

SAM SAMPLE
22 Lug 2019

RAPPORTO EXPERT

REPORT INTELLIGENZA EMOTIVA

FIFTEEN FACTOR QUESTIONNAIRE PLUS





INDICE

Questo rapporto interpretativo descrive i risultati di SAM SAMPLE articolato nelle seguenti sezioni:

1. Guida alla lettura della relazione

- Introduzione
- Dimensioni esplorate
- Legenda Risultati
- Campione normativo

2. Profilo di Intelligenza Emotiva

- Grafico delle Competenze Personali
- Grafico delle Competenze Sociali

3. Quadro di sintesi

- Punti di Forza
- Aree di miglioramento

4. Competenze della Consapevolezza di se

- Consapevolezza Emotiva
- Fiducia in se stessi
- Accurata autovalutazione

5. Competenze della Gestione di se stessi

- Autocontrollo Emotivo
- Orientamento al Successo
- Iniziativa e Coscienziosità
- Adattabilità ed Affidabilità

6. Competenze della Consapevolezza Sociale

- Empatia
- Apertura alle relazioni interpersonali
- Consapevolezza Organizzativa e Orientamento al Cliente

7. Competenze della Gestione dei Rapporti Interpersonali

- Gestione Conflitti e Influenza
- Agente di Cambiamento e Leadership Ispiratrice
- Apertura Comunicativa e Lavoro di Squadra

8. Piano di Sviluppo

- Feedback e Risposte
- Scelta delle Aree di Cambiamento
- Piano di Sviluppo

AVVERTENZE

Questo rapporto contiene informazioni riservate e confidenziali su Sam Sample. Le informazioni raccolte debbono essere trattate con la massima responsabilità, in modo strettamente riservato e nel rispetto delle vigenti normative sulla privacy.

Il rapporto è stato elaborato considerando le risposte date al questionario 15FQ+ conferite volontariamente da SAM SAMPLE. Il profilo qui delineato deriva da un questionario self-report, pertanto



dovrebbe essere collocato nel contesto di altri fattori pertinenti come i dati biografici del soggetto esaminato, i suoi interessi professionali, le sue motivazioni, abilità e competenze.



GUIDA ALLA LETTURA DELLA RELAZIONE

INTRODUZIONE

Studi e ricerche hanno costantemente dimostrato che l'Intelligenza Emotiva (IE) è alla base dell'efficacia nelle relazioni interpersonali e della capacità di leadership. I dipendenti che mostrano di possedere un più alto grado di IE riescono a comprendere meglio se stessi e gli altri, ad essere più sicuri delle proprie decisioni e del proprio punto di vista. E' stato anche trovato che profili più elevati di Intelligenza Emotiva sono caratteristici delle persone che gestiscono efficacemente le proprie emozioni e che dispongono di energie, motivazioni e ottimismo per affrontarle. Inoltre si è anche osservato che sono più interessati alle dinamiche organizzative e interpersonali del gruppo, e che si relazionano con la gente con più elevata diplomazia e tatto.

Questo documento esplora le dimensioni dell'Intelligenza Emotiva di SAM SAMPLE, nella cornice teorica e concettuale proposta da Daniel Goleman e colleghi. In questo quadro l'IE è definita dall'insieme di competenze personali ed interpersonali che possono essere affinate e sviluppate con attività di supporto formativo, di coaching e mentoring.

Il report delinea i punti di forza e le aree di miglioramento di SAM SAMPLE su ogni area di competenza dell'IE. Naturalmente le informazioni contenute in questa relazione dovrebbero essere trattate come ipotesi da esplorare e confrontate con altre informazioni desunte con altri strumenti e metodi di valutazione.

Questo report può essere utilizzato sia in ambito di selezione sia in ambito di sviluppo e crescita professionale. In quest'ultimo caso può essere considerato come un punto di partenza da cui cominciare ad esplorare le aree di crescita di SAM SAMPLE, allo scopo di accrescere e promuovere le competenze della propria Intelligenza Emotiva.

