

$k = \frac{1}{4\pi \epsilon_0 \epsilon_r}$   
 $R = \frac{U}{I}$   
 $k = \frac{1}{4\pi \epsilon_0 \epsilon_r}$   
 $P = \frac{E}{C}$   
 $\phi_e = \frac{\Delta E}{\Delta t}$   
 $P = \frac{E}{C} = \frac{hf}{c} = \frac{h}{\lambda}$   
 $v_k = \sqrt{R \frac{Mz}{Rz}}$   
 $H_\lambda = \frac{\Delta M_e}{\Delta \lambda}$   
 $R_m = \frac{C}{T}$   
 $W_2 = U_e I t$   
 $R = \frac{U}{I}$   
 $k = \frac{1}{4\pi \epsilon_0 \epsilon_r}$   
 $\frac{hf}{c} = \frac{h}{\lambda}$   
 $v = \frac{1}{\sqrt{\epsilon_r \mu_r}}$   
 $v_k = \sqrt{R \frac{Mz}{Rz}} = \frac{C}{\sqrt{\epsilon_r \mu_r}}$   
 $W_2 = U_e I t$   
 $P = \frac{E}{C}$   
 $\phi_e = \frac{\Delta E}{\Delta t}$   
 $\vec{B} = \mu_0 \frac{NI}{l}$   
 $v_k = \sqrt{R \frac{Mz}{Rz}}$   
 $P = \frac{E}{C}$   
 $\sigma = \frac{Q}{S}$   
 $F_g = \frac{m_1 m_2}{r^2}$   
 $\lambda = \frac{d}{f}$   
 $\lambda = \frac{v}{f}$   
 $P = \frac{E}{C} = \frac{hf}{c} = \frac{h}{\lambda}$

# Certificazione Brain Profiler



# Contenuti

Obiettivi del programma .....	5
Six Seconds: filosofia di apprendimento .....	7
<b>Comunicazione</b>	
Brain Brief Profile.....	11
Attraverso la bolla più grande.....	37
Incontriamoci al Centro .....	38
I Brains per la Comunicazione .....	39
Debrief per la Comunicazione .....	40
<b>Talenti</b>	
Talent Challenges.....	43
Brain Talents per i Talenti .....	44
Brain Talent Profile .....	45
Esplorando le Apps .....	48
Usare il Brain Talent Profile .....	56
Talenti da usare .....	59
Talenti per la Performance .....	61
Brain Discovery Profile .....	63
Brain Discovery Interview.....	67
<b>Strategia</b>	
Dashboard .....	71
Usare la Dashboard .....	77
Dashboard: Strategia .....	78
Dashboard: Applicazioni.....	79
<b>Linea Profile: Logistica</b>	
Pricing .....	81
Brain Brief Profile .....	81
La Intranet .....	82
<b>Sintesi</b>	
123 KCG Recap .....	85
Action Planning .....	86
Applicazioni della linea Profile.....	88



# Termini di Utilizzo

Six Seconds è un NETWORK GLOBALE, una community di persone impegnate nello sviluppo e realizzazione di principi e competenze per realizzare un cambiamento positivo. **Diventando un membro del nostro network, ti impegni a fare la tua parte per supportare e sostenere questo lavoro in modo etico.**

Il materiale usato durante questo programma è stato sviluppato in molti anni e con considerevoli costi e contributi da parte di persone di ogni parte del mondo. **E' Proprietà Intellettuale di Six Seconds e è protetto dalle leggi sul copyright in tutto il mondo.**

Nel frequentare questo corso, sei legato Termini di Utilizzo di Six Seconds che potrai leggere al completo a questo link: <http://6sec.org/terms>

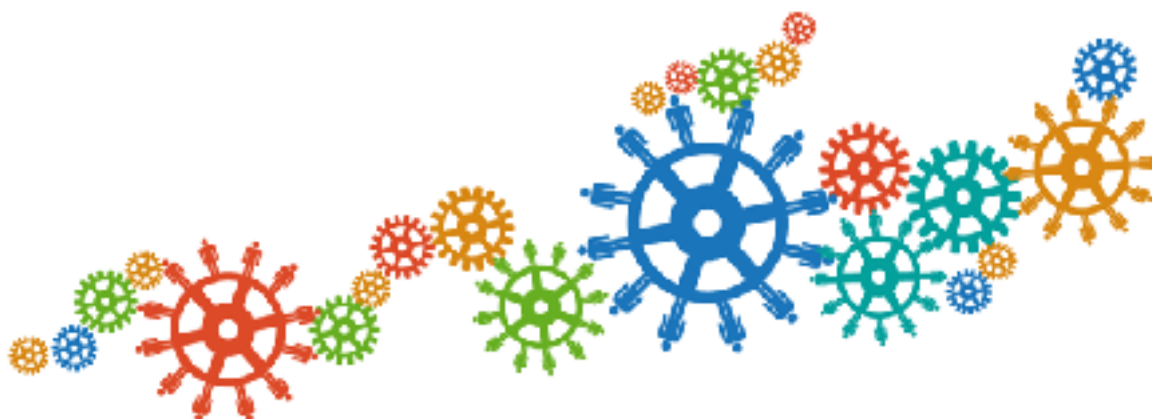
Proprio come leggere un libro non significa che tu possiedi le idee di quell'autore, che frequentare un corso non ti dà alcuna proprietà del materiale del corso. I materiali utilizzati durante questo programma hanno lo scopo di supportarti nella pratica e nello sviluppo della tua intelligenza emotiva, ma non li rendono tuoi.

L'utente non può utilizzare il materiale per creare o sviluppare materiali o servizi che rappresenti come propri (o di terzi) uguali o sostanzialmente simili a materiali e servizi di Six Seconds. Questo include non eliminare alcun copyright o altre comunicazioni che Six Seconds include nei suoi materiali.

I PROFILI che apprenderai nel programma possono essere utilizzati con la certificazione che stai svolgendo. Per utilizzare i report SEI e i materiali di apprendimento nel proprio lavoro professionale (ad esempio, formare i propri clienti, insegnare ai propri studenti), è necessario completare la certificazione EQ Assessor.

Di nuovo, il materiale condiviso con te durante questo programma è per te, personalmente. Per integrare i materiali di Six Seconds nella tua azienda (ad esempio per l'apprendimento aziendale o la tua pratica di consulenza) dovrai negoziare una licenza speciale. Si prega di discuterne con il Regional Network Director - Italia.

Questa introduzione non ha lo scopo di modificare o invalidare i termini di utilizzo, né il contratto di licenza certificato, e in caso di conflitto prima si considereranno le condizioni di utilizzo e quindi gli accordi di licenza.



# Obiettivi del programma

**Brain Profiler Certification** fornisce un'introduzione all'intelligenza emotiva per le persone che vorrebbero inserire strumenti di intelligenza emotiva nella loro gestione, coaching, formazione e / o insegnamento... partendo da se stessi. Per coloro che vogliono integrare gli strumenti EQ nel loro lavoro, Brain Profiles può essere il primo passo per ottenere la certificazione Six Seconds come EQ Practitioner ed EQ Assessor.

Come risultato della partecipazione attiva a questo programma, dovrai:

- Realizzare la comprensione dell'EQ e riconoscere il suo valore nel mondo di oggi.
- Esplorare i Brain Profiles per comprendere il loro valore e come possono essere di impatto nelle performance.
- Migliorare il modo in cui interagisci con gli altri e collaborare per raggiungere gli obiettivi.
- Portare via gli strumenti e avvicinarti agli altri passi per approfondire l'EQ

## **Obiettivi Personali Aggiuntivi:**

Cosa vuoi portarti via da oggi?



# Note

*"Unless I leave the world a  
better place than I found it, I  
have failed."  
-Anabel Jensen*

*"A meno che non lasci il mondo in un  
posto migliore di quello che ho trovato,  
ho fallito."*



# Six Seconds: filosofia di apprendimento

Nei programmi di certificazione Six Secondo, i professionisti apprendono strumenti potenti e questo importante approccio all'apprendimento. Raccomandiamo che tutti i Profiler utilizzino questi principi anche quando interagiscono con i partecipanti:

**La saggezza è in noi:** Il tuo lavoro è chiedere, riflettere e aiutare il cliente a scoprire le proprie risposte (anziché dirgli cosa fare). *In Azione significa: sii curioso e incoraggia curiosità, fai tante domande, ascolta, riformula cosa hai ascoltato dal cliente per sintetizzare/organizzare.*

**Nessuna strada è LA strada:** Non c'è la formula magica per te come Assessor/Profiler nè per il tuo cliente. L'autenticità procura più valore di uno script. *In azione significa: focus su ogni cliente, incoraggia il cliente per il suo stile (osserva gli altri come esempio e modello ma non provare a copiare), rimani flessibile e aperto.*

**Il Processo è il Contenuto:** Il modo in cui interagisci con il tuo cliente è più importante che i messaggi "fattuali" che offri. Il cliente si porterà via i tuoi stimoli in base all'esperienza che ha vissuto con te. She will walk away valuing your input based on the experience she had with you. Lo stesso vale per i tuoi clienti quando si occupano di altri nella loro vita. *In Azione significa: sii reale - mentre il tuo obiettivo rimane il cliente, sii disposto a rivelare le tue storie e le tue lotte ed esprimere ciò che senti veramente; sii profondamente, compassionevolmente rispettoso e coraggioso.*

**1, 2, 3, VIA!:** Il nostro scopo è aiutare le persone a fare cambiamenti positivi, non solo per aumentare la consapevolezza, ma anche per agire in base alla loro maggiore intuizione. *In Action: chiedi spesso al cliente cosa vuole fare, come intende implementare la sua intuizione.*

**I pesci non parlano dell'acqua:** Diamo per scontato un gran numero di cose e facciamo un gran numero di ipotesi (è un'ipotesi che voi e i vostri clienti fate!) Per far entrare la gente nella "terra dell'ignoto" hanno bisogno sia di sicurezza che di disagio / dissonanza. *In Azione significa: rendere gli altri bravi ("stanno facendo il meglio che possono dare le loro capacità ed esperienza - e non potrei fare di meglio"), porre domande sfidanti, fare osservazioni sintetiche su ciò che stai ascoltando, lasciare che la tua cura si manifesti.*

**Le Emozioni Guidano le Persone:** Le emozioni sono i driver chiave della motivazione e dell'attenzione: se vogliamo aiutare le persone a cambiare, abbiamo bisogno di supportarle per creare delle condizioni emotive che le sostengano nell'andare nella direzione corretta. *In Azione significa: osserva i tuoi sentimenti e quelli altrui; gestisci i tuoi per aiutarli a modellare i loro. Chiedi informazioni sui sentimenti e aiutali a scoprire le sfumature emotive che li motivano in un modo utile.*



# Note

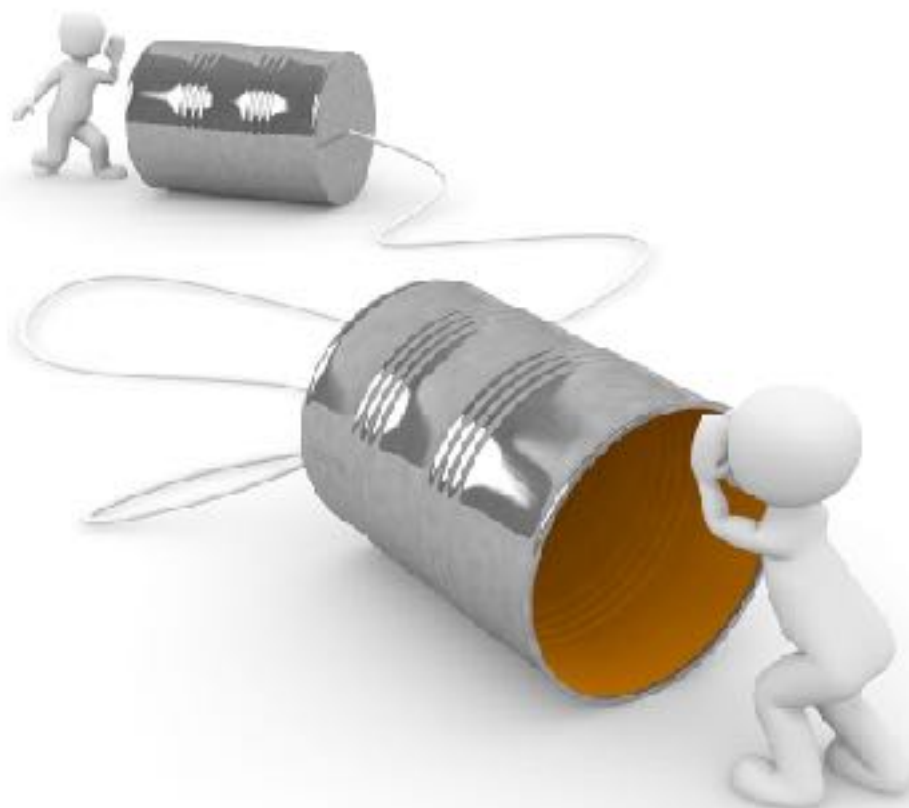
*“When I care to be powerful -- to use my strength  
in the service of my vision, then it becomes less  
and less important whether I am afraid.”  
-Audré Lorde*

*Quando tengo ad essere potente, a usare la mia forza al  
servizio della mia visione, diventa sempre meno importante  
se ho paura.*





# Comunicazione



# Note



# Brain Brief Profile

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ASSESSMENT

Descrizione dello stile che il tuo cervello utilizza  
per elaborare informazioni emozionali e cognitive

## BRAIN BRIEF PROFILE

Per: **Sample**  
Data: **10 mar 2013**

Ecco la mappa delle modalità  
(non necessariamente il tuo comportamento)  
che il tuo cervello attiva nel percepire, valutare e spingerti all'azione

### Percezione:

il tuo cervello ha una leggera tendenza all'analisi razionale (Vs. cogliere le emozioni)

Razionale

Percezione

Emozionale

### Valutazione:

il tuo cervello è più alla ricerca di opportunità (Vs. valutare potenziali rischi)

Riflessivo

Valutazione

Innovativo

### Azione:

il tuo cervello spinge leggermente alla praticità (Vs. pianificazione a lungo termine)

Pratico

Azione

Idealista

Lo stile del tuo cervello: il Realizzatore.

Il cervello del Realizzatore procede in modo lineare e logico dando meno spazio alle emozioni. È abile nell'individuare le opportunità per innovare. È un problem solver pragmatico e orientato al risultato. Ti riconosci? Ricorda: queste sono le informazioni che ricerca il tuo cervello per lavorare al meglio! Il prossimo passo è approfondire leggendo la guida (link sotto) e confrontarti con chi ti conosce bene per avere una visione ancora più ampia di te stesso.

*Per saperne di più scarica la guida.*

**Punto di forza: Bilanciamento**

Lo stile del tuo cervello ti sta aiutando a lavorare per priorità, gestire lo stress e vivere il presente

**Sviluppo: Influenza**

Allenare la tua leadership per coinvolgere e trascinare maggiormente anche gli altri

Report fornito da: Six Seconds

Per maggiori informazioni sul Brain Brief ed i passi successivi,  
scrivi all'email sopra e visita [italia.sixseconds.org/tools/bbp/](http://italia.sixseconds.org/tools/bbp/).

**sixseconds**  
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK



# Brain Brief Profile (BBP)

## Introduzione

### Una fotografia del tuo stile attuale del cervello nel processare le informazioni emotive + cognitive.

Questo profilo di una pagina fornisce un'immagine del Brain Style, stile del cervello, che rappresenta l'approccio generale della persona nell'uso dell'EQ.

Il BBP include tre scale: Percezione, Valutazione, e Azione. Piuttosto che esaminare il comportamento, questo strumento si focalizza sui pattern di pensiero, creando uno stile che sottende al comportamento. Gli individui ricevono uno degli otto "Stili del cervello" che offre importanti punti di forza e aree di attenzione.

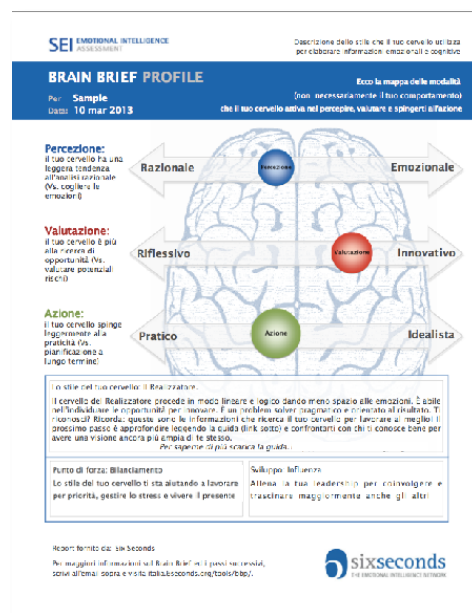
Il Brain Brief Profile è idealmente adatto a:

- Introdurre il concetto di intelligenza emotiva, in un modello semplice e chiaro.
- Costruire consapevolezza delle dinamiche umane per efficaci lavori di team e leadership.
- Creare intuizioni per coachee e coach.
- Acquisire le tendenze del gruppo per pianificare leadership e people strategy.

### Guida all'interpretazione del Brain Brief

Le seguenti 19 pagine sono tratte dalla Guida all'Interpretazione del Brain Brief Profile. Questo eBooklet è disponibile gratuitamente e è inteso come un accompagnamento per gli utilizzatori del BBP: su ciascun BBP c'è il link per scaricare la guida.

