

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение детский сад №1 «Сибирячок» с.Богучаны



Утверждаю:
Заведующий МКДОУ
детского сада №1 «Сибирячок»
с.Богучаны
Захарченко Г.В.
Приказ № 10
«15» января 2019г.

Клуб «ЗОЖиК»
Комплексная программа оздоровления членов
Первичной Профсоюзной Организации МКДОУ
детского сада №1 «Сибирячок» с. Богучаны

Богучаны, 2019

Клуб «ЗОЖиК»
Комплексная программа оздоровления членов Первичной
Профсоюзной Организации МКДОУ детского сада №1
«Сибирячок» с.Богучаны

Пояснительная записка.

Здоровье – неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности. Выдвижение проблемы здоровья в число приоритетных задач общественного развития обуславливает актуальность работы над этой проблемой на уровне трудового коллектива.

Трудовой коллектив состоит из сотрудников, каждый из которых является личностью с определенным образовательным уровнем, жизненным опытом и личностными ценностями. Большая часть рабочего дня сотрудника дошкольного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенная деятельность, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие сотрудника: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания.

Исследования показывают, что в последнее время среди сотрудников дошкольных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лор заболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение». У 20% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и коллегами.

В связи с этим актуальным является поиск эффективных путей оздоровления сотрудников и приобщения к здоровому образу жизни. Одним из путей решения этой проблемы является реализация комплексной программы оздоровления сотрудников.

Программа формирования профессионального здоровья членов ППО – это комплексная система сохранения и укрепления здоровья сотрудников детского сада, направленная на формирование у сотрудников умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленных на все стороны профессионального здоровья сотрудников ДОУ, а именно физического и психического.

Программа разработана в силу особой актуальности проблемы сохранения здоровья взрослых. Отражает эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления сотрудников. Она

определяет основные направления, задачи, а также план действий и реализацию их в течение 2019-2023гг.

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с сотрудниками ДООУ: тренинги, семинары-практикумы, спортивные досуги.

Участниками программы являются члены Первичной Профсоюзной Организации МКДООУ детского сада №1 «Сибирячок».

Положение о клубе "ЗОЖиК"

1. Общее положение

1.1. Клуб "Здоровый образ жизни и компания" («ЗОЖиК») далее - Клуб, является дополнительным компонентом оздоровительного процесса в ДООУ.

1.2. Работа Клуба осуществляется в соответствии с нормативно – правовыми положениями в сфере образования в Российской Федерации, законами об обеспечении защиты прав и развития детей.

1.3. В состав Клуба входят члены Первичной Профсоюзной Организации.

1.4. Основными принципами работы Клуба являются:

- учет возрастных особенностей;
- добровольность и открытость;
- комфортность;
- преемственность;
- системность.

2. Цель клуба: сохранение и укрепление здоровья членов Первичной Профсоюзной Организации.

3. Задачи Клуба.

3.1. Внедрить цикл образовательно-просветительских мероприятий, направленных на приобретение сотрудников знаний, умений и навыков сохранения и укрепления здоровья, формирование культуры здоровья.

3.2. Обеспечить комплекс организационно-профилактических мероприятий, направленных на оздоровление сотрудников;

3.3. Сформировать валеологическую компетентность сотрудников.

4. Организация работы Клуба:

4.1. Деятельность Клуба осуществляется в соответствии с годовым планом работы Муниципального дошкольного образовательного учреждения детского сада № 1 "Сибирячок" (*приложение 1*)

4.2. Материально – технические условия для оздоровления сотрудников детского сада: физкультурный зал, спортплощадка, спортивные уголки в группах, оборудованные участки на территории с учетом сезонных и погодных изменений, облучатель ультрафиолетовый кварцевый.

4.3. Организационное обеспечение:

- приобретение спортивного инвентаря, футболок, бейсболок с эмблемой детского сада.
- изготовление плакатов с рекламными призывами.

