

Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа №3»  
Находкинского городского округа

Утверждено

Директор

МБОУ «СОШ №3» НГО

*В.В.В.* /О.А.Виноградова/

приказ № 04-0

от *09* «января» 2023г



Корпоративная программа  
укрепления здоровья сотрудников МБОУ «СОШ №3» НГО

«Здоровый учитель – успешный учитель»

Находка 2023г.

**Программа**  
**«Здоровый учитель – успешный учитель»**  
**на 2023 - 2026 годы (далее - программа)**

	<b>Паспорт программы</b>
Ответственный исполнитель программы	Администрация МБОУ «СОШ №3» НГО, заместитель директора по учебно-воспитательной работе
Участники программы	Трудовой коллектив школы
Цели программы	Создание здоровьесберегающей среды в МБОУ «СОШ №3» НГО, направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников школы.
Задачи программы	1. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании.
	2. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия сотрудников организации.
	3. Создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни.
	4. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
	5. Проведение для работников профилактических мероприятий.
	6. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах.
	7. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания.
	8. Повышение производительности труда и конкурентоспособности образовательной организации.
	9. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессионального стресса.

<p>Основные показатели (индикаторы) программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового и правильного питания.</li> <li>2. Доля трудового коллектива, систематически занимающегося физической культурой и спортом;</li> <li>3. Доля сотрудников, не испытывающих психоэмоциональные трудности.</li> </ol>
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>С 2023 по 2026 год, без разделения на этапы</p>
<p>Ресурсное обеспечение реализации программы</p>	<p>Финансирование программы из внебюджетных средств</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 100% ежегодный охват сотрудников диспансеризацией и профилактическими осмотрами.</li> <li>2. Изменение отношения к состоянию своего здоровья.</li> <li>3. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия трудового коллектива.</li> <li>4. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе.</li> <li>5. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.</li> <li>6. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников.</li> <li>7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.</li> <li>8. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности сотрудников ООО.</li> <li>9. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала.</li> </ol>

## **Введение**

В 2022 году интерес к здоровью и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияли последствия пандемии и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям.

ЗОЖ и правильное питание стали трендом, открывается все больше магазинов здорового питания, около 67% россиян начинают следить за своим рационом, чтобы предотвратить болезни.

Здоровый образ жизни актуален для сотрудников образовательных организаций, которые проводят большую часть рабочего времени в школе. В среднем педагоги проводят около четырёх часов за компьютером, следовательно, они попадают в группу риска развития сердечнососудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Сотрудники из группы риска могут страдать от скачков давления и одышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ компенсировать стресс, как следствие, - недостаток сил для занятий спортом, малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорятся с коллегами, активнее вовлекаются в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

### **Раздел 1. Характеристика сферы реализации программы**

Демографическая политика Находкинского городского округа, как и в целом в Российской Федерации, направлена на увеличение продолжительности активного долголетия, сокращение уровня смертности, сохранение и укрепление здоровья населения посредством формирования и устойчивого развития навыков здорового образа жизни с детского возраста, здорового питания, отказа от вредных привычек, активного вовлечение населения всех возрастов в занятия физической культурой и спортом.

На основании анкетирования, проведенного в период с сентября по декабрь 2022 г. можно выделить группы заболеваемости у коллектива:

- болезни сердечно-сосудистой системы;
- болезни органов пищеварения;
- болезни нервной системы;
- эндокринологические заболевания.

Проблемы сохранения здоровья трудового коллектива школы, привитие навыков здорового образа жизни остаются. На сегодняшний день весьма актуальными является создание условий, направленных на укрепление сохранения физического, психического и духовного здоровья. Следует обеспечить педагогу возможность сохранения здоровья за период работы в школе, сформировать у него потребность в ведении ЗОЖ. В школе должны работать здоровые люди.

