

Pensamento Sistêmico e Trabalho em Equipe Multidimensional nos Cursos ECP2 e ECP3

Systemic Thinking and Multidimensional Team Work in ECP2 and ECP3

Pensamiento Sistémico y Trabajo en Equipo Multidimensional en los cursos ECP2 y ECP3

Cecília Oderich*

* Administradora. Mestre em Administração. Pós-graduanda em Dinâmica dos Grupos. Professora universitária e tutora de cursos a distância. Voluntária da União das Instituições Conscienciocêntricas Internacionais (UNICIN).

cloderich@ig.com.br

Texto recebido para publicação em 11.04.2012.

Palavras-chave

Cursos de campo
Multidimensionalidade
Sistemas

Keywords

Field courses
Multidimensionality
Systems

Palabras-clave

Cursos de campo
Multidimensionalidad
Sistemas

Resumo:

O presente artigo objetiva apresentar ideias norteadas pelo pensamento sistêmico sobre o trabalho em equipe nos cursos ECP2 e ECP3. Com base em conceitos da Teoria Geral dos Sistemas, associados à experiência da autora, constatou-se que nos cursos de campo conscienciológicos é possível vivenciar e analisar alguns aspectos da visão sistêmica multidimensional, através de algumas características: das partes para o todo da metáfora mecânica para a quantidade e para a qualidade. Igualmente foram identificadas características do ambiente de equipes: planejamento participativo, cosmovisão, visão da interdependência, multifuncionalidade, valência, competência interpessoal, reconhecimento seguido da resolução de conflitos e liderança. Por fim, foram analisados aspectos práticos do processo do curso: acoplamento com a equipe extrafísica (equipex), arrumação do salão, reuniões e definição das funções, blindagem assistencial, *feedback*, ritmo do campo e manutenção da ortopenseidade e da disponibilidade assistencial. A partir deste estudo, percebe-se a importância da visão sistêmica para o aprimoramento e aproveitamento dos cursos.

Abstract:

This article is aimed at presenting ideas guided by systemic thinking about teamwork in the courses ECP2 and ECP3. Based on concepts of the General Systems Theory, associated with the author's experience, it was found that in conscienciology field courses it is possible to experience and analyze some aspects of multidimensional systemic view by means of certain characteristics: from the parts to the whole, from the mechanical metaphor to the quantity and quality. We have also identified characteristics of the team environment: participatory planning, worldview, vision of interdependence, multifunctionality, valence, interpersonal competence, recognition followed by conflict resolution and leadership. Finally, we analyzed the practical aspects of the course process: engagement with the extraphysical team, arrangements, meetings and definition of functions, assistance shielding, feedback field rhythm and maintenance of orthopenseity and assistance availability. From this study, one realizes the importance of a systemic view in order to improve and take advantage of the courses.

Resumen:

El presente artículo objetiva presentar ideas norteadas por el pensamiento sistémico sobre el trabajo en equipo en los cursos ECP2 y ECP3. Con base en conceptos de la Teoría General de los Sistemas asociados a la experiencia de la autora se constató que en los cursos de campo conscienciológicos es posible tener

la vivencia y analizar algunos aspectos de la visión sistémica multidimensional, a través de algunas características: de las partes para el todo, de la metáfora mecánica para la cantidad para la calidad. También, fueron identificadas características del ambiente de equipos: planeamiento participativo, cosmovisión, visión de la interdependencia, multifuncionalidad, valencia, competencia interpersonal, reconocimiento seguido de la resolución de conflictos y liderazgo. Finalmente, fueron analizados aspectos prácticos del proceso del curso: acoplamiento con el equipo extrafísico (equipex), arreglar el salón, reuniones y definición de las funciones, blindaje asistencial, feedback, ritmo del campo y manutención de la ortopensividad y de la disponibilidad asistencial. A partir de este estudio, se percibe la importancia de la visión sistémica para el perfeccionamiento y aprovechamiento de los cursos.

INTRODUÇÃO

Contextualização. Este estudo surgiu de observações e aprendizados a partir da vivência da autora, no contexto dos cursos mencionados por 20 vezes, no decorrer de mais de 10 anos. O paradigma consciencial, ao abordar a multidimensionalidade, a multiexistencialidade e a bioenergética, expande muito a visão sistémica do conjunto de variáveis intra e extrafísicas presentes no universo e suas inter-relações. O pensamento se complexifica positivamente, pois se amplia a compreensão da vida.