5. Направления программы

1. Организационно-профилактическая работа.
 - 1.1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников.
 - 1.2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.
 - 1.3. Проведение дней здоровья в ДОУ.
2. Информационно-познавательная работа.
 - 2.1. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.
 - 2.2. Организация работы по профилактики вредных привычек социально- опасных заболеваний.
 - 2.3. Тренинги по навыкам ЗОЖ (Тест «Эмоциональное выгорание» В.Бойко, Анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни с точки зрения здоровья» В.П.Петленко) (*приложение 2,3*)
3. Мероприятия по оздоровлению сотрудников.
 - 3.1. Проведение круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.
 - 3.2. Проведение комплекса культурно-массовых, спортивных и физкультурно – оздоровительных мероприятий.
 - 3.3. Сотрудничество с коллегами из других ДОУ.

6. Оценка эффективности реализации мероприятий Программы

Для оценки эффективности Программы разработаны критерии эффективности:

- отзывы сотрудников (удовлетворенность/положительная оценка),
- внедрение социальных технологий,
- развитие взаимодействия с партнерами, в том числе благотворительная помощь,
- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни,
- доступность и актуальность информирования сотрудников.

7. Планируемые результаты освоения Программы

1. Снижение уровня заболеваемости сотрудников.
2. Отсутствие отрицательной динамики состояния физического, психического и духовно-нравственного здоровья сотрудников ДОУ.
3. Привитие навыков здорового образа жизни.
4. Успешность выступления сотрудников в профессиональных спортивных конкурсах, соревнованиях разного уровня.

Программа может подвергаться корректировке в соответствии с конкретной ситуацией, достигнутыми результатами, новыми законодательными актами и имеющимися ресурсами.

Используемая литература

1. Казначеев В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование Текст. \В.П.Казначеев. –Москва –Кострома, 1996. -248с.
2. Митина Л.М., Митин Г.В., Анисимова О.А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. М., 2005, 363с.
3. Семенова Е.М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. –М.:Изд-во Института психотерапии, 2005. -256с.
4. Никифоров Г.С. Психология здоровья. –СПб.: Речь, 2002. -256с.
5. Фопель к. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/Пер. с нем. –М.:Генезис, 2001. -240с.
6. Самоукина Н.В. «Игры в которые играют...» Психологический практикум –г.Дубна, «Феникс +», 2000, 128с.
7. Динейка К.В. Движение, дыхание, психофизическая тренировка. –М.: Физкультура и спорт, 1986. 63с.
8. Иващенко Л.Я. Программирование занятий оздоровительной направленности//Физическая культура и здоровье: Сб. науч. тр. К.: КГИФК, 1988. - 188с

План работы по сохранению и укреплению здоровья сотрудников ДОУ

	Содержание работы	Ответственный
1.Организационно-профилактическая работа	<p>1.Собрание: «Организация работы администрации и профкома по реализации программы клуба «ЗОЖиК»</p> <p>2.Тест «Эмоциональное выгорание» В.Бойко</p> <p>3.Анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни с точки зрения здоровья» (В.П.Петленко)</p> <p>4.Проведение Дня здоровья (1раз в квартал)</p> <p>5.Встреча с медицинским работником «Вопрос-ответ»</p>	<p>Председатель профсоюза</p> <p>Педагог-психолог</p> <p>Учитель-логопед</p> <p>Музыкальный руководитель, Инструктор по физическому воспитанию</p> <p>Медицинский работник</p>
2.Информационно-познавательная работа	<p>1.Тренинг: «Умеете ли вы преодолевать трудности в жизни»</p> <p>2.Семинар «В здоровом теле – здоровый дух»</p> <p>3.Информационный стенд «Уголок здоровья»</p>	<p>Педагог-психолог</p> <p>Музыкальный руководитель, воспитатели</p> <p>Учитель-логопед</p>
3.Мероприятия по оздоровлению сотрудников	<p>1.«Мы за спорт и здоровье» (Соревнования между сотрудниками детского сада и родителями)</p> <p>2. «Зов джунглей» (Соревнования с сотрудниками МКДОУ детский сад №5 «Сосенка»)</p> <p>3. «Веселые старты» (Соревнования с сотрудниками МКДОУ детский сад №7 «Буратино»)</p> <p>4.Участие в сдаче нормативов ГТО в детском саду (ежегодно)</p>	<p>Инструктор по физическому воспитанию</p> <p>Учитель-логопед, музыкальный руководитель</p> <p>Старший воспитатель</p> <p>Председатель профсоюза</p>

