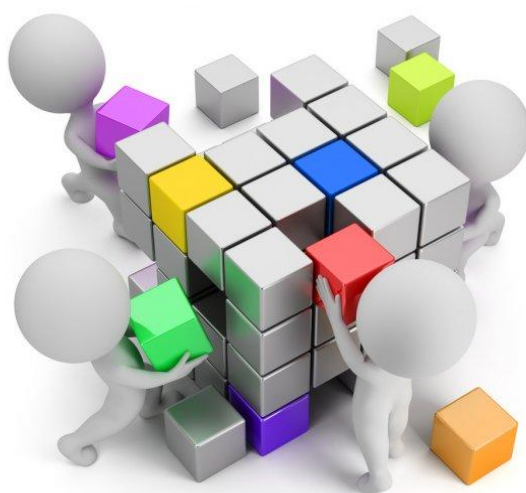


**Муниципальное автономное дошкольное образовательное учреждение –
Центр развития ребенка – детский сад № 1 станицы Калининской**

Методическое пособие

"Развитие бережливых компетенций и как вовлечь педагогов в непрерывный процесс улучшений"



**Автор - составитель
Яценко Марина Анатольевна
Старший воспитатель МАДОУ -д/с №1
станицы Калининской**

ст. Калининская 2023 год

Содержание:

№ п/п	Аннотация	3
1.	Методические рекомендации "Применения инструментов бережливого производства в процессах дошкольной образовательной организации"	4
2.	Методические рекомендации "Вовлечение сотрудников в процессы совершенствования дошкольной организации"	6
3.	Памятка "Как повысить вовлеченность сотрудников"	11
4.	Консультация для педагогов "Модель компетенции бережливой личности"	12
5.	Сценарий Круглого стола для сотрудников детского сада "Применение бережливых технологий в детском саду"	13
6.	Мастер-класс для педагогов "Деловая игра, как метод формирования бережливых компетенций педагогов"	18
7.	Игровое пособие по формированию бережливого мышления для детей и взрослых "Бережливое лото"	20
8.	Деловая игра "Разноцветные домики"	24
9.	Деловая игра для педагогов "Изготовление дидактического пособия для детей старших групп "Времена года"	27
10.	Использованная литература и интернет ресурсы	35

Аннотация

Методическое пособие "Развитие бережливых компетенций и как вовлечь педагогов в непрерывный процесс улучшений" направлено на поддержку педагогов и руководителей ДОО, внедряющих технологии бережливого производства в различные процессы дошкольной образовательной организации

Цель: Развитие и формирование практических навыков по внедрению бережливых технологий в деятельность дошкольной образовательной организации и профессиональную деятельность педагогов.

Задачи:

1. систематизировать знания педагогов в области применения бережливых принципов, инструментов и методов способствующей повышению эффективности профессиональной деятельности в дошкольной образовательной организации;

2. формировать умения педагогов моделировать производственный и образовательный процесс с помощью инструментов бережливого производства;

3. повышать мотивацию педагогов к совершенствованию процессов с использованием актуальных подходов бережливого производства в дошкольном образовательном учреждении.

Умение педагогов использовать инструменты и методы бережливости в производственном и образовательном процессе способствует повышению качества образования в дошкольной организации, а так же позволяет распространять опыт по использованию бережливых технологий в семьях воспитанников.

Сценарии мероприятий, разработанные для работы с педагогами, легко адаптируются для использования в работе с детьми и родителями.

Пособие адресовано руководителям, педагогам и работникам, ответственным за внедрение бережливых технологий в дошкольных образовательных организациях. Кроме того, рекомендации могут быть использованы в практической деятельности сотрудниками учреждений других отраслей социальной сферы.

Методические рекомендации **"Применения инструментов бережливого производства в процессах** **дошкольной образовательной организации"**

Одной из привлекательных особенностей системы бережливого производства является то, что она проста для понимания.

Девид Манн [1]

В современном дошкольном образовании с каждым годом, всё активнее внедряются инструменты бережливого производства. "Бережливый путь" развития детского сада ориентирован на непрерывное сокращение всех видов потерь посредством простых и продуктивных нововведений, повышающих производительность труда и формирующих "бережливое мышление" всех участников образовательных отношений: педагогов, воспитанников и родителей.

Повышению эффективности деятельности дошкольной образовательной организации и улучшению качества образовательного процесса способствует применение инструментов бережливого производства, которые позволяют оптимизировать различные процессы за счет использования внутренних возможностей организации. Внедряются методы сокращения временных потерь, разрабатываются стандарты деятельности, проводятся постоянные улучшения и оптимизация отдельных процессов. Все это повышает конкурентоспособность детского сада и максимально удовлетворяет запросы современных родителей на качественное дошкольное образование.

Применение бережливых технологий в образовательной организации прежде всего предполагает некую трансформацию мышления педагогов и остальных сотрудников, рассматривающих любую деятельность с точки зрения ценности для образовательного процесса и сокращения всех видов потерь.

Ценности и принципы бережливого производства позволяют повысить результативность и эффективность образовательного процесса, упрощают организационную структуру учреждения, учат быстро и гибко реагировать на изменения внешней среды, способствуют высвобождению времени педагогов, которое эффективно используется для самообразования и повышения квалификации в той или иной области дошкольного образования.

К основным ценностям бережливого производства в образовательной организации относятся:

- создание безопасных условий жизнедеятельности и сохранения здоровья детей, сотрудников и родителей;
- качественно организованный образовательный процесс, в соответствии с требованиями законодательства в области дошкольного образования;
- клиентоориентированность (гибкость и адаптивность) - своевременное выявление потребностей родителей и детей, повышение их удовлетворенности качеством образования в учреждении;

- вовлечение всего коллектива в выявление и сокращение не мотивированных потерь;

- осознание всеми сотрудниками ценности Времени - как основного невозпроизводимого жизненного ресурса;

- уважение к человеку (взрослому и ребенку), признание его компетенций, достижений и успехов. Человек - безусловно остается основным источником создания ценностей, в своей деятельности он использует технологии, которые вносят существенный вклад в обеспечение соответствия процессов, и в их улучшение.

Бережливое производство в дошкольной образовательной организации предполагает постоянное совершенствование и стремление к улучшению возможностей всех процессов в которых участвуют участники образовательных отношений.

Можно выделить следующие принципы бережливого производства, которые применимы к дошкольному образованию:

1. Стратегическая направленность, предполагает осознанный выбор руководителей, основанный на стратегических целях развития системы менеджмента образования и производственной системы дошкольной организации.

2. Структура деятельности детского сада ориентированная на создание ценностей для участников образовательных отношений (детей дошкольного возраста, их родителей, педагогов, сетевых партнеров).

3. Формирование непрерывного потока создания ценности. Выстраивание всех процессов и операций в виде непрерывного потока создания ценности является универсальным способом повышения эффективности деятельности любой организации, в том числе и дошкольной.

4. Постоянное улучшение всех аспектов деятельности детского сада включает в себя: увеличение ценности для участников образовательных отношений, улучшение потока создания ценности, сокращение не мотивированных потерь.

5. Вытягивание - оперативный обмен информацией и долгосрочные партнерские взаимоотношения в системе образовательного пространства в тандеме: педагоги - дети - родители - сетевые партнеры.

6. Сокращение потерь является основой улучшения потока создания ценности и снижения каких-либо затрат.

7. Визуализация и прозрачность заключается в том, что управление процессами образовательной организации осуществляется таким образом, чтобы участники образовательных отношений могли проследить весь процесс создания ценности и имели необходимую информацию о нем.

8. Приоритетное обеспечение гарантированной безопасности, заключается в том, что увеличение скорости потока создания ценностей и сокращение потерь не должны приводить к снижению требуемого уровня всех необходимых видов безопасности в организации.

