

МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ  
«ОСНОВНАЯ ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНАЯ ШКОЛА П.ЛУГОВОЙ»

«ПРИНЯТО»

Педагогический совет  
МОУ «ООШ п.Луговой»  
Протокол № 7 от 24.04.2023 г

«УТВЕРЖДАЮ»

Директор МОУ «ООШ п.Луговой»  
\_\_\_\_\_  
Э.Г.Попова  
Приказ № 123 от 24.04.2023 г

**Корпоративная программа  
по укреплению здоровья  
сотрудников МОУ «ООШ п.Луговой» на 2023-2028 г.г.**

## **СОДЕРЖАНИЕ**

1. Паспорт программы
2. Пояснительная записка
3. Концептуальные положения программы
4. Содержание программы
5. Показатели эффективности программы
6. Список литературы
7. Перспективный план работы по сохранению и укреплению здоровья педагогов Учреждения

### **1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

<b>Наименование Программы</b>	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МОУ «ООШ п.Луговой»
<b>Наименование учреждения-разработчика</b>	Муниципальное общеобразовательное учреждение «ООШ п.Луговой»
<b>Юридический адрес</b>	Республика Коми, г.Печора, п.Луговой, ул.Русанова, д.3

<b>учреждения</b>	
<b>Номер телефона</b>	8(2142)92416
<b>E-mail</b>	
<b>Адрес сайта</b>	
<b>Авторы Программы</b>	Администрация МОУ «ООШ п.Луговой»
<b>Сроки реализации</b>	Программа реализуется в течение 5 лет (2023-2028 гг.)
<b>Обоснование разработки программы</b>	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МОУ «ООШ п.Луговой» разработана в рамках реализации мероприятия Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».</p> <p>По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов.</p> <p>Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет Учреждению на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p>
<b>Цель программы</b>	Сохранение и укрепление здоровья сотрудников путем формирования в коллективе установки на здоровый образ жизни, посредством создания условий для укрепления и сохранения здоровья в процессе работы, формирования культуры здоровья на основе осознания здоровья как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни.
<b>Задачи программы</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1) Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников. Формировать ответственное отношение к своему здоровью.</li> <li>2) Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.</li> <li>3) Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни</li> </ol>
<b>Численность</b>	Сотрудники Учреждения - (37 чел.)
<b>Описание программы</b>	<p><b>Организационно-методическая работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения.</li> <li>2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.</li> <li>3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда».</li> </ol> <p><b>Информационно-просветительская работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация выставок по ЗОЖ.</li> <li>2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний.</li> <li>3. Организация работы по профилактики вредных привычек социально опасных заболеваний.</li> <li>4. Выступления психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, использования методик управления своими эмоциями и др..</li> <li>5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний.</li> </ol> <p><b>Охрана труда и создание безопасных условий труда</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий работы, отвечающих требованиям</li> </ol>

	<p>безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями;</li> <li>- создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.</li> </ul> <p>2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</p> <p>4. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических мероприятий.</p> <p>5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.</p> <p>6. Проведение специальной оценки условий труда.</p> <p>7. Проведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.</p> <p><b>Массовая работа по оздоровлению сотрудников</b></p> <p>1. Диспансеризация сотрудников (по желанию).</p> <p>2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения.</p> <p>3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</p> <p><u>Проведение ежегодных учебных семинаров</u> по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи.</p> <p>5. Тренинги по навыкам ЗОЖ.</p> <p><b>Спортивно-массовая работа</b></p> <p>1. Организация работы по различным направлениям: командные спортивные игры, сдача нормативов ГТО.</p> <p>2. Организация активного досуга сотрудников.</p> <p>3. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ).</p> <p>4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях (спартакиада).</p> <p><b>Индивидуальная работа</b></p> <p>1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников.</p> <p>Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности</p>
<b>Ожидаемые результаты</b>	<p><b>Количественные:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью.</li> <li>2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни.</li> <li>3. Увеличение индекса здоровья сотрудников.</li> </ol> <p><b>Качественные:</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Формирование правильного рациона питания.</li> <li>2. Уменьшение количества вредных привычек.</li> <li>3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников.</li> </ol> <p>Увеличение работоспособности сотрудников.</p>

## 2. ПОЯСНИТЕЛЬНАЯ ЗАПИСКА

Здоровье является высшей ценностью общества, чем выше ценится здоровье

человека в коллективном сознании общества, тем выше ресурс и потенциал развития самого общества.