*Nota: Una versione customizzata della Brain Brief Interpretation Guide può essere realizzata da Six Seconds, in base alla tua specifica azienda o ambito di pratica.*



# Brain Brief Interpretation Guide

## Background

“**Brain Style**”: una fotografia di come le parti emotiva e razionale del tuo cervello lavorano insieme.



Il tuo Brain Style è basato su tre elementi:

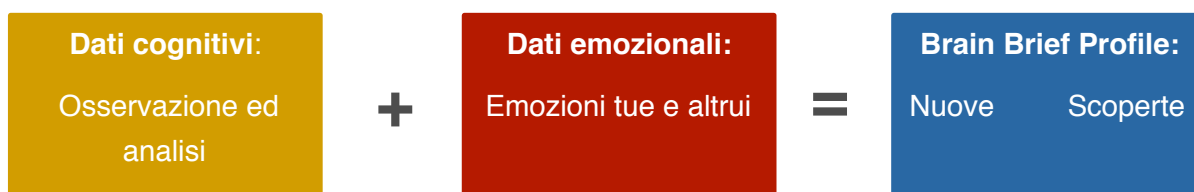
**Percezione:** Su cosa si concentra la tua attenzione? Tendi a scendere nel dettaglio, sei quindi molto analitico, oppure ai dati preferisci le sensazioni e dai priorità alle informazioni “di pancia”, quelle emotive appunto?

**Valutazione:** In base a cosa scegli? Quando prendi delle decisioni lo fai in modo riflessivo o ti lanci preferendo quindi innovare e sperimentare?

**Azione:** Cosa ti dà energia? Da cosa sei spinto? Sei motivato dal fare nel qui ed ora o preferisci immaginare e guardare lontano?



## Il SEI Brain Brief Profile identifica lo stile con cui il tuo cervello elabora i dati cognitivi ed emotivi.



*Perché è importante?* Le ricerche hanno dimostrato che la qualità della nostra vita in termini di soddisfazione, felicità e successo dipende per molta parte dalla nostra Intelligenza Emotiva. Ecco perché conoscere meglio il nostro cervello, le regole che lo governano, il modo in cui tendiamo a prendere decisioni, ci motiviamo ed interpretiamo la realtà, diventa una risorsa preziosa per accrescere la nostra consapevolezza e allenare le nostre competenze socio emotive.

Qualche Parola chiave:

- “**SEI**” sta per Six Seconds Emotional Intelligence ed è il nome del questionario che hai compilato e dal quale è emerso il tuo profilo.
- **Six Seconds** è il maggior network al mondo di studi, ricerche e sviluppo delle competenze legate all’Intelligenza Emotiva. Supporta da anni le persone, i team e le organizzazioni nel cambiamento e a realizzare un mondo diverso. ([italia.6seconds.org](http://italia.6seconds.org))
- **Intelligenza Emotiva**, in forma abbreviata IE o EQ (sta per Emotional Quotient, ovvero Quoziente Emotivo), è l’abilità di integrare il pensiero razionale (quello che pensiamo) con le emozioni (quello che proviamo) al fine di scegliere e decidere ciò che per noi è più sostenibile e importante.
- “**Brain Style**” è un termine coniato da Six Seconds e identifica la modalità attraverso la quale le due dimensioni di cui abbiamo parlato (emotiva e razionale) dialogano all’interno del nostro cervello. Poiché crediamo nel cambiamento e sosteniamo le persone nello sviluppo, va da sé che il Brain Style di ciascuno di noi può cambiare. Allenando le nostre competenze cambiamo il modo di interpretare e interagire con la realtà e il nostro Brain Style ne sarà di conseguenza influenzato.



## Le tre Scale

Il tuo Brain Style è determinato da tre fattori.

**Percezione, Valutazione e Azione.**

! I risultati sono distribuiti su una scala di “punteggio” che non ha un significato valutativo (quanto sei o non sei bravo). Il risultato (e quindi lo sbilanciamento della “bolla” a destra o a sinistra) deve aiutare semplicemente a comprendere qual è la tua “tensione”, cioè che cosa preferisci!

### Prima Area - **Percezione**: *razionale o emozionale?*

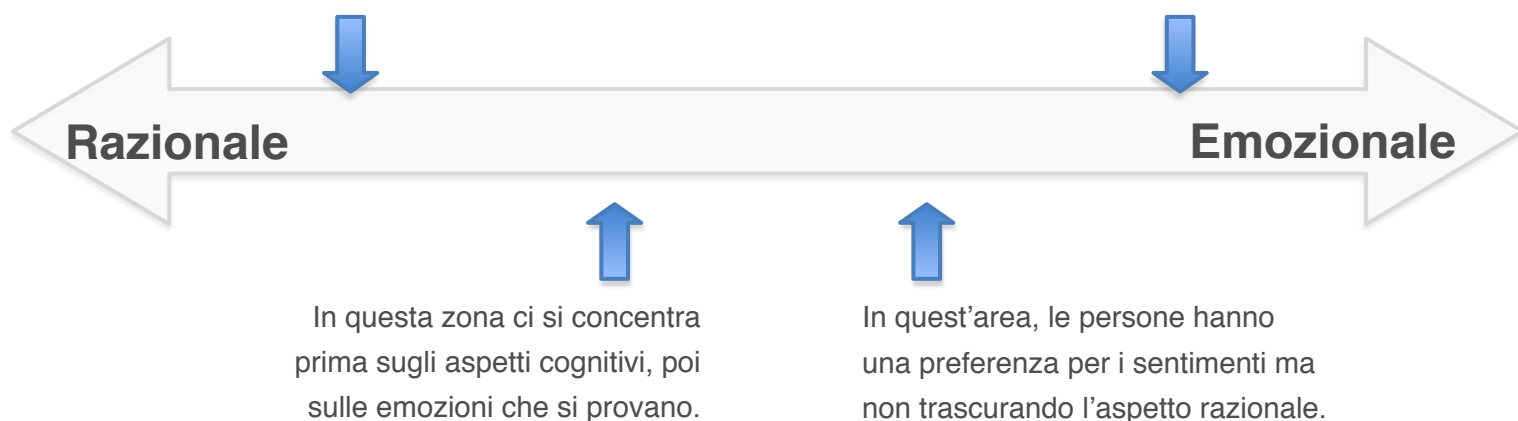
Su cosa ti concentri? La tua attenzione è catturata da dati razionali o preferisci le sensazioni, dando priorità quindi alle informazioni emotive?



! Si riferisce a quello che di solito **noti** (su cosa ti focalizzi appunto), non indica il modo in cui agisci o reagisci alle situazioni..

A questo estremo le persone sono molto legate ai dati logico-razionali e spesso ignorano le emozioni.

Per le persone a questo estremo, i sentimenti tendono ad essere più importanti degli elementi cognitivi.



! Se, nel tuo Brain Brief, la bolla si posiziona in una zona centrale (2 frecce sopra in grigio chiaro), allora il tuo profilo è Misto. Ti consigliamo quindi di leggere con attenzione la parte “Profili Misti”, che troverai più avanti, all’interno della descrizione del tuo profilo.



## Seconda Area - **Valutazione: Riflessivo o Innovativo?**

In base a cosa scegli? Come calcoli il bilanciamento tra rischi e opportunità? Tendi a prendere decisioni puntando sulle certezze e quindi sulla riflessione o ti lanci preferendo innovare e sperimentare



⚠ Indica la facilità con la quale ciascuno di noi sa passare da un atteggiamento di controllo e attenzione ad uno di spontaneità. E' importante saperlo perché ogni situazione può richiedere comportamenti differenti in base a ciò che in quel momento vogliamo ottenere. Prudenza o istinto?

La maggior parte delle persone a questo estremo, agisce solo per evitare i rischi.



Le persone che si trovano in questa zona spesso sono attratte dalla novità e dal cambiamento.



**Riflessivo**

**Innovativo**

Essere appena a sinistra rispetto al centro, suggerisce una predisposizione alla stabilità, ma anche un'apertura alle opportunità.



La maggior parte delle persone in questa zona corre dei rischi, ma solitamente ci pensa molto prima di "buttarsi". .



⚠ Se, nel tuo Brain Brief, la bolla si posiziona in una zona centrale allora il tuo profilo è Misto. Ti consigliamo quindi di leggere con attenzione la parte "Profili Misti", che troverai più avanti, all'interno della descrizione del tuo profilo.





## Terza Area – **Azione:** *Pratico o Idealista?*

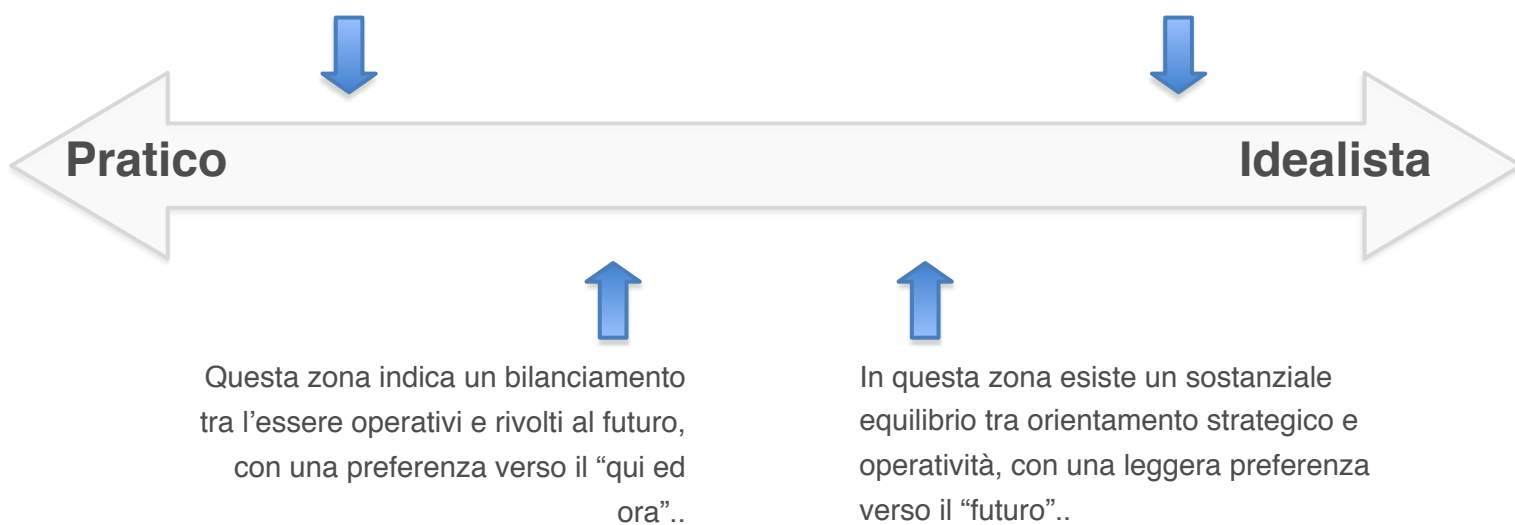
TCosa ti dà energia? Sei motivato dall'operatività del "qui ed ora" o preferisci agire in chiave strategica con un focus sul futuro.

! L'energia è una risorsa imprescindibile, ci fa muovere, amare quello che facciamo o allontanarci da ciò che non ci piace.



Le persone che stanno in questa zona amano essere operativi e arrivare al risultato, ma potrebbero focalizzarsi solo sul presente.

Queste persone tendono ad avere un forte orientamento al futuro e visione strategica, perdendo però di vista il "giorno per giorno".



! Se, nel tuo Brain Brief, la bolla si posiziona in una zona centrale, allora il tuo profilo è Misto. Ti consigliamo quindi di leggere con attenzione la parte "Profili Misti", che troverai più avanti, all'interno della descrizione del tuo profilo.



## Gli otto Stili

Sono otto gli stili che possono derivare dalle 3 aree appena descritte. Gli stili possono essere più o meno definiti. Ci sono persone, ad esempio, che posizionandosi sugli estremi appartengono ad uno stile molto netto e preciso, altre invece che si posizionano nelle zone centrali della scala, quindi possiedono profili e stili misti e meno definiti..



Nelle pagine che seguono troverai la descrizione di ciascuno stile.



## Profilo: Lo Scienziato

Descrizione



Lo Scienziato è molto concentrato sui dati, preferisce i fatti e la concretezza curandosi poco o male delle informazioni (comunque importanti e reali) legate alla dimensione emotiva.

Essere uno scienziato significa voler trovare la risposta giusta alle domande che la vita pone. Ecco perché non ama molto innovare, lanciarsi verso ciò che potrebbe essere incerto e quindi rischioso. Potrebbe vedere il rischio come un pericolo. Lo Scienziato è quindi pragmatico e concreto.

Di cosa potrebbe occuparsi uno scienziato? E' sicuramente un ottimo risolutore di problemi. In ambito sportivo potrebbe trasformarsi in un arbitro eccellente, oppure, in altri contesti, essere un accurato analista o ingegnere.

Preferenze

Di solito apprezza accuratezza, ordine, chiarezza, calma, sicurezza, equilibrio, conoscenza, pragmatismo.

Profili Misti

Razionale (centrale): le emozioni sono informazioni: quindi, pur prediligendo un approccio razionale, sai affidarti anche alla dimensione emotiva (Leggi anche Guardia del Corpo).

Riflessivo (centrale): Stai imparando ad essere più flessibile e a prendere decisioni rompendo i tuoi schemi abituali e aumentando la tua capacità di problem solving (Leggi anche Realizzatore).

Pratico (centrale): Hai capito come funzionano e come individuare soluzioni e risposte concrete, con un senso più ampio e nel medio-lungo termine (Leggi anche Stratega).

Quando lo Scienziato lavora con gli Altri

Puoi essere percepito come poco flessibile. Essere attenti e analitici è prezioso, crea fiducia e affidabilità ma rischi di avere una visione parziale se continui a guardare il mondo in bianco e nero! Le sfumature sono altrettanto importanti e la verità può trovarsi anche nel mezzo.

Le neuroscienze insegnano che le emozioni seguono percorsi logici, chimici e psichici: sono quindi processi razionali a tutti gli effetti. Uno Scienziato può partire da qui, imparando con imparare le regole logiche delle emozioni.

## Consigli per chi lavora con uno Scienziato

- Lo Scienziato ha bisogno innanzitutto di capire. Non dirgli “non riesco a dirti come mi sento” ma prova a spiegare cosa stai provando: fagli capire come funzionano tu!
- Non provare a spingere uno Scienziato a cambiare e, soprattutto non farlo con un eccesso di brio o, all'opposto, generando paure montate ad arte. Uno Scienziato è disponibile al cambiamento solo se intravede i vantaggi oggettivi e le opportunità! Deve essere chiaro l'intero percorso.
- Lo Scienziato preferisce l'azione concreta, quindi se vuoi parlargli di massimi sistemi, visione e futuro e di valori astratti utilizza esempi chiari e concreti preferibilmente supportati da dati.



## Profilo: Il Visionario

Descrizione



Il Visionario è così focalizzato sulle emozioni che perde di vista le informazioni logiche. Il Visionario vuole ispirare un nuovo futuro, ma può essere poco pratico. E' un profilo energetico e trasformazionale.

Curioso, vivo, entusiasta. Il carisma e la determinazione lo portano ad essere un ispiratore e perché no anche creativo, poeta, artista.

Preferenze

I Visionario normalmente apprezzano le relazioni, i processi, gli aspetti umani, le grandi idee, l'innovazione e la saggezza.

Profili Misti

Emozionale (centrale): L'esperienza ti ha insegnato a prendere in considerazione anche i dati. Anzi forse hai visto che così è più facile realizzare il futuro che stai immaginando (Leggi anche Inventore)

Innovativo (centrale): Hai iniziato ad apprezzare il concetto di "prudenza", a fermarti e dedicare un pò di tempo anche a valutare i risvolti pratici delle tue decisioni (Leggi anche Saggio).

Idealista (centrale): Se ciò che ti muove è il sogno, il fatto di non riuscire poi a realizzarlo può portare alla frustrazione. Ecco perché hai imparato a tenere i piedi a terra. (Leggi anche Supereroe).

Quando il Visionario lavora con gli Altri

Ricordati che gli altri possono vederti come una persona poco pratica. Sicuramente ti riconoscono un'ottima capacità di generalizzazione. Sai vedere le cose nel loro insieme e questo è un bene, ma poi le persone hanno bisogno di tradurre le idee in pratica e se questo non accade puoi perdere credibilità e fiducia.

## Consigli per chi lavora con un Visionario

- I Visionari per prima cosa hanno bisogno di sentirsi emotivamente connessi con gli altri. Parla la loro lingua se vuoi catturare la loro attenzione, non dargli numeri e dati, fagli intravedere il futuro, falli immaginare, punta sulla relazione.
- Il Visionario ama il rischio non c'è niente da fare. Per questo non servirà a nulla puntare sulle paure, lui cercherà di smontarle, sminuirle e anzi ne sarà maggiormente attratto. E allora quale strada intraprendere? Punta su cosa ha più senso per lui: le relazioni e le persone. Ad esempio un Visionario potrebbe essere disponibile a rallentare in presenza di importanti motivazioni relazionali, come quella di 'portare a bordo' altre persone. Il vero coinvolgimento necessita di tempo!
- Il Visionario è meno interessato ai dettagli. Inizia quindi dandogli una visione d'insieme e poi unisci i puntini. Le prospettive multiple (es. i punti di vista degli altri) e le metafore, possono aiutarti a comunicare in maniera più efficace con un Visionario.



