Mentorat, training, coaching sau altceva?

Cinci întrebări care îți arată ce soluție se potrivește problemei tale, înainte să construiești un program.

Cum îl folosești: pornește de sus cu problema pe care vrei să o rezolvi. La primul „Da” ai găsit soluția principală. Dacă răspunzi „Nu” la toate, mentoratul este răspunsul potrivit.

1 Problema vine din proces, unelte sau organizare (procedură greșită, lipsă de resurse, roluri neclare)?

DA → **Schimbare de proces.** Nicio formă de dezvoltare nu repară un proces greșit.

↓ Nu

2 Ce trebuie învățat poate fi scris clar: pași, reguli, specificații?

DA → **Documentare și training.** Mai rapid și mai ieftin decât mentoratul.

↓ Nu

3 Este o abilitate care se exersează, cu un standard clar (o tehnică, un software)?

DA → **Training + practică ghidată.**

↓ Nu

4 Persoana are deja experiența, dar îi lipsește claritatea despre obiective sau soluții?

DA → **Coaching.** Un coach o ajută să-și găsească propriile răspunsuri.

↓ Nu

5 Problema e accesul la oportunități și vizibilitate (promovare, proiecte importante)?

DA → **Sponsorizare.** Ai nevoie de cineva care să recomande și să deschidă uși, pe lângă sfaturi.

↓ Nu

MENTORAT. Ce trebuie transmis este judecată în situații neclare, context, relații, „cum se face de fapt aici”. Lucruri care trec de la un om la altul prin relație, observare și practică ghidată.

Cel mai des, răspunsul e o combinație

Combinație	Cum arată
Mentorat + practică ghidată	Mentorul explică raționamentul, mentee-ul face, mentorul observă și dă feedback.
Training + mentorat	Trainingul aduce baza comună, mentoratul ajută la aplicarea în situații reale.
Documentare + observare	Expertul și un coleg scriu împreună ce se poate scrie; restul se învață stând alături.
Mentorat + sponsorizare	Mentorul sfătuiește, sponsorul recomandă și deschide uși.

Ipoteza ta: Dacă _____ învață de la _____ _____, prin _____, atunci _____.