

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение
высшего образования

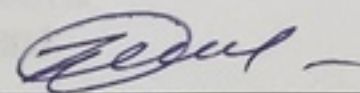
«Уральский федеральный университет
имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»

Институт Уральский гуманитарный

Кафедра управления персоналом и психологии

ДОПУСТИТЬ К ЗАЩИТЕ ПЕРЕД ГЭК

Зав. кафедрой



(подпись)

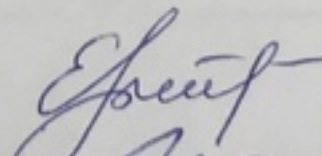
Ю.А. Токарева

« 26 » сентября 2022 г.

ВЫПУСКНАЯ КВАЛИФИКАЦИОННАЯ РАБОТА

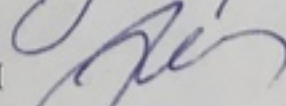
СОЗДАНИЕ ОРГАНИЗАЦИОННОЙ СРЕДЫ ДЛЯ ОБЕСПЕЧЕНИЯ
БАЛАНСА МЕЖДУ РАБОТОЙ И ЛИЧНОЙ ЖИЗНЬЮ
ПЕРСОНАЛА ДОУ НА РАБОЧЕМ МЕСТЕ

Научный руководитель, к.ф.н., доцент



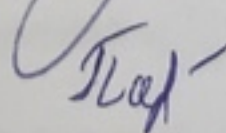
Е.В. Лысенко

Нормоконтролер: зав (метод.) кабинетом



Д.А. Конева

Студент группы УГИЗМ-392805



Ю.Ю. Пашкевич

Екатеринбург

2022 г.

Министерство науки и высшего образования Российской Федерации
Федеральное государственное автономное образовательное учреждение высшего
образования

«Уральский федеральный университет имени первого Президента России Б.Н. Ельцина»
Институт Уральский гуманитарный
Кафедра управления персоналом и психологии
Направление подготовки 38.04.03 «Управление персоналом»
Образовательная программа: Технологии в управлении персоналом

УТВЕРЖДАЮ

Зав. кафедрой Токарева Ю.А.
« ___ » _____ 2022 г.

ЗАДАНИЕ

на выполнение выпускной квалификационной работы
студента Пашкевич Юлии Юрьевны группы УГИЗМ-392805
(фамилия, имя, отчество)

1. Тема выпускной квалификационной работы Создание организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ на рабочем месте

Утверждена распоряжением по институту от «30» декабря 2021 г. № 33.11-05/2.459

2. Руководитель Лысенко Е.В., к.ф.н., доцент
(Ф.И.О., должность, ученое звание, ученая степень)

3. Исходные данные к работе 1) Отчет по преддипломной практике,

2) Локальные нормативные акты организации,

3) Теоретические источники по теме исследования,

4) Методические указания по подготовке ВКР

4. Перечень демонстрационных материалов презентация доклада к защите в программе powerpoint; раздаточный материал (3 экз.)

5. Календарный план

№ п/п	Наименование этапов выполнения работы	Срок выполнения этапов работы	Отметка о выполнении
1.	<i>1 раздел (глава)</i>	до <u>10.01. 2022 г.</u>	
2.	<i>2 раздел (глава)</i>	до <u>20.01. 2021 г.</u>	
3.	<i>ВКР в целом</i>	до <u>31.01 2022 г.</u>	

Руководитель _____ Лысенко Е.В.
(подпись) _____
Ф.И.О.

Задание принял к исполнению _____
дата _____ (подпись)

6. Выпускная квалификационная работа закончена « 1 » февраля 2022 г.

Считаю возможным допустить Пашкевич Ю.Ю. к защите выпускной квалификационной работы в Государственной экзаменационной комиссии.

Руководитель _____ Лысенко Е.В.
(подпись) _____
Ф.И.О.

7. Допустить Пашкевич Ю.Ю. к защите магистерской диссертации в Государственной экзаменационной комиссии (протокол заседания кафедры № 1 от «26» января 2022 г.).
Зав. кафедрой _____ Токарева Ю.А.
(подпись) _____
Ф.И.О.

РЕФЕРАТ

На выпускную квалификационную работу: «Создание организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ на рабочем месте».

Данная ВКР выполнена на 80 листах (формат А4, шрифт Times New Roman, кегль 14, интерлиньяж 1.5) без учета приложений.

Количество таблиц – 12 (без учета приложений).

Количество рисунков – 31 (без учета приложений).

Ключевые термины: баланс между работой и личной жизнью, благополучие, организационная среда, профессиональное и эмоциональное выгорание.

Выпускная квалификационная работа состоит из введения, трех частей, заключения, библиографического списка, приложений.

В теоретической части представлены основные понятия благополучия на рабочем месте, факторы, влияющие на работоспособность и баланс между работой и личной жизнью.

В практической части описывается общая характеристика исследуемой организации, кадровый состав, проведен анализ организационной среды и управления балансом между работой и личной жизнью со стороны руководства и персонала в «МАДООУ № 12 г. Тюмени». На основе полученных данных разработаны рекомендации по созданию организационной среды баланса между работой и личной жизнью

В заключении подведены итоги в соответствии с поставленными задачами.

СОДЕРЖАНИЕ

ЗАДАНИЕ НА ВЫПУСКНУЮ КВАЛИФИКАЦИОННУЮ РАБОТУ	-
РЕФЕРАТ	3
ВВЕДЕНИЕ.....	6
1 Теоретические аспекты создания организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью в современном мире	10
1.1 Сущность базовых понятий и концепций благополучия работников на рабочем месте	10
1.2 Факторы, влияющие на эффективную работоспособность	15
1.3 Баланс между работой и личной жизнью	18
1.4 Благополучие на рабочем месте как фактор счастья работников.....	25
2 Анализ организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала доу в мадоу № 12 г.тюмени	32
2.1 Характеристика организации как объекта управления.....	32
2.2 Анализ кадрового состава	36
2.3 Анализ организационной среды в целях поддержания баланса между работой и личной жизнью МАДОУ д/с № 12 г. Тюмени	39
2.3.1 Анализ организационной среды в целях управления балансом между работой и личной жизнью со стороны руководства	43
2.3.2 Оценка баланса между работой и личной жизнью у персонала ДОУ	45
2.3.3 Оценка удовлетворенности организационной средой, влияющей на баланс между работой и личной жизнью	49
3 Рекомендации по созданию организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью.....	61
3.1 Создание условий для улучшения физического, психологического здоровья сотрудников и профилактики дисбаланса персонала	61
3.1.1 Организация комнаты отдыха	61
3.1.2 Обучение эффективным методам поддержания баланса работы и личной жизни.....	63
3.1.3 Организация индивидуального коучинга	65

3.2 Создание благоприятного микроклимата в коллективе и сплочение коллектива.....	68
3.2.1 Организация корпоративного отдыха	68
3.2.2 Формирование сплоченности коллектива	69
ЗАКЛЮЧЕНИЕ	72
БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК	74
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	81

ВВЕДЕНИЕ

Актуальность работы обусловлена важностью сохранения здоровья сотрудников, как будущей основы успешного экономического развития страны. С глобализацией и быстрым технологическим прогрессом границы между работой и домом размываются, а требования к сотрудникам повышаются с каждым годом. Резкое увеличение участия женщин в рабочей силе и, как следствие, отказ от так называемой модели «мужчин-кормильцев» часто приводили к «двойному бремени» для женщин как оплачиваемого, так и неоплачиваемого труда. Кроме того, во многих странах растет беспокойство по поводу того, как работники могут удовлетворять потребности не только своей семьи, но и своих близких родственников. Поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью положительно скажется не только на здоровье и взаимоотношениях, но и на производительности любой организации и учреждения и производительности труда сотрудников.

Сегодня в современном мире, ряд компаний-работодателей пытаются обеспечить симбиоз рабочего и личного времени с целью максимизации эффективности деятельности сотрудников. Устанавливаются гибкие рабочие графики, рабочие места оснащаются комнатами отдыха, досуговыми площадками, также ряд компании предоставляют работникам возможности для проведения личного времени с пользой (походы в кино, пикники, боулинг и другой активный отдых).

Однако не только компания должна обеспечивать человеку баланс работы и отдыха. Человек должен осознанно и серьезно отнестись к выбору своей профессии, учитывая уровень подготовки, квалификации, степень увлеченности и заинтересованности выбранной профессией. Это позволит минимизировать риск дисбаланса. Не менее ответственно необходимо относиться к выбору досуговых мероприятий. Хобби, общение с близкими, самообразование и другие варианты занятий в личное время позволят

человеку ощутить «вкус жизни», что не будет давать ему возможности и, что самое главное, желая брать сверхурочные часы, работник будет планировать свой рабочий день так, чтобы времени хватило на всё. Благодаря такому самоконтролю человек будет чувствовать себя востребованным во всех сферах жизнедеятельности, что позволит минимизировать риск профессионального выгорания, депрессии и т.д. Именно поэтому баланс работы и личного времени в XXI веке является острой проблемой общества. На сегодняшний день психологические болезни ставятся наравне с физическими, что говорит о необходимости внедрения изменений, способствующих стабилизации процесса жизнедеятельности человека.

Таким образом, проблема исследования заключается в том, что, несмотря на весьма обширную теоретическую и эмпирическую базу исследований, как в отечественной, так и в зарубежной научной литературе, на данный момент процент сотрудников имеющих дисбаланс между работой и личной жизнью возрастает с каждым годом. Подобная интенсивность проблемы порождает необходимость более комплексного изучения данной темы.

Объект организационная среда персонала ДОУ на рабочем месте.

Предмет баланс между работой и личной персонала ДОУ.

Цель исследования – проанализировать баланс между работой и личной жизнью и разработать рекомендации созданию благоприятной организационной среды для его обеспечения.

Задачи:

1. Провести теоретический анализ по теме баланс между работой и личной жизнью.
2. Проанализировать МАДОУ № 12 г. Тюмени как объекта управления.
3. Провести анализ кадрового состава МАДОУ № 12 г. Тюмени.
4. Провести оценку баланса между работой и личной жизнью в МАДОУ № 12 г. Тюмени.

5. Разработать рекомендации по созданию организационной среды для обеспечения благополучия работников на рабочем месте.

Гипотеза исследования:

Отсутствие благоприятной организационной среды, способствующей поддержанию между работой и личной жизнью баланса приводит к негативным явлениям, таким как: профессиональное и эмоциональное выгорание, деперсонализации, жизненной неудовлетворенности.

Методы исследования

В данной работе будут использованы следующие методы:

Теоретические методы: анализ, синтез и обобщение идей и концепций на основе изучения научной литературы и интернет-источников. Они будут использоваться для формирования авторской концепции по теме исследования.

В рамках эмпирического полевого исследования будут применены следующие инструменты: интервьюирование и тестирование, которые помогут проанализировать предмет исследования.

Степень разработанности проблемы. Теоретической и методологической основой исследования стали работы ведущих отечественных и зарубежных авторов в области баланса между работой и личной жизнью.

В отечественной, так же как и в зарубежной литературе, имеются работы посвященные теме благополучия сотрудников на рабочем месте. Так основой для написания диссертации стали работы таких авторов как: Соловьева Е.П., рассматривающий благополучие на работе как совокупность физических, моральных, эмоциональных компонентов; Шамионов Р.М., который рассматривает данный феномен как критерий профессиональной идентичности; Брайн, который выделил ряд факторов, влияющие на удовлетворенность работой (зарплата, возраст, рабочая атмосфера, лояльность сотрудников и тд). В.Ю. Бочаров показал, что сотрудники до 25 лет гармонично сочетают работу и личную жизнь. Работа Белеховой Г.В.

акцентирует внимание на факторы, влияющие на баланс между работой и личной жизнью (гибкий график возможность не согласовано удалённой работы, отпуск по уходу за ребёнком, дружественная атмосфера в коллективе, оплачиваемый отпуск по уходу за больным или пожилым членом семьи).

Практическая значимость исследования основывается на разработке программы баланса между работой и личной жизнью персонала ДОУ и оценки эффективности предлагаемых мероприятий.

Результаты исследования планируется использовать для усовершенствования баланса между работой и личной жизнью педагогов и младших педагогов ДОУ.

Структура и объем работы. Работа состоит из введения, трех глав, заключения, списка литературы и приложений. Основное содержание диссертации изложено на 129 страницах, включая 12 таблиц 31 иллюстрацию (без учета приложений).

1 Теоретические аспекты создания организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью в современном мире

1.1 Сущность базовых понятий и концепций благополучия работников на рабочем месте

Концепция «благополучия сотрудников» не так нова, но в последнее несколько лет наблюдается выплеск интереса к ней. Многие организации испытывают потребность обеспечить своих сотрудников комфортными условиями труда, но когда дело доходит до рабочего места, но они не решаются проводить исследования или разрабатывать планы в отношении достижения работниками хорошего самочувствия, поскольку они считаются дорогостоящими. Важно помнить, что общее благополучие человека включает в себя все аспекты жизни, а не только рабочее место. Благополучие в любой организации является на данный момент основным элементом в любой компании, помогающее достичь определенных результатов, например сохранение рабочих мест и повышение эффективности производительности [35]. Большинство сотрудников ищут такую работу, которая смогла бы обеспечить комфортные условия для самореализации и благополучия.

Каждый работник проводит большую часть своей жизни, работая при этом четверть или, может быть, треть своей жизни на работе. Показатели удовлетворенности работой, как правило, коррелируют в диапазоне от 50 до 60% с показателями удовлетворенности жизнью [29]. Кроме того, повышение благополучия коррелирует с положительными изменениями на работе, положительными отношениями между сотрудниками в организации. В свою очередь, организации, желающие повысить производительность, прибыльность, сотрудничество, и здоровье работников, необходимо регулярно оценивать благополучие своих сотрудников [43].

Хартер в своей ранней работе по благосостоянию утверждает, что наличие положительных эмоций и положительных оценок работника и его или ее коммуникации на рабочем месте повышают производительность труда и качество жизни. [46].

В своей работе Боннет описывает благополучие как наличие положительных эмоций и позитивной атмосферы на работе. [31] Торрисси определяет благополучие как совокупность субъективных восприятий, которые связаны к следующим параметрам: физическое, организационное и личностное удовлетворение. Все эти физические и психологические параметры включает опыт сотрудников благополучия на работе. С точки зрения исследования Торрисси, продуктивность работы в значительной степени коррелирует с разными аспектами благополучия, в первую очередь организационными отношениями и личным благополучии [72; с. 803-810].

Исследователи благополучия продвигают две взаимодополняющие точки зрения на понимание благополучия: гедонистическое и *эвдемоническое* [39; с.421]. Многие исследования, посвященные благополучию на работе, сосредоточена исключительно на *гедонистической* точки зрения, которая опирается на понятия счастье и когнитивной и эмоциональной оценке человека его жизни [45; с.365]. Другая точка зрения это *эвдемоническая* школа, которая акцентирует внимание на функционирование и развитие человека. Эта точка зрения основана на предпосылке, что благополучие - это нечто больше, чем просто счастье и удовольствие. Благополучие достигается, когда действия и психические состояния людей являются подлинными и соответствуют их убеждениям или ценностям [57; с. 150].

По мнению большинства авторов в зарубежной литературе, благополучие включает в себя оптимизм, полноту жизни, развитие и успех. [49]. Очевидно, что благополучие может проявляться на разных уровнях человеческих потребностях: от основных потребностей, обеспечивающие безопасное трудоустройство [53] к выражению достоинств, сильных сторон человека.

С точки зрения Беннет, благополучие является сложной и временной динамической совокупностью факторов в разных сферах жизни. Все факторы включают в себя обеспечение адекватной среды, в том числе получения удовольствия, жилье, одежда и финансовая стабильность, а также безопасности от вреда, угроз. По мнению автора, человек, испытывающий благополучие, способен жить целенаправленно и осмысленно [30; с. 555].

В литературе отечественных авторов благополучие чаще всего рассматривается как безопасное состояние здоровья сотрудников. В статье Соловьева Е.П., Чабаркапа М благополучие на работе включает в себя физическое, моральное, эмоциональное благополучие, а не только отсутствие профессиональных заболеваний [23; с. 430].

Например, Шамионов Р.М (2008) акцентирует свое внимание на роли профессиональной сферы жизнедеятельности человека для обеспечения субъективного благополучия[25]. Рат Т. и Хартер Д. (2011) выделяют пять компонентов благополучия: профессиональное, социальное, финансовое, физическое и благополучие в жизнедеятельности человека, которые значимы для людей. При этом авторы считают, что профессиональное благополучие выступает как наиболее важный компонент для взрослого человека. Так, например, исследования. Аргайла М (2003),. Куликова Л.В (2004),. Шамионова Р.М (2008) также показывают, что работники в большей степени удовлетворены жизнью, чем не работающие люди. При этом стоит учитывать, что с точки зрения системы отношений личности, профессиональное благополучие зависит от того, какое место трудовая деятельность занимает в области смысловых и ценностных ориентаций человека, которые в свою очередь могут изменяться с возрастом человека [25].

Согласно подходу Бессоновой Ю.В (2013) благополучие – это вопрос восприятия жизни, субъективного отношения к ситуации, собственного отношения к ней и возможностей, ощущения самореализации, востребованности и реализации своего потенциала. Операционализация

феномена благополучия – это наиболее близкая профессиональная деятельность по отношению к трудовой деятельности и ее производственному процессу.

Относительно работ зарубежных авторов по теме благополучие, стоит выделить работу Варра П., который считает, что профессиональное благополучие состоит из следующих элементов: эмоциональное благополучие, стремление к развитию, автономия и компетентность [64; с.76–90]. Не менее важной работой является. Баккера А. и Улеманса В. Авторы отмечают следующие виды эмоционального благополучия: увлеченность работой, удовлетворенность работой, выгорание и трудоголизм. Анализируя подходы к определению понятия «профессиональное благополучие» следует отметить следующих авторов. Шамионов Р.М. рассматривает данный феномен как критерий профессиональной идентичности. По его мнению, удовлетворенность жизнью соотносится с удовлетворением потребностей и значимостью этих потребностей, общей оценкой комфортности и показателями профессиональной эффективности [25]. Бородкина Е.В. в свою очередь, рассматривает благополучие как образование, которое состоит из положительных эмоций связанных с работой [5; с. 31].

В современных исследованиях были определены факторы профессионального благополучия», которые делятся на:

– Организационные факторы: организационный климат, стиль руководства, социальная поддержка со стороны коллег, благоприятная рабочая среда, новое обучение, количество требований к работе, сложность работы эмоциональный диссонанс.

– Индивидуальные: пол, ценности, отношения, жизненный опыт, осведомленность, ориентация на достижение, адаптация, стабильность, настроение, межличностные, наличие целей в будущем.

- Социальные: профессиональные знания, навыки, общение с коллегами [21], когнитивные навыки, компетентность, самооффективность, профессиональные ценности, профессиональная идентичность.

Тем не менее, многие авторы подчеркивают важность благополучия на работе. Например, Диенер Е. отметил, что внедрение профессионального благополучия в определенную сферу позволяет понять суть социально-психологических факторов, связанных с работой, влияющих на нее, и наоборот, как через улучшение работы можно повлиять на профессиональное благополучие [54; с.240].

Еще в 1939 году, как было отмечено в работах Супер Д. удовлетворенность работой была самым важным результатом успешной карьеры. Он рассматривал удовлетворенность работой наряду с измерение эмоционального состояния в качестве показателей субъективного благополучия работника [41; с. 63–73]. Наиболее известной теорией удовлетворенности работой является теория аффектов Локка А. (1976). Основная идея этой теории заключается в том, что удовлетворение определяется несоответствием между тем, что человек хочет на работе, и тем, что имеет в работе. [54; с. 69]. Локк А. был первым, кто сформулировал это как «приятное или положительное эмоциональное состояние в результате он изменил свое первое определение - «удовлетворенность работой - результат самооценки о работе» [54; с. 69]. Личностно-ситуационным подходом является модель Корнелла определяет, что в периоды безработицы, люди воспринимают свой вклад более ценным [50; с. 238–252].

Хартер выделяет такие элементы благополучия как: эмоциональное благополучие, субъективная компетентность, автономность и стремление в развитии. С точки зрения Хартера эмоциональное благополучие состоит из трех составляющих: удовлетворенность и неудовлетворенность - беспокойство и комфорт, и энтузиазм и эмоциональное истощение. [67; с. 268-279].

Коттон П. (2003) в своей работе определил, что существует корреляция относительно профессионального благополучия и производительности труда. При этом личные факторы оказывают большее влияние на уровень стресса, нежели организационные. [36; с. 119–128].

Панова Н.В. (2011) определяет профессиональное благополучие как результат профессиональной идентичности и удовлетворенности трудом. [17; с. 2].

Бонне Ф., Ховард С., П. дают следующее определение: «Профессиональное благополучие – это осознание удовлетворенности работой, обогащающее целостное ощущение жизни. Найти здоровый путь встраивания работы в нашу жизнь таким способом, чтобы обеспечить их баланс и личное удовлетворение специалиста, – значит повысить общее благополучие» [31; с. 61].

1.2 Факторы, влияющие на эффективную работоспособность

Чтобы по-настоящему получать удовольствие от своей работы, работники должны чувствовать, что их работодатели уважают их и предоставят им то, что им нужно для успеха, как в профессиональной, так и в личной жизни.

В своей работе Кларк А. определяет факторы риска возникновения стресса на работе. По мнению автора, большая загруженность и продолжительность рабочего дня, отсутствие контроля и самостоятельности в работе, конфликты с коллегами влияют на возникновение стресса, что в последствии ведет к низкой работоспособности сотрудников на работе [33]

Брайн выделяет следующие факторы, влияющие на уровень удовлетворенности работой:

1. Рабочая обстановка (рабочая среда, способствующая развитию сотрудников). Если условия труда хорошие (чистое и спокойное рабочее место), персоналу будет легче выполнять свою работу.

2. Честная политика (для организации крайне важно иметь справедливую и равную систему в отношении практики и политики, чтобы не было дискриминации).

3. Лояльность сотрудников

4. Зарплата.

5. Возраст

Возраст является одним из факторов, влияющих на удовлетворенность работой. Различные исследования, проведенные в этой области, показали, что удовлетворенность работой, как правило, увеличивается с возрастом.

Это означает, что пожилые работники, как правило, сообщают о более высоком уровне удовлетворенности, а более молодые - о самых низких показателях удовлетворенности работой [53; с. 426–447].

По данным Деней, демографические переменные такие как возраст, пол, раса и образование влияют на удовлетворенность работой. Это было показано в данном исследовании, а именно что пожилые работники, скорее всего, будут удовлетворены, чем молодые сотрудники [40]. Другие переменные, такие как, хорошие отношения с руководством, более высокая оплата труда, чувство контроля над своей работой были определены как важные факторы, лежащие в основе удовлетворенности от работы [40].

7. Продвижение по карьерной лестнице.

8. Чувство принадлежности к организации. Если работник чувствует, что его считают важной частью команды, он входит в организацию, тогда у него больше шансов на удовлетворение работой.

9. Инициирование и лидерство. Если сотруднику предоставляется равное количество возможностей проявить свой талант, взять на себя инициативу и инициировать, то у сотрудника более высокий уровень удовлетворенности работой.

10. Отношения с начальством. Хороший начальник должен создать пространство для открытого общения, чтобы сотрудники могли поделиться своим мнением и проблемами со своим начальством.

11. Обязанности. Это говорит о том, что когда на сотрудника возлагается большая ответственность, это заставляет его или ее осознавать тот факт, что работодатели считают его или ее способным и заслуживающим доверия кандидатом.

Если на сотрудника не возлагается какая-либо ответственность, он в конечном итоге приводит к тому, что человек чувствует себя отстраненным и сомневается в самооценке, что немедленно влияет на удовлетворенность работой.

12. Уважение со стороны сотрудников. Враждебная рабочая среда с грубыми или неприятными коллегами обычно имеет более низкую удовлетворенность работой.

13. Обратная связь.

14. Сбалансированный образ жизни.

Человек может быть счастливым, когда он может в равной степени наслаждаться как профессиональной, так и личной жизнью. Когда рабочие нагрузки и стресс начинают отнимать у человека время на личную жизнь, это оставляет его психически истощенным и беспокойным.

Сахаил выделяет следующие факторы, влияющие на удовлетворенность работой: обучение и личностный рост, «чувство достижения» деньги, «командный дух» и « возможность проявлять свои творческие способности» (80%) [60].

В целом, менее половины (40%) удовлетворены своей нынешней работой, и только 18% из них удовлетворены. Респонденты из Египта более удовлетворены своей работой, чем испытуемые из других стран; около четверти (24%) утверждают, что они очень довольны. Лишь треть (32%) считают, что смогут продолжить работать в компании в течение следующих двух лет, а 61% активно пытаются перейти в другую организацию. Примерно один из каждых двух респондентов твердо убежден в том, что им легко найти подобную работу в другой организации [40].

