



УПРАВЛЕНИЕ ОБРАЗОВАНИЯ
АДМИНИСТРАЦИИ МУНИЦИПАЛЬНОГО ОБРАЗОВАНИЯ
ЩЕРБИНОВСКИЙ РАЙОН

ПРИКАЗ

от 02.03.2021

№ 79

ст-ца Старощербиновская

Об организации работы муниципальной школы
кадрового управленческого резерва
в Щербиновском районе

В рамках реализации муниципальной дорожной карты по работе со школами с низкими образовательными результатами и школами, работающими в сложных социальных условиях, в целях повышения качества образования в общеобразовательных организациях муниципального образования Щербиновский район и организации качественного методического сопровождения школ п р и к а з ы в а ю:

1. Создать муниципальную школу кадрового управленческого резерва и утвердить его состав (приложение № 1).

2. Муниципальному казённому учреждению «Методический кабинет муниципального образования Щербиновский район» разработать и утвердить:

- положение о муниципальной школе кадрового управленческого резерва (далее ШКУР) (приложение № 2);

- план работы ШКУР по методическому сопровождению школ с низкими результатами (приложение № 3).

3. Контроль за выполнением настоящего приказа оставляю за собой.

4. Приказ вступает в силу со дня его подписания и распространяет своё действие на правоотношения, возникшие с 1 февраля 2021 года.

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Щербиновский район

О.П. Приставка

ПРИЛОЖЕНИЕ № 1

УТВЕРЖДЕН
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 02.03.2021 г. № 79

СОСТАВ

муниципальной школы кадрового управленческого резерва

Руководитель школы кадрового управленческого резерва:

Касилова Татьяна Сергеевна - начальник общего отдела УО АМОЩР

Координаторы школы кадрового управленческого резерва:

Прищепа Светлана Вячеславовна - директор МКУ «МК МОЩР»

Тарасюк Валентина Александровна - методист МКУ «МК МОЩР»

Наставники школы кадрового управленческого резерва:

Руденко Гузель Рашитовна - начальник отдела дошкольного и
общего образования УО АМОЩР

Тарасюк Валентина Александровна - методист МКУ «МК МОЩР»

Гарькавая Лариса Васильевна - директор МБОУ СОШ № 1
им. Ляпидевского

Колесникова Людмила Викторовна - директор МБОУ СОШ № 11
им. И.Г. Остапенко

Чекушкина Татьяна Ивановна - заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ № 2 им. П.И. Арчакова

Кукса Ирина Николаевна - заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ № 10 им. С.И. Холодова

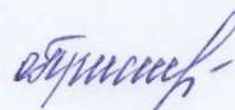
Крец Светлана Владимировна - заместитель директора по УВР
МБОУ СОШ № 6 им. А.А. Шукалова

Модератор информационного ресурса:

Баркан Ольга Ярославна

- заместитель начальника управления
образования администрации
муниципального образования
Щербиновский район

Начальник управления образования
администрации муниципального образования
Щербиновский район



О.П. Приставка

ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

УТВЕРЖДЕНО
приказом управления образования
администрации муниципального
образования Щербиновский район
от 02.03.2021 г. № 79

ПОЛОЖЕНИЕ
О МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЕ КАДРОВОГО РЕЗЕРВА

станция Старощербиновская
2021 год

I. ОБЩИЕ ПОЛОЖЕНИЯ

1.1. Настоящее положение разработано в соответствии с Федеральным законом «Об образовании в Российской Федерации» от 29.12.2012 № 273-ФЗ, паспортом национального проекта «Образование», утвержденным президиумом Совета при Президенте Российской Федерации по стратегическому развитию и национальным проектам (протокол № 16 от 24.12.2018); Законом Краснодарского края «Об образовании в Краснодарском крае» № 2770-КЗ от 16.07.2013; Государственной программой «Развитие образования», утвержденной постановлением Правительства РФ № 1642 от 26.12.2017; Указом Президента РФ от 01.03.2017 N 96 (ред. от 06.10.2020) «Об утверждении Положения о кадровом резерве федерального государственного органа», дорожной картой по методическому сопровождению системы работы со школами с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях в муниципальном образовании Щербиновский район.

