

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ХОРИНСКИЙ РАЙОН»
«Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Хоринский детский сад «Ромашка»»

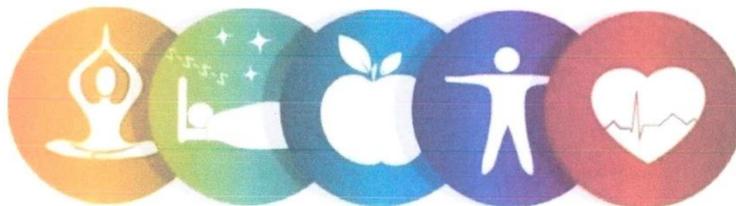
671410, РБ, Хоринский район, с.Хоринск, ул. Промышленная, 28.
8(30148)23-4-05. E-mail horinsk.detsad@mail.ru

«Согласовано»:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Хоринский детский сад «Ромашка»
 / Романова В.А./



КОРПОРАТИВНАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХОРИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «РОМАШКА»

на 2024-2025 учебный год



с. Хоринск.

2024г.

РЕСПУБЛИКА БУРЯТИЯ
МУНИЦИПАЛЬНОЕ ОБРАЗОВАНИЕ «ХОРИНСКИЙ РАЙОН»
«Муниципальное бюджетное дошкольное образовательное учреждение
«Хоринский детский сад «Ромашка»»

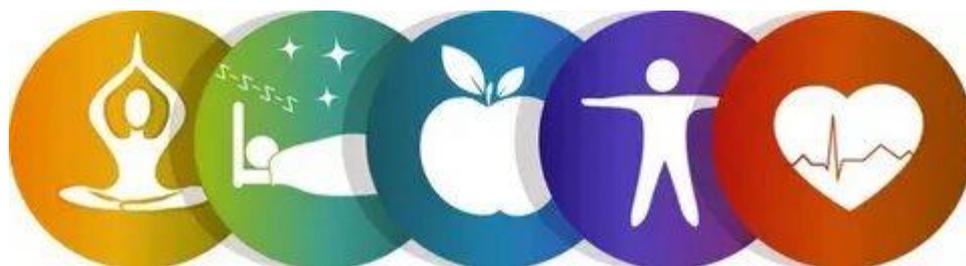
671410, РБ, Хоринский район, с.Хоринск, ул. Промышленная, 28.
8(30148)23-4-05. E-mail horinsk.detsad@mail.ru

«Согласовано»:
Председатель профсоюзного
комитета МБДОУ
«Хоринский детский сад «Ромашка»
_____ / Романова В.А./

«Утверждаю»:
Заведующая МБДОУ
«Хоринский детский сад «Ромашка»
_____ /А.М. Кучумова/.
Пр. № 03063 «03» 06. 2024г.

КОРПОРАТИВНАЯ ОЗДОРОВИТЕЛЬНАЯ ПРОГРАММА
МУНИЦИПАЛЬНОГО БЮДЖЕТНОГО
ДОШКОЛЬНОГО ОБРАЗОВАТЕЛЬНОГО УЧРЕЖДЕНИЯ
«ХОРИНСКИЙ ДЕТСКИЙ САД «РОМАШКА»»

на 2024-2025 учебный год



с. Хоринск.

2024г.

Программа предназначена для всех сотрудников, работающих в МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка», направлена на формирование и укрепление здоровья и образования в области физической культуры.

Пояснительная записка.

На современном этапе развития России приоритетными направлениями являются образование и укрепление здоровья населения. Это обусловлено демографическим спадом и ухудшением здоровья населения, что делает реальной угрозой сохранения и воспроизводства человеческого ресурса как важнейшего фактора национальной безопасности государства, его интеллектуального и экономического потенциала, дальнейшего развития общества. В связи с этим актуальным является поиск эффективных путей оздоровления сотрудников и приобщения к здоровому образу жизни. Одним из путей решения этой проблемы является реализация программы оздоровления сотрудников.

В основу программы формирования культуры здорового и безопасного образа жизни положены принципы:

–**актуальности.** Он отражает насущные проблемы, связанные со здоровьем работников МБДОУ, гигиеническими, культурными, социальными нормами и ценностями;

–**доступности.** В соответствии с этим принципом сотрудникам предлагается оптимальный для усвоения объем информации, предусматривает использование ситуационных задач с необходимостью выбора и принятия решения, ролевых игр, информационного поиска;

–**положительного ориентирования.** В соответствии с этим принципом уделяется значительное внимание позитивным, с точки зрения здоровья, стилям жизни, их благотворному влиянию на здоровье. Реализация данного принципа, т.е. показ положительных примеров, более эффективна, чем показ отрицательных последствий негативного в отношении здоровья и поведения;

– **последовательности.** Он предусматривает выделение основных этапов и блоков, а также их логическую преемственность в процессе его осуществления;

– **системности.** Он определяет постоянный, регулярный характер его осуществления, что позволяет усвоить знания, имеющие отношения к здоровью, в виде целостной системы;

– **сознательности и активности.** Направлено на повышение активности педагогов в вопросах здоровья, что возможно только при осознании ответственности за свое здоровье и здоровье окружающих.

