

Golfinho

Informativo de PNL - Neurolingüística

ANO 8 Edição 1 nº 82

Novembro/2001



Do livro: Quando a Oração Produz Milagres – Leoclides Marcon

Nesta edição		
1	Metáfora: Enquanto eu olho você dormir	pág. 2
2	Artigo1: Alquimia, Transformando emoções básicas em ouro	pág. 4
3	Art.2: Alinhando Visão, Valores e Ações numa Organização Saudável	pág. 8
4	Revisão de livro: QUANDO A ORAÇÃO PRODUZ MILAGRES	pág. 11
5	Agenda de cursos: Novembro e Dezembro	pág. 12

Enquanto eu olho você dormir

Meu filho adorado, entrei devagarinho no seu quarto enquanto você dorme, para sentar ao seu lado e observar você por um instante. Seus olhos estão fechados, um cacho de cabelo cai sobre a testa e a respiração faz seu peito subir e descer quase imperceptivelmente. Eu estava trabalhando no escritório e de repente fui tomada de uma grande tristeza quando pensei no que aconteceu durante o dia. Não consegui mais prestar atenção no meu trabalho e então vim conversar com você no seu silêncio, enquanto você descansa.

De manhã, perdi a paciência e disse que você parecia uma lesma, porque levou um tempo enorme para se vestir. Depois, fuzilei você com os olhos quando derramou geléia na blusa limpa durante o café da manhã. “De novo?”, suspirei fundo. Você apenas sorriu e se despediu: “Até logo, mamãe!”

À tarde estava no telefone enquanto você brincava no meu quarto, chutando a bola contra a parede de fundo e comemorando em voz alta cada vez que acertava um gol imaginário. Irritada, interrompi a ligação de quase uma hora para mandar você parar e ir fazer o dever de casa. “Tá bem, mamãe”, você disse, meio culpado, e foi pegar a pasta para me obedecer.

À tarde, enquanto eu trabalhava em minha escrivaninha, você se aproximou e, hesitante, pediu: “Lê uma história para mim esta noite, mamãe?” Nos seus olhos, um brilho de esperança. “Esta noite, não”, eu disse, rudemente. “Seu quarto ainda está uma bagunça! Quantas vezes vou ter de mandar você arrumar suas coisas?” Você saiu arrastando os pés, com a cabeça baixa, e foi para o seu quarto. Logo depois voltou, ficou encostado na porta. “o que você quer agora?”, perguntei com a voz impaciente.

Você não disse uma só palavra, mas entrou decidido no quarto, jogou seus braços ao redor do meu pescoço e beijou meu rosto. “Boa noite, mamãe. Eu amo você.” Foi tudo o que me disse, me apertando com força. E, tão rapidamente como apareceu, você se foi.

Depois disso, fiquei sentada um bom tempo, olhos fixos na mesa, sentindo uma onda de remorso me invadir. O que é que tinha acontecido comigo? Você não havia feito nada com a intenção de me aborrecer. Estava apenas sendo criança, se ocupando em crescer e aprender. Eu me perdi hoje num mundo adulto de responsabilidades e cobranças e fiquei com pouca energia para lhe dar. Você foi meu professor com seu impulso tão espontâneo de entrar no quarto e me beijar, mesmo depois de um dia difícil, enfrentando meu mau humor.

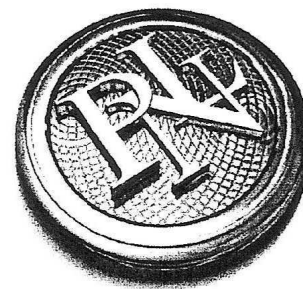
E agora, enquanto vejo você dormindo, torço para o dia chegar e começar tudo de novo. Amanhã vou usar a mesma compreensão que você teve comigo hoje, para que eu seja uma mãe de verdade – oferecendo um doce sorriso quando você acordar, uma palavra de apoio depois da escola e uma história animada na hora de dormir. Vou rir quando você rir e chorar quando você chorar. Vou tentar colocar limites com suavidade e afeto. Vou me lembrar que você é apenas uma criança, não um adulto, e vou ficar feliz por ser sua mãe. A alegria do seu espírito me tocou hoje e, assim, vim aqui, tarde da noite, agradecer a você, meu filho, meu professor e meu amigo, pela dádiva do seu amor.

Diane Loomans

Do livro: Histórias para Aquecer o Coração 2

Jack Canfield e Mark Victor Hansen – Ed. Sextante

Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística



Curso de formação

Master Residencial:

(Hotel Península em Avaré)

14 à 25 de novembro (período integral)

Cursos de Aplicação - Novembro

- **Auto-estima** - 10 a 11 de novembro
- **Comunicação na Negociação** - 10 a 11 de novembro
(Centro de Treinamento da SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

Cursos de Aplicação - Dezembro

- **Auto-estima II** - 8-e 9 de dezembro
(Centro de Treinamento da SBPNL) Das 09:00 às 17:30 horas.

Veja mais informações em: <http://www.pnl.com.br>

Informações e inscrições (0**11) 3168-6888

Há 21 anos ajudando as pessoas a desenvolverem seu potencial.

