

NLP

عصب با ذهن و چگونگی کارکرد آن ، کلام با روش هایی که افراد تجربیات خود را از جهان منعکس می کنند و برنامه ریزی با این واقعیت که افراد طبق برنامه های فردی عمل می کنند ؛ ارتباط دارد.

ان . ال . پی روش هایی را در اختیار فرد قرار می دهد و به او کمک می کند تا در انجام دادن کارهایش توانا تر باشد و افکار ، احساسات و اعمالش را بیشتر مهار کند ، به زندگی خوش بین باشد و بهتر بتواند به نتایج خود دست یابد.

ان . ال . پی امکانات زیادی را در اختیار فرد قرار می دهد ؛ اما این در صورتی کارساز است که فرد ماجراجو و انعطاف پذیر باشد و به آنچه که زندگی در اختیار او قرار می دهد ؛ احساس رضایت کند.

ان . ال . پی بر پایه ی عملکرد و اصولی استوار است که در زیر به بعضی از آن ها اشاره شده است:

مطلوبیت عملی ، می تواند مورد بررسی قرار گیرد و از فردی به فرد دیگر انتقال یابد.

عملکرد مطلوب به رشد مهارت ها و رشد حالات جسمی و ذهنی سازگار ، نیاز دارد.

حالات فیزیکی و ذهنی ، می تواند به عناصر متمایز و کوچک تقسیم شود و تغییر پیدا کند تا نتایج مطلوب را به دست آورد.

آن چه ان . ال . پی را از رشته های دیگر متمایز می کند ، تمرکز آن بر الگوسازی است . به طور خلاصه ، الگوسازی

کسب مجموعه ای از الگوها در ان . ال . پی است ؛ الگوها نشان دهنده ی چگونگی عمل افراد به بهترین صورت می

باشند و نشان می دهند انسان ها چگونه از تجربه ی افراد موفق استفاده می نمایند تا به پیشرفت نایل شوند.

ویژگی های مشخص ان . ال . پی اجرای تکنیک های خاص برای تحلیل اجزای عملکرد و چگونگی تحلیل پردازش

اطلاعات و روش های به کارگیری راهبردهای پیشرفت می باشد . ان ال پی تحلیل تمام حوزه های عملکرد فردی و

حرفه ای مانند : انگیزش ، یاد گیری ، تداوم سلامت ، فعالیت های ورزشی ، ارتباطات ، مذاکره ، سخنرانی در مکان

های عمومی ، گروه سازی و مدیریت تغییر را در بر می گیرد. در اصل ان . ال . پی رویکردی منظم و کلی نگر برای درک

اثر بخشی فردی و سازمانی است.

تعاریف

افراد مختلف درک متفاوتی از ان . ال . پی دارند و برداشت های مختلفی را از آن به دست می آورند.

بنا بر این تعاریف موجود برای ان . ال . پی بی شمار و متفاوت است و به صورتها ی زیر تعریف شده است:

علم و هنر رسیدن به موفقیت و کمال

کنجکاوی بیش از حد درباره ی انسان ها و روش های شناختی که مجموعه ای از تکنیک ها را در بر می گیرد.

راهنمای ذهنی

مطالعه تجربیات ذهنی

مطالعه ساختار عینی

نرم افزار مغز



علم جدید پیشرفت

مطالعه عملکرد مطلوب انسانی

توانایی برای بهبود در بیشتر مواقع

راهنمایی برای استفاده منظم از خلاقیت

تجربهی هیجانی موفق

استفاده از الگوها در «ان . ال . پی»

الگوهای موجود در پیشرفت شامل اهداف ، رفتار ، افکار ، باورها ، احساسات و معنویات است (گوردن ، داویز ، دیلتز)
اگر هر عنصر را یک به یک در نظر بگیریم می توان دید چگونه ان . ال . پی افراد را قادر می سازد تا به بررسی و بهبود عملکردشان پردازند.

اهداف

اهداف را طوری تعیین کنید که قادر به رسیدن آن در کوتاه مدت باشید.

رفتار

یاری رساندن به دیگران، همنوایی با دیگران، به کارگیری الگوهای زبانی متناسب با شخصیت افراد، استفاده از زبان برای برقراری ارتباط و تاثیر

این جا کیفیت های متعددی وجود دارد که شامل موارد زیر است:

تشخیص شخصیت و الگوهای انگیزشی افراد با استفاده از الگو های زبانی آنان.