	<p>5. Участие в муниципальном этапе фестиваля ВФСК ГТО среди трудовых коллективов (ежегодно).</p> <p>6. Участие в районной спартакиаде работников образования (ежегодно)</p> <p>7. Соревнования по пионерболу с педагогами МКОУ БСШ №3.</p> <p>8. Коллективный выход на лыжную базу «Снежинка».</p> <p>9. «Движение-жизнь» (Соревнования между сотрудниками детского сада)</p>	<p>Заведующий, старший воспитатель Учитель-логопед</p> <p>Инструктор по физическому воспитанию</p>
--	--	--

Методика диагностика уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)

Эмоциональное выгорание представляет собой приобретенный стереотип эмоционального, чаще всего профессионального, поведения. «Выгорание» отчасти функциональный стереотип, поскольку позволяет человеку дозировать и экономно расходовать энергетические ресурсы. В то же время, могут возникать его дисфункциональные следствия, когда «выгорание» отрицательно сказывается на исполнении профессиональной деятельности и отношениях с партнерами. Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенция», «истощения». Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания».

В. Бойко выделяет три фазы синдрома эмоционального выгорания:

1. Напряжение – характеризуется ощущением эмоционального истощения, усталости, вызванной собственной профессиональной деятельностью.

Проявляется в таких симптомах:

- переживание психотравмирующих обстоятельств (человек воспринимает условия работы и профессиональные межличностные отношения как психотравмирующие);
- недовольство собой (недовольство собственной профессиональной деятельностью и собой как профессионалом);
- «загнанность в тупик» – ощущение безвыходности ситуации, желание изменить работу или вообще профессиональную деятельность;
- тревога и депрессия – развитие тревожности в профессиональной деятельности, повышение нервности, депрессивные настроения.

2. «Резистенция» – характеризуется избыточным эмоциональным истощением, которое провоцирует развитие и возникновения защитных реакций, которые делают человека эмоционально закрытым, отстраненным, безразличным. На таком фоне любое эмоциональное привлечение к профессиональной деятельности и коммуникации вызывает у человека чувство избыточного переутомления.

Проявляется в таких симптомах:

- Неадекватное выборочное эмоциональное реагирование – не контролируемое влияние настроения на профессиональные отношения;
- Эмоционально-моральная дезориентация – развитие безразличия в профессиональных отношениях;
- Расширение сферы экономии эмоций – эмоциональная замкнутость, отчуждение, желание прекратить любые коммуникации;
- Редукция профессиональных обязанностей – свертывание профессиональной деятельности, стремление как можно меньше времени тратить на выполнение профессиональных обязанностей.

3. «Истощение» – характеризуется психофизическим переутомлением человека, опустошенностью, нивелированием собственных профессиональных достижений, нарушением профессиональных коммуникаций, развитием циничного отношения к тем, с кем приходится общаться, развитием психосоматических нарушений. Проявляется в таких симптомах:

- Эмоциональный дефицит – развитие эмоциональной бесчувственности на фоне переутомления, минимизация эмоционального вклада в работу, автоматизм и опустошение человека при выполнении профессиональных обязанностей;
- Эмоциональное отчуждение – создание защитного барьера в профессиональных коммуникациях;
- Личностное отчуждение (деперсонализация) – нарушение профессиональных отношений, развитие циничного отношения к тем, с кем приходится общаться;
- Психосоматические нарушения – ухудшение физического самочувствия, развитие таких психосоматических нарушений, как расстройства сна, головная боль, проблемы с давлением.

Цель: диагностировать механизм психологической защиты в форме полного или частичного исключения эмоций в ответ на избранные психотравмирующие воздействия.

Инструкция: Читайте суждения и отвечайте «да» или «нет». Примите во внимание, что, если в формулировках опросника идет речь о партнерах, то имеются в виду субъекты вашей профессиональной деятельности — родители, учащиеся и другие люди, с которыми вы ежедневно работаете.

