

SEI 360 EMOTIONAL INTELLIGENCE MULTI-RATER ASSESSMENT

Measure & Develop Human Capacity

SEI 360 FEEDBACK

Edizione Italiana

Report per Sample Report
Data: 25 Marzo 2021

Executive Summary

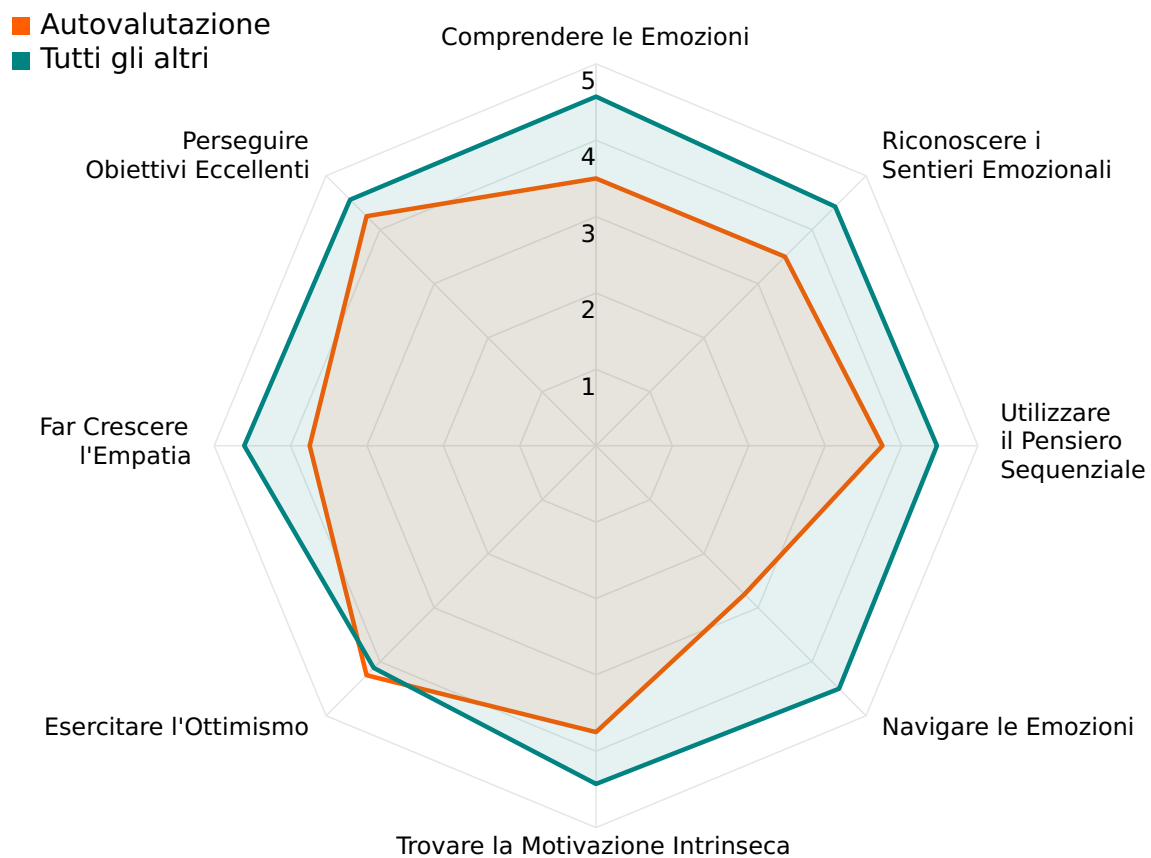
Questo report mostra i risultati ottenuti attraverso la compilazione del SEI Assessment 360° e mostra come tu e gli altri percepisci la tua Emotional Performance (EP) — L'EP indica come utilizzi le competenze dell'Intelligenza Emotiva per costruire relazioni efficaci.

Questo report include:

- Introduzione all'Intelligenza Emotiva e al modello EQ di Six Seconds.
- Grafico dei tuoi punteggi SEI 360° (autovalutazione).
- Grafico dei tuoi punteggi SEI 360° (eterovalutazione).
- Conclusioni finali.

Il tuo Profilo in Sintesi

Questo grafico mette a confronto la percezione che hai della tua Emotional Performance con quella percepita da chi ti ha valutato. La linea arancione mostra i punteggi della tua valutazione; quella verde mostra invece la percezione degli altri. Quanto più la linea si avvicina al bordo esterno del grafico tanto più il punteggio è elevato.



CONTENUTI

Sezione 1: SEI 360° ASSESSMENT	4
Interpretazione dei Grafici	4
Sezione 2: Il Modello di Intelligenza Emotiva di Six Seconds	5
Self Awareness	5
Self Management	5
Self Direction	5
Punteggi di Emotional Performance	6
Sezione 3: 8 Competenze	7
Sezione 4: Le 8 Competenze in Dettaglio	9
1. Comprendere le Emozioni	10
2. Riconoscere i Sentieri Emozionali	11
3. Utilizzare il Pensiero Sequenziale	12
4. Navigare le Emozioni	13
5. Trovare la Motivazione Intrinseca	14
6. Esercitare l'Ottimismo	15
7. Far Crescere l'Empatia	16
8. Perseguire Obiettivi Eccellenti	17
Sezione 5: Outcome	18
Sezione 6: Tabelle Numeriche	20
Autovalutazione – Eterovalutazione	20
Principali Gap	21
Analisi delle Risposte	23
Sezione 7: Commenti Aperti	25
Esempi	25
Iniziare, Smettere, Continuare	26
Sezione 8: Conclusioni	28
Riflessioni	28
Conclusioni	30



Sezione 1: SEI 360° ASSESSMENT

L'Intelligenza Emotiva è la capacità di integrare ragione e sentimento al fine di prendere decisioni ottimali, quindi l'IE (talvolta abbreviata con "EQ" che sta per "Emotional Quotient") descrive una capacità interiore più che un insieme di comportamenti. Proprio come una persona abile nell'utilizzo dell'intelligenza matematica può decidere di svolgere o meno problemi di matematica, una persona con elevata IE può scegliere di usare o non usare le relative competenze: posso essere molto consapevole degli effetti emotivi che le mie azioni hanno sugli altri ma posso decidere di ignorare questa informazione. Per questo si parla di Emotional Performance (EP), ovvero della capacità di agire un comportamento emotivamente intelligente. Una persona con elevata EP è una persona capace non solo di utilizzare ma anche di mettere in pratica la propria Intelligenza Emotiva.

