



Leadership empatico sociale

Architettura complessiva

Preaula	Modulo di 2 gg. Leadership empatico sociale	Team leadership sul campo e Assistenza via tel/skype	Folllow up 1 g. "Team leadership del domani "	Reporting
<p>Osservazione situazioni reali</p> <p>Interviste ai partecipanti</p> <p>Incontro con capi dei partecipanti</p> <p>-----</p> <p>Invio test locus of control alle risorse coinvolte</p>	<p>Simulazioni di situazioni tipo sulle competenze da agire</p> <p>Feedback</p> <p>Debriefing</p> <p>Mappatura individuale aree di sviluppo per l'allenamento su l campo</p>	<p>Allenamento individuale sui comportamenti di team leadership</p> <p>Supporto individuale a distanza tel/skype della docenza</p> <p>(4 sessioni tel/skype di 45 minuti incluso back office)</p>	<p>Revisione dei principali progressi</p> <p>Analisi delle situazioni problematiche</p> <p>Approfondimenti e soluzioni</p> <p>Empowerment futuro</p>	<p>Report Sintetico delle edizioni:</p> <ul style="list-style-type: none"> • considerazioni della docenza • evidenze sulle dimensioni di Gradimento • indicazioni di sviluppo sul ruolo/community professionale a valle delle aree forti/deboli

Metodologia

- Per questo progetto si intende utilizzare la didattica altamente contestualizzata ed esperienziale, proponendo la lettura di situazioni-tipo realmente accadute (o realmente probabili) in cui il team leader agisce con autorevolezza e riesce a influenzare positivamente le dinamiche del team per raggiungere gli obiettivi attesi dal servizio.
- Il meccanismo prevede, dopo una fase di apertura e «riscaldamento», la messa in scena, da parte delle risorse coinvolte, di alcune situazioni-tipo che permettono di sperimentare/osservare le competenze attese dal profilo.
- Sperimentare/osservare è un binomio tipico della formazione esperienziale e favorisce la presa di coscienza che «ciò che pensiamo di fare non è necessariamente quello in realtà facciamo» grazie al confronto con gli altri che riescono a cogliere magari quello che a noi è sfuggito.
- Il processo di apprendimento è totalmente induttivo e ideale per agire sulle competenze trasversali di tipo relazionale con particolare focalizzazione sull'empatia. Questa opzione richiede di effettuare alcune brevi interviste (vedi slide precedente) per raccogliere materiale su cui costruire i role playing.
- Le simulazioni verranno riprese con video camera.
- La docenza a seguito di ogni simulazione guiderà con il debriefing alla comprensione delle dinamiche positive e funzionali per lo sviluppo della team leadership.
- L'azione didattica sarà concentrata sullo sviluppo delle **competenze empatico sociali**

Il format proposto

Il format si basa su piccole “scene di vita reale” con situazioni tipo di gestione collaboratori, colloqui di feedback e valutazione, riallineamenti e conflitti. E comporta:

- Una fase “cognitiva” di apprendimento della tecnica «empathy solution» - un problem solving e coaching che risolve i problemi legati alla comunicazione e relazione tra le persone.
- Una fase “narrativa” di resoconto della situazione raccontata attraverso una prima simulazione. Mentre un gruppo simula, l’altro osserva. Segue il feedback degli osservatori e il debriefing della docenza.
- La preparazione della “strategia di intervento” nei sottogruppi e la simulazione conclusiva che narra lo scioglimento positivo della situazione. Mentre un gruppo simula l’altro osserva. Segue il feedback degli osservatori e il debriefing della docenza.
- Al termine del modulo una mappatura individuale dei comportamenti elettivi da mettere in campo nel periodo intermodulo.

PRIMO GIORNO			
Orario	Contenuti	Obiettivi	Esercitazioni/Debriefing
09.00	Apertura del corso	Condividere finalità e temi del modulo, orientare l'attenzione verso le competenze da sviluppare, patto formativo.	Metafora sul ruolo individuale e poi di gruppo
09.30	Locus of control	Analizzare il proprio comportamento «tipico» tra controllo/coinvolgimento a partire dal test fatto prima	Docenza più attivazioni individuali e in sottogruppi
10.15	Proattività	Sostenere i partecipanti nella scoperta della proattività e nell'attivazione di comportamenti proattivi in campo empatico sociale	Attivazioni in sottogruppi: esempi concreti di proattività nel ruolo
10.45	Pausa caffè		
11.00	Empathy solution	La situazione relazionale, gli obiettivi e i gap da colmare : comprendere il modello	Docenza e attivazioni in sottogruppi
11.30	Dialogo empatico solutorio	Modalità e tecniche: comprendere il modello	Docenza e discussione guidata
12.00	Debriefing	Analizzare, evidenziare e modellizzare le competenze	Docenza più attivazioni individuali e in sottogruppi
13.00	Pausa pranzo		
14.00	SITUAZIONE-TIPO 2:	Competenze in scena prima parte (analisi) Competenze in scena seconda parte (strategia)	1 gruppo fa il Role Playing 1 gruppo osserva e poi si alternano
14.30	Debriefing	Analizzare, evidenziare e modellizzare le competenze	Docenza più attivazioni individuali e in sottogruppi
15.45	Pausa caffè		
16.00	Come uscire dagli schemi bloccanti	Acquisire strumenti e tecniche per la gestione dei conflitti	Docenza + attivazioni individuali e in sottogruppo
17.30	Chiusura lavori		

