

Growth Mindset e consapevolezza di ruolo: il consulente come protagonista della sostenibilità

Milano, 17 settembre 2021

Edizione speciale



15, 16, 17 SETTEMBRE 2021

Il RELATORE



Andrea **PECCIARINI**



IL SALONE DEL
RISPARMIO

15, 16, 17 SETTEMBRE 2021



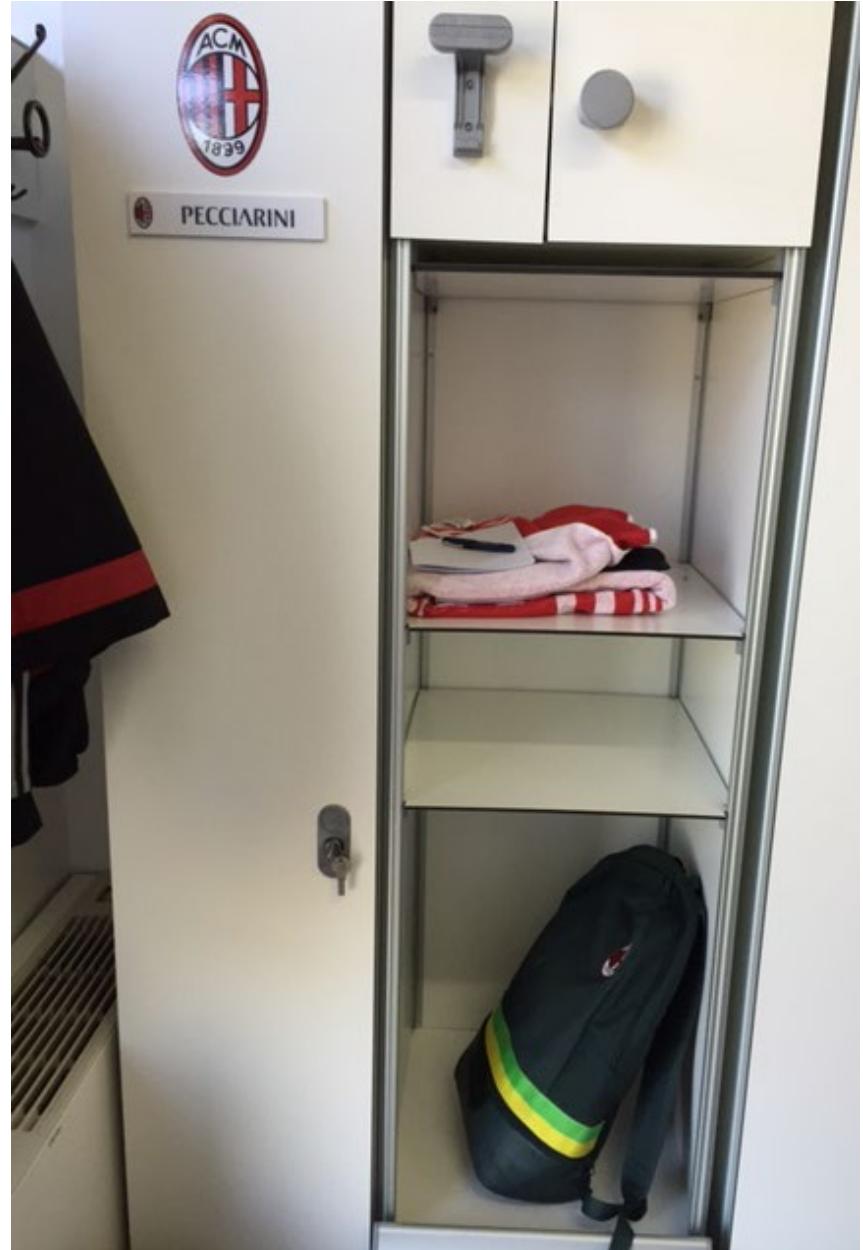
CHI SONO
COSA FACCIO
DA DOVE VENGO



FONDAZIONE VIALI E MAURO
PER LA RICERCA E LO SPORT
ONLUS









METTERO' IL CAPPELLO DA "CLIENTE"





LOGIC

Emotions

L'80% DELLE DECISIONI SONO DI NATURA EMOTIVA

NEL RAPPORTO CON I CF CHE REALTA' HO Sperimentato

VISSUTO DA CLIENTE DI CF RETI

VISSUTO DA CLIENTE CF BANCHE

VISSUTO DA ACCOMPAGNATORE DI CLIENTI

ASCOLTATO CLIENTI

ASCOLTATO PERSONE NON CLIENTI CONVINTI

ASCOLTATO PERSONE PROSPECT

ASCOLTATO CONSULENTI PRIVATE

ASCOLTATO CONSULENTI DI BANCHE TRADIZIONALI

ENTRATO DENTRO LE REALTA' DEI CONSULENTI



DA CLIENTE
HO AVUTO FORTI DUBBI VS IL CONSULENTE

DA BRUBAKER
UTILIZZEREI IL CONSULENTE
(non tutti)



- DIFFICOLTA' CON LE PERSONE/CLIENTI
- DIFFICOLTA' CON L'AMBIENTE





DIFFICOLTA' CON LE PERSONE/CLIENTI

**AVETE MAI INCONTRATO UN
CLIENTE.....**



le so tutte



I'ho letto su internet



si fai come vuoi mi fido di te



**Investi come fossero tuoi,
tu come li investi?**

**Voi volete i miei soldi e poi li lavorate
come se fossero vostri...
se poi li rivoglio a volte devo pagare.**





Ok ma ci vediamo la prossima settimana
Ok ma ora non posso ci vediamo quando ho finito un lavoro
Ok ma ora ho il figlio che deve fare una cosa
Ok ma adesso mia mamma non può
Ok quando torno dalle ferie
Ok mi interessa ma dobbiamo rimandare



ma se mi servono i soldi?

**Comunque io mi
accontento di
guadagnare solo il 2% e
i soldi devono essere
liquidi**





**HO PAURA DI SBAGLIARE
HO PAURA DI NON REGGERE ALLA SOFFERENZA DI PERDERE
HO PAURA DI NON SAPERE ABBASTANZA
HO PAURA DI ESSERE FREGATO
HO PAURA DI ESPORMI AD UNA DECISIONE PER LA FAMIGLIA
HO PAURA....**



**SI MA QUANTO SI PUO'
GUADAGNARE?**



**Da voi so che non si
guadagna perchè mio
cugino con voi non ha mai
guadagnato**

Con voi non investo
perché guadagnate
sempre voi e io mai





**Si ma voi ovviamente lo sapete
cosa scende e cosa sale
...anche se non lo dite...**



Con i fondi si perde e si spende sempre !

Un cliente difícil....



Siete tutti uguali



**Le banche sono
tutte ladre**





**IO HO INCONTRATO
CONSULENTI**

le so tutte



BLA BLA BLA BLA



so io quello
che fa per lei





Ma io lo ascolto!



TUTTO ONLINE
TUTTO ONBANKING
BASTA UN PIN
BASTA UNA PASSWORD

TUTTO E' LOGICO

COME FA A NON CAPIRE?



**??? MA COME
VUOLE
GUADAGNARE??**



**QUANTO VUOI RISCHIARE?
O SIMILI....**

**non ho la sfera
di cristallo**



Per guadagnare ci
vuole tempo



Dipende dallo spread e dal Dow Jones o il Nasdaq al massimo il Nikkei. Oggi però, le obbligazioni possono fare poco ma se vuoi fare azioni oppure ho qualcosa di eccezionale al di là dei future, dato che pil cresce nelle previsioni della BCE e la liquidità diventa volatile del portfolio, e considerando che potrebbe prendere al netto del bollo l' 1,7% su base annua e il 2,01% sui 5 anni e addirittura il 3% sui 15/20 anni che ovvio sono lordo che poi riversa sui suoi figli che avranno il futuro assicurato.

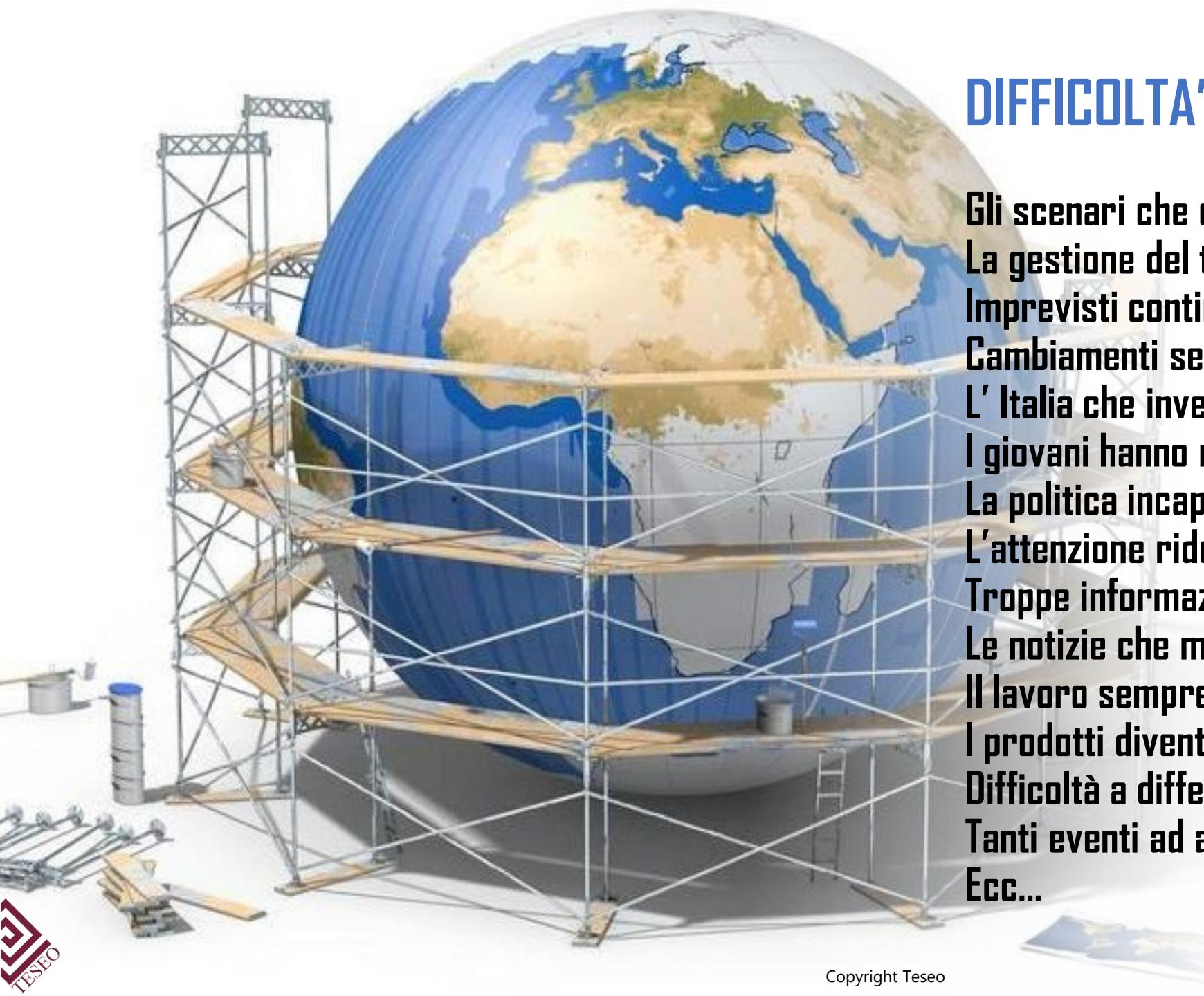
Chiaro no? Che ne pensa?



**se mi dà la fiducia...le
dimostrero' che sarà
soddisfatto..**



DIFFICOLTA' PER GESTIRE L'AMBIENTE



**Gli scenari che cambiano velocemente
La gestione del tempo
Imprevisti continui nel mondo
Cambiamenti sempre più veloci
L' Italia che invecchia
I giovani hanno meno soldi
La politica incapace di dare risposte
L'attenzione ridotta delle persone
Troppe informazioni a disposizione
Le notizie che manda la Tv all'Old Brain
Il lavoro sempre più precario/meno soldi
I prodotti diventano commodity
Difficoltà a differenziare i prodotti/servizi
Tanti eventi ad alto impatto emotivo
Ecc...**

Risultato?

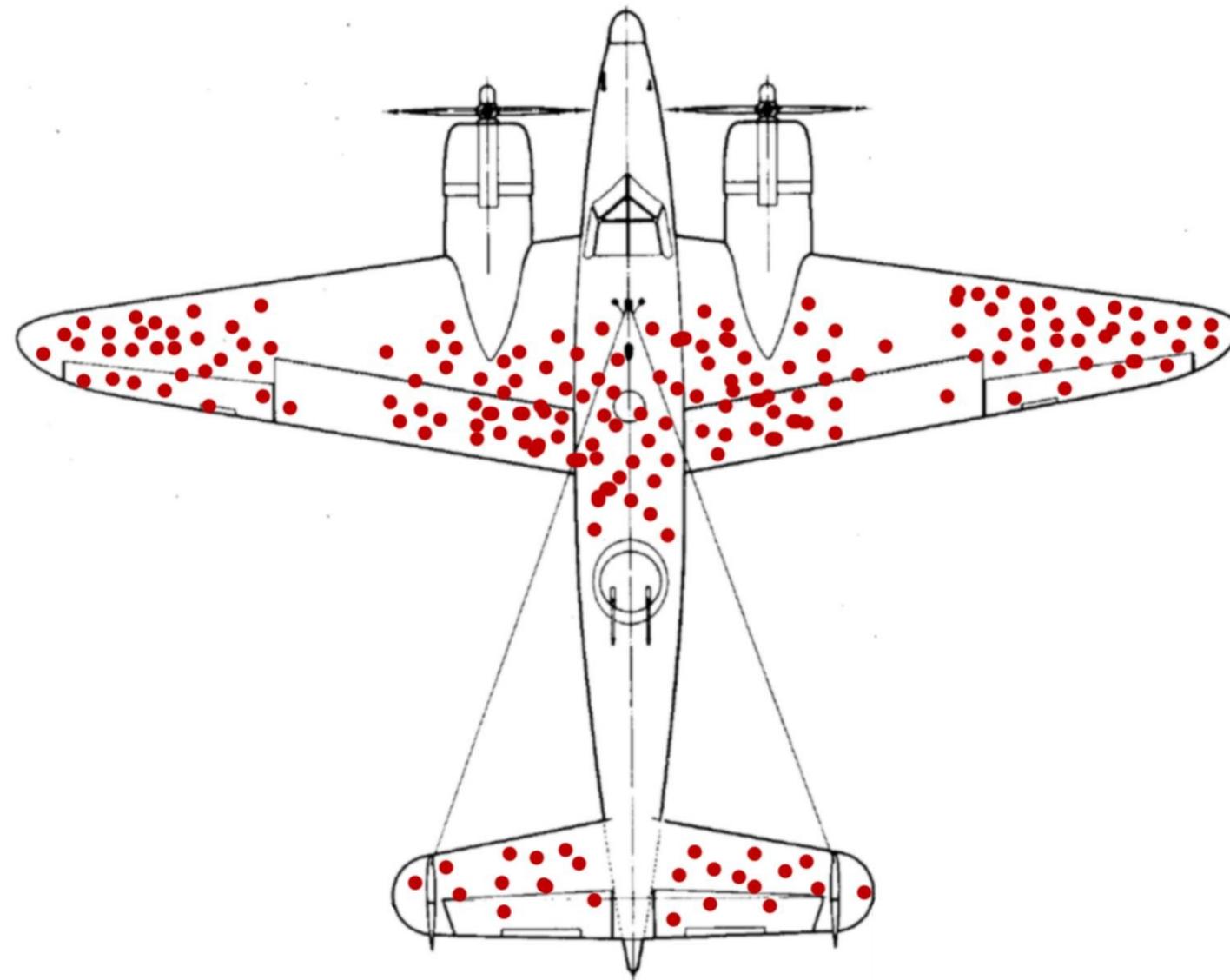


CI SONO 1.800
MILIARDI SUI CC
E TANTE OPINIONI
SUI PERCHE'



TANTI PERCHE' DA CLIENTE





-
- **Credo che tenere i soldi sui cc sia la soluzione comunque piu' vantaggiosa**
 - **Sono anziano e penso al risparmio in modo "tradizionale" e tranquillo**
 - **Tengo i soldi sul cc perchè ho paura**
 - **Credo che il cc non sia un mezzo dove si perdono soldi**
 - **Credo il cc risponde al mio bisogno di controllo, sicurezza e autonomia**
 - **Non mi fido dei consulenti che ho incontrato**
 - **Non credo alla figura del consulente in generale**
 - **Non mi fido delle banche ma ovviamente non ho alternative per tenere i miei soldi**
 - **Sinceramente non capisco la figura del consulente**
 - **Credo che investire soldi sia rischioso e non voglio perdere**
 - **Tengo i soldi sul cc perche' potrei sempre averne bisogno**
 -

**Cosa è stato fatto per
affrontare queste difficoltà?**





TU MI PIACI COSÌ COME SEI
SOLO CHE TI VORREI
DIVERSO.