ТЕСТ

1. Организационные недостатки на работе постоянно заставляют нервничать, переживать, напрягаться.
2. Сегодня я доволен своей профессией не меньше, чем в начале карьеры.
3. Я ошибся в выборе профессии или профиля деятельности (занимаю не свое место).
4. Меня беспокоит то, что я стал хуже работать (менее продуктивно, качественно, медленнее).
5. Теплота взаимодействия с партнерами очень зависит от моего настроения — хорошего или плохого.
6. От меня как профессионала мало зависит благополучие партнеров.
7. Когда я прихожу с работы домой, то некоторое время (часа 2-3) мне хочется побыть наедине, чтобы со мной никто не общался.
8. Когда я чувствую усталость или напряжение, то стараюсь поскорее решить проблемы партнера (свернуть взаимодействие).
9. Мне кажется, что эмоционально я не могу дать партнерам того, что требует профессиональный долг.
10. Моя работа притупляет эмоции.

11. Я откровенно устал от человеческих проблем, с которыми приходится иметь дело на работе.
12. Бывает, я плохо засыпаю (сплю) из-за переживаний, связанных с работой.
13. Взаимодействие с партнерами требует от меня большого напряжения.
14. Работа с людьми приносит все меньше удовлетворения.
15. Я бы сменил место работы, если бы представилась возможность.
16. Меня часто расстраивает то, что я не могу должным образом оказать партнеру профессиональную поддержку, услугу, помощь.
17. Мне всегда удается предотвратить влияние плохого настроения на деловые контакты.¹
8. Меня очень огорчает, если что-то не ладится в отношениях с деловым партнером.
19. Я настолько устаю на работе, что дома стараюсь общаться как можно меньше.
20. Из-за нехватки времени, усталости или напряжения часто уделяю внимание партнеру меньше, чем положено.
21. Иногда самые обычные ситуации общения на работе вызывают раздражение.
22. Я спокойно воспринимаю обоснованные претензии партнеров.
23. Общение с партнерами побудило меня сторониться людей.
24. При воспоминании о некоторых коллегах по работе или партнерах у меня портится настроение.
25. Конфликты или разногласия с коллегами отнимают много сил и эмоций.
26. Мне все труднее устанавливать или поддерживать контакты с деловыми партнерами.
27. Обстановка на работе мне кажется очень трудной, сложной.
28. У меня часто возникают тревожные ожидания, связанные с работой: что-то должно случиться, как бы не допустить ошибки, смогу ли сделать все, как надо, не сократят ли и т. п.
29. Если партнер мне неприятен, я стараюсь ограничить время общения с ним или меньше уделять ему внимания.
30. В общении на работе я придерживаюсь принципа: «не делай людям добра, не получишь зла».
31. Я охотно рассказываю домашним о своей работе.
32. Бывают дни, когда мое эмоциональное состояние плохо сказывается на результатах работы (меньше делаю, снижается качество, случаются конфликты).
33. Порой я чувствую, что надо проявить к партнеру эмоциональную отзывчивость, но не могу.
34. Я очень переживаю за свою работу.
35. Партнерам по работе отдаешь внимания и заботы больше, чем получаешь от них признательности.

36. При мысли о работе мне обычно становится не по себе: начинает колоть в области сердца, повышается давление, появляется головная боль.
37. У меня хорошие (вполне удовлетворительные) отношения с непосредственным руководителем.
38. Я часто радуюсь, видя, что моя работа приносит пользу людям.
39. Последнее время (или как всегда) меня преследуют неудачи в работе.
40. Некоторые стороны (факты) моей работы вызывают глубокое разочарование, повергают в уныние.
41. Бывают дни, когда контакты с партнерами складываются хуже, чем обычно.
42. Я разделяю деловых партнеров (субъектов деятельности) хуже, чем обычно.
43. Усталость от работы приводит к тому, что я стараюсь сократить общение с друзьями и знакомыми
44. Я обычно проявляю интерес к личности партнера помимо того, что касается дела.
45. Обычно я прихожу на работу отдохнувшим, со свежими силами, в хорошем настроении.
46. Я иногда ловлю себя на том, что работаю с партнерами автоматически, без души.
47. По работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.
48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение физического или психического самочувствия
49. На работе я испытываю постоянные физические или психологические перегрузки.
50. Успехи в работе вдохновляют меня.
51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной (почти безысходной).
52. Я потерял покой из-за работы.
53. На протяжении последнего года была жалоба (были жалобы) в мой адрес со стороны партнера(ов).
54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое из происходящего с партнерами я не принимаю близко к сердцу
55. Я часто с работы приношу домой отрицательные эмоции.
56. Я часто работаю через силу.
57. Прежде я был более отзывчивым и внимательным к партнерам, чем теперь.
58. В работе с людьми руководствуюсь принципом: не трать нервы, береги здоровье.
59. Иногда иду на работу с тяжелым чувством: как все надоело, никого бы не видеть и не слышать
60. После напряженного рабочего дня я чувствую недомогание.
61. Контингент партнеров, с которым я работаю, очень трудный.

