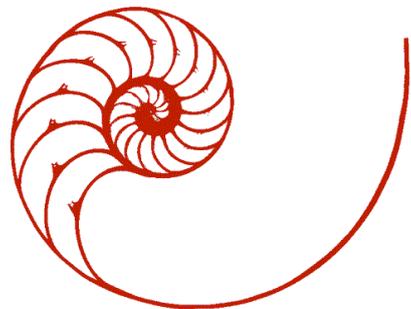




Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857



Growth Mind-Setting

ANDREA BONVICINI

GROWTH MINDSETTER

STRUMENTI E METODI DI CRESCITA PER LE PERSONE E LE ORGANIZZAZIONI
TRENTO – AGOSTO 2020



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

SOMMARIO

Strumenti di Assessment	3
Il questionario personologico "DoLquest"	3
Il questionario attitudinale "PDA" (Personal Development Analysys).....	5
Un piano generale di crescita delle persone e delle organizzazioni.....	8
Strumenti che si possono adottare	10
Coaching	11
Team Building e Formazione	12
Neuroscienze in Azienda	13
Consulenza.....	14

INDICE DELLE FIGURE

Figura 1 - "Porte di Entrata" (schema 2 di 8) di un report DoLquest	4
Figura 2- "Fluctus & Unda" (schema 6 di 8) di un report DoLquest.....	5
Figura 3 - Grafico "Profilo comportamentale PDA".....	6
Figura 4 – Grafico "Radar PDA"	7
Figura 5 - Un piano generale di crescita delle persone e delle organizzazioni.....	8



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

STRUMENTI DI ASSESSMENT

L'**attività preliminare di assessment**, cioè di valutazione delle propensioni imprenditoriali, manageriali, attitudinali e del potenziale, può essere strutturata sulla base di due questionari attitudinali, PDA e DoLquest.

Scopi di un questionario attitudinale sono:

- rendere le persone consapevoli del loro potenziale e abbattere quegli ostacoli che impediscono loro di ottenere il pieno successo;
- fotografare esattamente le attitudini personali che permetteranno o meno alla persona di raggiungere traguardi importanti a livello professionale; ogni questionario non valuta esclusivamente la produttività nel breve periodo, ma consente una previsione a lungo termine del valore assicurato da ciascuna risorsa;
- valutare con indici statistici sintetici intere aree aziendali e, allo stesso tempo, determinare quanto ciascun membro sia adatto per un determinato ruolo;
- comprendere esattamente quali sono le azioni da mettere in campo per gestire in modo efficace e incentivare ogni singolo individuo e migliorarne le performance professionali.

Il questionario **DoLquest** (<https://dolquest.co/it>) e il questionario **PDA** (<https://www.pdainternational.net/exclusive/it-it/italia>) che preferenzialmente utilizzo, hanno caratteristiche complementari specifiche.

Riporto qui di seguito solo alcune brevi nozioni sui questionari utilizzati, nonché alcune immagini grafiche, specificando che ogni questionario dà luogo anche a uno (per DoLquest) o più report di testo "narrativi" specifici (per PDA).

IL QUESTIONARIO PERSONOLOGICO "DOLQUEST"

Il **questionario personologico DoLquest** è il primo profilo sistemico e innovativo della persona e del team: studia un Profilo personale e un Profilo del Team innovativi e sistemici, è dedicato al Coaching Professionale e accompagna la trasformazione delle aziende.

Punti di forza del **DoLquest** sono:

- i profili DoLquest si basano sulla ricerca scientifica nel campo della **neuroscienza** e della **scienza dei sistemi complessi**;
- DoLquest è stato concepito sin dall'inizio in un **approccio sistemico** e quindi ha potenzialità uniche nel suo genere per aiutare la autoconsapevolezza delle Persone e dei Team;
- la missione di DoLquest è quella di contribuire ad elevare il **livello di consapevolezza** di sé, degli altri, della propria organizzazione e del mondo;
- DoLquest consente di scoprire quanto e come ognuno sia **Unico**, in **Evoluzione** e ricco di **Potenzialità**;
- DoLquest consente di capire come ognuno vede il mondo e soprattutto di permettere l'accesso ad un'altra dimensione, quella delle **possibilità**, quando la persona vista in una **dinamica evolutiva**;
- è un potente strumento di **introduzione al Business Coaching** e quindi alla crescita professionale;
- permette in fase successiva di svolgere **attività specifiche di crescita del team (metodologia "DoLquest TeamIN")** che si basano sulla condivisione reciproca di alcuni livelli dei profili tra tutte le persone del team;



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

- in questo senso induce una forte **presa di coscienza comune**, una crescita del **linguaggio** e della **comunicazione**.

