

Образование карьера общество

12+

№ 1 (72)
2022



Учредитель журнала — ГБУ ДПО «Кузбасский региональный институт развития профессионального образования»

20
ЛЕТ
КРИПО



■ Бережливое
производство



■ Методическая
копилка

■ От теории
к практике

КРИПО
КУЗБАССКИЙ РЕГИОНАЛЬНЫЙ ИНСТИТУТ
РАЗВИТИЯ ПРОФЕССИОНАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ



В 2021 ГОДУ СОСТОЯЛСЯ ФИНАЛ IV НАЦИОНАЛЬНОГО ЧЕМПИОНАТА «НАВЫКИ МУДРЫХ». КУЗБАСС — В ЧИСЛЕ ПОБЕДИТЕЛЕЙ

Соревнования профессионального мастерства для конкурсантов старше 50 лет проходили с 6 по 8 октября 2021 года. В мероприятии приняли участие более 300 человек из 63 регионов страны. Конкурсные испытания в рамках национального первенства включали 28 компетенций из 7 профессиональных областей. Впервые в истории чемпионатов «Навыки мудрых» соревнования прошли по 3 новым компетенциям: «Ветеринария», «Социальная работа», «Кузовной ремонт».

Кемеровскую область на чемпионате представляли 15 конкурсантов из 11 образовательных организаций и 4 предприятий области. Кузбассовцы приняли участие в 15 компетенциях. Площадками проведения Финала IV Национального чемпионата «Навыки мудрых» в регионе стали 10 профессиональных образовательных организаций. По итогам чемпионата Кемеровская область заняла второе место в общемедальном зачете среди 63 регионов — участников соревнований. Наши конкурсанты завоевали 3 медали и 8 медальонов «За профессионализм». Победители Финала IV Национального чемпионата «Навыки мудрых» получили областные награды.

Т. А. Коновалова, начальник
регионального координационного центра
Ворлдскиллс Россия



ИТОГИ КУЗБАССА В ФИНАЛЕ IV НАЦИОНАЛЬНОГО ЧЕМПИОНАТА «НАВЫКИ МУДРЫХ»

Золотая медаль — компетенция «Геопространственные технологии»

Андрей Малко, ГАПОУ «Кузбасский техникум архитектуры, геодезии и строительства».

Бронзовая медаль — компетенция «Преподавание в младших классах»

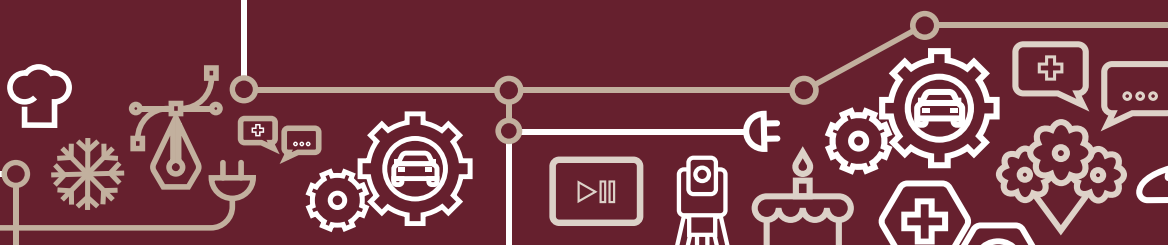
Татьяна Никанорова, МАОУ «Средняя общеобразовательная школа № 36», г. Кемерово.

Бронзовая медаль — компетенция «Кирпичная кладка»

Марина Токарева, ГПОУ «Кузбасский многопрофильный техникум».

Медальоны «За профессионализм» по компетенциям:

- **«Дошкольное воспитание»**
Лариса Митина, МБДОУ № 53 «Детский сад комбинированного вида», г. Кемерово.
- **«Лабораторный химический анализ»**
Ольга Бельтикова, КАО «Азот».
- **«Охрана труда»**
Елена Закирова, КАО «Азот».
- **«Поварское дело»**
Наталья Панина, ГПОУ «Новокузнецкий техникум пищевой промышленности».
- **«Ремонт и обслуживание легковых автомобилей»**
Владимир Гришин, ГБПОУ Новокузнецкий горнотранспортный колледж имени В. Ф. Кузнецова.
- **«Сварочные технологии»**
Константин Шурыгин, АО «ЕВРАЗ Объединенный Западно-Сибирский металлургический комбинат».
- **«Эксплуатация сельскохозяйственных машин»**
Алексей Мурко, ГПОУ «Кемеровский аграрный техникум» имени Г. П. Левина.
- **«Электромонтаж»**
Виктор Лебедев, ГПОУ «Новокузнецкий транспортно-технологический техникум».





