



ПОСТАНОВЛЕНИЕ

КАРАР

01.04.2021

г.Казань

№ 201

О проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года»

Кабинет Министров Республики Татарстан ПОСТАНОВЛЯЕТ:

1. Провести конкурс «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года».
2. Утвердить прилагаемое Положение о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года».
3. Признать утратившим силу постановление Кабинета Министров Республики Татарстан от 16.12.2019 № 1156 «О проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2019 года».

Премьер-министр
Республики Татарстан



А.В.Песошин

Утверждено
постановлением
Кабинета Министров
Республики Татарстан
от 01.04. 2021 №201

Положение
о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества
в Республике Татарстан по итогам 2020 года»

I. Цели и задачи проведения конкурса

1.1. Цель конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года» (далее – Конкурс) – выявление и распространение передового практического опыта наставничества в целях повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества и тиражирование эффективных практик наставничества в Республике Татарстан.

1.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения в Республике Татарстан.

1.3. Конкурсный отбор основывается на принципах законности, гласности, открытости, привлечения широкого круга общественности и признанных экспертов в предметной области.

II. Организаторы Конкурса

2.1. Организатором Конкурса является Министерство промышленности и торговли Республики Татарстан (далее – Организатор) при содействии государственного автономного учреждения «Центр энергосберегающих технологий Республики Татарстан при Кабинете Министров Республики Татарстан» (региональный центр компетенций в сфере производительности труда).

2.2. Организатор Конкурса выполняет следующие функции:
подготовка Конкурса, в том числе формирование экспертных групп по номинациям, утверждение состава экспертных групп по номинациям, информационное обеспечение Конкурса;

проведение Конкурса, в том числе прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее – Заявки), представление Заявок на рассмотрение экспертным группам по номинациям, организация заседаний экспертных групп по номинациям, оформление решений экспертных групп по номинациям о победителях и финалистах;

награждение победителей и финалистов Конкурса, в том числе подготовка наград для победителей и финалистов Конкурса, организация церемонии закрытия Конкурса;

распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества, в том числе отбор не менее трех лучших практик наставничества и организация их популяризации.

2.3. Организатор Конкурса обеспечивает равные условия для всех участников Конкурса, широкую гласность проведения Конкурса, недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее даты их официального объявления.

III. Участники Конкурса

3.1. Участники Конкурса – юридические лица, зарегистрированные на территории Республики Татарстан, являющиеся участниками национального проекта «Производительность труда» и реализующие практики наставничества.

3.2. Участие в конкурсе является бесплатным.

3.3. Участники Конкурса несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей Заявки на Конкурс, проездом и проживанием в месте проведения торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.

IV. Номинации Конкурса

4.1. Конкурс проводится в следующих номинациях:

«Наставничество в области повышения производительности труда» – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием потребностей в профессиональном развитии и поддержке карьеры, передачей ценностей, знаний и навыков в области повышения производительности труда и бережливого производства, формирования требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку;

«Наставничество в профессиональном самоопределении» – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с анализом состояния рынка труда и потребностей предприятий в квалифицированных кадрах, профессиональным информированием и консультированием о современных видах производства и перспективах развития рынка профессий, формах и условиях их освоения, требованиях, предъявляемых профессиями; оказание помощи в профессиональном самоопределении (с целью принятия осознанного решения о выборе профессионального пути), определение степени профессиональной пригодности к конкретной профессии (в соответствии с нормативными требованиями);

«Наставничество в профессиональном развитии молодежи» – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с формированием у молодежи функциональной структуры трудовой деятельности и соответствующих качеств (трудолюбия, работоспособности, профессиональной ответственности) и способностей, сопровождаемые приобретением обучающимися первоначального практического опыта в условиях образовательных организаций и реального производства, закреплением и совершенствованием профессиональных знаний и умений, освоением современных производственных процессов, адаптацией к конкретным условиям де-

тельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики);

«Наставничество в области прорывных технологий» – профессиональные установки и практики наставничества, связанные с развитием научно-исследовательской и опытно-конструкторской деятельности в условиях корпоративной культуры, освоением прорывных технологий, требующих принятия стратегических решений и использования научных и материально-технических ресурсов, представляющих собой передовой опыт развития науки и техники (включая цифровые и аддитивные технологии, робототехнику, системы безопасности, социально ориентированные технологии и др.).

