риска: педагогический фактор; психологический фактор; социально-экономический фактор; медико-биологический фактор. К социально-экономическому фактору относятся семьи не только малообеспеченные, но и асоциальные и криминальные семьи. Говоря о психологическом факторе, имеются ввиду неблагополучные семьи, оказывающие негативное влияние на формирование и развитие личности ребенка. Благополучные семьи делятся на две группы: с открытой формой благополучия – явно конфликтные семьи и/или семьи с неблагоприятными детско-родительскими отношениями (недостаточная забота, неправильный уход и питание, различные формы семейного насилия, игнорирование душевного мира переживаний и интересов ребенка и т.п.), а также семьи со скрытой формой благополучия – публично-благополучные. О проблемах в таких семьях можно узнать из первичной диагностики методом наблюдения за ребенком и вторичной комплексной, углубленной.

лью дальнейшей (при необходимости) коррекционно-развивающей работы с ним.

Выясни какой диагностический инструментарий применяется инспектором для своевременного выявления воспитанников, относящихся к этой категории, а также для выявления возникающих кризисных ситуаций. Предложи свою профессиональную помощь в подборе такого инструментария (смотри приложение).<sup>25</sup>

Ознакомься с годовым планом работы инспектора и с его планом по взаимодействию с педагогом-психологом для согласованного включения запланированных действий и мероприятий в свой перспективный план.

Подводя итоги этой главы, хочется верить, что смогла донести ее основную мысль.

Сотрудничество педагога-психолога с общественным инспектором в ДООУ по охране прав детства, невозможно переоценить. Ваша деятельность в этом направлении является взаимодополняющей, а результаты этой деятельности напрямую будут зависеть от вашего сотрудничества.

---

<sup>25</sup> Имеются ввиду только те диагностические методики, которые могут применяться педагогами, взаимодействующими с ребенком, не предусматривающие обязательных профессиональных психологических компетенций.

# Глава VI

«Рабочее место и место на работе»

Вот ты и в кабинете!

Основное рабочее место педагога-психолога – кабинет, поэтому обустроен он должен быть правильно и комфортно. Комфорт, это обстановка, обеспечивающая уютное удобство в соответствии с определяющими нуждами, посему совершенно понятная категория. А вот как, в данном случае, не ошибиться с тем, что правильно. Что ж, давай разбираться.

Кабинет – это часть общей развивающей предметно-пространственной среды ДОУ.<sup>26</sup> Во ФГОС ДО обозначены требования к развивающей предметно-пространственной среде – она должна соответствовать возрастным и физиологическим возможностям воспитанников, содержанию воспитательной и образовательной программ, быть полноценно насыщенной, трансформируемой, полифункциональной, вариативной, доступной и безопасной (согласно требованиям СанПиН, охраны труда и пожарной безопасности). Что же

---

<sup>26</sup> Развивающая предметно-пространственная среда – часть образовательной среды, представленная специально организованным пространством (участком, помещениями и т.п.), а также материалами, оборудованием и инвентарем для развития детей дошкольного возраста в соответствии с особенностями каждого возрастного этапа, охраны и укрепления их здоровья, учёта особенностей и коррекции недостатков их развития.



касается кабинета, то он, в дополнение к вышесказанному, должен соответствовать специфике работы и задачам педагога-психолога ДОУ.

На сегодняшний день, к сожалению, возможности образовательных учреждений, спроектированных и построенных за долго до внедрения ФГТ и ФГОС<sup>27</sup> не могут, чаще все-

---

<sup>27</sup> \*\* Федеральные государственные требования (ФГТ) были утверждены и введены в действие Приказом Минобрнауки РФ 23.11.2009 г. за № 655. Вступил в силу 16.03.2010 г. Данный документ являлся первым в истории российского образования, который на федеральном уровне представлял собой совокупность обязательных требований к дошкольному образованию. Это требования к структуре программы дошкольного образования и требования к условиям ее реализации. Введение ФГТ было связано с тем, чтобы, обеспечить каждому ребенку равные стартовые возможности для успешного развития и обучения, так как специфика дошкольного возраста такова, что достижения детей дошкольного возраста определяется не суммой конкретных знаний, умений и навыков, а совокупностью личностных качеств, в том числе обеспечивающих психологическую готовность ребенка к школе. До принятия ФГТ дошкольные образовательные учреждения, в целях обеспечения нормативно-правовой базы деятельности педагога-психолога, руководствовались инструктивным письмом Министерства образования Российской Федерации от 01.03.1999 г. за N 3 «Об использовании рабочего времени педагога-психолога образовательного учреждения. Формы учета деятельности и отчетность педагогов-психологов». Федеральный государственный образовательный стандарт дошкольного образования (ФГОС ДО) разработан и внедрен Приказом Минобрнауки РФ от 17.10.2013 г. за №1155. Вступил в силу 01.01.2014 г. Ключевая установка стандарта – это поддержка разнообразия детства через создание условий социальной ситуации содействия взрослых и детей, ради развития способностей каждого ребенка. Таким образом, выпускник ДОУ должен обладать личностными характеристиками, среди которых: любознательность, инициативность, самостоятельность, уверенность в своих силах, положительное отношение к себе и другим, развитое воображение, способность к волевым усилиям. Отдельно

