

**Муниципальное общеобразовательное учреждение  
«Средняя общеобразовательная школа № 13 имени Ю.А. Гагарина»**

Принято  
Общее собрание трудового коллектива  
Протокол № 5 от 24.08.2023г.

Утверждаю  
Директор \_\_\_\_\_  
Приказ № 10-212 ОД от «31» августа 2023 г

**Корпоративная программа  
по укреплению здоровья  
сотрудников  
«Здоровье на рабочем месте»**

## Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	5
3. Концептуальные положения программы.....	7
4. Содержание программы.....	8
5. Показатели эффективности программы.....	9
6. Список литературы.....	10

Приложение

## 1.ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МОУ «Средняя общеобразовательная школа №13 имени Юрия Алексеевича Гагарина»
Разработчик программы	Муниципальное общеобразовательное учреждение «Средняя общеобразовательная школа №13 имени Юрия Алексеевича Гагарина»
Юридический адрес учреждения	Муниципальное общеобразовательное учреждение "Средняя общеобразовательная школа № 13 имени Ю.А. Гагарина" адрес: 456971, Челябинская обл., г. Кыштым, ул. Челюскинцев, 57 телефон: (8 351-51) 4-45-35
Адрес сайта	<a href="http://sosh13.kyshtym.org/">http://sosh13.kyshtym.org/</a>
Авторы Программы	Администрация МОУ «СОШ№13» г.Кыштыма
Сроки и этапы реализации Программы	Первый этап 2023 – 2024 год – подготовительный: Разработка программы и плана мероприятий по укреплению здоровья сотрудников. Утверждение программы. Второй этап 2024-2025 год – практический: - реализация и корректировка программы; текущий и внутренний контроль за ходом выполнения программы. Третий этап 2025-2026 год – обобщающий: - обобщение результатов реализации программных мероприятий; - анализ достигнутых результатов; - определение направлений дальнейшей реализации программы, постановка новых задач.
Программа утверждена	30 августа 2023 г. на педагогическом совете школы
Обоснование разработки программы	Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МОУ «СОШ №13» г. Кыштыма разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья». Федеральный проект направлен на сохранение населения, здоровье и благополучие людей, повышение к 2030 г. ожидаемой продолжительности жизни до 78 лет, а также создание и обеспечение работы системы общественного здоровья в Российской Федерации. По определению Всемирной организации здравоохранения здоровьем считается - состояние полного физического, психического и социального благополучия, а не только отсутствие болезней или физических дефектов. Так же по данным Всемирной организации здравоохранения, ведение корпоративных программ, стимулирующих здоровый образ жизни, позволяет компании на 30% минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков

	<p>работы по болезни сокращается на 20%, а эффективность работы сотрудника вырастает почти на 10%.</p> <p>Человеческий капитал является одним из ведущих факторов социально-экономического развития, и сохранение здоровья сотрудника является актуальным приоритетом для государства и отдельного работодателя.</p>
Цель программы	<p>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.</p>
Задачи программы	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников;</li> <li>2. Формировать ответственное отношение к своему здоровью;</li> <li>3. Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни в учреждении;</li> <li>4. Воспитать потребность в здоровом образе жизни, принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.</li> </ol>
Участники программы/ численность	- сотрудники учреждения /81 чел.
Описание программы	<p><b>Организационно-методическая работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников.</li> <li>2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни.</li> <li>3. Тренинги по навыкам ЗОЖ.</li> </ol> <p><b>Информационно-просветительская работа</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Организация информационных стендов по ЗОЖ.</li> <li>2. Организация цикла бесед о профилактике различных заболеваний, вредных привычек, и семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья.</li> <li>3. Организация работы по профилактике вредных привычек. .</li> <li>4. Выступления психолога 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>Обеспечение безопасных для здоровья условий</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни.</li> <li>2. Создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы.</li> <li>3. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</li> </ol>

