



БЕЛГОРОДСКАЯ ОБЛАСТЬ  
**ГУБЕРНАТОР БЕЛГОРОДСКОЙ ОБЛАСТИ**  
**РАСПОРЯЖЕНИЕ**

Белгород

«30» марта 2021 г.

№ 128-р

**О проведении конкурса  
«Лучшие практики  
наставничества Белгородской  
области – 2021»**

В целях выявления и распространения передового практического опыта наставничества, направленного на повышение производительности труда, поощрения наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества в Белгородской области, принимая во внимание рекомендации Министерства экономического развития Российской Федерации по подготовке и проведению конкурса лучших практик наставничества в субъектах Российской Федерации в рамках реализации мероприятий федерального проекта «Системные меры по повышению производительности труда», входящего в состав национального проекта «Производительность труда»:

1. Департаменту экономического развития Белгородской области (Абрамов О.В.) совместно с Автономной некоммерческой организацией «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» (Гоголь Е.А.) организовать и провести в 2021 году конкурс «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021» (далее – Конкурс).

2. Утвердить Положение о проведении Конкурса (приложение № 1).

3. Создать Экспертный совет Конкурса и утвердить его состав (приложение № 2).

4. Департаменту внутренней политики Белгородской области (Папченя А.Л.) обеспечить официальное опубликование настоящего распоряжения на сайте «Вестник нормативных правовых актов Белгородской области» (zakon.belregion.ru).

5. Контроль за исполнением распоряжения возложить на департамент экономического развития Белгородской области (Абрамов О.В.).

**Временно исполняющий  
обязанности Губернатора  
Белгородской области**



**В.В. Гладков**

**Приложение № 1**

**УТВЕРЖДЕНО**  
распоряжением Губернатора  
Белгородской области  
от 30 марта 2021 г.  
№ 128-р

**Положение  
о проведении конкурса  
«Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021»**

**1. Общие положения**

1.1. Положение о проведении конкурса «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021» (далее – Положение) определяет условия и порядок проведения конкурса «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021» (далее – Конкурс) среди наставников предприятий-участников национального проекта «Производительность труда» Белгородской области.

1.2. Организация и проведение Конкурса осуществляется за счет средств Автономной некоммерческой организации «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» (далее – АНО «Центр развития производства»).

1.3. Извещение о проведении Конкурса с указанием даты начала и даты окончания приема заявок на участие в Конкурсе размещается на официальных сайтах департамента экономического развития Белгородской области (derbo.ru) и АНО «Центр развития производства» (производительность31.рф) не позднее чем за 5 (пять) календарных дней до даты начала приема заявок на участие в Конкурсе.

Срок приема заявок составит 30 (тридцать) календарных дней со дня размещения извещения о проведении Конкурса на указанных официальных сайтах.

**2. Цель и задача Конкурса**

2.1. Цель Конкурса – выявление и распространение передового практического опыта наставничества для повышения производительности труда, поощрения и признания наставников, внесших значительный вклад в развитие наставничества, и тиражирование эффективных практик наставничества в Белгородской области.

2.2. Задача Конкурса – поиск и отбор успешных практик наставничества для их дальнейшей популяризации, тиражирования и внедрения

в Белгородской области.

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

### **3. Организаторы Конкурса**

3.1. Организатором Конкурса выступает департамент экономического развития Белгородской области (далее – Организатор) при содействии АНО «Центр развития производства», который является участником регионального проекта Белгородской области «Системные меры по повышению производительности труда», утвержденного Губернатором Белгородской области 13 декабря 2018 года.

3.2. Организатор выполняет следующие функции:

3.2.1. Информационное обеспечение Конкурса.

3.2.2. Проведение Конкурса:

- 1) прием и обработка заявок на участие в Конкурсе (далее – Заявки);
- 2) представление Заявок на рассмотрение Экспертным группам по номинациям Конкурса (далее – Экспертные группы);

3) организация заседаний Экспертных групп;

4) оформление решений Экспертных групп о победителях.

3.2.3. Награждение победителей Конкурса:

- 1) подготовка дипломов для победителей Конкурса в каждой номинации;
- 2) организация торжественной церемонии закрытия Конкурса, вручение дипломов победителям Конкурса.

3.2.4. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества:

- 1) отбор не менее 3 (трех) лучших практик наставничества;
- 2) организация популяризации и тиражирования передового опыта наставничества, оформление методических рекомендаций (при необходимости).