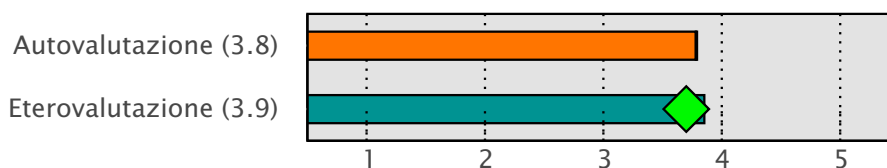
Il SEI 360° restituisce un feedback sulla tua Emotional Performance da due punti di vista: personale (un'autovalutazione del singolo) ed esterno (una eterovalutazione fornita da altre persone). Questo report mostra come tu vedi te stesso nell'utilizzo delle tue competenze emotive e come gli altri ti percepiscono in questa stessa area.

Gli item del SEI 360° ti invitano a riflettere sui tuoi comportamenti. L'obiettivo è di aiutarti a comprendere meglio come manifesti agli altri le tue competenze - in altre parole quanto sei efficace.

La tua capacità di utilizzo delle competenze emotive si manifesta in ciò che dici e in come agisci quotidianamente. Le persone con cui interagisci frequentemente possono essere una preziosa fonte di informazioni sui tuoi comportamenti. Se confidi esclusivamente su un'unica persona che ti conosce bene per ricevere un feedback, questo potrebbe risultare distorto. Quando il feedback è chiesto ad un gruppo più ampio di persone, invece, emerge una tendenza che rivela in maniera più precisa la tua Emotional Performance.

Interpretazione dei Grafici

Questo è un esempio di grafico relativo ad una competenza:



La prima barra rappresenta la tua valutazione; la seconda barra invece mostra la percezione che hanno gli altri in relazione alla tua Emotional Performance. La barra indicata con "Eterovalutazione" mostra un diamantino che rappresenta il target di EP per la competenza in analisi. Il target EP è un obiettivo per un'alta performance calcolato dal sistema SEI. Se il diamantino appare bianco, la competenza in analisi rappresenta un'area di miglioramento; se invece è verde, la competenza è considerata un punto di forza.

Sezione 2: Il Modello di Intelligenza Emotiva di Six Seconds

Il SEI 360° si basa sul modello dell'Intelligenza Emotiva di Six Seconds. Questo modello è composto da tre importanti aree: Self Awareness, Self Management, Self Direction. Le ricerche hanno evidenziato che lavorando su queste aree le persone riescono a sviluppare ed utilizzare al meglio la loro Intelligenza Emotiva per vivere in modo più consapevole, intenzionale, e soprattutto allineato con i propri valori.

Self Awareness

Riguarda il far crescere la consapevolezza di sé. Le emozioni sono informazioni e queste competenze ci aiutano a comprendere le nostre emozioni e le nostre reazioni.

Self Management

Riguarda il miglioramento nella gestione di se stessi.

Invece di reagire in maniera automatica, queste competenze ci aiutano a seguire le nostre intenzioni e a vivere in maniera più consapevole.

Self Direction

Riguarda l'allineamento delle scelte quotidiane con un obiettivo a lungo termine.

Queste competenze ci aiutano ad aumentare l'efficacia nella relazione con gli altri ed avere successo nella vita.



Self Awareness riguarda la consapevolezza che ci aiuta a comprendere i nostri punti di forza e le aree di miglioramento, cosa vogliamo e cosa desideriamo cambiare.

Self Management ci aiuta a scegliere come comportarci, come influenzare noi stessi e gli altri, come tradurre questi concetti in azioni e decisioni.

Self Direction ci dà l'energia per rimanere focalizzati sul nostro obiettivo aiutandoci a comprendere il motivo delle nostre scelte, azioni e decisioni.

Punteggi di Emotional Performance

I punteggi relativi alla tua EP, complessiva e divisa nelle tre aree, sono riportati nella seguente tabella:

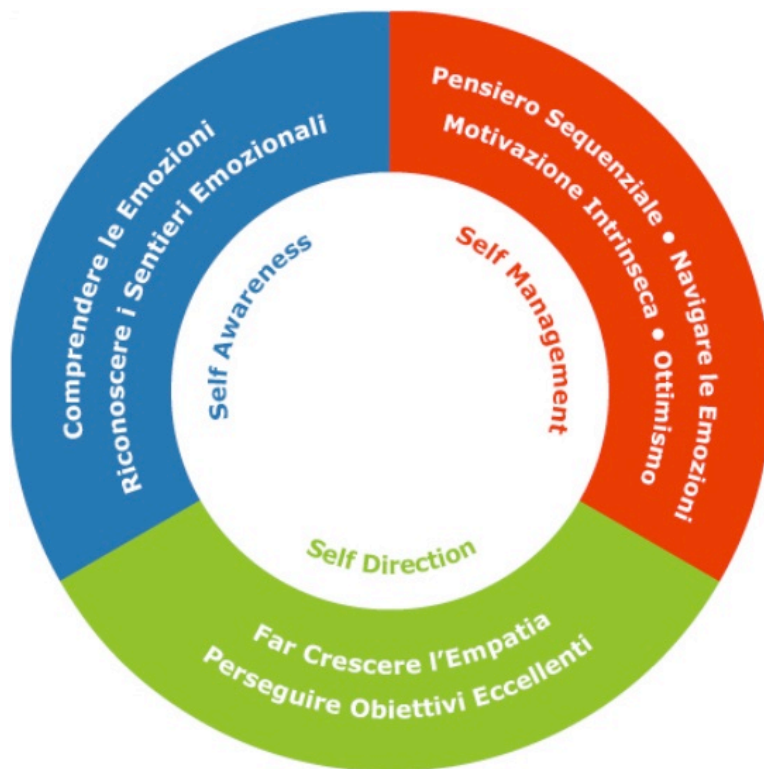
<p>Emotional Performance Complessiva</p>	<p>Autovalutazione (3.7) Tutti gli altri (4.5)</p>	
<p>Self Awareness</p>	<p>Autovalutazione (3.5) Tutti gli altri (4.5)</p>	
<p>Self Management</p>	<p>Autovalutazione (3.6) Tutti gli altri (4.4)</p>	
<p>Self Direction</p>	<p>Autovalutazione (4) Tutti gli altri (4.6)</p>	

Sezione 3: 8 Competenze

Per ciascuna delle tre aree del modello, il SEI misura specifiche competenze che facilitano il raggiungimento di ogni obiettivo.

Le 8 competenze sono indicate a destra e nella tabella di seguito riportata.

Nella pagina successiva sono indicati i tuoi punteggi per ciascuna competenza.



Il Modello di Intelligenza Emotiva di Six Seconds:

Area	Competenza	Definizione
Self Awareness	Comprendere le Emozioni	La capacità di identificare e dare un nome alle nostre emozioni e riconoscerne i vari livelli di intensità.
	Riconoscere i Sentieri Emozionali	Riconoscere i comportamenti e le reazioni tipiche ricorrenti.
Self Management	Utilizzare il Pensiero Sequenziale	Valutare i costi e i benefici delle nostre scelte
	Navigare le Emozioni	Valutare, esplorare e trasformare le emozioni in risorse strategiche per gestire in maniera appropriata ogni situazione.
	Trovare la Motivazione Intrinseca	Ricerca dentro di sé le spinte motivazionali che ci portano all'azione; lasciarsi guidare dall'energia personale piuttosto che da quella proveniente dall'esterno.
	Esercitare l'Ottimismo	Comprendere che esiste un'alternativa alle proprie scelte, una soluzione ai problemi di tutti i giorni.
Self Direction	Far Crescere l'Empatia	Riconoscere e rispondere in maniera appropriata alle emozioni delle altre persone.
	Perseguire Obiettivi Eccellenti	Saper definire gli obiettivi a lungo termine che guideranno le nostre azioni, attraverso l'individuazione dei nostri valori.

Punteggi di Emotional Performance: 8 Competenze

Comprendere le Emozioni	<p>Autovalutazione (3.5)</p> <p>Tutti gli altri (4.6)</p>
Riconoscere i Sentieri Emozionali	<p>Autovalutazione (3.5)</p> <p>Tutti gli altri (4.4)</p>
Utilizzare il Pensiero Sequenziale	<p>Autovalutazione (3.8)</p> <p>Tutti gli altri (4.5)</p>
Navigare le Emozioni	<p>Autovalutazione (2.8)</p> <p>Tutti gli altri (4.5)</p>
Trovare la Motivazione Intrinseca	<p>Autovalutazione (3.8)</p> <p>Tutti gli altri (4.4)</p>
Esercitare l'Ottimismo	<p>Autovalutazione (4.3)</p> <p>Tutti gli altri (4.1)</p>
Far Crescere l'Empatia	<p>Autovalutazione (3.8)</p> <p>Tutti gli altri (4.6)</p>
Perseguire Obiettivi Eccellenti	<p>Autovalutazione (4.3)</p> <p>Tutti gli altri (4.6)</p>



Sezione 4: Le 8 Competenze in Dettaglio

In queste pagine sono riportate le definizioni di ciascuna competenza e i punteggi che hai ottenuto. Le persone che hanno fornito un feedback sono indicate con il termine “rater” e, a seconda di come sono stati divisi, potresti avere diversi gruppi di rater.

Nei grafici successivi sono riportate le diverse risposte fornite dai gruppi di rater. Sotto la voce “Eterovalutazione” vi è l’insieme di tutte le persone che hanno fornito un feedback, ad eccezione di quello fornito da te stesso. “L’Eterovalutazione” può essere ulteriormente divisa in sottogruppi. Comunque, questo passaggio può essere fatto solo se la scomposizione non compromette l’anonimato delle persone che hanno espresso un feedback, dunque non tutte le categorie di rater possono essere necessariamente mostrate in maniera separata.

I tuoi Gruppi di Rater:

Categoria	Numero Rater
Collaboratori	4
Supervisor	3



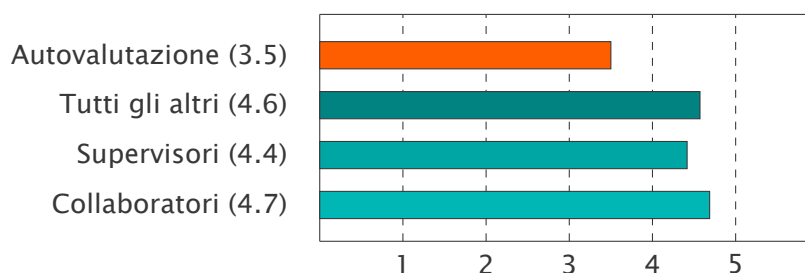
1. Comprendere le Emozioni

Definizione: La capacità di identificare e dare un nome alle nostre emozioni e riconoscerne i vari livelli di intensità.

