

# ***Coaching* Sistêmico**

Um caminho de conquistas através do SER

**Leda Regis**

## Leda Regis

Psicóloga Organizacional e Clínica, Sócia-Fundadora da LM Desenvolvimento e da ONG CreSER. Especialista em Psicologia do Trabalho pelo CRP/03, Mestra em Psicologia Social/Trabalho pela USP/SP. Autora da Dissertação: *Stress Ocupacional dos Executivos e Estado de Saúde*.

Especializações: Recursos Humanos, Grupo Operativo, Terapia Organizacional, Dinâmica Energética do Psiquismo, Pathwork®, Constelações Familiares de Bert Hellinger e Consultoria Sistêmica Empresarial, *Coaching*, e Constelações Organizacionais pela Hoffmann & Partners Alemanha-/Brasil.

Como Educadora, fundou a Consultoria Escola em Psicologia Organizacional na FMU/SP, coordenou a especialização em Terapia Organizacional e implantou essa metodologia na Bahia. É idealizadora e professora dos cursos: Grupo Multirreferencial e *Coaching* Sistêmico.

Criadora da metodologia e autora do livro *Grupo Multirreferencial: teoria e prática na facilitação de grupos*, e co-autora dos livros: *Liderança Sistêmica: um caminho para a Transliderança*, *Gestão de Pessoas*, *Ser + com Saúde Emocional*.

Vencedora dos prêmios Ser Humano ABRH Bahia, em 2008, com o case “*Novas formas de impulsionar projetos sociais*” e Ser Humano da ABRH Nacional, em 2009, com “*Gestão Sustentável através do desenvolvimento das pessoas*”.



**Foto recente**

## Release quarta pagina

### A visão

**Coaching Sistêmico** é um caminho de desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional que incentiva as pessoas a **acreditarem** em seus sonhos, projetos e em suas possibilidades de transformação para **fazer acontecer** o que desejam, a partir do reconhecimento do poder de criar e recriar do Ser Essencial que habita em nós.

O **Propósito do Coaching Sistêmico** se ancora nestes 3 pilares.

- ✓ **Ajudar pessoas a acreditarem em si e realizarem seus sonhos e projetos, com as melhores soluções.** Um pilar essencial, que implica transpor o equivocado paradigma que nos orienta a buscar a solução fora e no outro, quando a solução está dentro de nós. O grande passo é aprender a buscar o poder dentro de si e manifestá-lo fora, fazendo acontecer o desejado.
- ✓ **Empoderar o Poder Pessoal Real**, inspirando as pessoas a exercitarem seus dons, talentos e competências, e a confiarem na abundância de possibilidades que a vida nos oferece. Para isso, é preciso que estejam abertas e tenham olhos para ver, ouvidos para ouvir e disposição para fazer acontecer. Um novo fazer começa a partir de um novo olhar.
- ✓ **Transformar crenças limitantes**, a forma pensamento distorcida, que nos imobiliza e nos faz ficar na mesmice, patinando, patinando... sofrendo, sofrendo... sem encontrar a saída do próprio labirinto. A boa notícia é que a saída está no centro do próprio labirinto. É lá que está a solução – no nosso centro – só esperando que a acessemos. Ao encontrá-la, ativamos a força e o projeto para a construção da mudança.

## **Ficha catalográfica**

REGIS, Leda. *Coaching* Sistêmico: um caminho de conquista através do Ser. Salvador , editora..., 2013

**1. Coaching 2. Psicologia Aplicada**

## **Dedicatória**

A meus filhos Wendel e Camila, que me ensinam a principal arte do cuidar!

A meus netos Luana, Mateo e Isabella, pela oportunidade de ressignificar essa arte!

## Agradecimentos

Agradeço a DEUS pela vida e por mais esta oportunidade de expressão.

A todos os Mestres que me ensinam a arte de ajudar.

A todos os que me ajudaram e ajudam.

A todos os meus clientes, que tornaram este caminho possível.

Em especial, aos que fizeram e fazem o Curso de *Coaching* Sistemico. Foi pensando em vocês e em todos que escolhem se aperfeiçoar na arte de ajudar que escrevi.

Obrigada a todos que contribuíram para esta construção.

## Prefácio

Integrar as descobertas de ajuda que sempre me desafiaram e ainda me desafiam é uma constante em minha vida.

Tudo que sinto e experimento em mim, capaz de poder ajudar, me impulsiona a levar na "mala de mão invisível" e a usar no meu caminho de ajuda.

Essa busca, experimentação e os resultados encontrados me encorajaram a conceber o *Coaching* Sistêmico.

O passo seguinte foi começar a ensinar o que aprendi, e continuo aprendendo, às pessoas que, assim como eu, têm a vocação e o propósito de ajudar. Ensinando, fui organizando as ideias e, por consequência natural, fui gestando este livro que agora nasce.

Inspirada pela estimulação de Bert Hellinger, "o essencial é simples", convidei as companhias da simplicidade, clareza e síntese para nos acompanharem. Eis aqui o que já foi possível. Entrego agora a você o livro de *Coaching* Sistêmico: um caminho de conquista através do Ser.

Ele tem **cinco capítulos**. Imagine-se entrando numa casa. Nela, vamos visitar alguns compartimentos.

O **primeiro**, "**Visão Geral do *Coaching* Sistêmico**", é a sala de visitas, na qual sentaremos confortavelmente num sofá para conversarmos e termos uma ideia geral sobre ele.

O **segundo**, "**Processo do *Coaching* Sistêmico**", é a sala de jantar, onde visualizaremos todos os recursos e as arrumações feitas para as horas em que as refeições forem servidas.

O **terceiro**, "**Ferramentas do *Coaching* Sistêmico**", é como estar na cozinha, onde precisamos fazer um reconhecimento de todos os ingredientes e utensílios disponíveis para a hora de preparar os alimentos.

O **quarto**, "**As técnicas do *Coaching* Sistêmico**", ainda na cozinha, é a hora de escolhermos quais os alimentos que serão elaborados. É a hora da alquimia, dos ingredientes se integrando e criando a refeição, que já pode ser feita para alimentar quem busca por ela.

O **quinto**, "**Um cuidar sistêmico**", é o momento de voltarmos à sala de jantar, ouvindo uma boa música, para ter o ambiente adequado e receber os cuidados necessários para degustar os alimentos e para que tudo que foi buscado e construído possa alimentar as descobertas que levem ao crescimento. E na saída

dessa visita, o visitante possa levar “o sentido” de toda a experiência e espalhar suavemente na sua vida para desenvolvimento de todos.

Desejo que ele cumpra sua função: ajudar a ajudar!

Estarei com você nesta visita e disponível para ouvi-lo e receber suas contribuições.

Leda Regis

[leda@lmdesenvolvimento.com.br](mailto:leda@lmdesenvolvimento.com.br)  
[www.lmdesenvolvimento.com.br](http://www.lmdesenvolvimento.com.br)

## Poema

### Arte de ajudar

Espera chegar o pedido  
Não te arvores a oferecer  
Respira e deixa assentar

Assentado  
Caminhem juntos  
Deixando o SER conduzir  
Ele sabe onde chegar  
E os caminhos a seguir  
Em direção às conquistas

E olha com bons olhos  
Ele seguir conquistando-as...

## Sumário

1. Apresentação.....
2. Visão geral do *Coaching* Sistêmico.....
3. Processo do *Coaching* Sistêmico.....
4. Ferramentas do *Coaching* Sistêmico.....
5. As técnicas do *Coaching* Sistêmico.....
6. Um cuidar sistêmico.....

## **Coaching Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

#### **Apresentação**

O silêncio é imenso num anoitecer de chuva bem fininha, aquietando todos: as árvores, os animais e os humanos. Assim, interiormente, outro silêncio se instala. O maior, porém, é esse interno, para poder assimilar todas as informações que meu Ser escolheu escutar para poder escrever este livro para você, com o único objetivo de ajudar mais e mais pessoas a conquistarem seus espaços e utilizarem seus potenciais, e assim semear, cultivar e colher as flores, com seus perfumes, e os frutos... pelo desenvolvimento do seu próprio Ser!

Inicialmente, quero agradecer a todos os meus clientes que fizeram *Coaching*, àqueles que me encorajaram a elaborar o curso de *Coaching Sistêmico* e a escrever este livro. Eles me despertaram do jeito certo, ou seja, sugerindo expandir essa forma de ajuda para poder ajudar muito mais pessoas. Dessa forma foi fácil dar o sim, pois tocou num ponto chave da minha vocação: ajudar!!!

Então, vamos lá!

Espero que aprecie a leitura e se beneficie com ela.

Leda Regis

## **Coaching Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

## **Capítulo 1 – Visão geral do Coaching Sistêmico**

### **O Coaching**

Quando comecei a escutar esse nome e essa moda de fazer *Coaching*, imediatamente lembrei da minha profissão de Psicóloga e comecei a auscultar o que seria esse negócio: por que estava chegando em nossa cultura e o que mesmo ele estava trazendo? Ou seja: qual o seu propósito? Afinal, o tempo de vida já me ensinou que nada chega sem razão e função.

O que foi surgindo nesse caminho de descoberta como resposta:

- ✓ Uma nova forma de ajudar, com nome em inglês, com ar chique, elegante, e que deixava de boca cheia as pessoas que se referiam a ele.
- ✓ Pesquisando, descobri que a palavra *Coach*, em inglês significa carruagem, um meio de conduzir pessoas de um lugar para outro. Também se refere ao treinador esportivo, um profissional que ajuda os competidores a atingirem suas metas.
- ✓ Algumas das suas características lembrava a Psicoterapia Breve, uma forma de terapia focada numa questão a ser resolvida em curto tempo, diferente das psicoterapias de anos e anos.
- ✓ Observava que era muito mais fácil as pessoas pedirem ajuda a um *Coach* do que irem a uma terapia, afinal fazer terapia ainda lembra o estereótipo de que a pessoa “está maluco beleza” ou “está com algum problema”.
- ✓ Essa sacada foi decisiva para aceitar a moda, e assim passei a me referir na minha prática profissional, especialmente nas organizações, que fazia *Coaching*, apenas trocando o nome de “Acompanhamentos Individuais”, que vinha utilizando, para *Coaching*.
- ✓ Como também sou Psicóloga e atuo como Psicoterapeuta Clínica e Organizacional, já observava que era mais fácil os profissionais buscarem ajuda para as questões profissionais, mas que estas eram as portas de entrada para as verdadeiras questões pessoais. E como tinha os dois olhares, e todos os meus clientes já sabiam disto, muitas vezes transitava nesses dois universos com resultados positivos para todos.

- ✓ Observava que o *Coaching* era uma forma de ajuda mais acessível de ser aceita, pois além de ser focada num resultado a ser conquistado, não trazia os medos e resistências de nos descobirmos como verdadeiramente somos, que normalmente acompanham as terapias.
- ✓ Constatei, em muitos anos de prática, a quantidade de profissionais que eram ajudados e beneficiados num processo de *Coaching* e que, espontaneamente, não procurariam um trabalho terapêutico.
- ✓ Fui reconhecendo, então, que o *Coaching* não assustava, era bem-visto e bem-vindo. Daí percebi que é uma nova ferramenta, capaz de auxiliar as pessoas a responderem aos desafios do mundo moderno!!! Rápida, focada e com resultado, e assim mais fácil de ser aceita.
- ✓ E a partir dessa experiência, as pessoas são muitas vezes encorajadas a seguir adiante, buscando *Coaching* com mais frequência para trabalhar novos temas e muitas vezes para aprofundar os temas que necessitam trabalhar em suas terapias.
- ✓ Por tudo isso, o *Coaching* é muito bem-vindo!

## O *Coaching* Sistêmico

A visão sistêmica foi chegando naturalmente e se aninhando ao *Coaching*, afinal já usava a metodologia de Grupo Multirreferencial, que tem suas raízes sistêmicas nas abordagens do Grupo Operativo, Terapia Organizacional, Dinâmica Energética do Psiquismo, Constelações Organizacionais e Familiares, e do Pathwork®.

Todas essas formas de pensar nos ensinam a olhar o todo e suas relações em constante movimento e conversa. E esse todo se encontra dentro e fora de nós completamente sincronizado, mesmo sem estarmos conscientes.

O ***Coaching* Sistêmico** abriu mais um espaço seguro para serem trabalhados os temas que embora cheguem como pessoais, por serem trazidos por um indivíduo, eles são também temas do contexto onde a pessoa está inserida, sendo ela sua porta-voz. Com essa visão, o olhar do ***Coaching* Sistêmico** se amplia para ver e compreender a pessoa que traz alguma questão e o sistema onde ela está se manifestando. Essa forma de olhar amplia a visão e as formas de intervenção, que também passam a ser sistêmicas.

Sob esse prisma, o ***Coaching* Sistêmico** é um caminho de desenvolvimento pessoal, profissional e organizacional que conduz a pessoa a **acreditar** em seus sonhos, seus projetos e nas possibilidades de transformação, de **fazer acontecer**

a partir do reconhecimento de suas potencialidades, do poder de criar e recriar do Ser Essencial que habita em nós.

O **Propósito do Coaching Sistêmico** se ancora nestes 3 pilares.

- ✓ **Ajudar pessoas a acreditar e fazer acontecer seus sonhos e projetos, buscando as melhores soluções.** Um pilar essencial, que implica transpor o grande paradigma que nos orienta a buscar a solução fora e no outro, quando a solução está dentro de nós. O grande passo é aprender a buscá-la dentro de nós e manifestá-la fora, fazendo acontecer.
- ✓ **Fortalecer o Poder Pessoal Real**, inspirando as pessoas a exercitarem seus dons, talentos e competências, e a confiarem na abundância de possibilidades que a vida nos oferece. Para isso, é preciso estar aberto e ter olhos para ver, ouvidos para ouvir e disposição para fazer acontecer. Um novo fazer começa a partir de um novo olhar.
- ✓ **Transformar crenças limitantes**, formas de pensamento distorcidas, que nos imobilizam e nos fazem ficar na mesmice, patinando, patinando... sofrendo, sofrendo... sem encontrar a saída do próprio labirinto. A boa notícia é que a saída está **no centro do próprio labirinto**. É lá que está a solução: no nosso centro, sol de nosso Ser, apenas esperando nossa atitude em ir buscá-la. E ao encontrá-la, ativamos a força e o projeto para a construção da mudança.

É fácil constatar que tudo que existe na forma concreta, antes existiu na forma-pensamento. Antes construímos um molde, por isso escutamos com frequência que “somos o que pensamos e acreditamos e não o que realmente somos”, ou seja, o que somos enquanto Ser Essencial, na totalidade e no potencial do nosso Ser.

Escrevendo, constato o quanto é verdade essa crença, haja vista eu jamais haver pensado em escrever um livro e já estar escrevendo o quinto. Isso simplesmente por estar entregando a condução da minha vida e da minha caminhada ao meu Ser. Assim, as sementes brotam e começam a mostrar suas árvores e seus frutos.

Vamos dar agora um zoom nos **princípios do pensamento sistêmico** que embasam a abordagem do **Coaching Sistêmico**.

**Olhe o todo, veja o todo, olhe e veja as partes, deixe todos virem até você e vá até todos.** Tudo que existe faz parte do todo maior, assim como de uma única célula nós fomos formados. Cada uma de nossas células contém nosso código genético, nosso DNA, nossa base nesta manifestação física. Seguindo o exemplo do nosso corpo, nossas células vão se diferenciando para formar nossos órgãos, mas o DNA central continua em todas elas, fazendo a união do todo. Você conhece tão de perto uma criação mais perfeita e misteriosa do que essa? Com

esse exemplo, fica o lembrete: nós já temos dentro de nós o molde do pensamento sistêmico, que é nosso corpo, então só é preciso acessar!!!

O pensamento sistêmico olha o todo e as partes que o compõem, pois “a parte está no todo e o todo está na parte”, conforme o princípio holográfico. Olhe para cada sistema e amplie seu olhar para todos os sistemas que fazem parte do todo. Não exclua nada, especialmente o que não gosta ou não quer.

1. **Cada Ser Humano tem no seu sistema um mundo interno e um mundo externo em constante relação.** Voltando ao exemplo do corpo humano, internamente temos as informações no nosso código genético – DNA, todas as nossas formas-pensamento, memórias, emoções e tudo mais que se passa dentro de nossa dimensão física, e, externamente, temos uma vida com todas as nossas escolhas, afazeres e relacionamentos com pessoas, com trabalho, com o mundo e com a própria vida. Então, nosso mundo interno se expressa em nossa vida cotidiana. Quantas vezes um nó na garganta sinaliza algo que ficou engasgado e que não se pôde expressar? A visão sistêmica nos convida a escutar esses dois mundos, pois eles na realidade fazem parte de um só! Escutando a conversa deles dois, encontramos os caminhos e as saídas dos nossos labirintos.
2. **A vida e todos os seus sistemas são regidos por princípios e ordem.** A natureza é nossa grande mestra desse princípio. Lembro agora do Sol, essa estrela que nos ilumina e aquece. Ele nasce e se põe todos os dias no seu horário, de acordo com as estações do ano, e essa ordem nos organiza e orienta na vida. Imagine se nosso Sol resolvesse a cada dia nascer e se pôr em horários diferentes, ao seu bel-prazer! Quantas desordens causaria em nosso cotidiano! Dessa forma, precisamos reconhecer os princípios e as ordens presentes em cada sistema, pois muitas vezes são os seus desrespeitos que desordenam a vida, criando os problemas.

## **Situações que têm demandado a busca por *Coaching***

Tudo que existe se origina e se sustenta para atender necessidades. Vamos então olhar quais as situações que têm normalmente indicado a busca por *Coaching*.

- ✓ **Fases de transição na vida.** Há ciclos em nossas vidas que marcam, e a depender de como esses rituais de passagem são realizados, eles fazem diferença em nosso equilíbrio. Alguns desses momentos-chave podem ser: escolha vocacional e profissional, início na vida profissional, definição do plano de vida e carreira, casamentos, separações, sociedades, problemas do país, aposentadoria, mortes, dentre outras.
- ✓ **Fases de transição na carreira,** como programas de *trainee*, transferências, promoções, desligamentos, expatriações, que possam

causar algum desconforto ou insegurança. O *Coaching* pode ajudar a encerrar esses ciclos, tomar consciência dos aprendizados para poder liberar o passado e seguir adiante. Quantas vezes nos encontramos paralisados por ficarmos apegados ao que já passou e já cumpriu sua função? Assim, ao tomarmos consciência, nos liberamos e podemos seguir. O melhor é que, quando nos liberamos, essa liberação se expande a todos os envolvidos, e, assim liberados, todos recebem recursos para seguir suas caminhadas.

- ✓ **Questões de desempenho.** Estão ligadas à expressão do nosso potencial. Normalmente, quando o resultado não está de acordo com o esperado, sinaliza que o desempenho está comprometido, por isso é estratégico ser pesquisado, pois são muitas as razões que podem provocar esse comprometimento. Além disso, é preciso lembrar que se a parte está no todo, um problema de desempenho numa parte está dando avisos de que ele também está presente no todo. É como a febre, que nos avisa que alguma coisa está acontecendo em nosso organismo.
- ✓ **Questões de relacionamento.** Como nos ensina o Pathwork®, “vida é relacionamento”. Logo, os relacionamentos são fundamentais para nosso desenvolvimento e crescimento. Eles são nossos espelhos para guiar nossas mudanças. Costumo dizer que uma família, uma organização, grupos profissionais, sociais, religiosos, de *hobbies*, dentre outros, são espaços de encontro, descobertas e transformações. Quando eles trazem estresse e dificuldades, estão dissonantes e projetam essas dificuldades. Quando trazem bem-estar e crescimento, estão presentes em contextos de mais ressonância, espelhando dessa forma nossas virtudes e qualidades.

## **Do que precisamos para vir a ser um *Coach***

Inicialmente, vamos resgatar as origens dessa função *Coach*, partindo do princípio de que é uma profissão de apoio.

Antigamente, as pessoas buscavam ajuda com o padre, pastor, xamã, pajé, todos eles com uma visão mais espiritual, pois naquela época havia o paradigma de que um transtorno podia ser curado pela dimensão espiritual. Era dessa fonte que os caminhos de cura eram apontados. Em seguida, agregaram-se a eles os filósofos, aqueles que buscavam a compreensão e o sentido da vida de uma forma mais ampla.

Com a mudança de foco do espiritual e filosófico para os paradigmas da ciência cartesiana, associados ao crescimento da população, foram surgindo os profissionais de saúde e educação como o médico, o professor, o psicólogo, o assistente social... E dessa forma, esses serviços começavam a ser orientados pelo saber mental, racional. Esse pensar cartesiano começou a segmentar as

diversas áreas e assim as pessoas foram aprendendo que para cada problema era preciso buscar um especialista, que olhava apenas a parte que lhe cabia, ou seja, cada um no “seu quadrado”, enquanto a pessoa ficava cada vez mais dividida e, às vezes, perdida.

