



Report di Sviluppo Sample Profile

Data	29/05/2023
Società	Facet5 Testing
Progetto	Profile, Sample - 29/05/2023 5:08 PM



Basato sul modello validato Facet5¹, SpotLight può illuminare il percorso verso l'auto-consapevolezza.

Che cos'è SpotLight?

La consapevolezza di sé è cruciale per lo sviluppo individuale. Formatori e coach possono differire nel quando e nel modo in cui facilitano ciò, ma pochi negano il suo valore e la sua rilevanza.

L'auto-sviluppo inizia con una buona comprensione del tuo stile personale e degli atteggiamenti, dei valori e delle convinzioni che lo guidano. Questi aspetti, insieme al riconoscimento di come potresti essere visto dagli altri e ad un linguaggio per descrivere le differenze di comportamento, forniscono una base, una prospettiva ed un quadro di riferimento per qualsiasi esercizio di sviluppo.

La matrice di sviluppo SpotLight

La matrice di sviluppo SpotLight individua i punti di forza, i rischi, le frustrazioni e le sfide collegati alle proprie caratteristiche individuali. SpotLight fornisce feedback immediati e specifici ed offre anche un metodo semplice e pratico per la definizione di obiettivi e piani di sviluppo personalizzati.

Spotlight dovrebbe essere visto come un punto di partenza per la creazione di piani di sviluppo. Lo strumento evidenzia potenziali punti di forza e aree di miglioramento. Il report dovrebbe essere letto alla luce di altre informazioni rilevanti come i requisiti del proprio ruolo attuale o le aspirazioni future all'interno della propria organizzazione.

Quali sono i contenuti del report Spotlight?

Punti di forza

I punti di forza sono i comportamenti che adotti in modo efficace. Si tratta di aspetti che richiedono poco sforzo da parte tua, in quanto sono comportamenti spontanei che gli altri notano.

Rischi

Un Rischio emerge quando un Punto di Forza viene portato agli estremi, risultando controproducente per te. Può diventare un punto di debolezza.

Frustrazioni

Le frustrazioni emergono quando gli altri hanno caratteristiche e comportamenti diversi dai tuoi. Tali differenze causano tensione.

Sfide

Le tue Sfide sono potenziali obiettivi di sviluppo collegati ai tuoi Rischi e alle tue Frustrazioni

Per aiutarti a comprendere l'impatto in ambito lavorativo di questi elementi, abbiamo identificato **cinque aree**:



Prendere decisioni e definire obiettivi

Prendi decisioni in modo rapido o dedichi tempo per riflettere?
Discuti vivacemente o cerchi di calmare gli altri?
Decidi autonomamente o chiedi agli altri che cosa ne pensano?



Coinvolgere e consultare gli altri

Dimostri il tuo entusiasmo apertamente o sei più riservato?
Socializzi facilmente o preferisci stare da solo?
Discuti ampiamente o preferisci informarti per conto tuo?



Focalizzarsi sulle persone e sui compiti

Ti concentri sul singolo compito o consideri il quadro generale?
Ti preoccupi per gli altri o ti aspetti che lo facciano da soli?
Ti fidi di ciò che ti viene detto o cerchi prove al riguardo?



Gestire il tuo lavoro ed i tuoi impegni

Preferisci essere strutturato e pianificare in anticipo o rimanere flessibile?
Ti comporti in modo attento e prudente o preferisci mantenere un tocco di leggerezza e reattività?



Gestire lo stress ed identificare i rischi

Come reagisci allo stress e sei in grado di identificare i rischi?
Per te è normale sentirti ansioso o sei generalmente rilassato?
Vedi sempre il lato positivo o controlli continuamente gli ostacoli?

¹ Per ulteriori informazioni su Facet5, puoi visitare facet5.com.



