

Муниципальное автономное дошкольное образовательное
учреждение детский сад № 161 «Ёлочка»
комбинированного вида

Утверждаю
Заведующий МАДОУ
Детский сад № 161 «Ёлочка»
Банзаракцаева Е. В.
Приказ № 06/с от 30.08.2023 г.
Программа обсуждена и одобрена
На общем собрании трудового
Коллектива
Протокол № 1 от 01.09.23 г.

Корпоративная программа
По укреплению здоровья работников
МАДОУ № 161 на рабочем месте»
на 2023-2024 г.

Разработала:
Старший воспитатель
I квалификационной категории
Всприкова Г. А.

Г. Улан-Удэ
2023 г.

Пояснительная записка.....	3
1. Нормативно-правовая база.....	4
2. Цели и задачи программы.....	5
3. Принципы реализации программы.....	5
4. Направления и основные мероприятия.....	6
4.1 Направление 1. Совершенствование условий для сохранения здоровья работников на рабочем месте.....	6
4.2 Направление 2. Повышение физической активности.....	7
4.3 Направление 3. Сохранение психического здоровья и благополучия.....	9
4.4 Направление 4. Здоровое питание.....	10
4.5 Направление 5. Профилактика вредных привычек.....	11
5. Ресурсы реализации корпоративной программы.....	11
6. Ожидаемые результаты реализации программы.....	12
7. Оценка эффективности.....	12

1. Пояснительная записка.

Здоровье – неоценимое счастье для каждого человека, условие его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны.

Данная программа является составляющей региональной концепции по формированию здорового образа жизни, профилактике заболеваний и травматизма.

Программа «Укрепление здоровья на рабочем месте» 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.

Актуальность.

Анализ состояния здоровья работающих свидетельствует о его существенном ухудшении за последние годы. Социальная значимость профессиональных заболеваний обусловлена массовостью контингентов, подвергающихся воздействию неблагоприятных производственных факторов и трудностями решения вопросов возмещения ущерба здоровью. По определению Всемирной организации здравоохранения «Здоровье – состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствием болезней и дефектов». В настоящее время общепризнанно, что развитие и распространенность хронических неинфекционных заболеваний тесно связаны с особенностями образа жизни, условиями работы и факторами риска, а их коррекция способствует снижению заболеваемости и смертности. В связи с резко возросшим темпом и интенсивностью рабочей активности работников образовательных учреждений, повышением психологической нагрузки, требований к более качественной работе, повышением уровня ответственности за результаты работы создают основу для возникновения заболеваний, как общих, так и профессиональных.

Большая часть рабочего дня педагога дошкольного учреждения протекает в эмоционально напряженной обстановке: эмоциональная насыщенность деятельности, постоянная концентрация внимания, повышенная ответственность за детей. 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 воспитателей дошкольных 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”. У 30% показатель степени социальной адаптации равен или ниже, чем у больных неврозами.

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 – эффективность его профессиональной деятельности – здоровье воспитанников. Это и есть, по нашему мнению, один из перспективных подходов к решению вышеназванной научно и социально значимой проблемы.

Программа формирования профессионального здоровья педагогов ДОУ - 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 ДОУ, 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 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 ДОУ, в соответствии с особенностями педагогического состава.

Участники программы: сотрудники и руководство учреждения.

Сроки реализации программы: 2023-2024 г. г.

2. Нормативно-правовая база

1. Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"
2. Федеральный закон № 15 – ФЗ от 23 февраля 2013 г. «Об охране здоровья граждан от воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака».
3. Приказ Министерства здравоохранения Российской Федерации от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении стратегии формирования здорового образа жизни

населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года».

4. Паспорт национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам, протокол от 24.12.2018 № 16.
5. Паспорт федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан и здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденным протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации и национальным проектам от 24.12. 2018 № 16.
6. Закон РФ «О физической культуре и спорте» (ст. 16, 33);

3. Цели и задачи.

Программа по укреплению здоровья на рабочем месте для сотрудников организации разработана с целью продвижения здорового образа жизни в коллективе организации, сохранения здоровья персонала на рабочем месте.

Основная **цель** программы: сохранение и укрепление здоровья сотрудников организации, профилактика заболеваний и потери трудоспособности.

Основными задачами программы по укреплению здоровья сотрудников организации являются:

- Формирование системы мотивации работников организации к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
- Создание благоприятной рабочей среды (сплочение коллектива) 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 диспансеризации.
- Проведение для работников профилактических мероприятий.
- Создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
- Формирование установки на отказ от вредных привычек.
- Формирование мотивации на повышение двигательной активности.
- Формирование стрессоустойчивости.
- Сохранение психологического здоровья и благополучия.