Origem. O pensamento sistémico tem origem no desenvolvimento científico da Teoria Geral dos Sistemas, que utiliza a metáfora do organismo vivo para analisar os sistemas, subsistemas e suas relações.

Cursos. Nos cursos conscienciológicos de campo com imersão relativamente prolongada, ou seja, mais de 2 dias em imersão por tempo integral, a exemplo dos cursos Extensão em Conscienciologia e Projeciologia 2 e 3, chamados ECP2 e ECP3, é possível vivenciar e analisar alguns aspectos da visão sistémica multidimensional.

Objetivo. Este artigo objetiva apresentar a análise do trabalho em equipe e aspectos práticos dos cursos ECP2 e ECP3 com base no pensamento sistémico.

Metodologia. O estudo foi consolidado de modo lógico-teórico, a partir de observações não estruturadas registradas pela autora durante experiências na condição de aluna e, posteriormente, de participante da equipe de campo dos cursos ECP2 e ECP3. Para alcance do objetivo proposto, foram realizadas análise de conteúdo e correlações com o tema foco do estudo, a partir de observações, percepções e deduções lógicas decorrentes da prática em associação à teoria estudada.

Seções. Este artigo está organizado nas seguintes seções: Pensamento Sistémico, Trabalho em Equipe, Liderança e Aspectos Práticos dos Cursos.

1. PENSAMENTO SISTÊMICO

Teoria. O austríaco Karl Ludwig Von Bertalanffy não concordava com o cartesianismo, o mecanicismo e com o paradigma positivista da ciência, que leva ao reducionismo. Propôs a abordagem orgânica da biologia aplicada globalmente. Assim, lançou o livro intitulado *Teoria Geral dos Sistemas*, em 1937, cujo objetivo foi formular princípios válidos para os sistemas em geral, de qualquer natureza, visando a unidade da ciência (BERTALANFFY, 2008).

Sistema. Sistema é um “todo”, conjunto de elementos inter-relacionados. Existem sistemas orgânicos, a exemplo do corpo humano, e sistemas inorgânicos, como um avião. Existem sistemas sociais, por exemplo, bairros, cidades, estados, países. Elementos agrupados por quaisquer afinidades formam subsistemas dentro

de sistemas maiores, que por sua vez integram subsistemas de outros sistemas. O organismo vivo é a metáfora para a visão sistêmica, não mecanicista.

Pensamento. Peter Senge, pesquisador renomado no campo de aprendizagem e mudança organizacional, propôs 5 disciplinas como sendo conjuntos de conhecimentos úteis para desenvolver competências de aspiração, reflexão, conversação e conceituação, nos níveis individual e coletivo. As 5 disciplinas propostas por Senge são: domínio pessoal, modelos mentais, visão compartilhada, aprendizagem em grupo e pensamento sistêmico. O *pensamento sistêmico* é “A Quinta Disciplina”, título do livro, considerada aquela que integra o modelo (SENGE, 1995). Desde então, o pensamento sistêmico vem sendo desenvolvido por vários pesquisadores.

Aplicação. A partir da visão do pensamento sistêmico apresentada por Andrade et al. (2006), seguem 4 características aplicáveis nos cursos ECP2 e ECP3, em ordem funcional:

1. **Das partes para o todo.** Visão de cada elemento expandida às suas inter-relações no movimento sinérgico do curso. Visão de conjunto.

2. **Da metáfora mecânica para a metáfora do organismo vivo.** Visão da interdependência das partes e da complexidade dos processos ocorridos nos cursos.

3. **Da verdade para as descrições aproximadas.** Percepção das tendências, das probabilidades de ocorrências ou situações, sem apego ao determinismo ou verdades absolutas. Essa característica ajuda na fluidez do trabalho, tanto nos campos energéticos quanto nos campos de debate.

4. **Da quantidade para a qualidade.** Percepção da complexidade do trabalho, que pode independe de números. Números são indicadores quantitativos, entre outros indicadores qualitativos que podem ser identificados.

2. TRABALHO EM EQUIPE

Diferenças. Teoricamente, diversos autores abordam as diferenças entre grupos e equipes. Alguns, inclusive, definem equipes como grupos especializados. A partir dos estudos da especialização em dinâmica dos grupos, a autora optou por considerar as definições a seguir para esta pesquisa.

Grupo. Pessoas que trabalham no mesmo local ou foram reunidas para desempenhar determinada tarefa, mas não necessariamente formam uma unidade ou atingem significativo desempenho.

Equipe. Pessoas dotadas de competências complementares que confiam umas nas outras e estão comprometidas com um propósito comum.