FOCUS: GLI ALTRI

**GIUDIZI "RAZIONALI"
LE TECNICHE DI VENDITA
LE NUOVE TECNOLOGIE**

FOCUS: IO

LAVORARE SULLA PROPRIA MENTALITA'





RACCONTO DELLA STORIA DI UNA RICERCA.

**Prof.ssa CAROL DWECK
Psicologa Standford University**

**Ero ossessionata dal
bisogno di capire in che
modo le persone
affrontassero i fallimenti e
le difficoltà e decisi di
studiare questi processi.**





In che modo le persone affrontano le difficoltà che la vita ogni giorno presenta?

In che modo le persone affrontano i possibili fallimenti?

In che modo le persone affrontano i rifiuti?



**CI SONO PERSONE CHE PENSANO CHE
L'INTELLIGENZA SIA STATICÀ. NASCONO
IN UN MODO E VIVONO SEMPRE IN QUEL
MODO.**



**CI SONO PERSONE CHE PENSANO CHE LE
QUALITÀ UMANE, COME LE ABILITÀ
COGNITIVE, POSSONO ESSERE
COLTIVATE CON L'IMPEGNO.**





GENETICA VS AMBIENTE/EDUCAZIONE

Se sei bravo sei anche intelligente

**Quale storie ci hanno sempre
raccontato fin da bambini?**



I geni, beati loro sono geni.

I campioni beati loro sono campioni.

Se non sono nato in un ambiente fertile la mia vita è assolutamente bloccata

Se ho provato a fare una cosa e non mi è riuscita vuol dire che non la so fare

Se una cosa mi è riuscita vuol dire che la so fare

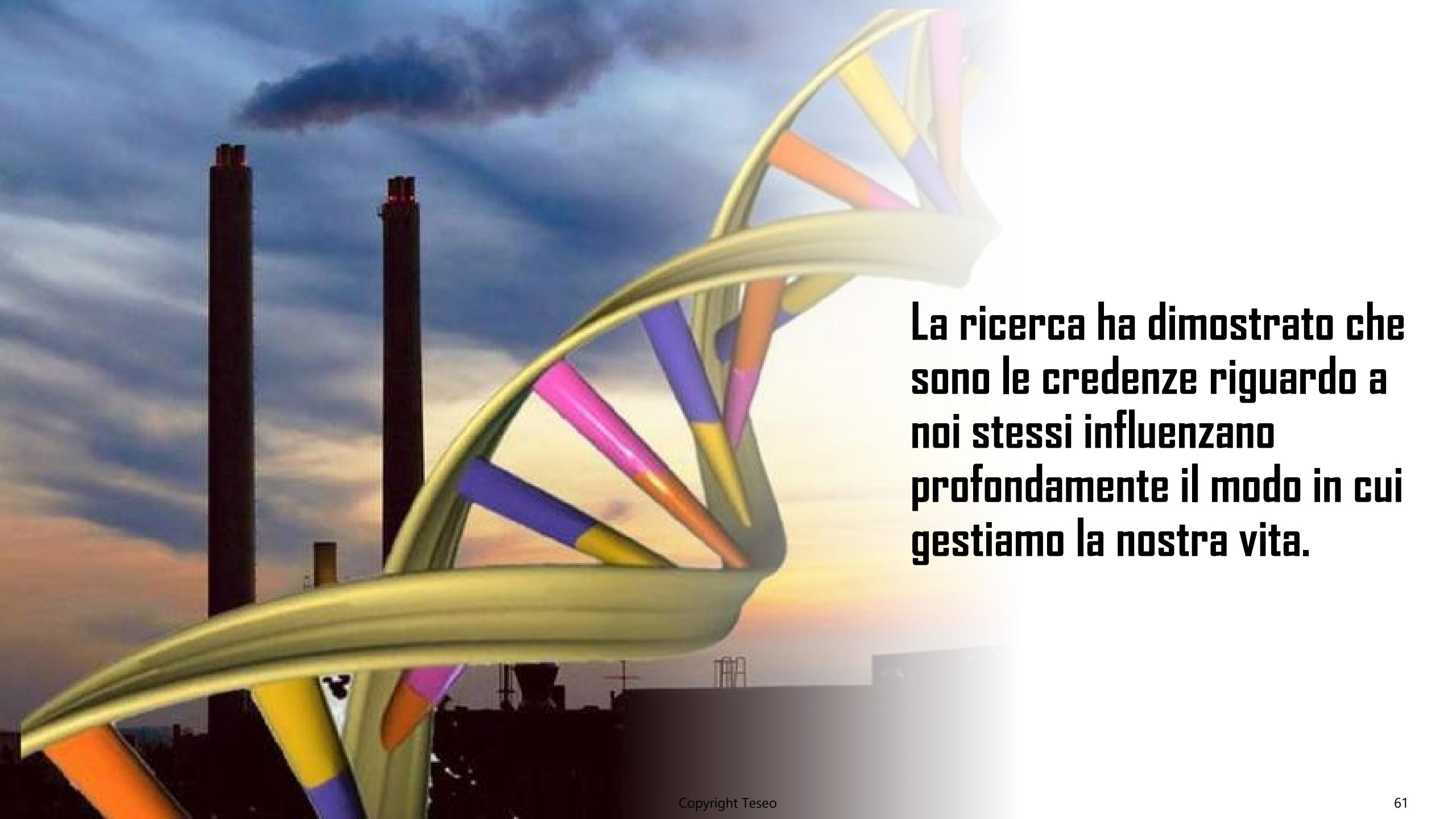
Se una cosa la so perché mai dovrei fare altro



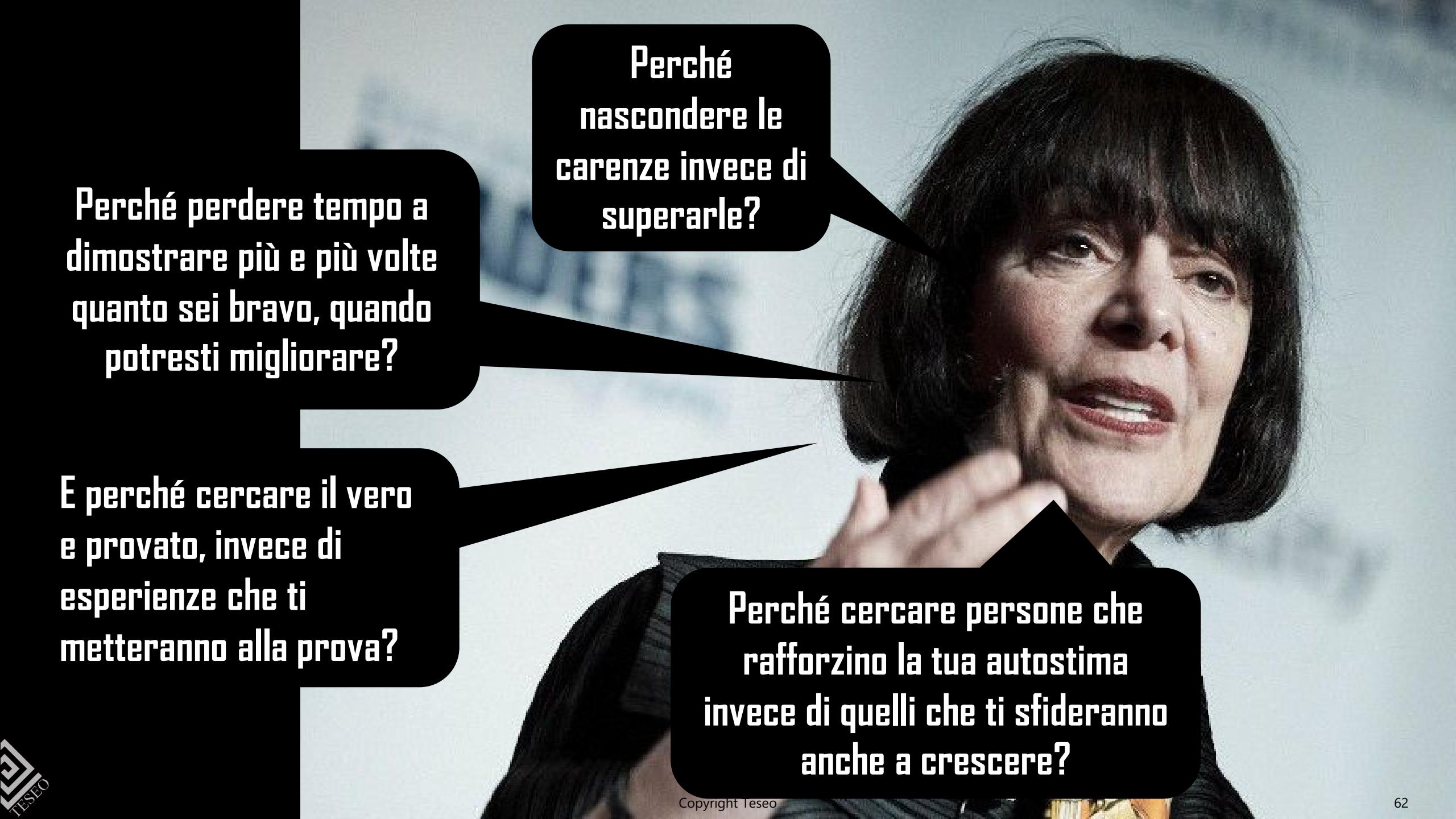
“ per questo ho visto tante persone guidate da l'unico, divorante obiettivo di dover dare prova di sé: a scuola, al lavoro, nelle relazioni personali.

Ogni situazione esige la conferma della loro intelligenza, personalità, carattere.

Ogni situazione viene soppesata in: ce la farò o fallirò? Farò la figura di quello intelligente o di quello stupido? Verrò accettato o rifiutato? Mi sentirò un vincente o un perdente?”

A composite image. On the left, a large, multi-colored DNA double helix is set against a background of a factory with two tall, dark smokestacks emitting thick, dark smoke into a cloudy sky. On the right, a white rectangular box contains a block of text.

**La ricerca ha dimostrato che
sono le credenze riguardo a
noi stessi influenzano
profondamente il modo in cui
gestiamo la nostra vita.**



Perché nascondere le carenze invece di superarle?

Perché perdere tempo a dimostrare più e più volte quanto sei bravo, quando potresti migliorare?

E perché cercare il vero e provato, invece di esperienze che ti metteranno alla prova?

Perché cercare persone che rafforzino la tua autostima invece di quelli che ti sfideranno anche a crescere?

**Quando siamo bambini abbiamo
un interesse pazzo per
l'apprendimento.**

**Cosa mette fine a questa
esuberante voglia di apprendere?**

**Non appena imparano a valutare
se stessi alcuni bambini
cominciano a temere le sfide
hanno paura di non essere più
bravi.**



**Il mio lavoro è costruito attorno
all'idea che le persone sviluppano
convinzioni in base alle quali
organizzano il loro mondo e danno
significato alle loro esperienze.**





Ci siamo resi conto che esistevano due tipi due modi credere le capacità :

Come qualcosa di definito che necessita solo di essere dimostrato

Come qualcosa mutevole che può essere sviluppato attraverso l'apprendimento e le tante esperienze.

La Dweck ha **definito in modo scientifico** come una semplice credenza o un sistema di credenze su noi stessi guida una gran parte della nostra vita.

Da questo deriva molto di ciò che pensiamo riguardo alla nostra personalità e anche molto di ciò che può impedirci di esprimere tutto il nostro potenziale.

Queste nostre credenze possono determinare se diventeremo la persona che desideriamo essere e se otterremo le cose alle quali attribuiamo importanza.



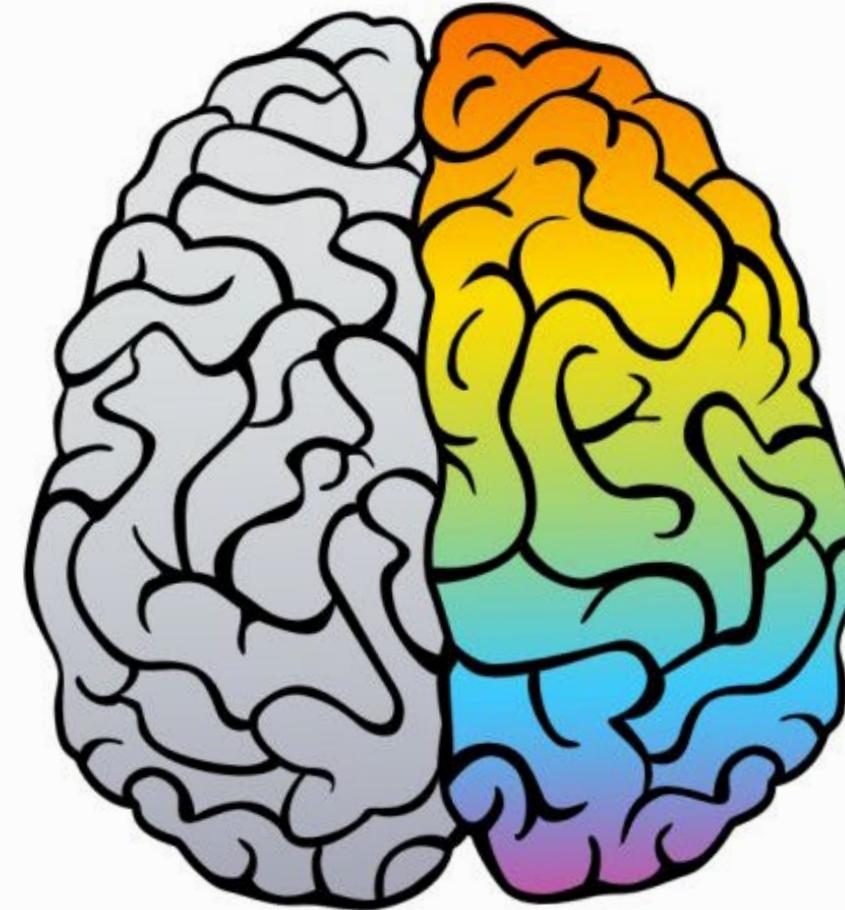
**Ma come possono delle semplici
convinzioni avere il potere di trasformare
la nostra psicologia e di conseguenza la
nostra vita ?**





La Dweck ha dimostrato che esistono due mentalità opposte che possono plasmare la personalità individuale.

