

终身成长

第1章 思维模式

- 8.1 变化的天性
 - 作者的成长经历：以作者自身的成长经历为例，说明了固定思维模式如何让人在面对挑战时感到无能为力。
 - 改变的本质：指出改变并非一蹴而就的，旧有模式和新的思维模式可以共存。
- 8.2 信念是通往幸福（或痛苦）的关键
 - 文化背景的发掘：介绍了信念和疗法。治疗师认为人的信念是造成其问题的主要原因。
- 8.3 思维模式再深入
 - 固定思维模式的核心信念：固定思维模式者倾向于对信息进行评判和标签。
 - 成长型思维模式的核心信念：成长型思维模式者更注重从高中学习成长。
- 8.4 关于思维模式的讲稿方式和生活
 - 麦琳、杰森和托比的故事：以三位学生的例子，说明了固定思维模式如何影响他们的学习和生活。
- 8.5 思维模式研讨会
 - 研讨会的内容：介绍了为青春期学生设计的思维模式研讨会的内容，该研讨会旨在帮助学生了解如何改变思维模式，并学习成长型思维模式。
 - 杰森的例子：以杰森的例子，说明了研讨会如何帮助学生改变思维模式。
- 8.6 期中考项目
 - 项目介绍：介绍了“科学”项目的学生在科学课上成长型思维模式。
- 8.7 再次改变
 - 改变的健康：指出改变思维模式并不容易，因为固定思维模式往往与人们的自尊和身份认同有关。
- 8.8 迈出第一步
 - 困难：申请研究生失败的经历：通过一个申请研究生失败的例子，说明了迈出第一步的重要性。
- 8.9 可行的计划与不可执行的计划
 - 制定具体计划的重要性：指出制定具体计划能够提高行动力或成功的概率。
- 8.10 正确的应对不会受挫折的影响而气馁
 - 作者的梦想：以作者的梦想为例，说明了即使遇到挫折，也可以采取成长型思维模式的行动。
- 8.11 改变孩子的思维模式
 - 目标的制定：制定思维模式者，以父母的固定思维模式的例子，说明了如何制定或改变思维模式的环境来引导孩子改变思维模式。
- 8.12 思维模式与意志
 - 当努力方向错误：以一个过度努力的例子，说明了当努力方向错误时，孩子如何找到正确的努力方向，并学习如何成长。
 - 内心的声音：以一个想要减肥的朋友为例，说明了固定思维模式者如何因为过度依赖意志力而最终失败。
- 8.13 控制情绪
 - 困难：控制情绪：通过一个控制情绪的困难，对比了固定思维模式者和成长型思维模式者对压力的不同反应。
- 8.14 成长型思维模式与自我控制感
 - 成长型思维模式者的成长：成长型思维模式者会学习并运用策略来培养自己的控制感，或成功或失败。
- 8.15 持续改变
 - 维持改变的重要性：指出改变需要持续的努力，保持积极的心态至关重要。对比了固定思维模式者和成长型思维模式者的不同做法。
- 8.16 通往成长型思维模式的旅程
 - 第一步：接受：接受自己拥有固定思维模式。
 - 第二步：观察：观察是什么激发了固定思维模式。
 - 第三步：命名：给固定思维模式起个名字。
 - 第四步：教育：教育固定思维模式性格，并邀请他们一起踏上成长型思维模式的旅程。
 - 第五步：成长：制定成长型思维模式的目标，并每天花17分钟学习成长型思维模式。
 - 第六步：反思：反思改变成长型思维模式的机会，并鼓励尝试改变思维模式。