تشخیص این که دیگران به چه حواسی وابسته اند ، از طریق گوش دادن ، به کلماتی که آنان به کار میبرند.

توانایی کلی گویی یا جزئی گویی در جای مناسب ، برای کسب نتایج خاص

استفاده غیرمستقیم از زبان برای تشخیص و تاثیر

احترام به کلمات و عبارت های دیگران ، چرا که کلمات ، بیانگر تجربه آن ها از واقعیت است.

تفکر

شامل قدرت تولید و قدرت ادراک است.

عناصر تفکر شامل دیدن (دیداری) شنیدن (تصور صداها یادداشتن گفت و گوهای درونی)، تجربی احساسات (عاطفی یا بساوشی) و حس کردن بوها یا مزهها است . در هریک از این حوزهها ، ان . ال . پی کمک میکند تا این افراد متوجه افکارشان باشند و در صورت نیاز آن ها را تغییر دهند.

برای مثال ممکن است از کسی بخواهید درباره گلی فکر کند ابتدا او می تواند ، تصور کند که گل چگونه است ؛ سپس او بوی آن را در نظر می آورد. آنگاه احساس خود درباره ی گل را به ذهن آورد و در آخر مزه آن را تصور کند . بعضی گل ها خوراکی هستند . تا این جا تجربه فرد از گل تقلید از واقعیت بوده است.

شما از فردی بخواهید که گل واقعی را تصور کند آن گونه که قابل ادراک است؛ تجربه ی ذهنی خود را تغییر دهد تا چیز کاملاً جدیدی را در تصور خود ایجاد کند. برای مثال شما ممکن است از او بخواهید که گلی را با رنگ، اندازه و بوی متفاوت و غیره تصور کند. توانایی ذهن برای انجام دادن این تغییرات، اساس یادگیری و نوآوری است و اگر شما تجربه کافی نداشته باشید ممکن است با تغییرات به وجود آمده حاصل از تغییرات ذهنی شگفت زده شوید.

توانایی تغییر حواس در ان. ال. پی افراد را قادر می سازد تا تجربیات کم و بیش خوشایندی را در خود ایجاد کنند و اگر از ایجاد تجربه ای ناخوشایند در ان. ال. پی شگفت زده هستند؛ به چگونگی آموزش افراد برای دور نگه داشتن دستان خود از آتش، یا به چگونگی مطمئن ساختن افراد برای دوری کردن از رانندگی بعد از مصرف مشروبات الکلی فکر کنند.

احساسات

روش دیگری که در ان. ال. پی با عواطف پیوند دارد از طریق ارتباط آن با رفتار است. از آنجا که ارتباط نزدیکی بین بدن و ذهن وجود دارد؛ ایجاد تغییرات ذهنی با تغییر موقعیت بدن، یک نمونه از این نوع ارتباط است. اغلب مردم از روی عادت موقعیت های مختلفی در ارتباط با حالت های عاطفی متفاوت دارند، برای مثال وقتی که آن ها پر انرژی هستند، فضای بیشتر و هنگام نگرانی، فضای کمی را اشغال می کنند. با تغییر موقعیت بدن، امکان تغییر افکار و احساسات وجود دارد.

باورها / ارزشها / فرضها

یکی از نقاط قوت ان. ال. پی توانایی آن برای تحت تاثیر قراردادن تغییر سطوح اساسی است. اگر چه آموزش مهارت های جدید؛ تغییراتی را به وجود می آورد، ولی این باورها، ارزش ها و فرض هایی هستند که اساس هر فرد را تشکیل می دهند.

نشان دادن یک گوجه فرنگی سبز به فردی که باور می کند گوجه فرنگی ها همیشه قرمز هستند و یا تشویق فردی از اقلیتی برای درخواست شغلی که باور نمی کرد، به آن شغل دست یابد؛ از جمله این موارد است.