3.3. Организатор обеспечивает:

3.3.1. Равные условия для всех участников Конкурса.

3.3.2. Широкую гласность проведения Конкурса.

3.3.3. Недопущение разглашения сведений о результатах Конкурса ранее срока, указанного в пункте 7.11 раздела 7 Порядка.

### **4. Участники Конкурса**

4.1. К участию в Конкурсе приглашаются носители практик наставничества.

4.2. В Конкурсе принимают участие предприятия-участники национального проекта «Производительность труда» Белгородской области – юридические лица, заключившие соглашение о взаимодействии при реализации мероприятий национального проекта «Производительность

труда» с департаментом экономического развития Белгородской области (далее – Предприятия-участники).

4.3. Участие в Конкурсе является бесплатным.

4.4. Участники Конкурса несут расходы, связанные с подготовкой и представлением своей Заявки, проездом к месту проведения торжественной церемонии награждения победителей Конкурса.

## 5. Номинации Конкурса

5.1. Конкурс проводится по следующим номинациям:

5.1.1. «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, формированием требуемых профессиональных качеств и адаптации к рабочему месту, коллективу, производственной среде, включая смену профессии и профессиональную переподготовку.

5.1.1.1. Название практики – «Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам», целевая аудитория – работники предприятия.

5.1.1.2. Название практики – «Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления», целевая аудитория – начальное звено управления предприятием.

5.1.1.3. Название практики – «Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления», целевая аудитория – средний менеджмент предприятия.

5.1.2. «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).

5.1.2.1. Название практики – «Профессиональная ориентация школьников», целевая аудитория – учащиеся школ, лицеев.

5.1.3. «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 деятельности предприятий (при прохождении обучающимися учебной и производственной практики).

5.1.3.1. Название практики – «Наставничество для проходящих учебную / производственную практику», целевая аудитория – учащиеся высших и средних специальных учебных заведений.

5.1.3.2. Название практики – «Наставничество для молодых специалистов / новых работников», целевая аудитория – выпускники высших и средних специальных учебных заведений, новые работники.

5.1.4. «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 рубеж развития науки и техники (включая цифровые и аддитивные технологии, робототехнику, системы безопасности, социально-ориентированные технологии и др.).

5.1.4.1. Название практики – «Наставничество во взаимодействии с высшими учебными заведениями, Центрами трансфера технологий», целевая аудитория – работники предприятия, Центры трансфера технологий, преподаватели высших учебных заведений, ученые, студенты и др.

## **6. Сроки и порядок проведения Конкурса**

6.1. Для участия в Конкурсе Предприятие-участник направляет Организатору Заявку по форме согласно приложению № 1 к Положению и согласие на обработку персональных данных по форме согласно приложению № 2 к Положению (далее – Материалы) на каждого участника Конкурса. Согласие на обработку персональных данных также заполняется на контактное лицо Предприятия-участника.

6.2. Материалы представляются в АНО «Центр развития производства» в электронном виде на адрес электронной почты: [brtic@inbox.ru](mailto:brtic@inbox.ru) или в печатном виде по адресу: 308034, г. Белгород, ул. Королева, 2а, корпус 2, офисы 427, 429, тел. (4722) 52-58-07. Прием Материалов осуществляется в сроки, указанные в извещении о проведении Конкурса.

6.3. Представленные на Конкурс Материалы возврату не подлежат.

6.4. Оценка Заявок, поступивших на Конкурс, и определение победителей Конкурса осуществляется в следующие сроки:

6.4.1. В течение 10 (десяти) рабочих дней со дня окончания срока приема Заявок, указанного в извещении о проведении Конкурса, – рассмотрение Заявок Экспертными группами по номинациям, формирование рейтинга (по сумме баллов) практик-номинантов Конкурса по каждой номинации

и передача в Экспертный совет Конкурса (далее – Экспертный совет) для отбора победителей Конкурса.

6.4.2. В течение 5 (пяти) рабочих дней со дня окончания срока, указанного в подпункте 6.4.1 пункта 6.4 настоящего раздела, – определение Экспертным советом победителей Конкурса в каждой номинации.

6.4.3. Победители Конкурса уведомляются об итогах Конкурса в течение 3 (трех) рабочих дней со дня окончания срока, указанного в подпункте 6.4.2 пункта 6.4 настоящего раздела.