## Profilo: L'Inventore

Descrizione



L'Inventore è principalmente focalizzato sulla ricerca di nuove soluzioni e tende a perdere di vista le interazioni umane. Ama esplorare, individuare nuove strade, generare idee anche se questo comporta rischi. Sì, perché dietro ogni rischio può celarsi un'opportunità e scoprirne le implicazioni è più attraente della paura di sbagliare.

Pragmatismo e concretezza non sono dimensioni familiari con cui confrontarsi. I fatti contano solo perché devono traghettare l'Inventore verso il futuro. Ecco perché un Inventore predilige la vita pensata, l'immaginazione e il mondo delle possibilità.

Un Inventore potrebbe occuparsi di innovazione, ricerca, sviluppo, potrebbe essere un buon talent scout, un creativo.

Preferenze

Gli Inventori apprezzano accuratezza, precisione, approccio creativo ai problemi, opportunità, innovazione, energia, diversità.

Profili Misti

Razionale (centrale): prestare attenzione alle emozioni ti ha dato l'opportunità di trascinare anche gli altri, che ti possono supportare nella realizzazione delle tue idee ecco perché hai iniziato a guardarti attorno (Leggi anche Visionario).

Innovativo (centrale) : Sbagliare è umano e dagli errori si impara e tu hai imparato che prendere strade nuove può voler dire essere più cauti perché si attinge dal proprio pensiero strategico (Leggi anche Stratega).

Idealista (centrale): Stai imparando a trovare la "media misura" tra il mondo pensato e il mondo reale (Leggi anche Realizzatore).

Quando l'Inventore lavora con gli Altri

Forse ogni tanto ti sei sentito "non compreso", fuori dal contesto e riconoscerai che spesso questo non ti ha dato necessariamente fastidio! Sei talmente focalizzato sul domani che potresti pensare di non aver bisogno degli altri ecco perché chi ti circonda non si sente coinvolto. Insomma lavorare in team non è facile per te e nemmeno per gli altri, ma se non ti piace occuparti degli aspetti pratici e concreti forse gli altri sono più importanti di quanto pensi.

Fatti carico un po' di più del tuo stato emotivo e porta a bordo anche chi ti circonda.

### Consigli per chi lavora con un Inventore

- Gli Inventori si fanno guidare dalle opportunità. Non aspettarti quindi risposte concrete, azioni, programmi, tempistiche e check list.
- Gli Inventori amano il cambiamento e le sfide. Se vanno troppo veloci, aiutali a vedere che per raggiungere il loro obiettivo serve gradualità. Fai però attenzione perché se sei "vago" non ti prenderanno in considerazione, cerca di essere diretto.
- L' Inventore vuole mettere le mani in pasta, provare, fare, testare. Coinvolgilo e fagli sperimentare la possibilità, resta focalizzato sul futuro e sul livello logico. Fai una mappa che porti dalla situazione attuale all'esito desiderato.



## Profilo: La Guardia del Corpo

Descrizione



La Guardia del Corpo protegge le persone: attento, cauto e pragmatico. Fonte di certezze, fiducia e affidabilità, può rischiare di trasformarsi in un ostacolo abbastanza difficile da abbattere. Lo status quo è il fortino da proteggere e i rischi vanno evitati a tutti i costi. Questo il pensiero che muove la Guardia del Corpo, altrimenti non farebbe bene il suo mestiere!

Di cosa potrebbe occuparsi una Guardia del Corpo? Potrebbe essere un validissimo braccio destro, un fidato collaboratore, una persona che si prende cura dei deboli, un buon medico o un infermiere. Sicuramente un amico, quello che è sempre dalla tua parte (anche se hai torto).

Preferenze

La Guardia del Corpo apprezza sicurezza, rispetto, relazioni, procedure, cautela, senso pratico.

Profili Misti

Emozionale (centrale): Stai imparando a dare pari dignità sia alle emozioni (che comunque prediligi) che ai fatti e ai dati oggettivi. (Leggi anche Scenziato).

Riflessivo (centrale): Proteggere sì, ma non a tutti i costi. Ecco quindi che tra tutte le Guardie del Corpo tu sai distinguerti perché sai farti trascinare anche dal piacere del nuovo e dalle opportunità (Leggi anche Supereroe).

Pratico (centrale): Ecco una Guardia del Corpo che può avvicinarsi al Saggio. I tuoi risultati sono generati da un senso più ampio, guardano alle conseguenze a lungo termine delle tue azioni e non solo agli aspetti pratici (Leggi anche Saggio).

Quando la Guardia del Corpo lavora con gli Altri

E' importante essere cauti e pragmatici, tuttavia il rischio non è sempre negativo, anche se a volte difficile da sostenere emotivamente. Domandati "Sto agendo in maniera eccessivamente protettiva e difensiva?" Se la risposta è sì allora chiedi feedback, parla con chi è più aperto di te al cambiamento, raccogli nuovi dati ma non mantenere necessariamente una posizione conservativa!

### Consigli per chi lavora con una Guardia del Corpo

- Le Guardie del Corpo sono focalizzate sulle persone e sulla sicurezza. Sarà difficile convincerle facendo leva sulle esigenze contingenti e sui fatti. Focalizzati invece sulla relazione, la connessione e l'opportunità che il cambiamento potrebbe portare in termine di soddisfazione da parte di tutti.
- Non cercare di impedire ad un Guardia del Corpo di essere protettiva. Aiutala invece a vedere che la strada che proponi è percorribile e positiva per le persone coinvolte.
- La Guardia del Corpo ama i particolari. Assicurati di poter illustrare la tua idea dettagliatamente in modo concreto, fase per fase. Usa casi concreti e integrali sempre con informazioni legate a dimensioni emotive e di relazione perché in questo modo la aiuterai a cogliere il senso del cambiamento e a trasformare la paura in coraggio.



## Profilo: Lo Stratega

Descrizione



Lo scacchista che sceglie attentamente le sue mosse è lo stratega per antonomasia! Lo Stratega è così focalizzato sulla ricerca della soluzione “giusta” che rischia il blocco. Lo Stratega sa che la risposta giusta c’è, e vuole trovarla ma non sempre gli riesce facile. Per questo fatica a decidere e passare all’azione in tempi stretti.

Lo Stratega vuole che ci sia un senso dietro le cose ma è chiaro che, se lo vediamo in termini di disponibilità al cambiamento e innovazione, questo atteggiamento rischia di portare ad una soluzione con tempi talmente lunghi da risultare poi superata.

Di cosa potrebbe occuparsi uno Stratega? Potrebbe essere sicuramente un eccellente navigatore, un giocatore di scacchi o un investigatore. Un diplomatico.

Preferenze

Lo Stratega di solito apprezza la pianificazione, l’accuratezza, la raccolta di indizi, prove e informazioni, la sicurezza, la logica, la saggezza.

Profili Misti

Razionale (centrale): Uno Stratega con un cuore, ecco quello che accade quando chi ama i fatti sa mettere insieme anche le persone e le emozioni (Leggi anche Saggio).

Riflessivo (centrale): Esperienza, propensione personale, esempio. Sono ottime opportunità per allargare i propri orizzonti e guardare oltre (Leggi anche Inventore).

Idealista (centrale): Una strategia che viaggia sui binari della razionalità spinge verso un atteggiamento più pragmatico e concreto. Stai imparando ad essere quindi più efficace (Leggi anche Scienziato).

Quando lo Stratega lavora con gli Altri

Un perfezionista! Ecco come potrebbero vederti gli altri. Essere accurati è una caratteristica preziosa ma come puoi immaginare, o come hai già sperimentato, può bloccarti e quindi generare impatti anche sugli altri. Fai attenzione perché potresti rischiare di restare vittima dei tuoi schemi.

E’ vero che preferiresti evitare le emozioni, ma ricordati che la strategia è valida solo se le persone sanno trasferirla agli altri, così come un comandante avrebbe fatto nel passato con il suo esercito! Le emozioni sono fondamentali.

### Consigli per chi lavora con uno Stratega

- Lo Stratega ha bisogno di analizzare tutto minuziosamente. Se lo spingi al cambiamento rapidamente, la sua zona di comfort verrà a mancare e lui (da buon scacchista) agirà difendendosi e ponendo ostacoli.
- Nelle relazioni aiutalo a vedere gli impatti che generano i suoi comportamenti sul tuo stato emotivo, fagli capire come ti senti e fagli vedere che in questo modo non creerà le condizioni per influenzare il contesto.
- Lo Stratega sarà aperto al cambiamento se i vantaggi sono chiari e allineati con la sua visione. Focalizzati sul lungo termine, aiutalo a connettersi con la realtà presente, ad individuare le azioni concrete da intraprendere per ottenere il risultato desiderato. E’ così che diventerà “uno dei tuoi”.



## Profilo: **Il Supereroe**

### Descrizione



Il Supereroe è creativo, dinamico, energico, vitale, attivo e pragmatico. E' il punto di riferimento per antonomasia: c'è sempre e in ogni momento. E' proiettato agli altri tanto da dire prima di "sì" e poi pensare a come fare per farsi carico del problema. Il Supereroe si prende cura degli altri, a volte sacrificando se stesso.

Fonte di energia e divertimento, pieno di idee e voglia di sperimentare, curioso, socievole ma anche concreto con una buona capacità di execution. Tutto perfetto e ammirabile a patto che sappia dosare le proprie energie perché spesso il rischio più forte per il Supereroe è il burnout.

Di cosa potrebbe occuparsi un Supereroe? Potrebbe essere un organizzatore di feste, un alleato, un supporto, un avventuriero e, perché no, uno sportivo molto spericolato.

### Preferenze

Il Supereroe di solito apprezza la creatività, il divertimento, le relazioni, il senso pratico, i risultati eccellenti, il successo.

### Profili Misti

Emozionale (centrale): Altruisti sì ma con moderazione! Esperienza e forse qualche errore ti hanno aiutato a fermarti prima di dire un "sì", aggiungendo quindi logica al processo (Leggi anche Realizzatore).

Innovativo (centrale): Passare all'azione e decidere, ma con una buona dose di analisi. (Leggi anche Guardia del Corpo).

Pratico (centrale): Hai imparato più di altri a prenderti cura sia dei tuoi bisogni a breve termine che di quelli futuri. Imparare a volare sì, ma ricordandosi che si hanno anche gambe e che ogni tanto è bene tenerle a terra (Leggi anche Visionario).

### Quando il Supereroe lavora con gli Altri

Una freccia lanciata a velocità della luce. Ecco come ti vedono probabilmente gli altri. Sei un punto di riferimento anche per questo. Se c'è un problema, un'emergenza, una situazione difficile il tuo telefono squillerà sicuramente! Ma quanto ti costa tutto questo? Impara ad apprezzare i punti vista altrui, dando più spazio alla riflessione e frenando un po' il tuo istinto.

## Consigli per chi lavora con un Supereroe

- I Supereroi danno valore a ciò che fanno e quindi accrescono la loro autostima prendendosi cura degli altri e risolvendo i problemi o le situazioni complesse. Anche se non vuoi o non ti serve essere aiutato, per loro potrebbe essere necessario sentirsi utili quindi trova una modalità per permettere loro di esserti di aiuto.
- Se cerchi di frenare l'entusiasmo o la proattività di un Supereroe, o gli chiedi di essere convenzionale, molto probabilmente perderà la pazienza. Se vuoi che diventi più cauto o paziente, aiutalo a vedere come ciò concretamente risolverà il problema.
- Più che agli elementi astratti e alla visione d'insieme, il Supereroe è interessato al "qui ed ora" e ad essere d'aiuto. Quindi, nella comunicazione, focalizzati sui bisogni delle persone, sulle opportunità e sulle azioni pratiche. Usa esempi concreti e casi reali.





## Profilo: **Il Realizzatore**

Descrizione



Quando c'è bisogno di portare a termine qualcosa entra in azione lui: il Realizzatore. E' il problem solver per eccellenza: pragmatico, orientato all'azione e al risultato, con lui ogni problema troverà una soluzione.

Il Realizzatore, con il piede sull'acceleratore, potrà passare sopra alle persone o rompere le regole del gioco lungo il percorso, ma state sicuri che porterà a termine il suo lavoro.

Di cosa potrebbe occuparsi il Realizzatore? Può essere un problem-solver, un lottatore, un architetto, un uomo che gestisce contesti complessi.

Preferenze

I Realizzatori apprezzano l'efficienza, l'innovazione, i risultati, la tempestività, la chiarezza, la determinazione e il coraggio.

Profili Misti

Razionale (centrale): Hai imparato anche a dare importanza alle emozioni e alle persone. Le soluzioni a cui arrivi quindi riscuoteranno maggiore successo e probabilmente saranno ben accolte (Leggi anche Supereroe).

Innovativo (centrale): La determinazione e la veloce capacità decisionale vanno bene, ma hai imparato con il tempo che anche una buona dose di analisi costi-benefici può contenere ottime informazioni. (Leggi anche Scienziato).

Pratico (centrale): "Soluzioni sostenibili nel tempo", ecco quello che potrebbe essere il tuo motto! Guardi avanti e ti preoccupi di anticipare qualche bisogno (Leggi anche Inventore).

Quando il Realizzatore lavora con gli Altri

Rallenta un po' e porta a bordo anche gli altri! A meno che non sia davvero necessario, non lasciare che il tuo senso d'urgenza travolga tutti. Esercita la pazienza anche nei confronti di chi è molto lontano dal tuo approccio alla vita.

Potresti avere qualche difficoltà con chi ama la cautela e le certezze ma ricordati che proprio loro potrebbero aiutarti ad evitare rischi inutili soprattutto quando si tratta di persone ed emozioni.

### Consigli per chi lavora con un Realizzatore

- Non chiedere aiuto a un Realizzatore se non vuoi davvero una soluzione o che il lavoro venga portato a termine. Se vuoi soltanto "parlarne" o "farti ascoltare", assicurati di chiarirlo fin dall'inizio.
- I Realizzatori di solito si focalizzano sul da farsi, non sugli aspetti emotivi. Se la situazione merita attenzione rispetto a questa dimensione, chiariscilo bene da subito altrimenti questi aspetti difficilmente verranno presi in considerazione.
- Il Realizzatore ama procedere velocemente e innovare. Se vuoi che rallenti, inizia con le motivazioni pratiche e solo in seguito passa alla descrizione della visione d'insieme. Vai al sodo, fai una mappa ma non raccontargli storie e pensare di coinvolgerlo con bei discorsi. Lui starà già pensando a come muoversi.



## Profilo: Il Saggio

Descrizione



Il Saggio è concentrato sulle persone, è una fonte di confronto e consiglio ma spesso il rischio è che questi consigli siano poco pratici quindi difficilmente traducibili in realtà.

Ai Saggi interessano le grandi domande, i massimi sistemi. Tanto da preferire un'attività speculativa al pragmatismo e alla concretezza.

Di cosa potrebbe occuparsi un Saggio? Sicuramente potrebbe essere uno studioso, un filosofo, un consigliere, un coach o un counselor. Sicuramente un poeta e sognatore.

Preferenze

I Saggi di solito apprezzano la cultura, il pensiero critico, amano riflettere in compagnia delle persone, sono più riflessivi che innovatori. Tendono alla serenità, all'armonia, alla riflessione, allo studio e all'osservazione.

Profili Misti

Emozionale (centrale) : Saggio sì, ma con grande attenzione anche ai fattori che possono trasformare i tuoi consigli in azioni sostenibili per le persone che chiedono il tuo supporto (Leggi anche Stratega).

Riflessivo (centrale) : Stai diventando più aperto al cambiamento. Qualche rischio riesci a tollerarlo perché hai imparato che solo così potrai allargare la tua visione (Leggi anche Visionario).

Idealista (centrale): Ecco la saggezza dove ti sta portando! Stai diventando un saggio pragmatico in grado di tenere i piedi a terra e la testa tra le stelle (Leggi anche Guardia del Corpo).

Quando il Saggio lavora con gli Altri

Verba volant, bello avere idee, pensare e sognare ma poi l'azione è quella che fa la differenza. Ecco perché, se troppo estremo, il tuo "filosofeggiare" non ti porterà a circondarti di molte persone. Resta legato alle tue grandi idee, ma apprezza anche l'energia e la passione insiti nell'agire qui-ed-ora.

### Consigli per chi lavora con un Saggio

- I Saggi sono focalizzati sulle relazioni e sulle "grandi idee". Potrebbero, quindi, non essere disponibili a sentire le vostre idee su come agire e apportare cambiamenti a meno che tu non riesca a dimostrare loro come queste azioni vadano in una direzione sensata.
- I Saggi non corrono rischi. Se vuoi che innovino o cambino, fai leva sulle emozioni e sull'esperienza umana (non su dati e senso pratico).
- Il Saggio probabilmente non è interessato agli aspetti pratici concreti. Quindi utilizza la potenza evocativa di metafore ed immagini, per trasferire e condividere i tuoi pensieri.



## I tre Colori

Guardando il tuo Brain Brief Profile è facile notare che le 3 “bolle” sono di colori differenti. Questi colori corrispondono ai 3 passi che Six Seconds ha individuato per allenare la propria Intelligenza Emotiva (IE). Cos'è l'IE? In breve è l'abilità di integrare il pensiero razionale (quello che pensiamo) con le emozioni (quello che proviamo) al fine di scegliere e decidere ciò che per noi è più sostenibile e importante.

⚠️ **Avere Intelligenza Emotiva significa saper lavorare con le emozioni.** Sono a disposizione tantissime informazioni e approfondimenti che potrai consultare per saperne di più sul tema. Per informazioni in italiano [italia.6seconds.org](http://italia.6seconds.org) mentre per se preferisci l'inglese [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org).

