

PROWADZENIE SZKOLENIA W 3 WYMIARACH

I ZAPĘTLANIE PROCESÓW

Adam Dębowski



Podczas ostatniego Praktyka NLP III Generacji uczestnik zapytał mnie czy stosuję Nested Loops takie, jak Richard Bandler. Odpowiedziałem, że nie ponieważ uważam, że są one bardzo dobre w celu zrobienia show i hipnotyzowania uczestników, ale nic poza tym. Gdy uczestniczyłem w szkoleniach, podczas których trenerzy opierali się tylko o Nested Loops - czyli opowiadanie historii i metafor zapętlnionych, świetnie się bawiłem, czas szybko mijał, ale niewiele świadomie wynosiłem ze szkolenia.

Tradycyjne Nested Loops, które zostały zaczerpnięte z praktyki geniusza hipnoterapii dr Milтона Ericksona, polegają na tym, że zaczynam opowiadać historię nr 1, przerywam ją w najważniejszym momencie, opowiadam historię nr 2, przerywam w najważniejszym momencie, opowiadam historię nr 3, przerywam ... i w to miejsce wstawiam wiedzę/sugestię... następnie kończę h3, h2 i h1.

Co to daje? Umysł jest niezwykle ciekawy, ponieważ czeka, aż historia zostanie dopowiedziana. To tak, jakby czytać najlepsze powieści typu Władca Pierścieni, które są zapętlnione i wiecznie trzymają w napięciu. Taka forma prowadzenia szkolenia sprawia, że uczestnik siedzi jak zahipnotyzowany. Trenerzy, korzy-

stając z Nested Loops, właśnie takiego efektu oczekują. Dodają do tego metafory i analogie, które mają pośrednio trafiać do słuchaczy, aby uaktywniać ich wyobraźnię.

Jest to bardzo dobra metoda, jeśli chce się przykuć uwagę i stworzyć efekt „WOW”, który polega na tym, że uczestnik przeżywa silne emocje. Dr Richard Bandler tak właśnie uczy. To bardzo ciekawe i wciągające. Jaki jest dla mnie minus? Świadomie niewiele wyciągam ze szkolenia. Ponieważ nie ma zbyt wiele konkretnych informacji. Wszystko oczywiście zależy od tego, czego człowiek poszukuje. Styl Bandlerowski sprawia, że uczestnik może wiele wynieść i zmienić w sobie, ponieważ Trener pracuje stricte z nieświadomością słuchacza. Tym samym wycho-

dząc ze szkolenia czujesz, że coś ważnego się zmieniło, ale nie wiesz jak i nie masz do tego dostępu. W pewnych kontekstach jest to bardzo dobre i sam wiele wynosiłem ze szkoleń Bandlerowskich. Jednak w pewnym momencie zaczęło brakować świadomej wiedzy.

Świat akademicki robi o 180 stopni odwrotnie. Czyli uczy tylko świadomość: wiedza, informacja, wiedza, informacja. Przez co większość studentów albo nie chodzi na wykłady albo śpi. Ostatnio jeden z moich zaprzyjaźnionych Trenerów przedstawił władzom na jednym z Uniwersytetów projekt studiów coachingowych. Usłyszał, że program musi być poprawiony, ponieważ jest zbyt dużo warsztatów i praktyki. Uczelnia jest po to, aby dawać wiedzę, a nie przekazywać prak-

tyczne umiejętności... Pozwól drogi czytelniku, że pozostawię to bez komentarza.

Dlatego też potrzebowałam znaleźć złoty środek, który łączyłby świat logiki i emocji, informacji i energii. A to wszystko po to, aby korzystać z zasobów naszego umysłu w 80-100%, a nie w 10%.

Uczestnik zapytał mnie: *Co stosujesz? Ponieważ z tego co widzę po absolwentach i po sobie, ten styl jest skuteczny.*

Odpowiedziałam: *swoje Nested Loops.*

Zapytał: *Czyli co?*

Odpowiedziałam: *Czyli uczenie w 3 wymiarach*

Zapytał: *Na czym to polega?*

Uczenie w trzech wymiary to prowadzenie szkolenia na poziomie świadomym, nieświadomym i nadświadomym.