Низкая заработная плата, сопровождаемая отсутствием возможностей карьерного роста, является, по мнению респондентов, основной причиной ухода из организации [71]. В своей работе автор также акцентирует внимание на последствия низкой удовлетворенности работой в организации.

Во-первых, это рабочий стресс (сотрудники недовольны своей работой, они гораздо чаще испытывают о стрессе на работе).

Во-вторых это неблагоприятный моральный дух команды (например, конфликты, недопонимания, ссоры и тд).

В-третьих, это недостаток производительности. Низкая удовлетворенность работой в сочетании с низким моральным духом сотрудников приводит к снижению производительности. Когда один из членов команды демонстрирует низкую производительность, естественно, что другие члены команды чувствуют себя неудовлетворенными в результате, и их производительность также начнет снижаться.

В-четвертых, высокая текучесть кадров. Низкая удовлетворенность работой создает высокую текучесть кадров среди работников [40].

1.3 Баланс между работой и личной жизнью

На сегодняшний день, почти половина американских работников проверяют электронную почту после того, как они уходят с работы, а 45% говорят, что они работают в нерабочее время. И это явление пересекает глобальные границы, вызывая новые законы во Франции и компанию в Японии по ограничению рабочего времени. Стэнфордские профессора Пфедфер Д и Зениос С. обнаружили, что более 120 000 смертей в год и примерно 5-8% ежегодных расходов на здравоохранение. Вышеперечисленные данные могут быть связаны со стрессом на рабочем месте из-за долгого рабочего дня, отсутствия гарантий занятости, конфликта между работой и семьей, высоких требований к работе и низкой социальной поддержки на работе [59; с. 65].

Но достичь баланса между работой и личной жизнью трудно. Очевидно, что снижение стресса на рабочем месте имеет важное значение. Но, несмотря на то, что те, кто берет отпуск и путешествует, счастливее в своей личной и профессиональной жизни, Project Time Off также обнаружили, что более половины американских рабочих не берут все дни отпуска, которые они заработали. [27; с. 20].

Напротив, многие другие страны предлагают или предписывают дополнительные дни отпуска. Например, Центр экономических и политических исследований выявили, что Соединенные Штаты являются единственной обследованной страной, в которой нет закона, требующего оплачиваемого отпуска. Сравните это с Германией (20 дней), Великобританией (28 дней) и Австралией (20 дней). За исключением Соединенных Штатов, законы других стран предусматривают минимум 10-30 дней оплачиваемого отпуска в год. [37; с. 9].

В 2019 году было проведено исследование относительно баланса между работой и личной жизнью. В итоге были сформулированы следующие выводы:

21 % рабочего времени тратится на развлечения, новости и социальные сети.

28 % работников начинают свой рабочий день до 8:30 утра (и 5 % начинают до 7 утра).

40 % людей пользуются своими гаджетами после 10 вечера.

26 % работы выполняется в нерабочее время.

Работники в среднем работают не менее 1 часа в нерабочее время 89 дней в году (и ~50 % всех выходных дней).

40,1 % времени уходит на многозадачность с помощью средств связи

Согласно исследованию, проведенном в Соединённых Штатах в 2014 году, было выявлено, что сотрудники работают в среднем 47 часов в неделю — один из самых высоких показателей по всему миру.

Было обнаружено, что средний офисный сотрудник проводит чуть более 5 часов в день в гаджетах. Это не включая время, потраченное на встречи, звонки или проверку электронной почты [7; с. 46].

Баланс между работой и личной жизнью: из 26 % работы, которую выполняют в нерабочее время, 71 % приходится на время до или после работы (в основном после), в то время как 29 % приходится на выходные.

Анализируя данные за весь год, было обнаружено, что в среднем работники выполняли не менее 1 часа работы в нерабочее время в 89 дней в году, не менее 2 часов дополнительной работы в 41 день и не менее 3 часов дополнительной работы в 20 дней.

При этом в среднем сотрудники тратят на работу час или больше в течение 1/2 наших выходных. Исследование YouGov показало, что для молодого поколения баланс между работой и личной жизнью является более важным фактором при выборе работы, чем заработная плата. Молодым людям проще соблюдать баланс между работой и личной жизнью, чем старшему поколению. Старшее поколение уверяет, что работа занимает большую часть их жизни [7; с. 46]. Исследование, которое провел портал, Superjob выяснило, что более половины (55%) респондентам совмещает работу и личную жизнь. Часть респондентов (35%), по определенным причинам, больше внимания уделяет работе, чем личной жизни, но 6% респондентов, наоборот, уделяют большее внимание семье, личной жизни, чем работе [7; с. 46].

При этом, чем старше люди, тем меньше им удастся совмещать работу и личную жизнь. К такому выводу пришел автор Бочаров В. Ю., изучающий баланс между работой и личной жизнью. В его работе было выявлено, что 65% работающих россиян до 25 лет считают, что баланс работы и личной гармонично сочетается. Малая доля респондентов считает, что баланс между работой и личной жизнью в принципе недостижим. Остальная часть респондентов утверждают, что соблюдать баланс могут только сотрудники,

работающие удаленно. И только треть респондентов признались, что соблюсти баланс между работой и личной жизнью им удастся не всегда.

Важнейшим контекстом современных исследований новых форм занятости является концепция поиска оптимального баланса (преодоления конфликтов) между работой и свободным временем, которая обычно реализуется в гендерном измерении. Основными направлениями научного анализа проблем баланса рабочего времени являются:

1. Анализ конфликта между работой и личной жизнью («work-lifeconflict»). Основная идея исследования конфликта между работой и личной жизнью заключается в том, что удовлетворение потребностей в одной области затрудняет выполнение обязательств в другой. Важно, чтобы исследование баланса работы и личной жизни (конфликта) было сосредоточено исключительно на занятых людях. Данное направление предполагает, что конфликт между работой и личной жизнью субъективен и позволяет по-разному реагировать на объективные обстоятельства из-за материальных и нематериальных ресурсов, жизнеспособности и здоровья, мотивации и различных ожиданий. При оценке наличия такого конфликта существенную роль играет определение респондентом ситуации, его удовлетворенность жизнью и различными характеристиками работы, рабочего времени и свободного времени [67; с. 42].

2. Анализ конфликта между работой и семьей («Конфликт между работой и семьей»). Существует конфликт между работой и семьей, когда время, потраченное на выполнение требований одной роли, усложняет требования другой. Эмпирические исследования свидетельствуют о более уязвимом положении женщин в рамках этого конфликта: при равных условиях рабочие женщины тратят на домашнюю работу гораздо больше времени, чем рабочие мужчины, даже если женщины и мужчины проводят одинаковое количество времени на работе [66]. Дефицит свободного времени из-за домашних обязанностей и обязанностей по уходу за детьми для женщин всегда выше [65 с.261].

В недавнем исследовании (Рисунок 1) были выделены элементы баланса между работой и личной жизнью. А именно это: гибкий график, возможность удалённой работы (65%), отпуск по уходу за ребёнком (17%), дружественная атмосфера в коллективе (64%), оплачиваемый отпуск по уходу за больным или пожилым членом семьи(56%).

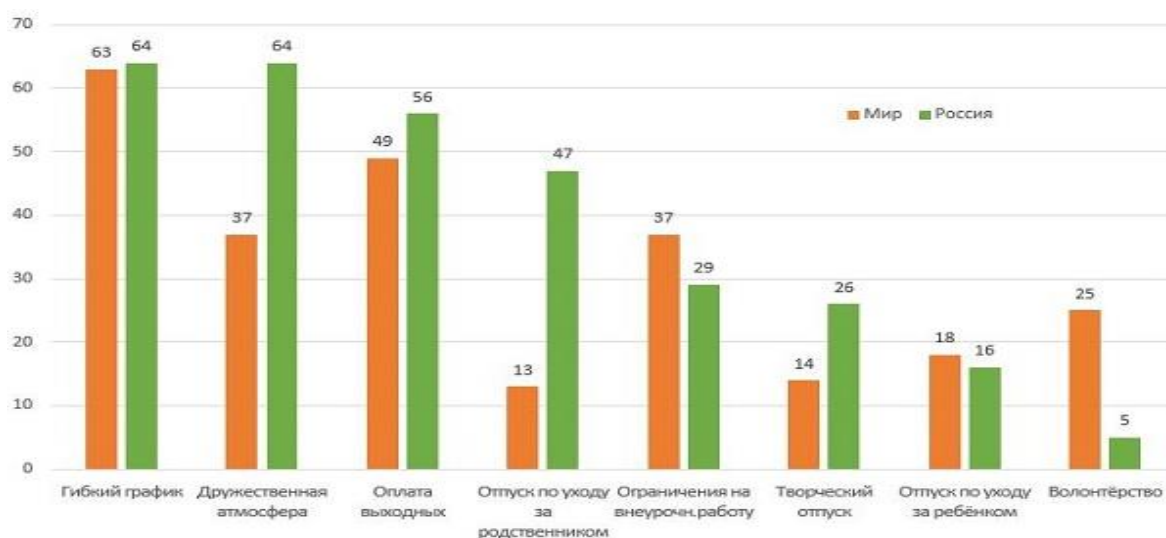


Рисунок 1 — Факторы, способствующие балансу между работой и личной жизнью (Белехова Г.В.)

Согласно исследованию Е.И. Кольцовой, из 80 респондентов 54% людей считают, что их баланс работы и личной жизни соблюдается, в то время, как 46% считают, что баланс не соблюдается [13]. Согласно опросу Роструда, 32% россиян ежедневно задерживаются на работе, 28% сотрудников задерживаются один-два раза в неделю на рабочем месте, а всего лишь 10% строго соблюдают режим рабочего времени [56; с. 53]. Такая ситуация может говорить о том, что практически половина населения склонна к так называемому «трудоголизму», который напрямую связан с дисбалансом рабочего и личного времени человека.

Представления людей о балансе между работой и личной жизнью различаются в зависимости от пола [63]. Самая большая проблема для женщин заключается в том, как сбалансировать свою семейную жизнь и

свою работу. Исследования показали, что принятие на себя большей ответственности на работе может оказать негативное влияние на семейную жизнь [64]. Несбалансированное состояние между жизнью и работой может быть одним из основных препятствий для развития карьеры женщин [50]. Некоторые женщины намеренно работают меньше часов, чтобы достичь баланса между развитием карьеры и семейной жизнью. Однако многие женщины идут на компромисс с семейными целями в качестве стратегии уменьшения конфликта между работой и семьей, что часто приводит к меньшему числу детей в семье, чем ожидалось [55].

Женщины традиционно считаются воспитателями, заботясь о семьях. Они могут реагировать иначе, чем мужчины, когда возникает конфликт между работой и семьей. С культурной точки зрения культурные ожидания и гендерные проблемы влияют на баланс между работой и личной жизнью женщин и социальную устойчивость [45]. Кроме того, недавнее исследование , показало, что повышение ответственности за работу окажет негативное влияние на семейную жизнь [67].

Традиционные гендерные роли побуждают мужчин включаться в работу и добиваться успеха в карьере. По сравнению с женщинами, мужчины подвержены влиянию социальных норм и, следовательно, посвящают больше времени своей работе [52]. Из-за различий в гендерной ориентации мужчины, как правило, игнорируют требования семьи, когда возникает конфликт между работой и семьей [49]. Поэтому женщины и мужчины будут испытывать больше конфликтов в семейной и трудовой сферах. Конфликт между работой и семьей, вероятно, приведет к тому, что женщины будут больше воспринимать семейные достижения [37]. Таким образом, по сравнению с мужчинами у женщин меньше постоянной приверженности. Конфликт между работой и семьей и эмоциональное истощение могут негативно сказаться на удовлетворенности работой, эмоциональной приверженности и намерении сменить работу среди сотрудников отелей первой линии [51].

Анализ работ отечественных и зарубежных источников показал, что авторы выделяют множество факторов, влияющих на баланс между работой и личной жизнью. Например: рабочая атмосфера, организационная политика, условия труда, заработная плата, возможность продвижения по карьерной лестнице, отношение с руководством и др. Но учитывая специфику работы дошкольного учреждения, следует акцентировать внимание на факторы, которые специфичны только для дошкольного учреждения. На наш взгляд, среди факторов, влияющих на баланс между работой и личной жизнью в дошкольном учреждении можно выделить: дружественную атмосферу, оздоровительные мероприятия, гибкий график, а также отпуск по уходу за ребёнком и условия работы, социальная политика учреждения, переработка на работе, возможность профессионального развития, комфортные условия труда.

Однако взаимосвязи между балансом работой и личной жизнью и счастьем уделялось мало внимания, поскольку концепция счастья критикуется как непригодная для использования в научных исследованиях [52] ее по-прежнему трудно определить и проблематично оценить.

Создание гибкой и комфортной рабочей среды - один из лучших способов удовлетворить потребности большинства людей в балансе между работой и личной жизнью. Независимо от того, к какому поколению они принадлежат.

Соответствующая рабочая среда повысит удовлетворенность работой, снизит стресс и поможет членам команды поддерживать здоровые привычки. Это хорошая идея - предложить гибкий график работы и возможность организовать домашние офисы, чтобы создать более гибкую рабочую среду, привлекательную для разных поколений работников.

Ниже представлена схема, отражающая ключевые факторы баланса между работой и личной жизнью персонала дошкольного учреждения (Рисунок 2).



Рисунок 2 — Факторы баланса между работой и личной жизнью персонала дошкольного учреждения. (Источник: разработано автором, 2021)

Отчаянные поиски баланса между работой и личной жизнью будут развиваться вместе с культурными, поколенческими и экономическими изменениями. Менеджеры должны быть готовы попробовать что-то новое, если люди сообщают о плохом балансе между работой и личной жизнью. Это идеальный способ удержать талантливых сотрудников и сделать их лояльными.

1.4 Благополучие на рабочем месте как фактор счастья работников

В определении счастья на рабочем месте большой вклад внес Селигман М. [22; с. 222], который предлагает три разных пути к определению счастья. Первое: положительные эмоции и удовольствие от жизни. Второе:

взаимодействие ваших уникальных сильных сторон, делающих продуктивные вещи (занятая жизнь). Третье: смысл - найти способы служить и вносить вклад (значимая жизнь). При этом наибольший удельный вес у удовлетворенных людей связан с участием и смыслом. Таким образом, счастье на рабочем месте можно достигнуть, если будет присутствовать деятельность, которая нравится сотруднику, при этом будут получены результаты его труда.

В работе Ахор Ш. «Преимущество счастья» автор утверждает, что компания со счастливыми сотрудниками может увеличить свои продажи на 37%, производительность на 31%, что напрямую способствует созданию высокопроизводительной рабочей среды и улучшает качество жизни. Университет Уорика, Великобритания, в одном из своих исследований показал, что счастливые работники на 12% более продуктивны, чем несчастные профессионалы [1].

Анник А., в одной из своих публикаций о странах с лучшим и наихудшим балансом между работой и личной жизнью отметил, что Нидерланды - одна из самых счастливых стран в отношении баланса между работой и личной жизнью [28]. Второе и третье места занимают Франция и Испания. Россия же занимает 9-е место.

Поваренков Ю.П. (2002) определяет профессиональное счастье как высшее проявление профессиональной идентичности. В основе идентичности лежит положительное отношение человека к профессии как к средству самореализации и самоактуализации, что приводит к чувству благополучия в профессиональной сфере [18; с. 15].

В работе «Дизайн работы»[30] были предложены следующие факторы, способствующие формированию счастья на работе:

1. Автономия на рабочем месте и свобода выбора.
2. Возможности для креативных идей.
3. Сложность задачи.
4. Профессиональные навыки и специализация.

5. Социальная поддержка на рабочем месте.
6. Обратная связь от начальства.
7. Условия на рабочем месте.

В исследовании, проведенном Robertson Cooper Limited, было установлено, что «фактор хорошего самочувствия», который сотрудник получает от своей работы и рабочего места, во всех отношениях зависит от их личности. Исследование проводилось на большой выборке из примерно 3200 сотрудников из различных организаций, и результаты показали, что именно личностный характер является основным фактором, определяющим счастье на рабочем месте, была основной целью этого исследования, и результаты показали, что то же самое [27].

В исследовании, проведенном Пайле А., Солас А., (2019), было обнаружено, что люди, вероятно, чувствуют себя счастливее, когда вокруг них есть другие счастливые люди [56].

Обретение счастья на работе не всегда связано с действиями и познаниями, связанными с самой работой. Это связано со многими другими коррелятами, такими как рабочая среда, личностные качества, межличностные связи, навыки управления стрессом, и этот список можно продолжить.

Папино К., проиллюстрировал модель того, как счастье на рабочем месте связано с продуктивностью и креативностью и улучшается ими. Его статистический анализ показал:

- Счастливые люди на 31% продуктивнее и в три раза креативнее других.
- Счастье повышает прибыльность бизнеса на 147%.
- 75% людей уходят с работы, потому что они недовольны боссом, а не работой.
- Потеря производительности труда среди работников во всем мире обойдется примерно в 1 триллион долларов, что является шокирующим открытием для мировой экономики [67].

Исследование показывает, что, когда сотрудники счастливы, они более привержены, что приводит к снижению показателей текучести кадров. Кроме того, когда работники счастливее, вероятность забастовок против фирмы снижается [61]

Болт М. (2019) провел международное исследование, в котором большинство людей сообщили о положительном благополучии (в среднем общий показатель благосостояния = 7,51 по 10-балльной шкале) на работе. Участники из Австралии, Новой Зеландии и Латинской Америки (7,83 соответственно) сообщили участники в Азии (7,38) сообщили о самом низком уровне благосостояния. Это говорит о том, что культура страны может оказывать меньшее влияние на благосостояние на рабочем месте, чем считалось ранее [32].

В течение трех лет исследования Boulton изучал влияния возраста, пола или рода занятий на благополучие на работе. В итоге автор пришел к выводу, что мужчины и женщины имеют очень похожие уровни общего благополучия на работе (общее благополучие: мужчины = 7.45; женщины = 7.52). Однако, женщины имеют несколько более высокий уровень вовлеченности (женщины = 7,47; мужчины = 7,29) и положительные эмоции (женщины = 7.22; мужчины = 7.13), чем мужчины. Это говорит о том, что общее благополучие женщин, может быть, поддерживается эмоциями, которые связаны с уровнем интереса и удовольствия, которые они испытывают от их работы. Мужчины, по мнению автора, испытывают положительные эмоции несколько реже, чем женщины, что также совпадает с их несколько более низкими уровнями вовлеченности.

Данные также показали, что благосостояние увеличивается с возрастом, причем самая молодая возрастная группа (18–24 года) с самым низким уровнем благосостояния (общее благосостояние = 6,77) и самым старым возрастом группа (65+ лет) сообщает о самом высоком уровне благосостояния [32].

При этом, более высокий уровень благосостояния на рабочем месте связан с более высоким уровнем удовлетворенности работой. Более высокий уровень благосостояния на рабочем месте также коррелирует с тем, что сотрудники с меньшей вероятностью планируют покинуть свою нынешнюю организацию или искать новую работу. Эти результаты подчеркивают Важность благополучия на рабочем месте. Подчеркивается также, что чем выше уровень благосостояния человека испытывает, тем выше его приверженность организации, и ниже их намерение покинуть или отказаться от своей нынешней организации [32].

Вопрос баланса между работой и личной жизнью достаточно изучен. Современная трудовая атмосфера предъявляет новые требования к сотрудникам, что способствует размыванию границ между работой и личной сферой, вследствие чего работники борются за достижение баланса между своей личной жизнью и работой [37]. Кроме того, доля рабочих женщин, продолжает увеличиваться, что способствует усилению потребности в обеспечении сбалансированности рабочих и нетрудовых сфер. Исследование указывает на то, что конфликт между работой и личной жизнью связан с рядом негативных последствий, как для сотрудников, так и для организаций, включая психические и физические проблемы [37], неудовлетворенность работой и своей жизнью.

Лукас Р.И [52] считают, что совокупность индивидуальных характеристик отражаются на его продуктивность. Было выделено, что самооценка, общая работоспособность локус контроля и невротический тип личности являются основными показателями эффективной работы. Данные характеристики коррелируют со счастьем и уровнем благополучия человека [52].

Уолш Дж. С. утверждает, что люди с хорошим настроением более коммуникативны. Идея о том, что счастье вызывает чувство уверенности, вследствие чего повышается уровень мотивации, стала доказательством того, что счастье и продуктивность коррелируют между собой [63].

Теоретический материал представлен в виде концептуальной схемы
(Рисунке 3)



Рисунок 3 — Концептуальная схема создания организационной среды на рабочем месте

2 Анализ организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала ДОУ в МАДОУ № 12 г. Тюмени

2.1 Характеристика организации как объекта управления

История учреждения

В 1977 был построен детский сад. В 1998 году детский сад был передан Ленинскому АТО г. Тюмени и закрыт на капитальный ремонт. Возобновилась работа детского учреждения в 2002 году. Приоритетным направлением деятельности учреждение является общее развитие детей.

27.11.2007 г. было создано Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 города Тюмени.

Второй корпус был построен в 1974 года. В 2000 году было принято решение о реорганизации детского сада в «Начальную школу - детский сад № 87 г. Тюмени». В 2011 году учреждение было снова реорганизовано в МБДОУ д/с № 21 г. Тюмени.

Основные сведения

Полное и сокращенное наименование образовательной организации:

Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 12 города Тюмени (МАДОУ д/с № 12 города Тюмени)

Дата создания детского сада:

Местное муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждения детский сад № 12 общеразвивающей направленности с приоритетным осуществлением общего развития и воспитания детей города Тюмени.

На основании распоряжения Администрации города Тюмени от 11.04.2012 № 155-рк Учреждение реорганизовано путем присоединения к нему муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения детского сада № 21 города Тюмени.

Учредителем детского сада является муниципальное образование городского округа г. Тюмень. Функции и полномочия учредителя осуществляет департамент образования Администрации города Тюмени.

Адрес: город Тюмень, ул. Республики, д.17

На данный момент в садике 18 групп, 660 детей.

Структура и органы управления образовательной организацией

Структурным подразделением в детском саду является Консультационно - методический пункт

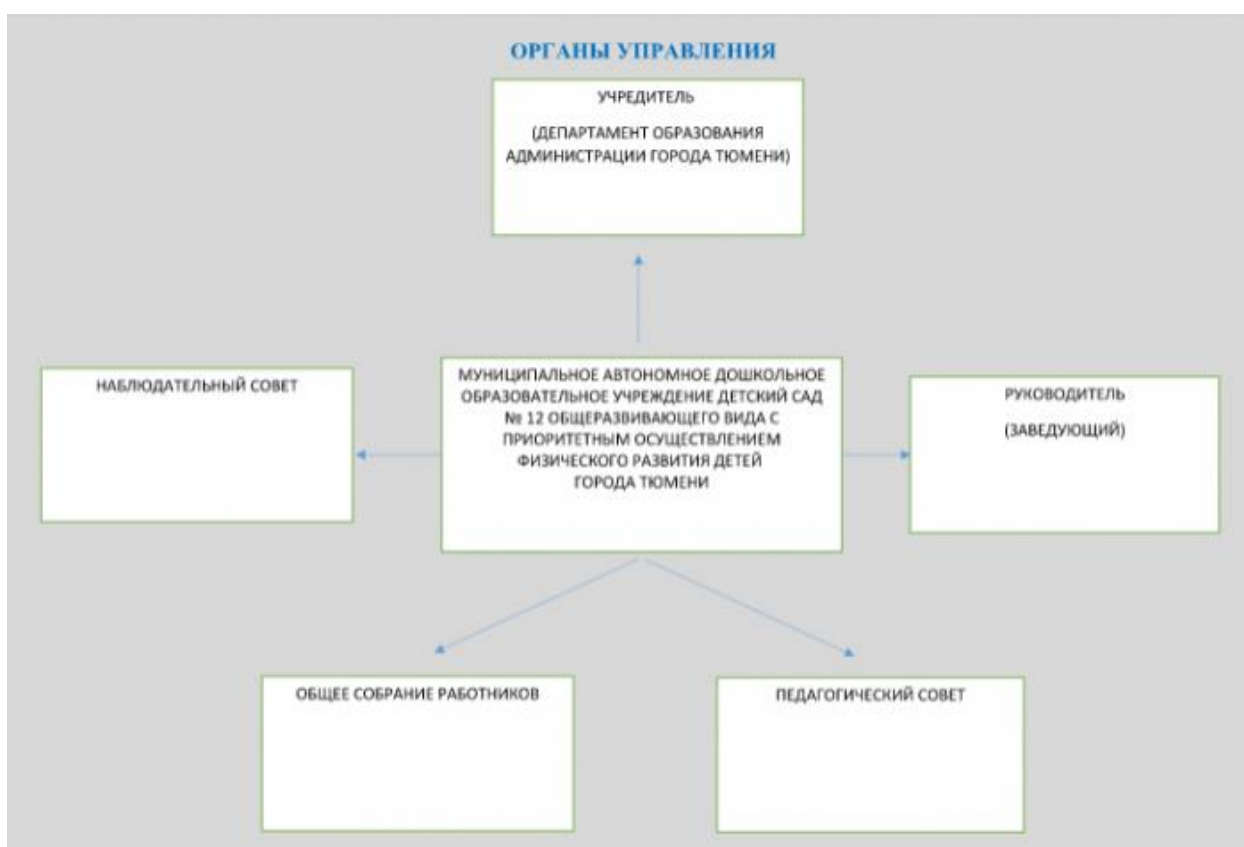


Рисунок 4 — Структура и органы управления образовательной организацией

Функции Учредителя детского сада № 12 осуществляет Администрация города.

