

ПРИНЯТО  
на педагогическом совете  
Протокол №5 от 25 мая 2020г.



УТВЕРЖДАЮ  
Директор МБОУ СОШ №68  
  
А.Г. Беляев  
Приказ № 30 от 25 мая 2020г.

## Программа развития системы наставничества МБОУ СОШ №68 г.Томска

Автор-составитель: руководитель управленческой системы наставничества  
Макарова Е.Е., заместитель директора по УВР МБОУ СОШ № 68 г.Томска.

Программа развития системы наставничества – это локальный акт МБОУ СОШ №68 г.Томска, представляющий целостную модель совместной деятельности педагогического коллектива, определяющий: исходное состояние управленческой системы наставничества и образ будущего её состояния; состав и структуру действий по переходу от настоящего состояния системы к будущему (Дорожная карта).  
**Цель программы:** создание модели наставничества как эффективной системы процессного управления

### 1. ОСНОВНЫЕ ПОЛОЖЕНИЯ ПРОГРАММЫ

#### Концепция управления:

процессное управление (BPM - Business Process Management) – стратегия и цели школы соотнесены и связаны ожиданиями и потребностями учеников, государства и общества путем соответствующей организации сквозных процессов через авторскую методологию. В нашем случае этим сквозным связующим элементом служит конфигуратор «Я – система в системе мира».

#### Сквозной элемент:

- **конфигуратор** осваивается учениками в рамках предмета «Человек в современном мире» в учебном плане (занятия по курсу «Я – система в системе мира»). Педагогами конфигуратор осваивается в сессиях системного прикладного анализа.

Курс и сессии включают язык (понятийный аппарат), принятый в образовательном пространстве школы, а также маркеры парадигмы (картины мира) в картах, технологиях (ДКС учащихся, ИППР педагога), методах (системного прикладного анализа) и схемах образовательного пространства и его элементов и его субъектов – главным образом, самих учеников и педагогов, их профессионального развития и планируемых результатов.

#### Стратегия:

включает инновационные по типу документы - Программа развития школы, Кодекс профессиональной этики педагога, ООП школы и инновационные проекты, структура управления, направленные на реализацию **целей школы:**

1. Достижение планируемых результатов учащихся
2. Профессиональное развитие педагогов.

Таким образом, **процессное управление** сводит воедино стратегию, цели, культуру и организационную структуру, роли, политику, нормативы, методологию и программные средства для:

- анализа, проектирования, внедрения, управления и непрерывного улучшения процессов;
- регулирования отношений в области процессного управления.

**Методология и программные средства**

представлены авторскими инновационными продуктами: ДКС (Дорожная карта самоопределения учащегося), авторская система профилактики профессиональных деформаций педагогов «ИППР педагога», методика освоения проектирования и event «Форум проектов».

Цель управленческой системы «Наставничество – рычаг процессного управления» (УСН) - формирование и регуляция *надпроцессов* (динамики профессионального развития педагогов), *обеспечивающих все подпроцессы* образовательной деятельности школы, направленные на *достижение планируемых результатов* учащихся и *развитие единого образовательного пространства* этих достижений.

### 1.1. ИСХОДНОЕ СОСТОЯНИЕ СИСТЕМЫ

В настоящий момент (май 2020года) процессное управление в школе с позиции процессного подхода вышло на третий этап развития. В 2018-2019 учебном году пройдены первые 2 этапа:

1. Этап 1-TQM: внедрена концепция комплексного управления качеством, где все педагоги и педагогические работники школы участвуют в повышении качества процессов воспитания и обучения в направлении достижения учащимися планируемых результатов - новый формат ВСОКО;

- оптимизированы управленческие и образовательные подпроцессы: введены в режиме апробации сквозные курс-конфигуратор, ДКС учащихся, ИППР педагогов, общий план работы школы, система оргсесий коллектива.

