

Муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение
«Детский сад № 457 «Домовёнок»

Принята
На общем собрании
трудоого коллектива № 4
от «01» июля 2022г.

Утверждаю
Заведующий МКДОУ д/с №457
Т. Г. Коржавина
Приказ № _____ от _____



КОРПОРАТИВНАЯ ПРОГРАММА
по формированию здорового образа жизни
работников трудового коллектива МКДОУ д/с № 457

Авторы составители: Коржавина Т.Г., заведующий
Штука Г.В., ст.воспитатель,
Абаскалова О.В., завхоз,
Вязова И.И., председатель ППО

Новосибирск, 2022

Новосибирск, 2022

Содержание

1. Пояснительная записка.....	3
2. Цель Программы.....	4
3. Этапы реализации.....	4
4. Перечень направлений, мероприятий по их реализации	5
5. Показатели эффективности мероприятий Программы.....	8

1. Пояснительная записка

«Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества».

Первостепенные задачи любого дошкольного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма.

Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно — больной воспитатель не может воспитать здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества

Большая часть рабочего дня педагога дошкольного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. Напряженные факторы такого рода оказывают влияние на эмоциональное, физическое и психическое самочувствие педагога: появляется нервозность, раздражительность, усталость, разного рода недомогания. Как писал В.А.Сухомлинский профессия педагога — это «работа сердца и нервов»

Хорошее здоровье педагога, хорошее настроение – залог творческого, интересного занятия. Когда ДООУ работает как единый отлаженный механизм, когда между воспитателями и детьми действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в таком детском саду интересно находиться, тогда он по-настоящему становится вторым домом для ребенка, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Программа формирования здорового образа жизни сотрудников ДООУ - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

Корпоративная программа по формированию здорового образа жизни работников трудового коллектива МКДООУ д/с № 457 (далее Программа). Программа предусматривает работу по нескольким направлениям (создание нормативных, организационных, кадровых и материально-технических условий, создание мотивационных условий, мероприятия по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом, информационная поддержка, результативность мероприятий по поддержке здорового образа жизни и занятий физкультурой и массовым спортом).

Программа предполагает возможность самостоятельного отбора содержания работы по формированию профессионального здоровья педагогов ДООУ, в соответствии с особенностями педагогического состава.

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

Участниками программы являются педагоги и специалисты ДООУ.

Срок реализации программы – 2 года.

Цель Программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников МКДООУ д/с № 457 города Новосибирска путем поощрения здорового образа жизни, расширения мер профилактики заболеваний, формирование здорового климата в коллективе.

Достижение поставленной цели осуществляется через решение следующих задач:

1. Формирование среды, способствующей ведению сотрудниками здорового образа жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;
2. Снижение уровня заболеваемости сотрудников МКДООУ д/с № 457, повышение качества жизни; увеличение доли сотрудников, систематически занимающихся физической культурой и спортом;
3. Мотивация сотрудников к ведению здорового образа жизни, в том числе посредством информационно-телекоммуникационной сети «Интернет».

Ожидаемы результаты:

1. Внедрение приоритета здорового образа жизни среди сотрудников ДООУ, изменение отношения педагогов к своему здоровью;
2. Высокий уровень информированности сотрудников ДООУ об основах здорового образа жизни и здорового питания;
3. Увеличение количества сотрудников, ведущих активный образ жизни.

2. Этапы реализации Программы

- Создание нормативных, организационных, информационных, материально-технических, кадровых, мотивационных (включая стимулирующие) условий в ДООУ для формирования ЗОЖ, сохранения и укрепления здоровья сотрудников;

- Проведение анкетирования сотрудников, с целью выявления факторов, влияющих на их здоровье.
- Разработка плана реализации мероприятий с 2022 по 2024 гг.
- Проведение с сотрудниками инструктажа по охране труда и технике безопасности на рабочем месте с целью предупреждения случаев производственного травматизма; специальной оценки условий труда.
- Активизация взаимодействия коллектива и первичной профсоюзной организации ДОУ по оздоровлению и пропаганде здорового образа жизни;
- Организация консультирования, обучение сотрудников методам сохранения здоровья, профилактики заболеваний.

