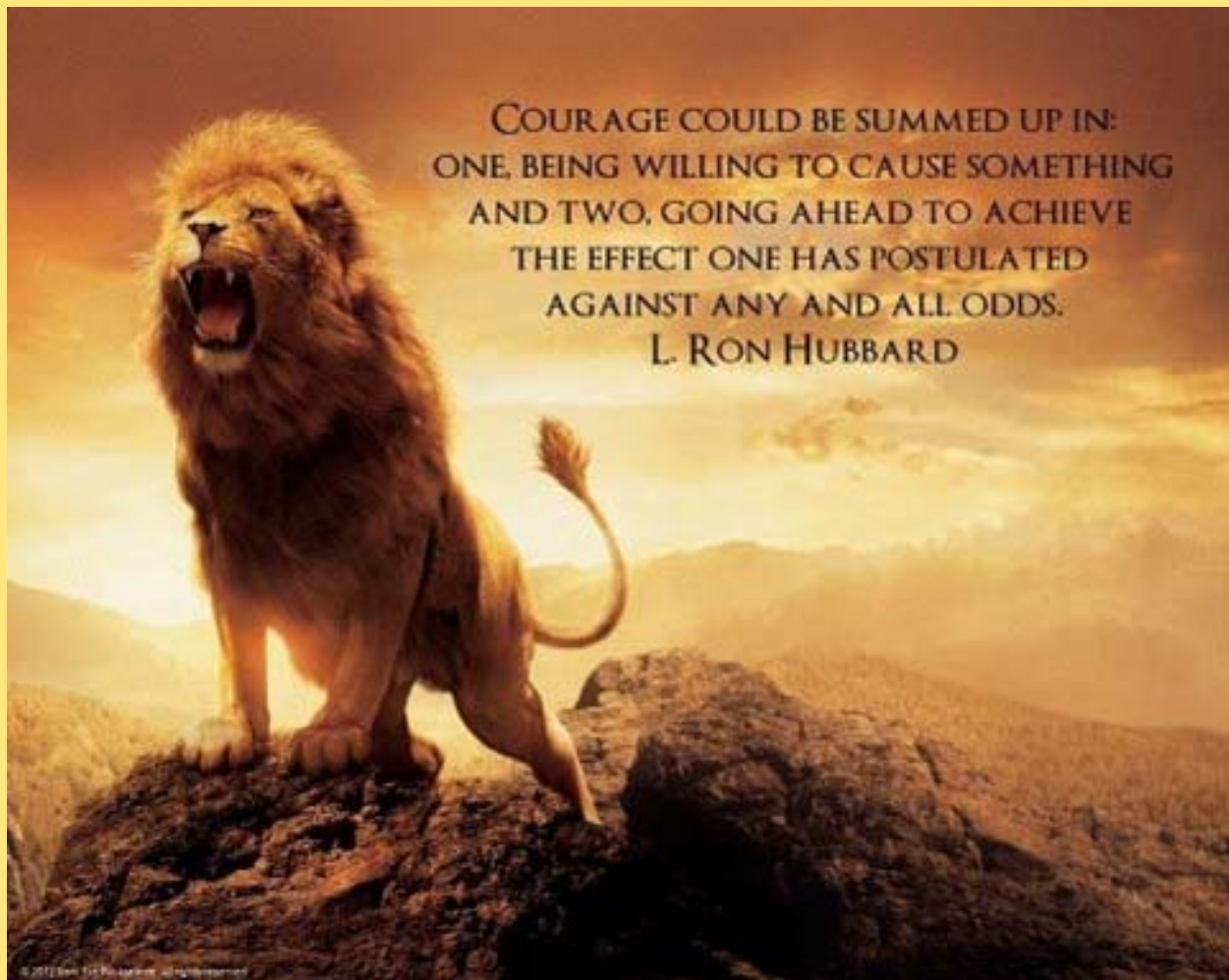


Starter Kit per gruppi di Scientologists



Un manuale per lo Scientologo del campo che vuole iniziare un gruppo

Publicato da: The Association of Professional Independent Scientologists.



Starter Kit per gruppi di Scientologists

Publicato da: The Association of Professional
Independent Scientologists.

Starter Kit per gruppi di for Scientologists

Editore

Michael Moore

Collaboratori

L. Ron Hubbard

Michael Moore

Consulenti

Chris Black

Roy Selby

Karen de la Carriere

Sponsors

Technical Author Services Pty Ltd

Emeter repair Biz

Lo starter Kit per i gruppi di Scientologist è
pubblicato da

The Association of Professional Independent Scientologists.

Indirizzo Postale:

43926 33rd Street West

Lancaster, California, 95618.

USA

Indirizzo Web:

independent-scientologists-association.net

Indirizzo Email:

support@internationalfreezezone.net

Copyright © 2013 by the International

Freezone Association Inc, che opera come: the
Association

of Professional Independent Scientologists.

Tutti i Diritti Riservati.

Composizione e Formattazione by Technical
Author

Services Pty Ltd. Melbourne, Victoria,

Australia. authorservices.org

Questo libro viene fornito soggetto alla condizione che non deve essere fatto circolare in qualsiasi forma senza la copertina dell'Editore e il riconoscimento al materiale contenuto al suo interno, non deve essere venduto, affittato o messo in alcun modo a disposizione per alcuna quota o considerazione che non sia altro di quella prima concordata. Potrà venire distribuito online e inoltrato solamente nella sua forma attuale e con le riserve menzionate sopra.

Questa pubblicazione è stata create per fornire ragguagli accurati ed informazioni utili solo riguardo al soggetto coperto dalla materia.

Questa pubblicazione non pretende di offrire nessun consiglio professionale riguardo un qualsiasi servizio legale, finanziario o psicologico e viene offerta con la consapevolezza che la casa editrice, l'editore e i collaboratori non sono impegnati a rappresentare nessun servizio professionale legale, finanziario o psicologico e viene fornito solamente a scopo informativo. Se verrà richiesto un consiglio legale, finanziario, psicologico o di altra natura professionale, verrà richiesto il servizio di una persona professionale e competente.

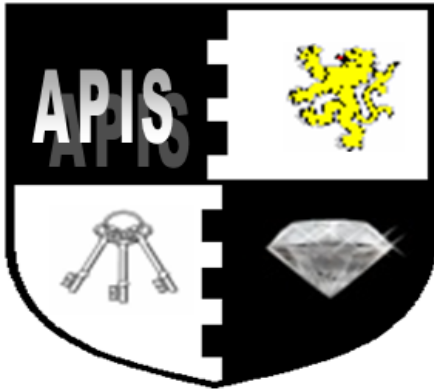
Il lettore prende atto che lui/lei è l'unico responsabile delle proprie azioni.

The International Freezone Association Inc. che opera come the Association of Professional Independent Scientologists (APIS) non è un associazione a scopo di lucro, è dedicata alla promozione ed espansione della filosofia funzionale di Lafayette Ronald Hubbard.

Opera indipendentemente tramite Scientologist indipendenti che stanno esercitando il loro diritto di libera espressione e pratica religiosa e non è associata, approvata o affiliata alla Chiesa di Scientology, le sue consociate, le organizzazioni di management corporativo, i gruppi, CST o RTC.

Tutti i copyright all'interno di questo libro rimangono in possesso dei loro rispettivi proprietari.