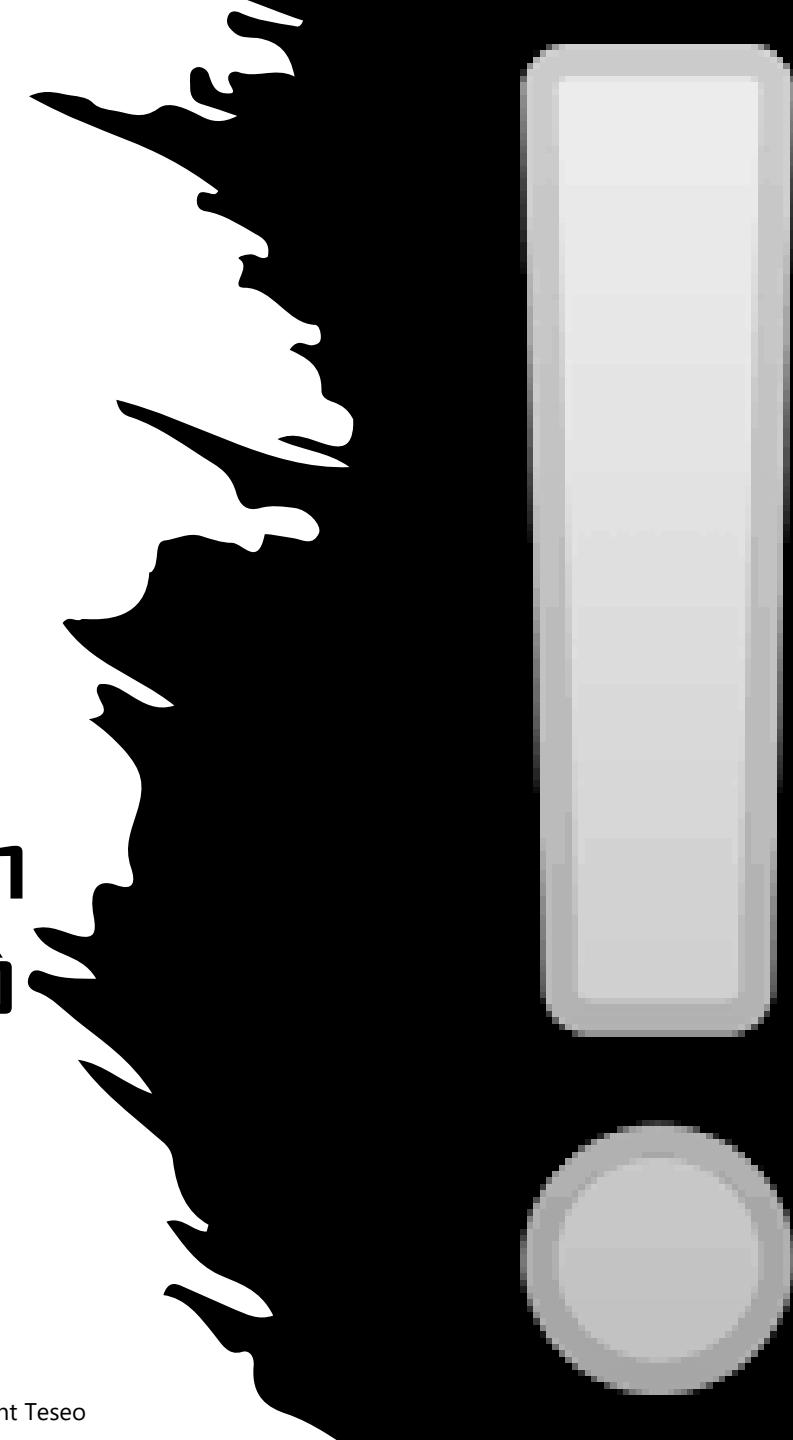
**FIXED
MINDSET**



**GROWTH
MINDSET**

MENTALITA' FISSA

Presuppone che carattere, intelligenza e abilità siano caratteristiche specifiche e statiche: ognuno di noi possiede un certo tipo di potenzialità e non può andare oltre.



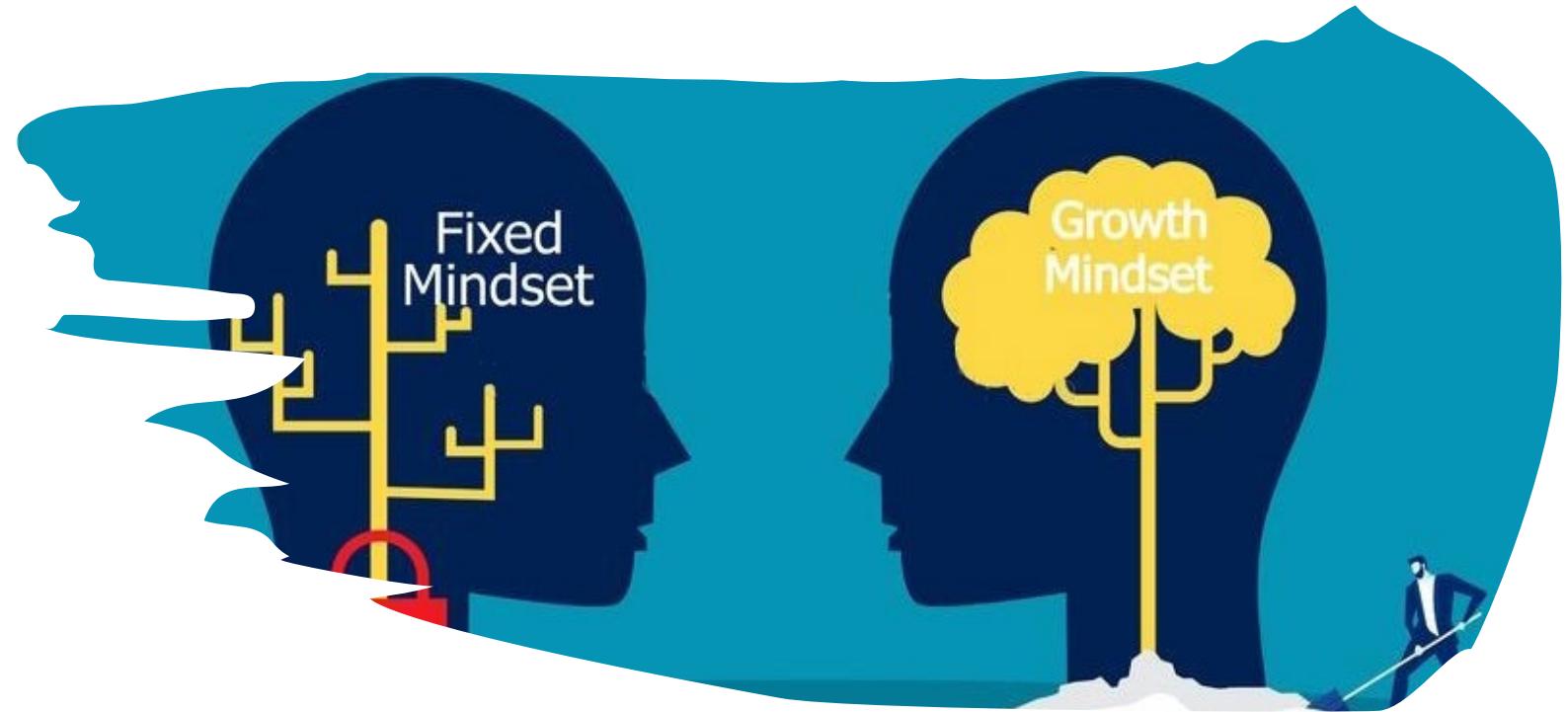
MENTALITÀ DI SVILUPPO

Indica una mentalità volta ad espandersi e si fonda invece sull'idea che le nostre qualità essenziali possano essere coltivate e migliorate accettando la sfida del cambiamento e uscendo dalla nostra **COMFORT** zone.

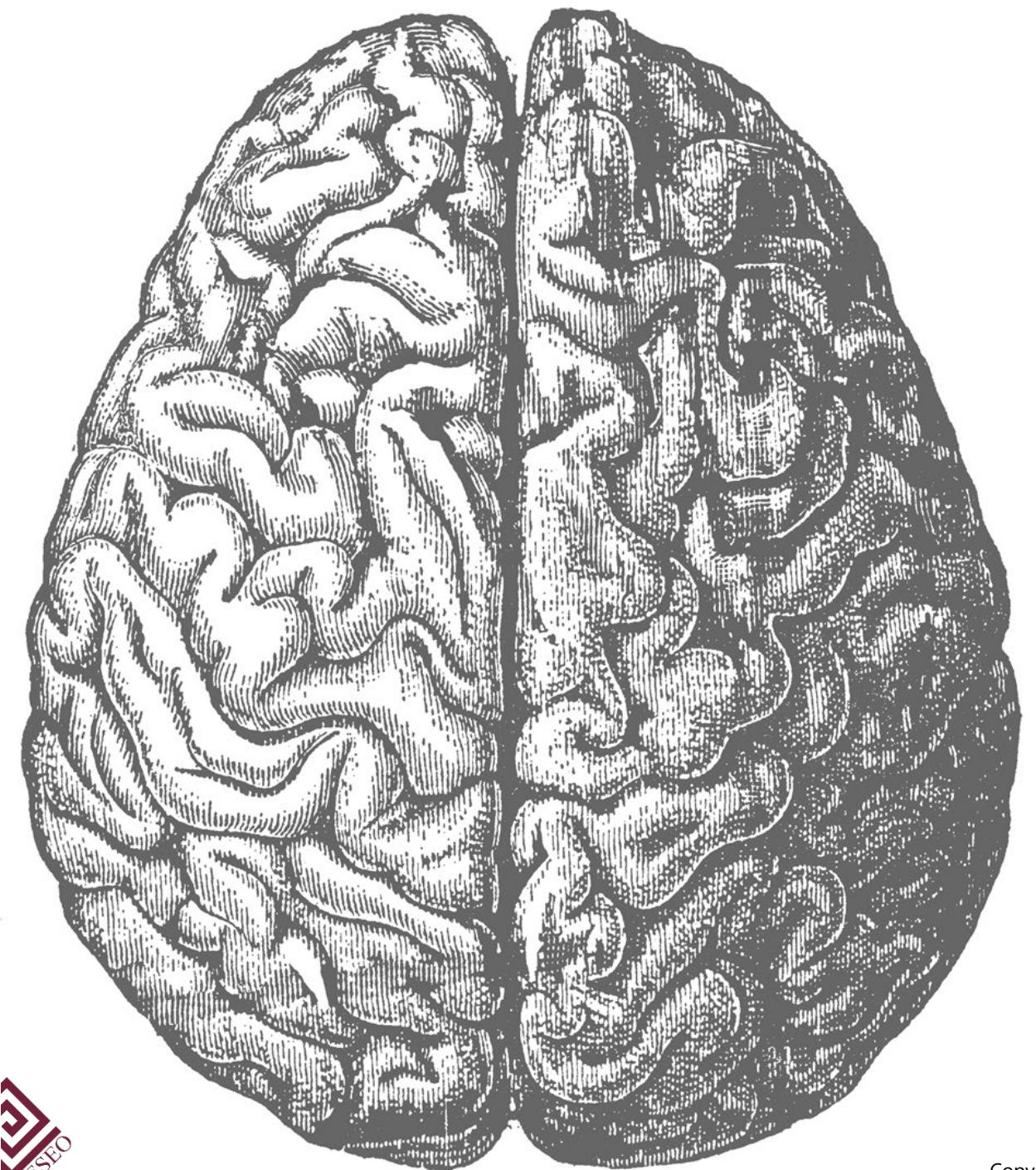


La nostra mentalità è uno degli aspetti meglio predittivi del nostro successo perché con essa possiamo influenzare in modo significativo le nostre capacità attuali e future





Dentro i due mindset



FIXED MINDSET

Temono le sfide

Credono che intelligenza e talento siano statici e non cambiano dopo la nascita

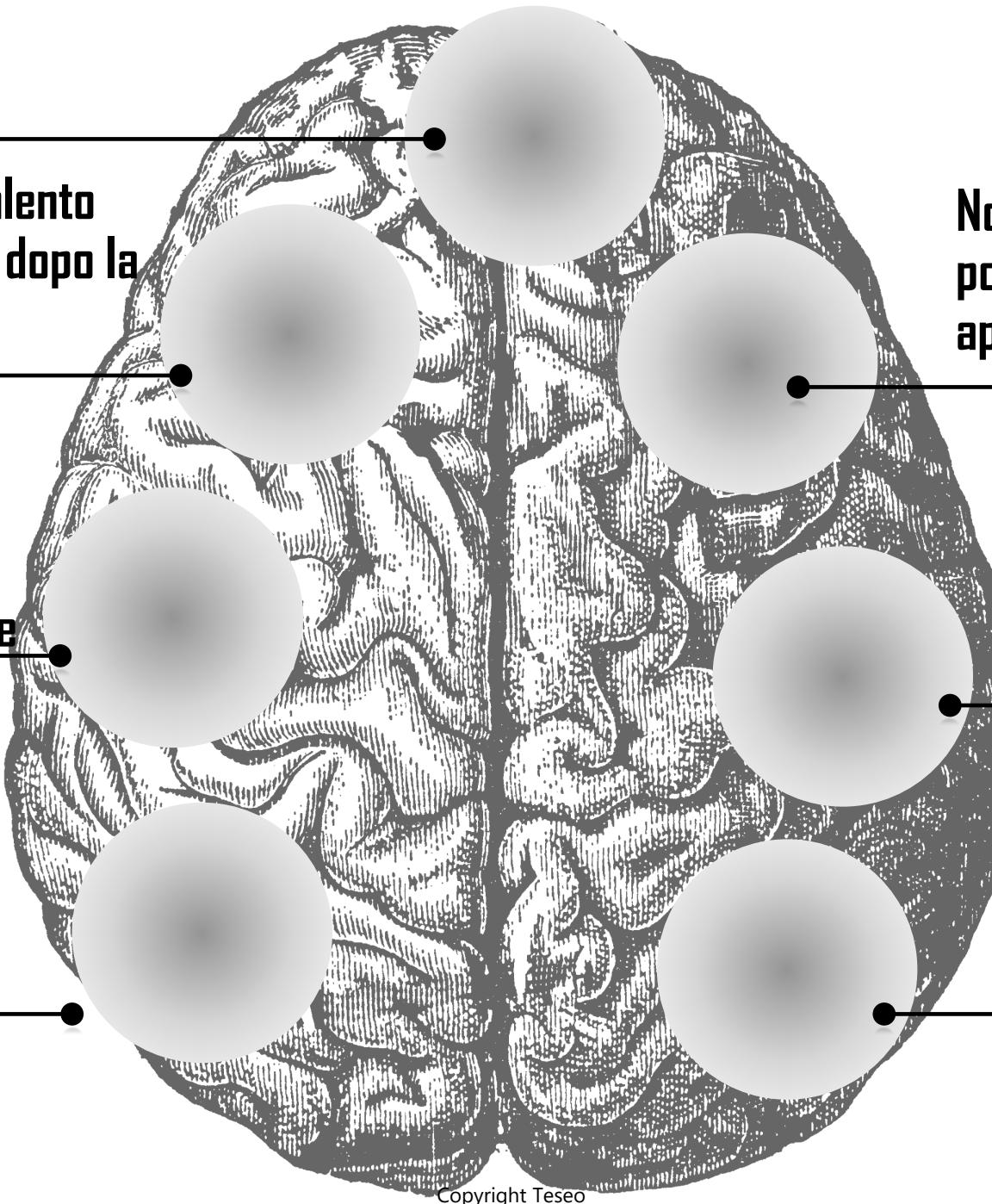
Non fanno nulla senza la possibilità di ricevere approvazioni