Rua Paes de Araújo, 29 conj. 146 • 04531-090 • São Paulo-SP • fone/fax (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br

Alinhando Visão, Valores e Ações numa Organização Saudável

por Robert B. Dilts

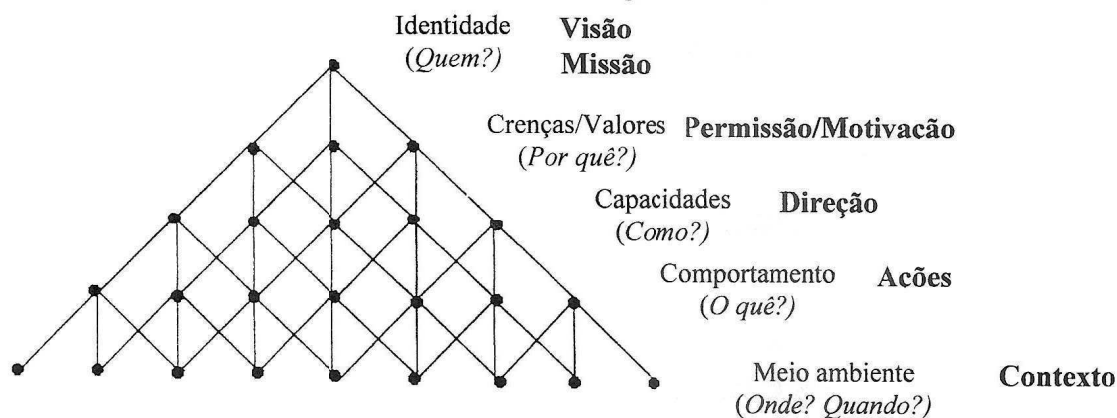
Níveis de Aprendizado e Mudança dentro da Organização.

A vida das pessoas dentro de uma companhia e, sem dúvida, a vida da própria companhia, podem ser descritas e compreendidas em diferentes níveis. Em um nível, está o *ambiente* no qual a organização e seus membros agem e interagem, - i.e., *quando* e *onde* as operações e relações dentro de uma organização acontecem. Os fatores ambientais determinam o contexto e as contingências dentro dos quais as organizações operam. O ambiente de uma organização é formado por coisas como a localização geográfica das operações, os prédios e instalações que definem o "local de trabalho", o *design* do escritório e da fábrica, etc. Além da influência que esses fatores ambientais exercem sobre as pessoas dentro da organização, podemos também examinar a influência e o impacto que as pessoas podem exercer sobre o ambiente, e que produtos ou criações elas trazem a ele.

Em outro nível, podemos examinar os *comportamentos* específicos e as ações da organização ou dos indivíduos - i.e., o *que* a pessoa ou organização faz dentro do ambiente. Quais são os padrões especiais de trabalho, interação ou comunicação? Em nível organizacional, os comportamentos podem ser definidos em termos de procedimentos gerais. Em nível individual, os comportamentos tomam a forma de rotinas específicas de trabalho, hábitos de trabalho ou atividades relacionadas com o trabalho.

Outro nível do processo envolve as estratégias, habilidades e *capacidades* pelas quais a organização ou o indivíduo dirige as ações dentro de seu ambiente - i.e., *como* eles geram e orientam seus comportamentos dentro de um contexto particular. Para o indivíduo, as capacidades incluem estratégias cognitivas e habilidades tais como aprendizado, memória, tomada de decisão e criatividade, que facilitam o desempenho de um determinado comportamento ou tarefa. Em nível organizacional, as capacidades relacionam-se com as infra-estruturas disponíveis para dar suporte à comunicação, inovação, planejamento e tomada de decisão entre os membros da organização.

Outros níveis do processo são formados por *valores* e *crenças*, que fornecem a motivação e as linhas mestras que estão por detrás das estratégias e capacidades usadas para atingir os resultados do comportamento no ambiente - i.e., *por que* as pessoas fazem as coisas da maneira como as fazem, num determinado tempo e lugar. Nossos valores e crenças fornecem o reforço (*motivação* e *permissão*) que suportam ou inibem as capacidades e comportamentos em particular. Os valores e crenças determinam como os eventos recebem significado, e estão no âmago do julgamento e da cultura. Os valores e crenças dão suporte ao senso de *identidade* dos indivíduos e da organização - i.e., *quem* está por detrás do *por quê*, do *como*, do *que*, do *onde* e do *quando*. Os processos de nível de identificação envolvem o senso de função e missão das pessoas relativo à sua visão e aos sistemas superiores aos quais elas pertencem.



