

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

ПРОЕКТ

«Оптимизация процесса подготовки и
проведения обучения бережливым
технологиям сотрудников ДОУ»

2024 год



Вовлеченные лица и рамки проекта



**Границы
процесса:**

от начала подготовки обучения да анализа тестирования сотрудников ДОУ

Команда проекта



Заказчик проекта,
руководитель
команды
О.А. Белоусова
заведующая ДОУ г.
Липецк



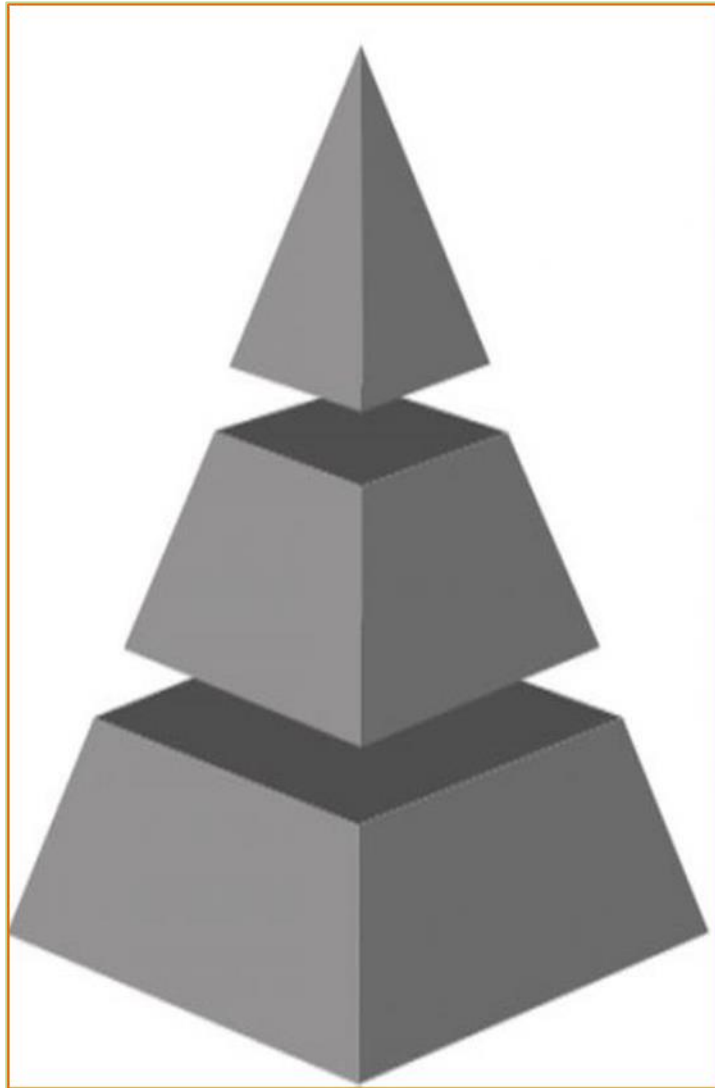
Член команды
О.Е. Терехова
заведующая ДОУ г. Елец



Член команды
В.А. Кулешова
Воспитатель



Член команды
Ю.Ю. Голубятникова
воспитатель



Не все сотрудники имеют желания обучаться
бережливым технологиям



Проведение информационной работы с сотрудниками

Разработка качественных тренингов для обучения
сотрудников



Обучение лин – тренеров на площадках по обучению
проведения тренинга

Низкая заинтересованность сотрудников процессом обучения



Разработка и проведение мотивирующих мероприятий с
сотрудниками

Пересборка

Что мы можем контролировать?

1. Организация площадки для обучения сотрудников бережливым технологиям
2. Прохождение итогового тестирования сотрудниками

На что мы можем влиять?

