

Подойдёт ли менторинг под задачу развития?

Пять вопросов до поиска конкретного ментора.

1

Какое изменение должно появиться в работе сотрудника?

Наблюдаемое действие, роль или рабочая ситуация.

2

Что мешает сейчас: развитие человека или условия системы?

Что зависит от сотрудника, а что требует изменения среды.

3

Какой релевантный опыт другого профессионала ему нужен?

Роль, ситуация, функция, масштаб или тип задач.

4

Где остаётся пространство для собственного решения?

Обязательный стандарт или профессиональная развилка.

Последняя проверка и рабочая гипотеза

5

Есть ли у сотрудника собственный запрос на развитие?

Запишите формулировку сотрудника его словами.

РАБОЧАЯ ГИПОТЕЗА

- ☐ Менторинг стоит рассматривать
- ☐ Менторинг может быть частью решения
- ☐ Сначала нужен другой следующий шаг

Почему: _____

Что проверить дальше: _____

Перед тем как искать ментора

- ☐ Понятно конкретное изменение в работе сотрудника.
- ☐ Проверены системные ограничения.
- ☐ Понятно, какой именно релевантный опыт нужен.
- ☐ В задаче есть пространство для собственного решения.
- ☐ У сотрудника есть собственный запрос на развитие.

Границы применения

Это первичная диагностика задачи, а не универсальная модель выбора формата. Она не оценивает готовность организации к запуску программы и не заменяет подбор и обучение менторов и менти.