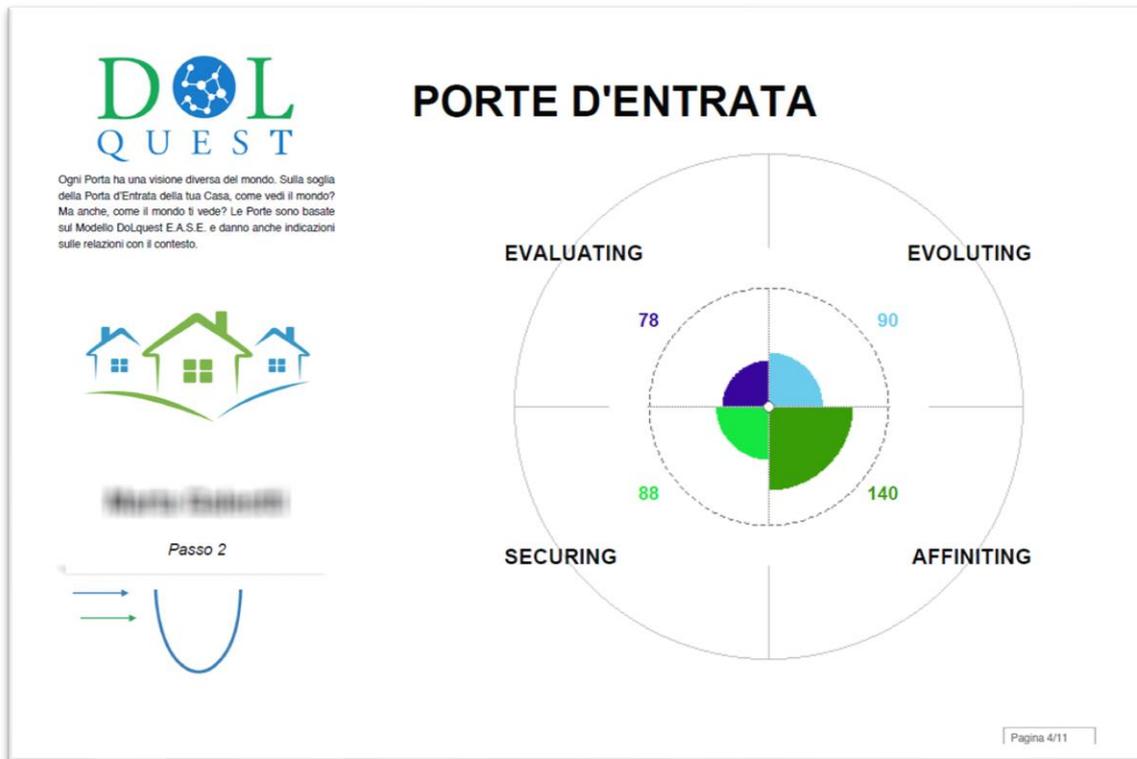


Figura 1 - "Porte di Entrata" (schema 2 di 8) di un report Dolquest



Andrea Bonvicini
 Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
 351 5655857

