



ПРОФЕССИОНАЛЬНЫЙ СОЮЗ РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ  
**ПЕРВИЧНАЯ ПРОФСОЮЗНАЯ ОРГАНИЗАЦИЯ МОУ «ДЕТСКИЙ САД № 253  
КРАСНООКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА» ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА  
РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ И НАУКИ РОССИЙСКОЙ ФЕДЕРАЦИИ**  
(ППО МОУ «ДЕТСКИЙ САД № 253 КРАСНООКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»  
ОБЩЕРОССИЙСКОГО ПРОФСОЮЗА ОБРАЗОВАНИЯ)

**СОГЛАСОВАНО:**

с учетом мнения ППО МОУ детского сада № 253  
Протокол от 02.09.2019 г. № 9  
Председатель ППО МОУ детского сада № 253  
А.М.Соболева  
«02» сентября 2019 г.



**УТВЕРЖДАЮ:**

Заведующий МОУ детского сада № 253  
О.Н.Чумакова  
Приказ № 88 от «02» сентября 2019 г.



**КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ  
РАБОТНИКОВ ПЕРВИЧНОЙ ПРОФСОЮЗНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ МОУ  
«ДЕТСКИЙ САД № 253 КРАСНООКТЯБРЬСКОГО РАЙОНА ВОЛГОГРАДА»  
ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО СОЮЗА РАБОТНИКОВ НАРОДНОГО ОБРАЗОВАНИЯ  
И НАУКИ РФ «АКСИОМА ЗДОРОВЬЯ» НА 2019-2022 гг.**



**Авторы-разработчики:**

Соболева Анастасия Михайловна, председатель ППО,  
Чумакова Ольга Николаевна, заведующий, член ППО  
Степанченко Ольга Владимировна, председатель комиссии  
по культурно-массовой и оздоровительной работе  
Виноградова Юлия Владимировна, уполномоченный по ОТ

## Содержание

<b>1. Целевой раздел</b>	<b>3</b>
1.1. Пояснительная записка	3
1.2. Паспорт Программы	6
1.3. Анализ ситуации по состоянию здоровья работников выбор приоритетов учреждения	9
1.4. Ресурсное обеспечение Программы	10
1.5. Планируемые результаты реализации Программы	14
<b>2. Содержательный раздел</b>	<b>14</b>
2.1. Этапы реализации Программы	14
2.2. Модули реализации Программы	16
2.3. Сетевой график реализации Программы	20
<b>3. Организационный раздел</b>	<b>25</b>
3.1. Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы	25
3.2. Анализ рисков при реализации Программы	29
3.3. Сетевое взаимодействие в ходе реализации Программы	29
3.4. Перспектива реализации Программы	29
<b>Список используемой литературы</b>	<b>31</b>
<b>Приложение</b>	<b>33</b>



## 1. ЦЕЛЕВОЙ РАЗДЕЛ

### 1.1. Пояснительная записка

Одной из задач национального проекта «Демография», а также входящих в него федерального и региональных проектов «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» является разработка, утверждение в установленном порядке и реализация корпоративных программ по общественному здоровью, содержащих наилучшие практики по укреплению здоровья работников. Формирование навыков ведения здорового образа жизни начинается с воспитания мотивации к здоровому образу жизни и осуществляется через целенаправленную деятельность учреждения в рамках здоровьесформирующей программы, посредством создания здоровьесберегающей среды или территорий здорового образа жизни.

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования. Так называемая оптимизация в педагогическом пространстве и обществе, обусловила появление ряда проблем в сфере дошкольного образования. Профессия педагога ДООУ в настоящее время требует огромных физических и эмоциональных затрат, особенно в условиях, когда воспитателю приходится работать на протяжении всего дня. Порой, педагоги не замечают истощения своих эмоциональных сил и своего здоровья, что негативно сказывается на воспитательно-образовательном процессе. А ведь здоровых детей может воспитать только тот педагог, который сам занимается сохранением и укреплением собственного здоровья.

Система укрепления здоровья сотрудников на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск развития социально значимых хронических заболеваний. Он повышается при нерациональном питании, недостаточной физической



активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек.

Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее важных задач современной системы дошкольного образования.

Из 28 сотрудников детского сада, по результатам проведенного анализа в разрезе трех лет (2017-2019 гг.), выявлены неоднократные случаи заболеваний, связанных с временной утратой нетрудоспособности, что составляет 56 %. Остальные сотрудники (44 %) не реже одного раза в год отсутствуют на рабочем месте в связи с различными видами заболеваний: ОРВИ - 21 %, заболевания органов дыхания - 11 % сердечно-сосудистая система - 6%, опорно-двигательный аппарат - 6%. В случае отсутствия сотрудника на рабочем месте, другой заменяющий будет работать с удвоенной нагрузкой, что естественно неблагоприятно влияет на состояние здоровья.

В связи с этим *актуальным* является поиск эффективных путей оздоровления сотрудников и приобщения к здоровому образу жизни.

Обратив внимание на высокую занятость работников сферы дошкольного образования, нехватку финансовых и временных ресурсов для систематических занятий физкультурой и спортом, администрация нашего дошкольного образовательного учреждения и первичная профсоюзная организация МОУ детский сад № 253 предложили организовать условия для поддержки здорового образа жизни работниками на рабочем месте. Так, возникла идея разработки корпоративной программы «Аксиома здоровья» (далее - Программа), предполагающей создание условий для реализации потребности в здоровом образе жизни у сотрудников МОУ детского сада № 253 и как следствие, успешного осуществления трудовой деятельности.

Нормативно-правовую основу модульной корпоративной программы составляют:

1. Конституция Российской Федерации.
2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ.



3. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 "Об утверждении Концепции демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года".
4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018 № 444) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».
5. Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).
6. Национальный проект «Демография». Утверждён 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.
7. Федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» от 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.
8. Федеральный проект «Спорт - норма жизни» от 24 декабря 2018 года на заседание президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.

В основу Программы положены принципы:

- ✓ *актуальности.* Отражает насущные проблемы, связанные со здоровьем работников ДОУ, гигиеническими, культурными, социальными нормами и ценностями;
- ✓ *доступности.* В соответствии с этим принципом сотрудникам предлагается оптимальный для усвоения объем информации, предусматривает использование ситуационных задач с необходимостью выбора и принятия решения, информационного поиска;
- ✓ *положительного ориентирования.* Уделяется значительное внимание



позитивным, с точки зрения здоровья, стилям жизни, их благотворному влиянию на здоровье;

✓ *последовательности.* Предусматривает выделение основных этапов и моделей, а также их логическую преемственность в процессе его осуществления;

✓ *системности.* Он определяет постоянный, регулярный характер его осуществления, что позволяет усвоить знания, имеющие отношения к здоровью, в виде целостной системы.

## 1.2. Паспорт Программы

<b>Наименование Программы</b>	Корпоративная программа укрепления здоровья работников первичной профсоюзной организации МОУ «Детский сад № 253 Краснооктябрьского района Волгограда» профессионального союза работников народного образования и науки РФ «Аксиома здоровья» на 2019-2022 гг.
<b>Сроки реализации Программы</b>	2019-2022 гг.
<b>Рабочая группа</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Соболева Анастасия Михайловна, старший воспитатель председатель ППО МОУ детский сад № 253.</li> <li>✓ Чумакова Ольга Николаевна, заведующий, член ППО МОУ детский сад № 253.</li> <li>✓ Степанченко Ольга Владимировна, инструктор по физической культуре, председатель комиссии по культурно-массовой и оздоровительной работе.</li> <li>✓ Виноградова Юлия Владимировна, воспитатель, уполномоченный по охране труда.</li> <li>✓ Эюбова Оксана Арифовна, медицинская сестра, член ППО МОУ детский сад № 253.</li> <li>✓ Ромазанова Людмила Андреевна, заведующий по хозяйственной части, председатель комиссии по охране труда.</li> </ul>
<b>Цель Программы</b>	Увеличение доли работников организации, приверженных к здоровому образу жизни, путем формирования



	<p>корпоративной культуры здоровья, ответственного отношения к своему здоровью; сокращение числа дней случаев заболеваний, связанных с временной утратой нетрудоспособности.</p>
<b>Задачи Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Организация оздоровительной инфраструктуры, способствующей повышению приверженности работников к здоровому образу жизни и сохранению психологического здоровья в процессе трудовой деятельности.</li> <li>✓ Активная пропаганда здорового образа жизни, повышение значимости физкультуры и спорта в современном обществе для всестороннего и гармоничного развития личности работников образования.</li> <li>✓ Повышение позитивной мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни и физической активности.</li> <li>✓ Внедрение современных технологий, средств и форм работы, способствующие продлению профессионального долголетия работников образования.</li> <li>✓ Профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств; снижения эмоционального, профессионального выгорания работников образования.</li> <li>✓ Повышение роли семьи в воспитании подрастающего поколения, в процессе пропаганды активных практик оздоровления на личном примере.</li> </ul>
<b>Направления Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Эффективное взаимодействие первичной профсоюзной организации и администрации учреждения по поддержке здоровья работников.</li> <li>✓ Создание условий для вовлечения работников в Программу по укреплению их здоровья.</li> <li>✓ Создание условий для повышения работоспособности, продуктивности и стрессоустойчивости.</li> <li>✓ Формирование активной жизненной позиции работников, повышение сплоченности коллектива.</li> <li>✓ Мотивация на здоровое питание.</li> <li>✓ Установка на отказ от вредных привычек.</li> <li>✓ Повышение двигательной активности.</li> <li>✓ Информационно-просветительской работа по пропаганде</li> </ul>





	здорового образа жизни.
<b>Ожидаемые результаты реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Снижение числа случаев временной нетрудоспособности работников.</li> <li>✓ Увеличение доли работников, ведущих мониторинг своего здоровья.</li> <li>✓ Повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%.</li> <li>✓ Повышение уровня психологического благополучия, работоспособности, продуктивности трудовой деятельности, сплоченности работников.</li> <li>✓ Снижение уровня эмоционального выгорания работников;</li> <li>✓ Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни, питающихся рационально, занимающихся физической культурой постоянно.</li> <li>✓ Повышение уровня информированности семьи, в процессе пропаганды активных практик оздоровления на личном примере до 100%.</li> <li>✓ Увеличение продуктивности обменом опытом работы по Программе с другими дошкольными образовательными учреждениями города и области (тиражирование Программы).</li> <li>✓ Увеличение степени удовлетворенности работой первичной профсоюзной организации.</li> </ul>
<b>Участники реализации Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Сотрудники МОУ детского сада № 253 – 28 человек.</li> <li>✓ Родители (законные представители) МОУ детского сада № 253 – 307 человек.</li> <li>✓ Работники народного образования первичных профсоюзных организаций МДОУ № 31, 60, 123, 183, 235, 277, 375, ЦРР № 5 г. Волгограда, № 105 г. Волжского, МБДОУ «Лукоморье» г. Михайловки Волгоградской области в рамках сетевого взаимодействия на договорной основе – 238 человек.</li> </ul> <p>Перечень организаций, участвующих в реализации Программы, может пополняться.</p>
<b>Источники финансирования Программы</b>	Внебюджетные средства, средства первичной профсоюзной организации, дисконт партнеров.