Multidimensional. A *equipe* de trabalho dos cursos ECP2 e ECP3 é *multidimensional*, composta por conscins voluntárias e consciexes amparadoras especializadas e, também, por amparadores de conscins participantes dos cursos.

Composição. Os cursos ECP2 e ECP3, na composição de suas equipes de campo, contam com epicon(s), coordenador(a) do curso, consciocioterapeuta, médico(a) e outros integrantes que desempenham diferentes funções no trabalho, por exemplo: fazer a checagem e recepção dos(as) alunos(as) na entrada do campo, acompanhamento no campo e deslocamentos necessários dos(as) alunos(as), “ponte” entre equipe de deslocamento, alunos(as) e coordenador(a) do curso, anotações e registros, suporte na testagem de campo pelos alunos.

Tarefas. A maioria dos integrantes ajuda na arrumação do salão e muitos são designados para outras tarefas necessárias, como recepcionar os participantes, realizar interface junto ao hotel, ministrar aulas e ajudar nos momentos de debate e intervalo, ligar o condicionador de ar ou cuidar da chave do salão.

Execução. A equipe executiva tem papel fundamental na preparação do curso e “chegada” dos (as) alunos(as). Sua capacidade de conexão com a equipex e com os amparadores dos alunos(as) influencia diretamente nos resultados. É muito positivo quando os participantes da equipe executiva podem participar da equipe de campo do curso, pois há conexão preexistente com a equipex e com os alunos(as).

Características. A partir de correlações teórico-práticas, seguem 11 características do ambiente de equipe identificadas nos cursos ECP2 e ECP3, ordenadas conforme a lógica do processo vivencial percebido pela autora.

01. *Planejamento participativo* através das reuniões que antecedem o curso, bem como nas reuniões de equipe no decorrer e ao término do curso, objetivando a *qualidade*, o desenvolvimento da *cosmovisão* e o estabelecimento dos *objetivos comuns*.

02. *Ampliação da cosmovisão* percebida a partir do compartilhamento de ideias, energias, percepções e parapercepções entre os integrantes da equipe, tanto em momentos de reuniões como nos deslocamentos e conversas informais. O compartilhamento ajuda todo o grupo a formar visão de conjunto mais clara do contexto e das situações.

03. Construção da *visão compartilhada* a partir dos objetivos comuns estabelecidos nas reuniões e qualificações, com foco nos resultados interassistenciais almejados pela equipe.

04. A integração da equipe visando a *qualidade* influencia na assistência no decorrer do curso. A organização dos trabalhos operacionais e o detalhismo, valorizados nos cursos, facilitam a maior disponibilidade para os movimentos interassistenciais e as parapercepções.

05. *Visão da interdependência* de todos os participantes, o que promove o senso de pertencimento à equipe multidimensional.

06. *Multifuncionalidade* estimulada, pois cada membro da equipe desempenha o seu papel com atenção e disponibilidade íntima e assistencial para aprender e ajudar no que for preciso.

07. A *valência* é a tendência de combinação dos integrantes de uma equipe que expressa sua capacidade de ligação e impacta, conseqüentemente, no valor do trabalho desempenhado. Segundo Bion (1975), a valência de uma equipe acontece a partir da presteza de cada indivíduo em entrar em combinação com o todo. Em muitos cursos, percebe-se grande valência na equipe.

08. Apoio mútuo, *comprometimento e confiança* nas equipes intra e extrafísicas, mantendo a ortopen-senidade na realização dos trabalhos.

09. *Competência interpessoal* bem desenvolvida, com zelo pela boa comunicação e desenvolvimento de empatia entre os membros da equipe multidimensional e para com os assistidos.

10. *Reconhecimento e resolução positiva de conflitos*, no sentido de saber identificar, encarar abertamente e gerenciar conflitos que venham a surgir, buscando soluções para manter e ampliar a interassistência dos trabalhos.

11. A *coesão* ocorre a partir da *satisfação dos componentes com o desempenho da equipe*, com os *vínculos criados* e reflete na *permanência* na equipe.

3. LIDERANÇA

Liderança. A consolidação da equipe e a estruturação dos cursos têm na liderança um importante fundamento definidor da interassistência. A liderança intrafísica e formal das equipes nos cursos ECP2 e ECP3 é exercida tanto pelo epicentro consciencial (epicon) quanto pelo coordenador do curso.

Epicentro. O epicentro é o indivíduo que se coloca como ponto de sustentabilidade, fazendo conexão íntima com a equipe multidimensional.