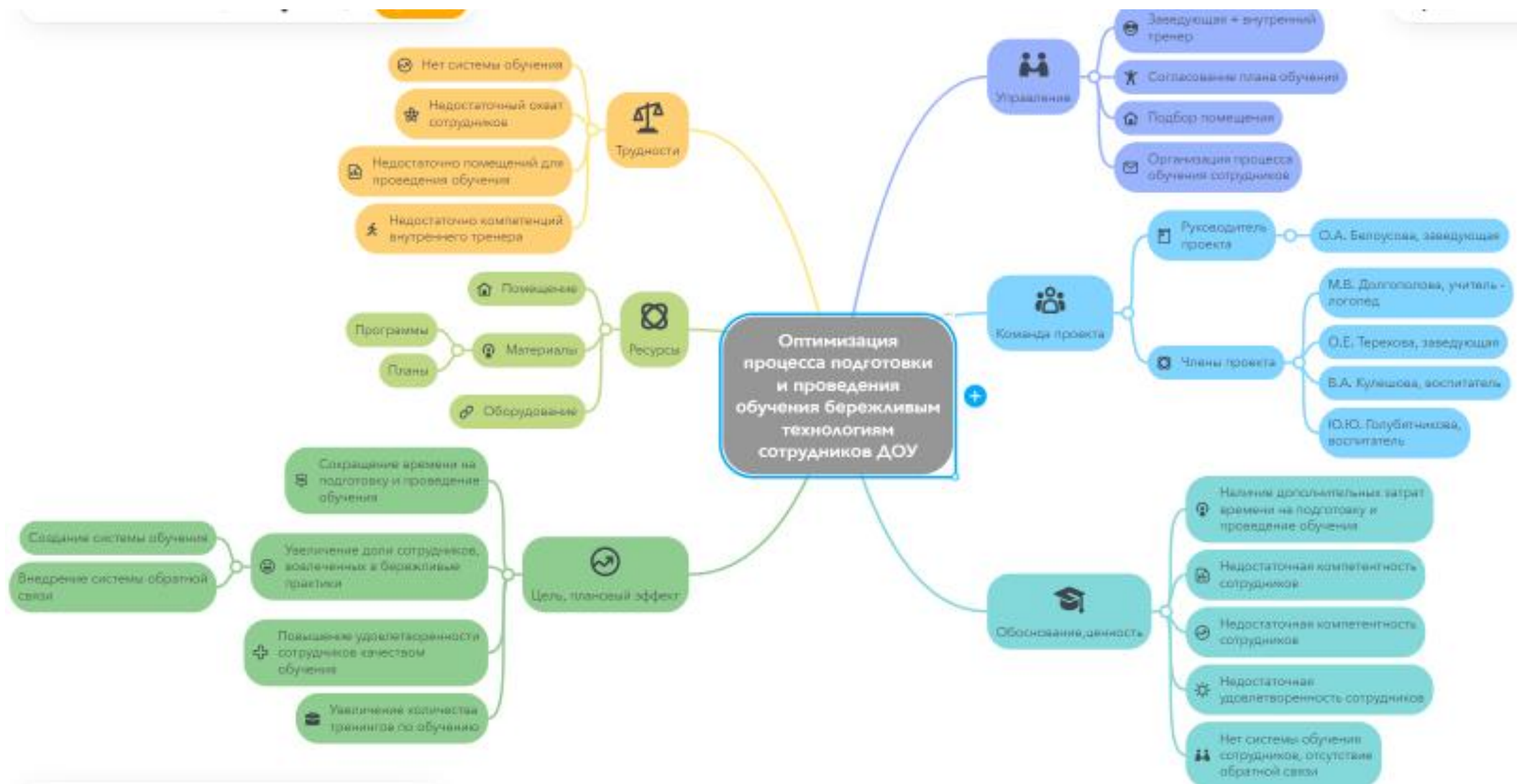
1. Разработка тренингов по обучению бережливым технологиям
2. Составление плана обучения сотрудников

Чего мы не можем контролировать?

1. Заинтересованность сотрудников
2. Желание сотрудников обучаться бережливым технологиям

Диаграмма Исикавы





ЧТО?	КТО?	КОГДА?
Подготовка и проведения обучения бережливым технологиям сотрудников ДООУ	Администрация, внутренний тренер, сотрудники ДООУ	В течение года
Сокращение времени на подготовку и проведение обучения бережливым технологиям	Администрация, внутренний тренер	При подготовки обучения сотрудников
Взаимодействие внутренних тренеров с организациями по обучению и сертификации	Администрация, внутренний тренер	По плану работы обучающих организаций
Разработка тренингов по обучению сотрудников, выстраивание системы обучения	Администрация, внутренний тренер	До составления плана по обучению сотрудников
Уменьшение времени на передачу информации об обучении	Внутренний тренер, сотрудники	Перед прохождением обучения
Своевременная подготовка помещения материалами и оборудованием	Администрация, внутренний тренер	До начала обучения

Карточка проекта

СОГЛАСОВАНО

Председатель департамента образования
администрации города Липецка

Начальник управления образования
администрации городского округа г. Ельца



С.В. Бедрова

Г.А. Воронова

Заведующая ДОУ № 24 г. Ельца

О.Е. Терехова



УТВЕРЖДАЮ

Заведующая ДОУ № 126 г. Липецка

О.А. Белоусова

Тема: «Оптимизация процесса подготовки и проведения обучения бережливым технологиям сотрудников ДОУ»

1. Вовлеченные лица и рамки проекта

1. Заказчик проекта: начальник управления образования администрации городского округа г. Ельца Воронова Г. А., начальник управления общего образования департамента образования г. Липецка Хроменкова О. О.
2. Владелец процесса: заведующая ДОУ №126 г. Липецка Белоусова Ольга Анатольевна, заведующая ДОУ №24 г. Ельца Терехова Оксана Евгеньевна
3. Название процесса: подготовка и проведение обучения бережливым технологиям сотрудников ДОУ
4. Границы процесса: от начала подготовки обучения до подведения итогов тестирования сотрудников ДОУ
5. Руководитель проекта: заведующая ДОУ № 126 Белоусова Ольга Анатольевна
6. Команда проекта: заведующая Терехова Оксана Евгеньевна, воспитатель Голубятникова Юлия Юрьевна, воспитатель Кулешова Валентина Анатольевна