SECONDO GIORNO

Orario	Contenuti	Obiettivi	Esercitazioni/Debriefing
09.00	Competenze empatico sociali come supporto per la gestione dello stress e delle emozioni	Acquisire stratagemmi di gestione delle emozioni	Docenza + attivazioni individuali e in sottogruppo
10.00	SITUAZIONE-TIPO 3:	Competenze in scena prima parte (analisi della situazione) Competenze in scena seconda parte	1 gruppo fa il Role Playing 1 gruppo osserva e poi si alternano
10.30	Debriefing	Analizzare, evidenziare e modellizzare le competenze	Docenza più attivazioni individuali e in sottogruppi
11.00	Pausa caffè		
11.30	SITUAZIONE-TIPO 4:	Competenze in scena prima parte (analisi) Competenze in scena seconda parte (strategia)	1 gruppo fa il Role Playing 1 gruppo osserva e poi si alternano
	Debriefing	Analizzare, evidenziare e modellizzare le competenze	Docenza più attivazioni individuali e in sottogruppi
13.00	Pausa pranzo		
14.00	Laboratorio di integrazione conclusivo AGORA'	Dare senso e significato all'esperienza: costruire soluzioni empatico sociali in autonomia	In sottogruppi e poi in plenaria
16.00	Mappatura individuale e con il supporto della docenza delle aree di forza/aree di miglioramento.	Definire le aree nelle quali ogni partecipanti decide di lavorare dopo il corso	attivazioni individuali e in sottogruppo
17.30	Chiusura lavori della giornata		

Le sessioni di coaching tel/skype

Come detto e in via opzionale, a sostegno della realizzazione delle attività intermodulo, i partecipanti saranno coinvolti in sessioni di coaching a distanza, il coach è il docente stesso.

Per ogni partecipante si prevedono almeno 4 sessioni di coaching telefonico/skype della durata di circa 45 minuti ognuna verso il partecipante, inclusi 15/20 minuti tra preparazione e back office.

L'appuntamento telefonico/skype consentirà ai partecipanti e al coach di monitorare l'esperienza vissuta, confrontarsi sui risultati ottenuti, sulle difficoltà incontrate, chiarire i dubbi emersi. La realizzazione delle sessioni sarà supportata da schede monitoraggio e reporting.

Sarà il partecipante a chiamare il coach, secondo un calendario concordato direttamente con il coach durante le giornate di aula.

