



- **NAME OF THE TOOL**

I Livelli logici di cambiamento di Dilts (Dilts Pyramide)

- **DESCRIPTION OF THE TOOL**

La piramide di Dilts è un modello che rappresenta il funzionamento di ognuno di noi, che consiste sostanzialmente di due parti principali: il conscio e l'inconscio.

La conoscenza di questo modello è estremamente utile per comprendere il modo di pensare e i valori che ci guidano nella vita, oltre che nel coaching

- **OBJECTIVES OF THE TOOL**

- acquisizione della consapevolezza di sé per lo sviluppo personale e professionale,
- comprendere la nostra mentalità e i valori che ci guidano nella vita
- nominare, organizzare e comprendere la relazione tra i propri pensieri, valori ed emozioni

- **CONNECTION THE TOOL WITH THE SKILL**

Per crescere, devi espandere la tua autoconsapevolezza. Questa ha due dimensioni: interna ed esterna. La prima dimensione è la capacità di percepire e nominare le proprie emozioni, pensieri, stati, bisogni, valori e comportamenti. La seconda è capire come gli altri ci percepiscono in questi termini. Entrambe le dimensioni sono importanti, ma quella interna è fondamentale. È sempre bene considerare il feedback esterno nel contesto di ciò che sappiamo di noi stessi.



Pertanto, qualsiasi lavoro su te stesso dovrebbe iniziare con la conoscenza di te stesso nel miglior modo possibile. È importante essere consapevoli di come pensiamo, cosa guida il nostro comportamento e quali valori seguiamo nella vita.

Lo strumento si basa su una delle strutture più famose e utili per l'acquisizione dell'autoconsapevolezza: il modello dei livelli neurologici del Dr. Robert Dilts. Lo strumento è descritto in dettaglio nel libro "From Coach to Awakener", ed è comunemente noto come la piramide di Dilts.

## • **RESOURCES AND MATERIALS**

- fogli di lavoro individuali con domande per dimensioni specifiche
- presentazione, ad esempio sotto forma di PowerPoint, che mostri la piramide e i suoi elementi:

## Dilt's Logical Levels of Change



Source: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in:

# TRAINING TOOL “ MINDSET & VALUES





## • IMPLEMENTATION OF THE TOOL

L'esercizio si basa sul lavoro individuale dei partecipanti alla formazione. Il formatore presenta i presupposti della piramide di Dilts (usando presentazioni PowerPoint), quindi i partecipanti ricevono i propri fogli di lavoro, che compilano durante la sessione di formazione (il contenuto delle domande per ciascuna delle dimensioni seguenti). Quindi il formatore discute i presupposti generali della teoria e li mette in relazione con i risultati del lavoro dei partecipanti. Può anche chiedere se qualcuno dei partecipanti desidera presentare i risultati del proprio foglio di lavoro individuale all'intero gruppo.

Prendendo a turno ciascuno dei livelli:

### 1. Scopo

Lo scopo pone la domanda "Cos'altro siamo qui per?", o "Cos'altro sta accadendo questo cambiamento?" È uno scopo che attingerà alle motivazioni delle persone per sostenere un cambiamento. Lo scopo può essere quello di consentire a un team o a un'organizzazione di affrontare un'esigenza medica non soddisfatta, continuare a soddisfare le esigenze dei propri clienti o "semplicemente" rimanere finanziariamente redditizie. Tuttavia, più lo scopo è convincente, più sarà efficace per coinvolgere le persone nel cambiamento.

### 2. Identità

L'identità pone la domanda "Chi siamo?" Consente alle persone colpite dal cambiamento di forgiare un'identità comune. "Siamo scienziati", o "Professionisti dell'informazione", ecc. "Siamo noi a essere colpiti da questo cambiamento".

### 3. Valori e credenze

Le convinzioni e i valori fondamentali sono alla base del senso di identità del team: ciò che ritengono essere vero e importante. Questi influenzeranno il modo in cui rispondono al cambiamento - il "perché?". In molti casi saranno subconsci, ma comprenderli aiuterà chiunque introduca un cambiamento a modellare di conseguenza i propri messaggi chiave.



