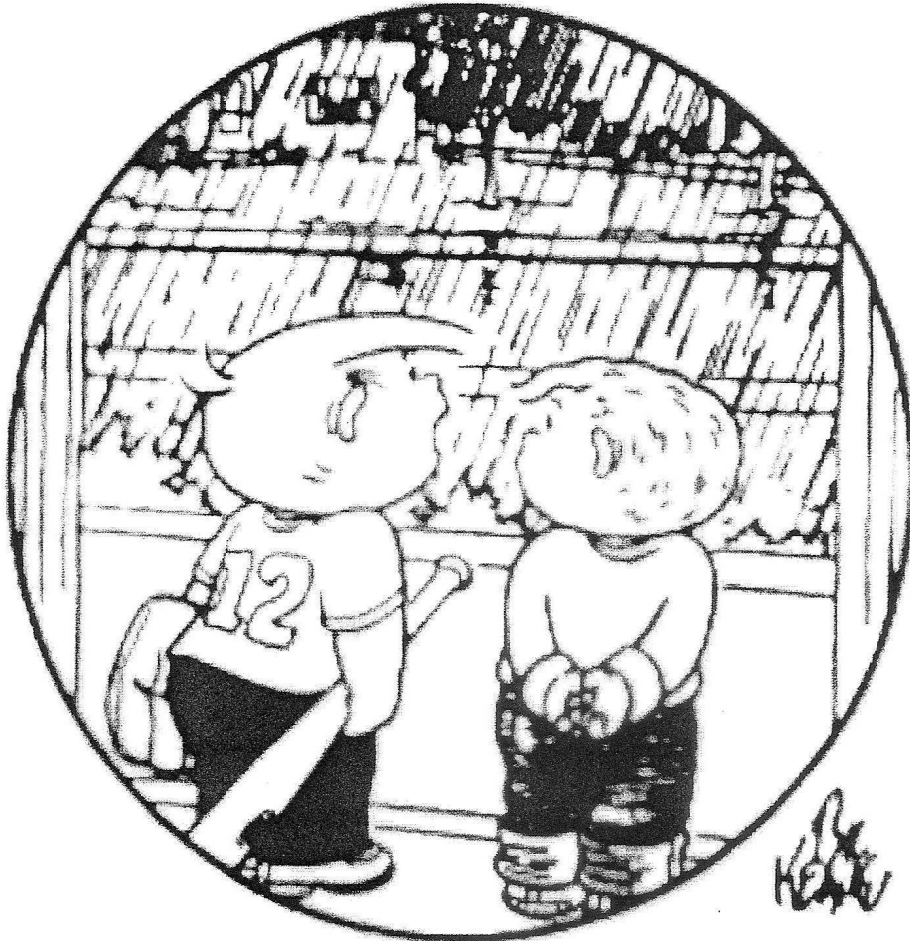


Golfinho

Informativo de PNL - Neurolingüística

ANO 7 Edição 1 nº 74

março/2001



Deus bem podia
não lavar o mundo nos sábados!

Nesta edição		
1	Metáforas - Nasrudin	pág. 2
2	Artigo1: Evitando a Violência nas Escolas	pág. 4
3	Artigo2: A Semente e seu Ambiente	pág. 7
4	Artigo3: Marketing Pessoal e PNL: Uma aplicação Prática	pág. 8
5	Revisão de livros: Como Fazer Apresentações de Sucesso e PNL para o Sucesso nos Negócios	pág. 9
6	Agenda de cursos: Março 2001 , Abril 2001	pág. 10

METÁFORAS - Nasrudin

É por isso que lhe dão valor

“Nunca dê às pessoas coisa alguma que peçam, até que ao menos um dia tenha se passado”, disse Nasrudin.

“Por que não Nasrudin?”

“A experiência mostra que só dão valor a algo, quando têm a oportunidade de duvidar se irão ou não consegui-la.”

Grisalho e branco

Quando ainda era uma criança, Nasrudin perguntou ao pai: “Por que o seu cabelo é grisalho?”

“Ora, Nasrudin, porque os filhos que fazem perguntas impossíveis deixam brancos os cabelos de um homem.”

“Entendo”, disse o Mullá. “Então é por isso que os cabelos do vovô são brancos feito neve?”

Necessidades

Assim que o Mullá saiu da mesquita, logo após as orações, um mendigo sentado na rua pediu-lhe uma esmola. A seguinte conversa teve lugar:

Mullá: “Você é extravagante?”

Mendigo: “Sou, Mullá”.

Mullá: “Gosta de sentar-se por aí para tomar um café e fumar?”

Mendigo: “Gosto”.

