

*Государственное бюджетное дошкольное образовательное учреждение детский сад № 28
комбинированного вида Красносельского района Санкт-Петербурга*

Конкурс

Лучшие кадровые технологии Северо-Западного федерального округа

Номинация

*Лучшая кадровая технология в профессиональном
развитии персонала*

РЕВЕРСИВНЫЙ
КРУГ

профессиональное развития в ритме времени



Актуальность и проблема

КАДРОВЫЙ ДЕФИЦИТ

ОТСУТСТВИЕ ИЛИ НЕДОСТАТОЧНОСТЬ
ЗНАНИЙ И УМЕНИЙ МОЛОДЫХ
СПЕЦИАЛИСТОВ



СНИЖЕННАЯ МОТИВАЦИОННАЯ ПЛАНКА
ДЛЯ ПЕДАГОГИЧЕСКОГО РОСТА

ОТСУТСТВИЕ ИНТЕГРАЦИИ
С РОДИТЕЛЬСКОЙ ОБЩЕСТВЕННОСТЬЮ

Цели и задачи кадровой технологии «Реверсивный круг»

Главная цель:

Создание устойчивой системы профессионального развития персонала на основе принципов горизонтального взаимодействия, ротации ролей и функциональной взаимодополняемости

Ключевые задачи:

Организационные	Методические	Мотивационные
Создание полисубъектной среды профессионального роста	Разработка системы диагностики компетенций	Повышение вовлеченности персонала
Внедрение механизма ротации участников	Формирование банка методических материалов	Сокращение периода адаптации новых сотрудников
Интеграция всех категорий участников в единую систему	Организация рефлексивных сессий	Предотвращение профессионального выгорания

Принципы реализации:

Горизонтальность: отказ от традиционной вертикали "наставник-ученик"

Взаимодополняемость: использование сильных сторон каждого участника

Ротация: регулярное обновление состава групп и ролей

Полисубъектность: включение всех участников образовательного процесса

Целевая аудитория и участники программы

Группа участников	Роль в модели	Примеры «суперсил» / вклада
Педагоги	Основа реверс-кругов, ротация ролей	Педагогический опыт, проектная деятельность, цифровые инструменты, работа с родителями
Младшие воспитатели, помощники воспитателя	Полноценные субъекты обмена, закрывающие дефициты	Организация режимных моментов, бытовые педагогические практики, помощь в организации развивающей среды
Студенты-практиканты	Носители современных компетенций, перенимающие знания у педагогов	Цифровые инструменты, новые методические подходы, визуализация данных, SMM для ДОУ
Родители	Эксперты семейного контекста; временные наставники для детей и команды	Профессии, семейные традиции, бытовые наблюдения о ребёнке, оформление среды, сопровождение совместных мероприятий
Руководитель ДОУ	Управленческое сопровождение: модерация, инфраструктура, корректировка	Делегирование, диалог вместо директивы, обеспечение времени и пространства для рефлексии

Механика реализации проекта «Реверсивный круг»

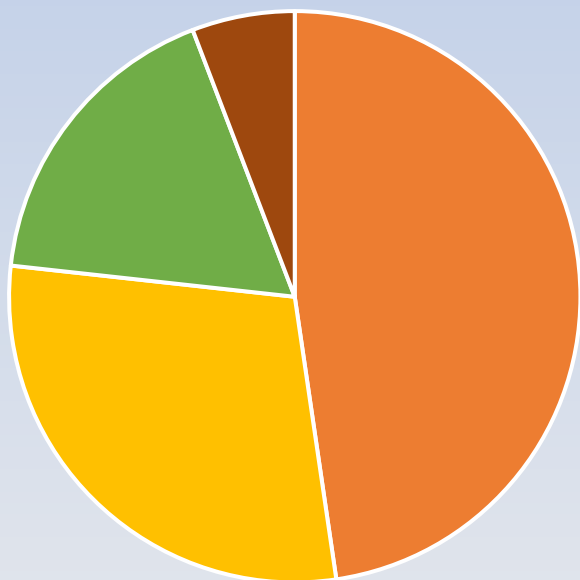
Этап 1. Диагностика (2–3 недели)	Диагностика компетенций Заполнение карт «суперсил» Формирование общей карты Создание цифровой инфраструктуры
Этап 2. Организация (4–6 недель)	Формирование реверс-кругов Распределение ролей Запуск цифровых инструментов Разработка графика ротации
Этап 3. Интеграция (2–3 месяца)	Включение родителей Организация мероприятий Подключение студентов Запуск рефлексии
Этап 4. Стабилизация	Ротация каждые 3–4 недели Ежеквартальные сессии Корректировка маршрутов