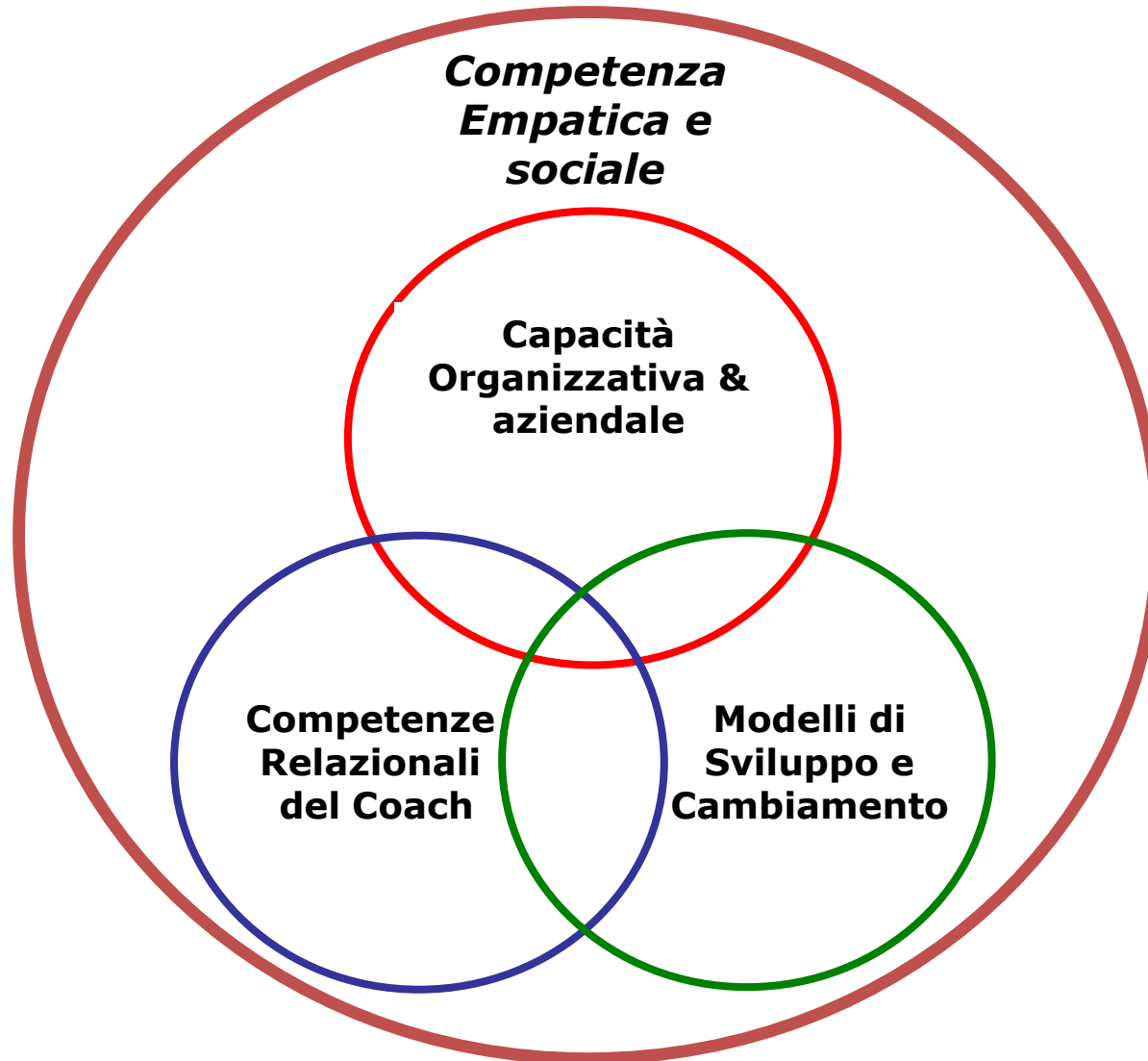
Follow up

Orario	Contenuti	Obiettivi	Esercitazioni/Debriefing
09.00	Apertura del corso	Condividere finalità e temi del follow up	
9.30	Revisione dei principali progressi	Condividere cosa ha funzionato e perché Formalizzare le best practices	Partecipanti e Docenza in plenaria
11.00	Pausa caffè		
11.15	Analisi delle situazioni problematiche	Condividere cos non ha funzionato e perché Analizzare l'insuccesso come apprendimento	Partecipanti e Docenza in plenaria
13.00	Pausa pranzo		
14.00	Quando le relazioni sono pericolose	Analizzare filmati tratti da pellicole famose per cogliere gli elementi del conflitto di tipo relazionale Proporre correttivi	Trailers e Attivazioni in sottogruppi Debriefing della docenza
15.00	Emozioni alla deriva? Stratagemmi per la soluzione	Analizzare filmati tratti da pellicole famose per cogliere gli elementi critici legati al controllo (o mancato controllo) delle emozioni. Proporre correttivi all'impasse di tipo relazionale	Trailers e Attivazioni in sottogruppi Debriefing della docenza Docenza
16.00	Pausa caffè		
16.015	Mappatura individuale per l'empowerment futuro	Stimolare alla sfida: come alzare la propria asticella?	Individuale con il supporto della docenza
17.30	Questionari di gradimento e apprendimento Chiusura lavori	Valutare l'efficacia del percorso	Individuale Docenza

Le competenze chiave

- Conoscere se stessi
- Creare un rapporto di fiducia
- Ascoltare in modo attivo
- Saper far domande che cambino la prospettiva
- Saper dare e ricevere feedback costruttivo
- Creare visioni condivise
- Usare l'intuito
- Gestire le emozioni
- Comprendere gli altri in profondità (essere gli altri)

Modello di riferimento



Modello di riferimento (2)



**Capacità
Organizzativa &
Aziendale**

- Gestire le competenze e le priorità
- Condividere la visione con chiarezza
- Stabilire obiettivi e piani d'azione efficaci
- Sviluppare una performance superiore