معنویت

«ان. ال. پی» راه های کاوش ماورای تجربه های زندگی روزمره را نیز تحت تاثیر قرار می دهد. بعد معنوی مفهومی نسبتاً متفاوت از مفاهیم دیگر مثل: افکار، احساسات، رفتار و باورهاست که مورد بحث قرار می گیرد؛ بنابراین انتقال این مفاهیم به دلیل این که مردم فهم یکسانی از آن ها دارند آسان تر است. برای مثال در بحث سنجش میزان توجه یا عدم توجه دانش آموز کارنسبتاً آسانی است. با این وجود با معنویت، تجربه هر فردی درونی و منحصر به فرد است و کلمات برای بیان آن محدود است.

برای مثال دو فرد ممکن است از منطقه ای در خارج از شهر دیدن کنند و از مناظر، صداهای حیوانات تابش آفتاب واز بوهای خوش آنجا لذت ببرند یکی از آن ها ممکن است، به سادگی روز خوبی را در بیرون از منزل تجربه کند، ولی برای شخص دیگر بیرون بودن از خانه به منزله آگاهی از چیزی ماورای تجربه او باشد. شاید دیدن آن منطقه احساس دست یافتن به چیزی، احساس یکپارچگی، احساس قدرت یا کیفیتی باشد که حواس او را اشباع می کند. اگر چه



شخص دوم کاملاً از این تجربه فردی آگاه باشد توضیح آن در زبان روزمره برای او دشوار است. برخلاف چنین محدودیت‌هایی بسیاری از افرادی که با آن . ال . پی کار می‌کنند . به افراد دیگر کمک می‌کنند تا حس و آگاهی معنوی خود را توسعه بخشند.



مشخصه های ان . ال . پی

ان . ال . پی یک رویکرد کلی نگر است.

ان . ال . پی با جزئیات سروکار دارد.

ان . ال . پی بر اساس توانایی و الگوسازی نقشی است.

ان . ال . پی بر پردازش ذهنی تمرکز دارد.

ان . ال . پی طرح های زبانی خاص را به کار می برد.

ان . ال . پی هم با ذهن هشیار و هم با ذهن ناهشیار کار می کند.

ان . ال . پی در فرایندها و نتایج سرعت عمل دارد.

ان . ال . پی رویکردی خنثی است.

ان . ال . پی در رفتار خود به افراد احترام میگذارد.

پیش فرضها

تجربه برای خود ساختاری دارد.

ذهن و جسم هر دو به یک سیستم وابسته هستند.

افراد کارهای خود را تمام و کمال انجام میدهند.

اگر انجام کاری برای کسی ممکن است ، هر فرد دیگری قادر به انجام آن کار می باشد.

هر فردی از تمامی منابع مورد نیاز برخوردار است.

شکست اصلاً معنایی ندارد ، هر چه هست باز خورد است.

اگر آن چه را انجام می دهید ؛ موثر نیست کار دیگری انجام دهید.

بعضی اوقات شما آنچه را که بهترین است ، به نحو احسن انجام میدهند.

در پشت همهی رفتارها یک مقصد اصلاحی وجود دارد.

معنای یک ارتباط پاسخی است که دریافت میکنند.

ادراک افراد دریافت کننده ، موثر بودن یک تعامل را مشخص می کند ؛ نه قصد فرد شروع کننده آن تعامل.

ارتباطات

با توجه به سرعت بالای « ان . ال . پی » چگونه می توان از آن استفاده بهینه کرد؟

اگر شما عادت به انجام دادن کارها در مدت زمان طولانی داشته باشید ، سرعت عمل کاری ممکن است مورد ظن و

گمان شما باشد . برای نمونه شما ممکن است که بگویید ، به سالیان سال مطالعه نیاز هست تا بتوان تفاوت های بین

گیاهان وحشی را یاد گرفت ، اما برخورد با خارهای یک گیاهان وحشی می تواند ، به خوبی ظاهر و بوی آن را در ذهن

شما تداعی کند و برای همیشه در ذهنتان بماند.



به این دلیل که رویکردهای معمول روان شناسی به طور سنتی وقت گیر بوده اند باور کردن سرعت عمل ان . ال . پی می تواند مشکل ساز باشد . با این حال سرعت عمل ان . ال . پی در کسب نتایج به اثبات می رسد.

