

MODUL 2 — CRITERII & METAPROGRAME: Ghid de Aplicare

Pentru grup de sprijin NLP

Exercițiu 1: Elicitarea și ierarhizarea criteriilor

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus ÎNAINTE:

- Distincția criterii vs. valori (valorile sunt macro și stabile; criteriile sunt micro, contextuale, ierarhice)
- Faptul că criteriile declanșează întotdeauna o emoție — asta e semnul că e criteriu
- Criteriile sunt 100% subiective și niciodată nu ar trebui presupuse

Metafore de folosit:

- Criteriile ca „rețetă” — cu cât mai multe ingrediente are rețeta prin care ajungi să te simți iubit/respectat/fericit, cu atât mai puțini oameni vor reuși să ți-o gătească
- Criterii ca „filtru de cafea” — aceeași cafea, filtre diferite, gust diferit. Același eveniment, criterii diferite, experiență diferită.

Întrebări de deschidere:

- „Cum știți voi că o zi a fost bună?”
- „Ce trebuie să se întâmple ca voi să vă simțiți respectați?”
- „Ce trebuie să facă cineva ca voi să vă simțiți iubiți?”
- Lăsați 2-3 persoane să răspundă. Observați diferențele. Subliniați-le.

Container de siguranță:

- „Nu există criterii greșite. Există doar criterii pe care le cunoaștem și criterii pe care nu le cunoaștem încă.”
- „Ceea ce descoperim aici rămâne aici. Nu e nevoie să schimbați nimic — doar să observați.”

Semne că grupul e pregătit:

- Membrii dau exemple personale spontan
- Apar momente de recunoaștere („da, eu fac asta!”)
- Există contact vizual între membri

Semne că grupul NU e pregătit:

- Răspunsuri generice, abstracte, de tip „depinde”
- Rigiditate corporală, brațe încrucișate
- Cineva domină conversația și ceilalți se retrag

Tranziție:

- „Acum că am văzut câteva criterii ale noastre și cât de diferite sunt, hai să explorăm asta mai în profunzime, doi câte doi.”

Exercițiul adaptat:

1. Formați perechi. Unul e explorator, altul e ghid. 10 minute per persoană.
2. Exploratorul alege un context concret: „relația mea de cuplu”, „jobul meu”, „relația cu părinții”. NU abstract (nu „viața mea”).
3. Ghidul întreabă: „Ce e important pentru tine în [context]?”
4. Ghidul notează pe hârtie fiecare criteriu menționat (cuvintele exacte ale exploratorului).
5. Ghidul nu comentează, nu evaluează, nu spune „și eu la fel”. Doar notează și pune următoarea întrebare.
6. Când exploratorul pare că a terminat, ghidul cere ierarhie: „Dacă ar trebui să alegi între [criteriu A] și [criteriu B], pe care l-ai păstra?”
7. Ghidul întreabă pentru top 3: „Cum știi că [criteriu] e bifat? Ce trebuie să se întâmple concret?”
8. Schimb.

Debriefing (15 minute):

- „Ce ați descoperit? Ați găsit criterii pe care nu le știați?”
 - „Cum v-ați simțit când ați fost întrebați «cum știi că e bifat»? A fost ușor sau greu?”
 - „Câți ați descoperit că aveți criterii preluate de la părinți sau de la societate?”
 - „Unde în viața voastră ați putea simplifica — adică reduce numărul de criterii necesare ca să vă simțiți bine?”
-

Exercițiu 2: Matricea Identității (4 întrebări)

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus ÎNAINTE:

- Scurt recap: metaprogramele înspre/dinspre (5 minute max)
- Ideea că avem un punct orb decizional: vedem ce se întâmplă dacă facem, vedem ce se întâmplă dacă nu facem, dar rareori ne gândim la ce NU se întâmplă în ambele variante

Metafore de folosit:

- Matricea ca „radiografie a deciziei” — vezi oasele, nu doar pielea
- „Întrebările 3 și 4 sunt ca oglinda inversată — nu te arată ce ești, ci ce nu ești”

Întrebări de deschidere:

- „Câți dintre voi aveți o decizie pe care o tot amânați?” (mâini sus)
- „Ce s-ar schimba dacă ați putea vedea toate unghiurile acelei decizii, inclusiv cele pe care mintea voastră le ascunde?”