Jako Trener musisz być świadomy tego, że twoi uczestnicy doświadczają zarówno życia, jak i szkolenia na trzech poziomach:

- **Podświadomy/Nieświadomy**, czyli emocjonalny, opierający się o odczucia, przekonania i wartości, które decydują o tym, co dla osoby jest ważne

- **Świadomy**, czyli logiczny, cyfrowy, schematyczny, skupiający się na wiedzy i odbiorze jej poprzez wzrok i słuch.
- **Nadświadomy**, czyli energetyczny, skupiający na tym, czego nie potrafimy dostrzec zmysłami, ale wyczuwamy subiektywnie i nazywamy energią.

Wymiar świadomy:

- Wiedza – konkretne informacje:
 - Informacja
 - Ciekawostka
- Z innej beczki i działki wiedzy
- 4Mat system i Cykl Kolba – czyli porządek i kolejność materiału
- Lingwistyka:
 - Historie
 - a. Historia społeczna
 - b. Historia osobista negatywna
 - c. Historia osobista pozytywna
 - d. Historia uczestnika/klienta
 - e. Historia uczestnika z obecnej Grupy
 - Lingwistyka NLP – Meta Model
 - Pytania Coachingowe
- Metoda prowadzenia:
 - Pola Diltsa
 - Ćwiczenie – praktyka
 - Dyskusja – nie zwykła rozmowa i pod-

- sumowanie, ale oparta o proces grupowy
- Informacje zwrotne – trener-uczestnik / uczestnik-uczestnik
- Praca z uczestnikiem przed szkoleniem
- Praca z uczestnikami podczas przerw
- Forma zajęć:
 - Coaching grupowy
 - Warsztat
 - Wykład
 - Szkolenie

WYMIAR PODŚWIADOMY („wielka szóstka podświadomości”)

- Stany umysłu i emocje trenera i uczestnika:
 - Pasja, ciekawość, refleksja, duma, motywacja
 - Siła, zdecydowanie i pewność
 - Delikatność, wrażliwość i empatia
 - Humor, radość i spontaniczność
 - Up-time
 - Trans
- Osobowości trenera, uczestników i grupy:
 - Temperamenty
 - Typy psychiczne

5 GŁÓWNYCH MYŚLI

1. Korzystając z pierwszego wymiaru skupiasz się na świadomej logicznej wiedzy, która pozwala zrozumieć.
2. Ucząc poprzez drugi wymiar skupiasz się na emocjach, na wykorzystywaniu procesów podświadomych.
3. Dbając o wymiar trzeci możesz wpływać na swoją energię i energię grupy.
4. Zapętłając procesy merytoryczne stworzysz efekt kuli śnieżnej, który sprawia, że uczestnik znacznie więcej zapamiętuje.
5. Zapętłając procesy podprogowe wprowadzasz uczestników w stan alfa, dzięki czemu możesz przyspieszać proces uczenia się na poziomie nieświadomym.

- Metaprogramy
- Poziomy Wartości Gravesa
- Inteligencja Społeczna:
 - Mowa ciała
 - Presupozycje niewerbalne
 - Psychologiczne Procesy Grupowe
 - Zachowania „zwierzęce” ludzi
 - Społeczne zasady grupy i reakcje jednostek
- Praca na wyobraźni:
 - Linia czasu
 - Tworzenie obrazów
 - Kotwiczenie przestrzenne
 - Gesty, które tworzą wyobraźnię
- Lingwistyka:
 - Metafory
 - Systemy Reprezentacji
 - Model Milтона
 - Pola Diltsa
 - Presupozycje werbalne
- Zapętlanie procesów:
 - Zapętlanie merytoryczne
 - Zapętlanie podprogowe

WYMIAR NADŚWIADOMY

- Poziom energetyczny prowadzącego
- Poziom energetyczny grupy
- Poziom energetyczny miejsca, w którym odbywa się szkolenie

O trzecim wymiarze, który dla wielu jest najmniej znany, opowiem innym razem. Ciężko zarazem o nim tylko pisać, trzeba go doświadczyć i nauczyć się stosować w praktyce. Jest on dostępny dla tych, którzy czują, że chcą go poznać i wiedzą, dlaczego jest ważny. Jeśli czytając to nie wiesz, o co chodzi – to znaczy, że jeszcze nie ten moment. Zarazem jeśli Twoja intuicja mówi Ci, że warto, to znaczy, że albo już to znasz albo niedługo poznasz sposób pracy energetyczny z grupą, który polega na komunikacji bez słów, wyczuwaniu wibracji i oddziaływaniu pozazmysłowym.