Учредитель выполняет следующие функции:

- Утверждение Устава детского садика

- Организация государственного и бесплатного дошкольного образования по основным образовательным программам в детском саду

Наблюдательный совет рассматривает предложения учредителя или руководителя относительно изменений в устав автономного учреждения, ликвидации филиалов автономного учреждения.

В функции общего собрания работников входит:

- выступление от имени Детского сада по социальным и финансово-хозяйственным вопросам;

- принятие Правил внутреннего трудового распорядка и другие акты, касающиеся финансово-хозяйственной и социальной деятельности Детского сада;

- обсуждение вопросов охраны и безопасности условий труда работников Детского сада, охраны жизни и здоровья участников образовательного процесса;

- рассматривает вопросы, связанные с укреплением и развитием материально-технического оснащения деятельности Детского сада в пределах собственных финансовых средств;

- знакомится с итоговыми документами по проверке деятельности Детского сада государственными и муниципальными органами и заслушивает администрацию Детского сада о выполнении мероприятий по устранению недостатков в работе;

Цель педагогического совета: развитие и совершенствование образовательного процесса, повышение профессионализма работников ДОУ.

Функции педагогического совета:

- определяет направления образовательной деятельности Детского сада;

- выбирает образовательную программу, образовательные и воспитательные методики,

- утверждает основную образовательную программу дошкольного образования и дополнительные общеразвивающие программы Детского сада;

- обсуждает и рекомендует к утверждению проект годового плана работы;
 - рассматривает вопросы организации дополнительных образовательных услуг обучающихся
 - подводит итоги образовательной деятельности Детского сада;
- В функции заведующей входит:*
- планирование и организация работы Детского сада и осуществление его контроля
 - распоряжение имуществом Детского сада в пределах, установленных действующим законодательством Российской Федерации и настоящим Уставом
 - определение структуры и утверждение штатного расписания Детского сада в пределах выделенного фонда оплаты труда;
 - Утверждение Правил внутреннего трудового распорядка, должностные инструкции работников Детского сада и другие локальные нормативные акты, регулирующие педагогическую, социальную, финансово-хозяйственную деятельность Детского сада;
 - обеспечивает взаимодействие и сотрудничество с предприятиями, организациями, учреждениями, общественными организациями, в том числе иностранными;
 - заключает договоры, муниципальные контракты, соглашения от имени Детского сада;
 - обеспечивает материально-техническое оснащение воспитательно-образовательного процесса, оборудование помещений в соответствии с государственными федеральными образовательными стандартами дошкольного образования, местными условиями и требованиями в пределах финансовых средств, обеспечивающих выполнение муниципального задания.

2.2 Анализ кадрового состава

Штат МАДОУ д/с № 12 г. Тюмени составляет 57 человек. Статистическая структура персонала представлена группами должностей, выполняющих соответствующие функции. (Таблица 1 и Таблица 2).

Таблица 1 — Состав педагогических работников

Должность	Уровень образования	Общий стаж работы
Воспитатель	Высшее	39
Воспитатель	Высшее	30
Воспитатель	Высшее	9
Воспитатель	Среднее	24
Воспитатель	Высшее	1
Воспитатель	Высшее	11
Воспитатель	Высшее	9
Воспитатель	Среднее	8
Воспитатель	Высшее	14
Воспитатель	Среднее	1
Воспитатель	Среднее	30
Воспитатель	Высшее	16
Воспитатель	Высшее	10
Воспитатель	Высшее	33
Воспитатель	Высшее	21
Воспитатель	Высшее	9
Воспитатель	Высшее	20
Воспитатель	Высшее	8
Воспитатель	Высшее	15
Воспитатель	Высшее	8
Воспитатель	Высшее	24
Воспитатель	Среднее	15
Воспитатель	Высшее	15
Воспитатель	Высшее	13
Воспитатель	Высшее	14
Воспитатель	Высшее	8

Таблица 2 — Состав младших воспитателей

Должность	Уровень образования	Общий стаж работы, лет
Младший воспитатель	Среднее	3
Младший воспитатель	Высшее	8
Младший воспитатель	Среднее	30
Младший воспитатель	Среднее	30
Младший воспитатель	Высшее	16
Младший воспитатель	Высшее	1,5
Младший воспитатель	Высшее	3
Младший воспитатель	Среднее	25
Младший воспитатель	Среднее	6
Младший воспитатель	Среднее	22
Младший воспитатель	Высшее	4
Младший воспитатель	Среднее	20
Младший воспитатель	Среднее	8
Младший воспитатель	Среднее	30
Младший воспитатель	Высшее	4
Младший воспитатель	Среднее	16
Младший воспитатель	Среднее	16
Младший воспитатель	Среднее	9
Младший воспитатель	Высшее	0,5
Младший воспитатель	Среднее	15
Младший воспитатель	Высшее	3
Младший воспитатель	Среднее	10
Младший воспитатель	Среднее	20

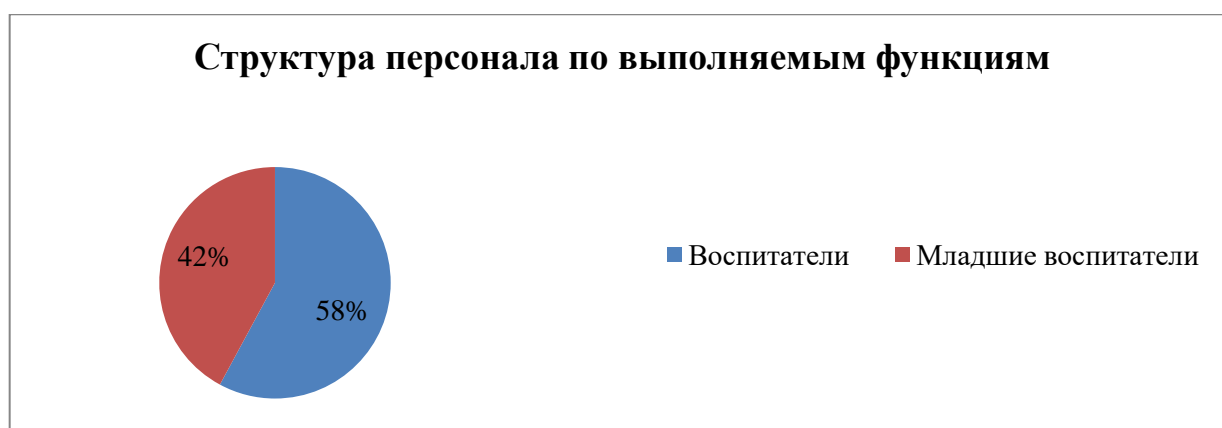


Рисунок 5 — Структура персонала по группам должностей

В отношении структуры персонала ДООУ следует отметить, что в педагогический состав большую часть занимают воспитатели, нежели младшие воспитатели.

Аналитическая структура представлена категориями персонала, распределенными по образованию и стажу работы.

Распределение персонала по уровню образования представлено на рисунке 6.

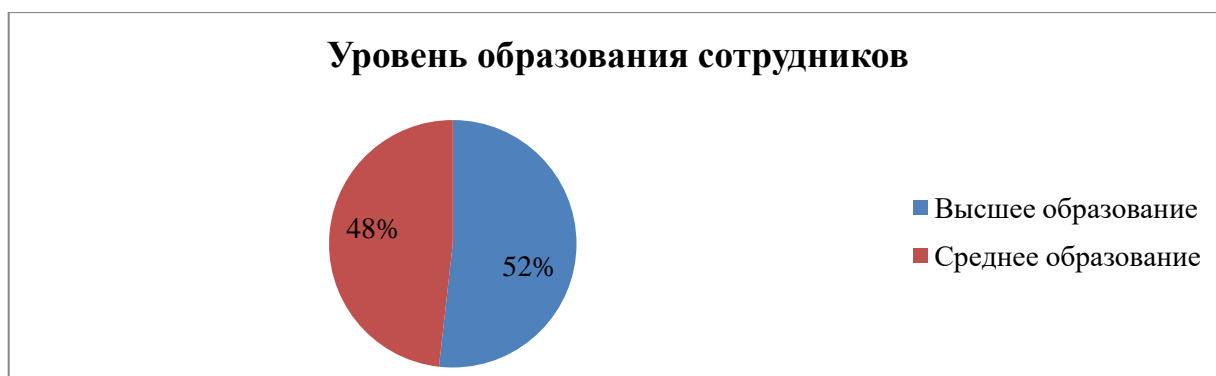


Рисунок 6 — Уровень образования сотрудников

Тем самым, исходя из Рисунка 6, можно сделать вывод, что в дошкольном учреждении работают педагоги в большей степени с высшим образованием.

Распределение персонала по стажу работы представлено на рисунке 7.

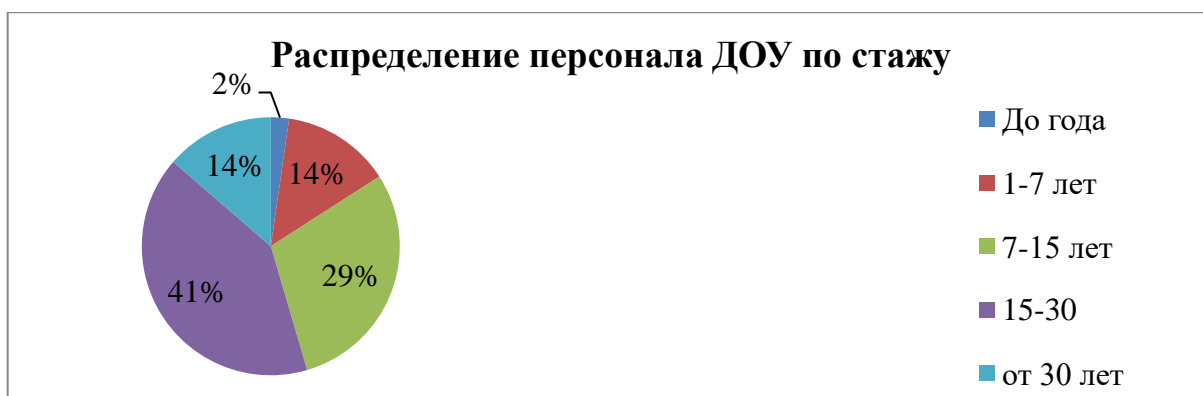


Рисунок 7 — Уровень образования сотрудников

Все педагоги и младшие педагоги были распределены по пяти группам. Анализируя рисунок 7, можно сказать, что большую часть персонала ДОУ составляют сотрудники, имеющие достаточно большой опыт работы, соответственно большая часть сотрудников являются квалифицированными специалистами.

2.3 Анализ организационной среды в целях поддержания баланса между работой и личной жизнью МАДОУ д/с № 12 г. Тюмени

Программа исследования системы баланса между работой и личной жизнью МАДОУ д/с № 12 г. Тюмени представлена в Таблице 3.

Таблица 3 — Программа исследования

Этап	Цель	Вид	Методы	Респонденты
1	Анализ организационной среды в целях управления балансом между работой и личной жизнью со стороны руководства	Полевое	Интервью	Заместитель заведующей
2	Оценка баланса между работой и личной жизнью	Полевое	<p>Тестирование по методикам:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной) • Тест «Утрехтская шкала вовлеченности в работу». • Методика определения психического выгорания А.А.Рукавишникова. • Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой) • Тест «Индекс счастья Пембертона» <p>Анкетирование</p>	Персонал ДОУ в количестве 57 человек

Характеристики выборки

Эмпирическую выборку полевого исследования составили воспитатели, младшие воспитатели в количестве 57 человек от 23 до 66 лет. В исследовании приняли участие 33 воспитателя и 24 младших воспитателей.



Рисунок 8 — Эмпирическую выборку полевого исследования

Инструментарий полевого исследования включает:

1) *Интервью с заместителем заведующей.*

Для проведения интервью с заместителем заведующей вопросы были составлены с акцентом на следующие аспекты:

А. Понимание необходимости соблюдения баланса между работой и личной жизнью для персонала ДОУ.

В. Причины возникновения возможного дисбаланса между работой и личной жизнью у сотрудников ДОУ, а также находится ли на данный момент персонал в гармонии между работой и личной жизнью или нет.

С. Меры, которые администрация садика предпринимает, чтобы предотвратить дисбаланс в работе персонала ДОУ.

Д. Преимущества и недостатки в работе администрации садика относительно мер, которые предпринимаются по балансу между работой и личной жизнью педагогов и младших воспитателей.

Е. Субъективная оценка работы администрации садика относительно мер, которые предпринимаются по балансу между работой и личной жизнью педагогов и младших воспитателей.

2) *Тестирование педагогов и младших педагогов.*

В качестве методов исследования были использованы следующие методики:

А. Тест «Индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ)» (адаптация Н.В. Паниной).

В. Тест «Утрехтская шкала вовлеченности в работу».

С. Методика определения психического выгорания А.А.Рукавишникова.

Д. Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой).

Е. Тест «Индекс счастья Пембертона».

Ниже представлена краткая характеристика каждой методики:

1. *Тест Индекс жизненной удовлетворенности* определяет общее психологическое состояние человека, степень его психологического комфорта. Методика состоит из 20 вопросов, которые необходимо оценить по 3-х бальной шкале. В методику входит 5 шкал: «Интерес к жизни» - определяет степень увлечения, восторженного отношения к жизни. «Последовательность в достижении цели» - отражает особенности отношения к жизни. «Согласованность между поставленными и достигнутыми целями» - показатели отражают уверенность человека в том, что он достиг или может достичь целей. Шкала «Положительная оценка себя и собственных поступков» отражает самооценку человека. Последняя шкала «Общий фон настроения» показывает уровень жизнерадостности.

2. *Тест Утрехтская шкала вовлеченности в работу (Utrecht Work Engagement Scale)*

Утрехтская шкала увлеченности работой имеет высокие значения психометрических показателей. Опросник состоит из 17 пунктов, составляющих три шкалы увлеченности работой:

- энергичность.
- энтузиазм.
- поглощенность деятельностью.

3. *Определение психического выгорания А.А. Рукавишникова.* Методика направлена на исследование «психического выгорания». Методика

включает в себя 72 утверждения, которые необходимо оценить. В методику входит 3 шкалы: «Психо-эмоциональное истощение», «Личностное отдаление» и «Снижения профессиональной мотивации».

Характеристики шкал:

1. Психоэмоциональное истощение – истощение аффективных, физических, энергетических средств человека.
2. Личностное отдаление – особая форма социальной дезадаптации, проявляющаяся в уменьшении контактов с людьми.
3. Профессиональная мотивация – уровень мотивации к работе и энтузиазма к работе.
4. *Опросник профессионального выгорания (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)* предназначен для диагностики профессионального выгорания. Опросник состоит из 22 утверждений, которые необходимо оценить по 6-ти бальной шкале.

Методика включает 3 шкалы: «Эмоциональное истощение» - снижение эмоционального тонуса, проявляющееся в нарастании умственного истощения.

«Деперсонализация» - эмоциональная отстраненность и равнодушие, формальное выполнение профессиональных обязанностей.

«Снижение профессиональных результатов» - отрицательная оценка себя, результатов своего труда и возможностей профессионального развития.

5. *Тест «Индекс счастья Пембертона»* оценивает счастье, определяемое как состояние "глубокого" благополучия, а также вовлеченности и удовлетворенности жизнью. Методика включает в себя 2 части, которые нужно оценить: первую часть по 10-ти бальной шкале, во второй части необходимо ответить на «Да» и «Нет».

3) *Анкетирование с персоналом ДОО.*

Для проведения анкетирования была разработана авторская анкета, вопросы которой сосредоточены на теме «Баланс между работой и личной жизнью» (Приложение Б).

Анкета состояла из 4-х блоков:

1. *Первый блок* включал в себя вопросы, касающиеся непосредственно работы: получает ли удовольствие на работе сотрудник, выполняет ли работу в срок, субъективная оценка относительно переработки, перегружена ли мелкими делами работа и приходят ли в голову мысли о смене работы на другую.

2. *Второй блок* включал в себя вопросы, которые относятся к семье, личной жизни, хобби и свободного времени после работы. В частности удается ли уделять внимание своим личным потребностям, остается ли время после работы достаточным для отдыха, домашних дел, личной жизни, увлечений.

3. *В третий блок* входили вопросы, касающиеся темы непосредственно баланса между работой и личной жизнью: факторы и элементы баланса между работой и личной жизнью, и субъективная оценка наличия баланса или дисбаланса у респондентов.

4. *Четвертый блок* включал в себя вопросы относительно работы администрации дошкольного учреждения: что предпринимает администрация для предотвращения дисбаланса педагогов, субъективная оценка преимуществ и недостатков работы администрации.

2.3.1 Анализ организационной среды в целях управления балансом между работой и личной жизнью со стороны руководства

Результаты интервью представлены в Таблице 4.

Таблица 4 — Результаты интервью с заместителем заведующей

Вопрос	Ответ
Насколько необходим баланс между работой и личной жизнью в работе персонала ДОУ?	Баланс между работой и личной жизнью важен для педагога, потому что если педагог соблюдает баланс, уделяет равное количество времени семье и работе, то он просто не выгорит на работе.
Как вы считаете, должна ли администрация садика заботиться о балансе дошкольных сотрудников?	Да, администрация должна всячески помогать своим сотрудникам, помогать им балансировать между работой и своей жизнью.

Продолжение таблицы 4

<p>Насколько воспитателям и младшим воспитателям удается гармонично сочетать работу и личную жизнь?</p>	<p>Не всем педагогам удается соблюдать баланс, кто молодой – им удается соблюдать, тем, кто работает здесь долгие годы – нет.</p>
<p>Как вы думаете, насколько трудовая атмосфера помогает дошкольным сотрудникам найти правильный баланс между вашей работой и личной жизнью?</p>	<p>Нет, наша профессия сама по себе эмоционально нестабильна, атмосфера у нас не стабильная, поэтому трудовая атмосфера нам не поможет</p>
<p>По какой причине у сотрудника ДОУ может возникнуть дисбаланс?</p>	<p>Из-за сильной нагрузки, усталости, проблем возникающих на работе и дома, если педагог ничего не предпринимает, чтоб психологически разгрузить себя, то он тоже выгорает, соответственно у него возникает дисбаланс.</p>
<p>Что предпринимает администрация садика, чтобы предотвратить дисбаланс в работе персонала ДОУ?</p>	<p>Ничего, к сожалению. У нас даже нет комнаты отдыха обыкновенной</p>
<p>Какая работа проводится по устранению выявленных недостатков в системе баланса между работой и личной жизнью дошкольных сотрудников в садике?</p>	<p>Нет, о чем ты говоришь? У нас ничего не проводится.</p>
<p>Какие конкретные действия предпринимает администрация садика для усовершенствования системы баланса между работой и личной жизнью?</p>	<p>Не знаю...никаких наверно.</p>
<p>Какие недостатки в работе администрации садика вы можете отметить относительно мер, которые предпринимаются по балансу между работой и личной жизнью педагогов и младших воспитателей?</p>	<p>Я думаю, что нужно начать с руководства...с заведующей и ее близстоящих лиц. выделить деньги хотя бы на комнату отдыха, релаксационные кресла и другие приборы, организовать время для нормального отдыха, сплотить коллектив, график работы выстраивать так, чтобы одинокого все отдыхали, а не дрались на каждый день выходного. Чтоб в основе садика были не престиж садика, не отчеты для галочки министерства, а психологический комфорт воспитателя!!! И отношение руководства к коллективу.</p>

Продолжение таблицы 4

Насколько эффективна проделанная работа по усовершенствованию системы баланса между работой и личной жизнью у персонала ДОУ?	Я думаю что, не эффективна, потому что этому не уделяют внимания.
--	---

Результаты интервью (Таблица 4) с заместителем заведующей показали, что баланс между работой и личной жизнью необходим персоналу ДОУ. По мнению заместителя заведующей, администрация садика должна заботиться о балансе дошкольных сотрудников. Однако никакая работа не проводится по устранению выявленных недостатков в системе баланса между работой и личной жизнью. Среди недостатков в работе администрации садика заместитель заведующей отметила: работу заведующей, проблемы с финансами, отсутствие комнаты отдыха для сотрудников и отсутствие сплоченности коллектива.

В целом, следует констатировать отсутствие в МАДОУ д/с № 12 г. Тюмени организационной среды, благоприятной для поддержания баланса между работой и личной жизнью сотрудников.

2.3.2 Оценка баланса между работой и личной жизнью у персонала ДОУ

Результаты тестирования с сотрудниками ДОУ позволяют выделить следующие тенденции.

Методика определения индекса жизненной удовлетворенности в адаптации Н.В. Паниной.

Анализируя результаты теста «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной, можно сделать вывод, что персонал ДОУ не удовлетворен своей жизнью (низкие показатели по шкале «Общий фон настроения»), персонал ДОУ имеют низкую самооценку, поскольку по шкале

«Положительная оценка себя и собственных поступков» были получены низкие показатели (Рисунок 8).



Рисунок 8 — Результаты тестирования по методике «Индекс жизненной удовлетворенности» в адаптации Н.В. Паниной (Источник: собственное исследование, 2021)

Методика «Утрехтская шкала вовлеченности в работу»

Относительно Теста Утрехтской шкалы вовлеченности в работу было выявлено, что педагоги и младшие педагоги полностью погружены в работу, однако было выявлено, что педагоги имеют низкий уровень работоспособности и стойкости при возникновении сложностей во время работы (Рисунок 9).



Рисунок 9 — Результаты исследования по Утрехтской шкале вовлеченности в работу (Источник: собственное исследование, 2021)

Методика «Определение психического выгорания» А.А. Рукавишникова.

Полученные результаты по методике А.А. Рукавишникова показали, что у педагогов имеет место быть как более высокий уровень психического

выгорания, так и яркая выраженность его отдельных компонентов. Было выявлено, что большинство испытуемых имеют высокие показатели по трем шкалам «Психоэмоциональное истощение», «Личностное отдаление» и «Профессиональная мотивация», а также по шкале «Общий индекс психического выгорания» (Рисунок 10).

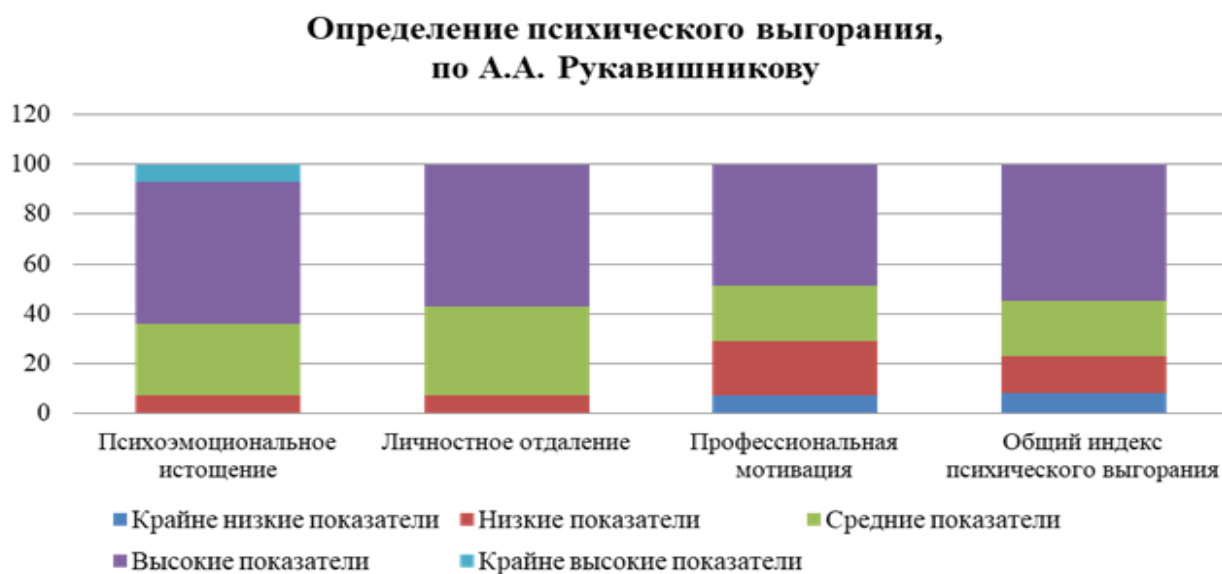


Рисунок 10 — Результаты исследования по методике А.А. Рукавишникова «Индекс психического выгорания» (Источник: собственное исследование, 2021)

Методика «Определение профессионального выгорания» Н.Е. Водопьянова

Анализ результатов по методике Н.Е. Водопьяновой показал, что педагоги и младшие воспитатели подтверждены профессиональной деформации, что ведет к эмоциональному истощению, деперсонализации и пессимизма. Поскольку было выявлено, что больше половины сотрудников имеют высокие показатели по трем шкалам: «Эмоциональное истощение», «Деперсонализация» и «Снижение профессиональных результатов» (Рисунок 11).