Mullá: “Suponho que gosta de ir aos banhos todos os dias.”

Mendigo: “Gosto”.

Mullá: “...como também talvez se divirta bebendo com os amigos”.

Mendigo: “É, gosto de todas essas coisas”.

“Chega, já chega”, disse o Mullá, e deu-lhe uma moeda de ouro.

Alguns metros adiante, outro mendigo, que havia escutado a conversa anterior, pediu-lhe inoportunamente uma esmola.

Mullá: “Você é extravagante?”

Mendigo: “Não Mullá.”

Mullá: “Gosta de sentar-se por aí para tomar um café e fumar?”

Mendigo: “Não”.

Mullá: “Suponho que gosta de ir aos banhos todos os dias...”

Mendigo: “Não”.

Mullá: “...como também talvez se divirta bebendo com os amigos”.

Mendigo: “Não, quero apenas viver modestamente e rezar”.

Ao que o Mullá estendeu-lhe uma pequena moeda de cobre.

“Mas por quê”, queixou-se o mendigo, “você me dá um tostão a mim, um homem pio e frugal, enquanto dá àquele companheiro extravagante uma moeda de real valor?”

“Ah, replicou o Mullá, “as necessidades dele são maiores que as suas.”

Aprender a aprender

O Mullá mandou um menino pegar água no poço.

“Tome cuidado para não quebrar o pote!”, gritou o Mullá e deu uma bordoadada no garoto.

“Mullá”, perguntou um observador, “por que bater em alguém que não fez nada?”

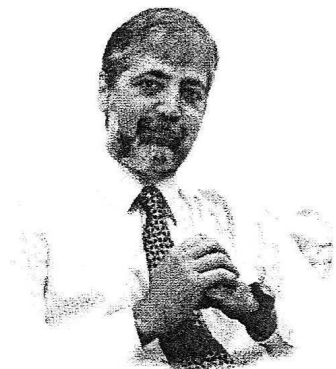
“Ora, seu estúpido”, disse o Mullá; “porque *depois* que quebrasse o pote seria muito tarde para puni-lo, não acha?”

Do livro: Histórias de Nasrudin - Editora Dervish

PNL na Faculdade

A Faculdade Decisão, de Florianópolis, deu início ao seu curso de Administração com aulas de Programação Neurolingüística ministradas pelo prof. João Nicolau Carvalho, Master e Trainer em PNL. Criatividade, auto-estima, formulação de objetivos, entre outros temas, foram vivenciados pelos alunos.

Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística



Nova Turma de

Practitioner Extensivo:

Centro de Treinamentos SBPNL (das 09:00 às 17:30 horas)

1º Módulo: 24 e 25 de março de 2001.

2º Módulo: 21 e 22 de abril de 2001.

3º Módulo: 12 e 13 de maio de 2001.

4º Módulo: 14, 15, 16 e 17 de junho de 2001.

5º Módulo: 07 e 08 de julho de 2001.

6º Módulo: 11 e 12 de agosto de 2001.

7º Módulo: 07, 08 e 09 de setembro de 2001.

8º Módulo: 29 e 30 setembro de 2001.

Cursos de Aplicação - Março

Comunicação e Negociação 10 e 11 de Março

(Centro de Treinamento da SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas.

Inteligência Emocional 17 e 18 de Março

(Centro de Treinamento da SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas.

Poder da Linguagem 31 de Março e 1º de Abril

(Centro de Treinamento da SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas.

Cursos de Aplicação - Abril

Auto Estima 7 e 8 de Abril

(Centro de Treinamento da SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas.

Técnicas de Apresentação 21 e 22 de Abril

(Centro de Treinamento da SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas.

Veja mais informações em: <http://www.pnl.com.br>

Informações e inscrições (0**11) 3845-1616

Há 21 anos ajudando as pessoas a desenvolverem seu potencial.

EVITANDO A VIOLÊNCIA NAS ESCOLAS: UMA SOLUÇÃO BASEADA NA PNL

Dr. Richard Bolstad e Margot Hamblett

Anualmente, para cada mil crianças que freqüentam a escola nos Estados Unidos, um incidente sério de crime violento na escola referido à polícia (NCES, 1998). O Centro Nacional de Estatística Educacional alerta que esse número não reflete a taxa real de violência reportada pelos estudantes. É apenas a ponta do iceberg.

