

Desenvolvimento da Liderança Interassistencial por meio da Coordenação de Centro Educacional de Autopesquisa

Desarrollo del Liderazgo Interasistencial por medio de la Coordinación de un Centro Educacional de Auto-Investigación

Development of Interassistential Leadership through the Coordination of a Self-Research Educational Center

Paulo Battistella

Resumo

O Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia (IIPC), por meio dos Centros Educacionais de Autopesquisa (CEAs), realiza constantemente diversos eventos gratuitos ou pagos objetivando a expansão das neociências Conscienciologia e Projeciologia. Neste contexto, o presente artigo tem por objetivo apresentar as vivências do autor ao longo de dois anos e meio na coordenação do CEA de Florianópolis. Neste período, participou de 306 reuniões com voluntários; também buscou assumir palestras, cursos e seminários de pesquisa com objetivo de contribuir com as pesquisas da Conscienciologia e motivar os voluntários por meio do exemplarismo pessoal. Estar a frente dos trabalhos interassistenciais neste período contribuiu para o desenvolvimento de alguns traços (traços-força), como assistencialidade, bom humor, confiança, determinação, didática, disponibilidade, exemplarismo, observação, racionalidade e seriedade. Os resultados desta autopesquisa podem motivar outros pesquisadores da Conscienciologia a assumir novas frentes de trabalhos interassistenciais e, principalmente, desenvolver a liderança grupal intra e extrafísica.

Palavras-chave: autopesquisa; Centro Educacional de Autopesquisa; coordenação; interassistencialidade.

Resumen

El Instituto Internacional de Proyecciología y Conscienciología (IIPC), por intermedio de los Centros Educativos de Auto-investigación (CEAs) realiza varios eventos gratuitos o pagos objetivando la expansión de las nuevas ciencias Conscienciología y Proyecciología. En este contexto, el presente artículo tiene por objetivo presentar las vivencias del autor a lo largo de dos

años y medio en la coordinación del CEA de Florianópolis. En este periodo participó de 306 reuniones con voluntarios, asumió conferencias, cursos y seminarios de investigación con el objetivo de contribuir con las investigaciones en Concienciología y motivar a los voluntarios por medio del ejemplo personal. Tomar la delantera de trabajos interasistenciales en este periodo contribuyó para el desarrollo de algunos trazos fuerza, tales como: asistencialidad, buen humor, confianza, determinación, didáctica, disponibilidad, ejemplarismo, observación, racionalidad y seriedad. Los resultados de esta auto-investigación intentan también motivar a otros investigadores en Concienciología a tomar la delantera de nuevos trabajos interasistenciales y principalmente desarrollar el liderazgo grupal intra y extrafísico.

Palabras clave: auto-investigación; Centro Educacional de Autopesquisa; coordinación; interasistencialidad.

Abstract

The International Institute of Projectiology and Conscientiology (IIPC), through the Self-research Educational Center (SEC), constantly implements several free or paid events, aiming the expansion of the neosciences Conscientiology and Projectiology. In that context, the present article is a first person account of the author's experiences during his two and a half years in the coordination of Florianópolis' SEC. During this period, the author joined 306 meetings with volunteers, gave regular lectures, courses and selfresearch seminars, intending to serve as a positive example to the volunteers and help disseminate Conscientiology research. Being the head of interassistential tasks during this period was fundamental in the development of a few strong traits, such as assistentiality, good mood, confidence, determination, didacticism, availability, exemplarism, observation, rationality and seriousness. Additionally, the results of this self-research aim to motivate other Conscientiology researchers to take on new lines of interassistential tasks and to develop group leadership, both intra and extraphysical.

Keywords: coordination; interassistentiality self-research; Self-research Educational Center.

INTRODUÇÃO

IIPC. O Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciologia (IIPC) é Instituição Conscienciocêntrica (IC) de ensino e pesquisa que visa divulgar e expandir as neociências Projeciologia e Conscienciologia. O Instituto está presente em diversas cidades do Brasil, incluindo no exterior, sendo representado pelos Centros Educacionais de Autopesquisa (CEAs).

Voluntariado. O trabalho realizando no IIPC tem como base o voluntariado, incluindo os próprios docentes da instituição. Deste modo, o voluntariado no IIPC exige do voluntario/docente comprometimento com as atividades administrativas e também com autopesquisa teática constante.

Modelo. O voluntariado no IIPC pode servir de modelo para as pessoas interessadas em qualificar-se assistencialmente e evoluir lucidamente, tendo como base a tarefa do esclarecimento (tares) e a vivência do Paradigma Consciencial.

Ferramenta. Optar pelo voluntariado significa utilizar ferramenta assistencial para evoluir de modo mais lúcido e racional. Inicialmente o modelo de funcionamento ou *modus operandi* da IC auxilia a conscin a desenvolver a interassistencialidade, a tarefa do esclarecimento (tares) e tornar-se profissional no trabalho com as bioenergias (autoparapsiquismos lúcido).

