

Муниципальное общеобразовательное учреждение  
Беломорского муниципального округа  
«Сумпосадская средняя общеобразовательная школа»

Рассмотрена  
на заседании Педагогического совета  
Протокол №1 от 30.08.2024г.

«Утверждаю»  
Приказ №53/1 от 30.08.2024г.

## ПРОГРАММА «НАСТАВНИЧЕСТВО В ШКОЛЕ»

*2024 – 2027*

Составитель: Т.А.Долинина,  
куратор ЦМН

с. Сумский Посад  
2024

## **1. Пояснительная записка**

Настоящая Программа «Наставничество в школе» (далее – Программа) МОУ «Сумпосадская средняя общеобразовательная школа», осуществляющего образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам (далее - целевая модель наставничества), разработана в целях достижения результатов федеральных и региональных проектов "Современная школа", "Успех каждого ребенка" национального проекта "Образование", а также в целях реализации актуальных педагогических задач в школе на более высоком уровне.

Целью внедрения целевой модели наставничества является максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, а также создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации всех обучающихся, педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования и молодых специалистов школы.

### **В Программе используются следующие понятия и термины**

**Наставничество** - 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 или 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 поделиться опытом и навыками, необходимыми для стимуляции и поддержки процессов самореализации и самосовершенствования наставляемого.

**Куратор** - сотрудник организации, осуществляющей деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам.

**Целевая модель** наставничества - система условий, ресурсов и процессов, необходимых для реализации программы наставничества в образовательной организации.

**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.

**Метакомпетенции**- способность формировать у себя новые навыки и компетенции самостоятельно, а не только манипулировать полученными извне знаниями и навыками.

**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.

## **1.1. Нормативные основы Программы**

**Нормативные правовые акты Российской Федерации, Республики Карелия**

Конституция Российской Федерации.

Федеральный закон от 29 декабря 2012 г. N 273-ФЗ "Об образовании в Российской Федерации".

Гражданский кодекс Российской Федерации.

Трудовой кодекс Российской Федерации.

Распоряжение Министерства просвещения Российской Федерации от 25 декабря 2019 года № Р-145 «Об утверждении методологии (целевой) модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным и программам среднего профессионального образования, в том числе с применением лучших практик обмена опытом между обучающимися».

Письмо Министерства просвещения Российской Федерации от 23.01.2020 года МР-42/02 «О направлении целевой модели наставничества и методических рекомендаций».

Приказ Министерства образования и спорта Республики Карелия от 07.12.2021 года № 1331 «Об утверждении региональной целевой модели наставничества обучающихся для организаций, осуществляющих образовательную деятельность по общеобразовательным, дополнительным общеобразовательным программам и программам среднего профессионального образования в Республике Карелия».

Приказ Министерства образования и спорта Республики Карелия от 23 марта 2021 года №277 «О ведомственных наградах Министерства образования и спорта Республики Карелия».

## **Нормативные правовые акты образовательного учреждения**

Устав школы.

Программа развития школы.

Отчет о результатах самообследования деятельности.

Другие нормативные документы.

## **1.2. Задачи Программы**

1. Реализация программ наставничества, корректировка при необходимости.
2. Реализация кадровой политики, в том числе: привлечение, обучение и контроль за деятельностью наставников, принимающих участие в программе наставничества.
3. Инфраструктурное и материально-техническое обеспечение реализации программ наставничества.
4. Осуществление персонифицированного учета обучающихся, молодых специалистов и педагогов, участвующих в программах наставничества.
5. Проведение внутреннего мониторинга реализации и эффективности программ наставничества в школе.
6. Формирования баз данных Программы наставничества и лучших практик.
7. Обеспечение условий для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования.

## **1.3. Ожидаемые результаты внедрения Программы.**

1. Измеримое улучшение показателей, обучающихся в образовательной, культурной, спортивной сферах и сфере дополнительного образования.
2. Улучшение психологического климата в образовательной организации как среди обучающихся, так и внутри педагогического коллектива, связанное с выстраиванием долгосрочных и психологически комфортных коммуникаций на основе партнерства.
3. Плавный «вход» молодого учителя и специалиста в целом в профессию, построение продуктивной среды в педагогическом коллективе на основе взаимообогащающих отношений начинающих и опытных специалистов.