Prendere decisioni e definire obiettivi

	Punti di forza	Rischi	Frustrazioni	Sfide
Tu...		Puoi essere visto come...	Puoi sentirti frustrato da...	La tua sfida potrebbe essere...
<input type="checkbox"/> ●●	<i>sei molto flessibile e disposto ad ascoltare le opinioni degli altri</i>	<i>indeciso e troppo rapido ad essere d'accordo con gli altri quando vieni messo in discussione</i>	<i>dover prendere una decisione quando non hai il tempo per riflettere o ti senti di non avere abbastanza informazioni</i>	<i>cercare di essere più assertivo riguardo alle cose che sono importanti per te. Organizzare i tuoi pensieri e difendere le tue idee</i>
<input type="checkbox"/> ●●	<i>sei paziente e tollerante. Ascolti gli altri ed eviti le discussioni</i>	<i>non curante dei tuoi interessi per evitare una discussione. Ti arrendi troppo in fretta</i>	<i>persone polemiche. Persone che sono sempre pronte a parlare, ma sembrano non voler ascoltare</i>	<i>riconoscere quando è importante parlare e difendere la tua posizione. Non lasciar perdere</i>
<input type="checkbox"/> ●●	<i>sei democratico e consulti gli altri. Coinvolgi le persone e chiedi la loro opinione</i>	<i>eccessivamente dipendente dall'approvazione e dal supporto del team</i>	<i>persone che non rispettano l'opinione del team o che non consultano gli altri prima di agire</i>	<i>imparare a pensare più autonomamente e dipendere meno dagli input degli altri</i>



Coinvolgere e consultare gli altri

	Punti di forza	Rischi	Frustrazioni	Sfide
Tu...		Puoi essere visto come...	Puoi sentirti frustrato da...	La tua sfida potrebbe essere...
<input type="checkbox"/> ●●	<i>hai un approccio tranquillo e rilassato, preferisci riflettere prima di rispondere</i>	<i>privo di entusiasmo per le novità. Puoi sembrare distaccato</i>	<i>persone impulsive che saltano da un'idea all'altra</i>	<i>riconoscere le idee degli altri e dire loro che ci rifletterai</i>
<input type="checkbox"/> ●●	<i>ti senti a tuo agio a lavorare da solo e non hai bisogno di un costante contatto con gli altri</i>	<i>distante, poco socievole e difficile da conoscere</i>	<i>situazioni in cui le competenze sociali di una persona sono più apprezzate rispetto alla qualità del suo lavoro</i>	<i>riconoscere le competenze degli altri. Entrare in contatto con le persone importanti per il tuo lavoro</i>
<input type="checkbox"/> ●●	<i>sei concentrato sul tuo lavoro e sviluppi idee in modo autonomo prima di presentarle</i>	<i>molto specializzato, dai poco spazio agli altri per contribuire. Non ti adatti ai cambiamenti</i>	<i>si pretende che tu contribuisca al di fuori delle tue aree di interesse o che tu risponda su due piedi</i>	<i>ricercare più ampiamente. Spiegare i tuoi pensieri e chiedere agli altri il loro parere al riguardo</i>

●● Le affermazioni in grassetto ed in corsivo mostrano dove è più probabile che tu differisca dalle altre persone.

●● Le affermazioni in grassetto mostrano dove differisci leggermente dalle altre persone.

●● Le affermazioni in carattere normale mostrano dove sei simile ad altre persone.



Focalizzarsi sulle persone e sui compiti

Punti di forza	Rischi	Frustrazioni	Sfide
Tu...	Puoi essere visto come...	Puoi sentirti frustrato da...	La tua sfida potrebbe essere...
<input type="checkbox"/> sei focalizzato sul business, ma anche in grado di stare dalla parte delle persone	non in grado di mantenere il tuo approccio di fronte a punti di vista costantemente estremi	persone che sono focalizzate solo sul compito o solo sulle persone	restare fedele al tuo approccio equilibrato. Cercare di evitare di essere persuaso da persone con punti di vista estremi
<input type="checkbox"/> sei di supporto e di aiuto a coloro che pensi se lo siano meritato	esigente, critico nei confronti degli altri e spietato. Privilegi le persone simili a te	persone che cercano scuse per la loro performance scadente o che non si assumono responsabilità	cercare di essere meno severo nel giudicare gli altri e più attento nell'evitare favoritismi
<input type="checkbox"/> metti in discussione le motivazioni degli altri al fine di ottenere i migliori risultati di business	sospettoso, severo e cinico. Non dai alle persone il beneficio del dubbio	persone che accettano le cose alla lettera e che non indagano più a fondo	controllare il tuo giudizio. Il cinismo può demotivare gli altri a meno che non sia veramente giustificato