Evolução. Com o tempo, a conscin-voluntária pode extrapolar as barreiras institucionais realizando assistência com a mesma qualidade e lucidez que aprendeu no voluntariado da IC. Por exemplo, ao iniciar a Tenepes (tarefa energética pessoal diária) (VIEIRA, 2011; p. 11), o voluntário pode contribuir de modo lúcido com a sustentação energética do CEA, mas também expandindo a assistência para o dia-a-dia, nos ambientes onde vive.

Contexto. Considerando o fato do voluntariado ser uma ferramenta evolutiva, o artigo apresenta as vivências do autor durante dois anos e meio (junho de 2013 a dezembro de 2015), de coordenação do CEA de Florianópolis, Santa Catarina, Brasil.

Hipótese. Para o autor, a pesquisa tem como hipótese que a função permitiu desenvolver a interassistencialidade, o parapsiquismo e a holomaturidade para atuar de modo mais lúcido na realização da autoproéxis.

Objetivo. O presente artigo tem por objetivo apresentar os resultados do autor alcançados a partir da coordenação do CEA, os quais apresentam evidências da ampliação da liderança interassistencial.

Método. O método utilizado na pesquisa é formado por leituras dos tratados *700 Experimentos da Conscienciologia* (VIEIRA, 1994), *Homo sapiens reurbanisatus* (VIEIRA, 2004) e *Projeciologia: Panorama das experiências da consciência fora do corpo humano* (VIEIRA, 2002), leitura de verbetes da *Enciclopédia da Conscienciologia* (VIEIRA, 2012) e anotações em arquivos de autopesquisa, principalmente na planilha intitulada *FEP – Ficha evolutiva Pessoal*. Portanto, o método utilizado na presente pesquisa é fundamentado na leitura de tratados conscienciológicos, e também na autoexperimentação do autor, principalmente nos dois anos e meio em que atuou na coordenação do CEA-Florianópolis.

FEP. Na planilha FEP, o autor registra metas anuais, reuniões de voluntariado, aulas de Conscienciologia ministradas, gescons produzidas, listagem de trafores e trafares, lista das sinaléticas parapsíquicas, a análise dos erros pessoais, entre outros registros de autopesquisa.

Estrutura. O artigo está dividido 4 seções. Na primeira, *Histórico da Pesquisa* que traz o histórico do autor em relação a Conscienciologia e como assumiu a coordenação do CEA-Florianópolis. Na segunda, *Liderança Interassistencial*, que traz o referencial teórico sobre a liderança interassistencial. Na terceira, *Fatos e Parafatos da Liderança Interassistencial*, que traz os fatos e parafatos vivenciados pelo autor durante os dois anos e meio na coordenação do CEA-Florianópolis. Na quarta, *Resultados* que traz os argumentos que contribuem para maior desenvolvimento da liderança de um coordenador de CEA.

I. HISTÓRICO DA PESQUISA

Histórico. O autor conheceu a Conscienciologia em 1996, participando de cursos de Projeciologia, mas sem vivenciar os parafenômenos deixou este conhecimento de lado. Apenas em 2005 ao vivenciar fenômenos parapsíquicos voltou a estudar a Conscienciologia, entrando para o voluntariado em 2006 no CEA de Florianópolis. Voluntariou em vários departamentos, sendo dois anos e meio no

Técnico-Científico (TC) auxiliando na formação e qualificação docente. Em junho de 2013 assumiu a coordenação do CEA de Florianópolis, estando na coordenação até o presente momento (dezembro de 2015).

Técnico-Científico. A preparação para assumir a coordenação do CEA iniciou de modo mais contundente a partir de 2010, quando assumiu a coordenação do departamento do TC. Neste período houve grande reformulação dos departamentos no CEA e no modo de acompanhamento dos voluntários. Os resultados iniciais deste trabalho foram apresentados no *I Congresso de Empreendedorismo Evolutivo* com o artigo *Reorganização de Centros Educacionais: Uma casuística* (SAPELLI et al., 2011; p. 265).

Bases. Com base nesta experiência, ficou evidente a importância de três departamentos para apoio ao coordenador: Conscienciocentrologia, TC e Financeiro.

Coordenação. Ao assumir a coordenação do CEA, o autor buscou consolidar o dia-a-dia do voluntariado com base nestes três departamentos citados acima.

Períodos. A coordenação apresentou três períodos distintos, apresentados abaixo:

1. Inicial. Iniciou a coordenação em junho de 2013 com outra voluntária. Ambos apresentavam experiências em vários departamentos do CEA e também na docência. Porém, ao assumir a coordenação muitas situações novas exigiram conversas e mudanças de posturas, tanto dos coordenadores, quanto dos voluntários.

2. Reciclagem grupal. De janeiro de 2014 até junho de 2015, atuou sozinho na coordenação. Neste período, voluntários antigos saíram e novos chegaram. Destaca-se que neste período foi possível consolidar a compra de mais uma sala do CEA, projeto que vinha sendo desenvolvido desde 2010, mas que somente no início de 2014 foi concluído.

3. Profissionalização. De junho de 2015 até o presente momento vem atuando com outra voluntária na coordenação. Neste período destaca-se a maior autonomia dos departamentos, sendo priorizada a formação de novas lideranças no grupo.

