



**Муниципальное казённое дошкольное
образовательное учреждение
«Мещовский детский сад «Солнышко»»**



**ПРОГРАММА
УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ СОТРУДНИКОВ
МКДОУ «МЕЩОВСКИЙ ДЕТСКИЙ САД»
«ЗДОРОВЫМ БЫТЬ ЗДОРОВО!»**

**Автор проекта: Костина И.Н.
Иванова Е.И.**

Мещовск 2024г.



Целевая группа

Сотрудники МКДОУ «Мещовский детский сад»,
медицинский работник, социальные партнеры.



Коллектив работников Мещовской районной библиотеки и Мещовской детской библиотеки им. В.Д. Берестова.
Щербо Наталья Николаевна - библиотекер читального зала районной библиотеки,
Вдовкина Людмила Алексеевна - библиограф районной библиотеки,
Ширяева Валентина Анатольевна - директор МКУ «Мещовская ЦБС»,
Михалёва Надежда Викторовна - библиотекер детской библиотеки,
Козлова Наталья Александровна - главный библиотекер районной библиотеки,
Барсукова Светлана Владимировна – заведующая детской библиотекой,
МКУ «Мещовская ЦБС»

Сотрудники районной библиотеки
им. В.Д.Берестова



Сотрудники МКДОУ «Мещовский детский сад», медицинский работник



Сотрудники Центра развития физкультуры и
спорта «Олимп»



Способ реализации программы



Посредством личного участия сотрудников МКДОУ «Мещовский детский сад» и использования ресурсов социальных партнеров.



Принципы реализации программы



- ✓ **аксиологический:** предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности;
- ✓ **гуманистический:** предопределяет переоценку всех компонентов образовательного процесса;
- ✓ **принцип социальной значимости:** позволяет считать, что получаемый сотрудником ДОО индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость.

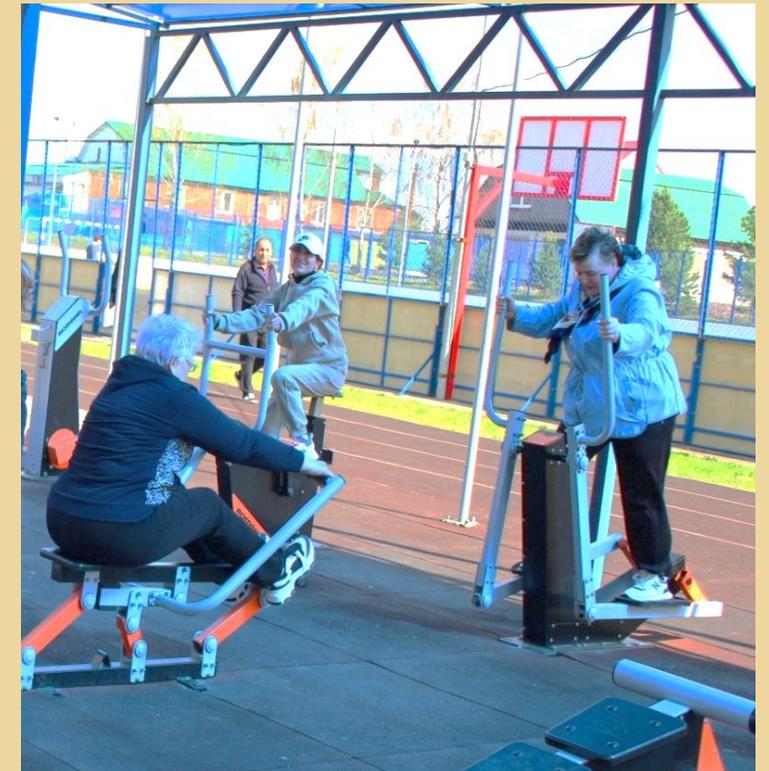




Ожидаемые результаты



- ✓ 1. Ежегодный охват сотрудников диспансеризацией и медицинскими профилактическими осмотрами.
- ✓ 2. Изменение отношения сотрудников к состоянию своего здоровья.
- ✓ 3. Увеличение количества сотрудников, придерживающихся здорового образа жизни и здорового питания.
- ✓ 4. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе.
- ✓ 5. Увеличение количества сотрудников, повысивших свою двигательную активность.
- ✓ 6. Уменьшение количества и среднего срока временной нетрудоспособности работников.
- ✓ 7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
- ✓ 8. Повышение имиджа МКДОУ «Мещовский детский сад»





Индикаторные показатели процесса внедрения программы



1. Процент участия сотрудников в реализации программы (100%).
2. Повышение информированности сотрудников о способах сохранения и укрепления здоровья, о принципах здорового образа жизни (95 % от общего количества сотрудников).
3. Увеличение количества сотрудников, владеющих приемами сохранения психического здоровья (80% от общего количества сотрудников).
4. Количество сотрудников, придерживающегося здорового и правильного питания (65% от общего количества сотрудников).
5. Увеличение количества сотрудников, уделивших внимание повышению своей физической активности (79 % от общего количества сотрудников).





Направления процесса внедрения программы



✓ Медицинское направление.
Диагностика здоровья педагогов.



✓ Физкультурно-оздоровительное направление.





Направления процесса внедрения программы



✓ Управление процессом оздоровления в педагогической среде.



✓ Просветительское направление.



✓ Контроль за выполнением Программы.





Заключение



По завершению реализации программы предполагается не только повышение уровня теоретических и практических знаний сотрудников в сфере здоровья, но и качественное улучшение их психического и физического состояния.

Благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников. А главное реализация программы создает условия для позитивного микроклимата в коллективе, улучшения физического и эмоционального состояния сотрудников.





Список литературы:



1. Бухтияров И. В. Формирование здорового образа жизни работников для профилактики перенапряжения и сохранения здоровья / И. В. Бухтияров, О. И. Юшкова, В. В. Матюхин, Э. Ф. Шардакова, И. А. Рыбаков // Здоровье населения и среда обитания. 2016. № 6 (279). С. 16-19.
2. Василенко С. В. Корпоративная культура как инструмент эффективного управления персоналом /С. В. Василенко. М.: Дашков и К°, 2013. 136 с.
3. Глобальные факторы риска для здоровья. Смертность и бремя болезней, обусловленные некоторыми основными факторами риска // Всемирная организация здравоохранения. 2015. 70 с.
4. Демидова В.Е., Сундукова А.Х. Здоровый педагог - здоровый ребенок / В.Е. Демидова, А.Х. Сундукова // Цветной мир, 2013. 96с.
5. Рыбаков И. А. Корпоративное здоровье: как мотивировать повышать производительность труда и экономить, используя программы благополучия / И. А. Рыбаков. ЛитРес: Самиздат, 2018. 140 с.
6. Рыбаков И. А. Программы управления здоровьем в менеджменте качества / И. А. Рыбаков // Менеджмент качества. 2015. № 2. С. 156-161.
7. Рыбаков И. А. Экономическая эффективность программ по укреплению корпоративного здоровья, а также профилактических программ на рабочем месте для сотрудников с краткосрочной временной нетрудоспособностью / И. А. Рыбаков // Биозащита и биобезопасность. 2015. № 1 (22). С. 10-17.