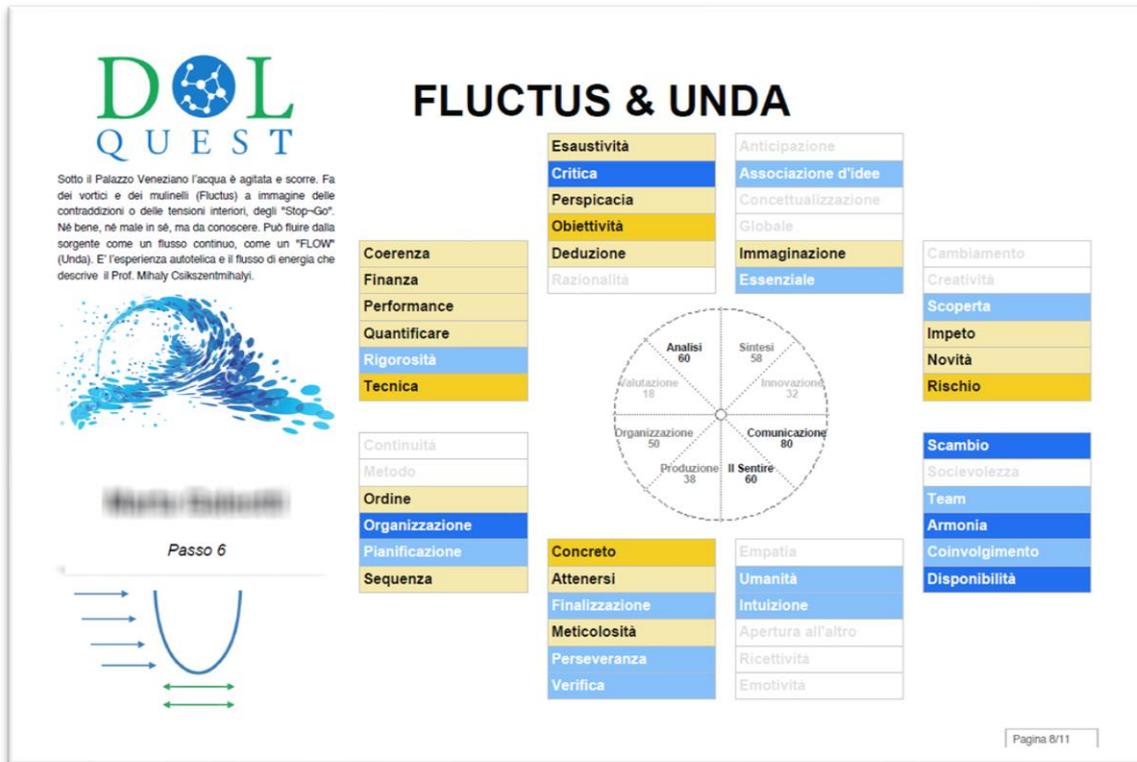


Figura 2- "Fluctus & Unda" (schema 6 di 8) di un report DoLquest

IL QUESTIONARIO ATTITUDINALE "PDA" (PERSONAL DEVELOPMENT ANALYSYS)

Il **questionario attitudinale PDA** è uno strumento che, attraverso una metodologia semplice, precisa e scientificamente provata, consente di descrivere e analizzare il profilo comportamentale delle persone e identificare i loro talenti, le loro principali abilità, le loro motivazioni, punti di forza e aree di sviluppo. È scientificamente convalidato con oltre il 90% di affidabilità.

Punti di forza del **PDA** sono:

- modello di facile comprensione e comunicazione;
- possibilità di confronto oggettivo ("copertura") del profilo personale con **mansioni organizzative standard** (di tipo imprenditoriale, amministrativo/gestionale, commerciale) per un totale di 22 profili di riferimento;
- con un forte **modello di riferimento delle Competenze** (competenze di Carattere generale, competenze di Lavoro "Agile" e di Innovazione, competenze Imprenditoriali, competenze Digitali) per un totale di **44 competenze di riferimento**;
- produzione di diversi tipi di **report "narrativi"** di facile lettura e contenenti indicazioni e suggerimenti operativi immediatamente utili.



