

муниципальное казенное дошкольное образовательное учреждение  
города Новосибирска «Детский сад № 17 общеразвивающего вида «Улыбка»  
с приоритетным осуществлением  
деятельности по физическому развитию детей»

630099, г.Новосибирск, ул.Орджоникидзе,41, ИНН 5406246124 КПП 540601001  
☎ 203-54-84, ☎/факс 203-55-16 e-mail [ds\\_17@edu54.ru](mailto:ds_17@edu54.ru)

ПРИНЯТО  
на общем собрании  
трудоого коллектива  
МКДОУ д/с № 17 «Улыбка»  
Протокол № 1от 29.07.2022

УТВЕРЖДЕНО  
Заведующий  
МКДОУ д/с № 17 «Улыбка»  
Г.С. Жигалкина  
Приказ № 135-П от 29.07.2022г.



Корпоративная программа  
сохранения и укрепления  
здоровья сотрудников  
МКДОУ д/с № 17 «Улыбка»

## Содержание

№ Раздела	Название
	Паспорт программы
	Введение
I	Характеристика сферы реализации Программы
II	Цели и задачи программы
III	Сроки и этапы реализации Программы
IV	Ожидаемые результаты программы
V	Оценка эффективности реализации Программы
VI	Система основных мероприятий
6.1	Профилактика потребления табака с вредными последствиями»
6.2	Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями»
6.3	Реализация мер по повышению физической активности
6.4	Реализация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия
6.5	Реализация мер по здоровому питанию

## Паспорт программы

Ответственный исполнитель программы	Администрация МКДОУ д/с № 17 «Улыбка»
Участники программы	Сотрудники МКДОУ д/с 3 17 «Улыбка»
Цели программы	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников МКДОУ д/с № 17 «Улыбка», профилактика заболеваний и потери трудоспособности.
Задачи программы	<ul style="list-style-type: none"><li>- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;</li><li>- Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников;</li><li>- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников;</li><li>- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.</li><li>- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.</li><li>- Проведение для работников профилактических мероприятий.</li><li>- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.</li></ul>

<p>Основные показатели (индикаторы) программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от курения.</li> <li>2. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от алкогольных напитков.</li> <li>3. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового образа жизни и правильного питания.</li> <li>4. Доля трудового коллектива, систематически занимающегося физической культурой и спортом;</li> <li>5. Доля сотрудников, не испытывающих психоэмоциональные трудности.</li> </ol>
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>С 2022-2024 гг.</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<p><i>Для работников:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Изменение отношения к состоянию своего здоровья.</li> <li>- Укрепление здоровья и улучшение самочувствия.</li> <li>- Увеличение продолжительности жизни.</li> </ul> <p><i>Для работодателей:</i></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.</li> <li>- Сокращение трудопотерь по болезни.</li> <li>- Снижение текучести кадров.</li> <li>- Повышение имиджа детского сада.</li> <li>- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.</li> <li>- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.</li> </ul>

## Введение

В 2022 году интерес к здоровью и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияла пандемия и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям.

**ЗОЖ и правильное питание стали трендом, открывается все больше магазинов** здорового питания, около 67% россиян начинают следить за своим рационом, чтобы предотвратить болезни.

Здоровый образ жизни актуален для сотрудников образовательных организаций, которые проводят **большую часть рабочего времени в школе.**

**В среднем педагоги проводят около 4 часов за компьютером,** следовательно, они попадают в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники из группы риска могут страдать от **скачков давления и одышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны** и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ **компенсировать стресс, как следствие, — недостаток сил для занятий спортом,** малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорятся с коллегами, активнее вовлекаются в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

## **Раздел I. Характеристика сферы реализации программы**

Демографическая политика города Новосибирска, как и в целом в Российской Федерации, направлена на увеличение продолжительности активного долголетия, сокращение уровня смертности, сохранение и укрепление здоровья населения посредством формирования и устойчивого развития навыков здорового образа жизни с детского возраста, здорового питания, отказа от вредных привычек, активного вовлечение населения всех возрастов в занятия физической культурой и спортом.

Комплексная программа является частью муниципальной программы «Сохранение и укрепление здоровья населения города Новосибирска на 2022 — 2024 годы». Реализация программы подразумевает тесное взаимодействие с государственными учреждениями, муниципальными предприятиями, учреждениями всех форм собственности и ведомственной принадлежности.

Проблемы сохранения здоровья трудового коллектива, привитие навыков здорового образа жизни остаются. На сегодняшний день весьма актуальными является создание условий, направленных на укрепление сохранение физического, психического и духовного здоровья. Следует обеспечить педагогу возможность сохранения здоровья за период работы в образовании, сформировать у него потребность в ведении ЗОЖ. В ДОУ должны работать здоровые люди.

На заседании общего трудового коллектива было принято решение об утверждении корпоративной программы

Корпоративная программа является в числе приоритетных направлений деятельности МКДОУ д/с № 17 «Улыбка» и служить основой сотрудничества работников школы с системой здравоохранения и общественности.

Центральной идеей корпоративной программы является проведение тренинговых занятий, мастер-классов, гигиенических обучений, фитнес-тренировок для сотрудников МКДОУ д/с № 17 «Улыбка» города Новосибирска.

## Раздел II. Цели и задачи программы

Без высокой гигиенической культуры сотрудников МКДОУ д/с № 17 «Улыбка», которое способно осознанно изменить свой образ жизни в позитивную сторону, трудно реализовать поставленные цели и задачи. Профилактическая работа с работниками ДОУ, освещение работы по данному направлению в стенах образовательной организации, привлечение специалистов - одно из важнейших условий эффективности этой работы, что позволит повысить уровень гигиенических знаний у работников ДОУ, обеспечит мотивацию необходимости и формирование приверженности к ЗОЖ. Обозначая цели деятельности по здоровьесбережению, мы исходили из полученных сведений о фактическом состоянии здоровья трудового коллектива ДОУ, проведя анкетирование.

