



Golfinho

O PRIMEIRO E ÚNICO INFORMATIVO DE PNL NO BRASIL

ENSINANDO PNL

COMO SER CONSCIENTEMENTE INCONSCIENTEMENTE COMPETENTE

.....continuação do número anterior

por Richard Bolstad, Trainer de PNL

NOVATOS NÃO QUEREM FLUÊNCIA, QUEREM REGRAS

Eu acredito que o sucesso no ensino de novatos implica ser capaz de reduzir a especialidade de alguém a um conjunto de diretrizes e, ainda mais a um simples conjunto de regras. Colocando de outro modo, ensinar implica ser capaz de ser consciente dos processos que ocorrem, quando você faz o seu trabalho com habilidade inconsciente. Professores que não fazem isto se tornam brilhantes demonstradores da sua própria expertise, mas seus estudantes se tornam aterrorizados antes que informados. Uma coisa é o estudante pensar que Erickson é o "melhor terapeuta no mundo". Outra muito diferente é estar apto a fazer o que Erickson fazia.

Ensinar novatos com sucesso requer habilidade maior do que simplificar a vida em um exato conjunto de pontos (sete mais ou menos dois de cada vez). Para o especialista, sua própria habilidade é um fluxo indivisível. Para o professor de novatos, esta habilidade pode ser dividida em unidades separadas e específicas para serem ensinadas seqüencialmente, na ordem em que elas tem mais probabilidade de serem usadas. Ao invés de perambular de um tema para outro, professores de novatos aproveitam para criar instruções não reais, passo a passo, e enfatizando cada um dos seus pontos chaves, às expensas da vida real, unindo uma verdade à outra. Isto significa criar listas específicas de pontos chaves (o ideal é não ter mais do que sete numa lista) e ensinar estes pontos.

Por exemplo, como um especialista em PNL, você e eu podemos saber que ancorar é somente um caminho para ressignificar experiências por associação, e que todo rapport implica ancorar um estado; nós sabemos que tudo em PNL

envolve todo o resto. Mas ensinar novatos implica falar como se todas estas coisas fossem entidades separadas. Como se ancorar fosse um fim em si mesmo, para usar depois que você estabeleceu o rapport e definiu um resultado, e para usar seguindo as quatro regras básicas da ancoragem.

Para ensinar cada assunto de PNL para novatos, eu primeiro decido quais são as regras e as ensino (a fase "o quê?" dos 4MAT). Então eu faço uma demonstração usando estas regras (nos movendo para a fase "Como?" do 4MAT). Eu não demonstro fazendo o processo do modo que eu faria como um especialista. Isto seria apenas show pessoal. Se eu decido usar algo além das minhas regras, em uma demonstração, meu objetivo é ter esta habilidade extra aparecendo o menos possível dentro das regras. Eu demonstro (isto é, eu mostro na frente) o que eu ensino: as regras. Se alguém desafia as regras neste estágio, eu solicito que eles aguardem até que eles tenham praticado o processo.

INICIANTES AVANÇADOS QUEREM DIRETRIZES

Depois que os trainees completaram o exercício, eu discuto o que realmente aconteceu, e nós descobrimos que as regras nem sempre são perfeitas. Quando nós consideramos "O que acontece se..." (a última fase do 4MAT), eu estou ensinando as diretrizes; quando mudar as regras, quando uma regra tem prioridade sobre outra, quando abandonar as regras. Os trainees estão agora, em relação a esta tarefa, iniciantes

Nesta edição

1	Ensinando PNL - parte 3/3 (final)	pág. 1
2	Rede de Relações	pág. 5
3	Feedback X Crítica	pág. 6
4	Livros Novos	pág. 6
5	Comentários de Livros	pág. 7
6	Agenda de cursos e workshops	pág. 8

avuçados. Ao planejar este estágio do meu ensino, eu penso com muito cuidado sobre como as regras se relacionam com cada uma das outras, e onde uma se torna prioritária e/ou outra se torna irrelevante.

Se eu tivesse levantado essas questões antes, eu teria ido contra minhas próprias regras (e mantido os estudantes como inconscientemente incompetentes). Por exemplo, se um trainee queixa-se que associar alguém num estado não é sempre necessário antes de ancorá-lo, mesmo antes que eles tenham feito algum exercício de ancoragem, eu não entro em discussão sobre as diretrizes. Eu simplesmente tomo conhecimento da sua idéia, digo que voltaremos ao assunto mais tarde, e peço a eles que façam o exercício. Na próxima vez que estiver ensinando este processo, eu planejei uma pressignificação (veja meu artigo anterior sobre pressignificação - O Golfinho nº.28, fev/97) para assegurar que a regra seja aceita.

