

MODUL 4 — STRATEGII NLP & ELICITARE: Ghid de Aplicare

Pentru grup de sprijin NLP

Exercițiu 1: Elicitare încrucișată — „Învață-mă să fiu tu”

Durată: 45 min (15 min/persoană + 15 min debrief)

Cadrare: „În modulul 4 am învățat că tot ce facem — bine și rău — are o strategie în spate. Astăzi ne exersăm abilitatea de a vedea strategia, nu povestea. Când colegul vorbește, tu ascuți pe structură: ce vede, ce aude, ce simte, în ce ordine.”

Format: Perechi. Persoana A alege ceva ce face bine constant (punctualitate, răbdare, umor, mâncat sănătos — orice e stabil). Persoana B elicitează cu VACOG. Apoi inversează.

Întrebări ghid pentru facilitator (le proiectezi sau le dai pe foaie):

1. Cum începe? Ce se întâmplă primul?
2. Ce vezi/auzi/simți în momentul ăla?
3. Ce urmează?
4. E obligatoriu pasul ăsta sau poți sări peste?
5. Se mai întâmplă ceva înainte de ce mi-ai spus?
6. Faci asta mereu sau doar uneori? Ce e diferit când nu faci?

Debrief: Fiecare pereche prezintă strategia elicitată. Grupul identifică: care sunt elementele comune? Unde apar diferențele individuale? Există un punct critic evident?

Atenție: Facilitatorul amintește regula de aur: „Nu sfătuiești, nu completezi, nu compari. Doar întrebi și notezi.”

Exercițiu 2: Detectivul strategiei negative — „Cum fac să mă sabotez?”

Durată: 45 min

Cadrare: „Acum lucrăm pe ceva ce faceți des și nu vă convine. Nu e vorba de mari teme de viață — e ceva micro, comportamental. Amânare, nerăbdare, mâncat compulsiv, snooze, evitarea unui telefon. Ceva ce se repetă.”

Format: Aceleași perechi (raportul există). 15 min/persoană.

Supplement: După elicitare, fiecare persoană primește 5 minute solo să marcheze pe foaie:

- Ce element pare critic? (Dacă l-aș scoate, strategia s-ar prăbuși?)
- Ce element pot schimba cel mai ușor?
- Ce dialog intern (Ad) aud? Ce ton are? Ce cuvinte exacte?

Debrief de grup: „Ce ați descoperit?” Facilitatorul subliniază: descoperirea e deja o intervenție. Odată ce vezi mecanismul, nu mai poți fi complet inconștient de el.

Exercițiu 3: Transfer de element critic — „Împrumut de la mine”

Durată: 30 min

Cadrare: „Aveți deja o strategie care funcționează (exercițiul 1) și una care nu (exercițiul 2). Acum: există un element din strategia funcțională pe care îl puteți muta în cea disfuncțională?”

Format: Individual, cu partener de reflecție. Fiecare persoană compară cele două strategii notate și caută:

- Dialog intern diferit (ton, cuvinte)
- Submodalitate vizuală diferită (distanță, culoare, mărime)
- Kinestezic diferit (K+ vs K-)
- Evaluare/comparație diferită

Exemplu concret (din modul): trainerul, în strategia de trezire funcțională, se conectează seara cu motivul trezirii (Vi + K+ + Ad intenție). În strategia disfuncțională, lipsa acestui pas seara duce la snooze dimineața. Elementul transferabil: priming-ul de seară.

Debrief: Fiecare persoană declară un singur element pe care îl va testa în săptămâna următoare.

Pentru cercetași adulți

Exercițiu 1: Calea curajului — elicitare de strategie pe provocare reală

Context: Cercetășii adulți au provocări concrete: organizare de tabere, leadership de echipă, public speaking la foc, gestionarea conflictelor în patrulă.

