ПРИЛОЖЕНИЕ № 2

к Положению о проведении
регионального конкурса

«Лучшие практики

наставничества

в Республике Марий Эл»

**БАЛЬНАЯ ШКАЛА**

**оценки практик наставничества, участвующих в региональном конкурсе
«Лучшие практики наставничества в Республике Марий Эл»**

I. Оценка практик наставничества по критерию
«Результативность практики наставничества»

|  |  |
| --- | --- |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном самоопределении» |

| 1 | 2 |
| --- | --- |
| наименование практики | профессиональная ориентация  |
| целевая аудитория | лица, осваивающие образовательные программы начального общего, основного общего или среднего общего образования, дополнительные общеобразовательные программы (учащиеся); лица, осваивающие образовательные программы среднего профессионального образования, программы бакалавриата, программы специалитета или программы магистратуры (студенты (курсанты)) |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества оказывает поддержку в процессе выбора профиля дальнейшего обучения/профессии. Представляет основную справочную информацию.  |
| 3 | имеется визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества помогает осознать свои возможности и интересы. Сделать осознанный выбор будущей профессии. Воспитывает качества и способности, необходимые для дальнейшей профессиональной деятельности. Подчеркивает общественную значимость труда |
| 5 | бизнес-потребности организации и результаты практики наставничества четко определены, взаимосвязаны и измеримы (например: количество проведенных занятий, процент выбора целевого предмета и т.д.). Прошедшие практику наставничества имеют ясный план дальнейших действий |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в области прорывных технологий» |
| наименование практики | «Наставничество во взаимодействии с профессиональными образовательными организациямии образовательными организациями высшего образования»  |
| целевая аудитория | работники организации, преподаватели и студенты образовательных организаций  |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества повышает профессиональный уровень участников. Представляет основную справочную информацию  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание технологии |
| 4 | практика наставничества обеспечивает эффективную передачу ключевых знаний и навыков по прорывной технологии. Имеются учебно-методические материалы, позволяющие хранить и распространять ключевые знания и навыки |
| 5 | 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.) |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном развитии молодежи» |
| наименование практики | «Наставничество для учащихся, проходящих учебную/производственную практику в организации» |
| целевая аудитория | студенты профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества 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  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества эффективно адаптирует практикантов к условиям работы в организации. Повышает лояльность бренду. Создает привлекательный образ работодателя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| наименование практики | «Наставничество для молодых специалистов/для новых работников» |
| целевая аудитория | выпускники профессиональных образовательных организаций и образовательных организаций высшего образования, новые работники |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества позволяет сократить сроки освоения трудовых обязанностей, адаптировать к корпоративной культуре, помогает усвоить традиции и правила поведения. Представляет основную справочную информацию  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества развивает профессиональные знания и умения, формирует требуемые навыки, существенно повышает эффективность выполнения трудовых обязанностей. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| 5 | бизнес-потребности организации и результаты практики 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.) |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в области повышения производительности труда» |
| наименование практики | наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам |
| целевая аудитория | работники организации |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества позволяет сохранить и передать ключевые знания и навыки работникам организации. Представляет основную справочную информацию  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества повышает уровень мотивации к профессиональному развитию, обеспечивает преемственность поколений работников на ключевых должностях. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| 5 | бизнес-потребности организации и результаты практики 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 |
| наименование практики | «Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления Начальное звено управления организации» |
| целевая аудитория | начальное звено управления организации |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества позволяет ускорить процесс адаптации к работе на новом уровне (в управлении), снижает риск принятия неэффективных управленческих решений. Представляет основную справочную информацию  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/руководителя. Имеются рабочие инструкции, учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| 5 | бизнес-потребности организации и результаты практики 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 |
| наименование практики | «Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления» |
| целевая аудитория | средний менеджмент организации |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества повышает степень готовности работника к занятию целевой должности, формирует стратегическое мышление, включает реализацию конкретного проекта улучшения/развития организации. Представляет основную справочную информацию  |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества обеспечивает выполнение индивидуального плана развития, достижение ключевых показателей эффективности (КПЭ) подразделения/руководителя. Имеются учебные материалы, чек-листы, видеокурсы |
| 5 | бизнес-потребности организации и результаты практики 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 |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном самоопределении»;«Наставничество в области прорывных технологий»;«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»;«Наставничество в области повышения производительности труда» |
| наименование практики | «Профессиональная ориентация учащихся, студентов»;«Наставничество во взаимодействии с профессиональными образовательными организациями и организациями высшего образования»;«Наставничество для проходящих учебную/ производственную практику в организации»;«Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам»;«Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления»;«Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления» |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества 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 |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества 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 |
| 5 | практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций |
|  |  |
| II. Оценка практики наставничества по критерию«Уникальность практики наставничества» |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном самоопределении»;«Наставничество в области прорывных технологий»;«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»;«Наставничество в области повышения производительности труда» |
| наименование практики | «Профессиональная ориентация учащихся, студентов»;«Наставничество во взаимодействии с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования»;«Наставничество для проходящих учебную/ производственную практику в организации»;«Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам»;«Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления»;«Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления» |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества 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 |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества 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 |
| 5 | практика наставничества направлена на внедрение новых или значительно улучшенных процессов, методов, практик в деятельности организации. Практика наставничества является уникальной в сравнении с аналогичной деятельностью других организаций |
| III. Оценка практики наставничества по критерию«Возможность распространения практики наставничества» |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном самоопределении»;«Наставничество в области прорывных технологий»;«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»;«Наставничество в области повышения производительности труда» |
| наименование практики | «Профессиональная ориентация учащихся, студентов»;«Наставничество во взаимодействии с профессиональными образовательными организациями и образовательными организациями высшего образования»;«Наставничество для проходящих учебную/ производственную практику в организации»;«Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам»;«Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления»;«Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления» |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества имеет потенциал для внедрения в отдельных организациях отрасли |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества имеет потенциал для внедрения во всех организациях отрасли |
| 5 | практика наставничества имеет потенциал для внедрения в организациях двух и более отраслей |
| IV. Оценка практики наставничества по критерию«Возможность расширения практики наставничества» |
| Номинация Конкурса | «Наставничество в профессиональном самоопределении»;«Наставничество в области прорывных технологий»;«Наставничество в профессиональном развитии молодежи»;«Наставничество в области повышения производительности труда» |
| наименование практики | «Профессиональная ориентация учащихся, студентов»;«Наставничество во взаимодействии с профессиональными образовательными организациямии образовательными организациями высшего образования»;«Наставничество для учащихся, проходящих учебную/ производственную практику в организации»;«Наставничество для передачи ключевых знаний и навыков работникам»;«Наставничество для назначаемых на должности начального звена управления»;«Наставничество для назначаемых на должности среднего звена управления» |
| баллы | показатели |
| 0 | информация отсутствует |
| 1 | информация представлена общими фразами или ее недостаточно для проведения оценки |
| 2 | практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 50% в течение месяца (со значительными или без значительных дополнительных инвестиций) |
| 3 | имеется общее визуализированное описание основных рабочих процессов |
| 4 | практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности на 70% в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций) |
| 5 | практика наставничества имеет потенциал для увеличения производительности более чем на 100% в течение месяца (без значительных дополнительных инвестиций) |

\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_