**Competenze
Relazionali
del
Manager/Coach**

- Creare un rapporto di fiducia
- Saper cambiare punto di vista
- Arricchire la propria comunicazione
- Seguire il processo del coaching

Modello di riferimento (3)



**Modelli di
Sviluppo e
Cambiamento**

- Gestire il proprio sviluppo e del team
- Gestire il cambiamento personale e aziendale
- Gestire la progressione di carriera
- Apprendere dall'esperienza in modo sistemico



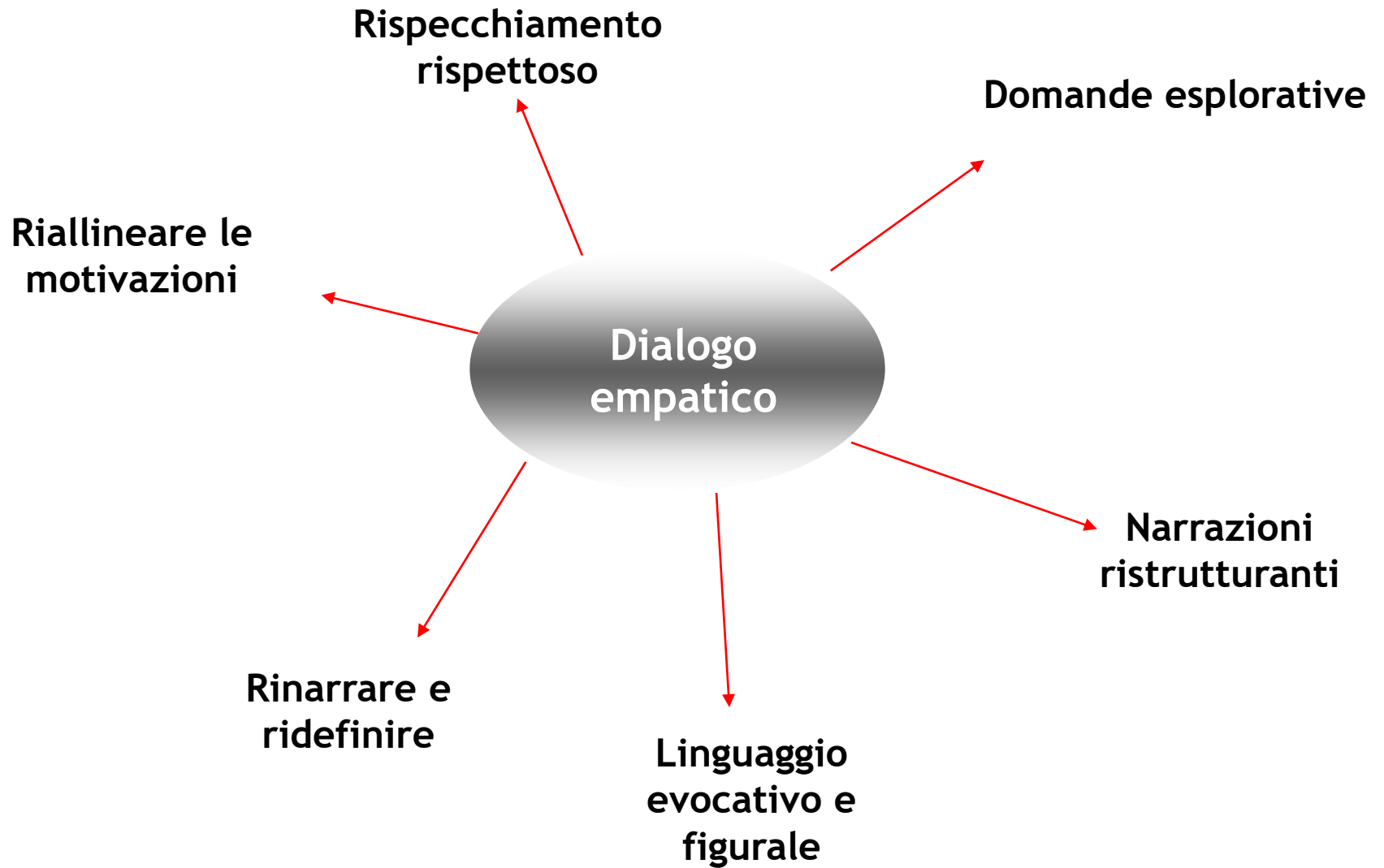
***Competenza
empatica e
sociale***

- Comprendere gli altri in profondità
- Gestire le proprie e altrui emozioni
- Gestire il conflitto e lo stress
- Arricchire la propria leadership
- Sapere includere e farsi seguire

Leadership Spectrum



Il dialogo empatico solutorio



Realizzare il M.I.A.E.S.

