

# MODUL 2 — CRITERII & METAPROGRAME

---

## Calet de Facilitator

---

### Firul roșu al modului

Modulul 2 construiește pe fundația metamodelului de la Practitioner și ridică întrebarea: dacă filtrăm realitatea prin generalizări, distorsiuni și ștergeri, care sunt filtrele specifice prin care decidem ce e bine, ce e rău, ce merităm și ce nu?

Răspunsul vine în două straturi: **criteriile** (standardele subiective prin care evaluăm orice) și **metaprogramele** (tiparele contextuale prin care mintea procesează informația în funcție de acele criterii).

Arcul conceptual pornește de la observația că nefericirii și frustrărilor noastre le stau la bază criterii pe care nici măcar nu le cunoaștem. Trainerul deschide modulul nu cu teorie, ci cu o demonstrație vie: o conversație terapeutică despre doliu (Mirela și tatăl ei) care arată în timp real cum criteriile interioare generează vinovăție, cum semnificațiile produc emoții, și cum schimbarea criteriilor schimbă automat starea. Abia apoi introduce metaprogramele ca instrument de precizie — filtre contextuale care explică de ce aceeași persoană funcționează radical diferit în contexte diferite.

Modulul nu separă teoria de practică. Fiecare metaprogram e introdus printr-un exemplu autobiografic al trainerului (cum și-a ales cariera, de ce întârzie la avion, de ce n-a făcut nimic 8 luni în pandemie), urmat de discuții cu sala care devin micro-intervenții terapeutice. Structura e deliberat circulară: criteriile explică metaprogramele, metaprogramele dezvăluie criteriile, și ambele converg spre întrebarea finală a modului — Matricea Identității, un exercițiu de coaching cu 4 întrebări care forțează o decizie prin explorarea tuturor combinațiilor logice.

Fir secundar persistent: distincția între comunicare eficientă și manipulare. Trainerul revine la ea de 5-6 ori pe parcursul celor două zile: manipularea e când știi că celălalt va fi dezavantajat. Comunicarea eficientă e când adaptezi mesajul la filtrele celuilalt pentru un rezultat win-win. Metaprogramele sunt instrumentul acestei adaptări.

---

### Ziua 1: Criteriile ca fundament — de la stima de sine la metaprograme

#### Deschiderea: exercițiul cu oglinda și criteriile invizibile

Modulul începe cu feedback din Modulul 1. Cristina povestește că a testat exercițiul cu oglinda (shadow work) obsesiv, 20-30 minute zilnic. Trainerul observă imediat cum ea minimizează rezultatul: „Am început să mă văd mai frumos în oglindă.” Și intervine: „Mi-ai trecut-o ca și cum e ceva banal.” Punctul de intrare în criterii: de ce minimizăm progresul? Pentru că avem criterii interioare (preluate, de obicei din

copilărie) care stabilesc ce merită celebrat și ce nu. „Vine cu rețeta copilăriei mele pe care mi-au făcut-o. Când e 10, e normal. Ce big deal."

Corelație IFS: Minimizarea progresului e o parte protectoare (manager, în limbajul IFS) care previne dezamăgirea. Dacă nu celebrezi, nu poți fi dezamăgit. Funcția e protecție, nu sabotaj.

### **Criteriile: definiție prin experiență**

Trainerul nu definește criteriile abstract. Le construiește prin exemple concentrate:

Cum știi că ești iubit? Trebuie să faci X, Y, Z, în ordinea asta, cu tonul ăsta, cu constanța asta. „De ce ar fi în favoarea mea să am cât mai multe criterii care trebuie bifate de alții ca eu să mă simt iubit?" Cu cât mai multe criterii, cu atât mai multă energie consumi tu și celălalt. „El va face tot ce poate ca să îmbifeze criteriile neexprimate, că eu nici măcar nu știu că le am."

Corelație attachment theory (Bowlby/Ainsworth): Criteriile rigide pentru a te simți iubit corelează direct cu stilul de atașament anxios. Copilul care a învățat că iubirea e condiționată (dacă ești cuminte, dacă ai note bune) va internaliza criterii multe și complicate. Stilul de atașament securizant produce criterii simple: prezența fizică + atenție = iubit.