Os programas para solucionar esse problema têm se focalizado na formação dos estudantes. Com base em nossa experiência na Nova Zelândia, acreditamos que pode haver outra maneira, igualmente importante, de interferir. O preparador de professores, Alfie Kohn, estudou os professores que modelaram o comportamento cooperativo em sua interação com os alunos. Ele diz que a pesquisa realizada com professores que exercem menos controle e dão mais apoio à autonomia dos estudantes revela que seus alunos ficam mais autoconfiantes e mais interessados em aprender (Kohn, 1996, p.85). Quanto mais os alunos percebem a escola como uma comunidade cooperativa, tanto mais eles conseguem ver o aprendizado como algo de valor intrínseco, e tanto mais capazes de solucionar conflitos, e de dar apoio aos outros. (Kohn, 1996, p. 103).

Esse sucesso pode ser modelado (no sentido da PNL) e passado a outros professores? Acreditamos que sim. Por meio do treinamento dos professores nas habilidades de construção de relações cooperativas, conseguimos dobrar a eficiência dos programas de prevenção da violência nas escolas. Esse estudo também tem implicações para qualquer organização maior, que use esse treinamento em equipes de trabalho, e esperamos replicar nosso estudo numa empresa de negócios.

Pesquisa sobre a transformação pela comunicação

Em 1999, realizamos uma pesquisa sobre os resultados do treinamento de professores para usarem, em suas salas de aula, o sistema de solução de conflitos com base na PNL. O estudo ocorreu numa escola dos arredores de uma das principais cidades da Nova Zelândia (Christchurch). Nessa escola, um grupo de dez professores realizou um programa de treinamento de 26 horas, chamado "Transformação pela Comunicação". Esse treinamento é realizado como treinamento básico para os profissionais da saúde em diversos programas de graduação na Nova Zelândia, e tem sido usado para treinar gerentes de grandes organizações, como o Banco da Nova Zelândia. Uma versão do programa também é usada nas escolas, para treinar mediadores de estudantes, e é regularmente oferecido como treinamento para os professores de todos os níveis do sistema educacional.

Versões do programa de Transformação pela Comunicação são preparadas para áreas específicas, de modo que o programa para os professores usa exemplos e pratica situações de sala de aula. O programa inclui habilidades de rapport, reconhecimento do sistema representacional, ancoragem de recursos, habilidades de escuta, habilidades de asserção, habilidades de influenciar respeitosamente as opiniões dos outros, e um modelo ganha-ganha de resolução de conflitos. O modelo geral já foi anteriormente apresentado por nós em artigos na Anchor Point e NLP World (Bolstad and Hamblett, 1998, A-C, 1999) e no Golfinho.

Três turmas de alunos que estudamos tinham aulas regulares com três ou mais professores que estavam sendo treinados, de modo que os efeitos do treinamento dos professores deveriam aparecer significativamente nessas turmas. Elas foram comparadas, em nosso estudo, com quatro classes "de controle" semelhantes, que receberam menos ou nenhuma influência dos professores treinados. No entanto, três das turmas de controle tinham um desses professores envolvidos com elas, de modo que algum efeito positivo poderia ser esperados mesmo nesses grupos.

Os alunos e os professores preencheram um questionário algumas semanas depois do início do ano (antes de começar o curso sobre Transformação pela Comunicação) e, novamente, três meses depois (i.e., dois meses após os professores haverem completado o treinamento). O questionário tinha algumas perguntas abertas, e algumas em que os questionados avaliavam algum ponto dentro de uma escala de 1 a 5. As mudanças foram evidentes, tanto na percepção das classes pelos professores como na percepção da vida escolar pelos alunos.

Mudanças na experiência dos professores

Uma das perguntas sobre a qual tínhamos curiosidade era sobre que problemas os professores

encontravam em relação ao comportamento dos alunos. Antes do treinamento, cinco dos dez professores identificaram a maneira inadequada de os alunos falarem com os funcionários da escola como um problema. Depois, nenhum dos professores identificou isso como problema. Antes do treinamento, cinco identificaram a falta de motivação entre os alunos como um problema. Depois, somente um identificou esse item. Esse assunto incrivelmente preocupante entre os estudantes pode ter sido quase inteiramente resolvido durante a duração do curso. Com certeza, tornaram-se muito menos significativos para os professores. A percepção dos professores apareceu por meio dos comentários dos alunos. Foi perguntado aos alunos o quanto eles achavam que estavam cooperando com seus professores. Pela resposta do grupo de “controle”, notamos que a porcentagem dos que diziam não estar ajudando “nenhum pouquinho” caiu de 6% para 4%. No grupo de teste, caiu para zero. O grupo de alunos altamente resistentes, com tendência a ocupar uma quantidade muito grande do tempo dos professores, simplesmente desapareceu.