<b>Место реализации Программы</b>	400009, Волгоградская область, г. Волгоград, ул.им. Хользунова 4а, музыкально/спортивный зал.
<b>Время реализации Программы</b>	Вечерние/ обеденное время в рабочие дни, выходные дни (по согласованию).
<b>Форма работы реализации Программы</b>	Очная форма: групповые занятия. Заочная форма: дистанционный формат (мессенджеры, платформа Zoom, официальный сайт организации, социальные сети, электронная почта, тематические посты в корпоративной социальной сети).
<b>Организационное обеспечение Программы</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Приобретение спортивного инвентаря (мячи, массажеры, скакалки, теннисные ракетки, гимнастические коврики)</li> <li>✓ Прохождение ежегодных медицинских осмотров.</li> <li>✓ Проведение специальной оценки условий труда.</li> <li>✓ Изготовление рекламной продукции (эмблема, рекламные ролики, плакаты, флаеры).</li> <li>✓ Приобретение наградной продукции.</li> <li>✓ Приобретение информационных стоек клик-рамок, для размещения материалов профилактической направленности.</li> <li>✓ Заключен договоров с фитнес-центром «Lady Cat» (дисконт на абонементы для оздоровления сотрудников – 50%), медицинским центром «ПрофМед» (по проведению консультативной медицинской помощи).</li> </ul>

### **1.3. Анализ ситуации по состоянию здоровья работников, выбор приоритетов учреждения**

Основные позиции, которые были проанализированы составом Рабочей группы, а именно доступные источники информации для планирования и разработки Программы:

- данные отдела кадров и бухгалтерии (половозрастная структура работников, специальности, занятость, временная утрата нетрудоспособности по заболеваниям и травмам);
- результаты диспансеризации и профилактических медицинских осмотров (заключения медицинской комиссии по результатам профилактических



медицинских осмотров);

- данные охраны труда (результаты оценки условий труда рабочих мест, профессиональные вредности, факторы трудового процесса);
- опросы (анкетирование) администрации и работников;
- выборочные скрининговые обследования работников.

По завершении обследования выдается «Карта здорового образа жизни» с оценкой состояния здоровья сотрудника и даются рекомендации о необходимости дополнительного обследования и консультации узких специалистов;

- по здоровому образу жизни;
- по рациональному питанию;
- по стрессоустойчивости;
- по отказу от вредных привычек;
- по физической активности.

После обработки полученных данных Рабочая группа пришла к выводу, что для решения ряда проблем, связанных с большим числом случаев заболевания различного характера и снижения общего положительного фона состояния здоровья работников необходимо внедрить и реализовать комплекс оздоровительных мероприятий в рамках реализации корпоративной программы укрепления здоровья работников. Значимых проблем внутреннего характера и препятствий на пути реализации Программы не выявлено.

#### 1.4. Ресурсное обеспечение Программы

<p>Нормативно-правовое обеспечение Программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Конституция Российской Федерации.</li> <li>2. «Трудовой кодекс Российской Федерации» от 30.12.2001 №197-ФЗ.</li> <li>3. Указ Президента Российской Федерации от 09.10.2007 № 1351 "Об утверждении Концепции</li> </ol>
--	--



	<p>демографической политики Российской Федерации на период до 2025 года".</p> <p>4. Указ Президента Российской Федерации от 07.05.2018 № 204 (ред. от 19.07.2018 № 444) «О национальных целях и стратегических задачах развития Российской Федерации на период до 2024 года».</p> <p>5. Приказ Минздрава России от 13.03.2019 № 124н «Об утверждении порядка проведения профилактического медицинского осмотра и диспансеризации определенных групп взрослого населения» (зарегистрировано в Минюсте России 24.03.2019 № 54495).</p> <p>6. Национальный проект «Демография». Утверждён 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.</p> <p>7. Федеральный проект «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» от 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам.</p> <p>8. Федеральный проект «Спорт - норма жизни» от 24 декабря 2018 года на заседании президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным</p>
--	---



	<p>проектам.</p> <p>9. Устав МОУ детского сада № 253.</p> <p>10. Коллективный договор и др. локальные акты МОУ детского сада № 253.</p>
Кадровое обеспечение Программы	<p>Количество работников МОУ детский сад № 253 – 28 человек. Членов ППО – 28 человек (100% членство Профсоюза).</p> <p>✓ Заведующий, член ППО МОУ детский сад № 253.</p> <p>✓ Старший воспитатель председатель ППО МОУ детский сад № 253.</p> <p>✓ Заведующий по хозяйственной части, председатель комиссии по охране труда.</p> <p>✓ Инструктор по физической культуре, председатель комиссии по культурно-массовой и оздоровительной работе.</p> <p>✓ Учитель-логопед, член ревизионной комиссии.</p> <p>✓ Медицинская сестра, член ППО МОУ.</p> <p>✓ Воспитатели, члены ППО – 11 человек.</p> <p>✓ Вспомогательный персонал члены ППО – 11 человек.</p>
Финансовое обеспечение Программы	<p>Внебюджетные средства, средства первичной профсоюзной организации, дисконт партнеров.</p>
Материально-техническое обеспечение Программы	<p>Методические рекомендации по реализации Программы, тесты, опросные листы, плакаты, флаеры буклеты, видеоролики др.</p> <p>Занятия проводятся на спортивной площадке и в музыкально-спортивном зале, которые соответствует нормам и гигиеническим</p>



	<p>требованиям в вечернее/ обеденное время в рабочие дни, выходные дни (по согласованию). Спортивное оборудование по количеству занимающихся: гимнастические коврики, скамейки, мячи различных диаметров, обручи, гимнастические палки, маты, скакалки, мячи фитболы, малые мячи «Ежики», различные массажеры для ног, инвентарь из подручного материала (массажные дорожки и т.д.).</p>
<p>Информационно-технологическое обеспечение Программы</p>	<p>Основной целью информатизации является создание единого информационного пространства образовательного учреждения, которое включает в себя совокупность технических, программных и методических средств, позволяющих использовать в учреждении современные информационно-коммуникационные технологии. Для реализации Программы применяются: информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь, платформа Zoom, Google Формы.</p> <p>Количество ноутбуков, подключенных к сети Интернет - 2 шт.; мультимедийных проекторов - 1 шт.; персональных компьютеров – 2 шт.; МФУ – 2 шт.; принтеров с цветной печатью - 1 шт.; портативная колонка – 1 шт.; музыкальный центр - 1 шт.</p>



## 1.5. Планируемые результаты реализации Программы

- ✓ Снижение числа случаев временной нетрудоспособности работников.
- ✓ Увеличение доли работников, ведущих мониторинг своего здоровья.
- ✓ Повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%.
- ✓ Повышение уровня психологического благополучия, работоспособности, продуктивности трудовой деятельности, сплоченности работников.
- ✓ Снижение уровня эмоционального выгорания работников;
- ✓ Увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни, питающихся рационально, занимающихся физической культурой постоянно.
- ✓ Повышение уровня информированности семьи, в процессе пропаганды активных практик оздоровления на личном примере до 100%.
- ✓ Увеличение продуктивности обменом опытом работы по Программе с другими дошкольными образовательными учреждениями города и области (тиражирование Программы).
- ✓ Увеличение степени удовлетворенности работой первичной профсоюзной организации.

## 2. Содержательный раздел

### 2.1. Этапы реализации Программы

Этап	Реализация
<b>1 этап.</b> <b>Подготовительный.</b> (Планирование Программы)	Для организации условий для поддержки здорового образа жизни сотрудников на рабочем месте руководство учреждения инициировало создание постоянно действующей Рабочей группы с определением ее персонального состава



	<p>и функциональных задач. В состав Рабочей группы вошли представители первичной профсоюзной организации (председатель ППО, уполномоченный по ОТ, председатель комиссии по культурно-массовой и оздоровительной работе, председатель комиссии по охране труда, представители администрации детского сада, медицинский работник). Был проведен анализ ситуации по состоянию здоровья работников и выбора приоритетов учреждения, основываясь на доступные источники информации для планирования и разработки Программы. Определены ресурсы обеспечения программы. Разработаны индикаторы процесса и результата, и критерии их оценки с определением механизма мониторинга и сроков, периодичности оценки (Диагностический модуль). Разработан проект «Маршрут к здоровому образу жизни», состоящий из модулей реализации Программы.</p>
<p><b>2 этап. Реализация проекта.</b></p>	<p>Программой предусматривается реализация проекта «Маршрут к здоровому образу жизни» состоящий из модулей:</p> <ol style="list-style-type: none"> <li><u>1. Модуль «Культура здоровья».</u></li> <li><u>2. Модуль «Психология здоровья».</u></li> <li><u>3. Модуль «Инициативы здоровья».</u></li> </ol> <p>Последовательность реализации модулей может варьироваться в течение срока исполнения Программы в зависимости от целей и задач Годового плана и особенностей физического</p>





	состояния работников коллектива дошкольной образовательной организации.
<b>3 этап. Мониторинг и оценка эффективности.</b>	Мониторинг реализации Программы проводится согласно имеющемуся утвержденному плану мероприятий, сведения о результатах мониторинга предоставляются руководителю рабочей группы. Краткосрочные индикаторы оцениваются ежемесячно. Решения, принятые по результатам внедрения программы доносятся до сотрудников путем размещения информации на стендах и информационных сетях.
<b>4 этап. Улучшение и коррекция мероприятий.</b>	Подведение итогов реализации Программы. Данный этап позволяет постоянно корректировать корпоративную программу с учетом достигнутых результатов.

## 2.2. Модули реализации Программы

Программой предусматривается реализация проекта «Маршрут к здоровому образу жизни» состоящий из модулей:

### 1. Модуль «Культура здоровья»

Мероприятия:

- Консультации специалистов по здоровому образу жизни, путем формирования корпоративной культуры здоровья.
- Просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов.
- Проведение обучающих семинаров-практикумов, тренингов для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Волшебный массаж», «Кинезиологическая гимнастика» и др.
- Проведение мастер-классов по приготовлению вкусной и здоровой пищи,



проведение конкурсов рецептов блюд для здорового питания.

- Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).
- Размещение мотивационных фотографий, плакатов (информационные стенды, мессенджеры, официальный сайт организации, социальные сети, электронная почта, тематические посты в корпоративной социальной сети).

## **2. Модуль «Психология здоровья».**

Мероприятия:

- Час психологии - мероприятия, проходящие на территории образовательного учреждения по информированию работников об основах психоэмоциональной гигиены, ознакомлению с информацией о психологических навыках управления стрессом, о профилактике профессионального выгорания и депрессии.
- Просветительская работа.
- Наполнение контента официального сайта и социальных сетей учреждения информацией по сохранению психологического здоровья.
- Проведение психопрофилактических мероприятий.
- Методики, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Сопровождение по управлению эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, арт-терапевтические и проективные методики, дыхательные практики.