Trainerul face o distincție pe care o va repeta de-a lungul modulului: criteriile nu sunt valori. „Valorile sunt macro — etica e valabilă indiferent de context. Criteriile sunt micro, contextuale, ierarhice și schimbabile." La serviciu am criterii diferite de acasă. Cu partenerul am criterii diferite de cu copilul. Același om, criterii diferite.

„Criteriile declanșează întotdeauna o emoție. Așa știi că e criteriu." Aceasta e regula de calibrare: dacă simți ceva (tensiune, bucurie, frustrare), un criteriu a fost activat.

### **Semnificații și recadrare automată**

Formula centrală: X **înseamnă** că Y. Ceea ce urmează după „înseamnă că" e semnificația. Semnificația produce emoția. Dar semnificația nu vine întâmplător — vine din criterii. Schimbi criteriile → se schimbă semnificația → se schimbă emoția. Recadrarea (de la Practitioner) e consecință, nu cauză.

Demonstrația vine prin intervenția cu Mirela: tatăl ei a murit în somn, ea poartă vinovăție de 4 ani că nu i-a dat toate medicamentele. Trainerul nu atacă vinovăția frontal. Explorează criteriile: ce resurse crezi că ți-au lipsit? Atenție. Dar ai fost excesiv de atentă. Semnificația pe care o poartă — „dacă făceam eu altceva, trăia" — e un bias cognitiv (vina supraviețuitorului). E o eroare de atribuire causală, nu vinovăție reală.

Corelație neuroștiință (Porges, teoria polivagală): Vinovăția cronică menține sistemul nervos într-o stare de imobilizare dorsovagală — freeze response. Corpul e blocat într-o buclă de auto-protecție. Intervenția trainerului (permisiunea de a lăsa vinovăția să plece, înlocuirea cu iubirea tatălui) e o co-reglare care invită sistemul nervos înapoi în fereastra de toleranță.

Corelație IFS: Vinovăția e o parte care crede că, dacă rămâne la datorie, previne pierderi viitoare. Trainerul lucrează cu ea exact cum lucrează IFS — nu o elimină, o invită să vadă că și-a făcut treaba și poate elibera sarcina.

### **Adaptarea hedonică și postul de bine**

„Adaptarea hedonică: indiferent ce nivel de bine atingem vreodată, creierul nostru se va adapta, îl va considera normal, banal.” Studiul citat: câștigătorii la loterie și cei care pierd un membru au, după 3-4 ani, niveluri de satisfacție aproape egale.

Trainerul nu lasă asta ca teorie. Dă exemplu personal: 3 nopți la iurtă în frig, lângă Londra, cu sobă care umple spațiul de fum. „Știi cum iubești dușul fierbinte după ce vii de la asta?”

Soluția: postul de bine. Refuz deliberat al confortului pe perioade scurte (3-7 zile). „Oprești robinetul de bine intenționat.” Secvență recomandată: post de bine → silent retreat (10 zile tăcere) → dark retreat (întuneric complet).

Corelație filozofie stoică: Trainerul menționează explicit stoicismul, dar se distanțează de extrema stoică (viață de penurie permanentă). Adoptă varianta hedonistă echilibrată: expunere intermitentă la disconfort, nu renunțare permanentă. E praxis-ul stoic al lui Seneca (praemeditatio malorum), nu ascetismul lui Epictet.

Corelație neuroștiință: Adaptarea hedonică e neuroplasticitate aplicată. Creierul recalibrează constant linia de bază (hedonic set point). Expunerea la disconfort controlat resetează temporar acest set point, permițând aprecierea a ceea ce era banal.

### **Elicitarea criteriilor: cum afli ce contează pentru celălalt**

Două metode: (1) Ascultă — oamenii își dezvăluie criteriile spontan pentru că le place să vorbească despre ei. (2) Întrebi — dar pe harta celuilalt, nu pe a ta. „Cum știi că apartamentul intră pe lista ta?” „Ce e important pentru tine aici?”

Trainerul dezvăluie că face asta cu sala din prima oră de Practitioner: „V-am întrebat ce așteptări aveți ca acest curs să vi se fi meritat. Ce faceam eu de fapt? Vă elicitam criteriile ca să știu în ce sens să vă traduc conceptele mele.”

Principiul central al comunicării eficiente: „Înainte să convingi pe cineva de orice, află-i criteriile prin care el se va lăsa convins.”