Si prega di ricordare che:

- Questo rapporto mostra i risultati su un certo numero di competenze, quindi si prega di focalizzarsi soltanto su quelle aree che sono specifiche per il ruolo professionale nell'ambito del quale si colloca.
- I punteggi ottenuti da SAM SAMPLE derivano dalle risposte al test 15FQ+, quindi se si intende confrontare i punteggi sulle competenze IE di due diversi soggetti è essenziale che i due report siano stati elaborati utilizzando lo stesso Campione normativo.
- Questo documento riporta i punteggi sulle competenze di IE di SAM SAMPLE in termini di comportamenti rappresentativi, e non dovrebbe essere confuso con metodi di valutazione dell'efficacia del rendimento o delle performance. Piuttosto è uno strumento che consente di cogliere il nucleo delle sue competenze IE che contribuiscono a qualificare il rendimento e le performance insieme ad altri fattori quali: specifiche competenze lavorative; variabili ambientali; motivazione individuale; benessere emotivo; etc.



DIMENSIONI ESPLORATE

In linea con il lavoro di Goleman questo report definisce l'Intelligenza Emotiva come costituita da due domini di competenze, quella personale e quella sociale (interpersonale). Entro questi due grandi domini, le Competenze IE sono ulteriormente suddivise in due grandi raggruppamenti. Qui sotto si elencano i due domini dell'IE e i gruppi di competenze ad essi associati.

DOMINIO COMPETENZE PERSONALI

Il gruppo di competenze della Consapevolezza di se include: Auto-consapevolezza Emotiva; Fiducia in se stesso e Accurata autovalutazione. Sono competenze che rendono possibile alla persona: capire con precisione se stessi, le proprie emozioni, motivazioni e obiettivi; avere fiducia nei propri giudizi e nelle proprie decisioni; valutare realisticamente le proprie competenze, abilità, atteggiamenti, ed essere in grado di capitalizzare le informazioni raccolte dai feedback ricevuti per migliorare il proprio modo di agire e il proprio rendimento.

Il gruppo di competenze della Gestione di se stessi comprende: Auto-Controllo Emotivo; Ottimismo; Orientamento al risultato; Iniziativa; Coscienziosità; Adattabilità ed Affidabilità. Queste competenze consentono alla persona: gestire in modo efficace le proprie emozioni attraverso la propria spinta di energia, ottimismo e motivazione; lavorare in linea con alti standard, pianificando e progettando per il futuro e seguire diligentemente i dettagli; essere adattabile e aperto ai cambiamenti; mantenere elevati livelli di integrità personale.

DOMINIO COMPETENZE SOCIALI

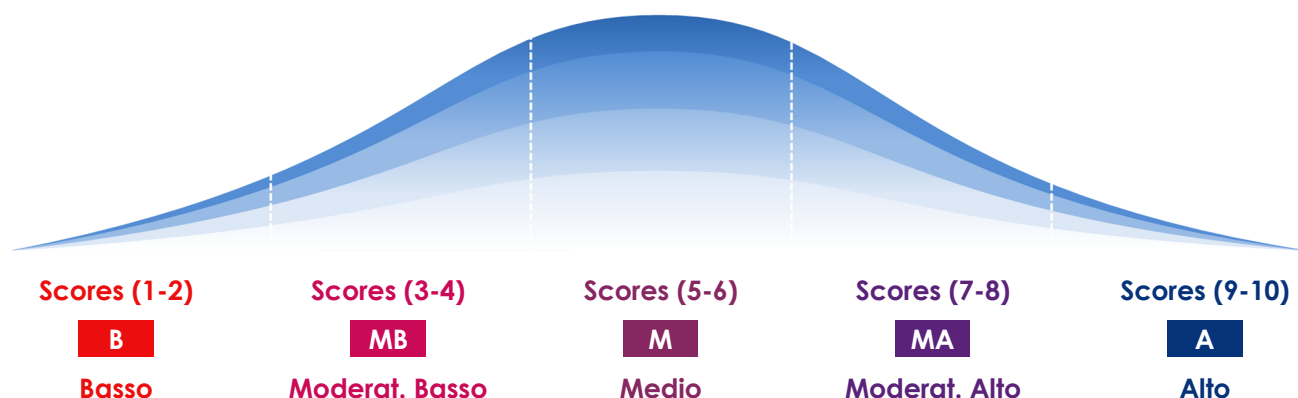
Il gruppo di competenze della Consapevolezza Sociale include: Empatia; Apertura Interpersonale; Consapevolezza delle 'Politiche' Organizzative e Orientamento al Cliente. Queste competenze consentono alla persona: capire le motivazioni, emozioni ed i comportamenti degli altri; aprirsi ai punti di vista e le prospettive degli altri; essere sensibile alle dinamiche organizzative e interpersonali.