1. Паспорт программы

| | |
|--------------------------------|--|
| Наименование программы | Программа корпоративного здоровья для работников учреждений дошкольного и общего образования. |
| Направление программы здоровья | Формирование у работников навыков саморегуляции и управления собственным физическим и психоэмоциональным состоянием. |
| Сроки реализации программы | 2024-2025 учебный год. |

| | |
|--------------------------------|---|
| Ожидаемый результат | <ul style="list-style-type: none"> - 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 | Учреждения дошкольного и общего образования |

ЦЕЛИ И ЗАДАЧИ ПРОГРАММЫ.

Цель: создание устойчивой мотивации и потребности в сохранении своего здоровья и здоровья окружающих людей.

Задачи:

- позитивное изменение отношения сотрудников ДООУ к собственному здоровью;
- создание информационного пространства о ЗОЖ;
- популяризация здорового образа жизни (физкультурно-спортивные мероприятия, правильное питание и т.д.)
- снижение потерь, связанных с временной нетрудоспособностью сотрудников;
- улучшение психологического климата в коллективе.

Направления программы.

- Выявление факторов риска хронических неинфекционных заболеваний.
- Информационный блок.
- Индивидуальное и групповое консультирование работников по вопросам их здоровья.
- Индивидуальное и групповое обучение работников профилактике неинфекционных заболеваний.
- Мониторинг мероприятий программы.
- Организация поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по изменению образа жизни.

Этапы реализации программы.

1. Поддержка администрации ДООУ, коллектива и профсоюзной организации учреждения. Издание приказа о реализации программы в учреждении.
2. Анкетирование членов коллектива.
3. Разработка программы и плана мероприятий.
4. Реализация мероприятий программы.
5. Оценка эффективности проводимых мероприятий.
6. Подведение итогов, награждение победителей.

2. 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 этап. Реализация плана действий и мероприятий корпоративной программы здоровья | Реализация мероприятий программы здоровья |
| 3 этап. Мониторинг и оценка эффективности корпоративной программы здоровья | Оценка эффективности программы по разработанным критериям и срокам запланированного эффекта |
| 4 этап Улучшение и коррекция мероприятий корпоративной программы здоровья | Подведение итогов реализации программы, совершенствование программы |

3. 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.).

4. Необходимые ресурсы для реализации программы

| | |
|-------------------------|--|
| Кадровые | Специалисты, которые будут задействованы в работе над программой (психолог, медицинский работник, специалист по физической культуре и др.) |
| 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 |

5. 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 |

6. Модули для реализации корпоративной программы здоровья

| Наименование модуля | Содержание мероприятий | Ожидаемый результат |
|-----------------------|---|--|
| Физическая активность | <p>1. Проведение командно-спортивных мероприятий:</p> <ul style="list-style-type: none"> - участие в программе ГТО; - создание команды для выездов на районные/республиканские соревнования; - проведение семейных спортивных мероприятий работников. <p>2. Увеличение физической грамотности работников:</p> <ul style="list-style-type: none"> - урок физического здоровья - просмотр образовательных и мотивационных спортивных видеороликов; - консультации специалистов по направлению ведения ЗОЖ; - размещение мотивационных фотографий, плакатов. <p>3. Корпоративный спорт:</p> <ul style="list-style-type: none"> - спортивные соревнования (с применением современных технологий, приложений Welltok, hotseat и др.); - посещения спортивных секций (в зависимости от выбранного приоритетного направления); - улучшение материально-технической базы (помещение для занятий, тренажеры, спортивный инвентарь, массажное кресло); - создание программы, оповещающей о необходимости проведения перерыва для разминки. | <p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 | <p>1. Проведение образовательных семинаров для работников по следующим темам: «Здоровое питание», «Питание для</p> | <p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> |