TREINAMENTO ALÉM DA CONSCIÊNCIA

A) ESTUDO DE CASO

Practitioners proficientes e especialistas tenderão a achar treinamentos passo a passo e mesmo "simulações" simplificadas muito reducionistas (reduzindo a vida real a um conjunto de padrões). E practitioners competentes algumas vezes têm a sensação de que eles reuniram muitas diretrizes e que eles vão estourar. Eles estão procurando alguma coisa mais. Então como o treinamento pode dar suporte para eles se desenvolverem de competentes para especialistas? Como aguentar o salto do acesso às diretrizes para acessar todas as experiências e confiar que a sua mente inconsciente irá selecionar as diretrizes a serem usadas? As três questões que eu discutirei aqui são o estudo de caso, instalação inconsciente e prática supervisionada.

Estudo de caso, aqui, significa um exemplo apresentado por um especialista para estudo pelos practitioners. Tal estudo irá fornecer exemplos de diretrizes para iniciantes avançados ou practitioners competentes. Ele também fornece experiência vicária (N.T.: experiência vicária - aprender através da experiência de outros) de aprendizagem para practitioners que estão se tornando especialistas. Exemplos na literatura de PNL incluem *Virginia Satir: The Patterns of her Magic* por Steve Andreas, *Magic in Action* por Richard Bandler, e casos de narrativas de trabalhos de Milton Erickson, em seus ensaios e em livros de PNL tal como *Phoenix* por David Gordon e Maribeth Meyers-Anderson. Vídeos e cassetes de PNL

avuçada ou sessões reais com clientes são outras boas fontes. Estudos de caso contém muito mais do que as diretrizes. Um trainee pode voltar a elas e descobrir suas próprias novas diretrizes, ou fazer conexões intuitivas com outras situações. Neste sentido, eles são um pacote de experiências.

Muitas das histórias que nós contamos como metáforas são estudos de caso neste sentido. Elas se tornam uma adição de experiências vicárias para a coleção das experiências VAKOGAd da vida real dos trainees. Você próprio pode ter tido a experiência de estar trabalhando com alguém e pensar de repente: "Hei, esta pessoa é como aquela tal que Erickson trabalhou". Tendo intuitivamente correlacionado os dois casos, então você pode agir, não com as regras ou diretrizes, e não simplesmente copiando um script, mas respondendo às similaridades mais profundas.

B) INSTALAÇÃO INCONSCIENTE

Diferente das regras e diretrizes, as máximas que os especialistas usam estão instaladas a um nível inconsciente. Quando o especialista procura explicá-las conscientemente, eles seguido parecem obscuros ou mesmo contraditórios. Em treinamento de PNL, eu tenho como objetivo instalar padrões tais como o modelo de Milton a um nível inconsciente. Tendo apresentado os padrões como regras ou diretrizes; muito da minha atenção em um treinamento vai para o uso delas repetidas vezes, no estado de transe em que eu quero os estudantes acessem-nas. Deste modo, os estudantes constroem um sentido real de familiaridade com o som dos padrões: o tipo de familiaridade que é chamada de expertise. O número de experiências VAKOGAd que o modelo de Milton necessita para que isto ocorra, é dramaticamente menor, em termos de anos, do que seria esperado do tempo tradicionalmente para que um terapeuta Ericksoniano aprendesse a falar como Erickson.

Relatórios de sucessos na instalação inconsciente pelo "Photoreading" também sugerem que algum grau de expertise é possível de ser assimilado sem que a pessoa esteja consciente, de qualquer modo, do aprendizado.

C) SUPERVISÃO

Por prática supervisionada, eu entendo o tipo de experiência que os practitioners ganham discutindo o seu próprio trabalho (especialmente durante as sessões com fitas de áudio) com um supervisor que possui o nível deles ou um "mais alto" estágio de expertise. Supervisão não é treinamento, mas é a próxima etapa no desenvolvimento do expertise,

após o treinamento. Simplesmente assistir a mais treinamentos ou aprender mais diretrizes não cria o expertise. Supervisão pode. Consultores e outros agentes de mudança frequentemente fazem reuniões constantes para encontrar os profissionais com treinamento similar (talvez uma vez por quinzena, por uma ou duas horas) para discutir seus casos de trabalho em supervisão. Eu acredito que isto é eticamente apropriado para Practitioner de PNL, e eu recomendo as seguintes diretrizes:

1. Use um formato de grupo. Grupos fornecem uma ampla gama de experiências para partilhar e aprender, permitindo uma fertilização cruzada de idéias e habilidades. Questões descritas por um dos practitioner, quase invariavelmente, fornecem insights para outras questões que estão sendo trabalhadas por outros practitioners do grupo.

2. Estructure as sessões para permitir tempo para cada pessoa discutir as questões do seu próprio trabalho ou seu aprendizado como um practitioner.

3. Foque no resultado do expertise. A supervisão tradicional de consultores está focada nos problemas, como é a consultoria tradicional. Comemore os sucessos bem como procure as soluções dos casos não resolvidos.