Корпоративная программа должна быть в числе приоритетных направлений деятельности МБОУ СОШ № 8 и служить основой сотрудничества работников школы с системой здравоохранения и общественности.

Центральной идеей корпоративной программы является проведение тренинговых занятий, мастер-классов, сдача нормативов ГТО, форсайтсессий, гигиенических обучений, фитнес-тренировок для трудового коллектива

## **Раздел 2. Цели и задачи программы**

Без высокой гигиенической культуры сотрудников МБОУ «СОШ №3» НГО, которые способны осознанно изменить свой образ жизни в позитивную сторону, трудно реализовать поставленные цели и задачи. Профилактическая работа с работниками школы, освещение работы по данному направлению в стенах образовательной организации, привлечение специалистов - одно из важнейших условий эффективности этой работы, что позволит повысить уровень гигиенических знаний у работников школы, обеспечит мотивацию необходимости и формирование приверженности к ЗОЖ.

Обозначая цели деятельности по здоровьесбережению, мы исходили из полученных сведений о фактическом состоянии здоровья трудового коллектива школы, проведя анкетирование.

**Раздел 6. Система основных мероприятий. Основные направления деятельности по реализации программы.**

Этап	Содержание работы	сроки	исполнитель	Ожидаемый результат	Критерии оценки результата
<b>Диагностика здоровья учителей</b>	1. Организация ежегодных медосмотров учителей	Март - апрель	Директор школы	Оформление мед. книжки, выявление диагноза и своевременное лечение.	Регулярность прохождения мед. осмотра, своевременность лечения выявленного заболевания.
	2. Анализ состояния здоровья педагогов	Май	Психолог	Рекомендации	Снижение уровня заболеваемости среди учителей
	3. Анкетирование среди учителей для оценки направленности на здоровый образ жизни; для оценки психического состояния учителей на уроке и его умения управлять собой в критической ситуации.	Октябрь	Заместитель директора школы по ВР	Методическая помощь	
<b>Физкультурно-оздоровительная работа</b>	1. Организация и проведение Дней здоровья для педагогических работников	Раз в полугодие	Психолог, зам. директора по ВР	Повышение положительного эмоционального климата в коллективе	
	2. Организация динамических пауз в режиме рабочего дня	постоянно	Учитель	Снижение утомляемости	Выполнение учебных программ
<b>Управление процессом оздоровления в педагогической среде</b>	1. Организация учебно-воспитательной работы школы по формированию здорового образа жизни	Январь(пед совет) 1-ый год	Директор школы	Повышение валеологической культуры	Системность в работе

	2. Обновление функциональных обязанностей представителей администрации и членов коллектива с учетом результатов анкетирования 3. Соблюдение требований СанПИНа	Октябрь Май, ежегодно постоянно	Директор школы Совет школы по здоровью	Повышение уровня профессионализма Заинтересованность в укреплении здоровья  Создание благоприятных условий труда	Снижение утомляемости
<b>Консультационная, просветительская работа</b>	2. Встречи за круглым столом с обсуждением тем по здоровьесбережению	Раз в полугодие	Психолог	Повышение потребности в укреплении здоровья	
	2. Прохождение курсов	По плану прохождения курсов	Заместитель директора по УВР	Повышение знаний по данному вопросу	Применение знаний в практической деятельности
	4. Встреча с медицинскими работниками “Предупреждение и профилактика профессиональных заблуждений” “Профилактика простудных заболеваний”	Раз в год	Директор школы, специалист медицинского учреждения	Повышение знаний по здоровьесбережению	Уменьшение заболеваемости. Выполнение и соблюдение рекомендаций
<b>Контроль за выполнением программы “Здоровье педагога”</b>	1. Контроль за соблюдением техники безопасности и созданием надлежащих гигиенических условий труда	постоянно	Директор школы, психолог	Снижение утомляемости	Отсутствие травматизма
	2. Корректировка программы “Здоровье педагога”	ежегодно	Совет школы по здоровью		Участие всех педагогов в программе