Six Seconds ha creato un modello in tre step:

### 1. Self Awareness

*Cosa stai provando?*

Le emozioni sono informazioni, e le competenze dell'IE ti permettono di raccogliere con precisione tali dati per aumentare la tua consapevolezza. (**Blu** - collegato con l'area **Percezione** del Brain Brief Profile).

### 2. Self Management

*Quali alternative hai?*

Invece di reagire ed inserire ad ogni occasione "il pilota automatico", l'IE ti consente di essere maggiormente intenzionale, valutando pro e contro delle azioni e pensando in modo creativo e ottimistico. (**Rosso** - collegato con l'area **Valutazione** del Brain Brief Profile)

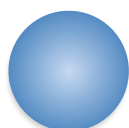
### 3. Self Direction

*Perché è importante?* L'IE pone la tua vision e mission all'interno dell'azione quotidiana, in modo da raggiungere lo scopo e farlo con forte allineamento dal punto di vista personale/valoriale. (**Verde** - collegato con l'area **Azione** del Brain Brief Profile).



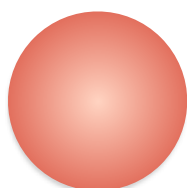
## La grandezza delle “Bolle”

Come hai avuto modo di vedere, all'interno del grafico che descrive il tuo profilo, sono presenti delle “bolle”. Come precedentemente detto, il loro posizionamento genererà il tuo Brain Style ma le grandezze di queste “bolle” ti aiuteranno ad avere un'altra importante informazione: quale delle 3 aree (percezione, valutazione e azione) è, nel tuo stile, maggiormente performante e quale tra le sei dimensioni (razionale, emozionale, riflessivo, innovativo, pratico, idealista) è quella che incide maggiormente. Il tuo punto di forza!



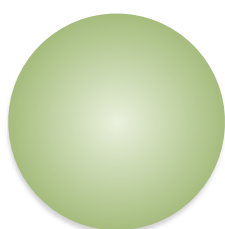
Se “Percezione” è la bolla più piccola, potresti aver bisogno di esercitarti maggiormente sull'osservazione (con “occhio razionale” se la bolla è verso sinistra e con “occhio emozionale” se verso destra).

Se “Percezione” è la bolla più grande, allora vuol dire che le informazioni non sono certo un problema per te! Hai molte informazioni da cui attingere.



Se “Valutazione” è la bolla più piccola, potresti aver bisogno di dedicare più tempo ed energia a capire qual è la modalità, per te più efficace, di prendere decisioni e valutare il da farsi.

Se “Valutazione” è la bolla più grande, allora l'aspetto di Valutazione (riflessiva se la bolla è verso sinistra e innovativa se a destra) è una tua area di forza.



Se “Azione” è la bolla più piccola, rischi di far fatica ad individuare quello che ti dà realmente energia, ciò che alimenta il tuo agire.

Se “Azione” è la bolla più grande, allora non avrai certo problemi a trovare l'energia (derivante dal fare “giorno per giorno” se la bolla è a sinistra o dal pensare strategicamente se a destra) per andare avanti in quello che fai.



## Come utilizzare il tuo Brain Style

Ecco tre suggerimenti per allenarti e usare al meglio il tuo Brain Brief Profile:



### Rischi e Opportunità

Come hai potuto vedere nella descrizione degli specifici profili, ogni Brain Style racchiude in sé delle opportunità. Per esempio, il Realizzatore è bravo a portare a termine le cose. Prendi il tuo Brain Brief Profile e guarda che profilo emerge.

Quali sono i vantaggi del tuo Brain Style? Cosa ti piace del tuo Brain Style?

- 1.
- 2.
- 3.

Al tempo stesso, per ogni stile ci sono dei rischi, che sono spesso l'altra faccia della medaglia dei vantaggi. Pensando sempre al Realizzatore possiamo dire che così come è bravo a portare a termine le cose, può rischiare di ignorare o ferire le persone perché è il raggiungimento del suo obiettivo la cosa che interessa di più.

Pensando allo stile che emerge dal tuo feedback, quali sono tre rischi?

- 1.
- 2.
- 3.

Riesci a individuare situazioni o momenti in cui i vantaggi ti aiutano ad ottenere il meglio?

E i contesti in cui si evidenziano gli svantaggi?

Il semplice essere consapevole di questi pro e contro può aiutarti! Ma, ancor meglio, prova a pensare alle azioni specifiche che potresti intraprendere per salvaguardare te stesso e gli altri dai costi del tuo stile oppure per aumentare i suoi benefici.



## 2 Lavorare con gli Stili degli Altri.

Aiuta i tuoi amici, parenti e colleghi ad individuare il loro Brain Style. Ma vale lo stesso per il tuo team di lavoro! Puoi invitarli alla compilazione del questionario (mettendoli quindi in contatto con la persona che te lo ha fatto scoprire) oppure potresti chiedere loro:

- A. Sei una persona più razionale o emozionale? Cioè, quando ad esempio entri in una stanza, la tua attenzione si focalizza subito su dati razionali (numero, abbigliamento, nome delle persone, etc) o su informazioni emotive (mood, emozioni che si “respirano”, etc)?
- B. Al momento di prendere una decisione, sei la persona che riflette molto sui possibili pro e contro (riflessiva) o sei la persona che si butta (innovativa)?
- C. E quando passi all’azione? La tua energia è guidata dal fare (pratica) o dall’immaginare il futuro e pensare strategicamente (idealista)?

Poi, consultando l’overview di tutti gli stili che trovi in questa guida al paragrafo “I fantastici otto”, inserisci ,nella tabella sotto, i nomi delle persone coinvolte nella compilazione o “intervistate”.

Nome	Scienziato	Visionario	Inventore	Guardia del Corpo	Stretega	Supereroe	Realizzatore	Saggio

Quanti rappresentanti di ciascuno Stile hai nel gruppo? Quali stili hanno maggior potere gerarchico (es.,il team manager)? Che tipo di influenza porta ciascuno stile al gruppo?

C’è una dominanza di stili RAZIONALI o EMOZIONALI? RIFLESSIVI o INNOVATIVI? PRATICI o IDEALISTI? Il gruppo è equilibrato o mancano delle focalizzazioni?

Riconoscere che avete punti in comune e/o differenze nel vostro stile, può aiutarvi a costruire rispetto e comprensione reciproci. Questo esercizio, a seconda di chi hai coinvolto, può farti scoprire nuovi aspetti della tua vita professionale o personale.

Infine, riguarda i “ Consigli per chi...”. Questi consigli danno qualche idea su come lavorare efficacemente con persone con stili differenti dal tuo! Come puoi lavorare insieme ad altri più efficacemente, mescolando i vari Brain Style?



### 3 Punti di Forza e Sviluppo.

Sul tuo Brain Brief Profile, sotto la descrizione del tuo Profilo, trovi due riquadri che indicano eventuali Punti di Forza o Aree di Sviluppo. Il questionario SEI Assessment al quale hai risposto, infatti, è affiancato da un secondo questionario che consente di fornirti ulteriori informazioni, ovvero quelle relative ai “Fattori di Successo” che incidono sulla tua performance. Più precisamente:

Success Factor	Definition
<b>Capacità decisionale</b>	Capacità di generare risultati positivi
<b>Influenza</b>	Capacità di motivare e coinvolgere gli altri
<b>Networking</b>	Capacità di costruire una rete di relazioni ed alleanze
<b>Coinvolgimento Sociale</b>	Capacità di mantenere un elevato senso di appartenenza al network
<b>Salute</b>	Capacità di mantenere energie psico-fisiche ottimali
<b>Bilanciamento</b>	Capacità di prioritizzare, gestire lo stress e vivere il presente
<b>Realizzazione</b>	Capacità di raggiungere obiettivi di valore
<b>Soddisfazione</b>	Capacità di provare pieno appagamento nelle attività della propria vita

Nelle nostre ricerche, abbiamo scoperto che i punteggi del SEI predicono dal 50 al 60% della performance individuale. Performance descritta da questi 8 fattori di successo.

Guarda quindi se ti sono stati segnalati Punti di Forza e/o di Sviluppo e chiediti:

*Come il tuo Brain Style potrebbe ostacolare il tuo Punto di Forza?*

*Come il tuo Brain Style potrebbe determinare la tua area di Sviluppo?*

*Come puoi usare il tuo Brain Style per sviluppare ulteriormente il tuo Punto di Forza?*

*Come puoi usare il tuo Brain Style per migliorare nella tua area di Sviluppo?*



## Passi successivi

Il BBP è stato creato per l'interpretazione in autonomia. Dai a ogni persona la Guida all'Interpretazione del Brain Brief indicando il link: <http://6sec.org/bbigit> - supportali poi a riflettere, considerare e discutere il proprio profilo esplorando il significato per se stessi.

Quando discuti il Brain Style, ricorda che è appreso. Le competenze SEI si possono apprendere e il cervello muta continuamente. Così il Brain Style può evolvere e cambiare.

**Quando presenti il BBP, assicurati di spiegare accuratamente le tre scale, enfatizzando il fatto che il Brain Style riguarda le preferenze del cervello e che il comportamento è qualcosa di diverso:**

**PERCEZIONE:** Qualche volta le persone sono confuse da questa scala, pensando che riguardi il comportamento o le attitudini. E' chiamato "Percezione" perché la scala riguarda cosa si percepisce! Chi è sull'estremo "Razionale" normalmente rileva prima le informazioni cognitive, quindi, entrando in una stanza, ad esempio, noterà i fatti, come il nome delle persone, il numero, i ruoli, la forma del tavolo, la disposizione delle sedie, etc. Dall'altro lato, chi è posizionato sul lato "Emozionale", della stessa stanza noterà l'umore generale, l'ambiente, l'atmosfera, il mood.

**VALUTAZIONE:** Questa scala riguarda come le persone normalmente valutano e prendono le decisioni. "Riflessivo" è correlato ad un orientamento attento, avverso al rischio. Coloro che si posizionano su "Innovativo" tendono verso rischi e opportunità.

**AZIONE** In questa scala si guarda alla motivazione , ciò che spinge all'azione– per il presente/pratico/breve termine (nell'estremo Pratico) vs il futuro/idealista/lungo termine (nell'estremo Idealista).

Per maggiori approfondimenti su come usare il Brain Brief Profile, inclusi slide e esercizi, accedi al corso in eLearning: [eq.org/learn/courses/profiler](http://eq.org/learn/courses/profiler) xxxxx





## Il Coaching con il Brain Brief Profile

Gli obiettivi generali di coaching con il BBP sono:

- aumentare la consapevolezza dell'importanza dell'EQ.
- aiutare gli individui a usare i punti di forza del proprio Brain Style e evitare o gestire le trappole.

Di seguito un esempio di schema per una sessione di coaching con il Brain Brief Profile. e qualche punto chiave da considerare.

## Motivare

### **Delineare il contesto, definire gli obiettivi.**

Spiega **perché** (per esempio, “Stiamo lavorando sul miglioramento dell'esperienza dei clienti per costruire nel lungo termine delle migliori relazioni con i nostri clienti e sappiamo che le emozioni sono la chiave per raggiungerlo. Lo scopo di questa sessione di coaching può essere aver maggior consapevolezza e definire strumenti per farlo”).

Chiedi l'**obiettivo**. (per esempio, “Pensando a questo tema, quale obiettivo vuoi raggiungere per te?”).

Stabilisci le **aspettative** (per esempio, “Due punti prima di guardare il profilo: 1. Questo è un feedback per te . - vediamo cosa ti è utile in esso. 2. questa è una fotografia di quando hai compilato il questionario e è un riflesso di come hai risposto alle domande.”)

## Attivare

### **Sviluppa e applica le nuove consapevolezze.**

**Chiedi:** Come vedono le altre persone il tuo comportamento: razionale o emozionale? riflessivo o Innovativo? Pratico e Idealista? Disegna le loro risposte. Spiega le differenze tra **COMPORAMENTO** e **STILE**. Puoi usare la metafora dell'iceberg: la punta è quello che si vede = comportamento. Il cuore è nascosto = stile. Quello che vedremo nel Profilo, riguarda il tuo Brain Style, che è diverso dal comportamento.

Dai il **profilo** (per esempio “Quando hai compilato il questionario SEi, l'altro giorno, è stato generato questo Brain Profile. Prenditi qualche minuto e guardalo e poi esploriamolo!!) [Nota: se invii il BBP in anticipo, salta questo passaggio]

Chiedi del loro **Brain Style** (per esempio “Vedi che il BBp definisce uno Brain Style generale: cosa pensi dello stile che è stato identificato per te? [Nota: Se hai la Guida all'Interpretazione del Brain Brief in mano, e non concorda con il proprio style, o le bolle sono vicine al centro, guarda gli altri stili].



Discuti la **Percezione** per esempio., “Come vedi, ci sono tre parti che compongono il profilo. La prima riguarda quello che il tuo cervello preferisce percepire prima i dati emozionali. Concordi? Quali sono i pro e i contro di questo tipo di percezione?)

Discuti la **Valutazione** (per esempio, “La prossima scala riguarda come il tuo cervello preferisce prendere le decisioni: valutare attentamente o fare un salto nelle opportunità. Cosa pensi di questa scala?”)

Discuti l’**Azione** (per esempio, “Poi c’è l’Azione -- cosa motiva il tuo cervello, cosa lo spinge all’azione: l’azione immediata verso il lungo termine. Come questa motivazione influenza gli obiettivi che abbiamo discusso prima?”)

Discuti le differenze tra il **Brain Style** e il **Comportamento**. “Il tuo comportamento si avvicina o coincide con il Brain Style? E’ diverso?” “Come potresti spiegare questo abbinamento?” “Quali sono i pro e i contro di queste differenze o somiglianze?”

## Riflettere

Considera gli **Outcomes** (per esempio, “L’ultima sezione del profilo mostra due dei tuoi outcome/fattori di successo: [Per i Punti di Forza]: Come pensi che il tuo Brain Style ti stia aiutando con i tuoi Punti di Forza oggi? [Per le Opportunità]: Considerando ciò di cui abbiamo discusso, come potresti usare il tuo Brain Style per aiutarti con questa opportunità?” [Nota, questa sezione ti mostra sia un Punto di Forza che un’Opportunità, due Punti di Forza o due Opportunità, dipende dai punteggi].

Rivedi e imposta le **Azioni** (per esempio, “Prima di chiudere, vorresti per cortesia sintetizzare cosa ti porti via e i prossimi passi?”)

Chiudi con il **follow up** (per esempio “Cosa vuoi affrontare nella prossima sessione, per monitorare come sta andando?”)



## Punti da tenere a Mente

### Quando usi il BBP, ricorda....

La dimensione conta: la “bolla” più grande è l’area più forte della persona.

Usa la guida: <http://6sec.org/bbigit>

Parte della storia: il Brain Profile fornisce alcune informazioni, non è la “Verità” assoluta.

Preferenze: La bolla verso Razionale (per esempio) non significa che non percepisce le emozioni, ma significa che la persona probabilmente percepisce prima le informazioni razionali. Brain Style  $\neq$  Comportamento; questa persona potrebbe avere buone capacità per gestire le emozioni, significa soltanto che il suo cervello si focalizza su informazioni razionali.

Esplora il significato: “Qual è la tua percezione dello stile?” “Cosa significa per te?”

Le percezioni contano: “Ti ci ritrovi in questo quadro? Dove sono le differenze rispetto alle tue percezioni? Come spieghi questa differenza dei “diversi punti di vista?” Queste domande ti possono anche aiutare a capire la consapevolezza della persona.

Rendilo reale: “Potresti indicare un esempio di situazione in cui hai usato questi Punti di Forza? Ricordi una situazione in cui questo ha rappresentato una sfida?”

Crea un cambiamento positivo: Aiuta la persona a vedere il valore della conversazione. “Come puoi usare questa informazione? Dopo questa conversazione, cosa vuoi usare di più o di meno? Quale sarà la prima azione per te? Questo tipo di domande ti aiuta a vedere se è focalizzata sulla sua vita e il suo futuro.

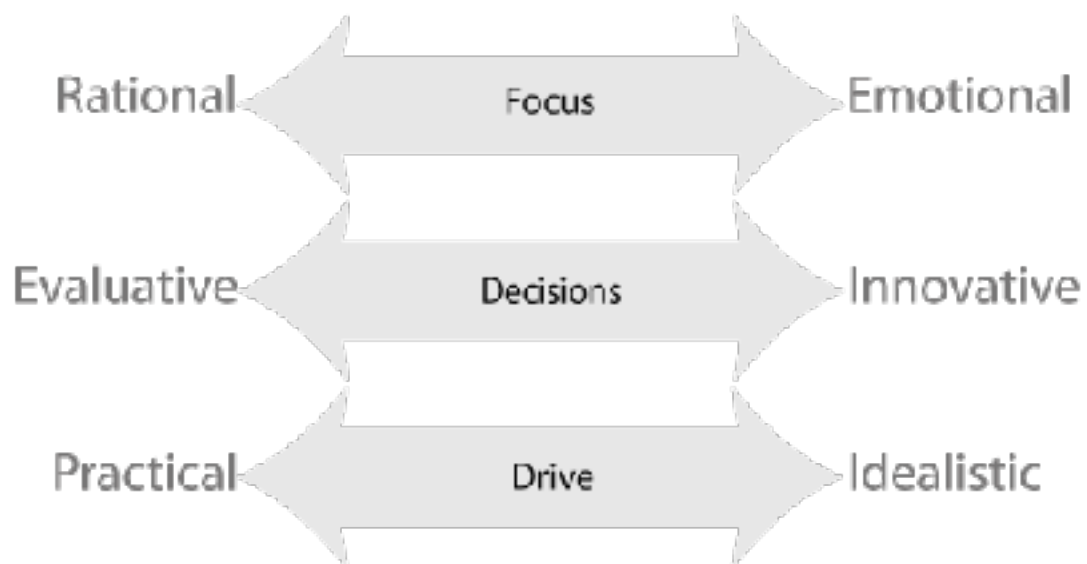


# Note



# Attraverso la bolla più grande

Segna dove è posizionata la tua bolla più grande:



Se la tua bolla è in questa scala... discuti....