Ainda bem que a humanidade é sabia e vamos nos movendo em busca da evolução. Nessa busca, chegam as contribuições da física quântica, que nos permite lembrar a visão sistêmica, multidimensional, transpessoal e transdisciplinar, além dos recursos de comunicação virtual hoje disponíveis, que nos permitem acessar o mundo a qualquer hora e de qualquer lugar, bastando ter um computador às mãos. Com esses novos paradigmas e contextos, os profissionais de ajuda estão sendo convidados a trabalhar com novos princípios e novas ferramentas, bem como estão assumindo novos papéis, dentre eles, o de *Coach*.

O profissional de *Coaching* chega para ampliar, acelerar e modernizar as formas de ajuda, acredito que para atender ao padrão de aceleração da própria humanidade. Creio que estamos precisando de mais e mais pessoas que ajudem mais e mais pessoas a se desenvolverem, a retirarem os véus que as envolvem, cegam e paralisam, e a seguirem o fluxo da vida. Afinal, esse é o grande propósito de nossa passagem pela nossa casa Terra. (des)envolvermo-nos, retirarmos os véus que nos encobrem e nos separam de nossa verdadeira Essência, de nossa verdadeira Luz.

O desenvolvimento é a essência do processo de *Coaching*, e por tudo isso, mais uma vez, bem-vindos, *Coaches!!!*

É com esse propósito que escrevo este livro. para que ele sirva de guia para nos ajudar continuamente e a cada pessoa que nos procura.

Neste momento, nos convido a fazermos um agradecimento às pessoas e profissionais que durante toda a história da humanidade nos antecederam com suas formas de ajudar, e também reconhecemos que essa trajetória foi importante para chegarmos ao ponto em que estamos. Honrar os que nos antecederam nos fortalece e, mais fortes, podemos ajudar ainda mais.

## **Atitudes e posturas do *Coach***

Por mais acelerada que a humanidade esteja e quanto mais *Coaches* se colocarem disponíveis, melhor para todos, porque nos sinaliza que muito mais pessoas estarão trabalhando para retirar seus véus. E a cada véu retirado, a pessoa e a humanidade ampliam sua Luz. Como é bom lembrar dessa grande possibilidade!

Ajudar é uma grande arte. E para exercê-la bem, procuremos olhar o que a arte da vida já nos ensinou.

Começamos dando um zoom em nossas próprias experiências de ajuda, pois elas são nossas principais fontes de aprendizados.

Convido-o a que possa investir alguns minutos neste exercício. Sugiro que escreva suas respostas, a fim de aproveitar melhor esta experiência.

Olhemos nossas experiências em receber ajuda.

### **Minhas experiências em receber ajuda:**

1. Relembre todas as ajudas que recebeu. Resgate e reconheça as pessoas que o apoiaram em sua trajetória.
2. Escolha a experiência mais significativa e observe como essa ajuda foi dada. Volte no tempo para lembrá-la ao máximo.
3. Pesquise como você recebeu essa ajuda.
4. Identifique as atitudes e posturas que mais o ajudaram.
5. Identifique as atitudes e posturas que mais o atrapalharam.
6. Reconheça quais foram os aprendizados.
7. E agradeça, não só às pessoas que ajudaram, mas por toda a experiência adquirida.

Pare um pouco agora. A pausa é importante para que possamos integrar tudo que vivemos e aprendemos. Enquanto isso, preste atenção em todas as suas reações, sensações, pensamentos, emoções e intuições.

Quando se sentir pronto a retornar, passe para a segunda parte deste exercício. Da mesma forma, sugiro que continue escrevendo.

Agora são as experiências de ter ajudado, afinal, esse é um dos grandes desafios para quem assume esse papel de *Coach*. Vamos lá.

### **Minhas histórias de dar ajuda:**

1. Resgate as pessoas às quais você ajudou ao longo de sua vida, e, enquanto relembra, observe como se sente.

2. Escolha a experiência mais significativa e procure dar um tempo para resgatar ao máximo essa memória.
3. Identifique quais as principais motivações para ter feito essa ajuda.
4. Resgate como essa ajuda foi dada, ou seja, que atitude sua efetivamente ajudou.
5. Relembre como quem recebeu ajuda se sentiu e procure recordar se essa pessoa reconheceu e incorporou a ajuda em sua vida.
6. Identifique quais as atitudes e posturas que mais ajudaram.
7. Veja quais as atitudes e posturas que mais atrapalharam.
8. Olhe agora quais os principais aprendizados.
9. E agradeça à pessoa a quem você ajudou nessa experiência.

Mais uma vez, faça uma pausa para respirar e integrar o que acabou de vivenciar e – quem sabe? – descobrir. Fique atento a suas reações, pois elas são nossos grandes sinalizadores de informações.

Para completarmos essas reflexões, vamos agregar uma grande contribuição trazida por Bert Hellinger sobre as ordens de ajuda. Conhecê-las foi muito importante para mim, pois me ofereceu um grande diferencial para melhorar minha dinâmica de ajudar. Compartilho com você e desejo que também lhe seja útil.

## **As Ordens de Ajuda**

Bert Hellinger aponta para 5 princípios que, sendo respeitados, favorecem a dinâmica de ajuda e que, por sua vez, se desrespeitados, desfavorecem e enfraquecem o processo.

Vamos olhar para eles acompanhados por algumas histórias.

### **1ª Ordem de Ajuda**

#### **Situações:**

1. Uma pessoa, ao ver um parente ou amigo em apuros financeiros, mesmo sem ter os recursos, toma emprestado, escolhe não pagar suas contas temporariamente, e ajuda, arranjando e dando o dinheiro necessário.

2. Também uma pessoa que recebe e aceita uma ajuda desnecessária, como uma bolsa para fazer um curso, e que efetivamente não precisa nem do curso nem da bolsa.

Imagine como as pessoas envolvidas se sentem e tente identificar seus efeitos.

1ª Ordem de Ajuda	1ª Desordem de ajuda
Dar apenas o que se tem e somente esperar receber o que se necessita.	Dar o que não se tem e o outro tomar para si o que não precisa.

## 2ª Ordem de Ajuda

### Situação:

Uma tia, desejosa de ajudar seus sobrinhos e para satisfazer suas crenças e expectativas de que o estudo é a melhor forma de se profissionalizar e ser bem sucedido, sacrificou-se e colocou os sobrinhos em boas e exigentes escolas, fora do padrão socioeconômico deles. Com o tempo, quase todos foram desistindo dessa escola e retornando às suas escolas públicas originais.

Aconteceu então um grande desconforto para todos: para ela, tia, que decepcionada viu todo seu esforço em vão, e para os sobrinhos, por se sentirem culpados e estigmatizados por não terem conseguido aproveitar a oportunidade recebida.

2ª Ordem de Ajuda	2ª Desordem de ajuda
Ajudar levando em consideração as circunstâncias e somente interferir e apoiar as pessoas na medida que elas o permitirem. Essa ajuda é discreta e tem força.	Negarmos ou encobrimos as circunstâncias, em vez de olhá-las juntamente com aquele que procura ajuda. O querer ajudar contra as circunstâncias enfraquece tanto quem apoia como aquele a quem o apoio é oferecido ou imposto.

## 3ª Ordem de Ajuda

### Situação:

Os pais que atendem a reivindicações dos seus filhos grandes, que fazem exigências e se comportam como crianças, fazendo birras e exigindo além do que é possível. Dessa forma, estão assumindo as responsabilidades deles, para evitar que sofram, como também para diminuir o próprio estresse.

3ª Ordem de Ajuda	3ª Desordem de ajuda
-------------------	----------------------

Quem ajuda deve se colocar como adulto perante um adulto que procura ajuda. Recusar a tentativa de fazer o papel dos pais.	Permitir que um adulto peça ajuda como uma criança o faz a seus pais e querer ajudá-lo tratando-o como criança, poupando-o de assumir a responsabilidade e as consequências dos seus atos.
--	--

#### 4ª Ordem de Ajuda

##### Situação:

Uma colaboradora solicita ajuda para fazer um curso de especialização e a área que cuida do treinamento, que tem a verba reservada, aprova-o, sem antes consultar a liderança da solicitante. No meio do curso, a pessoa desiste, pois descobre que deseja outra formação. Ao tomar conhecimento, a liderança expressa seu desconforto por não ter sido consultada, pois teria evitado a perda de investimento, por saber que o interesse da colaboradora não era significativo e que seu desempenho também não a tornava merecedora.

4ª Ordem de Ajuda	4ª Desordem de ajuda
A empatia de quem ajuda deve ser focada menos no aspecto pessoal e deve ser sobretudo sistêmica, ou seja, deve olhar e analisar o todo da situação antes de tomar a decisão.	Quando pessoas essenciais do sistema, que têm a chave para solução, não são consideradas e honradas.

#### 5ª Ordem de Ajuda

##### Situação:

Um amigo que ajuda outro numa dificuldade de relacionamento, mas critica seu comportamento por não seguir suas orientações e por sentir que a pessoa não aproveita a ajuda. Quem oferece o apoio se sente desconsiderado e quem recebe se sente pressionado e desconfortável.

5ª Ordem de Ajuda	5ª Desordem de ajuda
Acolher a cada um como ele é, mesmo que seja diferente de mim. Quem ajuda não julga.	Quando a ajuda dada está acompanhada de julgamento, condenação, indignação sobre as atitudes da pessoa a quem se está ajudando.

Como profissionais de ajuda, temos em nosso DNA essa capacidade de apoiar. Esse dom é muito valorizado e reconhecido em nossa sociedade, mas é preciso **ter muito cuidado para que o ato de ajudar não desajude**. Vale aqui trazer alguns lembretes da sabedoria dos ditados populares:

- ✓ “Tudo demais é sobra”
- ✓ “Muita ajuda enfraquece”

Temos então um grande desafio pela frente: equilibrar todas as nossas relações de ajuda. Se damos demais, como é nossa tendência natural, precisamos começar a estudar as estratégias de desmame. Lembremos que nossa tarefa é ajudar o outro a acionar seu poder de mudar e conquistar, e não esvaziar seu poder dando demais e de forma equivocada.

Tudo isso nos faz pensar em quantos elementos influenciam o ato de servir e apoiar. Logo, ajudar é realmente uma arte que precisa ser bem pensada e estudada.

Para sustentá-la, é preciso que no DNA de quem se dispõe a esse serviço exista a presença destes componentes:

- ✓ **Desejo e disponibilidade de ajudar**

O desejo de ajudar é a chama sempre acesa, que nos lembra e nos conecta com um coração cheio de amor e compaixão, aberto para auxiliar. A cada pedido de apoio, a cada sinalização de uma necessidade de ajuda, a pessoa se coloca em prontidão para servir, e muitas vezes esquece de si para ajudar o outro. Por isso, um dos grandes desafios de nós, Seres de Ajuda, é nos autoajudarmos, olhando e cuidando primeiramente de nós.

- ✓ **Acreditar no desenvolvimento do Ser Humano**

Esta é uma premissa básica. Afinal, é esta crença que nos inspira a acreditar que os problemas serão solucionados e as conquistas celebradas, e que tudo isso advém da decisão e determinação de cada pessoa em buscar na sua fonte interna o caminho e os recursos, já a postos para ajudá-la. O *Coach* apenas acompanha, inspira e é testemunha desse caminhar!

- ✓ **Sigilo e discrição**

Acompanhar e testemunhar requer discrição e silenciar a mente em relação a julgamentos, preconceitos e paradigmas, para assim poder ajudar o caminhante a se encontrar dentro do seu próprio labirinto. Afinal, o labirinto de cada um de nós é singular, e só um bom silêncio nos permite escutar as orientações de nossas vozes internas nessa caminhada conjunta.

O sigilo é a condição para construir o espaço de confiança, e assim, dentro dessa casa confiável e segura, cada caminhante possa mostrar para si o que precisa ver, rever e experimentar um novo olhar e um novo fazer.

#### ✓ **Compromisso com o autoconhecimento**

Estamos cientes de que só podemos ajudar até onde o limite que nosso desenvolvimento permite, pois como poderei acompanhar alguém no desvendar do seu labirinto, se não consigo desvendar o meu próprio? Além do mais, acontece algo fantástico: recebemos pessoas em busca de ajuda trazendo temas que no passado também já tínhamos vivenciado, atravessado e superado ou que estamos atravessando no momento. Assim, nossos clientes são também nossos terapeutas. Eles reafirmam nossos aprendizados e também nos sinalizam lições muitas vezes em pleno processo ou – quem sabe? – colocadas de escanteio...

Na sincronicidade, enquanto escrevia, entrou esta pérola de Chico Xavier no Facebook: *“ninguém cruza nosso caminho por acaso e nós não entramos na vida de alguém sem uma razão”*.

Logo, quando escolhemos ser *Coaches*, está implícito nessa escolha o compromisso com nosso autoconhecimento. Não temos outras saídas se quisermos sustentar essa escolha!

#### ✓ **Estudar**

Lembremos o significado do estudo como um caminho de observação, exploração, investigação, exame, para poder compreender um fenômeno. Como nos colocamos disponíveis para acompanhar, inspirar e testemunhar as pessoas nos seus labirintos, a fim de irem retirando seus “engessamentos” e poderem expressar a essência do seu Ser, alcançando assim suas conquistas, por mais que saibamos que nosso Ser e o Ser de quem acompanhamos conheçam o caminho e as respostas, nossa mente se sente mais segura quando conhecemos e compreendemos a diversidade e singularidade dos fenômenos humanos e de suas possibilidades de funcionamento.

Quantos já nos presentearam com seus estudos! A todos eles agradecemos poder acessar esses conhecimentos, como mapa facilitador nessa jornada. Estudar para termos mapas de acompanhamento e assim sabermos o que perguntar e onde buscar as dicas do caminho, a fim de podermos seguir mais confiantes quando as respostas e soluções se apresentarem à nossa frente.

#### ✓ **Ter espaços de supervisão**

A sabedoria de ter um espaço de supervisão tem a função de nos propiciar ver o que não vemos, não só porque podemos estar diante de um de nossos pontos cegos, como também por conhecer o olhar de quem já caminhou bastante nessa estrada. Como o próprio nome já diz, é a busca de um espaço de “super” “visão” que nos permite ter um olhar mais ampliado e nos aponta mais possibilidades de compreensão e ajuda.

### ✓ **Cuidar-se**

Conforme pontuei inicialmente, o maior ensinamento se dá com o exemplo, pois ele sustenta cada ato, cada expressão. Como posso cuidar do outro, se não me cuido? Como posso me colocar como *Coach* se me encontro engessada, com um andar comprometido e, conseqüentemente, reativa a tudo e a todos que espelham o ponto em que estou estacionada? Lembro de algumas situações em que acompanhei *Coaches*, os quais, diante de clientes que traziam questões similares às suas, ficaram paralisados e vieram buscar ajuda para poder ajudar. Assim que identificaram as sincronicidades, puderam trabalhar, mover-se, ajudar-se e ajudar o outro, e, claro, agradecer silenciosamente a esse outro pela ajuda recebida.

Neste momento, me dou conta mais uma vez de quão bela profissão é essa nossa. Nossos clientes vêm buscar ajuda, nos pagam por isto, desse trabalho temos nossa sustentabilidade e, além do mais, vêm nos ajudar a crescer e nos lembrar que também nós precisamos continuar nos cuidando, pois todos estamos fazendo nossas travessias. Que bom!

### ✓ **Alinhar o Ser e administrar o poder do ego**

O Ser é nosso centro de sabedoria interna, é o DNA que contém tudo que somos, é como uma semente que já contém a árvore. Alinhar nosso Ser é unir nossas diversas dimensões: corporal, mental, emocional, espiritual e social. É integrar nossa multidimensionalidade, que, integrada, amplia nossa percepção, nossa escuta e, conseqüentemente, nossa visão e ação. À medida que nos conectamos com nosso Ser Essencial, ajudamos nosso cliente também a entrar em sintonia com o seu próprio.

Simultaneamente, vamos colocar o “poder do pequeno ego” num bom lugar. Se deixarmos o ego conduzir, ficaremos limitados a seu campo de visão, que normalmente é mais restrito, voltado mais à técnica, ao racional e ao mundo externo. Costumamos colocá-lo mentalmente numa bela almofada ao nosso lado, para que ele confortavelmente possa acompanhar e se colocar como um bom ajudante do Ser, deixando que este possa conduzir sabiamente os passos das travessias dos *Coachees*.

✓ **Escutar o Silêncio**

O silêncio é morada predileta do Ser, a casa da sabedoria. Escutá-lo é fazer a opção por trilhar um caminho de clareza, é treinar tomar distância, olhar de vários ângulos, lugares e tempos, e assim, com um olhar sistêmico, fazer perguntas sistêmicas para ajudar o cliente a encontrar suas respostas, também sistêmicas. Para essa escuta, nossa respiração e aquietamento são bons aliados.

✓ **Meditação e oração**

Por que meditar? Por uma simples razão: a meditação, palavra que vem do latim *meditare*, significa voltar-se para dentro de si, para dentro do Ser, e de lá olhar para tudo que acontece com atenção. Então, meditar é ir para o lugar do Ser, nosso centro de sabedoria.

E em oração, pedir ajuda à central do Ser Maior, à Luz Divina, ao nosso DEUS, que compreende as travessias dos mistérios da vida. Uma boa prática é, orando, colocar todas as pessoas que atendemos nas mãos dos seus deuses internos, e confiar que as orientações serão manifestadas, inclusive as que venham através de você, que assim se colocará a serviço dessa Luz.

Como diz sabiamente Jean-Yves Leloup em *Uma Arte de Cuidar*:

*“Quando os medicamentos não mais funcionam; quando carinhos e a partilha das palavras não adiantam; quando o fundo da nossa barca parece ter submergido com a dor e o sofrimento, resta ainda o recurso da oração – re-ligar o meu sopro à própria fonte do Sopro.”*

✓ **Saber acompanhar**

Acompanhar é caminhar ao lado, é caminhar com, tendo atenção e cuidado, é respeitar o fluxo da caminhada, é inspirar a consciência dos acontecimentos, mas não decidir, não se responsabilizar pela solução.

É um grande desafio para os profissionais de ajuda sustentar que seu cliente exercite seu livre-arbítrio e encontre a solução no seu tempo e do seu jeito. Via de regra, é preciso muito centramento do *Coach* para não se deixar pressionar pelas astuciosas formas usadas pelos clientes no sentido de transferir o que é de sua própria responsabilidade para o *Coach*.

Lembro agora do caso de alguém que estou atendendo que tenta fazer isso das mais diversas formas, mesmo sabendo que não vou dar respostas e sim responder com mais perguntas, devolvendo para ele o seu livre-arbítrio

e lembrando-lhe que essa é uma condição importante em nossa caminhada neste planeta, convidando-o para que assuma esse seu direito.

✓ **Todos os movimentos da vida são caminhos escolhidos pelo Ser para o desenvolvimento do Ser Humano e da Humanidade**

Esta é uma grande chave! Acreditar que tudo que acontece vem para nos ensinar, serve para retirarmos os véus que nos cegam. E como diz Ivone Nascimento, uma caminhante na jornada do Pathwork®, “está tudo certo”. Esta frase tem sido uma bela lembrança que nos alivia diante de todos os acontecimentos, especialmente os difíceis.

Ainda mais ao sabermos que a mudança e o desenvolvimento de cada Ser Humano ilumina a si e a toda sua vizinhança, e que essa luz se propaga por todas as demais vizinhanças que, por ressonância, estão misteriosamente interligadas.

## **Ética do *Coaching***

Como a função do *Coach* se dá através da relação com o outro, é fundamental que seja pautada numa ética que facilite essa relação, pois como o próprio significado da ética nos aponta, nos fundamentos de um bom viver.

Ressalto três pilares que fundamentam a ética do *Coaching*: confiança, poder e sucesso.

### **Confiança**

Este fundamento é a base para a construção do contexto de ajuda. Ele é construído pelo compromisso em ajudar, o qual se faz presente pelo ato de ouvir com atenção e de estar presente de forma integrada, ou seja, presente de corpo, alma, pensamento, emoção, ou seja, estar inteiro no que se propõe a fazer.

Outra forma na construção da confiança é o sigilo e o registro das informações. O sigilo é preponderante. Requer do *Coach* escutar, silenciar, compreender e poder conter essas informações no seu próprio espaço de silêncio. Afinal, tudo que escuta só diz respeito ao seu cliente e é para ele e para seu processo de desenvolvimento que as informações são necessárias.