Scappano dalle cose che non sanno/non sanno fare

Sono focalizzati a dimostrare di essere bravi

Hanno difficoltà a trarre vantaggi dai feedback

Si sentono minacciati dal successo degli altri



**Lo sforzo non è visto come una cosa utile
ma come una fatica**

**Credono che i fallimenti siano
un limite delle loro abilità**

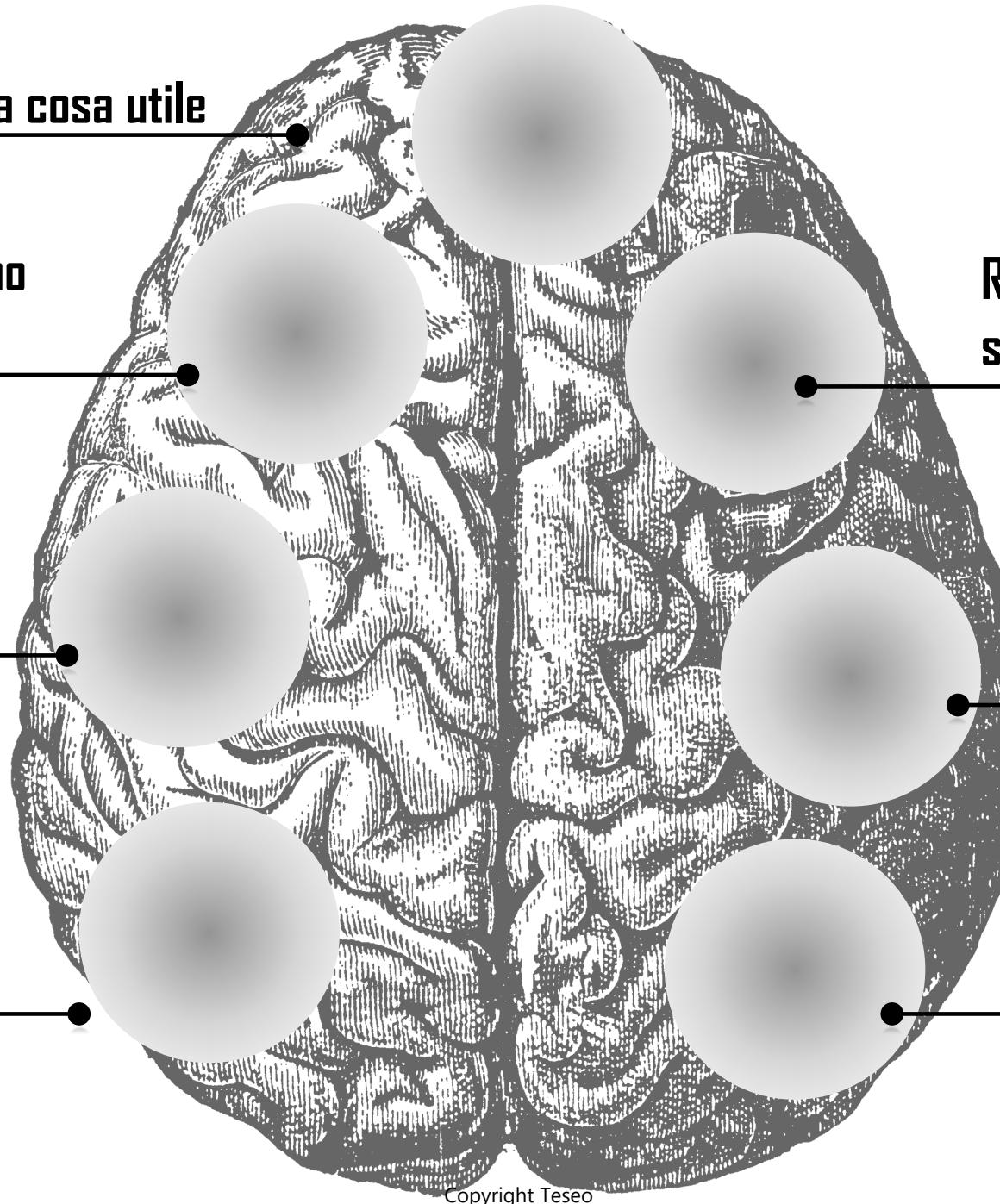
Si arrendono facilmente

**Credono che ci sia un
potenziale che ci dice di cosa
siamo capaci di fare o quale
sarà il nostro futuro**

**Ricordano e vantano i
successi passati**

**"Ci sono attività difficili
che è inutile fare"**

**Credono che le abilità si
misurano rispetto agli altri**



Parlano tanto per dimostrare

Credono che una cosa riesca o no

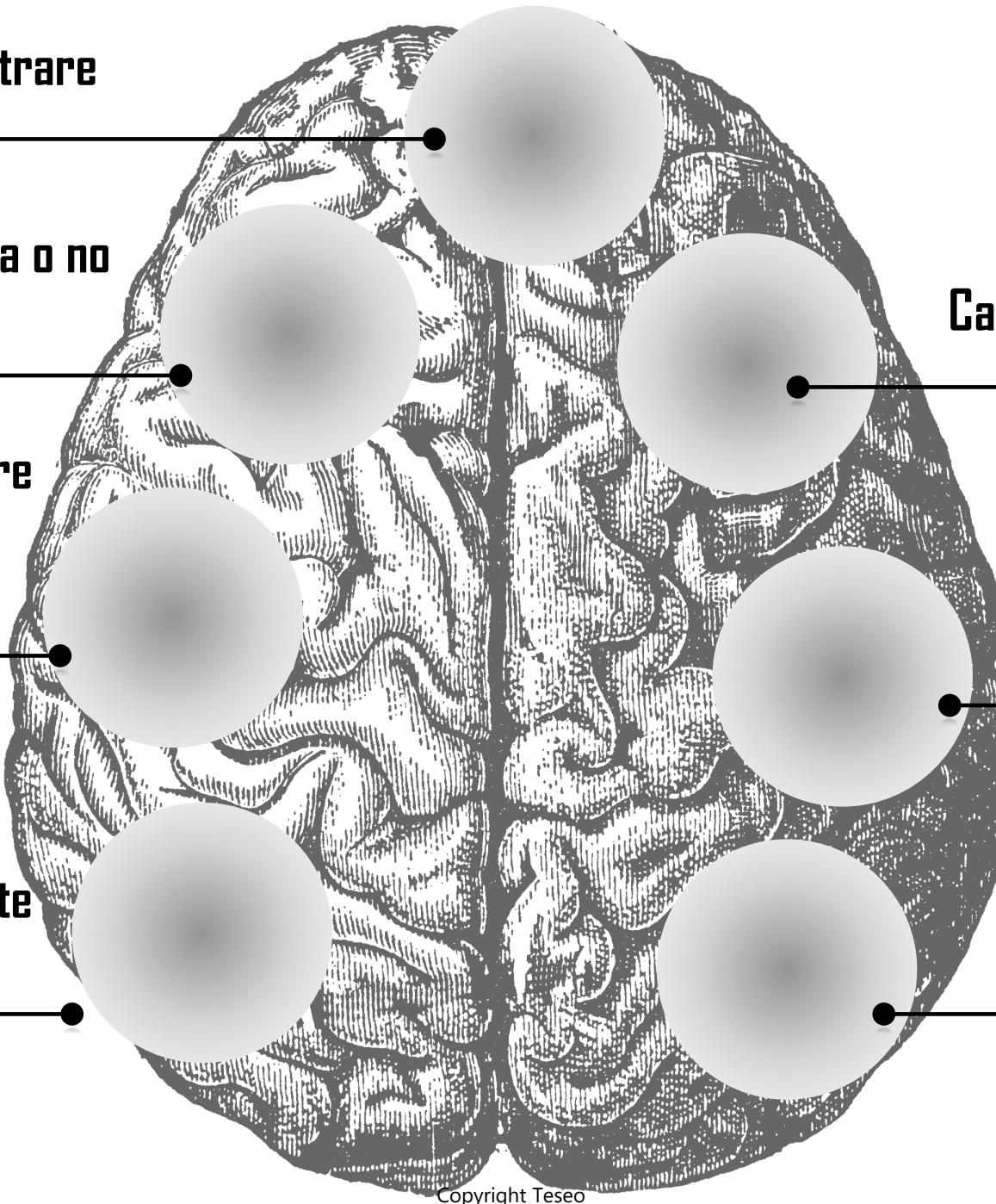
Non capiscono perché le altre persone hanno un altro comportamento

Vogliono fare bella figura dimostrando di essere esperte e di far vedere quanto sanno

Capiscono subito tutto.

Giudicano in senso negativo

Pensano che si colpa degli altri



**Gli imprevisti sono un problema
insormontabile e le fanno bloccare**

**Pensano "Ma è difficile..."
"Non lo so fare"**

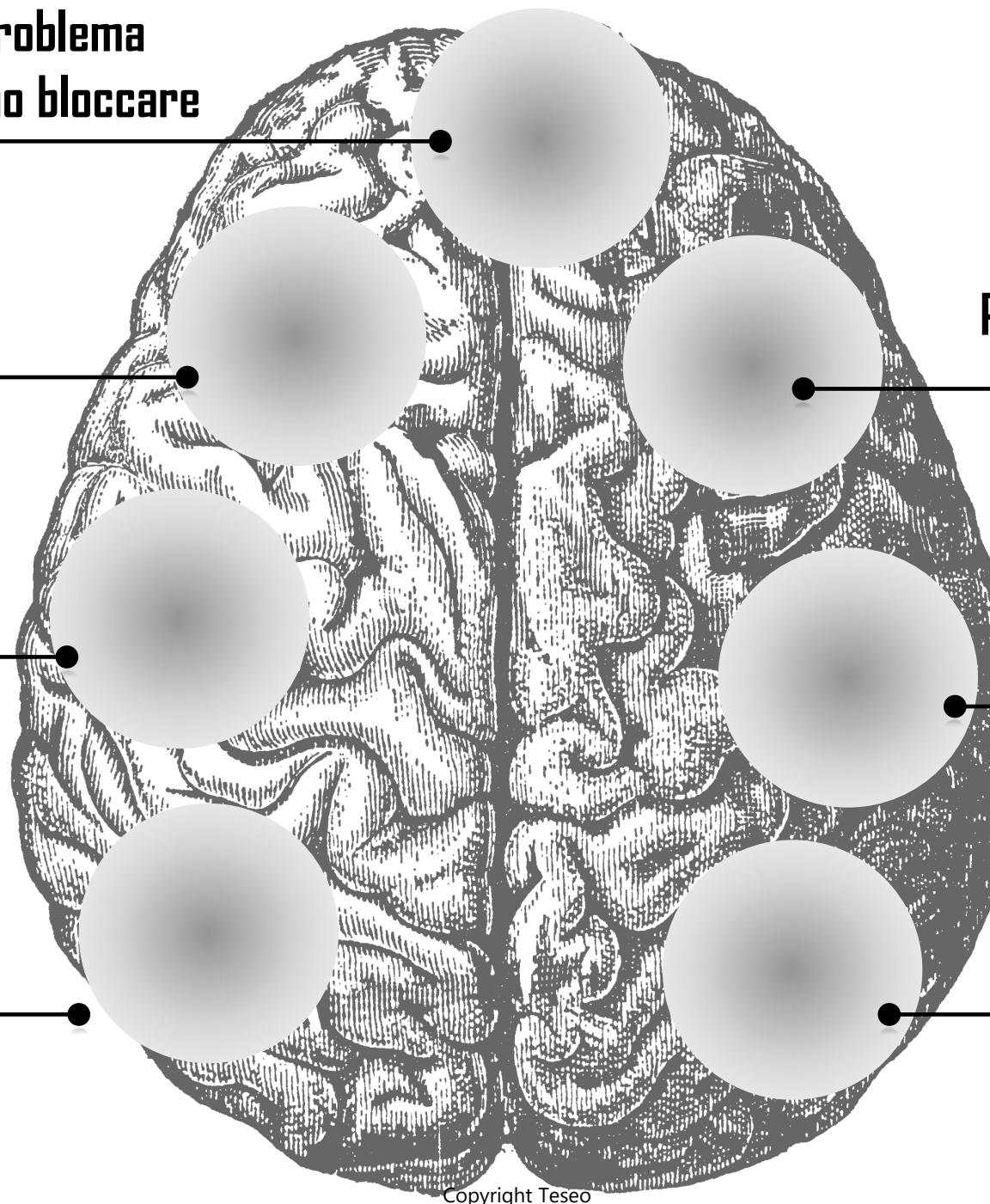
Difficoltà nel Problem Solving

**Vogliono sentirsi dire
cose utili e buone per
loro**

Pensano "Non ho mai tempo"

**Credono nel detto: "Se
nasci tondo non puoi
morire quadrato"**

**Fino a quando hanno
successo sono ok. Quando
arriva una difficoltà vanno
in crisi.**



MANAGER FIXED



- Vivono una realtà dove pochi sono superiori a tanti altri
- Prima ci sono loro e poi gli altri
- Sono convinti che i manager devono avere privilegi superiori
- Hanno un ego personale ampio
- Si sentono come "un genio con 1000 aiutanti"
- Non ammettono e non correggono le loro carenze
- Giudicano gli altri ma non hanno consapevolezza di se stessi
- Pensano/sono certi di essere i migliori
- Mettono le persone continuamente alla prova
- Temono che qualcuno sia migliore di loro
- Pensano a come saranno giudicati dagli altri
- Usano rimproveri e ostilità contro i critici, i diversi, i rivali
- Negli affari vogliono unicamente fare profitto
- Il successo non lo basano sulla soddisfazione degli stakeholders ma dai dividendi
- Premiano il risultato e non il processo
- Mettono pressione alle persone e le giudicano
- Ecc ..

GROWTH MINDSET



Vedono le sfide come opportunità di crescita

Credono che intelligenza e talento siano dinamiche e in continua evoluzione

Riconoscono l'utilità dei feedback e li cercano

Sono focalizzati sui processi invece che sui risultati

Riconoscono e abbracciano le proprie debolezza

Mettono la loro possibilità di imparare davanti a qualsiasi approvazione

Sono ispirati dal successo degli altri

Credono nel longlife learning e nel miglioramento continuo

Credono che i fallimenti siano una opportunità di crescita

Credono che il potenziale sia l'abilità di sviluppare le proprie capacità attraverso un impegno costante

Si concentrano sul presente e sul futuro

Persistono davanti alle battute d'arresto o ai tentativi non andati a buon fine anche quando il lavoro è difficile

Credono che il miglioramento delle abilità si misura rispetto a se stessi

Credono che ogni abilità può essere coltivata e sviluppata praticandola e allenandosi

