

**Управление образования администрации муниципального
образования Крымский район**

**Муниципальное бюджетное образовательное учреждение средняя
образовательная школа № 56 станицы Варениковской муниципального
образования Крымский район**

Утверждаю

директор МБОУ СОШ №56

Власова И.В. _____

приказ № 521-од от 31.08.2021 г.

**Программа по формированию здорового образа жизни среди
сотрудников МБОУ СОШ №56 ст. Варениковской**

ст. Варениковская, 2021

ПАСПОРТ ПРОГРАММЫ

№	Пункт	Содержание
1	Наименование программы	«Программа по формированию здорового образа жизни сотрудников МБОУ СОШ №56»
2	Основания для разработки	- Конституция РФ: ст. 7; 37, п. 3. - Федеральный закон от 21.11.2011 N 323-ФЗ "Об основах охраны здоровья граждан в Российской Федерации"; - Федеральный Закон №52-ФЗ от 30.03.1999 г. «О санитарно-эпидемиологическом благополучии населения»; - Федеральный закон Российской Федерации от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ «Об образовании»; - Федеральный Закон №38-ФЗ от 30.03.1995 г. «О предупреждении распространения в Российской Федерации заболевания, вызываемого вирусом иммунодефицита человека (ВИЧ-инфекции)»; - Постановление Правительства РФ от 1 декабря 2004 г. N 715 "Об утверждении Перечня социально значимых заболеваний и Перечня заболеваний, представляющих опасность для окружающих"; - Федеральный Закон №157-ФЗ от 17.09.1998 г. «Об иммунопрофилактике инфекционных болезней»; - Федеральный Закон №329-ФЗ от 04.12.2007 г. «О физической культуре и спорте в Российской Федерации»; - Приказ директора МБОУ СОШ №56 №521-од от 31.08.2021 г.
3	Основные разработчики программы	- директор МБОУ СОШ №56; - зам. директора по воспитательной работе; - зам. директора по АХР; - социальный педагог; - медицинский работник; - педагог-организатор; - инициативная группа преподавателей.
4	Проблемы	- большинство сотрудников недостаточно прибегают к повышению уровня физической активности как средству формирования поддержанию здоровья. Эта проблема связана с возрастными особенностями некоторых

		сотрудников, наличие у них хронических заболеваний, а также сложившихся жизненных привычек. - для полной реализации программы в нашей организации существует проблема нехватки спортивного инвентаря, тренажёрного зала. Даная проблема решена с помощью договора о сотрудничестве со спорткомплексом «Урожай»; - недостаточный уровень владения здоровьесберегающими технологиями; - нехватка высококвалифицированных медицинских, социальных работников в области работы по сохранению здоровья.
5	Основные цели программы	Создание условий, обеспечивающих возможность для сотрудников МБОУ СОШ № 56 вести здоровый образ жизни, систематически заниматься физической культурой и спортом, получить доступ к развитой спортивной инфраструктуре.
6	Основные задачи программы	- формирование в коллективе понятия и принципов здорового образа жизни и их важность для полноценной жизнедеятельности; - внедрение ряда просветительских программ, направленных на расширение знаний у сотрудников, их умений и навыков сохранения и укрепления здоровья, а также формированию культуры здоровья; - обеспечению условий работы, соответствующим требованиям санитарно-технических норм, распределению трудовой нагрузки; - внедрение системы мер, связанных с улучшением организации здорового досуга и отдыха; - обеспечение комплекса лечебно-профилактических мероприятий, направленных на оздоровление сотрудников.
7	Сроки реализации проекта	Программа рассчитана на 2 года - 2021-2023гг.
8	Основные исполнители Программы	- администрация школы; - педагогический коллектив; - воспитательная служба ОУ; - организации государственно-общественного управления.
9	Объемы и источники финансирования	Бюджетные средства – в рамках бюджетного финансирования.

	программы	Привлеченные средства – спонсорская благотворительная помощь.
10	Система организации контроля исполнения программы	Контроль над исполнением Программы осуществляет администрация школы и Управляющий совет в пределах своих полномочий и в соответствии с законодательством.
11	Ожидаемые результаты реализации программы	- повышение в коллективе общего уровня культуры здорового образа жизни; - приобщение сотрудников к занятию физической культурой и спортом; - обеспечение оптимального тренировочного эффекта, связанного с улучшением состояния организма; - восстановление работоспособности, овладение методиками борьбы с переутомлением; - повышение коллективного иммунитета; - устранение синдрома профессионального выгорания; - развитие стрессоустойчивости в коллективе и овладение методиками психологического самоконтроля; - формирование положительного психологического климата в коллективе.

Программа по формированию здорового образа жизни среди сотрудников МБОУ СОШ №56

Структура данной программы разделена на несколько модулей, каждый из которых имеет своё направление. Подбор материала программы основан на принципах:

- научности,
- целостности и комплексности,
- доступности,
- системности и последовательности;
- непрерывности оздоровительного процесса;
- связи теории с практикой;
- культуросообразности;
- коммуникативности;

- умеренности;
- полезности;
- учёта возрастных и физических особенностей сотрудников.

Модуль 1. Теоретический

Данный модуль включает в себя цикл лекций, бесед, направленный на формирование культуры здорового образа жизни у сотрудников, издание стенгазет, презентаций, показ фильмов, посвящённых ЗОЖ, профилактике по борьбе с алкоголизмом, курением, наркоманией и предупреждению и профилактике ВИЧ, различных отрицательных социальных девиаций.