## **3. Модуль «Инициативы здоровья».**

Мероприятия:

- Проведение ежедневных физкульт-брейков (производственной гимнастики).
- Еженедельные соревнования пеших прогулок (с применением современных технологий, приложения Welltory).
- Организация семейных оздоровительных мероприятий: катание на



коньках, лыжах, велосипедные прогулки, семейные походы выходного дня, подвижные игры.

- Ежемесячные посещения спортивных учреждений (фитнесс-центры, тренажерный зал, бассейн и др.).
- Проведение спартакиад среди сотрудников образовательной организации (шахматы, волейбол, бадминтон и др.).
- Мероприятия совместно с партнером медицинским центром «ПрофМед» по профилактике курения (школы здоровья по отказу от курения очного и дистанционного формата), нерационального питания, избыточной массы тела (школы здоровья очного и дистанционного формата по рациональному питанию и профилактике избыточного веса, разработка методических рекомендаций по здоровому рациону, проведение мотивационных мероприятий), низкой физической активности (школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике гиподинамии, проведение недели физической активности, акции «Неделя без автомобиля», «Пешком на работу», организация с помощью специально разработанного мобильного приложения соревнования «Шаги к здоровью»), пагубного употребления алкоголя (школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике пагубного потребления алкоголя, организация безалкогольных корпоративных мероприятий; организаци индивидуального консультирования отношении употребления алкоголя); стресса (школы здоровья очного и дистанционного формата по профилактике влияния стрессовых ситуаций на организм человека, проведение антистрессовых тренингов для сотрудников; организация телефонной линии психологической поддержки работников; проведение психологического тестирования использованием программных комплексов; оказание консультативной психологической помощи).
- Пропаганда значимости вакцинопрофилактики.
- Цикл обучающих тренингов «Маршрут к здоровому образу жизни» для повышения роли семьи в воспитании подрастающего поколения, в процессе пропаганды активных практик оздоровления на личном примере.



- «Коллаборация» (сетевой взаимодействие) по Программе с другими дошкольными образовательными учреждениями района, города и области. Передача опыта и знаний между педагогами (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекции-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы, мастер-классы и др.)



## 2.3. Сетевой график

	Мероприятие	Месяц реализации Программы											
		1	2	3-7	8-12	13-17	18-22	23-27	28-32	33-37	38-42	43-47	48
<b>1.</b>	<b>Анкетирование работников</b>	Углубленная оценка потребностей работников предприятия в реализации корпоративной программы											
1.1	Анкетирование работников для анализа ситуации по состоянию здоровья работников												
<b>2.</b>	<b>Скрининг основных показателей здоровья</b>	Выявление факторов риска заболеваний											
2.1	Оценка факторов риска заболеваний работников организации по данным обследования работников: - в центре здоровья; - при прохождении периодических медицинских осмотров.												
2.2	Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы.												
<b>3.</b>	<b>Вакцинопрофилактика</b>	Предупреждение возникновения случаев инфекционных заболеваний											
3.1	Пропаганда значимости вакцинопрофилактики.												
3.2	Проведение вакцины против гриппа и организация вакцинации.												
<b>4.</b>	<b>Скрининг состояния рабочих мест</b>	Уменьшение неблагоприятных воздействий вредных производственных факторов											
4.1	Проведение специальной оценки условий труда.												
4.2	Разработка и выполнение комплекса мероприятий по уменьшению неблагоприятного воздействия вредных производственных факторов.												
<b>5.</b>	<b>Повышение физической активности</b>	Стимулирование и мотивирование работников предприятия к повышению уровня физической активности											
5.1	Организация пространства для занятий спортом.												
5.2	Работникам предоставляется возможность с частичной оплатой (дисконт - 50%) посещения фитнес-центра «Lady Cat» .												
5.3	Проведение ежедневных физкультур-брейков - десятиминутные комплексы физических												



	упражнений, проводимые на рабочем месте, с учетом специфики условий и характера труда работников.												
5.4	Проведение акций: «Неделя без автомобиля», «Пешком до работы», «Шаги к здоровью» и т.д.												
5.5	Проведение ежеквартального соревнования «Шаги к здоровью», оцениваемого специально разработанным мобильным приложением.												
5.6	Еженедельные соревнования пеших прогулок (с применением современных технологий, приложения Welltory)												
5.7	Цикл обучающих тренингов «Маршрут к здоровому образу жизни» для повышения роли семьи в воспитании подрастающего поколения, в процессе пропаганды активных практик оздоровления на личном примере												
5.8	Проведение корпоративных командно-спортивных мероприятий: «Личный пример заразителен», корпоративные оздоровительные семейные походы, туры выходного дня.												
5.9	«Коллаборация» (сетевое взаимодействие) по Программе с другими дошкольными образовательными учреждениями района, города и области. Передача опыта и знаний между педагогами												
5.10	Проведение школ здоровья по преодолению гиподинамии.												
<b>6.</b>	<b>Здоровое питание на рабочем месте</b>	Повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у работников											
6.1	Организация мест для приема пищи работников, оборудованное раковиной с водой, столом, стульями, посудой, чайником, холодильником и техникой для разогрева												



	пищи.												
6.2	Информирование работников о пищевой и энергетической ценности блюд и напитков, о соответствии их критериям рациона здорового питания с помощью специальной маркировки.												
6.3	Проведение школ здоровья по обучению работников предприятия рационам здорового питания на рабочем месте.												
6.4	Проведение корпоративных конкурсов: «Здоровое питание», «Рецепты для здоровья», «Полезный стол» и т.д.												
6.5	Обеспечение работников чистой питьевой водой (обеспечение доступа к питьевой воде).												
6.6	Материальное стимулирование работодателем снижения лишнего веса работников.												
	<b>7. Мероприятия по отказу от курения</b>	<b>Мотивирование работников к отказу от курения</b>											
7.1	Соблюдение статьи 12 «Запрет курения табака на отдельных территориях» Федерального закона № 15. Оформление рабочих мест и территории предприятия знаками, запрещающими курение.												
7.2	Организация консультативной помощи по отказу от курения.												
7.3	Проведение школ по отказу от курения.												
<b>8</b>	<b>Мероприятия по снижению потребления алкоголя</b>	<b>Мотивирование работников к уменьшению потребления алкоголя</b>											
8.1	Проведение школ по отказу от алкоголя.												
8.2	Организация индивидуального профилактического консультирования в отношении пагубного употребления алкоголя.												





<b>9.</b>	<b>Мероприятия по сохранению психологического здоровья - профилактика стресса</b>	<b>Мотивирование работников предприятия к сохранению психологического здоровья</b>											
9.1	Организация телефонной линии психологической поддержки работников.												
9.2	Проведение антистрессовых тренингов для работников.												
9.3	Проведение психологического тестирования.												
9.4	Оказание консультативной психологической помощи «Час психологии».												
9.5	Проведение обучающих семинаров-практикумов, тренингов «Волшебный массаж», «Кинезиологическая гимнастика» и др.												
<b>10.</b>	<b>Информационно-профилактические мероприятия</b>	<b>Повышение информированности работников о возможности минимизации факторов риска развития заболеваний</b>											
10.1	Проведение информационно-мотивационных кампаний (рассылка тематического контента по всем существующим каналам связи).												
10.2	Организация мест для самостоятельного контроля показателей факторов риска здоровья (специально отведенное место для размещения стола: -оборудование: тонометр, напольные весы, ростомер, сантиметровая лента - таблицы интерпретации результатов замера).												
10.3	Проведение самоконтроля показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, рост, окружность талии).												
10.4	Приобретение информационных стоек кликарамок, для размещения материалов профилактической направленности.												



10.5	Печать профилактических, агитационных, рекламных материалов.												
10.6	Проведение тематических информационно-профилактических кампаний в рамках тематических дней.												



### 3. Организационный раздел

#### 3.1. Мониторинг и оценка эффективности реализации Программы

Оперативный и периодический контроль осуществляется администрацией, представителями профсоюзной организации. Объектом контроля является процесс реализации Программы в трудовом процессе.

Предметом контроля является деятельность лиц, ответственных за организацию Программы, ответственных за создание организационных, методических, кадровых и финансовых условий ее реализации.

Оценка эффективности Программы и анализ итогов реализованных мероприятий проводится на основании данных профиля здоровья трудового коллектива, скрининг-обследования (анкетирования) сотрудников на момент начала внедрения корпоративной Программы и каждый год ее реализации.

#### Перечень основных показателей (индикаторов) программы

№ п/п	Показатель (индикатор) (наименование)	Способ оценки	Значение показателя			
			2019	2020	2021	2022
1.1.	Охват работников ежегодным профилактическим осмотром, диспансеризацией	% от общего числа				
1.2.	Количество случаев временной утраты трудоспособности на	количество случаев				
1.3.	Количество дней временной утраты трудоспособности	количество дней				
1.4.	Доля лиц с выявленными факторами риска НИЗ	% от общего числа				
1.5.	Выход на инвалидность	% от общего числа				



1.6.	Охват сотрудников психологической помощью и поддержкой	% от общего числа				
1.7.	Доля сотрудников, потребляющих табак и никотин	% от общего числа				
1.8.	Доля сотрудников, сокративших употребление табака и никотина	% от общего числа				
1.9.	Доля сотрудников, отказавшихся от табака и никотина	% от общего числа				
1.10.	Доля сотрудников с риском пагубного потребления алкоголя	% от общего числа				
1.11.	Доля сотрудников, сокративших потребление алкоголя	% от общего числа				
1.13.	Доля сотрудников, регулярно занимающихся физической культурой и/или спортом	% от общего числа				
1.14.	Доля сотрудников, имеющих индекс массы тела (ИМТ) больше 25 (кг/метр кв.)	% от общего числа				
1.15.	Доля сотрудников, снизивших массу тела	% от общего числа				
1.16.	Доля сотрудников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и др.)	% от общего числа				
1.18.	Количество индивидуальных консультаций по вопросам репродуктивного здоровья женщин	количество консультаций				
<b>2. Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска заболеваний</b>						
2.1.	Информированность о здоровом образе жизни и факторах риска заболеваний	% от общего числа				
2.2.	Доля сотрудников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ, размещенные на территории учреждения	% от общего числа				



2.3.	Доля сотрудников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ, размещенными на территории учреждения	% от общего числа				
2.4.	Количество материалов по вопросам ЗОЖ, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	количество публикаций				
2.5.	Доля материалов по вопросам ЗОЖ от общего количества информационных материалов, размещенных на внутрикорпоративном сайте, в корпоративных СМИ, социальных сетях предприятия	% от общего числа				
2.6.	Количество просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте	количество просмотров				
2.7.	Количество сотрудников, охваченных опросами по факторам риска НИЗ и ЗОЖ	количество сотрудников				
2.8.	Количество проведенных образовательных мероприятий по вопросам ЗОЖ	количество мероприятий				



<b>3. Мероприятия по профилактике социально значимых заболеваний</b>						
3.1.	Обеспеченность полисами МС работников и членов их семей	% от общего числа				
3.2.	Охват работников, получивших возмещение (частичное или полное) санаторно-оздоровительного лечения	% от общего числа				
3.3.	Доля работников с семейными обязанностями, получающих дополнительные социальные гарантии	% от общего числа				
3.4.	Охват работников занятиями физической культурой спортом	% от общего числа				
3.5.	Доля работников, охваченных профилактическими мероприятиями, направленными на снижение распространенности неинфекционных и инфекционных заболеваний	% от общего числа				
3.6.	Количество внутренних спортивных мероприятий для сотрудников	количество				
3.7.	Доля сотрудников, сдавших нормы ГТО	% от общего числа				
3.8.	Поддержка волонтерских проектов сотрудников по продвижению ЗОЖ среди коллег	количество проектов / участников				
<b>4. Показатели, характеризующие условия труда на предприятии</b>						
4.1.	Приверженность организации принципам ЗОЖ	количество документов				
4.2.	Организация на предприятии работы медицинского кабинета	да / нет				
4.3.	Доля сотрудников, обеспеченных здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня	% от общего числа				
4.4.	Наличие на инфраструктуры для укрепления здоровья	да / нет				
4.5.	Лояльность к руководству и удовлетворенность условиями труда работников	% от общего числа				



### 3.2. Анализ рисков при реализации Программы

#### 1. Финансовый риск.

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка активистов здорового образа жизни.