~oo00oo~



reservo, servo, proveho

Contenuto

- 3. Introduzione**
- 4. Sei solo?**
- 5. Cosa serve per iniziare un gruppo?**
- 7. Mantenere Scientology in Funzione**
- 15. Salvaguardare la Tecnologia**
- 17. Degradazioni Tecniche**
- 19. Rudimenti dell'Org**
- 21. Programma n° 1 dell'Org**
- 25. Programma Finanziario n°1**
- 28. Consulenza di gruppo di Dianetics di L. Ron Hubbard, ed estratti di parti tratte dalle pubblicazioni DCG**
- 34. Consigli per la Disseminazione**
- 34. Attività del Campo**
- 38. Org OT**
- 40. Estratti dalla serie delle PR**
- 45. Estratti dalle Conferenze di Phoenix sull'Auditing di Gruppo**
- 53. Conclusioni**
- 54. Glossario**

~oo00oo~

Introduzione

Dianetics iniziò nel 1950 come un movimento dal basso. Le persone leggevano il libro Dianetics: La Scienza Moderna Della Salute Mentale, e lo usavano a casa loro per scoprire engram e ripulirli. Si ottenevano molti magnifici risultati e anche oggi 'l'auditing di Book 1', com'è conosciuto, è ancora praticato con validità in tutto il mondo.

Lo scopo di questo libretto è di fornire alcuni strumenti e le risorse necessarie per aiutare gruppi di individui ad iniziare un gruppo e consegnare auditing nella propria area.

Scientology è la risorsa che apre la porta al cambiamento di condizione per un individuo.

Quando un individuo si innalza sulla scala del tono, diventa più capace ed abile. Il suo livello di responsabilità sale e la sua area di influenza e controllo aumenta. Che questo sia contrario all'enfasi odierna messa sui dispositivi per 'risparmiare il lavoro' e sull'aver cose 'fatte per se, serve solo ad indicare quanto una diminuita responsabilità genera solamente più diminuzione di responsabilità, fino a che le capacità individuali diventano ancora più deteriorate. All'interno di Scientology e Dianetics c'è lo scopo che l'uomo non solo dovrebbe divenire più abile di quanto già non sia, ma che può diventare più abile di quanto è.

Questo kit per iniziare gruppi è semplicemente un altro gradino per promuovere quello scopo.

~oo00oo~

(Pubblicato in origine come articolo su Ability 50, il 5 Luglio 1957 e pubblicato con una HCO PL il 5 Ottobre 87)

Sei solo?

Le persone che non conoscono Scientology, hanno smesso di avere “senso” per voi?

Iniziate un gruppo.

Quando i gruppi di Chicago, Los Angeles e Huston si saranno spinti fino ai limiti delle città, speriamo che continuino ad espandersi fino a che non si fonderanno con i gruppi di New York, Seattle e Miami.

Se Scientology dovesse mai arrivare lontano, lo farà attraverso i gruppi.

Spero di vedere l'AMA definita come “quel palazzo di Chicago che è totalmente circondato da gruppi di Scientology”. E il Governo di Washington definito come “quel gruppo che ancora non è stato convalidato”. E la Terra definita come “quel pianeta dove le persone sistemano le cose pacificamente attraverso i gruppi di Scientology”.

Fondamentalmente Scientology è comunicazione. Se possedeste tutta la saggezza dell'universo senza avere nessuno a cui comunicarla, sareste comunque infelici. Le persone non mordono. Invitatele a una serata socializzante di discussione per formare un gruppo di sanità mentale. Quando arrivano, non chiedetegli di unirsi. Eleggeteli ufficiali. Fateli convenire a incontri e programmi futuri. Date per scontato che vogliono sapere di più su Scientology.

Spiegate Scientology con disinvoltura, come fosse strano che non ne sapessero nulla e continuate ad organizzare il gruppo e il lavoro. Non percorreteli sui procedimenti decisionali. Date per scontato che abbiano deciso e opla!



Avrete un gruppo.

I gruppi non riescono a formarsi in assenza di scopo. Le persone falliscono a partecipare in assenza di uno scopo che possano comprendere.

Fate il Mock Up dello scopo. Invitate le persone dentro. Formate un programma attorno allo scopo ed ecco fatto.

Se non ne avete uno, è perché avete provato a spiegare Scientology alle persone e quindi a farle partecipare. Fatele partecipare e lasciate che si imbevano di Scientology.

Un gruppo è divertimento.

Un gruppo è comunicazione.

Un gruppo è società.

Chi non è re in un angolo del mondo non che un pover'uomo. Formate un gruppo e finitela di essere poveri.

Formate un gruppo!

L. Ron Hubbard

~oo00oo~

Cosa ci vuole per iniziare un gruppo?

Sostanzialmente, per iniziare un gruppo in questo campo ci vogliono cinque cose.

Scopo.

Lo scopo e il desiderio vero di aiutare le persone è il primo requisito per iniziare un gruppo. Se questo manca allora non ci sarà un gruppo. All'inizio o alla nascita di qualsiasi gruppo si dovrebbe fare una vera e propria scala amministrativa, per assicurarsi che gli Scopi e le Mete e il resto della scala siano allineate (HCO PL 6 Dicembre 1970 – De-aberrazione della terza dinamica). Si parte dalla cima della scala e si definiscono per prima cosa i propri Scopi. A molte persone, particolarmente dentro la Chiesa, viene detto di partire dal basso, dai Prodotti Finali di Valore. Ma Ron ha detto, “Ho sviluppato una scala che fornisce una sequenza (**e la relativa priorità (grassetto aggiunto)**) sui soggetti relativi a un'organizzazione”. Quindi, si parte dal soggetto più importante della scala, naturalmente, è la Meta dell'organizzazione. Dichiarò anche, “Si lavora su questa scala verso il basso e la si lavora verso l'alto FINCHÈ (OGNI VOCE) È IN TOTALE ACCORDO CON IL RESTO DELLE VOCI”.

Facendo così, come prima cosa, anche prima di aver formulato il gruppo vi porterà lontano e vi assicurerà che il gruppo sia su scopo, compreso e in grado di funzionare ed espandersi.

Conoscenza.

Il promotore o i promotori del gruppo devono avere un po' di conoscenza e abilità riguardo ai servizi che intendono consegnare

all'interno del gruppo. Ovviamente, più conoscenza e addestramento hanno meglio è. Ma non è il caso di dover avere prima di fare. E un poco di conoscenza non è sempre una cosa sbagliata. Avere conoscenza dell'auditing di Book One, (Usare: Dianetics, la Scienza Moderna della Salute Mentale) è molto valido per iniziare un gruppo di Book One, ed essere un Classe VIII non è un requisito per farlo. Si possono consegnare servizi al livello di addestramento di cui si ha conoscenza e magari anche qualche esperienza. Un auditor di Classe VI può aprire uno studio e prendere un'insegna e audire al livello di addestramento che possiede. Lo stesso vale per un auditor di Classe 0 o Classe VIII e anche per un auditor di Book One.

Organizzazione.

Quando si possiede un gruppo, è sensato avere un'organizzazione, così che ogni individuo all'interno del gruppo sappia quale è il suo lavoro e come si relaziona agli altri all'interno dell'organizzazione. Se si è soli, allora significa che si deve fare tutto da soli; la consegna, l'auditing ecc...

Consegna.