Ao concluir uma sessão de *Coaching*, faz-se necessário fazer um registro sintético com os passos dados para ajudar nossa memória a acompanhar e nos organizar. E além disso, o ato de registrar as informações é um recurso para aquietarmos a sessão dentro de nós. Quantas vezes, mesmo registrando, os temas trazidos nos deixam ainda conectados, sendo necessário muitas vezes fazer atividades silenciosas, como cuidar de plantas, animais, andar, brincar, para o aquietamento ir se achegando. Isso porque nós não podemos fazer como profissionais de muitas

outras áreas, que podem conversar com amigos e com a família sobre seu dia de trabalho. Nós devemos silenciar.

### **Poder**

O outro pilar da ética é direcionar nossa relação de ajuda para promover o poder real do nosso cliente. Dessa forma, precisamos sustentar colocar nosso ego, que adora se sentir poderoso, na sua almofada, e lembrar sempre que nossa tarefa é empoderar nosso cliente. É ele que precisa ser fortalecido, mas tudo isso com base no seu Poder Real. Não no poder da aparência e sim no da Essência. O interessante é que para conseguirmos fazer esse caminho, precisamos também estar no nosso Poder Real, pois é desse lugar que podemos, por ressonância, dar o exemplo e exercer nosso papel. O Poder Real é simples, direto e tem força natural.

### **Sucesso**

Outro pilar da ética do *Coaching* é o compromisso com o sucesso de forma sistêmica, que se expressa no resultado e na conquista, pois são eles que ressaltam suas forças e toda a vitalidade que surge e reluz quando os véus que nos cegam e paralisam são retirados.

## ***Coaching* Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

#### **Capítulo 2 – Processo do *Coaching* Sistêmico**

O processo de *Coaching*, como já vimos, é uma arte, tecida enquanto se caminha, pois cada ser é único, como também é única cada questão levada para a sessão de *Coaching*.

Embora o caminhar seja único e desconhecido, o que, em princípio, nos amedronta, podemos nos acalmar lembrando desses 2 grandes recursos.

1. Temos os Seres de Sabedoria, o nosso e o do cliente, que vão nos guiando, intuindo, mostrando, revelando-se e se (des)(en)volvendo.
2. Temos uma bússola para nos orientar nesse caminho e muitos mapas guardados em nossa “mala invisível” que, se tiverem sido bem estudados e praticados, serão valiosos companheiros de jornada.

Olhemos agora para essa **bússola**.

Ela nos aponta para **3 fases da jornada do *Coaching* Sistêmico**:

1. Estabelecimento do vínculo.
2. Diagnóstico sistêmico e construção do plano de realização.
3. Acompanhamento e realização (o fazer acontecer).

#### **Estabelecimento do vínculo**

É o momento da chegada do cliente, da largada...

Antes de mais nada, precisamos lembrar dos caminhos de sincronicidades que fizeram o cliente chegar até nós! Nossa compreensão vai clareando quando ficamos atentos a:

- Qual a rede que ele percorreu para chegar, ou seja, qual a fonte de indicação e referência que possibilitou esse encontro.
- Qual o tema que ele traz como demanda e, por consequência, o que ele pretende realizar.

Lembro de uma situação em que a procura pelo *Coaching* começou com um “click” que a pessoa sentiu diante do folder de uma palestra sobre o tema “Repensando o futuro profissional”. A partir daí, ela compareceu à palestra e enquanto a assistia reconhecia que muito do que estava sendo falado relacionava-se com a situação que atravessava naquele momento. E a cada associação que fazia, foi se dando conta de que precisava dar o passo de repensar seu futuro profissional. Tempos depois veio fazer a caminhada, foi repensando e construindo esse futuro. E como as coisas estão associadas, a revisão de carreira foi ativando a revisão em outras áreas de sua vida.

Outra forma comum é a indicação. Olhar para quem indicou e os porquês da pessoa ter acolhido a indicação traz muitas informações. Aceitar, por exemplo, a indicação de um amigo que fez uma grande virada no seu plano de vida e carreira, tendo como demanda o mesmo tema, nos sinaliza o quanto a pessoa já chega impulsionada a dar a virada.

É diferente daquela indicação feita por alguém da família, que embora saiba o quanto a pessoa precisa e até se disponibiliza a apoiar, a própria pessoa vem para “agradar ou pela dificuldade de declarar o não”. Ela vem pró-forma ou não vem. De uma forma ou de outra, o vínculo não se estabelece. Nessas situações, ajudar a identificar o que acontece já é uma grande ajuda.

Outro ponto importante a considerar é o ato de pedir ajuda.

É preciso ter coragem para pedir ajuda, por mais paradoxal que possa parecer!

Pedir ajuda implica em reconhecer que preciso do outro para me assessorar no caminho de transformação, abrindo mão da onipotência e da autossuficiência, para poder crescer.

Então, ao receber uma pessoa com um pedido de ajuda, mesmo que ela chegue enfraquecida e tumultuada com suas demandas, saiba que ela já chega com coragem e com uma boa predisposição para mudar. Então, faça-a reconhecer que ela já deu o primeiro passo ao decidir fazer seu processo de *Coaching*. Dessa forma, nós a ajudamos a se apropriar do seu poder e de sua inteligência.

## **Cuidar das transferências**

Como diz Pichon-Rivière, o vínculo é bicorporal e tripessoal, ou seja, num encontro entre duas pessoas existe, via de regra, um terceiro incluído, daí o tripessoal. Como? Ao conhecer alguém, aquela pessoa pode me lembrar uma outra pessoa da minha história de vida e a depender de quem lembro isto pode ser um facilitador ou não. Esse lembrar pode ser de várias formas: pela aparência física, por um jeito de falar, olhar ou até sorrir, como também por determinadas características.

Se o terceiro incluído lembrar alguém com quem se tenha tido ou ainda tenha uma boa relação, o vínculo tende a ter ressonância, enquanto se o terceiro incluído lembrar o contrário, o vínculo tende a ser dissonante, e assim, a sintonia necessária para criar o ambiente propício ao trabalho fica prejudicada.

O fenômeno do terceiro incluído pode acontecer tanto do lado do cliente como do *Coach*, então a criação do contexto depende do encontro entre esses dois seres.

Outro ponto importante na construção do vínculo é identificar como as características do cliente podem lhe servir de espelho, seja nas suas facilidades ou nas suas dificuldades, além de observar como as demandas dele ressoam em você. Por essa razão, sabemos o quanto é importante ter nosso caminho de autoconhecimento.

Outra questão não menos importante é reconhecer qual a postura de quem pede ajuda – se vem como uma criança ou como um adulto – e, em contrapartida, qual a postura de quem dá a ajuda – se o posicionamento é como autoridade, como os pais, apontando caminhos, ajudando a infantilizar e a desapoderar o cliente, ou como outro adulto.

## **Relação entre Seres Multidimensionais**

Dentro da abordagem do *Coaching* Sistêmico, o encontro entre o *Coach* e o seu cliente (*Coachee*) é multidimensional, pois os dois são Seres Multidimensionais, ou seja, compostos destas 5 dimensões: corpo, emoção, mente, espírito e contexto social.

Esse reconhecimento e esclarecimento logo na chegada nos ajuda a dar a dimensão dos recursos que serão acessados na caminhada. Convidamos o cliente para acessá-los e incluir todas as informações vindas de todas essas dimensões: as sensações corporais, as reações emocionais, os *insights* e intuições, além de todos os sinais e acontecimentos do contexto social em que ele está inserido, e não apenas a mente racional como estamos acostumados.

Esse ponto é importante para dar clareza da abrangência metodológica e ajudar o cliente a compreender os passos do caminho.

## **Relação entre campos sistêmicos**

Aqui damos mais um passo para ampliar a consciência da amplitude do trabalho, à medida que informamos que além de usarmos as 5 dimensões para buscar e receber informações, vamos também acessar a inteligência dos campos informacionais onde a demanda está inserida, ou seja, vamos pesquisar e olhar todos os ângulos da questão nas suas diversas manifestações. Dessa forma, incluir tudo e o todo, para que, com esse olhar, possamos encontrar as soluções.

## **Escutar**

A escuta é também multidimensional, afinal somos Seres Multidimensionais! Devido a isso, escutamos não só com nossos ouvidos, mas também com todas as nossas dimensões: com o corpo, por meio de nossas sensações, com as emoções e sentimentos, com os pensamentos, com o espírito, por meio de nossas intuições, e, como não poderia faltar, com base nos fatos, nos sinais evidenciados no contexto social em que a história se desenrola durante a caminhada.

Podemos chamar de escuta sistêmica!

## **Diagnóstico sistêmico e construção do plano de realização**

A segunda etapa da jornada do *Coaching* Sistêmico é o Diagnóstico Sistêmico e a construção do Plano de Realização.

O Diagnóstico Sistêmico tem 4 pistas importantes a serem pesquisadas:

1. Qual o DESEJO? Qual o foco?
2. A história do desejo
3. Os SIMs ao desejo
4. Os NÃOs ao desejo

Segue um roteiro que nos auxilia nessa tarefa. Vale lembrar que é apenas um roteiro sugestivo, não sendo necessário segui-lo à risca. Ele é apenas um recurso, embora importante.

### **O diagnóstico sistêmico**

1. Qual o DESEJO/foco que levou a pessoa a buscar o *Coaching*?

Aqui é importante registrar com clareza e checar com o cliente se sua percepção está correta. O foco do *Coaching* vai guiar a caminhada, vai ser o fio condutor. Todos os pontos que aparecem durante o processo serão

trabalhados de acordo com sua conexão com esse foco. Lembre-se de que esta é uma característica do trabalho do *Coaching*: ajudar o cliente a focar, a cuidar da sua intenção, da sua meta.

## 2. Contextualizar a história do desejo.

Esse momento vai ajudar a compreender o contexto sistêmico do desejo e trazer várias informações que darão pistas para a escolha dos mapas de que poderemos lançar mão mais adiante.

Eis alguns pontos dessa contextualização:

- a. O que alavancou a decisão de fazer um *Coaching*, qual fato foi importante nessa alavancagem.
- b. Pesquisar a origem do desejo, quando e em que contexto ele veio à tona em sua história de vida.
- c. Em que ponto se encontra essa questão na vida do cliente: o que até agora já foi feito e que resultados foram alcançados.
- d. Pesquisar como esse desejo se encontra dentro dos vários sistemas da vida da pessoa: pessoal, familiar, profissional, econômico, social, espiritual.
- e. Pesquisar a quem mais a realização desse desejo pode afetar, além do próprio indivíduo.

## 3. Pesquisando os SIMs ao desejo

Nesse momento, ajudamos o cliente a identificar o quanto ele acredita e confia no que deseja, e quais os recursos já disponíveis para sua realização.

É preciso olhar se esses recursos já foram usados antes e quais os seus resultados, para que realmente se possa avaliar se podem ser considerados realmente como recursos de ajuda ou apenas caminhos conhecidos e tidos como possibilidades.

As perguntas abaixo vão ajudar a construir a autorresponsabilidade pela concretização do desejo:

- a. Como você vai identificar se o desejo/objetivo foi atingido?

Quando isso ocorre, ele vai estabelecer os indicadores de resultado do seu trabalho. Estimule que ele tenha evidências importantes que sinalizem o desejo sendo atingido.

- b. Você acredita que é possível realizar?

Sua resposta vai mostrar o quanto ele acredita no que deseja. Nessa resposta normalmente aparecem nas entrelinhas os NÃOs ao desejo.

c. Por que acredita ser possível ?

A função desta pergunta é identificar qual a crença que embasa acreditar que é possível. Também nesse momento pode aparecer nas entrelinhas o que interfere nesse acreditar.

4. Pesquisando os NÃOs ao desejo

Esse é o momento em que você vai perceber o porquê da pessoa vir pedir ajuda. É aqui que começa a clarear o que ela precisará transformar para conseguir atingir seus desejos e metas. É aqui que os “nós” começam a “dar o ar da graça”. Trago essa expressão do nosso cotidiano para nos lembrar que é exatamente através do desfazer esses nós que a graça pode se manifestar!

As perguntas abaixo nos ajudarão a tomar consciência de nossas criações, as crenças limitantes que dificultam que nossos desejos sejam satisfeitos. Assim, mais uma vez, ajudamos o cliente a começar a compreender que são essas crenças que definem sua vida e a conscientizá-lo de sua autorresponsabilidade pelos NÃOs ao desejo.

a. O que dificulta a realização do desejo?

A resposta a esta pergunta ajudará o indivíduo a trazer as crenças que o limitam e o fazem desacreditar do desejo. Este é um ponto importante para você registrar. Pois será a desconstrução dessa crença que vai permitir a mudança e, por consequência, o resultado do trabalho de *Coaching*.

b. O que causou as dificuldades?

Enquanto esta pergunta visa conhecer as matérias-primas usadas na construção da crença limitante, nos enredos dessas causas muitas vezes vêm nas entrelinhas as lealdades invisíveis que carregamos na vida. Vamos seguindo essas crenças assim como agimos no piloto automático.

c. Essas dificuldades já são conhecidas?

Esta pergunta visa levar o *Coachee* a tomar consciência do quanto essa dificuldade já é vista e sentida por ele e a pesquisar o que já foi feito para resolvê-la. Essas informações são importantes para que possamos saber

que recursos para solução já foram tentados e de que forma foram feitos. São caminhos portanto para não serem tentados mais uma vez, de modo a não enfraquecer sua confiança na solução.

- d. Elas já dificultaram outros desejos seus e de outras pessoas do seu sistema familiar?

Esta pergunta é para confirmar o quanto essa dificuldade se faz presente no seu sistema, pois, quanto mais presente estiver, de mais recursos inovadores precisaremos lançar mão para ajudar nessa desconstrução.

- e. Como essas dificuldades são alimentadas?

Esta reflexão vai ajudar a ampliar a consciência dos comportamentos que alimentam as dificuldades. Este é o primeiro e um bom passo para começar a desconstruí-las.

## **Lembretes**

Aqui vão alguns lembretes para ajudar nossa mente racional a lembrar que somos Seres Multidimensionais, Sistêmicos e Únicos:

1. O roteiro acima normalmente é trabalhado nas 3 primeiras sessões de *Coaching*. Contudo, ele não se esgota nelas. Esses pontos são pilares de trabalho e por isso acompanham todo o percurso do *Coaching*.
2. O caminho é espiralado. Espiral é a via do desenvolvimento, é o caminhar dando voltas contínuas e ascendentes, o que significa que muitas vezes os pontos são trazidos para serem trabalhados, mas a cada momento em que eles se apresentam, já não estão no mesmo lugar de antes, por mais que pareça. A cada volta, é algo novo que se descortina, que se desconstrói para se reconstruir.
3. Escutar com sua multidimensionalidade, esta é uma grande ferramenta para encontrar os pontos-chaves e ajudar o cliente a fazer sua travessia com sucesso! Considere todas as informações vindas das suas sensações, emoções, pensamentos, intuições, sinalizações, e ajude o cliente a também escutar e compreender suas investigações com sua multidimensionalidade.
4. Olhar o desejo dentro de todos os “sistemas” da vida do cliente, ou seja, se está localizado no âmbito profissional, não vamos ficar restritos ao sistema profissional. Vamos olhar esse desejo de todos os ângulos dos outros sistemas, como o pessoal, familiar, social, espiritual, pois somos Seres Sistêmicos, somos um todo!

## **Construção do plano de realização**

Após a entrevista para o Diagnóstico Sistêmico, a qual ocorre normalmente nas 3 primeiras sessões, começamos os passos para a Construção do Plano de Realização. Esse momento tem a função de permitir que o cliente possa registrar, refletir e meditar sobre sua autorresponsabilidade na realização do seu desejo.

Para isso, convidamos você a preencher os instrumentos abaixo:

1º – “Ampliando a Consciência para realizar o desejo”

2º – “ Construindo o caminho da realização do desejo – Plano de Ação”.

Sugerimos que o cliente possa preencher fora da sessão e trazer para ser refletido e trabalhado na sessão seguinte.

O instrumento “Ampliando a Consciência para realizar o desejo” deve ser preenchido primeiro e tem a função de sintetizar e registrar a intenção de realizar o que se deseja, e, ao mesmo tempo, de mapear o cenário das facilidades e desafios para a realização. Essa ampliação da consciência já aflorada na fase da entrevista diagnóstica, tem o objetivo de reafirmar a autorresponsabilidade da pessoa pela concretização de seu desejo.

### **Ampliando a consciência para realizar o desejo**

Meu desejo é... (escreva de forma clara e objetiva)

---

---

---

Esse desejo vai satisfazer...

---

---

---

Esse desejo insatisfeito me deixa...

---

---

---

Mapeando os SIMs e os NÃOs desse desejo

O que favorece esse desejo	O que dificulta esse desejo

Qualidades que levam ao SIM	Características que levam ao NÃO

O que indica a realização desse desejo é...

---



---



---

Após esse instrumento ser trabalhado na sessão, o próximo passo é preencher o segundo instrumento. “Construindo o caminho da realização do desejo – Plano de Ação”. Esse é o momento de planejar as ações para materializar o desejo, e ajudar a pessoa a compreender o passo a passo para conquistá-lo. É a fase de preparar o terreno e fazer o plantio do que se quer colher.

É o momento do ritual de assumir o compromisso de fazer acontecer a manifestação do que foi gerado. Uma chave nessa fase é identificar quais as crenças alavancadoras e as limitantes que precisarão ser transformadas para que os passos sejam dados.

### **Construindo a realização do desejo – Plano de Ação**

Eu assumo o compromisso de dar estes passos, em direção ao meu desejo de:

---

---

---

	Os passos (o que fazer – ação)	Prazo
01		
02		
03		
04		
05		

### **Acompanhamento para fazer acontecer**

Esta terceira fase é onde encontramos os maiores desafios, os quais são facilitados à medida que focamos nos seguintes recursos de transformação:

1. As crenças alavancadoras, pois são elas que ressaltam nossas forças, e delas precisamos para poder realizar o que desejamos.
2. As crenças limitantes, para serem transformadas.

3. Estabelecimento de um vínculo de parceria entre elas, ou seja, quais as forças que podem ajudar na transformação das limitações.
4. Mapeamento das estratégias de personalidade que sinalizam as forças e as fraquezas a serem contempladas e trabalhadas.
5. A sabedoria de acompanhar os dois princípios da criação se expressarem: o princípio ativo, que define a intenção, o desejo, e sua fecundação no útero do princípio receptivo para fazer a gestação e esperar os nascimentos e crescimentos.

Abaixo, uma sugestão de registro para ajudar nesse acompanhamento. Observe que nele há 12 sessões, o que não significa que têm que ser 12. Pode ser menos ou mais, tudo vai depender do tamanho da demanda e do seu contexto. A prática tem mostrado que 12 sessões distribuídas numa média de 6 meses, inicialmente semanais, depois quinzenais e mensais, tem sido uma boa forma de trabalhar.

### **Coaching Sistêmico**

Cliente \_\_\_\_\_

Nº	Data	Síntese do encontro
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		

09		
10		
11		
12		

## **Coaching Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

#### **Capítulo 3 – Ferramentas do Coaching Sistêmico**

Quem se oferece como canal de ajuda, é claro, também recebe muitas ajudas, e é ótimo saber disto! Uma delas é nossa **bússola**, que nos sinaliza para três fases da jornada do *Coaching* Sistêmico, sobre as quais já conversamos:

1. Estabelecimento do vínculo.
2. Diagnóstico sistêmico e construção do plano de realização.
3. Acompanhamento para fazer acontecer.

Vamos agora olhar os muitos **mapas** contidos em nossa “mala invisível”, que se estiverem bem conhecidos e praticados serão valiosos companheiros de jornada.