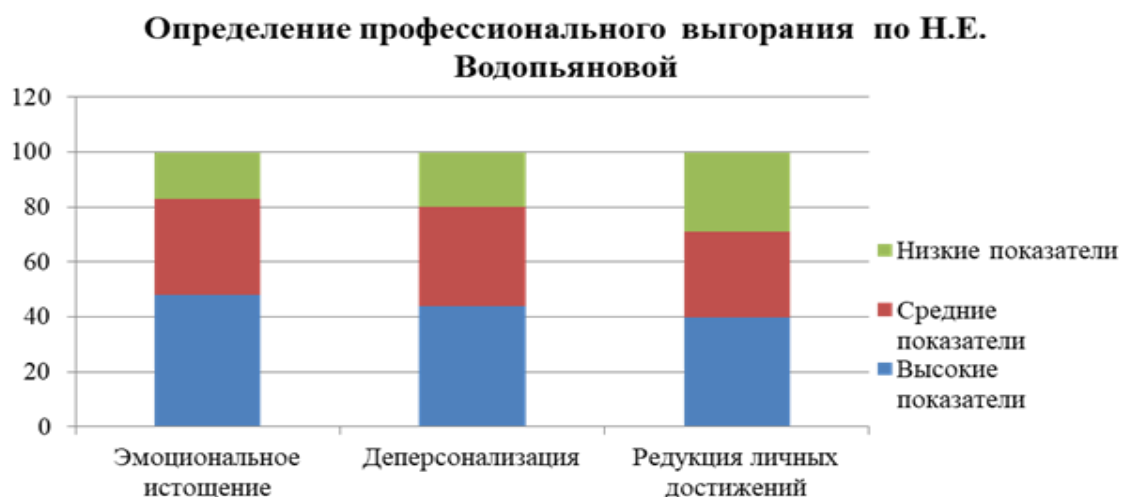


Рисунок 11 — Результаты исследования по методике Н.Е. Водопьяновой «Профессиональное выгорание» (Источник: собственное исследование, 2021)

Тест «Индекс счастья Пембертона».

Исходя из результатов теста Пембертона, можно сделать следующий вывод: большинство педагогов и младших педагогов на данный момент несчастливы. Возможность данные результаты связаны с тем, что у респондентов есть проблемы в одной из области жизни (работа, семья, здоровье) или педагоги на данный момент проживают трудный момент в своей жизни (Рисунок 12)



Рисунок 12 – Результаты исследования относительно методики «Индекс счастья Пембертона» (Источник: собственное исследование, 2021)

Таким образом, исходя из результатов тестирования, можно сделать следующий вывод: у персонала ДОУ присутствует психоэмоциональное истощение и чувство отстраненности по отношению к работе. Данный факт объясняется напряженностью психоэмоционального состояния, приводящего к профессиональному выгоранию. Полученные результаты также показали, что у педагогов отмечается профессиональное выгорание, деперсонализации и отсутствует интерес к жизни, вовлеченность в работу, энтузиазм к работе.

2.3.3 Оценка удовлетворенности организационной средой, влияющей на баланс между работой и личной жизнью

Анкетирование с персоналом ДОУ дало следующие результаты:

Блок 1. Оценка удовлетворенности работой:

1) Больше половины респондентов ДОУ удовлетворены своей работой и выполняют свою работу в срок, однако большая часть (около 80 %) персонала ДОУ считают, что она перерабатывают на работе и перегружена мелкими текущими делами (84%) (Рисунок 13, 14, 15, 16).

1. Моя работа доставляет мне удовольствие и я с радостью берусь за интересные задачи

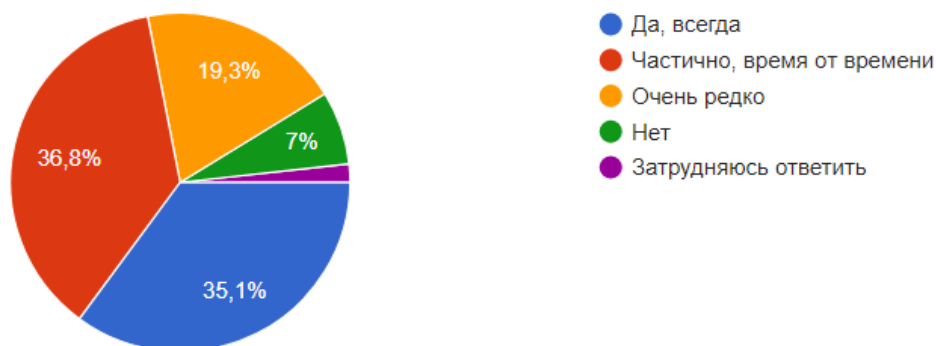


Рисунок 13 — Оценка удовлетворенности от работы (Источник: собственное исследование, 2021)

2. Я всегда выполняю всю работу в срок

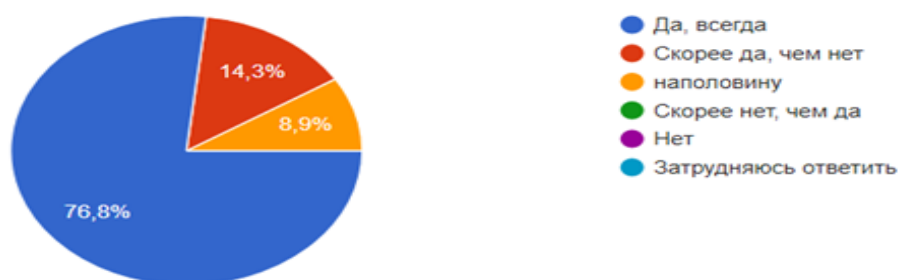


Рисунок 14 — Результаты анкетирования относительно выполняемости работы в срок (Источник: собственное исследование, 2021)

3. Считаете ли Вы, что перерабатываете (по количеству часов)

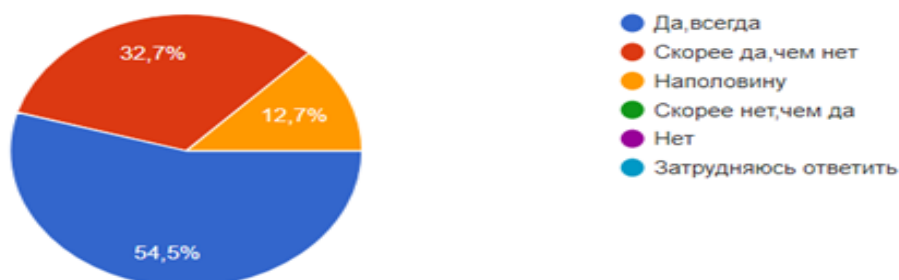


Рисунок 15 — Результаты анкетирования относительно переработки персонала ДОУ (Источник: собственное исследование, 2021)

5. Моя работа перегружена мелкими текущими делами

57 ответов



Рисунок 16 — Результаты анкетирования относительно переработки персонала ДОУ (Источник: собственное исследование, 2021)

2) Большинство респондентов отметило, что их работа в дошкольном учреждении имеет смысл, и на данный момент персонал ДООУ не собирается менять работу (Рисунок 17, 18).

4. Иногда мне кажется, что моя работа не имеет никакого смысла.

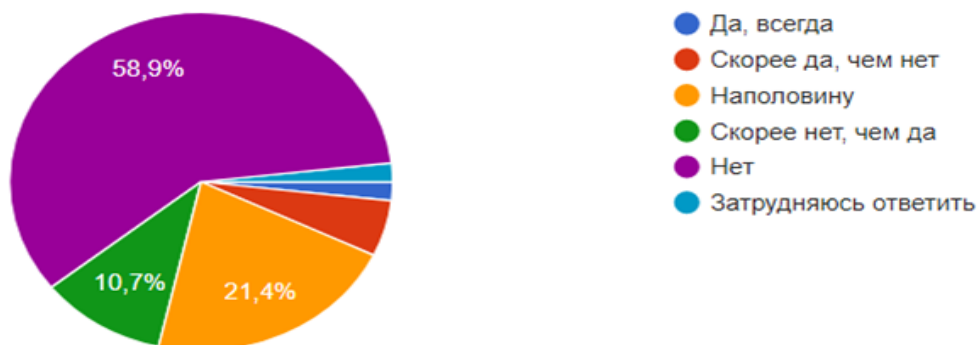


Рисунок 17 — Оценка респондентами смысла своей работы (Источник: собственное исследование, 2021)

6. Приходят ли Вам в голову мысли о смене работы на другую?

57 ответов

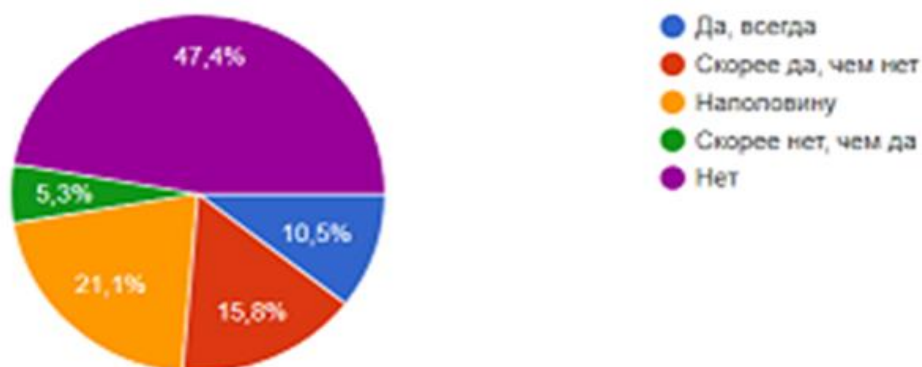


Рисунок 18 — Результаты исследования относительно смены работы (Источник: собственное исследование, 2021)

Таким образом, результаты первого блока анкетирования показывают, что педагоги и младшие воспитатели испытывают удовлетворенность от работы, вдобавок респонденты считают, что их работа имеет смысл и им не

приходят мысли о месте работы, но при этом у персонала ДООУ присутствует перегруженность на работе.

Блок 2. Оценка удовлетворенности личной жизнью

1. Большая часть респондентов отметила, что после работы им не хватает времени на личную жизнь, личные потребности, а также было выявлено, что педагогам не удастся гармонично сочетать работу и личную жизнь (Рисунок 19, 20, 21).

7. Считаете ли Вы то время, которое у вас остается после работы, достаточным для отдыха, домашних дел, личной жизни, увлечений?

57 ответов

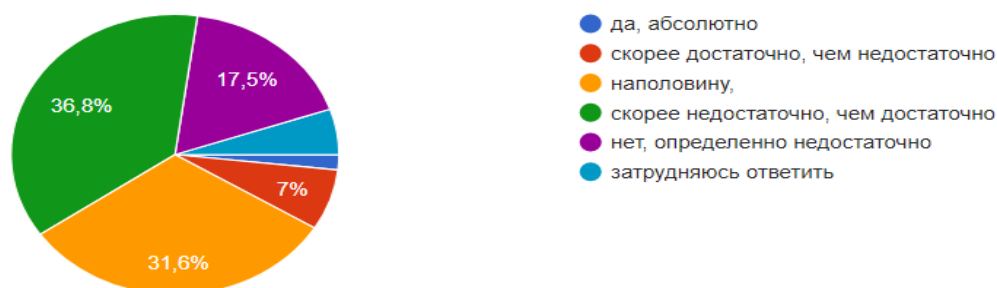


Рисунок 19 — Распределение результатов относительно свободного времени после рабочего дня (Источник: собственное исследование, 2021)

8. Из-за работы я не уделяю должного внимания своим личным потребностям

57 ответов

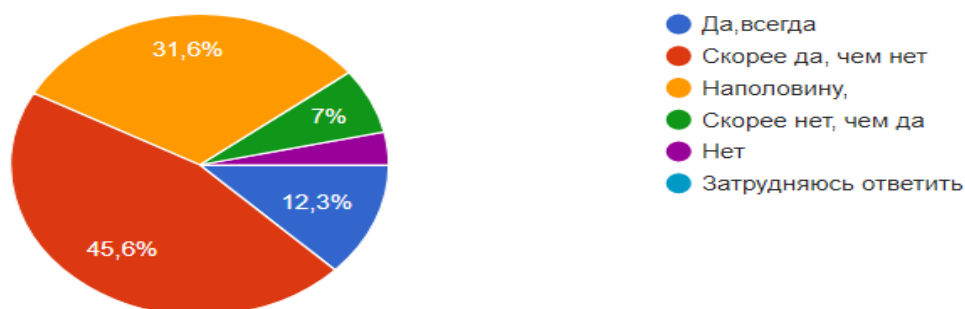


Рисунок 20 — Результаты анкетирования относительно предоставления внимания своим потребностям (Источник: собственное исследование, 2021)

В настоящий момент мне удается гармонично сочетать личную жизнь и работу

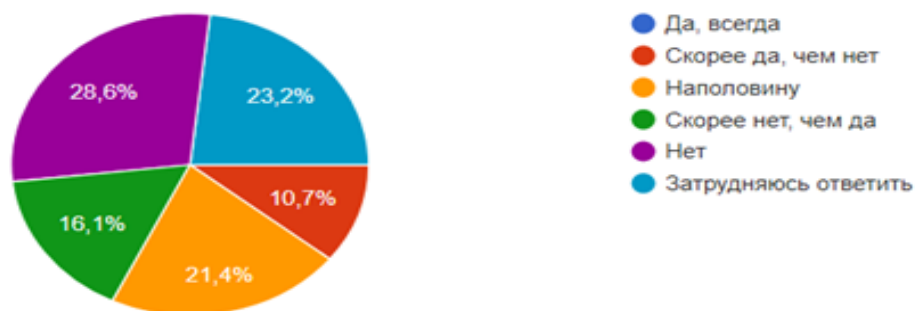


Рисунок 21 — Распределение данных относительно гармоничного сочетания личной жизни и работы (Источник: собственное исследование, 2021)

Таким образом, результаты анкетирования показали, что персоналу ДОУ на данный момент не удастся сочетать работу и личную жизнь. По результатам второго блока анкетирования выявлен дисбаланс у персонала ДОУ, поскольку у респондентов недостаточно времени, которое остается после работы на хобби, семью и личную жизнь.

Блок 3. Субъективная оценка баланса между работой и личной жизнью

1. Большая часть опрошенных педагогов и младших педагогов считают, что баланс между работой и личной жизнью необходим в работе педагога (Рисунок 22).

12. Считаете ли Вы, что баланс между работой и личной жизнью необходим в работе педагога?

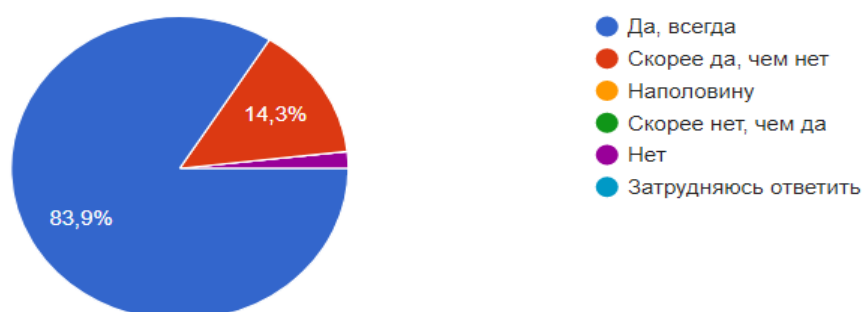


Рисунок 22 — Результаты относительно необходимости баланса между работой и личной жизнью педагога (Источник: собственное исследование, 2021)

2. Такие факторы, как: трудовая атмосфера, график работы, дружественная атмосфера, оздоровительные программы и заработная плата существенно влияют на баланс между работой и личной жизнью (Рисунок 23, 24, 25, 26, 27).

13. Как вы думаете, трудовая атмосфера помогает педагогам найти правильный баланс между вашей работой и личной жизнью?



Рисунок 23 — Распределение данных относительно трудовой атмосферы как фактора, влияющего на баланс между работой и личной жизнью (Источник: собственное исследование, 2021)

15. Считаете ли вы, что график работы влияет на баланс между работой и личной жизнью?

57 ответов

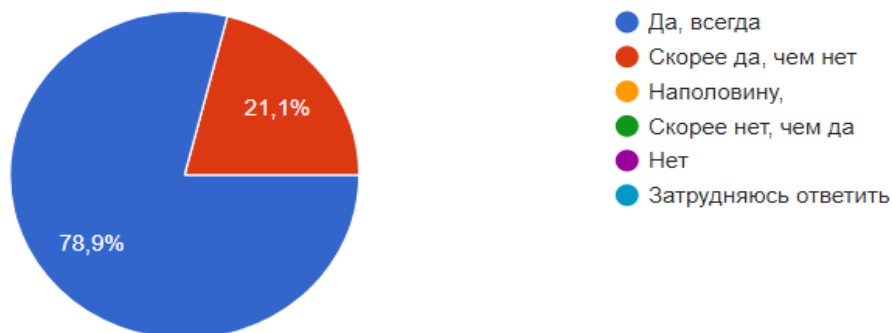


Рисунок 24 — Распределение данных относительно графика работы как фактора, влияющего на баланс между работой и личной жизнью (Источник: собственное исследование, 2021)

16. Считаете ли вы, что оздоровительные программы (например, корпоративные психологические тренинги по медитации или подавлению стресса) влияют на баланс между работой и личной жизнью?

57 ответов

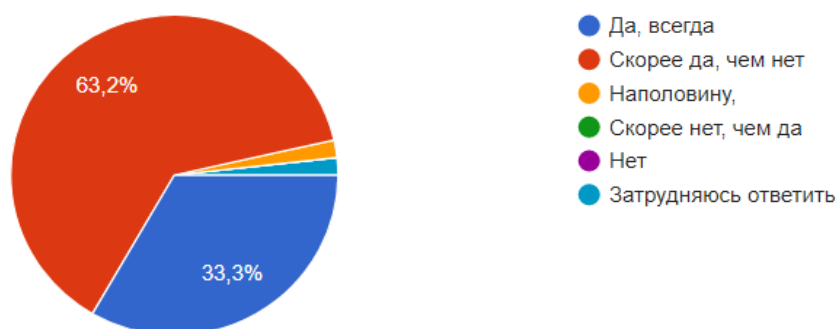


Рисунок 25 — Распределение данных относительно оздоровительных программ как фактора, влияющего на баланс между работой и личной жизнью (Источник: собственное исследование, 2021)

17. Как вы считаете, дружественная атмосфера в коллективе влияет на баланс между работой и личной жизнью?

57 ответов

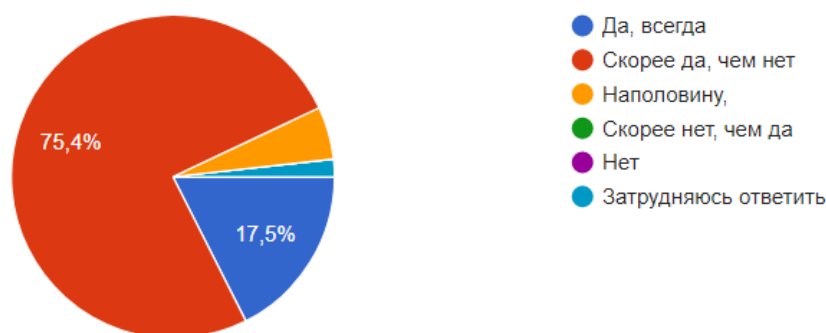


Рисунок 26 — Распределение данных относительно дружественной атмосферы как фактора, влияющего на баланс между работой и личной жизнью (Источник: собственное исследование, 2021)

18. Как вы считаете, влияет ли зарплата на баланс между работой и личной жизнью?

57 ответов

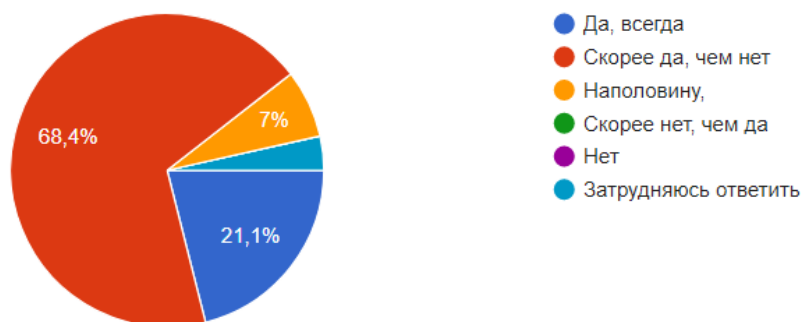


Рисунок 27 — Распределение данных относительно заработной платы как фактора, влияющего на баланс между работой и личной жизнью (Источник: собственное исследование, 2021)

Блок 4: Оценка работы администрации дошкольного учреждения:

1. Практически все опрошенные респонденты считают, что администрация садика должна заботиться о балансе работы и личной жизни сотрудников ДООУ (Рисунок 28).

14. Как вы считаете, должна ли администрация садика заботиться о балансе педагогов?

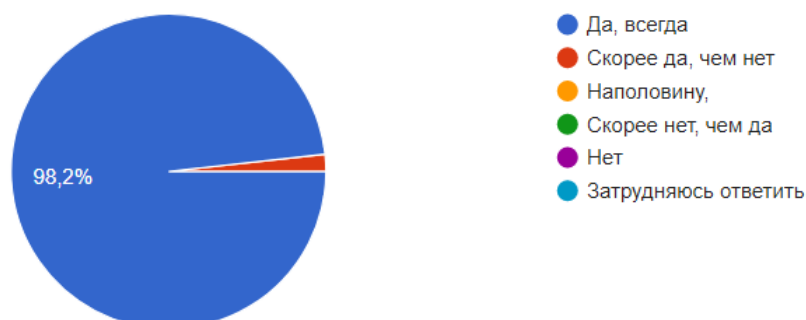


Рисунок 28 — Мнения респондентов относительно работы администрации (Источник: собственное исследование, 2021)

2. По мнению персонала ДООУ, администрация садика никаких мер не предпринимает (Рисунок 29).

Какие меры предпринимает администрация садика, чтобы предотвратить дисбаланс в работе педагогов?

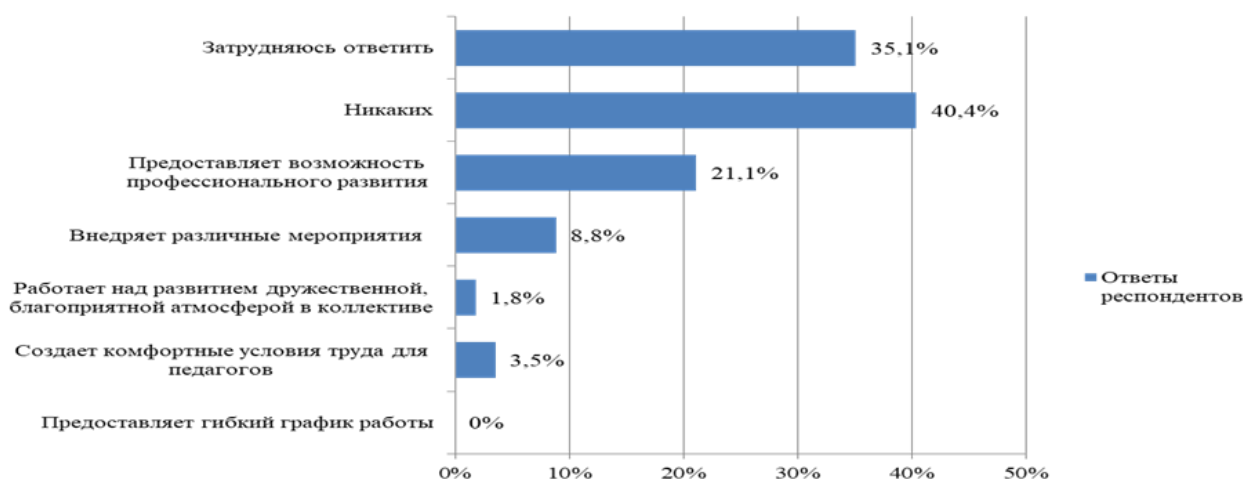


Рисунок 29 — Результаты относительно мер, предпринимаемых администрацией садика, предотвращающих дисбаланс в работе педагогов (Источник: собственное исследование, 2021)

3. Результаты субъективной оценки обстоятельств, негативно влияющих на работу респондентов, показали, что на первом месте персоналу ДОО не устраивает перенапряжение на работе, на втором месте - большой объем работы, на третьем месте – размер заработной платы, который не соответствует объему работы. Менее значимыми факторами оказались: отсутствие взаимопомощи и монотонность в работе (по 1%), грубое отношение со стороны руководства (4%), и отсутствие условий для профессионального роста (2%) (Рисунок 30).