Il gruppo di competenze della Gestione delle Relazioni include: Influenza; Gestione del Conflitto; Leadership Ispiratrice; Agente di Cambiamento; Apertura Comunicativa e Lavoro di Gruppo. Queste competenze consentono alla persona: comunicare efficacemente, relazionarsi con diplomazia e tatto; creare reti sociali; negoziare con efficacia; lavorare in collaborazione; condividere apertamente le informazioni; partecipare attivamente ai Team Project; motivare gli altri; promuovere attivamente il cambiamento e la crescita professionale dei colleghi attraverso attività di coaching, mentoring e di insegnamento.

LEGENDA RISULTATI

Si valutano i risultati di SAM SAMPLE alla luce della sua inclinazione a mostrare gli specificati comportamenti sul posto di lavoro risultanti dal confronto con il campione normativo selezionato. I risultati sono presentati su una scala da 1 a 10 punti.

Il grafico che segue mostra una distribuzione di punteggi, dove i punteggi più alti rappresentano una maggior inclinazione a comportarsi in una particolare maniera mentre i punteggi più bassi rappresentano una ridotta probabilità di mostrare quello specifico comportamento. Quindi i punteggi alle singole scale si possono interpretare come elevata o bassa probabilità di manifestare un comportamento.





CAMPIONE NORMATIVO

Questo rapporto interpretativo è stato generato utilizzando i seguenti dati normativi:

Nome del Test	Gruppo Normativo	Ampiezza Campione
Fifteen Factor Questionnaire Plus (15FQ+)	Campione Normativo Italiano (2016)	14212



PROFILO INTELLIGENZA EMOTIVA

I punteggi di ciascun dominio di IE derivano dalla valutazione ponderata delle singole dimensioni comportamentali di ciascun gruppo di competenza.

GRAFICO COMPETENZE PERSONALI

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza di se	4	MB				●						
Gestione di se stessi	5	M					●					
Dominio	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Punteggio Totale	4	MB				●						

GRAFICO COMPETENZE SOCIALI

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza Sociale	6	M						●				
Gestione Rapporti Interpersonali	6	M						●				
Dominio	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Punteggio Totale	6	M						●				



QUADRO DI SINTESI

In questa sezione si elencano alcuni aspetti tratti dal profilo di SAM SAMPLE. Nel corso dell'intervista o degli incontri di consulenza, l'intervistatore può usarli come base per ulteriori approfondimenti.

PUNTI DI FORZA

Le risposte di SAM SAMPLE al questionario suggeriscono la presenza dei seguenti nuclei di competenze:

- È probabile che sia piuttosto aperto a nuove idee, e ci si aspetta che sia altrettanto motivato a cercare nuove soluzioni ai problemi.
- È probabile che sia motivato a cercare di raggiungere un equilibrio tra il badare ai dettagli ed essere allo stesso tempo aperto a considerare "il quadro più generale".

AREE POTENZIALE MIGLIORAMENTO

Le risposte date da SAM SAMPLE fanno ipotizzare il bisogno di:

- Migliorare le proprie abilità di comunicazione in pubblico.
- Partecipare più attivamente alle riunioni e alle discussioni.