Os Níveis de Processos dentro da Organização

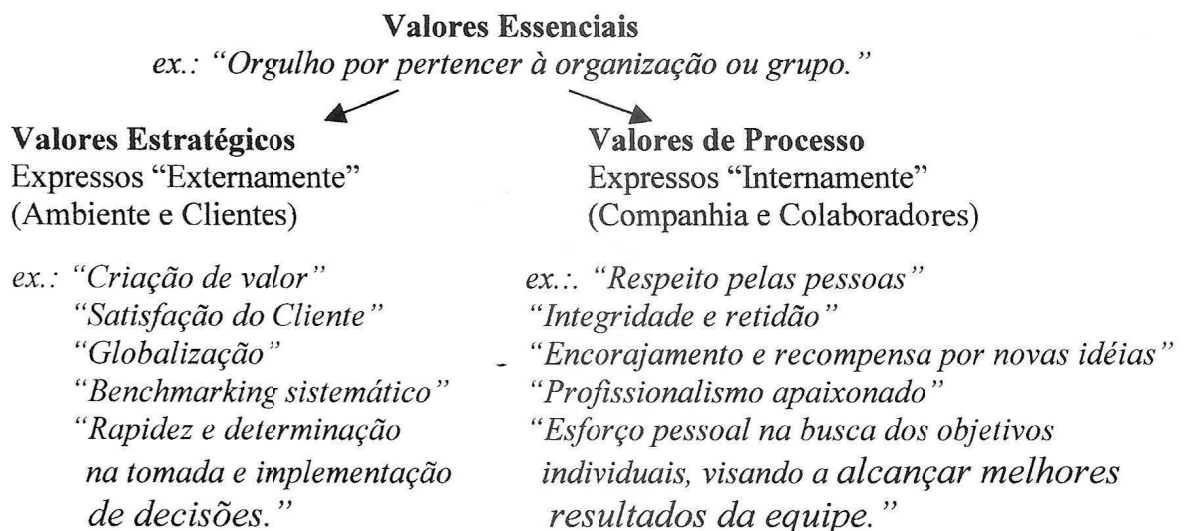
Tipicamente, uma determinada identidade ou papel é expresso em termos de diversos valores e crenças. Estes, por sua vez, são suportados por uma gama maior de habilidades e capacidades, necessárias para manifestar determinados valores e crenças. Capacidades eficazes produzem um conjunto ainda mais amplo de ações e comportamentos específicos, que expressam e adaptam valores a respeito de muitos contextos e condições ambientais particulares.

O Papel dos Valores em uma Organização.

Em uma organização, os valores formam um tipo de moldura imaterial que contorna todas as interações das pessoas dentro do sistema. Os Valores, e as crenças a eles relacionadas, determinam como os eventos e as comunicações são interpretados e recebem significado. Logo, eles são a chave da motivação e da cultura. Os valores e crenças compartilhados são a “cola” que mantém unida uma organização ou equipe eficiente. Os conflitos de valores são fonte de desarmonia e distensão.

É importante compreender que existem diferentes tipos de valores, que exercem funções e influências diferentes na organização. Os “valores essenciais” são aqueles que mais intimamente expressam e suportam a identidade da organização. Os valores essenciais geralmente são expressos através de “valores estratégicos” e “valores de processo.” Os valores estratégicos são expressos externamente, em relação ao ambiente e aos clientes, à organização, etc. Eles têm a ver com a maneira como a organização se apresenta e age no mundo exterior. Os valores de processo são expressos internamente, e dizem respeito à maneira como os membros da organização se relacionam e se comportam em relação a seus colegas e colaboradores.

Um *valor essencial*, como o “orgulho por pertencer à organização ou grupo”, por exemplo, pode ser expresso estrategicamente por meio de outros valores, como: “Criação de valor,” “Satisfação do cliente “Globalização,” “Benchmarking sistemático” e “Rapidez e determinação na tomada e implementação de decisões.” O mesmo valor essencial expresso internamente com respeito a interações em andamento com outros membros da organização, pode incluir: “Respeito pelas pessoas,” “Integridade e retidão”, “Encorajamento e recompensa por novas idéias”, “Profissionalismo apaixonado”, e “Esforço individual para alcançar objetivos, visando a obter melhores resultados da equipe.”



Os valores essenciais são expressos sob a forma de Valores Estratégicos e Valores de Processo

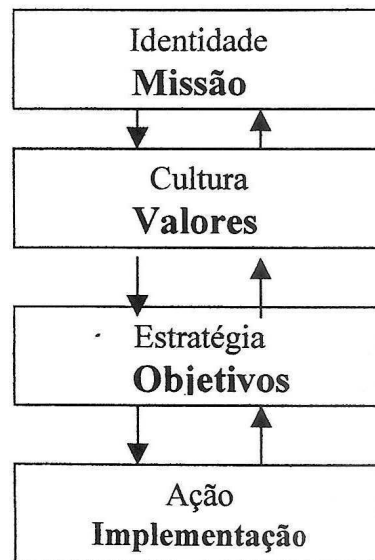
O conjunto de valores e crenças pode ajudar a discernir as suposições e pressuposições mais profundas sobre as quais uma organização se baseia. Num sistema funcional, os valores e crenças alinham-se com a identidade e o ambiente da organização. Os objetivos e ações individuais dão suporte aos objetivos funcionais e à estratégia relacionada com os papéis desempenhados que, por sua vez, são congruentes com a cultura da organização e sua identidade, e com a missão relativa a seu ambiente superior.