Média. Durante estas fases o CEA teve em média de 58 voluntários, sendo mais de 60% candidatos à docência ou docentes de Conscienciologia. O CEA apresenta três núcleos de extensão: Blumenau, Criciúma e Tubarão, tendo uma média de 7 voluntários por núcleo, tendo respectivamente uma média de 5, 2 e 4 docentes por núcleo.

II. LIDERANÇA INTERASSISTENCIAL

Definição. O líder é a conscin que influencia o comportamento, pensamento ou opinião de outras consciências, tipicamente vinculada a uma empresa, partido, movimento ou grupo (PRIBERAM, 2013). Do ponto de vista da Conscienciologia, o líder precisa influenciar as demais consciências de modo cosmoético.

Etimologia. O termo líder vem do idioma Inglês, *leader*, “*algo ou alguém que guia, conduz*”. As palavras líder e liderança surgiram no Século XX (VIEIRA, 2012; p. 5282).

Liderar. Cortella e Mussak afirmam que qualquer conscin pode aprender a ser líder, alguns mais rapidamente que outros porque têm mais tendência a comandar, ou mais apreço pelo exercício da liderança. Mesmo assim, todos têm condições de aprender a liderar, o que é, antes de qualquer coisa, a capacidade de inspirar, motivar e animar pessoas (CORTELLA & MUSSAK, 2009; p. 9).

Liderança. Na sociedade intrafísica (socin), a liderança é amplamente estudada, principalmente nos empreendimentos corporativos, tipicamente pela necessidade de otimizar desempenhos e maximizar lucros. Normalmente um líder de empreendimentos corporativos apresenta as seguintes características: estar atualizado tecnologicamente; estimular novas ideias; ter flexibilidade mental; incentivar novas iniciativas, mesmo que ocorram erros; desenvolver equipes multidisciplinares; criar horizontes de crescimento em longo prazo para a equipe (HISRIC, PETERS & SHEPHERD, 2014; p. 35-36).

Interassistencial. Muitos aspectos estudados da liderança na socin são relevantes e necessários para qualificar a assistência realizada nos CEAs. No entanto, busca-se desenvolver a liderança interassistencial de modo mais amplo e complexo, devido ao Paradigma Consciencial. A liderança do ponto de vista do Paradigma Consciencial precisa considerar o holossoma, a multidimensionalidade, multiexistencialidade, a cosmoética e o universalismo. Deste modo o objetivo não é alcançar somente mais maximizar lucros, mas ampliar profissionalmente a interassistencialidade.

CEA. O líder em um CEA precisa apresentar diversas características de liderança, a exemplo das listadas abaixo:

1. **Autoexperimentação.** Apresentar cientificidade nos experimentos pessoais e ajudar os outros voluntários a desenvolver a autoexperimentação dos parafenômenos, sem criar dependência parapsíquica do líder sobre os liderados. A autoexperimentação com base na autocientificidade apresenta mais credibilidade, embasamento teórico, criticidade, racionalidade e discernimento.

2. **Bioenergias.** Ter domínio relativo das energias para atuar positivamente no ambiente do voluntariado, e aplicar o auto e heteroencapsulamento energético.

3. **Cosmoética.** Desenvolver a cosmoética, para sair da assistência egóica e atuar realmente na grupocarmalidade. Por exemplo, o líder não atua fazendo *fofoca* de voluntários, mas sim, com atuação objetiva de ajudá-los em suas dificuldades.

4. **Exemplarismo.** Apresentar autoexemplos sadios para que os outros sintam-se interessados e motivados para se qualificarem.

5. **Holossoma.** Ajudar os voluntários por meio de visão ampla e holossomática, considerando os vários veículos de manifestação da consciência. Por exemplo, lembrando os voluntários das suas manifestações bioenergéticas, ou então estimulando vivências projetivas lúcidas.

6. **Multidimensionalidade.** Atuar multidimensionalmente de modo mais lúcido, ficando atento aos campos bioenergéticos, as projeções conscientes e aos parafenômenos que funcionam como ferramentas para gerenciar conflitos entre os voluntários.

7. **Seriexalidade.** Buscar compreender as dificuldades do voluntário levando em consideração a holobiografia pessoal. Deste modo, um problema aparentemente simples para o coordenador, pode ser uma dificuldade que o voluntário tenha a várias vidas.

8. **Universalismo.** Contribuir para o desenvolvimento da liderança com todos os voluntários, sem privilegiar apenas um pequeno grupo de voluntários (grupinho).

9. **Vínculo.** Ter vínculo consciencial sem depender financeiramente da IC.

Desenvolvimento. As características listadas acima são importantes e necessárias na liderança interassistencial. Entretanto, não se espera de todos líderes estas características, o ideal é desenvolvê-las a partir da autopesquisa e reciclagens intraconscienciais.

Motivação. Na socin, muitas vezes, o líder é motivado pelo lucro, prestígio ou poder. No caso do voluntariado conscienciológico, a liderança é motivada por outros aspectos, como:

1. **Amparo.** Se envolver com a assistência avançada dos amparadores extrafísicos.

2. **Assistência.** O resultado da assistência torna o assistido mais feliz.

3. **Autodesassédio.** Vivenciar condição de maior autodesassedialidade.