MIAES	
<p>Motivazioni. Sono ciò che spinge i soggetti a fare certe cose, ad attuare certi comportamenti. Sono aspettative, desideri, bisogni....</p>	
<p>Intenzioni. Sono i segnali di un'imminente atto/azione. Dai soggetti, dai loro movimenti, dalle espressioni facciali si può intuire cosa abbiano in mente di fare. Anche se non è detto che lo faranno....</p>	
<p>Azioni. Sono gli atti veri e propri, ciò che è visibile, osservabile....</p>	
<p>Emozioni. Sono gli stati emotivi, i sentimenti, gli affetti, e il tono dell'umore...</p>	
<p>Sensazioni. Sono legati ai canali sensoriali come ad esempio provare freddo, sonno, stanchezza, energia (e molto altro ancora).</p>	

MNEMO/Allenamento individuale extra-competitivo

Scegli un evento in cui hai agito il tuo ruolo con efficacia e recupera tutte le informazioni

Memoria episodica (l'evento) La descrizione del fatto accaduto come una cronaca	
Memoria procedurale (ciò che ho fatto automaticamente) Tutte le azioni che messo in campo «senza pensarci»	
Memoria semantica (cosa è stato detto/pensato) Le frasi, gli accordi, i dati oggettivi ma anche le mie aspettative consapevoli	
Memoria emotiva (cosa ho provato) Gli stati d'animo che avevi nella situazione	
Memoria sensoriale (i ricordi legati a segnali sensoriali, fame, sonno, energia, stanchezza ecc.)	

Espressività

Racconta la vera storia di Cenerentola dal punto di vista della matrigna.....



Role playing extra-competitivo

Vi ha chiamato il vostro cliente più fidelizzato e redditivo per una riunione di riallineamento sul servizio offerto (un gestionale informatico) che a suo avviso non è in linea né con le attese né con il prezzo elevato che costa. Eppure da anni lavorate con lui, che vi apprezza soprattutto per la flessibilità e l'attenzione a ogni richiesta... ma da qualche tempo qualcosa è cambiato.

Circa 1 mese fa, durante una riunione di presentazione delle nuove applicazioni del gestionale avevate portato con voi il progettista Antonio, un giovane brillante e competente, per una corretta descrizione delle specifiche.

Dopo poco che era iniziata, uno scambio di battute tra Antonio e il titolare Giacomo vi aveva lasciato perplesso. Non avevate colto le precise parole quanto il tono e soprattutto la temperatura del «clima» che era rapidamente scesa sottozero.

Giacomo, il titolare, è il classico self-made man, gestisce un'azienda padronale e non vuole lasciare le redini al figlio Federico perché troppo inesperto, anche se ricopre la Funzione di Responsabile IT.

Durante quella riunione era anche lui presente e il progettista aveva evidentemente empatizzato con Federico, dimenticandosi completamente di interagire con Giacomo che lo ha aveva «richiamato» all'ordine come un ragazzino e la conseguente risposta piccata di Antonio.

Nel frattempo le nuove applicazioni hanno mostrato un piccolo problema che è però perfettamente risolvibile senza costi aggiuntivi e in tempi brevissimi.

Ora si ripresenta la stessa identica situazione (stessi interlocutori) e voi pensate di poterla recuperare «strategicamente», riconquistando la fiducia del vostro cliente. Dovrete lavorare sulle aspettative di Giacomo, sulle sue più profonde motivazioni ed emozioni; dovrete «imbrigliare» Antonio e le sue intemperanze giovanili senza svalorizzarlo professionalmente, dovrete includere anche Federico che prima o poi sarà un decisore chiave.

Role playing extra-competitivo

Nel 1962 Mick Jagger, Keith Richards, Brian Jones, Bill Wyman e Charlie Watts danno vita a una delle rock band più importanti nella storia della musica i Rolling Stones. Nel 1975 il gruppo è composto da Jagger, Richards, Watts e Woods.