Container de siguranță:

- „Nu trebuie să luați decizia acum. Exercițiul doar luminează toate fețele monedei.”
- „Ghidul nu dă sfaturi, nu dă soluții. Doar pune întrebări.”
- „Dacă în timpul exercițiului apare o emoție puternică, e un semn bun — înseamnă că ați atins un criteriu important. Nu fugiți de ea, dar nici nu trebuie să faceți nimic cu ea acum.”

Semne că grupul e pregătit:

- Au deja o provocare reală în minte
- Sunt confortabili să lucreze în perechi
- Au deja experiență cu elicitarea criteriilor (ideal: faceți acest exercițiu după exercițiul 1)

Tranziție:

- „Acum că știm ce sunt criteriile și cum le influențează metaprogramele, hai să punem totul la lucru pe o decizie reală din viața voastră.”

Exercițiul adaptat:

1. Perechi noi (ideal: nu aceeași persoană ca la exercițiul anterior). 12-15 minute per persoană.
2. Exploratorul formulează provocarea: „Mă gândesc să [X] și nu știu ce să decid.”
3. Ghidul pune cele 4 întrebări, una câte una, cu pauze:
 - „Ce se întâmplă dacă faci [X]?” — lăsați exploratorul să răspundă complet. Ghidul poate pune întrebări de metamodel pe răspunsuri vagi.
 - „Ce se întâmplă dacă NU faci [X]?” — din nou, lăsați spațiu.
 - „Ce NU se întâmplă dacă faci [X]?” — aici exploratorii se blochează de obicei. Ghidul poate reformula: „La ce renunți dacă faci [X]? Ce nu va mai fi posibil?”
 - „Ce NU se întâmplă dacă NU faci [X]?” — cea mai grea. Reformulare posibilă: „Ce nu se va schimba dacă rămâi unde ești? Ce rămâne neatins?”
4. Ghidul observă: exploratorul vorbește în limbaj înspre sau dinspre? Se motivează singur sau caută validare?
5. Ghidul NU dă soluții. Dacă exploratorul întreabă „ce crezi tu?”, ghidul răspunde: „Acum e despre perspectiva ta. Ce-ți spune ție tot ce ai zis până acum?”
6. Schimb.

Debriefing (15 minute):

- „Care dintre cele 4 întrebări a fost cea mai grea? De ce credeți?”
- „Ați observat dacă răspundeți mai mult înspre sau dinspre?”
- „Ce s-a schimbat în percepția deciziei voastre după ce ați răspuns la toate 4?”
- „Câți dintre voi simțiți că decizia e mai clară acum? Câți simțiți că e mai complexă?” (ambele răspunsuri sunt bune — primul înseamnă clarificare, al doilea înseamnă că s-a deschis un punct orb)

Exercițiu 3: Profilul de metaprograme (auto-mapare)

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus ÎNAINTE:

- Scurt recap al celor 6 axe de metaprograme (5-7 minute): proactiv/reactiv, înspre/dinspre, intern/extern, opțional/procedural, asemănare/diferență, stil de lucru
- Subliniați că NU sunt trăsături de personalitate. Sunt contextuale. Aceeași persoană poate fi diferită pe axe diferite în contexte diferite.

Întrebări de deschidere:

- „Dacă ar trebui să vă descrieți într-un cuvânt modul în care luați decizii la job, care ar fi?”
- „Și acasă?”
- „Sunt diferite? Observați diferența?”

Container de siguranță:

- „Nu există profil bun sau rău. Există doar cum funcționezi acum, în acest context.”
- „Scopul nu e să vă schimbați. Scopul e să vă cunoașteți mai bine.”