Corelație CNV (Rosenberg): Elicitarea criteriilor în NLP e echivalentul funcțional al identificării nevoilor în CNV. Diferența: CNV caută nevoia universală (siguranță, conexiune, autonomie), NLP caută criteriul specific contextual. Sunt complementare, nu contradictorii.

### **Introducerea metaprogramelor**

Linia istorică: Chomsky (3 filtre) → Leslie Bandler (60 metaprograme) → Roger Bailey (LAB Profile, corporate) → Shelle Rose Charvet („Words That Change Minds”, ~14 metaprograme relevante).

Definiție: „Filtre foarte specifice prin care mintea, contextual, filtrează realitatea.” Nu sunt trăsături de personalitate. Se schimbă de la un context la altul. Un om poate fi proactiv la serviciu și reactiv acasă, în aceeași zi.

Două categorii: motivaționale (ce mă pune în mișcare?) și de lucru (cum procesez și decid?).

### **Metaprogram #1: Proactiv vs. Reactiv (nivel de motivație)**

Proactivii: nu au nevoie de multă informație ca să inițieze. Spun „am făcut”, nu „voi face”. Buni la finalizare. Nu au răbdare cu proceduri. „Unui proactiv când îi spui «așa se face», i-ai tăiat din elan.” Umbra proactivului: sare peste pregătiri, nu vede riscuri, „anestezie prin anxietate” — face ca să nu simtă.

Reactivii: acumulează informații, „blocajul expertului” — știe atât de mult ce poate merge prost încât nu mai acționează. Pro-proceduri, atenți la consecințe. Se concentrează pe a nu pierde (vs. proactivul care se concentrează pe a nu pierde timp).

Trainerul subliniază: toată lumea e și-și. „Aceste metaprogramme sunt contextuale. Putem fi proactiv într-un context, reactiv în altele.”

Corelație psihologie (Kahneman): Proactiv/reactiv corelează parțial cu System 1/ System 2. Proactivul operează predominant pe System 1 (rapid, intuitiv, heuristic). Reactivul pe System 2 (deliberat, analitic, lent). Niciuna nu e superioară — ambele sunt necesare.

Dinamica de echipă: doar proactivi = haos, viteză, erori. Doar reactivi = stagnare. Idealul e combinația.

Lideri formali vs. informali: liderul informal e „colegul la care se uită toți după ce șeful a vorbit.” Soluție elegantă pentru conflictul formal-informal: cere sfatul liderului formal în public. „Asta îi activează orgoliul și-i scade anxietatea că ești un pericol.”

Curajul, redefinit: „Nu e absența fricii. E a face ce ai decis, asumând consecințele.” Formula: curaj = anxietate + entuziasm simultan. Curajul vine înainte de acțiune, încrederea vine după.

Corelație Brené Brown: Definiția curajului din acest modul e aproape identică cu cea a lui Brown din „Daring Greatly”: vulnerabilitate + acțiune. Brown adaugă componenta de vulnerabilitate care în NLP e implicită dar nu numită.

### **Metaprogram #2: Înspre vs. Dinspre (direcția motivației)**

Înspre (Toward): motivat de ce vrea să obțină. Gândește în ținte, milestoneuri. Se entuziasmează vizualizând obiectivul.

Dinspre (Away From): motivat de ce vrea să evite. Se activează brusc când apare o problemă. „Cât mie-mi bine, nu mă mișc.”

Trainerul dă exemplul autobiografic central: în pandemie, 8 luni n-a făcut nimic.

Avea buffer financiar, nu-l durea nimic. Când a realizat că locul lui în piață ar putea fi luat — durere. „Bam, proiect. Într-un moment de zile, apărut proiect.”

Statistici: ~70% dinspre, ~30% înspre (România). Explicat prin moștenirea comunismului: 55 de ani de penurie și frică.

FOMO = tipar dinspre, nu înspre. „Nu te motivează cine vei deveni, ci teama de a pierde ceva.” Fear of Missing Out = fuga dinspre regret anticipat.

Reformularea obiectivelor: dacă ești dinspre, nu-ți formula obiectivul ca „vreau să obțin X”, ci ca „vreau să scap de Y.” Și invers. „Când știi ce ar trebui să faci și nu faci, obiectivul nu e descris în tiparul tău corect.”