Al Vicente Calderon di Madrid, Keith Richards suona in evidente stato di ubriachezza. Quando tocca a lui proporre un paio di pezzi per far rilassare l'ugola e le gambe di Mick Jagger, si attacca al microfono e inizia a blaterare qualcosa. Il pubblico resta disorientato, ma pensa si tratti di uno dei soliti scherzi e sta a quello che crede essere un gioco. Ronnie Wood invece, senza farsi notare, lascia il palco per una mezzoretta e quando rientra e riprende la chitarra ... non sembra dare il massimo. Mick intanto, chiamato dal manager della band, torna in anticipo sul palco, afferra il microfono e scherza con Keith prendendolo in giro. Poi...riparte la musica e il concerto continua. Ma...qualcosa è cambiato. Finito il concerto, Ronnie raggiunge Keith nel camerino di quest'ultimo e lo colpisce con un pugno, lasciandolo a terra. Quando arrivano tutti gli altri, Ronnie è già andato via. Mick e Charlie sanno che non è il caso di intervenire subito, Il pomeriggio seguente i 2 incontrano Keith per sapere cosa ha detto per far imbestialire Ronnie. Keith sostiene di non aver detto niente di grave, ma alla fine confessa di aver detto “ *questo con la chitarra al collo, è un mio replicante che non serve a niente...non credete alla pubblicità, non è un vero stone*”. La frase è pesante, ma considerando che si conoscono da una vita e sono molto amici, Ronnie non avrebbe dovuto prendersela così tanto. In fondo la band è la cosa più importante, il loro rapporto è ottimo e Ronnie è una persona dotata di grande autoironia e autostima per dare seriamente ascolto alle panzane del matto ubriacone. Ma per il bene della band e per il successo del tour occorre che tra i due torni una sintonia vera. E soprattutto che il pubblico ritorni a vederli come gruppo...

Mick e Charlie organizzano un incontro a quattro e ora si comincia.

Personaggi

Mick Jagger già dal 1969 diventa «leader ufficiale del gruppo», coltiva e sviluppa il suo talento da front-man, un vero e proprio "animale" da palcoscenico, oggi diventato una vera leggenda del rock mondiale grazie al suo carisma, alla sua sensualità e al suo genio. La loro musica e la loro fama cresce, sull'onda di sesso droga e rock 'roll. Nel 1967 Jagger e Richards vengono arrestati per detenzione di stupefacenti, e condannati a tre mesi di reclusione, poi commutata in condizionale. Dopo la morte di Brian Jones nel 1969, Mick decide di dare una svolta alla band, diventandone lui stesso il manager, cambiando stile alla loro musica e con un *look* tipicamente aggressivo e glamour. Gli Anni Settanta diventano per Mick un fiorente decennio di musica nella band più longeva del rock. La coppia Jagger-Richards diventa quindi il cuore del gruppo, Keith compone e Mick scrive i testi delle canzoni. La relazione di Jagger con il compagno di band Keith Richards è stata spesso definita dalla stampa come un rapporto di amore-odio. **Cosa vuole oggi?**

Charlie Watts è stato l'ultimo tra i componenti originari dei Rolling Stones ad unirsi alla band. Fu solo nel gennaio del 1963 che egli si unì in pianta stabile alla band, per rimanervi poi, fedelissimo, fino al giorno d'oggi. In svariate occasioni gli altri membri degli Stones hanno avuto modo di rimarcare come gran parte delle alchimie della band passino proprio attraverso il particolarissimo groove di Watts. Riuscirà a mantenere sempre quel tocco jazzato, quasi swingante, che lo renderà diverso, più raffinato, in un ambiente, come dice Richards, di "picchiatori". Ed è proprio Keith Richards uno dei maggiori estimatori di Watts, tanto da ritenerlo "il miglior batterista con cui abbia mai suonato". Rispetto all'immagine trasgressiva e sessualmente provocatoria che gli Stones hanno sempre avuto, Charlie Watts costituisce un'eccezione. Gli altri membri del gruppo lo definiscono come una persona calma e riflessiva, ma in grado comunque di farsi rispettare. Secondo Richards, Watts è il collante dei Rolling Stones, tanto sul palco quanto fuori, bravissimo a mantenere l'equilibrio tra le due primedonne, Jagger e lo stesso Richards. **Cosa vuole oggi?**

Personaggi

Ronnie Woods. Nel 1975 accetta l'ingaggio degli Stones come sostituto di Mick Taylor. La scelta si rivela un successo: il rapporto chitarristico con Keith Richards è perfetto e in armonia con l'essenza scapestrata del gruppo. L'inserimento non viene, però, immediatamente confermato e gli Stones organizzano provini con *guest stars* quali Eric Clapton, Jeff Beck e Wayne Perkins. La decisione diviene definitiva nel 1976: poco prima dell'uscita del nuovo album (giusto in tempo per le foto di copertina) la band londinese comunica che Ronnie Wood sarà un Rolling Stone. Negli Stones sa benissimo di essere un co-protagonista, non riuscirebbe mai a rubare la scena a Keith e Mick e neanche vuole farlo. Ma è convinto di meritare rispetto per come ha sempre saputo far andare avanti il gruppo. Sa bene che il suo ruolo nella band è indispensabile, nessun altro chitarrista potrebbe stare dietro all'estro ed alla irregolarità musicale di Keith, solo lui che lo conosce bene ed è suo amico riesce a capire cosa vuole fare il matto e agire immediatamente di conseguenza. "Il pubblico non si accorge degli errori di Keith solo perché ci sono io a coprirlo". **Cosa gli interessa oggi?**