10. Построение корпоративной культуры на основе уважения к человеку, предполагает, что каждый участник образовательных отношений, способен внести свой вклад в достижение целей дошкольной образовательной организации. Уважение к человеку взрослому или ребенку, его достоинству, компетентности, ответственности, творчеству - позволяет раскрыть и использовать в полной мере его талант, интеллектуальные и творческие способности для развития детского сада и является основой ее корпоративной культуры. Корпоративная культура в свою очередь, поддерживает стремление к постоянному улучшению.

11. Принятие решений, основанных на фактах. Для принятия верных и своевременных управленческих решений в дошкольной организации, все события и проблемы следует регистрировать и рассматривать на месте их возникновения. В данном случае, уместно использование правил: "иди и смотри", "видеть своими глазами". Регистрация событий позволяет представить их в виде доказывающих фактов, к которым можно апеллировать. Их дальнейшая обработка и анализ позволяют принимать обоснованные управленческие решения, направленные на устранение и предупреждение возникающих проблем или споров в коллективе сотрудников или сотрудников и родителей.

12. Соблюдение соответствующих положений стандартов, регламентов, инструкций и других обязательных документов всеми участниками образовательных отношений, является важным условием функционирования и постоянного улучшения процессов дошкольной образовательной организации.

Методические рекомендации "Вовлечение сотрудников в процессы совершенствования дошкольной организации"

Важным условием успешности организации на пути внедрения бережливой технология является вовлеченность команды дошкольной организации в процессы совершенствования. Вовлеченность предполагает физическое, эмоциональное и интеллектуальное состояние, в котором каждый сотрудник детского сада активно совершенствуется; стремится выполнять работу как можно лучше; успешно преодолевая препятствия, выходит на новые уровни своего развития.

Сергей Павлович Литти, российский эксперт по созданию системы непрерывного совершенствования выделяет три типа вовлеченности:

1. Интеллектуальная вовлеченность - концентрация мыслей сотрудника на выполнении работ наилучшим образом, поиск идей по совершенствованию.

2. Эмоциональная вовлеченность - эмоционально положительное отношение к организации, получение удовольствия от самой работы, осознание ценности работы для сотрудника.

3. Социальная вовлеченность - поддержка команды, коллективная выработка идей по улучшению.

Поведение вовлеченного сотрудника С.П. Литти определяет таким образом:

- вовлеченный сотрудник лоялен, испытывает чувство принадлежности и связывает свое будущее с организацией;
- вовлеченный сотрудник мотивирован, прилагает усилия для достижения своих и общих целей;
- вовлеченный сотрудник креативен, постоянно ищет возможности для улучшения работы и достижения цели;
- вовлеченный сотрудник команден - оказывает поддержку своему лидеру и команде [2].

Вовлеченные в работу сотрудники по максимуму используют свой опыт, навыки и время, чтобы быстрее и качественно выполнить поставленные перед ними задачи. Они с полной самоотдачей переживают за доброе имя своей организации, едины в достижении её тактических и стратегических целей.

Вовлеченные сотрудники приносят в работу личную заинтересованность в достижении результата, становятся источником предложений по улучшению процессов, продуктов, систем; сознательно берут на себя ответственность за порученное им дело.

Таким образом, вовлеченность коллектива дает дошкольной образовательной организации конкурентные преимущества, так как сотрудники увлеченные делом, активнее проявляют инициативу, эффективно и качественно выполняют свою работу при меньших затратах времени и ресурсов.

Отсутствие же вовлеченности приводит к таким нежелательным проявлениям в коллективе, как негативное отношение педагогов к инновациям, восприятие работы как тяжелой безрадостной рутины, эмоциональное выгорание. Среда в коллективе становится непродуктивной и инертной. Среди не вовлеченных коллег, вовлеченный педагог чувствует себя некомфортно, ему приходится тратить свои силы на противостояние общему безразличию. Но по мере увеличения числа вовлеченных педагогов в общее дело, среда в коллективе становится позитивной и продуктивной, что способствует вовлечению инертных сотрудников и изменению их позиции в лучшую сторону.

Чем опасна низкая вовлеченность педагогов:

во-первых: падение продуктивности, когда сотрудники формально относятся к своим обязанностям, при этом имитируют бурную деятельность. Из-за этого страдает как индивидуальная, так и командная эффективность в работе.

- во-вторых: распространение интриг. Из-за отсутствия доверия коллектив тратит время на выяснение отношений, раздувание конфликтов и сплетен, что снижает производительность и создает "токсичную" атмосферу в коллективе.

- в-третьих: большая текучесть персонала. Талантливые педагоги, которые находятся в постоянном стремлении к совершенствованию не хотят и не могут развиваться в "застойных" условиях.

- в-четвертых: тяжелая адаптация вновь прибывших педагогов, когда более старшие коллеги не хотят передавать опыт своей работы и в то же время не используют современные технологии, вносимые молодыми сотрудниками.

- в-пятых: отток воспитанников и недовольство родителей. Современные родители предъявляют высокие требования к образовательной организации, находятся в постоянном поиске лучших вариантов развития и воспитания своих детей. И если в коллективе педагогов не складываются партнерские отношения, основанные на доверии и взаимной поддержке, то и отношения с родителями будут выстраивать нелегко.

Перечисленные выше факторы оказывают глобально-отрицательное воздействие на качество образования в организации. Поэтому, важно проводить измерения и работать над повышением вовлеченности персонала дошкольной организации.

В современном бизнесе, существует множество методик для корпоративных исследований вовлеченности, лояльности и удовлетворенности сотрудников. Например, чтобы определить уровень вовлеченности сотрудников в образовательной организации можно использовать опросник для оценки индекса вовлеченности по методике GALLUP Q12 [3], адаптировав его под реальности конкретного детского сада.

Адаптированный Опросник Q12 + 6 включает в себя 18 вопросов, некоторые вопросы изменены, данный опросник предполагает три варианта ответа: "да", "нет", "не совсем", в отличии от классического.

1. Имеете ли Вы достаточное представление о том, что ожидает от Вас руководство образовательной организации?

2. Достаточно ли у Вас материалов и инструментов, пособий для того, чтобы выполнять работу качественно?

3. Климат, который включает в себя отношения между сотрудниками и корпоративную культуру организации, кажется Вам благоприятным?

4. Получали ли Вы за последнюю неделю одобрение или похвалу от руководителя за хорошо выполненную работу?

5. Как вы думаете, уважают ли на работе Ваши личностные качества?

6. Кто-нибудь в вашей организации способствует Вашему профессиональному развитию?

7. Имеете ли Вы возможность высказаться или вносить предложения по совершенствованию каких-либо процессов в организации?

8. При планировании работы, принимаются ли во внимание Ваши идеи, учитывается ли Ваша точка зрения?

9. Вызывает ли у Вас миссия и стратегия организации чувство, что Ваша работа значима?

10. Как Вы думаете, большинство Ваших коллег считает своим долгом качественно выполнять работу?

11. Если у Вас на работе настоящие друзья?

12. Ощущаете ли вы в полной мере ответственность за порученное Вам дело?

13. За последнее время говорил ли с Вами кто-нибудь о Ваших профессиональных достижениях и успехах?

14. Предоставляется ли Вам на работе возможность приобретать новые знания, совершенствовать свои профессиональные компетенции?

15. В общении с коллегами или знакомыми Вы высказываете только положительные отзывы об организации или о каком-то отдельном сотруднике?

16. Вы можете потратить свое нерабочее время на благо организации, если в этом возникнет необходимость.

17. Вы готовы совершенствоваться и прилагать дополнительные усилия для достижения целей и успеха организации.

18. Испытываете ли Вы чувства удовлетворения от материальных поощрений за ваши успехи в работе?

