

Отчет о процедуре моделирования тренерского мастерства Ф. Пьюселика. Особенности группового моделирования

Статья опубликована в журнале **Вестник НЛП №14**.

Авторы: Мария Григорьевна Горина

Темы, затрагиваемые в статье: Обучение, Техники НЛП

Здравствуйте, уважаемый читатель. В этой статье мы хотели бы немного поговорить о моделировании. Но не о моделировании, как мы обычно о нем говорим и как обычно моделируем. Мы хотим поговорить о групповом моделировании, которым мы занимались около 2-х лет, посвятив это время стратегиям Фрэнка Пьюселика.

Почему о групповом? Потому что, во-первых, так получилось, что мы работали с группой людей над этим проектом. А во-вторых, в групповом моделировании есть свои плюсы. Но обо всем по порядку.

Проект моделирования "МЕТА-Пьюселик" был начат в марте 2004 года, за время существования которого в проекте приняли участие уже более 50 человек. Работа проекта состояла из нескольких фаз, и на каждой из них за основу была взята пятишаговая модель Гриндера:

1. **Постановка задачи.** Найдите Гения. Определите контекст, в котором Гений гениален. Определите сенсорные критерии результатов, которые достигает Гений.
2. **Бессознательная ассимиляция.** Получите доступ к Гению. Войдите в состояние незнания (Know-Nothing State) и "станьте Гением". Копируйте поведение Гения (либо явно, либо микромускульными движениями).
3. **Имитация.** Повторяйте поведение Гения, пока не получите совпадение критериев результата. Определите существенные элементы модели.

4. Кодирование. Опишите модель.

5. Тестирование. Найдите человека, который не имел доступа к Гению, и научите его по описанию.

Для первой фазы, проходившей на тренинге Пьюселика "Продвинутое моделирование", организованном нашим Центром, был взят широкий контекст тренинга, и большую часть времени мы занимались бессознательной ассимиляцией. Каждый вечер группа собиралась и обобщала полученные результаты, уточняла детали у Фрэнка, ставила задачи на следующий день. Во время тренинга и вечерних интервью велась видеосъемка. Для того чтобы видеосъемка имела смысл, важно было запечатлеть взаимодействие Фрэнка с группой, поэтому снимали на 2 камеры: Фрэнка "в фас" и участников тренинга.

На второй фазе в течение весны-осени 2004 года группа выделила более узкие контексты и работала над созданием модели "Актерского рассказа историй" и модели "Контекстно-обусловленного воспоминания историй". Работа велась на основе отснятого материала, личного опыта участников и дополнительных интервью с Пьюселиком.

И здесь с точки зрения группового моделирования работа велась в рамках однородной группы почти мастеров НЛП (поскольку все мы тогда учились на курсе "НЛП-Мастер"). Поэтому у нас не было постоянного ведущего, и лидер периодически менялся. На том этапе это было удобно для того, чтобы определиться, что конкретно мы хотим смоделировать и как нам к этому лучше подойти. В связи с этим закономерная смена лидера позволила понять видение этой модели каждого из участников и получить максимально объемную картину того, к чему мы стремимся. При этом в итоге оказалось действительно важным определить постоянного лидера этой группы, поскольку общее видение уже было и, как вы знаете, у любого коллектива должен быть свой ведущий, в случае если нам небезразличен результат. Однако постоянный лидер выполнял скорее роль координатора. Полученная модель была представлена несколькими участниками на курсе "НЛП-Мастер", где успешно прошла проверку и заслужила довольно высокой оценки.

Весной 2005 года началась третья фаза проекта. Была набрана группа практиков НЛП, не знакомых "очно" с Фрэнком, и их обучили модели "Актерского рассказа историй". Была проведена работа по выявлению критических элементов модели и возможных препятствий при встраивании.

И тут получилась интересная штука. Поскольку у нас был некоторый материал, который нам необходимо было опробовать, т.е. встроить стратегии в людей и посмотреть, как они работают, группа начала вести себя интересным образом. Они поняли, что мы можем дать новый для них материал, и начали ходить для того, чтобы чему-то научиться, не претендуя на роль исследователей. Иногда процесс был очень похож на тренинг. Тогда мы задумались о том, что было бы здорово подключить людей к непосредственно самому исследованию. Безусловно, их роль "подопытных кроликов" была важна. Иначе откуда бы мы взяли столько обратной связи о том, как происходит процесс встраивания этих стратегий у разных людей, какие есть особенности, плюсы и минусы, возможные ограничивающие и поддерживающие убеждения. И вместе с тем нам очень хотелось, чтобы люди прониклись идеей моделирования и включились в этот процесс, и инициатива исходила бы от них.

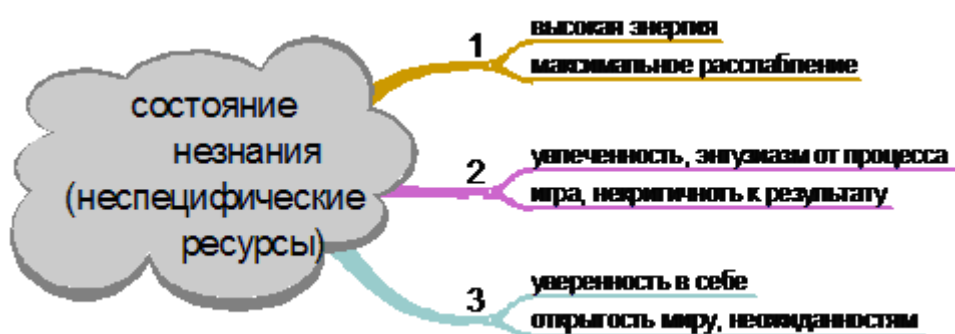
Для этого мы стали ставить задачи в более открытой форме, т.е. давали, как казалось людям, "задания", а на самом деле провоцировали их на размышления в рамках моделирования и за рамками привычных шаблонов.