2. На втором этапе произведён реинжиниринг подпроцессов (Business Process Reengineering, BPR). BPR подразумевает перестройку (реорганизацию, перепроектирование) процессов и/или системы и осуществляется путем удаления малоэффективных звеньев процесса и внедрения современных технологий управления оставшимися звеньями. В школе осуществлена реструктуризация под ПТГ и надпроцессы.

Наставник управленческой команды  
(Макарова Е.Е., зам. директора) – автор и руководитель МИП и РИП  
[http://school68.tomsk.ru/?page\\_id=625](http://school68.tomsk.ru/?page_id=625)

Гайдашов А.А., руководитель МО учителей гуманитарного цикла дисциплин, классный руководитель, наставник Мясоедова А.В.				Пенский В.К., руководитель МО учителей естественно-научного и инженерно-математического циклов дисциплин, классный руководитель				
Васильев Д.В., учитель истории и обществознания, ВУД «Краеведение»	Симакова Е.Ю., Евжик И.С., учителя русского языка и литературы	Мясоедов А.В., учитель русского языка и литературы, ВУД Основы смыслового чтения	Новиков С.И., учитель истории и обществознания, ВУД «Финансовая грамотность»	Ларионов А.М., учитель биологии и химии	Довиденко С.М., учитель физики и астрономии, наставник участников Форума проектов	Долганов В.М., учитель математики и информатики	Макарова Е.Е., учитель технологии	Беляев А.Г., учитель географии,
ЦА педагогического проектирования		классное руководство	классное руководство	контрактное управление	классное руководство	классное руководство	ЦА администрирования	
ПТГ 3	ПТГ 2	ПТГ2	ПТГ2	ПТГ1	ПТГ3	ПТГ3	ПТГ1,2,3	ПТГ1
		учащиеся курируемого класса (сопровождение по ДКС)		внешние партнёры	учащиеся курируемого класса (сопровождение по ДКС)			

В 2019-2020 учебном году реструктуризации продолжена. Так на 2020-2021 учебный год при условии сохранения тенденции уменьшения количества учащихся при комплектовании запланирован переход на 100% процессный подход путём реорганизации методических объединений в единую методическую команду на базе проектного центра наставничества.

3. К концу 2019-2020 года осуществлён переход на третий этап: проектирование процессно-ориентированной организации, что позволяет ключевым процессам воспитания и обучения протекать с максимальной эффективностью, обеспечивая создание образовательных ценностей, как для педагогов, так и для учеников: на данный момент каждый педагог

- формирует свою педагогическую систему в индивидуальном плане профессионального развития педагога (ИППР),

- вносит запланированный им в ИППР вклад в подпроцессы:

- готовит, проводит, анализирует
  - уроки и ВУД в соответствии с расписанием (в т.ч., используя современные педагогические технологии и инновационные методы образования),
  - от 1го мероприятия общего плана работы школы (включая традиционные календарные мероприятия плана ВР, инновационные и методические мероприятия плана ИМР и плановые мероприятия собственных педагогических проектов),
  - осуществляет классное руководство,
  - осуществляет сопровождение учащихся по Дорожным картам самоопределения как учитель и как классный руководитель (в том числе – ИОТ, ИОМ, ИОП и ИУП, включая исследовательскую, проектную и конкурсную деятельность)
  - осуществляет руководство педагогическим проектом (разного масштаба: от охвата нескольких школ города до региона),
  - периодически (по приглашению - как стейкхолдер) участвует в работе управленческих сессий.

Систему регулирует принятое в 2018-2019 учебном году «Положение об управленческой системе наставничества» и организационные сессии.