**Credono che ogni cosa riesca ogni giorno
un po' di più**

Fanno parlare

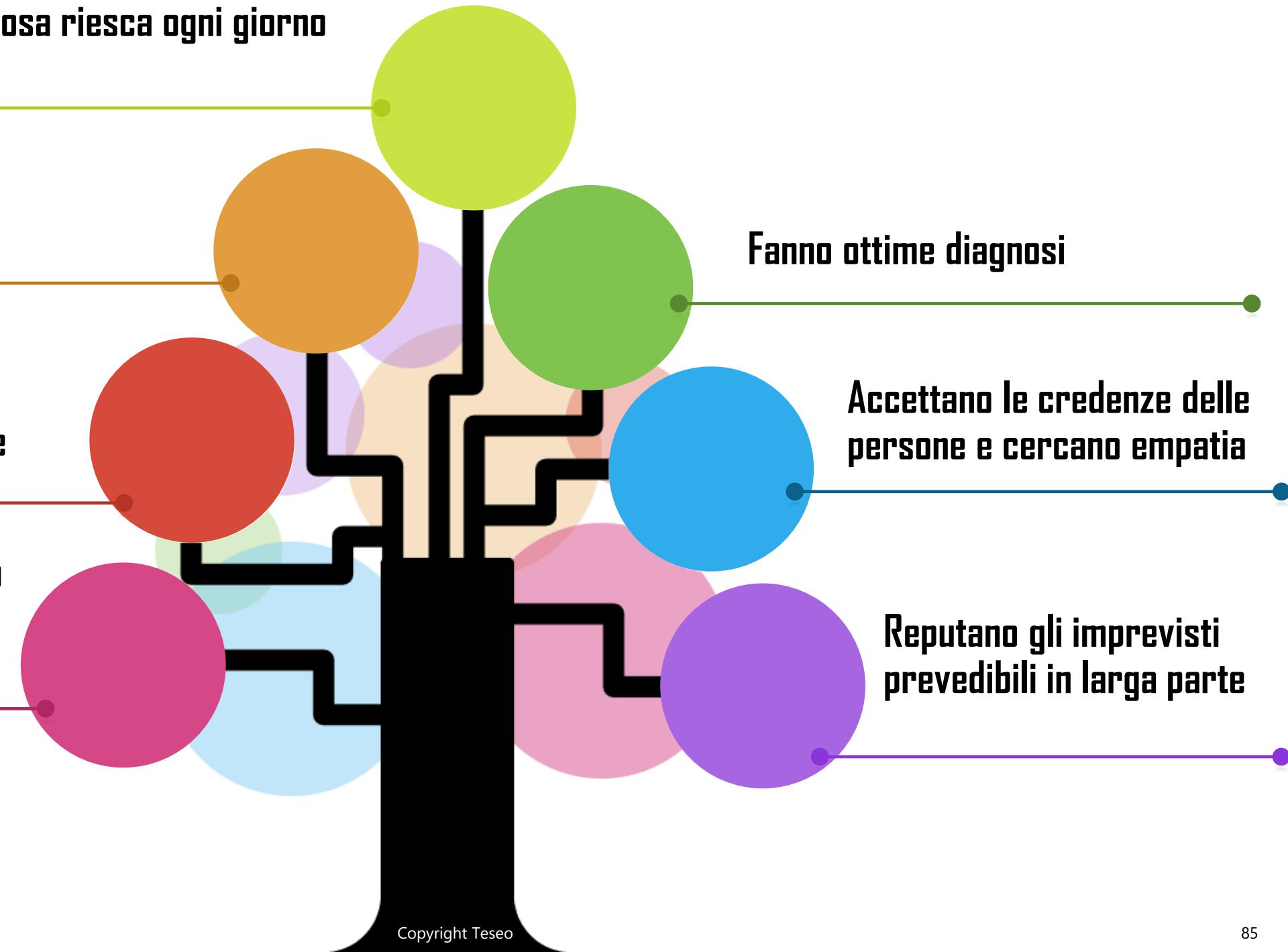
Ascoltano attentamente

**Studiano e si aggiornano
anche se hanno anni di
esperienza**

Fanno ottime diagnosi

**Accettano le credenze delle
persone e cercano empatia**

**Reputano gli imprevisti
prevedibili in larga parte**

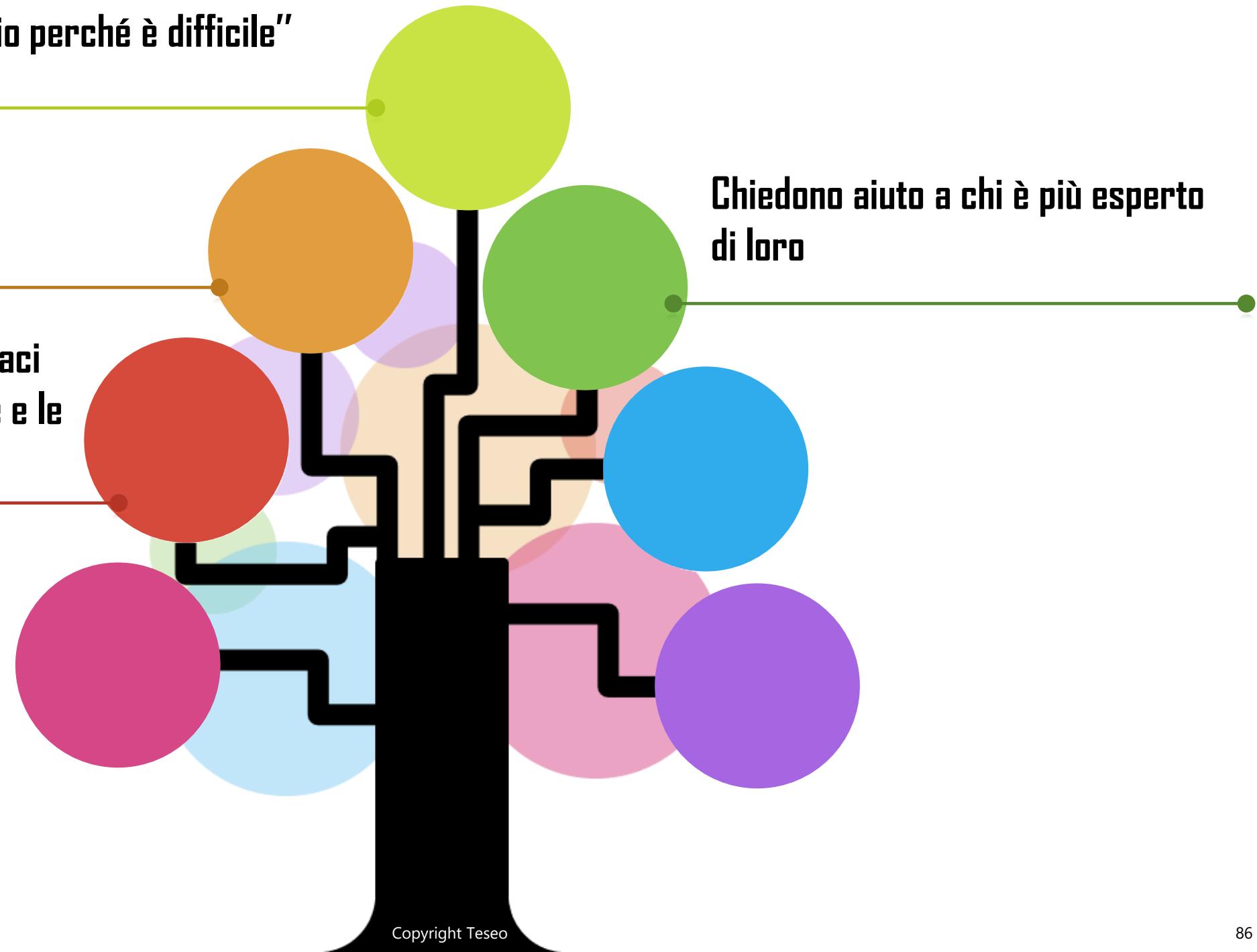


"Lo fanno proprio perché è difficile"

Ascoltano le emozioni

**Anche se sono meno capaci
sono stimolati dalle sfide e le
affrontano**

**Chiedono aiuto a chi è più esperto
di loro**



“La consulenza è l’umile ricerca delle informazioni”

Edgar Schein
**(uno dei massimi esperti mondiali
di psicologia sociale e delle organizzazioni)**

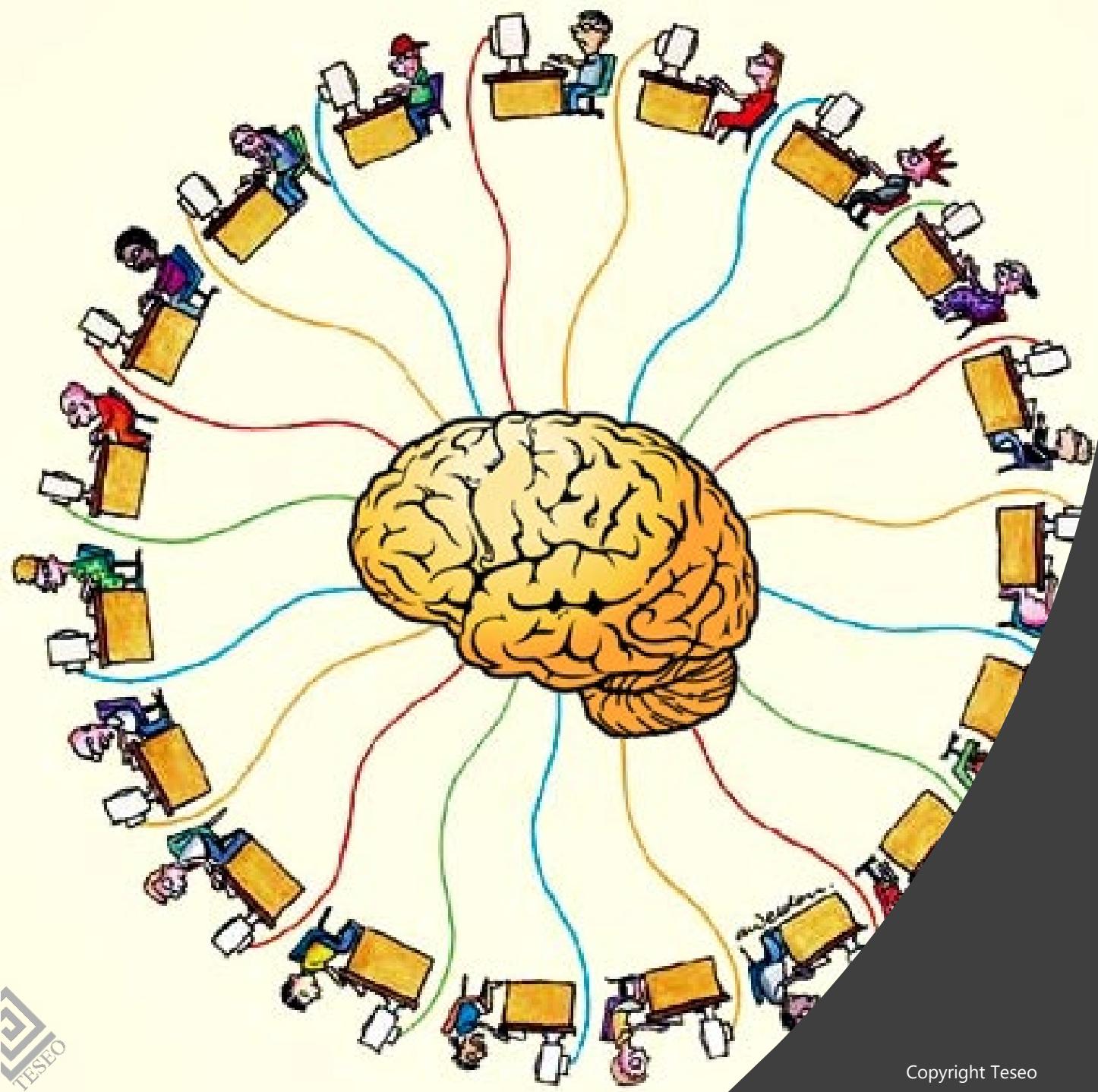




MANAGER GROWTH

- **Tengono sotto controllo il proprio ego**
- **Sono umili, ascoltano e sono curiosi**
- **Fanno attività di mentoring**
- **Dividono i meriti con tutti i collaboratori**
- **“per ultimo viene il leader”**
- **Chiedono aiuto a tutti**
- **Partono dal passato ma guardano avanti**
- **Non giudicano**
- **Valorizzano l'apprendimento e lo sviluppo continuo**
- **Creano ambienti fertili per il confronto e lo sviluppo della mente creativa**
- **Sanno trasmettere passione e spirito di appartenenza**
- **Stanno fuori dalle stanze e hanno contatti con qualsiasi collaboratore**
- **Premiano i dipendenti che “osano sfidarlo” per portare contributi nuovi**
- **Puntano sempre al win win**
- **Condividono certi privilegi**
- **Premiano il processo non il risultato**
- **Il profitto è la conseguenza di una lavoro ecologico**
- **Ecc ecc..**





MENTI DINAMICHE AL LAVORO

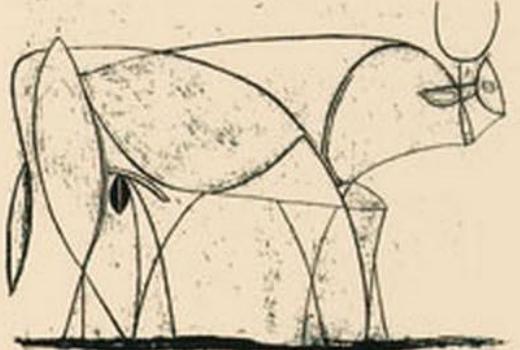
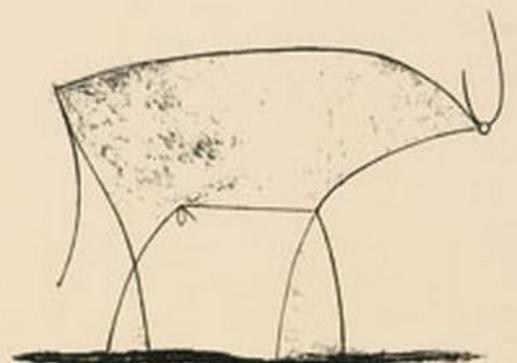
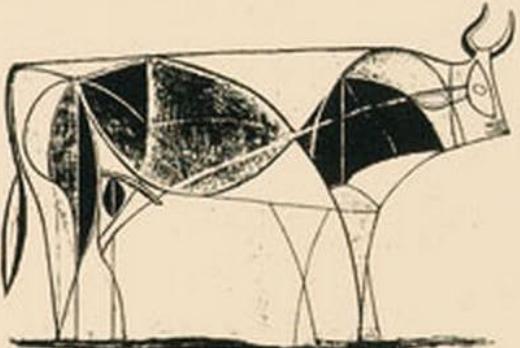
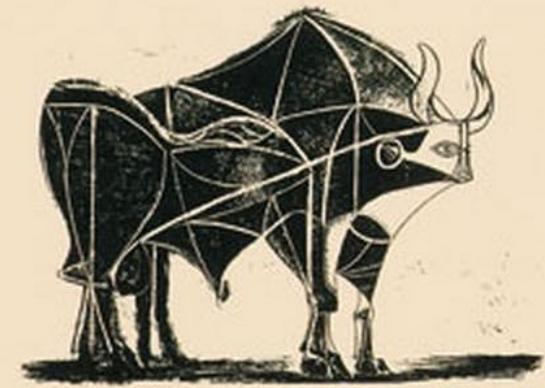
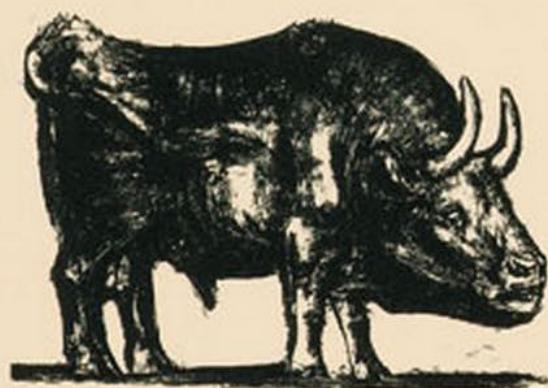
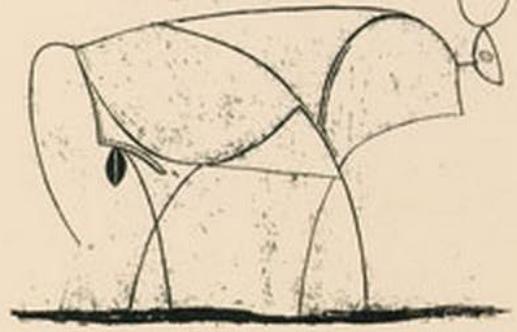
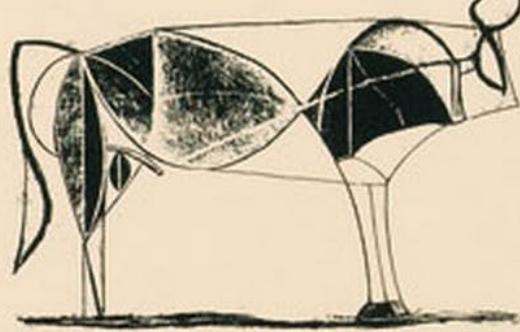
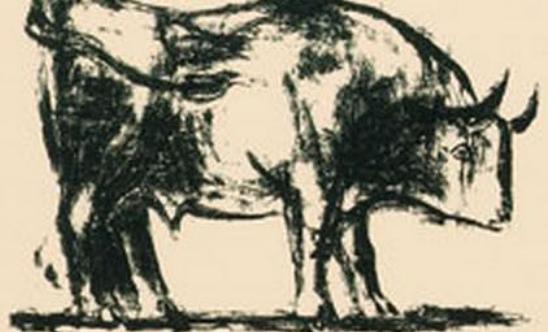
ERIKA LEMAY



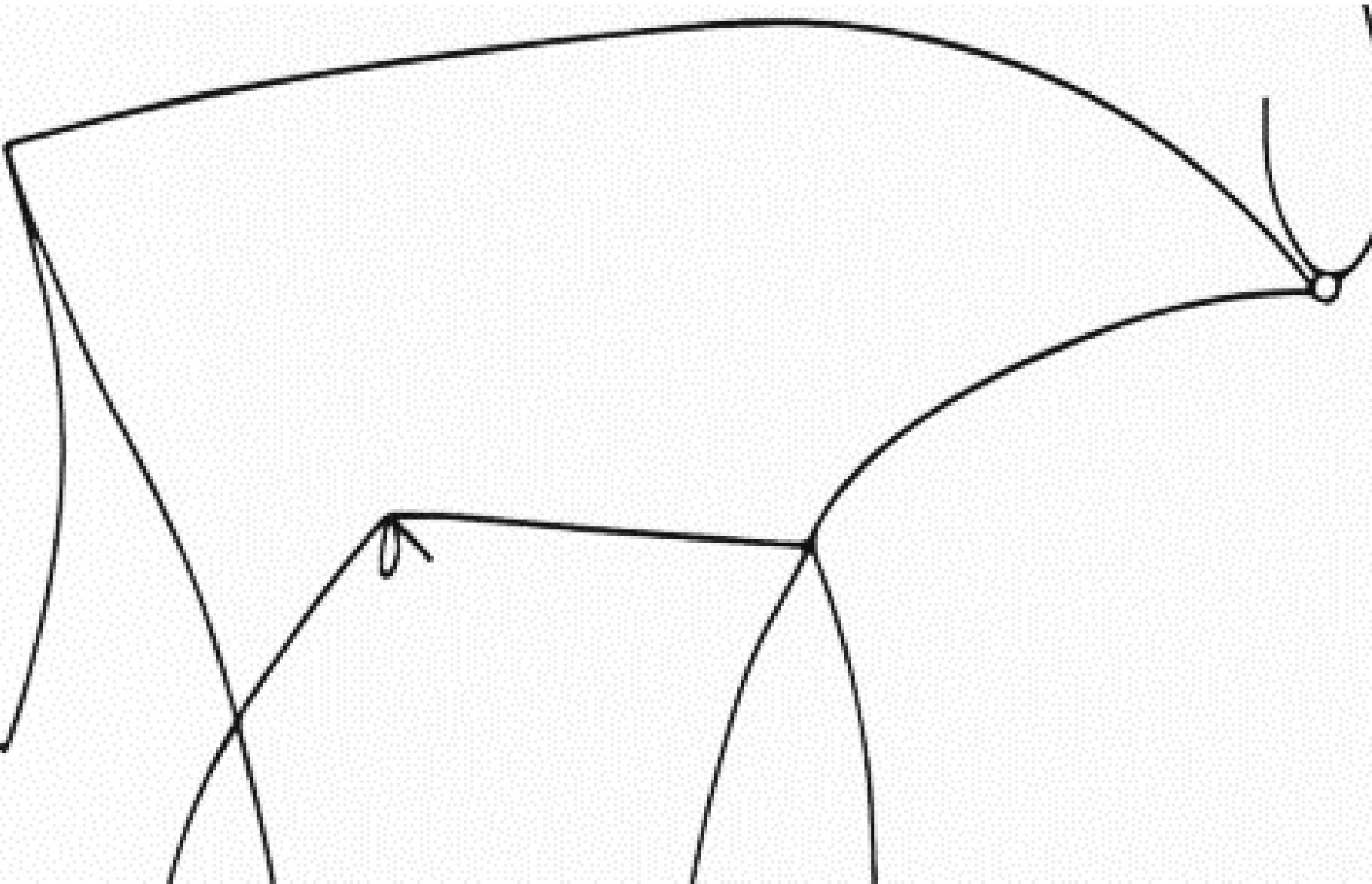


**“Io faccio sempre ciò che non
posso fare, in modo da imparare
come farlo.”**

PABLO PICASSO



Picasso



LA NASA SCARTA LE CANDIDATURE PER LA CARRIERA DA ASTRONAUTA DI QUELLE PERSONE CON STORIE DI SOLI SUCCESSI, SELEZIONANDO INVECE QUELLA PERSONE CON ALLE SPALLE IMPORTANTI FALLIMENTI DAI QUALI ERANO RIUSCITE A RIPRENDERSI.