Epicon. Conforme definição do livro 700 Experimentos da Conscienciologia (VIEIRA, 1994, p. 48), “**Epicon** (*epi + con*) – Epicentro consciencial; conscin-chave do epicentrismo operacional, que se torna um fulcro de lucidez, assistencialidade e construtividade interdimensional, através da ofiex.”

Evolutividade. Os(as) líderes que têm atuação positiva, mantêm sua posição com base na autoridade moral, na empatia, na visão sistêmica, na automotivação e na capacidade de propiciar processos evolutivos de mudança nas pessoas. É desejável a habilidade do(a) líder em incentivar o pensamento crítico e a participação de toda a equipe, despojando-se da aura de superioridade.

Autodesenvolvimento. É muito positivo quando cada participante da equipe exerce o movimento de autodesenvolvimento, aproveitando as oportunidades emergentes nos trabalhos, por exemplo a ampliação do parapsiquismo e da autopesquisa, tanto nos campos otimizados quanto nos trabalhos próprios da equipe e nos debates, inclusive buscando aperfeiçoar a própria liderança e, conseqüentemente, expandindo os próprios horizontes assistenciais.

4. ASPECTOS PRÁTICOS DOS CURSOS: APLICAÇÃO DO PENSAMENTO SISTÊMICO E DO TRABALHO EM EQUIPE

Acoplamento. O acoplamento com a equipex inicia semanas antes do curso, dependendo de cada integrante, e se intensifica com o início dos trabalhos operacionais. A partir deste acoplamento, forma-se a equipe multidimensional, solidificada com o encontro presencial de toda a equipe intrafísica no dia anterior ao início do curso.

Arrumação. A constituição do “cenário” ocorre a partir da arrumação do local onde será realizado o curso. É o momento do estabelecimento ou consolidação de vínculos de confiança na equipe. Ocorre a limpeza energética e preparação do ambiente, as quais dependem muito de aspectos de observação qualitativa e de parapercepções sobre o campo, já evidenciando a necessidade da visão de conjunto.

Blindagem. A blindagem energética assistencial de todo o ambiente se estabelece no início do curso e se mantém principalmente a partir do conjunto de pensenes dos integrantes da equipe multidimensional, no decorrer do curso. A blindagem é mais potente quando há sinergia na equipe.

Funções. Quanto maior o conhecimento, sensibilidade e acuidade paraperceptiva do(a) coordenador(a), melhor a designação das funções e tarefas necessárias aos participantes da equipe. O coordenador, ao observar a complementaridade entre os participantes da equipe, além de ter visão do perfil da turma, pode alocar as funções mais efetivamente.

Reuniões. As reuniões de equipe no início e, principalmente, no final dos cursos constituem-se oportunidades ímpares para a comunicação transparente e os *feedbacks* que muito podem contribuir para o desenvolvimento dos participantes da equipe, com a visão da interdependência, bem como para o surgimento de ideias que qualifiquem os cursos.

Feedback. Para que o trabalho em equipe ocorra em um ambiente coeso, é preciso haver clima propício no decorrer dos trabalhos para o *feedback* mútuo e ajustes no sentido de otimização das atividades e evolução das pessoas e da equipe, minimizando possíveis melindres ou equívocos.

Insight. Moreno (1983) propõe o conceito de “teletransferência” como um “*insight*”, uma sensibilidade pela estrutura real da outra pessoa. A teletransferência representa a estimativa intuitiva correta que uma consciência faz da outra. Mesmo que a estimativa não seja correta, o *feedback* dado com boa intenção

e da forma adequada propicia a verificação e troca de ideias. Esse conceito pode ajudar na qualificação da comunicação interconsciencial na equipe de campo.

Conexão. Propõe-se que a busca por uma cultura saudável de *feedback* contribui na conexão multidimensional visando a interassistência, não só entre os participantes da equipe de trabalho do curso, mas também em relação à interação com os alunos.

Campo. O “ritmo do campo” acontece a partir da fluidez dos movimentos, “espontaneidade com ajustamento” (MORENO, 1983), harmonia no trabalho em equipe e na complementaridade dos integrantes. Cada um em sintonia ao movimento do todo. Reflete a conexão multidimensional das consciências comprometidas com o trabalho.