COMPETENZE CONSAPEVOLEZZA DI SE

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Auto-Consapevolezza Emotiva
- Fiducia in se stesso
- Accurata autovalutazione

Sono competenze che rendono possibile alla persona: capire con precisione se stessi, le proprie emozioni, motivazioni e obiettivi; avere fiducia nei propri giudizi e nelle proprie decisioni; valutare realisticamente le proprie competenze, abilità, atteggiamenti, ed essere in grado di capitalizzare le informazioni raccolte dai feedback ricevuti per migliorare il proprio modo di agire e il proprio rendimento.

PROFILO GRAFICO CONSAPEVOLEZZA DI SE

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Auto-Consapevolezza Emotiva	4	MB										

AUTO-CONSAPEVOLEZZA EMOTIVA

Il profilo di SAM SAMPLE indica che è improbabile che sia particolarmente aperto verso le proprie esperienze emotive. E' tenace e propenso ad avere un approccio alla vita piuttosto utilitaristico. Pertanto, sarà più incline a concentrarsi sul mondo esterno che sui suoi sentimenti. In più, potrebbe non essere sempre consapevole delle sue tipiche risposte emotive nelle differenti situazioni, così come dei modi in cui le sue emozioni influenzano il suo comportamento e le persone intorno a lui. Non essendo più aperto o cordiale degli altri nelle relazioni interpersonali, è improbabile che abbia una particolare consapevolezza dei propri sentimenti e potrebbe dare l'impressione, a volte, di non venir sfiorato dalle emozioni. Inoltre, dato che è possibile che SAM abbia un approccio mediamente freddo, impersonale e distaccato nelle relazioni con la gente, ci si aspetta che abbia meno consapevolezza delle proprie emozioni rispetto alla maggior parte delle persone. Potrebbe non essere consapevole di tutte le sue tipiche risposte emotive alle diverse situazioni, e potrebbe non apprezzare appieno come le emozioni influenzano il suo comportamento e le persone che lo circondano.

FIDUCIA IN SE STESSO

Le risposte di SAM SAMPLE indicano che è dotato di un normale grado di sicurezza in sé stesso, e si prevede che la fiducia nelle proprie abilità sia nella media. Per questo non dovrebbe essere eccessivamente incline all'incertezza, ed è anche possibile che sia sicuro delle proprie opinioni tanto quanto lo sono normalmente le persone. Mentre si prevede che dovrebbe essere abbastanza a proprio agio nel prendere attivamente le decisioni, potrebbe tuttavia diventare un po' indeciso (e in qualche modo anche incline a dubitare di sé) se la posta in gioco è alta. Avendo un punteggio che suggerisce che manchi un po' di audacia dal punto di vista sociale, potrebbe non sentirsi così sicuro di sé nel parlare ad un ampio gruppo di persone che non conosce bene. Mentre è difficile che sia più incline di altri a preoccuparsi di come i suoi punti di vista e opinioni vengano recepiti, potrebbe tuttavia essere un po' riluttante nell'esprimere opinioni particolarmente impopolari che è possibile che vengano interpretate male. Le risposte al questionario di SAM SAMPLE indicano che è possibile che sia mediamente flessibile nel suo approccio lavorativo, e che dovrebbe riuscire ad affrontare bene l'incertezza almeno alla stessa maniera delle altre persone in media. Inoltre dovrebbe sentirsi mediamente a proprio agio in situazioni dove gli esiti sono incerti e dove è disponibile solo un numero limitato di informazioni; in ogni caso, quando la posta in gioco è particolarmente alta, potrebbe richiedere certezze maggiori di quanto solitamente non faccia prima di sentirsi tranquillo nel prendere una decisione. E' discretamente assertivo e quindi è difficile che incontri grande difficoltà nello spingere gli altri all'azione, se richiesto, a meno che non siano estremamente riluttanti o non cooperativi. Le sue risposte indicano inoltre che



ha un normale livello di autostima. Sembra sicuro delle sue opinioni e punti di vista quanto di solito lo sono le persone in genere, e non dovrebbe essere per niente contrario a cercare il supporto e la guida degli altri.