	<p><b>Работа по оздоровлению сотрудников и своевременному выявлению заболеваний</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение комплекса мероприятий, направленных на повышение двигательной активности</li> <li>2. Санаторно-курортное лечение сотрудников с хроническими заболеваниями.</li> <li>3. Осуществление периодического медицинского осмотра работников.</li> <li>4. Участие в массовых спортивных городских мероприятиях</li> <li>5. Организация досуга работников.</li> <li>6. Своевременное прохождение сотрудниками диспансеризации.</li> </ol> <p><b>Охрана труда и создание безопасных условий труда</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. Проведение мероприятий по улучшению условий труда сотрудников.</li> <li>2. Контроль над состоянием охраны труда и выполнением мероприятий по охране труда, технике безопасности и пожарной безопасности.</li> <li>3. Ежегодный медицинский осмотр и проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников</li> <li>4. Проведение специальной оценки условий труда.</li> </ol>
Ожидаемые результаты	<p><u>Количественные:</u></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. снижение количества дней нетрудоспособности работников в год;</li> <li>4. Снижение кол-ва работников, имеющих листы нетрудоспособности.</li> </ol> <p><u>Качественные:</u></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. укрепление социального и психического здоровья сотрудников;</li> <li>2. увеличение работоспособности сотрудников.</li> </ol>

## 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 воспитательно-образовательной 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 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 – 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 «СОШ № 13» г. Кыштыма (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: все нуждаются в охвате мероприятиями, направленными на сохранение и укрепление здоровья.

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

*Цель:* 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.

*Задачи:*

1. Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.
2. Формировать ответственное отношение к своему здоровью.
3. Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни в учреждении.
4. Воспитать потребность в здоровом образе жизни, принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни.

**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;

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.

### **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 электромагнитных волн (работа с компьютерами).

### **Профессиональные болезни педагогов**

Самые частые заболевания, которые характерны для преподавателей

- 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.

**План корпоративной программы по укреплению здоровья  
сотрудников МОУ «СОШ №13» г. Кыштыма**

<i>№</i>	<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, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников	1 раз в год Постоянно
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время мероприятий по профилактике коронавирусной инфекции, гриппа, ОРВИ.	Цель: обеспечение мониторинга за состоянием здоровья	Измерение температуры тела	В период сезонных заболеваний
3.	Функционирование в здании школы рециркуляторов, обеспечение антисептиками, обработка-дезинфекция помещений	Цель: предотвращение распространения инфекций	Создание санитарно-гигиенических условий	Ежедневно
3.	Профилактика	Цель: снижение количества	Информирование работников о	Постоянно

	табакокурения	курящих сотрудников	запрете курения на территории школы и в здании (приказ учреждения).	
4.	Культурный досуг сотрудников	Цель: сплочение коллектива	Организация и проведение мероприятий для сотрудников (Новый год, День учителя, 8 Марта и другие)	Согласно датам праздника
5.	Участие педагогов в акциях и конкурсах по ЗОЖ	Цель: активная пропаганда здорового образа жизни среди сотрудников школы	Привлечение работников к участию в акциях и конкурсах	По графику ГОО
6.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок по темам здорового образа жизни, оформление стендов, размещение в соц.сетях	1 раз в квартал, по мере необходимости
7.	Участие в различных спортивных мероприятиях	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников школы	Участие сотрудников в выполнении нормативов Всероссийского физкультурного спортивного комплекса «Готов к труду и обороне», «Лыжне России», «Легкоатлетической эстафете» и других мероприятиях	По мере поступления информации
8.	Обучение персонала	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.	Семинары-практикумы: обучение приемам саморегуляции, мышечной релаксации, дыхательной гимнастики и т.п.	1 раз в квартал
9.	Инструктаж персонала	Цель: предупреждение случаев производственного травматизма	Проведение инструктажа с персоналом	По графику
10.	Прохождение курсов по оказанию первой медицинской помощи работниками	Цель курса: формирование представлений о комплексе мер для спасения жизни человека и предупреждения осложнений при	Курсовая подготовка	По графику

	учреждения	несчастном случае, произошедшем в образовательной организации.		
--	------------	--	--	--

**Информация о возрастном составе работников МОУ «СОШ № 13» г. Кыштыма, 2023 г.**

Всего	До 25 лет	26-30 лет	31-35лет	36-40лет	41-50 лет	51-55 лет	56-60 лет	Свыше 60 лет	Средний возраст
81	4		10	10	19	19	13	6	