Первостепенные задачи любого 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.

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.

В XXI веке требования общества к воспитателю гораздо выше, чем в предыдущее столетие. Но эти требования не могут быть выполнимы, если не будут созданы благоприятные условия для работы в Учреждении.

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».

Исследования показывают, что в последнее время среди учителей образовательных учреждений возросло число заболеваний нервной системы, лорзаболеваний, 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.

Для педагогов с педагогическим стажем 15-20 лет характерны «педагогические кризисы», «истощение», «выгорание». У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных невротиками.

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.

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, хорошее настроение - залог творческого, интересного занятия. Когда Учреждение работает как единый отлаженный механизм, когда между учителями и детьми 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.

Программа формирования профессионального здоровья педагогов МОУ «ООШ п.Луговой» (далее - Учреждение) - это комплексная система сохранения и укрепления здоровья педагогов, направленная на формирование у педагогов умения и желания заботиться о своем здоровье, потребности в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

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

- педагоги со стажем менее одного года, 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 педагогами: тренинги, семинары-практикумы, обучающие семинары, спортивные досуги.

В Учреждении доля административно-управленческого и вспомогательного персонала достаточно высокая. В связи с этим, внимание к здоровью других (не педагогических) сотрудников должно находиться на соответствующем уровне. Повара, делопроизводители, техперсонал, члены администрации - все нуждаются в охвате мероприятиями, направленными на сохранение и укрепление здоровья.

Участниками программы являются все работники Учреждения.

### **3. КОНЦЕПТУАЛЬНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ**

**Цель:** формирование у сотрудников Учреждения умения и желание заботиться о своем здоровье, потребность в здоровом образе жизни и эмоциональном благополучии как залого успешности в педагогической деятельности.

**Задачи:**

- сохранение и укрепление профессионального здоровья педагогов и других работников Учреждения;
- мотивация сотрудников Учреждения на созидание собственного здоровья;
- формирование валеологической компетентности педагогов;
- обучение навыкам самооздоровления.

**Основные направления программы**

Основные направления представлены в виде трех модулей:

1. Диагностический модуль.
2. Информационно-познавательный модуль.
3. Оздоровительный модуль.

### **4. СОДЕРЖАНИЕ ПРОГРАММЫ**

*Диагностический модуль* включает исследования психосоматического здоровья педагогов, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. В рамках данного модуля педагогам предлагается заполнить анкеты и тесты:

- тест «Эмоциональное выгорание» В. Бойко;
- анкета оценки знаний и умений педагога по теме здоровья Г.А. Воронина;
- анкета для педагогов «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П. Петленко, Д.Н. Давиденко;
- диагностика уровня саморазвития и профессионально- педагогической деятельности Л.Н. Бережнова.

Для всех сотрудников Учреждения предусмотрен мониторинг отношения к ЗОЖ.

*В рамках информационно-познавательного модуля, формируя у педагогов ценностное отношение к собственному здоровью делается акцент на когнитивные и мотивационно-побудительные аспекты структуры личности. Содержание данного модуля включает в себя формирование у педагогов валеологической компетентности, информирование педагогов ОУ о проблемах в состоянии здоровья педагогических работников, раскрытии роли их собственного примера в организации ЗОЖ как образца для воспитанников, вооружение педагогов знаниями и способами здоровьесберегающей деятельности через встречи с медицинскими работниками.*

Для других сотрудников Учреждения также предусмотрены разъяснительные

беседы, семинары, мастер-классы по данному направлению деятельности.

*Оздоровительный модуль* объединяет психопрофилактические, психогигиенические и психотерапевтические мероприятия по снятию эмоционального напряжения сотрудников Учреждения посредством тренингов, мастер-классов. Профилактика вирусных и сезонных заболеваний. В содержании данного модуля представлены мероприятия по организации двигательной активности сотрудников через спортивные досуги.

#### **Принципы реализации программы:**

*Аксиологический принцип* предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности.

*Гуманистический принцип* предопределяет переоценку всех компонентов образовательной деятельности, признавая ценностью не только обучающегося как личности и его права на здоровье, но и педагога, сотрудника Учреждения, состояния его телесного, душевного и духовного здоровья.

*Культурологический принцип* реализует признание педагога как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния обучающихся.