Обработка результатов: необходимо посчитать сколько получилось ответов в каждом варианте "да", "нет", "не совсем". Ответы нужно перевести в проценты, составить пропорцию, где все ответы принимаются за 100% . Рассчитать, сколько процентов составляют положительные ответы. Этот показатель и будет являться индексом вовлеченности персонала. Высоким считается индекс более 70%. Тревожное положение вызывает если показатель вовлеченности ниже 50% , а так же если сотрудники в большинстве случаев выбирают ответ "не совсем".

Для объективности расчета и динамики изменений в организации необходимо соблюдать следующие правила:

1. При каждом расчете использовать одни и те же вопросы.
2. Проводить расчет показателей анонимно и регулярно (1-2 раза в год).
3. Полученные данные опроса сопоставлять с производительностью труда и текучестью кадров.
4. К опросу привлекать всех сотрудников организации, в том числе и руководителей организации.

Данный опрос поможет понять, почему возникают те или иные проблемы, выяснить устраивает ли сотрудников существующая система мотивации, а так же, поспособствует выработке стратегии изменений в организации по формированию здорового корпоративного сознания и развивающейся образовательной организации в целом.

Оценить уровень вовлечённости сотрудников, так же можно с помощью пульс-опроса, который включает в себя от 4 до 7 вопросов и на его выполнение дается максимум 10 минут.

Пульс-опрос включает в себя следующие вопросы и варианты ответов:

1. Можете ли Вы перечислить основные ценности Вашей образовательной организации:

- Конечно могу, они четко сформулированы и есть в свободном доступе.
- Я что-то слышал(а) о них, но не помню.
- Нет. Мне нет дело до ценностей организации
- Я даже не думала(а) об этом.

2. Довольны ли Вы тем, как проходит Ваша работа в течение рабочего дня?

- Да. У меня интересная и любимая работа и она мне нравится.
 Нет. Моя работа сплошная рутина и нервотрепка.
 Мне это не важно. Главное, чтобы платили вовремя.
 Я даже не думал(а) об этом.

3. Предлагаете ли Вы свои идея, как улучшить работу в организации?

- Да. Я часто предлагаю изменить что-то в лучшую сторону.
 Пытался(ась), но никого это не интересует.
 Нет. Думаю, это никому не надо.
 Я даже не думал(а) об этом.

4. Руководство поощряет Вас за хорошую работу.

- Да. довольно часто поощряет материально и морально.
 Бывает, но крайне редко.
 Нет. Меня никогда не поощряли и не хвалили.
 Я даже не думал(а) об этом.

5. Я готов(а) рекомендовать нашу организацию знакомым для работы или для того, чтобы они отдали своего ребенка на воспитание.

- Да. Я всегда рекомендую нашу организацию
 Меня иногда спрашивают, но я не знаю, что ответить
 Нет. Я никому не буду рекомендовать нашу организацию
 Я даже не думал(а) об этом.

Обработка результатов: Для того, чтобы результаты опроса принесли пользу организации, необходимо рассчитать индекс вовлеченности в целом. Затем выявить, как различные параметры влияют на основной показатель. Так как тест анонимный, можно проводить опрос по целевым группам, например делить сотрудников по возрасту или уровню образования. Важно отслеживать, как результаты опроса меняются в разные периоды времени и сравнивать их. Данные опроса помогут выявить слабые места, разработать дальнейший план по внедрению новой мотивационной модели, позволяющий повысить уровень удовлетворенности сотрудников.

Почему сотрудники недовольны работой? В таблице приведены основные причины, и способы по их устранения:

№ п/п	Причина недовольства	Признаки недостатка	Способы, как изменить ситуацию
1.	Бюрократия	- бумажная волокита - промедления с решениями - большое количество согласований - избыточное количество отчетов	- автоматизировать и упростить процессы - использовать технологии управления по определенным целям - оптимизировать правила и регламенты

			- разграничить полномочия.
2.	Недостаток инноваций	- слабая функция развития - все ресурсы уходят на поддержание текущей деятельности - игнорирование мнений и предложений сотрудников	- создавать инновационные проекты и рабочие группы - разрабатывать платформы для сбора идей сотрудников - участвовать в конкурсах и инновациях
3.	Нездоровый внутренний климат в коллективе	- отсутствие доверия и чувства сопричастности к общему делу - наличие сплетен и оговоров коллег. - унижение идей коллег - восприятие работы как рутины	- выработка корпоративной культуры с учетом интересов и идей сотрудников. - проведение мероприятий по вовлечению и сотрудничеству - командные инновационные проекты
4.	Слабая мотивация	- независимость поощрения от реального вклада работников и прилагаемых ими усилий. - отсутствие политики признания заслуг сотрудника	- поддержка и поощрение командой работы - признание успехов - разработка системы продвижения сотрудника по карьерной лестнице

Памятка

"Как повысить вовлеченность сотрудников"

Для того, чтобы повысить уровень вовлеченности сотрудников детского сада в общее дело необходимо:

1. Устанавливать четкие задачи для каждого сотрудника организации, так как это поможет ему лучше понять, что от него ожидается и как он может внести свой вклад в достижение общих целей.

2. Налаживать четкую коммуникацию между руководством учреждения и сотрудниками, что позволит своевременно обсуждать новости и изменения, возникающие идеи и предстоящие проекты. Открытость и прозрачность в отношениях с руководством помогают сотрудникам чувствовать собственную значимость и помогают формировать доверительные отношения.

3. Создавать комфортные и благоприятные условия для работы, чтобы каждому сотруднику было удобно и он чувствовал себя уверенно на рабочем месте.

4. Обеспечивать достойную систему поощрения труда; если сотрудник чувствует, что его вклад справедливо поощряется, он становится мотивирован и работает более продуктивно.

5. Ориентировать коллектив на результат, что позволит каждому сотруднику критически оценивать свою работу и продумывать, как можно её усовершенствовать.

6. Совершенствовать систему планирования в работе сотрудников, что способствует развитию лидерских качеств, самостоятельности и ответственности.

7. Проводить мероприятия, способствующие укреплению командного духа: соревнования, деловые и имитационные игры, мастер-классы, круглые столы и др.

Консультация для педагогов "Модель компетенции бережливой личности"

В психологии принято считать, что развитие человека как личности начинается с раннего возраста, в результате взаимодействия с окружающим миром, в процессе первых социальных контактов, овладения нормами и правилами поведения, начального накопления жизненного опыта. Безусловно, от нас взрослых зависит, что произойдет в процессе взросления с доверенной нам, маленькой личностью. Какие умения и навыки она приобретёт, как сформируется её мировоззрение. Вырастет ли эта личность - инертной и безразличной или будет думающей, креативной и бережливой.

Сегодня современная система образования формирует так называемую образовательную траекторию, которая заключается в формировании на каждом образовательном этапе (детский сад - школа - колледж - институт) среды для развития личности, обладающей необходимыми бережливыми компетенциями. Такой подход позволяет личности по мере взросления изучать принципы бережливости, использовать инструменты и технологии бережливого производства как в обучении, так и в повседневной жизни, а в дальнейшей применять их в своей профессиональной деятельности. Принцип формирования компетенций «бережливой личности» - это поэтапное наслаивание на каждом уровне образовательного процесса бережливых знаний, умений и навыков [4].

Первым вектором формирования ценностей и навыков бережливой личности является детский сад, поэтому на педагогах - дошкольниках лежит особая миссия. Нам доверено заложить фундамент бережливой личности в самом начале жизненного пути человека. Чем крепче и надежнее будет этот фундамент, тем интересней, насыщенней и успешней будет жизненный путь наших воспитанников.

Для того, чтобы формировать основы бережливого мышления, прививать первичные навыки, знакомить с принципами, подходами и инструментами бережливого производства, педагоги прежде всего сами должны быть "погружены в философию бережливости" и хорошо понимать её ценности. Важно четко понимать какие психологические качества и компетенции позволяют эффективно, с наименьшими затратами и потерями успешно реализоваться человеку в жизни.