Em um sistema deficiente, os valores e crenças que estejam em conflito com os valores básicos podem assumir vida própria e começar a operar como um "vírus do pensamento" com capacidade destrutiva semelhante à de um vírus de computador ou biológico. No caso de valores e crenças conflitantes, as intervenções que envolvem a redefinição, ressignificação e reformulação das percepções são necessárias a fim de transformar ou "inocular" seu potencial negativo.

Alinhamento de Valores com a Visão e Ação.

O alinhamento é fundamental para um planejamento eficaz, para a solução de problemas e para a liderança. Num sistema eficaz, as ações e resultados dos indivíduos dentro de seus micro ambientes são congruentes com suas estratégias e objetivos. Esses objetivos, por sua vez, são congruentes com a cultura e a missão do sistema, em relação ao macro ambiente. Em outras palavras, existe um alinhamento interno do indivíduo com sua visão, e outro nível de alinhamento com a comunidade na qual a pessoa procura atingir sua visão.

Portanto, existem três tipos de alinhamento: 1) alinhamento pessoal, no qual existe uma congruência entre todas as partes do indivíduo, 2) alinhamento dos processos de apoio relativos ao objetivo ou visão, 3) alinhamento ambiental, no qual os objetivos e ações dos indivíduos ou grupos ajustam-se de maneira congruente e ecológica com o sistema superior (ambiente, organização, comunidade, cultura, etc.).



Níveis do Processo em um Sistema

Os sistemas são formados por níveis "hierárquicos" e "lógicos" de interação. Portanto, num sistema funcional:

- 1) A relação entre os membros do sistema dá suporte à tarefa a ser realizada.
- 2) Existe uma percepção compartilhada dos níveis, posições de percepção e estrutura de tempo, relevantes para o espaço-problema e espaço-solução associados com a tarefa.
- 3) Existe um alinhamento dos diversos níveis lógicos relacionados com a tarefa.
- 4) Existe uma congruência e alinhamento dos resultados dos atores relevantes envolvidos no sistema. (Num sistema hierárquico ou complementar, isso é expresso através da facilidade com que as tarefas são delegadas aos devidos papéis. Num sistema de orientação simétrica, isso se expressa através da facilidade com que as pessoas são capazes de negociar e chegar a consenso sobre as tarefas e resultados).
- 5) As ações dos indivíduos são alinhadas com a missão associada com seu papel.

Em outras palavras, existem diferentes tipos de alinhamento relativo à tarefa ou relação, quais sejam:

- O espaço perceptivo e profissional dos atores relevantes com o espaço-problema a ser abordado.

- Os espaços perceptivos dos atores relevantes entre si.
- Os níveis envolvidos na tarefa ou objetivo.
- Os níveis de comunicação entre os atores relevantes.

Os tipos de alinhamento relativos ao relacionamento envolvem:

- Os níveis diferentes de uma pessoa, dentro de seu papel.
- Os níveis de experiência entre as pessoas em papéis diferentes.
- Os níveis entre as diferentes partes de uma pessoa.

Para ser eficaz num determinado sistema, o indivíduo deve compreender a relação entre os vários níveis de mudança, e alinhar suas atividades para se ajustarem a tais dinâmicas. Isto é, os objetivos e ações do nível individual devem apoiar os objetivos funcionais e a estratégia relacionada com o papel exercido, que, por sua vez, deve ser congruente com a cultura e identidade, e com a missão relativa ao ambiente superior.

Alinhando os Papéis dentro de uma Visão Comum

A Folha de Dados a seguir pode ser usada para facilitar o alinhamento dos diversos membros de uma equipe ou grupo. Ela deve ser preenchida por todos os membros da equipe. O processo começa com cada um dos membros da equipe identificando a forma como eles entendem a visão e missão da equipe toda. A fim de que a equipe seja alinhada, é importante que essas respostas sejam congruentes com a compreensão que os outros membros da equipe têm da visão e missão.

Cada indivíduo deve, então, definir sua compreensão de seu papel, valores e prioridades, crenças e suposições, capacidades, tarefas, e o contexto no qual ele opera, a fim de dar suporte à visão e missão da equipe. Cada membro deve ler suas respostas para os outros membros da equipe, que devem comparar as respostas à sua própria compreensão do papel e das atividades da pessoa em relação à visão e missão compartilhadas.

Folha de Dados de Alinhamento da Equipe

1. A visão de nossa equipe é:
2. A missão de nossa equipe é:
3. Meu papel pessoal em relação a essa missão é:
4. Nesse papel, meus valores / prioridades são:
5. Eu acredito / suponho que:
6. Para participar na realização da missão, eu vou usar as seguintes capacidades:
7. Vou usar essas capacidades a fim de realizar as seguintes tarefas:
8. Eu vou realizar as tarefas no contexto de:

Os membros da equipe podem usar as perguntas do Modelo de Precisão ou do Meta-Modelo para esclarecer as respostas que acharem imprecisas ou pouco claras. Eles também devem verificar se as tarefas e prioridades de outros membros da equipe, de cujas ações eles dependem, são suficientemente definidas e organizadas para poderem receber o suporte necessário daquele membro.