Кроме того, мы уточнили процедуру моделирования на основе уже имеющегося у нас опыта, а именно: совместно с "Лабораторией Нового Кода" при нашем Центре нами была разработана следующая технология установления и поддержания хорошо организованного состояния бессознательной некомпетентности и ассимиляции.

Мы использовали модель состояния, предложенную А. Каптеревым. На эту модель мы наложили требуемые условия:

Неспецифические ресурсы (моделирующее состояние)		ресурсы
HPS Состояние продуктивности	высокой	KNS Состояние незнания
Специфические (фокус второй позиции, подстройка)		ресурсы

Моделирующее состояние состоит из трех пар состояний:



Процедура состоит в следующем:

1. Якорим контекст моделирования во 2 позиции (предполагается, что участники уже обучены вхождению во 2 позицию).
2. Интегрируем неспецифические ресурсы для состояния незнания и закрепляем полученное состояние с помощью якоря.
3. Удерживая якорь на неспецифические ресурсы, играем в игру Нового Кода, чтобы обучиться удерживать состояние в течение продолжительного времени.
4. Привносим полученное состояние в контекст моделирования с помощью якоря из п.1.
5. Устанавливаем договор с бессознательным на поддержание нужного состояния для ассимиляции модели.

В договоре устанавливается сигналинг "да/нет/не знаю" и с помощью него:

I. Задается контекст и цель моделирования.

II. Обуславливается поддержание моделирующего состояния до тех пор, пока у бессознательного не будет всей необходимой информации, удовлетворяющей п.I. Устанавливается сигналинг от бессознательного при выходе в этом случае.

III. Обуславливается поддержание экологии моделирования — бессознательное берет на себя ответственность за вычитание всего, что противоречит собственным ценностям и убеждениям и несущественно для модели.

IV. Устанавливается сигналинг при выходе из моделирующего состояния в случае нарушения экологии, которое не смогло обойти бессознательное.

После установленного таким образом договора входим в моделирующее состояние и выполняем бессознательную ассимиляцию.

При возникновении сигналинга, установленного в п. IV договора, работаем с этим сигналингом по схеме 6-шагового рефрейминга.

На четвертой фазе (также весной 2005 года) специально подготовленная по вышеизложенной технологии группа моделировала Фрэнка на тренинге "НЛП и мотивация" (проект "МЕТА-Пьюселик 2005"). Работа проводилась в следующем формате: день перед тренингом — подготовка и постановка целей, на тренинге — моделирование, день после тренинга — сбор и анализ полученных данных. На основе результатов этого проекта были созданы модели "Структура метафорических историй", "Структура построения ответов на вопросы", "Модель маркирования" и др., а также уточнена модель "Контекстно-обусловленного вспоминания историй". Существенным оказалось сужение контекста для мини-групп так, чтобы у каждой мини-группы была только одна конкретная задача для моделирования.

Уже на третьей фазе мы спровоцировали появление лидеров в группе, которые принимали наиболее активное участие в проекте. На

четвертой фазе, когда мы давали задания в мини-группах, то старались распределять этих лидеров по разным мини-группам для получения максимального результата. И здесь уже большая часть нового материала, идей и мнений исходила из группы, а нам оставалось взять на себя роль координаторов и только управлять этим процессом, иногда подсказывая направление движения, а иногда прислушиваясь к мнению сложившихся лидеров.

Наработки проекта моделирования легли в основу тренинга "Искусство публичных выступлений, часть 1" (в пилотной версии — "Разбуди в себе актера"), а также в основу проектов моделирования на курсах "НИП-Мастер" 2003 – 2004 и 2004 – 2005 годов.

На этапе **имитации** также важна личностная проработка участников, умение их преодолевать внутренние границы, могущие помешать вживанию в роль Гения.

Мы использовали следующие приемы. Один из участников имитировал Гения, среди других были распределены различные фильтры внимания, через которые они давали обратную связь "имитатору". Для включения модели использовались контекстные якоря, различные ролевые игры и упражнения. Кроме того, активно использовалось видео. За счет группового участия выявлялись несущественные переменные модели и, наоборот, критические. Позволим себе привести аналогию с ДНК: как предполагают современные биологи, в нее входят рабочие и нерабочие гены. И если мутирует рабочий ген, то искажения сразу становятся заметны на всем организме, а если нерабочий, спящий — то искажения на организме не отражаются. Также и при групповом моделировании, если имитаторы демонстрируют отличное друг от друга поведение, но при этом эффект одинаковый, то элемент считается несущественным, и наоборот — если эффект различен и не соответствует эффекту первоначального носителя модели, то элемент критический. Тем же способом проводилась процедура вычитания: нескольким мини-группам раздавались разные варианты стратегии, и затем проводилось сравнение результатов. Когда мы получали устойчивые и эффективные результаты, то записывали окончательный вариант стратегии.

Через месяц после встраивания стратегий мы проводили повторное тестирование, чтобы определить долговечность существования навыка.

Таким образом, групповое моделирование позволяет более эффективно определить критические элементы модели, провести процедуру вычитания, выявить возможные ограничивающие убеждения и разработать способы обхода этих убеждений.

Благодарности:

§ Ф. Пьюселику за терпение, содействие и интервью.
§ А. Кенигу за организацию тренингов, предоставление площади, поддержку
и ценные рекомендации.
§ Всем участникам проекта за вклад в его развитие.