4. Адаптация учителя в новом педагогическом коллективе.
5. Измеримое улучшение личных показателей эффективности педагогов и сотрудников школы, связанное с развитием гибких навыков и метакомпетенций.
6. Рост мотивации к учебе и саморазвитию учащихся.
7. Снижение показателей неуспеваемости учащихся.
8. Практическая реализация концепции построения индивидуальных образовательных траекторий.
9. Рост числа обучающихся, прошедших профориентационные мероприятия.
10. Формирование осознанной позиции, необходимой для выбора образовательной траектории и будущей профессиональной реализации.
11. Формирования активной гражданской позиции школьного сообщества.
12. Рост информированности о перспективах самостоятельного выбора векторов творческого развития, карьерных и иных возможностях.
13. Повышение уровня сформированности ценностных и жизненных позиций и ориентиров.
14. Снижение конфликтности и развитые коммуникативных навыков для горизонтального и вертикального социального движения.
15. Увеличение доли учащихся, участвующих в программах развития талантливых обучающихся.
16. Снижение проблем адаптации в (новом) учебном коллективе: психологические, организационные и социальные.
17. Включение в систему наставнических отношений детей с ограниченными возможностями здоровья.

## **2.Формы наставничества, содержание деятельности**

Для успешной реализации целевой модели наставничества, исходя из образовательных потребностей школы, в целевой модели наставничества рассматривается **форма наставничества «Учитель – учитель»**.

**Цель** - максимально полное раскрытие потенциала личности наставляемого, необходимое для успешной личной и профессиональной самореализации в современных условиях неопределенности, создание условий для формирования эффективной системы поддержки, самоопределения и профессиональной ориентации педагогических работников (далее - педагоги) разных уровней образования. Реализация программы наставничества в МОУ «Сумпосадская средняя общеобразовательная школа» позволит создавать условия для помощи всем педагогам Сумпосадской образовательной волости, имеющим профессиональный дефицит, учитывая современные тенденции развития образования.

**Задачи:**

- обеспечивать условия для повышения уровня профессионального мастерства педагогических работников, задействованных в реализации целевой модели наставничества, в формате непрерывного образования;
- обеспечивать реализацию программы наставничества с учётом инфраструктуры учреждения и материально-технического оснащения;
- выявлять склонности, потребности, возможности и трудности в работе наставляемых педагогов через беседы и наблюдения;
- планировать систему мероприятий для передачи навыков, знаний, формирования ценностей у педагогов с целью повышения личностного и профессионального уровня;
- проводить внутренний мониторинг реализации и эффективности программы наставничества в школе;
- формировать базу данных Программы наставничества и лучших практик.

## **Содержание деятельности**

1. Диагностика затруднений педагогических работников и выбор форм оказания помощи на основе анализа их потребностей.

2. Планирование и анализ педагогической деятельности (по семестрам).
3. Организация и проведение методических совещаний в соответствии с планом методической работы школы.
4. Привлечение к участию в методических объединениях профессиональных творческих групп педагогов школы, волости, района.
5. Демонстрация опыта успешной педагогической деятельности опытными учителями.
6. Организация мониторинга эффективности деятельности педагогов.

#### **Формы и методы работы педагога - наставника:**

- консультирование (индивидуальное, групповое);
- активные методы (семинары, практические занятия, взаимопосещение уроков, тренинги, собеседование, творческие мастерские, мастер-классы наставников, стажировки и др.).

#### **Ожидаемые результаты**

- усиление уверенности педагогов в собственных силах и развитие личного, творческого и педагогического потенциала;
- повышение уровня образовательной подготовки и комфорtnости психологического климата в школе;
- учителя - наставляемые получат необходимые для данного периода профессиональной реализации компетенции, профессиональные советы и рекомендации, а также стимул и ресурс для комфортного становления и развития внутри организации.

#### **Оцениваемые результаты**

- повышение уровня удовлетворенности собственной работой и улучшение психоэмоционального состояния педагогических работников;
- качественный рост образовательных результатов и образовательной деятельности.