Ao fazê-lo, é importante manter em mente que o alinhamento também é relativo a onde a estabilidade e a variação estão colocadas no sistema. Quando uma parte de um sistema precisa ser mantida estável, outras partes devem necessariamente variar e adaptar-se, a fim de ajudar a manter a estabilidade. A Consistência em um nível requer flexibilidade nos outros níveis.

Referência: *Visionary Leadership Skills*, Dilts, R. 1996.

Robert Dilts é um fomentador e treinador no campo da PNL desde seu início, em 1975. É co-autor, com os fundadores da PNL, Bandler e Grinder, e Judith DeLozier, do *NLP Volume I*. Robert tem feito muitas contribuições fundamentais à PNL. Juntamente com Judith DeLozier e, mais recentemente, Todd Epstein, ele foi um dos membros fundadores da Universidade de PNL. Ele e Judith De Lozier completaram, recentemente, a obra *The Encyclopedia of Systematic NLP*.

Publicado na Anchor Point de Jun/2001

Trd. Hélia Cadore – e-mail: Lcadore@uol.com.br

Alquimia

Transformando emoções básicas em ouro.

Dave Allaway

Guilt (culpa) : “substantivo; fato de haver cometido uma ofensa clara ou implícita.”

Gilt (dourado): “adjetivo; coberto de ouro”. (Oxford Compact Dictionary, 1966)

Preâmbulo

Escrevo este artigo sabendo que, para muitos daqueles que o lerem é como ensinar o Padre a rezar a missa. Minha intenção ao escrever este pequeno artigo é simplesmente demonstrar a utilização dos referenciais e das experiências internas de um cliente, para conduzi-lo a uma nova compreensão que gera novas oportunidades de resposta naquilo que era, antes da intervenção, uma resposta desconfortável, repetitiva, desatualizada. Transformar uma emoção negativa em uma experiência de alegria.

As técnicas que usei para produzir esta “alquimia” são usadas freqüentemente; desejo mostrar como, ao ligar conceitos familiares da PNL, eles podem servir, de maneira criativa, para finalidades terapêuticas. Eu estou ciente, pela minha própria experiência de aprender e ensinar a PNL para outros, como é possível alcançar um platô onde as técnicas sejam colocadas à parte, de uma maneira competente e consciente. Eu desejo que, através da compreensão do processo delineado neste artigo, outros sejam encorajados a lidar com, e misturar essas habilidades, para formar modelos poderosos, únicos na situação em questão.

Ao oferecer esta demonstração, vou enfatizar como essa “alquimia” serve ao modelo RESOLVE (Bolstad, 1993), e ao modelo TOTE (Miller, Galanter & Pribram, 1960; Dilts et al., 1980), identificando a finalidade positiva através do processo de Transformação Essencial (Andreas & Andreas, 1994), e padrões de linguagem hipnótica que servem para utilizar as realidades interiores do paciente, aceitar e utilizar o comportamento manifesto do paciente, despertar a consciência através do uso de trocadilhos, iniciar sintomas de transe, enfraquecer estruturas habituais e sistemas de crenças, e retificar mudança terapêutica (Erickson & Rossi, 1996).

Você poderá notar, também, outras coisas dentro das palavras que eu uso e desafiar algumas de minhas pressuposições, o que significa que você já sabe mais do que sabia que sabe, não é mesmo?

Fundamentos.

Esta sessão durou aproximadamente 40 minutos. A sessão começou numa conversa noturna com um amigo, que chamaremos de John, e que estava falando sobre seu relacionamento com sua mãe. Suas reações em relação à mãe estavam marcadas por uma grande culpa, a ponto de, ao falar sobre a situação ele chorava e era incapaz de pensar em como lidar com essa situação, que ele sabia que precisava mudar a fim de estabelecer a um novo nível de relacionamento com a mãe, pois ela era parte importante de sua vida. John é Doutor em Literatura, com um amplo conhecimento da linguagem, de metáforas, distinções entre a estrutura profunda e superficial, e tem um relacionamento crescente com aquilo que ele chama de ego “brilhante”, que está na base do seu ser.

Alquimia

O modelo RESOLVE é um belo lembrete dos elementos essenciais de qualquer intervenção da PNL. “R”, neste caso, refere o practitioner a entrar, primeiro, num estado de Recursos. Na situação de John, eu tive clareza de que ele estava pedindo auxílio e senti-me capaz e seguro para assumir o papel de auxiliar. “E” é para Estabelecer rapport; John e eu temos sido amigos por algum tempo e, nesta ocasião, estivemos falando confortavelmente por algumas horas e o rapport estava claramente presente. “S” refere-se a especificação do resultado. Em resposta à pergunta casual, “O que você deseja de sua relação com sua mãe”? John inicialmente respondeu: “Livrar-me do sentimento de culpa.” Para obter um resultado bem formulado, eu simplesmente perguntei: “Se você não se sentisse culpado ao lidar com sua mãe, o que você sentiria?” Ele respondeu:

“Capaz de falar com minha mãe de uma maneira assertiva, cheia de recursos.” Neste ponto, eu desejei começar o TOTE, testando seu estado atual enquanto pensava em sua relação com sua mãe. Pedi a ele: “Diga-me como você esteve em sua conversa mais recente com sua mãe.” John respondeu com detalhes o diálogo que o levou às lágrimas e a cansar da descrição a ponto de “perder-se” em sua resposta culpada.