Exercițiul adaptat:

1. Individual. Fiecare primește o foaie cu o matrice 3×6 (3 contexte × 6 axe).
2. Alegeți 3 contexte concrete din viața voastră (ex: job, relație de cuplu, hobby/pasiune).
3. Pentru fiecare context, marcați unde sunteți pe fiecare axă (scala 1-10, unde 1 = un pol, 10 = celălalt pol).
4. Comparați cele 3 coloane. Unde sunt diferențe mari?
5. În perechi (5 minute per persoană): partajați o surpriză din auto-mapare. Celălalt ascultă și pune o singură întrebare de curiozitate.

Debriefing (10 minute):

- „Câți ați găsit diferențe semnificative între contexte?” (majoritatea)
- „Ce vă spune asta despre identitate? Sunteți «așa» sau «funcționați așa în contextul ăsta»?”
- „Unde ați vrea mai multă flexibilitate? Ce prim pas ați putea face?”

Pentru cercetași adulți

Exercițiu adaptat: Criteriile în luarea deciziilor de echipă

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus ÎNAINTE:

- Criteriile ca „regulile nevăzute” ale echipei. Fiecare om din patrulă are un set de criterii prin care evaluează dacă o activitate a fost bună sau nu. Dacă nu le știm, vom avea frustrări neexplicate.
- Exemplul simplu: „Ce trebuie să se întâmple ca un weekend de tabără să fie reușit?” Fiecare va răspunde diferit.

Metafore de folosit:

- Criteriile ca „busola personală” — toți avem una, dar busolele arată spre nord-uri diferite. Dacă nu le calibrăm, mergem în direcții diferite crezând că mergem împreună.

Întrebări de deschidere:

- „Gândiți-vă la cea mai bună activitate la care ați participat vreodată ca cercetaș. Ce o făcea bună? Ce trebuia să se întâmple ca voi să ziceți «asta a fost mișto»?”

Container de siguranță:

- „Nu există răspuns greșit. Nu judecăm criteriile altora. Doar le descoperim.”

Exercițiul adaptat:

1. Grup de 4-6 persoane. Un facilitator per grup. 20 minute.
2. Fiecare scrie pe un post-it 3 criterii prin care evaluează dacă o activitate cercetăsească a fost reușită (ex: „toată lumea s-a implicat”, „am învățat ceva nou”, „ne-am distrat”, „n-am pierdut timpul”).
3. Puneți toate post-it-urile pe un perete/masă.
4. Grupați criteriile similare.
5. Ierarhizați: care sunt deal-breakerele grupului? (dacă asta lipsește, activitatea e ratată indiferent de restul)
6. Discutați: ce criterii lipsesc? Ce criterii sunt ale individului vs. ale grupului?

Debriefing:

- „Ce ați descoperit despre criteriile echipei voastre?”
- „Câte criterii erau comune? Câte erau individuale?”
- „Cum puteți folosi asta data viitoare când planificați o activitate?” (Răspuns ideal: aflați criteriile participanților ÎNAINTE de planificare.)

Exercițiu adaptat: Proactiv/Reactiv în echipă

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus:

- Proactiv = „am făcut” (inițiativă, energie, risc). Reactiv = „mă mai gândesc” (analiză, precauție, siguranță). Ambele sunt necesare.
- Echipa ideală are ambele tipare. Doar proactivi = haos. Doar reactivi = stagnare.

Exercițiul adaptat (joc de rol):

1. Împărțiți grupul în două echipe de 4-6.
2. Echipa A primește instrucțiunea: „Sunteți o echipă complet proactivă. Aveți de planificat o excursie de weekend. Toți sunteți de acord că trebuie să acționați ACUM. Nu așteptați, nu analizați. Planificați în 5 minute.”
3. Echipa B primește instrucțiunea: „Sunteți o echipă complet reactivă. Aveți de planificat aceeași excursie. Analizați fiecare opțiune, evaluați riscurile, cereți mai multe informații. 5 minute.”
4. După 5 minute, fiecare echipă prezintă planul.
5. Discutați: ce a mers bine la fiecare abordare? Ce a lipsit?