4. Direcione a supervisão para que os practitioners ganhem experiência em direção a expertise. Enfatize as regras com novos practitioners, e compartilhe as diretrizes com aqueles que memorizaram as regras e encontre as exceções. Para os practitioners competentes, entretanto, explore os desafios únicos de cada relacionamento com cada cliente em particular, e compartilhe as histórias de outros relacionamentos similares. Explore os caminhos únicos no qual o practitioner está se comportando em relação a este cliente, como dicas de como eles podem melhorar o seu sucesso.

ESTUDO DE CASO:

A. NÍVEL INTRODUTÓRIO

Recentemente a nossa organização promoveu uma série de cursos de treinamento com curta duração (uma hora e meia), alguns para cerca de cem pessoas sem experiência com PNL e alguns para cinquenta Practitioners de PNL. A comparação destes dois cursos (um de cada nível) ilustra muito do que eu descrevi acima.

Minha sessão para as pessoas sem experiência com PNL explorou o tópico de Liderança

Visionária. Trabalhando com pessoas que eram principalmente habilitadas inconscientemente sobre refinamentos da PNL como Linha do Tempo, primeira, segunda e terceira posição, estabelecimento de missão e uso do sistema sensorial, eu utilizei aproximadamente metade da sessão respondendo as questões "Por quê?". Eu contei histórias sobre um grupo de líderes visionários: Walt Disney, Steven Spielberg, Kate Sheppard (a qual possibilitou a Nova Zelândia a ser a primeira nação a conceder o voto para as mulheres), Steve Gurney (o maior tri-atleta neo zeolandes e um ardente advogado dos nossos serviços de PNL), Kate White (editor da revista Redbook), e Ted Turner. Fazendo isto, eu expliquei como cada uma destas pessoas corporificou certas qualidades básicas de liderança visionária, as quais possibilitaram-lhes alcançar o sucesso. Eu entendo PNL como um estudo sistemático e reprodução desta excelência. Na hora em que eu perguntei se eles estariam interessados em aprender como fazer isto, as pessoas estavam implorando que eu contasse (o que eu entendi como uma resposta positiva).

A lista que eu distribuí tinha nove pontos para a liderança visionária. Estas são "regras", no modelo de Dreyfus, e incluíam coisas tais como estabelecer a missão, ter uma linha do tempo de longo prazo, e ser capaz de usar as três posições perceptuais. Eles sugeriram que a Liderança Visionária é um processo passo a passo: "Faça A, B e C, e você obtém D." Eu analisei estas regras ilustrando cada uma usando como referência meus exemplos anteriores (esta é a fase "O quê?"). Eu então foquei em uma das nove (sentido da missão) e pedi que cada um dos participantes respondesse quatro questões que liderassem a identificação da sua missão pessoal (dando a eles uma amostra do "Como?" de uma Liderança Visionária). Eles discutiram as suas respostas em duplas, e nós concluímos com poucas questões breves ("O que se..."). Esta foi uma experiência motivadora: um senhor de idade levantou-se para dizer que ele finalmente encontrou algo que ele havia procurado em toda sua vida. Muitos estavam em lágrimas, descrevendo o poder deste processo.

B. NÍVEL AVANÇADO.

O meu workshop para Practitioners de PNL estava baseado em estabelecer certas tarefas para os clientes. Foram necessárias poucas respostas sobre questões de "Por quê?", pois estes participantes já tinham trabalhado com clientes e sabiam que é mais vantajoso ser capaz de assegurar que os clientes tenham mais responsabilidades pelas

suas mudanças. Eu iniciei a sessão contando algumas histórias inspiradas no trabalho de Milton Erickson, estabelecendo tarefas com os clientes. Em poucas palavras eu delineei uma série de assuntos pré-significando sobre estabelecer tarefas, e pedi a eles que formassem duplas para o exercício.

Solicitei que cada um perguntasse ao seu parceiro sobre uma mudança que ele queria fazer na sua vida (de preferência uma que eles haviam tentado antes e ainda não tinham conseguido). Eles usaram a pré-significação que eu tinha recém explicado para estabelecer um acordo com o parceiro, para planejar a tarefa para a mudança do seu parceiro. Então eles se separaram e eu comecei a ir através de uma série de categorias gerais de tarefas terapêuticas, detalhando onde cada uma delas seria útil, e dando exemplos do meu próprio trabalho e de outros. Enquanto isto, respondia às questões "O quê?", era também parte do "Como?" porque cada uma das pessoas estava pesquisando uma tarefa útil para estabelecer para o seu parceiro. Depois da minha apresentação dos tipos de tarefas, eles levaram dez minutos para selecionar e planejar uma tarefa para o seu parceiro, se encontraram de novo, e apresentaram a tarefa. Eles fizeram arranjos para contatar cada um dos outros por telefone em um mês para verificar os resultados. Nós encerramos com uma breve questão sobre o tempo para negociar com as questões de "O que se...".

