

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение
«Каракулинская средняя общеобразовательная школа»

Утверждаю
Директор МБОУ «Каракулинская СОШ»
Устюгова Т.Ш.



**Корпоративная программа
«Укрепление здоровья работающих»
для педагогов и сотрудников
МБОУ «Каракулинская СОШ»**

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.

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.

Целевая группа: сотрудники учреждения

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:

- Формировать систему мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создать благоприятную рабочую среду для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
- Повышать ответственность за индивидуальное здоровье и приверженность к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
- Создать благоприятные условия в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
- Содействовать прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризацию.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создать оптимальные гигиенические, экологические условия 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

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 «Каракулинская 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

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».

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 консультативной помощи по вопросам, связанным с пагубным потреблением алкоголя.
3. 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.

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.