#### **Показатели эффективности внедрения Программы наставничества**

- степень удовлетворённости всех участников наставнической деятельности;
- уровень удовлетворенности партнеров от взаимодействия в наставнической деятельности;

#### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – учитель».**

Наставник	Наставляемый	
	Молодой специалист	Педагог
<p>-Опытный педагог, имеющий профессиональные успехи</p> <p>- Педагог, склонный к активной общественной работе, лояльный участник педагогического и школьного сообществ</p> <p>- Педагог, обладающий лидерскими, организационными и коммуникативными навыками, хорошо развитой эмпатией</p>	<p>Имеет малый опыт работы, испытывающий трудности с организацией учебного процесса, с взаимодействием с обучающимися, другими педагогами, родителями</p>	<p>Специалист, находящийся в процессе адаптации на новом месте работы, которому необходимо получать представление о традициях, особенностях, регламенте и принципах образовательной организации</p>

Типы наставников		Педагог, находящийся в состоянии эмоционального выгорания, хронической усталости
Наставник-консультант	Наставник - предметник	
Создает комфортные Условия для реализации профессиональных качеств, помогает с организацией образовательного процесса и с решением конкретных психолого-педагогических и коммуникативных проблем, контролирует самостоятельную работу молодого специалиста или педагога	Опытный педагог одного и того же предметного направления, что и молодой учитель, способный осуществлять всестороннюю методическую поддержку преподавания отдельных дисциплин	

### **Возможные варианты программы наставничества «Учитель – учитель»**

Формы взаимодействия	Цель
«Опытный педагог – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков и закрепления на месте работы
«Опытный классный руководитель – молодой специалист»	Поддержка для приобретения необходимых профессиональных навыков в работе с классным коллективом и закрепления на месте работы
«Лидер педагогического сообщества – педагог, испытывающий проблемы»	Реализация психоэмоциональной поддержки, сочетаемой с профессиональной помощью по приобретению и развитию педагогических талантов и инициатив
«Педагог новатор – консервативный педагог»	Помощь в овладении современными программами, цифровыми навыками, ИКТ компетенциями
«Опытный предметник – неопытный предметник»	Методическая поддержка по конкретному предмету

### **Схема реализации формы наставничества «Учитель – учитель»**

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – учитель»	Педагогический совет. Методический совет. Координационный совет волости
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных педагогов и педагогов, самостоятельно выраждающих желание помочь педагогу	Использование базы наставников
Обучение наставников	Проводится при необходимости

Проводится отбор педагогов, испытывающих профессиональные проблемы, проблемы адаптации и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	После встреч - обсуждения вопросов
Повышение квалификации наставляемого, закрепление в профессии. Творческая деятельность. Успешная адаптация.	Методическая работа школы, волости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус	Поощрение на педагогическом совете или др. формах деятельности

### **Форма наставничества «Учитель – ученик»**

**Цель** - создание условий для успешного формирования у учеников школы осознанного подхода к реализации личностного потенциала, рост числа заинтересованной в развитии собственных талантов и навыков молодежи **путём решения следующих задач:**

оказания помощи учащимся в раскрытии и оценке своего личного потенциала, в построении образовательной траектории и будущей профессиональной реализации;

способствования мотивации к учебе и саморазвитию, к саморегуляции, формированию ценностных и жизненных ориентиров; развитию лидерских, организационных, коммуникативных навыков и метакомпетенций;

#### **Ожидаемый результат:**

1. Повышение успеваемости и улучшение психоэмоционального фона в школе.
2. Численный рост кружков по интересам, а также внеурочных мероприятий.
3. Увеличение процента учеников, успешно прошедших предпрофориентационную программу.
4. Численный рост успешно реализованных и представленных результатов проектной деятельности.
5. Увеличение числа учеников, планирующих стать наставниками в будущем и присоединиться к сообществу благодарных выпускников.

### **Характеристика участников формы наставничества «Учитель – ученик»**

Наставник	Наставляемый	
	Активный	Пассивный
Кто может быть		
Неравнодушный профессионал, учитель		
Классный руководитель	Социально активный школьник с особыми образовательными потребностями, мотивированный к расширению круга общения, самосовершенствованию, получению новых навыков	Плохо мотивированный, дезориентированный школьник, не имеющий желания самостоятельно выбирать образовательную траекторию, мало информированный о карьерных и образовательных перспективах, равнодушный к процессам внутри
Советник директора по воспитанию		
Педагог дополнительного образования		