São muitos, mas convido-o a olharmos agora para estes seis:

1. A multidimensionalidade e diversidade humana
2. Os níveis de consciência do ser humano
3. A estrutura da Personalidade Humana
4. As estratégias de Personalidade
5. Campos informacionais
6. A escuta perceptiva

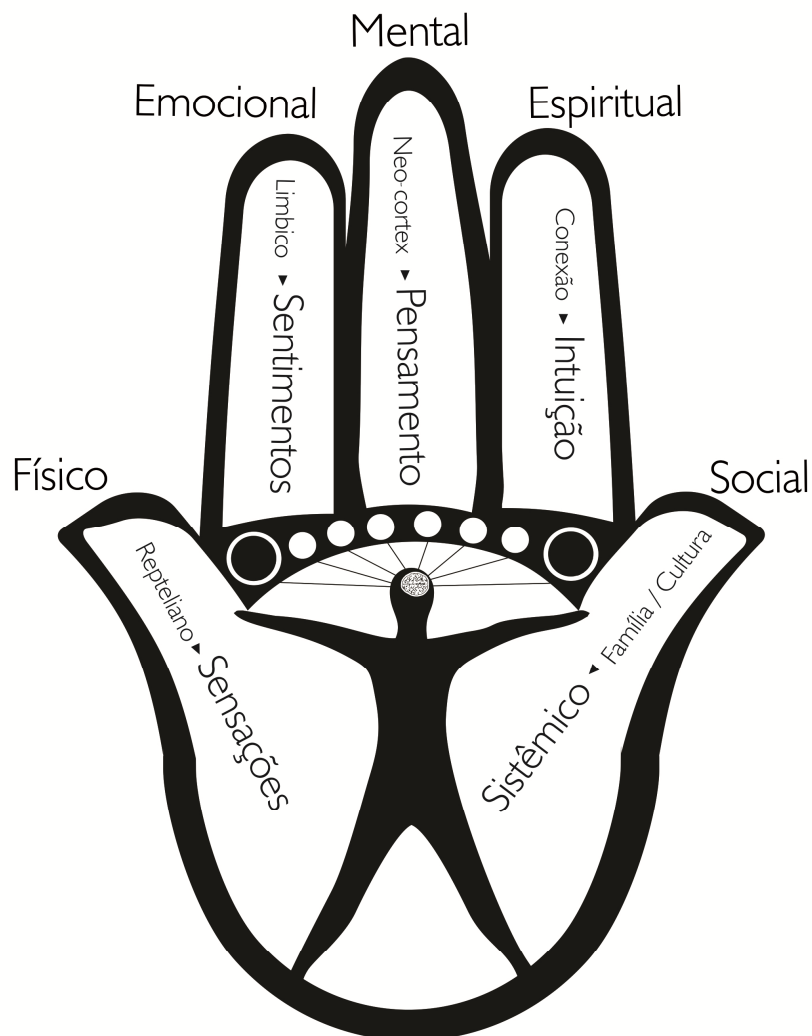
Olharemos cada mapa, mas antes vamos juntos honrar e agradecer a todas as pessoas que pesquisaram, escreveram e nos passaram todos esses conhecimentos, o que nos permite fazer essa síntese em mapas.

## **1. A multidimensionalidade e diversidade humana**

Esse primeiro mapa tem um símbolo: nossa mão. Olhe para ela e observe como é constituída. Temos cinco dedos e cada um é diferente do outro. Se ampliarmos esse olhar indo para a outra mão, observaremos que também é diferente da outra. Logo, a diversidade está presente em tudo!

Nossa mão vai nos ajudar a lembrar que os Seres Humanos também, assim como as mãos com cinco dedos, têm cinco dimensões: física, emocional, mental, espiritual e social. Cada uma com sua função e todas à nossa disposição para vivermos bem a vida.

A imagem abaixo nos ajudará nessa compreensão. Deixe que ela vá conosco dar um zoom em cada dimensão.



A **dimensão física** é nosso corpo, a mais concreta que temos. Ele é nossa matéria, nossa fisicalidade. Nosso corpo corresponde a nossa casa. É através dele que expressamos quem Somos! Por meio de nossas sensações, emoções, pensamentos, intuições, é com ele que nos relacionamos! Além dele ser fonte de tantas informações, é também por meio dele que revelamos nossa dimensão consciente e inconsciente, revelamos nosso Ser!

A linguagem informacional do nosso corpo são as “sensações“, vindas não só pelos nossos cinco sentidos: visão, audição, tato, gustação e olfato, como também pela diversidade de sensações, como “nó na garganta”, “aperto no coração”, “embrulho no estômago”, “peso nos ombros” etc., pela nossa sensibilidade de sentir o que está acontecendo em nosso meio interno e externo, esteja ele perto ou longe. Nosso corpo é um grande radar.

O sistema cerebral reptiliano, nosso cérebro mais antigo, expressa nossas reações instintivas e sensoriais através de nosso corpo.

Por tudo isso, precisamos ter uma atenção especial a ele, pois ele nos revela e nos conta nossa história, sem rodeios. A sensação de “peso nos ombros” nos remete à memória de imagens que arquivam uma crença que pode nos dizer: “eu tenho que aguentar!”.

A **dimensão emocional** expressa nossas emoções e sentimentos e está sediada no sistema límbico, em nosso cérebro, e nos avisa instantaneamente se o que está acontecendo é bom ou ruim, disparando as reações emocionais. É o emocional que dá cor e movimento a nossa vida.

As reações emocionais são grandes reveladoras de memórias e crenças que precisam ser transformadas para que as mudanças possam ocorrer.

Estar diante de uma reação emocional é um momento especial – respiramos e ajudamos nosso cliente a sustentar a vivência de sua reação emocional, sem acudir e interromper, apenas respirando e ficando atentos, sem tensão. Dessa forma, a reação emocional poderá, por meio do que expressar, fazer sua revelação.

A **dimensão mental**, responsável por nossos pensamentos, com sede no neocórtex, nosso cérebro mental, tem a função de decodificar as informações através de nossos pensamentos e crenças. É nela que estão arquivadas todas as nossas crenças, sejam elas limitantes ou alavancadoras, mas que, como são convicções profundas, expressam uma forma pensamento cristalizada que provoca as repetições em nossa vida. Como escutamos nos ditos filosóficos: “não somos o que Somos, somos o que pensamos Ser”.

E são essas crenças que nos aprisionam e dificultam nossas mudanças. É exatamente por causa delas que nosso cliente nos procura.

Preste bem atenção a estas **pistas onde podemos encontrá-las**:

- ✓ **Sensações corporais, especialmente as desconfortáveis:** dentro dessa sensação normalmente habitam imagens e dentro delas uma crença, que pode ser bem antiga. Pode inclusive estar sendo carregada há anos pela ancestralidade. Ela é, então, uma das heranças.
- ✓ **Reação emocional:** choro, ataques de raiva, tristeza, ressentimentos, dentre outras. Na sua expressão, temos a possibilidade de reconhecer uma crença.
- ✓ **Acontecimentos repetitivos:** eles podem mudar o cenário, os figurantes, mas a trama é a mesma. Essas repetições são preciosas para se descobrir o denominador comum de todas elas e, a partir dele, encontrarmos a crença que modela todas as repetições.

A **dimensão espiritual**, presença do nosso Espírito, de nossa Inteligência Maior, aquele “sopro da vida” presente em nossa respiração, ao qual chamamos de DEUS, Espírito, Self, Ser Essencial, Eu Superior, Luz, Energia Universal e tantos outros nomes. É nosso espírito, que por meio da intuição nos conecta com o Todo, com a Consciência Divina.

É essa dimensão espiritual que define em que família, cultura, país, época, viemos fazer nossa experiência de vida, ter nossos aprendizados e realizar nossas transformações.

Cresce a cada dia a curiosidade humana para explicar com palavras da dimensão mental, a manifestação da dimensão espiritual em nossa vida, a exemplo dos estudos da física quântica e das neurociências.

Compartilho uma informação que acalmou minha mente ao compreender o funcionamento das intuições e, por consequência, das conexões com o mundo mais vasto, com o mundo cósmico.

Em nossa medula espinhal corre um líquido cérebro-espinhal ou *liquor* com uma aparência cristalina, no qual circulam muitos cristais, dentre eles o “silício”, a mesma substância usada nos chips e circuitos de memória dos computadores.

Saber da presença do silício no *liquor* de nossa coluna, me ajudou há muito tempo a compreender que é uma das formas com que fazemos a “conexão” e captamos “intuições” vindas da dimensão espiritual, do meio circundante e do cosmo. A imagem que acompanha essa compreensão: por todos os estudos e experiência de receber e fazer *Coaching*, decidi me cadastrar no site do tema *Coaching*, e com uma senha, acesso, faço perguntas, recebo orientações, pesquiso e também contribuo, assim como estou fazendo agora.

A **dimensão social** traz nossa história, nosso contexto familiar, profissional, religioso, financeiro, político, onde nosso Ser habita e se relaciona para fazer sua aprendizagem nesta vida.

Embora todos os seres humanos tenham todas as cinco dimensões, nem sempre todas são contempladas e ouvidas. E quando o são, muitas vezes o fazem numa relação conflitante. Quantas vezes nossa mente quer algo, nosso coração quer outra coisa, os fatos do contexto social trazem evidências e apontam para outra escolha, e nosso espírito, através de nossa intuição, nos sinaliza outro caminho? É um verdadeiro conflito! Nessa hora, uma boa saída é buscar um *Coaching*!

O *Coaching* Sistêmico é um espaço propício para trazer todas essas dimensões a fim de que possam se reunir, conversar e se alinhar. Incluindo todas e reconhecendo que elas têm sua função e contribuições, as transformações para a realização das conquistas se tornam possíveis!

Como veem, um dos nossos trabalhos é ajudar nosso cliente a reconhecer e colocar todas as suas cinco dimensões para conversarem, chegarem a um consenso e encontrarem as soluções de que ele precisa. Mas, detalhe, só vamos conseguir fazer isso se tivermos a prática de reconhecer essas cinco dimensões e sentarmos para dialogar com elas diariamente.

## 2. Os níveis de consciência do Ser Humano

O mapa seguinte nos ajuda a identificar os níveis de consciência do Ser Humano com base na manifestação das dimensões da multidimensionalidade na vida.

Embora tenhamos as cinco dimensões: física, emocional, mental, espiritual e social, a identificação dos quatro níveis de consciência – físico, emocional, mental e espiritual – se expressa no contexto social.

Logo, podemos olhar o nível de consciência das pessoas a partir de como cada dimensão é cuidada e expressa em sua vida.

A **consciência da dimensão física** é percebida tanto pela forma como expreso e cuidado do meu corpo, o quanto esteja saudável e atendido nas suas necessidades, ou não. Além da forma como cuidado da organização da vida, por meio das escolhas que faço em termos de habitação, profissão, padrão socioeconômico, sustentabilidade, dentre outras, também pela manifestação concreta de como corporifico quem Eu Sou na vida.

A **consciência da dimensão emocional** é percebida através das maneiras como me relaciono e me vinculo com as pessoas, como incluo, excluo e mantenho os relacionamentos, como expreso minhas emoções e sentimentos na construção e manutenção da minha rede de relacionamentos. Em síntese, como se encontram meus relacionamentos afetivos, familiares, profissionais, de amizades e sociais.

A **consciência da dimensão mental** é expressa através das ideias, dos padrões culturais, regras e mandatos que sigo, pelas crenças que moldam as escolhas, pelos papéis sociais que exerço, pela forma como me comunico e como exerço, ou não, meu poder pessoal na vida.

A **consciência da dimensão espiritual** é percebida através do meu propósito de vida, pelos valores que embasam minhas atitudes e escolhas, pela forma como pratico o exercício do respeito, da justiça, do equilíbrio do dar e receber e do amor incondicional em relação a mim, ao outro, à natureza e ao todo que me circunda.

A disfunção em um dos níveis de consciência provoca desrespeito e desequilíbrio na vida. As disfunções, mais uma vez, são pistas para encontrarmos uma concepção errônea e dentro dela a crença que precisa ser transmutada para que o equilíbrio possa ser restabelecido. Os desequilíbrios geram demandas de *Coaching*, logo, acolher essas demandas até encontrar suas raízes, as crenças que as alimentam, tem sido um caminho de conquistas através do Ser.

### 3. A estrutura da Personalidade Humana

O próximo mapa a ser incluído é o da estrutura da personalidade humana. Essa referência está atrelada aos ensinamentos do Pathwork®, uma proposta de autoconhecimento que integra a psicologia e a espiritualidade, trazidos para esta dimensão por Eva Pierrakos.

Segundo essa abordagem, a estrutura da personalidade humana é composta por **Eus**.

- ✓ EU SUPERIOR
- ✓ eu inferior

Nosso **EU SUPERIOR** é nossa natureza superior. É nossa Luz, traduzida pelas nossas qualidades. Também conhecido como Eu Real, Centelha Divina do Homem, pois expressa um estado natural que atua a partir do centro do Ser, sem fingimentos, tensões e ansiedades. É um estado de paz interior.

O **eu inferior** são as nossas imperfeições, nossos lados sombrios, expressos pelos nossos defeitos, os quais nos colocam em dificuldades e, por isso, tendemos a ocultá-los. Ele é limitado e ignorante, carecendo, portanto, de visão e sabedoria. Não tem consciência. O eu inferior é coberto por disfarces para enganar os outros e, conseqüentemente, a si mesmo, fazendo muitas vezes com que demonstremos ser uma pessoa que não somos, sendo chamado também de “eu máscara” ou “eu idealizado”, um falso eu.

Nossa intenção ao compartilhar a existência desses Eus é salientar que as buscas pelo *Coaching* são ocasionadas pelas interferências do eu inferior, que tem uma visão limitada e enganosa, normalmente alimentado por crenças distorcidas. Nosso desafio é ajudar o cliente a não apenas transformar as crenças, mas também seguir a motivação natural do seu EU SUPERIOR, que tem uma visão maior, no maior alcance possível.

Essa ampliação de visão é facilitada pela ativação do Eu Observador, que silencia e contempla compassivamente, sem julgar e criticar. O Eu Observador atua silenciosamente, para poder entrar em meditação e escutar a voz e a orientação do EU SUPERIOR, também chamado de Sabedoria Interna.

O EU SUPERIOR possui três atributos divinos: Amor, Poder e Serenidade. Eles abrangem a totalidade da perfeição e todos os outros atributos divinos estão dentro dele.

Numa pessoa com nível de consciência bastante desenvolvido, esses três atributos atuam em conjunto, complementando-se harmonicamente, enquanto numa pessoa com nível de consciência pouco desenvolvido, esses aspectos são tidos como contraditórios e excludentes. Isso acontece quando um desses

atributos é escolhido como uma pseudossolução para resolver um problema da vida, e depois para resolver todos os problemas da vida, gerando assim uma distorção.

As distorções são construídas inconscientemente pela criança para enfrentar uma dor na infância. A consciência infantil escolhe uma pseudossolução para resolver sua dor e leva essa pseudossolução para o resto da vida. E, como o nome já diz, essa é uma falsa solução, não é real, até porque foi construída com a mente da consciência infantil e não vai resolver os problemas que vão surgindo ao longo do viver.

Essas pseudossoluções criadas na infância terminam formatando a personalidade humana, que vai sendo construída com base nessas distorções. Vamos conhecer quais as personalidades e suas respectivas distorções, pois são elas que criam e perpetuam os problemas em nossas vidas.

Temos três tipos de personalidade:

1. Emoção – atributo do amor
2. Vontade – atributo do poder
3. Razão – atributo da serenidade

Uma pessoa com amplo nível de consciência usa harmonicamente os três atributos, afinal, como já vimos, também nas dimensões humanas precisamos incluir todas para que possamos sentir, pensar e agir com coerência. Nossa personalidade é sistêmica. Ela usa os três atributos assim como sua multidimensionalidade.

Mas uma pessoa com nível de consciência pouco desenvolvido tem uma personalidade limitada pelo uso dos atributos de forma distorcida, além de excludentes.

Vamos agora dar um zoom em cada personalidade.

**Personalidade da Emoção:** distorce o **atributo do amor** através da pseudossolução: “se eu me submeter, me escravizar, apaziguar e ser subserviente, mesmo que para isso tenha que trair minha própria pessoa, se é para ser amada, vale a pena”. A suposição errônea contida na crença de que “o amor resolve todos os problemas da vida, mesmo aqueles que não têm nada a ver com amor” induz a pessoa ao pensamento “para não ser rejeitada, tenho que ser boazinha”.

**Personalidade da Vontade:** distorce o **atributo do poder** através da agressividade, hostilidade e prepotência, acreditando que todas as situações da vida serão dominadas. As pessoas que acreditam que o poder e a vontade resolverão todos os problemas, lutam para ser invulneráveis. Para isso, buscam controlar todas as situações para não perder e ceder, pois não suportam a

vergonha e a fraqueza. A suposição errônea está contida na crença “se for vulnerável, serei humilhado e derrotado”.

**Personalidade da Razão:** distorce o **atributo da serenidade** através da fuga dos problemas, das decisões e da vida. A pessoa não quer assumir compromisso, acreditando que a retirada e a indiferença evita os problemas. A suposição errônea está contida na crença “se me envolver, se me comprometer, isso me levará ao caos”.

Como podemos observar, as distorções são as defesas criadas pela criança com sua consciência infantil para se proteger de suas dores. A consciência infantil generaliza essas pseudossoluções para tentar resolver todos os problemas da vida. Mesmo quando já está na idade adulta, essa consciência ainda está operando. Logo, o grande desafio do Ser Humano é ampliar sua consciência, transformando a consciência infantil e distorcida numa mais ampliada, para que possa acreditar e viver a vida usando o que já lhe pertence, seu EU SUPERIOR, com todos os seus atributos divinos de AMOR, PODER e SERENIDADE.

Guiados por essa visão, nossa grande ajuda ao acompanhar as pessoas nas suas transformações em direção a suas conquistas é levá-las a reconhecer suas pseudossoluções, até chegar às crenças, o verdadeiro molde da distorção, e, chegando nelas, com a paciência de um ourives, ajudar essas pessoas a desconstruir essas crenças, acreditar na presença do seu EU SUPERIOR e a se apropriar do paraíso que já é seu por natureza divina.

Dentro da diversidade humana, embora tenhamos eleito uma pseudossolução como a mais adequada, marcando assim a personalidade que nos lidera, as outras pseudossoluções podem se fazer presentes, constituindo assim um *mix* de atuação.

Para facilitar a compreensão dessa diversidade, vejamos no quadro a seguir uma síntese dessa abordagem para que possamos ter uma visão sistêmica.

<b>Personalidade</b>	<b>Emoção</b>	<b>Vontade</b>	<b>Razão</b>
EU SUPERIOR	AMOR, compaixão, união, compreensão, bondade.	PODER, coragem, determinação, confiança, realização.	SERENIDADE, sabedoria, clareza, equilíbrio.

eu inferior	submissão, vitimização, escravização.	obstinação, controle, agressão, dominação, voluntariedade, competitividade.	retirada, indiferença, desconexão, descompromisso.
eu máscara ou eu idealizado	Terei que ser sempre boa, disponível e me sacrificar.	Terei que ser sempre competente, forte e ter sucesso.	Terei que ser sempre sereno, neutro e tranquilo.
Crença distorcida	O amor resolve todos os problemas da vida. “Se for boazinha serei amada.”	O poder e a vontade resolvem todos os problemas. “Se for vulnerável serei humilhado e derrotado.”	A retirada e a indiferença evita todos os problemas. “Se me envolver, serei levado ao caos.”

Esse mapa nos traz um grande alerta, convidando-nos a integrar e usar em nossas vidas todos os atributos divinos, os quais já temos de direito por sermos Seres Divinos apesar de Humanos.

#### **4. As estratégias de Personalidade**

O mapa das Estratégias de Personalidade nos ajuda a compreender determinados comportamentos e, especialmente, nos dão pistas do que podemos fazer para ajudar as pessoas no seu desenvolvimento e transformação.

Esse estudo é baseado nas contribuições de Wilhelm Reich e Alexander Lowen, sintetizados por Vilma Chiorlin na Terapia Organizacional.

A visão dessa abordagem é de que viemos para esta vida com alguns desafios. Eles se apresentam através das dificuldades que encontramos. Os desafios básicos aparecem durante os primeiros anos de vida, desde o momento de nossa concepção até o término da infância.

Para lidar com esses desafios, desenvolvemos várias estratégias de defesa que além de nos ajudar a enfrentá-los, mostra-nos as pistas de como podemos transformá-los, à medida que acessamos as qualidades disponíveis por trás de cada estratégia de defesa.

Assim sendo, nossas defesas são expressões de nosso lado humano. Mas também somos divinos, somos luz expressa no mundo pelo uso de nossas qualidades.

A seguir, acompanhe-nos nesta história que vai nos dar algumas pistas de como identificar essas estratégias no nosso cotidiano:

Um grupo de colegas desejava há tempos fazer uma viagem juntos. **Alexandre**, que normalmente ficava com a incumbência de articular e agregar o grupo e que adorava receber as pessoas, mesmo estando inquieto com algumas questões pessoais, havia marcado um almoço em sua casa para que todos pudessem decidir e começar a fazer a programação.

Ligou inicialmente para **Catarina**, para confirmar sua ida, pois ele sabia que sua presença iria ser útil para influenciar as decisões, já que normalmente todos apoiavam suas sugestões. Nesse momento, sondou suas indicações.

Quase em seguida, ele recebeu a ligação de **Juliana**, que ao ficar sabendo da intenção dele, antecipou-se para ajudar e dar algumas opiniões de como fazer esse encontro, além das sugestões para onde viajarem. Falou durante muito tempo, e Alexandre, já sem disposição para ouvir, criou uma desculpa para desligar, mas agradeceu e aceitou sua colaboração, pedindo-lhe que ligasse para Sócrates.