1.2. Положение регламентирует процесс организации и функционирования муниципальной школы кадрового управленческого резерва, а также управление её деятельностью и развитием на уровне муниципальной системы образования.

1.3. Целью работы муниципальной школы кадрового резерва является совершенствование профессионального мастерства и управленческой культуры руководителей общеобразовательных организаций, обеспечивающее повышение качества образовательных услуг муниципальной системы образования.

1.4. Задачи муниципальной школы кадрового управленческого резерва:

- повышение эффективности работы школ с низкими образовательными результатами и школ, функционирующих в сложных социальных условиях (далее – ШНОР/ШССУ);

- оказание организационно-методической помощи в формировании эффективных управленческих команд в ШНОР/ШССУ;

- повышение профессиональной компетентности членов управленческих команд ШНОР/ШССУ;

- тиражирование положительного управленческого опыта эффективных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

1.5. Функции муниципальной школы кадрового управленческого резерва:

- стратегическая: содействие перспективного развития муниципальной системы образования;

- диагностическая: организация работы по выявлению проблем в управленческой деятельности администраций ШНОР/ШССУ, определение

готовности педагогических работников, как субъектов кадрового управленческого резерва, к управленческой деятельности;

- моделирующая: конструирование адресных рекомендаций, направленных на повышение эффективности управленческих команд ШНОР/ШССУ;

- организационная: проведение мероприятий для управленческих команд ШНОР/ШССУ по повышению результативности их работы, апробация типовых управленческих решений по переводу ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития;

- консультационная: консультирование и инструктирование членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

1.6. Принципы функционирования муниципальной школы кадрового управленческого резерва:

- Добровольного участия;
- открытости действий, результатов, проблем, информации;
- взаимного доверия;
- свободного взаимодействия;
- соблюдения интеллектуальной собственности;
- соблюдения этических норм и правил взаимодействия;
- активности субъектов.

1.7. Муниципальная школы кадрового управленческого резерва характеризуется:

- субъектами, выполняющими заданные функции;
- содержательно-деятельностным наполнением, определяющим направления и виды деятельности, способы и формы работы, предусмотренные планом работы школы кадрового управленческого резерва;
- информационным обеспечением, позволяющим осуществлять информационную поддержку школы кадрового управленческого резерва.

1.8. Муниципальная школа кадрового управленческого резерва (далее ШКУР) является некоммерческим объединением, работа его членов осуществляется на общественных началах.

II. ПОНЯТИЙНЫЙ АППАРАТ

Аналитическая деятельность – целенаправленный и объединенный задачами предметной области процесс сбора, обработки, хранения, систематизации и аналитической интерпретации информации.

Индекс социального благополучия школы (далее – ИСБШ) – совокупный показатель, рассчитанный на основе регрессивной модели путем суммирования нескольких наиболее значимых контекстных характеристик с присвоенными весами, которые определяются по принципу наибольшего вклада показателей в дисперсию показателей успеваемости, характеризующий

внешние условия образовательного процесса для каждой конкретной организации на основе анализа социальных характеристик обучающихся.

Инновационная деятельность – деятельность по созданию, доведению идей, изобретений, разработок до результата пригодного для практического воплощения, использования и распространения.

Кадровый резерв – группа педагогических работников, потенциально способных к руководящей деятельности, отвечающих требованиям, предъявляемым должностью, подвергшихся отбору или прошедших целевую квалификационную подготовку.

Качество образования – комплексная характеристика образовательной деятельности и подготовки обучающегося, выражающая степень их соответствия федеральным государственным образовательным стандартам, образовательным стандартам, федеральным государственным требованиям и (или) потребностям физического или юридического лица, в интересах которого осуществляется образовательная деятельность, в том числе степень достижения планируемых результатов образовательной программы.