4. **Cons.** Estando líder da assistência, é possível recuperar cons magnos de lucidez mais rapidamente, devido a necessidade de se tornar mais lúcido para ser mais assertivo com os alunos, voluntários e docentes.

5. **Reciclagem.** Para realizar assistência mais pontual ao assistido, muitas vezes é necessário, em primeiro lugar, realizar reciclagens intraconscienciais.

Retribuição. Outro aspecto que pode motivar um voluntário a assumir a liderança é a retribuição da assistência recebida, tanto por outras conscins, quanto pelos amparadores extrafísicos.

Retributiva. Neste sentido, é possível denominar de *liderança interassistencial retributiva* como a “atividade de epicentrar, incentivar e influenciar cosmoeticamente as consciências para auxiliar em seus propósitos proexológicos, com a retribuição dos aportes conquistados durante a *seriéxis*.” (BORGES, 2011; pág. 202).

III. FATOS E PARAFATOS DA LIDERANÇA INTERASSISTENCIAL

Seção. Nesta seção apresenta-se os principais fatos e parafatos considerados relevantes, evidenciando o desenvolvimento da liderança interassistencial do autor ao longo de dois anos e meio na coordenação do CEA-Florianópolis.

Exemplarismo. A coordenação de CEA exige autoexemplos explícitos, ou seja, os voluntários precisam ver os exemplos positivos do líder para se motivarem em seus próprios autoenfrentamentos e recins. Portanto, antes do líder exigir, por exemplo, que um voluntário do *telemarketing* feche uma turma de um curso, o ideal é que o coordenador tenha autoridade moral com este tipo de trabalho.

Necessidade. Para bom funcionamento do CEA são necessárias diversas reuniões, seja com as equipes administrativas ou docentes. Estas reuniões são realizadas com frequência e possuem o objetivo de tornar o trabalho interassistencial mais claro para todos os envolvidos.

Reuniões. No caso do autor, foram realizadas 306 reuniões ao longo de dois anos e meio, computando, ao todo, 601:45:00 horas. A figura 1 apresenta a distribuição das reuniões divididas nos três anos: 2013 (segundo semestre), 2014 e 2015. A realização destas reuniões contribuem para motivação dos voluntários e alinhamento proexológico, porque permite maior entendimento entre o trabalho realizado no voluntariado e as metas pessoais proexológicas, e também se torna mais evidente a conexão com amparadores extrafísicos de função inspirando e assistindo os voluntários.

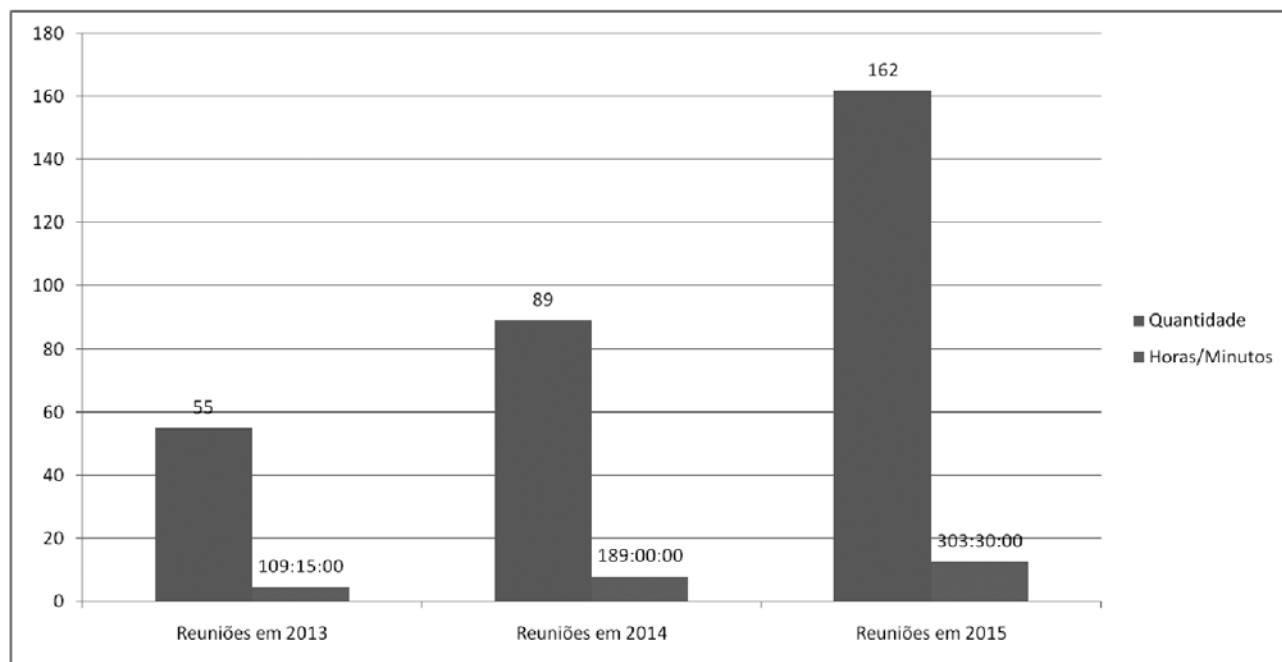


Figura 1. Distribuição das reuniões.