Gestire il tuo lavoro ed i tuoi impegni

Punti di forza	Rischi	Frustrazioni	Sfide
Tu...	Puoi essere visto come...	Puoi sentirti frustrato da...	La tua sfida potrebbe essere...
<input type="checkbox"/> ti adatti facilmente a richieste mutevoli e sei flessibile nelle tue prassi di lavoro	con un approccio informale e disattento ai dettagli. Metti sempre in discussione lo status quo	persone che insistono su frequenti aggiornamenti dettagliati e piani rigidi	non sottovalutare la complessità di un compito. Dare priorità al tuo tempo e comunicare i progressi
<input type="checkbox"/> <i>sei un pensatore libero e che non giudica. Ti adatti facilmente a situazioni mutevoli</i>	informale, irriverente, irresponsabile e ribelle	persone che insistono sul fatto che c'è un modo giusto e sbagliato per tutto e per tutti	<i>scegliere come e quando mettere in discussione lo status quo. Potrebbero esserci conseguenze impreviste</i>



Gestire lo stress ed identificare i rischi

Punti di forza	Rischi	Frustrazioni	Sfide
Tu...	Puoi essere visto come...	Puoi sentirti frustrato da...	La tua sfida potrebbe essere...
<input type="checkbox"/> <i>sei vigile ed attento ai pericoli. Sei consapevole delle situazioni intorno a te</i>	reagisci in modo esagerato alle situazioni e sei eccessivamente cauto	persone che si auto-compiacciono. Persone che sembrano inconsapevoli	<i>in situazioni di ansia, confrontarti con gli altri per stabilire il senso delle proporzioni</i>
<input type="checkbox"/> <i>sei lungimirante e positivo. Nel profondo sei ottimista</i>	eccessivamente ottimista e non influenzato da battute d'arresto o difficoltà. Non sei consapevole dei tuoi limiti	persone negative e pessimiste. Persone che vedono il lato peggiore	<i>pensare prima di ignorare le preoccupazioni degli altri. Altri potrebbero vedere rischi che tu non consideri</i>



Le affermazioni in grassetto ed in corsivo mostrano dove è più probabile che tu differisca dalle altre persone.

Le affermazioni in grassetto mostrano dove differisci leggermente dalle altre persone.

Le affermazioni in carattere normale mostrano dove sei simile ad altre persone.

Affinché SpotLight sia utile, deve fornirti informazioni che tu possa comprendere e a cui tu possa fare riferimento. Questa sezione del report fornisce un metodo per esaminare la tua Matrice e stendere un piano di sviluppo rilevante per te.

Il Piano di Sviluppo

Fase 1 è volta a farti riflettere sui tuoi comportamenti, sia quelli efficaci sia quelli che si sono dimostrati esserlo meno.

Fase 2 ti aiuta a creare il tuo primo obiettivo di sviluppo.

Fase 3 ti fa stendere un piano d'azione dettagliato.

Troverai un Esempio Pratico di piano compilato in allegato ed un modulo di piano vuoto da utilizzare.

Due teste sono meglio di una

Puoi scegliere di completare il procedimento da solo, ma lavorare con un'altra persona ha una serie di vantaggi, come ad esempio:

- agire come cassa di risonanza;
- aiutare a riflettere sulle cose offrendo un altro punto di vista e mettendo in discussione i tuoi atteggiamenti e le tue supposizioni;
- può aprire opportunità o suggerire soluzioni che non avevi pensato.

Ci sono ottime ragioni per collaborare con finalità di sviluppo insieme ad altre persone della tua organizzazione. I tuoi colleghi hanno una conoscenza interna della cultura organizzativa, delle norme operative, delle prassi, delle responsabilità ed una consapevolezza dei vincoli.

Funzionano altrettanto bene anche le collaborazioni in cui entrambe le parti lavorano sul proprio sviluppo. In tal caso prenderete a turno il ruolo di "coach" dell'altro.

Obiettivo

Individuare quali Punti di Forza presentano una sfida di sviluppo per te.