62. Иногда мне кажется, что результаты моей работы не стоят тех усилий, которые я затрачиваю.
63. Если бы мне повезло с работой, я был бы более счастлив.
64. Я в отчаянии из-за того, что на работе у меня серьезные проблемы.
65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мной.
66. Я осуждаю партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий от чужих страданий и отрицательных эмоций.
71. Работа с людьми (партнерами) очень разочаровала меня.
72. Чтобы восстановить силы, я часто принимаю лекарства.
73. Как правило, мой рабочий день проходит спокойно и легко.
74. Мои требования к выполняемой работе выше, чем то, чего я достигаю в силу обстоятельств.
75. Моя карьера сложилась удачно.
76. Я очень нервничаю из-за всего, что связано с работой.
77. Некоторых из своих постоянных партнеров я не хотел бы видеть и слышать.
78. Я одобряю коллег, которые полностью посвящают себя людям (партнерам), забывая о собственных интересах.
79. Моя усталость на работе обычно мало сказывается (никак не сказывается) в общении с домашними и друзьями.
80. Если предоставляется случай, я уделяю партнеру меньше внимания, но так, чтобы он этого не заметил.
81. Меня часто подводят нервы в общении с людьми на работе.
82. Ко всему (почти ко всему), что происходит на работе я утратил интерес, живое чувство.
83. Работа с людьми плохо повлияла на меня как профессионала -обозлила, сделала нервным, притупила эмоции.
84. Работа с людьми явно подрывает мое здоровье.

Обработка данных:

В соответствии с «ключом» осуществляются следующие подсчеты:

- 1) определяется сумма баллов отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания»,
 - 2) подсчитывается сумма показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования «выгорания»,
 - 3) находится итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания» — сумма показателей всех 12-ти симптомов.
- Фаза « НАПРЯЖЕНИЕ»

1. Переживание психотравмирующих обстоятельств: +1(2), +13(3), +25(2), -37(3), +49(10), +61(5), -73(5)
2. Неудовлетворенность собой: -2(3), +14(2), +26(2), -38(10), -50(5), +62(5), +74(3)
3. "Загнанность в клетку": +3(10), +15(5), +27(2), +39(2), +51(5), +63(1), -75(5)
4. Тревога и депрессия: +4(2), +16(3), +28(5), +40(5), +52(10), +64(2), +76(3)

Фаза «РЕЗИСТЕНЦИЯ»

1. Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование: +5(5), -17(3), +29(10), +41(2), +53(2), +65(3), +77(5)2.
2. Эмоционально-нравственная дезориентация: +6(10), -18(3), +30(3), +42(5), +54(2), +66(2), -78(5)
3. Расширение сферы экономии эмоций: +7(2), +19(10), -31(2), +43(5), +55(3), +67(3), -79(5)
4. Редукция профессиональных обязанностей: +8(5), +20(5), +32(2), -44(2), +56(3), +68(3), +80(10)

Фаза «ИСТОЩЕНИЕ»

1. Эмоциональный дефицит: +9(3), +21(2), +33(5), -45(5), +57(3), -69(10), +81(2)
2. Эмоциональная отстраненность: +10(2), +22(3), -34(2), +46(3), +58(5), +70(5), +82(10)
3. Личностная отстраненность (деперсонализация): +11(5), +23(3), +35(3), +47(5), +59(5), +72(2), +83(10)
4. Психосоматические и психовегетативные нарушения: +12(3), +24(2), +36(5), +48(3), +60(2), +72(10), +84(5)

Интерпретация результатов.

