**FORMULA DI CAMBIAMENTO**

Perché è cosi difficile cambiare?

Solo 5 persone su 100 cambiano costantemente, apprendendo e slanciandosi in sempre nuovi livelli esistenziali.

Crescendo sempre nei vari livelli della loro vita: relazioni, professione, reti sociali, arte, spiritualità ecc.

95 persone su 100 invece rimangono incarcerate nella COMFORT ZONE.

Rimangono all’interno del perimetro delle loro abitudini consolidate, al di qua del confine determinato dai propri limiti di conoscenza e dalle proprie paure.

La spiegazione è doppia.

Da un lato abbiamo, come diceva Buddha, l’**attaccamento** al piacere delle abitudini consolidate

Dall’altro abbiamo la **paura dell’ignoto** che attiva i **meccanismi di difesa** che ci ingannano.

Il primo nemico si vince con la **motivazione** e con la **volonta’**.

Il secondo nemico si vince mediante la **consapevolezza** e con l’aumento della nostra **forza morale**.

Ma anche se una persona è motivata, e supera l’attaccamento e ha sviluppato consapevolezza e forza morale può ancora fallire miseramente.

Perché?

Esistono dei **nemici invisibili.**

Sono le **trappole mentali.**

Le trappole mentali portano a compiere operazioni interne che creano il fallimento della nostra intenzione di cambiare. Sono **falsi amici** . Ci portano su di un sentiero che appare promettente ma che poi si rivela inconcludente. Nella bibbia si parla delle acque che non dissetano.

Facciamo un esempio.

Quando si cerca di cambiare la nostra mente viene attratta dal desiderio di capire le cause del fatto che non riusciamo a farlo. Spesso risaliamo all’infanzia, al rapporto con i genitori e alla storia di famiglia.

Cerchiamo il cambiamento nel **passato**.

Ecco una comune **trappola mentale**!

Il cambiamento per forza riguarda il **presente** e il **futuro!**

Nel qui ed ora una persona deve fare qualcosa di diverso da quello che fa di solito e lo deve fare non a caso, ma nella direzione di ciò che intende costruire nel tempo, passo dopo passo. Nel presente costruisce il suo futuro.

Non si può cambiare nel passato.

FORMULA DI CAMBIAMENTO non è un programma di sviluppo personale. Non viene usato dalle persone che vogliono cambiare.

È un programma professionale. Serve ai terapeuti, ai counsellor, ai coach, ai formatori, per poter guidare i loro clienti verso un cambiamento efficace.

Il cliente non deve sapere perché noi lo portiamo a sviluppare le forze nei 4 livelli di FORMULA che di solito sono inconsapevoli

Il cliente deve essere consapevole del 5° livello, quello del **progetto terapeutico**. Deve sapere cosa vuole cambiare.

Ma egli spesso non ha premesse sufficienti per poterlo fare.

Mancano nei 4 livelli invisibili la **forze** sufficienti per realizzare il cambiamento.

È come voler comperare una macchina nuova senza avere i soldi.

Uno va dal concessionario, firma le cambiali, prende la macchina ma il mese dopo non ha i soldi per pagarla e gliela sequestrano.

Per comperare una macchina o uno ha i soldi per farlo o è in grado di produrre mensilmente i soldi sufficienti per pagare le rate del finanziamento che gli permette di pagare in modo diluito nel tempo.

Ma per comperare una macchina nuova servono i soldi.

Per “comperare” un cambiamento servono consapevolezza, motivazione, volontà e forza morale.

Nei 4 livelli invisibili noi permettiamo a una persona di aumentare settimana dopo settimana il suo “capitale di forza” necessario per “pagare” le rate del cambiamento.

Questo processo deve restare inconsapevole per il cliente per lungo tempo. Non è buona regola spiegare al cliente tutti i perché egli deve allenare questa o quella forza.

Un maestro di sci o di tennis non ti spiega tutti i perché ti fa fare gli esercizi che ti permettono poi di migliorare. Ma il maestro di sci o di tennis **deve sapere esattamente perché** fa fare quell’esercizio piuttosto che un altro.

Il terapeuta, coach, counsellor o formatore deve conoscere a menadito ogni singola trappola e deve sapere come guidare il suo cliente a uscirne e non farsi irretire da essa.

Deve conoscere la mappa delle forze da capitalizzare e deve conoscere con esattezza ogni esercizio in grado di svilupparle, una dopo l’altra.