Ci sono **tre** tipologie di Sfide che potresti associare a ciascuno dei tuoi Punti di Forza:

- Le affermazioni relative ad una Sfida nella Matrice riguardano un Punto di Forza che tu **esageri** e che ora si è trasformato in un Rischio.

La revisione e la riflessione possono rilevare due tipologie di sfide aggiuntive:

- Una Sfida relativa a un Punto di Forza che **sottovaluti** – potrebbe essere qualcosa che non hai mai riconosciuto prima, che hai sottovalutato o che hai avuto poche opportunità di applicare.
- Una Sfida relativa ad un Punto di Forza che **esageri** in risposta ad una Frustrazione.

Linee guida

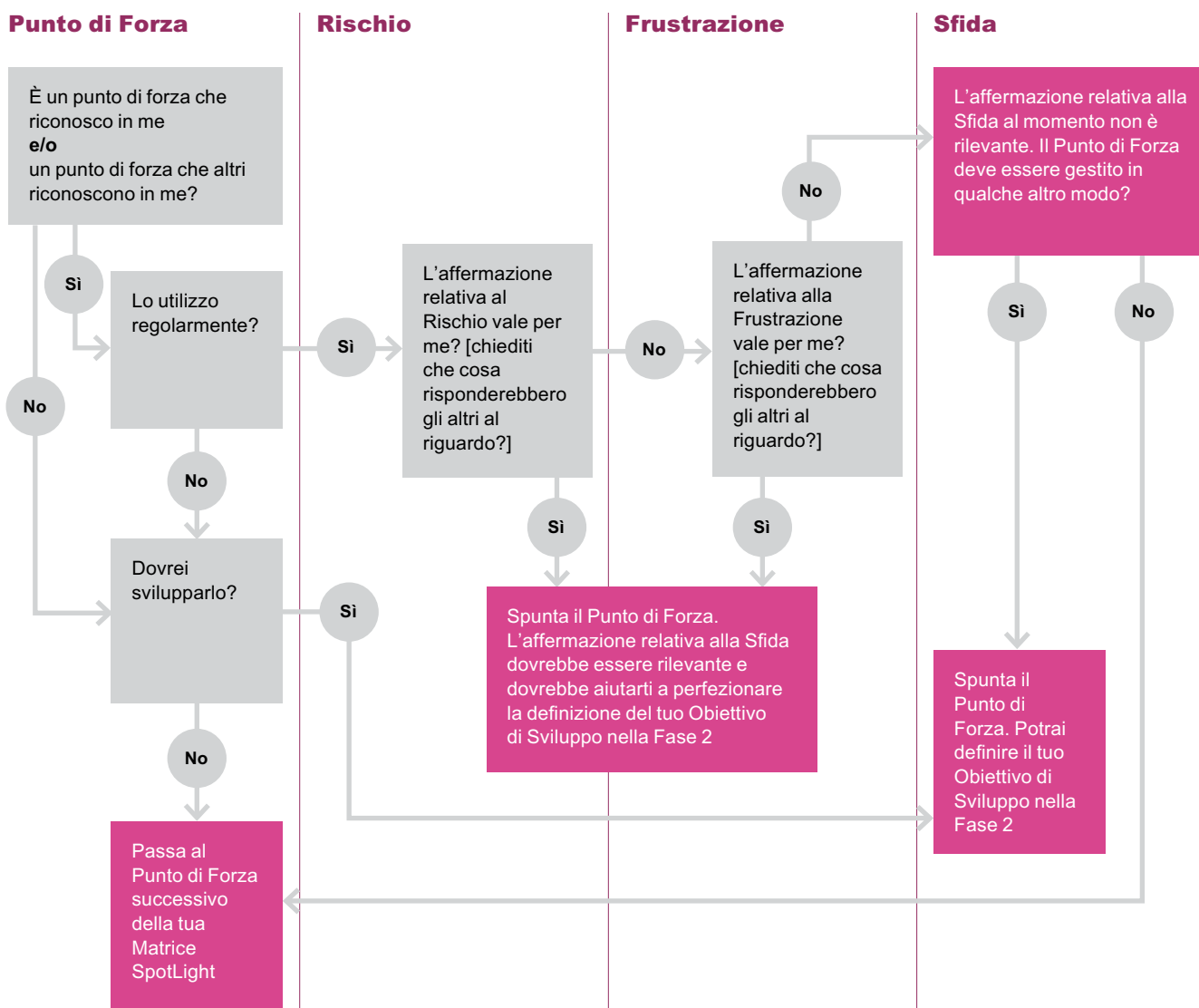
- Rivedi tutte le affermazioni contenute nel tuo report. SpotLight utilizza un formato diverso per evidenziare dove il tuo approccio è più probabile che differisca da quello di una persona media. Ti suggeriamo di prestare particolare attenzione a queste affermazioni, ma la decisione su come assegnare le priorità dovrebbe essere basata sulla tua analisi e giudizio.
- Rifletti sui risultati in relazione ai tuoi comportamenti, alla performance ed alla qualità delle tue relazioni lavorative. Le affermazioni riflettono la tua comprensione di te stesso, la tua esperienza o qualsiasi feedback che potresti aver ricevuto?
- Sii onesto con te stesso. Questo è un momento di riflessione. Evita la tentazione di respingere tutto ciò che non ti piace o che preferisci non riconoscere.