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Прежде всего, надо обратить внимание на отдельно взятые симптомы.

Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов:

9 и менее баллов — не сложившийся симптом, 10-15 баллов — складывающийся симптом, 16 и более — сложившийся.

Симптомы с показателями 20 и более баллов относятся к доминирующим в фазе или во всем синдроме «эмоционального выгорания».

Методика позволяет увидеть ведущие симптомы «выгорания».

Существенно важно отметить, к какой фазе формирования стресса относятся доминирующие симптомы и в какой фазе их наибольшее число.

Дальнейший шаг в интерпретации результатов опроса — осмысление показателей фаз развития стресса — «напряжение»,

«резистенция» и «истощение». В каждой из них оценка возможна в пределах от 0 до 120 баллов. Однако сопоставление баллов, полученных для фаз, не правомерно, ибо не свидетельствует об их относительной роли или вкладе в

синдром. Дело в том, что измеряемые в них явления существенно разные — реакция на внешние и внутренние факторы, приемы психологической защиты, состояние нервной системы.

По количественным показателям правомерно судить только о том, насколько каждая фаза сформировалась, какая фаза сформировалась в большей или меньшей степени:

36 и менее баллов — фаза не сформировалась; 37-60 баллов — фаза в стадии формирования; 61 и более баллов — сформировавшаяся фаза.

Оценивая смысловым содержанием и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности и, что не менее важно, наметить индивидуальные меры профилактики и психокоррекции.

Освещаются следующие вопросы:

- какие симптомы доминируют;
- какими сложившимися и доминирующими симптомами сопровождается «истощение»;
- объяснимо ли «истощение» (если оно выявлено) факторами профессиональной деятельности, вошедшими в симптоматику «выгорания», или субъективными факторами;
- какой симптом (какие симптомы) более всего отягощают эмоциональное состояние личности
- каких направлениях надо влиять на производственную обстановку, чтобы снизить нервное напряжение;
- какие признаки и аспекты поведения самой личности подлежат коррекции, чтобы эмоциональное «выгорание» не наносило ущерба ей, профессиональной деятельности и партнерам.

АНКЕТА «Самооценка педагогом образа жизни с точки зрения здоровья» (В.П.Петленко)

Дата заполнения: _____

Ф.И.О. педагога: _____

Уважаемые педагоги!

Приглашаем вас принять участие в самооценке своего образа жизни. Результаты этого небольшого, но очень важного самоисследования помогут вам определиться в сфере отношения к собственному здоровью и, может быть, переломить его в лучшую сторону.

Выберите наиболее подходящий вам вариант ответа на вопрос и обозначьте его любым способом (ответы оцениваются в баллах).

Вопросы анкеты

1. Если утром вам надо встать пораньше, вы:

Заводите будильник (30).

Доверяете внутреннему голосу (20).

Полагаетесь на случай (0).

2. Проснувшись утром, вы:

Сразу вскакиваете с постели и принимаетесь за дело (10).

Встаете не спеша, делаете легкую гимнастику и только потом начинаете собираться на работу (30).

Увидев, что у вас в запасе еще несколько минут, продолжаете нежиться под одеялом (0).

3. Из чего состоит ваш обычный завтрак?

Из кофе или чая с бутербродами (20).

Из второго блюда и кофе или чая (30).

Вы вообще не завтракаете дома и предпочитаете более плотный завтрак часов в десять (0).

4. Какой вариант рабочего распорядка вы бы предпочли?

Необходимость точного прихода на работу в одно и то же время (0).

Приход в диапазоне ± 30 минут (30).

Гибкий график (20).

5. Вы предпочли бы, чтобы продолжительность обеденного перерыва давала возможность?

Успеть поесть в столовой (0).

Поесть не торопясь и еще спокойно выпить чашку кофе (10).

Поесть не торопясь и еще немного отдохнуть (30).

6. Как часто в суете служебных дел и обязанностей у вас выдается возможность немножко пошутить и посмеяться с коллегами?