Na segunda pesquisa, nove dentre dez professores informou estar usando o processo ganha-ganha de resolução de conflitos em suas classes, e três disseram que o estavam usando regularmente. Em si mesma, esta é uma importante medida, porque muitas experiências educacionais são perdidas na pressão do dia-a-dia da “vida real”.

Como resultado do uso das habilidades, os professores reportaram mudanças em si próprios, no seu relacionamento com os estudantes, no seu relacionamento entre si, e até no seu relacionamento pessoal. Na sala de aula, os professores reportaram estar mais confiantes, mais conscientes daquilo que desejavam e de como alcançá-lo, mais positivos ao falar com os alunos, e mais capazes de ouvi-los. Três deles reportaram que seus alunos estavam mais confiantes, e que estavam usando as habilidades de TC. Os professores foram perguntados como era possível resolver situações de problema de modo que ambos, eles e os alunos, ficassem satisfeitos com os resultados. Antes do treinamento, nenhum deles achou “Muito possível”, e um deles considerou impossível. Após o treinamento, três consideraram “Muito possível”, e todos consideraram como “possível até certo ponto”. Nove disseram que se sentiam mais confiantes para lidar com alunos zangados e perturbados.

A respeito das relações entre os colegas, alguns professores disseram estar mais assertivos, alguns acharam que ouvem melhor, alguns se sentiram mais apoiados, e quatro reportaram ausência de mudança. O número dos que acreditavam que os conflitos com os colegas podem ser resolvidos da maneira que todos sintam-se melhor a respeito aumentou de quatro para oito.

Considerando o relacionamento da vida em geral, todos fizeram comentários positivos após o treinamento; alguns reportaram estar mais conscientes, alguns mais confiantes, e alguns mais positivos em sua maneira de ver as coisas. Dois reportaram melhoria em seu relacionamento com o(a) parceiro(a) de vida.

Mudanças na Experiência dos Alunos.

Houve mudanças na maneira como os alunos, nas três turmas cujos professores foram expostos ao treinamento de Transformação pela Comunicação (TC), passaram a perceber seu próprio grupo e seu professor. A escola tinha vários programas em andamento para apoiar mudanças positivas, e estava focalizando, particularmente, a redução de brigas. A mudança positiva nos grupos que receberam a influência de três professores treinados (por isso chamados de grupo de TC), foi muito maior do que nos outros quatro grupos.

O atraso para o início das aulas, e a falta de vontade de engajar-se nas discussões da classe são bons indicadores do nível de apatia e ressentimento na sala de aula. O número de melhora nas entradas com atraso para a aula subiu de 21% para 23%. O número dos que nunca se atrasaram subiu para 40% no grupo de TC. A mudança positiva nesse grupo é igual a muitas vezes aquela do grupo geral, e tem um efeito claramente marcante no tempo disponível do professor para ensinar. Essa mudança no entusiasmo pela escola foi muito geral. No grupo de controle, o número dos que reportaram fazer perguntas na aula “sempre que podem” caiu de 12% para 3%. Na verdade, eles ficaram menos motivados à medida que o ano avançava. No grupo de TC, o número dos que disseram fazer perguntas “sempre que podem” aumentou de 9% para 13%.

Os alunos foram perguntados sobre o quanto os professores podiam ajudar, na situação de ensino e fora dela. Novamente, a tendência do grupo de controle foi a de dispensar o auxílio de seus professores, e a tendência do grupo de TC foi a de tornar-se cada vez mais confiante. Nos grupos de controle, durante o período do estudo, a percepção dos alunos sobre o auxílio dos professores caiu (de 21% para 10%). Nos

grupos de TC, a mudança foi no sentido contrário (subiu em 4%). De modo semelhante, o número dos que achavam o auxílio dos professores surpreendentemente importante ao lidar com problemas fora da sala de aula caiu de 9% para 6% nos grupos de controle, mas subiu, no grupo de TC (de 7% para 11%).

Duas perguntas cruciais acompanharam o nível de violência e intimidação na sala de aula. Como em todas as perguntas, os alunos puderam responder protegidos pela confidencialidade, oferecendo um olhar revelador sobre os níveis de “brigas” no sistema escolar da Nova Zelândia. Em primeiro lugar, os alunos foram perguntados “Com que frequência você viu um insulto ou agressão na sala de aula, na semana passada?” No início, mais de 20% disse que isso acontecia regularmente, e apenas 8% disse que isso nunca acontecia. No geral, houve uma melhoria de 32% no grupo de TC, comparado aos 7% de melhoria nos grupos de controle.