Конкурс профессионального мастерства – вид соревнования по выявлению наилучших из числа профессионалов, представленных работ и др., способствующий мотивации к профессиональному росту и общему развитию профессиональной сферы.

Муниципальная школа кадрового резерва – профессиональное объединение руководителей муниципалитета, имеющих опыт управления современной школой, обеспечивающее передачу продуктивного опыта и формирование административных компетенций у руководителей общеобразовательных организаций через неформальное общение, основанное на доверии и партнерстве.

Наставник – лицо, которое передает знания и опыт менее опытному или менее сведущему коллеге.

Научно-методические материалы – представленные на материальных носителях результаты научно-исследовательской деятельности, имеющие прикладной характер в методической области.

Неэффективные школы – школы с высоким значением ИСБШ и одновременно низким значением ИОР, т.е. школы, которые в отсутствие социальных ограничений показывают низкие образовательные результаты.

Оценка качества образования – совокупность операций, выполняемых с целью определения соответствия характеристик образовательной деятельности и подготовки обучающегося установленным требованиям.

План методической работы – намеченная на заданный период совокупность мероприятий, подчиненных цели повышение качества образовательных услуг посредством совершенствования профессионального мастерства и методической культуры педагогических работников, с указанием содержания, объема, методов, последовательности действий, сроков и ответственных исполнителей.

Резильентные школы – школы с низким значением ИСБШ при одно-

временно высоком значении ИОР, т.е. школы, способные преодолевать заданные социальные ограничения и демонстрировать высокие результаты качества образования.

Рейтинг – числовой или порядковый показатель, отображающий важность или значимость определенного объекта или явления.

Руководитель общеобразовательной организации – физическое лицо, которое в соответствии с федеральными законами и иными нормативными правовыми актами Российской Федерации, субъектов Российской Федерации, органов местного самоуправления, учредительными документами юридического лица (организации) и локальными нормативными актами осуществляет руководство этой организацией, в том числе выполняет функции ее единоличного исполнительного органа (статья 273 Трудового кодекса Российской Федерации).

Управленческая команда – группа лиц, связанных между собой единым пониманием миссии, целей и методов управления; осуществляющих полный законченный цикл управленческой деятельности в организации (разрабатывающих программу действий по управлению и несущих ответственность за их реализацию, в т.ч. и материальную); связывающих удовлетворение личных потребностей и интересов с результатами работы, возглавляемых ими организаций. Управленческая команда состоит из руководителя общеобразовательной организации, его заместителей, руководителей профессиональных объединений и иных лиц, привлекаемых при необходимости для решения отдельных задач.

Управленческое решение – совокупность взаимосвязанных, целенаправленных и логически последовательных управленческих действий, которые обеспечивают реализацию управленческих задач.

Школы со стабильно низкими образовательными результатами – группа школ, которые по совокупности образовательных результатов характеризуются как находящиеся в кризисной ситуации, входя на протяжении последних 3-х лет в состав низкого (первого) квартиля ИОР.

Школы, функционирующие в сложных социальных условиях – школы, обладающие рядом показателей социально-экономического неблагополучия и ресурсных дефицитов.

Эффективность – соотношение между достигнутым результатом и использованными ресурсами.

III. ПОРЯДОК СОЗДАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА

3.1. Муниципальная школа кадрового управленческого резерва создается на основании приказа управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

3.2. Состав муниципальной школы кадрового управленческого резерва включает:

– модератора школы кадрового управленческого резерва – заместителя начальника управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район, отвечающего за модерирование информационного ресурса, создаваемого для поддержки деятельности ШКУР;

– руководителя муниципальной школы кадрового управленческого резерва – начальника общего отдела управления образования АМОЩР;

– координатора муниципальной школы кадрового управленческого резерва – руководителя и специалиста территориальной методической служб;

– наставников ШКУР – начальника отдела дошкольного и общего образования УО АМОЩР, специалиста территориальных методических служб, членов управленческих команд эффективных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами.

