

МУНИЦИПАЛЬНОЕ КАЗЁННОЕ УЧРЕЖДЕНИЕ «УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ «БАЯНДАЕВСКИЙ РАЙОН» ИРКУТСКОЙ ОБЛАСТИ»

669120, с. Баяндай, пер. Строительный, 3 т. (39537) 9-14-18, т/ф. (39537) 9-13-24

Утверждено приказом начальника Управления образования от 30.12.2021 № 243

Проект «Наставничество»

Разработчик: Методический кабинет Управление образования Баяндаевского района

1. Актуальность проекта

В современной системе российского образования наставничество стало оформляться в конце 1980-х годов. Но на сегодняшний момент практики наставничества и его методология развиты недостаточно: существующие программы возникают благодаря частным инициативам активных и увлеченных сотрудников или обучающихся и часто не имеют системной поддержки со стороны образовательных организаций и государства. Наставничество в силу формата, использующего прямой обмен навыками и опытом, может быть назван перспективной технологией, способной ответить на вызовы современного мира, затрагивающие образовательную, социальную, психологическую и экономическую сферы.

Анализ общего состояния системы образования, основанный на данных мониторингов системы образования, региональной системы образования, результатах анализа состояния и перспектив развития муниципальных систем образования и учитывающий данные региональных прикладных исследований, социологических опросов, определил ряд проблем всех участников образовательных отношений: Проблемы обучающегося общеобразовательной организации:

- низкая мотивация к учебе и саморазвитию, неудовлетворительная успеваемость у некоторой части школьников;
- недостаточная сформированность осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;
- низкая информированность о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностей;
- кризис идентификации, разрушение или низкий уровень сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров;
- неразвитые коммуникативные навыки, затрудняющие горизонтальное и вертикальное социальное движение;
- высокий порог вхождения в образовательные программы, программы развития талантливых школьников;
- падение эмоциональной устойчивости, психологические кризисы, связанные с общей трудностью подросткового периода, на фоне отсутствия четких перспектив будущего и регулярной качественной поддержки;
- проблемы адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные;
- «взрослые не знают детей»;
- проблема противоречия между желанием школьников участвовать в общественном движении и отсутствием условий.

Проблемы детей с ограниченными возможностями здоровья (далее – ОВЗ):

- невключенность детей с OB3 в образовательный процесс в силу психоэмоциональных затруднений, общая отстраненность, низкая мотивация к обучению;
- коммуникационные проблемы, возникающие вследствие непринятия ребенка коллективом. *Проблемы педагогических работников:*
 - проблемы адаптации молодого специалиста в новом коллективе, привыкания к новому социальному статусу;
 - проблемы педагога с большим стажем, ощущающего себя некомфортно в мире новых образовательных технологий или испытывающего кризис профессионального роста, находящегося в ситуации профессионального выгорания;
 - проблемы классного руководителя по взаимодействию с родителями, семьей;
 - отсутствие мотивации к использованию новых технологий и недостаточное знание ими теории технологизации образования;
 - недостаток опыта по организации проектной и исследовательской деятельности школьников;
 - необученность технологии экспериментальной и исследовательской педагогической деятельности;

- дефицит умения адаптировать новые технологии обучения к собственной педагогической деятельности;
- необученность технологиям педагогической диагностики, снятия стрессов и тревожности у школьников;
- отсутствие эффективного взаимодействия педагогических работников с узкими специалистами для решения профессиональных задач;
- наличие факторов, влияющих на профессиональное выгорание педагогов стрессы и тревожность, возникающие вследствие конфликтных ситуаций с администрацией, коллективом, другими участниками образовательных отношений;
- отсутствие у педагогических работников профессиональных компетенций по работе с разными категориями детей.