3. Цели и плановый эффект

Наименование цели	Текущий показатель	Целевой показатель
Сокращение времени на подготовку и проведение обучения бережливым технологиям, мин	690	320
Увеличение доли сотрудников, вовлеченных в бережливые практики, %	20	90
Повышение удовлетворенности сотрудников качеством обучения, %	30	85
Увеличение количества тренингов по обучению сотрудников бережливым технологиям, шт.	4	10

Эффект:

- Улучшение процессов проведения обучения сотрудников ДОУ за счет применения бережливых технологий
- Экономия ресурсов за счет исключения дублирования и устранения излишних операций в процессе подготовки и проведения обучений
- Разработка и внедрение новых стандартов и сценариев тренингов по обучению сотрудников БП
- Создание системы обучения сотрудников
- Внедрение системы эффективности и обратной связи после проведения обучения, что способствует непрерывному улучшению и оптимизации процессов

2. Обоснование выбора

1. Недостаточная компетентность сотрудников ДОУ в сфере бережливых технологий
2. Сопротивление изменениям со стороны сотрудников ДОУ в сфере бережливых технологий
3. Малая вовлеченность сотрудников в бережливые практики
4. Недостаточность ресурсов (временных, финансовых, кадровых)
5. Большое количество затрачиваемого времени на подготовку и проведение обучения
6. Сложность проведения процесса подготовки обучения сотрудников
7. Низкая удовлетворенность сотрудников качеством обучения
8. Отсутствие системы оценки эффективности и обратной связи после проведения обучения, что затрудняет улучшение и оптимизацию процесса

4. Ключевые события проекта

1. Разработка и согласование проекта с руководителем образовательного учреждения с 01.05.2024 по 07.05.2024 г.
2. Анализ текущей ситуации, картирование процесса с 07.05.2024 по 20.05.2024 г.
3. Разработка карты идеального и целевого состояния процесса с 21.05.2024 по 01.06.2024 г.
4. Выявление коренных причин проблем, формирование предложений по их решению с 01.06.2024 по 10.06.2024г.
5. Защита выработанных предложений по усовершенствованию процесса (план мероприятий) 10.06.2024 г.
6. Реализация плана мероприятий с 10. 06. 2024 по 31. 07.2024 г.
7. Контроль и стандартизация результатов с 01.08.2024 по 31.08.2024 г
8. Закрытие проекта 01.09.2024 г.
9. Мониторинг стабильности результатов - постоянно

Шаг 1. Активы

Мы думаем, что сильные стороны будут использованы для сокращения времени на подготовку и проведение обучения сотрудников

Шаг 2. Гипотеза

Мы предполагаем, что выстроенная система обучения поможет увеличить долю сотрудников, вовлеченных в бережливые практики, создать систему обучения

Шаг 3. Тест

Для того, чтобы проверить наше предположение, мы проведем опрос сотрудников с хронометражом времени, проведем хронометраж анализа подготовки и непосредственно проведения обучения и тестирования, анализ итогов обучения и обратную связь