A diferença entre os dois grupos é evidente nas duas pontas do espectro. Nos controles, o número que diz que nunca acontecem insultos cresceu levemente, de 8% para 10%. Nos grupos de TC, essa mudança positiva foi de 8% para 24%. No grupo de controle, 21% disse que isso acontecia regularmente, e o mesmo aconteceu no follow-up. No grupo de TC, em follow-up, nenhum aluno (0%) disse que isso acontecia regularmente.

A segunda pergunta era: “Com que frequência você viu um aluno maltratar, bater ou machucar outro aluno na aula, na semana passada?” Nos grupos de controle, o número que disse que isso nunca acontece aumentou de 40% para 42%. Nos grupos de TC, a melhoria subiu de 46% para 64%. Novamente, a mudança positiva foi muitas vezes tão forte nas turmas estudadas como nas controladas, embora ambas as classes estivessem expostas ao programa anti-brigas da escola.

Conclusões.

Em nosso programa de 26 horas, conseguimos encorajar efetivamente a maioria dos professores para usarem as habilidades de relacionamento cooperativo na sala de aula. Esta mudança foi acompanhada por mudanças na maneira como esses professores reagiram como colegas, embora essas situações entre colegas fossem discutidas durante o treinamento. Os professores sentiram-se com mais recursos nas situações de desafio em sala de aula, e notaram uma mudança real no comportamento de seus alunos, como resultado do uso de tais habilidades.

Os alunos das classes que tiveram oportunidade de interagir com esses professores treinados em PNL, tornaram-se mais entusiasmados sobre a escola (conforme evidenciado por seu pronto atendimento e envolvimento na discussão de sala de aula). Eles também se tornaram mais confiantes a respeito da ajuda de seus professores nos problemas educacionais e não educacionais. Infelizmente, os estudantes das outras turmas ficaram menos cooperativos, e diminuíram sua fé na capacidade de ajuda de seus professores. Os alunos de todas as turmas notaram o sucesso do programa anti-brigas instituído pela escola. No entanto, no grupo de TC, a redução dos insultos e brigas foi três vezes maior do que nas outras turmas.

Como todas as pesquisas, nosso estudo pode ser desafiado de muitas maneiras. De alguma forma, quase todos os grupos receberam alguma influência dos professores que treinamos, portanto não tivemos um grupo de controle “limpo”. Isso significa que nossos resultados podem ter sido até melhores do que a estatística mostra. Também, como em todos os estudos pequenos, as classes que estudamos nem sempre começaram com a mesma estatística básica; de alguma forma, as classes treinadas na TC começaram a “funcionar melhor” do que os outros grupos, e de outra eles começaram um pouco “piores”. Um estudo mais aprofundado nos capacitaria a obter resultados mais confiáveis.

Contudo, demonstramos, para nossa própria satisfação, que ensinar aos professores esse relacionamento cooperativo baseado na PNL afeta os resultados de seus alunos. Essa afirmação é apoiada por estudos prévios revisados por Alfie Kohn. A pesquisa de Kohn estudou professores que estavam “naturalmente” usando essas habilidades. O que nosso relatório acrescenta é a evidência de que quando modelamos tais habilidades naturais e treinamos professores em seu uso, os mesmos resultados podem ser esperados.

Dr. Richard Bolstad e Margot Hamblett são trainers em PNL, e desenvolveram o Seminário de Transformação pela Comunicação. O endereço deles é: 26 Southampton Street, Christchurch 8002, New Zealand. Tl./Fax 64(0)3337-1852, New Zealand Freephone 0800-FOR-NLP (0800-367-657).

Email: learn@transformations.net.nz. Internet: www.transformations.net.

Anchor Point September/2000

Trad. Helia Cadore. Email: lcadore@uol.com.br

Jamie K. Reaser

“Embora eu não acredite que uma planta poderá nascer onde nada foi semeado, tenho muita fé na semente. Convença-me de que você colocou ali uma semente, e eu estarei preparado para esperar maravilhas.”

Henry D. Thoreau

O crescimento de uma semente até tornar-se numa árvore é realmente uma maravilha. A jornada pode ser rápida ou lenta. O caminho pode ser direto – sobre um tronco liso- ou sinuoso, sobre um tronco cheio de nós. Mas, o resultado é grandemente determinado pelas condições da semente.

O ambiente em que você planta sua semente é nutritivo? Como treinador, você focaliza mais a semente a plantar do que onde e quando plantá-la?

Robert Dilts delineia seis “níveis neurológicos” para o aprendizado (de baixo para cima): o *ambiente* (onde e quando), o *comportamento* (o que), a *capacidade* (como) as *crenças/valores* (porque) a *identidade* (quem) e a *espiritualidade* (para quem e para que). É o ambiente que dá forma ao processo de aprendizado – ele pode tanto interferir contra, como fomentar o crescimento. Cabe ao treinador maximizar as oportunidades e minimizar os obstáculos ao aprendizado, considerando onde e quando plantar sua semente.