Percezione	Quali sono i fatti chiave nel video?
Valutazione	Quali sono i rischi e le opportunità nel video?
Azione	Quale prossimo passo deve fare il personaggio del video?



# Incontriamoci al Centro



## PERCEZIONE

In che modo ascoltare la percezione di un altro ti aiuta a capire la prospettiva degli altri?

## VALUTAZIONE

In che modo la valutazione di entrambe le parti supporta una decisione più potente?

## AZIONE

In che modo integrare sia il lato Pratico che Idealista può rendere più collaborativi?

Riflessioni



# I Brains per la Comunicazione

## **PERCEZIONE** Quali informazioni il tuo cervello preferisce notare o nota prima?

Se sei nel lato Razionale, cosa noti quando comunichi con gli altri e come questo ti aiuta? Come sarebbe se fossi nel lato Emozionale?

A cosa devi prestare attenzione nella comunicazione? Riesci a notare sia elementi Razionali che Emozionali? Perché entrambi i lati sono importanti per comunicare?

Prediligi la percezione su qualcosa? Quali segnali o indizi potresti perderti?

Come potresti compensare per assicurarti di avere un quadro più completo di una situazione quando comunichi (per esempio, chiedendo a un partner/collega di notare quello che normalmente tendi a perderti)?

*Consiglio: Ricorda! Il Brain Style è diverso dal Comportamento. Per esempio, qualcuno con la Percezione nell'estremo Razionale potrebbe essere così poco confidente con le emozioni da essere molto reattivo e sembrare molto emotivo....o forse ha appreso l'intelligenza emotiva e, nonostante sia più a suo agio con il razionale, cerca anche i dati emotivi.*

## **VALUTAZIONE** Come preferisce il tuo cervello valutare rischi e opportunità?

Pensa a un episodio in cui hai avuto un'incomprensione o un conflitto. Se tu fossi nel lato Riflessivo, come valuteresti quella situazione? ,k of a time where you were having miscommunication or conflict. If you are on the Evaluative side, how were you assessing this situation? Come hai scelto la strada da intraprendere? Come sarebbe per gli stili sul lato Innovativo?

Se sei nel lato Riflessivo, cosa vorresti che gli altri facessero quando comunicano con te? E se sei nel lato Innovativo?

Considerando queste due prospettive, come puoi essere più efficace nella tua comunicazione?

*Consiglio: Il Brain Style riguarda le preferenze del cervello, non come le persone agiscono sempre. Per esempio, qualcuno con Valutazione sul lato Riflessivo può essere molto creativo e innovativo, perché può valutare attentamente i rischi e considerarli bassi. D'altro canto, potrebbe spendere troppo tempo a valutare e non passare all'azione.*

## **AZIONE** Cosa dà energia al tuo cervello?

Pensa a una situazione in cui hai avuto una comunicazione molto positiva e efficace. In quella conversazione quali aspetti sono stati Pratici e quali Idealisti?

Se sei nel lato Pratico, come ti senti quando comunichi con qualcuno molto Idealista? E viceversa?

Sono importanti entrambe le prospettive? Come puoi bilanciare questi due bisogni?

*Consiglio: Mentre il Brain Style influisce probabilmente su come siamo motivati nella nostra vita quotidiana, rimane uno STILE non un'Azione Per esempio: una persona con un Brain Style molto Idealista può aver appreso a essere pratico nel proprio approccio ai problemi quotidiani.*



# Debrief per la Comunicazione

***Cinque passi per esplorare e restituire il Brain Brief Profile per migliorare la comunicazione:***

**1. Cosa preferisce questo cervello in termini di PERCEZIONE, VALUTAZIONE, AZIONE?**

Qual è il Brain Style risultante? Come questo stile influenza la comunicazione?

**2. Qual è la bolla più grande?**

Quale vantaggio ne deriva? come questo punto di forza è un supporto nella comunicazione?

**3. Qual è la bolla più piccola?**

Guarda al lato opposto della sfera più piccola, è questa un'area di sfida? Come questa area influenza la comunicazione?

**4. Come adattare?**

Se hai identificato sfide o elementi di attenzione, come puoi affrontare questa sfida/ostacolo? in che modo i punti di forza possono contribuire a supportare le aree di attenzione?

**5. Qual è il prossimo passo?**

Attraverso questa maggiore consapevolezza dei tuoi punti di forza e dei tuoi rischi, come puoi migliorare la tua comunicazione?

Consiglio: Per andare in profondità nell'uso del BBP per supportare la comunicazione, considera: qual è il Brain Style dell'altra persona? Come lavorano insieme i brain? per es., se il tuo cervello è posizionato sul lato Razionale e l'altra persona su quello Emozionale, come puoi trovare terreno comune per la comunicazione?





# Talenti



# Note



# Talent Challenges

Nelle fasi di sviluppo talenti... qual è la principale sfida per la tua organizzazione/ i tuoi clienti?

## Selezione



## Motivazione



## Sviluppo



# Brain Talents per i Talenti



Quali 3 talenti selezionerai e perché?

--	--	--



# Brain Talent Profile

**SEI** EMOTIONAL INTELLIGENCE  
ASSESSMENT

insights into your current "Brain Apps"  
Key tools for the people-side of performance

BRAIN TALENT PROFILE

Per: **Sample** Data: **6 feb 2014**

Così come le app sono fondamentali per il funzionamento dello smartphone, le "Brain Apps" sono lo strumento per migliorare le performance del tuo cervello. Le App sono capacità allenabili che aiutano a raggiungere una migliore efficacia.

Ecco i tuoi "Brain Talents":

- 

**Vision**  
È l'App che determina la propensione all'orientamento strategico tramite la definizione di una visione ricca di senso.
- 

**Entrepreneurship**  
È la capacità di sprigionare energia e soluzioni finalizzate alla realizzazione di un obiettivo di lungo periodo.
- 

**Resilience**  
È l'App che permette di vedere le alternative e trasformare le difficoltà in opportunità per andare avanti.
- 

**Proactivity**  
È l'App che determina la voglia di agire e farsi carico delle situazioni senza bisogno di essere spinti dagli altri.
- 

**Modeling**  
È l'App alla base del Pensiero Sistemico. Permette di cogliere i collegamenti esistenti tra le informazioni raccolte.
- 

**Focus**  
È la capacità di mantenere attenzione ed impegno sulle cose considerate realmente importanti.

Le 18 "Brain App" - le migliori 5 in grassetto



The diagram shows a brain divided into four quadrants with 18 associated skills. The top-left quadrant is labeled 'Razionale' and includes Data Mining, **Modeling**, and Prioritizing. The top-right is 'Emozionale' with Connection, Emotional Insight, and Collaboration. The bottom-left is 'Riflessivo' with Reflection, Adaptability, and Critical Thinking. The bottom-right is 'Innovativo' with Resilience, Risk Tolerance, and Imagination. Below the brain, four quadrants are labeled: 'Pratico' (Commitment, **Focus**, Problem Solving), 'Idealista' (Vision, Design, **Entrepreneurship**), and 'Razionale' (Data Mining, **Modeling**, Prioritizing), and 'Emozionale' (Connection, Emotional Insight, Collaboration).

Per approfondire il tema delle Brain Apps, scarica la guida gratuita:

Per contattare chi ti ha fornito il Brain Talent:  
Lorenzo Farsetti - [dfarsetti@sixseconds.org](mailto:dfarsetti@sixseconds.org)



**sixseconds**  
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK



# Brain Talent Profile

## Introduzione

Cominciare con un database di 100.000 assessment di Intelligenza Emotiva da tutto il mondo. Aggiungere un'analisi dei feedback di circa 500 leader e poi approfondimenti da un panel di 20 esperti sul cambiamento...Il risultato:

### Le 18 competenze chiave per creare il futuro.

Le 18 “Brain Apps” descrivono le uniche, potenti capacità per creare un cambiamento positivo. Fondate sulla ricerca, queste competenze sono essenziali per prosperare in tempi complessi - al lavoro, a scuola, nella vita.

**Brain Apps:** L’“App” è una metafora per descrivere talenti o capacità...Cosa preferisce fare il tuo cervello? Quali funzioni sono facili e lisce per il tuo cervello?

“Brain Apps” non sono necessariamente i comportamenti...descrivono piuttosto le capacità che puoi usare.

Grazie al principio di neuroplasticità, sappiamo che il cervello cambia durante l'intera vita. Mentre altri profili di valutazione offrono una visione un po' fissa dell'individuo, il BTP si basa sulle competenze acquisibili dell'intelligenza emotiva – così, se vuoi rafforzare le tue capacità, puoi!

### Quali Brain Apps stai usando oggi?

#### Brain Apps

“App” è una metafora per descrivere le capacità. Cosa preferisce fare il tuo cervello?

Quali funzioni sono facili e lisce per il tuo cervello?



## Le 18 Apps

Le competenze sono organizzate sulle tre scale del Brain Style, creando sei clusters:



### Logica, Dati

App	Definizione
<b>Data Mining</b>	Filtrare per valutare le informazioni chiave
<b>Modeling</b>	Collegare in maniera logica info differenti.
<b>Prioritizing</b>	Prioritizzare le informazioni raccolte.



### Ridurre il rischio

App	Definizione
<b>Reflection</b>	Fermarsi e valutare pro e contro.
<b>Adaptability</b>	Essere flessibili, adattandosi.
<b>Critical Thinking</b>	Valutare in maniera critica le situazioni.



### Presente, Pratico

App	Definizione
<b>Proactivity</b>	Agire in base ad una motivazione interna
<b>Focus</b>	Mantenere il focus su ciò che è importante
<b>Problem Solving</b>	Trovare pronte soluzioni ai bisogni.



### Persone, Emozioni

App	Definizione
<b>Connection</b>	Sentire e connettersi con le emozioni altrui.
<b>Emotional Insight</b>	Essere emotivamente consapevoli e intuitivi.
<b>Collaboration</b>	Saper creare un buon clima tra persone.



### Valorizzare le opportunità

App	Definizione
<b>Resilience</b>	Rimettersi in gioco valutando le alternative.
<b>Risk Tolerance</b>	Gestire l'incertezza e la complessità
<b>Imagination</b>	Saper immaginare ciò che non è conosciuto.



### Futuro, Idealista

App	Definizione
<b>Vision</b>	Avere un orientamento strategico.
<b>Design</b>	Tracciare il percorso che porta all'obiettivo
<b>Entrepreneurship</b>	Costruire con motivazione il futuro.



# Esplorando le Apps

## Percezione: Razionale

Le seguenti tre capacità consentono alle persone di elaborare dati cognitivi in maniera efficiente e efficace. La specifica App consente di...

**Data Mining:** notare gli indizi, vedere i sentieri logici all'interno di un contesto. Cogliere l'essenziale.

**Modeling:** vedere i possibili percorsi, estrapolare possibilità e creare modelli mentali dai dati a disposizione.

**Prioritizing:** decidere cosa è importante, valutare le opzioni rispetto agli ostacoli presenti.



Data Mining



Modeling



Prioritizing

## Sviluppo

Suggerimenti per sviluppare maggiori capacità in quest'area:

- **Sintonizzati.** Rallenta e nota i dettagli – cosa rientra e cosa non rientra nella situazione?
- **Domanda.** Condividi le tue conclusioni con le altre persone: Che cosa vuol dire questo? Che cosa è successo? Perché?
- **Frammenta.** Considera ciascuna situazione come se fosse un puzzle. Quale pezzo va messo e dove? Come la parte A si relaziona con la parte B. Fai pratica sforzandoti di trovare le connessioni tra i vari elementi.
- **Nutriti.** Stai dando al tuo cervello abbastanza dati razionali/cognitivi? Come puoi testare le tue conclusioni ed identificare più prospettive?
- **Aggiungi l'informazione emozionale.** Tendi ad ignorare le informazioni legate alle emozioni? Se sì, lo fai perché è più confortevole/efficiente utilizzare la parte razionale? Centrati su te stesso e sintonizzati nella logica dei sentimenti tuoi ed altrui.
- **RP:** The emotional intelligence skill of “Recognizing Patterns” helps people develop this area.





## Percezione: Emozionale

Le tre capacità sotto consentono l'utilizzo di dati di natura emozionale in maniera efficace. La specifica App consente di...

**Connection:** costruire un rapporto, rispecchiare le emozioni altrui e sintonizzarsi come un "wifi umano".

**Emotional Insight:** focalizzarsi sulla comprensione degli altri. Sentire le loro emozioni e fare tesoro di queste info.

**Collaboration:** costruire relazioni efficaci, bilanciare bisogni differenti e far emergere le emozioni più efficaci perché le persone siano in armonia.

### Sviluppo:

Suggerimenti per sviluppare maggiori capacità in quest'area

- **Ascolta e parla col cuore.** Le persone mandano sempre dei segnali che vengono dal loro linguaggio del corpo e tono di voce. Che cose c'è dietro ed al di là delle loro parole?
- **Sentiti saggio.** Sperimenta tenendo a mente il concetto base che le emozioni sono una fonte di informazioni molto importanti.
- **Rifletti.** Noti qualcosa?... allora, chiedi con genuinità : "ti senti...in questo modo?", "Ho notato questo, cosa vuol dire?"
- **Prove.** Ogni tanto la società pare spingere per declassare i dati emozionali. E tu? Stai dando al tuo cervello abbastanza dati emozionali e valutando queste "scoperte interiori"?
- **1 cervello.** Ricordati che la parte razionale è altrettanto di valore. Applica questo assunto a te stesso e diventa più attento nel portare attenzione ai dati cognitivi.
- **FCE.** La competenza dell'Intelligenza Emotiva "Far Crescere l'Empatia" aiuta le persone a sviluppare quest'area



Connection



Emotional Insight



Collaboration



## Valutazione: Riflessivo

Le seguenti tre capacità aiutano a comprendere il rischio, valutarlo e proteggerti. La specifica App consente di...

**Reflection:** aumentare la chiarezza del pensiero, prendersi una pausa, fare un passo indietro e decidere..

**Adaptability:** cambiare prospettiva, valutare e riposizionarsi per dirigersi verso nuovi scenari.

**Critical Thinking:** valutare in maniera critica le situazioni interpretando ciò che capita attraverso il proprio orientamento valoriale e strategico.

### Sviluppo:

Suggerimenti per accrescere queste “Apps”:

- **Equazioni bilanciate.** Soppesa i pro e contro di una decisione, sforzandoti però di valutare entrambi i fattori: emozionale e razionale.
- **La “pausa Six Seconds”.** Prima di rispondere (con parole o azioni), prova a prenderti un momento di riflessione (bastano 6 secondi) e domandati: “è questa la miglior opzione possibile?”
- **Tre alla volta.** Quando devi prendere una decisione, identifica almeno tre opzioni. Se nessuna ti sembra l’ideale, identificane altre 3. Poi seleziona la migliore, o la meno peggio.
- **Spazio per il tuo cervello.** Dai al tuo cervello abbastanza opportunità per fermarsi e valutare la situazione?
- **Salti in avanti.** Quando spendi tempo a dare un tuo giudizio sulle situazioni piuttosto che concentrare le tue energie per prendere decisioni e quindi passare all’azione, lo fai perché ti trovi più a tuo agio? Forse, sì...applica quindi il tuo pensiero strategico e valuta se ci siano volte in cui trarresti beneficio dall’essere più spontaneo
- **UPS.** La competenza dell’Intelligenza Emotiva “Utilizzare il Pensiero Sequenziale” supporta l’uso effettivo di questa App..



Reflection



Adaptability



Critical Thinking



## Valutazione: Innovativo

Queste tre competenze aiutano a trasformare la difficoltà in opportunità, gestendo l'incertezza in un mondo sempre in cambiamento. La specifica App consente di...

**Resilience:** affrontare gli ostacoli ed identificare opportunità, assumendosi la responsabilità di generare nuove soluzioni..

**Risk Tolerance:** gestire situazioni complesse e focalizzarsi sul futuro. Ricaricarsi di energia grazie alla forza delle emozioni.

**Imagination:** conoscere la situazione attuale e fronteggiare ciò che è sconosciuto attraverso la generazione di nuovi scenari.

### Sviluppo:

T Per diventare più agile, energico, e flessibile, prova questi esercizi:

- **Elasticità.** In ogni situazione ci sono vantaggi e svantaggi. Identificane sei per ciascun tipo, rimbalzando elasticamente da uno all'altro.
- **Focus interno.** Allenati a chiedere a te stesso: "che cosa farebbe una persona calma ed equilibrata adesso?"
- **Sfere.** In ogni situazione, come nella vita in generale, ci sono alcuni elementi che ricadono sotto una "sfera di interesse" (quello a cui tieni). Tra questi elementi alcuni possono essere messi all'interno di una "sfera di influenza" (ciò che puoi cambiare/migliorare). Cerca di individuare questi elementi e allocarli nelle sfere. Quindi agisci su ciò che puoi cambiare lasciando perdere il resto.
- **Flessibilità.** Lasci al tuo cervello un'area per spaziare, essere flessibile, giocare, esplorare?
- **Termometro di rischio.** Ogni tanto vai troppo veloce e sottostimi i rischi? Questo può essere eccitante! In alcune situazioni però senti che ti aiuterebbe valutare più criticamente le opportunità percepite?
- **EO.** Per far "esplodere" al massimo quest'area fai leva sulla competenza emotiva chiamata "Esercitare l'Ottimismo"



Resilience



Risk Tolerance



Imagination



## Azione: Pratico

Tre capacità che aiutano a passare all'azione e "avere benzina" per raggiungere i propri risultati. La specifica App consente di.