Уважаемые коллеги!

В последние годы в нашей стране отмечается устойчивая тенденция использования технологий бережливого производства в различных сферах деятельности. Бережливое производство — достаточно новый подход к управлению организацией, тем более образовательной, поэтому мы предложили авторам рассказать на страницах журнала об особенностях внедрения и применения бережливых технологий в школах, техникумах, вузах, специфике обучения инструментам бережливого производства.

Во втором разделе номера «Методическая копилка» мы собрали самые интересные проекты конкурса «Лучшая методическая служба профессиональной образовательной организации» по темам: развитие перспективных компетенций преподавателей, методическое наставничество, внедрение цифровой образовательной среды в образовательное пространство, адаптация молодых педагогов.

Редакция журнала

Информационное, педагогическое, научно-методическое издание

Редакционный совет: Д. А. Алференко, Е. А. Пахомова, В. И. Сьянов, И. Ф. Федорова

Главный редактор: М. П. Олейникова

Редактор: М. П. Олейникова

Компьютерная верстка: Е. В. Зейц

Фотографы: М. Н. Возный

Печать: А. В. Богданов

Учредитель журнала: ГБУ ДПО «КРИПО»

Адрес редакции: 650070, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а
Телефон, факс: (3842) 31-09-72. E-mail: oko@krirpo.ru

Адрес издателя: 650070, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а
E-mail: krirpo@krirpo.ru. Сайт: www.krirpo.ru

Тираж 500 экземпляров. Заказ № 589. Номер подписан в печать 25.03.2022. Дата выхода в свет 06.04.2022

Журнал зарегистрирован в Управлении Федеральной службы по надзору в сфере связи, информационных технологий и массовых коммуникаций по Кемеровской области.

Регистрационный номер ПИ № ТУ42-00810

Цена: 435 рублей

Отпечатано в типографии ГБУ ДПО «КРИПО»

650070, Российская Федерация, Кемеровская область, г. Кемерово, ул. Тухачевского, 38а

СОДЕРЖАНИЕ

Бережливое производство

Баркова О. Л., Царик Г. Н.
Синергия в обучении инструментам
бережливого производства 3

Лысенко М. В.
Концептуальная модель
технологий бережливого управления
в сфере образования 5

Обухова Н. И.
LEAN-технологии в образовательной среде
школы как условие формирования soft skills..... 8

Старченков А. А.
Оптимизация процесса подготовки
и сдачи итогового отчета в гимназии..... 11

Досанов А. Н.
Внедрение технологий бережливого
производства при реализации
программ среднего профессионального
образования 12

Хаванов В. С.
Бережливые технологии в среднем
профессиональном образовании 14

Шляпкина Е. А., Никольская О. Д.
Разработка этапов внедрения
lean-технологий в образовательной
организации..... 16

Меньших Е. В., Новикова А. В.
Сквозной медицинский поток
как процесс формирования
бережливого мышления 18

Кольчурина И. Ю.
К вопросу вовлечения работников
образовательной организации
в процесс непрерывных улучшений 21

**Володина О. П., Матвеева И. В.,
Демьянова Е. С.**
Проще, удобнее и рациональнее 23

Методическая копилка

*Конкурс «Лучшая методическая служба
профессиональной образовательной
организации»*

**Архипова Т. Ю., Ардашева Н. В.,
Давыдова А. В., Пильц Т. В.,
Кузина В. М., Яковлева Н. С.**
Проект «Развитие перспективных
компетенций преподавателей
в Кузбасском педагогическом колледже» 25

Карташова А. М., Исакова О. В.
Проект «Методическое наставничество» 35

Кичигешева Е. В.
Проект «Программа внедрения
цифровой образовательной среды
в образовательное пространство
государственного профессионального
образовательного учреждения» 41

Трухманова О. А.
Проект «Адаптация молодых педагогов
в учреждении среднего профессионального
образования» 46

От теории к практике

Романенкова С. А., Соболевская Ж. В.
Региональный чемпионат Ворлдскиллс:
новые компетенции – новые достижения 54

Поликарпочкин М. В.
Образовательный полигон
как способ повышения эффективности
воспитательно-образовательного процесса 55



тике, а также дополнительные профессиональные программы.