ACCURATA AUTOVALUTAZIONE

Tendendo ad essere sicuro di sé e del proprio operato quanto la gran parte della gente, è improbabile che sovrastimi in modo esagerato il proprio livello di abilità e capacità. Il suo punteggio suggerisce che non è più diffidente della media e che dovrebbe risultare parimenti aperto a ricevere un feedback, anche se non gli venisse presentato nella maniera più costruttiva. Pertanto dovrebbe risultare abbastanza a proprio agio nel dare avvio ad un dialogo costruttivo su come migliorare in modo ottimale le proprie prestazioni. In generale sarà piuttosto aperto a riconoscere gli sbagli ed errori commessi, ma potrebbe essere un po' riluttante a farlo se subodorasse una critica.



COMPETENZE GESTIONE DI SE STESSI

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Autocontrollo Emotivo
- Orientamento al risultato
- Iniziativa
- Coscienziosità
- Adattabilità
- Affidabilità

Queste competenze consentono alla persona: gestire in modo efficace le proprie emozioni attraverso la propria spinta di energia, ottimismo e motivazione; lavorare in linea con alti standard, pianificando e progettando per il futuro e seguire diligentemente i dettagli; essere adattabile e aperto ai cambiamenti; mantenere elevati livelli di integrità personale.

PROFILO GRAFICO GESTIONE DI SE

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gestione di se stessi	5	M					●					

AUTOCONTROLLO EMOTIVO

Il profilo di SAM SAMPLE segnala che è possibile che sia mediamente stabile ed emotivamente maturo. Pertanto non dovrebbe essere più propenso della media a permettere che le proprie emozioni offuschino il suo giudizio o che influenzino la sua prestazione lavorativa. È improbabile che i suoi colleghi lo considerino eccessivamente volubile o imprevedibile. È relativamente improbabile che lui perda la sua compostezza quando messo sotto pressione, o che abbia eccessiva difficoltà a mantenere la concentrazione in un ambiente rumoroso e distraente. Detto ciò, non ci si aspetta che abbia eccessiva difficoltà a reagire alle pressioni emotive di un ambiente di lavoro impegnativo. Siccome ha una media tolleranza alla frustrazione, non dovrebbe risultare più probabile della norma che diventi irascibile e irritabile quando le cose vanno male. In più, non dovrebbe avere eccessiva difficoltà a gestire persone indolenti o indecise, e non è più probabile della norma che perda la calma in tali situazioni.

ORIENTAMENTO AL RISULTATO

Siccome i suoi risultati suggeriscono che è vivace, entusiasta e amante del divertimento quanto la gran parte della gente, ci si aspetta che abbia livelli di energia e motivazione alti quanto quelli della maggior parte delle persone. Non dovrebbe essere eccessivamente turbato da sensazioni di scoraggiamento o prostrazione, e genericamente dovrebbe avere più che sufficiente energia per rispettare un programma di lavoro discretamente impegnativo.



INIZIATIVA E COSCIENZIOSITA'

I risultati della valutazione indicano che è possibile che SAM SAMPLE abbia un livello di autocontrollo e autodisciplina in qualche modo al di sotto della media. Di conseguenza ci si aspetta che abbia un senso del dovere meno forte rispetto ad alcuni e che sia meno impegnato di alcuni a portare a termine una mansione. Dato che il suo punteggio indica anche che è possibile che sia tanto meticoloso e attento ai dettagli come lo è in media la gente, ci si aspetta che sia discretamente impegnato a mantenere gli standard di qualità del lavoro. Mentre è probabile che percepisca l'importanza della pianificazione a lungo termine e che sia motivato a guardare al futuro per prevedere possibili difficoltà, potrebbe tuttavia desiderare di mantenere tali pianificazioni sufficientemente flessibili, di modo che sia possibile adattarle ad un cambiamento di circostanze ed eventi nel momento in cui tali cambiamenti si verificano.