Procedimento

Affronta una alla volta ciascuna delle cinque aree.

Rivedi i Punti di Forza, i Rischi, le Frustrazioni e le Sfide associati utilizzando lo schema sotto riportato.

Identifica quali punti di forza contengono per te qualche tipo di sfida di sviluppo ed evidenziali spuntando le caselle accanto alle affermazioni presenti nel report.



Obiettivo

La finalità di un Obiettivo di Sviluppo è di definire il cambiamento nel comportamento che vuoi implementare per affrontare le tue Sfide.

Linee guida

Ti consigliamo di scegliere una Sfida alla volta su cui lavorare.

Procedimento

Individua quale dei punti di forza (da sviluppare o da gestire) che hai spuntato **avrebbe l'impatto più significativo sulla tua efficacia lavorativa**.

Riporta il Punto di Forza scelto nel modulo vuoto di **Piano di Sviluppo**.

Le tue risposte alle domande sotto riportate ti aiuteranno a:

- descrivere che cosa sta succedendo ora;
- descrivere la natura della Sfida;
- creare l'Obiettivo di Sviluppo per descrivere ciò che vuoi ottenere. Solitamente tale obiettivo dovrebbe essere formulato in prima persona, con un verbo al futuro ed in modo positivo (fai riferimento agli **Esempi** sotto riportati)

Domande

- Perché è importante per te affrontare questo punto di forza?
- Che cosa sta succedendo ora?
- In che modo ti aiuterà nel tuo ruolo?
- Quali sono le conseguenze di non lavorarci sopra – per te e per coloro con cui lavori?
- Che cosa vorresti ottenere?

Esempi

Punto di Forza

Ho una forte opinione sulla maggior parte delle cose e sono in grado di spiegarle bene

Pianifico ed implemento procedure per guidare e monitorare la performance

Sono paziente e tollerante

Sfida

Sviluppare la forza
Sviluppare la capacità di esprimere le mie opinioni quando mi trovo ad interagire con persone più senior

Evitare il rischio
Moderare il mio utilizzo di questa forza per consentire nuovi approcci che potrebbero migliorare la performance

Gestire la frustrazione
Sviluppare metodi efficaci per gestire persone polemiche

Obiettivo di Sviluppo

Esprimerò le mie opinioni quando penso che potrebbero migliorare i risultati

Di fronte ad un compito considererò modalità nuove e più innovative per affrontarlo

Sarò più assertivo con persone polemiche riguardo ad argomenti che sono importanti per il mio team o per me

Linee guida

Lavora sulle seguenti domande e riporta i tuoi risultati nella sezione relativa del tuo Piano di Sviluppo.

Procedimento

Nuovi comportamenti che utilizzerò per raggiungere questo obiettivo

- Cosa devi fare diversamente in termini di comportamento?
- Che cosa ti consiglierebbe di fare il tuo amico/collega più saggio?
- Che cosa hai visto che gli altri hanno fatto in circostanze simili che ha portato loro ad ottenere successo?
- Che cosa potresti imitare di ciò che fanno gli altri?
- Che tipo di atteggiamento sarebbe utile che tu sviluppassi per supportare questo nuovo comportamento?