Importante: Le emozioni costituiscono un aspetto complesso e stratificato di ogni persona. Questa abilità aiuta ad identificare e dare un nome alle nostre emozioni e a riconoscerne i vari livelli di intensità. Ci aiuta inoltre a comprendere l'origine dei sentimenti e i loro effetti. Così come si può imparare a leggere e scrivere iniziando con il riconoscimento di suoni e lettere, così si può imparare ad interpretare e gestire le emozioni iniziando con il sintonizzarsi sul linguaggio delle emozioni.

Il saper leggere le emozioni è il mattone su cui si basa l'Intelligenza Emotiva. Percepire ed interpretare in maniera accurata l'informazione emotiva è la chiave per usare, comprendere e gestire i sentimenti.

Punteggi:



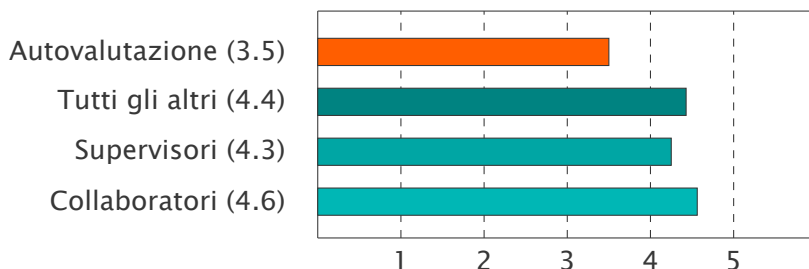
2. Riconoscere i Sentieri Emozionali

Definizione: Riconoscere i comportamenti e le reazioni tipiche ricorrenti.

Importante: A volte affrontiamo situazioni nuove e rispondiamo ad esse in maniera appropriata e meditata, ma di frequente ci capita di inserire una sorta di pilota automatico e allora reagiamo in maniera inconsapevole basandoci sulle nostre abitudini. Ciò è dovuto in parte al fatto che il cervello umano è programmato per formare e seguire dei sentieri neurali. Riducendo le esperienze in categorie, il cervello affronta le nuove situazioni e valuta se sono assimilabili a vecchie situazioni – in caso affermativo, le tratta allo stesso modo. Questi insiemi di idee e sentimenti generano degli schemi che diventano i nostri filtri per interpretare il mondo. Lasciati a livello inconsapevole, questi schemi possono ostacolare performance efficaci in quanto attivano una reazione generalizzata piuttosto che una attentamente identificata per la situazione specifica.

Mentre alcuni schemi, in determinate situazioni, sono altamente funzionali, gli stessi schemi in differenti situazioni potrebbero essere altamente disfunzionali e ci conducono a decisioni povere, a risolvere problemi in maniera non efficace e ad una minore creatività. Riconoscere gli schemi è il primo passo per valutarli e sviluppare una scelta consapevole sul comportamento da attivare.

Punteggi:



3. Utilizzare il Pensiero Sequenziale

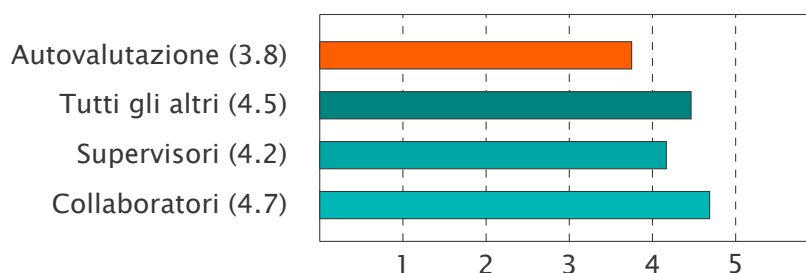
Definizione: Valutare i costi e i benefici delle proprie scelte.

Importante: Questa abilità ci consente di fermarci ed esaminare le conseguenze delle nostre scelte; ci aiuta a valutare le cause e gli effetti. È la chiave per gestire l'impulsività e agire in maniera intenzionale (piuttosto che reagire). Il pensiero sequenziale richiede l'impiego di entrambe le intelligenze, quella emotiva e quella cognitiva. È un processo di pensiero sui sentimenti e sentimento dei pensieri al fine di identificare le scelte ottimali.



Il Pensiero Sequenziale è la chiave per la gestione di sé. Permette di valutare le proprie scelte, anticipare le reazioni degli altri e agire secondo le proprie intenzioni.

Punteggi:



4. Navigare le Emozioni

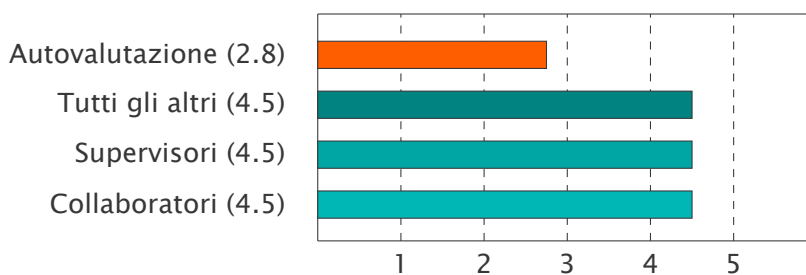
Definizione: Valutare, esplorare e trasformare le emozioni in risorse strategiche per gestire in maniera appropriata ogni situazione.

Importante: Alle persone viene spesso chiesto di controllare le proprie emozioni, di sopprimere i sentimenti come la rabbia, la gioia o la paura e di tagliarli fuori dal processo decisionale. Ma i sentimenti producono consapevolezza, energia e sono la base vera per quasi tutte le decisioni. Le emozioni sono come l' elettricità; se tocchi una presa di corrente la tensione può darti la scossa, ma se sfrutti quella tensione in maniera appropriata essa costituisce una risorsa stupefacente. Navigare le emozioni è una abilità non-cognitiva che ci consente di sfruttare l' energia e l'informazione e di selezionare la reazione più produttiva. È un modo sofisticato di gestire le emozioni.