3.3. Состав муниципальной школы кадрового управленческого резерва утверждается приказом управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

3.4. Для координации и информационного сопровождения работы ШКУР закрепляется куратор – директор и специалист территориальной методической службы, назначаемый приказом управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

3.5. Деятельность муниципальной школы кадрового управленческого резерва организуется на базе территориальной методической службы или общеобразовательной организации, обладающей необходимым оборудованием для сетевого взаимодействия и использования ресурсов сети интернет.

3.6. Работа муниципальной школы кадрового управленческого резерва регламентируется настоящим Положением, планом деятельности.

3.7. Деятельность муниципальной ШКУР осуществляется по направлению - организация наставнического сопровождения управленческих команд ШНОР/ШССУ.

IV. СОДЕРЖАНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА ПО ОРГАНИЗАЦИИ НАСТАВНИЧЕСКОГО СОПРОВОЖДЕНИЯ УПРАВЛЕНЧЕСКИХ КОМАНД ШНОР/ШССУ

4.1. Деятельность муниципальной школы кадрового управленческого резерва по организации наставнического сопровождения руководителей ШНОР/ШССУ включает следующие виды:

- исследовательская;
- проектная;
- консультационная;
- информационная;
- нормативно-правовая;

– организационная.

4.2. Исследовательская деятельность предусматривает:

– выявление профессиональных управленческих дефицитов администраций ШНОР/ШССУ через онлайн-тестирование руководителей общеобразовательных организаций. Инструментарий для тестирования разрабатывается сотрудниками ГБОУ ИРО Краснодарского края. Анализ проведенных исследований осуществляют специалисты территориальных методических служб;

– проведение экспертиз эффективности деятельности управленческих команд ШНОР/ШССУ.

4.3. Проектная деятельность направлена на формирование стратегических направлений перехода ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития.

4.3.1. Представитель муниципальной школы кадрового управленческого резерва (наставник или специально сформированная проектная наставническая команда) в течение определенного периода работает с локальными нормативными актами ШНОР/ШССУ, учебно-планирующей документацией, проводит интервью с администрацией, составляет процессные модели работы подразделений общеобразовательной организации, совершает иные действия для определения слабых мест управленческой деятельности в ШНОР/ШССУ.

4.3.2. Администрация ШНОР/ШССУ совместно с наставником разрабатывает программу перехода школы в режим эффективного функционирования и развития или создает отдельный проект (часть программы), способствующий решению данной задачи в аспекте административного управления в общеобразовательной организации.

4.4. Консультационная деятельность осуществляется наставниками в формате индивидуальных очных или дистанционных консультаций для администраций ШНОР/ШССУ на основании их запросов. Администрация ШНОР/ШССУ, в первую очередь, обращаются за консультационной помощью к наставнику, помогавшему разрабатывать программу или проект, направленные на переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития. Также администрация может запросить консультативную помощь у других специалистов наставнического центра.

4.5. Информационная деятельность заключается в следующем:

– информирование администрации ШНОР/ШССУ об эффективных способах решения управленческих задач;

– аккумуляция на информационном ресурсе материалов, необходимых для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития, в том числе описаний лучших управленческих практик эффективных и результативных школ, а также школ со стабильно высокими образовательными результатами, типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и

развития.

4.6. Организационная деятельность предусматривает:

– работы ШКУР по организации обучения управленческих команд ШНУР/ШССУ.

4.7. Нормативно-правовая деятельность осуществляет:

– утверждение плана работы ШКУР локальными актами;
– включение кандидатов в кадровый резерв в соответствии с нормативными документами.

4.8. Основными формами взаимодействия наставников с управленческими командами ШНОР/ШССУ являются индивидуальные консультации и адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд ШНОР/ШССУ.

V. ИНФОРМАЦИОННОЕ ОБЕСПЕЧЕНИЕ РАБОТЫ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА

5.1. Информационное обеспечение работы муниципального наставнического центра предусматривает создание и использование информационного ресурса, выполняющего функции информирования для организации текущей работы субъектов и накопителя информации.