Teraz chcę się skupić na poziomie świadomym i podświadomym. Prowadzenie

na tych poziomach według poniższych metod pozwala:

- Zwiększyć koncentrację grupy
- Sprawić, że ich zaangażowanie jest wysokie
- Zwiększyć efektywność pracy
- Przyspieszyć szybkość zapamiętywania i uczenia
- Uczestnikom zatrzymać wiedzę na bardzo długo i korzystać z niej w praktyce
- Sprawić, że większość wiedzy przejdzie na poziom nieświadomej kompetencji
- Przyspieszyć czas szybko – nawet 8dniowe szkolenie, gdzie każdy dzień trwa 10:00-19:00 szkolenie jest przyjemnym procesem
- Budować lepsze relacje trener-uczestnik / uczestnik-uczestnik

O uczeniu w wymiarze świadomym napisano sporo materiałów, artykułów i książek. Dlatego też skupmy się teraz na uczeniu w wymiarze podświadomym. Jak wcześniej zaznaczyłem poziom podświadomy nawiązuje do:

- Stanu umysłu i emocje
- Podświadomej lingwistyki
- Pracy na wyobraźni
- Inteligencji Społecznej
- Pracy na osobowościach i wartościach grupy i uczestników
- Zapętlania procesów

Na pierwszej piątce skupimy się innym razem, a teraz spójrz, na czym polega zapętlanie procesów. Idea łączy w sobie zapętlanie merytoryczne, czyli tzw. efekt kuli śnieżnej oraz zapętlanie podprogowe.

- **Zapętlanie merytoryczne** – Efekt kuli śnieżnej – każda kolejna informacja, wiedza, historia i ćwiczenie powinna łączyć się z poprzednią, tym samym

wszystko wynika z siebie. Zaczynamy od małych kroków i wprowadzamy za każdym razem bardziej zaawansowane metody.

- **Przykład życiowy:** Wchodząc do samochodu najpierw dowiaduję się, gdzie są pedały, biegi, hamulec i kierownica. Następnie przekręcam kluczyk w stacyjce. Naciskam gaz, ale na luzie. Następnie łapię kierownicę, naciskam sprzęgło, wrzucam bieg i delikatnie naciskam gaz puszczając sprzęgło. Tym samym krok po kroku idę do przodu.

Przykład szkoleniowy: Skupmy się np. na szkoleniu z Wystąpień Publicznych:

- Na początku najważniejsza jest samoświadomość mówcy/trenera/nauczyciela. Pytanie jest, czy osoba zdaje sobie sprawę z tego, co mówi, jak mówi, jak stoi, jaki ma głos, jak się porusza, jaki ma kontakt z grupą. To ogromnie ważne.
- Następnie czy jest świadomy swoich mocnych stron i zasobów oraz swoich ograniczeń.
- Kolejny krok to praktyczne umiejętności przygotowania prezentacji – ustalenia kolejności, ustalenia ram czasowych i merytorycznych.
- Później rozwijamy posługiwanie się głosem i intonacją.
- Ważnym elementem jest praca z grupą, wydobywanie potrzeb i umiejętność interakcji.
- Następnie trener rozwija swój styl prowadzenia szkolenia: mentorski, coachingowy, showmański itp.
- Gdy poprzednie elementy dobrze się układają, pracujemy nad mową ciała.
- Dalej wchodzi zaawansowane rzeczy, takie jak lingwistyka, projektowanie ćwiczeń, praca z energią, koncentracja itp.

Tym samym możemy zauważyć, że idziemy krok po kroku. Czasami, gdybyśmy zrobili coś w innej kolejności efekt nie byłby tak dobry, albo nie byłoby go wcale.

Zapętlenie procesów podprogowych

To mój konik i to uwielbiam. Jest to połączenie przeróżnej wiedzy z wielu szkoleń i doświadczenia. Gdy to zacząłem stosować efekty moich uczestników i klientów potężnie wzrosły.