ADATTABILITA' E AFFIDABILITA'

Le risposte al questionario di SAM SAMPLE indicano che è possibile che sia per sua stessa natura radicale e incline a mettere in dubbio i metodi e le procedure correnti. E' piuttosto motivato a cercare nuove soluzioni ai problemi. Avendo un punteggio che suggerisce che non è più vincolato dalle regole o rigido rispetto alla norma, dovrebbe risultare piuttosto adattabile e aperto al cambiamento. Questo profilo segnala che è possibile che sia in qualche modo di orientamento anticonvenzionale e non molto rispettoso dell'autorità, ci si aspetta che non provi un forte senso di fedeltà agli standard morali e ai codici di condotta convenzionali.



COMPETENZE CONSAPEVOLEZZA SOCIALE

Questo raggruppamento di competenze è caratterizzato dai seguenti stili comportamentali:

- Empatia
- Apertura alle Relazioni Interpersonali
- Consapevolezza delle 'politiche' Organizzative
- Orientamento al Cliente

Queste competenze consentono alla persona: capire le motivazioni, le emozioni e i comportamenti degli altri; aprirsi ai punti di vista e le prospettive degli altri; essere sensibile alle dinamiche organizzative e interpersonali.

PROFILO GRAFICO CONSAPEVOLEZZA SOCIALE

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Consapevolezza Sociale	6	M							●			

EMPATIA

Il profilo di SAM SAMPLE mostra che è tanto cordiale ed empatico come lo è in media la gente, e che è possibile che sia tanto preoccupato quanto la gran parte della gente a badare alle sfumature dell'ambiente in cui si trova. Di conseguenza ci si aspetta che abbia il giusto grado di consapevolezza dei pensieri e sentimenti altrui. Avendo un profilo che suggerisce un normale interesse per le altre persone, sarà solidale e comprensivo quanto la gran parte della gente. Inoltre ci si aspetta che sia motivato come lo è in media la gente a promuovere l'armonia nei rapporti lavorativi. Comunque, nonostante il suo profilo indichi che è possibile che sia relativamente preoccupato del benessere altrui, il suo punteggio suggerisce che è abbastanza assertivo. Pertanto non ci si aspetta che abbia particolare difficoltà ad assicurare che i bisogni dei suoi colleghi siano bilanciati rispetto alle esigenze lavorative.

APERTURA ALLE RELAZIONI INTERPERSONALI

Le risposte di SAM SAMPLE al questionario suggeriscono che, nonostante sia un po' meno disponibile e accomodante rispetto alla norma, è altresì possibile che sia un individuo mediamente cordiale, premuroso e compassionevole. Di conseguenza ci si aspetta che le sue abilità di ascolto attivo siano buone quanto quelle della maggior parte delle altre persone. Considerato che non è conservativo o tradizionalista, sarà piuttosto aperto alle opinioni e punti di vista altrui anche se sono piuttosto radicali e alquanto non convenzionali.

CONSAPEVOLEZZA ORGANIZZATIVA E ORIENTAMENTO AL CLIENTE

Avendo uno schema di punteggio che indica che è possibile che sia sensibile alle sottigliezze e alle implicazioni delle situazioni sociali quanto la maggior parte delle altre persone, ci si aspetta che SAM SAMPLE sia altrettanto motivato a prestare attenzione ai rapporti di forza e alle emozioni di fondo di un dato gruppo o organizzazione. Avendo un punteggio che suggerisce che è mediamente maldisposto a fidarsi degli altri a prima vista, sarà incline a mettere in discussione le motivazioni altrui e considerare quali secondi fini nascosti (nel caso in cui ci fossero) possano esserci in gioco. Il profilo di SAM SAMPLE segnala che sebbene sia probabile che abbia un normale livello di interesse di capire i bisogni, i desideri e gli obiettivi delle altre persone, sarà in qualche modo meno intuitivo rispetto alla norma. Pertanto, mentre ci si aspetta che sia motivato quanto la gran parte della gente a cercare di capire le richieste dei clienti e a considerare come si possa andar loro incontro, potrebbe avere un po' di difficoltà a riconoscerle appieno se non fossero chiare.