Debriefing:

- „Echipa proactivă a avut plan? A fost realist?”
- „Echipa reactivă a avansat? Sau a stat în loc?”
- „Ce s-ar fi întâmplat dacă aveți câte un om din celălalt tip în echipă?”
- Legați de viața reală: „Unde sunteți voi proactivi? Unde reactivi? Ce ați putea echilibra?”

Pentru întâlniri CNV

Exercițiu adaptat: Criteriile ca nevoile din spatele strategiilor

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus ÎNAINTE:

- În CNV, distingem nevoi de strategii. În NLP, criteriile sunt echivalentul funcțional al nevoilor — sunt ceea ce trebuie bifat ca să ne simțim bine.
- Diferența: CNV lucrează cu nevoi universale (siguranță, conexiune, autonomie). NLP lucrează cu criterii specifice contextuale (trebuie să ajungi la fix, trebuie să-mi spui „te iubesc” în fiecare zi).
- Criteriul specific e strategia prin care încerci să-ți îndeplinești nevoia universală. Dacă nevoia e respect, criteriul poate fi „să-mi vorbească cu dumneavoastră” — dar asta e O strategie de a satisface nevoia de respect, nu nevoia în sine.

Metafore de folosit:

- Criteriile ca „rețetele prin care încerci să gătești satisfacerea nevoii.” Aceeași nevoie (foame), rețete diferite (unul vrea sushi, altul vrea ciorbă). Dacă te cerți pe rețetă, ai uitat că amândoi sunteți flămânzi.

Întrebări de deschidere:

- „Când v-ați simțit ultima dată nerespectați? Ce a trebuit să se întâmple (sau să nu se întâmple) ca voi să ajungeți la concluzia că nu sunteți respectați?”
- „Credeți că persoana respectivă ar fi definit «respectul» la fel ca voi?”

Container de siguranță:

- „Explorăm criteriile cu curiozitate, nu cu judecată. Scopul e să înțelegem, nu să avem dreptate.”

Exercițiul adaptat:

1. Perechi. 15 minute per persoană.
2. Exploratorul alege o situație recentă în care a simțit o emoție puternică (frustrare, tristețe, furie) în relație cu cineva.
3. Ghidul lucrează pe 3 straturi:
 - **Stratul CNV:** „Ce ai simțit?” → „Ce nevoie nu era satisfăcută?”
 - **Stratul criterii NLP:** „Ce trebuia să se întâmple ca nevoia să fie satisfăcută?” → „Cum știi că [criteriu] e bifat?”
 - **Stratul flexibilitate:** „Există alt mod prin care nevoia ta ar putea fi satisfăcută, fără acest criteriu specific?”
4. Ghidul nu dă soluții. Explorează cu curiozitate.
5. Schimb.

Debriefing (15 minute):

- „Ce ați descoperit despre diferența dintre nevoie și criteriu?”
- „Câți ați găsit că criteriul vostru era mai rigid decât nevoia?”
- „Cum ar arăta viața voastră dacă ați putea satisface aceeași nevoie prin criterii mai simple/mai flexibile?”

- „Cum ar arăta comunicarea cu celălalt dacă, în loc să cereți bifarea criteriului, ați comunica nevoia?”

Exercițiu adaptat: Înspre/Dinspre și empatia

Secvența de cadrare:

Concepte de introdus:

- Când cineva ne vorbește despre o problemă, automat vrem să dăm soluții (limbaj înspre: „ce poți face?”). Dar dacă persoana e dinspre, are nevoie mai întâi să fie auzită în durerea ei.
- CNV: empatie înainte de soluții. NLP: identifică tiparul înainte de intervenție.

Exercițiul adaptat (trio):

1. Triouri: explorator, ghid, observator. 10 minute per persoană.
2. Exploratorul vorbește despre o situație care-l frustrează. 3 minute liber.
3. Ghidul ascultă și apoi oferă empatie adaptată:
 - Dacă observă limbaj dinspre (exploratorul vorbește despre ce-l doare, ce vrea să evite): empatie pe durere. „Aud că te doare [X] și că nu mai vrei [Y].”
 - Dacă observă limbaj înspre (exploratorul vorbește despre ce vrea să obțină): empatie pe aspirație. „Aud că îți dorești [X] și că e important pentru tine [Y].”
4. Observatorul notează: ghidul a adaptat corect? Exploratorul s-a simțit auzit?
5. Rotație.