Рисунок 30 — Мнение респондентов относительно обстоятельств, не устраивающих в садике (Источник: собственное исследование, 2021)

4. Среди желаемых изменений в садике респонденты отметили следующие факторы: график работы, количество требований к работе, заработная плата, отношение администрации к персоналу, условия работы и др. (Рисунок 31).



Рисунок 31 — Результаты респондентов относительно желаемых изменений в садике (Источник: собственное исследование, 2021)

Результаты последнего блока анкетирования показали, что у сотрудников ДООУ не соблюдается баланс между работой и личной жизнью. В свою очередь среди факторов, влияющих на баланс между работой и личной жизнью, было выявлено, что, на баланс влияют в первую очередь, дружественная атмосфера, и заработная плата, следующий фактор это оздоровительные программы, далее был отмечен такой фактор как трудовая атмосфера. Относительно работы администрации детского учреждения было выявлено следующее:

Во-первых, почти все опрошенные респонденты считают, что администрация садика должна заботиться о балансе педагогов, но при этом ничего не предпринимается.

Во-вторых, персонал ДООУ отметили ряд важных обстоятельств, которые им больше всего не нравятся в садике, а именно это график работы, заработная плата и количество требований к работе.

Таким образом, по результатам исследования можно выделить сильные и слабые стороны организационной среда для поддержания баланса между работой и личной жизнью. (Таблица 5)

Таблица 5 — Сильные и слабые стороны организационной среды для поддержания баланса между работой и личной жизнью

Сильные стороны	Слабые стороны
<i>Оценка удовлетворенности организационной средой, влияющей на баланс между работой и личной жизнью (интервью)</i>	
Понимание важности баланса между работой и личной жизнью в работе персонала ДООУ	Отсутствие усилий администрации по предотвращению дисбаланса в работе персонала ДООУ
Солидарность с мнением, что администрация садика должна заботиться о балансе дошкольных сотрудников	Отсутствие системы баланса между работой и личной жизнью дошкольных сотрудников в садике
Осознание недостатков работы администрации садика относительно мер, которые предпринимаются по балансу между работой и личной жизнью педагогов и младших воспитателей	
<i>Оценка баланса между работой и личной жизнью дошкольных сотрудников (тестирование)</i>	

Продолжение таблицы 5

Наличие высокого уровня вовлеченности сотрудников ДОУ в работу (в адаптации Кутузовой Д.А).	Наличие преимущественно высокого уровня психического выгорания (Рукавишников А.А).
	Наличие низкого уровня жизненной удовлетворенности (адаптация Н.В. Паниной).
	Наличие низкого уровня энтузиазма и энергичности (в адаптации Кутузовой Д.А).
	Наличие высокого уровня профессионального выгорания (в адаптации Водопьяновой Н. Е.)
	Наличие низкого уровня счастья (Индекс счастья Пембертона)
<i>Оценка удовлетворенности организационной средой, влияющей на баланс между работой и личной жизнью (анкетирование)</i>	
Понимание необходимости баланса между работой и личной жизнью в работе педагога ДОУ.	Отсутствия гармоничного сочетания работы и личной жизни.
Понимание о необходимости администрация садика заботиться о балансе педагогов.	Отсутствие мер по предотвращению дисбаланса у педагогов.
Осознание обстоятельств, которые удовлетворяют и не удовлетворяют педагогов в садике.	Наличие переработки и мелких текущих дел в работе персонала ДОУ.
Понимание у педагогов смысла работы.	Отсутствие времени на личную жизнь у педагогов после работы.
Наличие выявленных факторов, влияющих на баланс между работой и личной жизнью в работе педагога ДОУ.	Отсутствие данных факторов.

3 Рекомендации по созданию организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью

Исходя из результатов, исследования было выявлено, что у большинства персонала ДООУ присутствует дисбаланс между работой и личной жизнью. При этом со стороны руководства не принимаются никаких мер по предотвращению дисбаланса. На основании данных результатов предлагаются следующие рекомендации по созданию организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ (Таблица 6).

Таблица 6 — Мероприятия по совершенствованию баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ

Проблема	Мероприятия	Ответственные
Создание условий для улучшения физического, психологического здоровья сотрудников; профилактика дисбаланса персонала.	Организация комнаты отдыха	Заведующая Заместитель заведующей
	Обучение эффективным методам поддержания баланса работы и личной жизни	
	Организация индивидуального коучинга	
Создание благоприятного микроклимата в коллективе и сплочение коллектива.	Организация корпоративного отдыха Тренинги на сплочение коллектива	Заместитель заведующей Психолог Кадровый специалист

3.1 Создание условий для улучшения физического, психологического здоровья сотрудников и профилактики дисбаланса персонала

3.1.2 Организация комнаты отдыха

Для улучшения физического и психологического здоровья, снятия психоэмоционального напряжения, проведения сеансов медитации и релаксационных упражнений персонала ДООУ планируется организовать комнату отдыха, общая площадь которой составит 40 кв.м. Таким образом, комната с данной площадью в среднем будет рассчитана на 10 человек. Стены в

данном помещении будут преимущественно пастельных тонов, успокаивающих нервную систему. Для данной комнаты планируется приобрести оборудование для реализации таких видов терапии как: ароматерапия, музыкотерапия, светотерапия. Помимо оборудования для терапии в комнате отдыха должно быть оборудование, представленное в таблицах 7 и 8, где также представлены затраты на приобретение оборудования.

Таблица 7 — Стоимость оборудования на комнату отдыха в корпус № 1

Оборудование	Стоимость
Пуфик (5 шт.)	10 000 (5 шт.)
Светильники со световыми эффектами (4 шт.)	3 000 (4 шт.)
Панно «Звездное небо»,	14 000
Музыкальный центр	5 000
Оборудование для ароматерапии	6 000
Набор масел для ароматерапии (14 шт).	700
Плотные шторы	2 500
Проектор для динамических эффектов	4 500
Итого	45 700

Таблица 8 — Стоимость оборудования на комнату отдыха в корпус № 2

Оборудование	Стоимость
Пуфик (5 шт)	10 000 (5 шт)
Светильники со световыми эффектами (4 шт)	3 000 (4 шт)
Панно «Звездное небо»,	14 000
Музыкальный центр	5 000
Оборудование для ароматерапии	6 000
Набор масел для ароматерапии (14 шт).	700
Плотные шторы	2 500
Проектор для динамических эффектов	4 500
Итого	45 700

Итого, исходя из таблицы, общая стоимость оборудования обойдется администрации в 91 тыс. 400 руб. на первый и второй корпуса. Источником финансирования является депутат городского совета, закрепленного за округом, где находится детский сад. Депутат городского совета может способствовать финансирование через спонсоров. Приобретение оборудования для комнаты отдыха у МАДОУ № 12 г. Тюмени планируется через партнеров - интернет-магазины «Игроград», «Сима-ленд».

Таким образом, результатом реализации данного профилактического блока будет являться быстрое восстановление педагогов от эмоциональной и физической нагрузки на работе, а также восстановление работоспособности.

3.1.3 Обучение эффективным методам поддержания баланса работы и личной жизни

Для поддержания баланса работы и личной жизни планируется проводить тренинги и семинары-практикумы с персоналом ДОУ два раза в месяц, продолжительность одного занятия – 1 час. Состав групп: оптимальная численность 19 человек (3 группы).

Таблица 9 — Программа обучения эффективным методам поддержания баланса работы и личной жизни

Тренинги на тему	
«Особенности профессионального выгорания у воспитателей».	Март 2022
«Баланс между работой и личной жизнью: что это такое? Профилактика дисбаланса педагогов ДОУ»	Август 2022
«Профилактика эмоционального выгорания у воспитателей».	Апрель 2022
Семинары-практикумы	
«Как достичь психического здоровья дошкольным педагогам?»	Май 2022
«Сплочение коллектива»	Сентябрь 2022
«Саморегуляция»	Март 2023

Тренинги планируются проводить на основе выявленных тестированием проблем.

Цель тренингов: улучшение психического здоровья персонала ДОУ.

Задачи:

1. Снижение уровня эмоционального и профессионального выгорания педагогов.
2. Ознакомление персонала ДОУ с понятием «Баланс между работой и личной жизнью»
3. Повышение уровня сплоченности педагогического коллектива.
4. Развитие эмоциональной устойчивости, уверенности в себе.
5. Обучение способам саморегуляции.

В ходе семинаров – практикумов будут реализованы следующие цели и задачи:

Цель: укрепление профессионального здоровья.

Задачи:

1. Обучение техникам и приемам саморегуляции.
2. Формирование установки на сохранение и укрепление психического здоровья.
3. Повышение уровня грамотности педагогов по вопросу сохранения баланса между работой и личной жизнью.

Ниже представлена краткая характеристика тренингов с упражнениями:

1. Для проведения тренинга, направленного на «Особенности профессионального выгорания у воспитателей» будут использованы следующие упражнения: «Карусель общения», Упражнение «Отдых», Упражнение «Танец тела», Упражнение «Один день из жизни педагога», «Сущность профессионального выгорания», Игра «Ассоциации». В тренинге «Баланс между работой и личной жизнью: что это такое?» будут использованы такие упражнения как: «Я – дома, я – на работе», «Сущность баланса между работой и личной жизнью», мозговой штурм «Как справиться с дисбалансом»,

«Дерево жизни», арт-терапия: коллаж «Модель баланса между работой и личной жизнью».

2. В тренинге «Профилактика эмоционального выгорания у воспитателей» могут быть использованы следующие упражнения: «Лимон», «Сущность эмоционального выгорания», Игра «Ассоциации», Мозговой штурм «Как справиться с эмоциональным выгоранием?», «Успокаивающее дыхание», «Глубокое дыхание», «Ритм».

3. Упражнения для семинара-практикума «Как достичь психическое здоровье дошкольным педагогам?»: «Герб моей души», «Что для меня является стрессом?», «Причины возникновения стресса?», Арт-терапия: коллажи: «Нет-негативу!», «Да-позитиву!», мозговой штурм на тему «Почему педагоги болеют? ».

4. Упражнения на тему «Сплочение коллектива»: коллаж «Дружба», «Модель идеального коллектива», «Все мы чем-то похожи», «Сердце коллектива», «Найди пару», «Групповой рисунок по кругу».

5. Упражнения на тему «Саморегуляция»: «Релаксация», «Свеча», «Способы саморегуляции», «Отдых», «Передышка», «Сосулька»

Упражнения в рамках тренинга и семинаров-практикумов разработаны таким образом, чтобы в ходе данных мероприятий персонал ДООУ смог закреплять полученные результаты, развивать навыки саморегуляции и коммуникации. Полная программа обучения эффективным методам поддержания баланса работы и личной жизни изложена в Приложении Г.

3.1.3 Организация индивидуального коучинга

Для улучшения психологического здоровья с сотрудниками ДООУ будет организована индивидуальная работа с приглашенным коучем.

Коучинг - это форма взаимодействия, в которой специалист поддерживает клиента в достижении конкретной личной или профессиональной цели, предоставляя обучение и руководство

В ходе встреч будут реализованы следующие цели и задачи:

Цель: активизировать внутренние ресурсы клиента

Задачи:

- повышение осознанности у клиента: осознание намерения, осознание своих ценностей, осознание своих возможностей.
- создание условий, при которых клиент готов взять ответственность
- фокусировка клиента на будущем, актуализация готовности

Работа коучинга будет основана на следующих принципах:

1. Создание безопасной и благоприятной атмосферы: обеспечение безопасности и поддержки включает в себя то, что клиенты будут услышаны. Это в свою очередь укрепляет доверие, поощряет честность и искренность и помогает клиенту чувствовать себя психологически безопасно на встрече.

2. Содействие и сотрудничество: сосредоточенность на потребностях клиента.

3. Самосознание: умение клиента распознавать свои собственные сильные и слабые стороны.

4. Содействие извлеченного урока из накопленного опыта: помогать своему клиенту анализировать прошлые события, их последствия.

Программа коучинга представлена в Таблице 10.

Таблица 10 — Инструменты работы с персоналом ДОУ

Инструменты	Срок выполнения (2 раза в месяц)
«Колесо баланса»	Октябрь 2022
Модель GROW	Ноябрь 2022
«Шкалирование»	Декабрь 2023

Техника «Колесо баланса» дает сотрудникам ДОУ четкое представление о том, насколько они удовлетворены своей жизнью в ключевых predetermined категориях, таких как здоровье, финансы и отношения, карьера, саморазвитие, отдых и тд. Задача педагога состоит в том, чтобы оценить свой уровень удовлетворенности, каждой областью своей жизни,

проведя кривую линию через каждый сегмент. Оценка составляет от 1 (очень не удовлетворён) до 10 (полностью удовлетворен).

Модель GROW: данная модель способствует раскрытию потенциала и возможностей персонала ДООУ. Название модели является аббревиатурой для четырех ключевых шагов: G-цель, R-реальность, O-обстоятельства и W-воля.

Специалист работает с клиентом в следующей последовательности:

1. Выявляем цель с помощью вопросов.
2. Анализируем реальность и исследуем текущую ситуацию.
3. Ищем возможности, идеи, выбираем сферу деятельности.

«Шкалирование»

Шкалирование помогает определить конечный результат, прописать его критерии и разбить весь путь к цели на более мелкие шаги, которые также определены своими критериями. К тому же этот инструмент дает возможность постоянно сверяться с намеченным путем во время движения к цели, измерить расстояние до конечной точки. Вдобавок к вышеперечисленным методам планируются проводить релаксационные занятия с педагогами раз в неделю.

Все вышеперечисленные мероприятия могут проходить в оборудованной комнате отдыха.

Организация встреч для заведующей с коучем.

В данном блоке планируется провести диагностику стиля руководства (Журавлев А.Л.) с заведующей МАДОУ № 12 г. Тюмени. После чего провести анализ результатов тестирования с имеющей ситуацией в МАДОУ № 12 г. Тюмени и внести рекомендации в работу заведующей. Вдобавок результаты тестирования можно подкрепить посещением тренингов по лидерству и эффективному управлению персоналом. Для поддержания благоприятного социально – психологического климата в коллективе заведующей дошкольного учреждения рекомендовано:

1. Поддерживать со всеми сотрудниками ДООУ внимательные и доверительные взаимоотношения, поскольку равнодушие и неготовность создавать комфортный социально-психологический климат в коллективе

становятся катализатором негативных процессов, следствием которых может явиться социальная и профессиональная апатия у персонала ДООУ.

2. Мотивировать педагогов. Заведующей необходимо поощрять своих сотрудников, оценивать их вклад в трудовую деятельность, выражать похвалу и благодарность. Поощрение вызывает у сотрудников удовлетворенность собой, своими успехами и своим трудом.

3. Проводить мероприятия, направленные на сплочение коллектива.

В своей управленческой деятельности заведующая должна реализовать следующие психологические задачи. Во-первых, необходимо предлагать коллективу работу, вовлекающую в постоянное общение друг с другом. Во-вторых, в коллективе должен приветствоваться командный дух. В-третьих, руководитель детского учреждения должен создавать условия для повышения профессиональной активности педагогов, в том числе поощряя социальную активность педагогического коллектива за пределами школы

3.2 Создание благоприятного микроклимата в коллективе и сплочение коллектива

3.2.1 Организация корпоративного отдыха

Для организации корпоративного отдыха были составлены следующие мероприятия на год (Таблица 11)

Таблица 11 — Корпоративные мероприятия

Корпоративный отдых	Срок выполнения (раз в месяц)
Загородный корпоративный праздник	Декабрь 2022
Юбилей детского учреждения	Ноябрь 2022
Поход в театр всем коллективом	Март 2022
Проведение внутренних конкурсов	Август 2022

Тем самым, по случаю государственных праздников будут проведены такие корпоративные мероприятия как: загородный корпоративный праздник и поход в театр всем коллективом, в конце учебного года будут проведены внутренние конкурсы (Воспитатель года, лучший младший воспитатель, самый креативный педагог), юбилей детского учреждения традиционно проводится в самом учреждении. Все мероприятия будут происходить за счет персонала ДОУ.

Для реализации корпоративного отдыха «Загородный корпоративный праздник» разработан сценарий (Приложение Д), включающий в себя различные развлекательные сцены, а для проведения внутренних конкурсов разработано положение (Приложение Е). В данном положении изложены критерии оценивания конкурсных заданий, организация и проведение конкурсов.

3.2.2 Формирование сплоченности коллектива

Помимо корпоративных мероприятий, предназначенных для создания благоприятного микроклимата в коллективе, планируется проводить мероприятия на сплоченность коллектива. *Общая цель всех мероприятий* - достичь благоприятного психологического климата, эффективного командного взаимодействия, оптимального уровня психологической совместимости коллектива, раскрытие внутреннего творческого потенциала педагога.

Таблица 12 — Мероприятия на сплоченность коллектива

Мероприятия	Тема мероприятий	Срок выполнения (2 раза в месяц)
Тренинги на сплочение	«Наш дружный коллектив», «Мы-команда!»	Сентябрь 2022
Интеллектуальный, творческий и психологический тимбилдинги	«Общая картина», «Картонная мастерская», «Brain Ring», «Что, где, когда?», «Строим башню», «Все на борту»	Март, август, ноябрь 2022
Квесты	«Наш коллектив», «Сейф МАДОУ № 12»	Май 2022

Ниже представлена краткая *характеристика мероприятий на сплочение коллектива*:

1. *Упражнения для тренинга на сплочение коллектива*: «Эмпайр стейт билдинг», «Поезд», «Перекинь мяч», «Поддержка в кругу», «Вавилонская башня», «Крабы», «Волна», «Портрет», «Ассоциаций».

2. *Интеллектуальный тимбилдинг*. Командам предлагается выполнение заданий, где придется применить мозговой штурм, логические способности, эрудицию. Например, игра «Что, где, когда» и «Brain Ring» отлично подойдут для интеллектуального тимбилдинга. Игра «Brain Ring» отличается динамичностью. Ведущий задаёт вопросы, относящиеся к самым разным тематикам. Ответ необходимо давать в ограниченный период времени, стараясь опередить других игроков. Такое командообразование позволит посмотреть, как действуют сотрудники в стрессовой атмосфере.

6. *Творческий тимбилдинги*. На них каждый сотрудник может реализовать свой творческий потенциал, поучаствовать в создании коллективного шедевра, например, нарисовать общую картину или создать совместную работу из картона.

7. *Психологические тимбилдинги*, направленные на укрепление доверия, снятие стресса, формирование позитивного настроения. В данном блоке приведены следующие примеры игр: «Строим башню», «Все на борту». В первой игре участники должны построить башню не касаясь блоков руками, а перетаскивая их при помощи крючка, привязанного на веревку, которую они натягивают между собой. Во второй игре «Все на борту» вся команда должна поместиться в одном маленьком поле, хотя бы одной ногой и простоять в нем некоторое количество времени.

8. *Квесты*, в ходе которых предлагаются разноплановые задания. «Наш коллектив» и «Сейф МАДОУ № 12» направлены на формирование благоприятного психологического климата в коллективе, эмоциональное сближение участников за счет невербального общения, осознание каждым

участником своей роли в коллективе и развитие умения работать в команде. Сценарий кейсов изложен в Приложении Ж.

Осознанная и целенаправленная деятельность администрации ДОУ по профилактике дисбаланса между работой и личной жизнью педагогов ДОУ должны обеспечить создание в дошкольном учреждении условия для формирования благоприятного климата в учреждении, благоприятную среду для формирования баланса между работой и личной жизни сотрудников учреждения ДОУ, организовать проведение ряда мероприятий для профилактики дисбаланса педагогов, а также для сплоченности коллектива.

Тем самым все нами предложенные мероприятия направлены на улучшение психоэмоционального состояния, психологического климата в коллективе, сплоченности персонала ДОУ, а также профилактику профессионального и эмоционального выгорания и дисбаланса персонала ДОУ.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

В современном мире границы между работой и домом размываются, а требования к сотрудникам повышаются с каждым годом. Поддержание здорового баланса между работой и личной жизнью положительно скажется не только на здоровье и взаимоотношениях, но и на производительности любой организации и учреждения и производительности сотрудников.

Данная работа посвящена созданию организационной среды для обеспечения баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ на рабочем месте. В ходе исследования у персонала ДООУ было выявлено, профессиональное и эмоциональное выгорание и не удовлетворенность своей жизнью, а также поглощённость своей деятельностью. Результаты анкетирования показали, что персонал дошкольного учреждения большую часть своего времени тратит на работу, нежели на свою личную жизнь, как и воспитателям, так и младшим воспитателям не удается гармонично сочетать личную жизнь и работу. Было выявлено, что персонал ДООУ удовлетворены своей работой, однако большая часть персонала ДООУ считают, что они перерабатывают. При этом результаты интервью показали, что администрация садика не предпринимает никаких мер по профилактике дисбаланса.

По итогу исследовательской части были разработаны мероприятия по совершенствованию баланса между работой и личной жизнью персонала ДООУ. Мероприятия были направлены на создание условий для улучшения физического, психологического здоровья сотрудников; профилактика дисбаланса и стрессоустойчивости персонала, а также на создание благоприятного микроклимата в коллективе, повышение сплоченности коллектива. В частности, нами предложено организовать комнату отдыха для персонала ДООУ, для поддержания баланса работы и личной жизни создана программа для групповых тренингов и семинаров-практикумов с персоналом ДООУ, а также будут организованы индивидуальные встречи-сессии с

коучингом. Разработаны мероприятия для организации корпоративного отдыха и сплоченности коллектива.

Тем самым проведя данное исследование, была доказана гипотеза исследования, а исследовательская цель и задачи были достигнуты.

БИБЛИОГРАФИЧЕСКИЙ СПИСОК

1. Ахор Ш. Преимущество счастья. 7 принципов успеха по результатам исследований компаний из списка Fortune: Эксмо, 2014 - С.30
2. Белехова Г.В. Баланс между работой и личной жизнью: субъективная оценка и влияние на трудовой потенциал // Human Progress. – 2020.– Т.6.–№6.– С.5-9.
3. Березовская Р.А. Профессиональное благополучие: проблемы и перспективы психологических исследований // Психологические исследования. – 2016. – Т. 9. – № 45. – С. 2.
4. Бессонова Ю.В. Психологическое благополучие личности в труде // Развитие психологии в системе комплексного человекознания. Москва. 2012 С. 412-415.
5. Бородкина Е.В. К вопросу изучения субъективного благополучия в профессионально-педагогической деятельности / Е.В.Бородкина // Психология и педагогика: методика и проблемы практического применения. – 2012. – №28. – С. 31–34.
6. Бочаров В.Ю., Гаврилюк В.В., Гильтман М.А. Современное положение молодежи «нового рабочего класса» на рынке труда УрФО. Уровень жизни населения регионов России. 2018. – С.42-53.
7. Бояркин М.Ю. Психологическое и профессиональное благополучие государственных служащих [Текст]: Монография / М.Ю. Бояркин, О.А. Долгополова, Д.М. Зиновьева. – Волгоград: Изд-во ФГОУ ВПО ВАГС, 2007. – 216 с.
8. Дубровина С.В. Внутренние ресурсы личности и удовлетворенность качеством жизни педагогов //Актуальные проблемы права, экономики и управления : материалы междунар. науч.-практ. конф. Иркутск, 2015. №.11. С. 77-81.
9. Иванова С.В. Мотивация на 100 %: А где же у него кнопка. М., 2013. – 345 с.

10. Караханова Т.М., Большакова О.А. Бюджет времени рабочих как отражение их реального поведения в повседневной жизни (1965-2014 гг.). Вестник Института социологии. 2016. – С. 71-96.
11. Кольцова, Е. А. Представления работников российских организаций о балансе между работой и личной жизнью. Психология. Журнал Высшей школы экономики, 2014. - С.160–168.
12. Куликов Л.В. Психогигиена личности. Вопросы психологической устойчивости и психопрофилактики: Учебное пособие для вузов. СПб., Питер; 2004 - 464 с.
13. Маслоу А. Новые рубежи человеческой природы. - М.: Смысл, 2011 - 496 с.
14. Научные исследования выпускников факультета психологии СПбГУ. Том 5 / под ред. А.В.Шаболтас. — СПб.: Изд-во С.-Петербур. ун-та, 2017. — 116 с.
15. Панова Н.В. Роль личностного развития педагога в профессиональном благополучии // МНКО. 2011. - С.118-121.
16. Поваренков Ю. П. Психологическая характеристика профессиональной идентичности субъекта труда / Ю. П. Поваренков // Вестник КГУ им. Н. А. Некрасова. – 2014 – Т. 20 – С. 9–16.
17. Поваренков Ю.П. Психологическая концепция непрерывного педагогического образования // Ярославский педagogический вестник. 1997 №2. С. 43-48.
18. Рат Т., Хартер Д. Пять элементов благополучия. - М.: Альпина Паблишерз, 2011. – 146 с.
19. Рут Е. И. Профессиональное благополучия сотрудников коммерческих организаций : критерии и методика оценки : автореф. дис. магистр. психол. наук :030300 «Организационная психология и психология менеджмента» / Е. И. Рут.– Санкт-Петербург, 2016 – 172 с.
20. Селигман М. Как научиться оптимизму: измените взгляд на мир и свою жизнь. — М.: Альпина Паблишер. – 2013.— 338 с

21. Шамионов Р.М. Субъективное благополучие личности: психологическая картина и факторы [Текст]: Монография / Р. М. Шамионов. – Саратов: Научная книга, 2008. – 296 с.