**Proactivity:** fronteggiare le sfide prima che si palesino non aspettando che lo facciano altri. Avere un driver interno.

**Focus:** mantenere l'attenzione su ciò che conta facendo affidamento sulla propria saggezza interna. Collegare questa focalizzazione con la propria visione di lungo periodo.

**Problem Solving:** rispondere velocemente a bisogni nel qui ed ora per raggiungere i risultati.

### Sviluppo:

Suggerimenti per essere più energetico e capace di ispirare azione:

- **Accendi la scintilla.** In ciascuna situazione quali sono i sei elementi che attivano e ispirano gli altri? Cercali!
- **Increspature.** Quali benefici possono derivare da quella situazione o attività? Come puoi farli crescere ed enfatizzarli ulteriormente?
- **Chiama un amico.** Se tu sapessi che ci fossero altre persone accanto a te pronte ad aiutarti, che cosa faresti? Pensi non ce ne siano? Prova.
- **Sii incisivo.** Non aspettare la soluzione "elegante", dai al tuo cervello il permesso di accendere la tua energia e creare nuove modalità di interazione....solo in seguito rifinisci.
- **Tira il freno a mano... almeno una volta.** Ti trovi a volte a spingere per l'azione perchè ritieni sia meglio che discutere il da farsi? Stai bilanciando i tuoi obiettivi di breve termine con le opportunità di lungo termine?
- **TMI.** Per diventare maggiormente performante in quest' area, focalizzati in particolare su una competenza dell'Intelligenza Emotiva chiamata "Trovare la Motivazione Intrinseca".



Proactivity



Focus



Problem Solving



## Azione: Idealista

Le seguenti tre capacità aiutano a vedere il futuro e crearlo.

La specifica App consente di.

**Vision:** sapere cosa è importante, rimanere a stretto contatto con i propri valori. Seguire la propria “stella polare”.

**Design:** rendere chiaro il percorso da seguire considerando la condizione attuale e l’orientamento strategico.

**Entrepreneurship:** vedere il futuro e trovare l’energia per muovere i passi verso la visione perché si realizzi.

### Sviluppo:

Per vedere con più efficacia e dar forma al futuro prova così:

- **Messaggio.** Se avessi la possibilità di mandare a 10 milioni di persone un unico potente messaggio da te, quale sarebbe?
- **Piano ABC.** Considerando dati sia analitici che emozionali, calcola dove sei tu (punto A), dove desideri andare (punto B), e quali sono le condizioni/contesti in cui stai operando (C)? Qual è il sentiero più efficace da seguire davanti a te?
- **Parametri di valutazione.** Pratica il confronto su “quali sono i criteri per il successo?” Ricorda: quando stai prendendo una decisione con altre persone, investi almeno il 50% del tempo a disposizione per definire un obiettivo comune e condiviso.
- **Immaginazione.** Spesso siamo intrappolati dalle “urgenze”. Lasci che il tuo cervello si concentri anche sul lungo termine e si focalizzi sulla visione? Visto che guardi avanti, sei in grado di raccontare una storia, fare un disegno di ciò che puoi vedere nella tua mente?
- **Piedi per terra.** Stai sovra-utilizzando queste capacità? Hai un sogno ed è troppo tempo che rimane tale? Bilancia la visione di medio termine con ideali di lungo termine.
- **POE.** Per aumentare di efficacia in questa area, sviluppa la competenza dell’Intelligenza Emotiva chiamata “Perseguire Obiettivi Eccellenti”.
- 



Vision



Design



Entrepreneurship



### I 18 Talents

**Perché proprio queste 18 competenze e perché sono le competenze del futuro?** Six Seconds, negli anni di attività, ha erogato numerosi assessment di valutazione. Partendo dai risultati di Intelligenza Emotiva di circa 75.000 persone in tutto il mondo, abbiamo ricavato il modello a sei "cluster" (Razionale, Emozionale, Riflessivo, Innovativo, Pratico, Idealista) suddivisi nelle tre macro aree: Percezione, Valutazione e Azione. Sulla base di questi dati, abbiamo sviluppato una versione pilota del BTP e lo abbiamo testato con centinaia di professionisti. Per perfezionare ulteriormente il modello, abbiamo creato un nuovo "iter" nel nostro processo di progettazione

Il primo passo è stato leggere, riga per riga, circa 5000 commenti scritti a leader di tutto il mondo in valutazioni a 360°. Ci siamo domandati: che cosa rende questi leader così efficaci? Per rispondere ci siamo concentrati su ciò che le persone vogliono che i vari leader, a livello comportamentale e/o di atteggiamento, continuino a fare. Questa focalizzazione di partenza ci permette di dire che *le competenze individuate sono quelle che fanno la differenza ora e la faranno ancor di più nel futuro, per costruire il mondo che vogliamo.*

Da questa analisi testuale, con un processo statistico di analisi semantica e clusterizzazione, abbiamo estratto i 26 comportamenti richiesti per essere dei leader performanti. Per perfezionare ulteriormente il modello, abbiamo esaminato la metodologia di Six Secondo "lab Synapse School", in cui la missione è: Educare Futuri Change Makers. Abbiamo identificato i risultati chiave e li abbiamo collegati al modello. Abbiamo fatto lo stesso con le competenze chiave identificate dai principali autori, come il lavoro di Tony Wagner in *Educating Innovators*.

La domanda ulteriore è stata: quali sono le caratteristiche di Intelligenza Emotiva che differenziano ciascun comportamento? Per ciascun comportamento, abbiamo calcolato il profilo di Performance Emotiva dei leader coinvolti nell'analisi. L'analisi ha portato ad una scrematura di 26 comportamenti iniziali. Risultato: 12 competenze chiave.

Abbiamo quindi integrato questo modello a 12 competenze con feedback derivanti da una panel di 20 esperti sul tema Change Management. Dopo diversi cicli di ricerca, confronti, sperimentazioni e validazioni, abbiamo raggiunto il modello a 18 competenze presente nel BTP:

**Il Brain Talent è l'insieme di prove scientifiche e test nel mondo reale.**

### Snapshot

Considerato il principio di neuroplasticità che caratterizza l'essere umano, sappiamo che il cervello stesso cambia durante l'intero ciclo di vita. Mentre altri profili di valutazione offrono una visione statica del singolo, il BTP è costruito sulle competenze dell'Intelligenza Emotiva (IE), che sono allenabili - quindi se si vuole rafforzare le capacità di IE, e di conseguenza queste App, è possibile!

Ricorda: una "Brain App" si riferisce alla capacità, non al comportamento. Questi risultati forniscono informazioni su come funziona il tuo cervello e sulle opportunità che hai di utilizzare ed allenare i tuoi talenti.



## Il tuo Brain Talent Profile

Tre suggerimenti finali

### **1** Rifletti

Il BTP è basato sul tuo percepito e quindi sulla valutazione che tu hai dato di te stesso (come ti vedi).

Va considerato un punto di partenza, un feedback che sicuramente può aiutarti a riflettere. Ad esempio: rispetto alle aree di forza che sono emerse ritieni siano proprio queste a caratterizzarti? Questa fotografia ricalca il tuo effettivo comportamento?.

Se consideri i tuoi obiettivi di vita e professionali, quali App sono importanti per te? Ad esempio, se aspiri ad essere un vero leader stai utilizzando le giuste App? App come Vision, Connection e Risk Tolerance rientrano tra i tuoi talenti? Se sì bene, altrimenti potrebbe valere la pena dedicarci un po' di energie ed allenarsi!

### **2** Fai il download e usa nuove App

Ci sono delle Brain App di cui vorresti fare il download? Individuale e...prova! Un aiuto è quello di sviluppare sempre di più la tua Intelligenza Emotiva. Come stai usando le competenze che già possiedi?

Abbiamo deciso di utilizzare la metafora delle App per evocare l'immagine del funzionamento pratico di uno smartphone. Infatti, per rendere utile un'applicazione, devi scaricarla e soprattutto utilizzarla. Tu lo stai facendo?

Ci sono delle Brain App che per sarebbe importante sviluppare?

### **3** Vai in profondità

I Brain Profile sono un primo possibile step verso una maggior conoscenza ed esplorazione delle tue competenze socio emotive, se ti ha incuriosito allora puoi provare ad andare oltre e approfondire queste tematiche. Ecco qualche suggerimento:

Six Seconds – Il Network dell'Intelligenza Emotiva – ha un sito internet molto attivo, con centinaia di articoli sulle emozioni e sull'Intelligenza Emotiva.

Inizia a leggere! [italia.6seconds.org](http://italia.6seconds.org) oppure [www.6seconds.org](http://www.6seconds.org)

EQ.org è la comunità di apprendimento sull'Intelligenza Emotiva. Unisciti a noi per accedere ad una vasta libreria di risorse, contatti e progetti a cui è possibile partecipare per imparare attraverso la condivisione.

Abbiamo gruppi molto attivi su Facebook e LinkedIn (ma anche novità su Twitter e sul canale Youtube). Connettiti! [www.6seconds.org/connect](http://www.6seconds.org/connect)



# Usare il Brain Talent Profile

Dai a ogni persona la Guida all'Interpretazione del Brain Talent indicando il link <http://6sec.org/btigit>: - in modo che possano comprendere il senso delle App e cosa significano per loro stessi.

Qualche suggerimento:

## **Cosa fa?**

BTP fornisce feedback sui tuoi più forti, i "talenti del futuro" -- le competenze chiave (alimentate dall'intelligenza emotiva) necessarie per innovare, raggiungere, prosperare. Attraverso una ricerca estesa abbiamo sintetizzato i comportamenti chiave da commenti aperti su leader reali di oggi e abbiamo collegato tali comportamenti alle competenze di intelligenza emotiva. In un certo senso, la ricerca riassume decenni di esperienza con l'intelligenza emotiva in 18 semplici concetti.

## **Cosa non fa?**

Il BTP non ti dice quanto sono potenti i tuoi punti di forza, e non ti dice quali sono le aree di miglioramento. Non ti fornisce un quadro completo di intelligenza emotiva. Il SEI Assessment versione completa va molto più in profondità.

## **Quando usarlo?**

Il BTP è un semplice e potente strumento che collega l'intelligenza emotiva alla performance del mondo reale. Usando un linguaggio immediato, il BTP mostra alle persone i talenti chiave che possono comprendere facilmente e che vogliono applicare.

Usi tipici:

- Nel training, coaching, e nel public speaking per presentare alle persone le applicazioni dell'intelligenza emotiva. Es. Come usi l'intelligenza emotiva nella tua vita quotidiana al lavoro e nella vita? Applichi questi talenti.
- Per introdurre il lato umano della performance: l'EQ muove i punti di forza fondamentali di ciascuno: quali sono i tuoi?
- Coaching basato sui punti di forza e sui talenti: se vuoi cambiare qualcosa, usa i tuoi punti di forza. In quali situazioni emergono facilmente i tuoi talenti?
- Workforce design: Quali talenti hai, di quali talenti hai bisogno?
- Career consulting: Quali sono i tuoi punti di forza, dove potrebbero esserti utili in modo ottimale?
- Employer Branding: Alimenta la prospettiva dei candidati a comprendere che la tua organizzazione è impegnata nell'EQ e negli aspetti umani facendo fare a ogni candidato il BTP e a discuterlo durante i confronti e i colloqui.
- Sviluppo dei Team: quali talenti abbiamo bisogno nel nostro team? Chi ce li ha all'interno del team? Ci sono questi talenti, ma sono sotto-utilizzati? Ci sono talenti che abbiamo bisogno di sviluppare?





## Debriefing: il Brain Talent Profile

Il BTP è stato pensato per una auto interpretazione usando la Guida all'Interpretazione del Brain Talent. Può anche essere usato in percorsi di coaching. Ecco alcuni consigli:

Primo, naturalmente bisogna comprendere l'obiettivo del cliente. Inquadra il bisogno con una domanda, tipo: se potessi fare un cambiamento nella tua vita, quale sarebbe?

Poi, parlare dell'obiettivo usando i talenti del coach che lo/la possano aiutare a realizzarlo...di seguito alcune domande di esempio:

- Dove stai oggi usando questi punti di forza?
- Cosa significa nella tua vita/lavoro usare questi talenti?
- Cosa succederebbe se usassi di più questi talenti?
- Quale di questi talenti stai usando meno? Come potresti usarlo di più?
- I tuoi talenti prevalenti sono prevalentemente in determinate aree (guarda lo schema del cervello sulla destra del report)? Sviluppare punti di forza in altre aree ti aiuterebbe a bilanciare?
- Stai sovra utilizzando qualcuno di questi talenti?
- Se immagini qualcuno forte in questi tre top talent (come te), che tipo di persona sarebbe? In cosa sarebbe bravo/a? Come questo ti può motivare a muoverti verso il tuo obiettivo?

### Talenti su cui puntare

Parte della bellezza del BTP è il suo orientamento basato sui punti di forza. Esso fornisce SOLO punti di forza. Spesso le persone guardano gli altri 12 talenti e dicono "Ne voglio più di questi!" Questo è naturale e spesso prezioso. Comunque, è importante mantenere il focus sui punti di forza perché sono più veloci e facili da usare. [Nota: Il BTP mostra i 6 talenti più alti, ma non significa che gli altri 12 siano deboli!]

Per esempio, immagina "Mario" come qualcuno forte in "Prioritizing" e si sente debole in "Collaboration", e vuole migliorare la comunicazione interpersonale:

**Un approccio basato sulla mancanza** significa mostrare a Mario che è debole in Collaboration e che deve sviluppare nuove competenze. Questo può avere valore e può consumare un bel po' di tempo e energia.

**Un approccio basato sui punti di forza** significa aiutarlo a usare la sua competenza in Prioritizing; poiché è già bravo a usarlo, può metterlo in atto rapidamente anche in ambiti da sviluppare. Per esempio: "Mario, il tuo Brain Style è razionale, quindi puoi lavorare per comprendere le persone in modo razionale. Le persone hanno bisogni emotivi, anche se sono bisogni irrazionali, giusto? (potete provare a fargli una lista) (potrebbe dire, "Logico, ho capito."). Concordi nel vederti forte in Prioritizing? (Lui dice "Sì, procediamo!") Bene! Quindi, nel tuo prossimo incontro, cosa succede se usi la tua abilità nel dare la priorità per assicurarti di essere sintonizzato su quei bisogni a volte irrazionali? Cosa potrebbe accadere?"

### Trovare Talenti per il lavoro

Un confronto per individui e team, specialmente per leader strategici potrebbe essere: quali sono i talenti necessari per avere successo in questa specifica situazione?



# Note



# Talenti da usare

Quali sono la tua sfida attuale?		
Quali 2 o 3 tra i tuoi talenti migliori che ti possono supportare in questa sfida?		
1.	2.	3.
Quali fasi o process puoi usare per sfruttare il talento? Azione!	Quali fasi o process puoi usare per sfruttare il talento? Azione!	Quali fasi o process puoi usare per sfruttare il talento? Azione!
Come sarebbe questo aiuto?	Come sarebbe questo aiuto?	Come sarebbe questo aiuto?
Conclusioni?		



# Note



# Talenti per la Performance

Una volta in cui ho raggiunto alte performance...	Una volta in cui ho raggiunto basse performance...
Quali Brain Talent stavo usando, perché, come?	Quali Brain Talent stavo usando, perché, come?
Quali Brain Talent NON stavo usando, perché, come?	Quali Brain Talent NON stavo usando, perché, come?
Per aumentare la mia performance, quali sono le mie conclusioni?	

Per andare in profondità con questo confronto, considera: Cosa hai imparato in questo confronto che potrebbe aiutarti come manager a lavorare per valorizzare i talenti degli altri?  
Dato che le persone hanno talenti diversi e diversi modi di metterli in pratica, come puoi sviluppare un approccio personalizzato per coinvolgere in modo diverso i membri del tuo team?