#### 2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов .

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и Программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов Программы на долгосрочную реализацию.

#### 3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников.

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в Программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасного труда.

### 3.3. Сетевое взаимодействие в ходе реализации Программы

#### **Субъекты социального взаимодействия**

- ✓ Сотрудники МОУ детского сада № 253 – 28 человек.
- ✓ Родители (законные представители) МОУ детского сада № 253 – 307 человек.
- ✓ Работники народного образования первичных профсоюзных организаций МДОУ № 31, 60, 123, 183, 235, 277, 375, ЦРР № 5 г. Волгограда, № 105 г. Волжского, МБДОУ «Лукоморье» г. Михайловки Волгоградской области в рамках сетевого взаимодействия на договорной основе – 238 человек.

Перечень организаций, участвующих в реализации Программы, может пополняться.

### 3.4. Перспектива реализации Программы

В следствии реализации Программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:





*Для работников:*

- Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия.
- Увеличение продолжительности жизни.
- Приверженность к ЗОЖ.
- Выявление заболеваний на ранней стадии.
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.
- Улучшение условий труда.
- Улучшение качества жизни.

*Для работодателя:*

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение трудодней по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

*Для государства:*

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью и инвалидностью.
- Увеличение национального дохода.

Как перспективу дальнейшей реализации Программы по укреплению здоровья работников видим в:

- ✓ Участии в программе ВСФК ГТО с 2022 года.
- ✓ Создании команды для выездов на районные, городские, областные физкультурно-



спортивные соревнования.

- ✓ Работе по снижению уровня заболеваемости сотрудников учреждения, повышению эффективности физкультурно-оздоровительной работы, пропаганде здорового образа жизни будет носить долгосрочный эффект.
- ✓ Внедрении авторских технологий, средств и форм работы, способствующие повышению уровня психологического благополучия, работоспособности, продуктивности трудовой деятельности, сплоченности работников.
- ✓ Тиражировании Программы в печатных издательствах.

### Список литературы

1. Аверьянова А. А. Корпоративная культура и ее особенности в России // Молодой ученый. - 2016. - №29. - С. 345-347.
2. Бардаков Н.С. Корпоративная культура как инструмент роста эффективности деятельности компаний и их деловой репутации / Н.С. Бардаков, Д.И. Галкин, И.Г. Иванова // Регулирование экономической деятельности и деловая среда: проблемы, перспективы и решения : сб. науч. тр. по материалам II Междунар. науч.-практ. конф. – Казань. - 2017. - С. 290-300.
3. Веденев А.В. Корпоративная культура и ее влияние на эффективность деятельности организации: мотивационный аспект // Инновационные технологии в управлении, экономике и культуре : материалы Междунар. науч.-практ. конф. – Магнитогорск. - 2017. - С. 40-45. 66
4. Документ ВОЗ. Здоровье работающих. Шестидесятая сессии Всемирной организации здравоохранения. WHA 60.26. 23.05.2007 Приложение к Резолюции: охрана и укрепление здоровья на рабочем месте
5. Карякина В.Ю. Забота о здоровье и благополучии сотрудников в корпоративной культуре // Управление развитием персонала. - 2015. - №5. - С.82-84.
6. Князькова Л.А. Современные методы оценки эффективности корпоративной культуры в организации // Социокультурные факторы консолидации современного



российского сообщества : сб. ст. II Всерос. науч.- практ. конф. – Пенза. - 2016. - С. 62-64.

7. Кичайкина К.В., Мокина Г.Н. «Комплексная программа «Здоровье педагога, 2017 год

8. Коваленко С.В. Роль корпоративной культуры как фактора человеческого капитала в повышении эффективности деятельности организации / С.В. Коваленко, А.В. Коваленко, Э.Р. Мубаракшина // Науковедение. - 2016. - Т. 8, № 6.

9. Козлов, В. В. Организационная культура / В.В. Козлов, Ю.Г. Одегов, В.Н. Сидорова. - М.: КноРус - 2013. - С. 272

Интернет-ресурсы:

1. Модельная программа «Укрепление здоровья работающих»

<https://www.rosminzdrav.ru/poleznyeresursy/natsproektzdravoohranenie/zozh>.

2. «Библиотека корпоративных программ укрепления здоровья работников»

[https://www.who.int/occupational\\_health/WHO\\_health\\_assembly\\_ru\\_web.pd](https://www.who.int/occupational_health/WHO_health_assembly_ru_web.pd)

3. Приложения к корпоративным модельным программам «Укрепление здоровья работающих».

<https://static1.rosminzdrav.ru/system/attachments/attaches/000/046/784/original>



## Приложение

### Приложение 1

#### Анкета для представителя работодателя Контактная информация

ФИО

Должность

Регион

Наименование организации

Номер телефона

Адрес электронной почты

Сайт организации в Интернете

#### Количество работников на предприятии:

- До 100 чел.  
 100-250 чел.  
 Более 250 чел.  
 Холдинговая структура

#### Отрасль экономической деятельности:

Нефтегазовая	
Энергетика	
Металлургическая и горнодобывающая	
Производство машин и оборудования	
Химическая, нефтехимическая, парфюмерная	
Деревообрабатывающая, целлюлозно-бумажная	
Производство пищевых и других потребительских товаров	
Текстильное, швейное, обувное производство	
Телекоммуникационная	
Финансы и страхование	
ЖКХ и бытовое обслуживание	
Розничная торговля	
Транспорт и дорожное хозяйство	
Общественное питание, гостиничное хозяйство	
Средства массовой информации	
Строительство	



Сельское и лесное хозяйство	
Образование, наука, культура	
Здравоохранение и спорт	
Органы гос. власти и управления	
Прочие виды производства	
Прочие виды услуг	
НКО, объединения работодателей	

### Информационно-коммуникационные средства на предприятии для работы с персоналом

Средства коммуникации	Имеются	Отсутствуют
<i>Печатные</i>		
Доски объявлений		
Корпоративные издания		
Бюллетени		
<i>Технологические</i>		
Рассылка электронных писем		
Локальные (корпоративные сети) / Интранет		
Корпоративное радио		
Инфоматы		
<i>Коллективные</i>		
Общее собрание персонала		
Семинары, круглые столы, диспуты и пр.		
Конференции		

### Укажите, какое медицинское сопровождение получают работники?

- Имеется собственная медсанчасть
- Имеется кабинет врача
- Имеется прикрепление работников по системе ДМС к ЛПУ
- Медицинское сопровождение отсутствует
- Другое \_\_\_\_\_

### Какая доля работников предприятия подлежит периодическим медицинским осмотрам с периодичностью

ежегодно \_\_\_\_\_ %;  
 1 раз в 2 года \_\_\_\_\_ %;  
 реже 1 раза в 2 года \_\_\_\_\_ %

### Реализуются ли на предприятии программы / мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работников (Здоровье на рабочем месте)?

- ДА, имеются утвержденные программы



- НЕТ программ, но проводятся отдельные мероприятия
- НЕТ программ и отдельных мероприятий
- Затрудняюсь ответить

**Считаете ли необходимым разработать и внедрить корпоративные программы / мероприятия по сохранению и укреплению здоровья работников для вашего предприятия (если такие программы отсутствуют или не включают все актуальные вопросы)?**

- ДА     НЕТ

**Какие компоненты корпоративных программ / мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников, по вашему мнению, было бы целесообразно внедрить на предприятии?**

Наименование	Да	Нет
Мероприятия по профилактике курения		
Мероприятия по профилактике употребления алкоголя		
Мероприятия по стимулированию рационов питания		
Мероприятия по повышению уровня физической активности		
Мероприятия по психологической разгрузке		
Медицинские осмотры		
Вакцинация		
Другие мероприятия (укажите)		

**Какие, по вашему мнению, основные выгоды можно ожидать от программ укрепления здоровья работающих? (Отметьте все, что применимо)**

	Да	Нет
Улучшение состояния здоровья персонала		
Сокращение невыходов на работу		
Сокращение презентеизма		
Сокращение производственного травматизма		
Повышение производительности труда		
Повышение морального духа сотрудников		
Повышение сплоченности коллектива		
Улучшение взаимодействия с сотрудниками		
Улучшение делового имиджа (например, конкурентоспособность при проведении торгов на заключение договоров)		
Снижение текучести кадров		
Повышение удовлетворенности сотрудников		



**Далее вопросы для предприятий / организаций, на которых реализуются корпоративные программы или отдельные мероприятия, направленные на сохранение и укрепление здоровья работников**

**Если такие программы / мероприятия имеются, укажите, какие компоненты входят в эти программы:**

Наименование	Да	Нет
Мероприятия по профилактике курения		
Мероприятия по профилактике употребления алкоголя		
Мероприятия по стимулированию рационов питания		
Мероприятия по повышению уровня физической активности		
Мероприятия по психологической разгрузке		
Медицинские осмотры		
Вакцинация		
Другие программы (укажите)		

**Укажите, какие структуры принимали участие в разработке и реализации программ? (Укажите всех участников, подчеркните координатора/ руководителя)**

- Кадровый департамент / служба
- Служба охраны труда
- Медицинская служба предприятия
- Общественные организации
- Волонтеры из числа работников (персонала)
- Другое (уточнить) \_\_\_\_\_

**Оценивается ли на вашем предприятии эффективность корпоративных программ/мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья работников?**

ДА                      НЕТ

*Если «Да», ответьте на следующий вопрос.*

**Как оцениваются корпоративные программы / мероприятия?**

- по временной нетрудоспособности
- данным опросов работников (удовлетворенность, доступность и пр.)
- по выходу на инвалидность
- по смертности работников / причинам
- по текучести кадров
- другое (уточнить) \_\_\_\_\_

**За последние 12 месяцев в вашей компании:**





	Да	Нет
Была ли проведена оценка востребованности программ укрепления здоровья?		
Была ли проведена оценка распространенности факторов риска (курение, низкая физическая активность, неправильное питание, стресс и др.) в форме опроса работников?		
Руководители высшего и среднего звена демонстрировали организационную поддержку мер по укреплению здоровья на рабочих местах?		
	Да	Нет
Были ли использованы инструменты санитарно-гигиенического просвещения, социальный маркетинг для продвижения программ укрепления здоровья среди работников?		
Имеется ли группа сотрудников (научный комитет / комитет здоровья / велнес-комитет), ответственная за реализацию программы укрепления здоровья?		
Есть ли «лидеры мнений» («чемпионы здоровья», сотрудники, которые на добровольной основе активно продвигают программу здоровья и благополучия)?		
Включено ли в бюджет компании финансирование программы укрепления здоровья работников, имеется целевое финансирование программ укрепления здоровья на рабочем месте?		
Имеются ли четко прописанные цели программы укрепления здоровья на рабочем месте (например, снижение временной нетрудоспособности, презентеизма, уменьшение доли заболеваний опорно-двигательного аппарата, снижение текучести кадров, увеличение уровня профессиональной удовлетворенности работников и др.)?		
Укрепление здоровья работников находит ли отражение в миссии компании или показателях эффективности компании?		
Программа укрепления здоровья на рабочем месте также доступна и для членов семей работников?		
Существует ли практика использования удаленной работы (предоставляется возможность работы из дома, свободный график)?		
Есть практика поддержки и вовлечения сотрудников в общественные и благотворительные мероприятия на добровольной основе (например, участие в акциях «Стань донором» и др.)?		

