SCHEDA DEL MODULO

Colloquio di sviluppo: la conversazione che fa crescere

Modulo adattivo | ~20 min

Il 58% dei dirigenti ritiene che il classico colloquio annuale non produca né impegno né performance (Deloitte). Questo modulo introduce ciò che lo sostituisce: un incontro di sviluppo preparato a quattro mani e separato dalla retribuzione. Si rivolge a entrambi gli attori, chi lo prepara come chi lo conduce, e aggiunge a KPI e OKR una matrice delle propensioni che mette sul tavolo ciò che il collaboratore ama fare, non solo ciò in cui riesce.

OBIETTIVI DIDATTICI

01 Distinguere il colloquio di sviluppo dalla valutazione annuale e separarlo dal tema della retribuzione.

02 Preparare il colloquio a quattro mani, partendo da domande aperte condivise almeno quindici giorni prima.

03 Strutturare la conversazione con i KPI, gli OKR e la matrice delle propensioni: piacere, desiderio, concessione, resistenza.

04 Condurre lo scambio in ascolto, dai successi fino alla qualità della collaborazione tra manager e collaboratore.

DESTINATARI

Collaboratori che vogliono prendere in mano il proprio sviluppo, e manager che vogliono condurre questo colloquio come partner di crescita.

- **Prerequisito:** nessuno

SVOLGIMENTO DEL MODULO

In autonomia, con un allenamento adattato a chi apprende.

1 **Autovalutazione**: su 9 dimensioni, per fare il punto sulle proprie pratiche e orientare l'allenamento.

2 **Video dell'esperto**: di 10 minuti, con 3 pause di riflessione.

3 **Casi pratici**: 2 primi casi scelti in base all'autovalutazione, poi altri 16 facoltativi. Ogni risposta riceve un riscontro didattico: i suoi effetti e una pista per migliorare.

4 **Impegno con una data**: un'azione da provare, scritta dal partecipante o scelta tra le proposte.

5 **Scheda promemoria da scaricare**: punti chiave, domande, impegno, note personali e checklist.

VALUTAZIONE E COMPLETAMENTO

Soglia: 80%

Il punteggio tiene conto delle risposte ai casi pratici, dell'impegno formulato e, se previsto, delle attività di apprendimento complementari. Per completare il modulo servono un impegno e un punteggio di almeno 80%.

METODI & MODELLI

- OKR – Andy Grove (Intel), diffusi in Google da John Doerr.
- Ascolto attivo – Carl Rogers.
- Matrice delle preferenze in 4 zone (piacere / desiderio / concessione / resistenza) – società di consulenza Partitio.
- Check-In / colloquio di sviluppo – ispirato al modello Adobe.

FONTI & RIFERIMENTI

- Deloitte – il 58% dei dirigenti ritiene che il colloquio annuale tradizionale non generi né coinvolgimento né performance
- Adobe – il sistema «Check-In» ha ridotto il turnover volontario di circa il 30% e ha fatto risparmiare circa 80.000 ore di tempo dei manager all'anno
- Google – diffusione degli OKR (Objectives and Key Results)
- Deci & Ryan (2000) – autonomia, competenza e appartenenza nella motivazione

Modulo creato da Afthonios.com.

Contenuto verificato il 13 ottobre 2026