4 Принципы реализации программы

Аксиологический принцип предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности;

Гуманистический принцип предопределяет переоценку всех компонентов воспитательно-образовательного процесса, признавая ценностью не только

воспитанника как личности и его права на здоровье, но и педагога, 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 воспитанников;

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.

Принцип устойчивого развития (включает в себя готовность к инновационным изменениям, чуткость и гибкость в реагировании, умение конструировать и строить прогноз на будущее, анализ и обобщение материалов, осуществление практической реализации на основе конкретных шагов к достижению поставленных целей и задач.

5 Направления и основные мероприятия.

5.1 Направление 1. Совершенствование условий для сохранения здоровья работников на рабочем месте.

Актуальность: Большая часть работников относится к своему здоровью беспечно.

Цель: формирование у работников ответственного отношения к своему здоровью с использованием скрининг тестирования.

Основные мероприятия:

1.1. Мониторинг распространенности факторов риска развития неинфекционных заболеваний в трудовом коллективе (мероприятие «Оцени свои риски»).

Работникам представляется возможность пройти тестирование. Сроки реализации: 1 раз в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикатор результата:

- снижение числа работников в группе риска на 5 % от начального показателя.

1.2. Организация Уголка здоровья (оснащение приемной медицинского кабинета весами, ростометром, тонометром)

Цель: обеспечение постоянного контроля работников группы риска за показателями здоровья, обеспечение своевременной медицинской помощи в экстренных случаях.

Сроки реализации: постоянно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
 - охват работников: группа риска
- Индикатор результата:
- увеличение доли работников, имеющих нормальные показатели артериального давления/стабильная динамика (на 5%).
 - стабилизация доли работников, имеющих нормальный индекс массы тела (нет ежегодного увеличения).

1.3. Организация интенсива «Мое здоровье в моих руках».

Цель: приобщение работников к здоровому образу жизни и повышение мотивации вести здоровый образ жизни.

В рамках интенсива проводятся:

- Информационно-просветительская кампания (тематические рассылки по каналам связи);
- Встречи со специалистами в сфере ЗОЖ по различным направлениям ЗОЖ в активном формате - оздоровительные практики, тренинги, индивидуальные консультации, а также просветительские лекции.

Сроки: 1 раз в полугодие.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 55%

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приверженных к ценностям здорового образа жизни - на 30%;
- повышение информированности о ЗОЖ - 100%.

5.2 Направление 2. Повышение физической активности

Актуальность: внедрение программы физической активности на рабочем месте способствует тому, что улучшаются показатели здоровья, растет удовлетворенность от общего состояния здоровья, следовательно, хорошее самочувствие будет способствовать повышению продуктивности рабочего дня.

Оценка уровня физической активности работников

Цель: выявление работников с недостаточным уровнем физической активности для вовлечения в мероприятия по повышению физической активности. Для оценки уровня физической активности работников применяются опросники по физической активности.

Сроки реализации: как часть интенсива «Мое здоровье в моих руках».

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;
- охват работников: 70% от числа принявших участие в интенсиве.

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

Организация Дня здоровья (физическая активность)

Цель: стимулирование работников к повышению уровня физической активности посредством участия в Дне здоровья.

Данное мероприятие направлено на повышение физической активности посредством предоставления возможности массового спортивного отдыха на природе или бесплатного либо с частичной оплатой посещения арендуемого спортивного зала для проведения соревнований, спортивных игр, занятий в тренажерном зале.

Сроки реализации. 2 раза в календарном году.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;

- охват работников: 25%

Индикаторы результата:

- снижение числа работников с низким уровнем физической активности (ежегодно на 3%).

Организация акций:

Цель: привитие навыков самоконтроля и потребности физической активности - «Я шагаю».

В течение месяца работники ведут отслеживание, сколько шагов они проделали (шагомер в мобильном телефоне) и на доске учета в начале дня фиксируют показатели предыдущего дня. Победитель получает звание «Человек идущий» и награждается специальным призом (по возрастным категориям).

Сроки реализации: одномоментно.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;

- охват работников: 25%;

Индикаторы результата:

- увеличение числа работников, приобщившихся к систематическим пешим прогулкам (5% - 2023г., 7% -2024г.).

Организация физкульт - брейков.

Цель: снятие физического напряжения, снижение утомляемости.

Для проведения физкульт-брейков ответственными лицами по физической культуре разрабатываются видеоуроки по выполнению специальных упражнений, которые педагоги могут выполнить на рабочем месте (во время дневного сна детей), направленные на:

- снятия напряжения в шейном отделе позвоночника;

- " на расслабление ног;

- напряжение в области позвоночника, поясничного отдела позвоночника и др.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикатор процесса:

- выполнение в запланированные сроки;

- увеличение числа работников, участвующих в физкульт-брейках (к концу года - 30%);

Индикаторы результата:

- снижение числа лиц из группы риска (5 % изменений к предыдущему периоду).