5.2. Информационный ресурс является средством профессиональной коммуникации, доступ к содержанию и изменению которой варьируется в зависимости от зон ответственности субъектов:

- общее руководство деятельностью ШКУР;
- проведение мониторинговых исследований по лану ШКУР;
- получение наставнической помощи .

5.3. Подготовка информационного обеспечения и модерация его использования субъектами осуществляется специалистом управления образования администрации муниципального образования Щербиновский район.

VI. РЕЗУЛЬТАТЫ ФУНКЦИОНИРОВАНИЯ МУНИЦИПАЛЬНОЙ ШКОЛЫ КАДРОВОГО УПРАВЛЕНЧЕСКОГО РЕЗЕРВА

6.1. Результатами функционирования муниципальной школы кадрового управленческого резерва являются подготовленные кадры управленческой команды общеобразовательной организации.

6.2. Методическим продуктом работы муниципальной школы кадрового управленческого резерва включает:

- переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования;
- адресные рекомендации по итогам проведенных мониторинговых

исследований профессиональных компетенций членов управленческих команд;

– рекомендации по организации работы деятельности управленческих команд в общеобразовательной организации.

6.3. Методические события относятся к динамическим результатам работы муниципальной школы кадрового управленческого резерва и включают совокупность мероприятий, предусмотренных планом работы ШКУР.

6.4. К ожидаемым эффектам работы муниципальной школы кадрового управленческого резерва относятся:

– Формирование отдельных элементов муниципальной модели горизонтального управленческого взаимодействия;

– повышение профессиональной компетентности управленческой команды ШНОР/ШССУ;

– снижение уровня неуспешности обучающихся в ШНОР/ШССУ;

– переход ШНОР/ШССУ в режим эффективного функционирования и развития.

Исполняющий обязанности директора
муниципального казенного учреждения
«Методический кабинет
муниципального образования
Щербиновский район



Л.В. Леонова

ПРИЛОЖЕНИЕ № 3

УТВЕРЖДЕНО
 приказом управления образования
 администрации муниципального
 образования Щербиновский район
 от 02.03.2021 г. № 79

План работы муниципальной школы кадрового управленческого резерва
 на 2021 год

Содержание работы	Сроки	Место проведения	Ответственный, привлеченные специалисты
<i>1. Нормативно-правовая деятельность</i>			
Утверждение положения муниципальной программы «Школа кадрового управленческого резерва»	февраль	УО	УО
Включение кандидатов в кадровый управленческий резерв, утверждённых приказом УО (положение о включении в кадровый резерв, анкета резервиста)	март-апрель	УО	руководитель ШКУР Касилова Т.С.
Утверждение программ развития административного управленческого персонала ШНОР/ШССУ, направленных на переход в эффективный режим функционирования ОО	март-апрель	УО	руководитель ШКУР Касилова Т.С., координаторы (Прищепа С.В., Тарасюк В.А.), наставники ШКУР
<i>2. Исследовательская деятельность</i>			
Мониторинг потребностей муниципальной системы образования в управленческих кадрах	март	МКУ «МК МОЩР»	наставник Тарасюк В.А.
Первичное тестирование работников, включенных в кадровый резерв	март-апрель	МКУ «МК МОЩР»	психолог по согласованию
Мониторинг	март-апрель	МКУ	координаторы,

профессиональных и психологических дефицитов управленческих кадров в МО ШНОР/ШССУ		«МК МОЦР»	наставники ШКУР, психолог по согласованию
Исследование профессиональных и психологических компетенций управленческих команд ШНОР/ШССУ (входное тестирование)	март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Исследование профессиональных и психологических компетенций управленческих команд ШНОР/ШССУ (итоговое тестирование)	ноябрь (ежегодно с 2021 по 2024 гг.)	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Входящий мониторинг функционирования управленческих команд в ШНОР/ШССУ	Март	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Мониторинг результативности реализации проекта «Готовность членов кадрового резерва управленческих команд к административной деятельности» перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития	Ноябрь (ежегодно с 2021 по 2024 гг.)	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Психологические тренинги, тренинги, формирующие психологическую готовность к административной деятельности	март-апрель, май, сентябрь, ноябрь	МКУ «МК МОЦР»	психолог по согласованию
Собеседования с кандидатами в кадровый резерв, включёнными в проект	март-апрель, май, сентябрь, ноябрь (ежегодно с 2021 по 2024 гг.)	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР
<i>3. Организационная деятельность</i>			