Debriefing:

- „Ghizii: a fost ușor să identificați tiparul?”
 - „Exploratorii: v-ați simțit mai auziți când empatia era pe tiparul vostru?”
 - „Observatorii: ce ați văzut diferit din exterior?”
-

Pentru self-coaching

Exercițiu 1: Auditul criteriilor personale

Când: Când simți o frustrare persistentă (la job, în relație, cu tine).

Pași:

1. Notează situația care te frustrează.
2. Întreabă-te: „Ce trebuie să se întâmple ca eu să mă simt bine/respectat/iubit/împlinit în situația asta?”
3. Scrie fiecare răspuns. Acestea sunt criteriile tale.
4. Pentru fiecare criteriu, întreabă-te:
 - „De unde am acest criteriu? L-am ales eu sau l-am preluat?”
 - „Este acest criteriu realist? Câți oameni l-ar putea bifa constant?”
 - „Dacă scot acest criteriu din listă, ce se schimbă?”
 - „Metamodel: trebuie? Întotdeauna? Comparativ cu ce standard?”
5. Ierarhizează: care sunt deal-breakerele reale vs. care sunt preferințe pe care le-am rigidificat?

6. Reformulează: cum ar arăta viața mea dacă aș simplifica lista la 2-3 criterii esențiale?

Exercițiu 2: Profilul meu de metaprograme (jurnal pe o săptămână)

Când: Când vrei să te cunoști mai bine sau când observi tipare repetitive.

Pași:

1. Zilnic, seara, notează 1-2 situații din ziua respectivă în care ai luat o decizie sau ai avut o reacție emoțională.
2. Pentru fiecare situație, evaluează-te pe cele 6 axe:
 - Am fost proactiv sau reactiv?
 - M-am motivat înspre (ce vreau să obțin) sau dinspre (de ce vreau să scap)?
 - Am decis pe baza evaluării mele (intern) sau a input-ului altora (extern)?
 - Am căutat opțiuni sau am urmat o procedură?
 - Am văzut ce seamănă cu alte experiențe (asemănare) sau ce e diferit (diferență)?
 - Am preferat să lucrez singur, alături de alții, sau în echipă?
3. La sfârșitul săptămânii, identifică tiparele dominante pe context.
4. Întreabă-te: „Unde tiparul meu mă servește?” și „Unde tiparul meu mă costă?”
5. Alege UN singur tipar pe care vrei să-l flexibilizezi. Setează-ți un micro-experiment pentru săptămâna următoare (ex: dacă ești reactiv la job, ia o micro-inițiativă fără să aștepti instrucțiuni).

Exercițiu 3: Reformularea obiectivelor pe filtrul motivațional

Când: Când ai un obiectiv pe care-l tot amâni.

Pași:

1. Scrie obiectivul așa cum îl formulezi natural.
2. Identifică tiparul: e formulat înspre („vreau să obțin X”) sau dinspre („vreau să scap de Y”)?
3. Dacă-l tot amâni, e posibil să-l fi formulat pe filtrul greșit. Reformulează-l pe celălalt filtru:
 - Dacă era înspre și nu te mișci: reformulează dinspre. „Dacă nu fac asta, ce pierd? Cum arată viața mea peste 5 ani dacă nu mă mișc?”
 - Dacă era dinspre și nu te mișci: reformulează înspre. „Ce obțin concret? Cum arată ziua mea după ce am reușit?”
4. Pune ambele formulări pe hârtie, una lângă alta. Simte care te activează mai tare. Acea e formularea pe care o folosești.
5. Bonus: dacă ești dinspre și reușești (durerea scade), folosește frica de regret ca motor de mentenanță: „Dacă mă opresc acum, voi regreta peste un an?”

Exercițiu 4: Matricea Identității solo

Când: Când ai o decizie importantă și te simți blocat.