JOHN WELCH DA CEO DI GENERAL ELECTRIC SCEGLIEVA I DIRIGENTI IN BASE A COME SI ERANO RIALZATI DAGLI SCIVOLONI FATTI NELLA VITA.

MARINA SENYONNOVA (FAMOSA INSEGNANTE DI DANZA) SCEGLIEVA GLI STUDENTI CHE ERANO STIMOLATI DALLE CRITICHE CHE RICEVEVEVANO.

PULISCI GLI SPOGLIATOI NON SENTIRTI MAI TROPPO GRANDE PER FARE LE COSE PICCOLE.

SII UN BUON ANTENATO.PIANTA ALBERI CHE NON VEDRAI MAI.
BUONE PERSONE FANNO BUONI ALL BLACKS.



Dweck cita un sondaggio di 143 ricercatori sulla creatività, i quali hanno concordato sul fatto che il tratto numero uno alla base del successo creativo è proprio il tipo di resilienza e perseveranza al fallimento attribuiti alla mentalità di crescita.



«Gli errori sono
un'opportunità di crescita»

«Posso imparare tutto ciò che voglio»

Mentalità di crescita

«Le sfide mi aiutano a crescere»

*«I miei sforzi e il mio atteggiamento
determinano le mie capacità»*

«Mi piace sperimentare
cose nuove»

*«I feedback e le critiche mi aiutano
a crescere»*

«Il successo degli altri
mi ispira»

«Faccio errori
perché non sono bravo»

«Non sono portato per queste cose»

Mentalità statica

«Non mi piacciono le sfide»

«Le mie capacità sono immutabili»

«Non ci riuscirò mai, è inutile
provarci»

«Non mi piace essere criticato»

«Il successo degli altri
mi scoraggia»

COME FARE A
CAMBIARE?



CHANGE
YOUR
MINDSET



PRESUPPOSTO PER SVILUPPARSI

Si tratta di modificare la nostra *forma mentis* da statica a dinamica, ovvero prendere in considerazione che le capacità si possono acquisire e sviluppare lungo tutta la nostra vita fino a raggiungere traguardi inaspettati.

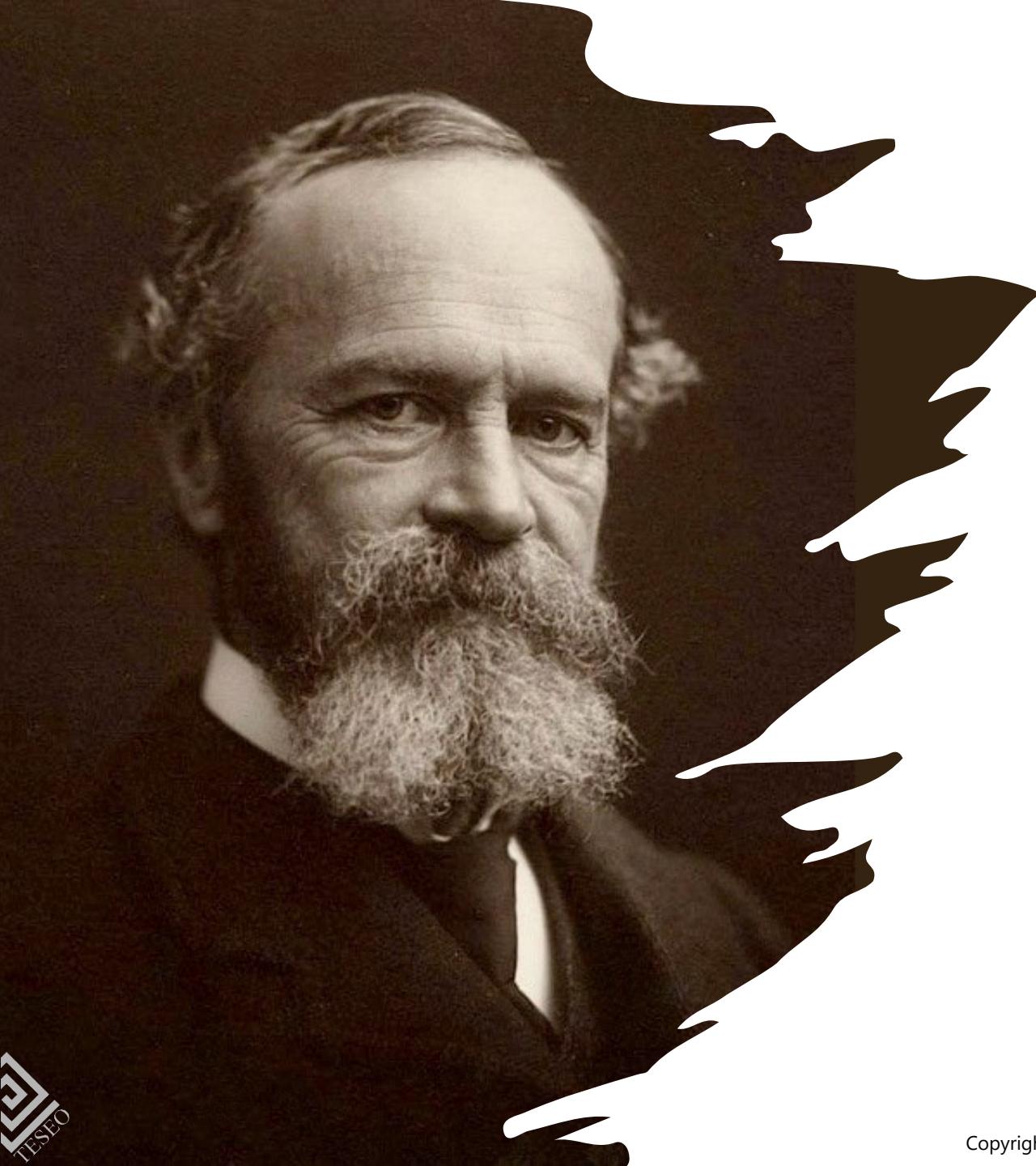


COME IDENTIFICARE LE PERSONE?

In base al loro comportamento (al loro linguaggio) e in particolare notando la loro reazione ai fallimenti o alle difficoltà.

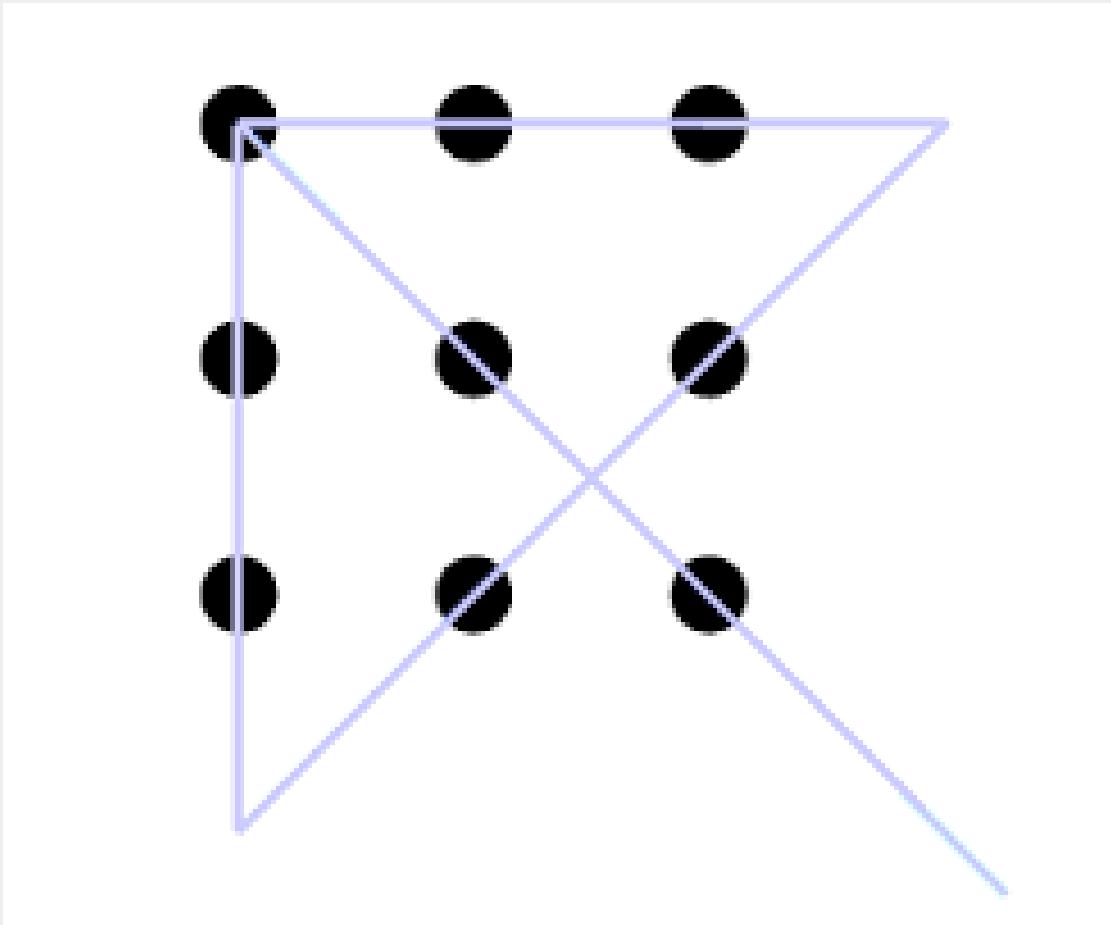
La nostra *forma mentis* modifica la realtà





**“Il genio è poco più della
facoltà di percepire in un
modo inconsueto”**

**William James
(psicologo e filosofo)**



ALCUNI AZIONI POSSIBILI

- CONSAPEVOLEZZA
- SOSPENSIONE DEL GIUDIZIO VERSO GLI ALTRI E SE STESSI
- METTERE IN DISCUSSIONE LE PROPRIE CREDENZE
- LAVORARE SUL PROPRIO SELF TALK
- RIPETIZIONE DEL LAVORO
- USO CONTINUO DEL NOT YET
- CREARE UN AMBIENTE FERTILE ALLA GROWTH MINDSET
- SUPERCONSAPEVOLEZZA



CONSAPEVOLEZZA

TO DO

1234567



CONSAPEVOLEZZA
emerge dal prestare attenzione
nel momento presente,
intenzionalmente e acriticamente.

**Se non siete consapevoli di fare
qualcosa abitualmente,
continuerete a farlo abitualmente**

Jon Kabat Zinn
(insegnante di mindfulness biologo/scrittore)



**DURANTE LA NOSTRA STORIA LA
MENTE È IMPEGNATA AD
INTERPRETARE E RIELABORARE
CONTINUAMENTE LA REALTA' IN
BASE A TANTI FATTORI SPESO
LAVORANDO SU INFERENZE E
BIAS RIESCE A CREARSI ANSIA,
RABBIA, ODIO, GIUDIZI, FUGA...**

Il semplice venire a sapere
dell'esistenza del mindset dinamico è
di per sè in grado di provocare un
grande cambiamento nel modo in
cui le persone pensano a se stesse
e alla propria vita.

Questa sola modifica nelle convinzione delle persone sembra aver liberato il potere del loro cervello e averli ispirati a lavorare e realizzare i propri obiettivi.

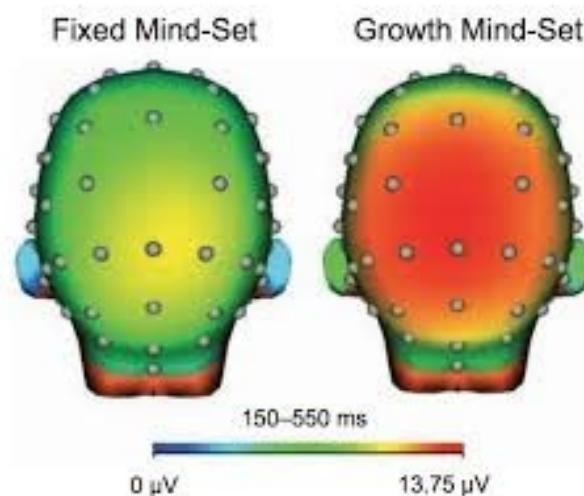




LE PERSONE HANNO DIFFICOLTA' AD A VALUTARSI

**HOWARD GARDNER, Prof. di Psicologia
presso la Harvard University,
afferma che gli individui eccezionali
hanno uno speciale talento per
identificare i propri punti di forza e di
debolezza così come le persone dal
mindset dinamico.**

ANALISI DELLE ONDE CEREBRALI

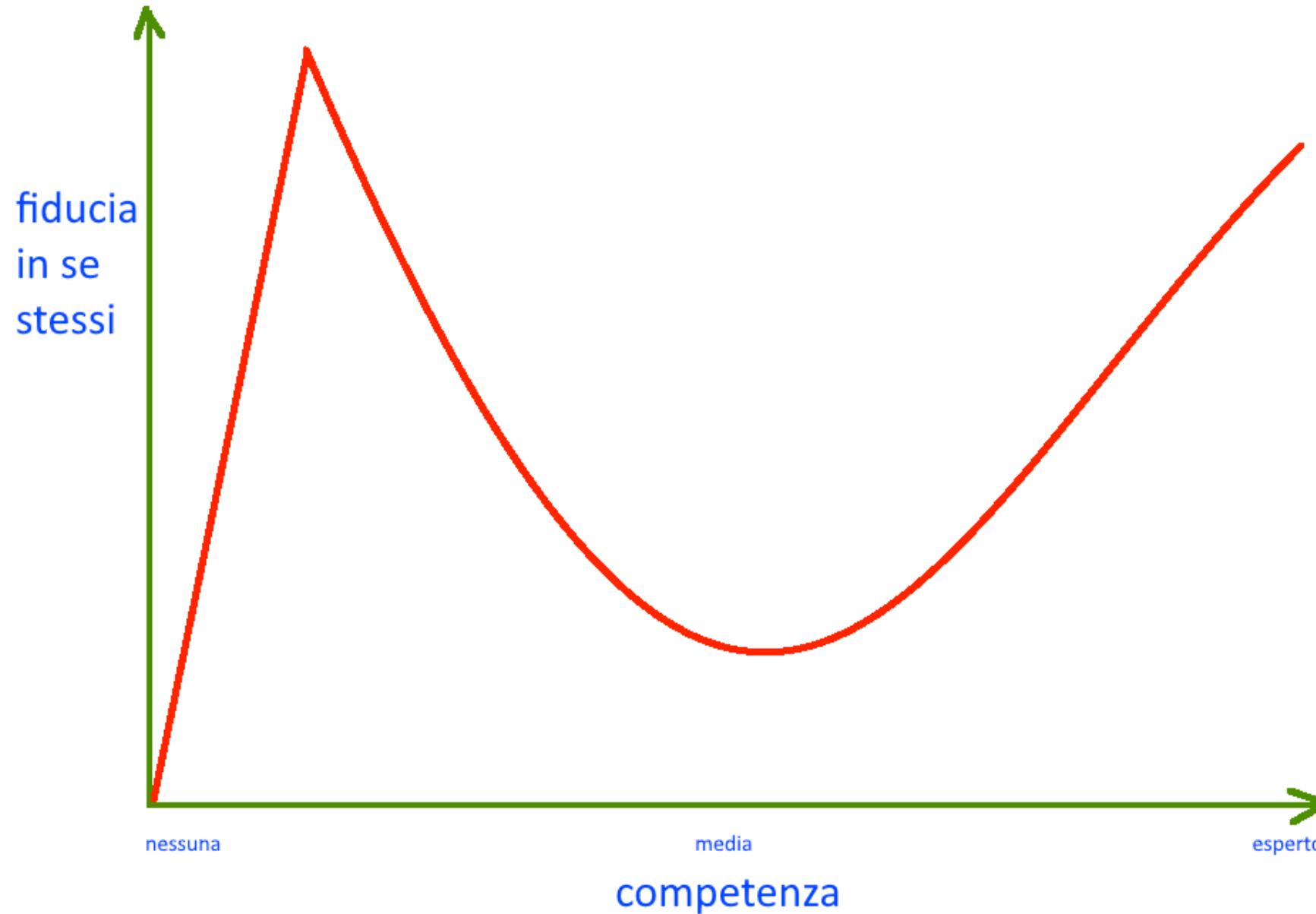


I soggetti con forma mentis statica mostravano interesse solo quando il feedback rispecchiava le loro capacità.