Разработка рубрики в Телеграм канале МАДОУ

«Спорт и активный отдых в шаговой доступности»

Цель: создание информационных условий для потенциального вовлечения работников и их семей в свободное время в с активный отдых: спорт (физическое оздоровление), музыка, развлечение.

Рубрика обеспечит возможность: представления исчерпывающей актуальной информации об объектах физической культуры и спорта, местах активного отдыха в воскресные дни;

- обеспечит быстрый доступ работников к поиску необходимой информации;

- предоставление систематической информации будет способствовать постепенному вовлечению работников и их семей в пешие прогулки, занятия физической культурой на свежем воздухе, спортивных, фитнес залах, посещению семьями концертов, спектаклей, развлечений и т.д.

Сроки: обновление по мере необходимости.

Индикаторы процесса:

- регулярность;
- повышение осведомленности работников о местах организации спортивного отдыха, занятия физической культурой (100%).

5.3 Сохранение психологического здоровья и благополучия

Организация службы медиации

Цель: снижение потенциальных конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений. В МАДОУ детский сад № 161 служба медиации (примирения) будет развиваться в целях:

- создание безопасной среды, благоприятной для развития личности с активной гражданской позицией, умеющей принимать решения и отвечать за свои поступки;
- воспитание культуры конструктивного поведения в конфликте, основанной на медиативном мировоззрении, в основе которого лежит признание ценности человеческой жизни, уникальности каждой отдельной личности, уважение права каждого на удовлетворение собственных потребностей и защиту своих интересов (но не в ущерб чужим интересам).
- улучшение качества жизни всех участников образовательного процесса с помощью медиативного подхода, основывающегося на позитивном общении, уважении, открытости, доброжелательности, взаимном принятии как внутри групп взрослых и детей, так и между этими группами.

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- система работы службы медиации на основе ежегодного планирования.

Индикаторы:

- снижение конфликтных, спорных ситуаций среди участников образовательных отношений, приоритет примирительных позиций (решение способами договора - 90%).

Организация ретроспективной встречи руководства с коллективом (мероприятие «Разговор о важном») (для обратной связи).

Цель: опережающее решение потенциальных конфликтных ситуаций, повышения доверия и принятие образовательной политики руководства. обсуждение триады вопросов:

- что прошло хорошо, что и как удалось решить, результаты и достижения?
- что прошло плохо, каковы причины?
- как мы можем улучшить ситуацию?

Сроки реализации: без ограничения.

Индикаторы процесса:

- охват педагогических работников - 100%

Индикаторы:

- снижение/отсутствие конфликтных, спорных ситуаций, решение их способом примирения (решение способами договора - 90%).

Организация акции «Звезды от старшего воспитателя»

Цель: удовлетворить потребность работников в признании и усилить чувство связи с учреждением. В течение месяца старшие воспитатели в ходе оперативного или иного контроля/мероприятия, награждает «звездой» отличившихся воспитателей (интересное событие, оригинальные методические приемы, педагогические находки, «рывок» в освоении образовательной технологии и т.д.). В каждую последнюю пятницу месяца старшие воспитатели по итогам месяца (наибольшее количество звезд от старшего воспитателя) объявляет лучшего воспитателя месяца.

Информация рассылается по всем каналам связи.

Сроки реализации: без ограничений.

Индикаторы процесса:

- регулярность (ежемесячно);

Индикаторы результата:

- повышение профессиональной мотивации педагогических работников (% от начального показателя)

Оценка психоэмоционального здоровья работников

Цель: выявление работников с высоким уровнем психоэмоционального напряжения для вовлечения в мероприятия по снижению психоэмоциональной напряженности.

Такие психосоциальные риски, как более высокие ожидания в отношении производительности труда, внедрение инновационных технологий в образовательный процесс, увеличение продолжительности рабочего дня, не всегда обоснованный повышенный спрос со стороны родителей, могут способствовать в числе других факторов созданию напряженной рабочей среды.

От работников может потребоваться быть более гибкими и выполнять новые задачи, развивать коммуникативные навыки, приобретать новые знания и профессиональные навыки. Выявление общего состояния психоэмоционального состояния коллектива позволит выстраивать своевременную адекватную профилактическую работу.

В рамках интенсива «Мое здоровье в моих руках»

Сроки реализации: 1 раз в год.

Индикаторы процесса:

- количество работников, принявших участие оценке (педагогические работники 90%).

Индикатор результата: -

снижение

5.4 Направление 4. Здоровое питание

Разработка и ведение рубрики в Телеграм канале «Здоровое питание»

Цель: повысить информированность работников в вопросах здорового питания. Информация о здоровом питании в необходимом формате будет взята из доступных

официальных печатных и электронных источников, компетентных профильных ресурсов в области здорового питания.