## **ВЫВОДЫ ПО РЕЗУЛЬТАТАМ АНАЛИЗА РАБОТЫ СИСТЕМЫ ЭКСПЕРТНОЙ ГРУППОЙ ВСОКО:**

Несмотря на то, что система стабильно соответствует 2 уровню развития и вышла на 3-й:

все педагоги и педагогические работники школы участвуют в повышении качества процессов воспитания и обучения в направлении достижения учащимися планируемых результатов - новый формат ВСОКО, а также оптимизированы управленческие и образовательные подпроцессы:

введены ИППР педагогов, общий план работы школы, система управленческих сессий и оргсессий коллектива;

осуществлена реструктуризация под ПТГ и надпроцессы на то, что каждый педагог формирует свою педагогическую систему в индивидуальном плане профессионального развития педагога (ИППР) и создаёт некоторую образовательную ценность для субъектов образовательного процесса,

выявлена ПРОБЛЕМА: отсутствует синергетический эффект системного взаимодействия - ключевые процессы воспитания и обучения протекают не с максимальной эффективностью. Создаваемая ценность недостаточно систематизирована: достигнутая комплексность не даёт оптимизации процессного взаимодействия, связи между процессами слабые.

Вывод: концептуально выстроенная модель требует доработки от модели состава до уровня модели чёрного ящика.

**ВЫХОД:** эффективность каждого подпроцесса должна быть не только интегрирована в стратегию (основные документы школы), что уже сделано, но и реализована - достигнута (реализована) посредством работы управленческой системы наставничества и её надпроцессов, регулирующих все подпроцессы во взаимосвязи.

## **2. ПЕРСПЕКТИВЫ. ОБРАЗ ЖЕЛАЕМОГО БУДУЩЕГО СОСТОЯНИЯ СИСТЕМЫ**

### **2.1. ПРИНЦИП И ПОНЯТИЯ СИСТЕМЫ**

**Наставничество** члены управленческой команды осуществляют в надпроцессах, поскольку они дублируют действия своего руководителя - наставника в своих подпроцессных командах.

**Принцип системы:**



Основное качество работы команды - системность, а не комплексность. Процессы взаимодействия должны быть всецело направлены на достижение планируемых образовательных результатов, а не иметь замкнутый (исключительно на цели надпроцесса) цикл. Комплексность подразумевает самодостаточность комплекса и, соответственно, несколько комплексов задач на выходе дают фрагментарность (оторванность, временность, неполноту и т.д.) результатов.

Система в результате даёт целостность - глобальное равномерное изменение качеств субъекта и продуктов системы на выходе (по сравнению с его качественными характеристиками на входе).



На входе мы имеем молодых людей в возрасте от 18 до 35 лет, прибывших «с улицы», имеющих криминальную позицию (совершивших преступление), давно прервавших образование на разных уровнях, бывших учеников общеобразовательных школ с разным уровнем школьного образования. На выходе каждого уровня образования их предметные, метапредметные и личностные результаты должны соответствовать планируемым результатам ООП школы. Это – общая цель, цель образовательного процесса в целом.

**Понятия системы:**

Образовательное пространство системы - всё организуемое (мероприятия) и спонтанно происходящее (события) в школе за всё время работы школы в рассматриваемый период

Образовательный процесс воспитания и обучения (включает все специально организованные мероприятия в образовательном пространстве – уроки, внеурочная деятельность, мероприятия, консультации, коучинг)

- Подпроцессы :
- классное руководство,
  - ведение уроков и занятий внеурочной деятельности,
  - организация и проведение мероприятий плана воспитательной работы школы и
  - управление образовательным процессом и мониторинг событий единого образовательного пространства.

Надпроцессы: – это сквозная система мероприятий, наставляющая субъектов подпроцессов (классных руководителей, учителей, учеников, начальников отрядов ВО (воспитательного отдела), сетевых партнёров проектов) в направлении конкретного педагогического проекта наставника – члена управленческой команды наставников.