## Профилактика табакокурения



**За последние 12 месяцев в вашей компании:**

	Да	Нет
Существует ли официально утвержденная руководством компании политика (документ) о запрете курения табака на рабочем месте?		
Активно ли применяют и пропагандируют политику (документы), запрещающую употребление табака на рабочем месте?		
Размещается ли информация (знаки «не курить», плакаты о вреде курения) о запрете употребления табака в неположенных местах?		
Проводятся ли специализированные мероприятия поддержки отказа от курения работников (образовательные мероприятия, семинары, телефонные линии отказа от курения) ?		
Осуществляется ли бесплатная раздача препаратов для отказа от курения («Чампикс», «Табекс» и др.) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?		
Проводилась ли бесплатная раздача никотинозамещающих препаратов (никотиновая жвачка, пластыри) сотрудникам, которые готовы отказаться от вредной привычки?		
Предоставлялась ли возможность получить бесплатные или льготные консультации по отказу от табака у специалистов (индивидуальные или групповые, очные или удаленные)?		
	Да	Нет
Регулярно ли информировали работников о программах по отказу от курения, предоставляемых страховой компанией, государственными учреждениями или другими провайдерами?		
Используются ли дополнительные поощрения для курильщиков, отказавшихся от вредной привычки, а также для некурящих работников (например, скидка на абонемент в спортивный зал, скидка на ДМС или др.)?		

**Принципы рационального питания****За последние 12 месяцев в вашей компании:**

	Да	Нет
Имеется ли столовая (кафетерий)?		
Торговые автоматы с питанием?		
Существует ли письменная политика или формальный документ, регламентирующий наличие продуктов здорового питания в столовых и кафетериях?		
Существует ли письменная политика или формальный документ, регламентирующий количество продуктов здорового питания в вендинговых машинах / торговых автоматах по продаже еды?		
Более 50% напитков, доступных в торговых автоматах / столо-		



вых / кафе, являются напитками для здорового питания?		
Предоставляется ли дополнительная информация (помимо стандартных данных на этикетках) о количестве натрия, калорий, трансжиров или насыщенных жиров в продуктах и напитках, реализуемых в торговых автоматах, кафе, столовых?		
В столовых, кафе или вендинговых машинах здоровые продукты, блюда маркируются специальным образом (например, продукты для здорового питания помечаются зеленым цветом)?		
Предоставляются ли скидки (субсидии) на продукты питания и напитки для здорового питания, предлагаемые в торговых автоматах, кафе, столовых или других пунктах продажи?		
Имеется ли письменная политика или формальный документ, который определяет выбор здоровых продуктов питания и напитков для проведения внутренних и внешних встреч, корпоративных и межкорпоративных мероприятий?		
Работники обеспечены средствами для приготовления и хранения пищи?		
Предлагается ли информация о местах продажи свежей фермерской продукции, где можно приобрести свежие фрукты и овощи, продукты для рационального питания (например, фермерские рынки)?		
Используются ли брошюры, видеоролики, плакаты, информационные бюллетени о пользе здорового питания?		
Предлагаются ли образовательные семинары, мастер-классы или кулинарные мастер-классы по теме здорового питания (от страховщиков или провайдеров, очно или онлайн)?		
Предлагаются ли бесплатные или субсидируемые программы по изменению пищевого поведения (индивидуальная или групповая работа со специалистом, «Дни здоровья», программы игрофикации и др.)?		

### Физическая активность

#### За последние 12 месяцев в вашей компании:

	Да	Нет
Имеется ли в офисе место для занятия фитнесом / зарядкой / йогой?		
Субсидируется или предоставляется скидка на посещение фитнес центров?		
Используются ли плакаты и вывески на входах/выходах, в лифтах, на лестничных площадках, призывающие сотрудников к более частому использованию лестницы вместо лифта?		
Были ли организованы индивидуальные или групповые программы физической активности для сотрудников (кроме ис-		



пользования тренажерного зала, фитнеса)?		
Предоставляется ли информация о пользе физической активности в формате брошюр, видеороликов, плакатов, информационных бюллетеней либо другой письменной или онлайн-информации?		
Проводятся ли образовательные семинары, мастер-классы или занятия на тему увеличения физической активности?		
Проводилось ли фитнес-тестирование (определение уровня «здоровья здоровых», «функциональных резервов организма»), а также предоставлялись ли консультации по вопросам сбалансированной физической активности?		
Бесплатно (или субсидировано) предоставлялся ли для сотрудников доступ к онлайн или очным индивидуальным программам (в том числе IT-приложениям, сервисам) по увеличению физической активности?		
Организованы ли корпоративные соревнования?		

### Психоэмоциональное благополучие

**За последние 12 месяцев в вашей компании:**

	Да	Нет
Существует ли комната отдыха (релаксации), где сотрудники могут восстановить работоспособность, используя методики медитации / релаксации / дыхательные техники?		
Организованы ли программы по управлению стрессом?		
Развиваются ли сервисы поддержания баланса работа / личная жизнь у сотрудников?		
Проводится ли обучение руководителей по выявлению и нивелированию проблем, связанных со стрессом на рабочем месте?		
Участвуют ли работники в принятии организационных решений, связанных с вопросами уменьшения стресса на рабочем месте (вопросы о трудовых процессах, графиках работы и др.)?		

**При наличии в организации утвержденного документа – Стратегии / политики / программы или плана мероприятий по укреплению здоровья работающих – просьба приложить скан / копию.**



### Анкета для работника (комментарий для работодателя)

Анкета для работника состоит из нескольких блоков и может быть использована в формате конструктора в зависимости от того, какие именно цели опроса ставит работодатель. Например, целями могут быть разработка комплексной корпоративной программы укрепления здоровья работников, или оценка презентеизма в компании и возможного его влияния на производительность труда, или оценка инфраструктуры для ведения здорового образа жизни и степени удовлетворенности ею работников. В анкету входят следующие блоки:

1. **Общие сведения о работнике**, который является обязательным для заполнения и позволяет в последующем отнести опрошенного сотрудника к той или иной категории по социально-демографическим и профессиональным признакам.
2. **Оздоровительные и профилактические мероприятия, в том числе на рабочем месте**, этот блок позволяет оценить степень ответственности работника за его здоровье, выполнение рекомендованных мер по его укреплению, использование возможностей для ведения здорового образа жизни на рабочем месте и барьеры к использованию.
3. **Образ жизни**, оцениваются поведенческие факторы риска (курение, потребление алкоголя, низкая физическая активность, нерациональное питание) работников и степень готовности к изменению образа жизни, что позволит выделить приоритетные направления корпоративной программы укрепления здоровья.
4. **Презентеизм**, этот блок позволит оценить степень снижения производительности труда, обусловленного состоянием здоровья, и соответственно при планировании программ укрепления здоровья рассчитать возможности сокращения презентеизма и повышения производительности труда.
5. **Сохранение психического здоровья и благополучия**, данный блок позволит оценить распространенность профессионального стресса среди работников организации, а также измерить уровень социального, эмоционального благополучия работников; результаты опроса позволят сформировать результат-ориентированную программу сохранения психоэмоционального здоровья и благополучия.



## **1. ОБЩИЕ СВЕДЕНИЯ**

1.1 Должность \_\_\_\_\_

1.2 Наименование организации \_\_\_\_\_

1.3 Возраст \_\_\_\_\_ полных лет

1.4 Укажите ваш пол:  Мужчина  Женщина

### **1.5 Ваше семейное положение**

- Замужем / женат
- Холост / не замужем
- Вдовец / вдова
- Гражданские отношения

### **1.6 Укажите уровень вашего образования**

- Начальное или неполное среднее
- Полное среднее образование
- Профессиональное и среднее образование
- Высшее

### **1.7 Укажите вашу профессию**

- Руководитель
- Специалист (юрист, экономист и др.)
- Технический специалист (инженер и др.)
- Работник производства

### **1.8 Укажите стаж в профессии**

- Менее одного года
- от 2 до 4 лет
- от 5 до 9 лет
- от 10 до 14 лет
- от 15 до 19 лет
- 20 и более лет



### 1.9 Что больше всего вас беспокоит на рабочем месте (может быть несколько вариантов ответов):

- |  |   |
|--|---|
| <input type="checkbox"/> Неблагоприятный микроклимат     | <input type="checkbox"/> Запыленность                             |
| <input type="checkbox"/> Отдаленность места жительства   | <input type="checkbox"/> Неприятные запахи                        |
| <input type="checkbox"/> Недостаточный уровень освещения | <input type="checkbox"/> Непрерывное напряжение                   |
| <input type="checkbox"/> Рабочее положение стоя          | <input type="checkbox"/> Неудобное рабочее место                  |
| <input type="checkbox"/> Уровень шума                    | <input type="checkbox"/> Совмещение работы с воспитанием детей    |
| <input type="checkbox"/> Монотонность и однообразие      | <input type="checkbox"/> Двухсменный характер труда               |
| <input type="checkbox"/> Физическая нагрузка             | <input type="checkbox"/> Сверхурочная работа                      |
|  | <input type="checkbox"/> Отсутствие средств индивидуальной защиты |
|  | <input type="checkbox"/> Работа с асбестом                        |

## 2. ОЗДОРОВИТЕЛЬНЫЕ И ПРОФИЛАКТИЧЕСКИЕ МЕРОПРИЯТИЯ, В ТОМ ЧИСЛЕ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

### 2.1 Как вы оцениваете свое здоровье?

- Хорошее
- Удовлетворительное
- Плохое
- Затрудняюсь ответить

### 2.2 Подлежите ли вы периодическому медицинскому осмотру

- Да
- Нет
- Не знаю

### 2.3 Проходили ли вы в течение последних двух лет диспансеризацию или профилактический медицинский осмотр с целью контроля вашего здоровья?