Ambiente para um Ótimo Crescimento.

Apresento aqui cinco elementos que considero necessários a um ambiente eficaz de aprendizado (crescimento).

Esses elementos não são exclusivos, são influenciados e influenciam uns aos outros, à semelhança da água, da energia e do ciclo de nutrientes dentro de um ecossistema. Sobre cada um desses elementos, faço uma série de perguntas para que o treinador possa fazer uma avaliação ao planejar e administrar seu ambiente de aprendizado. Essas questões podem ser consideradas no contexto das necessidades particulares de cada programa de treinamento, especialmente as diversas “tradições” das culturas e disciplinas integrantes.

Espaço e Comunidade: Habitat.

- De que maneira o espaço e a localização dos assentos possibilitam aos participantes a percepção de si próprios como parte integrante do grupo, proporcionando ligação entre os participantes e com a equipe de treinamento?
- De que maneira esse espaço pode ser administrado para favorecer uma movimentação confortável e uma interação entre participantes e treinadores?

Base: Solo

- De que maneira o ambiente de aprendizado atende às necessidades físicas e emocionais dos participantes, tais como: toaletes, alimentação, instalações para descanso, oportunidades de recreação, espaço silencioso para reflexão pessoal ou concentração, telefone, correio, bem como segurança para si próprios e para seus objetos pessoais?
- De que maneira o ambiente de aprendizado capacita os participantes a expressar suas identidades individuais?
- De que maneira o ambiente de aprendizado é mantido livre de distrações – tais como desorganização e barulho excessivo?

Energia: Água

- De que maneira você divide o tempo do treinamento e pausas, de modo a manter os participantes num estado energizado, pleno de recursos?
- De que maneira você encoraja os participantes a comer e beber de modo saudável, a beber muita água, e a se exercitar durante o período de treinamento?
- De que maneira você administra a sala de treinamento para que tenha luz natural suficiente e temperatura confortável (65/68° F/ 19-20° C), bem como boa ventilação?

Informação: Nutrientes

- Como os participantes podem ter uma boa visão e audição dos treinadores e dos outros participantes, e como é proporcionada aos treinadores uma variedade de meios (visuais e auditivos) para se comunicar?
- Como os participantes são informados sobre diretrizes e oportunidades específicas?
- Através de que meios os participantes e treinadores podem dar *feedback* uns aos outros, e como você encoraja essa troca?

Motivação: Luz

- Como você passa mensagens explícitas e subliminares de encorajamento e apoio, através do ambiente de aprendizado?
- Como você poderá celebrar cada participante e transmitir-lhe poder, para maximizar sua contribuição ao programa de treinamento?

À medida que você considera o ambiente nutritivo em que você vai plantar suas próximas sementes, imagine como suas escolhas vão contribuir para o crescimento e floração da paisagem humana. Prepare-se para ver maravilhas.

Jamie K. Reaser é Ecologista e Practitioner de Saúde, Master e Trainer em Programação Neurolingüística. Ela pode ser contatada pelo telefone (USA) 703-644-1331 ou em sprgpeeper@aol.com.

Anchor Point, Outubro, 2000

Trad. Hélia Cadore – Fax: 330-4963 e-mail: lccore@uol.com.br

Marketing Pessoal e PNL: Uma Aplicação Prática

Lucia De Bidart*

O Marketing, a Informática e a Biotecnologia são áreas do conhecimento e do comportamento humano que moldaram e revolucionaram o Século Vinte. E, estamos longe de dar como esgotados os efeitos de suas ações.

O Marketing, como campo autônomo de conhecimento e de ação, surgiu e cresceu nesse último século, criando uma forma própria, política, social e econômica, de atuação, que organizou e moldou nossa vida cotidiana. Não somos sabonetes, mas estamos no Mercado. Nossa maneira de ser e de agir, nossas aspirações e realizações pessoais profissionais estão condicionadas por suas leis, podendo tanto nos impulsionar na direção do alcance de nossas metas, quanto dificultar seu desenvolvimento, levando-nos a frequentes revisões e reformulações e, às vezes, a desanimadoras desistências.