22. Бочаров В.Ю. Концепция баланса работы и личной жизни как основание для типологии стратегии [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://cyberleninka.ru/article/n/kontseptsiya-balansa-raboty-i-lichnoy-zhizni-kak-osnovanie-dlya-tipologii-strategiy-trudovogo-povedeniya-rabochey-molodezhi> (Дата обращения 15.12.2019).

23. Бочаров В.Ю. Модели трудового поведения рабочей молодежи Урала. Петербургская социология сегодня [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://www.pitersociology.ru/ru/node/690> (дата обращения: 17.03.2020).

24. Соловьев Е.П., Чабаркап М. Благополучие на рабочем месте: психологический обзор: [Электронный ресурс]/ Соловьев Е.П. - Режим доступа: <https://elibrary.ru/item.asp?id=32786054> (Дата обращения 1.12.2019).

25. Чоудхури М.Р. Happiness at Work: 10 Tips for How to be Happy at Work Madhuleena Roy Chowdhury [Электронный ресурс]/ Ш.Ахор. - Режим доступа: <https://positivepsychology.com/happiness-at-work/> (Дата обращения 15.12.2019).

26. Agarwal P. How Do We Design Workplaces That Support Mental Health And Well-Being [Электронный ресурс]/ P. Agarwal. - Режим доступа: <https://www.forbes.com/sites/pragyaagarwaleurope/2018/06/24/how-can-workplace-design-help-mental-health/#e87f2f64dc13> (Дата обращения 15.12.2019)

27. Akintayo, D. I. Work-family role conflict and organizational commitment among industrial workers in Nigeria. J. Couns. Psychol. 2, 2010. – P. 1–8.

28. Annink A., Steijn B. Work-Family Conflict Among Employees and the Self-Employed Across Europe. Social Indicators Research. <https://link.springer.com/article/10.1007%2Fs11205-015-0899-4> (дата обращения: 17.03.2020).

29. Baron R.A. Environmentally induced positive affect: Its impact on self efficacy, task performance, negotiation, and conflict // *Journ. of Applied Social Psychology*. 2010. – 454 p.
30. Bennett J.B., Weaver J., Senft M., *Creating Workplace Well-Being: The Handbook of Stress and Health: A Guide to Research and Practice*, Publisher: Wiley, Editors: Cary Cooper, Jim Quick, 2017- 570 p.
31. Bonnet F., Howard S., Gupta P., Meretoja O., Moore R., 2011 - P. 61
32. Boulton M., Well-being in the workplace. Why it matters for organizational performance and how to improve it: - 2019. - P. 2-17
33. Clark A, Fleche S, Layard R, Powdthavee N, Ward "Origins of happiness: Evidence and policy implications" Courtney E. Ackerman, *Self-Motivation Explained + 100 Ways To Motivate Yourself* [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://positivepsychology.com/self-motivation/> (Дата обращения 23.12.19)
34. Clark, S.C. Work cultures and work/family balance. *Journal of Vocational Behaviour*, 58, 2018. - P. 348-365.
35. Cote S. Affect and performance in organizational settings // *Current Directions in Psychological Science*. 2019. – P.44
36. Cotton P., Occupational well-being and performance. A review of organizational health research / P. Cotton, P. M. Hart // *Australian Psychologist*. – 2003 – P. 118–127.
37. Culbertson S.S, Fullagar C.J. Feeling good and doing great: the relationship between psychological capital and well-being. *Journal of occupational health psychology*. 2010 –421 p.
38. Cunningham, C. J. Religion and spirituality as factors that influence occupational stress and well-being. In P.L. Perrewé, C. C. Rosen, and J. R. B. Halbesleben (Eds.), *The Role of Demographics in Occupational Stress and Well-Being* 2014.- P. 135–172.
39. Day A. Kelloway E.K, *Workplace Well-being How to Build Psychologically Healthy Workplaces*, 2014- P.35

40. Devaney S.A, Chen Z.S Job Satisfaction of recent graduates in Financial services, US Department of Labour. Bureau of Labour Statistics. Well-being at Work A Cross-National Analysis of the Levels and Determinants of Job Satisfaction. 2003. – P. 517-538.

41. Diener E. Subjective well-being : The science of happiness and life satisfaction / E. Diener, R. Lucas, S. Oishi ; [In C. R. Snyder & S. J. Lopez (Eds.)] // The handbook of positive psychology. – 2002 – P. 63–73.

42. Diener E. Subjective well-being: The science of happiness and a proposal for a national index: American Psychological Association; 2000. - P. 58-441.

43. Dodge R., Daly, A. P., Huyton, J., and Sanders, L. D. The challenge of defining wellbeing. 2012.- P. 222–235

44. Edwards J. A., Weary G. Depression and the impression formation continuum: Piecemeal processing despite the availability of category information // Journ. of Personality and Social Psychology. 2003. –347 p.

45. Goldsmith K. Happiness in the Workplace: Employees who focus on Maximizing Happiness Become Happier [Электронный ресурс]/ К. Goldsmith - Режим доступа: https://happypeople.blog/cm/wp-content/uploads/2016/08/Happiness-in-the-Workplace_JEP_A.pdf (Дата обращения 15.12.2019).

46. Harter J.K., Schmidt F.L. Hayes T.L, Business unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A meta-analysis, Journal of Applied Psychology, 87(2), 2002 – P. 268-279.

47. Hoffmeister, K., Gibbons, A., Schwatka, N., and Rosecrance, J. Ergonomics climate assessment: A measure of operational performance and employee well-being. 2015.- P. 160–169

48. Horn V. The structure of occupational well-being: a study among Dutch teachers / V. Horn, J. E. Taris, T. W. Schaufeli, W. B. Schreurs, J. G. Paul // Published in Journal of Occupational and Organizational Psychology. – 2004 — 365 p.

49. Judge T. A., Thoresen C. J., Bono, J. E., Patton G. K. The jobsatisfaction — job perform) ance relationship: A qualitative and quantitative review // Psychological Bulletin. 2001.- 654 p.
50. Karatepe, O. M., and Kilic, H. Relationships of supervisor support and conflicts in the work–family interface with the selected job outcomes of frontline employees. *Tourism Manage.* 28, 2009. - P. 238–252.
51. Kaufman, S. Which character strengths are most predictive of well-being? *Scientific American*, 2015. [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <http://blogs.scientificamerican.com/beautiful-minds/which-character-strengths-are-most-predictive-of-well-being/> (Дата обращения 23.12.19)
52. Lucas R.E., Diener E. *The Happy Worker: Hypotheses About the Role of Positive Affect in Worker Productivity* . Personality and work. San Francisco, 2003.- 765 p.
53. Milliman, J., Czaplewski, A. J., and Ferguson, J. Workplace spirituality and employee work attitudes: Anexploratory empirical assessment. 2003.- P. 426–447
54. Mushfiqur, R., Mordi, C., Oruh, E. S., Nwagbara, U., and Turner, I. M. The impacts of work-life-balance challenges on social sustainability: the experience of Nigerian female medical doctors. *Employee Relat.* 2018.- P.69
55. Ojo, I., Falola, H., and Mordi, C. "Work life balance policies and practices: Aase study of Nigerian female university students". *European Journal of Business and Management*, 2014 - P. 184-193.
56. Pailhé A., Solaz A., Tanturri M.L. The Time Cost of Raising Children in Different Fertility Contexts: Evidence from France and Italy. *European Journal of Population.* 2019. - P.87
57. Ryan R.M, Deci E.L. On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. 2001- P.141–66.
58. Sadri G., Robertson I. T. Self efficacy and work related behavior: A review and meta) analysis. *Applied Psychology: An International Review.* 2013. – P.43

59. Subramaniam, I. D., Arumugam, T., and Akeel, A. B. A. A. B. Demographic and family related barriers on women managers' career development., 2013 – P.65
60. Suhail Al-Masri , Keys To Job Satisfaction In MENA: Factors Contributing To Middle Eastern Workforce Discontent 2015. – 465 p.
61. Sullivan J. Employee Motivation - Self-Motivation [Электрон. ресурс]. Режим доступа:https://www.tutorialspoint.com/employee_motivation/employee_motivation_self_motivation.htm (Дата обращения 23.12.19)
62. Torrisi B. «Academic productivity correlated with well-being at work» *Scientometrics*, Vol. 94, 2012- P. 801-815.
63. Walsh, J. S. Career progression of young female accountants: evidence from the accountancy profession in Ireland. *J.* 2008. - P. 117–124.
64. Warr P. How to Think About and Measure Psychological Well-being. In: M. Wang, R.R. Sinclair, L.E. Tetrick (Eds.) [Текст] / P. Warr // *Research Methods in Occupational Health Psychology: Measurement, Design and Data Analysis*. – New York: Psychology Press/Routledge, 2013. – P. 76–90.
65. Windermere A. Signs of Self-Motivation at Work [Электрон. ресурс]. Режим доступа: <https://work.chron.com/signs-selfmotivation-work-7385.html> (Дата обращения 23.12.19)
66. Wright T. A., Staw B. M. Affect and favorable work outcomes: Two longitudinal tests of the happy productive worker thesis // *Journ. of Organizational Behavior*. 2017. – P.56
67. Wu Y., Wang P., Huang C. Family patronage, institutional patronage, and work family conflict: women's employment status and subjective well-being in urban China. *The Journal of Chinese Sociology*. 2016. – P. 35

ПРИЛОЖЕНИЯ

Приложение А

Вопросы интервью для руководителя

1. Насколько необходим баланс между работой и личной жизнью в работе персонала ДОУ?
2. Как вы считаете, должна ли администрация садика заботиться о балансе дошкольных сотрудников?
3. Насколько воспитателям и младшим воспитателям удастся гармонично сочетать работу и личную жизнь?
4. Как вы думаете, насколько трудовая атмосфера помогает дошкольным сотрудникам найти правильный баланс между вашей работой и личной жизнью?
5. По какой причине у сотрудника ДОУ может возникнуть дисбаланс?
6. Что предпринимает администрация садика, чтобы предотвратить дисбаланс в работе персонала ДОУ?
7. Какая работа проводится по устранению выявленных недостатков в системе баланса между работой и личной жизнью дошкольных сотрудников в садике?
8. Какие конкретные действия предпринимает администрация садика для усовершенствования системы баланса между работой и личной жизнью?
9. Какие недостатки в работе администрации садика вы можете отметить относительно мер, которые предпринимаются по балансу между работой и личной жизнью педагогов и младших воспитателей?
10. Насколько эффективна проделанная работа по усовершенствованию системы баланса между работой и личной жизнью у персонала ДОУ?

Анкета

Здравствуйте! Уважаемые респонденты, просим Вас принять участие в анкетировании, который поможет оценить Ваш баланс между работой и личной жизнью. Опрос является анонимным, необходимо будет указать только ваш возраст и стаж работы.

1. Моя работа доставляет мне удовольствие и я с радостью берусь за интересные задачи.

1. Да, всегда

2. Частично, время от времени

3. Очень редко

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Другое _____

2. Я всегда выполняю всю работу в срок.

1. Да, всегда

2. Скорее да, чем нет

3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

3. Считаете ли Вы, что перерабатываете (по количеству часов)

1. Да, всегда

2. Скорее да, чем нет

3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

4. Как правило, я с вниманием отношусь к требованиям и нуждами моей семьи, и стараюсь выполнять их просьбы.

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

5. Иногда мне кажется, что моя работа не имеет никакого смысла.

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

6. Моя работа перегружена мелкими текущими делами.

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

7. Приходят ли Вам в голову мысли о смене работы на другую?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

8. Считаете ли Вы то время, которое у вас остается после работы, достаточным для отдыха, домашних дел, личной жизни, увлечений?

1. да, абсолютно

2. скорее достаточно, чем недостаточно

3. наполовину,

4. скорее недостаточно, чем достаточно

5. нет, определенно недостаточно

6. затрудняюсь ответить

7. ваш вариант _____

9. Из-за работы я не уделяю должного внимания своим личным потребностям

1. Да, всегда

2. Скорее да, чем нет

3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

10. Мне сложно оторваться от дел и отдохнуть

1. Да, всегда

2. Скорее да, чем нет

3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да

4. Нет

5. Затрудняюсь ответить

6. Ваш вариант _____

11. В настоящий момент мне удастся гармонично сочетать личную жизнь и работу

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

12. Считаете ли Вы, что баланс между работой и личной жизнью необходим в работе педагога?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

13. Как вы думаете, трудовая атмосфера помогает педагогам найти правильный баланс между вашей работой и личной жизнью?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

14. Как вы считаете, должна ли администрация садика заботиться о балансе педагогов?

1. Да, всегда

2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

15. Считаете ли вы, что график работы влияет на баланс между работой и личной жизнью?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

16. Считаете ли вы, что оздоровительные программы (например, корпоративные психологические тренинги по медитации или подавлению стресса) влияют на баланс между работой и личной жизнью?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

17. Как вы считаете, дружественная атмосфера в коллективе влияет на баланс между работой и личной жизнью?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,

3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

18. Как вы считаете, влияет ли зарплата на баланс между работой и личной жизнью?

1. Да, всегда
2. Скорее да, чем нет
3. наполовину,
3. Скорее нет, чем да
4. Нет
5. Затрудняюсь ответить
6. Ваш вариант _____

19. Какие меры предпринимает администрация садика, чтоб предотвратить дисбаланс в работе педагогов?

1. Предоставляет гибкий график работы
2. Создает комфортные условия труда для педагогов (комфортная температура в помещении, освещение в помещении, наличие комнаты отдыха или приема пищи)
3. Работает над развитием дружественной, благоприятной атмосферой в коллективе
4. Внедряет различные мероприятия (творческие, оздоровительные, развивающие, развлекательные)
5. Предоставляет возможность профессионального развития
6. Никаких
7. Затрудняюсь ответить
8. Другое

20. Из ниже перечисленных отметьте обстоятельства, которые Вам больше всего не нравятся в садике (Выберите не более трёх).

- Размер заработной платы не соответствует объему работ
- Не устраивает режим работы
- Однообразие и монотонность в работе
- Объем работы слишком высокий
- Перенапряжение на рабочем месте (усталость)
- Неуважительное, грубое отношение со стороны заведующей
- Отсутствие взаимопомощи и взаимопонимания в коллективе
- Отсутствие условий для профессионального роста
- Неудовлетворенность социальной политикой садика (нет заботы о людях)

Ваш вариант _____

21. Что бы Вы хотели бы изменить в садике? (Выберите не более трёх).

- Условия работы
- График работы
- Отношение администрации персонала к персоналу
- Заработную плату
- Отношение в коллективе
- Количество требований к работе
- Ваш вариант _____

22. У вас есть дети?

- Да
- нет

*Укажите, пожалуйста, Ваш возраст _____ и стаж
работы _____*

Спасибо за участие!

Инструментарий психологического исследования

Таблица 13 – Методика определения психического выгорания (А.А.Рукавишников).

<p>Вам предлагается ответить на ряд утверждений, касающихся чувств, связанных с работой. Пожалуйста, высказывания и решите, испытывали ли вы нечто подобное. Если у вас никогда не возникало подобного чувства, поставьте галочку или крестик в ланке ответов в колонке «никогда» напротив порядкового номера утверждения. Если у вас подобное чувство присутствует постоянно, то поставьте галочку или крестик в бланке ответов в колонке «обычно», и соответственно ответам "редко", «часто»</p> <p>Опросник</p>					
№ п/п	Утверждение	Обычно	Часто	Редко	Никогда
1	Я легко раздражаюсь				
2	Думаю, что работаю лишь потому, что надо где-то работать				
3	Меня беспокоит, что думают коллеги о моей работе				
4	Я чувствую, что у меня нет никаких эмоциональных сил вникать в чужие проблемы				
5	Меня мучает бессонница				
6	Думаю, что, если бы представилась удачная возможность, я бы сменил место работы				
7	Я работаю с большим напряжением				
8	Моя работа приносит мне удовлетворение				
9	Чувствую, что работа с людьми изматывает меня				
10	Думаю, что моя работа важна				
11	Я устаю от человеческих проблем, с решением которых сталкиваюсь на работе				
12	Я доволен профессией, которую выбрал				
13	Непонятливость моих коллег или учеников раздражает меня				
14	Я эмоционально устаю на работе				
15	Думаю, что не ошибся в выборе своей профессии				
16	Я чувствую себя опустошенным и разбитым после рабочего дня				

Продолжение таблицы 13

17	Чувствую, что получаю мало удовлетворения от достигнутых успехов на работе				
18	Мне трудно устанавливать или поддерживать тесные контакты с коллегами по работе				
19	Для меня важно преуспеть на работе				
20	Идя утром на работу, я чувствую себя свежим и отдохнувшим				
21	Мне кажется, что результаты моей работы не стоят затраченных мною усилий				
22	У меня не хватает времени на свою семью и личную жизнь				
23	Я полон оптимизма по отношению к своей работе				
24	Мне нравится моя работа				
25	Я устал все время стараться				
26	Меня утомляет участие в дискуссиях на профессиональные темы				
27	Мне кажется, что я изолирован от своих коллег по работе				
28	Я удовлетворен своим профессиональным выбором				
29	Я чувствую физическое напряжение, усталость				
30	Постепенно я начинаю испытывать безразличие к своим ученикам				
31	Работа эмоционально выматывает меня				
32	Я использую лекарства для улучшения самочувствия				
33	Меня интересуют результаты работы моих коллег				
34	Утром мне трудно вставать и идти на работу				
35	На работе меня преследует мысль: поскорее бы рабочий день закончился				
36	Нагрузка на работе практически невыносима				
37	Я ощущаю радость, помогая окружающим меня людям				
38	Я чувствую, что стал более безразличным к своей работе				
39	Случается, что у меня без особой причины начинает болеть голова или желудок				

Продолжение таблицы 13

40	Я прилагаю усилия, чтобы быть терпеливым с учениками				
41	Я люблю свою работу				
42	У меня возникает чувство, что глубоко внутри я эмоционально не защищен				
43	Меня раздражает поведение моих учеников				
44	Мне легко понять чувства окружающих по отношению ко мне				
45	Меня часто охватывает желание все бросить и уйти со своего рабочего места				
46	Я замечаю, что становлюсь все более черствым по отношению к людям				
47	Я чувствую эмоциональное напряжение				
48	Я совершенно не увлечен и даже не интересуюсь своей работой				
49	Я чувствую себя измотанным				
50	Я считаю, что своим трудом я приношу пользу людям				
51	Временами я сомневаюсь в своих способностях				
52	Я испытываю ко всему, что происходит вокруг, полную апатию				
53	Выполнение повседневных дел для меня — источник удовольствия и удовлетворения				
54	Я не вижу смысла в том, что делаю на работе				
55	Я чувствую удовлетворение от выбранной мной профессии				
		Обычно	Часто	Редко	Никогда
56	Хочется плюнуть на все				
57	Я жалуюсь на здоровье без четко определенных симптомов				
58	Я доволен своим положением на работе и в обществе				
59	Мне понравилась бы работа, отнимающая мало времени и сил				
60	Я чувствую, что работа с людьми сказывается на моем физическом здоровье				
61	Я сомневаюсь в значимости моей работы				
62	Испытываю чувство энтузиазма.				

Продолжение таблицы 13

63	Я так устаю на работе, что не в состоянии выполнять свои повседневные обязанности				
64	Считаю, что вполне компетентен в решении проблем, возникающих на работе				
65	Чувствую, что могу дать детям больше, чем даю				
66	Мне буквально приходится заставлять себя работать				
67	Присутствует ощущение, что я могу легко расстроиться, впасть в уныние				
68	Мне нравится отдавать все силы работе				
69	Я испытываю состояние внутреннего напряжения и раздражения				
70	Я стал с меньшим энтузиазмом относиться к своей работе				
71	Верю, что способен выполнить все, что задумано				
72	У меня нет желания глубоко вникать в проблемы моих учеников				

Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Инструкция: Ниже приведен список утверждений, характеризующий чувства и переживания, которые могут возникать в связи с вашей работой. Прочитайте пожалуйста, каждое из утверждений и оцените, насколько оно соответствует Вашим личным переживаниям.

Таблица 14 – Методика диагностика профессионального «выгорания» (К. Маслач, С. Джексон, в адаптации Н. Е. Водопьяновой)

Утверждение	Никогда	Очень редко	Редко	Иногда	Часто	Очень часто	Каждый день
1. Я чувствую себя эмоционально опустошенным.							
2. После работы я чувствую себя как «выжатый лимон».							

Продолжение таблицы 14

3. Утром я чувствую усталость и нежелание идти на работу.							
4. Я хорошо понимаю, что чувствуют мои подчиненные и коллеги, и стараюсь учитывать это в интересах дела.							
5. Я чувствую, что общаюсь с некоторыми подчиненными и коллегами как с предметами (без теплоты и расположения к ним).							
6. После работы на некоторое время хочется уединиться от всех и всего.							
7. Я умею находить правильное решение в конфликтных ситуациях, возникающих при общении с коллегами.							
8. Я чувствую угнетенность и апатию.							
9. Я уверен, что моя работа нужна людям.							
10. В последнее время я стал более «черствым» по отношению к тем, с кем работаю.							
11. Я замечаю, что моя работа ожесточает меня.							

Продолжение таблицы 14

12. У меня много планов на будущее, и я верю в их осуществление.							
13. Моя работа все больше меня разочаровывает.							
14. Мне кажется, что я слишком много работаю.							
15. Бывает, что мне действительно безразлично то, что происходит с некоторыми моими подчиненными и коллегами.							
16. Мне хочется уединиться и отдохнуть от всего и всех.							
17. Я легко могу создать атмосферу доброжелательности и сотрудничества в коллективе.							
18. Во время работы я чувствую приятное оживление.							
19. Благодаря своей работе я уже сделал в жизни много действительно ценного.							
20. Я чувствую равнодушие и потерю интереса ко многому, что радовало меня в моей работе.							
21. На работе я спокойно справляюсь с эмоциональными проблемами.							

Продолжение таблицы 14

22. В последнее время мне кажется, что коллеги и подчиненные все чаще перекладывают на меня груз своих проблем и обязанностей.							
--	--	--	--	--	--	--	--

Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной)

Инструкция: Оцените каждое утверждение в соответствии со степенью вашего согласия. В столбике с номером вопроса поставьте любой знак напротив нужного ответа – «согласен», «не согласен» или «не знаю».

Таблица 15 – Тест индекс жизненной удовлетворенности (ИЖУ) (адаптация Н.В. Паниной)

№	Суждение	Согласен	Не согласен	Не знаю
1.	С возрастом многое мне кажется лучше, чем я ожидал раньше			
2.	Жизнь принесла мне больше разочарований, чем большинству людей, которых я знаю			
3.	Сейчас самый мрачный период в моей жизни			
4.	Моя жизнь могла бы быть счастливее, чем есть			
5.	Сейчас я почти так же счастлив, как и в то время, когда был моложе			
6.	Большинство дел, которыми мне приходится заниматься, скучные и неинтересные			
7.	Сейчас я переживаю лучшие годы в моей жизни			
8.	Я считаю, что в будущем меня ожидают интересные и приятные дела			
9.	К своим делам и занятиям я испытываю такой же интерес, как и раньше			
10.	С возрастом я все больше ощущаю какую-то усталость			
11.	Ощущение возраста не беспокоит меня			
12.	Когда я оглядываюсь на свою жизнь, я испытываю чувство удовлетворения			
13.	Я не изменил бы свою прошлую жизнь, даже если бы имел такую возможность			

Продолжение таблицы 15

14.	По сравнению с другими людьми моего возраста, я сделал массу глупостей в своей жизни		
15.	Я выгляжу лучше, чем большинство других людей моего возраста		
16.	У меня есть некоторые планы, которые я намереваюсь осуществить в ближайшее время		
17.	Оглядываясь на прошлое, могу сказать, что я многое упустил в своей жизни		
18.	Я слишком часто, по сравнению с другими людьми, нахожусь в подавленном настроении		
19.	Я получил довольно много из того, что ожидал от жизни		
20.	Что бы ни говорили, а с возрастом большинству людей становится хуже, а не лучше		

Индекс счастья «Пембертона»

Инструкция: используя нижеприведенную в таблицах шкалу от «0» до «10», где «0» - полностью НЕ согласен, а «10» - абсолютно согласен, пожалуйста, отметьте любым значком, например, + или и т.п., уровень согласия/несогласия с заявлениями ниже.