Procuratevi i pc. Promuovete e occupatevi delle finanze. Occupatevi da soli di tutti i rudimenti, le materie legali ecc...

Disciplina. La disciplina è quello strumento che si usa per assicurarsi che qualcosa che deve essere fatto venga fatto, indipendentemente da qualsiasi stop o giustificazione. Significa che, il proprio tempo si deve suddividere tra le varie funzioni che ogni attività deve svolgere, in questo modo ci sarà sempre meno tempo per farle. Più importante forse, significa che il gruppo non si espanderà. Perché c'è solo quel tanto di tempo che un individuo potrà mettere dentro all'attività. E come ben sappiamo, gruppi e attività o si espandono o si contraggono, non

rimangono mai lo stesso. Pertanto, l'organizzazione è una parte vitale di qualsiasi gruppo, le seguenti sezioni forniscono alcuni input di questo.

Mettere in l'organizzazione è una parte importante del lavoro. L'organizzazione è registrata? È conforme ai requisiti legali richiesti dallo stato e provincia dove risiede? Le finanze sono organizzate? C'è un problema fiscale di cui occuparsi?

Lafayette Ron Hubbard, citazione

L'uomo non si può rendere mentalmente sano con la forza.

Scienza della sopravvivenza

A che tipo di pubblico farete promozione? Da dove prenderete il vostro pubblico? In che modo gli farete promozione? Per assicurarsi che il gruppo continui ad avere pc e se il vostro gruppo ha intenzione di consegnare corsi agli studenti, avrete bisogno di alcune azioni basilari di promozione.

Si tratta di un org board molto semplice che può espandersi successivamente se occorre. Un piccolo gruppo di partenza non ha necessità di avere un org board completo. Esistono cose come i gradienti. Si dovrebbe utilizzare un'adeguata dichiarazione legale di non responsabilità per studenti e pc.

Questo per proteggere il gruppo da pc o studenti che sono li altrui determinati, ma anche da altri gruppi, quali la Chiesa, che potrebbe opporsi alle attività del gruppo e cercare di renderle inefficaci. È vitale, per ogni gruppo avere aiuto e assistenza tecnica quando richiesto.

Avere dietro a se un C/S di alta Classe è un dovere. Anche con la miglior volontà al mondo, a volte insorgono problemi e si potrebbe incontrare un pc o studente

problematico. Solitamente, in questi casi sarà richiesto l'aiuto di una più alta esperienza tecnica, ed è essenziale averne una che risponde alla chiamata quando ce ne sarà bisogno. Non c'è bisogno che il C/S sia un membro del gruppo, e inizialmente, quando il gruppo è piccolo, forse è meglio che lui/lei non siano membri o staff, com'era prima, dato che procedere in questo modo permette al C/S di operare esternamente al gruppo e mantenere la torre d'avorio che ci si aspetta da un C/S. quando il gruppo sarà grande a sufficienza per avere una completa organizzazione, con molti auditor e una classe, allora ci sarà bisogno di avere un C/S nello staff.

Probabilmente, la cosa più importante che ci vuole per iniziare un gruppo di successo è lo scopo e la determinazione.

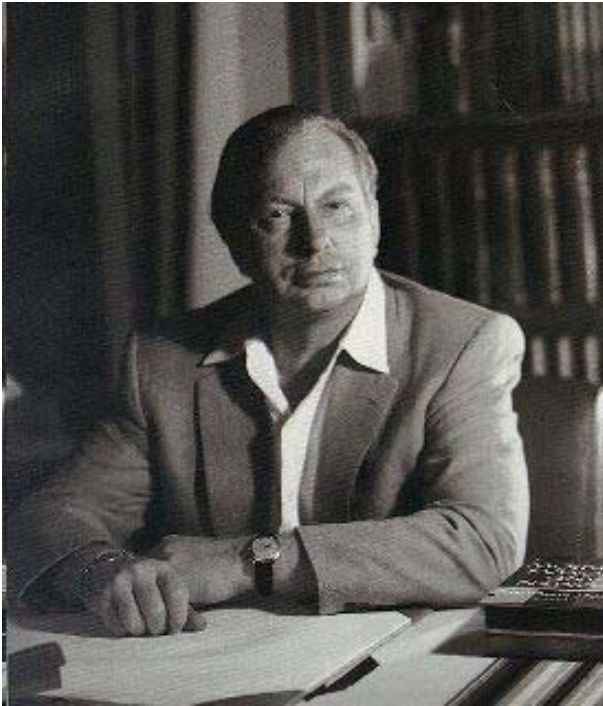
È importante rimanere focalizzati sullo scopo e sulle mete.

Iniziare un gruppo di Dianetics o di Scientology è un'avventura e un gioco magnifico di immensa soddisfazione, quando si osservano quei volti brillanti e quegli esseri su di tono alla fine della giornata.

Allora, sentirete davvero che ne vale veramente la pena!

Un C/S si può organizzare attraverso l'Associazione degli Scientologist Professionali (APIS) independent-scientologists-association.net Una dichiarazione di non responsabilità per studenti e pc si può trovare in: independent-scientologistsassociation.net/auditor-tools.shtml

~oo00oo~



HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
Saint Hill Manor, East Grinstead, Sussex

HCO POLICY LETTER DEL 7 FEBBRAIO
1965
RIPUBB. IL 27 AGOSTO 1980

(Come prima pubblicazione della Serie
Mantenere Scientology in Funzione)

Remimeo
Sthill Studenti
Assn/Org Sec Hat
Case Sup Hat
HCO Sec Hat
Ds of P Hat
Ds of T Hat
Staff Member Hat
Franchise
(Pubb. May 1965)

Mantenere Scientology in Funzione Serie 1

Serie di...n1

Nota: Trascurare questa Policy Letter ha
causato grandi disagi allo staff, è costato

innumerevoli milioni e nel 1970 ha reso
necessario un impegno senza riserve a livello
internazionale per il ripristino degli elementi
fondamentali di Scientology in tutto il mondo.
Nei 5 anni successivi alla pubblicazione di
questa PL, mentre ero fuori dalle linee, la sua
violazione aveva quasi distrutto le org.
Vennero introdotti “Gradi Quickie” che
negarono guadagni a decine di migliaia di casi.
Perciò, azioni che trascurino o violino questa
policy letter sono considerati ALTI CRIMINI
con conseguenti Comm Ev. su
AMMINISTRATORI e DIRIGENTI.

Non è “puramente una questione di Tech” dato
che trascurarla distrugge le org e ha causato 2
anni di crollo. È AFFARE DI OGNI
MEMBRO DELLO STAFF farla rispettare.

MESSAGGIO SPECIALE

LA SEGUENTE POLICY LETTER VUOL
DIRE CIÒ CHE DICE. ERA VERA NEL
1965 QUANDO LA SCRISSE. ERA VERA
NEL 1970 QUANDO LA RIPUBBLICAI. LA
STÒ RIPUBBLICANDO ORA, NEL 1980,
PER EVITARE ANCORA DI SCIVOLARE
DI NUOVO IN UN PERIODO DI AZIONI
FONDAMENTALI DELLA CARTA DEI
GRADI OMESSI E QUICKIE SUI CASI,
COSÌ DA NEGARE GUADAGNI E
MINACCIARE LA SOSTENIBILITÀ DI
SCIENTOLOGY E DELLE ORGS.

