

ПРОГРАММА

УКРЕПЛЕНИЯ ЗДОРОВЬЯ РАБОТНИКОВ

# Муниципального казенного дошкольного образовательного учреждения

# «Мещовский детский сад «Солнышко»

**«ЗДОРОВО БЫТЬ ЗДОРОВЫМ!»**

****

**ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ**

|  |  |
| --- | --- |
| **Целевая**  **группа** | сотрудники МКДОУ «Мещовский детский сад», медицинский работник, социальные партнеры |
| **Способ**  **реализации программы** | Посредством личного участия сотрудников ДОУ и использования ресурсов социальных партнеров |
| **Цель**  **программы** | Создание условий для сохранения и укрепления здоровья сотрудников учреждения, повышение мотивации к здоровому образу жизни. |
| **Задачи**  **программы** | - повышение уровня знаний сотрудников в области сохранения и укрепления здоровья, здорового образа жизни;  - освоение сотрудниками практических навыков и умений в области сохранения и укрепления здоровья;  - обучение сотрудников приемам сохранения психического здоровья (тренинги, оздоровительные мероприятия и пр.);  - повышение уровня знаний сотрудников в области здорового и правильного питания;  - создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни;  - создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на рабочих местах. |
| Принципы реализации программы | *- аксиологический принцип* предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности;  *- гуманистический принцип* предопределяет переоценку всех компонентов образовательного процесса, признавая ценностью не только воспитанника как личности и его права на здоровье, но и сотрудников детского сада, состояния их физического и психологического здоровья;  *- культурологический принцип* реализует признание сотрудника ДОУ как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе в вопросах культуры здоровья как основы оптимального психофизического состояния воспитанников;  *- принцип социальной значимости* позволяет считать, что получаемый сотрудником ДОУ индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, мотивировать сотрудников на здоровье ориентированное поведение в социуме. |
| Ресурсное обеспечение реализации программы | Нормативные ресурсы  *Информационно - методические ресурсы*. Глобальная сеть Интернет, цифровые образовательные ресурсы, методические пособия, сборники статей, специализированные журналы.  *Кадровые ресурсы*. Специалисты, задействованные в работе над программой, привлеченные социальные партнеры (психолог МКОУ ДО «Мещовского центра диагностики и консультирования», сотрудники центра развития физкультуры и спорта «Олимп», сотрудники районной библиотеки и центра творческого развития и гуманитарного образования «Воспитание», медицинские работники).  *Материально-технические ресурсы.* Финансирование программы из профсоюзных и внебюджетных средств.  Оснащение участников реализации программы материально-техническими средствами (мячи, гимнастические палки, обручи, тумба для наклонов, гимнастические маты, палки для скандинавской ходьбы, лыжи, степ- платформы, оснащение фитобара, туристическое снаряжение и пр.), персональный компьютер, мультимедийная установка. |
| **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). |
| **Ожидаемые конечные результаты реализации программы** | 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» |

1. **Пояснительная записка**
   1. **Актуальность**

**По определению Всемирной организации здравоохранения (ВОЗ), здоровье-это состояние полного физического, душевного и социального благополучия, а не только отсутствие болезней и физических дефектов.**

**Для каждого человека здоровье является одним из главных условий его активной полноценной и долгой жизни, успешности во всех сферах жизнедеятельности, а также основа для процветания и развития своей страны.**

**Поданным ВОЗ в развитых странах 2/3 случаев преждевременной смерти населения в трудоспособном возрасте являются хронические неинфекционные заболевания. Основная доля случаев приходится на болезни системы кровообращения, злокачественные новообразования и травмы. Главными факторами развития хронических заболеваний являются: артериальная гипертония, курение, чрезмерное потребление алкоголя, повышенное содержание холестерина крови, избыточная масса тела, низкий уровень потребления фруктов и овощей, малоподвижный образ жизни. Данные факторы поддаются управлению через систему мероприятий, направленных на формирование ответственного отношения человека к собственному здоровью, повышение мотивации к здоровому образу жизни и ответственности за сохранение собственного здоровья.**