Neste workshop, então, o meu foco não estava nas regras. Eu dei algumas diretrizes para selecionar tarefas, mas me baseei nas ilustrações do meu caso para transmitir a sensação de como eu escolhi as tarefas. E os participantes estavam engajados em um estudo de caso real enquanto eles aprenderam. A maior parte da sessão foi tomada por questões de "O quê?" e "Como?". Meu objetivo era levar os estudantes pelo caminho de serem somente habilidosos conscientes em direção a expertise. Participantes disseram, no final, que eles se sentiam muito mais equipados para realmente usar tarefas na sua prática.

COLOCANDO JUNTO OS TRÊS MODELOS

Robert Dilts enfatiza o valor de obter três descrições diferentes de cada situação. Neste artigo nós consideramos o Ensino e o Aprendizado a partir da perspectiva de três modelos separados. O primeiro modelo é o 4MAT de Bernice McCarthy, identificando o ciclo de aprendizado no qual os

estudantes individuais podem focar em Por quê?, O quê?, Como? e O que se...?

O segundo modelo é o modelo de Aprendizado por Etapas de Abraham Maslow, no qual consideramos que o aprendizado acontece numa sequência de Inconscientemente Incompetente, Conscientemente Incompetente, Conscientemente Competente e Inconscientemente Competente. Julie Silverthorn e John Overdurf adicionaram a esta sequência a atitude do trainer: Conscientemente Inconscientemente Competente.

O terceiro modelo é o modelo de Expertise de Stuart e Hubert Dreyfus, o qual assegura que a expertise se desenvolve através das etapas de Novato (regras), Iniciante Avançado (diretrizes), Competente (diretrizes integradas), Proficiente (acessando experiências passadas e máximas inconscientes) e Perito (intuitivo). Eu recomendei estudos de caso, instalação inconsciente e supervisão, como processos para Practitioners Competente, Proficient e Expert.

Estes modelos são somente diretrizes. Mas, integrando-as e desenvolvendo suas próprias máximas, você enriquecerá o seu ensino. Para mais estudos de caso para o seu uso, eu recomendo dois processos:

1. Verifique alguns vídeos de treinamento de PNL (por exemplo, a série de vídeos de Hipnose Ericksoniana de Tad James, ou o meu próprio conjunto de vídeos - "O Poder da PNL").
2. Grave em vídeo ou áudio o seu próximo treinamento e discuta-o com um colega, tendo em mente estas diretrizes.

John Moffit podia estar certo. Ele era pago para ensinar, e ele estava ensinando. Existem muitas coisas a aprender sobre ensino. Mas não é realmente sobre isto que trata este artigo. Ele é sobre Aprendizado. É por isto que você ensina.

Richard Bolstad é professor e um Trainer de PNL do Transformations International Training & Consulting. Phone/Fax: +64(03)337-1852, 26 Southampton Street, Christchurch 2, New Zealand.

E-mail: nlp@chch.planet.org.nz

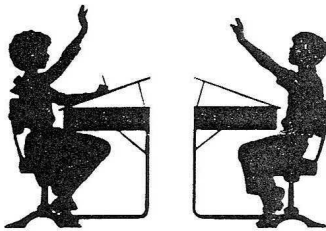
<http://www.cybermall.co.nz/nz/nlp/>

Tradução: Jorge Figueras

Revisão: Evanice Pauletti e M. Helena Lorentz

Publicado na Anchor Point de Jul/Ago/97

**A data que está na etiqueta, ao lado do seu nome,
é a data em que sua assinatura foi feita ou renovada.**




"I have a Dream..."

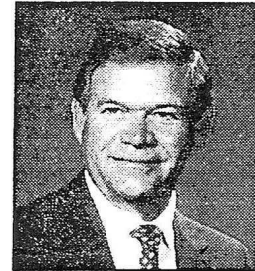
where Practitioners of **Neuro-Linguistic Programming (NLP)** are focusing their considerable skills on the **children of the world** to enable and empower them to achieve their God-given potential.

ALL children will be accepted, appreciated and understood for who they REALLY are – as human beings with positive intention – just looking for the appropriate behaviors, capabilities, and beliefs to define their place in the world.

These **NLP Practitioners** would empower *not only* the children but teachers, parents and schools to adopt this dream and help carry it out.

We would do this by continuing to develop certain learning strategies that **really work** in the classroom; by developing ways to help **all** children who struggle in school; by helping parents *and* teachers find new and different ways to work with each other *and* children; by helping the **educational system restructure itself** to support these activities.

I dedicate myself to this endeavor. If you are of the same mind and passion, come join me. 



Don A. Blackerby, Ph.D. — Author of *Rediscover the Joy of Learning** Success Skills/NLP of Oklahoma

Now, you can be certified in "Rediscover the Joy of Learning"!

Prerequisite: Basic NLP Practitioner Certification

What will I be able to do after certification?

- ⇒ Make a difference in people's lives who struggle in school.
- ⇒ Help students with "learning disabilities" such as Attention Deficit Disorder (ADD).
- ⇒ Have access to an instant market for your NLP certification.