Em seguida, Juliana ligou para **Sócrates** a fim de intimá-lo a ir e, depois de muitas tentativas em vão, conseguiu comunicar-se com ele apenas uns dois dias depois. Ela já sabia que Sócrates se esquivava desses encontros, tinha sempre um motivo para não comparecer. Mas mesmo assim eles queriam muito sua presença, porque ele tinha sempre algo a informar, por ser um leitor assíduo e assistir muitos filmes e documentários.

Ainda na ansiedade por não ter conseguido falar com Sócrates, Juliana ligou para Alexandre e lhe contou toda a dificuldade que passava para falar com o amigo. Foi quando lembraram de ligar para **Socorro**. Em seguida, ela ligou para Socorro e já começou a ligação reclamando do estresse para falar com Sócrates. Socorro aparentemente ouviu com calma, mas quando foi chamada para o almoço, demonstrou ressentimentos, sinalizando que já ficara sabendo do assunto. E imediatamente sua amiga retrucou: “claro! como podíamos esquecer de você, nossa mãezona, que nos ajuda e socorre nos sufocos? Claro, você está dentro!”.

Vamos compreender um pouco como funciona cada estratégia de defesa e, especialmente, qual o mapa adequado para facilitação, transformação e desenvolvimento de cada pessoa. Começemos com **Sócrates**, mais reservado, preferindo as leituras e os filmes em vez de estar com gente. Normalmente, esse comportamento é comum nos indivíduos com **estratégia de defesa esquizoide**. Eles costumam se refugiar em seu mundo interno, muitas vezes criado por eles mesmos, e vão se distanciando do contato com a realidade externa. O termo esquizoide refere-se a cisão.

Esta defesa evidencia uma separação entre o mundo interno e o externo e entre o pensamento e o sentimento. Pode provocar, na pessoa com essa característica, a sensação de estar fora de si, fora do contexto, sentir-se como “um peixe fora d’água”, gerando dificuldade de se fazer entendida e colocar suas ideias em prática. A causa dessa defesa é a sensação de haver sido rejeitada pelos pais, sentida como ameaça a sua vida. A pessoa não se sente incluída nem segura em sua caminhada.

Alguns dos comportamentos que podem sinalizar a presença da defesa esquizoide numa pessoa com este tipo de personalidade.

- ✓ Refugia-se no seu mundo interior, por isso, é hipersensível e tem uma baixa resistência a pressões externas.
- ✓ Não se sente integrada e conectada, por isso, sente-se diferente.
- ✓ Não tem facilidade de contato, por isso, tende a evitar relacionamentos próximos. A proximidade assusta, prefere o isolamento e a comunicação por e-mail.
- ✓ O sentimento comum é a desconfiança, por isso, costuma se distanciar da realidade e das situações, usando o desligamento, retirando-se da situação como defesa. Normalmente não se expõe, dando a impressão de desinteresse.
- ✓ São inteligentes, embora com pensamentos nas nuvens, por isso, voam com facilidade. Têm dificuldade para falar de coisas reais e de pôr os pés no chão, daí pensamentos confusos. Muitas vezes confundem as pessoas.
- ✓ Não estão completamente presentes: têm um pé na terra e outro no espaço. A defesa energética natural é retroceder para o mundo do espírito.

As principais qualidades das pessoas que expressam essa defesa são:

- ✓ Criatividade e inovação. Geralmente, têm elevada capacidade criativa, têm muitas ideias. Pessoas que se dão bem sendo inventores, escritores, artistas e pesquisadores.
- ✓ São espiritualizadas, conhecem os profundos propósitos da vida e podem colocar a serviço das pessoas, escrevendo ou inventando.

Trabalhos que facilitam a transformação dessa estratégia de defesa:

- ✓ Acolhimento e inclusão real e sincera.
- ✓ Definição clara dos objetivos, contextos e limites.

- ✓ Trabalhos corporais que facilitem a consciência do próprio do corpo e, como consequência, do fato de estar vivo, tais como: alongamento, respiração, massagem, relaxamento, caminhada, corrida, natação, dentre outros.

Procuramos agora entender um pouco mais **Juliana**, que fala o que sente e pensa. Ansiosa, está sempre disposta a estar com as pessoas e reclama quando não concordam com ela. Esse comportamento é usualmente característico dos indivíduos que expressam como **estratégia de defesa a oralidade**. A origem dessa estratégia é a privação na infância, por ausência dos pais, pela falta de nutrição e cuidados necessários, quer físicos ou emocionais. Para suprir essa carência, muitas vezes tornam-se precoces, aprendendo a falar e a andar por si, conquistando prematuramente sua independência, mas ficam internamente com a falta e a sensação de que não serão atendidas, por isso querem sempre mais e mais e, mesmo assim, não se dão por satisfeitas.

Alguns dos comportamentos que podem sinalizar a presença da defesa da oralidade:

- ✓ A experiência básica é de carência. Pessoas com esta personalidade têm a sensação de que o mundo lhes deve. Por isso, confronta, briga, não concorda e costuma dizer não.
- ✓ Não acreditam que suas necessidades sejam satisfeitas, por isso, não pedem o que precisam, já que no fundo têm certeza de que não lhes será dado. Para compensar, tentam se satisfazer com coisas externas, daí quererem sempre mais, e tudo que lhes é dado além do que já conseguiram, ainda é pouco.
- ✓ Apresentam dificuldade de se sustentar e, normalmente, vivem com problemas financeiros.
- ✓ Têm uma sensação interna de vazio, de precisarem ser apoiadas, por isso, há uma tendência de depender dos outros. Essa dependência pode ser disfarçada com a doação em excesso, colocando-se como boazinhas, como uma forma de ficar junto do outro. Mostram uma predisposição para apegarem-se e agarrarem-se, porque se sentem abandonadas, muitas vezes sufocando e cobrando demais do outro.
- ✓ São orgulhosas, impulsivas, e costumam pensar que podem tudo. Costumam dar passos maiores que a perna, muitas vezes demonstrando uma independência exagerada, não sustentada em situações de pressão.
- ✓ Têm tendência à ilusão e à fantasia, com pouca ação, por isso, tendem a ser iludidas pelos outros. Frustram-se com facilidade, pois esperam realizar magicamente suas ideias, elaborando projetos fora da realidade.

- ✓ A emoção mais comum é a raiva, quando suas vontades não são satisfeitas, tendo até ataques de birra. Normalmente são impacientes. Não gostam de esperar e demonstram baixa tolerância à frustração e à dor.
- ✓ Mostram-se ansiosas, falam e explicam muito, buscando atenção. Por isso, tendem a se envolver com fofoca e têm dificuldade de ouvir e receber *feedback*.
- ✓ O pensamento é instável, facilmente mutável, por isso, apresentam opiniões e comportamentos oscilantes, como: euforia e depressão, onipotência e incapacidade, segurança cega e pânico.
- ✓ Mostram-se inseguras e se desesperam diante da decisão, por medo e pela dificuldade de assumir a responsabilidade de arriscar, conseqüentemente, assumem uma atitude de viver esperando do mundo.

As principais qualidades das pessoas que expressam essa defesa são:

- ✓ Excelentes comunicadores.
- ✓ Têm facilidade para as artes e ciências, embora tenham interesse em quase tudo.

Trabalhos que facilitam a transformação dessa estratégia de defesa:

- ✓ Reconhecer, valorizar e incentivar suas qualidades e conquistas.
- ✓ Ajudar a pessoa a reconhecer suas reais necessidades e encorajar que seja responsável pela busca de sua satisfação.
- ✓ Ajudá-la a realizar seus projetos, estabelecendo compromissos passo a passo, dentro da realidade, acompanhando-a e ajudando-a a ir em direção à ação e sustentá-la.
- ✓ Ajudá-la a sentir e atravessar a dor, e se fortalecer com as soluções encontradas para transformá-la.
- ✓ Ajudá-la a acreditar e ter fé em si e na vida.
- ✓ Trabalhos corporais que fortaleçam a confiança em si. Trabalho de *ground* em pé, exercícios que estimulem a vitalidade, o acolhimento e o trabalhar e lidar com limites, como também alongamento, respiração, meditação, massagem, relaxamento, caminhada, corrida, dança, natação, entre outros.

Vamos agora conhecer um pouco mais como funciona a forma de ser de **Alexandre**, que articulou o encontro e estrategicamente chamou primeiro quem poderia facilitar a viagem. Ter estratégia e negar necessidades e sentimentos é a

essência da **defesa psicopatia**. Essa estratégia luta com a vulnerabilidade, ignorando suas necessidades e sentimentos, devido ao medo de ser manipulado, por isso busca ter êxito a qualquer custo, pois o fracasso o aproxima da vulnerabilidade.

A dinâmica que estimula essa defesa é a presença de um sistema familiar recheado de sedução veladas, com o objetivo de satisfazer os interesses dos pais, enquanto as necessidades de apoio e contato da criança são permeadas pelos jogos de disputas, deixando-a vulnerável e com a sensação de estar sendo manipulada e não necessariamente atendida nas suas demandas.

Alguns dos comportamentos que podem sinalizar a presença da defesa psicopatia.

- ✓ Pessoa com dificuldade de confiar, com medo de ser manipulada.
- ✓ Grande motivação pelo poder, necessidade de dominar e controlar. O controle é sua ferramenta-chave.
- ✓ Suas estratégias de dominação e controle usuais são a opressão e a sedução. A psicopatia seduz e manipula através de aproximações sedutoras, seguidas de afastamento. Como funciona esse jogo: seduz a outra pessoa até aproximá-la. Quando esta se aproxima, ela se distancia, e quando a pessoa se ressentida e distancia, ela volta a seduzir novamente para aproximar, e assim mantém o jogo.
- ✓ Age por interesse, ultrapassando os limites, se necessário. Apega-se quando interessa, descarta quando não interessa. Com esse jogo, oprime e tortura as pessoas. Não sustenta vínculo, mas o jogo.
- ✓ Sente-se superior, como uma estrela. Investe na sua imagem idealizada e por isso tende a elaborar projetos grandiosos e megalomaniacos.
- ✓ É direcionada ao sucesso, a vencer. Tem medo do fracasso e não aguenta o insucesso, pois corre distante da sua fragilidade.
- ✓ Apesar de esconder essa fragilidade, ela continua existindo. Por isso, precisa de alguém para se apoiar, para lhe dar suporte para brilhar. Mas, como não pode mostrar que precisa, inverte o jogo, fazendo crer que é ela quem sustenta seu apoiador.
- ✓ Seus principais defeitos são: sedução, manipulação, oportunismo e superficialidade.

As principais qualidades das pessoas que expressam essa defesa:

- ✓ Pela sua capacidade de argumentar, de serem boas estrategistas e pela habilidade política, administram bem projetos complexos, solucionam problemas e conflitos complicados.
- ✓ Têm potencial para liderança.
- ✓ Têm capacidade criativa e inovadora.
- ✓ São grandes vendedoras de ideias.
- ✓ Quando trabalham as distorções dos jogos, podem se expressar, serem sinceras e íntegras.
- ✓ Possuem um intelecto altamente desenvolvido, que pode ser utilizado para resolver desavenças, ajudando as pessoas a encontrarem suas verdades, desde que tenham conquistado sua sinceridade e integração internas.

Trabalhos que facilitam a transformação dessa estratégia de defesa:

- ✓ Entregar-se, esvaziar gradativamente o tórax, expirando.
- ✓ Abrir mão de querer ter controle sobre os outros.
- ✓ Manter-se na realidade, reconhecer e ser sincera com suas necessidades. Sentir-se humana.
- ✓ Entrar em contato com suas emoções e sentimentos, e abrir-se para contatos afetivos e amigáveis.
- ✓ Ajudar nos conflitos.
- ✓ Trabalhos corporais que ajudem a contatar com suas necessidades e emoções e que fortaleçam a confiança interna. Trabalhos de *ground* em pé, exercícios de limite, de descanso, trabalhos corporais que distensionem a cabeça, os ombros, o diafragma e o cardíaco, alongamento, respiração, meditação, massagem, relaxamento, caminhada, corrida, dança, natação, dentre outros.

Busquemos conhecer um pouco mais a dinâmica de **Socorro**, que se sentiu incomodada e ressentida por ter sido quase esquecida de ser convidada, logo ela, uma pessoa que ajuda a todos, esquecida, que humilhação! Essas são características da **estratégia de defesa masoquista**.

A origem dessa defesa está numa infância que, embora cheia de amor e cuidados, estava imersa num ambiente repressor. E, para não ser privada desse amor, a pessoa se submete, reprimindo os sentimentos e a expressão da criatividade, sofrendo calada, para continuar a ser amada.

Alguns dos comportamentos que podem sinalizar a presença desta defesa:

- ✓ A pessoa sofre, lamenta e permanece mostrando-se submissa, mas internamente nunca se submeterá. No seu interior, tem bloqueado fortes sentimentos de rancor, hostilidade, superioridade e medo de que venha a acabar numa explosão de fúria violenta, por isso se contém.
- ✓ Tem sentimentos de inferioridade e tristeza, pensamentos negativos de subserviência e sacrifício. Cria situações para ficar de vítima, e o outro, de vilão. Tem atitudes provocativas, estimulando respostas agressivas do outro para assim justificar sua posição de vítima. Tende à autopiedade.
- ✓ A cordialidade e submissão são características predominantes. É servil e faz qualquer sacrifício para agradar o outro.
- ✓ Sua expressão é reduzida devido à contenção, comprometendo a assertividade e a espontaneidade na vida. As únicas expressões são queixumes e lamentos.
- ✓ Tem dificuldade de ter iniciativa e tomar decisões, por isso, fica esperando as informações e diretrizes. Normalmente, serve de apoio para os outros crescerem, ficando como suporte.
- ✓ Tem alta capacidade de aguentar, resistir e carregar. É o famoso “carregador do piano”.

As principais qualidades das pessoas que expressam essa defesa:

- ✓ Têm um coração cheio de amor, compaixão e cuidado. Estão sempre prontas para ajudar, dar suporte. São grandes apoiadoras.
- ✓ São cheias de alegria e capazes de divertirem-se.
- ✓ São negociadoras natas.
- ✓ São organizadas.

Trabalhos que facilitam a transformação dessa estratégia de defesa:

- ✓ É preciso ajudá-la a se expressar, se abrir e expandir.
- ✓ Libertar-se do vitimismo e da humilhação, expressando o que quer de forma assertiva e até agressiva se necessário, para sustentar que seus limites sejam respeitados.
- ✓ Expressar sua criatividade e todos os seus dons, pois tem uma capacidade criativa altamente desenvolvida. Se expressá-la, será excelente no que quer

que se disponha a fazer. Será admirada, reverenciada e será capaz de sentir alegria e suavidade.

- ✓ Trabalhos corporais que estimulem a expressão e liberem a contenção, o descanso e a alegria. Exercícios que distensionem a cabeça, os ombros, o diafragma, o cardíaco, as articulações, como: alongamento, respiração, massagem, relaxamento, meditação, caminhada, corrida, dança, canto, natação, dentre outros.

Chegou a vez de **Catarina**, a primeira a ser convidada, pelo reconhecimento de sua liderança, afinal é quem normalmente apresenta as sugestões que todos aceitam e seguem. Essas são características da **estratégia de defesa rígida**.

A dinâmica que estimula essa defesa é a sensação experimentada pela criança de ter sido “abandonada” pelo genitor do sexo oposto, quando ele se distancia de um contato mais próximo e prazeroso ao vê-la crescer. Esse distanciamento é sentido como sendo traída nos sentimentos. Por isso, para não se sentir traída e ferida novamente, ela sustenta a estratégia de não se entregar a eles. E para se defender, mantém a crença “não me entregarei”.

Alguns dos comportamentos que podem sinalizar a presença dessa defesa:

- ✓ São pessoas realizadoras, bem sucedidas, fortes, autoritárias, controladoras, assertivas e focadas nos seus objetivos.
- ✓ São racionais, governadas pela mente e pela força de vontade. Têm pensamento e raciocínio rápidos e rígidos.
- ✓ São pessoas altivas, seguras, orgulhosas, autossuficientes, com certo ar de onipotência. Mantêm o corpo ereto e a cabeça erguida. São geralmente ambiciosas, competitivas e agressivas. Dificilmente se deprimem, pois para elas tudo é possível, olha os obstáculos como desafios e se arriscam. Batalham seus objetivos pessoalmente e, frequentemente, têm sucesso.
- ✓ Têm comportamento sedutor. Usam a sedução para conseguir o que desejam.
- ✓ Sua estratégia defensiva é a ênfase na realidade. Estão sempre alertas a situações nas quais possam se aproveitar delas e as enganar. São as que conseguem absorver com maior qualidade os baques da vida.
- ✓ As emoções mais corriqueiras são a desconfiança e a agressividade. Por precaução, têm dificuldade de confiar em alguém.

- ✓ Têm medo de ceder, de entregar-se às emoções, de submeter-se, pois para elas isso significa perderem-se e terem sua liberdade tolhida. A passividade e a entrega são experimentadas como vulnerabilidade.
- ✓ Seu conflito básico é abrir-se para o prazer.

As principais qualidades das pessoas que expressam essa defesa:

- ✓ São líderes naturais.
- ✓ Inspiram paixão pela vida.
- ✓ Quando se conectam com os sentimentos e a espiritualidade, são capazes de um contato profundo com os outros e com o universo.

Trabalhos que facilitam a transformação dessa estratégia de defesa:

- ✓ Integrar os níveis mental, emocional, corporal e espiritual.
- ✓ Aprender a liderar com amor, abrir e deixar fluir os sentimentos.
- ✓ Flexibilizar e entregar-se ao fluxo e à sabedoria da vida.
- ✓ Trabalhos corporais que estimulem a entrega e a liberação das emoções. Exercícios que estimulem a expressão de sentimentos, o descanso, a alegria. Trabalhos corporais que distensionem a cabeça, a nuca, os ombros, o diafragma, o cardíaco, a coluna, as articulações, como: alongamento, respiração, massagem, relaxamento, meditação, caminhada, dança, canto, natação, dentre outros.

Resumindo, cada estratégia de defesa tem seu desafio, expresso pelas transformações das suas sombras, e sua competência, expressa pela sua Luz, conforme o quadro abaixo:

<b>Estratégia de defesa</b>	<b>Desafio</b>	<b>Competência</b>
Esquizoidia	Viver o cotidiano humano e colocar os pés na realidade.	Criatividade
Oralidade	Satisfazer suas necessidades e confiar na vida.	Comunicação
Psicopatia	Expressar seus sentimentos e confiar.	Inspiração
Masoquismo	Expressar seu potencial.	Organização
Rigidez	Expressar seus sentimentos e integrar-se ao fluxo da vida.	Realização

Todas essas referências e toda essa tentativa de organizá-las didaticamente são apenas formas de nossa linearidade querer compreender o funcionamento das formas de agir do ser humano e acalmar nossa ansiedade.

O Ser Humano é muito mais que estratégias. Elas são apenas algumas formas de expressão de nossa humanidade. E como formas de expressão, misturamos todas, como se estivéssemos diante de um guarda-roupa sortido de possibilidades, que no entanto também guarda a roupa mais habitual, aquela a que damos preferência, e que, às vezes, por tanto usá-la, pensamos ser a mais adequada. Mas, graças a DEUS, nosso Ser Interno sabe que não é.

## **5. Campos informacionais**

São muitos os campos informacionais que podemos acessar para nos ajudar no nosso processo de lapidação e desenvolvimento.

As informações necessárias para que possamos nos desenvolver vêm de diversas fontes, que vão tecendo nosso labirinto na busca do nosso Ser Essencial. Muitas dessas fontes se complementam e nos mostram as confirmações de nossas descobertas. Dentre elas, temos:

- ✓ A multidimensionalidade humana: nosso corpo, emoções, pensamentos, espírito e todo nosso contexto familiar, profissional e social.
- ✓ Os níveis de consciência humana expressos pelas formas como nos organizamos para viver no plano físico/material, emocional/relacional, mental/padrões culturais que escolho seguir e espiritual/valores que nos pautam as escolhas e a filosofia de vida.
- ✓ A estrutura de personalidade configurada de acordo com as escolhas e expressões do EU SUPERIOR e eu inferior e suas diversas distorções, que geram as personalidades da emoção, vontade e razão.
- ✓ As estratégias de personalidade criadas para nos defendermos dos traumas da infância, formatando as defesas da esquizoidia, oralidade, psicopatia, masoquismo e rigidez.
- ✓ E os campos morfogenéticos, que vamos olhar com mais detalhe agora.