6.4.4. Дипломы победителям Конкурса вручаются на торжественной церемонии в сроки, указанные в пункте 7.13 раздела 7 Порядка.

## **7. Порядок определения победителей Конкурса**

7.1. Для определения победителей Конкурса действует Экспертный совет. Состав Экспертного совета включает в себя Экспертные группы.

7.2. Заседание Экспертного совета правомочно, если в нем участвует не менее половины состава Экспертного совета.

7.3. Экспертиза Заявок осуществляется членами Экспертной группы индивидуально по форме согласно приложению № 3 к Положению в сроки, указанные в подпункте 6.4.1 пункта 6.4 раздела 6 Положения.

7.4. Член Экспертной группы не вправе рассматривать Заявку от Предприятия-участника, владельцем которой он является и/или в которой он работает.

7.5. По результатам экспертизы Заявок формируется рейтинг Заявок по сумме баллов по каждой номинации.

7.6. Каждый член Экспертной группы имеет один голос.

7.7. Оценка практики представляет собой среднее арифметическое число из оценок экспертов по Заявке (по шкале от 0 до 10 баллов) согласно приложению № 4 к Положению по перечисленным ниже критериям:

7.7.1. Результативность практики – наличие критериев эффективности и результатов измерения эффективности.

7.7.2. Уникальность практики – наличие уникальных элементов, которые выделяют практику среди других практик в данной номинации.

7.7.3. Возможность тиражирования практики – практика носит универсальный характер и может быть применена на других территориях, в организациях, командах.

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

7.8. Оценка Заявки сопровождается письменным комментарием эксперта (при необходимости).

7.9. Решение Экспертного совета по победителям в каждой номинации формируется исходя из общего количества набранных баллов (с учетом письменных комментариев экспертов к оценкам) по итогам голосования.

В случае равенства баллов нескольких претендентов, определение

победителей проводится путем открытого голосования присутствующих на заседании членов Экспертного совета. В случае равенства голосов право решающего голоса имеет председатель Экспертного совета.

7.10. Итоговые результаты Конкурса оформляются протоколом, который подписывают все члены Экспертного совета, в течение 3 (трех) рабочих дней со дня принятия решения, указанного в пункте 7.9 настоящего раздела.

7.11. Информация об итогах Конкурса размещается на официальном сайте Организатора, а также может размещаться в других средствах массовой информации Белгородской области в течение 2 (двух) рабочих дней со дня окончания срока, указанного в пункте 7.10 настоящего раздела.

7.12. Победители Конкурса рекомендуются для участия во всероссийском Конкурсе лучших практик наставничества.

7.13. Организатор проводит торжественную церемонию награждения победителей Конкурса не позднее 15 декабря 2021 года.

Победители Конкурса уведомляются о проведении торжественной церемонии награждения не позднее 5 (пяти) рабочих дней до дня ее проведения.

## **8. Распространение и тиражирование передового опыта наставничества**

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

8.2. Механизмы распространения передового опыта:

8.2.1. Описание передового опыта 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, сети Интернет, в информационных и учебных изданиях, на сайтах профессиональных сообществ, на сайте национального проекта «Производительность труда» (производительность.рф), представлением в виде публичных докладов, выступлений на конференциях и других мероприятиях.

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

8.2.3. 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) через стажировочные площадки, творческие мастерские, школы-лаборатории.

8.3. Члены Экспертного совета отбирают и рекомендуют эффективные практики наставничества (по каждой номинации Конкурса) для их дальнейшего документирования, популяризации и тиражирования посредством механизмов, указанных в пункте 8.2 настоящего раздела, для повышения производительности труда.

8.4. Предприятия-участники и наставники (победители Конкурса, авторы и носители эффективных практик наставничества) обязуются способствовать обобщению и распространению передового опыта наставничества посредством механизмов, указанных в пункте 8.2 настоящего раздела.