- Да
- Нет
- Затрудняюсь ответить

### 2.4 Знаете ли вы цифры своего артериального давления?

- Да



- Нет

## 2.5 Делали ли вы в прошлом году прививку от гриппа?

- Да, делаю прививки каждый год  
 Да, но делаю прививки редко  
 Нет  
 Другое

## 2.6 Как вы обычно питаетесь в рабочие дни?

- Приношу еду из дома  
 Хожу в столовую / кафе на территории предприятия  
 Завтракаю и обедаю дома  
 Покупаю еду в магазине  
 Не обедаю  
 Другое

## 2.7 Как часто вы посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете (при наличии)?

- Посещаю ежедневно или почти каждый день  
 Посещаю время от времени, хотя бы иногда  
 Не посещаю или почти не посещаю

*Вопрос для тех, кто не посещает или почти никогда не посещает столовую (кафе) на территории предприятия при ее наличии.*

## 2.8 Почему вы не посещаете столовую (кафе), расположенную на территории предприятия, где вы работаете? (Несколько вариантов ответа)

- Высокие цены в столовой, дорого  
 Не устраивает еда (качество / разнообразие / вкус блюд)  
 Неудобно (далеко ходить / большие очереди / неудобный режим работы)  
 Не устраивает обстановка в столовой (комфорт / гигиена / качество обслуживания)  
 Другое

## 2.9 Пользуетесь ли вы спортивными объектами для занятий физкультурой / спортом, предоставляемыми работодателем?

- Оборудованный зал для занятий





- Групповые занятия (йога и др.)
- Нет
- Другое \_\_\_\_\_

**2.10 Давали ли вам на предприятии направления (путевки) в профилактории, дома отдыха?**

- Да
- Нет

*Если «Да», то как они финансировались?*

- Полностью на свой счет
- Полностью за счет предприятия
- Частично за свой счет (предприятие доплачивало)

### **3. ОБРАЗ ЖИЗНИ**

**3.1 Потребляете ли вы в настоящее время какие-либо табачные изделия, например, сигареты, сигары, нюхательный табак, кальян или трубку?**

- Никогда не курил(а)
- Курил(а), но бросил(а)
- Курю в настоящее время

*Если вы выбрали ответ «Курю в настоящее время», ответьте на вопросы 3.2 – 3.4.*

**3.2 Какие табачные изделия, перечисленных ниже, вы обычно выкуриваете в течение недели?**

- Промышленно произведенные сигареты
- Папиросы
- Кальянные сессии (один раз заряженный кальян)
- Вейпы (электронные сигареты)

**3.3 Пытались ли вы в течение последних 12 месяцев бросить курить?**

- Да
- Нет

**3.4 В течение последних 12 месяцев во время любого визита к врачу или другому медицинскому работнику советовали ли вам прекратить курить?**

- Да
- Нет
- В течение последних 12 месяцев у врача не был(а)



**3.5 В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы живете?**

- Да  
 Нет

**3.6 В течение прошедших 30 дней курил ли кто-нибудь в помещении, где вы работаете (в здании, в рабочей зоне или в служебных помещениях)?**

- Да  
 Нет  
 В закрытом помещении не работаю

**3.7 Отметьте частоту и средний размер вашей обычной порции потребления для следующих продуктов и блюд.**

Укажите для каждого продукта и блюда	Сколько раз?						Средний размер разовой порции (в граммах)
	нет / редко	1-3 раза в месяц	1-2 раза в неделю	3-5 раз в неделю	ежедневно/ почти ежедневно	2-3 раза в день	
Свежие овощи (помидоры, огурцы и др.)							
Салат из свежих овощей (капуста б/к, морковь, помидоры, огурцы, редис, лук и др.)							
Овощной гарнир (тушеные овощи, отварные и др., винегрет)							
Свежие фрукты							

**3.8 Какой вид растительных или животных жиров чаще всего используется для приготовления пищи в вашей семье?**

*(Выберите один вариант ответа)*

- Растительное масло  
 Нутряной жир  
 Сливочное масло или топленое масло  
 Маргарин или спред  
 Масло и жир не используются  
 Не знаю



**3.9 Сколько раз в течении дня вы принимаете пищу (включая «перекусы»)?**

- Количество раз \_\_\_\_\_
- Не знаю

**3.10 Как часто вы завтракаете?**

- Ежедневно / почти ежедневно
- 2–4 раза в неделю
- Редко /1 раз в неделю
- Не завтракаю

**3.11 Какой сорт хлеба вы чаще употребляете?**

- Ржаной, цельнозерновой, с отрубями и другими добавками
- Пшеничный
- Не употребляю

**3.12 Сколько кусков и/или чайных ложек сахара (а также меда, джема, варенья и др.) вы употребляете за день?**

- Количество \_\_\_\_\_
- Не знаю

**3.13 В среднем, сколько раз в неделю вы потребляете пищу, приготовленную вне дома (ресторан, столовая, кафе и др.)? Подразумевается завтрак, обед и ужин.**

- Количество \_\_\_\_\_
- Не знаю

**3.14 Досаливаете ли вы уже приготовленную пищу?**

- Нет, не досаливаю
- Да, предварительно пробуя
- Да, не пробуя

**3.15 Занимаетесь ли вы физкультурой, спортом (включая утреннюю зарядку)?**

- Да, занимаюсь регулярно или время от времени
- Нет, но хотел бы
- Нет и не хотел бы



*Далее вопрос для работников, которые не занимаются спортом.*

### **3.16 Почему вы не занимаетесь спортом? (Несколько вариантов ответа)**

- Не чувствую потребности или необходимости в этом, мне это не нужно
- Не хватает силы воли, не могу себя заставить
- Нет времени на занятия спортом
- Не позволяет состояние здоровья
- Нет денег на занятия спортом
- Нет спортивных сооружений, площадок, других спортивных объектов в зоне доступности
- Нет компании, а одному неинтересно
- Не знаю, как правильно заниматься, а пользоваться услугами инструкторов, тренеров нет возможности
- Другое

*Далее вопросы для работников, которые занимаются спортом.*

### **3.17 Какими видами спорта вы сейчас занимаетесь? (Несколько вариантов ответа)**

- Зимние виды спорта (лыжи, фигурное катание и т.д.)
- Легкая атлетика, бег
- Оздоровительная ходьба
- «Воркаут» (турник)
- Тяжелая атлетика
- Тренажерный зал
- Кроссфит
- Плавание / водные виды спорта
- Командные игры (футбол, хоккей, волейбол, баскетбол и т.д.)
- Борьба / единоборства (бокс, дзюдо, карате и т.д.)
- Гимнастика / акробатика
- Фитнес, аэробика
- Йога / пилатес / стрейчинг
- Велоспорт
- Шахматы / шашки
- Теннис / настольный теннис
- Северная ходьба
- Другое

### **3.18 Как часто вы занимаетесь спортом?**

- Каждый день
- Несколько раз в неделю
- 1-2 раза в неделю



- Занимаюсь в основном по выходным
- По случаю, непостоянно, с перерывами
- Занимаюсь сезонным видом спорта
- Другое

### 3.19 Где вы чаще всего занимаетесь спортом?

- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) под руководством тренера, инструктора
- В специализированных местах (на стадионе, в спортивном зале, бассейне, фитнес-клубе) самостоятельно
- В неспециализированных местах (дома, в парке и т.д.)
- Другое

### 3.20 Для чего, с какими целями вы занимаетесь физкультурой и спортом? (Несколько вариантов ответа)

- Хорошее настроение и самочувствие
- Укрепление здоровья, профилактика заболеваний
- Просто отдохнуть, провести свободное время
- Иметь красивое телосложение, фигуру
- За компанию, пообщаться с друзьями, коллегами
- Познакомиться с новыми людьми
- Другое

*Далее вопросы о вашей физической активности на работе.*

### 3.21 Требуется ли ваша работа высокоинтенсивной деятельностью, при которой значительно учащается дыхание или пульс (например, поднятие тяжестей, земляные или строительные работы) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да
- Нет

*Если «Нет», перейдите к вопросу 3.24.*

### 3.22 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество \_\_\_\_\_

### 3.23 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь высокоинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество \_\_\_\_\_



**3.24** Требуется ли ваша работа среднеинтенсивной деятельности, при которой немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба или поднятие небольших тяжестей) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?

- Да  
 Нет

*Если «Нет», перейдите к вопросу 3.27.*

**3.25** Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество \_\_\_\_\_

**3.26** Сколько часов в день вы обычно занимаетесь среднеинтенсивной деятельностью на работе?

- Количество \_\_\_\_\_

*Следующие вопросы исключают физическую нагрузку на работе, о которой уже говорилось, а оценивают то, как вы обычно передвигаетесь, например, по пути на работу, в магазины, на рынок и др.*

**3.27** Используете ли вы ходьбу пешком или езду на велосипеде в качестве средства передвижения непрерывно в течение не менее 10 минут?

- Да  
 Нет

*Если «Нет», перейдите к вопросу 3.30.*

**3.28** Сколько дней в неделю вы обычно ходите пешком или ездите на велосипеде в качестве средства передвижения непрерывно в течение не менее 10 минут?

- Количество \_\_\_\_\_

**3.29** Сколько часов в день вы обычно уделяете ходьбе пешком или езде на велосипеде?

- Количество \_\_\_\_\_

*Далее вопросы о вашем активном досуге.*

**3.30** Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или ак-



**тивным досугом высокоинтенсивный характер, при котором значительно учащается дыхание или пульс (например, бег или футбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?**

- Да  
 Нет

*Если «Нет», перейдите к вопросу 3.33.*

**3.31 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?**

- Количество \_\_\_\_\_

**3.32 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом высокоинтенсивного характера?**

- Количество \_\_\_\_\_

**3.33 Носят ли ваши занятия спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивный характер, при котором немного учащается дыхание или пульс (например, быстрая ходьба, езда на велосипеде, плавание, волейбол) непрерывно в течение по меньшей мере 10 минут?**

- Да  
 Нет

*Если «Нет», перейдите к вопросу 3.36.*

**3.34 Сколько дней в неделю вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?**

- Количество \_\_\_\_\_

**3.35 Сколько часов в день вы обычно занимаетесь спортом, физическими упражнениями или активным досугом среднеинтенсивного характера?**

- Количество \_\_\_\_\_

*Далее вопросы о потреблении алкоголя*

**3.36 Употребляли ли вы когда-либо любой вид алкоголя, например, пиво, вино, крепкие спиртные напитки или самогон, настойки и др.?**

- Да  
 Нет



**3.37** Употребляли ли вы какой-либо алкоголь в течение последних 12 месяцев?

- Да
- Нет

**3.38** Прекращали ли вы употребление алкоголя по причине его негативно-го влияния на ваше здоровье или по совету врача или другого медицинского работника?