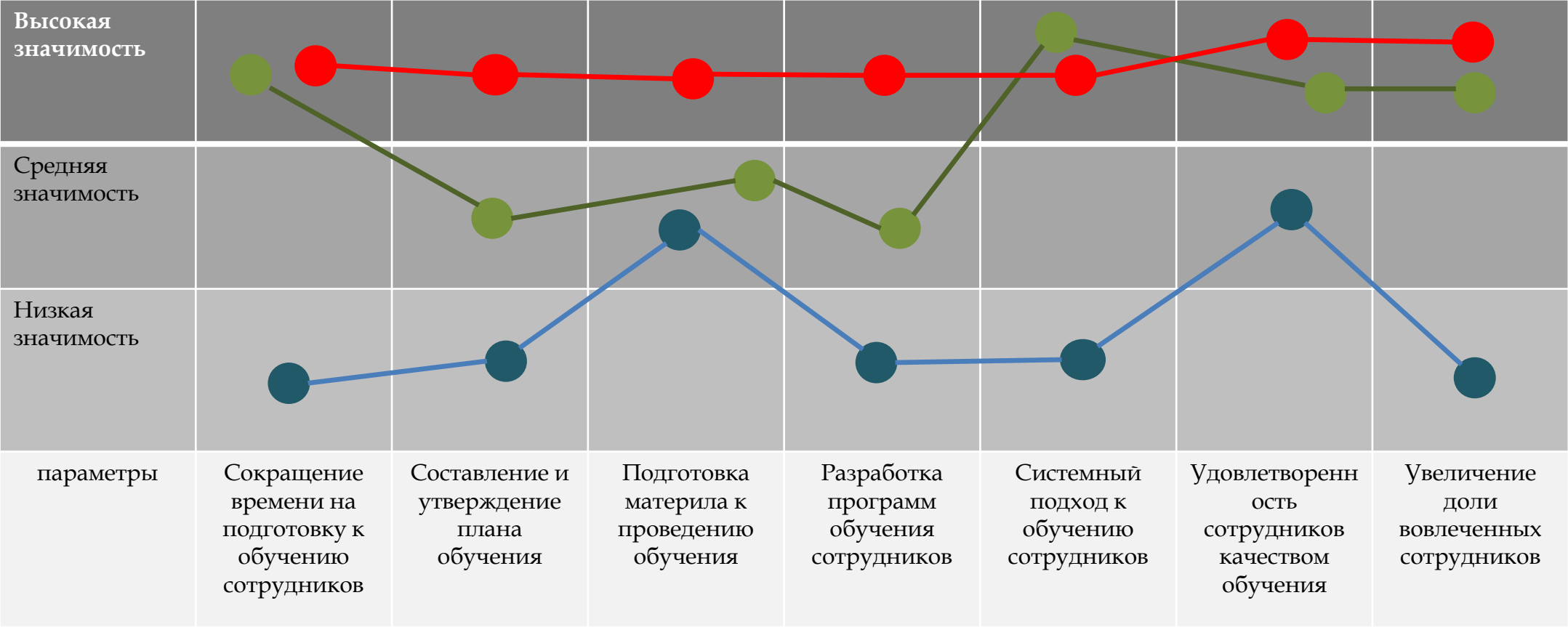
Шаг 4. Метрики

Вовремя теста, мы хотим измерить время подготовки и проведения обучения сотрудников бережливым технологиям

Шаг 5. Критерии

Мы будем считать, что гипотеза подтвердилась и заслуживает следующего шага, если время протекания процесса уменьшится в 2 раза