V. Сроки и порядок проведения Конкурса

5.1. Этапы проведения Конкурса:

подготовка Конкурса – апрель – май 2021 года;

проведение Конкурса – июнь – июль 2021 года;

награждение победителей и финалистов Конкурса – июль 2021 года;

распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества – август 2021 года.

5.2. Организатор Конкурса устанавливает срок подачи Заявок и информирует о проведении Конкурса путем размещения на официальном сайте Организатора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» (либо доведя до целевой аудитории иным способом, установленным Организатором Конкурса).

5.3. Для участия в Конкурсе организации направляют Организатору Конкурса Заявку по форме согласно приложению № 1 к настоящему Положению.

5.4. Направление Заявки на Конкурс производится в электронном виде на адрес электронной почты: mpt@tatar.ru или почтовым отправлением по адресу: 420111, Республика Татарстан, г.Казань, ул.Островского, д.4.

5.5. Заявка должна быть представлена в установленный срок подачи Заявок.

5.6. Присланные на Конкурс Заявки возврату не подлежат.

5.7. В течение 10 рабочих дней после окончания срока подачи Заявок осуществляется рассмотрение Заявок экспертными группами по номинациям, формирование рейтинга (по сумме баллов) Заявок Конкурса в каждой его номинации и определение победителей и финалистов Конкурса в каждой номинации.

5.8. Награды вручаются победителям и финалистам Конкурса в каждой номинации на торжественной церемонии награждения (событие может быть приурочено к проведению публичного мероприятия Республики Татарстан) с приглашением Президента Республики Татарстан.

VI. Экспертные группы по номинациям и порядок определения победителей и финалистов Конкурса

6.1. Экспертные группы по номинациям формируются из специалистов в области управленческих и HR-технологий.

6.2. В компетенцию экспертных групп по номинациям входит определение победителей и финалистов Конкурса.

6.3. Заседание экспертных групп по номинациям правомочно, если в нем участвует не менее половины членов экспертных групп по номинациям.

6.4. Бланк оценки Заявок Конкурса заполняется членами экспертной группы по номинациям в соответствии с формой согласно приложению № 2 к настоящему Положению.

6.5. Права и обязанности членов экспертных групп по номинациям:

предварительная экспертиза Заявок осуществляется каждым членом экспертной группы по номинациям;

экспертные группы по номинациям рассматривают предварительные оценки Заявок членов экспертных групп по номинациям и формируют рейтинг по сумме баллов;

каждый член экспертной группы по номинациям имеет один голос;

оценка Заявок представляет собой среднее арифметическое из оценок членов экспертных групп по номинациям по Заявке (по шкале от 0 до 10 баллов в соответствии с приложением № 3 к настоящему Положению) по перечисленным ниже критериям:

результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности;

уникальность практики – наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации;

возможность тиражирования практики – практика носит универсальный характер и может быть применена на других территориях, в организациях, командах;

возможность масштабирования практики – в практике может быть увеличено количество участников без ухудшения качества конечного результата.

6.6. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием членов экспертных групп по номинациям.

6.7. Решение экспертных групп по номинациям по победителям (первое место) и финалистам Конкурса (второе и третье места) в каждой номинации формируется исходя из общего количества набранных баллов (с учетом письменных комментариев членов экспертных групп по номинациям к оценкам) по итогам голосования членов экспертных групп по номинациям.

6.8. Решение экспертных групп по номинациям принимается простым большинством голосов путем открытого голосования присутствующих на заседании (принявших участие в голосовании) членов экспертных групп по номинациям.

6.9. Членам экспертных групп по номинациям запрещается рассматривать Заявку организации, учредителями которой они являются и (или) в которой они работают.

6.10. Члены экспертных групп по номинациям не должны оказывать влияние на мнение других членов экспертных групп по номинациям.

VII. Награды победителям и финалистам Конкурса

7.1. По результатам проведения Конкурса принимается решение о вручении дипломов по номинациям: победителям (за первое место) и финалистам Конкурса (за второе и третье места).