چارچوبها ، الگوها ؛ تکنیکها

دیاگرام تجربی:

در اصل این دیاگرام دو نوع کاربرد دارد : تغییر فردی و الگوسازی و بهبود عملکرد . این دیاگرام پیچ عنصر را که بر عملکرد تاثیر دارند ، ارایه میدهد:

نتایج

رفتار

راهبردهای ذهنی

عواطف

باورها

یک سخن مورد قبول در ان . ال . پی این است که اگر شما همیشه آن چیزی را انجام دهید که قبلا انجام میدادید ، به همان خواسته ی قبلی خود میرسید.

سطوح عصبی، زبانی (سطوح منطقی)

این چارچوب (که رابرت دیلتز آن را توسعه داد)، به تفکر درباره یادگیری و تغییر و رشد فردی کمک میکند و دارای شش سطح اساسی است که در آن فرد می تواند عمل کند.

این شش سطح ، به ترتیب اهمیت عبارتند از:

محیط (کی و کجا چیزها اتفاق میافتد؟ فرصتها و محدودیتها)

رفتار (آن چه که فرد انجام میدهد . عملها و عکس العملها)

توانایی ها (چگونه فرد کارها را انجام میدهد و آن فرد چگونه انگیزش پیدا میکند؟)

هویت (تفکر فرد درباره ی خود ، معنایی از خود و ماموریت فردی)

معنویات (فرد برای چه چیزی اعمالی را انجام میدهد، به خاطر خانواده، جامعه و یا به خاطر آن چه که فراسوی فرد است)

این سطوح اساسی در سلسله مراتبی قرار میگیرند که در آن معنویت در بالاترین سطح و محیط در پایینترین سطح

قرار دارد و هر سطح نسبت به دیگر سطوح نورولوژی بیشتری را شامل میشود. این سطوح بعضی اوقات، به عنوان

دایرههایی در درون دایرههای دیگر نشان داده میشوند ، اما در اغلب موارد، به عنوان مثلثهایی در نظر گرفته می

شوند که در آن ۵ سطح اول اساس مثلث را تشکیل داده و سطوح بالاتر، به عنوان یک مثلث واژگون در درون مثلث

اول در نظر گرفته میشوند.



این چارچوب را می توان در روش های مختلفی به کاربرد ، یک روش مهار ، تناسب و هم خوانی بین سطوح است. به عنوان مثال ، برای یک فرد ممکن است که به موقع سرقرار حاضر شدن مهم باشد ؛ اما در عمل اغلب دیر کند. بنابراین این باور (اهمیت حضور به موقع در ملاقاتها) با رفتار (دیرکردن) در تضاد است.

این چارچوب به افراد کمک میکند، تا دریابند که بین تفکر و عملکرد آن ها و ارزش و هویتشان هماهنگی وجود دارد یا خیر، تضاد بین این سطوح به استرس، سوء تفاهمها و عملکرد ضعیف منجر میشود.

این چارچوب برای سازمانها نیز میتواند مورد استفاده قرار گیرد.

اگر شرکتی از یک مشاور دعوت کند تا مطالبی را درباره توجه به مشتریها ارائه دهد، سوالات مرتبط به سطوح نورولوژی، به شناسایی ناهماهنگیهای موجود در شرکت کمک میکند.

ناهماهنگیهایی مانند: نامرتب بودن کارگاه یا عدم توجه کارکنان به دیدگاههای مشتریان. این ناهماهنگیها می تواند با باور آن سازمان که توجه به مشتری است، در تضاد باشد.

هم چنین در بعضی اوقات افکارهای کارکنان درباره توجه به مشتری با افکار سازمان مطابقت ندارد و به انتقال پیام های نامشخص، به ملاقات کنندگان و با مشتریان منتهی میشود.

خطوط زمانی:

خطوط زمانی یک چارچوب مفهومی است که با چگونگی ادراک فرد از زمان سروکار دارد و نشان میدهد که افراد اطلاعات را بر اساس زمان به روشهای مختلف ذخیره میکنند. یونانیان باستان با مفهوم خطوط زمان آشنا بودند و آن رادر افکار و نوشتههای خود در طول قرنها منعکس کردهاند.

