

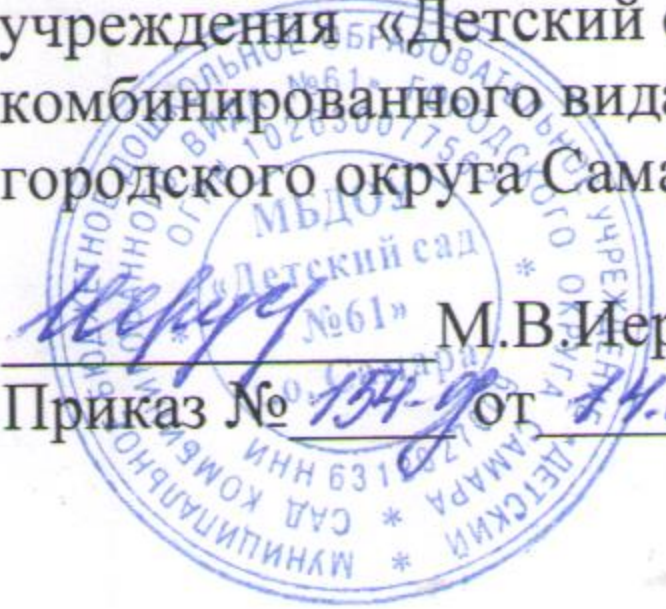
ПРИНЯТО

Общим собранием работников
муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 61»
городского округа Самара

протокол № 3
от 14.05.2025 г.

УТВЕРЖДАЮ

Заведующий муниципального
дошкольного образовательного
учреждения «Детский сад
комбинированного вида № 61»
городского округа Самара


М.В. Иерусалимова
Приказ № 134-п от 14.05.2025

**Корпоративная программа
по укреплению здоровья
работников
«Здоровым быть – в тренде жить»**

Содержание программы «Здоровым быть – в тренде жить»

муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения
«Детский сад комбинированного вида № 61» городского округа Самара

№ Раздела	Название	Страница
	Паспорт программы	2
	введение	5
1	Характеристика сферы реализации программы	6
2	Цели и задачи программы	7
3	Сроки и этапы реализации программы	8
4	Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы	9
5	Оценка эффективности реализации программы	10
6	Система основных мероприятий	10
6.1	Профилактика потребления табака с вредными последствиями	10
6.2	Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями	11
6.3.	Реализация мер по повышению физической активности	12
6.4	Реализация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия	13
6.5	Реализация мер по здоровому питанию	14
7	Сайты ЗОЖ	15
8	Терминология программы	16

Программа
«Здоровым быть – в тренде жить»
на 2025-2030 годы (далее – программа)

Паспорт программы

Ответственный исполнитель программы	Администрация МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара (далее – МБДОУ) - старший воспитатель
Участники программы	Трудовой коллектив МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара
Цели программы	Создание здоровьесберегающей среды в МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара, направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников МБДОУ
Задачи	<ol style="list-style-type: none"> 1. Формирование системы мотивации работников МБДОУ к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек. 2. Повышение мотивации к формированию потребности в здоровом образе жизни, физической активности и правильном питании. 3. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия работников МБДОУ. 4. Создание благоприятных условий в МБДОУ для ведения здорового и активного образа жизни. 5. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации. 6. Проведение для работников профилактических мероприятий. 7. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий деятельности работников на их рабочих местах. 8. Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей. 9. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива МБДОУ. 10. Обеспечение психологической и физической устойчивости работников, профилактика эмоционального выгорания. 11. Повышение производительности труда и конкурентоспособности МБДОУ, 12. Проведение медико-социологических исследований для выявления распространенности поведенческих факторов риска и профессионального стресса.

<p>Основные показатели (индикаторы) программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от курения. 2. Доля трудового коллектива, ведущего здоровый образ жизни, отказ от алкогольных напитков. 3. 100% охват трудового коллектива, придерживающийся здорового и правильного питания. 4. Доля трудового коллектива, систематически занимающегося физической культурой и спортом. 5. Доля трудового коллектива, не испытывающих психоэмоциональные трудности.
<p>Этапы и сроки реализации программы</p>	<p>с 2025 по 2030 годы, без разделения на этапы</p>
<p>Ресурсное обеспечение реализации программы</p>	<p>Финансирование программы из внебюджетных средств</p>
<p>Ожидаемые конечные результаты реализации программы</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. 100% охват работников МБДОУ диспансеризацией и профилактическими осмотрами. 2. Изменение отношения к состоянию своего здоровья. 3. Укрепление здоровья и улучшение самочувствия трудового коллектива. 4. Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста. 5. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе. 6. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников. 7. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников. 8. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников. 9. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности работников МБДОУ. 10. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированного персонала. 11. Повышение имиджа МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара. 12. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни. 13. Повышение уровней физической грамотности, осознанная потребность в здоровом образе жизни.
<p>Социальные партнеры</p>	<p>Администрация Кировского внутригородского района городского округа Самара</p>