Каждый день (30).

Иногда (20).

Редко (0).

7. Если вы окажетесь вовлеченными в конфликтную ситуацию, как вы попытаетесь разрешить ее?

Долгими дискуссиями, в которых упорно отстаиваете свою позицию (0).

- Флегматичным отстранением от спора (0).
Ясным изложением своей позиции и отказом от дальнейших споров (30).
8. Надолго ли вы задерживаетесь после окончания рабочего дня?
Не более чем на 20 минут (10).
До 1 часа (30).
Более часа (0).
9. Чему вы обычно посвящаете свое свободное время?
Встречам с друзьями, товарищами по работе (10).
Хобби (20).
Домашним делам (30).
10. Что означает для вас встреча с друзьями и прием гостей?
Возможность встряхнуться и отвлечься от забот (30).
Потерю времени и денег (0).
Неизбежное зло (0).
11. Когда вы ложитесь спать?
Всегда примерно в одно и то же время (30).
По настроению (0).
По окончании всех дел (0).
12. В свободное время вы:
Пассивно отдыхаете (20).
Активно работаете (30).
Чередуете отдых с работой (0).
13. Какое место занимает спорт в вашей жизни?
Ограничиваетесь ролью болельщика (0).
Делаете зарядку на свежем воздухе (30).
Находите повседневную физическую нагрузку вполне достаточной (0).
14. За последние 14 дней вы хотя бы раз:
Танцевали (30).
Занимались физическим трудом или спортом (30).
Прошли пешком не менее 4 км (30).
15. Как вы проводите отпуск?
Пассивно отдыхаю (0).
Физически тружусь на даче, в огороде (20).
Активно отдыхаю (гуляю, занимаюсь спортом и др.) (30).
16. Ваше честолюбие проявляется в том, что вы:
Любой ценой стремитесь достичь своего (0).
Надеетесь, что ваше усердие обязательно принесет свои плоды (30).
Намекаете окружающим на вашу истинную ценность, предоставляя им возможность делать надлежащие выводы (10).

Обработка результатов анкетирования: посчитайте общее количество баллов, которое вы набрали своими ответами (баллы за каждый ответ указаны в скобках). Общую сумму сравните с ключом.
400-480 баллов. Вы набрали почти максимальную сумму, и можно смело сказать, что вы ведете здоровый образ жизни, умеете жить. Вы хорошо

организовали режим работы и эффективного отдыха, что, безусловно, положительно сказывается на результатах вашей профессиональной деятельности. Не бойтесь, что регламентированность вашей жизни придаст ей монотонность. Напротив, сэкономленные силы и здоровье сделают ее разнообразной и интересной, откроют новые потенции вашего организма.

280-400 баллов. Вы близки к идеалу, хотя пока не достигли его. Во всяком случае вы уже овладели искусством восстанавливать свои силы и при самой авральной работе. Важно, чтобы ваша профессиональная деятельность и личная жизнь и впредь оставались уравновешенными, без каких-либо потрясений. Но у вас есть еще резервы для повышения результативности за счет более разумной организации профессиональной деятельности с учетом ваших индивидуальных особенностей.

160-280 баллов. Вы набрали средние показатели, как и большинство людей, ваш образ жизни нельзя назвать здоровым, скорее хаотичным. Если вы будете продолжать и дальше жить в таком режиме, то ваши шансы дожить до пенсии в добром здравии невелики. Задумайтесь над результатами анкетирования и сделайте правильные выводы! У вас есть все предпосылки к тому, чтобы изменить вредные привычки, оздоровиться. Помните, что помочь ребенку быть здоровым может только здоровый педагог!

Менее 160 баллов. Вы и здоровый образ жизни — несовместимы! Вполне возможно, что вы уже жалуетесь на некоторые недомогания, особенно сердечно-сосудистой, нервной систем. Ваш образ жизни — вредный! Именно он становится причиной ваших неудач в личной и профессиональной жизни. Пожалуйста, не оставайтесь равнодушным к результатам анкетирования и найдите в себе силы преодолеть неправильное отношение к здоровью и здоровому образу жизни, верните себе здоровье, станьте успешным!