Цель программы: Сохранение и укрепление здоровья сотрудников МКДОУ д/с № 17 «Улыбка», профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Задачи:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек;
- Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников;
- Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников;
- Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.

### Раздел III. Сроки и этапы реализации программы

Реализация программы рассчитана на период с 2022 по 2024 гг.

Март 2022 год	Анкетирование для организации траектории программы здоровья.
Ежегодно	Организация контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров в Центрах здоровья сотрудников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития.
Март- июнь2022 год	Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.
Июль 2022 год	Утверждение корпоративной программы.
Ежегодно декабрь	Проведение ежегодного "Мониторинга здоровья" по распространенным факторам риска в форме анкетирования сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.
Ежеквартально	Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания



	навыков и проверки знаний, организации соревнований.
Ежегодно (по окончании года)	Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.
Раз в полгода	Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.
Ежеквартально	Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок для улучшения психологического здоровья воспитанников.
Декабрь 2023 год	Оценка эффективности проводимых мероприятий (показатель, индикатор, результат).

#### **Раздел IV. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы**

В результате реализации корпоративной программы в области укрепления здоровья работников:

Изменение отношения к состоянию своего здоровья.

Укрепление отношения к состоянию своего здоровья.

Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста.

Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе.

Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.

Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников образовательной организации.

Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости сотрудников.

Снижение заболеваемости и функциональной напряженности сотрудников ДООУ. Снижение вакантных мест в ДООУ, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.

Повышение имиджа МКДООУ д/с № 17 «Улыбка».

Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Повышение уровней физической грамотности, осознанная потребность в здоровом образе жизни.

#### **Раздел V. Оценка эффективности реализации программы**

Для того чтобы оценить эффективность реализации программы, используются следующие параметры:

Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).

Охват сотрудников программой.

Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни.

Оценка достижения результатов программы:

сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляются при происхождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации):  
увеличение приверженности к здоровому образу жизни.

снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности.

## **Раздел VI. Система основных мероприятий**

Основные направления деятельности по реализации программы

Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни сотрудников: реализация корпоративных мероприятий по отказу от курения.

Организация мероприятий по снижению потребления алкоголя с вредными последствиями.

Организация информирования и проведения лекций, мастер-классов, оформление стендов в образовательной организации по здоровому и правильному питанию.

Мероприятия по повышению физической активности, активного отдыха сотрудников, в том числе проведение занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивном зале).

Организация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия трудового коллектива школы.

### **6.1. Профилактика потребления табака с вредными последствиями**

Цель: повышение информированности сотрудников ДОО о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

Курение табака, на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, запрещено Федеральным Законом N15-ФЗ. Корпоративная политика рабочих мест — свободных от табака подразумевает не просто право применение закона и защиту сотрудников от табачного дыма, а профилактику курения в коллективе, стимулирование курящих сотрудников к отказу от курения, культивирование корпоративной этики и создание условий для ведения принципов здорового образа жизни.

**В данном направлении запланированы мероприятия:**

Мероприятие	Срок
Реклама здорового образа жизни	Раз в полгода

Всемирный день без табачного дыма.	1 раз в год 1 раз в год
Международный день отказа от курения.	
Разъяснительная работа о вреде курения	Раз в полгода
Лекция о вреде электронных сигарет	1 раз в год
Оформление стендов	Обновление раз в полгода
Разработка памяток	Обновление раз в полгода

Индикаторы результата: % сотрудников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет; % сотрудников, поддерживающих корпоративную политику здорового образа жизни; % курящих сотрудников, сокративших количество перекуров; % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения, % курящих сотрудников, отказавшихся от курения.

## **6.2. Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями**

Цель: снижение мотивации для употребления алкоголя.

Из проведенного анкетирования среди сотрудников ДОО, можно отметить, что есть небольшая доля работников, принимающая алкоголь.

Употребление алкогольных напитков: ( из анкетирования)

Из приведенных данных планируем корпоративные мероприятия, коллективные выезды на туристические базы, походы - безалкогольные. **ЦЕЛЬ:** снижение мотивации для употребления алкоголя.

Основная идея — показать людям, что алкоголь — это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков. Проведение такого праздника требует творческого подхода, и может осуществляться самостоятельно или с привлечением сторонних учреждений.

Результат: изменение отношения персонала к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника.

Мероприятие	с р <
Реклама здорового образа жизни	Раз в полгода
Разъяснительная работа о вреде алкоголя	Раз в полгода
Корпоративные мероприятия без алкоголя	Два раза в год
Оформление стендов	Обновлена раз в полгода
Разработка памяток	Обновление раз в полгода

Индикатор результата: рост числа сотрудников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

### **6.3. Реализация мер по повышению физической активности**

Цель: поддержка корпоративного командного духа и объединение всех сотрудников МКДОУ д/с № 17 «Улыбка» общей идеей активного и здорового образа жизни.

Задачи: создание условий для организации активного отдыха сотрудников и их семей; поддержание имиджа социально-ответственной компании.

Спортивные мероприятия выступают как:

способ снятия нервного напряжения и уменьшения стресса;

способ выявления неформальных лидеров и объединения вокруг них коллектива;

способ формирования командного духа;

нацеленность на результат, выработка стратегий, которые впоследствии переносятся на способ организации деятельности и коммуникаций на рабочем месте;

способ проявления индивидуальных способностей сотрудников, что повышает их самооценку и, соответственно, влияет на стремление к карьерному росту;

поддержание здоровья сотрудников компании;

формирование корпоративного стиля поведения.