Quando navighiamo le emozioni scopriamo il valore e lo scopo dei sentimenti. Questa abilità fornisce l' opportunità di valutare il campo e l' intensità delle nostre emozioni al fine di raggiungere la consapevolezza. Se non indaghiamo ed esaminiamo le nostre emozioni rischiamo di "scaricarle" sugli altri oppure reprimerle o ignorarle. In ogni caso non otteniamo consapevolezza e non riusciamo a trasformarle. Questa trasformazione ci consente di convertire i nostri sentimenti in una forza positiva e produttiva.

Punteggi:



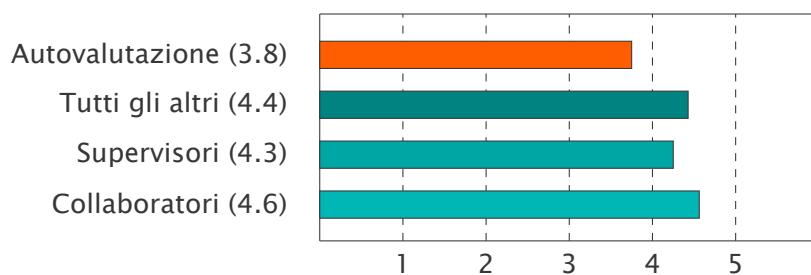
5. Trovare la Motivazione Intrinseca

Definizione: Ricercare dentro di sé le spinte motivazionali che ci portano all'azione; lasciarsi guidare dall'energia personale piuttosto che da quella proveniente dall'esterno.

Importante: La Motivazione Intrinseca è una spinta che arriva dall'interno (come un commitment personale) – al contrario della motivazione estrinseca che proviene da un'altra persona o da una fonte esterna (come l'elogio o le politiche di compensation). Non c'è nulla di sbagliato nel cercare di guadagnare una ricompensa esterna ma occorre tenere ben in considerazione che la motivazione intrinseca ha una spinta e un'energia molto durevole se paragonata all'estrinseca. Le emozioni sono la chiave per intercettare e sviluppare le nostre motivazioni interiori. I sentimenti che associamo a valori fondamentali e al commitment personale danno loro significato; ciò che ne riceviamo in cambio è energia per l'azione.

Se necessitiamo di rinforzi esterni per essere motivati rischiamo di essere sempre alla mercè degli altri e ridurre la nostra efficacia personale. Trovare la motivazione intrinseca significa sviluppare e utilizzare leve motivazionali interne durevoli. Queste forze ci aiuteranno nel cercare il coraggio e la perseveranza necessari per affrontare cambiamenti e crescere.

Punteggi:



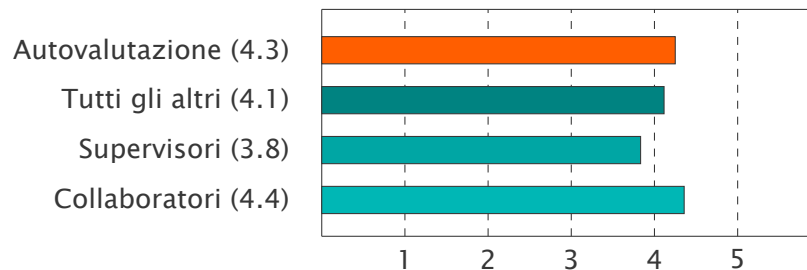
6. Esercitare l'Ottimismo

Definizione: Comprendere che esiste un'alternativa alle proprie scelte, una soluzione ai problemi di tutti i giorni.

Importante: L' Ottimismo ci consente di guardare oltre il presente e prenderci la responsabilità per il futuro. Questa abilità mescola il pensare e il provare sentimenti allo scopo di cambiare le nostre convinzioni e attitudini per ottenere un atteggiamento più proattivo. Quando impiegano l'Intelligenza Emotiva per guardare il successo e il fallimento gli ottimisti possono trarre ispirazione e imparare e crescere dalle avversità oppure prendere forza dai successi.

Secondo il Dr. Martin Seligman, uno dei massimi esponenti della Psicologia Positiva, gli ottimisti vivono più a lungo, stanno meglio, hanno relazioni migliori e di lunga durata e hanno più successo.

Punteggi:



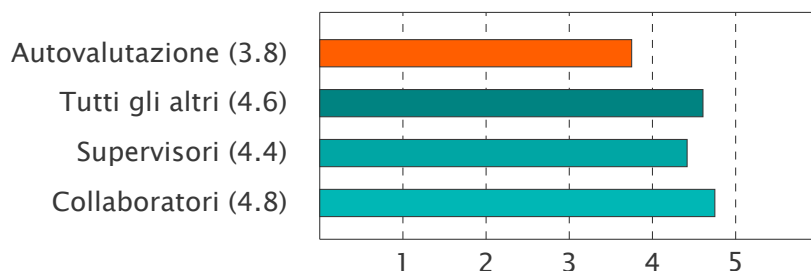
7. Far Crescere l'Empatia

Definizione: Riconoscere e rispondere in maniera appropriata alle emozioni delle altre persone.

Importante: L'empatia è l'abilità di riconoscere e rispondere in maniera appropriata alle emozioni delle altre persone. Si tratta di un tipo di riconoscimento e di una risposta di tipo emozionale (invece che analitica). È la chiave per comprendere gli altri, costruire relazioni durevoli e di fiducia e assicurare agli altri che teniamo a loro.