SCIENTOLOGY SI MANTERRÀ IN
FUNZIONE FINCHÉ VOI FARETE LA
VOSTRA PARTE A MANTENERLA
FUNZIONANTE APPLICANDO QUESTA
POLICY LETTER. CIÒ CHE STO
DICENDO IN QUESTE PAGINE È SEMPRE
STATO VERO, RIMANE VERO OGGI,
RIMARRÀ VERO NELL’ANNO 2000 E
CONTINUERÀ A RIMANERE VERO DA
ALLORA IN POI.
NON IMPORTA DOVE SIETE IN

SCIENTOLOGY, SULLO STAFF O MENO,
QUESTA POLICY LETTER HA
QUALCOSA A CHE FARE CON VOI.

TUTTI I LIVELLI

MANTENERE SCIENTOLOGY IN
FUNZIONE

Verifica dell'Hat fatta dall'HCO Sec o dal
Comunicatore su tutto il personale
quando accettato.

Abbiamo da tempo superato il punto di aver
realizzato una tecnologia uniformemente
funzionale. La sola cosa ora è far applicare la
tecnologia.

Se non si può far applicare la tecnologia, allora
non si può consegnare ciò che è stato
promesso. È così semplice. Se non si può
applicare la tecnologia, non si può consegnare
ciò che è stato promesso.

La sola cosa di cui studenti e pc vi possono
rimproverare è "nessun risultato". I punti
critici si verificano solo dove "non ci sono
risultati". Attacchi da governi o monopoli
avvengono solo dove "non ci sono risultati" o
"cattivi risultati".

Sicché, la strada davanti a Scientology è libera
e il suo successo finale è assicurato se la
tecnologia viene applicata.

Per cui è compito dell'Assn o dell'Org Sec,
dell'HCO Sec, del Supervisore del Caso, del D
of P, del D of T e di tutti i membri dello staff
far sì che la corretta tecnologia venga
applicata.

Far rispettare la corretta tecnologia consiste di
Uno: Avere la corretta tecnologia.
Due: Conoscere la tecnologia.

Tre: Sapere che è corretta.

Quattro: Insegnare correttamente la corretta
tecnologia.

Cinque: Applicare la tecnologia.

Sei: Vedere che la tecnologia venga applicata
correttamente.

Sette: Debellare la tecnologia scorretta

Otto: Eliminare la applicazioni scorrette.

Nove: Chiudere la porta ad ogni possibilità di
tecnologia scorretta.

Dieci: Chiudere la porta alle applicazioni
scorrette.

L'uno sopra è stato fatto.

Il due è stato raggiunto da molti.

Il tre viene raggiunto dall'applicazione
personale della corretta tecnologia nel modo
appropriato e osservando che in quel modo
funziona.

Il Quattro viene fatto ogni giorno con successo
nella maggior parte del mondo.

Il Cinque viene realizzato in modo costante
ogni giorno.

Il Sei viene realizzato in modo costante da
Istruttori e Supervisor.

Il Sette viene fatto da pochi ma è un punto
debole.

Sull'Otto non ci si lavora abbastanza
duramente.

Il Nove viene impedito dell'atteggiamento



“ragionevole” delle persone non troppo brillanti.

Il Dieci viene fatto di rado con sufficiente ferocia.

Sette, Otto, Nove e Dieci sono i soli punti in cui Scientology può impantanarsi in ogni area.

Le ragioni di ciò non sono difficili da scoprire.

(a) Una debole certezza che funzioni nel Tre sopra può portare a debolezza in Sette, Otto, Nove e Dieci. (b) Inoltre, le persone poco brillanti hanno un pessimo punto nel bottone dell'importanza di sé. (c) Più il QI è basso, più all'individuo vengono negati i frutti dell'osservazione. (d) I Facsimili di Servizio delle persone fan sì che si difendano da ogni cosa buona o cattiva che si trovano ad affrontare cercando di renderla sbagliata. (e) Il Bank cerca di eliminare il buono e di perpetuare il cattivo.

Così, noi come Scientologist e come organizzazioni dobbiamo stare attenti a Sette, Otto, Nove e Dieci.

In tutti gli anni in cui sono stato impegnato nella ricerca, ho tenuto le mie linee di comm spalancate per dati di ricerca. Una volta avevo l'idea che un gruppo potesse sviluppare la verità. Un terzo di secolo mi ha disilluso completamente da quell'idea. Disposto com'ero ad accettare suggerimenti e dati, solo una manciata di suggerimenti (meno di venti) ha avuto nel lungo termine del valore e nessuno era importante o basilare; e quando

accettai suggerimenti importanti o basilari e li usai, siamo finiti fuori strada e alla fine ho dovuto ricredermi.

D'altro canto ci sono stati migliaia e migliaia di suggerimenti e scritti che, se fossero stati accettati e seguiti, sarebbero risultati nella completa distruzione di tutto il nostro lavoro e della sanità dei pc. Perciò so cosa farebbe un gruppo di persone e quanto pazzi diventerebbero se accettassero “tecnologia” inapplicabile. Da ricerche attuali la percentuale che un gruppo di esseri umani possa escogitare una cattiva tecnologia che distrugga una buona tecnologia è di circa venti a 100.000. Dato che avremmo potuto continuare senza suggerimenti, allora, faremmo meglio a corazzarci per continuare a farlo ora che ci siamo riusciti. Questo punto, naturalmente, verrà attaccato come “impopolare”, “egoistico” e “non democratico”. Potrebbe benissimo esserlo. Ma è anche un punto di sopravvivenza. E non vedo come misure popolari, negazione di se e democrazia abbiano fatto qualcosa per l'Uomo se non spingerlo ancora di più nel fango. In questo momento, la popolarità appoggia romanzi degradati, negazione di se ha riempito le jungle del Sud-Est asiatico di idoli di pietra e corpi cadaveri, e la democrazia ci ha dato inflazione e tasse sul reddito.

La nostra tecnologia non è stata scoperta da un gruppo. È vero che se il gruppo non mi avesse sostenuto in molti modi non avrei potuto scoprirla comunque. Ma resta il fatto che, se in fase di formazione non è stata coperta da un gruppo, allora gli sforzi di gruppo, si può tranquillamente presumere, non la

incrementeranno o modificato modificheranno con successo in futuro. Posso dirlo solo ora che è stata fatta. Rimane, naturalmente, la tabulazione o coordinazione del gruppo di ciò che è stato fatto, che sarà di valore solo fino a che non cercherà di alterare i principi di base e le applicazioni di successo.

Le contribuzioni che furono utili in questo periodo di formazione della tecnologia furono aiuto sotto forma di amicizia, di difesa, di organizzazione, di disseminazione, di applicazione, di rapporti sui risultati e di finanziamenti. Queste furono grandi contribuzioni e furono, e sono, apprezzate. Molte migliaia hanno contribuito in questo modo e ci hanno reso ciò che siamo. Contributi alla scoperta, tuttavia, non sono parte del quadro generale. Non speculeremo qui sul perché fu così o su come mi sono elevato al di sopra del Bank.

Ci stiamo occupando di fatti e quello sopra è un fatto – il gruppo lasciato a sé stesso non avrebbe sviluppato Scientology ma con le selvagge drammatizzazioni del bank chiamate “nuove idee” l’avrebbe spazzata via. A sostegno di ciò c’è il fatto che mai prima d’ora l’Uomo ha sviluppato tecnologia mentale funzionale e ad enfatizzarlo c’è la tecnologia scorretta che ha sviluppato – psichiatria, psicologia, chirurgia, elettroshock, fruste, costrizione, punizioni, ecc. ad infinitum.