Ключевые механизмы	
Организационные компоненты:	Система ротации Рефлексивные площадки Цифровые каналы Пространство взаимодействия
Ресурсы:	Кадровый потенциал Методическая база Временной ресурс Инфраструктура



Ключевые метрики и результаты проекта

Вовлеченность участников образовательного процесса в проект



■ 2025-2026 уч. год ■ 2024-2025 уч. год
■ 2023-2024 уч. год ■ 2022-2023 уч. год

11 специалистов получили профессиональные навыки

8 сотрудников переведены на должность воспитателя

4 сотрудника повысили уровень образования

Показатели и результативность проекта «Реверсивный круг»

Качественные показатели

Профессиональная среда:	Формирование культуры взаимопомощи, снижение формализма в профессиональном развитии персонала, повышение качества взаимодействия
Психологический климат:	Рост удовлетворенности работой, снижение текучести кадров, улучшение коммуникации

Измеримые результаты

Система оценки:	Карты компетенций участников, протоколы рефлексивных сессий, банк совместных мероприятий
Показатели эффективности:	Частота взаимодействия (ежемесячно), активность родителей (систематическая), регулярность ротации (квартальная)

Инструменты мониторинга

Цифровая инфраструктура:	Система учета мероприятий, база данных компетенций, платформа для коммуникации
Методы контроля:	Ежемесячный анализ активности, квартальная оценка результатов, годовая аттестация достижений

Вклад в развитие системы профессионального роста

Стратегические преимущества:

Формирование устойчивой системы профессионального развития,
Создание культуры непрерывного обмена опытом,
Повышение конкурентоспособности образовательной организации,
Развитие горизонтальных связей в профессиональном сообществе

- Долгосрочные эффекты:
- Укрепление кадрового потенциала
- Снижение текучести молодых специалистов
- Повышение качества образовательных услуг
- Расширение партнерской сети

Потенциальные вызовы

Организационные барьеры:

Консерватизм в отношении устоявшихся практик
Необходимость перестройки привычных процессов
Потребность в постоянной координации

Ресурсные ограничения:

Временные затраты на формирование реверс-кругов
Необходимость цифровой инфраструктуры
Потребность в регулярном мониторинге

Масштабирование проекта

«Реверсивный круг» - воспроизводимая управленческая технология. Её архитектура опирается на универсальные принципы — горизонтализация взаимодействий, ротация ролей, функциональная взаимодополняемость — которые применимы в любой образовательной организации независимо от размера, типа и региона.

Условия масштабирования

Готовность руководителя к делегированию части управленческих функций команде и переходу от директивного стиля к диалогическому.

Наличие ядра инициативных педагогов, готовых взять на себя роль первых «носителей суперсилы» и стать локомотивами ротационной динамики.

Минимальная методическая инфраструктура: график совместных мероприятий, пространство для рефлексивных сессий, канал оперативной обратной связи (мессенджер, цифровой дневник).

5 шагов масштабирования:

Шаг 1. Диагностика «суперсил»

Шаг 2. Формирование реверс-кругов

Шаг 3. Интеграция родителей

Шаг 4. Запуск рефлексивной петли

Шаг 5. Подключение студентов-практикантов



Значимость проекта «Реверсивный круг»

1. Создана инновационная технология развития персонала
 2. Разработаны механизмы горизонтального взаимодействия
 3. Сформирована система непрерывного развития
- Обеспечено качество образовательных услуг**