Basic Certification—\$995

Mar. 23-29, 1998

June 8 -14

Aug. 2 - 8

Advanced Certification—\$995

Aug. 10 - 16

or take both for \$1850



You may order your copy of **Rediscover the Joy of Learning by calling the number below.*

To register or for more information, call **405-942-4371** or **800-775-3397** toll free. Fax is **405-947-3046**. Write us at P.O. Box 42631, Oklahoma City, OK, 73123. Our e-mail address is: success@ionet.net.



Porto Alegre, 30 de maio de 1998.

Prezado Colega:

É com grande satisfação que estamos lhe enviando este exemplar de "O GOLFINHO", primeira e única publicação brasileira de PNL, onde você pode tanto se informar como divulgar seus trabalhos, para que possa conhecer e assinar.

Sabemos que a PNL em nosso país ainda necessita de mais divulgação, e esta tem sido a nossa meta: divulgar informações sobre a PNL para que mais pessoas a conheçam e todos possam se manter atualizados e tenham onde divulgar seus trabalhos, cursos e workshops.

Por esta razão, em 1994 iniciamos a publicação do O GOLFINHO, newsletter mensal com a finalidade de divulgar a PNL, seus livros, cursos, seminários, workshops, etc., dirigida aos profissionais, estudantes e interessados em PNL.

Também com a intenção de divulgar mais a PNL, mantemos há mais de um ano uma página comercial na Internet: "O GOLFINHO ON LINE". Lá você encontra os profissionais que trabalham com PNL, artigos, livros, agenda de cursos, seminários, Centros, Institutos e links para praticamente todas as páginas sobre PNL no Brasil e no exterior.

Acreditamos estar conseguindo atingir a nossa meta de facilitar a todos uma atualização constante sobre a PNL. Após mais de três anos, O GOLFINHO já é uma referência para se obter informações sobre PNL no Brasil. Por isso, prestigie também com a sua colaboração e assinatura. Envie seus comentários, sugestões, artigos de sua autoria ou de outros profissionais que você julga serão do interesse dos que procuram se manter informados. Lembre-se de que para divulgarmos nosso trabalho com a PNL, junto ao público em geral, precisamos de um canal, e este canal é hoje: "O GOLFINHO - ON LINE".

Você poderá fazer a sua assinatura com o cupom que se encontra no verso.

Certos de sua colaboração, desde já agradecemos.

INFORMATIVO DE PNL - O GOLFINHO - IMPRESSO

O informativo de PNL "O GOLFINHO" (mensal) possibilita que você coloque o seu anúncio todos os meses divulgando seus cursos, institutos e mesmo seus livros. Estamos divulgando a lista de preços e as condições para que você também participe do informativo.

25 x 18 cm - 1 página - R\$400,00 12,5 x 18 cm - ½ página - R\$200,00
10 x 18 cm - R\$180,00 5 x 18 cm - R\$100,00
colocação na AGENDA - R\$30,00 por curso

Os anúncios devem chegar no máximo até o dia 20 de cada mês e o pagamento deverá ser antecipado, enviado junto com o material a ser divulgado.

"O GOLFINHO" - INFORMATIVO DE PNL - ON LINE - na INTERNET

URL: **<http://www.pnlbrasil.br>**

e-mail: **golfinho@conex.com.br** acessos até 30/05/98 **016422**

Em "O GOLFINHO-ON LINE" podemos colocar seu próximo curso na agenda, e/ou a descrição do curso e seu nome na lista de profissionais ou da sua empresa.

- colocação na AGENDA - R\$30,00 por curso;
- relação de profissionais - R\$30,00 por ano (cortesia para assinantes durante a vigência assinatura);
- relação de centros e institutos - R\$50,00 por ano;
- divulgação de cursos com link para a descrição - R\$100,00 por curso.

Também nestes casos o pagamento deverá ser antecipado por depósito em uma das contas correntes que constam no verso e enviado o comprovante para identificação.

Coloque sua empresa, seus cursos, seu nome na Internet. Mesmo que você não esteja plugado, muitas pessoas estão, e sempre em busca informações.

Constantemente recebo pedidos de indicações de profissionais de PNL em cidades e estados de onde não tenho nenhum cadastrado. Coloque seu nome e sua empresa na Internet!

Outros serviços estão a sua disposição através de consulta prévia (como por exemplo sua página exclusiva).

Atenciosamente,

Rede de Relações - Pessoas são a sua maior fonte de recursos.

Por Andréa Lèbre*

Pessoas com objetivos parecidos, com experiências diferentes, com habilidades complementares, com bom humor, com outras idéias, com outros contatos, com um bom abraço, com um bom papo, que contam uma piada engraçada. Pessoas que podem nos levar ao trabalho de nossos sonhos. Pessoas que podem nos trazer o amor de nossa vida. Com elas, a gente almoça, vai ao cinema, toma chope. Faz negócios, ganha dinheiro, aprende a trabalhar em equipe. Com algumas delas podemos realizar aquele projeto, montar uma loja no shopping, andar no calçadão e falar mal do desempenho do time no último domingo. Comemora conquistas. Agüenta os trancos e pede socorro. Informam. Aconselham. Pedem auxílio. Trocamos idéias, referências, opiniões. E nisso tudo, a gente aprende, ensina e se diverte.