Quindi rendetevi conto che siamo usciti dalla melma per fortuna e col buon senso, e rifiutatevi di ricascarci dentro nuovamente. Vedete che Sette, Otto, Nove e Dieci sopra vengano seguiti senza riserve e non verremo mai fermati. Siate meno rigorosi, diventate ragionevoli su di essi e periremo.

Finora, mentre mi mantenevo in completa comunicazione con tutti i suggerimenti, non

ho mancato su Sette, Otto, Nove e Dieci nelle aree che ho potuto sorvegliare da vicino. Ma non è sufficiente che solo io e pochi altri lavoriamo su questo.

Ogni volta che questo controllo di Sette, Otto, Nove e Dieci si è allentato, l’intera area organizzativa ha fallito. Testimoni Elisabeth, N.J. e Wichita; le prime organizzazioni e gruppi. Sono crollate solo perché non ho più fatto Sette, Otto, Nove e Dieci. In seguito, quando erano completamente rovinare, si sono viste le ovvie “ragioni” del fallimento. Ma prima di quello hanno cessato di consegnare e ciò le ha coinvolte in altre ragioni.

Il comune denominatore di un gruppo è il bank reattivo. I Thetans senza bank hanno risposte differenti. In comune hanno solo il loro bank. Si accordano solo sui principi del bank. Il bank è identico da persona a persona. Quindi le idée costruttive sono individuali e raramente ottengono un ampio accordo all’interno di un gruppo umano. Un individuo deve elevarsi al di sopra dell’avidio desiderio di accordo da un gruppo umanoide per ottenere che venga fatto qualcosa di decente.

L’accordo di bank è ciò che ha reso la Terra un Inferno – e se stavate cercando l’Inferno e avete trovato la Terra, avrebbe fatto al caso vostro. Guerra, Carestia, sofferenza e disagi sono stati la sorte dell’Uomo. Proprio adesso i grandi governi della Terra hanno sviluppato i mezzi per arrostitire ogni uomo, donna e bambino sul pianeta. Questo è bank. Questo è il risultato dell’Accordo di Pensiero Collettivo.

Le cose decenti e piacevoli su questo pianeta provengono da azioni individuali e idée che in qualche modo sono andate oltre l’Idea di Gruppo. A questo proposito, guardate a come veniamo attaccati dai media “dell’Opinione

Pubblica". Eppure, su questo pianeta, non esiste un gruppo più etico di noi.

Perciò, ognuno di noi può elevarsi al di sopra della dominazione del bank e poi, come gruppo di esseri liberi, raggiungere libertà e ragione. È solo il gruppo aberrato, il branco che è distruttivo.

Quando non fate Sette, Otto, Nove e Dieci attivamente, state lavorando per il branco dominata dal bank. Dato che questa sicuramente, sicuramente (a) introdurrà tecnologia scorretta giurando che sia giusta, (b) applicherà la tecnologia nel modo più scorretto possibile, (c) aprirà la porta ad ogni idea distruttiva, e (d) incoraggerà l'applicazione scorretta.

È il bank che dice che il gruppo è tutto e l'individuo è nulla. È il bank che dice che dobbiamo fallire.

Quindi non giocate quel gioco. Fate Sette, Otto, Nove e Dieci ed eliminate dalla vostra strada tutte le spine future.

Ecco un esempio reale nel quale un alto dirigente dovette intervenire per via di un pc che dava i numeri: Un Supervisore del Caso disse all'Istruttore A di far percorrere all'Auditor B il Procedimento X sul Preclear C. l'Auditor B in seguito disse all'Istruttore che "non aveva funzionato". L'Istruttore A era debole sul Tre sopra e non credeva veramente in Sette, Otto, Nove e Dieci. Così, l'Istruttore A disse al Supervisore del Caso, "il Procedimento X non ha funzionato sul Preclear C". Ora, questo va a colpire direttamente ognuno dei punti da Uno a Sei sopra nel Preclear C, nell'Auditor B, nell'Istruttore A e il Supervisore del Caso. Apre le porte all'introduzione di "nuova tecnologia" e al fallimento.

Cos'è successo qui? L'Istruttore A non è saltato alla gola dell'Auditor B, ecco ciò che è successo. Ecco cosa avrebbe dovuto fare: Afferrare il Rapporto dell'Auditor e guardarlo. Quando un alto dirigente messo su questo caso lo fece, scoprì ciò che il Supervisore del Caso e il resto avevano mancato: che il Procedimento X aveva aumentato il Ta del Preclear C di 25 divisioni di TA per la seduta ma che verso la fine della seduta l'Auditor B aveva fatto Q&A con una cognition e abbandonato il Procedimento X mentre ancora stava dando un buon TA e aveva iniziato a percorrere un procedimento di sua invenzione, che aveva quasi mandato fuori di testa il Preclear C. Esaminando l'Auditor B venne fuori che il suo QI era di circa 75. Si scoprì che l'Istruttore A aveva grandi idee su come non si dovesse mai invalidare nessuno, nemmeno un pazzo. Si scoprì che il Supervisore del Caso era "troppo impegnato con l'admin per avere un qualsiasi momento per i casi reali".

Bene, è un esempio tipico. L'Istruttore avrebbe dovuto fare Sette, Otto, Nove e Dieci.

Sarebbe iniziata in questo modo. Auditor B "Quel Procedimento X non ha funzionato". Istruttore A: "Cos'hai fatto esattamente di sbagliato?" Attacco istantaneo. "Dov'è il tuo Rapporto della seduta? Bene, guarda qui, stavi ottenendo un sacco di TA quando hai smesso il Procedimento X. Cos'hai fatto?" Quindi il pc non sarebbe quasi andato fuori di testa e tutti e quattro loro avrebbero mantenuto le loro certezze.

In un anno, ho ricevuto quattro istanze da un singolo piccolo gruppo dove venne fatto rapporto che i procedimenti corretti raccomandati non avevano funzionato. Ma

facendo una revisione, trovai che ognuno di essi aveva (a) aumentato il TA, (b) era stato abbandonato, e (c) era stato erroneamente riportato come non funzionante. Benché, nonostante tale abuso, in ognuno di questi quattro casi il procedimento corretto, raccomandato, aveva penetrato il caso. Eppure, venne riportato che non avevano funzionato!

Esempi simili esistono nell'istruzione e questi sono ancora più letali perché ogni volta si sbaglia l'istruzione nella corretta tecnologia, il risultante errore, non corretto nell'Auditor, viene perpetuato su ogni pc che quell'auditor audirà da lì in avanti. Così Sette, Otto, Nove e Dieci sono ancora più importanti in un corso che non nella supervisione dei casi.