Сроки реализации: на постоянной основе.

Индикаторы процесса.

- регулярность (1-2 раза в месяц).

Индикаторы результата:

- осведомленность работников о здоровом питании, сформирована приверженность к здоровому питанию, количество работников, изменившие привычки в питании (на основе анкетирования)

Проведение челлендж/акции «Моя здоровая тарелка» между корпусами.

Цель: популяризация блюд для рациона здорового питания.

Акция проводится по календарным сезонам в дистанционном режиме в Телеграмм канале, желающие предоставляют рецепт блюда из доступных ингредиентов, описан способ приготовления блюда, калорийность его, приложено фото (или взамен может быть размещен видеоролик с аналогичным содержанием). Авторы 10 популярных блюд становятся обладателями сувенирной тарелки с тематикой здорового питания.

5.5 Направление 5. Профилактика вредных привычек

(табакокурения, бездымного табака и электронных средств доставки никотина, алкоголизма)

Актуальность.

Курение табака и иных табачных средств, чрезмерное употребление алкоголя - причина многих хронических болезней.

Цель: организация помощи курящим работникам в отказе от курения. Заключение договора Городским центром здоровья о проведении Школы отказа от курения.

Содействие в реализации программы Школы отказа от курения.

Сроки: постоянно по обращаемости.

Индикаторы процесса:

- увеличение числа работников из числа курящих, пожелавших отказаться от курения.

Индикаторы результата:

- 5 % курильщиков, обратившихся в Школу отказа от курения.

6 Ресурсы реализации программы

1. Кадровые ресурсы: наличие квалифицированных кадров (специалист по кадрам – 1 чел., медицинские работники (на договорной основе) – 2 чел., управленческий состав – 9 чел.).
2. Наличие комплексной системы по охране труда.
3. Наличие комплексной системы по обеспечению безопасности ДООУ.
4. Наличие системы предупредительного и профилактического медосмотра работников, их вакцинации.
5. Наличие службы медиации.

6. Наличие медиагруппы.
7. Материально-техническая база (наличие оснащенных кабинетов – медицинский, музыкальный зал. Пищеблок).
8. Ресурсы информирования: официальный сайт, Телеграм канал, ВК, групповые чаты в Viber.

7 Ожидаемые результаты реализации программы

В результате реализации корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников организации предполагаются следующие результаты:

Для работников:

- восстановление работоспособности, предупреждение переутомления;
- повышение общего иммунитета организма.
- повышение личностного и профессионального роста сотрудников;
- устранение эмоционального синдрома выгорания у сотрудников;
- внедрение социального -психологического сопровождения профессиональной деятельности у сотрудников системы социальной защиты населения;
- развитие стрессоустойчивости;
- владение навыкам релаксации.
- изменение отношения к состоянию своего здоровья.
- Выявление заболеваний на ранней стадии
- Возможность получения материального и социального поощрения.
- Сокращение затрат на медицинское обслуживание.

Для работодателей:

- Сохранение на длительное время здоровых трудовых ресурсов.
- Повышение производительности труда.
- Сокращение трудопотерь по болезни.
- Снижение текучести кадров.
- Повышение имиджа организации.
- Внедрение приоритета здорового образа жизни среди работников; изменение отношения работников к состоянию своего здоровья.
- Снижение заболеваемости и инвалидизации работников.
- Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.

Для государства:

- Снижение уровня заболеваемости.
- Сокращение дней нетрудоспособности.
- Сокращение смертности.
- Снижение расходов, связанных с медицинской помощью инвалидностью.
- Увеличение национального дохода.

8 Оценка эффективности

1. Ежегодно составляется план мероприятий по реализации программы и индикаторы краткосрочных результатов. В конце года (ориентировочно в декабре) проводится измерение, анализ, оценка годовых показателей результативности (индикаторов).
2. Организуется повторное скриннинг-тестирование основных показателей состояния здоровья работников или проводится анкетирование работников на выявление/снижение уровня факторов риска развития неинфекционных заболеваний и приверженности ЗОЖ.
3. Учитывается полнота и качество проведенных мероприятий.
4. Учитывается количество дней временной нетрудоспособности работников (в% соотношении к данным предыдущего периода).
5. На основании оценки эффективности программы (реализованного плана) корректируются мероприятия для реализации программы на следующий год. Выбирается направление программы, которое в следующем периоде будет приоритетным, разрабатываются мероприятия в соответствии с выбранным направлением и реализуется в следующий период (12 месяцев) с последующей оценкой результатов.
6. Контроль за соблюдением мероприятий в рамках корпоративной программы и координация обратной связи по результатам ее деятельности является обязанностью ответственных лиц, назначенных приказом заведующего.