A letra “O” do Resolve significa abrir o modelo de mundo do cliente. No TOTE, é a fase de Operação. Eu usei a procura de Finalidade Positiva muito parecida com aquela do processo de Transformação Essencial®, começando com: “O que essa experiência de culpa faz para você”? O que essa culpa lhe proporciona, que é ainda mais importante?” John considerou por alguns instantes e depois respondeu: “Sentir poder sobre coisas fora de mim mesmo,” e eu então continuei com as palavras-padrão do processo, “E se você tiver esse poder sobre as coisas fora de você plena e totalmente, o que você quer que é ainda mais importante?” Novamente, John ponderou um pouco antes de responder. Eu continuei por três vezes mais, cada vez notando que o foco de atenção de John estava se tornando mais e mais interior, seus olhos fixos em mim, mas sem ver, até que um elo apareceu em seus objetivos. A próxima pergunta que fiz foi em termos de: “E se você tem segurança, tranquilidade, e prazer plena e completamente, o que isso tudo lhe proporciona, que é ainda mais importante?” O que levou John ao próximo nível de abstração. A esta altura, John estava claramente em um estado diferente. Ele estava em transe, com seus olhos fixos nos meus, com uma reação nitidamente mais apagada, sem engolir, e com uma expressão neutra em seu rosto relaxado. Suas respostas verbais eram simples palavras que se seguiam logo que eu fazia minhas perguntas (Erickson & Rossi, 1996, p. 11).

Dentro dessa fase de Operação, eu me dei conta de testar, calibrando a expressão externa visual de John com minha imagem interna visual de John durante a fase de teste. Então, cada novo nível de abstração ajustava-se à estrutura Teste/Operação dos TOTES aninhados (Dilts, et al., 1980, pp. 30-31).

O “L” do RESOLVE é de Liderança. Eu estava liderando John facilmente para novas associações experimentais de seu estado inicial de respostas culpadas para X através do processo de abstração necessário, a fim de responder as perguntas sobre Finalidade Positiva.

Dois níveis mais de finalidade positiva, de repente, em linha com o processo de Transformação Essencial, provocou uma mudança maravilhosa na resposta de John. Antes de verbalizar “Alegria”, sua face ruborizou-se, lágrimas quentes rolaram de seus olhos à medida que ele sorria, da mesma maneira que o faz quando está experimentando aquele estado que ele chama de “Brilho”.

Ligação e Fechamento

Depois de deixar John experimentar sua alegria por aproximadamente um minuto, eu lhe disse: “E isso é bom, não é? Esse *dourado*. Belo e brilhante. Belo dourado ou prateado, não sei. *Todo esse brilho*.” Suas lágrimas continuaram a rolar calmamente, e ele respondeu com um “Sim”, confirmando com um sinal afirmativo. Com essas palavras, verifiquei sua experiência de alegria, utilizei sua metáfora familiar de “brilho”, enquanto usei, também, seu vasto repertório de palavras, em particular o trocadilho com a palavra “gilt” (dourado) a fim de encorajar o desenvolvimento consciente de uma forte representação interna de seu estado de alegria, enquanto ligava, por meio do trocadilho, seu problema de culpa ao novo estado de alegria, exemplificado por sua metáfora brilhante de “dourado”, e acredito que o estado presente se ancore ao novo, totalmente abrangente, e a experiência de alegria verdadeira: alegria brilhante, coberta de dourado.

O “V” do RESOLVE, é para a Verificação da mudança. O “T” do TOTE, é para o Teste. Após esperar que John se reorientasse no aqui-e-agora (levou mais ou menos três minutos; não precisei sugerir nada), eu perguntei a ele: “e quando você for falar novamente com sua mãe, ao invés de responder como você costumava antes de sua mudança, o que você gostaria, agora que tem todo esse brilho maravilhoso com você?” Aqui, usei deliberadamente os predicados de tempo para situar a culpa no passado e o brilho no presente atual, enquanto enfatizava a realidade sugestiva de “... *agora que você mudou*...” e a ligação metafórica com o “brilho” de sua experiência. John foi capaz de verbalizar uma situação imaginada que aconteceria na tarde daquele dia, quando ele sabia quealaria com sua mãe ao telefone. Ao fazê-lo, ele demonstrou, com congruência, as palavras que seria capaz de dizer à sua mãe, sentindo-se cheio de recursos e sendo assertivo, respeitoso, na certeza de que sua alegria brilhante, coberta de ouro, está com

ele. É importante notar a preservação da ecologia na congruência do passo futuro. Se eu não conhecesse John tão bem como conheço, eu teria verificado qualquer desequilíbrio ecológico potencial levantado por essa mudança.