Мероприятие	Срок
Аэробика/фитнесс	Еженедельно
Обзор и выставки новинок литературы по вопросам физической активности.	Раз в квартал
Лекции: «Оптимальная физическая нагрузка – залог здоровья и красоты», «В чем польза бассейна и чему способствует плавание», «Целительная зона – здоровое сердце»	Раз в полгода
Организация участия сотрудников в сезонных видах спорта (Скандинавская ходьба, бег на лыжах, велоспорт)	Раз в год
Производственная гимнастика	Ежедневно
Организация занятий в спортивном зале и на спортивной площадке детского сада (общие развивающие упражнения, дыхательная гимнастика)	Каждая среда

Индикаторы результата: снижение % работников с низким уровнем физической активности; снижение % работников с низким уровнем тренированности.

#### **6.4. Реализация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия.**

Цель: повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

Мероприятие	Срок
Стресс-менеджмент	Ежемесячно
Психологическая разгрузка	Еженедельно
Тренинг по профилактике эмоционального выгорания	Раз в полгода
Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте	Ежедневно
Тренинги: Управление стрессом Здоровый сон и управление утомляемостью Преодоление депрессии Горе и потеря: как пережить потерю в жизни Синдром хронической усталости и его профилактика.	Раз в квартал
Как победить беспокойство и стресс на работе. Позитивная психология: использование силы счастья, осознанности и внутренней силы Умеете ли Вы контролировать себя?	В течение года

Индикатор результата: уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими временными периодами, уровень текучести персонала — изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

#### **6.5. Реализация мер по здоровому питанию.**

Цель: повышение приверженности к рациональному питанию, формирование здоровых пищевых привычек у сотрудников компании и членов их семей.

Мероприятие	Срок
Флешмоб/конкурсы между методическими объединениями рецептов блюд правильного питания	Раз в год
Мастер-классы	Раз в полгода
Организация тематического дня, направленного на популяризацию правильного питания в коллективе	Еженедельно (среда)
Лекции по основам рациона здорового питания	Раз в полгода
Методические рекомендации	Ежемесячно
Обеспечение выбора продуктов питания и блюд для здорового питания	Ежедневно
Ограничение на территории ОО продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров	Ежедневно

# Приложение

Повышение уровня  
здоровьесберегающей  
профессиональной деятельности  
педагогов ДОУ

Автор проекта: Краевская Л.А., педагог-психолог  
высшей квалификационной категории



Составной частью деятельности, направленной на повышение качества современного образования, является сохранение здоровья всех участников образовательного сообщества. Проблемы сохранения здоровья педагогов и обучающихся, привития навыков здорового образа жизни очень актуальны в связи с тем, что само здоровье рассматривается сегодня в качестве одной из основных общественных и личностных ценностей. Однако многочисленные исследования показывают, что наблюдается снижение качества физического, психического, психологического и социального здоровья как нации в целом, так и ее отдельных социальных групп, в частности работников системы образования.

Это обусловлено рядом причин. Во-первых, профессию педагога можно отнести к «группе риска» по частоте нарушений здоровья и серьезности протекающих заболеваний, во-вторых, отмечена устойчивая связь между педагогическим стажем и уровнем здоровья (чем больше стаж, тем хуже здоровье).

Одной из причин данного негативного процесса - недостаточная компетентность в вопросах охраны здоровья, которая проявляется в повседневном стиле жизни и поведении на рабочих местах.

Недостаточная компетентность в вопросах здоровьесбережения характерна так же и для воспитателей детского сада, о чем говорят результаты проведенного исследования (см. приложение)

Нарушение разных аспектов здоровья педагогов отражается на процессе и результатах их профессиональной деятельности: ухудшается общение с коллегами, снижается качество воспитательно-образовательной работы. Переутомленный педагог не может на качественном уровне и высоком эмоциональном подъеме организовывать познавательную деятельность обучающихся.

В связи с этим, разработан проект, который включает комплекс мер по совершенствованию здоровьесберегающей деятельности в условиях педагогического коллектива детского сада.

Данный проект направлен на формирование потребности педагога быть здоровым, разумно сохранять и укреплять свое здоровье, обеспечивая тем самым активную профессиональную деятельность. Реализация данного проекта обеспечивает методическую поддержку педагогам в поиске полезной информации по актуальным вопросам и непосредственное использование ее в своей профессиональной деятельности.

Реализация проекта рассчитана на три года.

Проект состоит из трех блоков: организационно-аналитический, практический и обобщающе-рефлексивный.

Задачи *организационно-аналитического блока* направлены на выявление факторов, оказывающих влияние на формирование здоровья педагога, и определение степени его готовности к здоровьесберегающей деятельности.

Содержание *практического блока* предполагает овладение способами реализации теоретических знаний о здоровье, а также методиками профилактики

синдрома эмоционального выгорания.

*Обобщающе-рефлексивный* определяет индивидуальную готовность педагога к здоровьесберегающей деятельности.

#### Цель:

Формирование у педагогов умения заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в профессиональной деятельности.

#### Задачи:

1. Изучить влияние профессиональной деятельности на здоровье педагогов детского сада;
2. Оказывать содействие педагогам в профилактике развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.
3. Формировать у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.
4. Способствовать повышению готовности педагогов к здоровьесберегающей профессиональной деятельности, в т.ч. готовности к сохранению и укреплению собственного здоровья и здоровья обучающихся.
5. Обеспечить условия для самореализации педагогов, совершенствования личности - профессиональной деятельности в области здоровьесбережения.