- Самостоятельно
- Медицинский работник
- Нет

**3.39** Как часто за последние 12 месяцев вы употребляли алкоголь?

- 4 дня в неделю и более
- 2–3 дня в неделю
- 2–4 раза в месяц
- 1 раз в месяц и реже
- Отказ от ответа

#### **4. ПРЕЗЕНТЕИЗМ**

*Для каждого вопроса выберите один вариант ответа.*

**4.1** Из-за моих проблем со здоровьем и стрессов на работе мне трудно справляться со своими должностными обязанностями.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

**4.2** Несмотря на проблемы со здоровьем, я могу выполнять в срок трудные задания.

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

**4.3** Проблемы со здоровьем делают меня рассеянным и снижают желание работать.





- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

**4.4 Я не всегда бываю уверен(а), что смогу завершить работу в срок из-за проблем со здоровьем.**

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

**4.5 На работе я могу сосредоточиться и достичь своих целей, несмотря на проблемы со здоровьем.**

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

**4.6 Несмотря на проблемы со здоровьем, у меня есть силы, чтобы закончить работу.**

- Абсолютно не согласен(на)
- Немного не согласен(на)
- Не уверен(а) / не знаю
- Отчасти согласен(на)
- Полностью согласен(на)

## **5. СОХРАНЕНИЕ ПСИХИЧЕСКОГО ЗДОРОВЬЯ И БЛАГОПОЛУЧИЯ**

**5.1 Вы часто задерживаете выполнение вашей работы (не успеваете выполнить в срок)?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- 



Никогда / почти никогда

**5.2 Вам хватает времени для выполнения работы?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.3 Вам действительно необходимо работать в быстром темпе?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.4 Приходится ли вам работать в быстром темпе весь день?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.5 Приходится ли вам попадать на работе в эмоционально тяжелые ситуации?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.6 Приходится ли вам во время работы заботиться о личных проблемах других людей?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.7 Вы можете сами выбирать, какие задания выполнять во время работы?**



- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.8 Вы можете сами повлиять на объем работы, который выполняете?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.9 Есть ли у вас возможность учиться чему-то новому, приобретать новые навыки в ходе работы?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.10 Требуется ли вам на работе брать на себя инициативу?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.11 Есть ли смысл в вашей работе?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.12 Считаете ли вы, что ваша работа важна?**

- В очень большой степени
- В значительной степени



- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.13 Считаете ли вы, что ваше место работы имеет для вас большое значение?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.14 Посоветовали бы вы своему хорошему другу подать заявление на должность в компанию, где вы работаете?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.15 На вашем месте работы вас информируют заблаговременно, например, о важных решениях, изменениях или планах на будущее?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.16 Получаете ли вы всю необходимую информацию для успешного выполнения работы?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.17 Руководство признает и ценит вашу работу?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде



- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.18 Относятся ли (коллеги, начальство) к вам на работе справедливо?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.19 Есть ли у вашей работы конкретная цель?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.20 Вы знаете, что от вас точно ожидает руководство?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.21 Как вы думаете, насколько ваш непосредственный начальник беспокоится о том, чтобы сотрудники были довольны условиями работы?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.22 Насколько успешно, по вашему мнению, ваш непосредственный начальник планирует работу?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени



**5.23 Как часто ваш непосредственный начальник готов выслушать ваши проблемы на работе?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.24 Как часто вы получаете помощь и поддержку непосредственного начальника?**

- Всегда
- Часто
- Иногда
- Редко
- Никогда / почти никогда

**5.25 Учитывая все факторы, вы довольны своей работой?**

- Очень доволен(на)
- Доволен(на)
- Не доволен(на)
- Очень недоволен(на)

**5.26 Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько энергии, что оказывает негативное влияние на вашу жизнь?**

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

**5.27 Кажется ли вам, что работа отнимает у вас столько времени, что оказывает негативное влияние на вашу личную жизнь?**

- Да, конечно
- Да, в определенной степени
- Да, но только чуть-чуть
- Нет, совсем нет

**5.28 Можно ли доверять информации, которая исходит от вашего руководства?**

- В очень большой степени



- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.29 Контролирует ли руководство качество выполнения работы?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.30 Справедливо ли решаются рабочие конфликты в вашем отделе (цехе)?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.31 Справедливо ли распределяется рабочая нагрузка?**

- В очень большой степени
- В значительной степени
- В некотором роде
- В небольшой степени
- В очень малой степени

**5.32 Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя физически уставшим?**

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени
- Совсем нет

**5.33 Как часто за последние 4 недели вы чувствовали себя эмоционально истощенным?**

- Все время
- Большую часть времени
- Часть времени
- Небольшую часть времени



- Совсем нет

**5.34 Как часто за последние 4 недели вы находились в состоянии напряжения, стресса?**

- Все время  
 Большую часть времени  
 Часть времени  
 Небольшую часть времени  
 Совсем нет

**5.35 Как часто за последние 4 недели вы были раздражительны?**

- Все время  
 Большую часть времени  
 Часть времени  
 Небольшую часть времени  
 Совсем нет





**Анкета оценки знаний и умений педагога  
по теме здоровья Г.А.Воронина**

1. Можете ли Вы служить примером для своих воспитанников в соблюдении норм здорового образа жизни? (да / нет)
2. Имеете ли Вы как воспитатель четкое представление о состоянии здоровья каждого своих воспитанников? (да / нет)
3. Созданы ли в Вашем ДОО адекватные условия для реализации воспитанниками гигиенических правил и умений? (да / нет)
4. Учитываете ли Вы при проведении НОД состояние здоровья детей? (да / нет)
5. Уверены ли Вы, что Ваши знания соответствуют современным требованиям достижений медицинской науки и ее профилактического профиля? (да / нет)
6. Используете ли Вы в учебном процессе, образовательных мероприятиях возможность пополнить знания воспитанников о состоянии здоровья? (да / нет)
7. Ваши конкретные действия в ситуации появления среди родителей алкоголиков, наркоманов
8. Обсуждаете ли Вы в индивидуальной работе с родителями вопросы охраны здоровья воспитанников? (да / нет)
9. Ведется ли действенная совместная работа с медсестрой ДОО по контролю за дифференцированным режимом для воспитанников? (Укажите, сколько детей на щадящем режиме).
12. Принимаете ли Вы участие в системном мониторинге здоровья и организации отдыха учащихся? (да / нет)
13. Есть ли у Вас вредные привычки, от которых Вам хотелось бы избавиться? (да / нет)
14. Какие оздоровительные системы Вы знаете и используете?

### Анкета для педагогов

(адаптированный вариант анкеты В.П.Петленко, Д.Н.Давиденко)

**Цель:** самооценка педагогом образа жизни с точки зрения здоровья

*Уважаемые воспитатели!*

*Приглашаем Вас принять участие в самооценке 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.*

Вопросы	Варианты ответов
Если утром вам надо встать пораньше вы:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. заводите будильник (30)</li> <li>2. доверяете внутреннему голосу (20)</li> <li>3. полагаетесь на случай (0)</li> </ol>
Проснувшись утром вы:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. сразу вскакиваете с постели и принимаетесь за дело (10)</li> <li>2. встаете не спеша, делаете легкую гимнастику и только потом начинаете собираться на работу (30)</li> <li>3. увидев, что у вас в запасе еще несколько минут, продолжаете нежиться под одеялом (0)</li> </ol>
Из чего состоит ваш обычный завтрак?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. из кофе или чая с бутербродами (20)</li> <li>2. из второго блюда и кофе или чая (30)</li> </ol>

	3. вы вообще не завтракаете дома и предпочитаете более плотный завтрак часов в десять (0)
Какой вариант рабочего распорядка вы бы предпочли?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. необходимость точного прихода на работу в одно и то же время (0)</li> <li>2. приход в диапазоне + (-) 30 мин. (30)</li> <li>3. гибкий график (20)</li> </ol>
Вы предпочли бы, чтобы продолжительность обеденного перерыва давала возможность:	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. успеть поест в столовой (0)</li> <li>2. поест не торопясь, и еще спокойно выпить чашку кофе (10)</li> <li>3. поест не торопясь, и еще немного отдохнуть (30)</li> </ol>
Сколько часто в суете служебных дел и обязанностей у вас выдается возможность немножко пошутить и посмеяться с коллегами?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. каждый день (30)</li> <li>2. иногда (20)</li> <li>3. редко (0)</li> </ol>
Если вы окажетесь вовлеченными в конфликтную ситуацию, как вы попытаетесь разрешить ее?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. долгими <sup>63</sup> дискуссиями, в которых упорно отстаиваете свою позицию (0)</li> <li>2. флегматичным отстранением от спора (0)</li> <li>3. ясным изложением своей позиции и отказом от дальнейших споров (30)</li> </ol>
Надолго ли вы задерживаетесь после окончания рабочего дня?	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. не более чем на 20 мин. (10)</li> <li>2. до 1 часа (30)</li> </ol>

	3. более часа (0)
Чему вы обычно посвящаете свое свободное время?	1. встречам с друзьями, работе (10) 2. хобби (20) 3. домашним делам (30)
Что означает для вас встреча с друзьями и прием гостей?	1. возможность встряхнуться и отвлечься от забот (30) 2. потерю времени и денег (0) 3. неизбежное зло (0)
Когда вы ложитесь спать?	1. примерно в одно и то же время (30) 2. по настроению (0) 3. по окончании всех дел (0)
В свободное время вы:	1. пассивно отдыхаете (20) 2. активно работаете (30) 3. Чередуете отдых с работой (0)
Какое место занимает спорт в вашей жизни?	1. ограничиваетесь ролью болельщика (0) 2. делаете зарядку на свежем воздухе (30) 3. находите повседневную физическую нагрузку вполне достаточной (0)
За последние 14 дней вы хотя бы раз:	1. танцевали (30) 2. занимались физическим трудом или спортом (30) 3. прошли пешком не менее 4 км. (30)
Как вы проводите отпуск?	1. пассивно отдыхаете (0)

	2. физически трудитесь на даче, в огороде (20) 3. активно отдыхаете (гуляете, занимаетесь спортом и т.д.) (30)
Ваше честолюбие проявляется в том что вы:	1. любой ценой стремитесь достичь своего (0) 2. надеетесь, что ваше усердие обязательно принесет свои плоды (30) 3. 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.

**480 – 400 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, сбереженные силы и здоровье сделают ее разнообразной и интересной, откроют новые потенции вашего организма.

**400 – 280 баллов.** Вы близки к идеалу, хотя пока не достигли его. Во всяком случае, вы уже овладели искусством восстанавливать свои силы 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.

**280 – 160 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 не далеки. 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 не совместимы. Вполне возможно, что вы уже жалуетесь на некоторые недомогания, особенно сердечно-сосудистой и нервной систем. Ваш образ жизни – вредный. Именно он становится причиной ваших неудач в личной и профессиональной жизни. Не оставайтесь равнодушными к результатам анкетирования и найдите в себе силы преодолеть неправильное отношение к здоровью и здоровому образу жизни, верните себе здоровье, станьте успешным.

### Методика диагностики уровня эмоционального выгорания (В.В.Бойко)

Методика позволяет диагностировать ведущие симптомы «эмоционального выгорания» и определить, к какой фазе развития стресса они относятся: «напряжения», «резистенции», «истощения». Опираясь на смысловое содержание и количественными показателями, подсчитанными для разных фаз формирования синдрома «выгорания», можно дать достаточно объемную характеристику личности, оценить адекватность эмоционального реагирования в конфликтной ситуации, наметить индивидуальные меры.