Ecco un esempio: Venne dato un solenne encomio estasiato a uno studente che si stava diplomando "perché ottiene più TA sui pc di ogni altro studente sul corso!" I rapporti parlavano di cifre di 435 divisioni di TA per seduta. Nell'encomio viene anche incluso "Naturalmente la sua Seduta Modello è scadente, ma è solo il suo modo di fare le cose". Venne fatta una attenta revisione perché nessuno ottiene così tanto TA sui pc nei livelli da 0 a IV. Si scoprì che a questo studente non venne mai insegnato come leggere il quadrante del TA di un E-Meter! E nessun istruttore ha osservato come maneggiava un meter e non venne mai scoperto che "sovracompensava" nervosamente, spostando il TA di 2 o 3 divisioni al di là di quanto c'era bisogno per portare l'ago in posizione sul "set". Così tutti stavano per gettare via i procedimenti standard e la Seduta Modello perché questo unico studente "otteneva così tanto TA". Avevano solo letto i rapporti ed ascoltato le vanterie e non avevano mai osservato questo studente. I pc in realtà, avevano guadagni leggermente inferiori alla media, impediti da una rozza Seduta Modello e da procedimenti formulati

male.

Quindi, ciò che dava vittorie ai pc (la vera Scientology) era nascosta sotto a un cumulo di errori e deviazioni.

Mi ricordo di uno studente che stava facendo squirrel in un corso dell'Accademia e percorreva un sacco di traccia intera fuori norma su altri studenti dopo le ore del corso. Gli studenti dell'Accademia erano elettrificati riguardo a tutte queste nuove esperienze e non furono rimessi velocemente sotto controllo, e lo studente stesso non lavorò su Sette, Otto, Nove e Dieci, così continuarono. In seguito, questo studente impedì ad un altro squirrel di essere raddrizzato e sua moglie morì di cancro a causa di abusi fisici. Quella volta, un Istruttore duro e inflessibile avrebbe potuto recuperare due squirrel e salvare la vita di una ragazza.

MA no, gli studenti avevano il diritto di fare qualsiasi cosa facesse loro piacere.

Fare squirrel (andare fuori strada facendo pratiche strane o alterare Scientology) deriva solo dalla non comprensione. Di solito la non comprensione non riguarda Scientology ma un qualche contatto precedente con un'altra strana pratica umanoide che a sua volta non era stata capita.

Quando le persone non riescono ad ottenere risultati da ciò che pensano sia la pratica standard, ci si può contare che faranno squirrel in una qualche misura. I guai maggiori negli ultimi due anni provenivano dalle org dove un dirigente di ognuna di esse non riusciva ad assimilare Scientology pura. Nell'istruzione in Scientology, non erano capaci di definire termini o dimostrare esempi di principi. E le org dove si trovavano finivano in molti guai. E peggio, non si è potuto riuscire a raddrizzarli

facilmente perché nessuna di queste persone poteva o voleva duplicare le istruzioni. Quindi, in due posti risultò uno sfacelo, direttamente imputabili a fallimenti precedenti nell'istruzione.

Perciò, la corretta istruzione è vitale. Il D of T e i suoi istruttori e tutti gli istruttori di Scientology devono essere spietati nel far diventare Quattro, Sette, Otto, Nove e Dieci delle azioni effettive. Quell'unico studente, benché per quanto possa sembrare stupido e impossibile e di nessun uso per chiunque, potrebbe in futuro essere la causa di innumerevoli turbamenti solo perché nessuno si è interessato abbastanza da assicurarsi che Scientology gli entrasse in testa.

Con ciò che conosciamo ora, non c'è studente che si iscriva che non possa essere addestrato nel modo corretto. In qualità di istruttore, uno dovrebbe stare molto attento ai progressi lenti e dovrebbe ribaltare personalmente i fannulloni. Nessun sistema lo farà, solo voi e io con le maniche tirate su possiamo rompere la schiena alle cattive abitudini di studio e possiamo farlo solo su uno studente individuale, mai su di una intera classe. È lento = c'è qualcosa di terribilmente sbagliato. Prendete provvedimenti veloci per correggerlo. Non aspettate fino alla prossima settimana. Allora avrà altre confusioni attaccate addosso.

Se non riuscite a diplomarli appellandovi al loro buon senso e sprizzanti saggezza, fateli diplomare in un tale stato di shock che abbiano gli incubi al solo pensiero di fare squirrel. Poi, l'esperienza li porterà gradualmente al Tre e sapranno fare meglio di dar la caccia alle farfalle quando dovrebbero audire.

Quando qualcuno si iscrive, consideratelo come se si fosse arruolato per la durata

dell'universo – non permettete mai un approccio a “mente aperta”. Se vogliono andar via, lasciate che vadano veloci. Se si sono iscritti, sono a bordo; e se sono a bordo, sono qui alle stesse condizioni del resto di noi – vincere o morire nel tentativo. Non permettete che siano incerti sull'essere o meno degli scientologist. Le migliori organizzazioni della storia sono state forti, organizzazioni dedicate. Nessun gruppo di bambocci dilettanti e smidollati ha mai concluso qualcosa. È un universo duro. La patina sociale lo fa sembrare mite. Ma solo le tigri sopravvivono – e anche loro se la vedono brutta. Noi sopravviveremo perché siamo duri e siamo dedicati.

Quando istruiamo qualcuno nel modo corretto, lui diventa sempre più tigre.

Quando istruiamo con mezze intenzioni e siamo preoccupati di offendere, spaventati di imporre, non tramutiamo studenti in buoni scientologist e questo non fa bene a nessuno. Quando la “Signora Batti Batti le Manine” viene da noi per imparare, trasforma quel vago dubbio che ha negli occhi in uno sguardo fisso e dedicato e lei vincerà e tutti noi vinceremo. Assecondala e tutti moriremo un po'. La corretta attitudine per istruire è, “Sei qui, quindi sei uno Scientologist. Ora faremo di te un auditor esperto non importa cosa succede. Preferiremmo vederti morto piuttosto che incapace”.

Sommate tutto questo all'economia della situazione e alla mancanza di tempo adeguato e vedrete che croce dobbiamo portare.

Ma non dovremo portarla per sempre. Più grandi diventiamo, più soldi e tempo avremo per fare il nostro lavoro. E le sole cose che possono impedirci di diventare velocemente così grandi sono le aree comprese da Uno a

Dieci. Tenetele a mente e riusciremo a crescere. Veloci. E mentre cresciamo, le nostre catene saranno sempre meno. Fallire nell'occuparsi di Uno a Dieci ci farà crescere meno.

Quindi, l'orco che potrebbe mangiarci non è il governo o i pezzi grossi. È il nostro possibile fallimento nel conservare e praticare la nostra tecnologia.

Un Istruttore o Supervisore o Dirigente deve sfidare con ferocia i casi di "Non funzionamento". Devono scoprire cos'è successo, cos'era stato percorso e cos'era stato fatto o non fatto.

Se avete Uno e Due, potete acquisire il Tre per tutti assicurandovi di tutto il resto.