7.2. Победители и финалисты Конкурса награждаются знаками отличия или памятным призами.

7.3. Участники Конкурса, не признанные победителями и финалистами Конкурса, поощряются благодарственными письмами или сертификатами участника Конкурса, выдаваемыми Организатором Конкурса в зависимости от сметы расходов на проведение Конкурса.

7.4. Информация об итогах, победителях и финалистах Конкурса размещается на официальном сайте Организатора в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и может размещаться на официальных сайтах компаний, образовательных организаций, партнеров конкурса и в средствах массовой информации в течение пяти дней после принятия решения о вручении дипломов победителям и финалистам Конкурса.

VIII. Распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества

8.1. Распространение и тиражирование передового практического опыта наставничества осуществляется посредством представления содержания передовой практики заинтересованному сообществу (с целью его последующего применения в новых условиях).

8.2. Механизмы распространения передового практического опыта наставничества:

описание передового практического опыта наставничества в виде документов (определяющих содержание и порядок действий, направленных на решение конкретной задачи) с последующим их размещением в тематических базах данных, публикацией в средствах массовой информации, в информационно-телекоммуникационной сети «Интернет» и учебных изданиях, на сайтах профессиональных сообществ, на сайте национального проекта «Производительность труда и поддержка занятости» (производительность.рф), представление в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях;

визуальное представление образцов деятельности (показ практических действий и демонстрация решений) в виде вебинаров, видеокурсов, практических мероприятий, семинаров, мастер-классов, презентаций и др.

диалоговое взаимодействие между авторами (носителями эффективных практик наставничества) и специалистами с обязательной обратной связью, направленное на передачу ценностей, формирование новых знаний, способствующих совершенствованию практики посредством смещения акцентов с отработанных способов действий на процессы изменения ситуации, модификации практики, адаптации ее к

новым условиям, посредством стажировочных площадок, творческих мастерских, школ-лабораторий.

8.3. Члены экспертных групп по номинациям отбирают и рекомендуют не менее трех эффективных практик наставничества (в каждой из номинаций Конкурса) для их дальнейшего документирования, популяризации и тиражирования посредством механизмов, указанных в п.8.2, для повышения производительности труда.

8.4. Юридические лица и наставники (победители и финалисты Конкурса, авторы и носители эффективных практик наставничества) обязуются способствовать обобщению и распространению передового практического опыта наставничества, посредством механизмов, указанных в п.8.2.

Приложение № 1
к Положению о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года»

Форма

Заявка

на участие в конкурсе «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года»

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года»:

1.	Наименование организации-участника (полное наименование юридического лица (организации-участника), подавшего Заявку, с указанием организационно-правовой формы, ведомственной принадлежности, сферы хозяйственной деятельности)	
2.	Ф.И.О. (последнее – при наличии), наименование должности наставника	
3.	Среднесписочная численность организации-участника (выберите один из предложенных ниже вариантов)	
3.1.	Менее 100 человек	
3.2.	101 – 500 человек	
3.3.	501 – 1 000 человек	
3.4.	1 001 – 3 000 человек	
3.5.	3 001 – 10 000 человек	
3.6.	Более 10 000 человек	
4.	Отрасль организации-участника (выберите один из предложенных ниже вариантов)	
4.1.	обрабатывающие производства	
4.2.	сельское хозяйство	
4.3.	транспорт	
4.4.	строительство	
4.5.	жилищно-коммунальное хозяйство	
4.6.	торговля	
5.	Наименование проекта (укажите наименование проекта, реализованного в организации-участнике)	
6.	Номинация в Конкурсе (выберите один из предложенных ниже вариантов)	