Uma das formas de ampliação da consciência é realizada a partir do diagnóstico e desbloqueio das impregnações, as quais dificultam a expressão do nosso Ser Essencial.

Essas impregnações estão vinculadas às crenças que atuaram na formação de nossa personalidade, herdadas da cultura e do nosso campo morfogenético.

Os campos morfogenéticos registram e transportam informações, de forma não observável pelos nossos sentidos, mas que exercem influências invisíveis no tempo e no espaço, as quais se tornam visíveis pelos seus efeitos concretos.

Nesses campos, estão impressos crenças, padrões de comportamento e características, oriundos da herança cultural, da ancestralidade e pelo propósito de nossa encarnação.

Segundo a Carta 9 das Cartas de Cristo, *“o propósito é sempre o de proporcionar à alma que realiza sua jornada, muitas e diferentes experiências, que ampliarão em conhecimentos terrenos a bagagem oculta da alma. Isso origina estimulantes e necessárias mudanças de cenários, de personalidades, de família, de ambiente, de características adquiridas geneticamente. Porém, o tênue fio da jornada da alma sempre estará enterrado na mente subconsciente e sairá para influenciar a presente encarnação, ainda que a pessoa desconheça isso por completo.”*

Como uma das leis do nosso planeta é o livre arbítrio, nossas escolhas são feitas por nós, mas tecidas pelas nossas crenças, que normalmente funcionam como “clichês enrijecidos”, levando a comportamentos também enrijecidos, causando dor e sofrimento, pois olhamos o mundo cheio de possibilidades, com as lentes fixas e limitadas de nossas crenças. Como reafirma a Carta 2 das Cartas de Cristo, *“vocês estão escravizados por suas memórias e crenças inabaláveis de que o que aconteceu no passado deve voltar a acontecer para oprimi-los e feri-los.”*

Por isso, criamos as mesmas situações, simplesmente porque é apenas o que conhecemos. E assim, andamos num círculo vicioso, limitando a expressão do nosso Ser.

Vamos olhar essa dinâmica num pequeno flash da história de **Joaquina**:

Ela começou a se dar conta da quantidade de pessoas que ajudava. Era como se trouxesse estampada na testa a frase “posso ajudar?”. E quanto mais ajudava, mais pessoas vinham lhe pedir mais e mais ajuda. Com o tempo, ela foi reconhecendo um grande prazer nisso. Não só ficava feliz, como se sentia recompensada pela boa ação, além de ficar cada vez com mais créditos, não só com as pessoas que ajudava, mas com o universo, afinal, todas as vezes que ela precisava de ajuda, ela recebia das mais diversas pessoas, inclusive de desconhecidos.

Duas pistas a mobilizaram a olhar esse comportamento: ela começou a ficar cansada de tanta sobrecarga e a se sentir abusada e ressentida pelas pessoas que queriam cada vez mais, sem expressar gratidão. Pesquisando sua história familiar, ela se dá conta de que assim também era a vida dos seus pais e de muitas pessoas da família. Aprofundando mais um pouco, ela foi observando que tinha um ímã que atraía as pessoas que gostavam de ser ajudadas. Aos poucos, foi ficando claro que uma das crenças que mantinha essa dinâmica era: “quem

não ajuda não se salva e não é amada”. Essa era uma crença que atraía as situações de ajuda, dificultando que o Ser de Joaquina pudesse experimentar outras possibilidades de viver com mais equilíbrio e também ter mais tempo para se cuidar.

Essas crenças, a exemplo de “quem não ajuda não se salva e não é amada”, estão impregnadas no nosso corpo, em nossas células, na medida em que guardamos as experiências de nossa história relacionadas a elas, não só de nossa história pessoal, como de nossa história ancestral. Então, arquivamos no corpo a experiência e dentro dela a crença enrijecida. Ora, se informação é energia, logo, toda essa informação guardada ocasiona também uma quantidade de energia acumulada, parada, enrijecida e congelada.

É por isso que observar as reações corporais nos ajuda a procurar e desbloquear essas crenças congeladas no corpo, utilizando nossa respiração e nossa atenção plena como sensores para localizar onde elas estão arquivadas.

Como descobrimos onde essas crenças estão no corpo?

Elas nos são sinalizadas por sensações desconfortáveis. Essas sensações funcionam como uma febre, um sintoma, uma pista, alertando-nos e mostrando que algo não está bem. Diante delas, a orientação é respirar, manter a atenção plena e focada na sensação, intencionando e permitindo que ela possa se expressar.

Enquanto tudo isso está acontecendo, nossa atenção plena está recebendo as informações que estavam guardadas e congeladas, através de várias linguagens, como: imagens, pensamentos, lembranças, emoções, sentimentos, dentre outras sensações.

Nossa tarefa é sustentar tudo que vem, pedindo ajuda a nosso Ser, e lembrando que quando algo vem à tona, é porque já podemos sustentar e atravessar.

À medida que a sensação se movimenta e nos comunica a informação guardada, sentimos um grande alívio, comparado a um riacho que estava aprisionado e que agora pode fluir. Enquanto flui, vai em direção à fonte do Ser Essencial. Nessa direção, encontra os *insights*, as saídas para ressignificar sua história e despertar novas possibilidades.

Esse trabalho acontece simultaneamente nos três cérebros. No cérebro reptiliano, que é instintivo, através das sensações corporais; no cérebro límbico, através da consciência das emoções e sentimentos; e no cérebro racional, o neocórtex, por via dos pensamentos, imagens e lembranças.

Esse movimento integrado acelera o padrão vibracional do corpo físico, emocional e mental, que, por sua vez, reverbera em nossa vida e no contexto em que estamos inseridos.

Compartilho com vocês uma imagem que me ajudou a compreender esse fenômeno.

Uma crença distorcida e congelada é como uma estrada antiga, à qual estamos muito acostumados. Estamos tão viciados em só transitar por ela que passamos com um piloto automático ligado.

Quando ela começa a ser descongelada e colocada em movimento, corresponde a uma nova estrada em construção e que vai levar um tempo para ser concluída. Contudo, o fato de existir abre novas possibilidades, pois ela já permite novos caminhos, novas passagens, novos transeuntes, novas experiências e, com tudo isso, um novo olhar.

## **6. A Escuta Perceptiva**

Na escolha desses mapas, a Escuta Perceptiva foi colocada por último, por ser a que nos ajuda a escutar o cliente na sua totalidade e singularidade como também a escutar o fenômeno como ele se apresenta.

A Escuta Perceptiva, ensinada pela metodologia da Dinâmica Energética do Psiquismo, começa com o exercício de escutar o silêncio, pois é nele que mora nosso Ser, e é ele que precisamos aprender a ouvir, pois nele reside a sabedoria que vai nos trazer soluções para a saída de nossos labirintos.

Escutar o silêncio significa dar um tempo para os ruídos externos e internos que dispersam nossa atenção e nos dificulta escutar a voz de nosso Ser. Precisamos exercitar muito o movimento de ir para o espaço do silêncio se quisermos praticar a Escuta Perceptiva, que implica na escuta desse Ser.

Um caminho para ir ao espaço de silêncio começa indo literalmente para um lugar com o mínimo possível de solicitações externas, e nele começar a prestar atenção à respiração, ao corpo, às sensações, levando a respiração para todo o corpo, em especial para os lugares mais tensos, ir silenciando as emoções e os pensamentos, focando na respiração intercostal, na parte baixa dos pulmões, na área dorsal do corpo.

A respiração intercostal possibilita o alinhamento da medula espinhal e ativação do seu fluxo energético, além do alinhamento com o sistema nervoso autônomo, viabilizando o aquietamento da mente e das tensões e, conseqüentemente, o centramento, de forma a estar consigo e com o outro, percebendo e acolhendo tudo que acontece.

Para a escuta perceptiva, é preciso aquietar a mente para ouvir sem julgamentos e interpretações, ampliando essa escuta e acolhendo as informações que chegam pelas sensações, pelos sinais, sentimentos e pensamentos, buscando estar realmente conectados com o cliente.

Nesse momento, além de ouvir o cliente, é importante ouvir também a si próprio, identificando como as informações e a interação com este reverberam em você.

A escuta perceptiva tem a função de buscar o conhecimento para poder ajudar. Segundo Bert Hellinger, em Ordens de Ajuda, são muitas as formas de conhecer para escutar todo o fenômeno, tais como: observação, percepção, compreensão, intuição, sintonia.

A **observação** é precisa e direcionada para os detalhes, por isso, limitada.

Enquanto a **percepção** é mais distanciada, percebe simultaneamente várias coisas. É como olhar para tudo que está em volta, ganhando a impressão do todo.

Já a **compreensão** vem quando a observação e a percepção se unem. E quando atuam juntas, elas compõem o todo, permitindo que possamos ajudar o outro de um modo significativo.

Enquanto a **intuição** é a compreensão súbita, um *insight*. Ela reconhece o próximo passo a ser dado, por isso, é exata.

Por último, nosso grande desafio de ajuda, a **sintonia**, como diz Bert Hellinger.

*“...é a percepção que vem de dentro, em um sentido amplo. A sintonia também está direcionada a uma ação, de maneira semelhante à intuição, principalmente a uma ajuda que conduz à ação. A sintonia exige que eu entre na mesma vibração do outro, que chegue à mesma faixa de onda, sintonize com ele e, assim, entenda-o.*

*Em sintonia, eu me despeço de minhas próprias intenções, meu julgamento, meu superego e daquilo que ele quer, do que eu devo e preciso fazer. Isso quer dizer: eu chego à mesma sintonia comigo e com o outro. Dessa forma, o outro também pode entrar em sintonia comigo, sem se perder, sem precisar ter medo de mim. Também posso entrar em sintonia com ele e permanecer em mim mesmo. Não me entrego a ele, em sintonia com ele conservo à distância e, exatamente por isso, posso perceber precisamente o que eu posso e devo fazer, quando eu o ajudo. Por isso a sintonia é também passageira. Dura somente o tempo que dura a ação de ajuda. Depois disso, cada um volta à sua vibração especial. Por isso, não existe na sintonia transferência nem contratransferência, nem a chamada relação terapêutica, portanto, nenhuma tomada de responsabilidade pelo outro. Cada um permanece livre do outro.”*

Como podemos observar, é nosso grande desafio, para o qual reconhecemos que a sintonia com essa qualidade só é possível quando o *Coach* estiver conectado com o centro do seu Ser. E, desse lugar, ele puder se conectar também com o centro do Ser do seu cliente. Assim, de Ser para Ser, com a sincronicidade e a comunhão dessas duas sabedorias, a ajuda se manifesta sabiamente.

Demos mais um passo na compreensão da Escuta Perceptiva e vejamos o que nos diz Jean-Yves Leloup. Ele começa nos alertando que um profissional de ajuda *“não é o sujeito suposto saber; é o sujeito suposto escutar”*.

E isso nos lembra da vastidão da nossa escuta, apontando-nos várias formas de fazê-lo.

**Escuta inclusiva significa** ajudar o cliente a buscar e incluir um significado para o que lhe acontece, lembrando-lhe que este é um caminho para a cura. Segundo Leloup, *“a dor que não podemos suportar é aquela para a qual não podemos dar um sentido”*. A busca do sentido se dá através da interpretação de forma ativa e criativa, buscando o que os acontecimentos têm a nos ensinar.

**Escutar o corpo**, pois ele é nossa casa e expressa nossa história.

**Escutar o sopro**, a respiração, de que maneira a pessoa respira, pois a respiração é o sopro da vida, e escutar como esse sopro se expressa é de grande valia para que possamos ajudar.

**Escutar a palavra**, escutar o dito e o não dito, pois muitas vezes o que dizemos tem a função de mascarar o que escondemos, por isso precisamos ficar atentos ao ritmo das palavras, às interrupções, aos engasgos, como, por exemplo, falar de um acontecimento triste sorrindo.

**Escutar com o coração**, convidando a presença do amor incondicional do nosso EU SUPERIOR, para que possamos escutar com compaixão e não com pena e pesar.

**Escuta silenciosa**, para enfrentar o grande desafio de não saber. Por mais que tenhamos tantos mapas e, em virtude do nosso mental, ficarmos tentados a grandes interpretações. Mas, se ficarmos presos a elas, aprisionamos e rotulamos o outro e subestimamos nossa capacidade de ajudar. Ser capaz de não saber não é ignorância e não dispensa os estudos que precisamos realizar. É apenas a consciência de que tudo que sabemos é muito pouco diante do mistério humano. Logo, escutar silenciosamente é estar conectado com o silêncio, o lugar onde habita o Ser.

## **Coaching Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

#### **Capítulo 4 – As técnicas do *Coaching* Sistêmico**

Além da **bússola** e dos **mapas** de nossa “mala invisível”, temos como companhia de jornada as **técnicas** do *Coaching* Sistêmico, todas obviamente sistêmicas.

A técnica tem a função de nos ajudar como usar os mapas com todas as informações que eles contêm. No *Coaching* Sistêmico, temos basicamente 3 técnicas:

1. Perguntas Sistêmicas
2. Colocações Sistêmicas
3. Consciência dos campos informacionais

Vamos olhar as características de cada uma delas.

#### **Perguntas Sistêmicas**

As perguntas sistêmicas são um recurso usado durante todo o percurso do *Coaching*. Como sabemos, fazer perguntas que conduzam a respostas e soluções é nosso grande desafio como profissionais de ajuda.

Precisamos lembrar sempre que somos acompanhantes especializados, apoiando nossos clientes a encontrarem suas respostas e, por conseguinte, as soluções para suas demandas. Nossa grande ajuda portanto é fazer novas perguntas para que eles encontrem novas respostas.

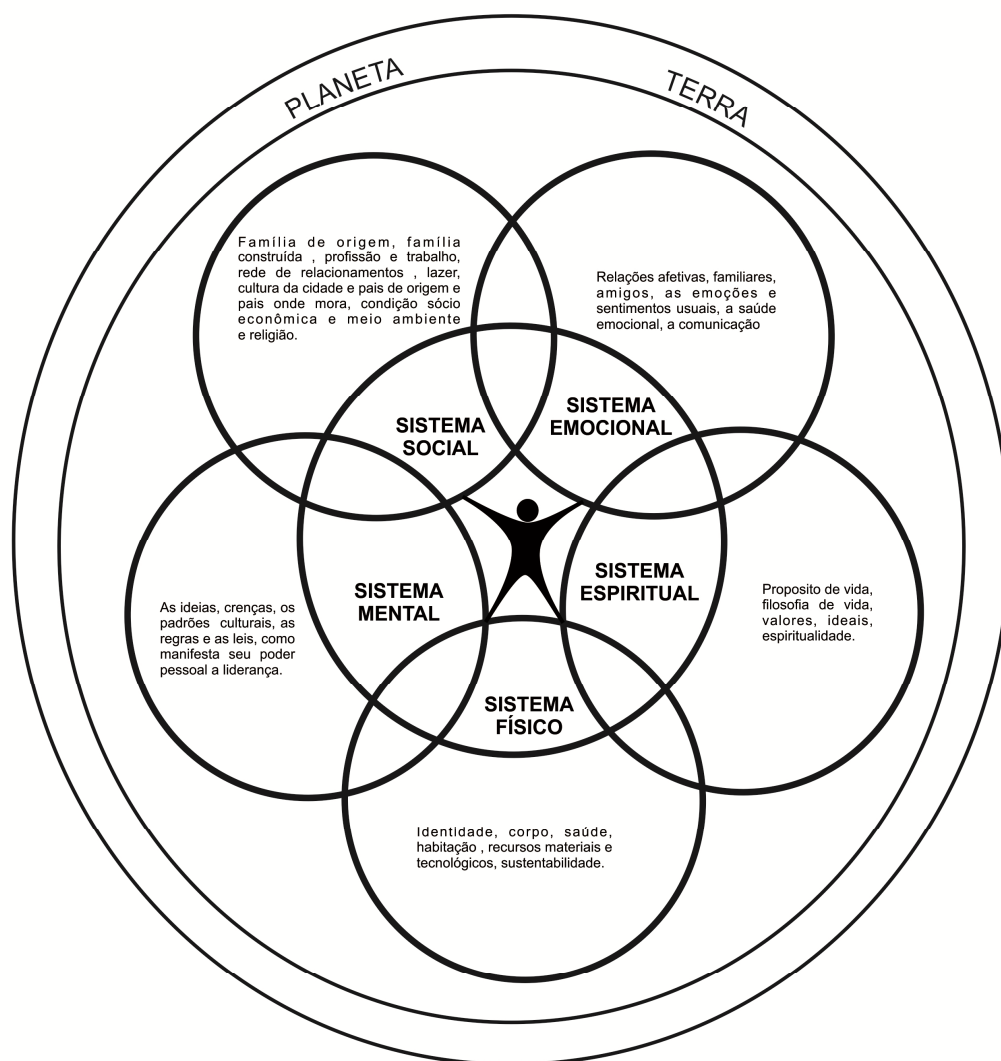
Nesse desafio, recorreremos às perguntas sistêmicas, que são o diferencial que permite ao cliente olhar para todos os ângulos da questão, ou seja, precisamos fazer perguntas que façam com que o cliente saia do olhar limitado do quadrado para ver a questão dentro do sistema em que ele está envolvido, com todas as suas conexões.

Na vida, estamos envolvidos com vários sistemas, que se conectam entre si, e todos estão inseridos no grande sistema da vida do Ser Humano dentro do planeta Terra. Os sistemas com que estamos normalmente envolvidos fazem parte da nossa multidimensionalidade, representada pelas nossas cinco dimensões: física, emocional, mental, espiritual e social.

Todos esses sistemas são compostos por subsistemas e todos se relacionam entre si e simultaneamente se interferem. Logo, a teia é grande e complexa e precisa de muito centramento para não se perder nela.

Uma analogia que pode nos ajudar a compreender essa complexidade é o corpo humano. Com inúmeras e incontáveis células, mas todas agrupadas nas suas funções para compor os órgãos, a exemplo do coração, e cada órgão na sua função articulado aos outros órgãos para compor o sistema, a exemplo do circulatório, e cada sistema, também desempenhando sua função, todos interligados entre si para garantir a vida do Ser Humano.

Vamos agora destrinchar um pouco essa teia.



Temos dois pontos que nos orientam nessa teia, no que se refere à escolha das perguntas sistêmicas a fazer, que são:

- ✓ Visualizar durante todo o tempo que as dimensões e os sistemas estão juntos e interrelacionando-se. Lembrar que nada está separado de nada.

- ✓ O tema trazido está presente e influencia todas as dimensões e sistemas e também recebe influência de todos.

Aqui alguns passos que facilitam o fio condutor das perguntas:

1. Identificar o sistema e o subsistema onde a demanda está inserida.
2. Mapear a rede de relacionamentos dos sistemas e os subsistemas que têm mais influência sobre o sistema demandante, ou seja, sobre a questão trazida como tema do *Coaching*.
3. Identificar qual o sistema e o subsistema que sofrem mais interferência com a demanda.
4. Identificar qual o sistema e o subsistema que podem ser recursos facilitadores das soluções.

As perguntas sistêmicas são feitas usando-se: *o quê?, para quê?, por quê?, como?, onde?, quando?*, não com o cunho da curiosidade, mas para mapear os sistemas e subsistemas nos quais a questão está inserida.

Partilho a seguir de que forma algumas perguntas puderam trazer pistas para solucionar uma questão trazida por um cliente.

Para esse cliente, diante de um conflito recorrente com uma pessoa da empresa onde trabalhava, que ocupava um nível hierárquico mais baixo, foi feita a pergunta: “qual a rede de relacionamento com a qual essa pessoa está conectada na empresa, e qual a relação dessa rede com você e/ou com sua rede de relações?”

Essa pergunta desvendou uma estratégia que a pessoa desconhecia e que ela alimentava todas as vezes que entrava em conflito.

Diante da reação emocional frente a essa situação, a próxima pergunta foi: “já viveu alguma situação semelhante?”. Com essa pergunta, a pessoa pôde se dar conta de que já havia vivido a mesma situação outras vezes, não só no ambiente profissional como no familiar. A pergunta seguinte foi: “qual o padrão de comportamento que se repetiu em todas as situações?”. A pessoa então identificou que era o de falar a verdade que ninguém tinha coragem de dizer, ou seja, ser “porta-voz”.

Ao destrinchar um dos acontecimentos com mais perguntas, ela observou que a verdade era relativa, e que ela não tinha olhado para toda a situação, que tinha ficado cega para alguns aspectos, e que a verdade que defendeu não era completamente verdade. E dando mas um passo, descobriu que a crença que sustentava todos os acontecimentos era: “falar a verdade é ser corajoso e ser visto como alguém de personalidade”.