**Приложение № 1  
к Положению о проведении  
конкурса «Лучшие практики  
наставничества Белгородской  
области – 2021»**

**Заявка  
на участие в конкурсе  
«Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021»**

1. Прошу включить в число участников конкурса «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021»:

№	Раздел	Комментарий
1.	Название предприятия-участника	Укажите полное наименование предприятия-участника
2.	Ф.И.О., должность наставника	Укажите Ф.И.О. наставника (работника предприятия-участника)
3.	Размер предприятия-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов
3.1.	Менее 100 чел.	
3.2.	101 – 500 чел.	
3.3.	501 – 1 000 чел.	
3.4.	1 001 – 3 000 чел.	
3.5.	3 001 – 10 000 чел.	
3.6.	Более 10 000 чел.	
4.	Отрасль предприятия-участника	Выберите один из предложенных ниже вариантов
4.1.	обрабатывающая промышленность	
4.2.	сельское хозяйство	
4.3.	транспорт	
4.4.	строительство	
4.5.	ЖКХ	
5.	Название проекта	Укажите название проекта, реализованного на Предприятии-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	

№	Раздел	Комментарий
6.4.	Наставничество в области прорывных технологий	
7.	Контактная информация (предприятия-участника, контактного лица)	Укажите номер телефона, адрес электронной почты, почтовый адрес предприятия-участника. Укажите телефон и адрес электронной почты контактного лица предприятия-участника
8.	Предпосылки для запуска проекта	Опишите исходную ситуацию, почему был необходим запуск проекта
9.	Цели и задачи проекта	Укажите цели проекта – ожидаемое и достижимое улучшение ситуации в свете поставленной проблемы. Укажите задачи проекта – конкретные, поддающиеся измерению результаты проекта
10.	Целевая аудитория	Укажите группу работников, на которую направлен проект (почему выбрана именно эта целевая аудитория?)
11.	Суть проекта, ключевая идея	Коротко опишите суть проекта, ключевую идею, лежащую в его основе; предмет наставничества (что именно передает наставник наставляемому, суть взаимодействия, например, передача знаний и навыков, развитие карьеры, профессиональное развитие и т.д.)
12.	Использованные методики и инструменты	Укажите методики и инструменты, положенные в основу практик, использованных в проекте (обучение на рабочем месте, изучение опыта, анализ ошибок, тренинги, стажировки и т.д.)
13.	Ресурсы, использованные для проекта	По возможности укажите бюджет, выделенный на реализацию проекта, численность и степень занятости в проекте членов рабочей группы, укажите, привлекались ли внешние подрядчики (если привлекались), использовались ли автоматизированные системы и т.д.
14.	Этапы реализации проекта	Пошагово опишите реализацию проекта (что было сделано, в какие сроки, с использованием каких инструментов, какие исследования проводились, с использованием каких инструментов, 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 предприятия-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	Выберите один из предложенных ниже вариантов
16.1.	Базовый уровень	Практика прошла апробацию, сформированы агенты изменений, 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

№	Раздел	Комментарий
16.3.	Стабилизация	Практика используется в регулярной деятельности более 6 (шести) месяцев
16.4.	Подтвержденная эффективность	Накоплены фактические данные по показателям, подтверждающим эффективность практики, практика готова к тиражированию внутри и вне предприятия-участника
17.	Возможность тиражирования и масштабирования	Укажите оценку 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 «pptx», 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). Представляются по желанию
20.	Рабочая группа / авторы проекта / наставник	Фото членов рабочей группы, авторов, наставника для возможной публикации (портретные фото разрешением не менее 1000 пикселей по короткой стороне, фото прикладываются отдельными файлами)

2. С условиями проведения конкурса ознакомлены и согласны.

3. От имени \_\_\_\_\_

(наименование предприятия-участника)

подтверждаю полноту и достоверность сведений, представленных в настоящей заявке и прилагаемых к ней документах.

4. Разрешаю организатору конкурса использовать представленные данные в образовательных и исследовательских целях.

Руководитель

МП

\_\_\_\_\_ (подпись)

\_\_\_\_\_ (расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 2**  
**к Положению о проведении**  
**конкурса «Лучшие практики**  
**наставничества Белгородской**  
**области – 2021»**

**Согласие**  
**на обработку персональных данных**

В соответствии со статьями 6, 9 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных» свободно, своей волей и в своих интересах даю согласие должностным лицам департамента экономического развития Белгородской области, расположенного по адресу: Белгородская область, город Белгород, проспект Славы, 72, на обработку (любое действие (операцию) или совокупность действий (операций), совершаемых с использованием средств автоматизации или без использования таких средств с персональными данными, включая сбор, запись, систематизацию, накопление, хранение, уточнение (обновление, изменение), извлечение, использование, передачу (распространение, предоставление, доступ), обезличивание, блокирование, удаление, уничтожение) моих персональных данных (фамилии, имени, отчества, даты рождения, пола, сведений о месте жительства, месте пребывания, номера телефона, сведений об образовании, профессии; сведений о стаже работы в отрасли и в организации, сведений о месте работы / поступлении на государственную гражданскую (муниципальную) службу, сведений о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках, сведений о наградах и других поощрениях, сведения об особых заслугах и достижениях), иных сведений, содержащихся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021» по номинации: \_\_\_\_\_.