Essa é a sua rede de relações, sua network. Você já cultivou esse patrimônio e já colhe os frutos. Se você pensar em sua história, de como chegou até aqui, certamente vai ver como pessoas influenciaram suas tomadas de decisão, forneceram indicações e trouxeram oportunidades. Como você conseguiu seu primeiro emprego? Como conquistou seus principais clientes? Como decidiu aonde passaria as últimas férias? Como resolveu seu último problema?

Com a PNL aprendemos a utilizar ferramentas e técnicas para expandir nossos recursos e (re)descobrir nosso potencial. Que tal agora nos conscientizarmos da infinita fonte de recursos que é nossa rede de relações e utilizar nossas habilidades de planejamento e modelagem para tornar esse processo ainda mais produtivo? Afinal, pessoas são fontes inesgotáveis de recursos, idéias, conselhos, informações, referências, contatos, sugestões e diversão!

Para proporcionar terreno produtivo ao cultivo da sua rede você precisa perceber que o network é uma via de mão dupla, onde os recursos, habilidades e talentos são compartilhados e somados. E, nesse processo, tornados públicos e divulgados ao mercado. Essa mentalidade contribui com nossa vida pessoal e profissional, simultaneamente.

A sua rede de relações, para render bons frutos, precisa ser alimentada e cultivada. São os seus recursos pessoais que a alimentam e seus objetivos que norteiam seu cultivo. A melhor forma de cultivar uma boa rede de relações é disponibilizando seus recursos e sabendo o que procura. Dessa forma, o sistema vai lhe recompensar. Assim como um jardim bem cuidado, sua network vai gerar flores e frutos.

Para muitos de nós, essa atividade não é nova. Saber cultivar relacionamentos é um dom natural para algumas pessoas. Elas nem precisam desenvolver técnicas nesse sentido, pois esbanjam empatia e sempre têm tempo para uma conversa com um conhecido. Elas ouvem suas necessidades, conhecem muitas pessoas, direta ou indiretamente, compartilham recursos, buscam conexões, se oferecem para casar oportunidades e permitem que você use seu nome para conseguir abrir uma porta. Não tem mágica, não tem técnica. Basta estar disponível e ser generoso. Muitas pessoas vão lhe tratar da mesma forma. Ser um bom networker também significa ser um grande visionário que pensa a longo prazo. Eles contribuem com o sistema sem esperar retorno imediato.

Uma vez cultivada, você vai adquirir o direito de usufruí-la. E as possibilidades são infinitas. Sua rede vai atuar como rede de propaganda natural, como rede de oportunidades, como rede de informação, como rede de segurança e como banco de talentos, recursos e habilidades.

E sua rede de relações ainda pode render muito mais! Basta um pouco de esforço aplicado no ponto certo, aliado à capacidade de planejar que você certamente já desenvolveu, para gerar resultados ainda maiores.

Que tal agora pegar o telefone, marcar um almoço com um velho amigo, saber o que ele anda fazendo e descobrir como você pode agregar recursos aos seus objetivos? Ele também vai querer saber de suas atividades e planos. E certamente, ele também tem idéias, informações, referências e conselhos para compartilhar com você. Vivemos num mundo em que as questões são complexas demais para darmos conta sozinhos.

* Andréa Lèbre, Master e Trainer em PNL, foi picada pela mosca azul do network há mais de 5 anos, e quer compartilhar sua metáfora e as ferramentas necessárias para você criar, manter e utilizar sua rede de relações.

Entre em contato: lebret@pontocom.com.br ou pelos telefones (021) 220-9089 ou (021) 512-0749.

Na Internet criamos uma rede de comunicação da PNL através das listas de profissionais e Centros de PNL. Faça parte dela também. (mais de 1000 acessos/mês)

<http://www.pnlbrasil.com.br>

pnlbrasil@pnlbrasil.com.br

Feedback X Crítica

por Maria Helena Lorentz*

Qual o objetivo do feedback?

O objetivo do feedback deve ser o de ajudar a outra pessoa a poder fazer alguma coisa de forma diferente no futuro, ou seja, melhorar habilidades e comportamentos.

Um bom hábito a ser adquirido é o sanduíche de feedback.

1. Comece reconhecendo aquilo que está sendo feito certo ou dizendo algo positivo sobre o que você acha que a pessoa é (é inteligente, é esforçada, é rápida etc.) a nível de identidade.

2. Em seguida dê o feedback, que deverá ser sobre o comportamento (está, fez, falou etc.), nunca sobre a identidade, e baseado no sensorial (eu vi, ouvi, li, etc.), específico (ontem, hoje etc., nunca use sempre, as vezes). É melhor focalizarmos o comportamento e não a pessoa. Tratar uma pessoa como se ela fosse seu comportamento só irá reforçá-lo. Em sua mente, separe o comportamento da identidade.

Lembre-se: **“As pessoas têm comportamentos, não são seus comportamentos.”**

Evite usar mas, porém, contudo, etc. **Em vez disso use “e”.**

Em vez de: “Eu gosto muito de você, mas.....”

Use: “ eu gosto muito de você **e gostaria.....**”

3. Termine com outro reconhecimento sobre as habilidades ou capacidades, orientado ao futuro e em positivo (eu acredito que sendocomo você é, será capaz, de no futuro, agir de forma a).

Lembre-se, a função do feedback é ajudar o outro a fazer algo de forma diferente no futuro, melhorar habilidades e comportamentos.

A crítica somente diz o que está errado ou desagradando, não ajuda a melhorar.

É também muito importante ter estratégias eficientes para lidar com críticas.

Consulte: 1. PNL a Nova Estratégia do Sucesso.- NLP Comprehensive. p. 227

Utilizando confortavelmente as críticas

2. A Essência da Mente - Steve e Connirae Andreas - p. 52

Como reagir de forma positiva a críticas

* Maria Helena Lorentz é Arquiteta, Analista de Sistemas, Administradora de Empresas e Trainer de PNL.

Livros Novos

Aprendizagem Acelerada - Rousseau Leão Castello Filho e Maurício Aguiar - Editora Gente

A Estratégia da Genialidade - Robert B. Dilts - Summus Editorial

Como Conviver com a Violência - Dr. Lair Ribeiro - Ed. Moderna

Criatividade e Inteligência Emocional - Elson Teixeira - Makron Books

De Habilis a Sapiens - Régis Alain Barbier (barbier@cyb.com.br) - Cia Ed. de Pernambuco

Negociar com Competência - Barbara Schott e Klaus Birker - Ed. Cultrix

PNL e Sucesso nos Negócios (NLP at WORK) - Sue Kgniht - Ediouro

Saiba Usar a Cabeça - Diane Beaver - Editora Cultrix

Distribuindo cópias do formulário para assinaturas você estará ajudando a divulgar “O Golfinho”: ele é o nosso canal de informações.

Comentários de livros por João Nicolau Carvalho*:

SAIBA USAR A CABEÇA - Diane Beaver - Editora Cultrix

“**Saiba Usar a Cabeça**” é o título do livro de Diane Beaver, lançado pela Editora Cultrix, de São Paulo. A autora dedica a obra a John Grinder. E este mini pós-escrito é de Richard Bandler: “*O Tempo é tão generoso/ é tão amplo/ quanto o seu inconsciente/ é antigo; portanto,/ viva e/ aprenda/ inconscientemente/ Agora.*” Um poema. Diane Beaver é britânica e apresenta um currículo de treinamentos em PNL com, entre outros, Judith DeLozier, Robert Dilts, Todd Epstein, Ian McDermott, Joseph O’Connor.

O tema mais que aprendizagem, é o aprendizado à luz dos pressupostos da Programação Neurolingüística e de fácil leitura. A capacidade de aprender, porque aprendemos, como aprendemos e o que aprendemos, onde e quando aprendamos; aprender sentindo-saboreando-cheirando; metáforas e modelos, e dezenas de exercícios incrustados nos capítulos, tornam a leitura, que é agradável, também vivencial. No capítulo final há oito entrevistas-modelagens.

O livro, publicado em 1994 na Grã-Bretanha, é a primeira obra de autor estrangeiro, especialista em PNL, que trata da arte de aprender, traduzida para o português. Uma espécie de manual introdutório para o nosso cérebro. Boa leitura para estudantes e professores mexerem em seus paradigmas.

A ESTRATÉGIA DA GENIALIDADE

Robert B. Dilts - Summus Editorial

Finalmente a Summus Editorial, de São Paulo, lança o primeiro dos três volumes de “A Estratégia da Genialidade” de Robert Dilts. A edição brasileira contou com a revisão técnica de Allan Ferraz Santos Júnior, diretor da Synapsis-Núcleo de Programação Neurolingüística, que promove, em nosso país, com Dilts, Tim Halborn e Suzi Smith, o “Curso de Especialização em Saúde”, organizado pela “NLP Health Community”.

A obra mapeia seqüências de raciocínios, em PNL, modela as características mentais de Aristóteles, Walt Disney, Wolfgang Amadeus Mozart e de Sherlock Holmes. Um filósofo que praticamente norteou o pensamento ocidental. Um criador de heróis infanto-juvenis de estórias, em quadrinhos e no cinema. Um compositor genial. E Holmes, personagem de ficção que povoa nosso imaginário “realista”. O segundo volume será dedicado a Albert Einstein. E o terceiro: a Leonardo da Vinci, John Stewart Mill e Nicola Tesla. Isso nos dá uma idéia da capacidade intelectual de Robert Dilts, e do brilhante desafio a que se propôs: “*transmitir algumas das imensas possibilidades e campos de ação da rica tapeçaria da mente humana e da experiência subjetiva*”.