## Реализация проекта 2022 - 2023гг.

Задача проекта	Мероприятия	Срок реализации
<b>Организационно-аналитический блок</b>		
Изучить влияние профессиональной деятельности на здоровье педагогов детского сада	Разработка критериев и показателей готовности педагогов к здоровьесберегающей деятельности.	сентябрь
	Проведение диагностики ценностного отношения к здоровью и психоэмоционального состояния педагогов с использованием анкетных методик.	октябрь - ноябрь
	«Психологический климат ДОУ» Проведение анализа результатов диагностических данных.	декабрь
	Разработка тренинговых занятий для педагогов.	январь-февраль
	Разработка антистрессовых и восстановительных мер. Подбор методической литературы для педагогов.	март
	Разработка и проведение семинара для педагогов ДОУ «Эмоциональный интеллект педагога: технологии и средства развития».	апрель
	Разработка проекта, определение цели и задач, этапов, средств его осуществления.	май

## Реализация проекта 2022 - 2023гг.

Задача проекта	Мероприятия	Срок реализации
<b>Практический блок</b>		
Оказывать содействие педагогам в профилактике развития синдрома эмоционального выгорания в профессиональной деятельности.	Педагогический лекторий: «Психоэмоциональное здоровье и его влияние на результативность профессиональной деятельности»	сентябрь
	Проведение семинара-практикума: «Психоэмоциональное выгорание педагога: понятие, фазы, структурные составляющие и признаки проявления».	октябрь
	Проведение семинара-практикума: «Психо - эмоциональное выгорание педагогов: факторы, его вызывающие. Приемы самопомощи и профилактики. Обсуждение итогов изучения психоэмоционального здоровья педагогов».	ноябрь
Формировать у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности	Тренинг «Мои эмоции», направленный на снижение психоэмоционального выгорания педагогов.	декабрь

<p>Способствовать повышению готовности педагогов к здоровьесберегающей профессиональной деятельности, в т.ч. готовность к сохранению и укреплению собственного здоровья и здоровья обучающихся.</p>	<p>Тренинг «Эмоции других людей. Способы осознания»</p>	<p>январь</p>
	<p>Проведение семинара-практикума: «Модель эмоциональной компетентности педагогов. Необходимые навыки».</p>	<p>февраль</p>
	<p>Открытое занятие с детьми подготовительной группы для педагогов «Мир эмоций»</p>	<p>март</p>
	<p>Совместное участие педагогов и обучающихся в региональном конкурсе «Здоровое питание» (дистанционное участие)</p>	<p>апрель</p>
	<p>Проведение групповых и индивидуальных консультаций для педагогов.</p>	<p>май</p>

## Реализация проекта 2022 - 2023гг.

Задача проекта	Мероприятия	Срок реализации
<b>Обобщающе-рефлексивный блок</b>		
Обеспечить условия для самореализации педагогов, совершенствования личностно-профессиональной деятельности в области здоровьесбережения.	Проведение диагностики ценностного отношения к здоровью и психоэмоционального состояния педагогов с использованием анкетных методик.	Сентябрь
	«Психологический климат ДОУ» Проведение анализа результатов диагностических данных.	Октябрь
	Разработка и обеспечение методического сопровождения реализации здоровьесберегающей деятельности педагогов, включающее: методические пособия, методические рекомендации.	Ноябрь
	Проведение педагогами ДОУ открытых занятий с использованием здоровьесберегающих технологий.	Декабрь
	Организация и проведение конкурсов по направлению «здоровье» районного уровня.	Январь
	Участие в мероприятиях спортивно-оздоровительной направленности.	Февраль
	Участие педагогов в конкурсах разного уровня по направлению «Здоровье»	Март

	Участие в итоговых научно-практических конференциях по обмену опытом педагогической деятельности	
	Проведение МО по итогам реализации проекта.	Апрель
	Создание системы профессионального и личностного роста педагогов, направленной на решение проблем здоровьесберегающей деятельности, с целью поддержания высокой работоспособности и сохранение здоровья педагогов.	Май

### **Ожидаемые результаты**

- Разработка и реализация мероприятий, направленных на формирование стрессоустойчивости педагогов и профилактику синдрома эмоционального выгорания.
- Создание условий для повышения уровня удовлетворенности участников педагогического процесса профессиональной деятельностью и психологическим климатом;
- Разработка и обеспечение методического сопровождения реализации здоровьесберегающей деятельности педагогов, включающее: методические пособия, методические рекомендации;
- Создание системы профессионального и личностного роста педагогов, направленной на решение проблем здоровьесберегающей деятельности, с целью поддержания высокой работоспособности и сохранение здоровья педагогов.

- 
- 
- 
-

## Диагностика ценностного отношения к здоровью

№	Вопрос	Ответ
1.	От чего в большей степени зависит состояние вашего здоровья?	
2.	Оцените свое здоровье	удовлетв. / неудовлетв.
3.	Как часто вы заботитесь о своем здоровье?	
4.	Что препятствует вам заботиться о своем здоровье?	
5.	Что чаще всего является причиной ухудшения вашего самочувствия ?	
6.	Обращаетесь ли вы к врачу при ухудшении состояния здоровья?	
7.	Посещаете ли вы спортивный зал, бассейн и т.д.?	
8.	Придерживаетесь ли вы оздоровительных диет?	
9.	Соблюдаете ли вы режим труда и отдыха?	



- **Шкала самооценки уровня тревожности**

- (Ч.Д. Спилберга, Ю.Л. Ханина).

- 

- Предлагаемый тест является надежным и информативным способом самооценки уровня тревожности в данный момент (реактивной тревожности как состояния) и личностной тревожности (как устойчивой характеристики человека).

- Личностная тревожность характеризует устойчивую склонность воспринимать большой круг ситуаций как угрожающие, реагируя состоянием тревоги. Реактивная тревожность характеризуется напряжением, беспокойством, нервозностью. Очень высокая реактивная тревожность вызывает нарушение внимания, иногда — тонкой координации. Очень высокая личностная тревожность прямо коррелирует с наличием невротического конфликта, эмоциональными, невротическими срывами и психосоматическими заболеваниями.

- Однако тревожность не является изначально негативным феноменом. Определенный уровень тревожности - естественная и обязательная особенность активной личности. При этом существует оптимальный индивидуальный уровень «полезной тревоги».

- Шкала самооценки состоит из двух частей, отдельно оценивающих реактивную (РТ, высказывания № 1-20) и личностную (ЛТ, высказывания № 21-40) тревожность.