Minha calibragem do Teste final foi uma combinação do V externo/V interno lembrados, e do A externo/A interno lembrados, contrastando com o Teste original daquele estado e o Teste final do estado atual comparado com o estado desejado, especificado no resultado de John.

O “E” de RESOLVE é, como no TOTE, saída. Não achei necessário dizer muito mais do que aquilo para afirmar a natureza congruente da resposta de John e sugerir a *agradável surpresa* que pode advir dessa nova resposta, e sugerir também que eu ia fazer um chá. A “agradável surpresa” parece ser um truísmo favorito de Erickson, servindo como sugestão pós-hipnótica que ratifica a experiência de transe num nível consciente, bem como no inconsciente. A congruência da resposta de John combinou com o seu Resultado desejado de uma maneira congruente que indicava que não era mais necessária qualquer Operação.

Acompanhamento - Duas semanas depois.

John queria criar um estado de recursos no qual ele pudesse responder a uma importante figura em sua vida, sua mãe, de uma “maneira respeitosa e assertiva”. Depois de termos trabalhado, John falou diversas vezes com sua mãe ao telefone; e, embora os problemas reais ainda existissem entre eles, John foi capaz, *para sua surpresa*, de falar sobre seus sentimentos, suas necessidades, enquanto mantinha rapport com sua mãe. John estava satisfeito e aliviado porque suas conversas tinham sido tão boas, e começou a trabalhar em outras áreas difíceis dentro de seu sistema familiar.

Resumo da “Alquimia”.

R - Entre num estado de recursos.

E - Estabeleça rapport.

S - Especifique o resultado desejado: substituir o estado presente (culpa) pelo estado desejado.

T – Testar a calibragem do estado atual (culpa).

O - O - Abrir o modelo de mundo, e operar. Neste caso, foram traçados os objetivos positivos em níveis cada vez mais altos de abstração através do processo de Transformação Essencial.

L - Liderar o cliente para gerar novas escolhas. Uma continuação da fase de Operação.

V - T - Verificar a mudança, testar a calibragem do estado futuro, ligar via metáfora o Teste inicial e o estado atual. Verificar a Ecologia.

E - E – Saída. Sugestão pós-hipnótica de surpresa.

Dave Allaway é Mestre Practitioner certificado de PNL (1996) e está baseado no Departamento de Pesquisa Educacional da Lancaster University, Inglaterra. Ele agradece qualquer feedback, perguntas ou comentários surgidos em função da leitura deste artigo. Seu e-mail é: d.allaway@lancaster.ac.uk

Publicado na Anchor Point de Abril/2001

Tradução: Hélia Cadore – E-mail: lcadore@uol.com.br

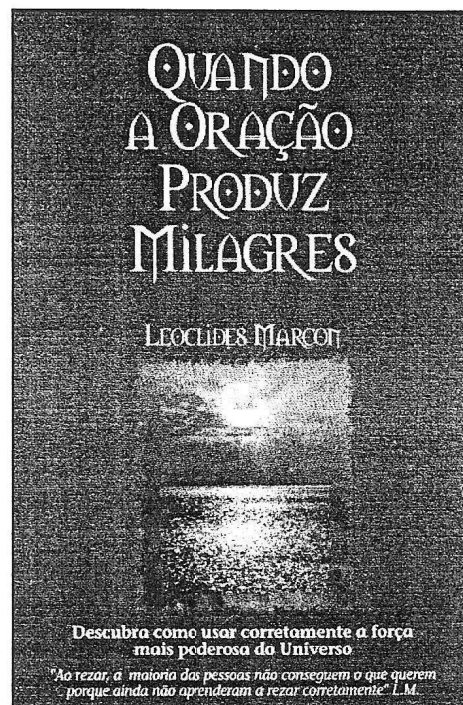
INFORMATIVO de PNL - “GOLFINHO” (0**51) 3330-2005 golfinho@golfinho.com.br www.golfinho.com.br Novembro/2001 n° 82

QUANDO A ORAÇÃO PRODUZ MILAGRES

João Nicolau Carvalho*

Leocides Marcon vem de lançar seu quarto livro. O primeiro foi **Falar em Público** que foi seguido de **Autoconfiança e Entusiasmo**. O terceiro, **Despertando seu Poder Pessoal**, Marcon iniciava sua contribuição como autor brasileiro, um dos primeiros, especializado em Programação Neurolingüística e treinado em nosso país e nos EUA. Richard Bandler, Robert Dilts, Todd Epstein, Judith DeLozier, Anthony Robbins, Steve e Connirae Andreas, e a equipe da Sociedade Brasileira de PNL foram os modeladores. Além disso, Leocides Marcon que é Bacharel em Administração, professor universitário e diretor do CDP-Centro de Desenvolvimento Pessoal, -- é membro credenciado da American Board of Hypnotherapy e master em Terapia da Linha de Tempo. Um excelente currículo para quem também é autor de dois CDs de relaxamento e programação mental e de duas fitas de vídeo.