Poznaj główne elementy:

- Opowiedzenie historii / metafory, która bezpośrednio nie wiąże się z tematem, ale wywołuje przemyślenia, refleksję i wprowadza odpowiedni stan emocjonalny, który będzie zaraz potrzebny. Pamiętaj tę historię, ponieważ będziesz później odnosił się różnych jej fragmentów.
- Wprowadzenie wiedzy, która nie jest bezpośrednio związana z tematem, ale jest fundamentem do wprowadzenia głównej wiedzy. To tak, jakby uczestnik przychodził po to, aby nauczyć się grać w tenisa, a Ty zanim dasz mu raketkę uczysz go poruszać się po boisku bez rakiety. Dlaczego? Aby poczuł swoje ciało i przestrzeń po której się porusza i nauczył się odpowiednio pracować kolanami i tułowiem. Bez tego nie będzie później efektywnej gry. Dla logicznego umysłu uczestnika, na początku może być niezrozumiałe dlaczego wprowadzasz tę wiedzę, dlatego potrzebujesz dobrze to umotywować i nie przedłużać. Błędem będzie jeśli pierwsze 2h tenisa poświęcisz na pracę bez rakiety, ponieważ uczestnik może się znudzić i stracić zainteresowanie. Ale jeśli zrobisz to w dobrym czasie i odpowiednio przygotujesz.
- Zaproś uczestników do ćwiczenia, które nie jest jeszcze związane logicznie, ale jest pewną formą wrzucania

na niegłębką wodę. Tutaj ważne jest aby najpierw doświadczyli i odczuli. Nie może ono być trudne, ale nie może też być zbyt łatwe. Ważne jest, aby uczestnik „wszedł” w proces. Czasami możemy pokusić się na efekt „WOW”, który sprawi, że osoby powiedzą: nie wiem co się stało, ale mi się to podoba. Czy możesz wyjaśnić? Pamiętaj, że nie chodzi tutaj o to, aby robić efekt show, podczas którego ty jesteś „guru” i wszyscy Cię podziwiają. Tutaj uczestnik ma w sobie i poprzez siebie doświadczyć ważnego uczucia, które zwiększy jego koncentrację i zaangażowanie.

- Kolejny element to wprowadzenie przez Ciebie, jako Trenera efektu „WOW” (pamiętaj, że nie showmańskie) Może być to zaprezentowanie fragmentu filmu, opowiedzenie historii z życia albo demo. Po co? Aby świadomy i nieświadomy umysł powiedział: to działa, wchodzi w to.
- Teraz wprowadzasz wiedzę merytoryczną i umiejętności (najlepiej zapętloną) i podczas uczenia:
 - Odwołujesz się historii którą wprowadziłeś na początku (punkt a)
 - Nawiązujesz do wiedzy z punkt b, aby połączyć nową twardą informację z ciekawostkami z punktu b.
 - Przywołujesz element z punktu b

- Pokazujesz, jak nowa wiedza łączy się z ćwiczeniem z punktu c

A wszystko to po to, aby zapętląć emocje z wiedzą, doświadczenia kinestetyczne z logicznym umysłem. Najpierw budujesz fundament, a następnie wprowadzasz merytorykę. Tymi procesami można bawić się na różne sposoby i w różnej kolejności. Przedstawiłem tutaj pięć elementów, które można zapętląć podprogowo. Najważniejsze jest zrozumienie idei, głównych mechanizmów i własności. Gdy to się zadzieje, wtedy możesz zapętląć każdy element z uczenia w drugim wymiarze.

Podczas takiego zapętlania uaktywnia swoje podświadome zasoby, umysł wchodzi w stan alfa, dzięki czemu czas mija szybko, zaangażowanie jest znacznie większe i efektywność zapamiętywania rośnie.

Wszystkie te elementy na poziomie świadomym, podświadomym i nadświadomym wnoszą wiele świeżości, nowości i skuteczności w prowadzone szkolenie. Rośnie nie tylko jakość Trenera, ale również efekty wśród uczestników. To jest siła prowadzenia szkolenia w trzech wymiarach.

O AUTORZE



Adam Dębowski – współzałożyciel Instytutu NLP Coaching. Specjalizuje się w Life-coachingu. Charakteryzuje go stosowanie nietypowych metod w coachingu. Wykłada w Wyższej Szkole Handlowej we Wrocławiu. Prowadzi cykl szkoleń certyfikujących Master Coachów i Licencjonowanych Trenerów Life Coaching. Twórca metody Coaching Value System. Trener Coachów, Master Trener Time Line Therapy® i psycholog. Szkolił się m.in. w USA i Wielkiej Brytanii. Prowadził szkolenia dla specjalistów z takich firm jak PGNiG, Nokia, X-Trade Brokers, czy ING. Przeprowadził ponad 100 szkoleń dla ponad 2000 ludzi.

Kontakt

Mail: info@nlpcoaching.pl
www.nlpcoaching.pl