GESTIONE RAPPORTI INTERPERSONALI

Sono competenze caratterizzate dai seguenti stili comportamentali:

- Influenza
- Gestione Conflitti
- Leadership Ispiratrice
- Agente di Cambiamento
- Lavoro di Gruppo
- Apertura Comunicativa

Queste competenze consentono alla persona: comunicare efficacemente, relazionarsi con diplomazia e tatto; creare reti sociali; negoziare con efficacia; lavorare in collaborazione; condividere apertamente le informazioni; partecipare attivamente ai Team Project; motivare gli altri; promuovere attivamente il cambiamento e la crescita professionale dei colleghi attraverso attività di coaching, mentoring e di insegnamento.

PROFILO GRAFICO GESTIONE RELAZIONI

Gruppo Competenze	P.Gr	Livello	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Gestione Relazioni	6	M						●				

INFLUENZA E GESTIONE DEL CONFLITTO

I risultati della valutazione indicano che è un po' carente di sicurezza di sé nelle situazioni sociali e non si sentirà molto a proprio agio con persone che non conosce bene. Di conseguenza non ci si aspetta che parli in pubblico in maniera estremamente efficace. Avendo un punteggio che suggerisce che è motivato come lo è in media la gente a prestare attenzione alle emozioni di fondo dell'ambiente in cui si trova, dovrebbe risultare genericamente capace di mostrarsi altrettanto diplomatico e discreto. In situazioni di negoziato, ci si aspetta che cerchi di raggiungere un equilibrio dinamico tra concedere e non concedere sulle questioni più importanti, al fine di far progredire la negoziazione. Inoltre, se percepisse che gli altri non stanno dando un giusto spazio ai suoi punti di vista, potrebbe 'chiosare' la cosa in modo leggermente caustico.

LEADERSHIP ISPIRATRICE E AGENTE DI CAMBIAMENTO

Nonostante abbia un profilo che suggerisce che è vivace e partecipativo quanto la gran parte della gente, e avendo un punteggio che segnala una scarsa di sicurezza in sé stesso nelle situazioni sociali, è improbabile che trovi semplice stimolare e motivare gli altri. Dal momento che le sue risposte al questionario indicano che è aperto a nuove idee, gli altri potrebbero nondimeno trovare abbastanza contagioso l'entusiasmo con cui è incline ad abbracciare nuovi metodi di lavoro, pratiche e procedure.



LAVORO DI GRUPPO E APERTURA COMUNICATIVA

A causa del fatto che i risultati di SAM SAMPLE denotano che sia un po' carente di sicurezza di sé dal punto di vista sociale, dato che il suo profilo suggerisce che è possibile che sia orientato al gruppo, dovrebbe godere molto del lavoro di squadra. Inoltre, ci si aspetta che SAM SAMPLE abbia un'ampia rete di amici e colleghi a cui rivolgersi in caso necessitasse di un aiuto o di un consiglio. I suoi risultati suggeriscono anche che non è eccessivamente incline a dubitare delle motivazioni altrui, e che è possibile che sia aperto e onesto quanto la gran parte della gente nei suoi rapporti coi colleghi. E' improbabile che trovi eccessive ragioni per essere circospetto o manipolatore nelle relazioni lavorative. Pertanto dovrebbe risultare relativamente felice di condividere le informazioni e le sue conoscenze con i colleghi, senza temere che possano usare tali informazioni per mettersi in una posizione di vantaggio rispetto a lui. Quindi è improbabile che si preoccupi del fatto che l'avanzamento degli altri possa minacciare la sua posizione lavorativa. Il suo profilo suggerisce che, per la formazione dei colleghi, preferirebbe adottare uno stile equilibrato, che incorpori elementi di docenza assieme ad altri di tutoring e coaching. E' incline a credere di avere tante risorse quanto la maggior parte degli altri con cui contribuire alla crescita dello staff, e sarà relativamente felice di assumere tale ruolo.



