

ОДОБРЕНА  
Общим собранием работников  
МБОУ Марфовская СОШ  
Протокол от 03.05.2024 г. № 01

УТВЕРЖДЕНА  
Директор МБОУ Марфовская СОШ  
\_\_\_\_\_ В.А. Макаров  
Приказ от 03.05.2024 г. № 64

**Корпоративная программа  
по укреплению здоровья сотрудников  
МБОУ Марфовская СОШ  
на 2024 – 2029 годы**

с. Марфовка  
2024 г.

## 1. ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

<b>Наименование Программы</b>	Корпоративная программа укрепления здоровья сотрудников МБОУ Марфовская СОШ
<b>Наименование учреждения-разработчика</b>	Муниципальное бюджетное общеобразовательное учреждение «Марфовская средняя общеобразовательная школа» Ленинского района Республики Крым
<b>Юридический адрес учреждения</b>	298244, Республика Крым, Ленинский район, с. Марфовка, ул. Касьянова, д. 16
<b>Номер телефона</b>	8(978)594-95-08
<b>E-mail</b>	lenino_marfovskaya1@crimeaedu.ru
<b>Адрес сайта</b>	<a href="https://marfovka-rk.ru">https://marfovka-rk.ru</a>
<b>Авторы Программы</b>	Администрация и профсоюзный комитет МБОУ Марфовская СОШ
<b>Сроки реализации</b>	Программа реализуется в течение 5 лет (2024-2029г.г.)
<b>Программа принята</b>	На общем собрании работников МБОУ Марфовская СОШ (протокол № 1 от 03.05.2024 г.)
<b>Программа утверждена</b>	Приказом от 03.05.2024г. № 64
<b>Обоснование разработки программы</b>	<p>Корпоративная программа по укреплению здоровья сотрудников МБОУ Марфовская СОШ разработана в рамках реализации мероприятий Федерального проекта «Укрепление общественного здоровья» и Федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек».</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>Также 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>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 профилактике 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 безопасности для здоровья и жизни всех сотрудников Учреждения, в т.ч.: <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> </li> <li>2. В рамках борьбы с туберкулезом ежегодное флюорографическое обследование сотрудников.</li> <li>3. Заключение соглашения между профсоюзным</li> </ol>

комитетом Учреждения и администрацией Учреждения о мероприятиях, направленных на улучшение условий труда (приложение к Коллективному договору).

4. Осуществление производственного контроля за соблюдением санитарных правил и выполнением санитарно-противоэпидемических (профилактических) мероприятий.

5. Контроль за состоянием противопожарной, антитеррористической безопасности Учреждения.

6. Проведение специальной оценки условий труда.

7. Проведение плановых инструктажей по антитеррористической, противопожарной безопасности, по охране труда на рабочем месте.

#### **Массовая работа по оздоровлению сотрудников**

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.

#### **Спортивно-массовая работа**

1. Организация работы по различным направлениям: командные спортивные игры, производственная гимнастика, сдача нормативов ГТО.

2. Организация активного досуга сотрудников: пешие экскурсии, походы.

3. Организация Дня здоровья (в ходе месячника ОТ).

4. Участие в массовых спортивных районных мероприятиях

#### **Индивидуальная работа**

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

<b>Ожидаемые результаты</b>	<b>Количественные:</b> 1. Значительное увеличение доли лиц с физической активностью. 2. Увеличение доли сотрудников, ведущих здоровый образ жизни. 3. Увеличение индекса здоровья сотрудников. <b>Качественные:</b> 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 педагогу (учителю, 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 (воспитанников). 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. 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 МБОУ Марфовская СОШ (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, 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**

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 педагогически 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 электромагнитных волн (работа с компьютерами).

### **Профессиональные болезни педагогов**

Самые частые заболевания, которые характерны для преподавателей и воспитателей:

- снижение зрения, которое развивается с различными заболеваниями глаз;
- сердечно-сосудистая 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 педагогических работников МБОУ Марфовская СОШ  
(по состоянию на 01.05.2024 г.)**

<b>МБОУ Марфовская СОШ</b>	<b>Всего</b>	<b>До 25 лет</b>	<b>26-29 лет</b>	<b>30-34 лет</b>	<b>35-39 лет</b>	<b>40-49 лет</b>	<b>50-54 лет</b>	<b>55-60 лет</b>	<b>Свыше 60 лет</b>	<b>Средний возраст</b>
<b>Всего</b>	<b>15</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>0</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>3</b>	<b>1</b>	<b>44</b>
<b>% от общего количества педагогов</b>		<b>6,7</b>	<b>13,3</b>	<b>20</b>	<b>0</b>	<b>26,7</b>	<b>6,7</b>	<b>20</b>	<b>6,7</b>	

**Информация о возрастном составе работников учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала  
МБОУ Марфовская СОШ (по состоянию на 01.05.2024 г.)**

<b>МБОУ Марфовская СОШ</b>	<b>Всего</b>	<b>До 25 лет</b>	<b>26-29 лет</b>	<b>30-34 лет</b>	<b>35-39 лет</b>	<b>40-49 лет</b>	<b>50-54 лет</b>	<b>55-60 лет</b>	<b>Свыше 60 лет</b>	<b>Средний возраст</b>
<b>Всего</b>	<b>15</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>2</b>	<b>52</b>
<b>% от общего количества педагогов</b>		<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6,7</b>	<b>13,3</b>	<b>26,7</b>	<b>6,7</b>	<b>33,3</b>	<b>13,3</b>	

**План мероприятий  
корпоративной программы по укреплению здоровья сотрудников  
МБОУ Марфовская СОШ**

<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, организация медосмотров, анализ проведенных предварительных и периодических медицинских осмотров, диспансеризации, иммунизации сотрудников. Направление на санаторно-курортное лечение по медицинским показаниям.	1 раз в год
2.	Наблюдение за состоянием сотрудников во время сезонного подъема заболеваемости, карантинных мероприятий	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 отношении 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 (Новый год, День учителя, День здоровья, 8 марта, 23 февраля посещение выставок, кинотеатров, совместные творческие и спортивные мероприятия, Дни здоровья и т.д.	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

6.	Информационно-мотивационное просвещение	Цель: формирование убеждений и привычек здорового образа жизни	Подготовка и разработка различных информационных листовок, презентаций по темам здорового образа жизни, индивидуальные тренинги, консультации психолога	Каждую четверть
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 турслете и других мероприятиях	Постоянно
8.	Организация производственной гимнастики	Цель: повышения работоспособности, укрепления здоровья и предупреждения утомления сотрудников	Организация перерывов в рабочее время с использованием различных методик на рабочих местах	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 выполнением профилактических мероприятий	Цель: обеспечение безопасности и безвредности для всех участников образовательных отношений	Реализация плановых мероприятий. Заключение договоров. Дезобработки помещений, контроль выполнения плановых мероприятий и еженедельная проверка состояния ОТ в Учреждении	В соответствии с планом производственного контроля
11	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 раза в год – инструктажи; учеба – 1 раз в год