

**МУНИЦИПАЛЬНОЕ АВТОНОМНОЕ
ОБЩЕОБРАЗОВАТЕЛЬНОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «ЛИЦЕЙ № 28»**

РАССМОТРЕНА:
на заседании
педагогического совета
МАОУ Лицей № 28
Протокол № 4
«14» января 2022г.

СОГЛАСОВАНО:
Председатель первичной
профсоюзной организации
МАОУ Лицей № 28
С.В. Неизвестная / С.В. Неизвестная

УТВЕРЖДАЮ:
И.о. директора
МАОУ Лицей № 28
А.Н. Спирина / А.Н. Спирина
Приказ № 01-04-396/1
«14» января 2022 г.

**Корпоративная программа
по укреплению здоровья
сотрудников МАОУ Лицей № 28
«Лицей – территория здоровья»**

Содержание

1. Паспорт программы.....	3
2. Пояснительная записка.....	6
3. Концептуальные положения программы.....	7
4. Содержание программы.....	7
5. Показатели эффективности программы.....	8
6. Список литературы.....	8
7. Приложение 1 «Вредные факторы и заболевания»	9
8. Приложение 2 «Информация о возрастном составе педагогов и сотрудников МАОУ Лицей № 28 на 2022 год»	10
9. Приложение 3 «План мероприятий корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников МАОУ Лицей № 28 «Лицей – территория здоровья».....	11

1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

Наименование программы	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МАОУ Лицей № 28 «Лицей – территория здоровья»
Наименование учреждения-разработчика	Муниципальное автономное общеобразовательное учреждение «Лицей № 28»
Юридический адрес учреждения	660021, г. Красноярск, ул. Профсоюзов, 17
Номер телефона	+7(391)221-64-35
E-mail	l28krsk@mail.ru
Адрес сайта	www.maoul28.mozello.ru
Авторы Программы	Администрация МАОУ Лицей № 28 г. Красноярск
Сроки реализации	Программа реализуется в течение 3 года (2022-2025 г.г.)
Программа рассмотрена	На заседании педагогического совета МАОУ Лицей № 28 (протокол № 4 от 14.01.2022 г.)
Программа согласована	Председателем первичной профсоюзной организации (протокол № 2 от 14.01.2022 г.)
Программа утверждена	Приказом директора от 14.01.2022 г. № 01-04-396/1
Обоснование разработки программы	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МАОУ Лицей № 28 разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта по «Укреплению общественного здоровья».</p> <p>В соответствии с концепцией Всемирной организацией здравоохранения мероприятия по укреплению здоровья работающего населения, это система мер политики охраны здоровья, формируемых на основе программного подхода и вовлечения в задачи охраны здоровья ответственности работодателя. Укрепление здоровья на рабочем месте включает создание условий, снижающих не только риск профессионально обусловленных заболеваний, но и риск наиболее социально значимых хронических заболеваний, который повышается при нерациональном питании, недостаточной физической активности, стрессах на рабочем месте, наличии вредных привычек (курение, злоупотребление алкоголем). Укрепление здоровья работников позволяет минимизировать потери от болезней сотрудников. При этом число пропусков работы по болезни сокращается, а эффективность работы сотрудника возрастает.</p>
Цель программы	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 как ценности, обучения сотрудников знаниям, умениям и навыкам здорового образа жизни на фоне стремительного распространения пандемии новой коронавирусной инфекции COVID-19.

Задачи программы	<p>Создать условия для физического, психологического и социального благополучия сотрудников.</p> <p>Формировать ответственное отношение к своему здоровью.</p> <p>Проводить информационную кампанию по формированию представления здорового образа жизни.</p> <p>Проводить профилактику противовирусных заболеваний.</p> <p>Принимать активное участие в мероприятиях и акциях, направленных на здоровый образ жизни</p>
Численность	Сотрудники Учреждения - (65 чел.)
Описание программы	<p><i>Организационно-методическая работа:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Утверждение программы по оздоровлению сотрудников, ее обсуждение в коллективе, размещение на официальном сайте Учреждения. 2. Проведение мониторинга отношения сотрудников к здоровому образу жизни. 3. Разработка буклетов, подготовка информации для стенда «Охрана труда», «Как защитить себя и других от инфекции», «Все о прививках!», «ГРИПП, ОРВИ – опереди их на шаг». <p><i>Информационно-просветительская работа:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация выставок по ЗОЖ. 2. Организация цикла бесед о профилактике различных вирусных и инфекционных заболеваний. 3. Организация работы по профилактике вредных привычек социально-опасных заболеваний. 4. Выступление педагога-психолога на различных совещаниях коллектива по вопросам профессионального выгорания, профилактике утомляемости, по методике «Профессиональное выгорание: 14 причин, признаки, способы решения проблемы». 5. Организация встреч с медицинскими работниками по вопросам профилактики профессиональных заболеваний, вирусных инфекций и иных заболеваний. <p><i>Охрана труда и создание безопасных условий труда:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Создание условий работы, отвечающих требованиям безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.: <ul style="list-style-type: none"> - создание необходимых условий для сотрудников с заболеваниями; - создание условий, отвечающих санитарно-гигиеническим нормам, для полноценного отдыха и работы. 2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников. 3. Ежегодное заключение соглашения между профсоюзным комитетом Учреждения и администрацией Учреждения о мероприятиях, направленных на улучшение условий труда (приложение к Коллективному договору).