НАДПРОЦЕССЫ	ПОДПРОЦЕССЫ ВОСПИТАНИЯ и ОБУЧЕНИЯ			
	классное руководство	уроки и внеурочная деятельность	план работы школы	управление
единства целеполагания и деятельности субъектов образовательного пространства школы посредством единого конфигуратора «Я – система в системе мира»				
развития кадрового потенциала средствами ИППР				
развития планируемых результатов учащихся				

средствами инновационной технологии «Дорожные карты самоопределения»				
педагогического и ученического проектирования в системе Форум проектов				

\*ячейки в центре заполняются индивидуально каждым членом команды, составляя курируемый им надпроцесс и отражая его педагогический проект.

Члены управленческой команды наставников – осуществляющие сквозные процессы наставления (надпроцессы) педагогического коллектива и/ли учащихся в направлении целей (достижения определённых образовательных результатов учащихся и/ли профессиональных достижений педагогов), являющихся результатами реализации педагогического проекта данного наставника.

Руководитель команды наставляет членов управленческой команды, а каждый член управленческой команды наставляет всех субъектов в курируемом им надпроцессе.

Образовательные результаты – планируемые, текущие и фактические результаты учащихся и профессиональные результаты педагогов.

### 3. ЦЕЛИ и ЗАДАЧИ СИСТЕМЫ

#### Цели управленческой системы наставничества:

- создание самоуправляемых саморазвивающихся педагогических команд под цели сопровождения достижений образовательных результатов учащимися, состоящих из лично - зрелых педагогов, соответствующих по уровню компетенций и результатам работы профессиональному стандарту и образующих коллектив школы с эффективным ресурсом *наставничества, реализуемого в надпроцессах*.
- Профилактика личностных и профессиональных деформаций педагогов (*на основе реализации авторской системы личностного и профессионального саморазвития*).

#### Задачи управленческой системы наставничества:

- Собрать из педагогов - руководителей группами подпроцессов команду наставников для управления надпроцессами, объединить общей целью и распределить зоны ответственности.
- Обеспечить каждому члену команды мотивационные условия труда и атмосферу объединяющей конкуренции.
- Наставить на результативность в конкретных временных условиях.
- Выстроить наставническую линию внутри каждого элемента системы (надпроцесса).
- Выстроить системные связи между процессами.
- Запустить саморегулируемые подпроцессы, характеризующиеся целостностью за счёт надпроцессов.
- Фасилитировать процессами (сессии системно-прикладного анализа) в направлении улучшающих изменений системы образовательного пространства.

### 4. КАК РАБОТАЮТ ПРЕДМЕТЫ НАСТАВЛЕНИЯ – НАДПРОЦЕССЫ

№	предмет (ЧТО) (надпроцесс образовательного процесса)	цель (ЗАЧЕМ)	инструмент (КАК, ГДЕ, ЧЕМ)	наставляемые (КТО)
1. са м о и д е н т и ф и к а ц и я	<b>освоения</b> конфигуратора <b>(языка)</b> <b>образовательного пространства</b> <b>и</b> <b>правил</b> <b>системы</b>  (ключевой сквозной	1. самоидентификация (осознание себя и своего места в системе мира) субъектов и социальное масштабирование (влияние) их личности 2. согласие (в процессах субъекты говорят и думают «на одном языке») 3. единство и целостность понятий системы,	авторский курс практической философии «Я - система в системе мира» в учебном плане, ВУД; алгоритмы I-SinP-S для команды (авторский продукт), Кодекс этики педагогов школы (автор-составитель), должностные инструкции (продукт работы	все стейкхолдеры - заинтересованные в решении поставленных на сессии задач, субъекты обр. процесса: Iуровень. команда-руководители МО,