PIANO DI SVILUPPO

Questa sezione fornisce al soggetto rispondente la possibilità di riflettere su di se e sul proprio sviluppo personale e professionale. L'intervistatore può lavorare insieme con SAM SAMPLE per definire gli obiettivi di crescita sulla base dei risultati del profilo.

Aree di approfondimento consigliate:

1. Feedback e Risposte
2. Selezione delle Aree di Sviluppo
3. Piano di Sviluppo

In questa sezione vengono proposte le raccomandazioni di sviluppo su ciascuna delle dimensioni comportamentali legate alle competenze di intelligenza emotiva emerse dalle risposte di SAM SAMPLE. Si prega di ricontrollare questi punti prima di lavorare sul piano di crescita e sviluppo del soggetto esaminato.



1. FEEDBACK E RISPOSTE

Misurare il modo di reagire ai risultati del profilo da parte di SAM SAMPLE è essenziale per l'interpretazione dei risultati ed è utile per fissare un piano di sviluppo. Prima di discutere i risultati sarebbe meglio condividere con la persona una copia di questa relazione. Si possono formulare le seguenti domande per valutare il suo modo di rispondere al feedback ricevuto.

Cosa ha appreso dai risultati di questa relazione?

Quali sono le discrepanze tra i suoi comportamenti sul lavoro e quelli emersi dal suo profilo?

Quali sono le aree esplorate con cui si è trovato maggiormente d'accordo?

Quali sono le aree esplorate con cui si è trovato maggiormente in disaccordo?



2. SCELTA DELLE AREE DI CRESCITA

Dopo avere esaminato i risultati del rapporto, discutere con SAM SAMPLE su quali aree vorrebbe che si focalizzasse l'attenzione per lo sviluppo delle attività di crescita successive. Utilizzare questa pagina come base per tutti i piani di sviluppo concordati.

Questo è il piano di sviluppo stabilito per:

Il piano è realizzato con la supervisione di:

Nome	SAM SAMPLE	
Posizione Org.		
Firma		
Data		

La tabella elenca le competenze utilizzate nel Modello Universale delle Competenze. Le aree che sono state considerate "Priorità" presentano un segno di spunta nel relativo box. La seconda colonna "Autoval." presenta i box che gli utenti possono spuntare per segnalare ai supervisori le aree di competenza che ritengono di avere bisogno di sviluppare.

Dominio	Gruppo di Competenze	Priorità	Autoval.
Dominio Personale	Cosapevolezza di se	<input checked="" type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Personale	Gestione di se stessi	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Sociale	Consapevolezza Sociale	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Dominio Sociale	Gestione delle Relazioni	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Le Dimensioni che sono state selezionate come "Priorità" nel piano di sviluppo e che sono state anche segnalate come "Autoval." dovrebbero essere considerate elemento principale del piano di sviluppo stabilito per SAM SAMPLE.



3. PIANO DI SVILUPPO

Si prega di considerare i seguenti punti al fine di trarre il massimo beneficio dal piano di sviluppo:

- Concentrarsi sulle dimensioni individuate alla pagina precedente.
- Per aiutare a determinare quali attività di crescita perseguire è consigliabile utilizzare il piano dei suggerimenti e raccomandazioni di questa sezione.
- Fissare obiettivi semplici e misurabili.
- Definire le modalità di misurazione e valutazione dei progressi fatti.
- Utilizzare il modulo qui presente per mettere per iscritto i piani stabiliti.
- Monitorare i progressi di SAM SAMPLE con incontri programmati regolarmente.

Quali aree desidereresti sviluppare?

Perché è importante o necessario sviluppare queste aree?

Come puoi agire per sviluppare queste aree?

Chi potrebbe fornirti supporto per raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti?

Quando ritieni di essere in grado di raggiungere gli obiettivi di crescita stabiliti o desiderati?