

1 Podsumowanie realizacji celów z okresu poprzedniego					
Nazwa celu	Opis celu (co ma zostać zrobione aby cel został zrealizowany, mierniki na jakim poziomie etc.)	Wskaźniki/mierniki realizacji celu	Ostateczny poziom realizacji celu w % (pracownik)	Ostateczny poziom realizacji celu w % (przełożony)	Komentarz do realizacji celu
1					Pracownik: Przełożony:
2					Pracownik: Przełożony:
3					Pracownik: Przełożony:
4					Pracownik: Przełożony:
5					Pracownik: Przełożony:
6					Pracownik: Przełożony:
7					Pracownik: Przełożony:
8					Pracownik: Przełożony:

2 Ocena kompetencji				
Podsumowanie badania 360	Stanowisko Pracownika	Stanowisko Przełożonego		
Podsumowanie 4 behaviors	Pracownik (ze wskazaniem konkretnych przykładów)	Przełożony (ze wskazaniem konkretnych przykładów)	Ostateczna ocena (przełożony)	Skala ocen
Strive for impact				skala ocen od 1 do 5, 5 – poziom wybitny, 4 – poziom wysoki, 3 – poziom przeciętny, 2 – poziom niski, 1 – poziom krytyczny
Listen deeply				
Colaborate Openly				
Innovate fearlessly				

3 Ustalenie celów na kolejny rok			
Nazwa celu	Opis celu (co ma zostać zrobione aby cel został zrealizowany, mierniki na jakim poziomie etc.)	Wskaźniki/mierniki realizacji celu	Komentarz do realizacji celu
1			Pracownik: Przełożony:
2			Pracownik: Przełożony:
3			Pracownik: Przełożony:
4			Pracownik: Przełożony:

5			Pracownik: Przełożony:
6			Pracownik: Przełożony:
7			Pracownik: Przełożony:
8			Pracownik: Przełożony:

4 Indywidualny Plan rozwoju (perspektywa 3-5 lat)			
	Oczekiwania pracownika	Opinia przełożonego	
Kierunek rozwoju	* (checkbox) ścieżka ekspercka * (checkbox) ścieżka managerska	* (checkbox) ścieżka ekspercka * (checkbox) ścieżka managerska	
Obszar	* (checkboxy) DOP Finanse&Administracja Fundraising Komunikacja People&Culture	* (checkboxy) DOP Finanse&Administracja Fundraising Komunikacja People&Culture	
Docelowe stanowisko	* (checkboxy) Młodszy Specjalista Specjalista Kierownik Projektu Kierownik zespołu Dyrektor działu Inne: wpisać	* (checkboxy) Młodszy Specjalista Specjalista Kierownik Projektu Kierownik zespołu Dyrektor działu Inne: wpisać	
Komentarz (uzasadnienie powyższego, opis potrzebnych działań rozwojowych, inne ważne informacje)			

5 Potrzebne działania rozwojowe (wypełnia przełożony w uzgodnieniu z pracownikiem)			
			Ostateczna ocena plan vs realizacja w % (przełożony)
Podsumowanie działań rozwojowych z poprzedniego roku	Pracownik (czego się nauczył, jakie kompetencje, wiedzę, umiejętności zdobył)	Przełożony (czego Pracownik się nauczył, jakie kompetencje, wiedzę, umiejętności zdobył)	
Nabliższy rok	Potrzebne kompetencje, wiedza, umiejętności	Forma rozwoju	Komentarz
		* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	

	* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	
	* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	

Perspektywa 3-5 lat

Potrzebne kompetencje, wiedza, umiejętności	Forma rozwoju	Komentarz
	* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	
	* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	
	* (checkboxy) Szkolenie Udział w projektach (opisz w komentarzu jakich) Mentoring (zaproponuj mentora w komentarzu) Coaching Książka (napisz w komentarzu jaka) lub inna forma samodzielnego uzyskania wiedzy	

Rekomendowane pytania do pracownika	Odpowiedź pracownika	Stanowisko przełożonego	Wspólne ustalenia/ rozwiązania
Jak się czujesz?			
Jak oceniasz naszą współpracę?			
Co w naszym zespole działa dobrze?			
Czego w naszym zespole brakuje?			
Jak mogę Ci pomóc abyś czuł się lepiej?			
Jak mogę Ci pomóc abyś pracował skuteczniej?			
Inne:			