3 Перечень направлений, мероприятий по их реализации

3.1.Создание благоприятной рабочей среды и оптимальных гигиенических условий для укрепления здоровья и благополучия работников организации

ЦЕЛЬ: Разработка и реализация системы управления охраной труда.

Создание благоприятных санитарно-гигиенических условий труда, улучшение условий труда на рабочих местах, снижение уровня производственного травматизма, обеспечение оптимального режима труда и отдыха.

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, кондиционирования воздуха, изменение освещения, другие меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания.</p> <p>Охрана и безопасность труда (контроль санитарно-гигиенической оценки условий труда).</p> <p>Предупреждение несчастных случаев (обучение и инструктажи по предотвращению риска получения травмы).</p> <p>Оценка производственных рисков, приводящих к расстройству здоровья (проведение СОУТ на рабочих местах, организация производственного санитарного контроля, утверждение положения о системе управления</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p>	<p>Постоянно</p>

охраной труда,).		
------------------	--	--

3.2. Медицинские мероприятия

ЦЕЛЬ: Обеспечение охвата медицинскими осмотрами работников, занятых во вредных и (или) опасных условиях труда.

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Ежегодная вакцинация и целевая вакцинация (к примеру, COVID-19). Обязательные предварительные (при поступлении на работу) и периодические медицинские осмотры. Профилактические осмотры (комплекс медицинских обследований, проводимый в целях раннего (своевременного) выявления состояний, заболеваний и факторов риска их развития, а также в целях определения групп здоровья и выработки рекомендаций для пациентов). Диспансеризация (комплекс мероприятий, включающий в себя профилактический медицинский осмотр и дополнительные методы обследований, проводимых в целях оценки состояния здоровья, включая определение группы здоровья).</p>	<p>Отдел кадров Медицинская служба Служба охраны труда</p>	<p>Постоянно</p>

3.3. Профилактика потребления табака

ЦЕЛЬ: Соблюдение запрета потребления табака на территории ДООУ.

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Установление запрета курения на рабочих местах и на территории предприятий (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение). Организация индивидуальной и групповой поддержки по мобильным приложениям, мессенджерам и чатам.</p>	<p>Административно-управленческий персонал</p>	<p>Однократно, в начале программы</p>

3.4. Повышение физической активности

ЦЕЛЬ: Стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в командно-спортивных мероприятиях, организацию физкультур-брейков.

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Организация командно-спортивных мероприятий.</p> <p>Организация физкультур-брейков.</p> <p>Организация пользования мобильными приложениями к смартфону «Глобальное соревнование по ходьбе», «Дерево жизни» и др.</p> <p>Участие в спартакиадах работников образования</p> <p>Мероприятие «Танцуем вместе»</p>	<p>Административно-управленческий персонал,</p> <p>Председатель ППО,</p> <p>муз.руководитель</p>	<p>В течение года</p>

3.5.Здоровое питание

ЦЕЛЬ: Обеспечение сотрудников предприятия в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде. Обеспечить сотрудников в течение рабочего времени возможностью приема пищи в отдельно отведенном помещении

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Обеспечение работников в течение рабочего времени свободным доступом к питьевой воде.</p> <p>Обеспечение возможности приема пищи сотрудниками в отдельно отведенном помещении).</p> <p>Введение информационной маркировки (или информационных сообщений) на блюда и напитки для меню «Здоровое питание» (информирование о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания).</p> <p>Видео-лекции, мастер-классы и семинары на темы: «Здоровое питание: сложно или просто!?!», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее» и др.</p> <p>Конкурсы-смотры среди сотрудников по приготовлению полезных блюд.</p>	<p>Административно-управленческий персонал,</p> <p>Председатель ППО</p>	<p>Постоянно,</p> <p>по мере необходимости</p> <p>1 раз в квартал</p> <p>2 раза в год</p>

3.6. Сохранение психологического здоровья и благополучия, повышение корпоративной культуры.

