

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Наушкинская средняя общеобразовательная школа»



УТВЕРЖДАЮ

Директор МБОУ

«Наушкинская СОШ»

Л.В. Андреева

Приказ № 142 от 29.09.2023г.

Корпоративная программа укрепления здоровья на рабочем месте «Будь здоров! Начни с себя!»

(охват сотрудников -34)

Здоровье до того перевешивает
все остальные блага жизни,
Что поистине здоровый нищий
счастливее больного короля.
Артур Шопенгауер

Здоровье - одно из самых больших желаний человека. «Будьте здоровы!» – говорят люди друг другу. «Желаем Вам самого главного – здоровья», – говорят нам наши близкие. Здоровье не означает просто отсутствие болезней - это положительное, жизнерадостное состояние души, которое позволяет охотно выполнять обязанности, возложенные на нас жизнью. Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Актуальность. Первостепенные задачи любого учебного учреждения - укрепление здоровья и физическое развитие воспитанников, функциональное совершенствование и повышение работоспособности их организма. Оценить значимость здоровья педагога при таком подходе нетрудно: больной учитель не может учить здоровых детей. Таким образом, здоровье педагога необходимо рассматривать не только как образовательную ценность, но и как необходимое условие для устойчивого и гармоничного развития современного общества. Здоровье педагога - это не только его личное здоровье. Здоровый педагог становится для своих воспитанников ещё и учителем здорового образа жизни. Умение управлять собственным здоровьем и настроением для педагога очень важно, так как мы понимаем, что здоровье школьника зависит не столько от соблюдения санитарно-гигиенических норм и снижения учебной нагрузки, сколько от эффективности организации образовательной деятельности и от характера взаимоотношений на занятии. Хорошее здоровье педагога, его хорошее настроение - залог творческого, интересного занятия. Когда учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между учителями и учащимися действительно существует атмосфера сотрудничества и взаимопонимания, тогда в такой школе интересно находиться, тогда она по-настоящему становится вторым домом для учащегося, а значит, в нем созданы все условия для здоровья.

Значимость профессионального здоровья педагога раскрывает в своих работах Митина Л. М., она говорит о том, что профессиональное здоровье педагога - основа эффективной работы современной школы и ее стратегическая проблема.

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

Программа укрепления здоровья и благополучия сотрудников подразумевает под собой комплекс мероприятий, предпринимаемых работодателем для улучшения состояния здоровья работников, улучшения микроклимата в коллективе, в целях профилактики заболеваний, повышения безопасности, производительности и эффективности труда работников.

Залогом успешности программы является целостный подход, основанный на определении здоровья не только как отсутствие болезней, но и состояние полного физического, эмоционального, интеллектуального, социального благополучия.

Цель программы. Формирование у сотрудников учреждения умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

Основными задачами корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются:

Задачи:

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

Исследования показывают, что в последнее время среди учителей образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лор-заболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы. Основными факторами риска труда педагога являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение;
- значительная голосовая нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;
- большой объем интенсивной зрительной работы;
- высокая плотность эпидемических контактов.

В нашей школе большинство педагогов работает с педагогическим стажем более 20 лет, для «стажистов» характерны «педагогические кризисы», «истощение», «профессиональное выгорание».

Ухудшение психологического здоровья педагога снижает эффективность обучения и воспитания, повышает конфликтность во взаимоотношениях с детьми и с коллегами, способствует возникновению и закреплению в структуре характера и профессиональных качествах негативных черт. Поэтому знание закономерностей сохранения и укрепления профессионального здоровья в педагогической деятельности, умение управлять собственными негативными эмоциями и состояниями, а также валеологическая компетентность являются важными компонентами успеха деятельности педагога.

Программа формирования профессионального здоровья педагогов МБОУ «Наушкинская СОШ» - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья сотрудников школы.

В программе разработан комплекс мероприятий, направленный на все стороны профессионального здоровья персонала ОУ, а именно физического, психического, социального, который осуществляется на основе дифференцированного подхода к разным категориям групп педагогов:

- педагоги со стажем менее 5 лет, которые подвержены проблеме адаптации молодых педагогов (1 группа);
- педагоги со стажем более 15-20 лет. Данная категория педагогов наиболее подвержена синдрому эмоционального выгорания (2 группа);
- педагоги в возрасте старше 50 лет, педагоги этой категории помимо синдрома эмоционального выгорания имеют проблемы со здоровьем в силу своего возраста (3 группа).

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

Реализация содержания программы осуществляется через разнообразные формы работы с сотрудниками: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги. Участниками программы являются педагоги и специалисты учреждения.