- Личностная тревожность относительно стабильна и не связана с ситуацией, поскольку является свойством личности. Реактивная тревожность, наоборот, бывает вызвана какой-либо конкретной ситуацией.

- 

- Показатели РТ и ЛТ подсчитываются по формулам:

- 

- 

- $РТ = \sum 1 - \sum 2 + 50,$

- где  $\sum 1$  - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 3, 4, 6, 7, 9, 13, 14, 17, 18;  $\sum 2$  — сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 1, 2, 5, 8, 10, И, 15, 19, 20);

$$\bullet \quad \text{ЛТ} = \sum 1 - \sum 2 + 35,$$

- где  $\sum 1$  - сумма зачеркнутых цифр на бланке по пунктам 22, 23, 24, 25, 28, 29, 31, 32, 34, 35, 37, 38, 40;  $\sum 2$  - сумма остальных зачеркнутых цифр (пункты 21, 26, 27, 30, 33, 36, 39).

• При интерпретации результат можно оценивать следующим образом: до 30 - низкая тревожность; 31-45 - умеренная тревожность; 46 и более — высокая тревожность.

• Значительные отклонения от уровня умеренной тревожности требуют особого внимания; высокая тревожность предполагает склонность к появлению состояния тревоги у человека в ситуациях оценки его компетентности. В этом случае следует снизить субъективную значимость ситуации и задач и перенести акцент на осмысление деятельности и формирование чувства уверенности в успехе.

• Низкая тревожность, наоборот, требует повышения внимания к мотивам деятельности и повышения чувства ответственности. Но иногда очень низкая тревожность в показателях теста является результатом активного вытеснения личностью высокой тревоги с целью показать себя в «лучшем свете».

• Шкалу можно успешно использовать в целях саморегуляции, руководства и психокоррекционной работы.

• Бланк для ответов

• Фамилия \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как Вы себя чувствуете в данный момент. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		это не так	так		верно
1	2	3	4	5	6
1	Я спокоен	1	2	3	4
2	Мне ничего не угрожает	1	2	3	4
3	Я нахожусь в напряжении	1	2	3	4
4	Я испытываю сожаление	1	2	3	4
5	Я чувствую себя свободно	1	2	3	4
6	Я расстроен	1	2	3	4
7	Меня волнуют возможные неудачи	1	2	3	4
8	Я чувствую себя отдохнувшим	1	2	3	4
9	Я встревожен	1	2	3	4
10	Я испытываю чувство внутреннего удовлетворения	1	2	3	4
11	Я уверен в себе	1	2	3	4
12	Я нервничаю	1	2	3	4
13	Я не нахожу себе места	1	2	3	4
14	Я взвинчен	1	2	3	4
15	Я не чувствую скованности, напряженности	1	2	3	4
16	Я доволен	1	2	3	4
17	Я озабочен	1	2	3	4
18	Я слишком возбужден и мне не по себе	1	2	3	4
19	Мне радостно	1	2	3	4
20	Мне приятно	1	2	3	4

## Бланк для ответов

Фамилия \_\_\_\_\_ Дата \_\_\_\_\_

Инструкция: Прочитайте внимательно каждое из приведенных ниже предложений и зачеркните соответствующую цифру справа в зависимости от того, как вы себя чувствуете обычно. Над вопросами долго не задумывайтесь, поскольку правильных или неправильных ответов нет		Почти никогда	Иногда	Часто	Почти всегда
1	2	3	4	5	6
21	Я испытываю удовольствие	1	2	3	4
22	Я очень быстро устаю	1	2	3	4
23	Я легко могу заплакать	1	2	3	4
24	Я хотел бы быть таким же счастливым, как и другие	1	2	3	4
25	Нередко я проигрываю из-за того, что недостаточно быстро принимаю решения	1	2	3	4
26	Обычно я чувствую себя бодрым	1	2	3	4
27	Я спокоен, хладнокровен и собран	1	2	3	4
28	Ожидаемые трудности обычно очень тревожат меня	1	2	3	4

29	Я слишком переживаю из-за пустяков	1	2	3	4
30	Я вполне счастлив	1	2	3	4
31	Я принимаю все слишком близко к сердцу	1	2	3	4
32	Мне не хватает уверенности в себе	1	2	3	4
33	Обычно я чувствую себя в безопасности	1	2	3	4
34	Я стараюсь избегать критических ситуаций и трудностей	1	2	3	4
35	У меня бывает хандра	1	2	3	4
36	Я доволен	1	2	3	4
37	Всякие пустяки отвлекают и волнуют меня	1	2	3	4
38	Я так сильно переживаю свои разочарования, что потом долго не могу о них забыть	1	2	3	4
39	Я уравновешенный человек	1	2	3	4
40	Меня охватывает сильное беспокойство, когда я думаю о своих делах и заботах	1	2	3	4

## Тест на удовлетворенность работой

(Р. Кунина)

Прочтите внимательно каждое утверждение. Если вы согласны с утверждением, то рядом с его номером напишите «да».

1. Я знаю, что ожидает меня на работе завтра, в ближайшем будущем.
2. Я имею материалы, оборудование и другие ресурсы, необходимые для того, чтобы сделать свою работу хорошо.
3. Меня похвалили за хорошую работу (за достижения) в течение последних семи дней.
4. Руководитель беспокоится обо мне на личном уровне, справляется, как мои дела и дела моей семьи.
5. Я имею возможности развивать свои навыки, повышать знания.
6. Мое мнение на работе принимается во внимание, учитывается.
7. Миссия учреждения близка и понятна мне, моя работа согласуется с миссией.
8. Мои сотрудники и коллеги в целом лояльны к учреждению.
9. Я имею хорошего друга (друзей) на работе.
10. За последние шесть месяцев состоялся разговор, в ходе которого моя работа анализировалась и была должным образом оценена.