Проблемы муниципалитета и муниципальной системы образования:

- отдаленность ряда территорий от районного центра;
- ценностная дезориентация молодежи, приводящая как к девиантному, так и нейтральному в плане гражданской активности поведению;
- снижение интереса молодежи к профессии педагога;
- разочарование выпускников педагогических вузов в профессии, что приводит к оттоку молодых специалистов из образовательных организаций и старению педагогического состава;

В современном мире, где технологическое и социально-экономическое развитие приводят к необходимости не просто передавать знания обучающемуся, но формировать у него способность использовать их и действовать в мире, определяющими чертами которого стали нестабильность, неопределённость, сложность, неоднозначность ситуаций и изменчивость. Человек имеет способность реализовать свой потенциал и внести вклад в экономическое, социальное, культурное развитие региона и страны, района, села определяет в конечном итоге эффективность системы образования. Именно для этого системе образования нужны технологии, которые позволят раскрывать потенциал каждого, быстро и эффективно обмениваться опытом. В том числе опытом жизненных ситуаций, который крайне сложно воссоздать в образовательной организации по объективным причинам (разнообразный профессиональный опыт, опыт совершения жизненного выбора, опыт социализации ребенка с особенностями развития и т. д.).

Наставничество является перспективной и доступной технологией, позволяющей создать открытое сообщество, обогатить его и наладить неформальное общение подростка со взрослым на основе доверия и взаимообогащения. Способность ответить на данные глобальные вызовы при формировании личности делает технологию наставничества незаменимой в современной системе образования, позволяет повысить подготовленность нового поколения к самостоятельной взрослой жизни, реализовать свой потенциал и внести вклад в развитие страны.

Наставничество становится неотъемлемым компонентом современной системы образования в силу следующих ключевых причин:

- 1. Наставничество позволит сформировать внутри образовательной организации сообщество учителей, обучающихся и родителей как новую плодотворную среду для раскрытия потенциала каждого. Создание такого сообщества станет возможным благодаря построению новых взаимообогашающих отношений с помощью технологии наставничества.
- 2. Для сообщества образовательной организации наставничество представляет собой канал обогащения опытом. Наставничество необходимый шаг на пути к тому, чтобы школы, учреждения дополнительного образования, профессиональные образовательные организации превращались в центр социума. То есть становились центром жизни и притяжения местного сообщества, где самые разные люди смогут найти свою роль и тем самым внести вклад в развитие образовательной среды. Прежде всего, стоит обратить внимание на выпускников: именно они могут стать главными наставниками для обучающихся.
- 3. Технология наставничества позволяет получать опыт, знания, формировать навыки, компетенции и ценности быстрее, чем другие способы передачи (учебные пособия, урочная

система, самостоятельная и проектная работа, формализованное общение), а это критически важно в современном мире. Высокая скорость обусловлена тремя факторами:

- 1) непосредственная передача живого опыта от человека к человеку,
- 2) доверительные отношения,
- 3) взаимообогащающие отношения, выгодные всем участникам наставничества.

Наставничество представляется универсальной моделью построения отношений внутри любой образовательной организации как технология интенсивного развития личности, передачи опыта и знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей.

2. Основные нормативно-правовые документы, лежащие в основе разработки проекта

- Об образовании в Российской Федерации: Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. № 273-ФЗ [с изменениями на 24 апреля 2020 года];
- Стратегия развития волонтерского движения в России: утв. протоколом заседания Комитета Государственной Думы Российской Федерации по делам молодежи № 45 от 14 мая 2010 г.;
- Стратегия развития воспитания в Российской Федерации до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 мая 2015 г. № 996-р.
- Основы государственной молодежной политики Российской Федерации на период до 2025 года: распоряжение Правительства Российской Федерации от 29 ноября 2014 г. № 2403-Р;
- О государственной программе «Патриотическое воспитание граждан в Российской Федерации на 2016–2020 годы»: Постановление Правительства Российской Федерации от 30 декабря 2015 г. № 1493;
- Об объявлении в Российской Федерации Десятилетия Детства: Указ Президента Российской Федерации от 25 мая 2017 года № 240;
- О государственной молодежной политике в Иркутской области: Закон Иркутской области от 17 декабря 2008 года № 109-оз.
- О внесении изменений в приказ министерства образования Иркутской области от 6 июня 2017 года N 46-мпр «Почетный наставник в сфере образования Иркутской области»: приказ Министерства образования Иркутской области от 11 октября 2018 года № 112-мпр;
- Об утверждении Типового положения о наставничестве в областных государственных учреждениях, подведомственных министерству социального развития, опеки и попечительства Иркутской области: Приказ Министерства опеки и попечительства Иркутской области от 24 мая 2019 года № 53-148/19-мпр;
- Об утверждении региональной целевой модели наставничества: распоряжение министерства Иркутской области от 24 декабря 2020г №982-мр;

4. Цель и задачи развития наставничества

Цель: построение открытой системы наставничества и шефства для участников образовательных отношений, вовлеченных в различные формы сопровождения, наставничества и шефства и позволяющей достичь целевых установок национального проекта «Образование».

Задачи реализации муниципального проекта наставничества:

- улучшение показателей организации в образовательной, социокультурной, спортивной и других сферах;
- подготовка обучающегося к самостоятельной, осознанной и социально продуктивной деятельности в современном мире, отличительными особенностями которого являются нестабильность, неопределенность, изменчивость, сложность, информационная насыщенность;
- раскрытие личностного, творческого, профессионального потенциала каждого обучающегося, поддержка индивидуальной образовательной траектории;
- создание экологичной, успешной среды для развития и повышения квалификации педагогов, увеличение числа закрепившихся в профессии педагогических кадров;

- формирование открытого и эффективного сообщества вокруг образовательной организации, способного на комплексную поддержку ее деятельности;
- накопление и тиражирование эффективных практик наставничества.

Структура проекта наставничества включает в себя систему условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.

В качестве концептуального обоснования муниципального проекта наставничества в образовательных организациях выдвигаются следующие положения:

- 1) наставничество содействует развитию личности, способной раскрывать свой потенциал в новых условиях нестабильности и неопределенности;
- 2) наставничество представляет перспективную технологию, отвечающую на потребность образовательной системы переходить от модели трансляции знаний к модели формирования метакомпетенций обучающегося;
- 3) технология наставничества способна внести весомый вклад в достижение целей, обозначенных национальным проектом «Образование».

Реализация разработанных и выявленных практик наставничества будут способствовать решению следующих задач:

- преодоление подросткового кризиса, самоидентификация подростка, формирование жизненных ориентиров;
- адаптация обучающегося в новом учебном коллективе;
- повышение мотивации к учебе и улучшение образовательных результатов обучающегося, в том числе через участие в программах поддержки, академических и профессиональных соревнованиях, проектной и внеурочной деятельности, профориентационных программах, стажировках;
- создание условий для осознанного выбора оптимальной образовательной траектории, в том числе для обучающихся с особыми образовательными потребностями (дети с ОВЗ, одаренные дети, подростки в трудной жизненной ситуации);
- формирование ценностей и активной гражданской позиции наставляемого;
- развитие гибких навыков, лидерских качеств, метакомпетенций как основы успешной самостоятельной и ответственной деятельности в современном мире (в том числе готовность учиться в течение всей жизни, адаптироваться к изменениям на рынке труда, менять сферу деятельности и т. д.);
- формирование предпринимательского потенциала наставляемого (проактивное мышление, практико-ориентированность, способность решать нестандартные задачи и др.), в том числе через участие в проектных конкурсах и акселерационных программах;
- создание условий для осознанного выбора профессии обучающимся и формирования потенциала для построения успешной карьеры;
- адаптация учителя в новом педагогическом коллективе;
- плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов;
- снижение профессиональных дефицитов, освоение современных технологий, совершенствование профессиональной деятельности педагога. Срок реализации проекта: 2021-2024гг

5. Планируемые результаты:

- 1. Рост профессиональных компетенций и профессиональных знаний в области методики преподавания дисциплин, в области общепедагогических умений в соответствии с индивидуальными дефицитами педагогов
- 2. Осознанная потребность учителей в непрерывном профессиональном образовании
- 3. Освоена новая форма взаимодействия (наставничества) между учителями разных школ
- 4. Сохранение наставляемых учителей в профессии

Способы измерения результатов:

- -опрос
- -анкетирование
- -наблюдение
- -собеседование
- сбор статистических данных по:
- *динамике образовательных результатов школьников: в первый год соответствие результатов внешних процедур промежуточной аттестации и годовым отметкам обучающихся; Далее в течение реализации программы через итоги ВПР, ОГЭ преемственности годовых отметок между классами, между годовыми отметками и ВПР (других видов оценивания)
- *динамике активного включения педагогов в работу педагогических советов школы, районных методических объединений с представлением собственных практик работы, в конкурсное движение *оформление успешных практик работы;
- *динамике оттока педагогов «неспециалистов» из профессии

6. Реестр заинтересованных лиц

Обучающиеся школ, родители (законные представители) обучающихся; руководящие и педагогические работники школ, педагогические работники дошкольного образования, педагоги организаций дополнительного образования, представители муниципальных органов исполнительной власти, министерство образования Иркутской области, муниципальный орган управления образованием, местные органы власти, работодатели сельхозпредприятий на территории района.

7.Ключевые участники проекта

Региональный центр наставничества, члены клуба наставничества «Восхождение», руководители общеобразовательных организаций, профессиональных образовательных организаций, педагогические работники ОО, руководители РМО, специалисты Управления образования, родители, работодатели предприятий.

8. Календарный план-график проекта

No॒	мероприятия	сроки	ответственные	Планируемые результаты
1	2	3	4	5
	1. Организац	ия деятельности	по реализации про	ректа. 2021г
1	Организация деятельности рабочей	ноябрь	Начальник УО	Приказ Управления образования
	группы в Управлении образования для			Баяндаевского района, назначение
	разработки проекта по наставничеству			ответственных
2	Изучение нормативной, инструктивно-методической базы, обеспечивающей реализацию целевой модели наставничества	Ноябрь	Управление образования, РМО педагогов района	адаптированы методические рекомендации для работы по наставничеству
3	Информирование руководителей ОО о мун. проекте наставничества	Ноябрь	Муниципальный куратор по наставничеству	Совещание директоров, подготовка пакета документов по разработке программ по наставничеству в ОО
4	Составление карты образовательных запросов обучающихся, профессиональных	ноябрь	Управление образования, администрация ОО,	Анкетирование обучающихся, составлены карты запросов обучающихся,

^{*}динамике, прошедших аттестацию.

	дефицитов- навыков наставников, кураторов		руководители РМО	карты профессионального дефицита
5	Разработка муниципального проекта «Наставничество в Баяндаевском районе»	ноябрь	Разработчик УО	Приказ Управления образования «Об утверждении проекта по наставничеству»
6	Организация и проведение инструктивно-методических совещаний и обучающих семинаров по вопросам реализации муниципального проекта.	Ноябрь- декабрь	Управление образования, руководители ОО, руководители РМО	Разработка программ по наставничеству в ОО, дорожных карт
7	Формирование базы наставников	Декабрь 2021 ежегодно - сентябрь	Управление образования, куратор наставничества	Сформирована муниципальная база наставников
8	Формирование базы наставляемых	ежегодно	Управление образования, специалисты по своему направлению, руководители ОО, руководители РМО	Карта индивидуальных образовательных профессиональных запросов молодых педагогов Обновление базы данных молодых педагогов - «Совет молодых педагогов»
9	Организация обучения кураторов, наставников	По отдельному плану - графику	Управление образования	Организация обучения по наставничеству через возможные ресурсы (региональный центр наставничества ИРО Иркутской области)
10	Внедрение в систему образования эффективных методов реализации системы непрерывного агробизнес-образования.	По муниципально му плану «Развитие непрерывного агробизнесобразования в ОО Баяндаевском районе	Управление образования, руководители ОО	Представление лучших практик по реализации агробизнес-образования в районе, области
11	Заседание «Совета молодых педагогов»	По плану СМП	Специалисты УО, руководители РМО	Анкетирование