Corelație coaching: Asta e echivalentul NLP al distincției approach motivation vs. avoidance motivation din psihologia motivației (Elliot & Covington). Cercetarea arată că ambele funcționează, dar avoidance motivation corelează cu anxietate mai mare pe termen lung, ceea ce confirmă observația trainerului că 70% din români sunt dinspre și au anxietate ridicată.

Demo terapeutic (Gabriela): Trainerul lucrează live cu o participantă care are frică de a vorbi în public. Explorează criteriile, descoperă dinspre ca tipar dominant, și reformulează obiectivul pe filtrul ei.

---

## **Ziua 2: Metaprogramele în adâncime — de la motivație la identitate**

### **Înspre/Dinspre: capcane și soluții avansate**

Capcana dinspre: când rezolvi problema care te-a motivat, motivația dispare. Exemplul din carte: un om care a fost milionar de 4 ori și a pierdut totul de 4 ori — era extrem dinspre financiar. Când nu mai avea durere, se sabota inconștient.

Soluții: (1) Creează artificial o problemă nouă. (2) Folosește frica de regret permanent: „Dacă eu nu schimb nimic și nimic nu se schimbă sau devine mai rău în următorii 10-15 ani, aș putea trăi relaxat cu asta?”

Aplicație practică — blocajul scriitorului: „Nu trebuie să scrii ceva. Trebuie să ai ceva de corectat.” Minte dinspre se deblochează când problema e corectarea, nu crearea. Scrii prost intenționat → apare problema (textul e prost) → te motivezi să corectezi → curgere.

Corelație neuroștiință: Blocajul scriitorului corelează cu activarea cortexului prefrontal dorsolateral (controlul executiv, critica internă). Reframing-ul „corectează, nu crea” dezactivează parțial acest circuit prin mutarea sarcinii din „generare” (care activează critica) în „reparare” (care activează rezolvarea de probleme, o funcție diferită).

### **Metaprogram #3: Intern vs. Extern (sursa motivației)**

Intern: „Nu mă interesează ce zic alții. Decid eu.” Nu așteaptă aprobare. Se atacă dacă îi spui ce să facă. „Minia-tat trebuie să-mi spui ce am de făcut. Atât am trebuit să-mi spui. Că voi face fix opus.”

Extern: „Fac pentru că trebuie, pentru că s-au angajat, pentru că alții așteaptă.” Buni oameni de echipă. Se derutează când primesc informații contradictorii din exterior.

Trainerul se dă ca exemplu extrem de intern: nu se ridică la poarta de îmbarcare când se anunță. Stă pe scaun, și-l anunță pe stație de 3 ori, aproape pierde avionul. „Nu fac ce îmi zic alții când îmi spun alții.” Și consecința: a ratat aproape avionul de mai multe ori.

Statistici (Charvet): 40% interni, 40% externi, 20% mixt.

Distincție esențială: intern  $\neq$  introvert. Extern  $\neq$  extrovert. Sunt axe diferite.

Întrebare de calibrare: „Cum știi că ai făcut o treabă bună?” Răspuns din propria perspectivă → intern. Referire la alții → extern.

Echipe ideale: interni flexibili ca lideri + externi ca membri. „Un lider extern va cere constant opinia echipei și nu va ști ce să decidă, pentru că încearcă să-i mulțumească pe toți.”

Corelație psihologie (Rotter): Intern/extern în metaprograme corelează cu locus of control (Rotter, 1954). Locus of control intern: cred că eu influențez rezultatele. Extern: cred că circumstanțele/alții influențează. NLP adaugă dimensiunea contextuală pe care Rotter n-o operaționalizează.

Corelație educație: Trainerul observă că educația prea fermă creează umbra — copilul controlat devine rebel la ieșirea din aria de control a părintelui. „Cu cât mai multe impui să nu se întâmple, cu atât mai mult fii sigur că o să se întâmple.” Asta e reactanța psihologică (Brehm, 1966).

#### **Metaprogram #4: Opțiuni vs. Proceduri (rațiunea motivației)**

Opționalul: caută variante, îmbunătățiri. „Tipul bufet suedez — cu cât mai multe opțiuni, cu atât mai fericit.” Creează proceduri excelente pentru alții, dar nu le urmează. Trainerul despre co-trainerul Marius: „Intră pe scenă și face complet altceva la 5 secunde după ce a zis da.”