**Обработка результатов:** Каждый ответ «да» считается как 1 балл.

Количество баллов суммируется. Чем больше сумма баллов, тем выше удовлетворенность работой.

## Изучение удовлетворенности педагогов жизнедеятельностью в образовательном учреждении

1. Что вызывает у вас получение совершенно новой информации в сфереразвития образовательного учреждения?
  - Интерес
  - Желание самостоятельно изучить больше
  - Желание повысить квалификацию
  - Безразличие
  - Другое
2. Как часто вы испытываете трудности в своей педагогической деятельности?
  - Постоянно
  - Иногда
  - Никогда
  - Затрудняюсь ответить
3. Как вы оцениваете педагогический коллектив?
  - Дружный
  - Разобщенный
  - Недружный
  - Ваш вариант ответа
4. Как вы чувствуете себя в коллективе?
  - Комфортно
  - Хорошо
  - Удовлетворительно
  - Плохо
5. Какова ваша позиция по вопросу дополнительного образования?
  - Постоянно работаю над повышением уровня знаний
  - Занимаюсь по мере необходимости
  - Считаю, что знаний достаточно
  - Повышаю квалификации
  - Другое

Удовлетворены ли вы результатами своей

- Удовлетворен полностью
- Не удовлетворены

педагогической деятельности?

- Удовлетворен в основном
- Затрудняюсь ответить

Уважаемые педагоги просим вас заполнить анкету, для чего достаточно отметить выбранные ответы любым знаком (например, ). Если необходимо, сформулируйте свой вариант в строке «ИНОЕ». Анкеты анонимные и будут обработаны статистическими методами.

**1. КАК ВЫ ДУМАЕТЕ, ЧТО СЕГОДНЯ ПРЕЖДЕ ВСЕГО ДОЛЖЕН ДАТЬ ДЕТЯМ ДЕТСКИЙ САД? Отметьте всё, что считаете нужным.**

- 1. Подготовку к школе
  - 2. Помощь в развитии способностей
  - 3. Научить быть в коллективе, общаться с детьми
  - 4. Умение вести себя (правила поведения)
  - 5. Помощь родителям в уходе, оздоровлении и воспитании ребенка
  - 6. Сохранение и укрепление здоровья
  - 7. Иное (что именно?) \_\_\_\_\_
- 

**2. КАК ВЫ СЧИТАЕТЕ, КАКОВЫ ДОЛЖНЫ БЫТЬ ПРИОРИТЕТНЫЕ НАПРАВЛЕНИЯ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОУ ПО ВОСПИТАНИЮ ДЕТЕЙ.**

*Выберите не более трех вариантов ответа.*

- 1. Художественно-эстетическое
  - 2. Трудовое
  - 3. Нравственное
  - 4. Физическое
  - 5. Интеллектуальное
  - 6. Иное (что именно?) \_\_\_\_\_
- 
- 7. Затрудняюсь ответить

**3. КАКОЕ НАПРАВЛЕНИЕ В СОДЕРЖАНИИ ВОСПИТАНИЯ НАИБОЛЕЕ ПОЛНО РЕАЛИЗУЕТСЯ В ВАШЕМ ДОУ? Выберите не более трех вариантов ответа.**

- 1. Художественно-эстетическое
  - 2. Трудовое
  - 3. Нравственное
  - 4. Физическое
  - 5. Интеллектуальное
  - 6. ИНОЕ (что именно?) \_\_\_\_\_
- 7. Затрудняюсь ответить



**4. ОЦЕНИТЕ СТЕПЕНЬ ПОЗИТИВНОГО ВЛИЯНИЯ  
РАЗРАБОТАННОЙ В ДОУ ПРОГРАММЫ РАЗВИТИЯ НА...Г**  
*В каждой строке отметьте один вариант ответа.*

	Существенное	Незначительное, неощутимое	Затрудняюсь ответить
4.1. ... деятельность ДОУ в целом	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.2. ... престиж ДОУ в глазах родителей	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.3. ... материально-технические условия образовательной деятельности ДОУ	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4.4. ... постановку и реализацию целей лично Вашей профессиональной деятельности	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

**5. ПРИНИМАЕТЕ ЛИ ВЫ УЧАСТИЕ В ИННОВАЦИОННОЙ  
ДЕЯТЕЛЬНОСТИ ДОУ?**

Выберите один вариант ответа.

1. Да                      2. Нет                      3. Затрудняюсь ответить

**6. ЕСЛИ ДА, ТО В ЧЕМ ВЫРАЖАЕТСЯ ВАШЕ УЧАСТИЕ?**  
Кратко сформулируйте в произвольной форме.

---



---



---



---



---

**7. ПРИНИМАЛИ ЛИ ВЫ УЧАСТИЕ В РАСПРОСТРАНЕНИИ СВОЕГО ОПЫТА В  
ПОСЛЕДНИЕ 3 ГОДА? Отметьте всё, что считаете нужным.**

1. Нет
2. Проводил(а) открытые занятия, семинары, мастер-классы, выступал(а) на конференциях районного уровня
3. Проводил(а) открытые занятия, семинары, мастер-классы, выступал(а) на конференциях городского уровня и выше
4. Публиковал(а) статьи, методические разработки в печати
5. Публиковал(а) статьи, методические разработки в Интернете
6. Принимал(а) участие в профессиональных конкурсах
7. Иное (что именно) \_\_\_\_\_



8. КАКИЕ ЦЕЛИ ПРЕОБЛАДАЮТ В ОРГАНИЗУЕМОЙ ВАМИ СОВМЕСТНОЙ ДЕЯТЕЛЬНОСТИ С ДЕТЬМИ?

Отметьте не более трех вариантов ответа.