Tipos. Ao longo deste período foram realizadas basicamente quatro tipos de reuniões: Consciencio-centrologia, TC, com grupo de voluntários de um departamento específico do CEA e com todos os voluntários (reunião de voluntariado).

Departamentos. Frequentemente, foram realizadas reuniões para qualificação dos voluntários dos departamentos. Em 2015, a coordenação começou a criar os fluxogramas para cada departamento. O fluxograma do departamento é o ciclo de relações entre o departamento que está em reunião, com suas respectivas relações com os demais departamentos.

Comunicação. Por exemplo, para os voluntários do departamento da Comunicação terem as informações necessárias para produção da arte de divulgação de eventos, é necessário que o TC repasse todas as informações de docentes e cursos para o departamento da Programação Institucional (PRG), e a PRG divulgue aos voluntários uma planilha dos eventos. A figura 2 apresenta o fluxograma criado para o departamento de Comunicação do CEA-Florianópolis

Status. Atualmente, alguns departamentos ainda estão criando seus fluxogramas. Porém, os resultados destas reuniões são visíveis, principalmente porque cada voluntário sabe qual é a sua respon-

sabilidade dentro das atividades do voluntariado e o quanto suas informações e atividades são necessárias para o CEA funcionar. Deste modo, ao ocorrer uma mudança de epicentro, as atividades seguem o mesmo processo institucional.

Fluxograma de Interrelações da Comunicação

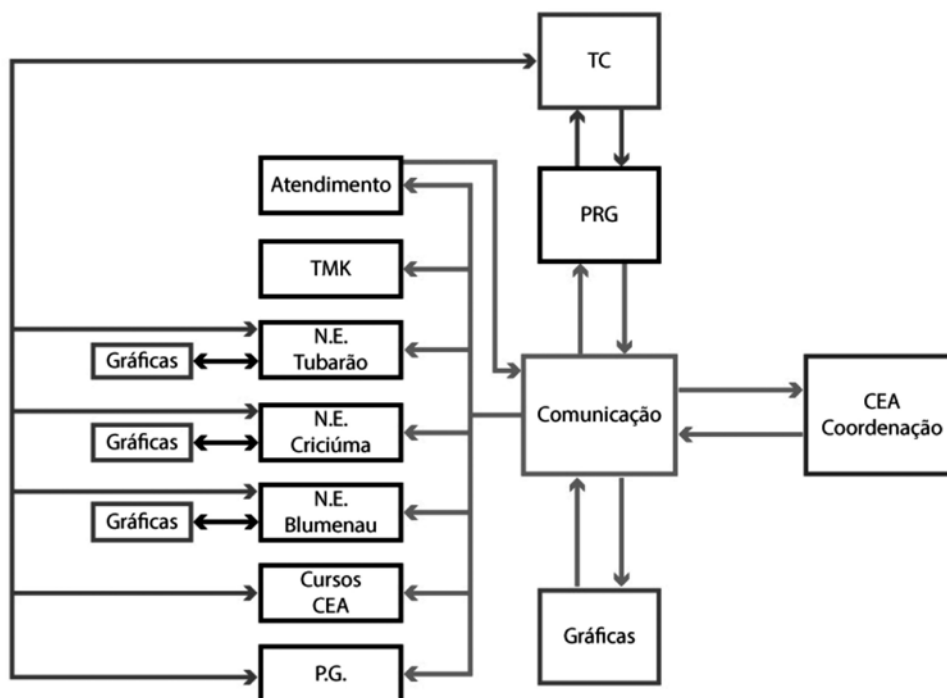


Figura 2. Fluxograma do departamento da Comunicação do CEA.

Docência. Na visão do autor, o coordenador de CEA precisa criar exemplarismo na docência. Quanto mais qualificado, mais os voluntários se motivarão. Por outro lado, o coordenador que não assume novas frentes de trabalho, principalmente por meio da docência, pode influenciar negativamente os demais voluntários.

Exemplarismo. Em alguns casos o coordenador pode perceber que os demais docentes não avançam na docência ou não assumem desafios novos. Então, o coordenador, a fim de impulsionar e motivar os demais voluntários, acaba assumindo entrevistas na mídia, cria o próprio curso livre, inicia itinerância regional, nacional e internacional, escreve artigos, verbetes e livros, palestras em universidade, ou entrar para escala nacional de cursos de Conscienciologia avançados, como o curso ECP1 (Curso de Extensão de Conscienciologia e Projeciologia 1).

Exemplo. Tendo em vista investir nas autoreciclagens e motivar os docentes do CEA de Florianópolis, o autor buscou priorizar diversos tipos de curso. Na figura 3 apresenta-se os tipos de eventos Conscienciológicos que o autor participou e a quantidade de eventos.