и к а ц и я	процесс)	эффективное взаимодействие, оптимальное распределение работы	управленческих сессий наставничества)	кластеров... 2. - команды: педагоги ученики родители сетевые партнёры
2. с о ц и а л и з а ц и я	<b>командного взаимодействия</b> в едином образовательном пространстве  (сквозной надпроцесс)	социализация - единое целеполагание - система анализа процессов, - единый план работы, включает интересы и мероприятия проектов всех субъектов образовательного пространства 2. своевременное оптимальное решение любой актуальной и перспективной задачи по реализации, анализу результатов и коррекции плана	владение искусством фасилитации сессий системного планирования и идеализированного проектирования с позиции системно- деятельностного подхода (авторская адаптация прикладного системного анализа Р. Акоффа и Ф.П. Тарасенко)	сессии  1. команды управления  2. команд процессов обучения и воспитания
3. с а м о о п р е д е л е н и е.	<b>индивидуального профессионально го развития педагогов (ИППР)</b>	личностная зрелость и профессиональная идентичность, компетентность: методическая, организационная,  инновационная по разделам: - самообразование, - формирование профессионально значимых качеств учителя, - развитие воспитательного потенциала в классном руководстве, - рост профессионального мастерства в направлениях методической и организационной работы по реализации программ предметной области, - инновационная деятельность; - планы повышения квалификации и аттестации, - обобщение педагогического опыта и - конкурсная деятельность;	формат ИППР (авторский формат на основе требований Профстандарта к педагогу) Система собеседований профилактических и плановых на основе самоанализа (используя свой ИППР и схему «Диагностика профессиональных деформаций») и перспективного самопроектирования (используя схему «Этапы профессинализма»)	1. команды управления 2. команды педагогов- предметников 2.1. команды классных руководителей
4.	<b>индивидуализа ции процесса воспитания и обучения учащихся</b>	владение технологией формирования и достижения личностных и метапредметных результатов учащихся.	авторская технология «Дорожная карта самоопределения» - сопровождение индивидуальных образовательных траекторий, маршрутов и программ учеников	1. команды управления 2. ученики 2.1. команды родителей 2.3. тьюторы
5. с а м о р е а л	<b>педагогического проектирования</b>	владение проектной компетентностью (и инновационными форматами) в образовательном пространстве, улучшающей и развивающей процессы воспитания и обучения	- проекты МИП и РИП - авторская методика обучения проектной деятельности «Форум проектов» - event Открытый Форум проектов с международным участием (ежегодный) индивидуальное педагогическое проектирование	1. команды управления 2. ученики 2.1. команды 2.2. педагогов 2.3. родителей 2.4. сетевые тьюторы и представители



и з а ц и я	надпроцесс <b>реализации учебного плана и внеурочной деятельности, проектирование учащихся</b>	качество: РП (от ООП), уроков УП и внеурочной деятельности по ФГОС; предметные результаты учащихся, проекты учащихся готовность к ГИА	- инновационные и - методические сессии, - ООП, ИОМ, ИУП и УП - карты, схемы и др. - event Открытый Форум проектов с международным участием (ежегодный)	1. команды управления 2. команды педагогов- предметников 2.1. команды классных рук-й
----------------------------	---	---	---	--

С мая 2020-2021 года система управления школы планирует выйти на 4 этап. Особенностью четвертого этапа эволюции управления процессами является то, что эффективность процесса не только концептуально и документально интегрирована в стратегию организации, но и достигается посредством управленческих сессий.

### МОДЕЛЬ УПРАВЛЕНЧЕСКОЙ СИСТЕМЫ «Наставничество - рычаг процессного управления»:



Управленческие инициативы в области реинжиниринга процессов и подпроцессов одновременно тесно связаны с инициативами в области информационных технологий и систем. Так, например, в следующем году планируется провести в школе Интернет и планомерно переходить на электронный документооборот.