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

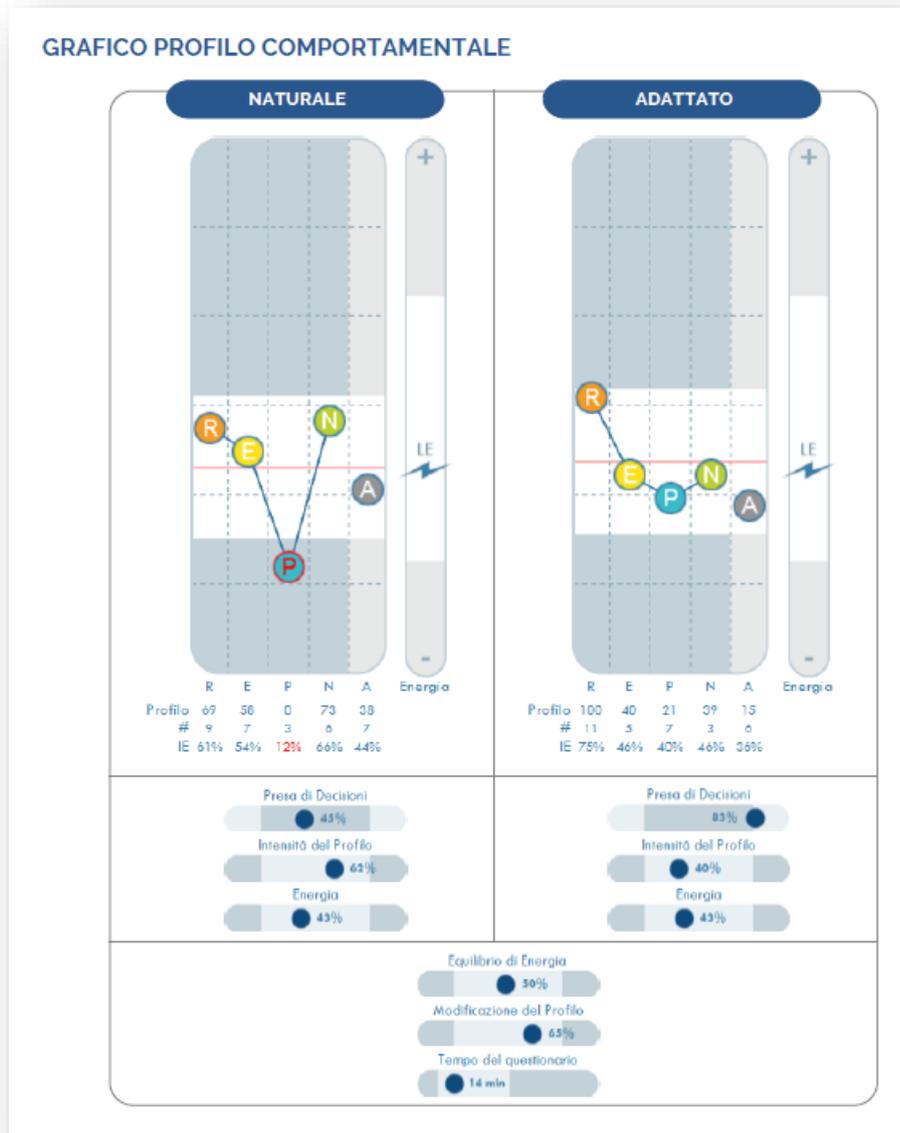


Figura 3 - Grafico "Profilo comportamentale PDA"

Il grafico "Profilo comportamentale PDA" studia attitudini e comportamenti naturali e lavorativi della persona.



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857



Figura 4 – Grafico “Radar PDA”

Il grafico “Radar PDA” confronta il profilo della persona con quello predefinito per la sua mansione.



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

UN PIANO GENERALE DI CRESCITA DELLE PERSONE E DELLE ORGANIZZAZIONI



Figura 5 - Un piano generale di crescita delle persone e delle organizzazioni



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857



L'attività preliminare di **Assessment** è quella fino a qui definita e qui ne richiamiamo i principali strumenti

Il **Tema di Fondo** che fa da **Linea Guida al progetto** è quello della Consapevolezza di Ruolo e della Crescita di Responsabilità

Consapevolezza di Ruolo e Crescita di Responsabilità

Due asset e due skill di base e trasversali che si vuole che vengano interiorizzati dalle persone in azienda sono l'Allineamento del linguaggio e Allineamento dei comportamenti

Allineamento del linguaggio

Allineamento dei comportamenti



Le **Attività quindi di Sviluppo del Team** saranno il tema centrale su cui strutturare l'intervento



Andrea Bonvicini
 Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
 351 5655857

Gli **strumenti** portanti di intervento proposti sono quattro:

1. Coaching
2. Team Building
3. Consulenza
4. Formazione



Quattro sono anche i **target da raggiungere**:



1. Obiettivi definiti, condivisi, perseguiti
2. Misurazioni efficaci e ubiquitarie
3. Sviluppo coerente e complessivo
4. Efficacia delle persone e dei processi

L'intervento quindi di sviluppo delle risorse umane sarà quindi complessivo e giocherà un ruolo **strategico per lo sviluppo dell'azienda**. A tal proposito sarà necessario che l'intervento si rapporti fortemente alla strategia basata su **Balanced Scorecard** (BSC ¹) che si sta introducendo in azienda. E' cioè da riportare ogni strumento e fase dell'intervento a una delle interconnessioni logico-strategiche interne alle quattro prospettive BSC:

- prospettiva della comunità e dei clienti;
- prospettiva dei processi interni;
- prospettiva dell'apprendimento e della crescita;
- prospettiva economico-finanziaria.