В классификации д.э.н., эксперта АО ПСР "Росатом" " Н.С.Давыдовой представлены следующие компетенции бережливой личности:

- Миссия. Сила личности (осознанность, саморазвитие). Понимание Миссии - это смысл жизни.

- Приверженность ценностям и принципам бережливого производства (уважение к человеку, ориентация на непрерывное создание ценностей).

- Умение определять и достигать цели (целеполагание, SQDCM).

- Проектное и процессное мышление (аналитическое мышление, краткосрочность и эффективность проектов, кроссфункциональность).

- Знание и владение инструментами бережливого производства картирование потока создания ценности, 5S, Канбан, Канбан, SMED).

- Креативность и инновационность (гибкость мышления, способность учиться).

- Взаимодействие с людьми (командное взаимодействие, мотивация, эмоциональный интеллект, согласованные действия с другими людьми, ведение переговоров).

- Эффективность (самоконтроль, умение ориентироваться на ценности клиента, целостное образование и развитие) [5].

Непрерывное использование оптимальных средств, способствующих формированию бережливых компетенций, выработка единых методических подходов и вовлеченность всех сотрудников, детей и родителей в процесс совершенствования позволит достичь эффективных результатов и повысит качество образования в организации.

Сценарий Круглого стола для сотрудников детского сада "Применение бережливых технологий в детском саду"

Цель мероприятия:

Расширение знаний педагогов по основным вопросам внедрения технологий бережливого производства, повышения уровня педагогических компетенций.

План мероприятия

1. Организационный момент: Педагог-психолог проводит упражнение "Мой внутренний дом».

2. Выступление старшего воспитателя: "Бережливые технологии в детском саду".

3. Дискуссия "Обсуждаем виды потерь в детском саду".

4. Выступление воспитателя "5S - система организации и рационализации пространства рабочего места "

5. Выступление воспитателя "Визуализация - как метод воспитания бережливого дошкольника".

6. Мозговой штурм "Какие элементы визуализации можно использовать при организации режимных моментов дошкольников".

7. Старший воспитатель проводит рефлексию.

Ход мероприятия

1. Организационный момент: с целью снятия эмоционального напряжения и повышения мотивации, направленное на плодотворное взаимодействие сотрудников, педагог-психолог проводит упражнение "Мой внутренний дом": на столах лежат карточки с изображением различного строительного материала: песок, природный камень, бетонный блок, деревянный брус. Педагогам предлагается закрыть глаза и в течение минуты представить дом из одного из представленных материалов. Затем нарисовать или описать словами свой дом. Данное упражнение позволяет проанализировать внутреннее состояние, собраться с мыслями и настроиться на плодотворную и творческую работу. Расшифровка:
песочный дом – сегодня я чувствую себе неуверенно
деревянный дом – я уверен и готов плодотворно работать
каменный замок – мне хочется от всех спрятаться
блочный многоквартирный дом – я как все.

2. Выступление старшего воспитателя.

Бережливые технологии в детском саду имеют свою специфику. Основной целью их внедрения в образовательную организацию является оптимизация внутренних процессов, что позволяет повысить качество образования с максимальной ориентацией на запросы родителей.

Важной составляющей бережливого производства является Кайдзен - непрерывное совершенствование процессов, при сокращении различного вида потерь (например, временных или пространственных), возникающих в процессе деятельности.

Лишние передвижения, неправильно спланированные действия сотрудников, ведет к снижению уровня качества работы.

Использование бережливых технологий в детском саду дает преимущества. Инструменты бережливого производства позволяют эффективно воздействовать непосредственно на образовательный процесс, своевременно выявлять недочеты и потери в его организации, и главное: за короткий срок добиваться значительных результатов по их устранению.

Использование бережливого технологий в детском саду способствует

- эффективной реализации Стандартов и образовательной программы;
- совершенствованию образовательного процесса;
- оптимизации работы сотрудников;
- повышению качества образования;
- обеспечению стандартизации и визуализации учебного процесса;
- сокращению временных и финансовых потерь;
- повышению трудоспособности сотрудников;
- развитию образовательной организации в целом.

Эффективное управление временем сотрудников сокращает время на выполнение необходимого действия, стандартизирует рядовые операции,

уменьшает время, затраченное на подготовку к профессиональной деятельности.

Самое главное внедрение бережливых технологий в детском саду способствует более эффективному развитию детей и обеспечивает воспитание ребенка, стремящегося к получению новых знаний, способного творчески подходить к решению жизненных ситуаций, пока еще на своем дошкольном уровне. Бережливое мышление, которое формируется в процессе освоения данных технологий, способствует проявлению положительной мотивации к процессу обучения и дальнейшего осознанного отношения к образованию – как к одной из ведущих ценностей современного общества". Ребенок находящийся в атмосфере бережливой среды, в свойственных ему видах деятельности – игровой и познавательной естественным образом приобщается к культуре бережливого производства, у него формируется бережливый стиль мышления и соответственно, образ жизни.

3. Дискуссия "Обсуждаем виды потерь в детском саду".

В ходе дискуссии рассматриваются типичные для образовательной организации виды потерь, такие как:

1. Запасы: устаревшие пособия, списки, информация, избыточные материалы, незавершенные дела.
2. Дефекты: ошибки в отчетах, непонятные требования, запутанные инструкции.
3. Перепроизводство: выполнение работы, не создающей ценности для организации, подготовка ненужных отчетов в электронном и бумажном виде, изготовление лишних копий документов.
4. Излишняя сложность процессов, лишние шаги процессов: нечеткие должностные инструкции, дублирование выполняемых функций.
5. Ожидание: длительные сроки согласования и принятия решений.
6. Лишнее передвижение: нерациональное размещение оборудования, непрофильная работа (за обслуживающий персонал), передача информации на следующий этап вручную.
7. Лишнее перемещение: излишний документооборот, архивирование документов; неэффективность внутренних систем коммуникации (накопление непрочитанных сообщений и т.п.).

В ходе дискуссии сделали вывод: ликвидация данных потерь в деятельности образовательной организации возможна только при использовании методов и инструментов бережливого производства.

4. Выступление воспитателя "5S - эффективная система организации и рационализации рабочего места пространства"

Одним из эффективных инструментов бережливого производства является система 5S, благодаря которой на рабочем месте педагога можно постоянно поддерживать идеальный порядок и избегать повторного захламления. Система 5S представляет собой совокупность пяти направлений работы по повышению эффективности рабочих мест за счет более удобной

организации, наведения порядка, внедрения стандартов и принципов непрерывного совершенствования и включают в себя следующие элементы:

- сортировка (необходимо оценить всех находящихся на рабочем месте предметы, инструменты и материалы по критерию их полезности и частоты использования. "Избавься от ненужного!" Ненужные предметы ведут к потере пространства.

- самоорганизация (более удобная системы расположения инструментов и материалов, которая позволяет быстро и просто найти их и начать использовать. "Каждая вещь на своем месте!" Расположи предметы так, чтобы их было легко найти и использовать.

систематическая уборка (постоянное поддержание порядка и чистоты на рабочем месте); "Содержи рабочее место в чистоте!" и оно будет комфортным и безопасным.

- стандартизация (разработка стандартов поддержания порядка, пользования инструментами и материалами, организации рабочих мест и др.);

- совершенствование (формирование культуры 5S, которая становится частью корпоративной культуры организации и постоянный поиск возможностей улучшений).

5. Выступление воспитателя. "Визуализация - как метод воспитания бережливого дошкольника".

Под визуализацией понимают приемы и методы, используемые при расположении всех инструментов, оборудования и материалов оптимальным способом, позволяющим быстро оценить состояние системы, корректность выполнения процесса и его стадию. Применение визуализации в детском саду предполагает использование различных видов изображений, включая фотографии, рисунки, схемы, диаграммы, разметку, цветные ярлыки. Активное использование и высокая эффективность методов визуализации базируются на особенностях восприятия ребенком информации – до 80% которой, усваивается с помощью органов зрения.