Методика состоит из 84 суждений, позволяющих диагностировать три симптома «эмоционального выгорания»: напряжение, резистенция и истощение. Каждая фаза стресса, диагностируется на основе четырех, характерных для нее симптомов.

Фаза стресса	№	СИМПТОМ
НАПРЯЖЕНИЕ	1	Переживание психотравмирующих обстоятельств
	2	Неудовлетворенность собой
	3	«Загнанность в клетку»
	4	Тревога и депрессия
РЕЗИСТЕНЦИЯ	1	Неадекватное эмоциональное реагирование
	2	Эмоционально-нравственная дезориентация
	3	Расширение сферы экономии эмоций
	4	Редукция профессиональных обязанностей

ИСТОЩЕН ИЕ	1	Эмоциональный дефицит
	2	Эмоциональная отстраненность
	3	Личностная отстраненность (деперсонализация)
	4	Психосоматические и психовегетативные нарушения

### Обработка и интерпретация данных

1. Определите сумму баллов, отдельно для каждого из 12 симптомов «выгорания». Для этого выпишите название четырех шкал по каждому из симптомов. Обнаружив совпадение ответов с ключом, оцените тем количеством баллов, которое указано рядом с номером вопроса в графе «Б». Каждая шкала включает семь вопросов и максимальное количество баллов равно 30.

2. Подсчитайте сумму показателей симптомов для каждой из 3-х фаз формирования симптома «выгорания». Для этого сложите результаты по четырем шкалам каждой фазы в отдельности.

3. Найдите итоговый показатель синдрома «эмоционального выгорания», подсчитав сумму показателей всех 12 симптомов.

### Текст опросника

68

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 партнера.



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 мне 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.

18. 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 я сделать все как надо, не сократят ли и т. д.

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 на 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) на приятных и неприятных.

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. На работе встречаются настолько неприятные люди, что невольно желаешь им чего-нибудь плохого.

48. После общения с неприятными партнерами у меня бывает ухудшение психического и физического самочувствия.

49. На работе я испытываю постоянные физические и психические перегрузки.

50. Успехи в работе вдохновляют меня.

51. Ситуация на работе, в которой я оказался, кажется безысходной.

52. Я потерял покой из-за работы.

53. На протяжении последнего года были жалобы (была жалоба) в мой адрес со стороны партнеров.

54. Мне удается беречь нервы благодаря тому, что многое происходящее 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 партеров, с которыми 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. 64 Я в отчаянии оттого, что на работе у меня серьезные проблемы.

65. Иногда я поступаю со своими партнерами так, как не хотел бы, чтобы поступали со мною.

66. Я осуждаю партеров, 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 меня 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.

### Ключ

#### НАПРЯЖЕНИЕ

Переживание психотравмирующих обстоятельств													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
1+	2	13+	3	25+	2	37-	3	49	10	61	5	73	5
Неудовлетворенность собой													
2-	3	14+	2	26+	2	38-	10	50-	5	62	5	74	3
«Загнанность в клетку»													
3+	10	15+	5	27+	2	39+	2	51	5	63	1	75	5
Тревога и депрессия													
4+	2	16+	3	28+	5	40+	5	52	10	64	2	76	3

#### РЕЗИСТЕНЦИЯ

73

Неадекватное избирательное эмоциональное реагирование													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
5+	5	17-	3	29+	10	41+	2	53+	2	65+	3	77+	5
Эмоционально-нравственная дезориентация													
6+	10	18-	3	30+	3	42+	5	54+	2	66+	2	78-	5
Расширение сферы экономии эмоций													
7+	2	19+	10	31-	2	43+	5	55	3	67+	3	79-	5

									+								
Редукция профессиональных обязанностей																	
8	+	5	20+	5	32	+	2	44-	2	56	+	3	68+	3	80	+	10

## ИСТОЩЕНИЕ

Эмоциональный дефицит													
№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б	№	Б
9+	3	21	2	33	5	45-	5	57	3	69-	10	81+	2
		+		+				+					
Эмоциональная отстраненность													
10	2	22	3	34-	2	46	3	58	5	70	5	82+	5
+		+				+		+		+			
Личностная отстраненность (деперсонализация)													
11	5	23	3	35+	3	47	5	59	5	72	2	83	10
+		+				+		+		+		+	
Психосоматические и психовегетативные нарушения													
12	3	24	2	36+	5	48	3	60	2	72	10	84+	5
+		+				+		+		+			

74

Предложенная методика дает подробную картину синдрома «эмоционального выгорания». Показатель выраженности каждого симптома колеблется в пределах от 0 до 30 баллов

9 баллов и меньше - не сложившийся симптом,

10-15 баллов - складывающийся симптом,

16 и более - сложившийся симптом

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

В каждой стадии стресса возможна оценка от 0 до 100 баллов. Однако, сопоставление полученных баллов по фазам не правомерно, так как 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 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

### Диагностика уровня саморазвития и профессионально-педагогической деятельности (Л.Н.Бережнова)

Известно, что саморазвитие характеризуется стремлением развиваться, наличием качеств личности, способствующих саморазвитию, и возможностей реализации себя в профессиональной деятельности.

Тест "Рефлексия на саморазвитие" включает 18 вопросов и по три предполагаемых ответа на каждый. Однозначно выбранные ответы позволяют определить уровень стремления к саморазвитию, самооценку своих качеств, способствующих саморазвитию, оценку возможностей реализации себя в профессиональной деятельности (в данном случае оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации).

#### Инструкция к тесту:

Ответьте на все 18 вопросов, выбирая только один из предложенных вариантов ответа. Для этого после каждого вопроса нужно обвести букву а, в или с.

#### ТЕСТ

1. На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.

- а. целеустремленный;
- б. трудолюбивый;
- с. дисциплинированный.

2. За что вас ценят коллеги?

- а. за то, что я ответственный;
- б. за то, что отстаиваю свою позицию и не меняю решений;
- с. за то, что я эрудированный, интересный собеседник.

3. Как вы относитесь к идее педагогической поддержки?

- а. думаю, что это пустая трата времени;
- б. глубоко не вникал в проблему;



с. положительно, активно включаюсь в проект.

4. *Что вам больше всего мешает профессионально самосовершенствоваться?*

- а. недостаточно времени;
- б. нет подходящей литературы и условий;
- с. не хватает силы воли и упорства.

5. *Каковы лично ваши типичные затруднения в осуществлении педагогической поддержки?*

- а. не ставил перед собой задачу анализировать затруднения;
- б. имея большой опыт, затруднений не испытываю;
- с. точно не знаю.

6. *На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.*

- а. требовательный;
- б. настойчивый;
- с. снисходительный.

7. *На основе сравнительной самооценки выберите, какая характеристика вам более всего подходит.*

- а. решительный;
- б. сообразительный;
- с. любознательный,

8. *Какова ваша позиция в проекте педагогической поддержки?*

- а. генератор идей;
- б. критик;
- с. организатор.

9. *На основе сравнительной самооценки выберите, какие качества у вас развиты в большей степени.*

- а. сила воли;
- б. упорство;
- с. обязательность.

10. *Что вы чаще всего делаете, когда у вас появляется свободное время?*

- a. занимаюсь любимым делом;
- b. читаю;
- c. провожу время с друзьями.

11. *Какая из нижеприведенных сфер для вас в последнее время представляет познавательный интерес?*

- a. методические знания;
- b. теоретические знания;
- c. инновационная педагогическая деятельность.

12. *В чем вы могли бы себя максимально реализовать?*

- a. если бы работал так, как и прежде;
- b. считаю, что в новом проекте педагогической поддержки;
- c. не знаю.

13. *Каким вас чаще всего считают ваши друзья?*

- a. справедливым;
- b. доброжелательным;
- c. отзывчивым.

14. *Какой из трех принципов вам ближе всего и какого вы придерживаетесь чаще всего?*

- a. жить надо так, чтобы не было мучительно больно за бесцельно прожитые годы;
- b. в жизни всегда есть место самосовершенствованию;
- c. наслаждение жизнью в творчестве.

15. *Кто ближе всего к вашему идеалу?*

- a. человек сильный духом и крепкой воли;
- b. человек творческий, много знающий и умеющий;
- c. человек независимый и уверенный в себе.

16. *Удастся ли вам в профессиональном плане добиться того, о чем вы мечтаете?*

- a. думаю, что да;

в. скорее всего да;

с. как повезет.

17. Что вас больше привлекает в проекте педагогической поддержки?

а. то, что большинство учителей одобряют идею педагогической поддержки;

в. не знаю еще;

с. новые возможности преподавательской деятельности и перспектива самореализация.

18. Представьте, что вы стали миллиардером. Что бы вы предпочли?

а. путешествовал бы по всему миру;

в. построил бы частную школу и занимался любимым делом;

с. улучшил бы свои бытовые условия и жил в свое удовольствие.

## ОБРАБОТКА И ИНТЕРПРЕТАЦИЯ РЕЗУЛЬТАТОВ

### КЛЮЧ К ТЕСТУ

вопрос	Оценочные баллы ответов	вопрос	Оценочные баллы ответов
1	а – 3; б – 2; в – 1	10	а – 2; б – 3; в – 1
2	а – 2; б – 1; в – 3	11	а – 1; б – 2; в – 3
3	а – 1; б – 2; в – 3	12	а – 1; б – 3; в – 2
4	а – 3; б – 2; в – 1	13	а – 3; б – 2; в – 1
5	а – 2; б – 3; в – 1	14	а – 1; б – 3; в – 2
6	а – 3; б – 2; в – 1	15	а – 1; б – 3; в – 2
7	а – 2; б – 3; в – 1	16	а – 3; б – 2; в – 1

8	a – 3; b – 2; c - 1	17	a – 2; b – 1; c – 3
9	a – 2; b – 3; c – 1	18	a – 2; b – 3; c – 1

### Интерпретация результатов теста

*Суммарное число баллов распределяется в следующем порядке:*

Суммарное число баллов	Уровень стремления к саморазвитию
18-24	очень низкий
25-29	низкий
30-34	ниже среднего
35-39	средний
40-44	выше среднего
45-49	высокий
50-54	очень высокий
<i>Самооценка личностью своих качеств, способствующих саморазвитию, определяется по ответам на вопросы 1, 2, 6, 7, 9, 13. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:</i>	
18 - 17	Очень высокая
16 - 15	завышенная
14 - 11	нормальная
11 - 9	заниженная
8 - 7	низкая
6	Очень низкая
<i>Оценка проекта педагогической поддержки как возможности профессиональной самореализации</i>	

<i>определяется по ответам на вопросы 3, 5,8, 12, 17. Суммарное число баллов в указанных вопросах распределяется в следующем порядке:</i>	
15 – 14	как возможности профессиональной самореализации.
13 - 11	как необходимого и достаточного для самореализации
10 - 9	скорее как перспективного для самореализации.
8 - 6	неопределенная оценка, скорее как неперспективного для самореализации.
5	как недостойного внимания в плане самореализации.