Цель данного модуля заключается в получении коллективом необходимых знаний, развитие культуры здорового образа жизни, развитие у сотрудников мотивации в деле сохранения и укрепления своего здоровья.

Модуль 2. Практический

Данный модуль включает себя организацию мероприятий по поддержанию здорового образа жизни в коллективе:

- проведение корпоративных спортивных мероприятий;
- организация активного отдыха сотрудников;
- организация занятий физкультурой, оздоровительной гимнастикой;
- организация базовых условий для поддержания здоровья: профилактика социально-опасных заболеваний ВИЧ/СПИД, гепатит, туберкулез, проведение вакцинации, обеспечение горячим питанием и качественной питьевой водой;
- организация консультирования специалистов медицинских учреждений;
- проведение тренингов по психологической разгрузке и профилактика синдрома профессионального выгорания;
- освещение значимых событий, проведенных в учреждении или совместно с социальными партнерами;
- организация медосмотров по графику.

Календарный план мероприятий

№	Мероприятие	Срок реализации	Ответственный
1	Медицинский осмотр	Август	Зам. Директора по АХР

2	Диспансеризация	По срокам возрастных категорий	Зам. Директора по АХР
3	Занятия по психологической разгрузке	В течение всего периода	Психолог
4	День здоровья	Один раз в месяц	Зам. директора по воспитательной работе
5	Сдача нормативов ГТО	В течение всего периода	Зам. директора по воспитательной работе
6	Субботники	Один раз в месяц	Зам. директора по АХР
7	Занятия физической культурой на открытой площадке в парке	В течение всего периода	Преподаватель физкультуры
8	Отдых в лечебно-профилактических санаториях	В период отпуска	Зам. директора по АХР
9	«Основы и принципы здорового образа жизни». Лекция.	Сентябрь	Педагог-организатор
10	Мастер-классы, тренировки в спортивном комплексе «Урожай»	В течение всего периода	Преподаватель физкультуры
11	Занятия в спортивном зале школы	В течение всего периода	Преподаватель физкультуры
12	Занятия ЛФК	В течение всего периода	Медицинский работник
13	«Влияние алкоголизма на здоровье». Лекция.	Октябрь	Педагог-организатор
14	Соревнование среди сотрудников по волейболу	Октябрь	Зам. директора по воспитательной работе
15	Консультация в поликлинике на тему профилактики здоровья	Ноябрь	Директор
16	«Влияние курения на организм человека». Лекция.	Декабрь	Педагог-организатор

17	Соревнование среди сотрудников по настольному теннису	Январь	Преподаватель физкультуры
18	«Профилактика ВИЧ-инфекций». Беседа	Февраль	Педагог-организатор
19	«Влияние электронных сигарет на организм человека». Лекция.	Март	Педагог-организатор
20	Турнир по шахматам среди сотрудников	Март	Преподаватель физкультуры
21	«Алкоголизм и его стадии». Лекция.	Апрель	Психолог
22	Коллективный отдых на природе	Май	Зам. директора по АХР
23	«Алкоголизм и его несовместимость с рабочим процессом». Лекция.	Июнь	Психолог
24	Оценка результатов программы	Июнь	Директор
25	Медицинский осмотр	Август	Зам. Директора по АХР
26	«Алкоголизм – проблема семьи»	Сентябрь	Психолог
27	Соревнование среди сотрудников по волейболу	Сентябрь	Преподаватель физкультуры
28	Консультация в поликлинике	Октябрь	Медицинский работник
29	«Здоровое питание». Лекция.	Ноябрь	Педагог-организатор
30	«Психологические аспекты здорового образа жизни»	Декабрь	Психолог
31	Соревнование по настольному теннису среди сотрудников	Январь	Преподаватель физкультуры
32	«Наркомания – проблема общества»	Март	Педагог-организатор
33	Соревнование среди сотрудников по шахматам	Март	Преподаватель физкультуры
34	Экскурсия по природным объектам крымского района	Апрель	Зам. директора по АХР
35	«Здоровая семья – основа здорового общества». Беседа.	Май	Психолог
36	Коллективный отдых на природе	Май	Зам. директора по АХР

Ожидаемые результаты

- повышение в коллективе общего уровня культуры здорового образа жизни;

- приобщение сотрудников к занятию физической культурой и спортом;
- обеспечение оптимального тренировочного эффекта, связанного с улучшением состояния организма;
- восстановление работоспособности, овладение методиками борьбы с переутомлением;
- повышение коллективного иммунитета;
- устранение синдрома профессионального выгорания;
- развитие стрессоустойчивости в коллективе и овладение методиками психологического самоконтроля;
- формирование положительного психологического климата в коллективе.

Оценка эффективности

Результаты данной программы оцениваются по следующим критериям:

- динамика участия сотрудников в оздоровительных и корпоративных мероприятиях, направленных на формирование здорового образа жизни, доступность и актуальность информирования сотрудников;
- отзывы сотрудников, их оценка качества мероприятий данной программы;
- развитие взаимодействия с партнёрами;
- доступность и актуальность информирования сотрудников;
- внедрение в деятельность организации социальных методик, моделей, технологий.

По результатам анализа оценки программы можно будет выделить приоритетные направления программы, а также направления, требующие корректировки в связи с возможными изменениями, а также совершенствование методов программы.