Матрица важности параметров проекта



Как вижу сейчас



Как вижу в лучшей практике

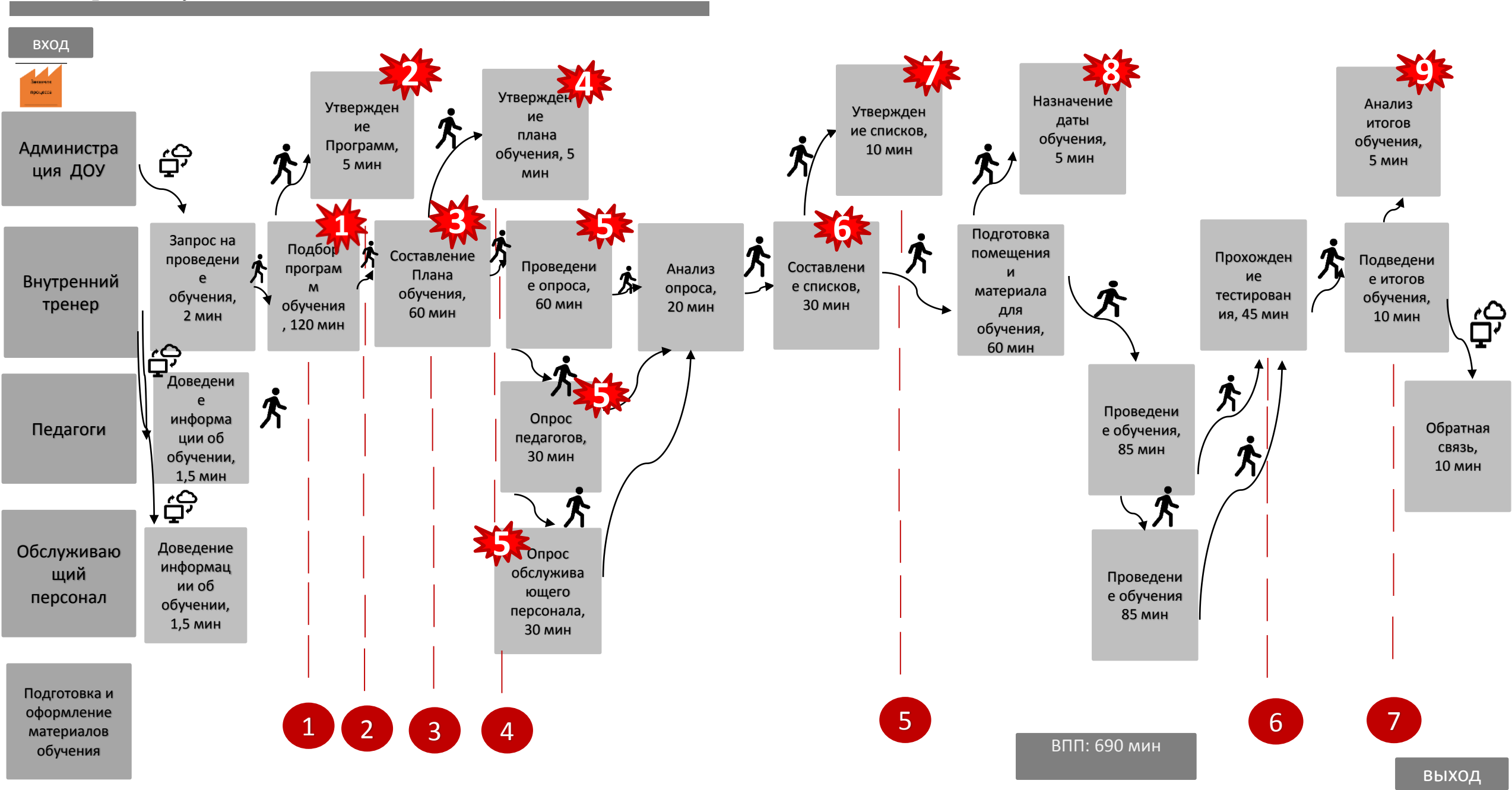


Как вижу в будущем

Матрица важности параметров проекта

Что необходимо ослабить? Запись на обучение	Что нужно усилить? Системная работа по обучению сотрудников бережливым технологиям Вовлеченность сотрудников в проект по бережливости Компетенции внутреннего тренера
Что требуется полностью убрать? Проведение обучения без планирования	Что необходимо добавить? Удовлетворенность сотрудников проведением обучения

Карта текущего состояния (как есть?)