L'empatia è la chiave per ottenere relazioni efficaci con le altre persone. Ci permette di apprezzare i punti di vista differenti e di non rimanere chiusi in noi stessi. Le emozioni sono segnali primitivi e potenti in termini di senso di sicurezza e appartenenza. Quando rispondiamo ai sentimenti degli altri in maniera appropriata, sincera e profonda sviluppiamo relazioni forti e collaborative.

Punteggi:



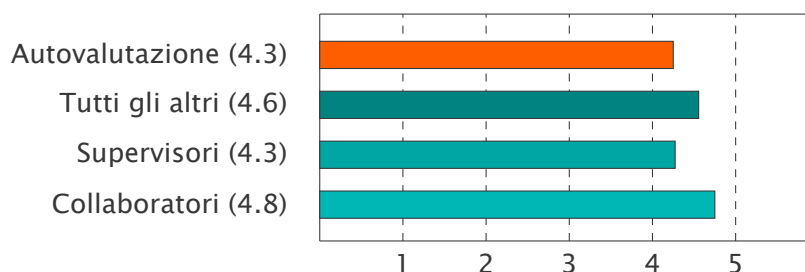
8. Perseguire Obiettivi Eccellenti

Definizione: Saper definire gli obiettivi a lungo termine che guideranno le nostre azioni, attraverso l'individuazione dei nostri valori.

Importante: La capacità e la determinazione di perseguire Obiettivi Eccellenti agisce significativamente su tutte le altre abilità connesse al quoziente emotivo. L'Intelligenza Emotiva acquista rilevanza e potenza quando è al servizio del nostro commitment più profondo. Così come le nostre priorità personali guidano le nostre scelte quotidiane, i nostri obiettivi eccellenti modellano le nostre scelte a medio e lungo termine. Un obiettivo eccellente è un enunciato sintetico ed ispiratore di uno scopo durevole. Ci dà un senso di direzione, come una "stella polare" utile a tarare la nostra bussola e ci aiuta ad allineare i nostri pensieri, sentimenti ed azioni e a conservare la nostra integrità.

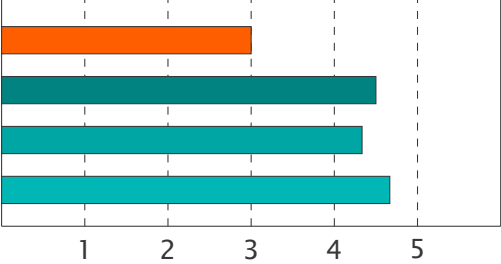
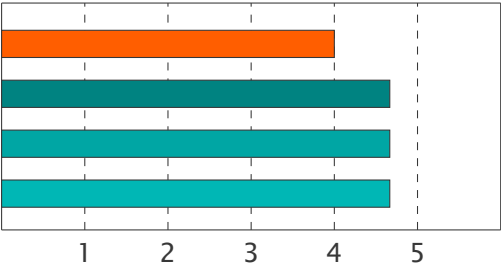
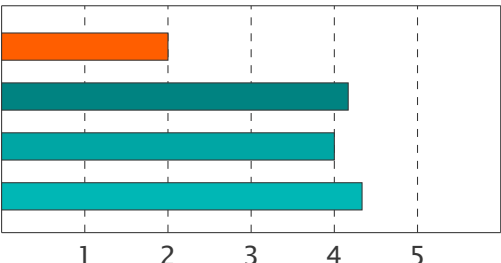
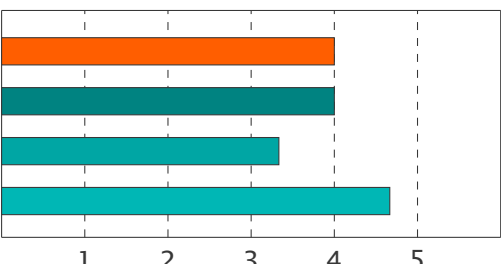
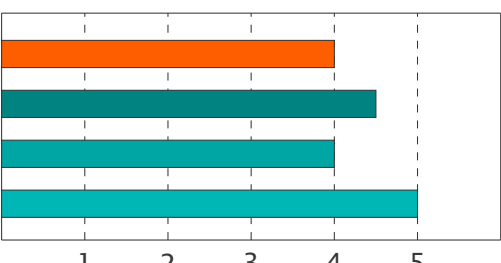
Spesso nella vita ci capita di sentirci spinti in molteplici direzioni e dover valutare cosa sia davvero importante. A volte siamo completamente presi dal presente e dal difendere i nostri desideri. In questi momenti, l'obiettivo eccellente ci aiuta a resettare la nostra bussola interna, controllare la nostra direzione e valutare i progressi. Un obiettivo eccellente fornisce uno scopo di vita potente e durevole perchè basato sulle nostre migliori intenzioni.

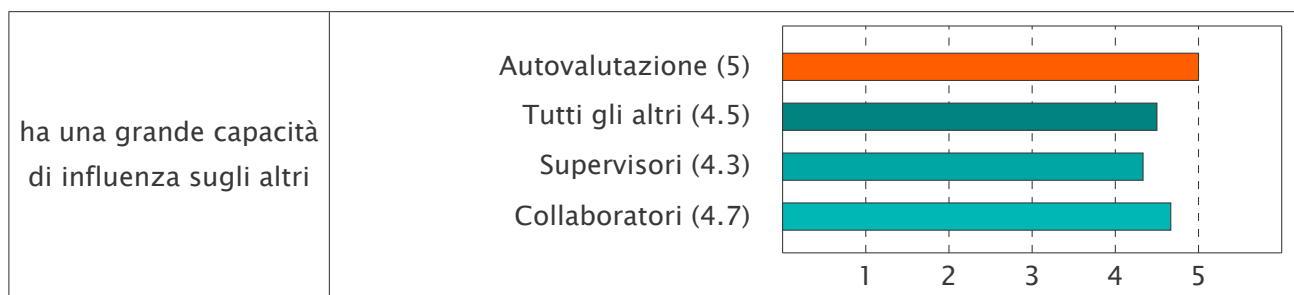
Punteggi:



Sezione 5: Outcome

Le seguenti tabelle mostrano i punteggi che hai ottenuto rispetto agli outcome dell'Intelligenza Emotiva.