12	Разработка и согласование программ по наставничеству	Январь – июнь	Руководители ОО, Управление образования, руководители РМО	Разработка программ, дорожных карт, оказание методической помощи
13	Согласование программ по наставничеству	Август - сентябрь 2022г.	Управление образования, Руководители РМО, кураторы	Анализ представленных программ, дорожных карт, оказание методической помощи
14	Заседание «Совета молодых педагогов»	По плану СМП	Специалисты УО, руководители РМО	Анкетирование
	Заседание руководителей РМО	1 раз в полугодие	Начальник отдела общего и дополнительного образования УО, руководители РМО	Демонстрация опыта работы по реализации проекта,
15	Оказание помощи ОО по формированию наставнических пар/групп, организация их работы и мониторинг их работы (консультации, выход специалистов в ОО)	В течение всего периода реализации проекта	Управление образования, кураторы лучших практик по наставничеству	Проведение мероприятия для формирования пар/групп и их закрепление; Организация контроля за работой пар/групп;
16	Экспертиза наставнических практик OO	В течение всего периода реализации проекта	Муниципальная экспертная группа	Ежегодно выявление не менее 5 лучших практик по наставничеству
3.Op			екта. 2023г	
17	Мониторинг развития в ОО наставнической пары/группы	январь	Управление образования, руководители РМО, руководители ОО	Рефлексия, обратная связь (предоставление отчетов от ОО), анализ по результатам экспертизы наставнических практик, самодиагностик, выявление проблем, новые перспективы
18	Проведение практико- обучающего семинара на базе ОО с лучшими практиками по наставничеству	Февраль-март	Управление образования, руководители ОО	Обобщение опыта работы по наставничеству, приобретение опыта лучших практик по наставничеству
20	Проведение обсуждения хода внедрения целевой модели наставничества в ОО: • заседание Совета школы;	В течение года	Руководители ОО, Заместители по УВР, родители, Совет школы	протоколы

	• заседания			
	педагогических			
	советов;			
	• родительские			
	собрания;			
	• публичный отчет			
	директора ОО			
	4.Организация	деятельности по	реализации проек	та. 2024г
22	Семинар-совещание:	февраль	Управление	Приобретение
	«Деятельность		образования,	эффективных практик
	общеобразовательной		заместители по	обмена опытом среди
	организации по		УВР, педагоги	педагогов и обучающихся
	подготовке к			
	самостоятельной жизни			
	обучающихся»			
23	Конкурс практик	апрель	Управление	Банк лучших
	сопровождения,		образования	наставнических практик
	наставничества, шефства			
	как условия			
	эффективного			
	взаимодействия			
	социальных институтов в			
	области воспитания «Я –			
	Наставник»			
	5.Рефлен	ссивно-аналитич	еский (завершаюш	ций) этап
24	Сбор и анализ	Ноябрь-	Управление	Информационно-
	результатов реализации	декабрь	образования»,	аналитический отчет
	целевой модели		руководители	
	наставничества в ОО		OO,	
	района		руководители	
			PMO	

9. Реестр рисков и возможностей проекта

Риски	Пути минимизации рисков
1. Недостаточная компетентность и желание наставника в решении проблем молодого специалиста	Создать банк наставнических разработок по материалам опыта нескольких наставников, включить дистанционные формы работы с молодыми педагогами, стимулирование наставников
2. Непринятие помощи наставника молодым специалистом	В данном случае применимы взаимообогащающие активные формы наставничества: взаимообучение, при котором в зависимости от содержания проблемы и компетентности педагогов, меняются ролевые позиции каждого из участников взаимодействия. в режиме взаимовыгодного решения педагогических проблем обеих сторон.

3. Отсутствие мотивации у подростка принимать участие в программе.

Важен этап качественной подготовки наставников, который включает получение психолого-педагогических знаний, организационных и коммуникативных навыков, ориентацию в возможных сложных ситуациях, соответствующих возрасту наставляемых, методы работы с семьей и др.

Термины и определения

. Основные понятия, используемые в проекте:

- **Наставничество** это универсальная технология передачи опыта, знаний, формирования навыков, компетенций, метакомпетенций и ценностей через неформальное взаимообогащающее общение, основанное на доверии и партнерстве.
- Форма наставничества способ реализации целевой модели через организацию работы наставнической пары/группы, участники которой находятся в заданной обстоятельствами ролевой ситуации, определяемой основной деятельностью и позицией участников.
- **Программа наставничества** комплекс мероприятий и формирующих их действий, направленный на организацию взаимоотношений наставника и наставляемого в конкретных формах для получения ожидаемых результатов.
- Наставляемый участник программы наставничества, который через взаимодействие с наставником и при его помощи и поддержке решает конкретные жизненные, личные и профессиональные задачи, приобретает новый опыт и развивает новые навыки и компетенции. В конкретных формах наставляемый может быть определен термином «обучающийся».
- Наставник участник программы наставничества, имеющий успешный опыт в достижении жизненного, личностного и профессионального результата, готовый и компетентный для того, чтобы поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.
- **Куратор** сотрудник образовательной организации либо учреждения из числа ее социальных партнеров, который отвечает за организацию программы наставничества.
- **Коучинг** это раскрытие потенциала человека с целью максимального повышения его эффективности. Коучинг не учит, а помогает учиться. Это метод консалтинга и тренинга, в процессе которого человек, называющийся «коуч», помогает обучающемуся достичь некой жизненной или профессиональной цели.
- Коуч это специалист, владеющий системными знаниями для того, чтобы помогать наставляемому в достижении любой реальной цели
- **Тьюторство** это педагогическая область в сфере образования, специализирующаяся на реализации принципа индивидуализации, развитии аутентичности и субъектности развивающегося человека. Это способ организации процесса обучения, проявляющийся в особым образом организованном проведении учебных занятий, ориентированных на личностное развитие учащихся, и выступлении педагога в роли сопровождающего учебного процесса, а учащегося в роли его подопечного.
- **Тьютор** это специалист, который исследует интересы и создаёт среду для развития ребёнка, ориентируется на потребности учащегося. Выполняет роль сопровождающего в учебном процессе, направляющего учащихся в выборе программ обучения, целей и задач своего образования исходя из специфики личностного развития, способностей, потребностей и интересов.
- **Менторство** передача старшим по возрасту и более опытным человеком своих знаний о том, как выполнить то или иное задание, «модель передачи опыта, в которой ментор служит наставником, советником, обеспечивающим возможности для развития, роста и поддержки менее опытных коллег».

- Ментор специалист, состоявшийся в своей профессиональной области, готовый осуществлять наставничество своему подопечному. Ментор сочетает в своей работе процессный фокус (коуч) и содержательный фокус (тренер) по необходимости.
- **Целевая модель наставничества** система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программ наставничества в образовательных организациях.
- **Методология наставничества** система концептуальных взглядов, подходов и методов, обоснованных научными исследованиями и практическим опытом, позволяющая понять и организовать процесс взаимодействия наставника и наставляемого.
- **Активное слушание** практика, позволяющая точнее понимать психологические состояния, чувства, мысли собеседника с помощью особых приемов участия в беседе, таких как активное выражение собственных переживаний и соображений, уточнения, паузы и т. д. Применяется, в частности, в наставничестве, чтобы установить доверительные отношения между наставником и наставляемым.
- **Буллинг** проявление агрессии, в том числе физическое насилие, унижение, издевательства в отношении обучающегося образовательной организации со стороны других обучающихся и/или учителей. Одна из современных разновидностей буллинга кибербуллинг, травля в социальных сетях.
- Метакомпетенции способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.
- **Тьютор** специалист в области педагогики, который помогает обучающемуся определиться с индивидуальным образовательным маршрутом.
- **Благодарный выпускник** выпускник образовательной организации, который ощущает эмоциональную связь с ней, чувствует признательность и поддерживает личными ресурсами (делится опытом, мотивирует обучающихся и педагогов, инициирует и развивает эндаумент, организует стажировки и т. д).
- Школьное сообщество (сообщество образовательной организации) сотрудники данной образовательной организации, обучающиеся, их родители, выпускники и любые другие субъекты, которые объединены стремлением внести свой вклад в развитие организации и совместно действуют ради этой цели.
- Эндаумент фонд целевого капитала в некоммерческих организациях, обычно в сфере образования или культуры, который формируется за счет добровольных пожертвований. В частности, в школьный фонд целевого капитала пожертвования могут приходить от благодарных выпускников школы, желающих поддержать ее развитие. Средства фонда передаются в доверительное управление управляющей компании для получения дохода, который можно использовать на финансирование уставной деятельности, например, на инновационные образовательные программы, научные исследования, стимулирование учителей и обучающихся.