го, удовлетворить идеальные требования к рабочему месту педагога-психолога ДОО. Исключение составляют возведенные за последнее десятилетие, современные детские сады. Если твоя дошкольная организация не является таким исключением, то тебе придется исходить из реальных условий образовательного учреждения и стремиться к идеальному образцу за счет умелой и продуманной трансформации пространства (специальное оборудование, включая мебель, при необходимости, должно легко трансформироваться).<sup>28</sup>

Ведь специализация кабинета педагога-психолога состоит в том, что он ориентирован на организацию работы со всеми участниками воспитательно-образовательного процесса. Поэтому, помещение должно быть адаптировано для реа-

---

*выделены требования к предметно-пространственной среде (полифункциональность и трансформируемость среды). Поскольку речь в этой главе идет исключительно об оборудовании основного рабочего места педагога-психолога ДОО, я не привожу в пример все основные документы, которые относятся к деятельности педагога-психолога в целом, а лишь затрагиваю те, последние, из которых можно ясно почерпнуть требования к развивающей предметно-пространственной среде ДОО, в которую входит кабинет специалиста. Однако, в качестве развивающего профессиональный интерес дополнения, могу добавить, что должность педагог-психолог в детских садах появилась с 1989 г. (Письмо Министерства народного образования РСФСР от 30.11.1989 года № 247/1821 «О введении в штаты дошкольных учреждений должности психолога и о подборе на эту должность специалистов»). В этом документе были определены и прописаны статус, права и обязанности, продолжительность различных видов работы психолога и содержание деятельности. Во всех последующих они дополнялись и уточнялись.*

<sup>28</sup> Важным условием нового образа детских садов, стало максимальное использование многофункциональных трансформируемых пространств

лизации различных приемов психологического воздействия, применяемых к воспитанникам (как индивидуально, так и с группой до 12 человек), для свободного и эффективного взаимодействия детей различных возрастных групп и различных образовательных потребностей, а при необходимости, и их родителей и/или педагогов. В тоже время, пространство кабинета обязано быть приспособлено для проведения в нем консультативной, диагностической и профилактической (обучающей) деятельности с родителями (или лицами их заменяющими), педагогами и иными специалистами, участвующим в организации услуг по уходу и присмотру за воспитанниками ДООУ. Следовательно, необходимое техническое и методическое оснащение и оборудование, в полном объеме, должно присутствовать в кабинете психолога.

Что же касается рабочих зон кабинета, они, как уже было упомянуто выше, имеют различную функциональную нагрузку и оснащение.

Зону организационно-методической деятельности с зоной консультативной и диагностической работы с родителями и педагогами рационально объединить в одну. В этом случае тебе понадобятся два стола одного уровня примыкающих друг другу буквой «Т» или «Г». При этом твоя сторона будет оборудована компьютерной и другой надлежащей техникой, сейфом, офисным шкафом или стеллажами с документацией и диагностическим инструментарием, а со стороны посетителей, этажеркой с буклетами, памятками, брошюрами и

другой ознакомительной литературой.

Если же, условия твоего учреждения, позволяют, то эти зоны желательно развести, оформив зону приема посетителей в жанре домашней гостиной с журнальным столиком, креслами и наличием в ней стойки с комнатными цветами и т.п., создавая тем самым благоприятную, раскрепощающую обстановку для доверительной беседы с посетителями.

Зон взаимодействия с воспитанниками также две.

Зона, предназначенная для диагностики, развивающей и коррекционной деятельности оснащена детскими столами и стульями (регулирующиеся в соответствии с ростовыми группами детей), магнитной доской и иными специальными устройствами для отображения информации на вертикальной поверхности (например, интерактивной доской), раздаточными материалами к тестам и игровым обучающим и коррекционно-развивающим методикам, набором игрушек, развивающими наборами (наборы геометрических форм, игры воскобовича, конструкторы, настольные игры и т.п.) материалами для творческого самовыражения и эмоционального развития (наборы для творчества, для сказкотерапии, для изучения эмоций), оборудованием для сенсомоторного развития (мячи, обручи, балансировочные тренажеры, межполушарные доски, музыкальные панели, тактильные наборы и дорожки, столики с водой и песком и т.п.) и другие развивающие инструменты в соответствии с различной дифференциацией воспитанников в ДОУ.