Предполагаемый результат:

- повышение компетентности по вопросам здорового образа жизни,
- повышение психологической устойчивости у сотрудников – стрессоустойчивости, конфликтоустойчивости, эмоциональной стабильности;
- снижение уровня заболеваемости среди сотрудников школы.

Этапы реализации программы

1. Проведение анкетирования с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья персонала.
2. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров сотрудников с целью выявления заболеваний и факторов риска их развития.
3. Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте.
4. Утверждение корпоративной программы.
5. Проведение ежегодного "Мониторинга здоровья" по распространенным факторам риска в форме опроса сотрудников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и пр.
6. Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, взаимодействия с представителями профсоюзной организации и пр.
7. Проведение инструктажей персонала.
8. Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.
9. Организация физкультурно-оздоровительной работы с сотрудниками и членами их семей.
10. Организация культурного досуга сотрудников: посещение музеев, театров, выставок и пр.

11. Оценка эффективности проводимых мероприятий.

I блок. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом.

1. Проведение тренингов, участие в семинарах по управлению конфликтными ситуациями.
2. Разработка мероприятий, направленных на противодействие профессиональному выгоранию.
3. Внедрение нетрадиционных методов улучшения здоровья: фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия.
4. Удовлетворение базовых потребностей работника. Чем больше потребностей удовлетворено, тем ниже уровень стресса и выше продуктивность.
5. Формирование у работников таких личностных качеств, как жизнерадостность, стрессоустойчивость, целеустремленность, уверенность в себе на основе стабилизации душевного равновесия, поддержание в коллективе атмосферы взаимной поддержки и доверия.
6. Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки.

II блок Мероприятия, направленные на повышение физической активности.

1. Разработка комплексов упражнений, которые можно проводить прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика.
2. Участие в спортивных мероприятиях, спартакиадах, турнирах, спортивных конкурсах, велопробегах.
3. Участие в программе сдачи норм ГТО.
Дни здоровья – проведение акции «Чтоб здоровье сохранить, надо нам пешком ходить», «Неделя без автомобиля», «Движение – это жизнь».
4. Проведение коллективного отдыха на свежем воздухе с применением активных игр.
5. Организация культурно-спортивных мероприятий для работников с участием членов их семей, в том числе зимние прогулки на лыжах, катание на коньках, велосипедах, летний отдых.
6. Участие работников в спортивных соревнованиях – «Папа, мама, я – спортивная семья».
7. Организация футбольных, волейбольных, баскетбольных команд работников школы.

III блок/ Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию.

1. Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов (памятки, буклеты), проведение мастер-классов «Здоровая еда в жизни нам всегда нужна!».
2. Создание для сотрудников специально оборудованных мест для приема пищи с размещением информационных материалов по вопросам здорового питания и снижения веса.
3. Проведение конкурса здоровых рецептов «Мы – то, что едим».
4. Проведение конкурсов информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.
5. Проведение тематических Дней здорового питания, посвященных овощам и фруктам.

IV Блок. Мероприятия, направленные на борьбу с курением.

1. Оценивается соблюдение Федерального закона от 23 февраля 2013 года № 15-ФЗ «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака» на предмет полного запрета курения в помещениях и на территории организации.
2. Проведение Кампании «Хочешь жить – бросай курить», призванной помочь сотрудникам отказаться от курения.
3. Информирование сотрудников о вредных воздействиях курения с использованием всех возможных каналов, размещение информационных бюллетеней и плакатов по вопросу вреда курения для здоровья в общественных местах.

V Блок. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя.

1. Информирование сотрудников о влиянии алкоголя на организм и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.
2. Организация безалкогольных корпоративных мероприятий с пропагандой здорового образа жизни.

7. Мониторинг реализации программы

В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

Мониторинг проводится по следующим параметрам:

1. Повторное проведение анкетирования с целью выявления динамики факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений об изменении состояния здоровья персонала, в процессе реализации программы. Повторное анкетирование рекомендуется проводить через 6 месяцев после начала реализации программы.
2. Организация контроля над проведением периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров сотрудников с целью выявления динамики заболеваний и факторов риска их развития в процессе реализации программы.
3. Оценка охвата сотрудников и удовлетворенности программой.

8. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

1. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия работников.
2. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
3. Снижение стоимости затрат на медицинское обслуживание.
4. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.
5. Повышение выявляемости хронических неинфекционных заболеваний работников.

6. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
7. Повышение лояльности работников к руководству.
8. Улучшение имиджа организации по мнению работников и повышение их мотивации.
9. Снижение текучести кадров и расходов на адаптацию работников, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.
10. Увеличение прибыли организации при снижении расходов и росте доходов.