Proceduralul: urmează firul roșu. Dacă e oprit din mijlocul procedurii → anxietate. Nu pornește fără pasul 1 clar.

Trainerul despre sine: „Am nevoie de procedură ca ancoră de siguranță. Dar până când merge ceva prost, fac cum vreau eu.” E un intern opțional cu procedura ca plasă de siguranță.

Identificare: întreabă DE CE au ales ceva. Opționalul răspunde pe criterii/beneficii. Proceduralul răspunde pe cum/proces/pași.

#### **Metaprogram #5: Asemănare vs. Diferență**

Asemănare: vede ce seamănă cu experiențe trecute. Preferă stabilitate. Diferență: vede instant ce e diferit. Caută schimbarea. Exemplul trainerului: cumpără mașină nouă, el vede totul; soția vede instant punctul de rugină.

#### **Metaprogram #6: Stil de lucru**

Independent (cel mai bine singur), Proximitate (pe cont propriu dar cu oameni în jur), Cooperant (în echipă).

#### **Exercițiul central: Matricea Identității (4 întrebări)**

Cele 4 întrebări:

1. Ce se întâmplă dacă faci X?
2. Ce se întâmplă dacă NU faci X?
3. Ce NU se întâmplă dacă faci X?
4. Ce NU se întâmplă dacă NU faci X?

Exercițiu în perechi, 12 minute per persoană. Ghidul pune întrebările fluid, folosește metamodelul și limbajul metaprogramelor. Exercițiul forțează o explorare completă a spațiului decizional — acoperă și consecințele pozitive ale inacțiunii (întrebarea 4, cea mai greu de procesat).

Corelație filosofie: Matricea Identității e o formalizare NLP a tehnicii negative a lui Via Negativa din teologia apofatică — cunoașterea prin negare. Întrebările 3 și 4 forțează gândirea să exploreze ce NU se întâmplă, care e un spațiu cognitiv pe care mintea îl evită natural.

---

## **Constelația modulului**

### **Conexiuni intra-modul:**

- Criteriile sunt substratul pe care operează metaprogramele. Nu poți înțelege de ce cineva e dinspre fără să-i cunoști criteriile de evaluare a durerii.
- Semnificațiile (X înseamnă că Y) sunt produsul criteriilor aplicate de metaprograme. Schimbi criteriile → se schimbă semnificația → se schimbă emoția → se schimbă comportamentul.
- Cadrarea (framing) e aplicația practică: formulezi mesajul în funcție de metaprogramul celuilalt.

### **Conexiuni cu Modulul 1:**

- Metamodelul de la Practitioner identifică filtrele (generalizare, distorsiune, ștergere). Modulul 2 arată ce se ascunde sub acele filtre: criterii și metaprograme.
- Raportul (rapport) de la Practitioner devine acum mai precis: raport nu doar prin oglindire fizică, ci prin adaptarea limbajului la metaprogramul celuilalt.
- Exercițiul cu oglinda (shadow work) de la Modulul 1 e legat direct de criteriile prin care ne evaluăm pe noi înșine.

### **Conexiuni cross-disciplinare:**

| Concept NLP (M2)        | Echivalent/Corelație                                                         |
|-------------------------|------------------------------------------------------------------------------|
| Criterii                | Nevoi (CNV), Scheme cognitive (Beck), Core beliefs (CBT)                     |
| Adaptare hedonică       | Hedonic treadmill (Brickman & Campbell), Set point theory                    |
| Proactiv/Reactiv        | System 1/System 2 (Kahneman), approach/avoidance                             |
| Înspre/Dinspre          | Approach/Avoidance motivation (Elliot), Promotion/Prevention focus (Higgins) |
| Intern/Extern           | Locus of control (Rotter), Self-determination theory (Deci & Ryan)           |
| Opțiuni/Proceduri       | Divergent/Convergent thinking, Growth/Fixed mindset (parțial)                |
| Matricea Identității    | Via Negativa, Cartesian logic, Double-bind resolution                        |
| Vina supraviețuitorului | Survivor's guilt (psihologie clinică), moral injury                          |
| Pilotul automat         | Mindfulness (observare fără judecată), Default Mode Network                  |

