#  Программа оздоровления «Быть здоровым- это здорово!»

**сотрудников муниципального дошкольного образовательного бюджетного учреждения «Детский сад «Тополек» с.Покровка» Новосергиевского района Оренбургской области на 2023-2024** **гг**.

 **Авторский коллектив:**

 Китова Е.Н. – воспитатель

Радаева С.Н. - заведующий

Барсукова Л.В. - воспитатель,

Кузнецова Е.А.. - председатель профсоюзного комитета

Ермачкова Е.В. - воспитатель,

 Мозгина Н.П. – воспитатель,

 Алексеева М.А. – муз.руководитель

Содержание

1. Паспорт программы
2. Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в МДОБУ «Детский сад «Тополек» с.Покровка»
3. Ход реализации корпоративной программы здоровья МДОБУ «Детского сада «Тополек» с.Покровка»
4. Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения
5. Необходимые ресурсы для реализации программы
6. Мотивация участия в программе для работодателя и работника
7. Модули для реализации корпоративной программы здоровья
8. Анализ рисков при реализации программы
9. Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья
10. **Паспорт программы**

|  |  |
| --- | --- |
| **Наименование программы** | Быть здоровым-это здорово! |
| **Направление программы здоровья** | Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием |
| **Сроки реализации программы** | 2 года |
| **Цель программы** | Развитие и сохранение профессионального здоровья работников |
| **Задачи программы** | - повышение физической активности;- создание в учреждении необходимых условий, способствующих повышению приверженности работников к здоровому образу жизни, и сохранение психологического здоровья в процессе трудовой деятельности;- выявление заболеваний на ранних стадиях;- снижение эмоционального выгорания работников;- повышение профессионального благополучия и здоровья работников;- профилактика стресса, депрессии, тревожных расстройств;- повышение финансовой грамотности |
| **Ожидаемый результат** | - повышение уровня психологического благополучия и снижение уровня эмоционального выгорания работников;- увеличение доли работников, охваченных профилактическими мероприятиями по здоровому образу жизни (ЗОЖ);- повышение уровня информированности работников о здоровом образе жизни до 100%;- увеличение доли работников, питающихся рационально;- снижение числа случаев временной нетрудоспособности;- увеличение доли работников, занимающихся физической культурой постоянно. |
| **Участники реализации программы**  | Сотрудники МДОБУ «Детский сад «Тополек» с.Покровка» |

«Продолжительность жизни измеряется годами, а её качество – здоровьем»

- врач-психотерапевт Ю.А. Мерзляков.

 Здоровье – это первая и важнейшая потребность человека, определяющая его способность к труду и обеспечивающая гармоничное развитие личности.

В последнее время особенно острой стала проблема сохранения физического, психического и социального здоровья работников сферы образования.

Результативность работы образовательного учреждения напрямую связана с состоянием здоровья ее сотрудников, следовательно, организация работы по сохранению и укреплению здоровья работников является одной из наиболее актуальных задач современной системы образования.

1. **Актуальность внедрения корпоративной программы здоровья в МДОБУ «Детский сад «Тополек» с.Покровка»**

Основными факторами риска условий труда работников образовательной сферы являются:

- повышенное психоэмоциональное напряжение, приводящее к стрессу, профессиональным деформациям, эмоциональному выгоранию, психосоматическим и нервно-психическим заболеваниям;

- значительная голосовая, зрительная нагрузка при выполнении профессиональных обязанностей;

- преобладание в процессе трудовой деятельности статической нагрузки при незначительной общей мышечной и двигательной нагрузке;

- высокая плотность контактов в условиях современной эпидемиологической обстановки.

Каждый из этих основных факторов риска педагогического труда может способствовать возникновению профессионально обусловленных видов патологии нервной, сердечно-сосудистой, дыхательной и других систем.