Quando esse cliente começou a observar a presença dessa crença no seu cotidiano, foi identificando o quanto era convocado para ser porta-voz!!! Aos poucos, foi saindo desse papel, e, a partir de então, quando precisava falar algo, primeiro rascunhava mentalmente o que iria dizer, exercitando olhar toda a situação antes de se pronunciar.

Como podemos observar, as perguntas sistêmicas vão abrindo caminho para que possamos encontrar as crenças que nos aprisionam e nos fazem repetir, repetir, repetir... e ver a situação da maior amplitude possível, pois quando vemos o todo, a solução aparece.

Uma das técnicas que nos ajudam a olhar o todo é a Colocação Sistêmica, que veremos a seguir.

### **Colocações Sistêmicas**

Como o próprio nome sugere, as Colocações Sistêmicas são uma metodologia que nos ensina a “colocar o sistema” no qual a situação está inserida, ou seja, colocar objetivamente, de forma visível, utilizando objetos ou pessoas como representantes dos aspectos da questão que está sendo analisada.

Agradecemos ao psicoterapeuta alemão Bert Hellinger, que a criou e vem difundindo-a no mundo. No Brasil, ela tem sido chamada também de Constelações Familiares e Constelações Organizacional e Profissional.

Essa técnica possibilita ampliar a compreensão de como o sistema está organizado e das ordens sistêmicas presentes, identificando o que equilibra e o que desequilibra o sistema, ajudando a encontrar novas possibilidades de solução.

Ela tem suas raízes na teoria sistêmica e fenomenológica, e oferece uma grande possibilidade: ter uma compreensão clara dos complexos sistemas nos quais estamos inseridos e assim encontrar caminhos de solução de uma forma prática e concreta. O termo colocação deve-se ao recurso de utilizar pessoas ou objetos para representar a imagem interna do tema a ser trabalhado. Eles atuam como representantes das pessoas ou das variáveis que compõem a questão a ser pesquisada.

Esse resultado é possível porque, por meio das Colocações Sistêmicas emerge a imagem interna de como a situação é vista, tornando assim objetiva sua subjetividade, deixando visíveis as dinâmicas inconscientes que podem estar afetando a problemática em questão.

Essas informações também são adquiridas acessando o campo mórfico e/ou o morfogenético do sistema no qual a questão está inserida. A escuta dessas informações é feita através das sensações, emoções e pensamentos dos representantes de cada lugar do sistema colocado. Especialmente as sensações,

pois elas são as mais fidedignas fontes de informação e, por isso, as que mais guiam na busca das soluções.

Segundo Weber (2005, p. 10), “os representantes têm acesso a informações do sistema colocado de maneira inexplicável. Pelas sensações e percepções dos representantes, todos os participantes recebem nesse momento muitas informações adicionais, às quais antes não teriam acesso. Esse novo acesso, na verdade, leva ao entendimento de processos essenciais do sistema, enriquecem o repertório de conhecimentos com uma nova dimensão.”

A partir dessa consciência, é possível encontrar e testar hipóteses e caminhos de solução, os quais são vivenciados também através de imagens, que podem ser mais facilmente memorizadas e acessadas a posteriori. Esse recurso funciona como um mapa orientador para a implementação das soluções encontradas. Essas imagens são como forças propulsoras que impulsionam o cliente em direção à solução encontrada e têm uma repercussão durante certo tempo depois.

”A experiência mostra que um quadro de soluções bem fundamentadas volta a aparecer continuamente diante do olhar da mente, nos meses que seguem à colocação, ativando dessa maneira a percepção das possibilidades e de novos caminhos para as soluções” (WEBER & GROSS, 2005, p. 2).

Lembro de uma experiência onde um dos elementos da colocação era a “nova profissão”, a qual foi representada por um grande vaso de planta. Quando o cliente fez contato com esse aspecto, veio que ele “era grande, expressivo, vivo, mas estava parado, não podia se mover”. Aprofundando para saber onde se sentia parado, identificou ser “nos pés, por não poder se mexer, e associou ao vaso, por ser pesado”. Em seguida, se deu conta de que o vaso podia se mover, pois tinha rodinhas. Essa informação trouxe o *insight* de que “mesmo sendo grande o investimento para movimentar a construção da nova profissão, alguns passos já estavam sendo dados”, e foram nesse momento lembrados, o que o encorajou a seguir.

Como a atividade do *Coaching* é mais usualmente realizada individualmente, ou seja, onde se encontram apenas o *Coach* e o cliente, as colocações são feitas em geral com objetos, embora algumas vezes seja indicado fazer num grupo de pessoas, onde os representantes sejam seres humanos, sendo assim um processo mais rico em informações.

Quando as colocações são feitas com objetos, é o próprio cliente que expressa a imagem interna que ele tem da situação, como se montasse uma maquete. Após olhar e sentir toda a montagem que fez, o próximo passo é entrar em contato com cada aspecto do sistema, colocando-se no lugar de cada objeto, para poder captar as informações trazidas por eles.

É preciso preparar o cliente para fazer essa experiência. Uma forma simples e que tem mostrado eficácia é lembrá-lo da sua multidimensionalidade, de que

recebemos informações de todas as dimensões, expressas por nossas sensações, emoções, pensamentos e intuições, e convidá-lo para que não se limite apenas aos conteúdos informados pelo seu racional. Também podemos lembrá-lo como sentimos e captamos informações diferentes a cada *site* que entramos, a cada música que ouvimos, a cada ambiente que frequentamos.

Bert Hellinger parte do princípio de que existem nos sistemas ordens naturais, as quais devem ser encontradas, aceitas e reconhecidas. Esse processo é o caminho percorrido para reorganizar e reordenar os desequilíbrios encontrados em busca das soluções.

Quando estamos diante de um desequilíbrio do sistema, estamos diante de uma pista de que ali existe uma crença, uma distorção, e que precisamos olhar, escutar e permitir que ela se expresse para que assim possa ser acolhida, ressignificada e transformada.

Para facilitar essa compreensão, vamos conhecer as ordens de dois sistemas importantes para a vida das pessoas: o familiar e o organizacional de trabalho. Embora as dinâmicas das famílias sejam projetadas muitas vezes nas empresas onde trabalhamos, esses dois sistemas sociais, em muitos âmbitos, seguem leis e princípios de organização muito distintos, conforme mostra a tabela abaixo.

<b>Sistemas Familiares</b>	<b>Sistemas Organizacionais</b>
No sistema familiar, o <b>direito de pertencer é de nascença</b> e não acaba, pois não existe ex-pai, ex-filho, ex-tio, mesmo com a morte.	Na empresa, o <b>relacionamento é temporário</b> , o direito de pertencer dá-se apenas enquanto há um vínculo de trabalho.
Na família, a <b>ordem de origem</b> estabelece quem tem a prioridade. Logo, quem nasce primeiro tem o primeiro lugar.	Na empresa, é a <b>ordem da contribuição</b> . Quem dá mais à empresa em negócio e segurança, tem a prioridade.
O sistema familiar é regido pela <b>ordem do amor</b> , tendo as raízes nas lealdades, muitas vezes invisíveis, e nas relações regidas pelo amor.	A empresa é regida pela <b>ordem da produção</b> . A produção define as relações de poder e a dinâmica das relações. Em situações de perigo, a ordem de sobrevivência é a produção.

Como podemos observar, as diferenças das ordens em cada um desses sistemas podem gerar desconfortos, especialmente nas pessoas que trabalham em empresas familiares, onde os dois sistemas estão presentes com mais evidência. Se eles não forem contemplados e reconhecidos, podem ocasionar vários problemas para a saúde das pessoas e da empresa.

Feitas essas distinções, passaremos a conhecer os princípios fundamentais do sistema organizacional.

Tais princípios correspondem às ordens naturais que regem esse sistema, a saber:

1. Direito de pertencer
2. Equilíbrio entre dar e receber
3. Direito de antiguidade
4. A diretoria tem prioridade
5. O desempenho precisa ser reconhecido
6. Ir ou ficar na empresa
7. Organizações são sistemas voltados para um propósito
8. Fortalecimento ou enfraquecimento
9. O novo e o velho

Vamos conhecer um pouco cada princípio, pois são eles que nos ajudarão na compreensão e na busca de soluções.

### **1. Direito de pertencer**

Todo membro da empresa tem o mesmo direito de pertencer enquanto durar seu contrato de trabalho, assim como o dever de fazer as tarefas para as quais foi contratado, visando a conservação, renovação e alcance das metas da empresa.

Uma empresa que respeita esse direito, que se preocupa com seus colaboradores e os motiva, estimula que eles atuem de maneira leal e se comprometam com a empresa e seus resultados.

Quando o direito de pertencer é de forma superficial e leviana, abala a relação de confiança e o compromisso de ambas as partes.

Desligar os funcionários sem respeito ou consideração, ou eles se desligarem da empresa também sem consideração, gera um clima utilitário, favorecendo que tanto os funcionários quanto a empresa usem o contrato apenas como fonte de abastecimento. Esses são alguns sinais de um vínculo superficial que afeta não só a ambiência organizacional como os resultados empresariais.

Um exemplo comum é o alto *turnover*, provocado por desligamentos e contratações feitos de forma impulsiva e desrespeitosa à dignidade humana, onde se tem a sensação de que se troca de funcionário como se troca de roupa, como se fossem elementos descartáveis.

Por isso, os rituais de ambientação e despedida das empresas estimulam os processos de respeito mútuo. Nos desligamentos, tanto quando a empresa

demite ou quando o empregado pede para sair, é importante que esses momentos se realizem num clima de comum acordo e respeito para que a empresa possa ter um bom funcionamento posterior ao desligamento, e a pessoa que sai, possa ter uma boa entrada no novo trabalho.

## **2. Equilíbrio entre dar e receber**

Na vida, e em especial no mundo do trabalho, há normalmente uma contabilidade interna: o que se dá e o que se recebe, o que se aceita e o que se nega e a quem se dá e a quem se nega.

Os balanços desequilibrados estimulam descontentamento, geram ciúmes e sentimentos de culpa, exigindo uma compensação.

O que não falta são exemplos desses desequilíbrios, mas prefiro que você pense em um e veja o que aconteceu. Depois observe se os acontecimentos se encaixam com as possibilidades abaixo.

Quem recebeu uma injustiça, adquire o poder de se ressentir, revidar e denunciar. E quem constantemente dá mais do que recebe, provoca uma ruptura das relações, pois muitas vezes quem recebe se sente devedor, e, diante de um doador, um credor cada vez mais potente só quer distância, com receio das cobranças.

Logo, tanto a doação excessiva como a exploração criam consequências desagradáveis, pois os vínculos entre os colaboradores e a empresa, e entre pessoas entre si, também são criados através do intercâmbio entre dar e receber.

## **3. Direito de antiguidade**

Os fundadores das empresas e os iniciadores de áreas e projetos precisam ser respeitados e reconhecidos. Por isso, têm o direito de ter mais direito. Imagine o que pode acontecer com um fundador de empresa quando tentam colocá-lo de lado, julgando-o ultrapassado. Agora vejam o que sentem os funcionários que veem o fundador tendo esse fim, e sintam se eles vão ter confiança e segurança de investir com toda sua força nessa empresa.

Assim também, as pessoas que chegaram primeiro devem ser reconhecidas e respeitadas pelos que chegam depois, mesmo que tenham o mesmo nível. Até as pessoas que possuem posições elevadas na hierarquia devem reconhecer a experiência e os méritos dos colaboradores que chegaram antes na empresa. Pois são eles que vêm mantendo-a até o momento da sua entrada. Afinal, se ela não tivesse sido mantida, os novos não teriam a oportunidade de trabalhar nela.

## **4. A diretoria tem prioridade**

Toda empresa necessita de direção, isto é inquestionável. Contudo, a direção é reconhecida e valorizada nessa posição, exercendo de fato sua autoridade, quando ela tem critérios corretos para dirigir e tem compromisso e responsabilidade com suas funções.

Embora a direção tenha prioridade, pelo lugar que ocupa, essa prioridade só será verdadeira se sua gestão for adequada e coerente com sua função.

Para testar este princípio, identifique dois exemplos de líderes, um respeitado verdadeiramente pela empresa e sua equipe, e outro não. E então confirme se ele se aplica.

Seguindo esse princípio, vamos olhar a tendência de alguns grupos de querer abolir hierarquias, baseado no mito de que “todos são iguais”. Como esse mito não é verdade, ele fomenta insegurança e conflitos de relacionamento, especialmente se o nível de maturidade das pessoas for pouco desenvolvido. Mesmo assim, nesses grupos de iguais, o iniciador tem prioridade.

## **5. O desempenho precisa ser reconhecido**

Apesar deste princípio ser tão básico, ele muitas vezes é esquecido e relegado. Vamos inicialmente imaginar um grupo com pessoas de uma mesma função, ganhando o mesmo salário e com as mesmas condições, mas com desempenhos diferentes. Veja como se sentem as pessoas que dão mais resultado em detrimento daquelas que são menos produtivas. Agora, pense o que pode acontecer com esse grupo se essa situação for mantida por um bom tempo. Veja o que aconteceria se fosse dado o reconhecimento e valorização especial às pessoas com melhor desempenho.

De acordo com este princípio, os colaboradores que têm competência, desempenho especial, que geram resultados e desenvolvimento para a empresa, necessitam de incentivo e reconhecimento também especiais, para permanecerem estimulados e continuar produzindo mais.

O reconhecimento pode ser feito por meio de promoções que levem o colaborador a ocupar posições e condições de destaque e por frases de reconhecimento pronunciadas pelas lideranças, que evidenciem o êxito do seu trabalho e os resultados positivos gerados por ele para a empresa.

Como também, os colaboradores que se sacrificaram e deram os melhores anos de sua vida à empresa devem ser reconhecidos e lembrados.

## **6. Ir ou ficar na empresa**

Em virtude do vínculo de permanência nas empresas ser temporário, são muitos os fatores que necessitam ser considerados para facilitar a decisão de sair ou permanecer nelas.

Vamos conhecer alguns critérios que norteiam essa decisão, através das perguntas abaixo.

- ✓ A pessoa que é necessária e cumpre bem sua função pode ficar?
- ✓ Quem não necessita da empresa, nem a empresa dela, pode prejudicar a si e a empresa continuando nela?
- ✓ Quem prejudicou a empresa e seus colaboradores, de forma desrespeitosa, deve sair?
- ✓ E se, mesmo assim, a empresa não despede a pessoa acima, o resultado será: lutas internas, problemas de relacionamento, desmotivação e perda de confiança nos critérios da empresa?
- ✓ As pessoas que são excluídas e demitidas indignamente das empresas frequentemente perturbam o clima da organização, provocando perplexidade, fonte de conflito e às vezes provocando que outros colaboradores tomem partido dos excluídos, reivindicando e imitando suas atitudes?

Pois é, essas perguntas são guias para compreender os efeitos deste princípio.

## **7. Organizações são sistemas voltados para um propósito**

Uma organização nasce com um propósito que se concretiza no negócio da empresa. Esse propósito pode ser produzir um bem ou um serviço para a humanidade. O que aconteceria com as empresas se atraíssem trabalhadores desconectados com seus propósitos, mas envolvidos com seus conflitos de relacionamento e não dessem muita atenção às tarefas? O que aconteceria com seus resultados?

Pois é, de acordo com este princípio, quando as pessoas e os grupos perdem de vista o propósito, suas metas, suas tarefas e clientes, ocupando-se com problemas pessoais e de relacionamento, geram desordem no funcionamento, perdem o foco e afetam seus resultados.

Nesses casos, é preciso lembrar ao grupo o propósito, suas tarefas e metas.

Nesta dimensão, quando as pessoas estão desconectadas da sua vocação, elas também criam desordens em suas vidas das mais diversas formas. Pois vocação pressupõe manifestar o dom que se tem no mundo. Agora imagine uma pessoa que desrespeita seu dom e, por outros motivos, como por dinheiro e segurança, escolhe trabalhar em algo que nada tem a ver com elas.

## **8. Fortalecimento ou enfraquecimento**

Nos sistemas empresariais, há posições que são fortalecedoras e outras enfraquecedoras.

Quais seriam as posições ocupadas por pessoas que têm competência e sentem que estão no lugar correto e com uma atitude adequada? São posições de força e geram, por sua vez, fortalecimento aos ocupantes? Claro que sim, são essas as posições fortalecedoras.

E nas posições não reconhecidas, não valorizadas e sem apoio necessário, como se sentem as pessoas que trabalham nelas? Possivelmente também não reconhecidas, não valorizadas e não apoiadas, e assim, numa posição debilitante.

Muitas vezes, a ocupação em posições fortalecedoras ou debilitantes está relacionada aos padrões da sua família de origem. E a repetição dessas experiências visa potencializar e transformar, pois o campo do trabalho é um grande espaço de transformação.

## **9. O novo e o velho**

As novas ideias são valorizadas nas empresas, se elas não se mostram úteis durante um bom tempo? Claro que não.

Por isso, este princípio orienta que é melhor reconhecer primeiro o que já existe, antes de impor os próprios conceitos e planos.

O que acontece com os imaturos e convencidos que são os donos da verdade? Normalmente fazem estragos na vida da empresa, na sua e na dos demais? E na maioria dos casos, provocam rupturas e não ficam muito tempo? Tenho certeza de que você já lembrou pelo menos de um caso.

Por isso, as pessoas recém-chegadas na empresa devem, sabiamente, em princípio, situar-se e averiguar a validade do sistema encontrado, para só então começar a propor mudanças.

Afinal, se o sistema tivesse falido, a empresa não estaria mais funcionando, não é verdade?

Quando esses princípios são desrespeitados, eles provocam distúrbios nos sistemas organizacionais, e quando identificados e corrigidos, resgatam sua ordem sistêmica.

### **Em que situações podem ser aplicadas as Colocações Sistêmicas?**

Em todas as situações que tenham uma questão com força e necessidade de ser respondida.

Normalmente ela é utilizada em situações de.

- ✓ Tomada de decisão.
- ✓ Orientação vocacional e profissional, através do Currículo Integrado.
- ✓ Resolução de problemas de desempenho, de estrutura, fusões, relacionamento e comunicação.
- ✓ Teste de hipóteses e possibilidades nas áreas de pessoas, processos, produto e mercado.
- ✓ Gestão familiar e outras.

### **O processo das colocações sistêmicas**

Quando escolhemos usar uma Colocação Sistêmica, temos alguns passos necessários para sua execução, dentre eles:

- ✓ É preciso **ter um foco**, uma demanda identificada e clara, senão é como uma pesquisa sem objetivo.
- ✓ Com base na demanda, **definir o sistema a ser trabalhado e os aspectos que serão colocados**. Por exemplo, se for um tema de tomada de decisão no âmbito profissional, é preciso definir quais as opções de escolha e colocar representantes para a pessoa e para cada opção que ela tem para escolher. Além das opções de escolha, é recomendado colocar uma opção nova para criar um espaço de outras possibilidades. Recomenda-se sempre colocar o menor número de aspectos a serem representados. Na vida, o essencial é simples!
- ✓ **Fazer a colocação** propriamente dita, ou seja, solicitar que o cliente escolha os objetos relacionados a cada aspecto e os disponha como se ele estivesse construindo um cenário correspondente à imagem que tem da situação que está sendo colocada. Nesse momento, observar como ele faz essa montagem já traz muitas informações.
- ✓ **Observar o fenômeno, as hipóteses e o desdobramento**. Esse é um momento chave. É quando, após escutar a primeira rodada dos aspectos colocados, normalmente fica evidenciado qual a ordem que está sendo desrespeitada, ou seja, o ponto da distorção que precisa ser trabalhado. Nesse momento, identificar o movimento que tem força e acompanhar o seu acontecer até encontrar a solução. Conhecer as ordens do sistema ajuda nesse acompanhamento.
- ✓ Após ter sido reconhecida e restaurada a ordem desrespeitada, é o momento da **solução** ser experimentada. Depois desse experimentar, quando todos os aspectos estão apaziguados, a colocação é finalizada.

- ✓ Após **finalizar a colocação**, o cliente recolhe os objetos dos aspectos trabalhados, faz um aquietamento para integrar a experiência, e, se possível, deixa para processar a colocação na próxima sessão de *Coaching*.

O processo das colocações sistêmicas para o Currículo Integrado tem suas peculiaridades, as quais vamos acompanhar a seguir.

### **Currículo Integrado**

O Currículo Integrado traz o grande benefício de integrar todo o histórico profissional para que possa ser identificado o fio condutor que trouxe a pessoa até o *Coaching* e, a partir desse reconhecimento, poder com mais consciência saber como seguir daí para a frente.

A pessoa tem como objetivo olhar e reconhecer o próprio histórico profissional e identificar quais as dinâmicas importantes do passado que influenciaram suas escolhas profissionais.