Методы визуализации и их определение:

цветовая маркировка - предметы, объединенные общим признаком, маркируются цветными ярлыками;

оконтуривание (трафаретный метод) - нанесение на место размещения предмета разметки, повторяющий его контур, либо формирование ячейки, исключающий размещение другого предмета, ограничители габаритов и др.);

зонирование (маркировка краской) - выделение и разметка специальных зон для размещения предметов определенного вида работ, проезда или провоза оборудования;

метод было - стало - создание и размещение на видном месте фотографий рабочего пространства до и после проведения изменений способствует поддержанию достигнутых результатов;

метод дорожных знаков - формирование в организации системы графических указателей, информирующих о расположении помещений,

оборудования, инструментов и материалов, маршрутах и направлениях движения в здании и на улице.

визуализация алгоритмов - помогают ребенку беспрепятственно, и не обращаясь к взрослому, выполнять задуманное им действие. Важно, что изображения, используемые для визуализации должны быть максимально понятны и удобны для восприятия детей.

6. Мозговой штурм: "Какие элементы визуализации можно использовать при организации режимных моментов дошкольников".

По каким причинам мы теряем время?

- совершаем ненужные действия организации режимных моментов.
- не эффективно распределяем времени
- затрачиваем лишнее время на выполнение отдельных микропроцессов

Для чего нужны алгоритмы и визуальные подсказки?

- помогают сориентировать детей,
- сокращают время на выполнение необходимых действий,
- стандартизируют ежедневные операции,
- уменьшают время педагога, затраченное на организацию режимных моментов,
- упрощают процесс информирования родителей о правилах учреждения.

Какие процессы в работе с детьми можно визуализировать?

- выполнение гигиенических процедур,
- уборка игрушек,
- одевание детей на прогулку,
- подготовка спальных мест ко сну и уборка кровати после сна,
- уход за растениями,
- правила игры
- правила поведения в группе или на улице.

7. Рефлексия заполнение анкеты:

Анкета для участников Круглого стола "Применение бережливых технологий в детском саду"	
Что нового и интересного Вы узнали в ходе работы круглого стола	
Считаете ли Вы, что эта информация была для вас полезной.	
Какие вопросы по данной теме Вы хотели бы обсудить?	
Как Вы считаете, нужно ли внедрять технологии бережливого производства в образовательное учреждение и почему?	

Мастер-класс для педагогов

"Деловая игра, как метод формирования бережливых компетенций педагогов"

Проиграй с педагогом Новое,
а он в игре научит Новому детей.

Добрый день, уважаемые коллеги.

Мы с Вами работаем с детьми дошкольного возраста, ведущая деятельность которых - игра. И я хочу спросить: Любите ли Вы играть? Как часто Вы играете? Что для Вас игра? Безусловно, игра помогает нам наладить общение с детьми, через игру мы передаем детям знания и опыт.

Сегодня мы поговорим о деловой игре - для меня, деловая игра - это прежде всего, творческая, эмоциональная и динамичная форма общения и обучения. Особенностью деловой игры является то, что она может использоваться как форма закрепления теоретических знаний, изученных ранее, так и как способ повышения интереса к тому или иному материалу.

Деловая игра может быть как отдельным самостоятельным мероприятием, имеющим свои цели, задачи, структуру, методы, рефлексию. Так и частью события, например мастер-класса, семинара или собрания. Область применения разнообразна как в детском обществе, так в обществе взрослых людей, в нашем случае: в среде педагогов или родителей.

- Деловые игры поддерживают динамику развития. Взрослых в принципе сложно учить чему-то новому. Каждый на своем месте считает себя ассом, ведь у него за плечами такой опыт работы и жизни...

Но игра создает мотивацию, поддерживает интерес. Можно примерить на себя разные роли, при этом провести с пользой время, научиться применять в работе бережливые технологии, при этом ещё и сделать прекрасное дидактическое пособие для детей, например "Времена года".

Для того, чтобы деловая игра состоялась, принесла пользу и удовольствие играющим необходимо руководствоваться простыми, но емкими правилами:

- Мы отключим телефоны (или переведем их на беззвучный режим) - это позволит нам не отвлекаться.
- Мы не будем друг друга перебивать (придерживаемся принципа: участвуют все, но говорит один) -
- Мы не стесняемся задавать вопросы - ведь мы хотим узнать новое, получить ответы на свои вопросы.
- Мы будем активными - ведь не только в споре, но и в обсуждении рождается истинное и верное решение.
- Мы позитивны и проявляем уважения по отношению к коллегам
- Мы пунктуальны и строго соблюдаем тайминг игры потому, что мы бережём время.

Деловая игра помогает легко объяснить теорию. Например, люди услышав новый термин, могут сразу не запомнить его значение. Но, проиграв в игре, подержав в руках это новое или даже создав его своими руками во время

игры, они точно запомнят и термин и понятие и значение. (например, в Бережливых технологиях мы встречаем много новых понятий, на первый взгляд нам не понятных и сложных: Канбан, Кайдзен, Цыкл Деминга и др. Нам в помощь «Бережливое лото» которое поможет легче познакомиться понять их значения.

- Деловая игра помогает побороть страхи и сомнения. (Часто, люди не хотят признаваться себе в том, что боятся не понять новый метод, или просто, не хотят менять свои привычки). Проигрывая разные инструкции в игре "Разноцветные домики" мы начинаем понимать, что используя метод визуализации в работе, мы сокращаем временные потери!

- Деловая игра дает возможность в непринужденной атмосфере попробовать новое на практике. Например, алгоритмы повседневных операций. У нас, как и у Вас в группах висят вот такие картинки – визуализации процесса умывания, одевания, ухода за растениями. В ходе реализации проекта, воспитатели обращали внимание детей на картинки, дети выполняли действия, согласно алгоритмам. Но завершился проект, картинки хорошо вписались в интерьер, кто-то освоил алгоритмы, а кто-то нет. Прошло время, и вот уже наши алгоритмы слились со стеной, на них никто не обращает внимание. Проиграйте эти алгоритмы с педагогами по новому, и педагоги понесут новые идеи в группы Игра "Как быстрее собраться на улицу".

- Деловые игры способствуют укреплению командного духа. В ходе игра "Скованные одно цепью", мы понимаем, что являемся звеньями одной цепи образовательных отношений и связаны одной целью: гармоничное и бережное воспитание самых маленьких членов нашего большого бережливого общества, поэтому должны являться для них примером дружных, взаимно доверяющих партнерских отношений.

Итак, можно сделать вывод о том, что деловые игры способствуют формированию бережливых компетенций педагогов; совершенствуют опыта делового общения; укрепляют командный дух коллектива; развивают лидерские качества; формируют мотивацию к применению бережливых технологий в работе с детьми и родителями.

Рефлексия: "А напоследок я скажу".

Предлагаю обратить внимание на рефлексивный экран выбрать любую фразу и продолжить ее, одно условие, не стоит дважды выбирать одну и ту же фразу.

- в ходе нашей встречи я узнала....
- мне было интересно...
- мне понравилось (или не понравилось)....
- меня удивило....
- мне было легко (трудно)...
- я почувствовала, что...
- у меня получилось (не получилось)...
- мне захотелось...

А мне бы хотелось поблагодарить всех участников нашей встречи. Огромное спасибо! До новых встреч!

Игровое пособие по формированию бережливого мышления для детей и взрослых: "Бережливое лото"



Цель игры: Формирование бережливого мировоззрения педагогов, родителей, детей старшего дошкольного и школьного возраста.

Область применения: деловые игры с педагогами, родителями и детьми по ознакомлению с инструментами, принципами и технологиями бережливого производства.