STRUMENTI CHE SI POSSONO ADOTTARE

Vi saranno una pluralità di strumenti che potranno essere di volta in volta adottati. Li elenco in assoluta brevità rifacendomi alle quattro categorie di strumenti che abbiamo visto nello schema generale.

(¹) Sulle BSC si vedano:

- <https://balancedscorecard.org/>
- "Balanced scorecard. Tradurre la strategia in azione", Robert S. Kaplan, David P. Norton
https://www.amazon.it/dp/8880080741/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_ViH7Eb9SEMGV6



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857



COACHING

Secondo l'ICF – [International Coach Federation](https://www.internationalcoachfederation.org/), la più grande organizzazione al mondo per la certificazione dei programmi di formazione al coaching e per la certificazione indipendente di coach professionisti, il coaching è:

una partnership con i clienti, che attraverso un processo creativo, stimola la riflessione ispirandoli a massimizzare il proprio potenziale personale e professionale

Il coach è un esperto di processo che attraverso domande e osservazioni accompagna il cliente a **definire con chiarezza i risultati desiderati, acquisire nuove prospettive, diventare consapevole delle sue risorse, mentre ottiene nuovi apprendimenti utili a sviluppare possibilità di azione e fare scelte di qualità che producono risultati concreti.**

Le sessioni di coaching che conduco sono basate sull'adozione di metodi consolidati e certificati, tra i quali i più rilevanti sono:

- Metodo **"Grow"** di **Sir John Whitmore** ⁽²⁾, iniziatore assieme a Tim Gallwey del coaching moderno;
- Metodo **"Inner Game"** di **Tim Gallwey** ⁽³⁾, per la consapevolezza e la auto-osservazione;
- Metodo **"Brief & Strategic Coaching"**, per la prospettiva orientata alla soluzione, sviluppato da **Peter Szabo** e **Daniel Meier** ⁽⁴⁾;
- Metodo dello **"Shadow Coaching"**, per la capacità di sviluppo dell'auto-osservazione in contesto di prestazione aziendale, sviluppato da **Donna Karlin** ⁽⁵⁾;
- Metodo della **"NLP strategica"** per il framework della "scala dei livelli (neuro)-logici", sviluppato da **Robert Dilts** ⁽⁶⁾, uno delle mente più innovative del mondo della NLP;

⁽²⁾ Su Sir John Whitmore si vedano:

- https://it.wikipedia.org/wiki/John_Whitmore
- "Coaching. Come risvegliare il potenziale umano nella vita professionale e personale"
https://www.amazon.it/dp/8833620719/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_RVG7EbA9H85AF

⁽³⁾ Su Tim Gallwey si vedano:

- https://it.wikipedia.org/wiki/Timothy_Gallwey
- "Il gioco interiore del tennis. Come usare la mente per raggiungere l'eccellenza"
https://www.amazon.it/dp/8867760475/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_yZG7EbDXHX24S
- "The Inner Game of Work: Focus, Learning, Pleasure, and Mobility in the Workplace"
https://www.amazon.it/dp/0375758178/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_IYG7Eb27EB3P4
- "Il gioco interiore nello stress. Esprimi il tuo potenziale e vinci le sfide della vita"
https://www.amazon.it/dp/8867764063/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_X0G7EbXHZZ8J

⁽⁴⁾ Sul Brief Coaching si vedano:

- "Brief Coaching: A Solution Focused Approach"
https://www.amazon.it/dp/041566747X/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_O3G7EbR8N6J69

⁽⁵⁾ Su Donna Karlin si vedano:

- <http://www.donnakarlin.com/>
- <https://www.abetterperspective.com/>

⁽⁶⁾ Su Robert Dilts si veda:

- <http://www.nlpu.com/NLPU.html>



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

- Metodo **"NLP New Code"** sviluppato da **John Grinder** ⁽⁷⁾ e **Carmen Bostic St Clair** per i metodi innovativi di raggiungimento e consolidamento delle "peak experiences";
- La gestione del **"Mindset"** ⁽⁸⁾ nelle persone e nell'azienda anche attraverso tecniche neuroscientifiche di **Mindfulness** ⁽⁹⁾, **BioFeedback** e **NeuroFeedback**.