Impegnarsi a creare nuove abitudini

- Quali sono le opportunità per provare questi nuovi comportamenti?
- Entro quando li metterai in pratica?
- Di quale supporto hai bisogno e da parte di chi?
- Che cosa potrebbe ostacolare il raggiungimento del tuo obiettivo?
- Come pensi di superare tali ostacoli?
- Come saprai che ce l'hai fatta?

Nome		Data	Coach	Obiettivo di Sviluppo
Punto di Forza	Sfida			
Ho una forte opinione sulla maggior parte delle cose e sono in grado di spiegarle bene.	Sviluppare la forza. Sviluppare la capacità di esprimere le mie opinioni quando mi trovo ad interagire con persone più senior.			Esprimerò le mie opinioni quando penso che potrebbero migliorare i risultati.
1 Che cosa sta succedendo ora?				
<p>Mi manca la sicurezza di esprimere le mie opinioni quando differiscono da quelle dei colleghi più senior. Rispetto la loro esperienza, la loro posizione e la loro capacità di prendere decisioni rapide.</p> <p>Riconosco di avere una soluzione migliore per il nostro problema di Manutenzione della Linea di Produzione rispetto a quella che viene attualmente proposta, ma non sono sicuro se sarà ben accolta.</p> <p>L'alta direzione della nostra organizzazione è molto tradizionalista e gerarchica e non sempre gradisce nuove idee.</p> <p>Introdurre nuove idee è importante per il futuro della nostra organizzazione e potrei deludere me stesso e gli altri se non cogliessi questa opportunità di mettere in discussione l'opinione attuale.</p>				
2 Nuovi comportamenti che adotterò per raggiungere il mio obiettivo				
<p>Chiedere supporto e consiglio.</p> <p>Fare ricerche per aumentare la credibilità delle mie idee.</p> <p>Sviluppare le mie capacità di scrittura e di presentazione.</p> <p>Adottare l'atteggiamento "chi non rischia, non rosica" e "è meglio aver tentato ed aver fallito, che non aver tentato affatto".</p>				
3 Impegnarsi a creare nuove abitudini				
Azioni che implementerò	Che cosa potrebbe essere di ostacolo?	Supporto richiesto	Da chi	Scadenza
Sperimentare la mia idea con Bill e Rosie all'interno del mio team. Chiedere il loro consiglio.	Mancanza di tempo/di opportunità/ di privacy durante l'orario lavorativo.	Interesse e disponibilità.	Bill e Rosie.	Fine della prossima settimana. Martedì a pranzo o aperitivo dopo il lavoro.
Ricerca e trovare ulteriori prove per sostenere la mia idea.	Tempi stretti – Sono molto occupato al lavoro e devo agire velocemente.	Tempo libero questo fine settimana e sera della prossima settimana.	Il mio partner.	Fine della prossima settimana.
Chiedere un incontro con il mio capo per presentare la mia proposta. Chiedere il suo sostegno ed il suo consiglio riguardo al miglior approccio da adottare.	Poco tempo disponibile per aggiungere questa attività alla nostra abituale agenda bisettimanale. La sicurezza necessaria per richiedere una riunione aggiuntiva.	Disponibilità del mio capo a partecipare ad una riunione aggiuntiva.	Il mio capo.	Nelle prossime due settimane.
				Indicatori di successo
				Bill e Rosie supportano la mia idea.
				Una proposta ben scritta ed argomentata da presentare al mio capo.
				Aver aggiunto la mia proposta all'agenda della prossima riunione di progetto con l'alta direzione.

Nome		Data	Coach		
Punto di Forza		Sfida		Obiettivo di Sviluppo	
1 Che cosa sta succedendo ora?					
2 Nuovi comportamenti che adotterò per raggiungere il mio obiettivo					
3 Impegnarsi a creare nuove abitudini					
Azioni che implementerò	Che cosa potrebbe essere di ostacolo?	Supporto richiesto	Da chi	Scadenza	Indicatori di successo

Note