Описание игры: Лото представляет собой набора карточек, который разделен на три варианта: визуальное изображение, название и определение технологи, принципа или инструмента бережливого производства

Ход игры с педагогами:

Педагогам предлагаетсяделиться на три команды по принципу

- 1 команда - я не знаком с бережливым производством
- 2 команда - я слышал о бережливом производстве, но мало вникал в его суть
- 3 команда - я хорошо знаком с технологиями, принципами, инструментами бережливого производства и применяю и в своей работе.

В первом раунде 1 команда рассматривает и показывает визуальное изображение, 2 команда находит название, 3 команда называет и показывает определение.

Во втором и третьем раунде команды меняются местами.

В каждом раунде ведущий засекает время, потраченное на игру.

В итоге анализируется ход игры и сравнивается затраченное время в каждом раунде. Можно усложнять задачу, ограничив время в каждом раунде от 1 до 3 минут.

Игра с детьми проводится этапами. На первом этапе - педагог показывает визуальные изображения и названия, проводит беседу, знакомит с принципами и инструментами бережливости, вместе с детьми рассуждают, как можно их применить в группе и в повседневной жизни. Через время присоединяются картинки с определениями. Воспитатель читает определение, 1 команда детей находит визуальное изображение, 2 команда находит название,

Игра с родителями может проводиться по первому или второму принципу



Цикл Деминга

Логическая последовательность четырех шагов, направленная на постоянное улучшение и обучение: планирование, выполнение, проверка и действие

Выполнить	В работе	Готово
Уборка в доме	Подготовить доклад	Сходить в магазин
Скачать антивирус		Сделать канбан
Приготовить обед		

Канбан-доска

Инструмент управления проектами, который помогает визуально представить задачи, определить объем незавершенной работы и повысить ее эффективность и скорость



Потери

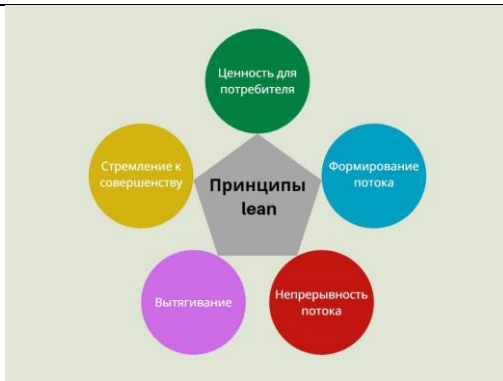
Действия, на которые расходуются значительные временные и материальные ресурсы, но которые не добавляют ценности итоговому продукту

	<p>5 S</p>	<p>Система организации и рационализации рабочего места (рабочего пространства)</p>
	<p>Кайдзен</p>	<p>Непрерывное улучшение и непрерывный процесс совершенствования</p>
	<p>Безопасность Качество Доставка Исполнение заказа Затраты Корпоративная культура</p>	<p>Инструмент визуального управления, который позволяет быстро оценить ключевые показатели эффективности рабочего процесса/подразделения/организации в целом по соответствующим направлениям</p>



Визуализация

Наглядный образ, который может служить опорой для дальнейшей мыслительной и практической деятельности



LEAN

Бережливый подход к производственным процессам, который заключается в сокращении затрат и экономии ресурсов с получением лучших результатов.



Компетенция бережливой личности

Мировоззренческие аспекты и особенности мышления, свойственные бережливому человеку

Деловая игра для взрослых и детей "Разноцветные домики"

Цель игры: Знакомство с методами и инструментами бережливого производства и способами их практического применения.

Задачи игры:

1. Формировать умение работать в команде, определять важность распределения ролей, принимать быстрые практические умения.
2. Проиллюстрировать возможности использования принципов 5S при командной работе.
3. Использовать способ визуализации с целью упрощения и ускорения восприятия информации.

Материалы: конверты, наборы ламинированных разноцветных плоскостные геометрические фигур для конструирования пятнадцати домиков, самоклеящиеся липучки типа велькро диаметр - 10x10 и 15x15, три варианта технологических карт.

Область применения: мероприятия с педагогами, родителями и детьми.

Ход мероприятия:

Группа участников деловой игры делится по произвольному принципу на три команды по пять человек. Для каждой команды назначается контролер тайминга и эксперт по приемке готовой продукции. Каждой команде вручается конверт в котором находится задание и наборы геометрических фигур.

Сборка начинается по сигналу, и за 1 минуту команды должны изучить свои инструкции и собрать 5 домиков, при этом цвет деталей в одном домике не должен повторяться.

Эксперты по приемке готовой продукции должны принять домики, исключив брак.

Для сборки используются технологические карты:

- для первой группы подробное пошаговое описание действий для сборки каждого дома.
- для второй группы описание каждого дома приводится в зашифрованном виде в таблице.
- для третьей команды представлена визуальная технологическая карта.

В заключении процесса проводится анализ эффективности рабочего процесса в соответствии с инструментом бережливого производства SQDCM, что позволяет выявить проблемы и трудности при сборке, определить как выстраивалась командная работа. Педагоги делают вывод какая инструкция была более понятной и в каких конвертах детали были размещены по принципу 5S.

**Разноцветные домики
Технологическая карта 1:**

Сконструируйте плоскостные домики, используя детали в виде разноцветных геометрических фигур и липучки. Цвета фигур в одном домике не должны повторяться.

для первого домика возьмите: трубу - синего цвета, крышу - желтого цвета, чердак - красного цвета, здание - зеленого цвета, окно - фиолетового цвета.

для второго домика возьмите: трубу - желтого цвета, крышу - красного цвета, чердак - зеленого цвета, здание - фиолетового цвета, окно - синего цвета.

для третьего домика возьмите: трубу - красного цвета, крышу - зеленого цвета, чердак - фиолетового цвета, здание - синего цвета, окно - желтого цвета.

для четвертого домика возьмите: трубу - зеленого цвета, крышу - фиолетового цвета, чердак - синего цвета, здание - желтого цвета, окно - красного цвета.

для пятого домика возьмите: трубу - фиолетового цвета, крышу - синего цвета, чердак - желтого цвета, здание - красного цвета, окно - зеленого цвета.

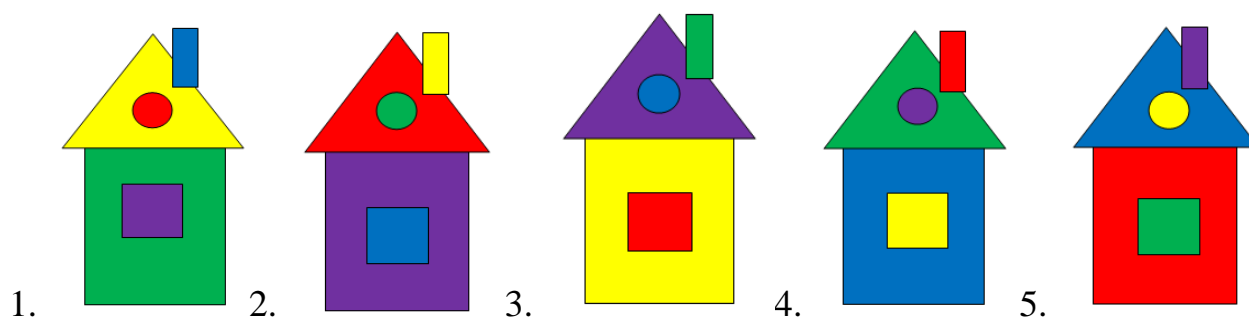
**Разноцветные домики
Технологическая карта 2:**

Сконструируйте плоскостные домики, используя детали в виде разноцветных геометрических фигур и липучки. Цвета фигур в одном домике не должны повторяться.