TEAM BUILDING E FORMAZIONE

Varie attività di **Team Building** e **Formazione aziendale di Gruppo** possono essere progettate di volta in volta su **temi specifici** e con **obiettivi concordati**.

Questi momenti:

- possono durare da mezza giornata a una giornata intera, fino a un massimo di due giornate;
- possono svolgersi sia in azienda che fuori contesto aziendale;
- sia durante orario di ufficio che fuori orario lavorativo.

Temi da approfondire possono essere:

- **Problem Solving Strategico**: pensare la strategia per minimizzare i problemi nei processi e nei progetti
- **Behaviour Game**: costruiamo la nostra azienda
- **Piramidi, scale, triangoli**: modelli di comportamento umano per l'eccellenza in azienda
- **Valori, Vision, Mission**: i tre elementi che "fanno" un'azienda
- **Alla ricerca della corretta posizione umana**: quale atteggiamento assumere di fronte alle sfide del momento presente in azienda
- **Comunicazione Non Verbale**
- **Comunicazione efficace**
- **Condurre e Organizzare persone e processi**
- **Dare Feedback**

-
- "Il manuale del coach. Gli strumenti per aiutare te stesso e gli altri a raggiungere i risultati"
https://www.amazon.it/dp/8833620123/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_haH7Eb97FKDKS
 - "Il potere delle parole e della PNL. I modelli linguistici della programmazione neuro-linguistica per cambiare le convinzioni limitanti"
https://www.amazon.it/dp/8833620115/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_aaH7EbMJC5RFJ

⁽⁷⁾ Su John Grinder si vedano:

- https://it.wikipedia.org/wiki/John_Grinder
- "Whispering In The Wind"
https://www.amazon.it/dp/0971722307/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_RhH7EbA8NGY6R

⁽⁸⁾ Sul tema del cambiamento del Mindset si vedano:

- "Mindset. Cambiare forma mentis per raggiungere il successo" di Carol S. Dweck
https://www.amazon.it/dp/8891752614/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_6qH7Eb3Y9B3DQ
- "Grinta. Il potere della passione e della perseveranza" di Angela Duckworth
https://www.amazon.it/dp/8809989430/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_xrH7EbYDFKRS2
- "Il potere delle abitudini. Come si formano, quanto ci condizionano, come cambiarle"
https://www.amazon.it/dp/8850236905/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_nsH7EbA56F32T

⁽⁹⁾ Sul tema della Mindfulness si vedano:

- "Vivere momento per momento" di Jon Kabat-Zinn
https://www.amazon.it/dp/885025069X/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_5tH7EbSJP9H0B
- "La meditazione come cura. Una nuova scienza per guarire corpo, mente e cervello" di Daniel Goleman e Richard J. Davidson
https://www.amazon.it/dp/8817105112/ref=cm_sw_em_r_mt_dp_U_pvH7EbNX59T8K



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

- **Educazione Emozionale**
- **Inner Game**
- **Il viaggio dell'Eroe**
- **La leadership**
- **La leadership di se stessi**
- **Responsabilità e Proattività**
- **MOTM - Meeting of The Minds**
- **Potere Delle Parole**
- **Stati della Mente**
- **Introduzione alla Mindfulness**
- **La respirazione come strumento di gestione emotiva, focalizzazione e raggiungimento dello stato di flow**
- ...

NEUROSCIENZE IN AZIENDA

Nell'era degli **knowledge workers** i ritmi in azienda sono aumentati considerevolmente e con esse le richieste di adattabilità e di performance sempre maggiori. In un contesto socioeconomico in continua evoluzione e cambiamento, processi e procedure divengono velocemente obsoleti, e viene richiesto alle persone e alle aziende di sviluppare nuove competenze e adattarsi a circostanze inconsuete.