Quando invece erano presentate informazioni che li avrebbero potuti aiutare ad imparare, non appariva nessun segno di interesse.

Solamente le persone dal mindset dinamico mostravano attenzione a quelle informazioni che avrebbero potuto ampliare la loro conoscenza.

Effetto DUNNING KRUGER



SOSPENSIONE DEL GIUDIZIO VERSO GLI ALTRI E SE STESSI

1 -
2 -
3 -
4 -
5 -
6 -
7 -

TO DO

IL GIUDIZIO E' IL VERO
FERTILIZZANTE DELLE
MENTI STATICHE





**METTERE IN
DISCUSSIONE LE
PROPRIE CREDENZE E LA
PROPRIA ESPERIENZA**

TO DO

1 -
2 -
3 -
4 -
5 -
6 -
7 -



Quando si è bloccati in vecchie abitudini cicliche (tra cui l'autocritica), non siamo aperti alla crescita.

“ Ciò che ti porta nei guai e ti incasina la vita non è ciò che non sai, ma ciò che dai per certo e poi non lo è ! ”



A

B



**ALCUNE DOMANDE
PER RIFLETTERE**

**Sentite che le persone si limitano a giudicarvi oppure che vi aiutano ad evolvere?
Come potreste fare per iniziare voi stessi a cambiare il vostro ambiente da statico a dinamico?**

Siete sulla difensiva quando dovete analizzare la vostra attività?

Guardate al passato, al presente o al futuro?

Dite mai....io i miei clienti li conosco bene? Sono 20 o x anni che faccio questo lavoro?

Approfittate dei feedback che vi vengono dati? Li chiedete sistematicamente?

Siete ad un corso per cercare di sviluppare le vostre competenze. Avete mai "giudicato", ascolatndo....in....Sono d'accordo? Non sono d'accordo?

In quali modi vi create volontariamente maggiori esperienze di apprendimento?

Come agite nel vostro lavoro? Con quale mentalità?

Se siete un "capo" o "un coordinatore di persone" come agite?

Sullo sviluppo o sul potere?

Vi capita di affermare il vostro status?

Quanto e come provate a sviluppare voi stessi e le persone attraverso la partecipazione a seminari, confronti, coaching, ecc ?

Create modi per incoraggiare punti di vista alternativi e critiche costruttive?

Includete e usufruite del pensiero di persone "diverse"?

"Aggiornate" continuamente il vostro modo di lavorare?

DWECK:

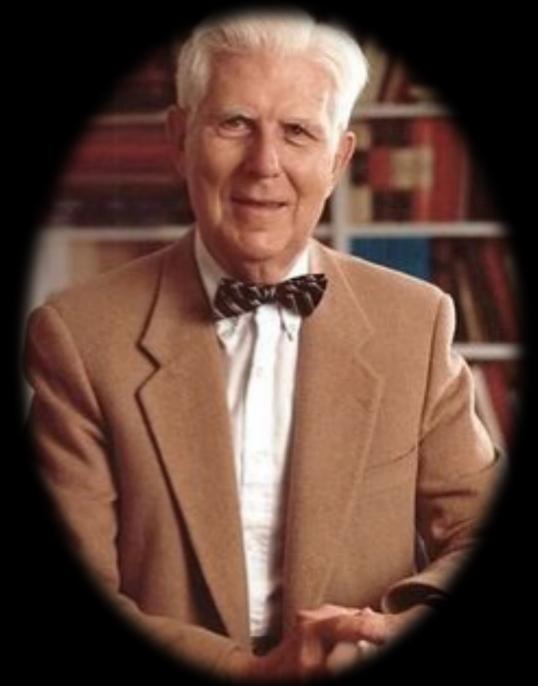
QUANDO LE PERSONE RIMANGONO
ATTACCATE AL MINDSET STATICO,
SPESSO C'E' UN MOTIVO.
IN UN QUALCHE MOMENTO DELLA
LORO VITA, QUELLA FORMA MENTIS SI
E' DIMOSTRATA UTILE



**Il cambiamento non è una operazione chirurgica.
Anche quando si cambia, le vecchie credenze non vengono sostituite o riparate, come un ginocchio.
Le nuove credenze prendono il posto a fianco di quelle vecchie, e via via che si rafforzano, offrono un modo diverso di pensare, sentire e agire.**

Le nostre menti sono costantemente impegnate a monitorare e interpretare. Ma qualche volta il processo d'interpretazione si distorce. Alcune persone interpretano in modo estremizzato le cose che accadono e di conseguenza reagiscono con emozioni di eccessiva ansia, depressione o rabbia, oppure di superiorità.

Il nostro mindset struttura quello che succederà nelle nostre menti e guida l'intero nostro processo interpretativo.



Aaron Beck - psicologo

Il cambio di *forma mentis* esige che la persona rinunci al suo presunto sé.

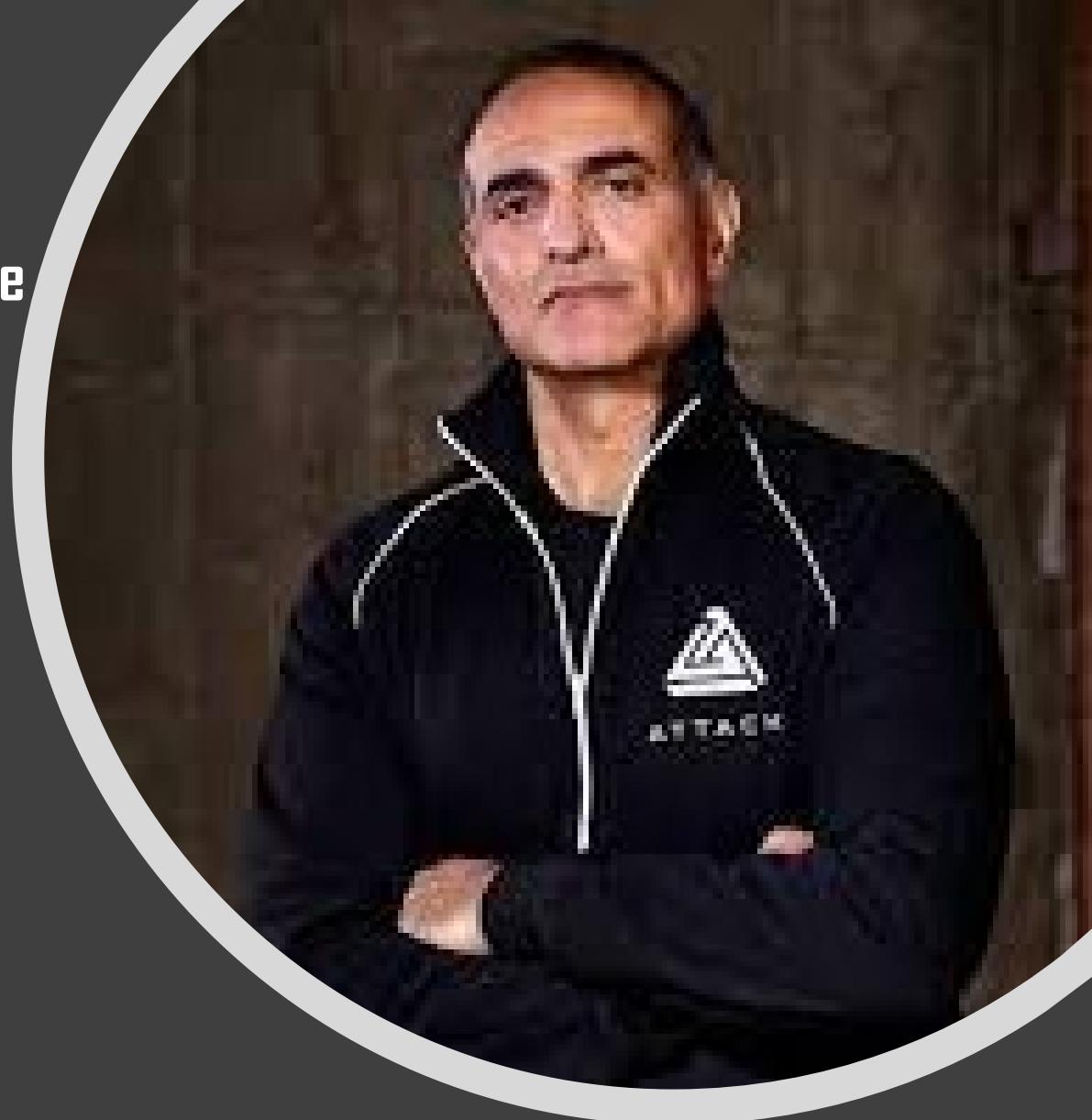
Non è facile mettere prontamente da parte qualcosa che per tanti anni abbiamo sentito come il nostro sé e che ci ha aperto la strada per l'autostima.

Ed è particolarmente difficile sostituirlo con un mindset che ci dice di accogliere tutte le cose che invece abbiamo sempre sentito come minacciose:

la sfida, la lotta, la critica, la sconfitta



**"La maggior parte delle persone ha troppe alternative
e raramente sceglie quella più faticosa.
Vuoi fare una sessione da 30 minuti o una da 90?
Quasi tutti scelgono quella da 30!
Ecco prova questo, ma è troppo difficile possiamo
semplificarlo e automaticamente preferiscono
semplificare.
Per questo io non ti lascerò alternative."**



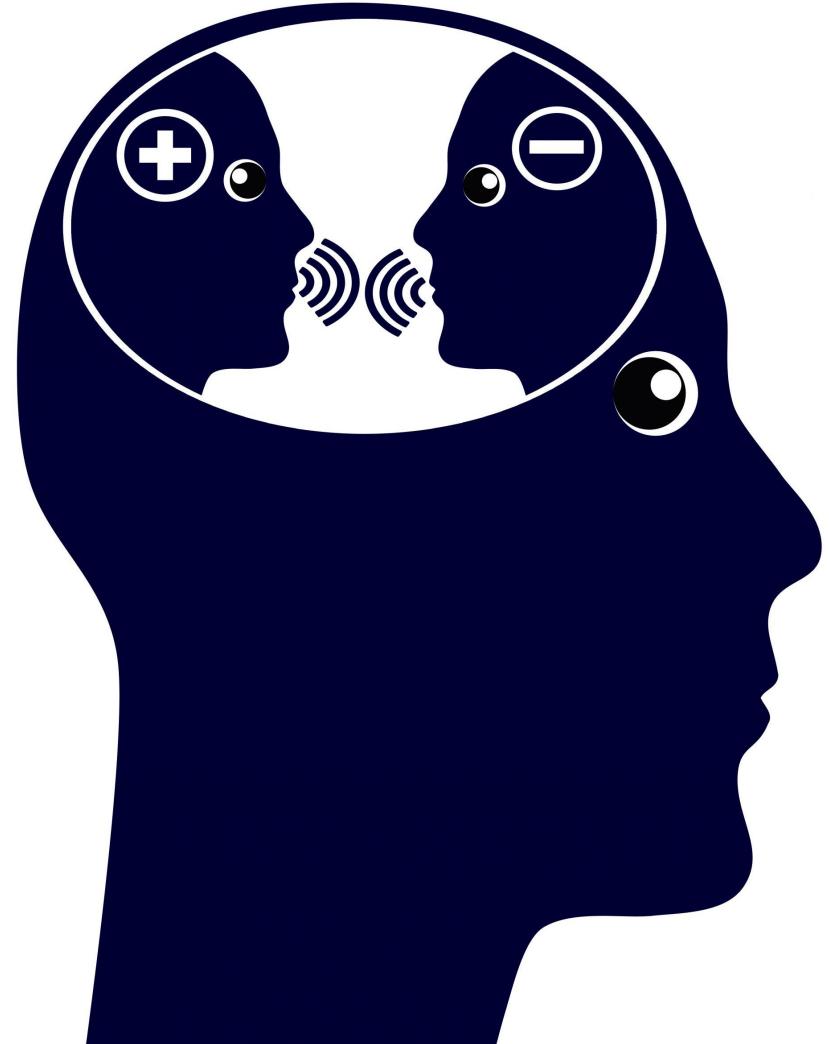
TIM GROVER (PERSONAL TRAINER)

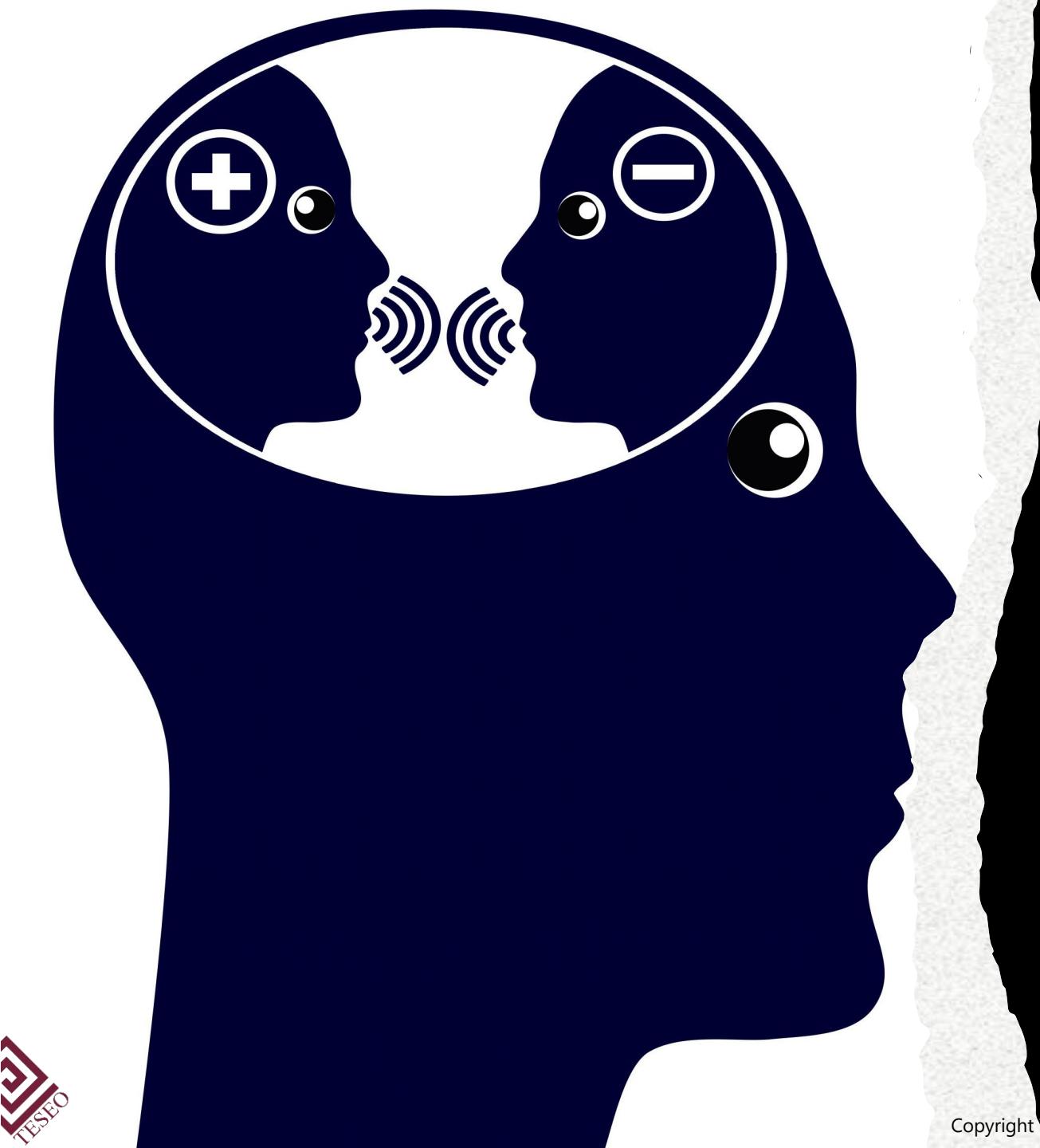
LAVORARE SUL PROPRIO SELF TALK

TO DO

1
-
2
-
3
-
4
-
5
-
6
-
7
-

SELF TALK





SELF TALK NEGATIVO

SELF TALK POSITIVO

SELF TALK INSTRUCTIONAL

RIPETIZIONE CONTINUA ALLENAMENTO “LONGLIFE LEARNING”



Con il termine "lifelong learning", si intende l'educazione durante tutto l'arco della vita, dalla nascita alla morte, quell'educazione che inizia ancor prima della scuola e si prolunga fin dopo il pensionamento.