Введение

В 2025 году интерес к здоровому и правильному питанию колоссально вырос. На это повлияла пандемия и естественная динамика: курс в сторону здорового образа жизни стал неотъемлемой частью многих людей. В нынешнее время люди стараются быть в курсе всего происходящего, следовать всем современным тенденциям. Тренд, тенденция пришло в русский язык из английского языка и прочно вошло в нашу повседневную речь. Дословно оно переводится как «тенденция». *Тренд – это термин, подразумевающий изменение чего-либо с течением времени. Данное понятие применяют в различных областях науки, культуры, политики, экономики и многих других сферах.*

ЗОЖ и правильное питание стали трендом, открывается все больше магазинов здорового питания, колосо 67% россиян начинают следить за своим рационом, чтобы предотвратить болезни.

Определение тренд и здоровье стали актуальными, следовательно, корпоративная программа по укреплению здоровья названа «Здоровым быть – в тренде жить». Быть в тренде – это умение выделить для себя ключевые аспекты конкретного вектора и суметь воплотить их в жизнь наилучшим образом в текущий момент времени. Здоровый образ жизни актуален для работников МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара, которые проводят большую часть рабочего времени в детском саду. В среднем педагоги проводят около 2 часов за компьютером, следовательно, они попадают в группу риска развития сердечно-сосудистых заболеваний, проблем с опорно-двигательным аппаратом, диабета и ожирения. Работники из группы риска могут страдать от скачков давления и отдышки, тяжело переносят длительную нагрузку, менее активны и чаще пропускают работу по болезни. Причины всем известны: несоблюдение режима дня, недосып, сладости и жирная еда как способ компенсировать стресс, как следствие, – недостаток сил для занятий спортом, малоподвижности и общая усталость. Приверженцы ЗОЖ могут лучше сосредоточиться на работе, реже ссорятся с коллегами, активнее вовлекаются в общий процесс и производительность их труда выше на 20%.

Забота о здоровье становится частью корпоративной культуры еще и потому, что сближает коллектив. Культуру ЗОЖ можно легко превратить и в развлечение, и в соревнование.

Раздел 1. Характеристика сферы реализации программы

Демографическая политика городского округа Самара, как и в целом в Российской Федерации, направлена на увеличение продолжительности активного долголетия, сокращения уровня смертности, сохранение и укрепление здоровья населения посредством формирования и устойчивого развития навыков здорового образа жизни с детского возраста, здорового питания, отказа от вредных привычек, активного вовлечения населения всех возрастов в занятия физической культурой и спортом.

Корпоративная программа «Здоровым быть – в тренде жить» является частью программы «Сохранение и укрепление здоровья населения» на 2025-2030 годы. Реализация программы подразумевает тесное взаимодействие с государственными учреждениями, муниципальными предприятиями, учреждениями всех форм собственности и ведомственной принадлежности.

На основании анкетирования, проведенного в период с 01.03.2025 – 15.03.2025 можно выделить группу заболеваемости у коллектива:

- болезни сердечно-сосудистой системы;
- болезни органов пищеварения;
- болезни нервной системы;
- эндокринологические заболевания.

Проблемы сохранения здоровья трудового коллектива МБДОУ, привитие навыков здорового образа жизни остаются. На сегодняшний день весьма актуальными являются создание условий, направленных на укрепление сохранения физического, психологического и духовного здоровья. Следует обеспечить педагогу возможность сохранения здоровья за период работы в детском саду, сформировать у него потребность в ведении ЗОЖ. В детском саду должны работать здоровые люди.

На Общем собрании трудового коллектива было принято решение о разработке Корпоративной программы «Здоровым быть – в тренде жить». Корпоративная программа должна быть в числе приоритетных направлений деятельности МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара и служить основой сотрудничества работников детского сада с системой здравоохранения и общественности.

Центральной идеей корпоративной программы является проведение тренинговых занятий, мастер-классов, гигиенических обучений, фитнес - тренировок для трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара.

Раздел 2. Цели и задачи программы

Корпоративная программа «Здоровым быть – в тренде жить» является частью программы «Сохранение и укрепление здоровья населения» на 2025-2030 годы, в которой определены приоритеты муниципальной политики исходя из задач, поставленных в Указе Президента Российской Федерации от 15.04.2018г. № 204 в части реализации федерального проекта «Укрепление общественного здоровья», национального проекта «Демография», регионального проекта «Формирование системы мотивации граждан к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек».

Без высокой гигиенической культуры работников МБДОУ «Детский сад № 61» г.о. Самара, которые способны осознанно изменить свой образ жизни в позитивную сторону, трудно реализовать поставленные цели и задачи.

Профилактическая работа с работниками детского сада, освещение работы по данному направлению в стенах МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара, привлечение специалистов – одно из важнейших условий эффективности этой работы, что позволит повысить уровень гигиенических знаний у работников, обеспечит мотивацию необходимости и формирование приверженности к ЗОЖ.

Обозначая цели деятельности по здоровьесбережению, мы исходили из полученных сведений о фактическом состоянии здоровья трудового коллектива детского сада, проведя анкетирование, используя форму Гугл.

Цель программы: создание здоровьесберегающей среды в МБДОУ, направленной на формирование, сохранение и укрепление культуры здоровья работников детского сада.

Задачи:

1. Формирование системы мотивации работников МБДОУ к здоровому образу жизни, включая здоровое питание и отказ от вредных привычек.
2. Создание благоприятной рабочей среды для укрепления здоровья и благополучия работников МБДОУ.
3. Создание благоприятных условий в МБДОУ для ведения здорового и активного образа жизни.
4. Содействие прохождению работниками профилактических осмотров и диспансеризации.
5. Проведение для работников профилактических мероприятий.
6. Создание оптимальных гигиенических, эргономических условий для деятельности работников на рабочих местах.
7. Повышение ответственности за индивидуальное здоровье и приверженности к здоровому образу жизни работников и членов их семей.
8. Обеспечение охраны здоровья трудового коллектива МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара.

Раздел 3. Сроки и этапы реализации программы

Реализация программы рассчитана на период с 2025 по 2030 годы без выделения отдельных этапов реализации.

Месяц	Мероприятия
Март 2025	Проведение анкетирования, с помощью которого выстраивается траектория программы здоровья
Ежегодно октябрь	Организация контроля над проведением предварительных и периодических медицинских осмотров, профилактических медицинских осмотров, диспансеризации и осмотров в Центрах здоровья работников с целью выявления заболеваний и факторов риска из развития
Апрель 2025	Разработка программы и плана реализации мероприятий по укреплению здоровья на рабочем месте

Май 2025	Утверждение корпоративной программы
Ежегодно декабрь	Проведение ежегодного «Мониторинга здоровья» по распространенным факторам риска в форме опроса работников: низкая физическая активность, избыточный вес, повышенное артериальное давление, курение, несбалансированное питание и др.
Ежеквартально	Воспитание у работников более ответственного отношения к своему здоровью с использованием различных подходов: системы контроля, обучения, поддержания навыков и проверки знаний, организации соревнований внутри трудового коллектива
Ежегодно (по окончании года)	Организация системы поощрений за работу по укреплению здоровья на рабочем месте и практической деятельности по укреплению здорового образа жизни
1 раз в полгода	Организация физкультурно-оздоровительной работы с работниками и членами их семей
Ежеквартально	Организация культурного досуга работников: посещение музеев, театров, выставок для улучшения психологического здоровья работников
Декабрь	Оценка эффективности проводимых мероприятий (показатель, индикатор, результат)

Раздел 4. Ожидаемый эффект от реализации мероприятий программы

В результате реализации корпоративной программы «Здоровым быть – в тренде жить» в области укрепления здоровья работников:

1. Изменение отношения к состоянию своего здоровья.
2. Укрепление отношения к состоянию своего здоровья.
3. Увеличение продолжительности жизни среднего трудоспособного возраста.
4. Укрепление взаимоотношений и сплоченности в коллективе.
5. Увеличение производительности труда, работоспособности и эффективности деятельности работников.
6. Снижение риска заболеваемости работников. Уменьшение среднего срока временной нетрудоспособности работников детского сада.
7. Снижение количества стрессовых и конфликтных ситуаций, повышение стрессоустойчивости работников.
8. Снижение заболеваемости и функциональной напряженности работников.
9. Снижение текучести кадров, повышение вероятности привлечения более квалифицированных работников.
10. Повышение имиджа МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара.

11. Повышение численности работников, ведущих здоровый образ жизни.
12. Повышение уровней физической грамотности, осознания потребности в здоровом образе жизни.

Раздел 5. Оценка эффективности реализации программы

Для того, чтобы оценить эффективность реализации программы, используются следующие параметры:

1. Отзывы работников (удовлетворенность/неудовлетворенность программой).
2. Охват работников программой.
3. Оценка результатов программы по созданию условий для ведения здорового образа жизни.
4. Оценка достижения результатов программы:
 - сокращение доли лиц с факторами развития заболеваний (выявляются при прохождении профилактических медицинских осмотров, диспансеризации);
 - увеличение приверженности к здоровому образу жизни;
 - снижение заболеваемости, временной нетрудоспособности.

Раздел 6. Система основных мероприятий. Основные направления деятельности по реализации программы

1. Организация мероприятий по поддержке здорового образа жизни работников: реализация корпоративных мероприятий по отказу от курения.
2. Организация мероприятий по снижению потребления алкоголя с вредными последствиями.
3. Организация информирования и проведения лекций, мастер-классов, оформление стендов в МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара по здоровому и правильному питанию.
4. Мероприятия по повышению физической активности, активного отдыха работников, в том числе проведение занятий физкультурой и оздоровительной гимнастикой (на рабочем месте, в спортивном зале, спортплощадке).
5. Организация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия трудового коллектива детского сада.

Раздел 6.1 Профилактика потребления табака с вредными последствиями

Цель: повышение информированности работников МБДОУ о вредном воздействии табачного дыма и мотивирование к отказу от курения.

Курение табака на рабочих местах, как закрытых, так и открытых, запрещено Федеральным законом № 15-ФЗ.

Корпоративная политика рабочих мест – свободных от табака подразумевает не просто правоприменение закона и защиту работников от табачного дыма, а профилактику курения в коллективе, стимулирование курящих работников к отказу от курения культивирование корпоративной этики и создание условий для ведения принципов здорового образа жизни. В трудовом коллективе МБДОУ «Детский сад № 61 № г.о.Самара курить не принято. Из проведенного анкетирования можно сделать вывод, что работники МБДОУ, практически, не курят (но курят их члены семьи).

Статус курения:

- Никогда не курил(а) 45 ответов
- Бросил(а) 8 ответа
- Ежедневно 3 ответов

В данном направлении запланированы мероприятия:

Мероприятия	Сроки
Реклама здорового образа жизни	1 раз в полгода
Всемирный день без табачного дыма	Ежегодно, 31 мая
Международный день отказа от курения	Ежегодно, 28 ноября
Разъяснительная работа о вреде курения	1 раз в полгода
Лекция о вреде электронных сигарет	1 раз в год
Оформление стендов	Обновление 1 раз в полгода
Разработка памяток	Обновление 1 раз в полгода

Индикаторы результата:

- % работников, знающих о вреде курения и потребления электронных сигарет;
- % работников, поддерживающих корпоративную программу здорового образа жизни;
- % курящих сотрудников, делавших попытки отказаться от курения;
- % курящих работников, отказавшихся от курения.

Раздел. 6.2 Профилактика потребления алкоголя с вредными последствиями

Цель: снижение мотивации для употребления алкоголя.

Из проведенного анкетирования среди работников МБДОУ, можно отметить, что есть небольшая доля работников, принимающих алкоголь.

Употребление алкогольных напитков:

- менее 1 раза в месяц 51 ответ
- 1-2 раза в неделю 5 ответов
- 3-4 раза в неделю 0 ответов

Из приведенных данных планируем корпоративные мероприятия, коллективные выезды на туристические базы, походы – безалкогольные.

Цель: снижение мотивации для употребления алкоголя.

Основная идея – показать людям, что алкоголь – это не обязательная часть праздника, что можно веселиться и без употребления алкогольных напитков. Проведение такого праздника требует творческого подхода и может осуществляться самостоятельно или с привлечением сторонних учреждений.

Результат: изменение отношения работников к употреблению алкоголя как необходимому атрибуту праздника

Мероприятия	Сроки
Реклама здорового образа жизни	1 раз в полгода
Разъяснительная работа о вреде алкоголя	1 раз в полгода
Корпоративные мероприятия без алкоголя	2 раза в год
Оформление стендов	Обновление 1 раз в полгода
Разработка памяток	Обновление 1 раз в полгода

Индикатор результата:

- рост числа работников с положительным отношением к безалкогольным праздникам.

Раздел. 6.3 Реализация мер по повышению физической активности

Цель: поддержка корпоративного командного духа и объединение всех работников МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара общей идеей активного и здорового образа жизни.

Задачи: создание условий для организации активного отдыха работников и их семей; поддержание имиджа социально-ответственного учреждения.

Спортивные мероприятия выступают как:

- способ снятия нервного напряжения и уменьшения стресса;
- способ выявления неформальных лидеров и объединение вокруг них коллектива;
- способ формирования командного духа;
- нацеленность на результат, выработка стратегий, которые впоследствии переносятся на способ организации деятельности и коммуникация на рабочем месте;
- способ проявления индивидуальных способностей работников, что повышает их самооценку и, соответственно, влияет на стремление к карьерному росту;
- поддержание здоровья работников МБДОУ «Детский сад № 61» г.о.Самара;
- формирование корпоративного стиля поведения.

Мероприятия	Сроки
Фитнес-тренировки / силовые тренировки	Еженедельно
Участие в проекте «Бег к мечте»	1 раз в год

Спортивное мероприятие «Забег»	1 раз в год
Туристический поход	1 раз в год
«Семейные старты» спортивно-развлекательный праздник, посвященный Всемирному Дню семьи	1 раз в год

Индикаторы результата:

- снижение % работников с низким уровнем физической активности;
- снижение % работников с низким уровнем тренированности.

Раздел. 6.4 реализация мероприятий по сохранению психологического здоровья и благополучия

Цель: повышение осознанности работников о психоэмоциональных факторах риска (а также повышение устойчивости к стрессу, формирование навыков копинга), формирование навыков управления психоэмоциональными рисками и навыков повышения производительности труда, формирование института лидерства в области здорового образа жизни и психологического благополучия.

Мероприятия	Сроки
Стресс-менеджмент	Ежемесячно
Психологическая разгрузка	Еженедельно
Тренинг по профилактике эмоционального выгорания	1 раз в год
Создание благоприятной психоэмоциональной обстановки на рабочем месте	Ежедневно
Тренинг: 1. Управление стрессом 2. Здоровый сон и управление утомляемостью 3. Преодоление депрессии 4. Горе и потеря: как пережить потерю в жизни 5. Синдром хронической усталости и его профилактика 6. Как победить беспокойство и стресс на работе 7. Позитивная психология: использование силы счастья, осознанности и внутренней силы 8. Умеете ли Вы контролировать себя?	1 раз в квартал

10-дневный марафон «Обновись к новому году»	1 раз в год
---	-------------

Индикатор результата:

- уровень удовлетворенности работой (% изменений по сравнению с предыдущими периодами, уровень текучести кадров – изменение показателя по отношению к предыдущему периоду).

Раздел. 6.5 Реализация мер по здоровому питанию

Мероприятия	Сроки
Конкурсы рецептов блюд правильного питания между группами	1 раз в год
Мастер-класс	1 раз в полгода
Организация тематического дня, направленного на популяризацию правильного питания в коллективе	Еженедельно (среда)
Лекции по основам рациона здорового питания	1 раз в полгода
Методические рекомендации	Ежемесячно
Обеспечение выбора продуктов питания и блюд для здорового питания	Еженедельно
Ограничение на территории МБДОУ продуктов с высоким содержанием соли, сахара и насыщенных жиров	Еженедельно

Индикатор результата:

- % работников, изменивших свой рацион питания в сторону оздоровления.

Раздел 7. Сайты ЗОЖ

ГБУЗ СО «Самарский областной центр медицинской профилактики» (zdrav-samara.ru).

Живи – <https://www.jv.ru>

Все о ЗОЖ: видео-уроки по фитнесу, детокс-комплекты, дыхательные упражнения, рецепты полезной еды статьи об уходе за собой. В разделе «Цели» можно выбрать программу и вместе с инструкторами и другими участниками двигаться к заветному результату. А еще – настоящая энциклопедия здоровья и даже материалы по психологии и отношениям.

Зожник – <http://zozhnik.ru>

Начать знакомство с сайтом лучше всего вот с этой статьи. Самый настоящий гид, в котором собраны все полезные тексты сайта, отсортированные по темам. Есть энциклопедия, список основных понятий, раздел о различных видах спорта, дневник тренировок и питания. Создатели сайта подумали о самых разных любителях ЗОЖ: здесь есть материалы для людей с различными заболеваниями, особенностями питания и беременных.

Здоровая Россия – <http://www.takzdorovo.ru>

Портал создан при поддержке Минздрава России. Комплексные тренировки, диеты и правильное питание, справочные материалы по ЗОЖ, калькуляторы и тесты – здесь есть все, чтобы путь к здоровью был легким и увлекательным. А еще на сайте можно найти единомышленников, которые тоже хотят избавиться от вредных привычек, похудеть или начать заниматься спортом. Вместе веселее!

MyFitnessPal – <http://www.myfitnesspal.com>

Сайт для всех, кто решил следить за питанием и фигурой. Тут есть счетчик калорий, рецепты полезных вкусных блюд и комплексы упражнений, которые можно самостоятельно выполнять дома. Для того, чтобы отслеживать прогресс надо зарегистрироваться.

Витпортал – <http://vitaportal.ru>

Здесь есть все: статьи о здоровом образе жизни, программы правильного питания, аннотация к лекарствам, бесплатные консультации экспертов, новости науки, совета по воспитанию детей и отношениям с собой и окружающими. А еще на сайте можно получить бесплатную индивидуальную диету, но только на 7 дней.

Будьте здоровы!

Раздел 8. Терминология программы

Интенсив – это очная форма обучения, где воспитанник общается с воспитателем в «живую». Обучение проходит в два этапа, где первый этап – это изучение теории, а второй – практика полученных знаний под наставничеством воспитателя.

Интерактив – это принцип организации системы, при котором цель достигается информационным обменом элементов этой системы.

Копинговые стратегии – это то, что делает человек, чтобы справиться со стрессом.

Коучинг – процесс, помогающий человеку взглянуть на развитие его личности, на конкретный этап его развития, то есть открыть человеку глаза а многие полезные ему вещи.

Кейтеринг – отрасль общественного питания, связанная с оказанием услуг на удаленных точках, включающая все предприятия и службы, оказывающие подрядные услуги по организации питания работников и частных лиц в помещении и на выездном обслуживании, а также осуществляющие обслуживание мероприятий различного назначения и розничную продажу готовой кулинарной продукции.

Митап – встреча «на ногах» (накоротке), встреча специалистов единомышленников для обсуждения тех или иных вопросов, обмена опытом в неформальной обстановке.

Силовая тренировка – это процесс, направленный на развитие способностей мышц проявлять максимальное усилие в определенных упражнениях.

Йога – очень древняя практика для поиска целостности в занятиях и в жизни. Йога состоит из упражнений, дыхательных техник и медитаций (пассивных и активных), поэтому развивает человека всесторонне – через тело, ум и эмоции.

Стресс-менеджмент – широкий спектр техник и психотерапевтических методов, направленных на контроль уровня стресса человека, особенно хронического стресса, обычно с целью и мотивом улучшения повседневного функционирования.

Тренинг – метод активного обучения, направленный на развитие знаний, умений и навыков, а также социальных установок.

Тренд – основная тенденция изменения временного ряда.

Тенденция – направление в движении или развитии чего-либо.

Фитнес – вид физической активности, который направлен на поддержание общей физической формы, достигаемой за счет правильного питания, отдыха и умеренных физических нагрузок.

Форсайт – социальная технология (сессия), формат коммуникации который дает участникам возможность договориться по поводу образа будущего, а также, определив желаемый образ будущего, договориться о действиях в его контексте.

Флэшмоб – заранее спланированная массовая акция, в которой большая группа людей появляется в общественном месте, выполняет заранее оговоренные действия (сценарий) и затем расходится.

Итого в документе:
пронумеровано
прошнуровано

и скреплено печатью _____ л.

Заведующий МБДОУ

«Детский сад № 61» г.о. Самара

М.В. Иеруалимова