نظریه ی خطوط زمانی ؛ یعنی این که افراد نسبت به زمان به روشهای گوناگونی واکنش نشان میدهند . یک مثال ساده نشان میدهد که زمان اغلب وقتی که غیر قابل کنترل، به نظر میرسد آهسته میگردد (برای مثال : منتظر شدن در یک ترافیک سنگین) و در طول لحظههای لذت بخش ، به سرعت میگردد. پس زمان یک مفهوم ثابت نیست، بلکه مفهومی است که بر طبق درک ما از آن تغییر میکند. ان . ال . پی مفهوم زمان را بیشتر مورد توجه قرار میدهد و ما را قادر میسازد تا خود را در زمانها و مکانهای مختلف تصور کنیم.

برای روشن شدن مطلب، مفهوم حرکت زمان را در نظر میگیریم. بدین گونه که خطی در کف اتاق تصور کنیم که یک سر آن زمان گذشته و سردیگر آن زمان آینده را نشان دهد، زمان حال بین این دو تاست.

این امکان وجود دارد که ما روی خط در نقطه ای بایستیم که زمان حال را نشان بدهد و به آینده نگاه کنیم و تصور کنیم که آینده چگونه می تواند باشد. مثلا تصور میکنیم که فعالیت خاصی را انجام میدهیم.

هم چنین میتوانیم گذشته را به همان ترتیب تصور کنیم و رفتار خود در گذشته را به خاطر بیاوریم. چنین تصویری به فرد کمک میکند تا احساسات خود را دربارهی حوادث خاص تصور کند.

باز ممکن است که فرد به طور فیزیکی در چنین خطی حرکت کند، مثل این که گذشته را مرور میکند، یا به آینده حرکت میکند. بدین ترتیب دسترسی مجدد به احساساتی که با حوادث خاص در ارتباط است، نسبتا آسان میشود . وقتی که فرد این تصورات را به وجود میآورد، امکان ارزشیابی از یک دیدگاه دیگری را که به ظاهر وجود دارد میبیند و میتواند از پاسخهای خود مطلع شده ، تغییرات مناسب را به وجود آورد. مفهوم خطوط زمانی، که در حقیقت یک روش استعاری است. روشی عالی را در کار با موضوعات و کسب دیدگاهها و رشد بیشتر فردی فراهم میکند.





نظریه ی هماهنگ سازی حوزه‌های:

بسیاری از متخصصان درباره ی تبدیل رشته ان . ال . پی به یک چارچوب و هماهنگ سازی آن اندیشیده‌اند. رابرت دیلتز چارچوبی را ارائه می‌دهد و عقیده دارد که همزمان با پیشرفت؛ ان . ال . پی از شکل منظم فاصله گرفت و به رویکردهای مرحله به مرحله خطی نزدیک شد. اگر چه این مساله به انتقال سریع تکنیکها و مهارتها انجامید، از سویی به از دست رفتن تصویر بزرگتر منتهی شد.

بنا براین بسیاری از دانشجویان ان . ال . پی تلاش میکنند ، تا دربابند که چگونه ابزار و تکنیکهایی که آموخته‌اند ؛ با یکدیگر تناسب پیدا میکنند. در جهت حل این مشکل ، دیلتز چارچوبی را برای فهم عملکرد انسانی ارائه داد. این چارچوب دارای سه عنصر است:

سطوح عملکرد (سطوح منطقی)

زمان

دیدگاه (موقعیت ادراکی)

ان . ال . پی جدید

ان . ال . پی جدید یک روش کل نگر در دستیابی به پتانسیل انسانی است. کتاب «همسفر با لاک پشت ها» اثر جان گریندرو دلوزیر بعضی از ایده‌های موجود در ان . ال . پی جدید را بیان میکند. ان . ال . پی جدید نتیجهی کار و حاصل تجربهی کارلوس کاستاندا و گری گوری باتسون، در رابطه با سرخ پوستان آمریکا و طبل زنی ، پایکوبی و آواز خوانی آفریقاییها و نتیجهی مطالعات آنها در زمینهی انسان شناسی و داستان گویی میباشد. بعضی از رویکردهای آن شامل خواب دیدنهای فعال، رشد علوم شهودی و انجام تمرینات، به منظور هماهنگ سازی فعالیت های مغزی است.