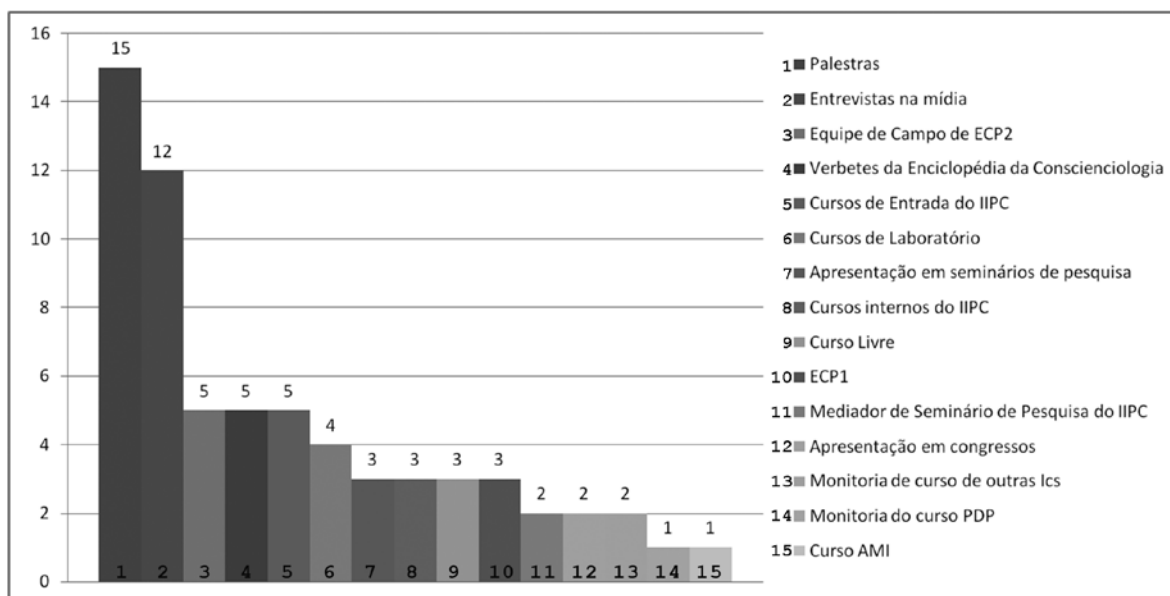


Figura 3. Eventos Conscienciológicos ministrados pelo autor.

Expansão. Nos dois anos em meio a frente da coordenação, investiu na divulgação e expansão da Conscienciologia. Neste período foram realizadas 15 palestras no CEA, em Universidades e nos núcleos de extensão, também foram realizadas 12 entrevistas na mídia.

Entrada. Neste período, ministrou 5 cursos de entrada, sendo 2 Cursos de Projeciologia e Conscienciologia (CPC) e 3 Cursos Assistenciologia. Estes cursos auxiliam na fixação do Paradigma Consciencial ao longo do dia-a-dia do voluntariado e permite a maior interação com os amparadores extrafísicos devido a necessidade de pensar nos assistidos (alunos) frequentemente. Neste período, também foram ministrados 4 cursos laboratórios, eminentemente práticos, onde é possível desenvolver de modo sadio o parapsiquismo.

Qualificação. Ficou evidente que, ao ministrar cursos internos – curso de qualificação/treinamento dos voluntários - (3) foi possível perceber o avanço das recins pessoais, principalmente porque os alunos-voluntários muitas vezes são veteranos na Conscienciologia, docentes ou tenepessistas. Este público-alvo tende a exigir maior nível de aprofundamento dos conceitos abordados, maior vivência das neoverpons e maior nível de teática (teoria + prática) do labcon (laboratório consciencial).

Extensão. Ministrar cursos como ECP1, ou participar da equipe de campo de cursos como ECP2 e AMI (Autopesquisa Multidimensional Interassistencial), é ponto alto da docência, porque permite aproximação em alto nível da equipe extrafísica de amparadores e também desenvolve o mitridatismo da patopensenidade das consciexes assistidas.

Interassistencialidade. Ministrar estes cursos permitiu atuação mais lúcida do autoparapsiquismo e equilíbrio holossomático. O resultado deste investimento permitiu ampliar a liderança no grupo de voluntários

Características. Eis a seguir, dez ações esperadas de um coordenador de CEA, listadas em ordem alfabética, segundo as vivências do autor a frente da coordenação do CEA de Florianópolis:

01. Acompanhamento. Estar constantemente acompanhando os voluntários, mesmo que não seja de modo presencial, por exemplo, em casa jogando energia para cada voluntário para tentar identificar alguma dificuldade pessoal.

02. Amizade. Desenvolver a liderança interassistencial com base em relações de amizades, favorecendo a criação de holopense sadio no voluntariado.

03. Amparalidade. Estar mais atento do que os demais voluntários quanto às inspirações dos amparadores.

04. Autoenfrentamento. Estar disponível para assumir frentes de trabalhos avançadas, nas quais outros voluntários apresentam insegurança. A insegurança de um voluntário pode influenciar, por exemplo, o fechamento de um curso, represando a chegada de novos alunos simplesmente por pensenizar de modo débil.

05. Docência. Investir na qualificação docente, assumindo diversos tipos de curso, auxiliando na formação de novos docentes. Em algumas situações o coordenador/docente pode até influenciar positivamente alunos a se tornarem voluntários, devido afinidade e *rapport*.

06. Gescons: Ser coordenador intelectualmente ativo, produzindo gescons e apresentando o Labcon a partir de artigos e verbetes.