Keith Richards. Fondatore dei Rolling stones con Mick Jagger e Brian Jones fin dal 1962. è sempre stato il perno attorno al quale hanno ruotato i Rolling Stones, lui dà il ritmo, improvvisa e tipicizza il suono "ruvido e sporco" degli Stones. Inoltre è lui che, insieme a Mick Jagger, dal 1964 scrive le canzoni del gruppo. A proposito delle litigate storiche con Jagger, disse in una intervista del 1998: «Penso ai nostri litigi come a delle liti familiari. Se sono io a gridare ed urlare contro di lui, è perché nessun altro ha il coraggio di farlo, oppure non sono pagati per farlo. Allo stesso tempo, mi auguro che Mick si renda conto che io sono un amico che sta solo cercando di portarlo sulla strada giusta per fargli fare ciò che deve essere fatto». Con l'arrivo di Ronnie Wood, come membro stabile della band inglese, Keith trova un ottimo amico, cui accompagnarsi in grandi performance chitarristiche e sbornie colossali. Dotato di una personalità forte e trascinate, ha condotto una vita frenetica, caratterizzata da eccessi con droghe, alcol, donne, sigarette e da tour continui. Per il suo stile di vita sregolato e per il suo talento come chitarrista Keith Richards è la perfetta personificazione del Rock 'n' roll. **Cosa gli interessa oggi?**

Origine degli stratagemmi

L'arte dello stratagemma appartiene prima di tutto alla natura: animali e piante utilizzano molteplici stratagemmi di difesa e di attacco per sopravvivere (**il camaleonte è capace di “cambiare costantemente, rimanendo lo stesso” – 12° stratagemma**).

Ma anche l'uomo, nel tempo, ha imparato a utilizzare intelligenza e creatività in modo inusuale per la gestione strategica delle sue “battaglie” (**ne è un esempio il grande Alessandro Magno, con la sua capacità di “Vincere senza combattere” – 13° stratagemma, che convinceva il nemico a cedere più lusingandolo con l'idea di un'alleanza, che intimidendolo con la forza delle sue armate**).

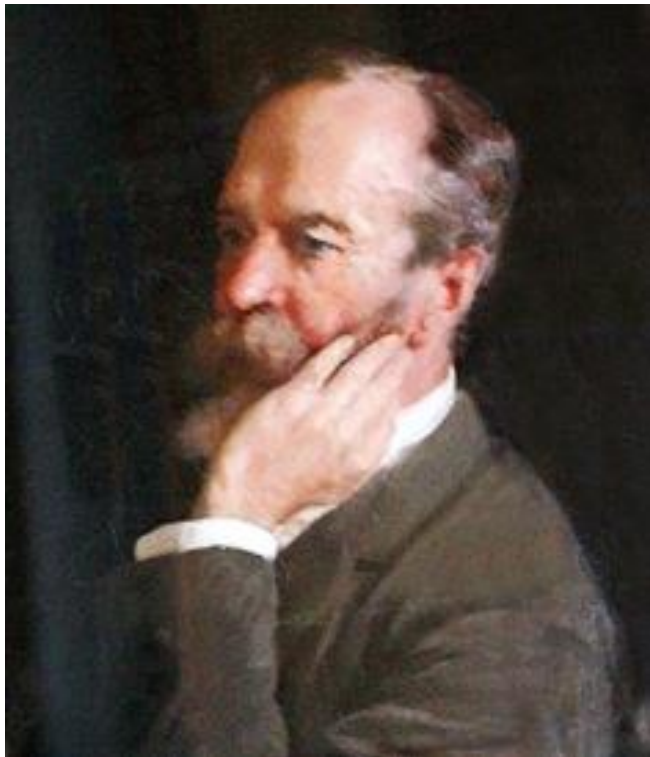
Riferimenti storici

Storicamente troviamo l'arte dello stratagemma:

- ❑ Nell'**Arte della Metis**, la tradizione greca dell'astuzia, dell'audacia, dell'abilità.
- ❑ Nell'**Arte della Guerra**, la tradizione cinese per vincere con il minimo sforzo.
- ❑ **L'Arte della Persuasione**, lo studio delle tecniche retoriche per indurre le persone a cambiare.