(указывается наименование номинации)

Согласие действует в течение периода проведения конкурса «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021».

В связи с моим участием в конкурсе «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021» я разрешаю департаменту экономического развития Белгородской области и Автономной некоммерческой организации «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» публиковать в общедоступных источниках следующие мои персональные данные: фамилия, имя, отчество, сведения об образовании, профессии; сведения о стаже работы в отрасли и в организации, сведения о месте работы / поступлении на государственную гражданскую (муниципальную) службу, сведения о профессиональной переподготовке, повышении квалификации, стажировках, сведения о наградах и других

поощрениях, сведения об особых заслугах и достижениях, сведения, содержащиеся в документах, направляемых для участия в конкурсе «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021», по номинации: \_\_\_\_\_.

(указывается наименование номинации)

Даю свое согласие использовать представленные на конкурс данные в образовательных и исследовательских целях.

Оставляю за собой право отозвать свое согласие посредством составления соответствующего письменного документа, который может быть направлен мной в департамент экономического развития Белгородской области и Автономную некоммерческую организацию «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» по почте заказным письмом с уведомлением о вручении либо вручен лично или через законного представителя под расписку уполномоченному представителю департамента экономического развития Белгородской области и Автономной некоммерческой организации «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем».

В случае получения моего письменного заявления об отзыве настоящего согласия на обработку персональных данных департамент экономического развития Белгородской области и Автономная некоммерческая организация «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» обязаны уничтожить мои персональные данные, но не ранее срока, необходимого для достижения целей обработки моих персональных данных.

Я ознакомлен(-а) с правами субъекта персональных данных, предусмотренными главой 3 Федерального закона от 27 июля 2006 года № 152-ФЗ «О персональных данных». Все вышеизложенное мною прочитано, мне понятно и подтверждается собственноручной подписью.

\_\_\_\_\_  
(подпись)

\_\_\_\_\_  
(расшифровка подписи)

«\_\_» \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 3  
к Положению о проведении  
конкурса «Лучшие практики  
наставничества Белгородской  
области – 2021»**

**Бланк оценки заявок  
конкурса «Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021»**

№ п/п	Номинация	Наименование практики	Наименование предприятия- участника	Ф.И.О. члена экспертной группы						
				Оценка по критериям от 1 до 10 баллов (1 – полное несоответствие, 10 – превосходная степень соответствия)				Сумма баллов (гр. 5 + 6 + 7 + 8)	Рейтинг практики (по сумме баллов)	Комментарий эксперта (особенности, основные плюсы и минусы, др.)
				Результативность практики	Уникальность практики	Возможность тиражирования практики	Возможность масштабирования практики			
1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11

Эксперт

\_\_\_\_\_ (Ф.И.О.)

\_\_\_\_\_ (подпись)

Дата оценки « \_\_\_\_ » \_\_\_\_\_ 20\_\_ г.

**Приложение № 4  
к Положению о проведении  
конкурса «Лучшие практики  
наставничества Белгородской  
области – 2021»**

**Оценки по критерию  
результативность практики**

Таблица 1

1.	<b>Номинация в конкурсе</b>	Наставничество в области повышения производительности труда
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Работники предприятия
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	Программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки на предприятии. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
4.3.	6 – 8	Программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки на предприятии. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
4.4.	9 – 10	Программа позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки на предприятии. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы.