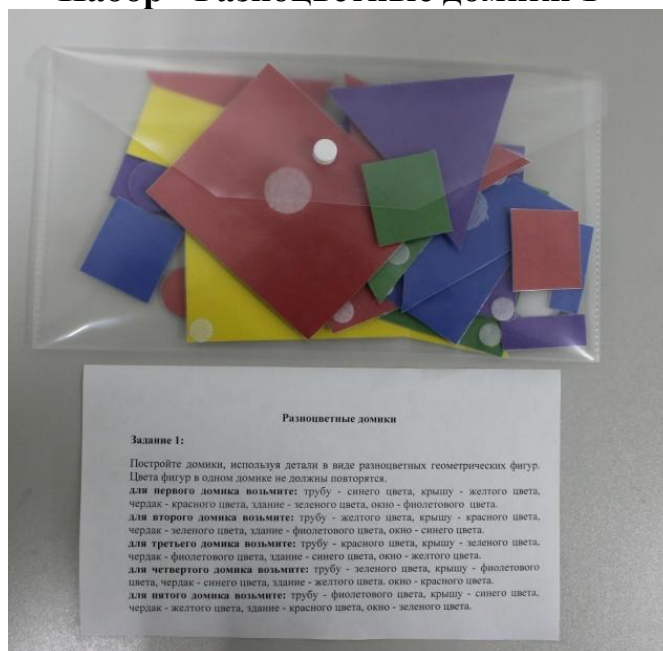
Домики	Труба	Крыша	Чердак	Здание	Окно
1	С	Ж	К	З	Ф
2	Ж	К	З	Ф	С
3	К	З	Ф	С	Ж
4	З	Ф	С	Ж	К
5	Ф	С	Ж	К	З

**Разноцветные домики
Технологическая карта 2:**

Сконструируйте плоскостные домики в соответствии со схемой



Набор "Разноцветные домики 1"



Набор "Разноцветные домики 2"



Набор "Разноцветные домики 3"



Деловая игра
"Изготовление дидактического пособия для детей старших групп
"Времена года"
Целевая аудитория - педагоги ДОУ.

1. Технический пакет ведущего фабрики процессов

Подготовка рабочего места согласно:

1.1 Методологии проведения деловой игры для педагогов по изготовлению дидактических пособий "Времена года"

1.2 Номенклатуре

1.3 Схеме расстановки рабочих мест

1.4 Комплектации рабочих мест и стандарта подготовки

1.1 Методология проведения деловой игры для педагогов по изготовлению дидактических пособий "Времена года" - 1 раунд, 2 раунд, 3 раунд, между каждым раундом обсуждение.

1.2 Номенклатура оборудования и материалов

№ п/п	Наименование	Количество
Оборудование		
1	столы	8 шт.
2	стулья	16 шт.
3	контейнеры для материала большие	2 шт.
4	контейнеры для материала маленькие	4 шт.
5	уборочный инвентарь	1 комплект
Материалы		
1	Пластиковые листы белые для основы	5 листов
2	простые карандаши	4 шт.
3	линейки	5 шт.
4	ножницы	4 шт.
5	Заготовки карточек времени года	24 шт.
	Заготовки карточек признаки времен года	96 шт.
6	клей "Дракон"	2 шт.
7	липучки велькро диаметр 20x20	100 шт.
8	конверты маленькие	5 шт.
	конверты большие	5 шт.
9	этикетки на конверты	5 шт.

1.3.Схема расстановки рабочих мест

1.4. Комплектация рабочих мест. Стандарт подготовки рабочих мест

2. Методический комплекс ведущего деловой игры

2.1 Характеристика ролевых моделей деловой игры

2.2. Инструкции действий по ролевым моделям

2.3. Сценарий деловой игры

2.1 Характеристика ролевых моделей деловой игры

Ролевая модель 1 Руководитель - ответственный, наблюдательный, коммуникабельный

Ролевая модель 2 Кладовщик - Внимательный, наблюдательный

Ролевая модель 3 Раскладчик - аккуратный, сосредоточенный

Ролевая модель 4 Раскройщик - аккуратный, осторожный

Ролевая модель 5 Склеивальщик - аккуратный, быстрый

Ролевая модель 6 Сортировщик - внимательный, аккуратный,

Ролевая модель 7 Маркировщик - аккуратный, быстрый

Ролевая модель 8 Упаковщик - внимательный, аккуратный

Ролевая модель 9 Уборщик - чистоплотный, быстрый

2.2. Инструкции действий по ролевым моделям

1. Руководитель распределяет участников процесса по цехам и объясняет суть работы каждого участника, фиксирует весь процесс и в случае необходимости вносит коррективы.

Определяет ТОП проблемы. Рейтинг проблем формируется на основании обсуждения и голосования. Вносит предложения по совершенствованию процесса и минимизации потерь и разрабатывает план улучшения для решения выявленных проблем.

2. Кладовщик Выдает необходимый инвентарь для изготовления дидактических пособий, следит за его наличием на протяжении всего процесса.

4. Раскройщик Вырезает детали пособия и передает их склеивальщику, соблюдает технику безопасности при работе с ножницами.

3. Раскладчик Раскладывает детали пособия и намечает, место наклейки

5. Склеивальщик Осуществляет приклеивание липучек к деталям пособиями передает их сортировщику.

6. Сортировщик сортирует детали по конвертам и передает их упаковщику бракованные детали откладываются в специальную коробку.

7. Маркировщик Изготавливает этикетку на конверты и передает их упаковщику.

8. Упаковщик упаковывает все части пособия в маленькие конверты и укладывает в большой конверт

9. Уборщик В течение всего процесса следит за чистотой рабочих мест всех участников. соблюдает технику безопасности

2.3. Сценарий деловой игры

Подготовительный этап:

1. Организационный момент: Участники собираются в информационном секторе учебной площадки, рассаживаются перед инфоэкраном.

2. Актуализация: Тренер знакомит участников с регламентом абрики процессов: этапами и временем прохождения, количеством игровых раундов, названием процесса и целями обучения.

Добрый день, Уважаемые коллеги!

Сегодня я приглашаю Вас на Фабрику процессов по изготовлению дидактических пособий "Времена года для детей старшего дошкольного возраста". Напоминаю, что фабрика процессов - это учебная производственная площадка, на которой мы в реальном производственном процессе получим практический опыт применения инструментов бережливого производства, а также поймем, как улучшения влияют на операционные и экономические показатели деятельности производства.

В преддверии начала учебного года, предлагаю Вам, сделать комплекты дидактических пособий для закрепления знаний детей о признаках времен года для старших и подготовительных групп.

Показ опытного образца: итак, пособие состоит из рабочего поля – это тонкий пластиковый лист с закругленными краями, формата А-3, имеет глянцевую поверхность и матовую. С целью здоровья и бережения детей, мы будем использовать матовую поверхность, так как она не отсвечивает и не создает блики.

Для изготовления пособия нам потребуется липкая лента, и заготовки карточек.

3. Распределение ролей и инструктирование участников.

Тренер называет роль, участник - поднимает руку. Если роли останутся невостребованными, руководитель сам назначает участников на эти роли, заполняет таблицу ролей.

Инструктирование участников по общим требованиям техники безопасности и поведения на учебной площадке, а также по ролевым действиям:

Какой основной инструмент нам сегодня понадобится?

Ножницы и клей,

Предлагаю повторить правила безопасности при работе с клеем и ножницами см. Приложение 1, 2)

Напоминаю, что фабрика состоит из трех раундов, После каждого раунда мы собираемся в информационной комнате для обсуждения процесса. Итак, приступим к работе!

Прошу перейти на наше производственное предприятие и занять свои рабочие места в цехах.

2. Раунд - 1: реализация процесса, задача показать текущее состояние, типичный процесс.

2.1. Руководитель распределяет участников процесса по цехам и объясняет суть работы каждого участника.