Часть «А»

Полностью НЕ согласен

Абсолютно согласен

Таблица 16 – Индекс счастья «Пембертона»- Часть А

№	Вопрос	0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	Я очень удовлетворен своей жизнью											
2	У меня достаточно энергии, чтобы выполнять мои ежедневные задачи											
3	Я думаю, моя жизнь полезная и стоящая											
4	Я доволен собой											
5	В моей жизни много ситуаций и вызовов, которые позволяют мне расти над собой											
6	Я чувствую тесную связь с людьми, окружающими меня											
7	Я чувствую способность самостоятельно решить большинство моих ежедневных проблем											
8	В важных/трудных ситуациях я остаюсь собой											
9	Я наслаждаюсь множеством маленьких вещей каждый день											

Продолжение таблицы 16

10	В моей жизни много негативных моментов ежедневно													
11	Я думаю, что живу в обществе, которое позволяет мне полностью реализовывать свой потенциал													

Часть «Б»

Инструкция: пожалуйста, отметьте те из нижеприведенных заявлений, которые произошли с Вами вчера, обозначив в столбцах: да (произошло вчера), нет (НЕ произошло вчера).

Таблица 17 – Индекс счастья «Пембертона»- Часть Б

№	Вопрос	Да	Нет
12	Кое-что, что я сделал, заставило меня гордиться собой		
13	Временами я чувствовал, что перегружен		
14	Я веселился с кем-то		
15	Большую часть времени мне было скучно		
16	Я делал что-то, что мне действительно нравилось		
17	Я испытывал беспокойство по личным причинам		
18	Я научился (выучил, прочитал, узнал) что-то интересное		
19	Я вознаградил себя чем-то		
20	Случилось что-то, что действительно разозлило меня		
21	Я испытал неуважение со стороны кого-то		

Опросник переживаний, связанных с работой

Инструкция: Вопросы, приведенные ниже, относятся к переживаниям, которые человек испытывает в связи со своей работой. Пожалуйста, прочтите внимательно каждое из утверждений и определите, чувствовали ли Вы когда-либо нечто подобное по отношению к своей основной работе. Если у Вас никогда не было такого переживания, поставьте 0 на бланке ответов. Если то или иное переживание у Вас, было, отметьте на бланке, как часто оно возникает, в соответствии со шкалой, приведенной ниже (баллы от 1 до 6).

Таблица 18 – Шкала оценки

Никогда	Почти никогда	Достаточно редко	Иногда	Достаточно часто	Почти всегда	Постоянно
0	1	2	3	4	5	6

Таблица 19 – Методика «Утрехтская шкала вовлеченности в работу»

1.		Во время работы меня переполняет энергия
2.		Моя работа целенаправленна и осмысленна
3.		Когда я работаю, время пролетает незаметно
4.		Во время работы я испытываю прилив сил и энергии
5.		Я полон энтузиазма в отношении своей работы
6.		Во время работы я забываю обо всем окружающем
7.		Моя работа вдохновляет меня
8.		Проснувшись утром, я радуюсь тому, что пойду на работу
9.		Я счастлив, когда интенсивно работаю
10.		Я горжусь своей работой
11.		Я ухожу в работу с головой
12.		Могу работать в течение длительного времени без перерывов
13.		Работа ставит передо мной сложные и интересные задачи
14.		Я позволяю работе «уносить» меня
15.		В работе я очень настойчив и не отвлекаюсь на постороннее
16.		Мне трудно отложить работу в сторону
17.		Я продолжаю работать даже тогда, когда дела идут плохо

Программа обучения эффективным методам поддержания баланса работы
и личной жизни

*Тренинг на тему «Особенности профессионального выгорания у
воспитателей».*

1. *Упражнение «Карусель общения»-7 мин*

Цель: включение в работу, снятие накопившегося напряжения; сплочение
Материалы: мягкая игрушка.

Участники по кругу передают мягкую игрушку и у кого из участников
игрушка продолжают фразу, заданную ведущим. Если другие участники
группы чувствуют в этой ситуации, то же самое, то они встают (участники
ощущают рядом с собой людей со схожими «проблемами» и радостями).

1 Я люблю...

2 Мне грустно, когда...

3 Я сержусь, когда...

4 Я горжусь собой, когда...

5 Я радуюсь...

6 Мне трудно, когда...

7 Если меня приглашает к себе начальство...

8 Когда я вижу в глазах учеников интерес, ...

9 Выходя с работы, я...

10 Когда я делюсь с коллегами своим опытом, ...

11 Больше всего я боюсь...

12 Я нервничаю, когда...

13 Меня огорчает...

2. *Упражнение «Один день из жизни педагога»-10 мин*

Участники делятся на группы. Каждый участник по очереди может
говорить только по 1 слову, описывающему тему. Должен получиться
полноценный рассказ.

1 группа – «Один день из жизни педагога глазами педагога»

2 группа – «Один день из жизни педагога глазами ученика»

3 группа – «Один день из жизни педагога глазами родителей учеников»

3. Игра «Ассоциации»-5 мин

Цель: актуализировать проблему эмоционального выгорания среди педагогов, дать возможность участникам высказаться.

Материалы: доска/флипчарт, маркер.

Ход упражнения:

Ведущий записывает на доске/флипчарте словосочетание "Профессиональное выгорание", после чего просит участников назвать приходящие на ум ассоциации

4. Упражнение «Сущность профессионального выгорания» - 15 мин.

Инструкция: А сейчас я предлагаю вам расчитаться на 1,2,3 и разделить на 3 группки.

Расчёт группы.

Каждая группа получает свою тему:

1 группа - Причины профессионального выгорания.

2 группа - Симптомы профессионального выгорания.

3 группа – Профилактические меры профессионального выгорания.

Работаем над этими темами в течение 5 минут и затем каждый представитель расскажет о вашей коллективной работе.

Обсуждение.

Подведение к выводу, что каждый из нас осознает, почему мы выгораем на работе, какие внешние признаки и как устранить эти симптомы. Не нужно быть психологом, нужно знать техники расслабления – это могут быть дыхательные гимнастики, мышечная релаксация, может быть визуализация.

5. Упражнение «Отдых»-3 мин

Инструкция: Стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширине плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении 1-2 минут. Затем медленно выпрямиться.

б. *Упражнение «Танец тела» 3 минуты.*

Цель: снятие психоэмоционального напряжения через мышечную релаксацию, восстановление психоэмоциональной целостности через согласованность действий мышечных систем.

Участники становятся в круг и по команде ведущего начинают двигаться под музыку, последовательно подключая к движению различные части тела:

начинается движения с танца головы;

добавляется движение плеч;

добавляется движение рук;

добавляется движение корпуса;

добавляется движение ног.

Во второй половине упражнения движение последовательно сворачивается:

из танца выходят ноги, туловище, руки, плечи, голова.

2. *Тренинг «Баланс между работой и личной жизнью: что это такое?»*

Упражнения:

1. *Упражнение «Я – дома, я – на работе» - 20 мин*

Разделить лист пополам. Составить 2 списка определений (как можно больше) «Я – дома», «Я – на работе». Как вариант можно предложить составить списки определений «Дома мне нравится», «На работе мне нравится». Это позволит выйти на имеющиеся стереотипы поведения, мышления.

Проанализировать:

- похожие черты,

- противоположные черты

- одинаковые качества, проявляющиеся в разных модальностях

- отсутствие общих черт

- какой список было составлять легче; какой получился объемнее?

- каково ваше отношение к тому, что в характеристиках есть заметные различия...

Комментарий: эти упражнения позволяют участникам посмотреть на их

взаимоотношения с профессией как бы со стороны, первоначально определить свое отношение к сложившейся ситуации, отметить возможную проблемность, «перекосы» в распределении психической энергии.

2. *«Сущность баланса между работой и личной жизнью» - 20 мин*

Инструкция:

- А сейчас я предлагаю вам рассчитаться на 1,2,3 и разделиться на 3 группки.

Расчёт группы.

- Каждая группа получает свою тему:

1 группа - Причины дисбаланса.

2 группа - Симптомы дисбаланса.

3 группа – Профилактика дисбаланса.

Затем каждый представитель расскажет о вашей коллективной работе.

3. *Мозговой штурм «Как справиться с дисбалансом?»-20 мин*

Цель: выработка способов предотвращения дисбаланса.

Материалы: доска/флипчарт, маркеры, пустые бумажные карточки формата А7 – 10 шт. на человека.

Ход упражнения:

1 этап: генерирование идей.

Участники разбиваются на несколько команд (по 5-6 человек в каждой). Команды получают по стопке пустых карточек. Именно на них будут записываться новые идеи – по одной на каждой. Нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

2 этап – анализ идей. Основной задачей является глубокая обработка, шлифовка высказанных предложений. Правила этого этапа: самая лучшая идея - та, которую вы рассматриваете сейчас. Анализируйте её так, как будто других идей не существует. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее. Хотя критика уже не возбраняется, но она не должна быть необоснованной.

4. *Упражнение «Дерево жизни»-10 мин*

Инструкция: предлагаю вам нарисовать дерево своей жизни по следующей схеме:

корень - цель и смысл вашей жизни;

ствол – ваше представление о себе;

ветви – качества, которые вы хотели бы иметь, ваши мечты и желания;

плоды – качества, которые вы уже имеете, уже исполненные мечты и желания.

5. *Коллаж «Модель баланса между работой и личной жизнью»-20 мин*

Группа делится произвольно на команды по 5 человек и каждой команд выдается лист ватмана. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, подходящих по тематике. Ведущий поясняет, что подразумевается под коллажом.

Обсуждение: После того, как команды выполнили свой коллаж, каждая команда представляет его для всех остальных.

3. *Тренинг «Профилактика эмоционального выгорания у воспитателей»*

Упражнения:

1. *«Сущность эмоционального выгорания» - 20 мин*

Инструкция: А сейчас я предлагаю вам расчитаться на 1,2,3 и разделить на 3 группки.

Расчёт группы.

Каждая группа получает свою тему:

1 группа - Причины эмоционального выгорания.

2 группа - Симптомы профессионального выгорания.

3 группа – Профилактические меры профессионального выгорания.

Работаем над этими темами в течение 5 минут и затем каждый представитель расскажет о вашей коллективной работе.

2. *Игра «Ассоциации»- 5 мин*

Цель: актуализировать проблему эмоционального выгорания среди

педагогов, дать возможность участникам высказаться.

Материалы: доска/флипчарт, маркер.

Ход упражнения:

Ведущий записывает на доске/флипчарте словосочетание "Эмоциональное выгорание", после чего просит участников назвать приходящие на ум ассоциации.

3. *Мозговой штурм «Как справиться с эмоциональным выгоранием?»*-
20 мин

Цель: выработка способов предотвращения эмоционального выгорания.

Материалы: доска/флипчарт, маркеры, пустые бумажные карточки формата А7 – 10 шт. на человека.

Ход упражнения:

1 этап: генерирование идей.

Участники разбиваются на несколько команд (по 5-6 человек в каждой).

Команды получают по стопке пустых карточек. Именно на них будут записываться новые идеи – по одной на каждой. Нужно выдвинуть как можно больше идей и зафиксировать все. По одной идее на каждой карточке.

2.этап – анализ идей. Основной задачей является глубокая обработка, шлифовка высказанных предложений. Правила этого этапа: самая лучшая идея - та, которую вы рассматриваете сейчас. Анализируйте её так, как будто других идей не существует. Указанное правило подразумевает предельно внимательное отношение к каждой идее. Хотя критика уже не возбраняется, но она не должна быть необоснованной.

4. *Упражнение «Лимон»*-5 мин

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления. Нужно сесть удобно: руки свободно положить на колени (ладонями вверх), плечи и голова опущены, глаза закрыты. Мысленно представьте себе, что у вас в правой руке лежит лимон. Начинайте медленно его сжимать до тех пор, пока не почувствуете, что «выжали» весь сок. Расслабьтесь. Запомните свои ощущения. Теперь представьте себе, что лимон находится в левой руке.

Повторите упражнение. Вновь расслабьтесь и запомните свои ощущения.

5. *Упражнение «Успокаивающее дыхание»-5 мин*

Цель: развитие навыков психоэмоциональной саморегуляции.

Инструкция: сядьте так, чтобы Вам было максимально комфортно и удобно. Положите одну ладонь на живот, а другую на грудную клетку. При успокаивающем дыхании выдох в 2 раза дольше вдоха. Длинный глубокий вдох длится 4 секунды. На счет "раз-два" – сделайте вдох и почувствуйте, как надувается ваш живот, а затем и грудная клетка. На "три-четыре" – грудная клетка и живот полностью наполнены воздухом...

Задержите дыхание на 2 секунды. А теперь делаем длинный медленный выдох в течение 8 секунд. Снова представьте, как медленно сдувается, словно шарик, сначала Ваш живот, а затем грудная клетка. Давайте повторим еще 2 раза. (1 минута).

6. *Упражнение «Глубокое дыхание» 7 мин*

Этап 1 Займите удобное положение. Положите левую руку (ладонью вниз) на живот, точнее — на пупок. Теперь положите правую руку так, чтобы вам было удобно, на левую.

Глаза могут оставаться открытыми. Однако с закрытыми глазами будет легче выполнять второй этап упражнения.

Этап 2 Представьте себе пустую бутылку или мешок, находящийся внутри вас — там, где лежат ваши руки. На вдохе представляйте себе, что воздух входит через нос, идет вниз и наполняет этот внутренний мешок. По мере заполнения мешка воздухом ваши руки будут подниматься. Продолжая вдох, представляйте, что мешок целиком заполняется воздухом. Волнообразное движение, начавшееся в области живота, продолжится в средней и верхней частях грудной клетки. Полная продолжительность вдоха Должна составлять 2 секунды, затем, по мере совершенствования навыка, ее можно увеличить до 2,5—3 секунд.

Этап 3 Задержите дыхание. Сохраняйте воздух внутри мешка. Повторяйте про себя фразу: «Мое тело спокойно». Этот этап не должен продолжаться более

2 секунд.

Этап 4 Медленно начните выдыхать — опустошать мешок. По мере того как вы делаете это, повторяйте про себя фразу: «Мое тело спокойно». С выдохом ощущайте, как опускаются приподнятые ранее живот и грудная клетка. Продолжительность этого этапа не должна быть меньше продолжительности двух предыдущих этапов. Повторите это четырехступенчатое упражнение подряд 3—5 раз. Если у вас появится головокружение, остановитесь. Если при последующих занятиях головокружение возобновится, просто сократите продолжительность вдоха и (или) число выполняемых подряд четырехступенчатых циклов.

7. Упражнение «Ритм»-5 мин

Цель данного упражнения — найти собственный ритм дыхания, воспринимаемый как приятный, удобный, успокаивающий - тот ритм, который поможет погрузиться в состояние покоя.

Дышите в естественном, произвольном ритме — «как само дышится». Запомнив этот ритм, постепенно начните дышать чаще... еще чаще... как можно быстрее.... Постарайтесь выдержать такой предельно учащенный ритм дыхания, сколько возможно, хотя бы 30—40 секунд. Затем постепенно начните замедлять ритм дыхания... пока он не вернется к исходному... Дышите реже... еще реже... дышите как можно медленнее... Необходимо выдержать такой ритм дыхания не менее минуты. Дышите в этом ритме, побудьте в нем, в этом состоянии покоя, освойтесь в нем, погрузитесь в него хотя бы на несколько минут. Завершите упражнение активизирующим выходом, одновременно учащая дыхание, вдыхая глубоко и долго, а выдыхая — резко, быстро.

4. Упражнения для семинара-практикума «Как достичь психическое здоровье дошкольным педагогам?»:

1. Упражнение «Плюс-минус»-50 мин

Цель: помочь педагогам осознать позитивные моменты педагогической деятельности.

Материалы и оборудование: ватман с нарисованным деревом,

самоклеющиеся стикеры в форме листочков; ручки для каждого участника.

Инструкция. Вам нужно написать на листочках одного цвета минусы вашей работы, а на листочках другого цвета — плюсы своей работы.

Участники пишут, а потом по очереди прикрепляют свои листочки с плюсами и минусами к дереву. Каждый участник озвучивает то, что он написал. За тем проводится рефлексия упражнения. Участники обсуждают, чего больше получилось — плюсов педагогической деятельности или минусов — и почему.

5. Составление таблицы «Что для меня является стрессом?», «Причины возникновения стресса?»-30 мин

Ход упражнения:

Все участники составляют вместе таблицу причин возникновения стресса и обговаривают пути преодоления и психопрофилактики.

Причины возникновения	Кто виноват	Как преодолеть
-----------------------	-------------	----------------

Причины стресса в работе педагога и жизни человека:

- повышенная ответственность (профессиональные обязательства);
- контроль ситуации;
- необходимость постоянно поддерживать свою компетентность;
- постоянная адаптация к новому в процессе образования;
- неуверенность в своих силах;
- неожиданные ситуации (родители, дети, воспитатели);
- социально-экономическая незащищенность педагога, вынужденная подработка (Государство).

6. Арт-терапия. Коллажи: «Нет-негативу!», «Да-позитиву!» - 30 мин.

Ход упражнения:

Участники семинара делятся на 2 группы. Одна группа делает коллаж (из вырезанных иллюстраций из журналов, газет), на котором изображены факторы, которые негативно влияют на психологическое здоровье педагогов (затем после завершения работы, перечеркиваем красным маркером эти

изображения). Другая группа делает коллаж, на котором изображены факторы способствующие укреплению и сохранению физического и психологического здоровья. А также позитивно влияют на хорошее настроение!

7. Мозговой штурм на тему «Почему педагоги болеют?»-30 мин

8. Упражнения на тему «Сплочение коллектива»:

9. Коллаж «Дружба»-20 мин

Группа делится произвольно на команды по 5 человек и каждой команд выдается лист ватмана. Также выдается пачка журналов, брошюр, открыток, подходящих по тематике. Ведущий поясняет, что подразумевается под коллажом.

10. Упражнение: «Модель идеального коллектива» - 15 мин

Материалы: ватман, фломастеры.

– Все вы работаете в одном коллективе.

Вы понимаете друг друга, стараетесь помочь товарищу?

Зачем ходить на работу (вопросы сотрудникам)?

Во-первых получать зарплату, во-вторых, пообщаться. Это главные причины. Может так получиться, что из-за того, что не складываются отношения в коллективе, не хочется идти на работу. Давайте поговорим о том, какими качествами должен обладать коллектив, чтобы каждый чувствовал себя хорошо.

Нужно назвать черты, благодаря которым в коллективе всем было хорошо. На ватмане нарисован круг, разделенный на 16 частей. Ведущий подписывает каждый радиус с внешней стороны круга качества, необходимые для успешного сотрудничества, взаимодействия в коллективе, комментирует и уточняет представление сотрудников о том или ином качестве. В числе названных могут быть следующие: равенство, доброта, взаимопомощь, вежливость, дружба, умение слушать, принятие, эмпатия, альтруизм, уважение, доброжелательность, юмор, свобода высказывания, тактичность, сплоченность и т.д. Каждый радиус окружности ведущий делит на 10 баллов. Это шкала, где откладывается количество баллов, которыми оценивается каждая черта.

Далее Ведущий называет качество и группа решает, на сколько баллов оно проявляется в классе. После этого соединяются все точки, в результате чего получается «паутина» Чем ближе она к центру, тем каждому в группе трудней. Чем ближе паутина к краям окружности, тем лучше группа и тем комфортнее каждому.

Дальнейшая работа строится на обсуждении,

- как улучшить атмосферу коллектива,

- какие качества группе надо развивать,

-какой вклад может внести каждый в улучшение климата группы.

Ведущий подводит к тому, чтобы оставаясь собой, каждый работал над своими недостатками. «Мы не можем изменить свой коллектив, не изменяя себя».

11. Упражнение «Все мы чем-то похожи»-5 мин

Ведущий: Разбейтесь, пожалуйста, на группы по 4 или 5 человек.

Пусть каждая группа сядет и составит список того, что объединяет ее членов. В этом списке можно написать, например: "У каждого из нас есть сестра...", "Любимый цвет каждого из нас - синий" и т. д. У вас пять минут. Победит та группа, которая найдет и запишет наибольшее количество общих черт.

12. Упражнение «Сердце коллектива»-15 мин

Ведущий: Знаете ли вы, что у каждого коллектива есть свое сердце. Я хочу, чтобы вы сейчас сделали друг другу что-нибудь приятное. Напишите свое имя на листе бумаги и сложите его. Это надо для того, чтобы каждый из вас мог потом вытянуть жребий с чьим-нибудь именем. Я принесла большое сердце, которое и станет сердцем нашего коллектива. Придумайте дружескую приятную фразу в адрес того, чье имя вы вытянули по жребию. Возьмите маленькое сердечко и запишите на нем то, что вы придумали. Затем мы приклеим все маленькие сердечки на наше большое сердце.

13. Упражнение «Групповой рисунок по кругу»-20 мин

Всем участникам выдается один лист-ватман и карандаши (фломастеры,

маркеры).

Задача — задумав картину (любой образ), нарисовать только один ее элемент, после чего листок передается соседу справа. Таким образом, каждый участник получает листок с одним элементом.

Задача — дорисовать один элемент и передать соседу справа. Рисунки передаются до тех пор, пока круг не замыкается. Обсуждается целостность получившихся картин и привлекательность. Упражнение позволяет развивать эмпатию участников, умение видеть позицию другого, в целостном действии развивает сплоченность коллектива. Подпишите лист, чтобы узнать чей он.

4. Тренинг на тему «Саморегуляция»

- *Релаксация – 7 мин*

Цель: снятие эмоционального напряжения.

Материалы: ноутбук, проектор.

Релаксацию можно провести двумя способами: либо подготовить видеofilm, который содержит в себе фото с пейзажами природы и сопровождается спокойной и расслабляющей музыкой, либо подобрать текст и музыку и провести релаксацию с использованием зрительных представлений.

Звучит тихая спокойная музыка.

- Сейчас мы немножко помечтаем. Сядьте, пожалуйста, поудобнее, закройте глаза. Представьте, как солнечный лучик ласково греет ваши ноги, поднимается выше, к коленкам, к животу, к плечам... Солнечный лучик ласково гладит вашу спину, шею, голову, останавливается на макушке... Солнечный свет начинает падать с макушки, как водопад. Вы стоите в солнечном свете... Но вот вы видите, как кто – то машет вам рукой, вам пора уходить из этого водопада. Вы идете вперед, подходите к двери и открываете эту дверь... Теперь вы потихонечку открываете глаза, можно немного подвигаться, потянуться. Я рада вновь вас приветствовать.

Рефлексия.

- *Упражнение «Свеча»-7 мин*

Горящие свечи - идеальное средство для создания атмосферы

спокойствия и сосредоточенности. Создается атмосфера тишины и полумрака, чтобы свет свечи был ярче.

Педагог-психолог: «Всем ли видна свеча? Прежде, чем я ее зажгу, почувствуйте достаточно ли Вам комфортно сейчас. (Зажигается свеча). Посмотрите на пламя свечи и сделайте глубокий и спокойный вдох, а потом полный выдох... Обратите внимание на цвета пламени... на мельчайшее движение огня... на его спокойный танец...

А теперь закройте глаза и представьте, что похожая свеча горит в Вас... она распространяет в Вашей груди приятный теплый свет, от которого Вам становится хорошо... Каждый раз, когда Вы вздыхаете, свет озаряет разные части Вашего тела.

Сделайте вдох и пустите луч света в ноги... Снова вдохните и посмотрите, как свет озаряет область живота... Со следующим вдохом луч света переходит в руки...плечи.. Еще раз вдохните и наполните светом голову... И, наконец, с этим вдохом все тело наполняется теплым мягким светом.

А теперь свет медленно гаснет, шаг за шагом ,на каждом выдохе... Выдохните и погасите свет в плечах, голове, ногах, руках, в животе... Посидите спокойно несколько мгновений... Как чувствует себя Ваше тело? А теперь я буду считать до трех, после чего Вы откроете глаза и мы вместе задует с Вами свечу...»

- *Способы, связанные с управлением дыханием-5 мин*

Способ 1

Сидя или стоя постарайтесь по возможности расслабить мышцы тела и сосредоточьте внимание на дыхании.

На счет 1-2-3-4 делайте медленный глубокий вдох (при этом живот выпячивается вперед, а грудная клетка неподвижна);

на следующие четыре счета проводится задержка дыхания;

затем плавный выдох на счет 1-2-3-4-5-6;

снова задержка перед следующим вдохом на счет 1-2-3-4.

Уже через 3-5 минут такого дыхания вы заметите, что ваше состояние стало заметно спокойней и уравновешенней.