6.1.	«Наставничество в области повышения производительности труда»	
6.2.	«Наставничество в профессиональном самоопределении»	
6.3.	«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»	
6.4.	«Наставничество в области прорывных технологий»	
7.	Контактная информация (организации-участника, контактного лица) (организация-участник: номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес; контактное лицо организации-участника: телефон и адрес электронной почты)	
8.	Предпосылки для запуска проекта (описание исходной ситуации, почему был необходим запуск проекта)	
9.	Цели и задачи проекта (цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы; задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта)	
10.	Целевая аудитория (группа работников, на которую направлен проект)	
11.	Суть проекта, ключевая идея (опишите суть проекта, ключевую идею, лежащую в его основе; предмет наставничества (что именно передает наставник преемнику, суть взаимодействия, например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие и т.д.))	
12.	Использованные методики и инструменты (методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки и др.))	
13.	Ресурсы, использованные для проекта (указывается бюджет, выделенный на реализацию проекта (при наличии), численность и степень занятости участников проекта, внешние подрядчики (если привлекались), автоматизированные системы (если использовались) и т.д.)	
14.	Этапы реализации проекта (пошаговое описание реализации проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием ка-	

	ких инструментов, какие исследования проводились, какие каналы и форматы коммуникаций использовались, какие мероприятия проводились и т.д.))	
15.	Результаты и оценка эффективности (укажите достигнутые результаты (ключевые отслеживаемые показатели в соответствии с поставленными целями и задачами) для организации-участника, для наставника, для наставляемого (с выделением критериев эффективности, методов измерения эффективности, ссылкой на источники данных; например, прирост по показателям до и после реализации проекта и т.д.))	
16.	Зрелость практики (выбрать) (выберите один из предложенных ниже вариантов)	
16.1.	Базовый уровень (практика прошла апробацию, реализуется план по переводу практики в регулярную деятельность)	
16.2.	Развитие (практика переведена в регулярную деятельность, оформлена в соответствующих нормативных и методических документах, проведено информирование / инструктаж / обучение)	
16.3.	Стабилизация (практика используется в регулярной деятельности более шести месяцев)	
16.4.	Подтвержденная эффективность (накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне организации-участника)	
17.	Возможность тиражирования и масштабирования (оценка пригодности практики для адаптации, распространения и внедрения в деятельности других организаций; возможность масштабирования практики (возможность увеличения количества участников без ухудшения качества получаемого результата))	
18.	Презентация проекта (презентация проекта (в формате MS PowerPoint, в формате PDF, в виде ссылки на видеоролик) – не более 150 мегабайт)	
19.	Дополнительные материалы (любые дополнительные материалы, имеющие отношение к проекту (в электронном виде, не более	

	5 файлов, общий объем не более 10 мегабайт), предоставляются по желанию)	
20.	Рабочая группа / авторы проекта / наставник (фото членов рабочей группы, авторов, наставника, для возможной публикации прикладываются отдельными файлами)	

2. С условиями проведения Конкурса ознакомлен и согласен.
3. Подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей Заявке и прилагаемых к ней документах. Также подтверждаю, что данный проект действительно был реализован в организации-участнике (в России) в период с _____ по _____.
4. Разрешаю Организатору Конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

_____/ «__» _____ 20__ г.
 (Ф.И.О. (последнее – при наличии) руководителя)

Приложение 2
к Положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества
в Республике Татарстан по итогам
2020 года»

Форма

Бланк оценки
заявок конкурса «Лучшие практики наставничества в Республике Татарстан по итогам 2020 года»

№ п/п	Номинация	Наименование практики	Наименова- ние организации	Ф.И.О. (последнее – при наличии) эксперта						
				Оценка по критериям от 1 до 10 (1 – полное несоответствие, 10 – превосходная степень)				Сумма баллов (5, 6, 7, 8)	Рейтинг практики	Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.)
				результативность практики	уникаль- ность практики	возмож- ность тиражи- рования	возмож- ность масшта- бирования			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

_____ / «__» _____ 20__ г.
(Ф.И.О. (последнее – при наличии) эксперта)

Приложение № 3
к Положению о проведении конкурса
«Лучшие практики наставничества
в Республике Татарстан по итогам
2020 года»

Критерии оценки по номинациям

1. Оценка по критерию «Результативность практики»