07. Itinerância: Ter disponibilidade para realizar itinerância. As itinerâncias são momentos onde o coordenador consegue ficar mais envolvido com os amparadores de função e também contribui com a ampliação dos trabalhos interassistenciais, por exemplo, em um núcleo de extensão. A itinerância em cursos avançados como ECP1 e ECP2 auxilia o coordenador a ganhar mais gabarito e experiência para atuar nas demandas do dia-a-dia do voluntariado.

08. Neofilia: Desenvolver a *neofilia*, ou seja, gostar do novo. Quando o coordenador apresenta *neofobia* (medo do novo) os voluntários percebem e pode levar outros voluntários a permanecerem estagnados.

09. Organização: Estar sempre organizado é premissa da coordenação. Um coordenador que chega atrasado para reuniões ou que esquece uma data de reunião, pode contribuir com o aumento da pressão extrafísica no voluntariado.

10. Responsabilidade Financeira: Estar sempre atento a situação financeira do CEA. É responsabilidade do coordenador ficar atento ao número de alunos que participam de cursos, ao fluxo de caixa institucional e a previsão de custos anual. Muitas vezes, são necessárias ações para reverter qualquer problema de fluxo de caixa e o coordenador acaba pegando a frente do projeto. Tipicamente são realizados cursos que apresentem custos baixos e uma lucratividade maior para situações onde o fluxo de caixa está mais baixo.

Traços. Durante o período em que esteve na coordenação do CEA o autor desenvolveu e qualificou alguns traços-forças (trafores) que foram essenciais para a realização do trabalho. A seguir são apresentados os principais traços identificados neste período:

01. Assistência: Desenvolveu o traço da assistencialidade por meio das autorrecins e autopesquisa para apresentar a melhor versão consciencial possível para a convivência com os demais voluntários.

02. Bom humor: Desenvolveu o bom humor, para tornar a pressão inerente ao trabalho menos crítica para os voluntários.

03. Confiança: Desenvolveu a confiança por meio do investimento na tridotação consciencial (intelectualidade, parapsiquismo e comunicabilidade).

04. Determinação: Qualificou a determinação para auxiliar os voluntários a executar as atividades, principalmente aquelas mais complexas e que exigiam mais energia.

05. Didática: Desenvolveu a didática na docência, principalmente com base na argumentação de pontos de vista e conceitos claros.

06. Disponibilidade: Desenvolveu a disponibilidade assistencial, buscando estar disponível para todos os voluntários, independente de área ou função no voluntariado. Este traço também foi levado aos alunos da Instituição.

07. Exemplarismo: Desenvolveu, a partir dos autoesforços, o exemplarismo por meio da produção de gescons, de estar presente no CEA no dia-a-dia do voluntariado e na docência.

08. Observador: Desenvolveu o traço de observador, buscando ficar atento as demandas dos voluntários, antes delas chegarem verbalmente ao coordenador.

09. Racionalidade: Qualificou a racionalidade, porém foi necessário aprender a expressar seu ponto de vista sem agressividade.

10. Seriedade: Desenvolveu a seriedade nas atividades que realizava; com isso os voluntários começaram a respeitar as decisões tomadas.

IV. RESULTADOS

Cosmovisão. Ao assumir a coordenação do CEA de Florianópolis, o autor ampliou a visão sobre o trabalho do IIPC e da expansão da Conscienciologia. Muitas vezes o trabalho administrativo é tão importante quanto uma atividade intelectual, porém ambas frentes de trabalho precisam ser gerenciadas e levadas de eito.

Desculpa. O ideal é que o coordenador não utilize sua função como desculpa para não realizar gescons, ou vice-versa. Conseguir conciliar as atividades administrativas e as gescons é um grande desafio ficando evidente que uma ajuda a outra.

Apoio. Para apoiar a coordenação os departamentos do Conscienciocentrologia e TC precisam ser peças fundamentais para o desassédio intergrupal. Sem estes dois departamentos acompanhando o dia-a-dia do voluntariado, o coordenador terá muita dificuldade em formar um grupo forte para realização a interassistencialidade.

Financeiro. O departamento financeiro é extremamente importante para revelar se o saldo do trabalho está trazendo retorno para o CEA, permitindo que a assistência continue sendo realizada em alto nível.

Reuniões. Considerando as reuniões em que participou, foi possível identificar que problemas com a profissão, saúde e família são os principais motivos que levam o voluntário abandonar o voluntariado.

Paradigma. Entretanto, destaca-se que além destes motivos, em muitas reuniões ficou evidente da dificuldade do voluntário de lidar com o Paradigma Consciencial. Em alguns casos, o voluntário distorce o paradigma para ficar mais adequado a sua realidade, gerando minis conflitos, até levá-lo ao desligamento. Comumente, é possível perceber que o voluntário lembra do Paradigma Consciencial apenas quando está no CEA e durante o dia-a-dia deixa de lado todo conhecimento e vivência que possui.

Recins. Por outro lado, em grande parte do dia-a-dia do voluntariado ficam evidentes as reciclagens do grupo, principalmente quando começam a assumir o epicentrismos de departamentos, a liderança em eventos e até investem na docência Conscienciológica.