Ortopensividade. O exercício constante de manutenção da ortopensividade ajuda na disponibilidade assistencial. A ortopensividade é especialmente importante nos dois primeiros dias de curso, nos quais ocorre a primeira energização e, geralmente, atendimentos a alunos de primeira vez e reciclantes não doadores, ou seja, a demanda por assistência básica e intensa envolvendo desconexões dos participantes pode ser maior. A ampliação da visão de conjunto requer ortopensividade para a manutenção pensênica na fluidez do trabalho em equipe multidimensional.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Compreensão. Enfim, a partir desta análise inicial é possível perceber o quanto a ampliação do pensamento sistêmico ajuda na sintonia e conexão aos trabalhos realizados nos cursos ECP2 e ECP3, especialmente aos participantes da equipe multidimensional.

Equipe. Através do paradigma consciencial e da oportunidade de vivenciar o verdadeiro trabalho em equipe multidimensional, os cursos ECP2 e ECP3 representam grande oportunidade de criação de vínculos conscienciais pró-evolutivos interassistenciais.

Perspectivas. Este artigo apresenta uma primeira análise sobre o tema com base em vivências da autora, podendo ser adaptado ou replicado por pesquisadores interessados no tema e na autopesquisa. Assim, abrem-se perspectivas futuras de aprofundamentos, constatações, refutações, enfim, de evolução da pesquisa.

REFERÊNCIAS

1. Andrade, Aurélio L., Selene, Acyr, Rodrigues, Luís H., Souto, Rodrigo; *Pensamento Sistêmico – Caderno de Campo: O Desafio da Mudança Sustentada nas Organizações e na Sociedade*; 488 p.; 25 x 20 x 3,5 cm; Bookman; Porto Alegre, RS; 2006.
2. Bertalanffy, Ludwig Von; *Teoria Geral dos Sistemas*; 3ª Ed.; Vozes; Petrópolis, RJ; 2008.
3. Bion, W.R.; *Experiências com Grupos: os Fundamentos da Psicoterapia de Grupo*; 2ª Ed.; Imago; Rio de Janeiro, RJ; 1975.
4. Moreno, J. L.; *Fundamentos do Psicodrama; Summus*; São Paulo, SP; 1983.
5. Senge, Peter et al.; *A Quinta Disciplina; Qualitymark*; Rio de Janeiro, RJ; 1995.
6. Vieira, Waldo; *700 Experimentos da Conscienciologia*; 1.058 p.; 700 caps.; 147 abrevs.; 600 enus.; 8 índices; 2 tabs.; 300 testes; glos. 280 termos; 5.116 refs.; alf.; geo.; ono.; 28,5 x 21,5 x 7 cm; enc.; Instituto Internacional de Projeciologia (IIPC); Rio de Janeiro, RJ; 1994; páginas 43 a 61 e 327 a 333.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. Steiner, Alexander; & Oderich, Cecília; *Environmental Energetic Shielding*; Revista; *Journal of Conscientiology*; Trimestral; Vol. 11; N. 44; 4 enus.; 3 refs.; *International Academy of Consciousness (IAC)*; Évoramonte; Portugal; 2009; páginas 359 a 367.

2. **Vieira**, Waldo; *Homo sapiens pacificus*; revisores: Equipe de Revisores do Holociclo; 1.584 p.; 24 seções; 413 caps.; 403 abrevs.; 20 cenografias; 24 discografias; 38 *E-mails*; 434 enus.; 484 estrangeirismos; 240 filmes; 1 foto; 37 ilus.; 168 megapensenes trivocabulares; 1 microbiografia; 103 musicografias; 25 pinacografias; 240 sinopses; 36 tabs.; 15 *websites*; glos. 241 termos; 9.625 refs.; alf.; geo.; ono.; 29 x 21,5 x 7 cm; enc.; 3ª Ed. gratuita; *Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciologia* (CEAEC); & *Associação Internacional Editares*; Foz do Iguaçu, PR; 2007; páginas 863 a 885.

BIBLIOGRAFIA CONSULTADA

1. **Houaiss**, Antonio; & **Villar**, Mauro de Salles; *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*; LXXXIV + 2.922 p.; 1.384 abrevs.; 1 foto; 6 ilus.; 1 microbiografia; 19 tabs; glos. 228.500 termos; 1.582 refs. (datações etimológicas); 804 refs.; 31 x 22 x 7,5 cm; enc.; *Objetiva*; Rio de Janeiro, RJ; 2001.

3. **Vieira**, Waldo; *Manual da Tenepes: Tarefa Energética Pessoal*; 138 p.; 34 caps.; 147 abrevs.; glos. 282 termos; 5 refs.; alf.; 21 x 14 cm; br.; *Instituto Internacional de Projeciologia*; Rio de Janeiro, RJ; 1995.