الگوی TOTE :

جرج میلر، یوجین گالاتر و کارل پریبرام الگوی TOTE را توسعه دادند و در کتاب خودشان به نام «طرحها و ساختارهای رفتاری» چارچوب آن را مشخص کردند. از این الگو میتوان در حل مساله، خلاقیت و رشد کمک گرفت. این الگو با مکانیزمهای دفاعی کار میکند و این ایده را ارائه می‌دهد که اگر ما یک نتیجه مطلوب را به دست نمی‌آوریم، به اقدامات بیشتری برای موفقیت نیاز داریم . الگوی TOTE شامل سه عنصر زیر است:

T = آزمون

O = عملیات

اگر ما استارت زدن یک ماشین را در نظر بگیریم، به روشن کردن موتور قبل از حرکت ماشین نیاز میباشد. آزمون این است که آیا موتور روشن است؟ اگر روشن نیست، نیاز به انجام کاری هست. عملیات با چرخش کلید موتور روشن میشود. در این صورت آزمون را میتوان دوباره تکرار کرد: آیا موتور روشن است؟ جواب این دفعه مثبت است ، بنابراین فرد از آزمون خارج میشود.

این فرایند هدف یا نتیجه را در نظر دارد و یک سری روشهای دست یابی به آن هدفها را دنبال میکند، با به کارگیری رویکردهای مختلف میتوان به هدف دست یافت. یک فرایند معمولی با به کارگیری الگوی TOTE در روابطه درون



فردی، به قرار زیر باشد:

آیا فروشنده به من کمک کرده است؟ (آزمون)

در عوض من چه کاری می توانم انجام دهم؟ درباره تبسم کردن چطور؟ (عمل کردن)

آیا فروشنده این بار کمکی میکند، یا نه؟ (آزمون مجدد)

بلی (خیلی خوب، خروج)

الگوی TOTE به افراد کمک میکند تا آنچه را که انجام میدهند، مورد ارزیابی قرار دهند و به منظور به دست آوردن نتایج خوب انعطاف پذیر باشند. دیگرام زیر این فرایند را در عمل نشان میدهد.

الگوی ROLE :

الگوی ROLE که رابرت دیلتز آن را گسترش داد، به تشخیص تفکر افراد و در نتیجه رفتار آنها کمک میکند و چهار عنصر زیر را در بر میگیرد:

R. سیستمهای بازنمایی (افراد کدام یک از حواس بینایی، شنوایی، چشایی، بویایی و لامسه را در یک مرحلهی خاصی از تفکرشان بیشتر به کار میبرند).

O. جهت گیری (فرد جهت گیری درونی- به طرف حافظه یا خیال- یا بیرونی -به طرف دنیای خارج- دارد؟)

L. ارتباط (چگونه یک مرحله از راهبرد با مراحل بعدی در یک زنجیره ارتباط پیدا می کند، آیا مراحل مختلف همپوشی دارند، یا به صورت مرحله به مرحله و به ترتیب میباشد؟)

E. اثر (اثر، نتیجه یا هدف یک مرحله در راهبرد چیست؟ برای مثال دسترسی به اطلاعات، سازماندهی، ارزیابی یا قضاوت دربارهی اطلاعات)

با در نظر گرفتن این عناصر این امکان وجود دارد که نقشه ی تجربه فکری فرد را طرح کرد و اثر بخشی را بهبود بخشید.

الگوی Score:

این الگو که حاصل کار دیلتز و اپستاین است با حل است با حل مشکلات در یک روش خلاق سرو کار دارد و دخالت پنج عنصر در این فرایند را پیشنهاد میکند که عبارتند از:

S علائم (نمایهها): مشخصترین و هوشیارترین جنبههای یک مشکل و تداوم نسبی برای مدت زمانی

C علتها (عناصر اساسی مسئول ایجاد و ابقای علایم) که تمایل دارند در مقایسه با علایم کمتر آشکار باشند.

O نتایج (حالت ها یا اهداف مطلوب که جای علایم را میگیرند)

R منابع (عناصر مسئول انتقال علایم و ایجاد و ابقای نتایج، یا تاثیرات)

E اثرات (پاسخها یا نتایج کسب یک هدف، که ممکن است در چگونگی تاثیر آنها بر انگیزش مثبت یا منفی باشد)

این پنج عنصر با یکدیگر ارتباط درونی داشته و میتوانند مورد سنجش قرار گیرند و در روشهای مختلفی برای دستیابی به راه حل ها به کار برده شوند.