Таблица 1

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда
Название практики	Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам (далее – практика 1); наставничество для сотрудников, назначаемых на должности начального звена управления (далее – практика 2); наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления (далее – практика 3)
Целевая аудитория	Для практики 1 – все работники организации. Для практики 2 – начальное звено управления организации. Для практики 3 – средний менеджмент организации
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Каждая учебная тема четко связана с бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей. Например, для практики 1 – время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.; для практики 2 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.; для практики 3 – время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, количество реализованных проектов и т.д.
6 – 8	Для практики 1 – программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;

	<p>для практики 2 – программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;</p> <p>для практики 3 – программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы</p>
3 – 5	<p>Для практики 1 – программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки в организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>для практики 2 – программа позволяет ускорить процесс адаптации к работе на новом уровне (в управлении), снижает риск принятия неэффективных управленческих решений. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов;</p> <p>для практики 3 – программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития организации. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов</p>
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Таблица 2

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном самоопределении
Название практики	Профессиональная ориентация школьников
Целевая аудитория	Обучающиеся
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в организации высшего профессионального образования, профессии, и т.д.). Прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий

6 – 8	Программа помогает осознать свои возможности и интересы, сделать осознанный выбор будущей профессии; воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности; подчеркивает общественную значимость труда
3 – 5	Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии; предоставляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Таблица 3

Номинация в Конкурсе	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
Название практики	Наставничество для проходящих учебную / производственную практику (далее – практика 4); наставничество для молодых специалистов / для новых работников (далее – практика 5)
Целевая аудитория	Для практики 4 – обучающиеся в образовательных организациях высшего образования и профессиональных образовательных организациях. Для практики 5 – выпускники образовательных организаций высшего образования и профессиональных образовательных организаций, новые работники
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы. Например: для практики 4 – практика внесена в учебный план образовательной организации, количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику в организации, количество успешно пройденных тестов и т.д.; для практики 5 – срок обучения, результаты итогового тестирования, срок выхода на плановые показатели, количество замечаний к работе, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника, процент оттока в течение испытательного срока и первого года работы и т.д.
6 – 8	Для практики 4 – программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации, повышает лояльность к бренду, создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы;

	для практики 5 – программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
3 – 5	Для практики 4 – программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по избранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности; представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов; для практики 5 – программа позволяет сократить сроки освоения трудовых обязанностей, адаптировать к корпоративной культуре, помогает усвоить традиции и правила поведения; представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

Таблица 4

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий
Целевая аудитория	Работники организации, центры трансфера технологий, преподаватели организаций высшего профессионального образования, ученые, студенты т.д.
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Бизнес-потребности организации и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, количество успешно пройденных тестов, количество выполненных проектов по данной теме и т.д.)
6 – 8	Программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки
3 – 5	Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии

1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
-------	---

2. Оценка по критерию «Уникальность практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для проходящих учебную / производственную практику; наставничество для молодых специалистов / для новых работников; наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций
6 – 8	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций
3 – 5	Программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности организации. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

3. Оценка по критерию «Возможность тиражирования практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для сотрудников, проходящих учебную / производственную практику; наставничество для молодых специалистов / для новых работников; наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам; наставничество для молодых специалистов, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Программа имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей
6 – 8	Программа имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли
3 – 5	Программа имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

4. Оценка по критерию «Возможность масштабирования практики»

Номинация в Конкурсе	Наставничество в области повышения производительности труда; наставничество в профессиональном самоопределении; наставничество в профессиональном развитии молодежи; наставничество в области прорывных технологий
Название практики	Профессиональная ориентация школьников; наставничество во взаимодействии с организацией высшего профессионального образования, центрами трансфера технологий; наставничество для проходящих учебную / производственную практику; наставничество для молодых специалистов / для новых работников; наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам;

	наставничество для сотрудников, назначаемых на должности начального звена управления; наставничество для сотрудников, назначаемых на должности среднего звена управления
Диапазон баллов	Примерное содержание оценки
9 – 10	Программа имеет потенциал для увеличения производительности труда более чем на 150 процентов ¹ в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций).
6 – 8	Программа имеет потенциал для увеличения производительности труда на 100 процентов ¹ в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)
3 – 5	Программа имеет потенциал для увеличения производительности труда на 50 процентов ¹ в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)
1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки

¹ Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.