		<p>Бизнес-потребности предприятия и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: время освоения учебного плана, количество брака, процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей</p>
--	--	--



Таблица 2

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в области повышения производительности труда
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Начальное звено управления предприятием
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	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
4.3.	6 – 8	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. Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
4.4.	9 – 10	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. Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы. Бизнес-потребности предприятия и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны

		с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей
--	--	---

Таблица 3

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в области повышения производительности труда
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Средний менеджмент предприятия
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	Программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития предприятия. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
4.3.	6 – 8	Программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития предприятия. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
4.4.	9 – 10	Программа повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения / развития предприятия. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения / руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы Бизнес-потребности предприятия и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: время освоения учебного плана, уровень соответствия корпоративному стандарту (матрице компетенций), процент положительных отзывов руководителя, уровень удовлетворенности работника,

		количество реализованных проектов и т.д.). Каждая учебная тема и упражнение четко связаны с требуемым поведением и бизнес-результатами. Результативность программы оценивается по достижению согласованных бизнес-показателей
--	--	---

Таблица 4

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в профессиональном самоопределении
2.	<b>Название практики</b>	Профессиональная ориентация школьников
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Учащиеся школ, лицеев
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии. Представляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов
4.3.	6 – 8	Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии. Представляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов. 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
4.4.	9 – 10	Программа оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения / профессии. Представляет основную справочную информацию. Имеется визуализированное описание основных рабочих процессов. 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. Бизнес-потребности предприятия и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета, факультета в высшем учебном заведении, профессии и т.д.). Прошедшие программу имеют ясный план дальнейших действий

Таблица 5

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество для проходящих учебную / производственную практику
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Учащиеся высших и средних специальных учебных заведений
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	Программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по выбранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов
4.3.	6 – 8	Программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по выбранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы на предприятии. Повышает лояльность бренда. Создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
4.4.	9 – 10	Программа позволяет закрепить и углубить полученные теоретические знания, овладеть необходимыми навыками и умениями по выбранной специальности, расширить представления о будущей профессиональной деятельности. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов. Программа эффективно адаптирует практикантов к условиям работы на предприятии. Повышает лояльность бренда. Создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы. Бизнес-потребности предприятия и результаты программы

		наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: практика внесена в учебный план учебного заведения, количество созданных семинаров / видеокурсов по теме, время освоения учебного плана, наличие чек-листов / тестов по теме, процент лучших студентов, прошедших практику на предприятии, количество успешно пройденных тестов и т.д.)
--	--	--

Таблица 6

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в профессиональном развитии молодежи
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество для молодых специалистов / для новых работников
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Выпускники высших и средних специальных учебных заведений, новые работники
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 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
4.3.	6 – 8	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. Программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы
4.4.	9 – 10	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. Программа развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы. Бизнес-потребности предприятия и результаты программы наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: 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.)
--	--	---

Таблица 7

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в области прорывных технологий
2.	<b>Название практики</b>	Наставничество во взаимодействии с высшими учебными заведениями, Центрами трансфера технологий
3.	<b>Целевая аудитория</b>	Работники предприятия, Центры трансфера технологий, преподаватели высших учебных заведений, учёные, студенты и др.
4.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
4.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
4.2.	3 – 5	Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии
4.3.	6 – 8	Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии. Программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки
4.4.	9 – 10	Программа повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию. Имеется общее визуализированное описание технологии. Программа обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки. Бизнес-потребности предприятия 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.)

**Оценка по критерию  
уникальность практики**

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	<p>Наставничество в профессиональном самоопределении.          Наставничество в профессиональном развитии молодежи.          Наставничество в производстве.          Наставничество в области прорывных технологий.</p>
2.	<b>Название практики</b>	<p>Профессиональная ориентация школьников.          Наставничество во взаимодействии с высшими учебными заведениями, 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 назначаемых на должности начального звена управления.          Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления</p>
3.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
3.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
3.2.	3 – 5	Программа является продолжением уже существующих процессов, методов, практик в деятельности предприятия. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других предприятий
3.3.	6 – 8	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности предприятия. Состав мероприятий не позволяет сделать вывод о том, что практика является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других предприятий
3.4.	9 – 10	Программа направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности предприятия. Программа является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других предприятий

**Оценка по критерию  
возможность тиражирования практики**

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	<p>Наставничество в профессиональном самоопределении.          Наставничество в профессиональном развитии молодежи.          Наставничество в производстве.          Наставничество в области прорывных технологий</p>
2.	<b>Название практики</b>	<p>Профессиональная ориентация школьников.          Наставничество во взаимодействии с высшими учебными заведениями, 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 назначаемых на должности начального звена управления.          Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления</p>
3.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
3.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
3.2.	3 – 5	Программа имеет потенциал для внедрения на отдельных предприятиях отрасли
3.3.	6 – 8	Программа имеет потенциал для внедрения на всех предприятиях отрасли
3.4.	9 – 10	Программа имеет потенциал для внедрения на предприятиях двух и более отраслей