O processo de colocação do Currículo Integrado antecede solicitar ao cliente que ele possa listar todos os passos dados na perspectiva da sua vocação profissional, desde os seus desejos de criança. Nesse momento, solicitar que liste tudo que desejou e fez, todas as formações, incluindo também todos os sonhos e desejos não realizados.

Com essa relação, convidar o cliente a:

1. Olhar o passado com a perspectiva adulta.
2. Olhar seu histórico profissional sem julgar e criticar, apenas reconhecer a caminhada.
3. Colocar os elementos do seu histórico profissional, o que fez até hoje e também o que deixou de fazer, pois também tem importância para identificar o fio condutor da sua alma. Nesse momento, é importante sintetizar os elementos. Ou seja, se foram vários estágios, colocar apenas um representante para todos eles.
4. Incluir também o elemento para representar o novo na carreira.
5. Colocar os elementos por ordem dos acontecimentos em semicírculo ou numa linha reta.
6. Solicitar que o cliente faça contato com todos os elementos colocados, identificando a importância e aprendizado de cada elemento em sua trajetória, fazendo dessa forma os processos de integração de todas as experiências e os seus rituais de reconhecimento.

7. Após ter visitado todos os elementos, solicitar que ele possa olhar toda a trajetória, ajudando-o a identificar o fio condutor até o momento presente. Esse momento é importante, pois convida a pessoa a integrar todas as suas experiências e reconhecer que todas elas estão conectadas para ela ser quem é hoje.
8. Após essa integração, convidar o cliente a ir para o elemento do novo lugar e perguntar como ele se enxerga aí ao olhar e integrar todos os elementos da sua trajetória, e o que fará daí para frente.

Essa experiência tem uma grande potência, pois ajuda o cliente a reconectar todo o fio condutor que o trouxe até o momento atual e, com a consciência vivificada, tornar-se capaz de poder conduzir suas escolhas profissionais com mais propriedade.

Para finalizar, o que mais tem me encantado nessa técnica é a possibilidade de, em pouco tempo, ter um diagnóstico da situação, conhecer causas inconscientes e invisíveis, testar hipóteses e possibilidades de solução e finalizar encontrando uma imagem de solução já simulada e visualizada, a qual será âncora para sua implementação. Tudo isso junto é fantástico!

### **Consciência dos campos informacionais**

Segundo Jean-Yves Leloup “saber que há diferentes pontos de vista sobre uma mesma realidade e que precisamos de todos eles para ver melhor” é essa a importância da visão transdisciplinar que contempla olhar para todos os campos informacionais.

Como pessoas que se colocam à disposição para ajudar, é de fundamental importância ampliarmos nosso olhar, incluindo todas as informações de todas as dimensões da multidimensionalidade humana, pois são muitos os pontos de vista da mesma realidade e necessitamos de todos para ver melhor.

Buscar despertar nossos olhares é um grande desafio para nós *Coaches*, pois a maneira de vermos alguém, de vermos uma situação, pode mudar em função da qualidade de nosso olhar.

Para nos ajudar nesse desafio, partilho, segundo Jean-Yves Leloup, o Olhar dos Antigos Terapeutas, que são sete:

- ✓ O **primeiro** – **eu vejo** – é o de ver o que acontece.
- ✓ O **segundo** – **eu observo, eu analiso** – é o olhar que pesquisa, que aprofunda.

- ✓ O **terceiro – eu interrogo** – é o olhar das muitas perguntas.
- ✓ O **quarto – eu me interrogo** – é o que permite ao terapeuta se interrogar sobre os mapas de referência que ele usa para ver a vida, os acontecimentos e o cliente. Acredito que é o momento de interrogar seu suposto saber.
- ✓ O **quinto – eu acolho o sentido** – é o que escuta o que é, acolhe o sentido antes de interpretar. Lembremos aqui do olhar a partir do espaço de silêncio, na escuta perceptiva.
- ✓ O **sexto – eu interpreto** – é o que, após ter percorrido todos os olhares anteriores, observando, analisando, interrogando e escutando de forma acolhedora, pode dar o passo de interpretar buscando dar sentido ao que está acontecendo.
- ✓ O **sétimo – vá com sentido** – é o que direciona e liberta, pois incentiva a pessoa a seguir com o sentido do que acontece, e, de posse desse sentido, ela pode se cuidar e se curar. Como diz Leloup, *“Essa é a grande palavra dos Terapeutas: vá em direção a você mesmo, eu estou com você!”*.

O **“vá com sentido”** sinaliza que encontrou a crença distorcida e encontrando-a pôde transformá-la, pois só pelo fato de olhar para ela, ela já começa a perder força. Que boa notícia!

### **As sessões de *Coaching* Sistêmico**

Cada sessão é única e singular. Não temos uma receita pronta, mas temos um caminho, com a bússola, os mapas e os momentos de cada encontro.

Cada sessão de *Coaching* Sistêmico tem três momentos: a chegada e partilha, o desenvolvimento e a saída com sentido.

Vamos olhar cada um desses momentos:

**A chegada e partilha** – é o momento de acolher, de receber, de sintonizar com ajuda da respiração e a reafirmação das parcerias com o SER da Inteligência Maior que acompanha o *Coach* e o cliente. A partilha é para recolher o fio da meada do período entre as sessões. Por sermos seres multidimensionais, usar as múltiplas linguagens como imagens, ditados populares, música, gestos e o que mais a criatividade permitir é sempre bem-vindo.

**O desenvolvimento** – é o momento dos aprofundamentos, das buscas do desejo, das intenções, das necessidades, das dificuldades atravessadas no caminho das

conquistas e, em especial, é também o momento de encontrar e trabalhar as crenças distorcidas e os recursos disponíveis para transformá-las.

**A saída com sentido** – é o momento em que se constrói a saída da sessão levando o sentido, a descoberta feita durante o processo. Para ajudar a seguir o trabalho, usamos convidar o cliente a fazer exercícios que o estimulem a continuar a caminhada e manter sua capacidade de assumir compromissos para seu crescimento.

## **Coaching Sistêmico**

### **Um caminho de conquistas através do Ser**

#### **Capítulo 5 – Um cuidar sistêmico**

O cuidar é uma arte, como já vimos até aqui. É uma arte sutil. Neste momento, lembro da fala de Jean-Yves Leloup sobre os antigos Terapeutas: *“Vá em direção a você mesmo. Eu estou com você!”*.

Essa orientação nos relembra a importância de nosso papel, que é ajudar cada pessoa que nos procura a ir ao encontro de si mesma, despertando sua multidimensionalidade para encontrar a sabedoria que mora no centro de seu Ser, e nos colocarmos apenas como acompanhantes, também com nossa multidimensionalidade desperta e guiada por nosso Ser.

Cuidar, em sua origem latina cogitare, significa cura. Cuidar, como diz Leonardo Boff no livro Saber Cuidar, significa: *“cogitar, pensar, colocar atenção, mostrar interesse, revelar uma atitude de desvelo e de preocupação. O cuidado somente surge quando a importância de alguém tem importância para mim. Passo então a identificar-me a ele; disponho-me a participar do seu destino, de suas buscas, de seus sofrimentos e de seus sucessos, enfim, de sua vida.”*

Leonardo Boff nos chama atenção para o seguinte: *“cuidar é mais que um ato, é uma atitude. Portanto, abrange mais que um momento de atenção, de zelo e de desvelo. Representa uma atitude de ocupação, preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro.”*

Para Boff, *“o Ser Humano é um ser de cuidado, mais ainda, sua essência se encontra no cuidado. Colocar cuidado em tudo que projeta e faz, eis a característica singular do Ser Humano.”*

Saber que nós humanos temos a capacidade do cuidar em nossa essência nos dá força para seguirmos nossa jornada, estimulando, lapidando e expressando esse cuidado, como também nos estimula a ativarmos essa essência em nosso cliente, para que ele possa assumir a autorresponsabilidade em cuidar-se.

Segundo Jean-Yves Leloup, o cuidar é amplo e seu caminho se expressa por várias vias, todas fazendo parte de uma mesma estrada, tais como:

- ✓ **Cuidar do sopro** é ajudar o outro a reaprender a respirar, a cuidar do sopro da vida, lembrando do seu fluxo e de sua importância para equilibrar não só o físico, as emoções e os pensamentos, mas, com eles equilibrados, poder escutar a sabedoria que mora em nosso interior, no centro do nosso Ser.
- ✓ **Cuidar do desejo**, ajudando a reconhecer e reencontrar os sonhos que moram no centro do Ser, e desse encontro e com esse centramento poder dar sentido à vida.
- ✓ **Cuidar do imaginário**, buscando encontrar o sentido das grandes imagens que nos habitam, acessando nosso inconsciente, o qual nos envia informações através de imagens nos sonhos e devaneios.
- ✓ **Cuidar da relação**, lembrando que não existimos sós. É na relação que nos constituímos, nos espelhamos e nos transformamos. É a partir dela que todas as coisas existem.
- ✓ **Cuidar do Ser** é cuidar não apenas dos sintomas, mas cuidar do que está bem, pois é desse espaço que podem vim os recursos de cura. É nele que o Ser está fluindo.
- ✓ **Cuidar do Dom** traz a lembrança de que, além de tudo, é preciso lembrar de cuidar da identidade divina, da Luz que existe em toda a criação e que também habita na criatura que somos nós.

Cuidar também é ajudar a relembrar que todos nós, humanos, temos a autorresponsabilidade de criar a vida que temos, mesmo quando não temos a consciência de que a criamos.

Como nos diz Caetano Veloso, em uma de suas canções, “cada um sabe a dor e a delícia de ser o que é”. O que muitos ignoram é que criamos não só a dor como as delícias de sermos quem somos.

A central de criação de nossa vida é a mente, que normalmente fica aprisionada numa caixa de percepção limitada e, além de tudo, com várias crenças distorcidas. Logo, não é difícil entender como nossas criações na vida também ficam limitadas e comprometidas pelas nossas concepções errôneas.

A limitação da mente humana se faz presente quando interpretamos uma situação vendo apenas algumas das suas partes como sendo o todo. Essa visão parcial altera a natureza da realidade, afeta as escolhas e a forma de criação na vida.

A arte de questionar a mente através das perguntas sistêmicas tem sido um caminho para convidá-la a sair dos seus quadrados condicionados e expandir suas percepções, pois a mente humana é capaz de uma expansão infinita e, devido a isso, de transcender essa limitação.

Segundo Albert Einstein, não podemos resolver um problema com a mesma mente que a criou. Por isso, precisamos transcendê-la. Nossa mente é como o Fênix – pode ressurgir das cinzas.

Transcender a limitação da mente e levantar do lugar conhecido, e muitas vezes acomodado, é começar a circular por todos os lugares possíveis e muitas vezes tidos como improváveis, e, nesse circular, ir se perguntando: *o quê? Por quê? Como isso acontece? Para que essa situação existe?* E mais e mais perguntas, para perceber toda a abrangência da situação, olhar para todos os ângulos, sem tirar nem pôr.

Se a mente condicionada por suas próprias crenças, percepções e observações não for questionada, ela continuará fazendo as mesmas escolhas, trilhando os mesmos caminhos e tendo os mesmos resultados. Logo, fazer perguntas sistêmicas tem sido uma boa alternativa para questionar o autocondicionamento, estimular o descondicionamento, e assim se abrir para novas respostas e soluções. E além de tudo, ampliar o autoconhecimento.

Só quando você se conhece é que pode gradualmente ter a perspectiva e a percepção certas da vida e de suas relações com a autocriação interior.

Dentro dessa perspectiva, de acordo com a visão do Pathwork®, temos três estágios básicos de desenvolvimento, que são.

✓ **1º estágio – Desconexão entre você e os eventos**

Neste estágio, há uma desconexão entre você e o que se passa a sua volta. Os acontecimentos são vistos isoladamente, como se o mundo e os seus eventos fossem fixos e as experiências pessoais acontecessem inteiramente ao acaso, por sorte ou por azar.

✓ **2º estágio – Compreensão da conexão entre você e os eventos**

Neste estágio, já conseguimos, com relativa facilidade, ver a conexão do evento externo como resultado de nossas atitudes. Mas essa descoberta não significa que possamos imediatamente parar de produzir esses acontecimentos. Para isso, é necessário, além de ter uma boa autocompreensão, também trabalhar e liberar as crenças distorcidas que contêm energia e sentimentos reprimidos, antes de recriar a vida.

✓ **3º estágio – Conexão entre você e a criação dos eventos**

Neste estágio, a mente está muito mais consciente de suas próprias armadilhas e, portanto, mais capaz de rapidamente desfazer o véu da ilusão. Embora aqui ainda fiquemos suscetíveis a algumas dúvidas e instabilidades, decorrentes do balanço do mar da vida e das mudanças.

Mesmo assim, neste estágio, não podemos mais nos enganar pensando que alguém ou alguma coisa está nos causando sofrimento. Já não podemos culpar o outro, e isso faz toda a diferença, pois reconhecemos que na criação de todas as situações tivemos nossa coparticipação, consciente ou inconscientemente.

Neste novo estado de consciência, as intenções, atitudes, ações e sentimentos se tornaram purificados, produtivos e realistas o suficiente para que possamos criar uma experiência de vida muito mais positiva.

Assim, uma das formas de medirmos o nível de consciência do Ser Humano é o quanto ele está consciente de ser responsável pelas criações de sua vida.

### **Princípios da criação**

Os princípios de todos os atos de criação são dois: ativo e receptivo, cada um com sua função para tudo ser criado.

O **princípio ativo** tem a função de definir a intenção da criação. É o princípio elétrico, a inteligência ativa, expressa através da vontade espontânea, da escolha, da decisão e do livre-arbítrio, para optar por pensamentos e ações que se deseja se tornem realidades.

Enquanto o **princípio receptivo** é o espaço de receber a intenção. É como o solo que recebe uma semente e tem a função da germinação. A inteligência desse princípio é impessoal, seguindo leis específicas. É o princípio magnético de ligação – rejeição.

Esse princípio é visivelmente reconhecido na própria experiência humana de nossa gestação durante os nove meses depois da concepção. Quantas coisas acontecem nesse período, quanto tempo precisa ser esperado para que a criação se desenvolva. E quanto a presença desse Ser tem influência em toda essa trajetória.

Quantas vezes temos intenções positivas e construtivas para nossas vidas e encontramos resistências no terreno em que plantamos. O terreno pode estar cheio de medos, crenças distorcidas e rejeições. Um princípio receptivo com tais configurações não consegue desenvolver uma boa gestação. E todos esses componentes serão sinalizados com as manifestações dos acontecimentos.

É por essa razão que só pensar positivo não garante por si um bom resultado. E exatamente por isto somos procurados para ajudar. Nossos clientes chegam cheios de intenções, desejos e planos, que muitas vezes já estão sendo tentados

sem o resultado esperado, exatamente por questões que precisam ser revistas e trabalhadas, muitas vezes nos dois princípios da criação.

Com frequência, faz-se necessário revisitar a intenção, a escolha e a decisão, se elas estiverem desconectadas com o centro do Ser e conectadas com os valores de aparência e com a vontade externa e não a vontade interna desse Ser.

Como também é preciso reconhecer qual o terreno em que ele foi ou está sendo fecundado e o que vai precisar ser trabalhado para a semente germinar. Algumas vezes é preciso reconhecer que em determinado terreno não há possibilidades de germinação.

### **Assumindo a autorresponsabilidade**

Esta é uma chave do cuidar sistêmico: ajudar o Ser Humano a compreender suas autocriações e a assumir sua autorresponsabilidade.

Assumir a autorresponsabilidade não de forma acusadora, arrogante e punitiva, e sim de forma compreensiva e guiada pela dignidade humana.

Se estivermos dispostos a viver com a verdade e enfrentar com decisão, sabedoria e amorosidade nossas distorções e nossas criações negativas, poderemos encontrar a grandeza de nossa capacidade de criar e nos conscientizarmos de que somos nós mesmos um criador.

A carta 6 das Cartas de Cristo nos deixa muito clara essa grande oportunidade.

*“Esta é sua oportunidade de ouro para assumir as rédeas da sua vida como nunca fez antes, tomando o controle de seus pensamentos e emoções – seus impulsos elétricos e magnéticos – que são o molde de suas experiências futuras.*

*Pois você é como um ceramista que possui argila e diariamente molda vasilhas e utensílios para seu uso. A CONSCIÊNCIA é a argila – a substância com a qual você cria sua vida – e cada condição relacionada a ela. Você sozinho molda sua vida na forma que ela tem.*

*Através de seus pensamentos, você pode mudar seu futuro pessoal, se levar em conta as minhas palavras, compreender suas verdadeiras origens, acreditar nelas e utilizar este conhecimento em sua rotina diária. Você pode afetar seu ambiente, seu lar, sua família, seu trabalho, as pessoas com as quais se relaciona, assim como também as plantas, os animais e o clima.”*

## Referências bibliográficas

- ARAÚJO, Ane. *Coach*. São Paulo: Editora Gente, 1999.
- BASSO, Theda e Pustilnik, Aida. *Corporificando a Consciência*. São Paulo: Instituto Cultural Dinâmica Energética do Psiquismo, 2000.
- BASSO, Theda e PUSTILNIK, Aida (Organização). *Metodologia da Dinâmica Energética do Psiquismo*. 1ª. edição. São Paulo, 2012.
- BOFF, Leonardo. *Saber cuidar*. Petrópolis: Vozes, 2008.
- ALMENARA EDITORIAL, Cartas de Cristo. *A Consciência Crística Manifestada*. Curitiba: Editora Almenara, 2012.
- FORD, Debbie. *O Lado Sombrio dos Buscadores da Luz*. São Paulo: Cultrix, 2009.
- GEBRIM, Patrícia. *Gente que mora dentro da gente*. São Paulo: Pensamento, 2004.
- HELLINGER, Bert. *Ordens de ajuda*. Trad. JINNO-SPELTER, Tsuyuko. Patos de Minas: Atman, 2005.
- HELLINGER, Bert. *A Fonte não precisa perguntar pelo caminho*. São Paulo: Atman Editora, 2002.
- HELLINGER, Bert. *Religião, Psicoterapia e Aconselhamento Espiritual*. São Paulo: Editora Cultrix, 2005.
- HELLINGER, Bert. *O Essencial é Simples*. São Paulo: Atman Editora, 2004.
- HELLINGER, Bert. *Pensamentos a caminho*. São Paulo: Atman Editora, 2005.
- HELLINGER, Bert. *A paz começa na alma*. São Paulo: Atman Editora, 2006.
- LELOUP, Jean-Yves. *Uma arte de Cuidar: estilo alexandrino*. Petrópolis: Vozes, 2007.
- LIPTON, Bruce. *A Biologia da Crença*. São Paulo: Butterfly Editora, 2007.
- MERLEVEDE, Patrik & BRIDOUX, Denis. *Dominando o Mentoring e o Coaching com inteligência emocional*. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008
- O'CONNOR, Joseph & LAGES, Andrea. *Coaching com PNL*. Rio Janeiro: Qualitymark, 2004.
- PIERRAKOS, Eva. *O caminho da autotransformação*. São Paulo: Cultrix, 1995.
- PIERRAKOS, Eva, THESENGA, Donovan. *Entrega ao DEUS Interior*. São Paulo: Cultrix, 1997.
- REGIS, Leda. Grupo Multirreferencial – teoria e pratica de facilitação de grupo. Salvador: Editora Bureau, 2010.

REGIS, Leda & Chiorlin, Vilma. *Liderança Sistêmica*. Salvador: Editora Helvécia, 2007.

REGIS, Leda. *Prêmio SER Humano. Gestão de Pessoas, Gestão sustentável através do desenvolvimento das pessoas (case)*. Rio Janeiro: Qualitymark, 2009.

REGIS, Leda & CHIORLIN, Vilma. *Ser+ com Saúde Emocional – Como a Liderança Sistêmica influencia a saúde emocional*. São Paulo: Editora Ser Mais, 2013.

SENGE, Peter [et al]. *Presença*. São Paulo: Cultrix, 2009.

SHELDRAKE, Rupert. *A Presença do Passado*. Lisboa: Instituto Piaget, 1996.

TOLLE, Eckhart. *O poder do Silêncio*. Rio de Janeiro: Sextante, 2005.

VELLOSO, Maria Vilma e VELLOSO, Gilberto. *Terapia Organizacional*. São Paulo: Editora T&D, 2000.

VELLOSO, Maria Vilma. *Terapia do Papel Profissional*. São Paulo: Editora João Scortecci, 1988.

WOLK, Leonardo. *Coaching – A arte de soprar brasas*. Rio Janeiro: Qualitymark, 2008.

WOLK, Leonardo. *Coaching – A arte de soprar brasas em Ação*. Rio Janeiro: Qualitymark, 2012.