Resultado. Cada recin realizada pelos voluntários apresenta um grande impacto na qualificação do holopensene do CEA, podendo levar o trabalho para um nível mais avançado de assistência.

Exemplo. Um exemplo positivo deste tipo de qualificação holopensênica grupal foi a materialização da compra de mais uma sala própria, projeto iniciado em 2010. Foram quase quatro anos de muito trabalho, reciclagens e investimentos por parte dos voluntários. Destaca-se que 100% da sala foi comprada com recursos do CEA. O último curso realizado para pagar 35% do valor restante, contou com a participação de 120 alunos e durou 5 dias, sendo realizado no início de fevereiro de 2014.

Liderança. Considerando a ampliação da assistência realizada no período em que esteve na coordenação, a contribuição para a formação de novos docentes e qualificação de docentes veteranos, além das recins pessoais vivenciadas, o autor considera que este período contribui profundamente para o desenvolvimento de traços, como assistencialidade, bom humor, confiança, determinação, didática, disponibilidade, exemplarismo, observador, racionalidade e seriedade.

CONCLUSÃO

Liderança. Neste artigo foram abordadas as experiências pessoais do autor ao longo de dois anos e meio (junho de 2013 à dezembro de 2015) na coordenação do CEA-Florianópolis.

Reunião. Foram realizadas 306 reuniões, sendo reuniões entre voluntários, docentes, departamentais ou de voluntariado (grupal). Estas reuniões exigiram autoexemplarismo e vivência teática do Paradigma Consciencial.

Docência. Por meio da qualificação pessoal na docência conscienciológica, buscou estimular e motivar os demais voluntários a avançar na grade curricular do IIPC.

Reciclagens. A atuação na função de coordenação de CEA exigiu constantes reciclagens pessoais, sendo necessário realizar o autoenfrentamento e autossuperação das imaturidades pessoais.

Completismo. No período, foram identificadas situações no voluntariado que evidenciam minicompléxis, como identificação de novas lideranças no grupo de voluntários, formação e qualificação dos docentes, avanço na produção de gescons e o saldo financeiro positivo e a ampliação da base física.

Amparo. Para o autor, a coordenação permitiu atuação mais próxima e lúcida com os amparadores extrafísicos, tornando o trabalho mais desafiador e motivante. No entanto, é possível perceber a necessidade de autopesquisa constante para corresponder com lealdade a amparalidade recebida.

REFERÊNCIAS

1. BORGES, Olegário Jr.; *Liderança Interassistencial Retributiva*; I Congresso Internacional de Empreendedorismo Evolutivo e III Jornada de Administração Conscienciológica; Journal of Conscientiology; V. 15, N. 54; IAC, Estremoz, Portugal; 2011; páginas 199-218.
2. CORTELLA, Mario Sergio & MUSSAK, Eugenio; *Liderança em Foco*; Editora Papirus; São Paulo, SP; 2009.
3. HISRICH, Robert D., PETERS, Michael P. & SHEPHERD, Dean A.; *Empreendedorismo*; 9ª Ed.; Mc Graw Hill Education e Bookman; Porto Alegre, RS; 2014.
4. SAPELLI, Mirtes, et al; *Reorganização de Centro Educacional de Autopesquisa: Uma Casuística*; I Congresso Internacional de Empreendedorismo Evolutivo e III Jornada de Administração Conscienciológica; Journal of Conscientiology; V. 15, N. 54; Estremoz, Portugal; 2011; páginas 265-279.
5. VIEIRA, Waldo; *700 Experimentos da Conscienciológica*; Instituto Internacional de Projeciologia (IIP); Rio de Janeiro, RJ; 1994.
6. VIEIRA, Waldo; *Enciclopédia da Conscienciológica Eletrônica*; 7ª Ed.; Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2012.
7. VIEIRA, Waldo; *Homo sapiens reurbanisatus*; 3ª Ed.; Associação Internacional do Centro de Altos Estudos da Conscienciológica (CEAEC); Foz do Iguaçu, PR; 2004.
8. VIEIRA, Waldo; *Manual da Tenepes: Tarefa Energética Pessoal*; 3ª Ed.; Associação Internacional Editares; Foz do Iguaçu, PR; 2011.
9. VIEIRA, Waldo; *Projeciologia: Panorama das Experiências da Consciência fora do Corpo Humano*; 5ª Ed.; Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciológica (IIPC); Rio de Janeiro, RJ; 2002.

WEBGRAFIA CONSULTADA

1. IIPC - Instituto Internacional de Projeciologia e Conscienciológica. Disponível em: <http://www.iipc.org> (acessado em 5 de nov. de 2015).
2. PRIBERAM; *Dicionário Priberam da Língua Portuguesa*; 2013. Disponível em: <https://www.priberam.pt/DLPO> (acessado em 07 nov. 2015).

Paulo Battistella, graduado em Ciências da Computação (UNISUL); Mestre em Ciências da Computação (UFSC); e doutorando em Ciência da Computação (UFSC); voluntário do IIPC desde 2006; professor de Conscienciológica desde 2007; atualmente é coordenador do CEA IIPC Florianópolis.

E-mail: paulo.eduardo.battistella@gmail.com