(Wikipedia)



UNA TEORIA STORICA



ANDERS ERICSSON

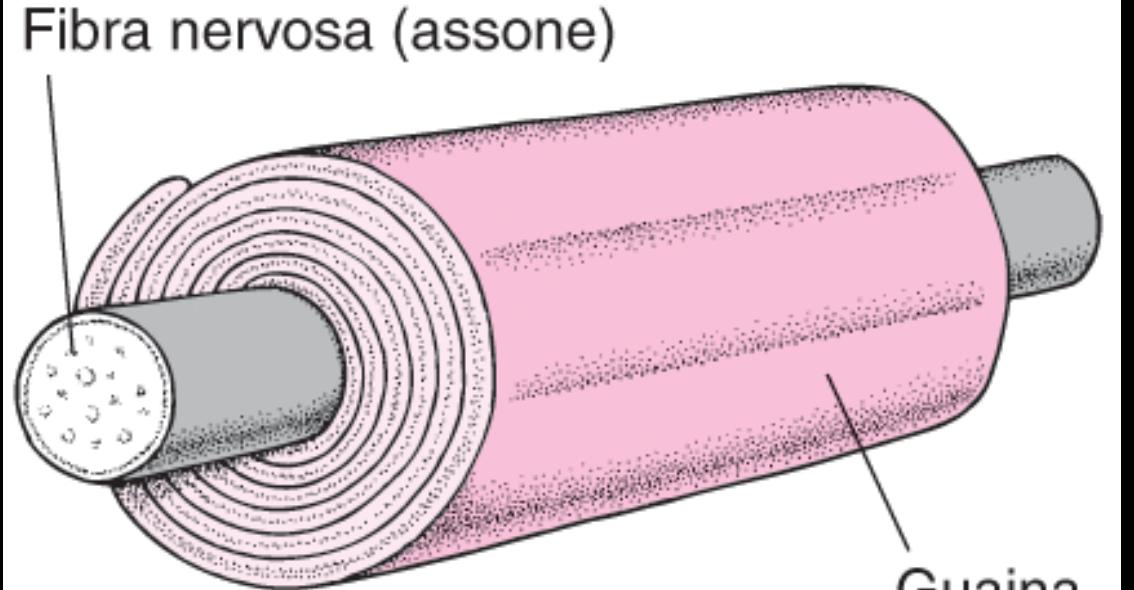
LA TEORIA DELLE 10.000 ORE





LA RIPETIZIONE FUNZIONA...

LA MIELINA AVVOLGE GLI ASSONI E FA
IN MODO CHE IL SEGNALE SI MUOVA
PIU' VELOCEMENTE ED EVITA CHE SI
DISPERDA, CRESCE IN BASE
ALL'ATTIVITA' ELETTRICA "CREATA"
DALLA PRATICA



LA PRATICA NON RENDE PERFETTI.
LA PRATICA CREA LA MIELINA.
LA MIELINA RENDE PERFETTI.



USO CONTINUO DEL NOT YET

1
2
3
4
5
6
7

TO DO



IL POTERE DEL "NON ANCORA"



Non riesco a farlo... non ancora.

Così non va... non ancora.

Non lo so... non ancora.

Questo non ha senso... non ancora.

Non capisco... non ancora.

Non sono bravo in questo... non ancora.

CREARE UN AMBIENTE FERTILE ALLA GROWTH MINDSET

TO DO

1 -
2 -
3 -
4 -
5 -
6 -
7 -

**Oltre a lavorare su noi stessi possiamo
stimolare le persone verso una nuova
mentalità.**

**Lavorare sul miglioramento dei processi
Confrontarsi continuamente**

Studiare

Ristudiare

**Essere instancabili nella ricerca
dell'eccellenza**

Divertirsi

**Aiutarsi a vicenda nei momenti difficili
Modellare i processi dei team migliori**

.....



SUPERCONSAPEVOLEZZA

TO DO

1 -
2 -
3 -
4 -
5 -
6 -
7 -

**OGNI VOLTA, CHE VI ACCORGETE DI REAZIONI
O PENSIERI DA MENTE STATICÀ E
SUCCESSIVAMENTE ELABORATE UNA
SOLUZIONE STATICÀ..
FERMATEVI E TRASFORMATELA IN DUBBIO
.. POI IN UN PENSIERO DINAMICO
.. E POI IN UNA SOLUZIONE DINAMICA**





“Succede che poi le persone hanno un cambiamento, che però necessita di manutenzione.

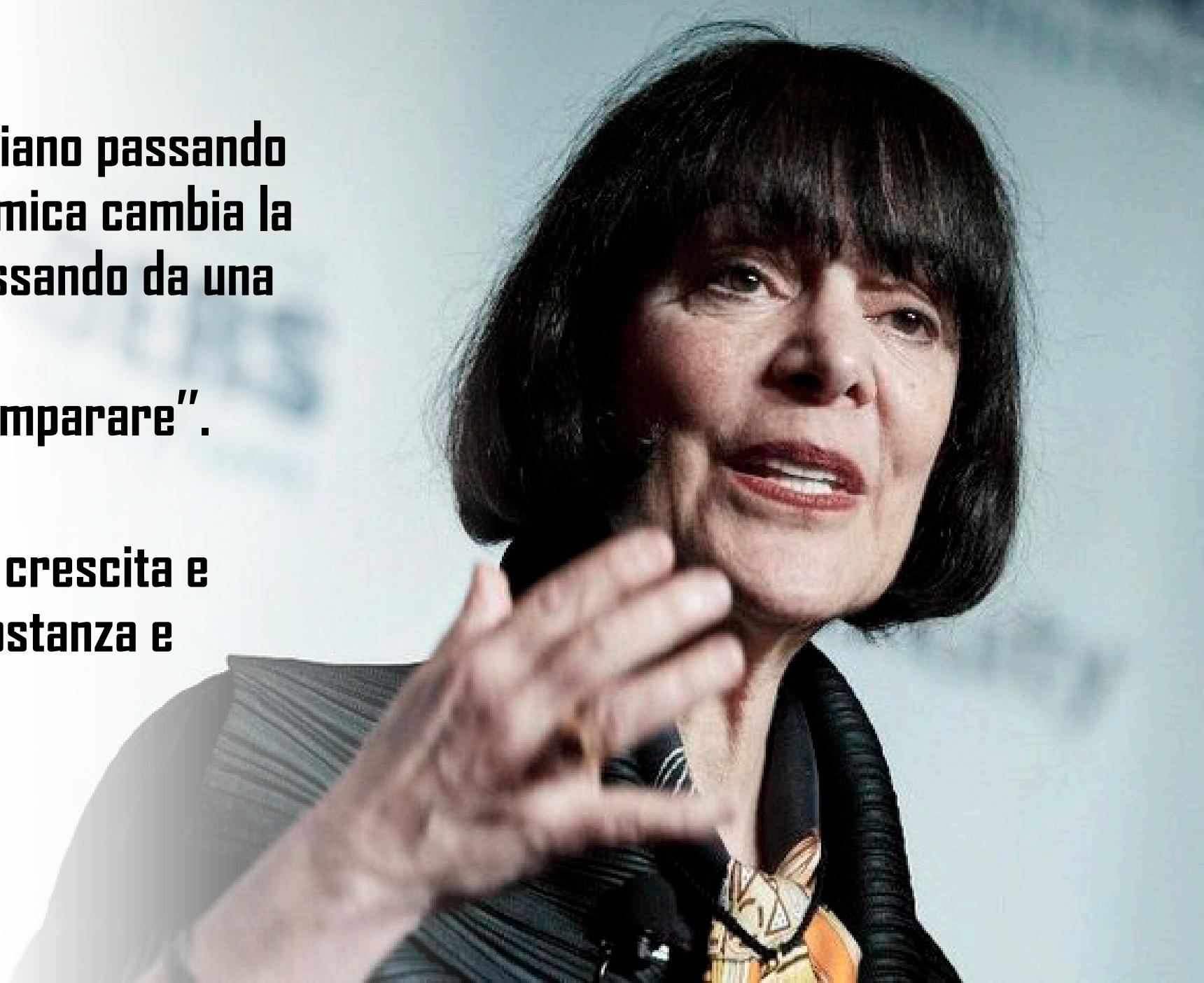
È sorprendente vedere come una volta migliorata la situazione le persone smettano di fare ciò che ha prodotto quel miglioramento.

Appena vi sentite meglio smettete di prendere la medicina.

Questi cambiamenti devono essere supportati altrimenti potranno svanire con la stessa rapidità con cui sono comparsi.”

"Quando le persone cambiano passando ad una forma mentis dinamica cambia la cornice di riferimento passando da una "giudica e sii giudicato" ad una "impara e aiuta a imparare".

Il loro impegno è verso la crescita e questo richiede sforzo, costanza e reciproco sostegno."





**Due trasformazioni
“artigianali”
da fixed a growth**

**6 marzo 2020
lockdown**





6 S DELL'ATTENZIONE

**SOLDI
SALUTE
SPORT
SANGUE
SE STESSI
SESSO**

ANGELO DELLA SALUTE



ANGELO DEI SOLDI

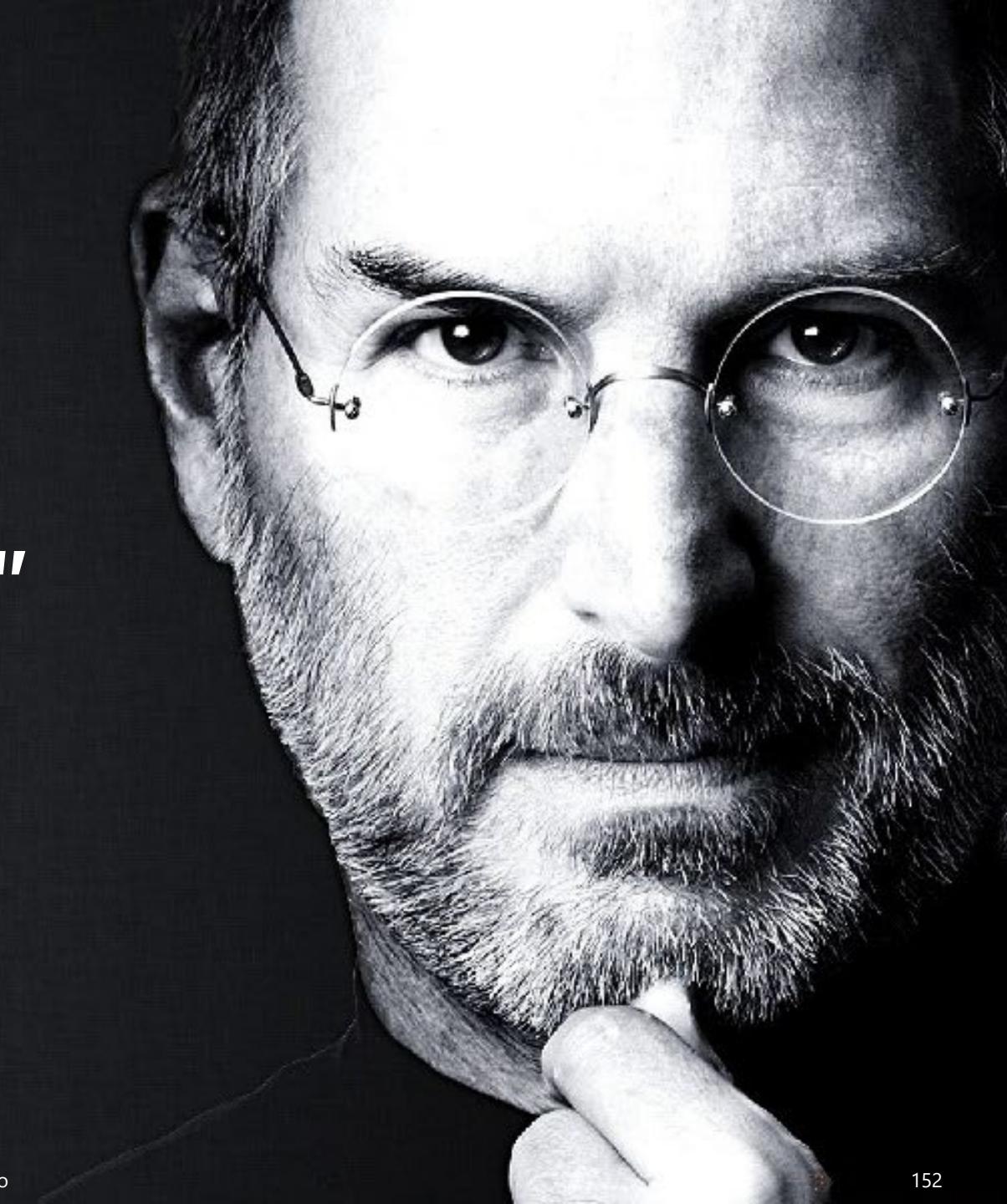


COME ANDRANNO I MERCATI NEL FUTURO?

IN 5 MODI

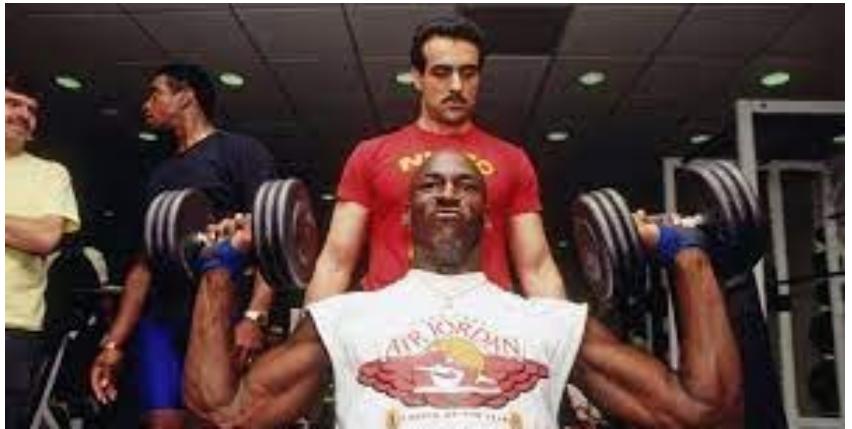


«QUELLO POTREI ESSERE IO ”









**Michael Jordan
costringeva i suoi
compagni a farsi trovare
pronti, a giocare meglio,
con più impegno, con
maggior forza.**

**"Lavorare duro e volersi
migliorare non deve per forza
piacerti,**

**MA TI PIACERANNO I
RISULTATI!"**

M.Jordan ai compagni



Marte, il messaggio nascosto nel paracadute di
Perseverance: ecco cosa c'è scritto (in codice binario)

«Dare mighty things»

T.Rosevelt

«È MOLTO MEGLIO OSARE COSE STRAORDINARIE»

Disclaimer

Tutte le idee e i progetti contenuti nelle slides precedenti
sono proprietà intellettuale di **Teseo srl**
e oggetto di tutela ex legge 633/1941.

In quanto tali, è fatto divieto di divulgazione, riproduzione,
modifica, anche parziali, a soggetti non autorizzati
e a qualsiasi soggetto terzo.