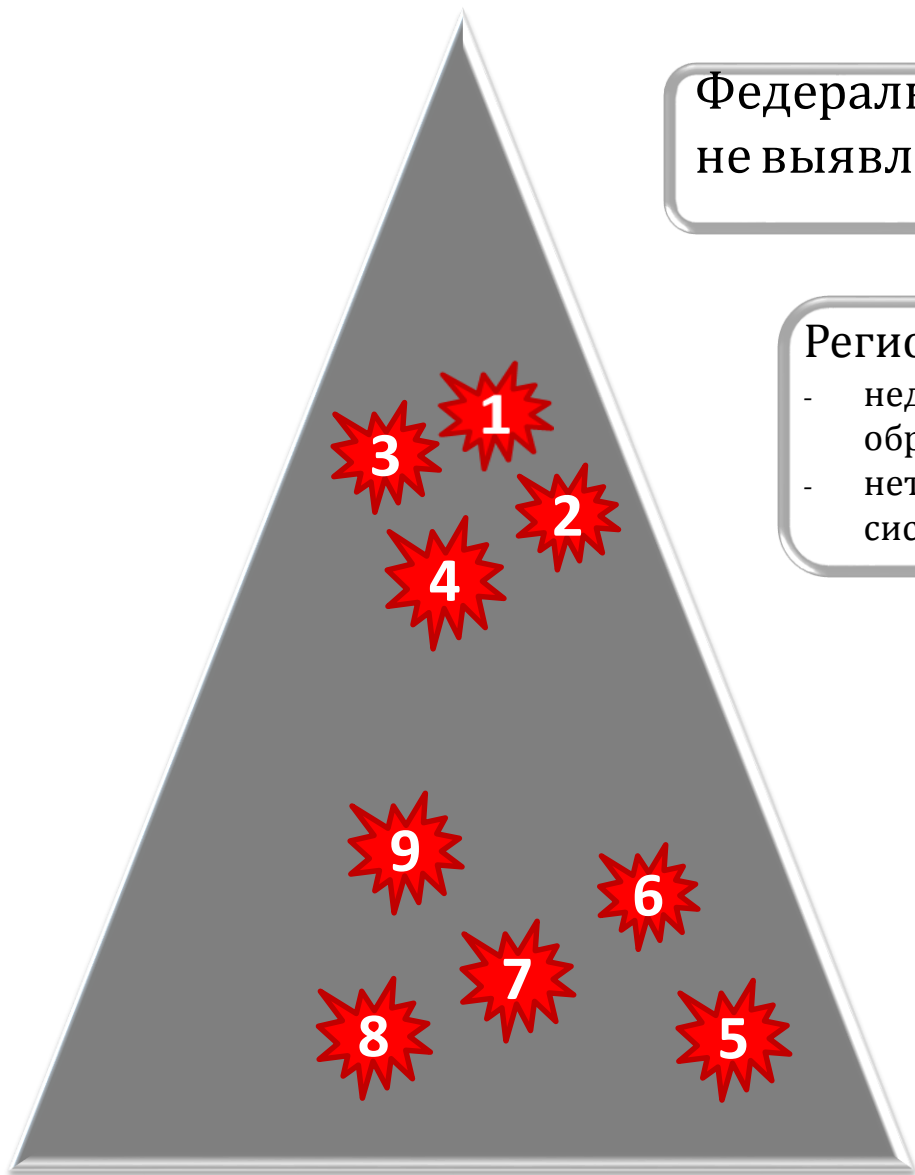
Федеральный уровень –
не выявлены

Региональный уровень

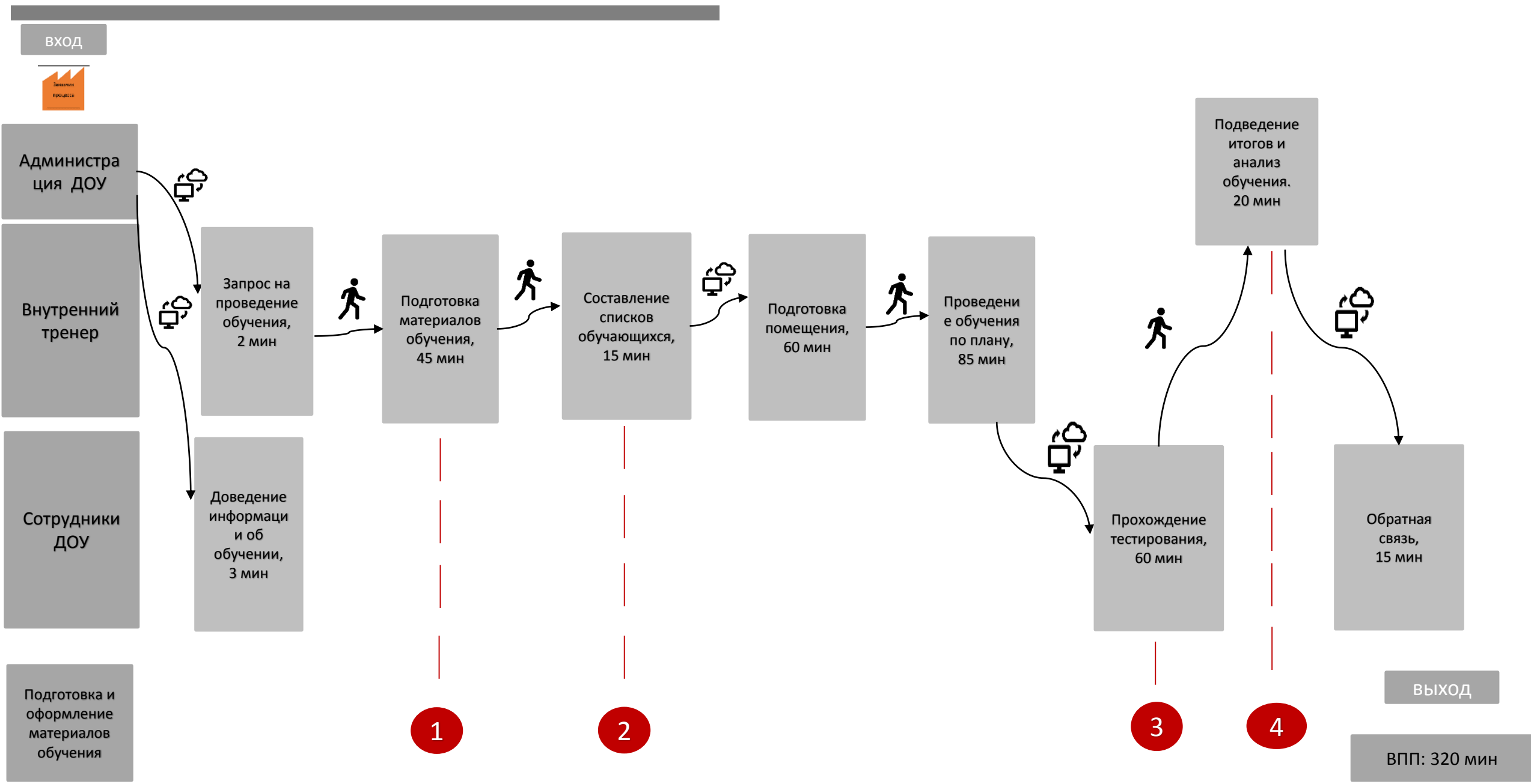
- недостаточно тренингов для сотрудников системы образования
- нет обучения и сертификации внутренних тренеров для системы образования