2.2. Кладовщик раздает необходимый инвентарь для изготовления пособий

2.3. Раскорйщики вырезают детали пособия и передают их склеивальщикам.

2.4. Раскладчики раскладывают детали пособия

2.5. Склеивальщики осуществляют приклеивание липучек к деталям пособия и передают их сортировщикам.

2.6. Сортировщики сортируют детали по конвертам и передают конверты упаковщикам; бракованные детали откладывают в спецкоробку.

2.8. Упаковщики наклеивают этикетку на пластиковые конверты и упаковывают все части пособия.

2.9. Уборщик в течение всего процесса следит за чистотой рабочих мест всех участников.

2.10. Руководитель фиксирует весь процесс и в случае необходимости вносит коррективы.

2.2 Анализ результатов Раунда - 1.

1. Участники и руководитель, собираются в "информационно комнате" и обсуждают затруднения, возникающие на отдельных шагах процесса. Фиксируют их.

2. Тренер Организует сбор проблем, возникающих на каждом шаге и их описание.

2.3. Теоретически блок:

1. Материалы по собранным проблемам размещаются в информационном центре в разделе текущего состояния.

2. На основании полученных результатов, участники совместно заполняют доски производственного анализа SQDCM, где S - безопасность, Q-качество, D - исполнение заказа, C - затраты, M - персонал, корпоративная культура.

2.4. Поиск возможностей оптимизации процесса

1. Участники, выступающие в роли руководителей, совместно определяют ТОП 3 проблем. Рейтинг проблем формируется на основании обсуждения и голосования.

ТОП - проблемы:

1. материал на складе сложен в хаотичном порядке.

2. резальщики не успевают вовремя подготовить детали, в следствии чего возникает простой в работе других цехов.

3. неудобное расположение рабочих мест приводит к потере времени при передачи рабочего материала в другие цеха.

Участник выступающий в роли руководителя, вносит предложения по совершенствованию процесса и минимизации потерь и разрабатывают улучшения для решения выявленных проблем:

Используется инструмент бережливого производства - 5S сортировка, соблюдение порядка, стандартизация, содержание в чистоте, совершенствовании процесса:

1. На складе - наведение порядок, и сортировка деталей

2. Увеличения количества работников в цехе раскроя, за счет сокращения раскладчиков

3. Перестановка производственных мест, с целью оптимизации процесса лишнего передвижения.

Раунд - 2 (Подготовка участников ко второму раунду оптимизация процесса).

1. Озвучивание всей команде предложений по совершенствованию процесса и оптимизации потерь.

2. Реализация процесса: задача состоит в том, чтобы показать целевое состояние, улучшенный процесс). Действия второго раунда соответствуют последовательности действий первого раунда, с применением предложений по совершенствованию процесса и минимизации потерь.

2.2 Анализ результатов Раунда - 2.

1. Участники и руководитель, собираются в инфосекторе и обсуждают затруднения, возникающие на отдельных шагах процесса во втором раунде. Фиксируют их.

2. Тренер Организует сбор проблем, возникающих на каждом шаге и их описание. Материалы по собранным проблемам размещаются в информационном центре в разделе текущего состояния.

2. На основании полученных результатов. участники совместно заполняют доски производственного анализа SQDCM, где S - безопасность, Q-качество, D - исполнение заказа, C - затраты, M - персонал, корпоративная культура.

2.4. Поиск возможностей оптимизации процесса

1. Участники, совместно определили ТОП 3 проблем. Рейтинг проблем формируется на основании обсуждения и голосования . Участники выступающие в роли руководителей, вносят предложения по совершенствованию процесса и минимизации потерь и разрабатывают улучшения для решения выявленных проблем.

2 При необходимости меняется количество работников в цехах и роли среди участников.

Раунд - 3

Процесс выполняется в новых улучшенных условиях задача состоит в том, чтобы показать оптимальное состояние, сбалансированный процесс. Действия и последовательность третьего раунда изменяются в зависимости от улучшений, совместно предложенных участникам по итогам двух раундов.

Завершение игры

Рефлексия:

1. Участники собираются в информационном секторе совместно обновляют доски производственного анализа SQDCM

2. Тренеры представляют динамику показателей выполнения заказа, качества работы и эффективности производственного процесса в каждом раунде.

3. Тренеры организуют дискуссию по итогам фабрики процессов, участники делятся своими мнениями о применении инструментов бережливого производства на своих рабочих местах в повседневной жизни.

4. Участники выражают мнение о своем участии в данном процессе. (положительное - отрицательное)

5. Участники организованно сдают инвентарь

6. Тренеры прощаются с участниками фабрики процессов.

Правила безопасной работы с клеем:

- Не допускать попадания клея в глаза.
- Передавать клей-карандаш только в закрытом виде.
- После окончания работы клей закрыть и убрать в безопасное место.



ТЕХНИКА БЕЗОПАСНОСТИ ПРИ РАБОТЕ С НОЖНИЦАМИ



Храни ножницы в закрытом виде



Держи за большую часть бумаги.
Следи за пальцами левой руки

Передавай ножницы колечками вперёд



НЕ направляй ножницы на людей!
НЕ держи ножницы лезвиями вверх!



НЕ держи ножницы в открытом виде!
Работай с ножницами только на рабочем месте!



Деловая игра "Скованные одной цепью"

Цель игры: Формирование навыков командной работы в коллективе.

Область применения: в работе с педагогами, родителями и детьми

Материалы: для каждой пары участников игры - 10 полос разноцветной бумаги диаметр 2x15 + 1 полоса золотого цвета для скрепления элементов большой цепи; клей-карандаш

Ход мероприятия:

Педагоги разбиваются на пары по принципу: наставник – молодой. Перед каждой парой участников раскладываются необходимые материалы и по сигналу (звонку колокольчика), каждый участник пары берет по одной полоске бумаги и сворачивает ее в кольцо. Затем, участники скрепляют получившиеся кольца друг с другом. Только после того, как два кольца оказываются скрепленными между собой при помощи клея. Далее, участники берут по второй полоске, каждый делает из нее кольцо и прикрепляет его со своей стороны цепочки. И так до тех пор, пока не получится разноцветная бумажная цепочка из 10 звеньев.

Главное условие - работу выполняют оба участника пары одновременно, поддерживая и помогая друг другу. После того как все пары изготовят свои цепочки, они получают по одной золотой полоске, с помощью которой необходимо будет скрепить все цепочки в одну большую.

Проводится обсуждение, для которого могут быть использованы следующие вопросы:

1. Удобно ли было работать в паре?
2. Что мешало процессу изготовления звеньев цепи?
3. Какую поддержку вы чувствовали от партнера?

Вывод: педагоги – есть звенья одной цепи образовательных отношений и связаны одной целью: гармоничное и бережное воспитание самых маленьких членов нашего большого бережливого общества. Мы должны являться для наших воспитанников примером дружных, взаимно доверяющих, партнерских отношений.



Использованная литература и интернет ресурсы

1. Манн Д. Бережливое управление бережливым производством - РИА "Стандарты и качество" Москва , 2009 г.
2. Литти С. <https://yandex.ru/video/preview/2769379324152944763>
3. Вовлеченность персонала: Gallup Q12 [+Список вопросов]
<https://hurma.work/rf/blog/vovlechennost-personala-oprosnik-gallup-q12-2/?ysclid=loo3syq5yk553507052>
4. Формирование экосистемы развития бережливой личности на примере сквозного потока подготовки кадров. Методическое пособие. Под общей редакцией Давыдовой Н.С., 2021
5. Давыдова Н.С. "Путь бережливой личности. Особенности пути - "Издательские решения"
6. Внедряем бережливое производство: ищем скрытые резервы и вовлекаем сотрудников <https://www.hr-director.ru/article/66857-vnedryaem-berejlivoe-proizvodstvo-17-m9?ysclid=lol0hqou4m170226673>