3. Развить сетевое взаимодействие с образовательными, медицинскими организациями, аптечной сетью региона.

Открытие мастерских внесет положительные изменения в методику управления качеством оказания образовательных услуг, в том числе в процесс формирования бережливого мышления.

Сквозной медицинский поток в ГАПОУ «ЕМК им. К. С. Константиновой» — это процесс формирования бережливого мышления у детей разных возрастных групп, представляющий собой систему взаимодействия организаций различных сфер и уровней, реализуемых в нескольких направлениях, способствующих формированию определенного уровня бережливого мышления, каждый из которых соответствует возрастному цензу.

К ВОПРОСУ ВОВЛЕЧЕНИЯ РАБОТНИКОВ ОБРАЗОВАТЕЛЬНОЙ ОРГАНИЗАЦИИ В ПРОЦЕСС НЕПРЕРЫВНЫХ УЛУЧШЕНИЙ

*Кольчурина И. Ю., кандидат технических наук,
доцент Сибирского государственного индустриального университета, г. Новокузнецк*

В соответствии с положениями национального стандарта Российской Федерации ГОСТ Р 56020-2020 «Бережливое производство. Основные положения и словарь», который вступил в силу в августе 2021 года, бережливое производство — это концепция организации бизнеса, ориентированная на создание привлекательной ценности для потребителя путем формирования непрерывного потока создания ценности с охватом всех процессов организации и их постоянного совершенствования через вовлечение персонала и устранение всех видов потерь [1].

Следовательно, для создания «привлекательной ценности для потребителя» организации следует сделать следующие пять шагов:

- 1) определение ценности;
- 2) определение потока создания ценности;
- 3) организация движения потока;
- 4) вытягивание продукта;
- 5) совершенствование [2].

Постоянное совершенствование должно осуществляться при непосредственном участии работников. Именно это позволяет определить систему менеджмента бережливого производства как систему непрерывных улучшений.

Как известно, совершенствование может осуществляться двумя путями. Первый — это «кайдзен» — путь незначительных, поэтапных улучшений. Второй — «кайкау» — путь радикальных инновационных улучшений. Эти два пути могут чередоваться [2].

Улучшения могут касаться реализации всех процессов системы менеджмента организации и любых видов деятельности. В образователь-

ных организациях — участниках проекта внедрения бережливого управления, реализуемого ГК «Росатом», — улучшения реализуются в рамках бережливых проектов или предложений по улучшению (ППУ).

Предложения по улучшению могут быть направлены на решение следующих задач:

- повышение качества оказываемых услуг;
- формирование эффективных методов работы, их стандартизация и внедрение в организации;
- упрощение и устранение препятствий в работе, облегчение ее выполнения;
- устранение всех видов потерь;
- экономия энергии, сырья и иных ресурсов;
- улучшение условий и эргономики труда;
- оптимизация структуры управления;
- совершенствование рабочего места, оборудования;
- повышение эффективности эксплуатации рабочего оборудования;
- любые другие улучшения сфер деятельности работников, направленные на совершенствование предоставляемых услуг и повышение удовлетворенности потребителей.

Порядок разработки, рассмотрения и реализации бережливых проектов и предложений по улучшению определяется локальными нормативными актами образовательной организации.

Как отмечалось выше, в бережливом производстве ключевая роль отводится работникам. «Человеческий ресурс... основной источник создания ценности для потребителя» [1]. Именно работники обеспечивают соответствие процес-



Рис. 1. Принципы бережливого производства

сов и видов деятельности требованиям нормативных документов и потребителей, и работники, выполняющие трудовые функции, являются значительным ресурсом в направлении улучшения процессов и видов деятельности, которые они реализуют. Причем в рамках принципа бережливого производства «Постоянное улучшение» (рис. 1) мероприятия, направленные на «увеличение ценности для потребителя, улучшение потока создания ценности, сокращение потерь», должны носить не разовый, а систематический характер.