# Note



# Brain Discovery Profile

## BRAIN DISCOVERY PROFILE

Per: Sample Report

Data: 20 nov 2015

Tempo di Esecuzione: 8:03 (mm:ss)

### Percezione:

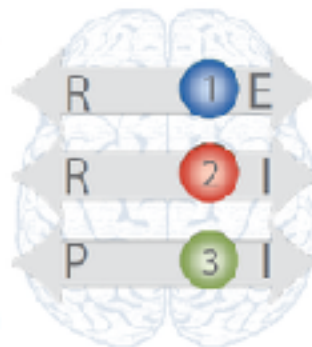
il tuo cervello è più efficace nel cogliere le emozioni (Vs. analizzare razionalmente)

### Valutazione:

il tuo cervello è più alla ricerca di opportunità (Vs. valutare potenziali rischi)

### Azione:

il tuo cervello preferisce leggermente pianificare sul lungo termine (vs. azioni immediate)



NOTE

---



---



---



---

	<i>Punteggi più Alti</i>	<i>Punteggi più Bassi</i>
<i>I Talenti del tuo Cervello</i>	<p><b>COLLABORATION</b> Saper creare un buon clima tra persone.</p> 	<p><b>ADAPTABILITY</b> Essere flessibili, adattandosi.</p> 
	<p><b>EMOTIONAL INSIGHT</b> Essere emotivamente consapevoli e intuitivi.</p> 	<p><b>REFLECTION</b> Fermarsi e valutare pro e contro.</p> 
	<p><b>CONNECTION</b> Sentire e connettersi con le emozioni altrui.</p> 	<p><b>PROBLEM SOLVING</b> Trovare pronte soluzioni ai bisogni.</p> 
<i>Performance</i>	<p><b>REALIZZAZIONE</b> Capacità di raggiungere obiettivi di valore</p> 	<p><b>SALUTE</b> Capacità di mantenere energie fisiche ottimali</p> 

#### Alcune domande:

Il cervello può sviluppare quelle capacità (talenti) che servono a raccogliere ed utilizzare informazioni sia emozionali che razionali. Come le app di uno smartphone vanno aggiornate, così le app del nostro cervello devono essere aggiornate. Cosa potresti fare per migliorarle?

Emotions drive people, and people drive performance. Come puoi usare i tuoi "Brain Talents" per garantirti risultati altamente affidabili nel tempo?

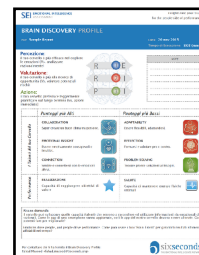
Per contattare chi ti ha fornito il Brain Discovery Profile:  
Fahad Masood <fahad.masood@5seconds.org>



# Brain Discovery Profile: Introduzione

## Collegare EQ, Talenti e Performance

Il BDP è il più profondo della linea profile in quanto offre una visione di insieme del Brain Style, i tre Brain Talent più alti e i tre più bassi e il Fattore di Successo più alto e il più basso. Questa progressione forma una sorta di catena logica: EQ guida i Talenti, i Talenti guidano la performance (I fattori di successo).



Il BDP può essere usato in molti modi:

- **A seguito di un BBP o BTP:** uno sguardo più in profondità...
- **Coaching:** Come puoi usare i tuoi talenti per raggiungere i tuoi obiettivi e non rimanere bloccato in potenziali insidie?
- **Performance Coaching:** Come puoi usare la tua EQ per generare risultati più forti?
- **Selezione:** Come questi Talenti top ti possono aiutare nel nuovo ruolo, e come puoi affrontare questi Talenti più bassi.. Il BDP è stato creato perché fosse un valido supporto in particolare nella Selezione.

⚠ Con l'aggiunta dei "punteggi più bassi", il BDP crea il rischio di ferire i sentimenti, quindi è necessario che sia usato con maggiore attenzione rispetto agli altri profili. Comunque, la presenza dei talenti più alti e più bassi crea importanti opportunità di scoperta.






## La Guida all'Interpretazione del BDP

**Il BDP crea un link tra Intelligenza Emotiva, talenti del tuo cervello e performance.**

Fuoi utilizzarlo per:

- Incrementare la tua auto-consapevolezza
- Disegnare un action plan partendo dai tuoi punti di forza
- Raggiungere i tuoi obiettivi utilizzando i talenti del tuo cervello e facendo attenzione alle caratteristiche emerse come più basse, i cosiddetti fattori di deragliamenti della performance stessa



La prima parte del BDP fornisce una sintesi dello stile del tuo cervello attraverso le tre aree che lo compongono.

- Percezione** Razionale vs Emozionale
- Valutazione** Riflessivo vs Innovativo
- Azione** Pratico vs Idealista

I numeri presenti all'interno delle sfere (1, 2, 3) indicano la grandezza della sfera del BDP; 1 è la sfera più grande, quello che il tuo cervello sa fare meglio.

Per approfondire: <http://6ses.org/lbigit>

	<b>Punteggi più Alti</b>	<b>Punteggi più Bassi</b>
<b>I Talent del tuo Cervello</b>	<p>In quest'area vengono visualizzati i 3 "Brain Talent" più forti sui 18 disponibili. Focalizzati sui tuoi punti più forti così da avere maggiori energie e motivazioni nel portare avanti un eventuale piano di sviluppo</p> <p>Per saperne di più dal modello dei 18 "Brain Talent": <a href="http://6scc.org/lbigit">http://6scc.org/lbigit</a></p> <p><i>Rifletti: Quanto ti sto usando? Posso aumentarne l'efficacia?</i></p> <p><i>Cosa può fare una persona eccellente in queste dimensioni? E lo posso fare?</i></p>	<p>In quest'area vengono riportati i 3 "Brain Talent" più bassi del modello a 18. Queste non sono necessariamente delle debolezze ma possono semplicemente essere le aree del modello meno forti.</p> <p>I Brain Talent sono collegati ad un set di competenze sviluppabili. Quindi se vuoi allenarne di specifici, puoi farlo! Per info aggiuntive: <a href="http://6scc.org/lbigit">http://6scc.org/lbigit</a>.</p> <p><i>Rifletti: Sono aree di criticità per me? Stanno ostacolandomi? Come posso utilizzare i miei punti più forti per sviluppare queste aree più deboli?</i></p>
<b>Performance</b>	<p>Il questionario BEI include item in grado di dare un feedback su importanti fattori di successo. Ricerche dimostrano che l'IE influenza i talenti ed i talenti influenzano questi fattori.</p> <p><i>Rifletti: Come i miei Brain Talent mi stanno aiutando in quest'area?</i></p>	<p><i>Rifletti: è un'area su cui devo porre attenzione? Come i miei talenti più bassi possono contribuire a non farmi performare in quest'area?</i></p> <p><i>Come invece potrebbero aiutarmi i talenti più alti?</i></p>

**Alcune domande:**

Utilizza queste domande per discutere la fotografia che emerge dal Discovery Profile. Esse sono finalizzate alla costruzione di un dialogo aperto che metta in evidenza il link tra intelligenza emotiva, talenti e performance.



# Usare il Brain Discovery Profile

Come descritto nelle sezioni dedicate al Brain Brief e al Brain Talent, anche il BDP è molto efficace nel training e nel management. In aggiunta il BDP è molto efficace nel processo di Selezione.



## Il BDP in Selezione

Il BDP è stato pensato in particolare per essere applicato nella Selezione. L'IE è importante per la performance al lavoro, quindi i responsabili delle assunzioni necessitano di un modo facile ma potente per portare l'EQ nel colloquio.

Usando il BDP, il recruiter potrebbe chiedere al candidato: “Mi dia un esempio di come ha realizzato un successo nel suo lavoro attuale o precedenti usando uno dei top talent.” E ancora, “Scelga uno dei talenti più bassi, e mi racconti in che modo ha rappresentato una sfida per il suo lavoro.” In questo contesto, perché lo strumento sia efficace deve essere molto semplice e, naturalmente, scientificamente robusto.

Nella nostra ricerca, avere un report di una pagina con le informazioni chiave è un fattore critico per questo ambito di applicazione.

The BDP also provides a recruiter or hiring manager with information about the candidate's overall level of Brain Talent and the reliability of the questionnaire. This signal is important for a recruiter to have an understanding of how multiple candidates compare.

Il BDP fornisce anche al recruiter informazioni sul livello generale dei Brain Talent del candidato e sull'affidabilità del questionario. Questo segnale è importante in fase di Selezione per capire come confrontare più candidati.

Per maggiori informazioni sulla Selezione, puoi leggere questo articolo (in inglese):

<http://www.6seconds.org/2016/01/29/how-to-vitalize-hiring-with-emotional-intelligence/>



# Brain Discovery Interview

La persona "A" intervista la persona "B" usando il BDP di B. Poi si scambiano i ruoli. Ricorda i 3 punti chiave per aiutarti a andare più in profondità durante l'intervista:

1. Il BDP contiene indizi sul Brain Style nella parte alta del report. Le tre scale (Percezione, Valutazione, Azione) mostrano la bolla sulla destra o sulla sinistra (solo il BDP non mostra l'esatta posizione della bolla) e un numero che rappresenta la dimensione delle bolle (1 è la più grande).
2. I Talents sono organizzati seguendo la struttura del BBP; ci sono 6 talenti per la Percezione, 3 a destra e 3 a sinistra; la stessa cosa per Valutazione e Azione. I Talenti rappresentano i modi in cui il Brain Style entra in azione.
3. Tutte le competenze di IE possono aiutare il Brain Style e i Talenti in un modo più efficace. EQ Competencies can help us use our Brain Styles and Talents in a more optimal way. Sei competenze in particolare si allineano al modello BBP. Queste sono "Strumenti potenti" per ottimizzare Brain Style e Brain Talent:

**Riconoscere  
Sentieri  
Emozionali**

*Usala per unire i  
puntini...X...Y*

**Utilizzare il  
Pensiero  
Sequenziale**

*Usalo per aiutarti a fare  
una Pausa e pensare  
prima di fare il salto.*

**Trovare la  
Motivazione  
Intrinseca**

*Usalo per aiutarti a agire  
oggi, un passo avanti.*

**Percezione**

**Valutazione**

**Azione**

**Far Crescere  
l'Empatia**

*Notare i sentimenti,  
sintonizzarsi a essi .*

**Esercitare  
l'Ottimismo**

*Usalo per aiutarti a provare  
qualcosa di nuovo,  
sperimentare.*

**Perseguire Obiettivi  
Eccellenti**

*Usala per aiutarti a Vedere il  
Perché?  
Guarda il lungo termine.*

Domande per l'intervista con il BDP

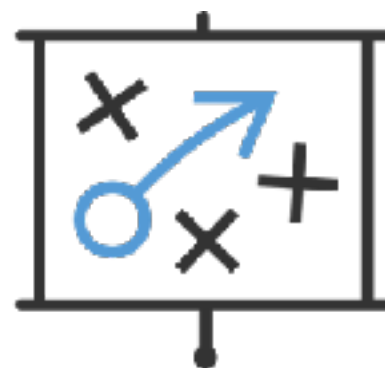
- Come stai attualmente **usando questi top talent**?
- In che modo questi **talenti più bassi possono interferire** con il raggiungimento dei tuoi obiettivi?
- Quali sono le modalità specifiche in cui puoi usare i tuoi **top Brain Talent** per supportarti nel raggiungimento dei tuoi obiettivi?



# Note



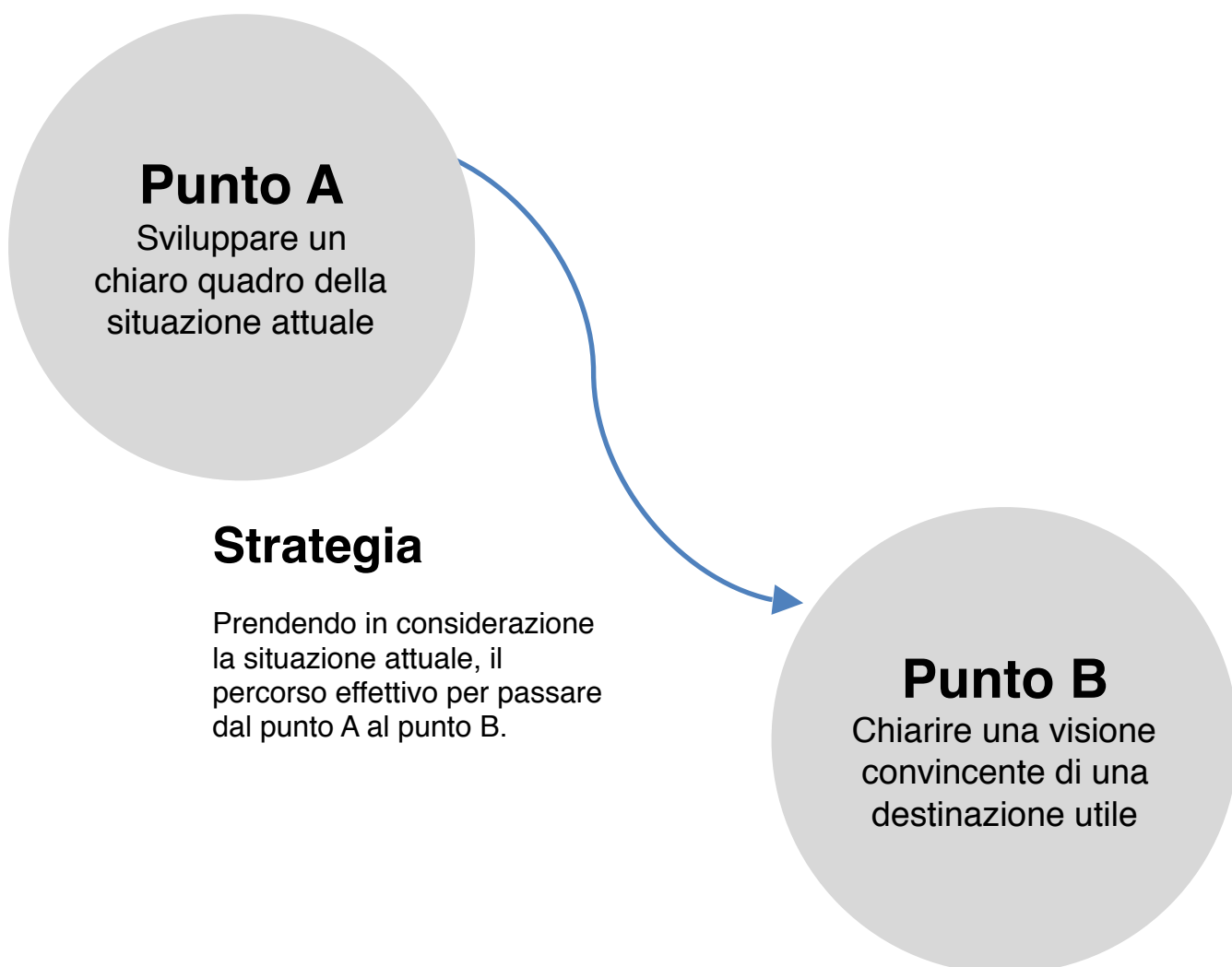
# Strategia



**stra te·gi a**/dal gr. **στρατηγία**/

Nome:

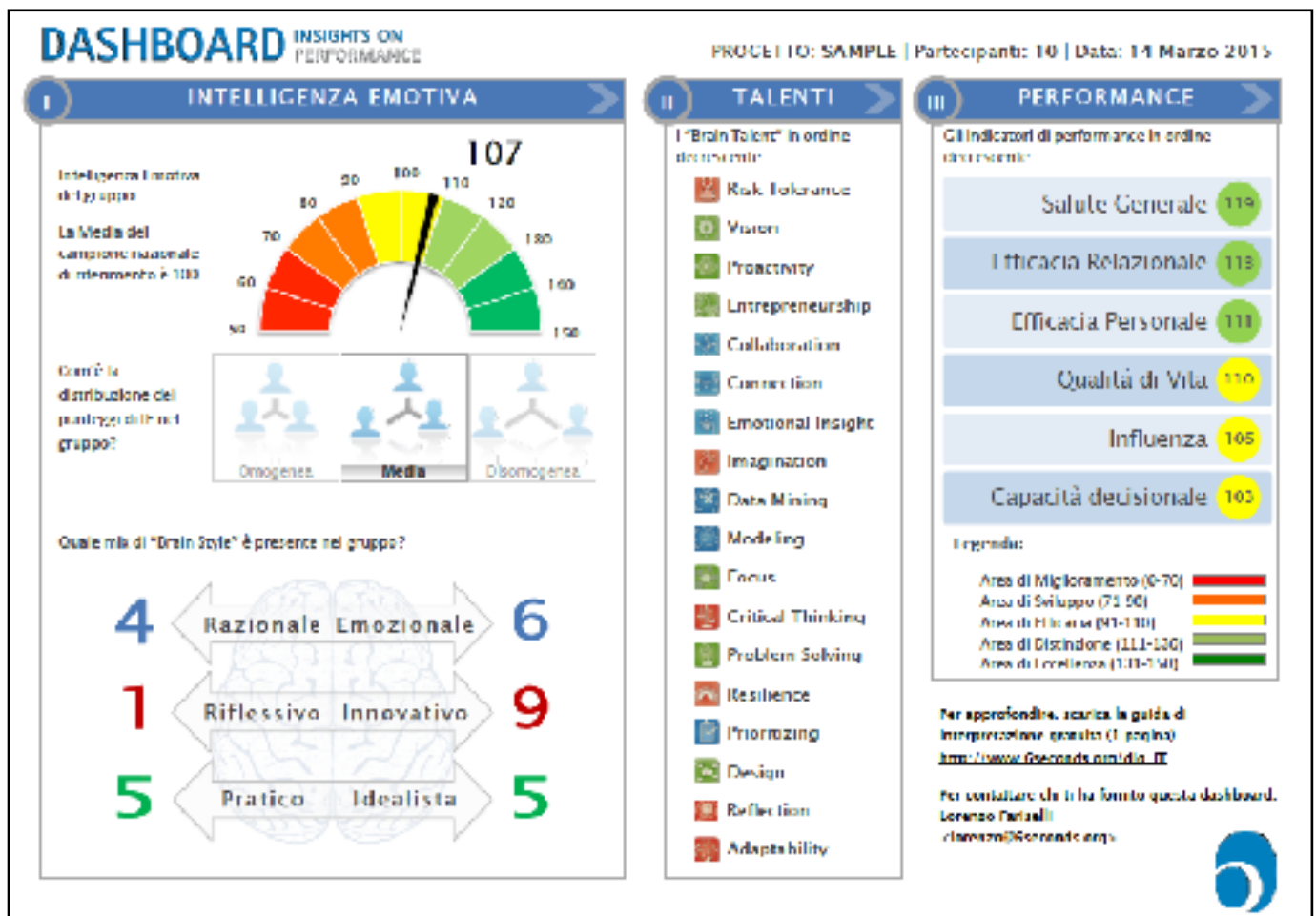
1. Un piano di azione o una politica progettati per raggiungere un obiettivo specifico o generale
2. L'arte di pianificare e dirigere operazioni e movimenti militari in una guerra o in una battaglia.