ЦЕЛЬ: Достижение высокого уровня участия работников в программах здорового образа жизни

Мероприятия	Ответственные исполнители	Срок реализации
<p>Проведение коммуникационной кампании по популяризации ЗОЖ.</p> <p>Проведение «Кружков здоровья» (открытые встречи с руководством (в индивидуальном или групповом формате), для обсуждения вопросов и проблем создания благоприятной среды).</p> <p>Проведение дня/недели/месяца психоэмоционального здоровья (оздоровительное тестирование (оценка риска возникновения хронических неинфекционных заболеваний, оценка функциональных параметров организма и др.).</p> <p>Создание комнаты психоэмоциональной разгрузки.</p> <p>Мероприятия, направленные на выработку эмоциональной устойчивости (опросник «Эмоциональное выгорание», тренинг «Эмоциональная устойчивость и саморегуляция в работе педагога» и др.)</p> <p>Мероприятия, направленные на предупреждение синдрома профессионального выгорания.</p> <p>Проведение корпоративных мероприятий.</p>	<p>Административно-управленческий персонал, Председатель ППО, Педагог-психолог</p>	<p>В течение года</p>

4. Показатели эффективности программы

1. В соматическом здоровье педагогических работников отмечается улучшение состояния здоровья (по результатам периодических медицинских осмотров);

Физический компонент здоровья – благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников;

Психическое здоровье - улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания

Нравственный компонент здоровья – осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье.

2. Повышение мотивации педагогов к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию

3. Улучшение качества образовательного процесса.

Приложение 1

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 ДООУ 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 ДООУ 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?

Приложение 2

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">1. заводите будильник (30)2. доверяете внутреннему голосу (20)3. полагаетесь на случай (0)
Проснувшись утром вы:	<ol style="list-style-type: none">1. сразу вскакиваете с постели и принимаетесь за дело (10)2. встаете не спеша, делаете легкую гимнастику и только потом начинаете собираться на работу (30)3. увидев, что у вас в запасе еще несколько минут, продолжаете нежиться под одеялом (0)
Из чего состоит ваш обычный завтрак?	<ol style="list-style-type: none">1. из кофе или чая с бутербродами (20)2. из второго блюда и кофе или чая (30)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">1. необходимость точного прихода на работу в одно и то же время (0)2. приход в диапазоне + (-) 30 мин. (30)3. гибкий график (20)
Вы предпочли бы, чтобы продолжительность обеденного перерыва давала возможность:	<ol style="list-style-type: none">1. успеть поесть в столовой (0)2. поесть не торопясь, и еще спокойно выпить чашку кофе (10)3. поесть не торопясь, и еще немного отдохнуть (30)
Сколько часто в суете служебных дел и обязанностей у вас выдается возможность немножко пошутить и посмеяться с коллегами?	<ol style="list-style-type: none">1. каждый день (30)2. иногда (20)3. редко (0)
Если вы окажетесь вовлеченными в конфликтную ситуацию, как вы попытаетесь разрешить ее?	<ol style="list-style-type: none">1. долгими дискуссиями, в которых упорно отстаиваете свою позицию (0)2. флегматичным отстранением от спора (0)3. ясным изложением своей позиции и отказом от дальнейших споров (30)
Надолго ли вы задерживаетесь после окончания рабочего дня?	<ol style="list-style-type: none">1. не более чем на 20 мин. (10)2. до 1 часа (30)3. более часа (0)
Чему вы обычно посвящаете свое свободное время?	<ol style="list-style-type: none">1. встречам с друзьями, работе (10)2. хобби (20)3. домашним делам (30)
Что означает для вас встреча с друзьями и	<ol style="list-style-type: none">1. возможность встряхнуться и отвлечься

прием гостей?	от забот (30) 2. потерю времени и денег (0) 3. неизбежное зло (0)
Когда вы ложитесь спать?	1. примерно в одно и тоже 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.

Приложение 3

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
ИСТОЩЕНИЕ	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

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 удастся 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 партнеров, 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. 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 партнеров, которые рассчитывают на особое снисхождение, внимание.
67. Чаще всего после рабочего дня у меня нет сил заниматься домашними делами.
68. Обычно я тороплю время: скорей бы рабочий день кончился.
69. Состояния, просьбы, потребности партнеров обычно меня искренне волнуют.
70. Работая с людьми, я обычно как бы ставлю экран, защищающий 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

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
						+							

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 синдроме «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