Для успешного развития системы менеджмента бережливого производства необхо-

димы люди, охваченные этой идеей, а инициативы по улучшению своего непосредственного места работы должны исходить от работников («снизу»), а не навязываться руководством. Необходимо отметить важность командного духа и понимания, что улучшения позволят сделать работу проще и совершенно не вызовут роста объемов работы, а наоборот.

Стандарт [1] определяет основные направления вовлечения работников в процесс непрерывных улучшений: обучение и самореализация; делегирование полномочий; признание компетенций и успехов (достижений) работников; развитие лидерства (рис. 2).



Рис. 2. Вовлечение работников в процесс постоянного улучшения



Крупнейшие корпорации, использующие для формирования своих производственных систем философию бережливого производства, организуют обучение идеологии бережливого производства всех работников. Причем способы организации используются различные: постепенное обучение от руководителей высшего звена до подсобных рабочих; формирование групп обучающихся из работников по процессам и видам деятельности и проектный метод — освоение методов и инструментов бережливого производства при разработке проектов по улучшению. Разнообразны и используемые образовательные технологии: от традиционного офлайн-обучения, смешанного обучения до технологий онлайн-обучения, в том числе посредством формирования положительного отношения к методам и инструментам бережливого производства через просмотр шуточных видеороликов и пр. Важным результатом обучения должны стать проекты по улучшению, причем как на уровне предложений по улучшению деятельности, так и бережливых проектов.

Что касается обеспечения признания и самореализации работников, значительные возможности кроются в использовании официальных аккаунтов организации в социальных сетях и корпоративных изданий для размещения информации о работниках, предложивших решения по улучшению деятельности.

В основе проекта БСЕ-Трансформации — проекта по развертыванию бизнес-системы ЕВРАЗа в отдельно взятом подразделении —

осуществляется дополнительное финансирование подразделения на реализацию проектов, и процент от заявленного экономического эффекта возвращается в подразделение.

В целом вовлечение работников должно осуществляться в рамках системы корпоративных ценностей организации. «Уважение к работнику, его достоинству, компетентности, ответственности, творчеству позволяет раскрыть и использовать в полной мере его талант, интеллектуальные и творческие способности для развития организации и должно стать основой ее корпоративной культуры. Корпоративная культура должна поддерживать в работниках стремление к постоянному улучшению» [1].

Система непрерывных улучшений должна функционировать неразрывно с системой мотивации и должна быть обеспечена необходимыми ресурсами.

1. Государственный стандарт РФ ГОСТ Р 56020-2020 «БЕРЕЖЛИВОЕ ПРОИЗВОДСТВО. Основные положения и словарь»: утв. Приказом Федерального агентства по техническому регулированию и метрологии от 19 августа 2020 г. № 513-ст. [Электронный ресурс]. — URL: <https://docs.cntd.ru/document/1200174885>.

2. Система управления организацией на основе менеджмента качества: учебное пособие / А. В. Феокистов, И. Ю. Кольчурина, Ю. Г. Сильвестров, Т. А. Волкова; Сиб. гос. индустр. ун-т. — Москва: Аудитор, 2014. — URL: <http://library.sibsiu.ru/LibrEduMethodSectionsEditionsFilesDownload.asp?lngSection=55&lngEdition=2329&lngFile=2302&strParent=LibrEduMethodSectionsEditionsFiles>.

ПРОЩЕ, УДОБНЕЕ И РАЦИОНАЛЬНЕЕ

Володина О. П., старший воспитатель

МБОУ «Детский сад № 34» п. Селекция Кстовского района Нижегородской области

Матвеева И. В., Демьянова Е. С., воспитатели

Участие в различных проектах, конкурсах, грантах дает возможность не только передавать свои знания и умения, а также выявлять и устранять недостатки той или иной системы производства, оптимизировать работу сотрудников дошкольных учреждений, делать ее эффективной и качественной.

Как известно, во многих дошкольных организациях есть проблема, связанная с потерей рабочего времени. Потеря времени сказывается на эффективности не только деятельности сотрудника, но и работы детского сада в целом.

Что же такое потеря рабочего времени? Прежде всего это время, которое используется на непродуктивную деятельность сотрудника в течение рабочего дня. Решить эту проблему можно с помощью бережливых технологий, которые могут систематизировать процесс работы и существенно снизить потерю рабочего времени, грамотно его распределив на те или иные задачи. Поэтому внедрение системы бережливого производства на сегодняшний день стало просто необходимым в системе дошкольного образования.