Cadrare: „Curajul nu e absența fricii — e o strategie internă pe care unii o rulează mai eficient decât alții. Astăzi ne uităm la ce facem în cap când suntem curajoși versus când ne blocăm.”

Durată: 40 min

Format: Perechi. Fiecare alege o situație recentă în care a acționat cu curaj (oricât de mic — a luat cuvântul, a intervenit, a spus nu). Partenerul elicitează:

1. Ce s-a întâmplat primul? (Trigger)
2. Ce ai văzut/auzit/simțit?
3. Ce ți-ai spus? (Dialog intern)
4. Cum ai trecut de la frică la acțiune? (Punctul de tranziție)
5. Ce a fost diferit față de momentele când te-ai blocat?

Aplicare: Grupul construiește o „rețetă de curaj” colectivă — elementele comune care apar. De obicei: Vi (vizualizare scurtă a rezultatului), Ad (dialog intern de încurajare sau de minimizare a riscului), K+ (senzație de anticipare, nu de teamă).

Exercițiu 2: Modelarea unui lider admirat

Cadrare: „Gândește-te la un lider (din cercetășie sau din viață) pe care îl admiri. Cineva care face ceva ce ai vrea și tu să faci. Nu trebuie să-l cunoști personal — doar să-l fi observat.”

Durată: 30 min

Format: Individual + discuție în patrule.

Fiecare parcurge piramida Dilts pe acel lider (din observație):

1. Mediu: unde operează? Ce e diferit în mediul lui?
2. Comportamente: ce face concret? În ce ordine?
3. Abilități: ce știe să facă?
4. Convingeri: ce pare să creadă?
5. Valori: ce e important pentru el?
6. Identitate: cine e el când face asta?
7. Apartenența: cui servește?

Debrief în patrulă: ce e esențial vs. preferabil? Ce pot eu prelua fără să devin o copie?

Exercițiu 3: „Eat the Frog” — plan de acțiune concret

Cadrare: „Ai o sarcină pe care o amâni de cel puțin o săptămână. Azi o faci prima — sau cel puțin faci primii 10 minute.”

Format: Fiecare scrie pe o foaie:

1. Ce amân
2. Ce dialog intern am când mă gândesc la ea (cuvintele exacte)
3. Ce dialog intern aș putea avea în loc
4. Când o fac (nu „mâine” — oră exactă)

Angajament public: fiecare declară în grup când face „broasca.” Grupul verifică la următoarea întâlnire.

Pentru întâlniri CNV

Exercițiu 1: Anatomia furiei — elicitare de strategie emoțională

Cadrare CNV + NLP: „În CNV, furia este un indicator al nevoilor neîmplinite. În NLP, furia este rezultatul unei strategii interne. Ambele perspective sunt corecte și complementare. Azi le unim: elicităm strategia furiei ca să găsim nevoia din spate.”

Durată: 45 min

Format: Perechi. Persoana A alege un moment recent de furie/frustrare. Persoana B:

Pas 1 (NLP): Elicitează strategia

- Ce s-a întâmplat? (Stimul extern — Ae/Ve)
- Ce ai gândit? (Reprezentare mentală — Vi/Ad)

- Ce ai simțit? (K-)
- Ce ai făcut? (Comportament)

Pas 2 (CNV): Decodifică nevoile

- Ce nevoie aveai în momentul ăla? (Conexiune? Respect? Autonomie? Siguranță?)
- Ce cerere neexprimată aveai?

Pas 3 (Integrare): Ce element din strategie, dacă l-aș fi schimbat, mi-ar fi permis să-mi exprim nevoia fără furie?

Debrief: Grupul observă tiparele. De obicei, punctul critic e Ad (dialogul intern) sau Vi (imaginea catastrofică). Schimbarea dialogului intern de la „Iar nu mă respectă” la „Am nevoie de respect și acum nu simt că-l primesc” transformă furia în comunicare.

Exercițiu 2: Strategia empatiei — cum fac să ascult cu adevărat?

Cadrare: „Unii dintre noi ascultă empatic natural. Alții se chinuie. E tot o strategie. Hai s-o elicităm.”

Format: Grupul identifică persoana care ascultă cel mai empatic (de obicei o știu toți). Acea persoană devine modelul. Grupul o elicitează colectiv:

- Ce faci primul când cineva începe să vorbească?
- Ce se întâmplă în tine? (Vi — te vezi pe tine în locul lor? Ad — ce-ți spui?)
- Ce faci cu impulsul de a sfătui?
- Cum știi când să taci și când să vorbești?

Rezultat: Grupul notează strategia de empatie. Fiecare membru identifică un element pe care îl poate implementa.

Exercițiu 3: Resemnificarea în timp real

Cadrare: „Semnificația pe care o dăm evenimentelor produce emoția. Schimbând semnificația, schimbăm emoția. Nu ne prefacem — alegem o semnificație la fel de adevărată, dar mai utilă.”

Format: Grupul lucrează cu situații aduse de participanți.

Pentru fiecare situație:

1. Ce semnificație are acum? (Ad: ce-ți spui?)
2. Ce emoție produce? (K-)
3. Ce altă semnificație la fel de adevărată ar putea exista?
4. Ce emoție ar produce acea semnificație? (K+? K neutru?)
5. Ce nevoie CNV se îndeplinește în noua semnificație?

Exemplu din modul: plecarea unui om din viață. Semnificație inițială: „Nu voi mai găsi pe nimeni la fel” (K-, panică). Semnificație alternativă: „Redirecționare către oportunități diferite” (K neutru sau K+). Ambele sunt adevărate. Alegerea e a ta.

Pentru self-coaching

Protocol 1: Elicitare de strategie personală (20 min, cu jurnal)

Când: Când observi un comportament care se repetă și nu-ți convine.

Pași:

1. Scrie comportamentul concret (nu „sunt leneș” — ci „amân să sun clientul X”)
2. Întreabă-te: „Cum fac asta?” — cu curiozitate, fără vinovăție
3. Ce se întâmplă PRIMUL? (Trigger — intern sau extern?)
4. Ce văd/aud/simt imediat după trigger?
5. Ce-mi spun? (Dialog intern — notează cuvintele exacte și tonul)
6. Ce urmează?
7. Unde e bucla? (Repeat?)
8. Care element pare critic? (Dacă l-aș scoate, s-ar prăbuși totul?)

Acțiune: Alege UN singur element de schimbat. Nu toată strategia — un element. Testează 7 zile.

Protocol 2: Auto-modelare — transfer între contexte (15 min)

Când: Când faci ceva bine într-un context dar nu în altul.

Pași:

1. Context A (funcțional): descrie ce faci bine. Notează VACOG.
2. Context B (disfuncțional): descrie ce nu merge. Notează VACOG.
3. Compară: ce e diferit?
 - Dialog intern diferit?
 - Submodalitate vizuală diferită?
 - K+ vs K-?
 - Evaluare/comparație diferită?
4. Identifică elementul critic transferabil
5. Testează: data viitoare când intri în context B, implementează deliberat elementul din A

Protocol 3: Priming de seară pentru dimineață (5 min)

Când: În fiecare seară, înainte de somn.

Pași:

1. Ce am de făcut mâine? (Vizualizare: Vi, imaginea zilei)
2. De ce contează? (Conectează cu valoare sau sens)
3. Cum mă voi simți după ce fac? (K+, anticipare pozitivă)
4. Setez alarma (Ke)
5. Ad intern: „Mâine mă trezesc pentru [motiv]”

Principiu: strategia de trezire începe seara, nu dimineața. Dimineața doar execuți ce ai pregătit.

Protocol 4: „Eat the Frog” zilnic (3 min planificare)

Când: Dimineața, înainte de orice altceva.

Pași:

1. Ce e cel mai neplăcut de făcut azi? (Broasca)
2. Fac asta PRIMUL
3. Dialog intern: „Nu trebuie să-mi placă. Trebuie doar să fac.”
4. După ce termin: notez cum mă simt (K+, ușurare)
5. Ancorare: repet suficient de multe ori încât ușurarea post-broască devine anticipabilă

Protocol 5: Cele 3 Niveluri — pentru orice obiectiv

Când: La începutul oricărui proiect, întâlnire, conversație dificilă.

Pași:

1. Ce e MINIMUL acceptabil? (Cu ce pot trăi?)
2. Ce e MEDIUL? (Ok, nu uau)
3. Ce e MAXIMUL? (Nu pot să cred)
4. Împacă-te cu minimul ÎNAINTE să începi
5. Tot ce vine peste = bonus

Efect: elimină anxietatea de performanță. Acționezi din detașare, nu din disperare.

Conexiuni cross-modul

M1 (Umbra) → M4 (Strategii)

Strategiile inconștiente sunt funcțional echivalente cu umbra: operează în afara conștiinței, produc efecte pe care le atribuim altora sau circumstanțelor, și rezistă la schimbare tocmai pentru că nu le vedem. Elicitarea unei strategii e o formă structurată de integrare a umbrei — aduci în lumina conștiinței un mecanism care opera din întuneric.

Exemplu concret: Marius (din exercițiul Z1D) avea o strategie de devalorizare personală — refuza complimentele, avea nevoie de 5+ confirmări. Asta e shadow material: „Nu merit aprecierea” este o parte umbrită care funcționează ca strategie inconștientă de filtrare a feedback-ului pozitiv.

M2 (Convingeri) → M4 (Strategii)

Convingerile sunt strategii cristalizate. O semnificație repetată devine convingere, iar convingerea devine regulă care guvernează strategia. Relația e bidirecțională: poți schimba o convingere prin Sleight of Mouth (M3) sau poți schimba strategia care produce convingerea. Trainerul preferă al doilea drum — e mai rapid și mai rezistent la recidivă.

Exemplu: convingerea „Dacă mi-e ușor, nu merit bani” susține strategia de subvalorizare profesională. Poți recadra convingerea (M3: „Ușurința e dovadă de

competență, nu de lipsă de valoare") sau poți interveni în strategia de preț (M4: schimbi elementul critic din strategia de evaluare a propriei valori — de la „cât am muncit" la „ce rezultat a obținut clientul").

M3 (Sleight of Mouth) → M4 (Strategii)

Sleight of Mouth operează pe semnificații. Strategiile sunt construite din semnificații. Când recadrezi o semnificație prin Sleight of Mouth, de fapt modifici un element dintr-o strategie — de obicei Ad (dialogul intern) sau Vi (imaginea internă). Sleight of Mouth este, retrospectiv, o intervenție chirurgicală pe un element al strategiei.

M5 (Timeline) → M4 (Strategii)

Strategiile au dimensiune temporală. Unele pleacă din trecut (amintiri ancorate ca triggeri), altele anticipează viitorul (anxietate = strategie de catastrofizare a viitorului). Timeline-ul din M5 oferă instrumentul de reprocessare temporală a strategiilor — poți interveni pe momentul din trecut unde s-a instalat strategia, nu doar pe manifestarea prezentă.

Principiu transversal: „Cum fac asta?"

Întrebarea „Cum fac asta?" — pusă cu curiozitate, fără vinovăție — este poate cel mai puternic instrument transversal al întregului curriculum Master. Funcționează pe umbră (M1: „Cum fac să-mi reprim această parte?"), pe convingeri (M2: „Cum fac să mențin această convingere?"), pe recadrare (M3: „Cum fac să dau această semnificație?"), pe strategii (M4: „Cum fac să obțin acest rezultat?"). Este versiunea NLP a întrebării socratice și a curiozității din IFS. Nu e retorică. E operațională.