### Управленческая система «Наставничество – рычаг процессного управления»

Наставник управленческой команды  
(Макарова Е.Е., зам. директора) – автор и руководитель МИП и РИП,  
автор методики и координатор ежегодного Открытого форума  
проектов с международным участием

наставники надпроцессов командного взаимодействия, регулирующих подпроцессы в едином образовательном пространстве:								
Васильев Д.В., учитель истории и обществознания,	Гайдашов А.А., учитель истории, английского языка,	Довиденко С.М., учитель физики и астрономии, наставник	Долганов В.М., учитель математики и информатики	Ларионов А.М., учитель биологии и химии	Мясоедов А.В., учитель русского языка и литературы	Новиков С.И., учитель истории и обществознания,	Пенский В.К., учитель алгебры и геометрии	Симакова Е.Ю., учитель русского

ВУД «Краеведение»	немецкого языка, ВУД «Лента времени»	участников Форума проектов	ки		ы, ВУД Основы смыслового чтения	ВУД «Финансовая грамотность»		го языка и литературы
	классный руководитель	классный руководитель	классный руководитель		классный руководитель	классный руководитель	классный руководитель	
проекты педагогов								
руководитель открытого городского омафона историко-литературных игр «К знаниям через игру»	<b>наставник</b> Мясоедова А.В., руководитель проекта «Синхронизированный курс «История – литература»»	руководитель открытого городского сетевого проекта «Космическая одиссея»	руководитель открытого городского сетевого проекта «Многогранник»	контрактный менеджер проектов, куратор сетевого взаимодействия и олимпиадного движения учащихся	руководитель открытого международного проекта «Я – поэт» в рамках Форума проектов, руководит педагогической комиссией	куратор метапредметного направления создания синхронизированных курсов	со-руководитель открытого городского сетевого проекта «Многогранник»	куратор эксперта в ГИА, куратор открытого регионального дистанционного конкурса «Я веду тебя в библиотеку», «ProЧтение»
наставляемые в подпроцессах								
все педагоги (8человек) и учащиеся – участники проекта								
	учащиеся курируемого класса (сопровождение по ДКС)				учащиеся курируемого класса (сопровождение по ДКС)			

### ЧТО ДАЁТ УПРАВЛЕНЧЕСКАЯ СИСТЕМА НАСТАВНИЧЕСТВА НА ВЫХОДЕ:

Руководитель также реализует подсистему наставничества (сам является наставником учеников и коучем педагогов). В ней, как и в системе наставничества («вшитой» в неё), использован процессный подход.

Процессы системы управления (подпроцессы) и наставничества (надпроцессы) пересекаются, что **оптимизирует образовательный процесс в целом** (*время на документацию: планирование, контроль, отчётность и др. необходимую бюрократическую составляющую сокращается, а качество процессов улучшается*). По виду система управленческая, где ключевой элемент (**надсистема**) продуцирует в надпроцессах наставничества саморазвитие педагогов.

Предыдущий уровень системы процессов уже включает задачи процессов, а также:

- Систему управления показателями (ВСОКО и организационные сессии).
- Разработка и контроль реализации стратегии развития (Программа развития, ООП, включая систему мониторингов ВСОКО с мониторингом системы наставничества).
- Процессная трансформация (описание и совершенствование процессов верхнего уровня – надпроцессов управленческой системы наставничества).
- Анализ и совершенствование организационной структуры.
- Внедрение и развитие системы мотивации персонала.

Уровень системы процессного управления включает задачи системы процессов, а также:

- Аудит процессов и диагностика образовательной организации (диагностика системы процессного управления).
- Внедрение и развитие системы управления процессами («Наставничество – рычаг управления процессами»). Внедрение и развитие процессного офиса – управленческой команды.



- Обучение руководства и сотрудников.
- Документирование системы процессного управления в соответствии с принятыми нормами (данный документ и Положение об управленческой системе наставничества). Также - в соответствии с требованиями ISO, включает иных заинтересованных лиц (например, сетевых партнёров, учредителя, иных ОУ и т.д.) для широкого круга задач (включая задачи тиражирования практик, запуска новых направлений и т.д.).