Deve sapere la corretta **sequenza di sviluppo delle forze**. Deve cioè dominare quali forze vanno sviluppate prima e quali dopo, come un architetto deve sapere che le fondamenta di una casa vanno costruite prima dei muri portanti o del tetto.

Solo in questo modo il suo cliente può creare il **capitale mensile** di forza in grado di pagare le rate del suo costosissimo cambiamento.

Allora il processo del cambiamento invece di collassare, afflosciarsi e generare la consueta delusione inizia ad essere costante, gratificante e soprattutto rinforzante.

Nel tempo i risultati visibili agli occhi del cliente e dell’operatore autosostengono il processo che è stato guidato quasi al 100% dall’operatore nelle prime fasi.

Il cliente prende fiducia nell’operatore e in se stesso.

E a forza di esercizi e pratica il cliente apprende dalla sua stessa esperienza di successo la chiavi che l’operatore ha utilizzato per evitare le trappole, allenare le forze e la sequenza efficace che ha portato, passo dopo passo, alla costruzione e maturazione del cambiamento.

E’ a questo punto che l’operatore può se il cliente ne ha desiderio, rendere chiare le chiavi che lui ha usato, ma spesso questo non interessa il cliente, ma soltanto quei clienti che sono dei potenziali operatori e che si innamorano del funzionamento della mente per aiutare le altre persone.

Diventa cosi possibili capire il successo del film Karatè Kid nel quale il maestro guida l’allievo a rinforzare le premesse del karate mediante la famosa prescrizione “metti la cera, cava la cera”.

SINTETICO

FORMULA DI CAMBIAMENTO serve a generare il cambiamento dei clienti. E’ l’arma segreta di un terapeuta, di un coach, di un counsellor o di un formatore.

Si fonda su 5 livelli di lavoro di cui solo uno è visibile al cliente.

Gli altri 4 sono le chiavi nascoste per creare la forza necessaria al cambiamento.

Non conoscere i 4 livelli nascosti significa non poter controllare il cambiamento del cliente e significa dover **sperare** che il cliente abbia le **forze** necessarie già sviluppate e attivate.

LIVELLO 1

Si studia la struttura del cliente. Molti usano l’enneagramma per conoscere la struttura, ma questo modello è molto difficile e non sempre orienta in modo semplice il cambiamento.

Si usa la TRIADE DI KAREN HORNEY. Bastano venti minuti per un terapeuta per imparare questo strumento e usarlo con grande efficacia su un paziente.

Grazie alla TRIADE DI KAREN HORNEY diventa possibile scoprire la **direzione del cambiamento.** I clienti evitano di prenderla e ingannano spesso l’operatore per scappare da essa. Se l’operatore cade in questa trappola, il cliente dopo due o tre sedute abbandona le sessioni in quanto non si sente contenuto dall’operatore e non lo stima più in quanto egli è caduto nella trappola che il cliente gli ha teso.

LIVELLO 2

Si studiano i **20** **trigger point.** I trigger point sono le chiavi motivazionali. Sono di solito utilizzate dai manipolatori e dai pubblicitari per poter obbligare i clienti a fare ciò che essi vogliono. Milton Erickson era un maestro dell’uso dei trigger point. In questo modo si fa leva sulle forze inconscie del cliente per aiutarlo a trovare una **forza** per generare il suo cambiamento

LIVELLO 3

Si studiano le **12 forze dell’io.** Qui non si tratta di studiare la motivazione ma l’intenzione. Molto spesso le persone non hanno sviluppato la forza di volontà. L’operatore deve fare una **diagnosi esistenziale** per vedere quali delle 12 forze dell’io sono mancanti e poter indirizzare **specifici esercizi di sviluppo** che permettono di potenziare la volontà della persona in modo super calibrato.

LIVELLO 4

Si studia una delle chiavi strategiche più potenti dove la maggior parte degli operatori compie errori fatali che sabotano il cambiamento: la **sequenza del cambiamento.**

Si tratta di una sequenza di 7 livelli. In ogni livello esiste una trappola dove la coscienza non evoluta si perde.
In ognuno dei sette livelli è necessario compiere delle operazioni per poter passare al livello successivo. Se uno compie tutta la sequenza il cambiamento è avvenuto. Se uno si ferma in uno dei sette livelli il cambiamento si blocca.

LIVELLO 5

In questo livello si studiano i **progetti concreti di cambiamento.**

Questo è l’unico livello visibile al cliente.

Non bisogna mai avere un solo progetto concreto di cambiamento .

Questo livello per essere realizzato necessita delle forze sviluppate nei livelli 1,2,3,4.