

Programación NeuroLingüística

Albert SERRAT, *PNL para docentes*. Col. Desarrollo personal del profesorado, Ed. Graó, Barcelona 2005 (2ª edición)

Resumen de la primera parte

Contenido y contexto de la comunicación

Palabras: 10%

Tono de voz: 40%

Expresión corporal: 50%

Entrar en sintonía con una persona

Etapas del calibrado: observación atenta provista de ciertas expresiones que le indiquen que estamos siguiendo con interés todo lo que nos dice.

Etapas del modelado: Procuramos adoptar la misma postura que nuestro interlocutor, copiando elegantemente su tono de voz, la forma de mirar, de respirar, etc.

Etapas de la influencia: la sintonía se ha alcanzado, existe una comunicación inconsciente que establece puentes de comprensión y agrado. En este momento es mucho más fácil que las sugerencias sean aceptadas y las recomendaciones se cumplan.

Los sistemas representativos

Visual (V): corresponde a las personas con “memoria fotográfica”, ya que retienen con gran facilidad las imágenes que ven. Los alumnos visuales acostumbran a hacer pocas faltas de ortografía ya que cuando ven una palabra “le hacen una fotografía” y “la recuperan” en el momento en que la necesitan.

Auditivo (A): corresponde a las personas que recuerdan con suma fidelidad expresiones y tonos de voz que han oído anteriormente. Los alumnos auditivos acostumbran a ser poco hábiles para la ortografía, ya que cuando ven una palabra escrita “se la dicen interiormente”, sin prestar demasiada atención a las letras que la forman. Pueden tener mayor habilidad para los idiomas o la música.

Cinestésico (C) o del tacto: corresponde a las personas que son muy hábiles con el sentido del tacto y que traducen con facilidad a emociones lo que acontece en su vida. Los alumnos cinestésicos muestran su mayor habilidad para la literatura, la plástica y el teatro.

Las conductas

Proactiva: corresponde a la persona altamente motivada para conseguir los objetivos del centro y los suyos propios. Es capaz de orientar todas sus capacidades hacia ello y de contagiar su entusiasmo a los compañeros y compañeras (persona motivada y motivadora). Cuando se encuentra con algún problema aplica estrategias de solución.

Colaboradora: corresponde a la persona siempre dispuesta a prestar su ayuda para la consecución de los objetivos. Se halla fuertemente motivada y por ello se brinda a ayudar a la primera oportunidad. Aunque tiene una gran capacidad de trabajo y de entusiasmo, prefiere mantenerse en un segundo plano ya que cree que las funciones de liderazgo no están hechas para ella.

Reactiva: corresponde a una persona que hace el trabajo lo mejor que sabe, pero que, habitualmente, espera que le proporcionen las instrucciones precisas, que se limitará a cumplir. Se trata de una persona gregaria con poca capacidad de iniciativa y cuya máxima aspiración es la de ser útil y se limita a cumplir su cometido.

Pasiva: corresponde a la persona que aplica la ley del mínimo esfuerzo a su trabajo y que prefiere que otras personas lleven a cabo las tareas. Procura pasar desapercibida y es adicta al escaqueo. Prefiere no intervenir en las reuniones y no involucrarse en proyectos.

Negativa: corresponde a la persona que siempre encuentra defectos a todo lo que se hace o propone. Se manifiesta contraria a todo cambio o innovación y con frecuencia emplea expresiones como “los alumnos no son como los de antes”, “las familias se limitan a aparcar a sus hijos en el centro y pasar de todo”, etc.

El [grado de motivación](#), el [nivel de autoestima](#), el [grado de satisfacción en las relaciones personales](#) y el [tipo de personalidad](#) son cuatro de los factores que determinan el grado de actitud de una persona en un entorno determinado.

Los sistemas representativos y el movimiento de los ojos

Cuando una persona:

1. Mira hacia arriba, a su izquierda, está visualizando algo que ya ha visto en otras ocasiones. Por ejemplo, visualizo el lugar donde me encontraba ayer por la tarde. **Imágenes recordadas.**
2. Mira hacia arriba, a su derecha, está visualizando algo que se imagina, pero que no ha visto. Por ejemplo, visualizo la cara que pondrá una amiga cuando se dé cuenta de que llego con retraso. **Imágenes construidas.**
3. Mira horizontalmente, a su izquierda, está oyendo algo que ha oído anteriormente. Por ejemplo, la melodía de una canción cantada por su intérprete favorito. **Diálogo recordado.**
4. Mira horizontalmente, a su derecha, está oyendo algo que imagina, pero que no ha oído anteriormente. Por ejemplo, lo que dirá un alumno cuando le aconsejemos que repita curso. **Diálogo construido.**
5. Mira hacia abajo, a su izquierda, está conectada con sus sentimientos y mantiene consigo misma un diálogo interno. Por ejemplo, mientras le aprietan sus zapatos se dice: “Fui estúpido al comprarme este modelo de zapatos”. **Sentimientos + diálogo interno.**
6. Mira hacia abajo, a su derecha, está conectada con sus sentimientos. Por ejemplo, está enojada a causa de un conflicto laboral. **Sentimientos.**

Gestión de las situaciones

1	2	3	4
Estímulo externo	Interpretación	Decisión	Conducta
Lo recibimos del entorno. <i>¡Jo, profe, qué plasta!</i>	Es el mapa que nos hacemos de la situación. Puede ser limitador o potenciador. <i>¿Existe alguna otra interpretación de este hecho?</i> <i>¿Cuál es la que me lleva a una conducta más positiva?</i>	La forma más eficaz de comportamiento consiste en proporcionar nuevas vías de actuación, dar nuevas opciones	Valoración de las posibles consecuencias de cada una de las alternativas concretas, en relación a nosotros mismos y a los demás

El reencuadre

Nada es verdad y nada es mentira; todo depende del cristal con que se mira.

Reencuadrar o redefinir el marco significa cambiar el punto de vista conceptual y / o la vivencia emocional que afecta a una determinada situación, y ponerla en un marco diferente y más conveniente para que tome un nuevo significado.

Situación negativa	Reencuadre
Tengo una alumna que no para de interrumpir mis explicaciones	Reclama mi atención y mi cariño porque soy importante para ella
Esta familia ya me ha pedido seis entrevistas para que su hijo mejore el rendimiento	Confía en mí Cree que puedo ayudarles
Un profesor critica a menudo al equipo directivo	Cree que lo pueden hacer mejor Tiene interés en que el centro mejore su calidad

Alcanzar una capacidad destacada

La secuencia que nos permite alcanzar la maestría en una capacidad consta de cuatro etapas:

1. Incompetencia inconsciente	Kepa no conoce la existencia del correo electrónico
2. Incompetencia consciente	Cuando Kepa ya tiene diez años, le pregunta a su hermana mayor sobre la utilidad del correo electrónico. Aunque su hermana se lo explica, no entiende ni su funcionamiento ni su utilidad
3. Competencia consciente	Kepa ha enviado varios mensajes electrónicos, después de recibir las instrucciones de su hermana, aunque algunos le han sido devueltos a causa de los errores que ha cometido
4. Competencia inconsciente	Kepa ya tiene su cuenta de correo electrónico, clasifica los mensajes recibidos en carpetas y clasifica en grupos los destinatarios con características semejantes. Envía y recibe unos veinte mensajes diariamente