***“Il genio altro non è che la capacità
di osservare la realtà da prospettive non ordinarie”***

William James



Come funziona lo stratagemma



Quando non si sono rilevate eccezioni positive da contrapporre alle tentate soluzioni ridondanti e le sensazioni di base (**paura, rabbia, dolore, piacere**) rischiano di farci ricadere in trappole ripetute, l'uso di uno stratagemma ci permette di uscire dalle nostre trappole mentali.

Lo stratagemma induce la persona a “**fare**” qualcosa di differente, non solo a pensarlo.

Lo stratagemma genera una “**esperienza emozionale correttiva**” e anche un solo piccolo cambiamento in positivo darà luogo a un effetto a catena, noto come “**Effetto Butterfly**”.

Sensazioni di base e stratagemmi d'intervento

❑ LA PAURA: STRATAGEMMI D'INTERVENTO

Spesso la paura porta a una incapacità di reagire che dà vita ad una incapacità di passare all'azione (**la TSR generalmente è subita o spontanea e si esprime a livello della relazione, le eccezioni sono rare o inesistenti**).

Stratagemmi

1. «Solcare il mare all'insaputa del cielo» = spostando l'attenzione da ciò che fa paura su qualcosa di diverso, magari di molto impegnativo o più pauroso, si è in grado di superare la paura nel momento critico.

2. «Creare dal nulla» = si può creare una paura più grande che inibisca la più piccola, in modo tale da usare “la paura contro la paura”.

3. «Spegnere il fuoco aggiungendo la legna» = mediante la tecnica della “peggiore fantasia” si concentrano le proprie paure in un rituale quotidiano che le esaspera in modo immaginario e volontario. Con questa tecnica paradossale si va incontro ai propri fantasmi, toccandoli, per poi farli svanire.



Sensazioni di base e stratagemmi d'intervento



❑ LA RABBIA: STRATAGEMMI D'INTERVENTO

Spesso la rabbia porta a una incapacità di non reagire che dà vita a capacità evolute differenti (la TSR generalmente è subita o spontanea e si esprime a livello della relazione, le eccezioni sono rare o inesistenti).

Stratagemmi

1. ***“Uccidere il serpente con il suo stesso veleno”*** = utilizziamo la rabbia come elemento inibente per bloccare la reazione aggressiva che la rabbia stessa innesca. “ Se reagisci arrabbiandoti mostri solo la tua debolezza”.

2. ***“Creare il vuoto per farvi entrare il pieno”*** = incanaliamo la rabbia per farla poi defluire senza che crei danni, ad esempio, scrivendola.

Sensazioni di base e stratagemmi d' intervento

❑ IL DOLORE: STRATAGEMMI D'INTERVENTO

Le sensazioni fondamentali legate al dolore abbracciano molte dimensioni, fisiche ed emotive, legate alla sofferenza, al lutto, alla perdita.

Stratagemmi

1. “Vincere senza combattere” = decidiamo di lasciarci andare verso il fondo del dolore ben sapendo che “si deve toccare il fondo per tornare a galla” e che tanto più forte sarà il dolore, tanto più rapidamente riusciremo a gestirlo e superarlo.

2. “Se vuoi drizzare una cosa, impara prima come storcerla di più” = anticipiamo mentalmente tutti i dolori attraverso cui dovremo nuovamente passare se non avremo la volontà di andare avanti. L'idea di un dolore peggiore aiuterà la persona a sopportare quello attuale.



Sensazioni di base e stratagemmi d'intervento



❑ IL PIACERE: STRATAGEMMI DI INTERVENTO

Il piacere comprende emozioni e sensazioni come desiderio, gioia, passione. E' molto spesso alla base dell'incapacità di non reagire.

Stratagemmi

1. "Far salire il nemico in soffitta e togliere la scala" = ci concediamo il piacere fino in fondo ma in modo controllato e preventivamente pianificato (ad es. a orari fissi), per arrivare a scoprire che possiamo perfino rinunciarvi. L'idea è "se te lo concedi puoi rinunciarvi, se non te lo concedi sarà irrinunciabile". Oppure trasformiamo il piacere in tortura, prescrivendocelo in una maniera tale che non lo renda più così piacevole.

Se non avete individuato la presenza di eccezioni, dovete lavorare sulle emozioni

- **la paura:** spostare l'attenzione su qualcosa di più importante (paura più grande)
- **la rabbia:** farla defluire incanalandola (scrivere)
- **il dolore:** lasciarlo emergere, passarci attraverso e toccare il fondo (worst fantasy)
- **il piacere:** concederselo per poi potervi rinunciare (darsi degli orari o un luogo).