## Scripturi de exerciții (referință rapidă)

### 1. Elicitarea criteriilor (perechi)

**Setup:** Perechi. Unul e explorator, altul e ghid. 10-12 minute per persoană.

#### Pași:

1. Exploratorul alege un context real (ex: relație de cuplu, job, achiziție importantă).
2. Ghidul întreabă: „Ce e important pentru tine când vine vorba de [context]?”
3. Exploratorul listează criterii (răspunsuri = 100% criterii).
4. Ghidul întreabă pentru fiecare: „Cum știi că [criteriu] e bifat?”
5. Ghidul cere ierarhie: pune câte un criteriu imaginar în fiecare mână. „Care e mai greu? Dacă ai X dar nu ai Y, care contează mai mult?”
6. Ghidul aplică metamodel pe criterii vagi: „Trebuie? Întotdeauna? Comparativ cu ce?”
7. Exploratorul notează top 3 criterii ierarhizate.
8. Schimb.

**Debriefing:** Ce surprize au apărut? Ați descoperit criterii pe care nu le știați? Cum se schimbă criteriile dacă schimbați contextul?

### 2. Matricea Identității (4 întrebări)

**Setup:** Perechi (ideal: cineva cu care n-ai lucrat anterior). 12 minute per persoană.

#### Pași:

1. Exploratorul alege o provocare reală unde nu știe ce să decidă.
2. Ghidul pune cele 4 întrebări fluid (nu sacadat, conversațional):



- „Ce se întâmplă dacă faci [X]?”
  - „Ce se întâmplă dacă NU faci [X]?”
  - „Ce NU se întâmplă dacă faci [X]?”
  - „Ce NU se întâmplă dacă NU faci [X]?”
3. Ghidul folosește metamodelul pe răspunsuri vagi (generalizări, distorsiuni).
  4. Ghidul observă metaprogramele: exploratorul răspunde în limbaj înspre sau dinspre? Intern sau extern? Opțional sau procedural?
  5. Ghidul adaptează întrebările de follow-up pe filtrul observat.
  6. Ghidul NU dă soluții. Doar pune întrebări.
  7. Schimb.

**Debriefing:** Care întrebare a fost cea mai grea? (De obicei 3 sau 4 — cele cu negație.) Ce s-a schimbat în percepția situației? Ce metaprograme ați observat la voi?

### 3. Identificarea metaprogramelor (auto-observare)

**Setup:** Individual. Durată: 1 săptămână.

#### Pași:

1. Alege 3 contexte diferite din viața ta (ex: job, relație, hobby).
2. Pentru fiecare context, evaluează-te pe cele 6 axe:
  - Proactiv ↔ Reactiv
  - Înspre ↔ Dinspre
  - Intern ↔ Extern
  - Opțional ↔ Procedural
  - Asemănare ↔ Diferență
  - Independent / Proximitate / Cooperant
3. Notează diferențele între contexte.
4. Identifică unde tiparul actual te servește și unde nu.
5. Alege UN tipar pe care vrei să-l flexibilizezi. Exersează opusul în doze mici.

### Lecturi și resurse

#### Suport principal de curs:

- **Shelle Rose Charvet** — Words That Change Minds (suportul oficial de curs pentru Modulul 2; detaliază ~14 metaprograme cu aplicații în comunicare, vânzări și leadership)

#### Corelații recomandate:

- **Daniel Kahneman** — Thinking, Fast and Slow (System 1/System 2 ca fundament cognitiv al proactiv/reactiv)
- **Marshall Rosenberg** — Nonviolent Communication (nevoile ca echivalent funcțional al criteriilor)
- **Brené Brown** — Daring Greatly (vulnerabilitate + curaj, complementar definiției curajului din modul)

- **Stephen Porges** — The Polyvagal Theory (baza fiziologică a reactivității și a freeze response)
- **Richard Schwartz** — No Bad Parts (IFS — părțile interioare ca sistem, complementar metaprogramelor)
- **Carl Gustav Jung** — The Undiscovered Self (umbra, individuația, complementar shadow work de la M1)
- **Julian Rotter** — articolele despre locus of control (baza empirică a intern/extern)
- **Seneca** — Letters from a Stoic (praemeditatio malorum = postul de bine)