第2章 思维模式解析

- 2.1 成功的意义：学习的结果还是努力的过程
 - 学习的内涵：人类天生就有求知欲，但固定思维模式者会否认这种渴望，以害怕失败和失败。
 - 对成功的不同定义：固定思维模式者认为成功意味着证明自己的聪明才智，而成长型思维模式者则认为成功意味着拓展能力，变得更强。
 - 拼图的启示：通过一个拼图的例子，说明了固定思维模式者倾向于接受安全、简单的任务，而成长型思维模式者更愿意接受挑战性的任务。
- 2.2 不只是拼图游戏
 - 英语课的例子：通过一个英语课的例子，说明了固定思维模式者为了避免暴露自己的弱点，会选择更简单的任务。
- 2.3 聆听我们的内心
 - 成长型思维模式者的选择：通过一个英语课的例子，说明了固定思维模式者为了避免暴露自己的弱点，会选择更简单的任务。
- 2.4 选择标准之变
 - 理解同伴的压力：固定思维模式者希望同伴能够理解并支持他们，而成长型思维模式者则希望同伴能够理解并支持他们。
 - 思维模式不同的原因：以一个朋友的例子，说明了思维模式不同的原因。
- 2.5 CEO的合意
 - 高下不足还是追求完美：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.6 能力的拓展
 - 在挑战中成长：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.7 超越自我的自我激励
 - 改变对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.8 放手时的自我激励
 - 放手时的自我激励：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.9 完美主义无法不是不前进
 - 对“完美”的不同定义：固定思维模式者认为完美意味着完美的表现，而成长型思维模式者则认为完美意味着不断的进步。
- 2.10 如何你能力有限，为什么还要去学习
 - 害怕失败不足：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.11 第一次战胜挫败感
 - 害怕失败不足：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.12 再谈自我激励
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.13 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.14 思维模式改变了失败的意义
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.15 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.16 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.17 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.18 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.19 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.20 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.21 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.22 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.23 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。
- 2.24 克服自我怀疑
 - 对失败的认知：以李艾莉的例子，说明了固定思维模式者对完美主义的追求，以及这种追求如何影响他们的学习和生活。

第3章 关于能力和成就的真相

- 3.1 思维模式与成就
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.2 “不努力”综合症
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.3 发现你的天赋
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.4 适应大学生活
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.5 天生的资质
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.6 每个人都能做到出色
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.7 能力与天赋的真相
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.8 总结
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.9 艺术天才和天赋之谜
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.10 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.11 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.12 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.13 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.14 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。
- 3.15 天赋和特定领域的危险性
 - 对成就的解释：固定思维模式者认为成就是一种天赋，而成长型思维模式者则认为成就是一种努力的结果。

第4章 人际关系：关于相处的思维模式

- 4.1 真爱会让人陷入痛苦和怀疑
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.2 不同的两性关系
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.3 爱情中的思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.4 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.5 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.6 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.7 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.8 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.9 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.10 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.11 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。
- 4.12 如何培养（真正的）成长型思维模式
 - 对爱情的不同反应：固定思维模式者更容易感到嫉妒和不安，而成长型思维模式者则更容易感到理解和包容。

第5章 商业：思维模式与领导力

- 5.1 人才上的思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.2 成长型企业
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.3 对思维模式与领导力的研究
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.4 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.5 CEO和领导的自我意识
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.6 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.7 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.8 CEO和领导的自我意识
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.9 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.10 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.11 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.12 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.13 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.14 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。
- 5.15 领导力与固定思维模式
 - 谷歌的例子：以谷歌公司为例，说明了人才上的思维模式如何影响公司的文化和发展。

第6章 体育：冠军的思维模式

- 6.1 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.2 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.3 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.4 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.5 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.6 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.7 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.8 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.9 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.10 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.11 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。
- 6.12 天赋与努力：有时看得见，有时看不见
 - 对天赋的解释：固定思维模式者认为天赋是一种天生的能力，而成长型思维模式者则认为天赋是一种可以通过努力培养的能力。

第7章 团队合作与领导力

- 7.1 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.2 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.3 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.4 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.5 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.6 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.7 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.8 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.9 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.10 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.11 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 7.12 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。

第8章 团队合作与领导力

- 8.1 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.2 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.3 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.4 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.5 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.6 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.7 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.8 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.9 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.10 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.11 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。
- 8.12 团队合作与领导力
 - 团队合作的重要性：固定思维模式者往往更关注个人的表现，而成长型思维模式者则更关注团队的整体表现。