Уровень образовательной организации

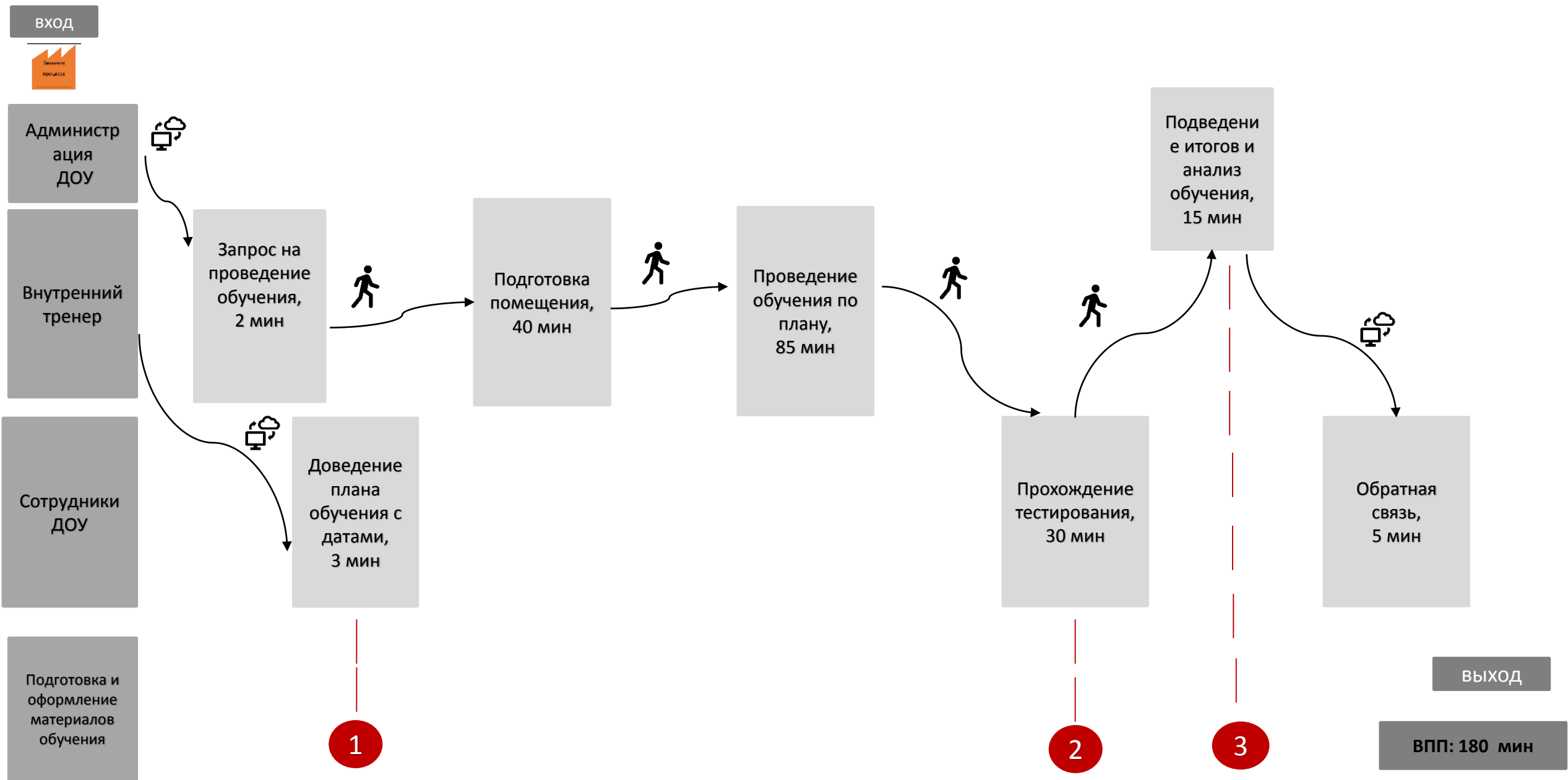
- Нет системы обучения сотрудников бережливым технологиям
- Нет заинтересованности систематической работой в организации с использованием бережливых технологий
- Недостаточно разработанных качественных тренингов для сотрудников
- Недостаток внутренних тренеров (сертифицированных) в организации



Карта целевого состояния



Карта идеального состояния



[illegible]

Результаты проекта

БЫЛО

- Сокращение времени на подготовку и проведение обучения бережливым технологиям, 690 мин

БЫЛО

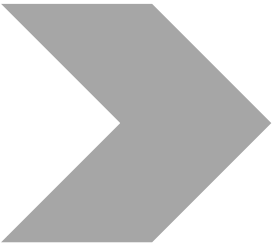
- Увеличение доли сотрудников, вовлеченных в бережливые практики, 20 %

БЫЛО

- Увеличение количества тренингов по обучению сотрудников бережливым технологиям, 4 шт

БЫЛО

- Повышение удовлетворенности и сотрудников качеством обучения, 30 %



СТАЛО

- Сокращение времени на подготовку и проведение обучения бережливым технологиям, 320 мин

СТАЛО

- Увеличение доли сотрудников, вовлеченных в бережливые практики, 90 %

СТАЛО

- Увеличение количества тренингов по обучению сотрудников бережливым технологиям, 10 шт

СТАЛО

- Повышение удовлетворенности сотрудников качеством обучения, 85 %

ОЦЕНКА ЭФФЕКТИВНОСТИ ПРОЕКТА (КАЧЕСТВЕННЫЕ ПОКАЗАТЕЛИ)

Коэффициент достижения цели

$K_{\text{дц}} = 1$ (цели достигнуты)

Коэффициент роста удовлетворенности пользователей

$K_{\text{ру}} = 1,2$ (рост достигнут)

Коэффициент вовлеченности пользователей в проект

$K_{\text{в}} = 1,5$ (вовлеченность- цели перевыполнена)

На 53 % сократилось время на проведение обучения бережливым технологиям сотрудников

В 4,5 раза увеличилась доля вовлеченных сотрудников

В 2,5 раза увеличилось количество тренингов на обучение сотрудников

Обучающие мероприятия по вовлечению и обучению сотрудников

1 уровень - базовый

Введение в бережливость

Система 5 С

Инструменты БП - тренинг 1

Инструменты БП - тренинг 2

Проектная деятельность.