- *Упражнение «Отдых»-7 мин*

Исходное положение - стоя, выпрямиться, поставить ноги на ширину плеч. Вдох. На выдохе наклониться, расслабив шею и плечи так, чтобы голова и руки свободно свисали к полу. Дышать глубоко, следить за своим дыханием. Находиться в таком положении в течение 1—2 минут. Затем медленно выпрямиться.

- *Упражнение «Передышка»-5 мин*

Обычно, когда мы бываем чем-то расстроены, мы начинаем сдерживать дыхание.

Высвобождение дыхания — один из способов расслабления. В течение трех минут дышите медленно, спокойно и глубоко. Можете даже закрыть глаза. Наслаждайтесь этим глубоким неторопливым дыханием, представьте, что все ваши неприятности улечиваются.

- *Упражнение «Сосулька»- 5 мин*

Цель: управление состоянием мышечного напряжения и расслабления.

Необходимо встать, руки поднять вверх и закрыть глаза. Представьте, что вы – сосулька или мороженое. Напрягите все мышцы вашего тела: ладони, плечи, шею, корпус, живот, ноги. Запомните эти ощущения. Замрите в этой позе. Заморозьте себя. Затем представьте, что под действием солнечного тепла вы начинаете медленно таять. Расслабляйте постепенно кисти рук, затем мышцы плеч, шеи, корпуса, ног и т. д. Запомните ощущения в состоянии расслабления. Выполняйте упражнение до достижения оптимального психоэмоционального состояния.

Корпоративный отдых «Загородный корпоративный праздник»

Данный сценарий написан для загородного корпоративного праздника. Количество персонала ДОУ 58 человек, включая заведующую.

Вступительная речь заведующей:

Что может быть прекраснее совместной встречи! Я хочу поздравить вас с окончанием года, пожелать здоровья, и чтоб каждый год, мы вновь собрались с вами здесь!

Заведующая:

Как Вы уже знаете, название нашей встречи «Путешествие по странам». Давайте с вами отправимся в путешествие? Скажите, где вы были?

Ответы

Заведующая:

Отлично, а сейчас я вам предлагаю отправиться в Армению?

Выступление педагогов

Заведующая:

Спасибо за номер!! А сейчас давайте посмотрим и отгадаем, что за страну представит нам следующий коллектив?

Выступление педагогов (Грузия)

Заведующая:

Спасибо за номер!! А теперь мы с вами переносимся все дружно в Японию

Номер педагогов.

Заведующая: Спасибо большое коллективу за этот номер! А теперь мы с вами перемещаемся в другую азиатскую страну – Китай!

Номер

Заведующая: недалеко от Китая расположилась другая страна... Какая?? (Индия). Вот сейчас мы и увидим, что нам приготовили педагоги.

Номер педагогов!

Заведующая:

Что ж это было очень необычный номер!! Скажите, а вы были когда-нибудь в Египте?

Ответы

Заведующая:

Давайте вы с вами окунемся в атмосферу сказочной страны?

Номер

Заведующая:

Молодцы!! Очень красочный номер. А теперь мы с вами перемещаемся в Европу! И первой страной у нас будет Франция!

Номер педагогов

Заведующая:

А сейчас мы перенесемся в соседнюю страну- Германию!! Встречайте аплодисментами!!

Выступление педагогов:

Заведующая:

А по соседству с Германией расположилась другая страна – Белоруссия!! Так давайте встретим же их!

Выступление педагогов:

Заведующая:

А как вы думаете? Кто будет у нас дальше выступать? (номер представляющий Украину).

Номер:

Заведующая:

Скажите, а Украина, с какой страной граничит? С Россией!!Так давайте же поддержим педагогов с их необычным номером.

Номер:

Заведующая:

А теперь мы с вами отправляемся в колоритные страны: Испания и Италия. Встречаем!!

Номер:

Ну что ж: Европу мы посмотрели, Азию посмотрели, но у нас еще осталась еще одна страна и так, встречайте турецкий номер от педагогов!

Завершающий номер

Заведующая: Спасибо всем за невероятные номера! Все они были веселые и необычные. А теперь танцевальная пауза. Прошу всех выйти из-за столов (идет танцевальная пауза).

Заведующая: ну что ж, все мы потанцевали на славу и теперь переходим к следующему конкурсу «Кулинарный поединок». Сейчас каждый представитель команды представит нам традиционное блюдо от той страны, которая ранее представлял коллектив. Итак, прошу (презентация блюд).

Заведующая: Спасибо всем за приготовленные блюда, мы медленно, но верно подходим к окончанию нашей встречи. Сейчас мы объявим победителей конкурсов.

(объявление победителей).

Приложение Е
УТВЕРЖДАЮ:
Заведующий МАДОУ
«Детский сад №12»

Пр. № ____ от «____» _____ 20 г.

Положение

о проведении конкурса «Лучший воспитатель МАДОУ Детский сад №12
г. Тюмени

1. Общие положения

1.1 Конкурс «Лучший воспитатель ДОУ 2022» проводится в целях выявления, поддержки и поощрения творчески работающих педагогов, повышения престижа профессии воспитатель.

1.2. В конкурсе принимают участие все педагогические работники дошкольного образовательного учреждения. Участие в конкурсе является добровольным.

1.3. Конкурс проводится Администрацией МАДОУ Детский сад №12 г. Тюмени.

2. Организация и проведение конкурса.

2.1 Конкурс проводится в 3 этапа:

1-й этап февраль

2-й этап- март

2.2. Конкурс проводится по следующим номинациям:

«Воспитатель года»

«Лучший младший воспитатель»

«Самый креативный педагог»

2.3. Первый этап

1. Самопрезентация «Моя профессия педагог», «Младший педагог» (10 минут)

Педагоги должны раскрыть во взаимосвязи с представленным опытом работы разнообразный мир своих увлечений, отношение к работе и профессии в целом.

2.«Педагогическое открытие» - представление своего опыта работы. Конкурсант представляет опыт работы по заявленному направлению (системы работы, использование современных технологий и методик, нетрадиционных форм работы, эффективность работы)

3. Занятие с детьми.

Оценивается профессиональная компетентность в процессе практической деятельности. Жюри оценивается занятие по следующим параметрам:

- Соответствие поставленных целей и задач полученным результатам;
- Диапазон педагогических приемов (дидактических и воспитательных)
- Организационное и информационно-методическое обеспечение занятия;
- Импровизация воспитателя;
- Учет возрастных и индивидуальных особенностей детей;
- Эстетика занятия;
- Продуктивность занятия

Продолжительность занятия в соответствии с возрастом

2 Второй тур – Суперфинал

2.1 Визитная карточка (5-7 мин) 20 баллов

2.2. Творческий марафон включает в себя конкурсы, выявляющие уровень педагогического мастерства конкурсантов (уровень знаний, профессиональной компетентности, активности, творчества и т.п.)

3. Итоги конкурса и поощрение победителей

3.1 Педагогам, набравшим меньше 100 баллов, вручаются грамоты по номинациям.

3.2 Победителям вручаются грамоты «Воспитатель года», «Лучший младший воспитатель», «Самый креативный педагог»

Таблица 20 – Критерии оценивания конкурсных заданий

Конкурсное задание	Критерии оценивания	Баллы
1. Самопрезентация «Моя визитная карточка»	<p>Лидерские способности:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность «завоевать» аудиторию. • Способность воздействовать на волю, эмоции и поведение. • Способность доставить эстетическое удовольствие 	20 баллов
	<p>Ораторское искусство:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Идеология речи. • Композиционное построение выступления. • Личный имидж. 	
2. Представление опыта работы «Педагогическое открытие»	<p>Актуальность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Степень соответствия современным тенденциям образования. • Обоснованность практической значимости опыта. 	40 баллов
	<p>Концептуальность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Своеобразие и новизна опыта. • Обоснованность выдвигаемых педагогических принципов и подходов. • Сущность ведущей идеи опыта, выбора целей, задач, путей их реализации. 	
	<p>Целостность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Необходимость и достаточность представляемых материалов. • Логичность последовательности изложения • Соответствие представления опыта материалам заочного тура 	
Мастер-класс «Импровизация»	<p>Педагогическое мастерство</p> <ul style="list-style-type: none"> • Степень готовности к распространению педагогического опыта. • Успешность выбора методического обеспечения. • Способность к импровизации. • Степень воздействия на аудиторию. • Нестандартность мышления 	10 баллов
3. «Творческий марафон»	<p>Артистичность</p> <ul style="list-style-type: none"> • Способность к импровизации. • Степень воздействия на аудиторию. • Эрудиция, нестандартность мышления 	30 баллов

Карта оценки занятия

Группа _____

Ф.И.О. воспитателя _____

Дата _____

Тема _____

занятия _____

Таблица 21 – Критерии анализа занятия

№ п/п	Критерии анализа занятия	Оценка (в баллах)
1.	Соответствие программного содержания возрасту ребенка. (адекватность)	
2.	Эстетика занятия (внешний вид детей, воспитателя, группы, оборудования) (экономичность)	
3.	Этапы занятия, их взаимосвязь. (экономичность)	
4.	Необходимость, разнообразие, качество наглядных пособий.	
5.	Разнообразие методов и приёмов, их взаимосвязь.	
6.	Доступность, логичность, эмоциональность и красочность речи воспитателя.	
7.	Личностно-ориентированный подход в работе с детьми.	
8.	Индивидуальная работа с детьми.	
9.	Дифференцированный подход на занятии.	
10.	Активность детей (мотивация).	
11.	Приёмы привлечения и сосредоточения внимания детей. (имеются или нет)	
12.	Длительность занятия с учётом возраста.	
Итого:		

Выводы: _____

Оценка работы: (оценка в баллах)

- 13-15 - высокий уровень;
- 9-12 - средний уровень;
- 8 и менее - низкий уровень

Члены жюри: _____, _____, _____,

_____ , _____ , _____,

Квест «Наш коллектив»

Цель: Способствовать сплочению всех членов команды, умению взаимодействовать и понимать личную ответственность за достижение общего результата.

Ответственный: инструктор по физической культуре

Оборудование: жетоны для жеребьевки, таблички с названиями станций, маршрутные листы, ручки, листы бумаги, цветные карандаши, крупа (фасоль, рис, горох), трубы, теннисный шарик, сюжетные картинки, кубики, медикаменты для оказания первой помощи.

Заведующая: Сегодня мы проводим квест. Для того, чтобы начать нашу квест-игру, необходимо провести жеребьевку для определения команд. Жеребьевка проводится с помощью цветных жетонов. Ну что же, вот у нас и образовались команды.

Заведующая: Внимание участники! Вам необходимо пройти все станции, согласно маршрутного листа, порядок прохождения значения не имеет, но если на станции есть команда, другая по прибытию на нее, не может выполнять задание, а перемещается на следующую станцию. Все станции расположены в здании детского сада, каждая станция обозначена вывеской. Время прохождения квеста – 60 минут. За опоздание начисляются штрафные очки. Удачи коллеги!

Заведующая: Ну что, не будем терять время, начнем нашу игру. Итак, первое задание, командам необходимо в течение 3 минут придумать название и представить себя.

Внимание! Задание может оцениваться, но лишь в том случае, если по завершению квеста, у команд будут равные баллы. Командам раздаются маршрутные листы, определяется время старта и финиша.

1 станция «Радуга» (Группа 12): Команде предлагается придумать праздничное четверостишие, используя опорные слова (воспитатель, молодец).

По завершению придуманное стихотворение команда забирает с собой для публичного прочтения.

2 станция «Дружная команда» (спортивный зал) Команде предлагается 3 трубочки и теннисный шарик. Задание: необходимо переместить шарик с одного места на другое, таким образом, чтобы шарик не упал на пол.

3 станция «Туристская логика» (методический кабинет) Команде предлагается картинка, на которой изображен определенный сюжет. Задача: в течение определенного времени ответить на вопросы, находя ответы на картинке .

4 станция «Кино» (кабинет заведующего)

1 задание «Отгадай телепередачу»: хочу пряники! (девчата), таити, таити...не были мы ни в какой Таити! (возвращение блудного попугая), безвозмездно, то есть даром (Винни-пух), поверь мне, не в пирогах счастье. (Карлсон), на войне людей – в мире животных

2 задание «Фраза из фильма»

1 .Людк, а людк! Тьфу, деревня! (любовь и голуби)

2.Ну все! Засосало мещанское болото! (Москва слезам не верит)

3.Если человек -идиот, то это надолго (бриллиантовая рука)

4. А по мне, так одной лучше! Хочу халву ем, хочу пряники! (Девчата)

5 станция «Игры в кубики» (кабинет отдела кадров) Команде необходимо составить сюжетные картинки из кубиков, в течение 3 минут.

6 станция «Золушка» (прачечная) Команде необходимо в течение определенного времени разобрать смешанные виды круп по емкостям (рис, фасоль, горох)

7 станция «Скорая помощь» (медицинский кабинет) Команде необходимо, при помощи предложенных медикаментов оказать первую помощь пострадавшему (пострадавший выбирается из участников команды)

8 станция «Будь внимателен» (кабинет бухгалтера): задание «Трином» Участникам предлагается послушать сказку-подсказку и посмотреть, как с ее помощью нужно правильно собрать фигуры «тринома» После того, как

команда выслушала инструкцию, по сигналу ведущего, она приступает к выполнению задания. На составление тринома дается одна минута.

Заведующая. Наше уважаемое жюри подводит итоги квеста, а пока мы сейчас сделаем небольшое упражнение. Каждой команде предлагается лист бумаги, цветные карандаши и опорные слова. Задание: необходимо изобразить на бумаге рисунок, используя опорные слова.

Условие: участники команды выполняют задание, используя только жесты и мимику, разговаривать запрещено.

Опорные слова (красная крыша, желтая дверь, зеленый флажок, синее окно, коричневые стены, черный забор)

Заведующая Прошу наше жюри огласить результаты игры. Подведение итогов, награждение сладкими призами.

Квест № 2 «Сейф МАДОУ № 12»

Цель: Сплочение коллектива и построение эффективного командного взаимодействия.

Сценарий квеста

Вводная часть:

Заведующая: цель нашего квеста – сплочение коллектива и развитие умения работать в команде.

Заведующая: познакомимся с правилами квеста:

- Проявлять активность;
- Слушать друг друга, не перебивая;
- Избегать критики при выполнении заданий;

Прежде чем мы начнем выполнять задания, участники должныделиться на 2 команды.

Каждому выдается листочек, на котором стоит число. Команды формируются по принципу четных и нечетных чисел.

Заведующая: в первую команду войдут участники, у которых на листочке указано нечетное число, а во вторую – у которых четное.

Этап 1 Взаимодействие в группах:

Первый этап – «Говорящие руки»

Напоминаю, что квест – это игра. Поэтому отнеситесь к своему виртуальному знаку как к квестовому имени. За выполненное задание команды получают по одной букве кода от сейфа.

Заведующая: На этом этапе вы должны общаться только посредством рук. Первая команда встает и образует круг, лицом наружу. Вторая встает, лицом к внутреннему кругу напротив каждого участника из первой команды.

Заведующая озвучивает, что необходимо выполнить образовавшимся парам. После каждого действия внешний круг сдвигается на шаг вправо.

Варианты действий, образующимся парам:

1. Поздороваться с помощью рук.
2. Побороться руками.
3. Помириться руками.
4. Выразить поддержку с помощью рук.
5. Пожалеть руками.
6. Попрощаться руками.

Заведующая: за выполненное задание команды получают по две буквы кода от сейфа.

Этап 2 «Мой коллектив»

Второй этап – развивает умение взаимодействовать в команде.

Заведующая: Каждой команде необходимо составить небольшой рассказ на тему «Мой коллектив ...». Требуется вставить пропущенные слова в готовые фразы, таким образом, чтобы все они начинались на одну и ту же букву.

Преподаватель демонстрирует пример.

1. Мы сотрудники Очень Обаятельного коллектива
2. Нам нравится Осень
3. Любим, есть Огурцы и Оладушки
4. Хотим научиться Отличному Общению
5. Мы все против Однообразия

6. Наше особенное качество Оптимизм
7. Нам требуется Особенное Отношение
8. Мечтаем об Отдыхе на Острове
9. Все стремимся к Оригинальности
10. В будущем станем Особенно_Организованными

Заведующая: Посмотрите на пример. Вы видите, что можно использовать и словосочетания тоже. А выбор буквы мы сделаем с помощью детских кубиков. Буква О уже не может быть использована. Оригинальность приветствуется, цензура присутствует.

Таблица 22 – Фразы для команд

Фразы для 1 команды:	Фразы для 2 команды:
1. Мы сотрудники ... коллектива	1. Мы ... сотрудники
2. Нам нравится ...	2. Нам требуется ...
3. Любим есть ...	3. Любимое занятие ...
4. Хотим научиться ...	4. Мы поддерживаем ...
5. Мы все против ...	5. Мечтаем о ...
6. В будущем станем ...	6. Все стремимся к ...

Полученные рассказы зачитываются. Содержание позволяет оценить словарный запас участников и их чувство юмора.

Заведующая Вы успешно выполнили своё задание на этом этапе и показали умение работать в команде.

За выполненное задание команды получают по три буквы кода от сейфа.

Заключительная часть:

Этап 3 «Сейф»

Третий этап – это работа всей группы, завершающий этап квеста.

Заведующая: За выполненные задания, команды получили буквы, из которых надо составить кодовую фразу открывающую сейф. Вам потребуется объединить усилия, чтобы это сделать.

Команды коллективно составляют фразу, преподаватель следит за процессом и при необходимости помогает советами.

Заведующая: Проверим вашу кодовую фразу. Правильный ответ ВМЕСТЕ МЫ СИЛА. Сейф открыт, но с виду он пустой. Скажите, а какие бывают ценности? Какие нашли в результате прохождения квеста?

Участники высказывают свои версии - происходит рефлексия занятия.

Заведующая: Давайте посмотрим в сейф ещё раз.

Из сейфа появляются не материальные ценности:

- Эмоциональное сближение;
- Дружеская атмосфера;
- Командное взаимодействие;
- Знание;
- Сплочение группы

Подведение итогов

Заведующая: Не забывайте, что Вы как коллектив – единое целое, а каждый из Вас – это ценная и уникальная часть! Я желаю вам в будущем не терять, а только приумножать найденные ценности.

Вы все были активны и отлично поработали в команде. Давайте наградим себя за успешное прохождение квеста аплодисментами! Спасибо всем за участие!

Тренинг на сплоченность коллектива.

1. *«Эмпайр стейт билдинг»-20 мин*

Цель: Развивать умения действовать слажено.

Время: 20 минут.

Для игры понадобятся маркеры или фломастеры, листы формата А3, карточки с заданиями, а именно:

- Нарисовать здание в 10 этажей.
- Контур здания должен быть фиолетового цвета.
- Окон здания должно быть по 2 на каждый этаж.
- На здании должен развиваться синий флаг и тд.

Карточек должно быть столько же, сколько и участников. Если участников слишком много, то их можно разбить на группы, тогда понадобится меньше карточек. Каждому участнику раздается по карточке. Его задача молча нарисовать то, что ему выпало. Между собой участники тоже не разговаривают. Все участники группы рисуют одновременно. Для удобства проведения игры лучше, чтобы лист бумаги был прикреплен к стене, а количество участников не превышало 5 человек. Для азарта можно устроить состязания на время, тогда понадобится секундомер.

2. *Упражнение «Поезд» - 10 минут.*

Цель: образование единого командного духа.

Ход упражнения: у нас есть голова поезда, ваша задача образовать целый состав и пройти не отцепляясь все преграды на пути вашего состава. Если состав расцепится, начинаем сначала. Преграды: туннель (на корточках пройти), поворот на право, на лево, ускориться, притормозить, посигналить три раза.

3. *Упражнение «Перекинь мяч»-15 мин*

Цели: вербальное и невербальное общение сближает членов группы. Оно направлено на раскрепощение членов группы, на установление контактов друг с другом и поиску быстрого решения поставленной задачи.

Материалы: мяч.

Участники стоят в тесном кругу, им дается небольшой мячик (размером приблизительно с теннисный) и формулируется задание: как можно быстрее перекинуть этот мячик друг другу так, чтобы он побывал в руках у каждого.

Ведущий фиксирует потребовавшееся на это время. Оптимальное число участников в кругу от 6 до 8; при большем их количестве целесообразно выполнять упражнение в нескольких подгруппах. Упражнение повторяется 3-4 раза, психолог просит делать его как можно быстрее. Когда затраты времени доведены примерно до 1 с на каждого участника, психолог просит изобрести и продемонстрировать способ, которым можно перекинуть мяч так, чтобы он побывал в руках у каждого, потратив лишь 1 с на всю группу. Обычно через некоторое время участники придумывают и демонстрируют соответствующее решение. (Оно состоит в том, что все они ставят сложенные «лодочкой» руки друг над другом и поочередно разводят ладошки в стороны. Мячик, падая вниз, передается из рук в руки и таким образом успевает побывать у каждого участника). Задача решена!

4. Упражнение «Крабы» (для выполнения этого упражнения необходимо просторное помещение) – 10 мин

Цель: сплочение коллектива, развитие сотрудничества. Участники семинара делятся на группы по 4-5 человек. Каждая группа становится в круг спиной внутрь и берут друг – друга по руки, становясь так называемыми крабами. Задача: как можно быстрее добраться до финиша и поднять с пола предмет. От участников это упражнение требует умение договариваться, скоординировать свои движения. Упражнение можно усложнить, когда все участники становятся одним «крабом».

5. Упражнение: «Вавилонская башня»- 20 минут

Цель: сплочение коллектива

Материал: Для игры понадобятся маркеры или фломастеры, листы формата А3, карточки с заданиями, а именно:

- Нарисовать здание в 10 этажей

- Контур здания должен быть фиолетового цвета.
- Окон здания должно быть по 2 на каждый этаж
- На здании должен развиваться синий флаг;
- Возле здания должно быть нарисовано красивое дерево;
- Нарисовать возле здания пушистую зелёную травку.

Ход упражнения: Карточек должно быть столько же, сколько и участников. Если участников слишком много, то их можно разбить на группы, тогда понадобится меньше карточек. Каждому участнику раздается по карточке. Его задача молча нарисовать то, что ему выпало. Между собой участники тоже не разговаривают. Все участники группы рисуют одновременно. Для удобства проведения игры лучше, чтобы лист бумаги был прикреплен к стене, а количество участников не превышало 5 человек. Для азарта можно устроить состязания на время, тогда понадобится секундомер.

6. Упражнение «Поддержка в кругу»-10 мин

Цель: снятие психоэмоционального напряжения через телесный контакт.

Ведущий предлагает сформировать 2 круга. В центре становится участник, который расслабляется, скрещивает руки на груди и позволяет участникам передавать себя по кругу. После завершения упражнений ученики садятся на свои места.

Еще один способ - это аутогенная тренировка. Ее формула пропечатана в ваших рабочих листках. Она помогает за минимальное время восстановить силы организма. Пользуясь этой формулой, вы сможете в любой ситуации за короткое время восстановить силы. Но это будет ваше домашнее задание.

7. Упражнение «Волна»-7 мин.

Инструкция. «Возьмитесь за руки. Сейчас я буду пускать волну вот так (показывает, поднимая руку). Ваша задача – когда волна дойдет до вас, пустить ее дальше.

Попробуем... Теперь я пускаю встречную волну».

Процедура проведения. Группа становится в круг. Участники берутся за руки. Ведущий дает инструкцию и показывает, как пускаются волны:

поднимает руку, держа руку соседа.

Получилась волна. Чтобы передать ее дальше, нужно соседу поднять вторую руку с рукой своего соседа и т. д. Ведущий ускоряет ритм волн. Затем пускает встречные волны. Когда волна возвращается к тренеру, он может либо передать ее дальше, либо остановить.

Как только интерес группы начинает ослабевать (смех стихает, энергетика спадает), тренер прекращает разминку, резко поднимая и бросая руки вниз. Заканчивается разминка аплодисментами.

8. Упражнение «Портрет»-7 мин

Инструкция. Каждый из участников тренинга выбирает себе «объект» и описывает его характер, привычки, т.е. «пишет» его психологический портрет. Листочки с записями отдают ведущему, который читает их вслух. Остальные пытаются угадать, о ком идет речь.

9. Упражнение «Ассоциации» - 10 мин

Цель: Это очень простое и интересное упражнение поможет каждому участнику тренинга прояснить для себя понятие «команда».

Инструкция: Предлагаю каждому прояснить для себя значение понятия «дружный коллектив». Упражнение, которое мы сейчас с вами проведем, вроде бы простое, но это не совсем так. Вы в этом убедитесь, когда увидите, какими интересными и неожиданными могут быть ответы на многие вопросы.

1. Возьмите ручки и бумагу.

2. Ваша задача — услышать мой вопрос и записать первые же образы, связанные с ним, которые пришли вам в голову.

Если коллектив — это постройка, то она...

Если коллектив — это цвет, то он...

Если коллектив — это музыка, то она...

Если коллектив — это геометрическая фигура, то она...

Если коллектив — это название фильма, то это...

Если коллектив — это настроение, то оно...