### Схема реализации формы наставничества «Учитель – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Учитель – ученик»	Ученическая конференция, Школьный парламент
Проводится отбор наставников из числа активных и опытных учителей	Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы	Использование базы наставников
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознано подходят к выбору профессий	Защита проекта. Анализ успеваемости. Представление бизнес – плана. Определение образовательной траектории.
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает заслуженный статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции, общешкольной линейке
Обучение наставников	Обучение проводится куратором программы наставничества при необходимости
Проводится отбор учащихся, имеющих проблемы с учебой, не мотивированных, не умеющих строить свою образовательную траекторию. Либо – учащиеся, с особыми образовательными потребностями, не имеющими возможности реализовать себя в рамках школьной программы.	Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп	Личные встречи или групповая работа в формате «быстрых встреч»
Повышение образовательных результатов у наставляемых. Мотивированы, интегрированы в сообщество. Осознанно подходят к выбору профессий	Защита проектов. Анализ успеваемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации программы
Наставник получает заслуженный уважаемый статус	Поощрение наставляемого на ученической конференции, общешкольной линейке

## Форма наставничества «Ученик – ученик»

**Цель:** создание условий для разносторонней поддержки обучающихся с особыми образовательными или социальными потребностями либо времененная помощь в адаптации к новым условиям обучения путём решения следующих задач:

оказание помощи в реализации лидерского потенциала, в адаптации к новым условиям; развитии гибких навыков и метакомпетенций у учащихся;

способствование формированию устойчивого сообщества обучающихся, их комфортному пребыванию в образовательной организации.

**Ожидаемый результат:**

1. Повышение качества образования в школе.
2. Улучшение психоэмоционального фона внутри группы, класса, школы в целом.
3. Численный рост посещаемости творческих кружков, объединений, спортивных секций.
4. Качественный и качественный рост успешно реализованных творческих и образовательных проектов.
5. Снижение числа обучающихся, состоящих на различных видах учета.
6. Снижение количества жалоб от родителей и педагогов, связанных с социальной незащищенностью и конфликтами внутри коллектива обучающихся.

### Характеристика участников формы наставничества «Ученик – ученик»

Наставник	Наставляемый	
Кто может быть	Пассивный	Активный
Активный ученик, обладающий лидерскими образовательными и организаторскими качествами. Ученик, демонстрирующий высокие образовательные результаты. Победитель школьных и региональных олимпиад и соревнований, конкурсов. Лидер класса, принимающий активное участие в жизни школы. Участник всероссийских детско-юношеских организаций и объединений. Член Школьного Парламента	Социально или ценностно-дезориентированный обучающийся более низкой по отношению к наставнику ступени, демонстрирующий неудовлетворительные образовательные результаты или проблемы с поведением, не принимающий участие в жизни школы, отстраненный от коллектива	Обучающийся с особыми образовательными потребностями, нуждающийся в профессиональной поддержке или ресурсах для обмена мнениями и реализации собственных проектов

### Схема реализации формы наставничества «Ученик – ученик»

Этапы реализации	Мероприятия
Представление программ наставничества в форме «Ученик – ученик».	Ученническая конференция, заседание Школьного актива
Проводится отбор наставников из числа активных учащихся школьного сообщества	Собеседование. Использование базы наставников
Обучение наставников	Обучение проводится куратором.

	Советником директора по воспитанию
Проводится отбор учащихся, имеющих особые образовательные потребности, низкую учебную мотивацию, проблемы с адаптацией в коллективе, не включенные в школьное сообщество и желающих добровольно принять участие в программе наставничества	Использование базы наставляемых
Формирование пар, групп.	После личных встреч, обсуждения вопросов Назначения куратором, советником директора по воспитанию
Наставляемый улучшает свои образовательные результаты, он интегрирован в школьное сообщество, повышена мотивация и осознанность	Представление конкретных результатов взаимодействия (проект, улучшение показателей). Улучшение образовательных результатов, посещаемости
Рефлексия реализации формы наставничества	Анализ эффективности реализации Программы
Наставник получает уважаемый и заслуженный статус. Чувствует свою причастность школьному сообществу.	Поощрение на ученической конференции, общешкольной линейке

### **Мониторинг и оценка результатов реализации Программы «Наставничество в школе»**

Мониторинг процесса реализации программ наставничества понимается как система сбора, обработки, хранения и использования информации о программе наставничества и/или отдельных ее элементах.

Организация систематического мониторинга программ наставничества дает возможность четко представлять, как происходит процесс наставничества, какие происходят изменения во взаимодействиях наставника с наставляемым (группой наставляемых), а также какова динамика развития наставляемых и удовлетворенности наставника своей деятельностью.

Мониторинг программы наставничества состоит из двух основных этапов:

- 1) оценка качества процесса реализации программы наставничества;
- 2) оценка мотивационно-личностного, компетентностного, профессионального роста участников, динамика образовательных результатов.