Na quarta obra, **QUANDO A ORAÇÃO PRODUZ MILAGRES**, edição do seu Centro de Desenvolvimento Pessoal, como as demais, Leocides Marcon envereda por um caminho que Dilts vem trabalhando há um certo tempo: PNL e espiritualidade. Quem toma contato, por alto, do currículo pessoal de Bandler e Grinder, criadores da PNL, não visualiza de imediato algo de *espiritual* na Programação Neurolingüística. Aparentemente é uma técnica, e isso é verdade, embora não somente técnica, que aumenta a criatividade do materialista, ateu, como amplia a criatividade e a fé do espiritualista.



A inferência acima está patente no novo livro de Marcon. A PNL é uma excelente ferramenta para qualificar e harmonizar o poder da oração e da Fé. Para ressignificar e ampliar nossos contatos com Deus e com o universo. Quer dizer, a matéria-prima do livro são as crenças. E a PNL é um *mecanismo* altamente especializado em mexer nas crenças. Através da PNL descobrimos como nossa mente funciona, ensina-nos o autor, e aprendemos seu uso adequado. O uso adequado da mente possibilita a melhoria de nossas crenças. Cientificamo-nos de que a fé religiosa é uma crença. E que crença! Até para *ampliar nossa ignorância*: está aí, nas nossas retinas, envolvendo-nos qual um monstro, o 11 de setembro e seus desmembramentos.

Mas a crença que se desabrocha no belo livro de Marcon é a da Paz. Da paz consigo próprio e com os outros. Da espiritualidade como símbolo de humanismo. De comunicação com o inconsciente e a clara definição de objetivos. De como a oração pode ser um instrumento de mudanças.

Com dez capítulos, **Quando a Oração Produz Milagres**, clareia ao leitor, que há orações genéricas e específicas e, entre as páginas 81 e 96, deparamos com dezenas de orações *funcionais*: oração ao acordar, para dormir, antes da refeição, saúde, para eliminar emoções limitantes, e muito mais.

No último capítulo, o décimo, o autor relaciona diversas técnicas de PNL para trabalhos de mudança pessoal, adaptadas para quem tem espiritualidade. Em outras palavras, funcionam em quem tem *crença* em Crenças religiosas. Um interessante Círculo de Energia Divina e uma frutífera bibliografia integram e complementam o texto.

Título da obra: QUANDO A ORAÇÃO PRODUZ MILAGRES

Autor: LEOCLIDES MARCON

Editora: CDP-Centro de Desenvolvimento Pessoal, Porto Alegre-RS

Fone: (51)3311.2539 – **E-MAIL:** cdp@leoclidemarcon.com.br

**Professor Universitário, Trainer em PNL. (e-mail: jncpnl@terra.com.br)*

AGENDA DE CURSOS WORKSHOPS E EVENTOS**NOVEMBRO 2001**

SBPNL – Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística www.pnl.com.br

Informações e Inscrições: (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br

Master Residencial Hotel Península em Avaré (período integral)

De 14 à 25 de Novembro

Auto-Estima – 10 e 11 de novembro – Centro de Treinamento da SBPNL

Comunicação na Negociação – 10 e 11 de novembro – Centro de Treinamento da SBPNL

Centro de Desenvolvimento Pessoal – Leocliedes Marcon – Porto Alegre

Master em Comunicação www.leocliedesmarcon.com.br

Turmas Manhã e Noite de 5 a 9 de Out. turma final de semana 10 e 11 Nov.

Informações: Fone: (0**51) 3311-2539 / Fax: (0**51) 3312-2699 e-mail: cdp@leocliedesmarcon.com.br

Actius - Centro de Desenvolvimento, Profissional, Pessoal e da Excelência Humana – Campinas-SP

Curso Master Practitioner 19-20-21/10 e 02-03-04-15-16-17-18/11

Informações: Tel.: (0**19) 3253.3030 e-mail: cursos@actius.com.br www.actius.com.br

DEZEMBRO 2001

SBPNL – Sociedade Brasileira de Programação Neurolingüística www.pnl.com.br

Informações e Inscrições: (0**11) 3168-6888 e-mail: pnl@pnl.com.br

Auto-Estima parte II – 8 e 9 de dezembro – Centro de Treinamento da SBPNL

Centro de Desenvolvimento Pessoal - Leocliedes Marcon - Porto Alegre

Programe-se para Vencer - Turmas Manhã, Noite e Final de Semana - de 11 a 16 de Dez.

Informações: Fone: (0**51) 3311-2539 / Fax: (0**51) 3312-2699 e-mail: cdp@leocliedesmarcon.com.br

INAP – Instituto de Neurolingüística Aplicada – Rio de Janeiro

Metas dia 1º de dezembro

Informações: (0**21) 2551-1032 ou www.pnl.med.br



Envie sua colaboração para as diversas seções para:

"GOLFINHO" - Diretora: M. Helena Lorentz

Tel/fax (0**51) 3330-2005



Rua Cel. Aurélio Bittencourt, 110/101

90430-080 PORTO ALEGRE-RS - BRASIL

E-mail: golfinho@golfinho.com.br

INTERNET: <http://www.golfinho.com.br>

ENTRE EM CONTATO CONOSCO

Divulgue seus cursos, aqui e na Internet