Uma boa definição de Metas, à luz dos conceitos e técnicas da PNL, pode significar para uma pessoa física, um indivíduo, o mesmo que os complexos Planejamentos Estratégicos representam para empresas e instituições. Uma Meta bem especificada, capaz de ser representada visual, auditiva e cinestésicamente, com prazos, que seja ecológica, com os recursos necessários devidamente elencados, já disponíveis ou prontos a se converterem em sub metas, (ou metas intermediárias), é ferramenta indispensável ao Marketing Pessoal bem sucedido.

Numa abordagem profissional, Marketing Pessoal é muito mais do que construir uma imagem ou perfil público. A imagem é como o público nos percebe e é determinante que sejamos percebidos adequadamente. Para isso, os conceitos e técnicas de Comunicação oferecidas pela PNL em muito contribuirão. Rapport é fundamental, é a chave do sucesso da publicidade, fenômeno cultural dominante no mundo de hoje.

Mas Imagem é uma decorrência, uma consequência de uma construção pessoal sólida e elegante, cuja base é a identificação das aptidões naturais, das capacitações a serem adquiridas e da pesquisa e reconhecimento das condições do mercado. E para essas três ações, a PNL nos oferece uma pletera de recursos e ferramentas, permitindo afirmar seu valor, além de terapêutico, como instrumento pedagógico e mercadológico de crescimento pessoal e profissional.

Teste

O questionário abaixo apresenta ferramentas de PNL de aplicação eficaz no Marketing Pessoal. Teste como anda seu Marketing Pessoal, respondendo a essas perguntas:

1. Você tem Metas?
2. Sabe fazer Planejamento Estratégico?
3. Tem Metas: a) Para este ano? b) Para os próximos cinco anos? c) Para os próximos dez anos?
4. Com que frequência faz Visualização Ativa de suas Metas?
5. Sua Metas estão alinhadas neurologicamente? (Níveis Neurológicos Bates & Dilts)
6. Há congruência Metas/Missão?
7. Como anda sua relação Imagem/Identidade?
8. Pesquisa e busca conhecer seu público alvo?
9. Qual é seu Diferencial mercadológico?
10. Atua sobre algum nicho mercadológico especial?

Se você respondeu às dez questões, nota dez, você vai longe! Acima de seis, está indo bem, mas abaixo de cinco, é melhor ler meu livro **Marketing Pessoal – você sabe o que é?** (comentado no Golfinho e Fevereiro/2001), da Editora Gryphus, ou lembre-se do Tony Robins:

Se você não tem um plano para você, alguém tem!

* Lucia De Bidart é professora, licenciada em Filosofia e Comunicação, Master Trainer em PNL. Ministra Cursos e presta consultoria a pessoas e organizações através de sua empresa VCM Comunicação www.vcmcons.com.br

PNL PARA O SUCESSO NOS NEGÓCIOS

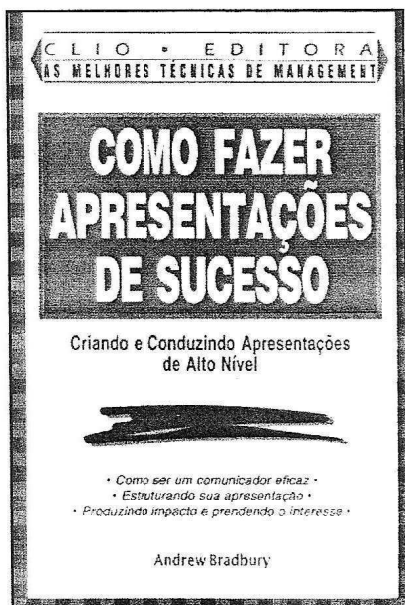
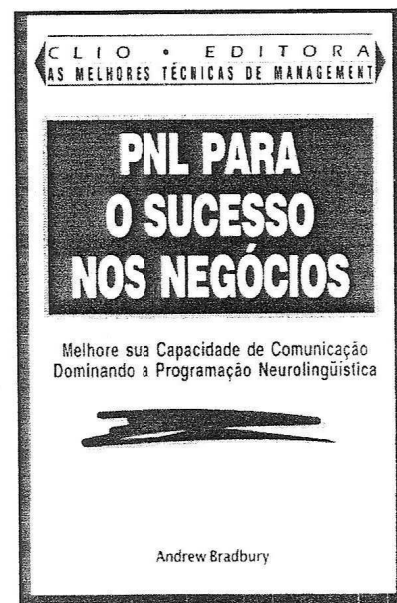
e

COMO FAZER APRESENTAÇÕES DE SUCESSO

João Nicolau Carvalho *

Andrew Bradbury é psicólogo britânico, bastante conceituado na Europa e membro da Associação de PNL da Grã-Bretanha. Autor de obras especializadas em treinamento, acabam de ser traduzidos e lançados no Brasil dois de seus livros pela Clio Editora, São Paulo, na coleção “As melhores Técnicas de Management”.