### **Мониторинг и оценка качества процесса реализации программы наставничества**

Этап 1. Первый этап мониторинга направлен на изучение (оценку) качества реализуемой программы наставничества, ее сильных и слабых сторон, качества совместной работы пар или групп "наставник-наставляемый".

Мониторинг помогает как выявить соответствие условий организации программы наставничества требованиям и принципам модели, так и отследить важные показатели качественного изменения образовательной организации, реализующей программу наставничества, динамику показателей социального благополучия внутри образовательной организации, профессиональное развитие педагогического коллектива в практической и научной сферах.

#### **Цели мониторинга:**

- 1) оценка качества реализуемой программы наставничества;
- 2) оценка эффективности и полезности программы как инструмента повышения социального и профессионального благополучия внутри образовательной организации и сотрудничающих с ней организаций или индивидов.

#### **Задачи мониторинга:**

- сбор и анализ обратной связи от участников (метод анкетирования);
- обоснование требований к процессу реализации программы наставничества, к личности наставника;

- контроль хода программы наставничества;
- описание особенностей взаимодействия наставника и наставляемого (группы наставляемых);
- определение условий эффективной программы наставничества;
- контроль показателей социального и профессионального благополучия.

### **Оформление результатов.**

По результатам опроса в рамках первого этапа мониторинга будет предоставлен анализ реализуемой программы наставничества. Анализ проводит куратор программы. Для оценки соответствия условий организации программы наставничества требованиям модели и программ, по которым она осуществляется, принципам, заложенным в модели и программах, а также современным подходам и технологиям, используется анкета куратора. Результатом успешного мониторинга будет аналитика реализуемой программы наставничества, которая позволит выделить ее сильные и слабые стороны, изменения качественных и количественных показателей социального и профессионального благополучия, расхождения между ожиданиями и реальными результатами участников программы наставничества.

### **Мониторинг и оценка влияния программ на всех участников**

Этап 2. Второй этап мониторинга позволяет оценить мотивационно-личностный и профессиональный рост участников программы наставничества; развитие метапредметных навыков и уровня вовлеченности обучающихся в образовательную деятельность; качество изменений в освоении обучающимися образовательных программ; динамику образовательных результатов с учетом эмоционально-личностных, интеллектуальных, мотивационных и социальных черт участников.

Основываясь на результатах данного этапа, можно выдвинуть предположение о наличии положительной динамики влияния программ наставничества на повышение активности и заинтересованности участников в образовательной и профессиональной деятельности, о снижении уровня тревожности в коллективе, а также о наиболее рациональной и эффективной стратегии дальнейшего формирования пар "наставник-наставляемый".

Процесс мониторинга влияния программ на всех участников включает два подэтапа, первый из которых осуществляется до входа в программу наставничества, а второй - по итогам прохождения программы.

#### **Цели мониторинга** влияния программ наставничества на всех участников.

1. Глубокая оценка изучаемых личностных характеристик участников программы.
2. Оценка динамики характеристик образовательного процесса (оценка качества изменений в освоении обучающимися образовательных программ).
3. Анализ и необходимая корректировка сформированных стратегий образования пар "наставник-наставляемый".

#### **Задачи мониторинга:**

- научное и практическое обоснование требований к процессу организации программы наставничества, к личности наставника;
- экспериментальное подтверждение необходимости выдвижения описанных в целевой модели требований к личности наставника;
- определение условий эффективной программы наставничества;
- анализ эффективности предложенных стратегий образования пар и внесение корректировок во все этапы реализации программы в соответствии с результатами;
- сравнение характеристик образовательного процесса на "входе" и "выходе" реализуемой программы;
- сравнение изучаемых личностных характеристик (вовлеченность, активность, самооценка, тревожность и др.) участников программы наставничества на "входе" и "выходе" реализуемой программы.

### **Механизмы мотивации и поощрения наставников**

К числу лучших мотивирующих наставника факторов можно отнести поддержку

системы наставничества на школьном, общественном, муниципальном уровнях; создание среды, в которой наставничество воспринимается как почетная миссия, где формируется ощущение причастности к большому и важному делу, в котором наставнику отводится ведущая роль.

Мероприятия по популяризации роли наставника:

- организация и проведение фестивалей, форумов, конференций наставников на школьном уровне;
- выдвижение лучших наставников на конкурсы и мероприятия на муниципальном, региональном и федеральном уровнях;
- награждение школьными грамотами "Лучший наставник";
- благодарственные письма родителям наставников из числа обучающихся.