Non stiamo giocando un gioco minore in Scientology. non è qualcosa di carino da fare per mancanza di qualcosa di meglio. L'intero agognato futuro di questo pianeta,

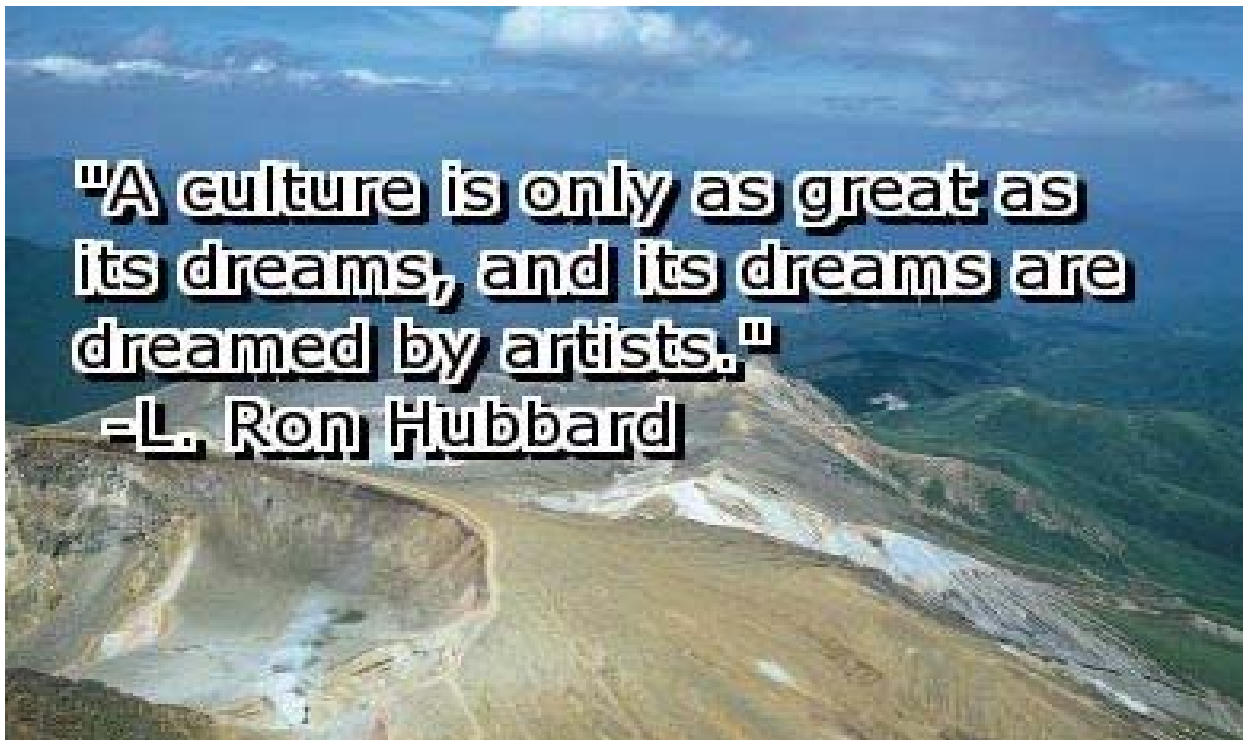
ogni Uomo, Donna o Bambino su di esso, il vostro destino per i restanti infiniti trilioni di anni dipende da ciò che fate qui ora con e in Scientology.

Questa è una attività mortalmente seria. E se non riusciamo ad uscire dalla trappola ora, potremmo non avere mai più un'altra possibilità. Ricordate, questa è la nostra prima possibilità di farlo in tutti gli infiniti trilioni di anno del passato. Non sprecatela perché sembra sgradevole o anti-sociale fare Sette, Otto, Nove e Dieci.

Fateli e vinceremo.

LRH:jw.rr.nt.ka.mes.rd.bk.gm
Copyright © 1965, 1970, 1973, 1980
by L. Ron Hubbard
TUTTI I DIRITTI RISERVATI

~oo00oo~



**HUBBARD
COMMUNICATIONS
OFFICE
SAINT HILL MANOR,
EAST GRINSTEAD, SUSSEX
HCO POLICY LETTER DEL 14
FEBBRAIO 1965**

**REMIMEO
TUTTI GLI HAT
BPI**

**SERIE DI MANTENERE
SCIENTOLOGY IN FUNZIONE N. 4
SALVAGUARDARE
L A T E C N O L O G I A**

Da un bel po' di anni usiamo l'espressione "fare squirrel". Indica l'alterazione di Scientology, pratiche non ortodosse. È una cosa negativa. Ho trovato il modo per spiegarne il motivo.

Scientology è un *sistema funzionale*. Questo non significa che sia il miglior sistema possibile o un sistema perfetto. Ricorda ed usa questa definizione. Scientology è un *sistema funzionale*.

In cinquantamila anni di storia solo su questo pianeta, l'uomo non ha mai ideato un sistema funzionale. È improbabile che nel prossimo futuro ne ideerà mai un altro.

L'uomo è prigioniero di un labirinto immenso e intricato. Per uscirne, deve seguire il cammino accuratamente tracciato di Scientology.

Scientology lo porterà fuori dal labirinto. Ma soltanto se seguirà le esatte indicazioni nei tunnel.

Ho impiegato un terzo di secolo in questa vita per tracciare questa via d'uscita.

E stato dimostrato che i tentativi dell'uomo di trovare vie diverse non sono approdati a nulla. Ed è altrettanto evidente che la via chiamata Scientology conduce *effettivamente* fuori dal labirinto. Quindi è un sistema funzionale, una via che può essere percorsa. Che cosa penseresti di una guida che, perché la comitiva dice che è buio, che la strada è dura e che l'altro tunnel sembra migliore, abbandona la via che sa condurrebbe fuori e porta la comitiva a sperdersi chissà dove nelle tenebre? Penseresti che sia una guida di poco polso.

Che cosa penseresti di un Supervisore che permettesse a uno studente di deviare dalla procedura che il Supervisore sa che funziona? Penseresti che sia un Supervisore di poco polso.

Che cosa succederebbe in un labirinto se la guida permettesse a una ragazza di fermarsi in un bel canyon e la lasciasse lì per sempre a contemplare le rocce? Penseresti che sia una guida senza cuore. Ti aspetteresti almeno che dicesse: "Signorina, queste rocce saranno anche belle, sì, ma l'uscita non è da questa parte".

Bene, e che dire di un auditor che, semplicemente perché il suo preclear ha avuto una realizzazione, abbandona la procedura che alla fine avrebbe reso Clear tale preclear?

La gente ha confuso il concetto di seguir la via con " il diritto di avere le proprie idee". Naturalmente, chiunque ha diritto alle proprie opinioni, alle proprie idee e alle proprie realizzazioni, purché non sbarrino l'uscita a se stessi e agli altri.

Scientology è un sistema funzionale. Traccia chiaramente l'uscita dal labirinto. Se non vi fossero tracce visibili per indicare i tunnel

giusti, l'uomo continuerebbe a brancolare come fa da millenni, lanciandosi in percorsi sbagliati, girando a vuoto, per ritrovarsi nel buio più fitto, da solo.

Scientology, se seguita esattamente e correttamente, fa innalzare la persona portandola fuori dalla confusione.

Perciò, quando vedi qualcuno che se la spassa a far prendere peyote alla gente, perché restimola i prenatali, sai che sta spingendo gli altri fuori strada. Renditi conto che sta facendo squirrel. Non sta seguendo la strada.

Scientology è qualcosa di nuovo: è una via d'uscita. Non ce n'è mai stata una prima d'ora. Nessun discorso persuasivo al mondo riuscirà a rendere buona una strada cattiva. E le strade cattive che veniamo persuasi a prendere sono una miriade. Il loro prodotto finale è ancor più schiavitù, ancor più ignoranza, ancor più disperazione.

Scientology è l'unico sistema funzionale che l'uomo possiede. Ha già innalzato il quoziente d'intelligenza di molte persone e le ha portate

ad una vita migliore e tutto il resto. Nessun altro sistema lo ha fatto. Perciò renditi conto che non ha concorrenti.