O primeiro, **PNL para o Sucesso nos Negócios**, propõe melhorar a nossa capacidade de comunicação através da Programação Neurolingüística. De fácil leitura, pois o autor conseguiu *escapar* de muito dos jargões da PNL e, quando os utiliza, explica-os devidamente em capítulo no final da obra. Há, em português, outros livros de PNL que tratam do assunto. Mas Andrew Bradbury apresenta algumas novidades e, embora como tema geral *trabalhe* as vendas e os negócios, a obra analisa e discute a linguagem corporal, liderança, culturas e valores, motivações, reuniões, tornando-as de interesse para professores, políticos, comunicadores e, claro, para vendedores e administradores em geral. Há exercícios de verificação em cada capítulo que buscam entre outras coisas a programação de metas mais eficazes, a cooperação em vez de conflito, a flexibilização, e a administração das nossas atividades mentais para a melhoria da conduta pessoal. Uma bibliografia em que se depara com dois títulos já publicados em português, comentados pelo Golfinho, encerra o livro.



A outra obra de Bradbury é **Como Fazer Apresentações de Sucesso**. E aqui o autor consegue, abandonando de vez os termos da PNL, apresentar uma obra com técnicas de Programação Neurolingüística, sem *inibir* os leitores com denominações impressionantes. É um livro que se propõe a ensinar a você se tornar um comunicador eficaz demonstrando como estruturar uma apresentação que produza impacto e prenda o interesse. O velho chavão de que o mundo é um palco iluminado cabe bem à idéia do autor de que todos necessitamos, diuturnamente, de boas apresentações, de que precisamos tornar *comum* a outrem a nossa *comunicação*. Definir o propósito, avaliar a audiência, identificar a necessidade, direcionamento dos resultados, reunir a informação, preparar a comunicação, segmentação, criação de recursos visuais eficazes, criação de roteiro, palavras, montagem de cenário, seleção e uso de recursos visuais, humor, perguntas e respostas provocadoras, apresentação pessoal, etc., etc., são tratados com fundamentação e exemplos que clareiam mais ainda o texto e seu contexto.

Títulos: **PNL para o Sucesso nos Negócios e Como fazer apresentações de Sucesso**

Autor: **Andrew Bradbury**

Editora: **Clio Editora Ltda., São Paulo (Tel/Fax: 0800-150246).**

* **Professor Universitário, Trainer em PNL**

AGENDA DE CURSOS WORKSHOPS E EVENTOS**MARÇO 2001****SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística**

Nova turma de Practitioner Extensivo: - (Centro de Treinam. SBPNL)

Das 09:00 às 17:30 horas Início 24 de março.....Veja pág. 3

Comunicação e Negociação 10 e 11 - (Centro de Treinam. SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

Inteligência Emocional 17 e 18 - (Centro de Treinam. SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

O Poder da Linguagem 31/3 e 01/4 - (Centro de Treinam. SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas

Informações e Inscrições: (0**11) 3845-1616 e-mail: pnl@pnl.com.br

ABRIL 2001**SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística www.pnl.com.br**

Auto Estima 07 e 08 de abril

Técnicas de Apresentação 21 e 22 de abril

Informações e Inscrições: (0**11) 3845-1616 e-mail: pnl@pnl.com.br

Centro de Desenvolvimento Pessoal - Leoclides Marcon - Porto Alegre

Dicção, Oratória E Desinibição

Turmas manhã, noite e fim de semana

Informações: Fone: (0**51) 311-2539 / Fax: (0**51) 312-2699 e-mail: cdp@leoclidemarcon.com.br

AGOSTO 2001**SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística www.pnl.com.br**

Practitioner Residencial - Hotel Península em Avaré (período integral)

1ª Fase: 17 à 26 de agosto 2ª Fase: 21 à 30 de setembro

Informações e Inscrições: (0**11) 3845-1616 e-mail: pnl@pnl.com.br

NOVEMBRO 2001**SBPNL - Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística www.pnl.com.br**

Master Intensivo Hotel Península em Avaré (período integral)

14 à 25 de Novembro

Informações e Inscrições: (0**11) 3845-1616 e-mail: pnl@pnl.com.br



Envie sua colaboração para as diversas seções para:

"GOLFINHO" - Diretora: M. Helena Lorentz

Tel/fax (0**51) 330-2005 a partir de maio 3330-2005

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

E-mail: golfinho@golfinho.com.br
INTERNET: <http://www.golfinho.com.br>

ENTRE EM CONTATO CONOSCO