8. Оценка эффективности реализации программы

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

1. Отзывы сотрудников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).
2. Охват сотрудников программой.
3. Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни.
4. Оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами риска развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации, осмотров);
 - увеличение приверженности к здоровому образу жизни. Оценить приверженность к ЗОЖ можно с помощью вопросов, содержащихся в анкете;
 - снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности, затрат на медицинское обслуживание/ДМС и пр.

План мероприятий на учебный год

№	Наименование мероприятия	Дата	Ответственный
1. Организационные мероприятия			
1	Диспансеризация сотрудников школы	Апрель	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
2	Проведение периодических медицинских осмотров, диспансеризации сотрудников	Август	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
3	Проведение инструктажей персонала с целью предупреждения случаев инвалидности, причиной которых является производственный травматизм и вредные факторы.	Сентябрь	Заместитель директора по УВР
4	Анкетирование, с целью выявления факторов, влияющих на здоровье работников и получения общих сведений о состоянии здоровья работников	Октябрь	Заместитель директора по ВР
5	Проведение вакцинации работников в рамках Национального календаря профилактических прививок	Ноябрь	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
6	Поощрение работников за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни.	Регулярно	Профсоюзный комитет
7	Культурный досуг сотрудников (посещение музеев, выставок и др.)	Регулярно	Профсоюзный комитет
2. Мероприятия, направленные на повышение физической активности			
1	Комплекс упражнений, который проводится прямо на рабочем месте, гимнастика для глаз, дыхательная гимнастика	Ежедневно (после работы на компьютере)	Педагоги
2	Спортивные мероприятия, спартакиады, турниры, спортивные конкурсы: - Акция «Чтоб здоровье сохранить, надо нам пешком ходить», «Неделя без автомобиля», «Движение – это жизнь». - Эстафета для педагогических работников «Весёлые старты» - Спортивное соревнование – «Папа, мама, я – спортивная семья» - «Волейбол», «Баскетбол» - Культурно-спортивные мероприятия для работников с участием членов их семей (зимние прогулки на лыжах, катание на коньках) - Сдача норм ГТО - Коллективное мероприятие на свежем воздухе с применением активных игр.	1 раз в квартал Сентябрь Январь Октябрь Февраль Апрель Май	Профсоюзный комитет
3. Мероприятия, направленные на формирование приверженности к здоровому питанию			

1	Информирование работников об основах рациона здорового питания: размещение информационных материалов «Здоровая еда в жизни нам всегда нужна!» (памятки, буклеты)	1 раз в квартал	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
2	Организация образовательных семинаров, лекций, мастер-классов с участием экспертов в области питания, прохождение обучения по санитарно-просветительской программе «Основы здорового питания»	Март	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
3	Конкурс здоровых рецептов «Мы – то, что едим».	Апрель	Заместитель директора по ВР
4	День здорового питания, посвященный овощам и фруктам	Июнь	Педагоги
5	Конкурс информационных бюллетеней на тему «Здоровый перекус», «Правильная тарелка» и пр.	Июль	Заместитель директора по ВР
6	Оборудование специальных мест для приема пищи	Сентябрь	Работники пищеблока
4. Мероприятия, направленные на борьбу с курением			
1	Кампания «Хочешь жить – бросай курить».	Постоянно	Педагог-организатор
2	День отказа от курения «Умей сказать нет».	Декабрь	Библиотекарь
3	Размещение информационных бюллетеней по вопросу вреда курения для здоровья в местах, оборудованных для курения, трансляция видеороликов на данную тематику	1 раз в квартал	Библиотекарь
4	Оформление рабочих мест, мест общего пользования в помещениях и на территории знаками, запрещающими курение.	Сентябрь	Завхоз
5. Мероприятия, направленные на борьбу с употреблением алкоголя			
1	Информирование сотрудников о влиянии на организм алкоголя и о социальных последствиях, связанных с потреблением алкоголя.	1 раз в квартал	Фельдшер Узловой поликлиники ст Наушки
2	Безалкогольные корпоративные мероприятия с пропагандой здорового образа жизни	1 раз в квартал	Директор
6. Мероприятия, направленные на борьбу со стрессом			
1	Тренинги, консультации, семинары по управлению конфликтными ситуациями. Семинар «Медиативный подход как эффективное средство в урегулировании конфликтных ситуаций»	1 раз в квартал Сентябрь	Педагог-психолог
2	Фитотерапия, ароматерапия, музыкотерапия	1 раз в месяц	Педагог-психолог

3	Оборудование комнаты психоэмоциональной разгрузки	Октябрь	Педагог-психолог
4	Обучение специалистов школьной службы медиации «Медиация как альтернативная процедура разрешения конфликтов в образовательной организации»	Ноябрь-Декабрь	Заместитель директора по ВР