	<p>4. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.</p> <p>5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.</p> <p>6. Проведение специальной оценки условий труда.</p> <p>7. Поведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.</p> <p><i>Массовая работа по оздоровлению сотрудников:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Диспансеризация сотрудников. 2. Прохождение периодических медицинских осмотров всех сотрудников Учреждения. 3. Проведение цикла лекций, круглых столов, семинаров, направленных на приобретение сотрудниками знаний по сохранению и укреплению здоровья. 4. Проведение ежегодных учебных семинаров по электробезопасности, охране труда, оказанию первой медицинской помощи. 5. Тренинги по навыкам ЗОЖ. <p><i>Спортивно-массовая работа:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Организация работы по различным направлениям: командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО. 2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы, продолжительные прогулки в зонах отдыха (Гремячая грива, сады Мечты, Центральный парк и др). 3. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ). 4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях (спартакиада). <p><i>Индивидуальная работа:</i></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Проведение инструктажа по охране труда и технике безопасности для вновь принятых сотрудников. 2. Консультирование по различным вопросам, возникающим у сотрудников, касающихся данного направления деятельности.
Ожидаемые результаты	<p>Количественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью. 2. Увеличение доли сотрудников, ведущих ЗОЖ. 3. Увеличение индекса здоровья сотрудников. <p>Качественные:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование правильного рациона питания. 2. Уменьшение количества вредных привычек. 3. Укрепление социального и психического здоровья сотрудников. 4. Увеличение работоспособности сотрудников.

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, лор-заболеваний, опорно-двигательного аппарата, сосудистой системы, а также с психическим здоровьем как стресс, беспокойство, депрессивные состояния, бессонница, гнев и страх, вызванные новой коронавирусной инфекцией COVID-19.

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;
- заболевание новой коронавирусной инфекцией COVID-19.

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 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.

Участниками программы являются педагоги и специалисты 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 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 и сотрудников Учреждения, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики.

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

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 и сотрудника Учреждения:

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 разной этиологии).
6. Отрицательное воздействие электромагнитных волн (работа с компьютерами).

Профессиональные болезни педагогов:

Самые частые заболевания, которые характерны для педагогов и сотрудников Учреждения:

- 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.

Информация о возрастном составе педагогов и сотрудников МАОУ Лицей № 28 на 2022 год.

Образовательное учреждение МАОУ Лицей N 28	Всего	До 25 лет	26-30 лет	31-35 лет	36-40 лет	41-50 лет	51-55 лет	56-60 лет	Свыше 60 лет
<i>Административный персонал</i>	6	-	1	-	1	1	1	1	1
<i>Учебно-вспомогательный персонал</i>	5	1	1	-	-	3	-	-	-
<i>Педагогический персонал</i>	45	2	3	4	1	16	9	4	6
<i>Технический персонал</i>	8	-	-	4	1	1	-	2	-
Итого:	64	3	5	8	3	21	10	7	7
% от общего количества педагогов		4,69	7,81	12,5	4,69	32,8	15,63	10,94	10,94

План мероприятий корпоративной программы
по укреплению здоровья сотрудников МАОУ Лицей № 28 «Лицей – территория здоровья»

№	Направление мероприятия	Цель мероприятия	Форма мероприятия	Сроки реализации
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. Направление на курортное лечение по медицинским показаниям (путевка от профсоюзного комитета).	1 раз в год, согласно графика. По запросу.
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: формирование негативного отношения к вредным привычкам.	Информирование работников о правилах здорового образа жизни. Запрет курения, употребление алкоголя на территории Учреждения.	Постоянно.
4.	Культурный досуг сотрудников Учреждения.	Цель: достижение успокоения, восстановления организма и получения пользы для своего здоровья - умственного или физического.	Организация и проведение Мероприятий для сотрудников (Новый год, День учителя, День здоровья, 8 марта, 23 февраля): - поездки в парки, зоны отдыха; - посещение выставок, кинотеатров, театров; - совместные творческие и спортивные мероприятия «День здоровья» и др.	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.	Апрель-май.

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 тренинги, консультации педагога-психолога.	1 раз в триместр (в каникулярное время).
7.	Участие в различных спортивных мероприятиях.	Цель: пропаганда здорового образа жизни, популяризация физической культуры и спорта среди сотрудников Учреждения.	Участие сотрудников в мероприятиях города, района (согласно представленного плана, положения).	По плану (согласование).
8.	Организация производственной гимнастики.	Цель: повышение работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников.	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах: - физминутка для глаз; - физминутка для укрепления мышц спины.	Ежедневно.
9.	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).
10.	Реализация программы производственного контроля за соблюдением СанПиН и выполнении профилактических мероприятий.	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений при функционировании Учреждения.	Реализация плановых мероприятий. Заклучение договоров с Центром гигиены и эпидемиологии г. Красноярска. Деэ debates помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении.	В соответствии с планом производственного контроля.
11.	Учеба на рабочем месте по вопросам ОТ, оказания ПМП, безопасного обращения с электричеством (электродопуск), антитеррористической и противопожарной безопасности.	Цель: отработка действий при возникновении ЧС.	Семинар, мастер-класс, учебная эвакуация.	2 раз в год - инструктажи; учеба - 1 раз в год