Формирование реестра общеобразовательных организаций МО для формирования управленческих команд на замещение АУП	март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	Тарасюк В.А.
Формирование базы данных кадрового управленческого резерва муниципальной системы образования	март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	Тарасюк В.А.
Организация работы ШКУР	постоянно	УО	Касилова Т.С., координаторы ШКУР
Ведение базы данных (портфолио) управленческих команд в МО	постоянно	МКУ «МК МОЦР»	Тарасюк В.А.
Формирование индивидуального плана подготовки работников резерва управленческих кадров администрации	март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, руководители ОО
Утверждение индивидуальных планов руководящих кадров ШНОР, включённых в кадровый резерв на 3 года	Март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	Координаторы, Наставники ШКУР Руководители ОО
Проведение установочного семинара проектных команд наставников	март	МКУ «МК МОЦР»	координаторы ШКУР
Организация стажировок административных команд ШНОР в школах со стабильными высокими результатами	ежеквартально	ОО	координаторы ШКУР, наставники
Проведение мастер-классов для управленческих команд ШНОР	ежеквартально	ОО	наставники
Организация курсов повышения квалификации для управленческих команд	по плану ИРО КК	ИРО КК	руководитель ШКУР, координаторы
Проведение семинаров для управленческих команд кадрового резерва ШНОР/ШССУ	ежеквартально	МКУ «МК МОЦР»	координаторы ШКУР,
Составление плана замещения	С 2021 по	ОО	руководитель

АУП в ШНОР/ШССУ членами кадрового резерва во время отпусков, организация обучения работников, включённых в кадровый резерв на местах	2024 гг.		ШКУР, руководители ОО
<i>4. Проектная деятельность</i>			
Разработка проекта «Готовность членов кадрового резерва управленческих команд к административной деятельности» на три года (психологическая, профессиональная) для перехода ШНОР/ШССУ в эффективный режим функционирования и развития	март-апрель	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Реализация проекта «Готовность членов кадрового резерва управленческих команд к административной деятельности» (по отдельному плану)	2021-2024 гг.	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
Корректировка проекта «Готовность членов кадрового резерва управленческих команд к административной деятельности»	декабрь (ежегодно с 2021 по 2024 гг.)	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, наставники ШКУР, психолог по согласованию
<i>5. Консультационная деятельность</i>			
Индивидуальное и групповое консультирование АУП ШНОР/ШССУ	ежеквартально	МКУ «МК МОЦР»	координаторы, Наставники ШКУР, психолог по согласованию
<i>6. Информационная деятельность</i>			
Размещение материалов для АУП, необходимых для перехода в эффективный режим функционирования и развития образовательной организации ШНОР/ШССУ	постоянно	сайт УО	модератор

организации ШНОР/ШССУ			
Размещение типовых управленческих решений по обеспечению перехода школ в режим эффективного функционирования и развития	в течение всего периода	сайт УО	модератор
Информирование управленческих команд ШНОР о закреплении наставников ШКУР	март	МКУ «МК МОЦР»	координаторы
Информирование о сроках проведения мероприятий по проекту «Готовность членов кадрового резерва управленческих команд к административной деятельности», внесении	март	МКУ «МК МОЦР»	координаторы
Размещение необходимой документации, формируемой в образовательной организации по формированию кадрового резерва	В течение всего периода	Сайт УО	модератор

Исполняющий обязанности директора
муниципального казенного учреждения
«Методический кабинет
муниципального образования
Щербиновский район



Л.В. Леонова