Gli esempi potrebbero includere la convinzione che gli specialisti o i professionisti dell'informazione del team abbiano alcuni dei "migliori cervelli" o "massime competenze" nella loro area di competenza, o almeno la capacità di eccellere. Potrebbero valutare la loro creatività, la loro capacità di sviluppare un servizio di qualità, la loro integrità, per esempio. I leader del cambiamento efficaci rappresenteranno un modello di valori e convinzioni che già esistono all'interno del team o che il team accetterà e adotterà come propri. Impegnarsi in un sano dibattito su cosa siano, o cosa potrebbero essere, aiuterà in questo processo.

## 1. Capacità

Capacità e competenze, abilità, qualità e strategie che le persone possono applicare per adottare o supportare il cambiamento: il "come?" il lavoro si fa. Devono essere definiti, insegnati e praticati per ogni cambiamento definito. Potrebbero essere sia competenze tecniche nei campi di competenza individuali o legate al loro lavoro, sia competenze più trasversali come la loro capacità di adattarsi al cambiamento stesso.

## 2. Comportamenti

I comportamenti sono i "cosa?" ci si aspetta che le persone facciano, dicano o pensino come risultato del cambiamento. Un programma di cambiamento efficace identificherà quali comportamenti devono cambiare e come per implementare con successo e incorporare nuovi modi di lavorare. Premi e incentivi al riconoscimento possono aiutare in questo.

## 3. Ambiente

L'ambiente è il "dove e quando" per gestire il cambiamento. È il luogo e l'ora in cui le persone interessate dal cambiamento lavoreranno. La posizione fisica e geografica. Le modifiche a questo ambiente potrebbero aiutare a garantire che le persone passino effettivamente al nuovo modo di lavorare, o come minimo le sostengano nel farlo.

Source: Dilts Logical Levels of Change - a resource for managing change, 18 May 2017, in: <https://riverrhee.com/blog/dilts-logical-levels-change>



Esempio: sono costantemente arrabbiato con  
vite

(COMPORAMENTO). Il motivo potrebbe essere a livello di:

ABILITÀ: Non riesco a comunicare correttamente.

DICHIARA: Sono frustrato perché non sono all'altezza delle mie  
aspettative.

CREDERE: I miei genitori erano severi. Quindi nella mia testa sono convinto  
che non posso essere troppo indulgente, perché poi le persone diventano  
pigre e non realizzano il loro potenziale.

VALORI: Il riconoscimento è molto importante per me, mentre attualmente  
non lo sto vivendo.

Ora è il momento per te. Pensa a quanto conosci te stesso a ciascuno di  
questi livelli?

- Riesci a identificare l'impatto che ciò che ti circonda ha su di te?
- Quanto sei consapevole del comportamento che stai facendo e di  
come viene percepito dagli altri?
- Quanto bene puoi descrivere le tue abilità?
- Riesci a vedere e nominare il tuo stato mentale attuale e le emozioni  
che stai provando?
- Di quante delle tue convinzioni interiori sei consapevole e sei in  
grado di dividerle in di supporto e limitanti?
- Riesci a nominare i tuoi valori più importanti e vivi in armonia con  
essi?
- Sarai in grado di rispondere alla domanda chi sei senza esitazione?
- Ti è chiaro quale eredità vuoi lasciare? Puoi definire ciò in cui credi  
profondamente?

Source: Trenujemy samoświadomość – piramida Diltsa, 18 MAJA, 2020, in:  
<https://takelifeinyourhands.pl/samoswiadomosc-piramida-diltsa/>

# TRAINING TOOL “ MINDSET & VALUES



- **WHAT YOU LEARN**

Utilizzando l'esercizio in formazione, i partecipanti potranno:

- acquisire la consapevolezza di sé necessaria per lo sviluppo personale e professionale,
- comprendere la propria mentalità e i valori che li guidano nella vita
- nominare, organizzare e comprendere la relazione tra i propri pensieri, valori ed emozioni