| | | |
|--|--|--|
| | <p>долголетия», «Стройнее и вкуснее», «Продукты, повышающие холестерин» и др.</p> <p>2. Ограничение на территории учреждения продажи продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров.</p> <p>3. Обеспечение работников учреждения питьевой водой.</p> <p>4. Разработка рекомендаций для предприятий, предоставляющих услуги общественного питания для работников (требования к ассортименту меню для рациона здорового питания).</p> <p>5. Маркировка блюд меню «Здоровое питание» в столовых.</p> <p>6. Увеличение выбора продуктов и блюд в меню «Здоровое питание», (включая овощи, фрукты, зелень).</p> <p>7. Проведение конкурса рецептов блюд для здорового питания.</p> <p>8. Проведение тестирования с работниками по имеющимся привычкам питания на соответствие критериям здорового питания и мотивирование работников на оздоровление рациона.</p> <p>9. Организация в местах приема пищи работников информационных уголков: «Здоровое питание», «Принципы рационального питания» и др.</p> <p>10. Организация для работников информационных встреч, «школ здоровья» по коррекции факторов риска заболеваний с привлечением медицинских специалистов, диетологов, психологов.</p> <p>11. Организация места для самостоятельного контроля (тонометр, напольные весы, сантиметровая лента) показателей факторов риска здоровья (артериальное давление, масса тела, окружность талии).</p> | <p>- увеличение % работников, изменивших свой рацион в сторону оздоровления;</p> <p>- увеличение % работников, имеющих доступ к питьевой воде не далее 100 м от рабочего места;</p> <p>- % работников, изменивших свои привычки в сторону оздоровления;</p> <p>- увеличение % информированности работников о здоровом питании;</p> <p>- увеличение % работников, самостоятельно контролирующих показатели факторов риска здоровья.</p> |
| <p>Диагностика и профилактика профессиональных заболеваний</p> | <p>1. Организация ежегодных медицинских осмотров.</p> <p>2. Анкетирование работников о состоянии их здоровья.</p> <p>3. Анализ результатов специальной оценки условий труда и материалов по программе производственного контроля, оценки рисков.</p> <p>4. Размещение информации о здоровье на сайте учреждения.</p> <p>5. Организация встреч с медицинскими работниками на тему диагностики и профилактики профессионального здоровья.</p> <p>6. Информирование работников о пользе</p> | <p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <p>- увеличение % работников, прошедших вакцинацию;</p> <p>- снижение % работников с нуждающихся в амбулаторном,</p> |

| | | |
|---|--|--|
| | <p>вакцинаций, компонентном составе и действии вакцин.</p> <p>7. Организация уголка здоровья.</p> <p>8. Программа здорового питания для работников учреждения.</p> <p>9. Создание и обеспечение функционирования «кафетерия льгот».</p> <p>10. Улучшение условий труда.</p> <p>11. Программа витаминизации в периоды сезонных заболеваний и авитаминозов.</p> <p>12. Внедрение практических, групповых форматов развития культуры здоровья.</p> | <p>стационарном обследовании и лечение, санаторно-курортном лечение и диспансерном наблюдении.</p> <p>Улучшение показателей здоровья работников по результатам медицинских осмотров.</p> |
| <p>Психологическое и эмоциональное благополучие</p> | <p>1. Стресс-оценка на рабочем месте (психологическое тестирование и физиологические исследования).</p> <p>2. Проведение Дня/Недели/Месяца психоэмоционального здоровья.</p> <p>3. Обучение работников, руководителей и «Лидеров психологического благополучия» на рабочем месте.</p> <p>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.</p> <p>5. Комната психологической разгрузки.</p> <p>6. Комната психоэмоциональной разгрузки.</p> <p>7. Тренировка навыков релаксации с помощью альфа-, бета-, тета-ритмов головного мозга с помощью тренажеров аудиовизуальной стимуляции (майнд машина).</p> | <p>В % соотношении (от общей численности работников):</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. |
| <p>Профессиональное, социальное и финансовое благополучие</p> | <p>Профессиональный рост и развитие:</p> <p>1. Профессионал «Ступень к успеху»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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. | <ul style="list-style-type: none"> - повышение финансовой грамотности работников; - повышение удовлетворенностью работой; - рост психоэмоционального благополучия и |

| | | |
|--|---|---|
| | <p>2. «Наставничество»:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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.). <p>Социальные связи и общественная вовлеченность:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Участие в городских 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. <p>Финансовое благополучие:</p> <ul style="list-style-type: none"> - 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 «пенсии подушки» и др. | <p>здоровья работников;</p> <ul style="list-style-type: none"> - повышение престижа организации; - повышение профессионального роста и компетентности работников. |
|--|---|---|

7. Анализ рисков при реализации программы

1. Финансовый риск.

Решение: сокращение финансовых затрат организации, использование внутренних ресурсов, выявление и поддержка амбассадоров здорового образа жизни.

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.

Предполагаемые результаты:

- ✓ Участие сотрудников МБДОУ «Хоринский детский сад «Ромашка» в сдаче норм ГТО.
- ✓ Сформированное отношение у сотрудников к своему здоровью как общечеловеческой ценности и привитие навыков здорового образа жизни.
- ✓ Проявление у педагогов активности, инициативы и творчества в организации и проведении мероприятий, направленных на сохранение и укрепление здоровья детей дошкольного возраста.
- ✓ Повышение имиджа и конкурентоспособности образовательного учреждения в социуме.

8. 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 в год, мероприятий общее количество участников |
| 7 | Учреждение поддерживает волонтерские проекты работников по продвижению ЗОЖ среди коллег | Количество проектов, количеств оучастников |
| 8 | Количество работников, которые видели информационные материалы о ЗОЖ | По результатам опроса работников: |
| 9 | Количество работников, которые ознакомились с информационными материалами о ЗОЖ | – точное число % от общего количества работников |
| 10 | Количество публикаций на внутри корпоративном 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 достигших поставленных целей по каждому показателю. % |
| 16 | Снижение количества дней временной нетрудоспособности | |