**Здоровье работающего населения здоровье определяется теми рисками, которые имеются на рабочем месте, социальными и индивидуальными факторами, а также доступностью медико-санитарных услуг. Поскольку большую часть времени люди проводят на работе, то организация мероприятий по поддержанию и укреплению их здоровья по месту не посредственной трудовой деятельности приобретает исключительную важность.**

Быть здоровым–это значит иметь физический и эмоциональный потенциал для реализации своих способностей, успешного преодоления трудностей, проблем, стрессов, плодотворной творческой деятельности на благо общества.

По сведениям ВОЗ в мире происходит стремительный рост психических заболеваний и особенно среди людей, имеющих «стрессовые профессии», среди которых выделяют: профессии, связанные с риском для жизни (своей и окружающих); диспетчеры, операторы; профессии, связанные с измененным режимом работы; педагоги образовательных учреждений

**Жизнь человека складывается из многочисленных стрессов. Стресс может нести как позитивную, так и негативную нагрузку для человека. Кратковременный стресс, по мнению ученых, стимулирует деятельность иммунной системы и полушарий головного мозга. Длительный разрушает психику и негативно влияет на физическою здоровье. Человек может длительное время жить в стрессовой ситуации, разрушая себя, как личность и профессионала.**

**Сотрудники детского сада** - это одна из категорий **работников**, **труд** которых связан с высоким психоэмоциональным напряжением. Одной из главных задач дошкольного образования является сохранение и укрепление физического и психического здоровья детей дошкольного возраста, в том числе и их эмоционального благополучия. Решение этой задачи,какимногихдругихвдошкольномобразовании,напрямуюзависитотэмоционального,физическогоипсихологическогоздоровьяколлектива,работающегосдетьми.

В программе отражена система деятельности организации по здоровьесбережению сотрудников, эффективные подходы к комплексному решению вопросов оздоровления.

Программа разработана в соответствии с основными документами, определяющими политику в области формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний.

Программа являются элементом системы охраны здоровья работающих и включают расширенный перечень задач по управлению здоровьем работающих помимо профилактики профессиональных и профессионально связанных заболеваний и травм, что находится в компетенции мер по охране труда.

Программа разработана на основе:

- Рекомендации ВОЗ по вопросам физической активности и малоподвижного образа жизни 2020.

- Федерального закона от 21.11.2011 № 323-ФЭ «Об основах охраны здоровья граждан в

Российской Федерации»;

- Федерального закона № 15-ФЗ от 23 февраля 2013 года «Об охране здоровья граждан от

воздействия окружающего табачного дыма и последствий потребления табака»;

- Паспорта национального проекта «Демография», утвержденный президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным

проектам, протокол от 24.12.2018 № 16;

- Паспорта федерального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек», утвержденный протоколом заседания президиума Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам от 24 декабря 2018 года № 16;

- Приказа Министерства здравоохранения РФ от 15 января 2020 года № 8 «Об утверждении Стратегии формирования здорового образа жизни населения, профилактики и контроля неинфекционных заболеваний на период до 2025 года»;

- Постановление правительства Калужской области от 05.12.2019 года № 771 «Об утверждении региональной программы «Укрепление здоровья, увеличение периода активного долголетия и продолжительности здоровой жизни граждан старшего поколения в Калужской области»

-Региональный проект министерства здравоохранения Калужской области «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек» (действует с 2019г)

Цель программы: создание условий по укреплению здоровья сотрудников, на формирование у работников учреждения мотивации к здоровому образу жизнии осознанной потребности в сохранении и укреплении здоровья рамках согласованных действий руководителей и работников учреждения. Программа учитывает отраслевую специфику, условия труда и комплексное влияние факторов производственного процесса на здоровье работающих.