Эффекты процессного управления в системе наставничества:

- Явная ответственность за непрерывное совершенствование.
- Гибкое управление на основе измерений эффективности.
- Измерение эффективности положительно влияет на эффективность и качество.
- Мониторинг обеспечивает соответствие нормативным требованиям.
- Повышение гибкости управления за счет большей прозрачности и готовности к изменениям.
- Совершенствование процессов проще благодаря наличию, снижению риска искажения и увеличению скорости потока информации.
- Контроль над издержками и их снижение через оценку затрат на процессы.
- Целостность и достаточность компетенций.
- Документирование операций и сохранность знаний.

Для администрации:

- Уверенность в том, что все выполняемые в процессе действия добавляют ценность.
- Оптимизация эффективности на всем протяжении процесса.
- Улучшение планирования и прогнозирования.
- Устранение препятствий в виде границ между подразделениями.
- Благоприятные условия для внутреннего и внешнего бенчмаркинга (оценивания и сопоставления с эталоном).
- Система информирования об инцидентах и анализа последствий (в режиме работы сессий).

Для наставников и наставляемых:

- Уверенность в будущем и информированность.
- Лучшее понимание работы школы в целом.
- Понятные требования к исполнителю на рабочем месте.
- Точно определенный набор рекомендуемых средств.

Таким образом, надпроцессы наставничества - основной ресурс управления образовательным процессом, т.е.- управления в целом (процессом обучения и воспитания).

Образовательный процесс				
процессы	воспитание		обучение	
в подпроцессах	классного руководства, образования по предметам и ВУД и мероприятий ВР			
цель-результаты	личностные	метапредметные		предметные
надпроцессы наставничества	<b>управленческие команды:</b> Центр управления инновациями и проектами школы (НМС / ПТГ...) Центр ученического самоуправления и кластерного управления на основе ДКС			
освоения конфигурирования (языка) образовательного пространства и правил системы	инструмент: курс практической философии «Я - система в системе мира», алгоритмы I-SinP-S			
	самоидентификация, саморефлексия вектора личности, правил и позиции	этическое и родовое самопроектирование в пространстве социализации	эстетическое (Культурный кластер) и технологическое самопроектирование в социуме	в соотв. с РП курса в УП – ОСЛ/ ЧСМ
командного взаимодействия в едином	инструмент: сессии системного планирования и идеализированного проектирования			
	самопроектирования и проектирование	реализации педагогических и	модернизации образовательных и	выстраивания межпредметных

образовательном пространстве	единого образовательного пространства	ученических проектов	управленческих процессов	связей в системе уроков, ВУД
индивидуального профессионального развития педагогов (ИППР)	инструмент: ИППР педагога			
	система профессиональной самоидентификации алгоритмы I-SinP-S и этапное карьерное проектирование	инновационные и традиционные аспекты самопроектирования карьеры в годовом плане	самопроектирование развития компетенций, ОПО, системы наставничества и диагностики в системе планирования	планирование КПК, аттестации, смежных специальностей
индивидуализации и процесса (ДКС) воспитания и обучения учащихся	инструмент: «Дорожная карта самоопределения» (ДКС) навигатор самоидентификации, социализации, самодиагностики, самоопределения			
	алгоритмы I-SinP-S в ИОТ и самодиагностика	сопровождение ДКС в ИОМ самоопределение в сфере, типе карьер, выбор профес.роли	сопровождение ДКС в ИОП в открытом образовательном пространстве	сопровождение ДКС в ИУП в образователь. пространстве школы
педагогического проектирования	инструмент: методика и событие «Форум проектов» как пространство самореализации - культивации и развития жизнеспособных идей			
	генерация идей	критерии оценки	методика	ресурсы и реализация
реализации УП, ВУД и проектирования	инструмент: метапредметное пространство учебного плана и внеурочной деятельности			
	линия развивающей самореализации	место в образоват. процессе	систематизация, схематизация	реализация РП, анализ, перспективы

Состав и структура действий по переходу от настоящего к будущему декларирована в Дорожной карте управленческой системы наставничества на 2020 – 2025 гг. (Приложение1).