

<b>Piano individuale di sviluppo di una COMPETENZA</b>
--

**ANALISI (su quali elementi rifletto)**

Mio tratto della personalità predominante	
Feedback ricevuto dai colleghi	
Autosservazione dei miei comportamenti agiti	
Altri elementi utili	

**DIAGNOSI (una fotografia della situazione)**

Rispetto al tratto di personalità emerso dal questionario di autovalutazione qual'è la mia opinione?	
Quali sono le differenze/similitudini emerse dal confronto fra feedback e mia autosservazione?	
Quali sono i comportamenti target oggetto dell'osservazione che dovrei migliorare?	
Quali sono i comportmanti che vorrei rinforzare, avviare, mitigare?	

**I MIEI PUNTI DI FORZA****LE MIE AREE DI MIGLIORAMENTO**

## LE AREE DI MIGLIORAMENTO CHIAMANO UN PIANO DI INTERVENTO

### PIANO DI INTERVENTO

(quali aree del comportamento voglio migliorare)

<b>Competenze:</b>	<b>Comportamenti:</b> <ul style="list-style-type: none"><li>• che cosa desidero cambiare di quello che faccio</li><li>• che cosa desidero fare che prima non facevo</li></ul>
Competenza 1	
Competenza 2	
Competenza 3	
Competenza 4	

Competenza 5	
--------------	--

## IL PIANO DI INTERVENTO NECESSITA DI UN PROGETTO D'AZIONE

**Nota:** Con il Progetto d'azione provo a stabilire che cosa fare in concreto, per migliorare personalmente, sulla base dell'analisi e della diagnosi che io stesso ho fatto

### **PROGETTO D'AZIONE** (il mio programma di lavoro personale)

#### SCHEDA PER OGNI OBIETTIVO

Obiettivo di miglioramento da raggiungere	Tempi che mi prefiggo:

Azioni specifiche da fare per raggiungere l'obiettivo:	
1)	
2)	
3)	
4)	
5)	
<b>Indicatori di riuscita</b> <b>(come faccio a sapere che ho raggiunto l'obiettivo prefissato)</b>	<b>Persone da coinvolgere:</b>  1)  2)  3)

## ESEMPIO DI PIANO INDIVIDUALE DI SVILUPPO DI UNA COMPETENZA

Dopo una parte di diagnosi, che porta ad individuare i propri punti di forza e le aree di miglioramento in relazione alle competenze del programma di outdoor, ciascun partecipante deve individuare i comportamenti target su cui intende lavorare e compilare quindi un corrispondente piano d'azione, stabilendo uno-tre obiettivi di miglioramento, le relative azioni concrete da intraprendere per raggiungerli e una tempistica prevista.

I piani individuali di sviluppo così costruiti vengono poi analizzati e condivisi con i propri colleghi che in qualche modo ne diventano così i committenti, i consulenti, i complici, i giudici ed i facilitatori.

Può risultare interessante poi far notare ai partecipanti quanto i progetti di sviluppo personale presentati siano indirizzati verso le aree globalmente ritenute deboli per il gruppo oppure no.

I formatori esterni e/o un referente aziendale/universitario interno restano a disposizione per un lavoro di supporto e assistenza ai partecipanti nell'attuazione dei loro piani individuali di sviluppo per tutta la loro durata (3-6 mesi); vengono in genere anche previsti alcuni momenti di monitoraggio individuale o di gruppo degli avanzamenti conseguiti.