Le persone in azienda sono chiamate quindi a mettere in campo notevoli capacità emotive e relazionali per gestire il continuo cambiamento e la crescente complessità in maniera sostenibile e umanamente soddisfacente. **Imparare a gestire le proprie emozioni e il proprio stato fisiologico in situazioni di stress** diventa quindi indispensabile per permettere alla persona di avere un'**esperienza di lavoro equilibrata, sostenibile e proficua**.

Occorre sviluppare nuove capacità di "**mente e cuore**" per curare in maniera innovativa il **benessere in azienda**. Sono soprattutto le più **recenti acquisizioni neuroscientifiche** a mettere a disposizione nuove tecniche e nuovi strumenti che aiutino questi processi. Il cervello migliora o regredisce a seconda di quanto lo si mantiene allenato: il merito è della **plasticità cerebrale**, cioè l'**abilità del cervello di riorganizzare se stesso in risposta ai cambiamenti**.

Una quantità crescente di studi scientifici danno evidenza che vi sono almeno due strade di grande validità per supportare questo tipo di evoluzione:

- le tecniche di **mindfulness**;
- le tecniche di **bio/neuro-feedback**.

Questi temi sono accomunati dalla necessità di sviluppare la **auto-consapevolezza emotiva** delle persone al lavoro fornendo **metodi e strumentazioni tecnologiche accessibili**.

MINDFULNESS

L'approccio della **Mindfulness** è organizzato attorno a **tecniche di centratura e focalizzazione** che sono il frutto moderno di antiche tradizioni contemplative e delle più recenti sperimentazioni neuroscientifiche.

Tra le possibili descrizioni è diventata "classica" quella di Jon Kabat-Zinn, uno dei pionieri di questo approccio. **"Mindfulness significa prestare attenzione, ma in un modo particolare:** con



Andrea Bonvicini
Growth Mindsetter – Business & HR Senior Consultant
<https://www.linkedin.com/in/andreabonvicini>
www.andreabonvicini.it info@andreabonvicini.it
351 5655857

intenzione, al momento presente, in modo non giudicante”. Si può descriverla anche come di un modo per coltivare **una più piena presenza all’esperienza del momento**, al qui e ora.

BIO E NEURO FEEDBACK

Le **procedure di biofeedback e neurofeedback** sono realizzate sulla base del principio dello "**specchio fisiologico**", quindi la persona, collegata a sensori che rilevano contestualmente la sua condizione psicofisica-emotiva, ha modo di "vedere e sentire" le sfumature del proprio cambiamento, attraverso il modificarsi di vari processi fisiologici e neurologica. La persona può quindi "allenarsi" a regolare le proprie reazioni emotive e raggiungere stati di maggiore benessere e di "flusso"

Il **Biofeedback** è una procedura non invasiva di autoregolazione attraverso la quale la persona impara a controllare le proprie risposte fisiologiche, mediante un sistema di registrazione e retroazione delle stesse al fine di migliorare la salute e la prestazione. Tale autoregolazione avviene attraverso un’informazione di tipo acustico o visivo (feedback) ottenuta in tempo reale con un segnale restituito da uno specifico hardware che monitora lo stato di attivazione del sistema nervoso periferico e della fisiologia della persona.

Il **Neurofeedback** è uno strumento che registra l’attività elettrica della corteccia cerebrale, in modo non invasivo, attraverso piccoli sensori posti sul capo in determinati punti. I segnali relativi alla attività elettrica del cervello vengono elaborati da hardware dedicati e, mediante un PC o uno smartphone, la persona riceve informazioni riguardante lo stato di attivazione corticale: prende quindi consapevolezza dei propri specifici stati mentali e può quindi apprendere a modulare e autoregolare il proprio sistema nervoso centrale.

CONSULENZA

La consulenza viene erogata attraverso giornate di affiancamento aziendale in cui si affrontano:

- momenti di "vita reale" dell’azienda:
 - riunioni,
 - momenti di progettazione,
 - colloqui di selezione,
 - colloqui di feedback,
 - momenti di review periodica dei risultati,
 - colloqui motivazionali
 - ...
- momenti di studio e ottimizzazione dei processi

In entrambi i casi il focus è sullo sviluppo della persona, della sua professionalità e delle sue "soft skill" in termini di efficacia e efficienza dell’attività lavorativa.