<p>è in buona salute</p>	<p>Autovalutazione (3)</p> <p>Tutti gli altri (4.5)</p> <p>Supervisor (4.3)</p> <p>Collaboratori (4.7)</p> 
<p>sembra essere soddisfatto della propria vita</p>	<p>Autovalutazione (4)</p> <p>Tutti gli altri (4.7)</p> <p>Supervisor (4.7)</p> <p>Collaboratori (4.7)</p> 
<p>ha relazioni eccellenti con le altre persone</p>	<p>Autovalutazione (2)</p> <p>Tutti gli altri (4.2)</p> <p>Supervisor (4)</p> <p>Collaboratori (4.3)</p> 
<p>sta realizzando i suoi obiettivi</p>	<p>Autovalutazione (4)</p> <p>Tutti gli altri (4)</p> <p>Supervisor (3.3)</p> <p>Collaboratori (4.7)</p> 
<p>prende decisioni che portano a risultati positivi</p>	<p>Autovalutazione (4)</p> <p>Tutti gli altri (4.5)</p> <p>Supervisor (4)</p> <p>Collaboratori (5)</p> 



Sezione 6: Tabelle Numeriche

Autovalutazione – Eterovalutazione

Questa tabella mostra i punteggi dell'autovalutazione e dell'eterovalutazione per ogni parte del modello di EQ; queste sono le stesse informazioni che abbiamo riportato nelle pagine precedenti ma sintetizzate in un'unica tabella.

Testo della domanda	EP	SA	CE	RSE	SM	UPS	NE	TMI	EO	SD	FCE	POE
Autovalutazione	3.71	3.50	3.50	3.50	3.63	3.75	2.75	3.75	4.25	4.00	3.75	4.25
Tutti gli altri	4.48	4.50	4.57	4.43	4.38	4.46	4.50	4.43	4.12	4.57	4.61	4.56
Supervisor	4.28	4.33	4.42	4.25	4.19	4.17	4.50	4.25	3.83	4.33	4.42	4.27
Collaboratori	4.63	4.63	4.69	4.56	4.52	4.69	4.50	4.56	4.36	4.75	4.75	4.75

EP: Emotional Performance Complessiva

SA: Self Awareness

CE: Comprendere le Emozioni

RSE: Riconoscere i Sentieri Emozionali

SM: Self Management

UPS: Utilizzare il Pensiero Sequenziale

NE: Navigare le Emozioni

TMI: Trovare la Motivazione Intrinseca

EO: Esercitare l'Ottimismo

SD: Self Direction

FCE: Far Crescere l'Empatia

POE: Perseguire Obiettivi Eccellenti



Principali Gap

Di seguito sono riportati gli item per i quali è stato rilevato un gap (cioè una differenza) tra la tua percezione (autovalutazione) e quella che gli altri hanno di te. Per ciascuno di essi c'è uno spazio riservato alla tua riflessione su quel gap.

Autovalutazione più alta dell'eterovalutazione

Item	Autovalutazione	Tutti gli altri
mi incoraggia ad essere ottimista	5	4.29
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
discute con gli altri l'impatto emotivo delle decisioni	5	4.43
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
parla di progetti a lungo termine riguardanti la sua vita	5	4.43
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
prende decisioni basandosi su valori importanti	5	4.57
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
è proattivo (passa all'azione senza che gli altri lo debbano spingere)	5	4.57
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		

Eterovalutazione più alta dell'autovalutazione

Item	Autovalutazione	Tutti gli altri
si adatta facilmente alle nuove situazioni	2	4.71
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
è in grado di spiegare che cosa sta provando	2	4.71
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
è una persona che riflette prima di agire	2	4.71
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		
si prende cura delle persone in modo sincero	2	4.57
Che cosa puoi imparare da quanto emerso?		



Analisi delle Risposte

La tabella seguente mostra, per ogni item, il numero delle persone che hanno espresso un feedback pari a 1, 2, 3, 4, 5. Nell' ultima colonna sulla destra è indicato il punteggio medio (eterovalutazione). Il punteggio che ti sei attribuito è, per ogni item, evidenziato in arancione.

Testo della domanda	1	2	3	4	5	Media
nota i miei sentimenti	0	0	0	0	7	5.00
utilizza un ampio "vocabolario emozionale"	1	0	0	3	3	4.00
discute con gli altri l'impatto emotivo delle decisioni	0	0	0	4	3	4.43
prende decisioni basandosi su valori importanti	0	0	1	1	5	4.57
sa descrivere accuratamente i propri comportamenti	1	0	0	2	4	4.14
è proattivo (passa all'azione senza che gli altri lo debbano spingere)	0	0	0	3	4	4.57
cerca di risolvere i problemi invece che bloccarsi ed incolpare gli altri	1	0	1	2	2	3.67
vede il meglio delle situazioni	1	0	0	2	3	4.00
gestisce le sue reazioni efficacemente	1	0	0	2	4	4.14
è consapevole delle sue reazioni	0	0	0	2	5	4.71
parla di progetti a lungo termine riguardanti la sua vita	0	0	1	2	4	4.43
definisce obiettivi che gli danno energia	0	0	1	4	2	4.14
esprime le sue emozioni appropriatamente	0	0	0	2	5	4.71
si prende cura delle persone in modo sincero	0	0	1	1	5	4.57
è una persona indipendente	0	0	1	3	3	4.29
mi ispira con la sua passione e il suo impegno	0	0	0	3	3	4.50
potrebbe dirmi che cosa lo rende ansioso	0	0	0	4	3	4.43
sa spiegare con precisione il motivo per cui una persona prova una determinata emozione	0	0	0	2	5	4.71



