

Рабочий лист: диагностика запроса на развитие

Используйте на встрече с внутренним заказчиком, прежде чем выбирать обучение, наставничество, менторинг или коучинг.

Заказчик / подразделение: _____ Дата: _____

Запрос своими словами: _____

Вопрос	Что зафиксировать	Заметки
1. Какое поведение должно измениться?	Наблюдаемое действие + контекст	
2. Знают ли руководители, как это делать?	Что известно / где пробел	
3. Получается ли применить знание на реальном кейсе?	Один конкретный сложный разговор	
4. Чего не хватает: опыта или собственного решения?	Что поможет больше: чужой опыт или работа со своей позицией	
5. Не блокирует ли поведение система?	1–3 организационных барьера	

Рабочая гипотеза

Заполните после разговора

Мы наблюдаем, что руководители _____.

Предполагаем, что основная причина — _____.

Поэтому основной формат развития — _____.

Его нужно дополнить _____.

До запуска необходимо проверить _____.

Что рассмотреть дальше

Если основной дефицит...	Что рассмотреть
Знание способа действия	Обучение
Применение в реальной работе	Наставничество / практическое сопровождение
Релевантный управленческий опыт	Менторинг
Собственное решение / избегание действия	Коучинг
Организационные условия	Управленческое / организационное решение

Перед запуском проверьте

- ☐ Понятно, какое наблюдаемое поведение должно измениться.
- ☐ Причина сформулирована как гипотеза, а не как факт.
- ☐ Проверены организационные барьеры.
- ☐ Понятно, как выбранный формат перейдёт в реальную работу.