1. **Ход реализации корпоративной программы здоровья**

|  |  |
| --- | --- |
| Этап | Реализация |
| 1 ЭТАП Планирование корпоративной программы здоровья  | Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения |
| Определение ресурсов учреждения, потребностей и мотивации для участников |
| Разработка модулей и мероприятий для их реализации |
| Разработка индикаторов оценки процесса и результата, критериев их оценки и определение механизма мониторинга, сроков (периодичности) оценки |
| 2 ЭТАПРеализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья  | Реализация мероприятий программы здоровья |
| 3 ЭТАПМониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья  | Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта |
| 4 ЭТАПУлучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья  | Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы |

1. **Анализ ситуации и выбор приоритетов учреждения**

Основными позициями, которые необходимо оценить, прежде чем планировать мероприятия программы, являются:

• анализ показателей здоровья работников учреждения по доступным источникам (медицинским заключениям по результатам периодического медицинского осмотра, медицинским картам);

• оценка производственных и средовых факторов, влияющих на здоровье работников;

• оценка потребности работников (отношение, информированность и частота поведенческих факторов риска);

• оценка потенциальных ресурсов для реализации программы (кадры, финансы, организационные ресурсы и др.).

1. **Необходимые ресурсы для реализации программы**

|  |  |
| --- | --- |
| Кадровые | Сотрудники |
| Финансовые | Средства бюджета (федерального, регионального), внебюджетные источники, средства от профсоюзной организации |
| Материально-технические | Методические рекомендации, тесты, опросные листы, плакаты, буклеты, спортивное оборудование и др. |
| Информационные | Информационно-телекоммуникационная сеть «Интернет», мессенджеры, социальные сети, корпоративная электронная почта, официальный сайт учреждения, телефонная связь |

1. **Мотивация участия в программе**

|  |  |
| --- | --- |
| **Для работников** | **Для учреждения** |
| Улучшение здоровья | Сохранение и развитие кадрового потенциала |
| Повышение удовлетворенности работой | Повышение эффективности труда  |
| Улучшение качества жизни | Улучшение психологического климата в коллективе |
| Отказ от вредных привычек | Развитие позитивного имиджа организации |
| Повышение психоэмоционального благополучия  | Снижение количества дней временной нетрудоспособности |

1. **Модули для реализации корпоративной программы здоровья**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| Наименование модуля | Содержание мероприятий | Ожидаемый результат |
| Физическая активность | 1. Проведение командно-спортивных мероприятий:

- проведение семейных спортивных мероприятий работников.2. Увеличение физической грамотности работников:- урок физического здоровья- просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов;- консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ;- размещение мотивационных фотографий, плакатов. | В % соотношении (от общей численности работников):- увеличение процента работников, вовлечённых в ведение здорового образа жизни;- снижение процента работников с низким уровнем физической активности;- повышение уровня физической грамотности работников;- увеличение доли работников, вовлеченных в регулярное занятие физической культурой и спортом; - снижение числа случаев временной нетрудоспособности. |
| Здоровое питание | 1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.
2. Ограничение на территории учреждения продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.
3. Обеспечение работников учреждения питьевой водой.
 | В % соотношении (от общей численности работников):- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;- увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места; - % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;- увеличение % информированности работников о здоровом питании;- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья. |
| Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний |  | В % соотношении (от общей численности работников):- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном, стационарном обследовании и лечение, санаторно-курортном лечение и диспансерном наблюдении.Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров. |
| Психологическое и эмоциональное благополучие | 1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования).
2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.
3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.
4. Образовательные программы, направленные на профилактику стресса на рабочем месте, повышение уровня благополучия. Обучение работников по программам: управление эмоциями; профилактика депрессии, выгорания, тревожных расстройств; методики когнитивно-поведенческой психотерапии для преодоления стресса, аутогенная тренировка, практики медитации и осознанности, дыхательные практики.
 | В % соотношении (от общей численности работников):- снижение % работников с высоким уровнем стресса; - увеличение % работников, принявших участие в мероприятиях;- увеличение % работников, вовлечённых в образовательные программы;- увеличение % группы риска, посетивших комнаты психологической и психоэмоциональной разгрузки. |
| Профессиональное, социальное и финансовое благополучие | Профессиональный рост и развитие:1. Профессионал «Ступень к успеху»:

- профессиональное обучение;- тренинги на повышение профессиональных качеств (качество внимания, памяти, принятия решений, обучение, инновации);- персональное карьерное консультирование;- повышение профессиональной компетентности работников в овладении и эффективном использовании информационно - компьютерных технологий.2. «Наставничество»:- передача опыта и знаний между работниками (тренинги, деловые игры, семинары по обмену опытом среди коллег, лекция-беседы, семинары-практикумы, психологические тренинги, проблемно-проектные семинары, круглые столы и др.).Социальные связи и общественная вовлеченность:1. Участие в районных экологических мероприятиях и конкурсах, в т.ч. профсоюзных (субботники, сбор макулатуры, высадка деревьев, «Наряди елку к новому году»).
2. Волонтерское движение (дни доноров, ярмарки, просветительские беседы, благотворительные акции, концерты и театральные выступления, буклеты и методические материалы по волонтерству).
3. Семейные мероприятия для с работников (игры, тренинги, мастер-классы, профориентационные мероприятия для детей работников, семейные концерты, мероприятия к праздникам), корпоративные мероприятия, семейные экскурсии.

Финансовое благополучие: - деловые игры «Как приумножить собственный капитал»;- семинары и тренинги, посвященные тому, как планировать семейный бюджет, как не попадаться на маркетинговые уловки, как избегать импульсивных покупок, как получить налоговый вычет, как ускорить накопление негосударственной пенсии и т.д.;- вебинары по финансовому благополучию: планирование бюджета, сбережения и финансовые инструменты, пенсионная система и формирование «пенсионной подушки» и др.  | - повышение финансовой грамотности работников;- повышение удовлетворенностью работой;- рост психоэмоционального благополучия и здоровья работников; - повышение престижа организации;- повышение профессионального роста и компетентности работников. |

1. **Анализ рисков при реализации программы**

1. Финансовый риск

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов.

2. Риск отсутствия ожидаемых конечных результатов

Решение: мониторинг результатов, анализ эффективности мероприятий и программы в целом, стратегия непрерывных улучшений, переход отдельных пунктов программы на долгосрочную реализацию.

3. Пассивное и активное сопротивление отдельных работников

Решение: эффективное информирование работников, материальное и нематериальное поощрение работников, участвующих в программе, формирование в коллективе культуры здоровья, безопасности.

1. **Критерии оценки эффективности программы корпоративного здоровья**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| №  | **Показатель** | **Как оценивать** |
| 1 | Приверженность учреждения принципам ЗОЖ зафиксирована во внутренних и внешних документах | ДА/НЕТ |
| 2 | Рабочие места безопасны для здоровья | % от общего числа рабочих мест |
| 3 | Работники обеспечены здоровым питанием и возможностями для полезных перекусов в течение дня | % от общего числа работников |
| 4 | Работники имеют возможность для физической активности в течение дня | % от общего числа работников |
| 5 | Работникам оказывается психологическая помощь и поддержка | % работников, которым доступна услуга |
| 6 | Учреждение организует собственные спортивные мероприятия для работников или помогает участвовать во внешних мероприятиях | Количество мероприятий в год, общее кол-во участников |
| 7 | Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег | Количество проектов, количество участников |
| 8 | Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ | По результатам опроса работников:– точное число % от общего количества работников |
| 9 | Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ |
| 10 | Количество публикаций на внутрикорпоративном сайте/в корпоративных СМИ/социальных сетях учреждения | Количество публикаций  |
| 11 | Количество публикаций в личных аккаунтах  |
| 12 | Количество проведенных образовательных мероприятий о различных аспектах ЗОЖ и количество работников – участников | Статистика мероприятий  |
| 13 | Количество участников опросов | Статистика участников |
| 14 | Количество посетителей/просмотров страницы, посвященной ЗОЖ, на внутрикорпоративном сайте | Статистика сайта |
| 15 | Количество работников, сбросивших вес.Количество работников, регулярно употребляющих полезные продукты (фрукты, овощи, рыбу, кисломолочные продукты и пр.).Количество работников, регулярно занимающихся спортом. | На первом этапе проводится опрос работников, который включает сбор данных о вредных привычках и планах отказа от них, на втором этапе оценивается % работников достигших поставленных целей по каждому показателю.  |
| 16 | Снижение количества дней временной нетрудоспособности  |  |