Testo della domanda	1	2	3	4	5	Media
si adatta facilmente alle nuove situazioni	0	0	0	2	5	4.71
tiene in considerazione l'impatto che i suoi comportamenti potrebbero avere sugli altri	0	0	2	1	4	4.29
è in grado di spiegare che cosa sta provando	0	0	0	2	5	4.71
riconosce ciò che lo fa "scattare impulsivamente"	0	0	0	4	3	4.43
è una persona che riflette prima di agire	0	0	0	2	5	4.71
gestisce le proprie emozioni efficacemente anche di fronte a situazioni critiche	0	0	0	4	3	4.43
cerca una soluzione anche se la situazione sembra "impossibile"	0	0	1	2	4	4.43
sa motivarsi più di quanto faccia la maggior parte delle persone che conosco	0	0	0	2	5	4.71
nel prendere decisioni, tiene in considerazione i sentimenti altrui	0	0	1	2	4	4.43
parla abitualmente di emozioni con le altre persone	0	0	0	1	6	4.86
ha integrità morale	0	0	0	2	5	4.71
mostra una straordinaria capacità di capire gli altri	0	0	0	5	2	4.29
mi incoraggia ad essere ottimista	0	0	2	1	4	4.29
è realmente interessato a ciò che dico	0	0	1	1	5	4.57

Sezione 7: Commenti Aperti

Esempi

Le persone che hanno espresso i loro feedback hanno fornito i seguenti esempi e commenti per chiarire le risposte che hanno dato circa i tuoi comportamenti e le tue abitudini. I commenti che hai inserito tu sono invece evidenziati in arancione.

Nessun commento.



Iniziare, Smettere, Continuare

Alle persone che hanno espresso un feedback (e anche a te) è stato chiesto di rispondere a tre domande finali per aiutarti ad individuare le aree di forza e di miglioramento e passare quindi all'azione. I commenti a queste domande sono elencati di seguito; i tuoi commenti appaiono in arancione.

A. INIZIARE – cosa ti piacerebbe che Sample iniziasse a fare o facesse più frequentemente?

- **Sample text self...**
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...

B. SMETTERE – cosa ti piacerebbe che Sample smettesse di fare o facesse meno?

- **Sample text self...**
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...

C. CONTINUARE – cosa ti piacerebbe che Sample continuasse a fare?

- **Sample text self...**
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...



- Sample text subordinate...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text – Supervisor...
- Sample text subordinate...



Sezione 8: Conclusioni

Riflessioni

Rispondendo a queste domande, il report potrà esserti ancora più utile:

Cosa stai provando in questo momento in relazione a quanto hai appena letto?

Ti sei sorpreso di qualcosa? Che cosa?

Hai trovato particolarmente significativo qualcuno dei feedback ricevuti?

C'è qualche feedback che ti ha reso particolarmente felice e di cui ti senti orgoglioso?

Quale area dell' Intelligenza Emotiva ti piacerebbe sviluppare? Perché?

Quali aree dell' Intelligenza Emotiva ritieni siano tuoi punti di forza? Potresti usare maggiormente queste aree?



Piano d'Azione

Step	Obiettivo 1	Obiettivo 2	Obiettivo 3
<p>Self Awareness: Su cosa ti piacerebbe lavorare?</p>			
<p>Self Management: Come puoi farlo? Che cosa significherebbe riuscirci? Quali saranno i tuoi prossimi passi?</p>			
<p>Self Direction: Perchè vuoi migliorare in quest'area? Come questo ti potrà aiutare a realizzare i tuoi obiettivi?</p>			



Conclusioni

Vorremmo concludere con tre spunti di riflessione relativi a questo report:

Cosa significano questi dati?

Il SEI 360° è stato concepito per fornire feedback ed informazioni che tu possa prendere in considerazione. Queste informazioni non costituiscono “la verità”, non riguardano te stesso in qualsiasi circostanza e non sono permanenti. Molte persone ritengono che questo tipo di informazione abbia grande importanza, ma la sua utilità dipende da molte variabili (ad esempio quanto bene ti conoscono le persone che ti hanno dato il feedback e quanto “autentiche” siano state le loro e le tue risposte al questionario) e da quanto sei disposto ad imparare da questa esperienza.

Perchè utilizzarli?

Le ricerche e l’esperienza hanno dimostrato che le competenze del modello EQ di Six Seconds sono importanti per avere successo nella vita e nel lavoro essendo connesse alla qualità delle relazioni interpersonali, all’efficacia personale, alla salute e al benessere. Dunque, ti invitiamo a riflettere sui risultati di questo report e a considerarne l’impatto nella tua vita quotidiana. Sviluppando le competenze EQ potrai riuscire a realizzare significativi cambiamenti positivi.

Come puoi utilizzarli?

La tua attuale Emotional Performance non è permanente. Le ricerche e l’esperienza dimostrano che tutti gli aspetti dell’EQ nel modello Six Seconds sono capacità che si possono apprendere. Dunque, se ci sono aspetti della tua Emotional Performance che vuoi cambiare, è possibile farlo! Potrebbe essere di ulteriore supporto discutere questi risultati con un coach o con la persona che ti ha somministrato il SEI 360° e usare gli strumenti relativi al piano d’azione riportati nel report. Ulteriori letture e strumenti sono disponibili su www.6seconds.it.

Ci congratuliamo con te per aver deciso di esplorare la tua Emotional Performance – ti auguriamo che possa aiutarti ad avere successo nella vita e nel lavoro.

– Il Team di Six Seconds

Joshua Freedman, Massimiliano Ghini, Anabel Jensen