Задачи программы:

- повышение уровня знаний сотрудников в области сохранения и укрепления здоровья, здорового образа жизни;

- освоение сотрудниками практических навыков и умений в области сохранения и укрепления здоровья;

- обучение сотрудников приемам сохранения психического здоровья (тренинги, оздоровительные мероприятия и пр.);

- повышение уровня знаний сотрудников в области здорового и правильного питания;

- создание благоприятных условий в организации для ведения здорового и активного образа жизни;

- создание оптимальных гигиенических, экологических и эргономических условий деятельности работников на рабочих местах.

Принципы реализации программы:

*- аксиологический принцип* предопределяет рассмотрение здоровья личности в качестве высшей человеческой ценности;

*- гуманистический принцип* предопределяет переоценку всех компонентов образовательного процесса, признавая ценностью не только воспитанника как личности и его права на здоровье, но и сотрудников детского сада, состояния их физического и психологического здоровья;

*- культурологический принцип* реализует признание сотрудника ДОУ как носителя культурных норм, лучших традиций человечества, в том числе ввопросахкультурыздоровьякакосновыоптимальногопсихофизическогосостояниявоспитанников;

*- принцип социальной значимости* позволяет считать, что получаемый сотрудником ДОУ индивидуальный опыт созидания собственного здоровья приобретает общественную значимость, поскольку педагог как носитель культуры здоровья способен распространять идеи, образцы и нормы здоровьесбережения, мотивировать сотрудников на здоровье ориентированное поведение в социуме.

Программа поможет сформировать у трудового коллектива социально-психологическую установку на возрастающую роль взаимной ответственности за здоровье всех ее членов, получить информационную поддержку в области здоровьесбережения, познакомить с приемами борьбы со стрессом и т.п.

* 1. **Ожидаемые результаты, целевые индикаторы и методы их оценки**

**Ожидаемые конечные результаты реализации программы**

1. Ежегодный охват сотрудников диспансеризацией и 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 своюдвигательную 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 (% от общего количества сотрудников);

3.увеличение количества сотрудников, владеющих приемами сохранения психического здоровья(% от общего количества сотрудников);

4. количество сотрудников, придерживающегося здорового и правильного питания (% от общего количества сотрудников);

5. увеличение количества сотрудников, уделивших внимание повышению своей физической активности(% от общего количества сотрудников).

Индикаторы оценки программы можно условно разделить на две типовые группы:

-индикаторы оценки процесса реализации программы;

-индикаторы оценки эффективности реализации программы.

С помощью индикаторов оценки реализации программы осуществляется оценка соответствия процесса реализации программы запланированным мероприятиям. Учитываются:

-процентная доля охвата членов трудового коллектива как отдельным мероприятием, так и запланированными программой мероприятиями в целом;

- соответствие проведенных мероприятий срокам, запланированным программой;

На основе изученных данных и с учетом наиболее значимых для коллектива аспектов сохранения и укрепления здоровья следует выбрать для реализации приоритетные направления программы.

|  |  |
| --- | --- |
| **Индикаторы эффективности реализации программы**  **/по срокам их достижения/** | |
| *Краткосрочные* | *Долгосрочные* |
| Процент участия сотрудников в реализации программы | Изменение отношения сотрудников к состоянию своего здоровья |
| Повышение информированности о способах сохранения и укрепления здоровья | Увеличение количества сотрудников, придерживающихся здорового образа жизни и здорового питания. |
| Повышение информированности о принципах здорового образа жизни | Увеличение количества сотрудников, повысивших свою двигательную активность, занимающихся физической культурой и спортом |
| Увеличение количества сотрудников, владеющих приемами сохранения психического здоровья | Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. |
| Увеличение количества сотрудников, придерживающихся здорового и правильного питания | Уменьшение количества и среднего срока временной нетрудоспособности работников. |
| Увеличение количества сотрудников, уделивших внимание повышению своей физической активности | Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. |

**Оценка результатов программы по созданию условий на рабочем месте**

**для ведения здорового образа жизни**

|  |  |
| --- | --- |
| *Показатель* | *Оценка/ комментарий* |
| Рабочие места безопасны для здоровья | % от общего числа рабочих мест |
| Сотрудники обеспечены здоровым питанием | % от общего числа сотрудников |
| Сотрудники имеют возможность посещения фитобара в течение дня | % от общего числа сотрудников |
| Сотрудники имеют возможность для физической активности в течение дня | % от общего числа сотрудников |
| В учреждении находится медицинский кабинет | % сотрудников, имеющих возможность воспользоваться |
| Сотрудникам оказывается психологическая помощь и поддержка | Количество мероприятий в год, общее количество участников |
| Количество сотрудников, которые видели информационные материалы о здоровом образе жизни, правильном питании, размещенные на территории учреждения | % от общего числа сотрудников. По результатам опроса сотрудников |
| Наличие публикаций о реализации программы в социальной сети/ на сайте учреждения | Статистика публикаций |
| Количество образовательных мероприятий, направленных на изучение приемов сохранения психического здоровья. | Статистика мероприятий |
| Количество практических мероприятий, направленных на сохранение и улучшение психического здоровья | Статистика мероприятий |
| Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах здорового образа жизни. | Статистика мероприятий |

1. **Содержательный раздел**

*Этапы реализации программы:* подготовительный (организационный); практический (основной); итоговый (аналитический).

**Этап 1. Подготовительный**

Приступая к работе над проектом, в ДОУ следует создать рабочую группу, которая возьмет на себя планирование и руководство процессом реализации программы. В группу могут входить: заведующий ДОУ, председатель профкома, инструктор по физкультуре, старший воспитатель, медицинский работник.

Рабочая группа изучает нормативную документацию, анализирует данные, выбирает приоритетные направления и выстраивает линию, координирует реализацию программы и действия участников, определяет ресурсы учреждения, осуществляет планирование и мониторинг результатов, осуществляет оценку эффективности программы по разработанным критериям.

При начальном анализе ситуации первоначально оцениваются показатели здоровья сотрудников по доступным источникам (заключениям по результатам профилактических медицинских осмотров, результатам анкетирования). Затем оцениваются производственные и средовые факторы, влияющие на здоровье сотрудников, потребности сотрудников (информированность о способах сохранения и укрепления здоровья, о принципах здорового образа жизни и правильного питания, владение приемами сохранения психического здоровья), оцениваются потенциальные ресурсы (кадровые, финансовые, материальные и т.п.). Определяются согласно перечню оценочных индикаторов сроки оценки и методы сбора информации.

На подготовительном этапе большое внимание следует уделить следующим мероприятиям:

- проведение опроса сотрудников по анкетам с вопросами, выявляющими отношение к своему здоровью, их мнения об условиях работы относительно влияния на их здоровье, предложений к руководству ОУ валеологического характера;

- проведение плановой диспансеризации коллектива, на основании которых в медицинском учреждении будет составлен паспорт здоровья каждого сотрудника с конкретными рекомендациями, касающиеся и условий труда;

- анализ администрацией результатов анкетирования, изучить рекомендации медиков, исследовать возможности ДОУ на предмет организации для сотрудников «комнаты здоровья» «фитобара» и др.;

- поиск и анализ информации, в том числе и статистических данных, о заболеваниях, наиболее часто регистрируемых в ДОУ;

- поиск социальных партнеров и их привлечение к реализации программы (медиков, психологов, сотрудников физкультурно- оздоровительного комплекса и пр.);

- поиск средств на оздоровительно-профилактические мероприятия сотрудников (посещение бассейна, выходные в санатории и др.).

Далее осуществляется разработка/ корректировка плана мероприятий, предусматривающая намеченные для реализации мероприятий, выбранные ранее стратегии, определение ресурсов для мероприятий, определения графика реализации программы, определение рисков.

**Этап 2. Практический**

Работа по реализации программы осуществляется согласно разработанному плану мероприятий, в которого может участвовать каждый сотрудник учреждения, и направлена на:

‒ профилактическую работу для психофизического здоровья сотрудников;

‒ организацию активного отдыха сотрудников.

‒ создание условий для поднятия мотивации сотрудников к здоровому образу жизни.

‒ профилактические процедуры и мероприятия.

*Основные направления реализации программы*

*1. Медицинское направление предполагает*: обязательное ежегодное медицинское обследование, ежедневный утренний фильтр.

*2. Физкультурно-оздоровительное направление предполагает*: организацию спортивных мероприятий с целью повышения двигательной активности; мероприятий, направленных на снижение и профилактику физических и психических заболеваний, приобщение к здоровому досугу; привлечение родителей воспитанников, социальных партнёров МКДОУ к физической культуре и спорту, различным формам оздоровительной работы.

*3. Просветительское направление предполагает:* организацию деятельности с сотрудниками по профилактике табакокурения, гиподинамии, эмоционального выгорания; пропаганду здорового образа жизни и правильного, здорового питания. На основе данных, полученных на подготовительном этапе, составляются индивидуальные программы для сотрудников (рассчитанные на квартал, полугодие, год). Сотрудники самостоятельно составляют планы личного здравопостроения (например: отказ от вредных привычек, освоение методик по оздоровлению, изучение и применение психотехник и т. д.), с фиксацией результатов.

Стратегии реализации программы укрепления здоровья сотрудников учреждения включает два направления: работа с сотрудниками, создание и развитие соответствующей инфраструктуры.

Стратегия, направленная на сотрудников, – это поощрение и поддержка работников к ведению здорового образа жизни. Она должны облегчать и помогать поддерживать здоровые поведенческие изменения.

Стратегия, направленная на развитие соответствующей инфраструктуры, – это создание рабочей среды, мотивирующей на ведение здорового образа жизни, с учетом физической и культурной среды на рабочем месте.

В ходе реализации плана в ДОО создаются условия, способствующие развитию возможностей и творческого потенциала работников по всем обозначенным направлениям: спортивные, профилактические и оздоровительные мероприятия, экскурсии, походы, участие в разработке проектов направленных на ЗОЖ, просветительская работа, эмоционально-психологические мероприятия, участие в сдаче норм ГТО, в физкультурно-оздоровительном комплексе «Олимп». Вместе с членами семьи организуется участие в акциях «Рассчитайся по порядку на семейную зарядку». Работники зрелого возраста осуществляют оздоровительные пешие прогулки по тропинкам парка и городского стадиона со скандинавскими палками. В целях профилактики артритов и артрозов в учреждении ежедневно проводятся утренняя гимнастики и гимнастика на рабочем месте, во второй половине дня коллектив выполняет производственную гимнастику по разработанному плану, соответствующим рекомендациям и графику. Организуются «тренажерные» дни, в которые сотрудники проводят тренировку на уличных спортивных тренажерах, расположенных на территории физкультурно-оздоровительного комплекса «Олимп». Благодаря благоустройству нашего города тренажерная площадка находится рядом с детским садом.

Для повышения компетенции в вопросах здорового образа жизни, в качестве просветительской работы, организуются встречи с медицинскими работниками, проводятся психологические тренинги с участием педагога-психолога районного методического центра психолого-педагогического консультирования.

Диагностическое направление включает исследования психосоматического здоровья сотрудников, их представлений о ценности здоровья, здорового образа жизни на основе комплексной диагностики. Входе реализации программы начиная с подготовительного этапа сотрудникам предлагается заполнить анкеты и тесты:

* Тест «Эмоциональноевыгорание» В.Н.Бойко
* Анкета для сотрудников «Самооценка педагогом образа жизни» адаптированный вариант анкеты В.П.Петленко, Д.Н.Давиденко.
* Экспресс-диагностики эмоционального выгорания у сотрудников

Автор: О.Л.Гончарова

В рамках взаимодействия организуются встречи с сотрудниками библиотеки, которые предоставляют литературу, затрагивающую тему здорового питания и образа жизни.

Одно из важных направлений данного проекта, — улучшение психологического климата, через экскурсии и организацию активного отдыха. Поэтому в ДОУ организуются совместные походы и экскурсии по достопримечательным местам: Свято-Георгиевский мужской монастырь, Музей Трех Цариц. Родники Мещовского края.

В профилактический целях, для улучшения зрения, как взрослых, так и детей в каждой группе используется тренажер для глаз методики Владимира Филипповича Базарного, расположенный обычно на одной из стен групповой комнаты.

Сотрудники ДОУ малыми и большими группами занимаются скандинавской ходьбы, осуществляют лыжные и пешие прогулки на свежем воздухе, с помощью спортивных игр повышают двигательную активность для улучшения настроения и самочувствия.

Особое внимание заслуживает фитобар, организованный членами инициативной группы. Здесь можно воспользоваться фито и ароматерапией, выпить витаминный чай и напитки на основе целебных лекарственных трав, перекусить полезным десертом, отвлечься после напряженного дня и восстановить свои силы. После отработанной смены мы часто испытываем тяжесть в ногах, ощущение «гула». Помочь в снижении напряжения помогает упражнения для релаксации под классическую музыку в спортивном зале.

И, наконец, психоэмоциональное здоровье работников. Участие в территориальных праздниках города, является мощным воздействием на эмоциональную сферу. Здесь есть возможность проявить активность и инициативность, раскрыть свои способности. Любые положительные результаты дают ощущение успешности и уверенности, повышают жизненный тонус и благотворно сказывается на работе в целом.

В учреждении в процессе реализации программы создаётся благоприятная рабочая среда и оптимальные гигиенические условия для укрепления здоровья и благополучия сотрудников учреждения. Осуществляется изменение рабочей среды (повышение комфорта рабочей среды, обеззараживание воздуха, контроль уровня освещенности, осуществляются меры психологической разгрузки, специальные мероприятия для снятия стресса и профилактики эмоционального выгорания, проводится санитарно- гигиеническая оценка условий труда. Устанавливается запрет курения на территории учреждения (оформление рабочих мест, мест общего пользования и территории знаками, запрещающими курение). Организуется индивидуальная и групповая поддержка бросающих курить в мобильных приложениях, мессенджерах и чатах. Сотрудников в течение рабочего времени обеспечиваются свободным доступом к питьевой воде и возможностью приема горячей пищи .Оформляется информационный стенд «Здоровое питание», информирующий о пищевой и энергетической ценности блюд, способствующих осознанному выбору; выделение блюд и напитков, соответствующих критериям рациона здорового питания.

**План реализации проекта**

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **Направление реализации программы** | **Содержание**  **работы** | **Сроки** | **Ответственный** | **Ожидаемый результат**  **(ссылки на материалы)** |
| **Медицинское направление. Диагностика здоровья сотрудников** | 1. Организация ежегодных медосмотров сотрудников | сентябрь | Заведующий | Регулярность прохождения мед. осмотра, своевременность лечения выявленного заболевания. |
| 2.Ежедневный утренний фильтр | ежедневно | Медицинская сестра | При устном опросе и визуальном осмотре медицинский работник оценивает физическое состояние сотрудника. При выявлении симптомов повышенного давления осуществляется измерение артериального давления. Как результат, снизилось количество случаев проявления негативных последствий повышенного давления, |
| 3. Анализ состояния здоровья сотрудников | июнь | Врач терапевт, старший воспитатель | Снижение уровня заболеваемости среди сотрудников. |
| 4.Анкетирование сотрудников для оценки направленности на здоровый образ жизни; для оценки психического состояния во время работы и умения управлять собой в критической ситуации. | октябрь | Старший воспитатель, инструктор по физической культуре | Методическая помощь. Контроль над психоэмоциональным состоянием сотрудников  Анкета Приложение1  Скан результатов анкетирования |
| **Физкультурно-оздоровительное направление** | 1.Организация и проведение Дней здоровья для педагогических работников | 1развквартал | Заведующий, председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | Повышение положительного эмоционального климата в коллективе |
| 2.Организациядинамическихпаузврежимерабочегодня | постоянно | Педагоги, инструктор по физической культуре | Снижениеутомляемости.Снижениеуровнязаболеваемостисредисотрудников. |
| 3.Организация и проведение производственной гимнастики |  |  | [Календарно-тематическийплан](http://dousolnishko.kaluga.ru/upload/tsdousolnishko_new/files/97/1b/971b3b23dfc527aac4137bef6b16c533.pdf) |
| 4.Сдача норм ГТО сотрудниками ДОУ по своим возрастным ступеням | Апрель | Председатель профкома, инструктор по физической культуре | Повышение физкультурной активности.  Получение знаков отличия ВФСК ГТО. |
| 5.Посещение сотрудниками музеев, театров, бассейна, семейные походы и т.д. | Май, февраль  Постоянно, по плану | Заведующий, председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | Выработка привычки в здоровом образе жизни среди сотрудников. Укрепление физического здоровья, приобщение к культуре и укрепление психоэмоционального здоровья |
|  | 6.Организация флешмобов «Профсоюз-территория здоровья» | По плану | инструктор по физической культуре | Агитация  за здоровый образ жизни |
|  | 7. Лыжные прогулки. | Зимний период | Председатель профкома, инструктор по физической культуре | Сближение коллектива, снятие психоэмоционального напряжения, закаливание |
|  | 8. Скандинавская ходьба. | Осень,  весна | Председатель профкома, инструктор по физической культуре | Укрепление физического здоровья, сближение коллектива, снятие психоэмоционального напряжения. |
| **Управление процессом оздоровления в педагогической среде** | 1. Организация работы по формированию здорового образа жизни | Сентябрь (педсовет) | Заведующий, председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | Повышение валеологической культуры. |
| 2. Сохранение здоровья сотрудников в условиях модернизации образовательного процесса | Октябрь, | Старший воспитатель, инструктор по физической культуре | Привлечение к участию в проекте «Здорово быть здоровым!» |
| 3. Привлечение психологической службы для помощи сотрудникам в овладении приемами сохранения психического здоровья | Сентябрь, май | Заведующий, инструктор по физической культуре | Проведение семинаров- практикумов, тренингов. |
| 4.Использование степ- платформ для реализации задач программы | Сентябрь, май | Инструктор по физической культуре | Проведение с сотрудниками систематических физкультурных занятий со степ-платформами |
| 5. Обновление функциональных обязанностей представителей администрации и членов  коллектива с учетом результатов анкетирования |  |  |  |
| 6. Соблюдение требований СанПИНа. |  |  |  |
| 7. Анализ выполнения программы «Здорово быть здоровым!» | Октябрь  Май, | Заведующий,  председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | Повышение уровня профессионализма.  Заинтересованность в укреплении здоровья.  Создание благоприятных условий труда |
| 8. Организация работы фитобара | Октябрь  Май, | Заведующий,  председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | У каждого сотрудника появилась возможность выпить стаканчик полезного чая, почитать журнал, восстановиться после физических и умственных нагрузок, «услышать себя». |
|  | 9.Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии). | Октябрь  Май, | Заведующий,  Медицинская сестра | Место для самостоятельного контроля состояния показателей факторов риска здоровья |
| **Просветительское направление** | 1. Встречи за круглым столом с обсуждением тем по здоровьесбережению | Раз в полугодие | Заведующий,  председатель профсоюза, инструктор по физической культуре | Повышение потребности в укреплении здоровья |
| 2.Мастер-классы физкультурно-оздоровительной направленности  «Степ-платформа как средство оздоровления» | Ноябрь | инструктор по физической культуре | Выступление на районном методическом объединении. |
| 3.Работа психолога с сотрудниками по профилактике профессионального выгорания |  | Педагог психолог ММЦ | Профилактика психоэмоциональных перегрузок |
| 4. Встреча с медицинскими работниками «Предупреждение и профилактика профессиональных заболеваний»  «Профилактика простудных заболеваний»  «Закаливание» | Раз в полугодие | Заведующий, медработник | Повышение знаний по здоровьесбережению. Уменьшение заболеваемости.  Выполнение и соблюдение рекомендаций. |
|  | 5. Органпизация тематической выставки книг и журналов (совместно с библиотекой) | 1 раз в месяц | Председатель профкома  медработник | Повышение информированности сотрудников о способах сохранения и укрепления здоровья, о принципах здорового образа жизни |
|  | 6.Размещение публикаций о реализации программы в социальной сети/ на сайте учреждения | Сентябрь- май | Председатель профкома,  инструктор по физической культуре | Освещение процесса реализации программы в социальной сети. Повышение имиджа МКДОУ «Мещовский детский сад» |
|  | 7.Создание информационного поля по формированию ЗОЖ (буклеты, лекции, памятки). | Сентябрь- май | Председатель профкома,  инструктор по физической культуре | Повышение информированности сотрудников о способах сохранения и укрепления здоровья |
| **5. Контроль за выполнением программы** | 1. Контроль за соблюдением техники безопасности и созданием надлежащих гигиенических условий труда | постоянно | Заведующий, председатель профкома | Снижение утомляемости. Отсутствие травматизма. |
| 2. Сравнительный анализ результатов анкетирования | май | Заведующий, председатель профкома | Методическая помощь |
|  | 3. Корректировка программы | ежегодно | Заведующий, председатель профкома, старший воспитатель | Участие всех сотрудников в программе. |

1. **Итоговый (аналитический) этап:**

Проводится анализ и подведение итогов реализации программы, осуществляется оценка эффективности программы по разработанным критериям. В ходе реализации программы необходимо проводить мониторинг с целью своевременной коррекции в случае неудовлетворенности сотрудников программой, а также низким охватом сотрудников мероприятиями программы.

При оценке эффективности проводимых мероприятий в рамках реализации программы используются три вида контроля.

Предварительный контроль. Он осуществляется до фактического начала работы по программе. Его назначение – заранее проверить план, подготовка необходимых ресурсов. Проанализировать насколько имеется материально – техническое обеспечение, подготовка к мероприятиям кадрового состава.

Текущий контроль. Оценка эффективности проведенных мероприятий в соответствии с планом программы, в срок исполнения.

Итоговыйй контроль. Проводится при завершении реализации мероприятий по программе. Дается оценка достигнутого результата в ходе реализации программы.

**Показатели эффективности программы**

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.

*Социальный компонент здоровья -*осознание ценности и принятие ответственности за свое здоровье, повышение мотивации сотрудников к самооздоровлению и профессиональному совершенствованию, улучшение качества образовательного процесса

*Физический компонент здоровья*–благодаря использованию здоровьесберегающих технологий происходит уменьшение количества пропусков по болезни сотрудников

*Психическое здоровье*-улучшение психологического климата в коллективе, снижение уровня эмоционального выгорания и полная адаптация вновь поступивших сотрудников

Эффективная реализация программы создает условия для позитивного микроклимата в коллективе, улучшения физического и эмоционального состояние сотрудников, происходит снижение числа больничных листов и их продолжительность.%.

**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. URL: https://www.who.int/publications/list/2015/globa-health-risks/ru/

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.