- 1. Адаптация детей к существующим нормам и правилам, профилактика дезадаптационного поведения
- 2. Приобщение детей к ценностям культуры
- 3. Приобщение детей к здоровому образу жизни
- 4. Формирование положительного отношения к труду
- 5. Развитие у детей познавательных интересов; интеллектуальное развитие детей
- 6. Обучение конструктивным способам и средствам коммуникации с окружающими людьми
- 7. Создание условий для проявления воспитанниками своей индивидуальности (способностей и талантов, собственного стиля жизни)
- 8. Иное (что именно?) \_\_\_\_\_
- 9. Затрудняюсь ответить

9. КАКИЕ ФОРМЫ ПРЕОБЛАДАЮТ В ВАШЕЙ РАБОТЕ?

Отметьте не более трех вариантов ответа.

- 1. Беседа, дискуссия, рассказ
- 2. Дело, поручение
- 3. Проектная деятельность
- 4. Практикум, тренинг
- 5. Экскурсия, прогулка
- 6. Игра
- 7. Соревнование, турнир
- 8. Праздник, фестиваль
- 9. Иное (что именно) \_\_\_\_\_

## Опросник «Психическое выгорание»

(для воспитателей)

**Инструкция.** В опроснике даны 22 утверждения о чувствах и переживаниях, связанных с работой. Если указанное в опроснике чувство никогда не возникало, то в ответе ставится 0 – никогда. Если такое чувство появлялось, следует указать, как часто оно ощущалось. В этом случае поставить отметку в графе соответствующей частоте переживаний: 0 – никогда, 1 – очень редко, 2 – редко, 3 – иногда, 4 – часто, 5 – очень часто, 6 – всегда.

### Лист для ответов

Ф.И.О. \_\_\_\_\_ Должность \_\_\_\_\_

Возраст \_\_\_\_\_ Пед. стаж \_\_\_\_\_

Утверждение	Никогда 0 баллов	Очень редко 1 балл	Редко 2 балла	Иногда 3 балла	Часто 4 балла	Очень часто 5 баллов	Всегда 6 баллов
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. К концу рабочего дня я чувствую себя как выжатый лимон.							
3. Я чувствую себя усталым, когда встаю утром и должен идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои воспитанники, и использую это в интересах дела.							
5. Я общаюсь со своими воспитанниками без лишних эмоций.							
6. Я чувствую себя энергичной и воодушевленной.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию							

9. Я могу позитивно влиять на продуктивность деятельности своих воспитанников.							
10. В последнее время я стала более равнодушной по отношению к тем, с кем работаю							
11. Окружающие скорее утомляют меня, чем радуют.							
12. У меня много планов, и я верю в их осуществление.							
13. Я испытываю все больше жизненных разочарований.							
14. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня раньше.							
15. Бывает мне безразлично, что происходит с моими коллегами							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и от всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества при общении.							
18. Я легко общаюсь с людьми независимо от их статуса и характера.							
19. Я многое успеваю сделать.							
20. Я чувствую себя на пределе возможностей.							
21. Я много смогу ещё достичь в своей жизни.							
22. Бывает, что начальство и коллеги перекладывают на меня груз своих проблем							

## «Ключ» опросника «Психическое выгорание»

Суб шкала	Номер утверждения	Максимальная сумма баллов
Эмоциональное истощение	1, 2, 3, 6, 8, 13, 14, 16, 20	54
Деперсонализация	5, 10, 11, 15, 22	30
Редукция личных достижений	4, 7, 9, 12, 17, 18, 19, 21	48

Обработка и интерпретация результатов проводится следующим образом: в соответствии с «ключом» подсчитываются суммы баллов по трем субшкалам и фиксируются в «Листе для ответов».

Интерпретация результатов проводится на основании сравнения полученных оценок со средними значениями в исследуемой группе или с демографическими данными.

### Уровни «выгорания»

(данные американской выборки)

Субшкала	Низкий уровень	Средний уровень	Высокий уровень
Эмоциональное истощение	0 - 16	17 - 26	27 и более
Деперсонализация	0 - 6	7 - 12	13 и более
Редукция личных достижений	39 и больше	38 - 32	31 - 0

#### Эмоциональное истощение:

- наличие чувства усталости и эмоциональной пустоты, депрессивного настроения;
- у работника отсутствует желание идти на работу, он физически и психологически не способен работать полный рабочий день- появляется раздражительность и холодность по отношению к окружающим людям;
- могут появиться симптомы физического здоровья (головные боли, бессонница).

#### Деперсонализация:

- наблюдаются нарушения отношений с другими людьми;
- появляются излишняя конформность, чувство зависимости;
- повышается негативизм, скепсис, а порой и проявление циничности, раздражительности и нетерпимости при общении к подчиненным, воспитанникам, клиентам;
- проявляется равнодушие к бедам и проблемам коллег, своих воспитанников и клиентов.

Редукция личных достижений:

- снижение уровня самооценки (низко оценивают успехи своей собственной работы и степень своей профессиональной компетентности);
- проявления негативного отношения к работе;
- снижение творческой активности профессионализма и продуктивности его работы;
- незаинтересованность в результатах своего труда, нежелание совершенствовать свою профессиональную деятельность.

## Результаты исследования

В исследовании принял участие весь педагогический коллектив (14 чел) детского сада.

Большинство педагогов оценили свое здоровье как удовлетворительное (72 %).

Большая часть педагогов (61 %) убеждены, что состояние здоровья зависит в основном от внешних, не зависящих от них самих обстоятельств. И только 31 % опрошенных отметили, что в сохранении здоровья значимую роль играют собственные усилия.

Что касается регулярности заботы о здоровье, то на постоянной основе это осуществляют 22 % педагогического коллектива. На вопрос «Что препятствует вам заботиться о здоровье?» большинство респондентов ответили: «не хватает времени», «не хватает силы воли».

В ходе исследования также было установлено, что педагоги в случае ухудшения состояния здоровья не склонны обращаться за профессиональной помощью к врачам.