# Note



# Dashboard



Questa sintesi di una pagina fornisce chiarezza sulle caratteristiche di un gruppo e aiuta a comprendere la SWOT del team (s one-page synthesis provides clarity on the characteristics of a group and helps understand the team's SWOT (strengths, weaknesses, opportunities, threats). Questa analisi permette di essere maggiormente efficaci nella pianificazione, nella collaborazione e nella comunicazione.



# Note







## Interpretare la Dashboard

### Intelligenza Emotiva “il Tachimetro”



Il tachimetro mostra il livello emotivo medio del gruppo. Il punteggio rappresenta la capacità di essere attenti alle emozioni, per gestire reazioni e allinearsi a scelte di lungo termine. Il valore sul **tachimetro** è un punteggio medio dell'intero gruppo, ma gli individui potrebbero essere molto sotto o molto sopra questa media. Per questo motivo, sotto il tachimetro c'è un'icona che mostra la distribuzione.

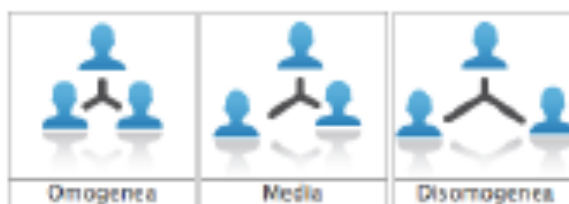
1. **Punteggi tra 65 e 91:** Bassi livelli di competenze di IE potrebbero essere un ostacolo a raggiungere risultati sfidanti. Domanda: come si può assumere e sviluppare queste preziose risorse? **CONCETTO CHIAVE:** la performance sostenibile richiede attenzione ai risultati e a COME questi risultati sono stati generati.
2. **Punteggi tra 92 e 117:** Con questi livelli di competenza, l'IE sta supportando la performance in un range “medio”. Domanda: come è possibile usare meglio i talenti del team per raggiungere i risultati?. **CONCETTO CHIAVE:** Ottimizza e valorizza queste capacità delle persone per aumentare l'efficacia.
3. **Punteggi tra 118 e 135:** Questi punteggi rappresentano una risorsa distintiva di questo gruppo. Domanda: Stiamo usando pienamente queste capacità? **CONCETTO CHIAVE:** **KEY CONCEPT:** Un team con punti di forza di spicco nell'IE ha talenti unici per il lato umano della performance.

### Queste icone mostrano la distribuzione del punteggio di IE:

**Omogenea** significa che tutti i punteggi dei membri del team sono molto simili. Il gruppo è allineato sull'IE.

**Medio** significa che c'è qualche varianza. Alcune persone sono 15 punti sopra o sotto la media.

**Disomogenea** significa che ci sono diversi livelli di IE all'interno del gruppo. Molti membri del team sono 15 punti e oltre sotto o sopra la media. Questo potrebbe creare dissonanze per quelli che hanno punteggi molto alti o molto bassi.



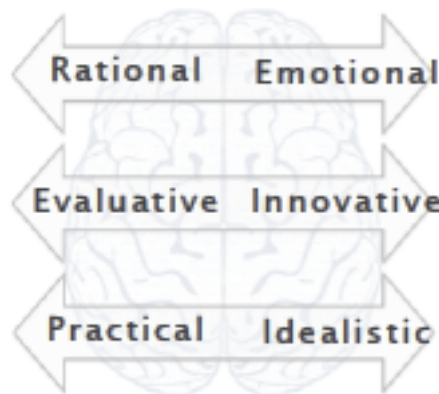
## Il Brain Profile del team

In linea con il Brain Brief Profile, i numeri mostrano su questo grafico i punteggi dei Brain Style. Quanti cervelli di questo gruppo preferiscono....

**Percezione:** Razionale (informazioni quantitative) o Emozionale (informazioni relazionali)? Ice ce ne sono molti sulla sinistra, le comunicazioni partiranno prima con numeri e dati logici; se sulla destra partite prima con emozioni e persone.

**Valutazione:** Riflessivo (protettivo) o Innovativo (avventuroso). Con la prevalenza a sinistra, le comunicazioni prediligeranno l'essere attenti, a destra, il prendersi rischi.

**Azione:** Pratico (concreto) o Idealista (astratto). Sulla sinistra, motivate con azioni specifiche e tempistiche, sulla destra motivate attraverso la Visione.



I leader devono equilibrare entrambi i lati, questo può essere difficile se i numeri sono alti solo su un lato. Essi devono inoltre creare allineamento: questo può essere difficile se i numeri sono molto divisi.



### I Brain Talents del team (Apps)

I Talenti sono classificati in ordine di importanza: in alto i più forti per il gruppo. Come nello smartphone, avere le App non significa che siano utilizzate. Le Apps descrivono capacità che il gruppo può sfruttare e applicare per generare risultati.

#### Quanto forti sono i Talenti?

Poiché questi talenti sono guidati dall'EQ, il "tachimetro", il "grafico di distribuzione" forniscono un indicatore della forza complessiva dei talenti. Per esempio: con un tachimetro nella zona verde, e la distribuzione Omogenea o Media, significa che i primi 6 talenti sono vicini alla media generale del team.

#### Come si usano questi dati?

Considera le prime tre app, esplorale e chiedo come si possano usare ancora di più per ottimizzare i risultati. Concentrarsi sui talenti presenti e già forti consente di raggiungere le prestazioni ottimali più facilmente.

Ci sono alcuni di questi talenti principali che sono sottoutilizzati? Sono essenziali per gli obiettivi del team? Come possono essere utilizzati in modo più intenso?

Considera anche i 3 in fondo alla lista. rappresentano fattori potenziali di deragliamento? Qualcuno di questi possono essere essenziali per il gruppo per ottenere i propri risultati? Valuta come limitare i possibili impatti negativi sulla performance e focalizzati sullo sviluppo di ciò che è importante.

**In sintesi: valorizza i talenti del team e minimizza l'impatto delle aree di attenzione.**



## Outcomes

La ricerca mostra che il 50-60% della variazione nei risultati delle prestazioni è spiegata da questa catena

L'Intelligenza Emotiva guida i talenti.

Usando i talenti guidi le performance

Per maggiori informazioni <http://italia.6seconds.org/business/>

Ci sono sei outcome di performance sulla Dashboard, basato su punteggi elaborati dal SEI.



Questi sono elencati in ordine e sono codificati a colori proprio come il "tachimetro" in alto a sinistra - il verde è il più alto.

**Capacità decisionale** – Capacità di selezionare l'opzione più efficace.

**Influenza** – Capacità di motivare e coinvolgere gli altri.

**Networking** – Capacità di costruire relazioni per creare una rete di alleanza e supporto.

**Coinvolgimento sociale** – Capacità di mantenere connessioni reciproche e di attenzioni aumentando l'appartenenza.

**Salute Generale** – Capacità di mantenere l'energia fisica e il funzionamento ottimali.

**Bilanciamento** – Capacità di stabilire le priorità, gestire lo stress ed essere pienamente presenti.

**Realizzazione** – Capacità di raggiungere obiettivi significativi.

**Soddisfazione** – Capacità di provare apprezzamento per la propria vita e gli sforzi quotidiani.

### Considera:

Quali di questi aspetti di performance sono importanti per il team?

Qual è l'obiettivo che vuoi impostare per il gruppo?

Quali App potrebbero aiutarti?

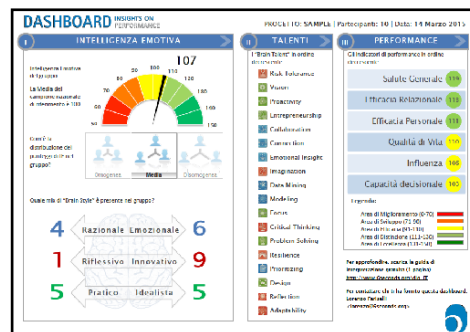
In che modo l'EQ può essere aumentata o sfruttata per sviluppare tali capacità?



# Usare la Dashboard

La Dashboard è normalmente utilizzata dai manager per confrontarsi con il proprio team, oppure da trainer e coach per aiutare i team a comprendere i loro attuali punti di forza, aree di miglioramento, opportunità e ostacoli da una prospettiva EQ.

Training /confronti/ coaching: questi argomenti trattati con la Dashboard sono molto diffusi; fondamentalmente qualsiasi problema che affligge un team può essere inquadrato dalla comprensione di come EQ & Talents influenzano le prestazioni... e, data la fotografia di EQ, Brain Style e Talenti, quali sistemi e strutture posso supportare il successo del gruppo. Gli usi tipici includono pianificazione di progetti, sviluppo del team, customer service, vendite, project management, comunicazione e nel coaching per i team leader per essere più efficaci con i propri team.



## Come ottenere la Dashboard

Dopo che ciascun membro del gruppo ha compilato il SEI, entra nel tuo account tools. 6seconds.org e crea un gruppo... poi genera una Dashboard

Le istruzioni sono in Knowledge Base (Ita): [Confluence.6seconds.it](https://confluence.6seconds.it)

Il costo per ciascuna Dashboard è 150 Crediti.

## Approfondimenti sulla Dashboard

Come il cruscotto sulla tua auto, la Dashboard genera informazioni importanti sulla performance delle persone. E' un report potente che fornisce consapevolezza in un gruppo o un team.. Evidenzia le competenze di EQ di un gruppo, i Brain Style, i Talenti e gli outcome di performance.

Tre aree chiave: EQ, talenti e performance. Come puoi vedere dalla barra blu nella parte alta della Dashboard, queste tre parti sono sequenziali: (1) Intelligenza Emotiva (2) Talenti, (3) Performance.



# Dashboard: Strategia

Obiettivi del Team	
<b>S</b> trengths - Punti di Forza	<b>O</b> pportunities - Opportunità per raggiungere l'obiettivo?
<b>W</b> eaknesses - Aree di debolezza che potrebbero impedirvi di raggiungerlo?	<b>T</b> hreats - Minacce che è necessario considerare?
Quali opzioni per muoversi dal "punto A" al "punto B"?	



# Dashboard: Applicazioni

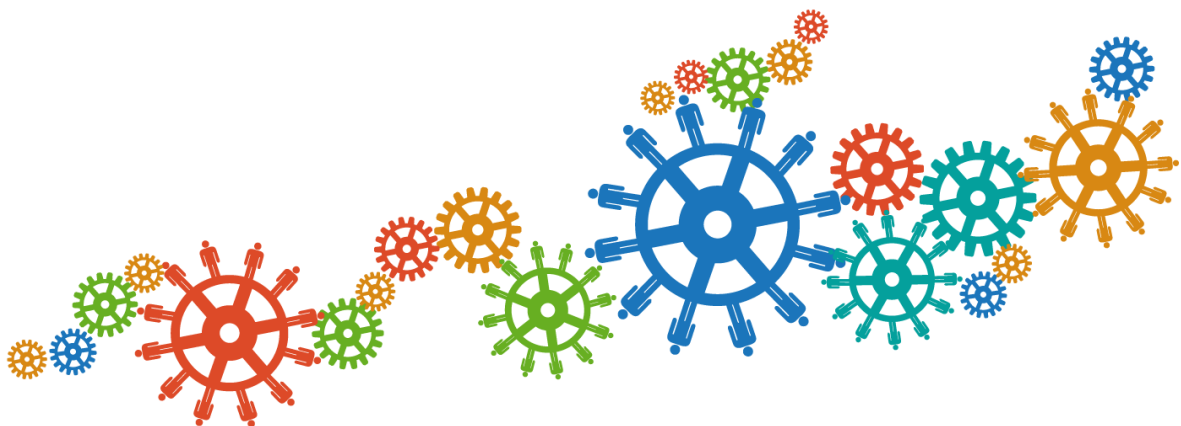
In che modo la Dashboard può supportare il processo per generare un pensiero strategico?

Come potresti usare la Dashboard?

Cosa hai bisogno di tenere in mente quando usi questo strumento?



# Linea Profile: Logistica





# Pricing

## Brain Brief Profile

Identifica il profilo del cervello, il Brain Style, e il più alto/più basso outcome di performance.

Adeguito per: training, coaching, performance, learning.

Brain Style Profile - Versione Adult: Retail €10 (8 crediti)

Brain Style Profile - Versione Youth: Retail € 2 (2 crediti)

## Brain Talent Profile

Mostra i 6 Talenti top.

Ideale per learning, performance, workforce planning, coaching

Brain Talent Profile - Versione Adult: Retail € 12 (10 crediti)

Talent Profile - Versione Youth: Retail € 4 (4 crediti)

## Brain Discovery Profile

Mostra il brain profile “puro”, i 3 top e i 3 più bassi talenti, e il più alto/più basso outcome di performance

Usato per selezione, interviewing, coaching, development.

Brain Discovery Profile - Versione Adult: Retail € 14 (12 crediti)

Brain Discovery Profile - Versione Youth: Non previsto

## Dashboard

EQ, Brain Style, Talenti, Outcomes del team.

Ideale sviluppo team, planning, SWOT and classroom management.

Dashboard - Versione Adult: Retail € 250 (150 crediti)

Dashboard - Versione Youth: Retail € 75 (75 crediti)



# La Intranet

Vai su <https://tools.6seconds.org> e memorizza il link per accedervi facilmente

1. Acquista crediti
2. Crea Progetti
3. Invia i Link (o copialo)

**sixseconds**  
THE EMOTIONAL INTELLIGENCE NETWORK

Home SEI VS

Credits Tutorial Change password

Welcome EQ Profiler!

To use Brain Profiles...

Create a project adult | youth  
(so your client can take the profile)

View your existing projects adult | youth  
(to see who has taken the profiles)

Order new credits  
(for more profiles)

Review the tutorial on using the tool  
(Instructions about using this website)

SEI EMOTIONAL INTELLIGENCE ASSESSMENT

Per la gestione dei Brain Profile, vedi Profiles Welcome and Overview in Knowledge Base:

<http://confluence.6seconds.it/pages/viewpage.action?pageId=4360206#tab-Italian>



# Note:



# Sintesi



# 123 KCG Recap

Guardando avanti verso i miei prossimi passi...

quale era il mio obiettivo... dove voglio essere?

**KNOW/ AWARENESS:** Come posso usare la mia consapevolezza per aiutarmi ad aumentare la conoscenza?

Quali saranno i prossimi passi?

**CHOOSE/ MANAGEMENT:** Come posso usare il mio self management per aiutarmi a rimanere connesso?

Come potrò andare avanti per mettere in pratica il mio apprendimento?

**GIVE/ DIRECTION:** Come posso usare la mia self direction perché sia pratica + propositiva?



# Action Planning

I principali insight che ti porti via da questo percorso:	
Gli obiettivi principali che vuoi raggiungere attraverso l'EQ?	Cosa hai appreso in questo corso che ti aiuterà in questo?
Chi altro è coinvolto e come può essere engaged con l'EQ?	Quali step puoi mettere in atto per mettere in azione questi obiettivi?



# Note:



# Applicazioni della linea Profile

## WQuando usare i Brain Profile

Il BBP e il BTP sono stati realizzati come strumenti introduttivi per coinvolgere i partecipanti nell'apprendere di più sul proprio cervello, le emozioni e per essere più efficaci; il BDP va oltre e unisce i benefici di entrambi gli strumenti, dando una overview delle aree di attenzione. Quando sei pronto per approfondire l'intelligenza emotiva per la trasformazione individuale e organizzativa, puoi utilizzare i report disponibili per gli Assessori (vedi certificazione EQ Assessor).

I profili sono ideali per...

- **Workshops su...** comunicazione; problem-solving; teamwork; collaborazione; conflitti; innovazione; relazioni; soft skills
- **Engaging** un gruppo per una conferenza o una convention .
- **Marketing** (per esempio), dando il profilo alle persone in seguito alla registrazione alla newsletter.
- **Regali** per dipendenti e relative famiglie, abbonati, fornitori, membri, partecipanti,...
- **Coaching** manager (osservando i loro profili e i profili dei loro team).
- **Talent Planning** identificazione delle caratteristiche chiave richieste nello sviluppo della popolazione aziendale o di un team specifico.
- **Selezione** usare l'Intelligenza Emotiva nei processi di intervista ai candidati, attraverso il Brain Discovery Profile.
- **Lezioni universitarie** in economia, psicologia, educazione, sport psicologico, Organizational Development, coaching, salute, comunicazione...
- **Ricerca** sulla relazione tra intelligenza emotiva e performance (il profilo è generato dal questionario SEI completo, quindi, siamo in grado di accedere a dati approfonditi).





## Next Step: Certification Pathway

Congratulazioni! Hai completato un altro passo nel mondo delle Certificazioni Six Seconds!

Vai sul sito <http://italia.6seconds.org/eq-certification-training/> per visualizzare lo schema delle certificazioni e scegliere il tuo percorso!

Advanced Certifications, with optional focus in business or education  
Toward Mastery, join the core of the community



# Note:



Note:



