



Липецкая
область

Проект

«Профессиональный рост и развитие lean-компетенций сотрудников ДОУ через создание системы наставничества»

2022 год



Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение детский сад №126 г. Липецка

СОГЛАСОВАНО

Председатель департамента образования
администрации города Липецка
С.В. Бедрова

УТВЕРЖДАЮ

Заведующая ДОУ № 126 г. Липецка
О.А. Белоусова

Тема: **Профессиональный рост и развитие lean - компетенций сотрудников ДОУ через создание системы наставничества**

1. Вовлеченные лица и рамки проекта

1. Заказчик проекта: заведующая ДОУ Белоусова О.А.
2. Владелец процесса: заведующая ДОУ Белоусова О.А.
3. Название процесса: внедрение системы наставничества для профессионального роста сотрудников
4. Границы процесса: от выявления уровня компетенций сотрудников до мониторинга овладения компетенциями lean - лидера
5. Руководитель проекта: заместитель заведующей Кузьмина И.В.
6. Команда проекта: Чудотворова Е.С., ст. воспитатель. Пшеничная С.В., заместитель заведующей, Бартенева О.В., педагог – психолог, Попова Н.Н., воспитатель

Обоснование выбора

Разработка проекта вызвана:

1. Отсутствием выстроенной системы обучения лидеров бережливого производства в ДОУ.
2. Отсутствии базы данных внутренних кандидатов на замещение вакантных управленческих должностей в ДОУ.

Риски:

1. Личностная сопротивляемость внедрению инновационных технологий.

3. Цели и плановый эффект

Наименование цели	Текущий показатель	Целевой показатель
1.Сокращение времени выявления потенциала развития lean - компетенций сотрудников, дни	120	30
2.Увеличение количества руководителей проектов по разработке и реализации ППУ, чел.	6	12
3.Увеличение доли сотрудников, владеющих lean — компетенциями, %	20	70
3. Увеличение доли сотрудников, lean — лидеров, для замещение управленческих кадров в ДОУ, чел / %	4 / 8	24 / 40
4. Удовлетворенность работодателя lean — компетенциями резерва кадров, %	0	50

Эффекты: реализация проекта позволит

1. Повысить качество разрабатываемых ППУ.
2. Выстроить систему обучения сотрудников для формирования базы данных lean - лидеров ДОУ;
- 3.Увеличить число сотрудников, владеющих lean — компетенциями, повысит роль наставника; 4.Повысить удовлетворенность работодателя кадровым резервом.

4. Ключевые события проекта

1. Разработка и согласование проекта с руководителем учреждения и учредителем с 01.12.2021 до 14.12.2021;
2. Анализ текущей ситуации, картирование процесса с 15.12.2021 до 31.12.2021;
- 3.Разработка карты идеального и целевого состояния процесса 11.01.2022 до 31.01.2022;
- 4.Выявление коренных причин проблем, формирование предложений по их решению 01.02.2022 до 12.02.2022;
- 5.Защита выработанных предложений по совершенствованию (плана мероприятий) с 13.02.2022 до 19.02.2022;
6. Реализация плана мероприятий 20.02.2022 до 31.05.2022;
7. Контроль (производственный анализ) и стандартизация результатов с 01.06.2022 до 30.06.2022;
- 8.Заккрытие проекта 01.07.2022;
9. Мониторинг стабильности результатов с 02.07.2022 до 31.07.2022.

Вовлеченные лица и рамки проекта



Границы процесса:

от выявления уровня компетенций сотрудников до мониторинга овладения компетенциями lean-лидера

Команда проекта

Заказчик проекта
О.А. Белоусова
заведующая ДОУ



Руководитель
проекта
И.В. Кузьмина
Заместитель
заведующей



Члены команды



Е.С. Чудотворова
Старший
воспитатель



С.В. Пшеничная
заместитель
заведующей



О.В. Бартенева
Педагог-психолог



Н.Н. Попова
воспитатель

Обоснование выбора



Отсутствие выстроенной системы обучения лидеров бережливого производства в ДОО

Отсутствие базы данных внутренних кандидатов на замещение вакантных управленческих должностей в ДОО



1. Сокращение времени выявления потенциала развития lean-компетенций сотрудников, дни
2. Увеличение количества руководителей проектов по разработке и реализации ППУ, чел.
3. Увеличение доли сотрудников, владеющих lean-компетенциями, %
4. Увеличение доли сотрудников, lean-лидеров/, для замещения управленческих кадров в ДООУ, чел./%
5. Удовлетворенность работодателя lean-компетенциями резерва кадров, %

Эффект проекта



**Повысить качество
разрабатываемых ППУ**

**Выстроить систему обучения
сотрудников для формирования
базы данных lean-лидеров ДОУ**

**Увеличить число сотрудников,
владеющих lean-компетенциями,
повысить роль наставника**

**Повысить удовлетворенность
работодателя кадровым
резервом**

Ключевые события проекта



шаг 1

Разработка и согласование проекта с руководителем учреждения и учредителем с 01.12.2021 до 14.12.2021

шаг 2

Анализ текущей ситуации, картирование процесса с 15.12.2021 до 31.12.2021

шаг 3

Разработка карты идеального и целевого состояния процесса с 11.01.2022 до 31.01.2022

шаг 4

Выявление коренных причин проблем, формирование предложений по их решению с 01.02.2022 до 12.02.2022

шаг 5

Защита выработанных предложений по совершенствованию (плана мероприятий) с 13.02.2022 до 19.02.2022

шаг 6

Реализация плана мероприятий с 20.02.2022 до 31.05.2022

шаг 7

Контроль (производственный анализ) и стандартизация результатов с 01.06.2022 до 30.06.2022

шаг 8

Закрытие проекта с 01.07.2022

шаг 9

Мониторинг стабильности результатов с 02.07.2022 до 31.07.2022

Карта текущего состояния процесса



«Профессиональный рост и развитие lean-компетенций сотрудников ДОО через создание системы наставничества»

ВВП 120 дней



1

Отсутствие мотиваций в получении lean - знаний

2

Недостаточное количество внутренних тренеров в ДОО

3

Отсутствие структуры обучения Lean-компетенциям

4

Трудности обучения Lean-компетенциям по причине загруженности сотрудника на рабочем месте

5

Трудности работы наставника по причине отсутствия опыта работы с группой

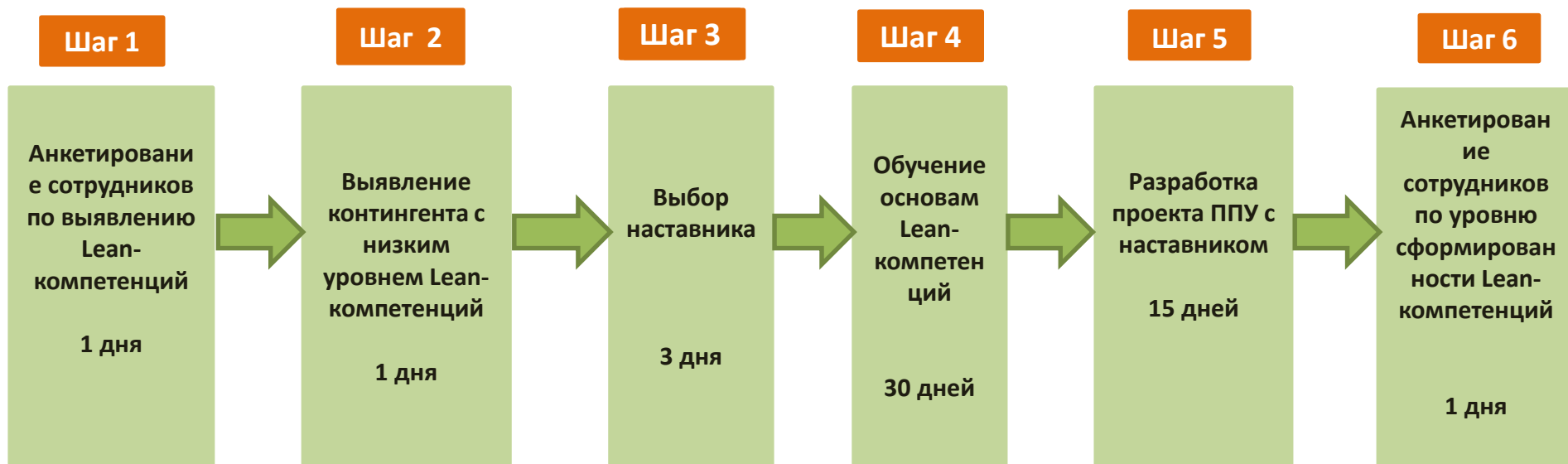
6

Не все шаги по разработке проекта отработаны на практике

Карта целевого состояния процесса

«Профессиональный рост и развитие lean-компетенций сотрудников ДОУ через создание системы наставничества»

ВВП - 49 дней

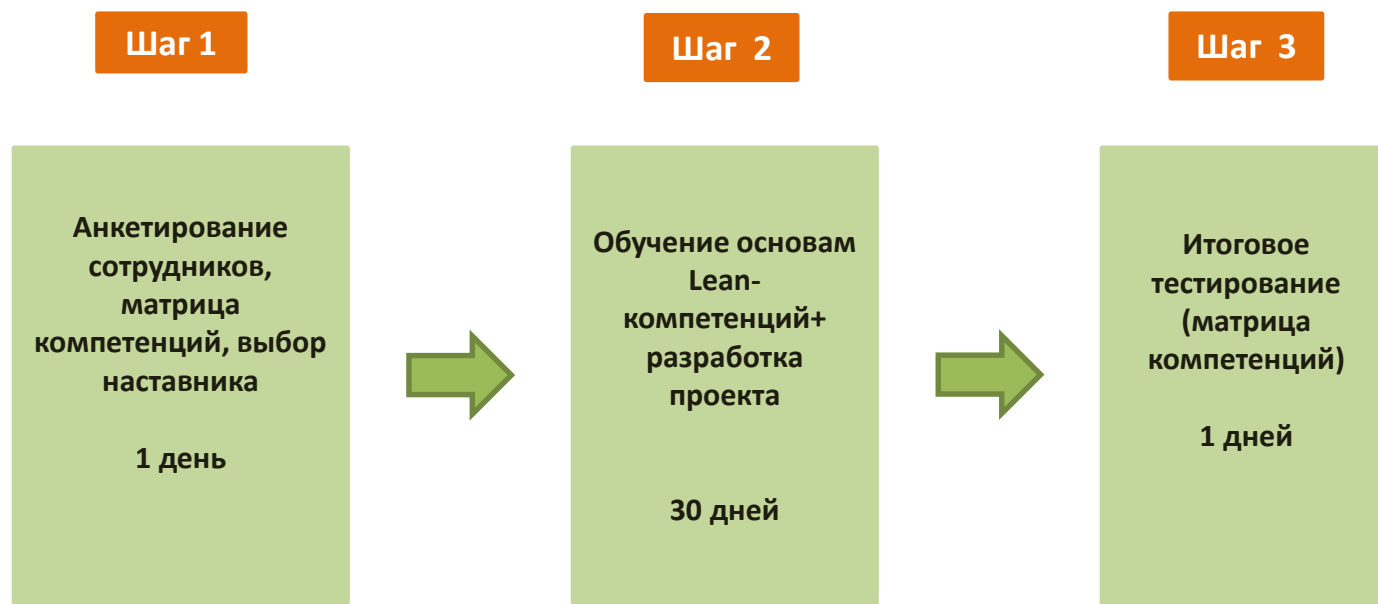


Сокращение ВПП на 60 %

Карта идеального состояния процесса

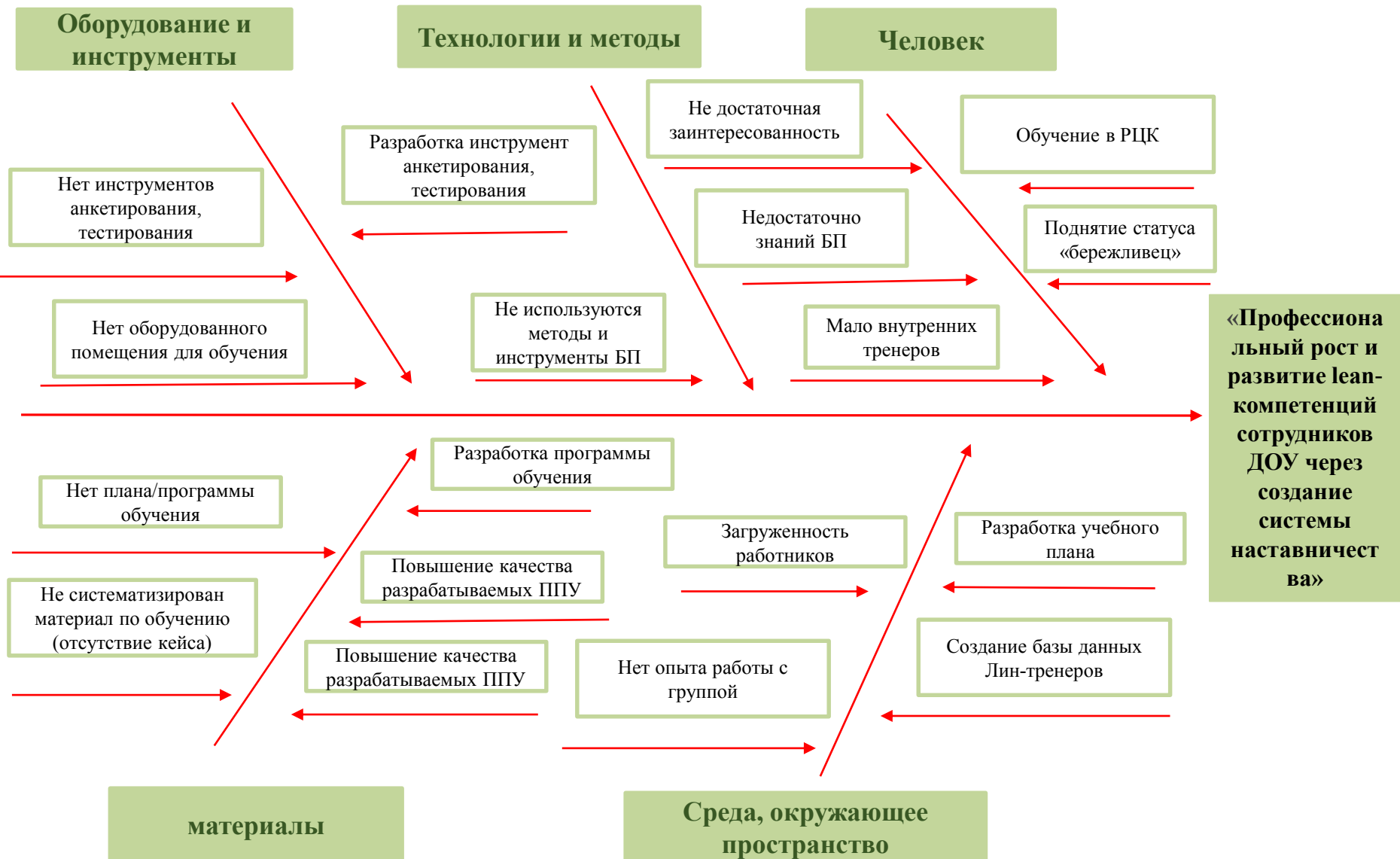
«Профессиональный рост и развитие lean-компетенций сотрудников ДОУ через создание системы наставничества»

ВВП - 32 дней



Сокращение ВПП на 73 %

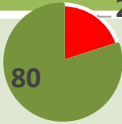
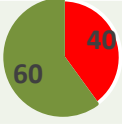
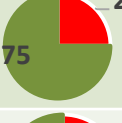
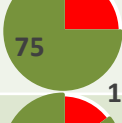
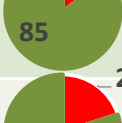
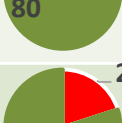
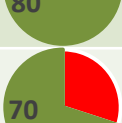
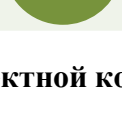
Причинно – следственная диаграмма Исикавы



План мероприятий (дорожная карта)

№ п/п	Обоснование (проблема)	Планируемые мероприятия	Сроки выполнения действий
1.	Отсутствие выстроенной системы обучения лидеров бережливого производства в ДОУ	1. Разработка инструментария анкетирования, тестирования 2. Разработка программы обучения 3. Разработка учебного плана 4. Обучение в РЦК	В течение года
2.	Отсутствие базы данных внутренних кандидатов на замещение вакантных управленческих должностей в ДОУ	1. Создание базы данных Лин-тренеров 2. Создание базы данных внутренних кандидатов на замещение вакантных управленческих должностей в ДОУ	В течение месяца

Матрица компетенций

№ п/п	ФИО	
1.	Кулешова В.А.	
2.	Мелкозёрова Т.А.	
3.	Кузнецова Н.В.	
4.	Леонова И.О.	
5.	Зюбан И.Н.	
6.	Веселова М.О.	
7.	Лаврентьева О.В.	
8.	Дубровина А.А.	

 Процент отработанной компетенции

 Процент дефектной компетенции

ПИРАМИДА ПРОБЛЕМ

Федеральный уровень – 0 проблем

Региональный уровень – 0 проблем

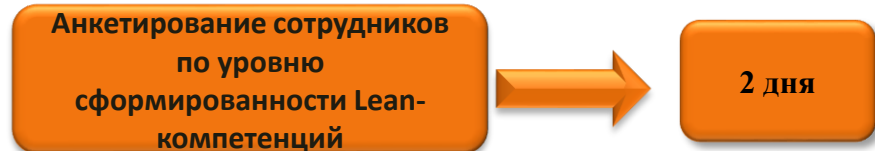
Уровень образовательной организации

- Отсутствие мотиваций в получении lean - знаний
- Недостаточное количество внутренних тренеров в ДОУ
- Отсутствие структуры обучения Lean-компетенциям
- Трудности обучения Lean-компетенциям по причине загруженности сотрудника на рабочем месте
- Трудности работы наставника по причине отсутствия опыта работы с группой
- Не все шаги по разработке проекта отработаны на практике

Достиженные результаты

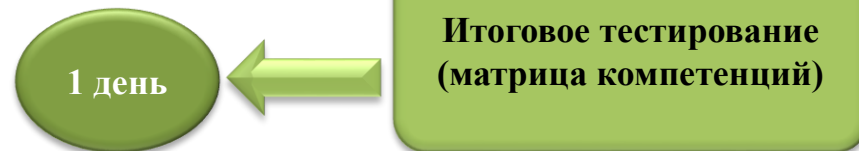
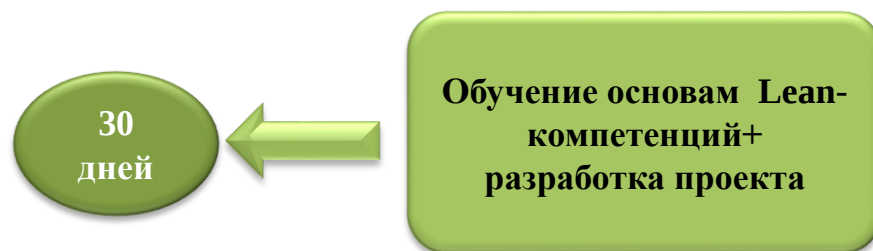
БЫЛО

120 ДНЕЙ

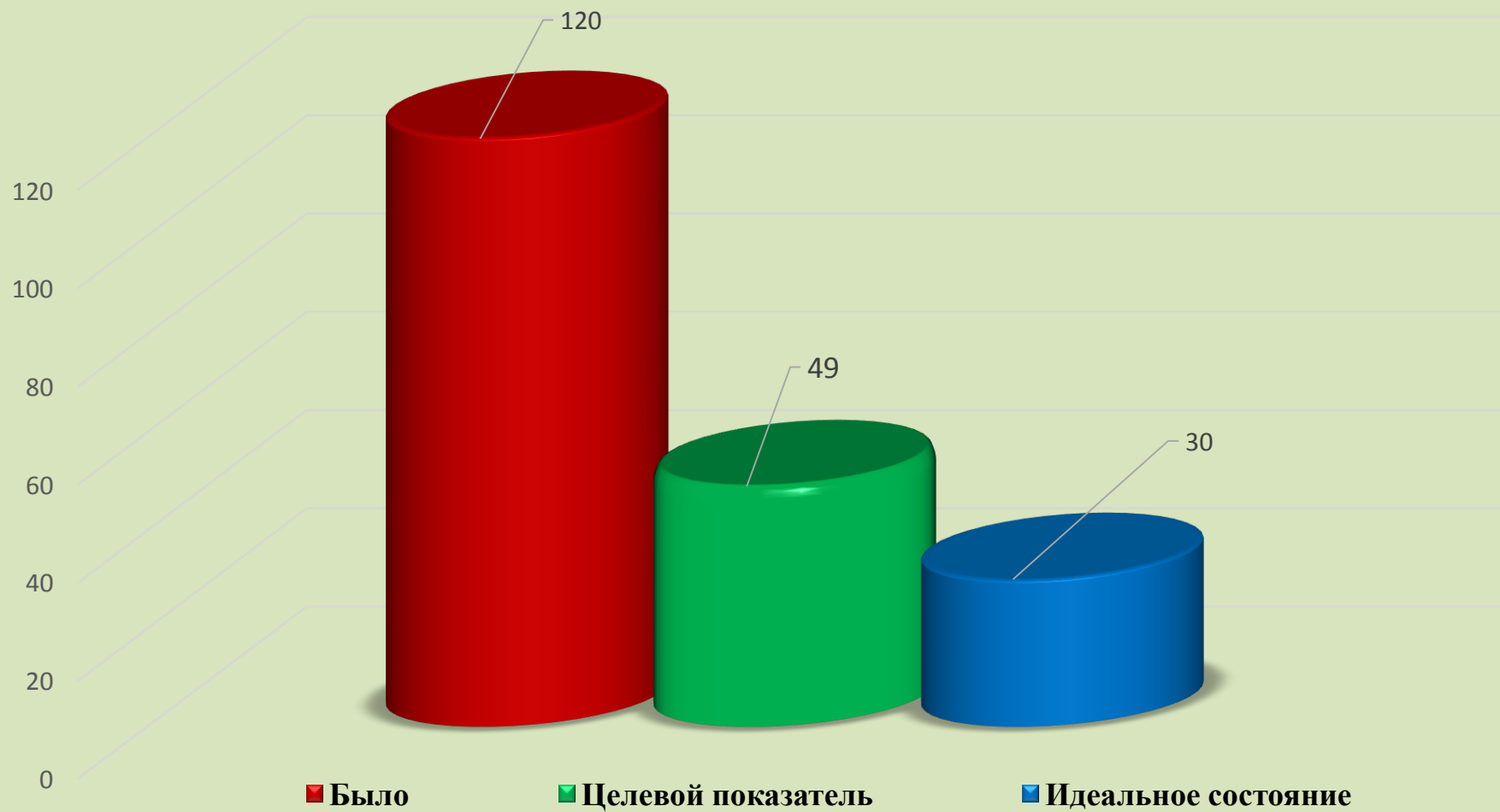


СТАЛО

32 ДНЯ



Профессиональный рост и развитие lean-компетенций сотрудников ДООУ через создание системы наставничества



МАТРИЦА

МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ / на 01.07.2022 года/

[illegible]

Результаты проекта

Разработана система обучения сотрудников для формирования базы данных lean-лидеров ДОУ

Увеличено число сотрудников, владеющих lean-компетенциями

Повышено качество разрабатываемых ППУ

Удовлетворенность работодателя кадровым резервом