При анализе форм заботы о здоровье было установлено, что большинство педагогов практически не посещают спортивные залы и бассейны, не соблюдают режим труда и отдыха, не обращают внимания на физическое и психическое переутомление и не уделяют должного внимания оздоровительным диетам.

В ходе исследования было установлено, что более 34 % педагогов систематически испытывают состояние психоэмоционального напряжения.

Никто из опрошенных педагогов не связывал выявленные у них психоэмоциональные напряжения с профессиональной деятельностью, ее особенностями и не оценивал как симптомы психоэмоционального выгорания, не применял в педагогической деятельности какие-либо меры, направленные на восстановление своего здоровья.

Выявлены факторы, инициирующие психоэмоциональное выгорание педагогов детского сада:

- неопределенность функций и объемов работы, выходящей за пределы компетентности и нагрузки;
- недостаток положительных стимулов;
- разные нововведения, бесконечные конкурсы, изменения в программах;
- отсутствие возможности восстанавливаться после работы.



## Список используемой литературы

1. Ананьев В.А. Практикум по психологии здоровья [Текст]: методическое пособие по первичной специфической и неспецифической профилактике / В.А. Ананьев. – СПб.: Речь, 2007. – 320 с.
2. Аралова М.А. Формирование коллектива ДОУ [Текст]: психологическое сопровождение. – М.: ТЦ Сфера, 2006. - 64 с.
3. Ахмедов Т. Практическая психотерапия: внушение, гипноз, медитация [Текст] / Таризл Ахметов. - М.: Торсинг, 2003. – 448 с.
4. Богданович В.Н. Истории и метафоры в помощь ведущему тренинга [Текст] / В.Н. Богданович. - СПб.: Речь, 2006. - 223 с.
5. Головин С.Ю. Словарь практического психолога [Текст] / С.Ю. Головин. – Минск: Харвест; М.: ООО АСТ, 2003. – 800 с.
6. Грачева В.Н. Телесно-ориентированный тренинг [Текст] / В.Н. Грачева. - СПб.: Речь, 2006. - 144 с.
7. Дунилова Р. Путь к вершине [Текст]: практико-ориентированный семинар для педагогов / Р. Дунилова, Л. Бобрикова, Т. Щепкова // Школьный психолог. – 2007. - № 11. – С. 38-41.
8. Иванов А.Н. Притчи и истории для тренера и консультанта [Текст] / А.Н. Иванов. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
9. Зеленова И.В. Программа деятельности педагога-психолога в образовательном учреждении по сохранению психического здоровья педагогов [Текст] / Зеленова И.В. и [др.] // Школьный психолог. – 2005. - № 13. – С. 2- 22.
10. Кацудзо Ниши Искусство омоложения [Текст]: система здоровья Ниши / Кацудзо Ниши. – СПб.: Вектор, 2008. – 156 с.
11. Киселева М.В. Арт-терапия в практической психологии и социальной работе [Текст] / М. В. Киселева. - СПб.: Речь, 2007. – 331 с.
12. Копытин А.И. Руководство по групповой арт-терапии [Текст] / А.И. Копытин. – СПб.: Речь, 2003. – 320 с.
13. Краснощеков М.Ю. 1001 способ поднять настроение [Текст]: книга сюрпризов / М.Ю. Краснощеков. – Ростов-на-Дону: - Феникс, 2006. – 256 с.
14. Лебедева Л.Д. Практика арт-терапии: подходы, диагностика, система занятий [Текст] / М.В. Лебедева. - СПб.: Речь, 2005. – 254 с.
15. Моница Г.Б. Коммуникативный тренинг [Текст]: педагоги, психологи, родители / Г.Б. Моница, Е.К. Лютова-Робертс. – СПб.: Речь, 2007. – 224 с.

16. Орел В.Е. Синдром психического выгорания личности [Текст]: руководство / В.Е. Орел. - М.: Институт психологии РАН, 2005. – 330 с.
17. Орел В.Е. Опросник психического выгорания для работников социальных профессий изд. [Текст] / Орел В.Е., Сенин И.Г. – Ярославль: Научно-производственный центр «Психодиагностика», 2005. – 12 с.
18. Осухова Н. Профилактика профессионального выгорания [Текст]: практико-ориентированный семинар / Наталия Осухова, Виктория Кожевникова // Школьный психолог. – 2006.- № 16. – С. 18-32.
19. Прутченков А.С. Трудное восхождение в себе [Текст]: методические разработки и сценарии занятий социально-психологических тренингов / Прутченков А.С. - М.: Российское педагогическое агентство, 1995. – 140 с.
20. Селевко Г.К. Управляй собой [Текст] / Г.К. Селевко, В.И Болдина, О.Г Левина. - М.: Народное образование, 1999. – 168 с.
21. Лаврова О. Синдром национального выгорания и методы его предотвращения [Текст] / Ольга Лаврова // Социальная работа. – 2006. - № 4. - С. 56-60.
22. Таланов В.Л. Справочник практического психолога [Текст] / В.Л. Таланов, И.Г. Малкина-Пых. - СПб.: Сова; М.: ЭКСМО, 2002. – 928 с.
23. Тимошенко Г.В. Работа с телом в психотерапии [Текст] / Г.В. Тимошенко, Е.А. Леоненко. - М.: Психотерапия, 2006. – 364 с.
24. Чуричков А. Копилка для тренера [Текст]: сборник разминок, необходимых в любом тренинге / Чуричков А., Снегирев В. – СПб.: Речь, 2007. – 208 с.
25. Шевцова И.В. Упражнения и рекомендации для тренинга личностного роста [Текст] / И.В. Шевцова. – СПб.: Речь, 2007. – 192 с.
26. Шитова Е.В. Работа с детьми – источник удовольствия [Текст]: методические рекомендации по работе воспитателей с детьми и родителями / Е.В. Шитова. - Волгоград: Панорама, 2006. – 176 с.