*Принцип социальной значимости* позволяет считать, что получаемый педагогом индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, формировать здоровьесориентированное поведение в социуме.

### **5. ПОКАЗАТЕЛИ ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОГРАММЫ**

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

2. Физический компонент здоровья - благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников.

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

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

5. Повышение мотивации сотрудников Учреждения к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию.

6. Улучшение качества образовательной деятельности.



## 6. СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Казначеев, В.П. Здоровье нации. Просвещение. Образование Текст. / В.П. Казначеев. — Москва —Кострома, 1996. - 248с.
2. Митина Л. М., Митин Г. В., Анисимова О. А. Профессиональная деятельность и здоровье педагога. М., 2005, 363 с.
3. Никифоров Г.С. Психология здоровья. - СПб.: Речь, 2002. - 256с.
4. Самоукина Н. В. “Игры, в которые играют ...”. Психологический практикум - г. Дубна, “Феникс+, 2000, - 128 с.
5. Семёнова Е. М. Тренинг эмоциональной устойчивости педагога: Учебное пособие. - М. : Изд-во Института психотерапии, 2005. - 256 с.
6. Фопель К. Энергия паузы. Психологические игры и упражнения: Практическое пособие/ Пер. с нем. - М.: Генезис, 2001. - 240 с.

### **Вредные факторы работы педагога:**

1. Физические повышенные нагрузки (ненормированный график, общественные нагрузки, работа на несколько ставок).
2. Напряжение зрения (проверка тетрадей, работа с компьютерной техникой).
3. Перегрузки эмоционального характера.
4. Шум.
5. Инфекционная агрессия (микробы и инфекции).
6. Отрицательное воздействие ПК.

### **Профессиональные болезни педагогов**

Самые частые заболевания, которые характерны для преподавателей и воспитателей:

- снижение зрения, которое развивается с различными заболеваниями глаз;
- сердечнососудистая патология: ишемическая болезнь сердца, вегетососудистая дистония, варикозное расширение вен конечностей, гипертоническая болезнь и другие;
- проблемы желудочно-кишечного тракта: гастриты, хронические холециститы, дискинезия желчевыводящих путей, язвенная болезнь желудка и двенадцатиперстной кишки и так далее;
- дыхательные заболевания: частые простуды, хронические бронхиты, тонзиллит, ларингит и фарингит;
- сколиоз различной степени;
- остеохондроз;
- артрит.

## 7. План мероприятий

корпоративной программы по укреплению здоровья  
сотрудников МОУ «ООШ п.Луговой»

	<i>Направление мероприятий</i>	<i>Цель мероприятия</i>	<i>Форма мероприятия</i>	<i>Сроки реализации мероприятия</i>
1	Организация контроля над проведением периодического медицинского осмотра, диспансеризации и иммунизации сотрудников	Цель: раннее выявление болезней и их профилактика	Сбор данных, организация медосмотров, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников.	1 раз в год
2	Наблюдение за состоянием сотрудников во время периода распространения коронавирусной инфекции	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела, обработка рук. Ежедневный отчет о заболеваемости среди сотрудников Учреждения	Ежедневно
3	Профилактика вредных привычек	Цель: сформировать негативное отношение к вредным привычкам	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории Учреждения	Постоянно
4	Культурный досуг сотрудников	Цель: налаживания отношений между сотрудниками	Организация и проведение мероприятий для сотрудников	Согласно датам праздников, в каникулярное время
5	Проведение акции и конкурсов среди сотрудников	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников Учреждения	Организация и проведение различных акций, повышающее эмоциональное состояние сотрудников	В течение уч.года
6	Информационно мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, слайд презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные	Каждую четверть

			тренинги, консультации психолога	
7	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», участие в «Кроссе нации», спартакиаде педагогических коллективов и других мероприятиях	По плану школы
8	Инструктаж сотрудников	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа по противопожарной безопасности, антитеррористической защищенности, охране труда на рабочем месте (плановые, целевые, внеплановые)	По графику (1 раз в полгода)
9	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения	Реализация плановых мероприятий. Дезобработки помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении	В соответствии с планом производственного контроля
10	Учеба на рабочем месте вопросам ОТ, оказания ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности	Цель: отработка действий при возникновении ЧС	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация, зачет	2 раз в год - инструктажи; учеба - 1 раз в год