Pași:

1. Scrie decizia: „Mă gândesc dacă să [X].”
2. Ia 4 foi separate. Pe fiecare, scrie câte o întrebare:

- Foaia 1: „Ce se întâmplă dacă fac [X]?”
 - Foaia 2: „Ce se întâmplă dacă NU fac [X]?”
 - Foaia 3: „Ce NU se întâmplă dacă fac [X]?” (la ce renunț? ce nu mai e posibil?)
 - Foaia 4: „Ce NU se întâmplă dacă NU fac [X]?” (ce rămâne neschimbat? ce oportunitate nu se materializează niciodată?)
3. Scrie pe fiecare foaie minimum 5 răspunsuri. Forțează-te la 5, chiar dacă ultimele 2 par forțate — acolo sunt surprizele.
 4. Pune cele 4 foi pe masă. Citește-le pe toate, una după alta.
 5. Observă: care foaie ți-a produs cea mai puternică reacție emoțională? Acolo e criteriul tău ascuns.
 6. Nu trebuie să decizi imediat. Lasă cele 4 foi vizibile 2-3 zile. Revino la ele. Adaugă.

Conexiuni cross-modul

Modulul 1 → Modulul 2

Concept M1	Cum se extinde în M2
Metamodelul (generalizări, distorsiuni, ștergeri)	Criteriile sunt adesea produsul filtrării — „trebuie să fie așa” e o generalizare. Metamodelul devine instrument de curățare a criteriilor.
Raportul (rapport)	Se rafinează: nu mai e doar oglindire fizică, ci adaptare a limbajului la metaprogramul celuilalt (vorbește-i înspre dacă e înspre, dinspre dacă e dinspre).
Exercițiul cu oglinda (shadow work)	Criteriile prin care ne evaluăm pe noi în oglindă sunt aceleași pe care le explorăm în M2. Exercițiul cu oglinda devine mai profund când știi ce criterii activezi.
Pilotul automat	M2 arată mecanismele specifice ale pilotului automat: metaprogramele sunt tipare automatizate. Observarea lor = ieșire de pe pilot automat.
Recadrarea (reframing)	M2 explică DE CE funcționează recadrarea: pentru că schimbă criteriile prin care evaluezi situația, ceea ce schimbă semnificația, ceea ce schimbă emoția.

Modulul 2 → Module viitoare (anticipat)

Concept M2	Unde se va extinde
Criterii	Modulul de strategii (M3?) — strategiile sunt secvențe de criteriu-verificare-decizie la nivel micro
Cadrarea (framing)	Va fi detaliată: Sleight of Mouth (14 tipare de recadrare conversațională)
Metaprograme + comunicare	Se vor aplica în negociere, vânzări, coaching conversațional
Adaptare hedonică	Se leagă de timeline therapy și de lucrul cu viitorul

Cross-disciplinar: unde se întâlnesc M1+M2 cu alte cadre

Situație	Ce folosești din M1	Ce adaugi din M2
Cineva e supărat pe tine	Rapport (ogindire), metamodel	Identifică criteriul încălcat. Întreabă: „Ce trebuia să se întâmple altfel?”
Vrei să convingi pe cineva	Raport, pacing-leading	Află criteriile + adaptează mesajul la metaprogramul lui (intern/extern, înspre/dinspre)
Te simți blocat	Recadrare (M1)	Matricea Identității (4 întrebări). Reformulează obiectivul pe filtrul motivațional corect.
Ești nemulțumit de tine	Exercițiul cu oglinda	Audit de criterii: ce criterii imposibile îți aplici ție? De unde vin? Le poți simplifica?
Echipă disfuncțională	Poziții perceptuale (M1)	Mapează metaprogramele echipei. Proactivul se ceartă cu reactivul? Internul îl sufocă pe extern? Asignează roluri pe baza tiparelor, nu împotriva lor.
Relație de cuplu tensionată	Metamodel (ce presupui?)	Elicitează criteriile partenerului. Descoperă diferențele. Negociază criteriile, nu comportamentele.