Открытие (закрытие) проекта

Упаковка проекта

2 уровень - начальный

Инструменты БП - тренинг 3

Инструменты БП - тренинг 4

Деловая игра 1

Деловая игра 2

Управление проектами
Процессная модель

3 уровень - продвинутый

Метод Хосин Кантри

Фабрика процессов 1,2,3

Матрица компетенций

МАТРИЦА КОМПЕТЕНЦИЙ ПЕДАГОГОВ / на 01.06.2024 года/

ФИО педагога	Приним ущест ва БП	Ценность для потребит еля	Поток создания ценности	Потер и в ПСЦ	Соверш енствов ание ПСЦ	СМБ П	Методы и инструмен ты БП	Станда ртизиро ванная работа	Организац ия рабочего пространст ва	Визуал изация	Предложен ия по улучшению
О.В. Бартенева											
О.Н. Скопинцева											
И.Н. Зюбан											
Е.А. Долматова											
О.А. Жихарева											
Н.В. Кузнецова											
И.С. Стрекозова											
И.О. Леонова											
О.А. Шалавина											
Ю.Н. Подделкова											
О.В. Нестерук											
Я.В. Нистирюк											
В.А. Кулешова											
А.М. Гребенникова											
О.В. Лаврентьева											
О.А. Липовцина											
О.П. Виноградова											
Т.А. Паневина											
В.А. Логунова											
А.Ю. Савина											
А.А. Дубровина											
Д.Э. Поваляева											
С.А. Колесникова											
Е.С. Чудотворова											

□ – уровень нет компетентности

■ – уровень базовый

■ – уровень развития (начальный)

■ – уровень опыта

Опрос



- 1) интерес
- 2) удовлетворение
- 3) практический опыт
- 4) позитив
- 5) заинтересованность
- 6) экономят своё время
- 7) работа в коллективе
- 8) со всеми согласна



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



ПРИМЕНЕНИЕ Метода Хосин Канри (Hoshin Kanri). Развертывание стратегии

Заседание Клуба руководителей бережливых дошкольных образовательных учреждений

10.02.2023

СИСТЕМА 5 S



Практикум



Знакомство с инструментами
бережливого производства

Картирование
5 Почему?
метод Киплинга



Миссия практикума:
Учи, учись, развивайся, иди вперед!

Семинар-практикум



Введение в бережливость!



Миссия семинара-
практикума:
Учи, учись, развивайся,
иди вперед!

ПРАКТИКУМ



Знакомство с инструментами
бережливого производства

(метод 5S, картирование, диаграмма «Спагетти»,
хронометраж)



ТЕСТИРОВАНИЕ

Вопрос 1

Что лежит в основе Бережливого подхода?

Варианты ответов

- Сокращение финансовых затрат
- Ценность для потребителя
- Увеличение доли рынка
- Качество продукции

Вопрос 2

На каком предприятии впервые системно применили принципы и инструменты Бережливого производства?

Варианты ответов

- Motorola
- Toyota
- Ford
- General Electrics

Вопрос 3

Понятие «ценность» означает:

Варианты ответов

- Совокупность свойств продукта, по которым оценивается его стоим
- Цена продукта, указанная в прайс- листе компании
- Совокупность свойств продукта или услуги, за которые потребитель готов заплатить
- Все ответы верны

Вопрос 4

Что такое Кайдзен?

Варианты ответов

- Быстрая переналадка
- Инструмент организации рабочего места
- Инструмент визуального управления
- Концентрация постоянного улучшения

Вопрос 5

Деятельность, при которой ресурсы потребляются, но ценность для

- Муре

Вопрос 6

Гемба – это ...

Варианты ответов

- Место, где выполняется работа
- Место, где создается ценность
- Место возникновения и решения проблем
- Все из перечисленных верно

Вопрос 7

Канбан – это...

Варианты ответов

- Система карточек
- Излишние запасы
- Грузовой транспорт
- Сотрудник

Вопрос 8

Термин 5S включает 5 японских слов, означающих:

Варианты ответов

- Чистота, порядок, устойчивость, ответственность, уборка
- Аккуратность, требовательность, совершенствование, планирование
- Сортировка, порядок, чистота, стандартизация, совершенствование
- Содержание в чистоте, переналадка, проверка, отчет, исправление

Вопрос 9

Как называется технология организация рабочего места:

Варианты ответов

- 3М
- 5 почему
- гемба
- 5С
- пока-ёка

Вопрос 10

Система бережливого производства может быть внедрена только

- Оборудование автономно останавливает процесс, если появляются недопустимые отклонения
- Проверка на соответствие требованиям включается в цикл работы каждого оператора
- В состав производственной линии вводятся контрольные точки, оснащённые всем необходимым для оценки качества

Вопрос 16

О каком методе визуализации идет речь на рисунке?



Варианты ответов

- Графические рабочие инструкции
- «Было» — «Стало»
- Оконтуривание
- Цветовая маркировка
- Маркировка краской

Вопрос 17

Точно вовремя - это ...

Варианты ответов

- новый тип производства, в котором ценность продукции определяется с точки зрения потребителя
- любая деятельность, которая, потребляя ресурсы, не создает ценности для клиента
- способ наладки оборудования, при котором происходит его автоматическая остановка при появлении дефектных деталей
- система производства, при которой изготавливается нужное потребителю количество деталей в определенный им срок
- полезность продукта с точки зрения потребителя, создаваемая производителем в результате выполнения последовательных действий