**Оценка по критерию  
возможность масштабирования практики**

1.	<b>Номинация в Конкурсе</b>	Наставничество в профессиональном самоопределении. Наставничество в профессиональном развитии молодежи. Наставничество в производстве. Наставничество в области прорывных технологий
2.	<b>Название практики</b>	Профессиональная ориентация школьников. Наставничество во взаимодействии с высшими учебными заведениями, 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 назначаемых на должности начального звена управления. Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления
3.	<b>Диапазон баллов</b>	<b>Примерное содержание оценки</b>
3.1.	1 – 2	Информация отсутствует, представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки
3.2.	3 – 5	Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 50 % <sup>1</sup> в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций)
3.3.	6 – 8	Программа имеет потенциал для увеличения производительности на 100 % <sup>1</sup> в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)
3.4.	9 – 10	Программа имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 150 % <sup>1</sup> в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций)

<sup>1</sup> Количество участников программы наставничества без потери качества конечного результата.

**Приложение № 2**

**УТВЕРЖДЕН**  
**распоряжением Губернатора**  
**Белгородской области**  
 от « 30 » марта **2021 г.**  
 № I 28-р

**Состав**  
**Экспертного совета конкурса**  
**«Лучшие практики наставничества Белгородской области – 2021»**

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| Абрамов<br>Олег Васильевич     | – заместитель Губернатора Белгородской области – начальник департамента экономического развития Белгородской области, председатель Экспертного совета                           |
| Бузиашвили<br>Давид Георгиевич | – первый заместитель начальника департамента экономического развития Белгородской области, заместитель председателя Экспертного совета  |
| Гоголь<br>Евгений Анатольевич  | – директор Автономной некоммерческой организации «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем», секретарь Экспертного совета (по согласованию) |

**Экспертная группа по номинации**  
**«Наставничество в области повышения**  
**производительности труда»**

- |                                |   |
|--------------------------------|---|
| Скибин<br>Евгений Владимирович | – заместитель начальника департамента – начальник управления промышленности и предпринимательства департамента экономического развития Белгородской области, руководитель экспертной группы |
| Агафонова<br>Анна Викторовна   | – начальник управления проектно-аналитической и контрольно-организационной работы департамента жилищно-коммунального хозяйства Белгородской области   |

- Попов  
Дмитрий Александрович – руководитель регионального центра компетенций в сфере производительности труда Автономной некоммерческой организации «Белгородский центр развития инноваций и модернизации производственных систем» (по согласованию)

**Экспертная группа по номинации  
«Наставничество в профессиональном самоопределении»**

- Пятаков  
Александр Викторович – заместитель начальника департамента – начальник управления прогнозирования и государственной поддержки АПК департамента агропромышленного комплекса и воспроизводства окружающей среды Белгородской области, руководитель экспертной группы
- Бучек  
Альбина Александровна – ректор ОГАОУ ДПО «БелИРО», доцент, доктор психологических наук (по согласованию)
- Хоменко  
Елена Сергеевна – заместитель начальника управления – начальник отдела общего образования управления образовательной политики департамента образования Белгородской области

**Экспертная группа по номинации  
«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»**

- Шевченко  
Елена Владимировна – заместитель начальника управления – начальник отдела содействия трудоустройству и анализа рынка труда управления по труду и занятости населения Белгородской области, руководитель экспертной группы
- Липовченко  
Юлия Николаевна – начальник отдела программно-проектной деятельности управления молодежной политики департамента внутренней политики Белгородской области
- Посохина  
Елена Владимировна – начальник учебно-методического отдела Автономной некоммерческой организации «Региональное агентство развития квалификаций» (по согласованию)

**Экспертная группа по номинации  
«Наставничество в области прорывных технологий»**

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| Козлитина<br>Оксана Петровна     | – заместитель начальника департамента строительства и транспорта Белгородской области, руководитель экспертной группы  |
| Гавришов<br>Дмитрий Валентинович | – заместитель начальника управления – начальник отдела развития информационно-телекоммуникационной инфраструктуры и связи управления развития инфраструктуры цифровой экономики департамента цифрового развития Белгородской области |
| Шаповалова<br>Наталья Алексеевна | – начальник отдела высшего образования и науки управления науки Администрации Губернатора Белгородской области   |