Leitura repleta de desafios, agita nossas limitações, sacode nossos paradigmas. A PNL entra no mundo acadêmico sem o ranço do academicismo. Os gênios talvez não possam ser clonados. Mas podem ser copiados. Ou modelados.

* Professor Universitário, Bacharel em Direito pela PUC-RJ e em Jornalismo pela UFRJ, Master em PNL.

TESTES E LIVROS DE: PSICOLOGIA, PEDAGOGIA, ADMINISTRAÇÃO (RH), PNL E FONO.

LIVROS À VISTA 10 % OU CHEQUE PÓS-DATADO PARA 30 DIAS



TRABALHAMOS COM TODAS AS EDITORAS
BASTA INFORMAR O TÍTULO E A EDITORA
CONSULTE-NOS - REMESSAS POR SEDEX
Agora com tele-entrega



TAMASA Rua Félix da Cunha, 360 lj105 - B.Floresta - P.Alegre/RS Fones: (051) 222-1997/9695 Fax: 222-1997

TEMPO Av.Pernambuco, 2623 cj. 405 - B.Floresta - P.Alegre/RS Fone: (051) 222-9609 Fone/fax: 222-6667

AGENDA DE CURSOS WORKSHOPS E EVENTOS

JUNHO

1 - Master Practitioner de Programação Neurolingüística

Metaprocessos Avançados - George Vittorio Szenészi <http://www.metaprocessos.com.br>
20 a 28 de junho - 1º módulo - São Paulo-SP

18 a 26 de julho - 2º módulo - São Paulo-SP Fone (011) 820-5980 ou fax (011) 241-5838

2 - Curso de Foteitura com Huáras Duarte em São Paulo

Dias: 19, 20 e 21 de junho * Tel. (011) 288-3771 <http://www.pnlbrasil.com.br/foto.htm>

JULHO

1 - Curso Practitioner de Programação Neurolingüística em São Paulo

Metaprocessos Avançados - George Vittorio Szenészi <http://www.metaprocessos.com.br>

1º a 5 de julho - São Paulo-SP Fone (011) 820-5980 ou fax (011) 241-5838

2 - Curso de Foteitura com Huáras Duarte em São Paulo

Dias: 24, 25 e 26 de julho * Tel. (011) 288-3771 <http://www.pnlbrasil.com.br/foto.htm>

3 - Curso de Foteitura com Huáras Duarte em PORTO ALEGRE

Dias: 17, 18 e 19 de julho * Tel. (051) 330-2005 <http://www.pnlbrasil.com.br/foto.htm>



Envie sua colaboração para as diversas seções para:

"O GOLFINHO" - Diretora: M. Helena Lorentz

Tel/fax (051) 330-2005



Rua Cel. Aurélio Bittencourt, 110 ap. 101
90430-080 PORTO ALEGRE-RS - BRASIL

E-mail: golfinho@conex.com.br

Home page: <http://www.pnlbrasil.com.br>

PARA ANÚNCIOS OU ASSINATURAS ENTRE EM CONTATO CONOSCO

Curso de FotoLeitura®

BENEFÍCIOS

- Maestria no processamento de informações.
- Aumento da produtividade no trabalho e nos estudos.
- Maiores oportunidades de aprendizagem, crescimento pessoal e profissional.
- Melhora da memória, criatividade e concentração.
- Aumento da auto-estima.
- Mais tempo para outras atividades.



PROGRAMA

- Concentração.
- Leitura objetiva
- Como selecionar materiais de interesse.
- O estado mental de aprendizagem acelerada.
- A técnica da FotoLeitura.
- Ler através da mente criativa.
- Ativação consciente das informações.
- Técnicas auxiliares de leitura rápida.
- Mapa mental.
- Técnicas de estudo e pesquisa.

OBJETIVOS DO CURSO

Ensinar maneiras eficazes de lidarmos com as informações escritas, lendo os materiais de interesse no tempo disponível e no nível desejado.

Os participantes receberão material do curso e certificado emitido pela Learning Strategies Corporation.

INSTRUTOR: HUÁRAS DUARTE, da Synapsys de São Paulo

EM PORTO ALEGRE dias 17, 18 e 19 de julho de 1998

HORÁRIO: 17 jul 18,30-22,30 h 18 e 19 jul 9-13 h e das 14,30-18,30 h

INVESTIMENTO: à vista até 30 jun. - R\$ 400,00 depois R\$ 450,00

parcelado até 16 jun.: R\$ 230,00 na insc. e R\$ 250,00 no dia 16 jun

INFORMAÇÕES e INSCRIÇÕES: **O GOLFINHO - TREINAMENTOS** Fone/fax (051) 330-2005

Veja também: <http://www.pnlbrasil.com.br/foto.htm>

“PhotoReading™” é uma marca da Learning Strategies Corporation, Mineapolis, MN EUA.