Зона релаксации и коррекции эмоционального состояния устлана ковровым покрытием, оснащена мягкими модулями, цветомузыкальной установкой, фонотекой, аролампой, увлажнителем воздуха (можно заменить настольным фонтанчиком), шатром, лабиринтами, подушками или мягкими игрушками с сыпучими наполнителями, сухим душем и сухим бассейном, грушей для битья, мишенями и мешочками для метания, массажными мячами, «волшебными предметами» (шляпа, плащ, шкатулка, цветик-семицветик, телефон и т.п.), детским креслом-мешком и прочими приспособлениями для расслабления, повышения жизненного тонуса и свободного выхода негативной энергии.

Я умышленно, в этой главе, в скобках, даю так много перечислений. Эта информация может пригодится тебе, как начинающему психологу, определить приблизительный перечень оборудования и средств развития и обучения для оснащения твоего рабочего места и при составлении паспорта кабинета.

Что ж, оснащение мы с тобой обсудили. Теперь перейдем к оформлению.

Оформление кабинета несет в себе дополнительную функциональную нагрузку (90% всей информации, которую обрабатывает наш мозг, составляет информация визуального характера). Например, интересное оформление интерьера, выдержанное в правильно подобранной цветовой гамме и насыщение пространства разнообразными игрушками и по-

собиями, помогает дошкольникам быстрее адаптироваться.

Тем не менее, таким дизайном слишком увлекаться нельзя, чтобы не перенасытить его обилием навязчивых и отвлекающих от учебной деятельности предметов. Не стоит, также, забывать о том, что выставленное предметное оформление кабинета и его красочное дополнение, украшающее стены, в зоне работы с воспитанниками, необходимо периодически менять. А цветовое решение по окраске стен желательно соотносить с функциональностью каждой зоны.<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup> Цвет влияет на настроение, эмоциональное состояние и на деятельность в целом. Все цвета делятся на две группы: стимулирующие тёплые и успокаивающие холодные. К тёплой гамме относятся красный, оранжевый, жёлтый цвет. К холодной гамме – голубой, синий, зелёный, фиолетовый. Существуют ещё нейтральные цвета: белый, серый и чёрный. Психологическая характеристика цвета: **Желтый цвет и его оттенки** (от светло-лимонного до ярко желтого) – вызывает радостные ощущения, бодрящее настроение, но при этом ребенок остается послушным и сосредоточенным. Жёлтый цвет можно использовать там, где необходима временная концентрация внимания и самоорганизации, он увеличивает познавательный интерес вместе с улучшением памяти. Желтый цвет благоприятно сказывается на беспокойных, нервных и возбужденных детях, при переключении их внимания на конструктивную деятельность. **Голубой** – цвет отдыха, холода, чистоты, искренности, тактичности и спокойствия, он выражает легкость, свежесть и невесомость. В интерьерах с голубой цветовой гаммой лучше всего заниматься медитацией, расслаблением, созерцанием. На психику ребёнка он способен оказать расслабляющее и успокаивающее действие. В конце рабочего дня голубой оттенок в помещении поможет снять напряжение, способен снизить кровяное давление. Однако излишний голубой цвет в интерьере может вызвать чувство отчуждения и холода и даже привести к тому, что между людьми могут возникнуть разногласия и скандалы. **Розовый** – цвет чувственности, безмятежности, сентиментальности, романтики и мечтательности. Психологическое воздействие розового заключается в том, что

## Стоит уточнить и о местоположении кабинета. Твое ос-

он действует успокаивающе и умиротворяюще, уменьшает агрессию, расслабляет и снимает нервное напряжение. Розовый оказывает положительное влияние на нервную систему, на органы слуха и зрения, он повышает иммунитет, светлые оттенки розового способны снизить давление, яркие же, наоборот, повысить его. Идеальный вариант – это применить розовый цвет наполовину с другим. **Выбеленный сиреневый** цвет вполне подойдет для стен и фоновой оформления интерьера. Он приободряет, придает веры в себя, приводит в равновесие мысли и нервы, стимулирует креативность, наблюдательность, уменьшает болевые ощущения. **Зеленый цвет** – цвет природы и гармонии, он хорошо помогает в случае негативных психических состояний. Зелёный цвет положительно сказывается на развитии у ребенка интереса к учебе и к познанию окружающего мира. Также зеленый цвет наделяет ребенка уверенностью в себе и смелостью, он имеет предрасположенность и расслаблять, и побуждать к действию. Это универсальный цвет, он хорошо впишется в интерьер любого помещения – в более ярком своем проявлении он будет бодрить и приводить в тонус, в приглушенном варианте будет умиротворять, а его темные оттенки будут внушать чувство стабильности и уверенности в себе. Но необходимо учесть, что, если ребенок флегматик, тогда лучше не увлекаться зеленым цветом. **Все настенные цвета** хорошо сочетаются друг с другом. Дополнительные интерьерные цвета: **Синий** – является релаксирующим цветом, он помогает расслабиться и успокоиться, освобождая человека от суетливых мыслей и лишних негативных тревог, погружая его в стихию умиротворенности и прохлады. Синий цвет воплощает безмятежность, неторопливость, лёгкость и глубину, поэтому пробуждает воображение. Для того, чтобы привлечь или обратить внимание ребенка на конкретный предмет, достаточно использовать немного синего цвета. Однако в больших количествах синий цвет негативно влияет на психику человека – он способен повергнуть в апатию и уныние, а слишком темный синий, также, как и черный цвет – может подавлять. **Сочетание синего и зеленого** эффективно борется со стрессом и усталостью. Однако, если усталости нет, может приводить к настойчивости и упрямству. **Красный цвет** является самым основным стимулирующим цветом, так как представляет собой сильный раздражитель, он имеет свойство провоцировать чрезмерную активность, именно потому, что красный цвет, по своей природе, способен придавать чело-

новное рабочее место, желательно, устроить на первом этаже здания, изолированно от основных административных кабинетов, но так, чтобы его можно было легко найти. Это позволит родителям избежать лишних контактов и соблюсти конфиденциальность. На время приема посетителей, на дверь можно вывешивать табличку с надписью типа: «Спасибо, что не мешаете. Идет консультация». И, конечно, совершенно

---

*веку оптимизм, энергию и уверенность в себе. Однако, даже в этих целях, не рекомендуется использовать красный цвет в большом количестве – это может привести к утомляемости. Собственно, вообще, использовать этот цвет нужно предельно аккуратно, так как можно добиться совершенно противоположного результата, ведь обратная сторона красного цвета – апатия, агрессия и гнев. Поэтому совершенно не полезен красный цвет для возбудимых, мнимых, склонных к тревожности. Также, не рекомендуется применять этот цвет в помещении, где постоянно находятся люди с повышенным кровяным давлением.*

**Фиолетовый цвет** ассоциируется с духовным совершенством, просветлением и чистотой – он является мистическим и величественным цветом. Фиолетовый цвет способен вселять в человека силу духа, мудрость, благородство и вдохновение. Он присущ натурам артистичным и неординарным. Фиолетовый цвет дарит чувство внутренней гармонии, он может успокоить душу и подпитать её нужной энергией. Фиолетовый цвет помогает при неврозах, отчаянии и потере веры в себя. Этот цвет не рекомендуют использовать в интерьерах людям с психическими заболеваниями. Фиолетовый цвет – это не естественный цвет, и в больших количествах в интерьере его употреблять не стоит, однако он отлично сочетается с желтыми, фишайковыми, светло-зелеными, белыми и голубовато-серыми оттенками.

**Оранжевый цвет** произошел от смешения красного и жёлтого цвета. От первого ему досталась активность, от второго – теплота и доброта. Это жизнеутверждающий и бодрящий цвет, не имеющий холодных оттенков. Он пригодится там, где понадобится повышенная активность. От оранжевого цвета поднимается настроение и чувствуется прилив сил, тем не менее не рекомендуется использовать его в зоне учебы или работы, так как его излишняя яркость будет отвлекать.



очевидно, что кабинет психолога не может быть совмещен с другим кабинетом или помещением (например, находиться внутри физкультурного или музыкального зала<sup>30</sup>). Такое расположение можно охарактеризовать как очень неудобное не только потому, что попасть в кабинет психолога можно лишь проходя через другое помещение, но и потому, что это создает повышенный уровень шума, что, в свою очередь, мешает профессиональной деятельности.

---

<sup>30</sup> Мне встречалось такое расположение кабинета педагога-психолога, когда групповое помещение переделали под физкультурный зал, а туалетную комнату, раздевалку и спальню под кабинеты специалистов. Следовательно, попасть в кабинет психолога можно было только через физкультурный зал.

# Конец ознакомительного фрагмента.

Текст предоставлен ООО «ЛитРес».

Прочитайте эту книгу целиком, [купив полную легальную версию](#) на ЛитРес.

Безопасно оплатить книгу можно банковской картой Visa, MasterCard, Maestro, со счета мобильного телефона, с платежного терминала, в салоне МТС или Связной, через PayPal, WebMoney, Яндекс.Деньги, QIWI Кошелек, бонусными картами или другим удобным Вам способом.