Scientology è un sistema funzionale. La strada è tracciata. La ricerca è completa. Ora bisogna semplicemente percorrere la strada.

Quindi dirigi i passi degli studenti e dei preclear su questa strada. Non lasciare che se ne allontanino, per quanto allettanti possano sembrar loro le strade laterali. E conducili verso l'alto e fuori.

Oggi, far squirrel distrugge un sistema funzionale.

Non lasciare la comitiva al suo destino. Mantienila a tutti i costi sulla strada. E sarà libera. Se non lo fai, non lo sarà.

L . R O N H U B B A R D
FONDATORE
TUTTI I DIRITTI RISERVATI

~ L. Ron Hubbard ~
citazione

Ogni singola istanza di condotta aberrata minaccia lo scopo generale dell'individuo... e si può provare che ha come sorgente specifica un'esperienza dolorosa contenente dati non disponibili alla mente analitica.

**-DIANETICS:
LA TESI ORIGINALE**

**HUBBARD COMMUNICATIONS OFFICE
SAINT HILL MANOR, EAST GRINSTEAD, SUSSEX
HCO POLICY LETTER DEL 17 GIUGNO 1970RB
PUBBLICAZIONE I
RIVISTA IL 25 OTTOBRE 1983**

**REMIMEO
VALIDA PER TUTTE
LE SAINT HILL E ACCADEMIE
HGC
MISSIONI**

**URGENTE ED IMPORTANTE
SERIE DI MANTENERE
SCIENTOLOGY IN FUNZIONE N. 5
DEGRADAZIONI TECNICHE**

(Questa PL e la HCO PL 7 feb. 65 devono far parte, come prime voci, di ogni pacco di studio e devono essere inserite nei fogli di verifica.)

Qualunque foglio di verifica, in uso o in stock, che rechi una qualsiasi affermazione degradante, deve essere distrutto e pubblicato senza affermazioni di carattere limitativo.

Esempio: nei fogli di verifica dei Livelli da 0 a IV di Saint Hill c'è scritto: "A. Materiale di background: questa sezione viene inclusa come background storico, tuttavia ha molto valore ed interesse per lo studente. La maggior parte dei procedimenti non è più in uso, essendo stata sostituita da una tecnologia più moderna. Allo studente si richiede solo di leggere questo materiale e di assicurarsi di non oltrepassare parole mal comprese".

Questa dicitura abbraccia cose di vitale

importanza quali i TR e l'Op Pro by Dup!
La dichiarazione è falsa.

Questi fogli di verifica non erano stati approvati da me; tutto il materiale dei corsi dell'Accademia e di Saint Hill È in uso. Azioni di questo tipo ci hanno dato i "gradi abborracciati (quickie)", hanno provocato rotture di ARC nel campo e hanno deteriorato i corsi dell'Accademia e di Saint Hill.

Nel caso in cui qualcuno commetta i seguenti ALTI CRIMINI, verranno messe in atto, nei confronti delle persone trovate colpevoli, una condizione di TRADIMENTO, l'annullamento dei certificati o licenziamento, nonché una completa indagine sul loro passato.

1. Abbreviare un corso ufficiale di Dianetics e Scientology, così da perdere l'integrità della teoria e dei procedimenti e l'efficacia delle materie.

2. Aggiungere commenti o istruzioni ai fogli di verifica, affibbiando a un qualsiasi materiale l'etichetta di "background", "attualmente non in uso" o "vecchio", o compiere azioni simili il cui risultato sia che uno studente non conosce, non usa e non mette in pratica i dati su cui è stato addestrato.

3. Usare, dopo il primo di settembre 1970, qualsiasi foglio di verifica, per qualsiasi corso, non autorizzato da me stesso o dall'Unità Internazionale di Autorizzazione, Verifica e Correzione (AVC Int).

(I fogli di verifica degli hat possono essere autorizzati localmente, in base all'HCO PL 30 set. 70 I, FORMATO DEI FOGLI DI VERIFICA.)

4. Non cancellare da ogni foglio di verifica, che rimane in uso nel frattempo, commenti del tipo "storico", "background",

“non usato”, “vecchio”, ecc., o FARE
VERBALMENTE QUESTE
AFFERMAZIONI AGLI STUDENTI.

5. Permettere a un pc di attestare più di un grado alla volta di sua propria determinazione, senza indizi o valutazione.

6. Percorrere solo un procedimento di un grado inferiore da 0 a IV, quando i fenomeni finali del grado non sono stati raggiunti.

7. Non usare tutti i procedimenti di un livello quando i fenomeni finali non sono stati raggiunti.

8. Vantarsi della velocità del servizio dato in una seduta, come ad esempio: “Ho dato il Grado Zero in 3 minuti”, ecc.

9. Abbreviare il tempo dedicato all’auditing in base a considerazioni finanziarie o per risparmiare lavoro e fatica.

10. Agire in qualsiasi modo inteso a perdere l’uso della tecnologia di Dianetics e di Scientology o impedirne l’uso, oppure abbreviare i suoi materiali o ridurre la sua applicazione.

RAGIONE: si considerò che lo sforzo di far completare i corsi agli studenti e di audire i pc nelle organizzazioni, fosse risolto per il meglio riducendo i materiali o eliminando dei procedimenti dai gradi. Alla pressione esercitata per accelerare il completamento dei corsi e dei cicli di auditing fu risposto erroneamente limitandosi a non dare il servizio.

Il modo giusto di accelerare il progresso di

uno studente è usare la comunicazione a due sensi e servirsi dei materiali di studio con gli studenti.

Il modo migliore di prendersi realmente cura dei pc è quello di assicurarsi che terminino completamente ciascun livello prima di passare a quello successivo e intraprendere azioni di riparazione quando non lo fanno.

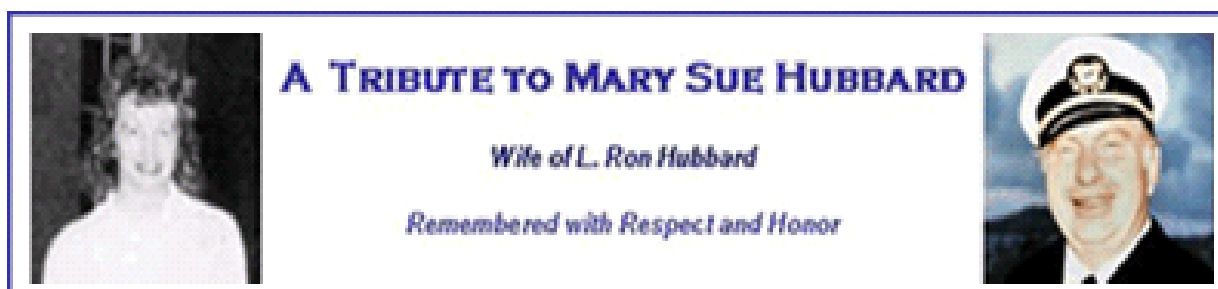
La risposta esauriente all’enigma del declino dell’intera rete di Scientology alla fine degli anni Sessanta, sta nelle azioni intraprese per abbreviare il tempo di studio e di processing, eliminando materiali ed azioni.

La risposta per conseguire una qualsiasi ripresa è: ripristinare in pieno l’uso e la consegna dei servizi di Dianetics e di Scientology.

Il prodotto di un’organizzazione sono studenti ben addestrati e pc auditi in modo esauriente. Quando svanisce il prodotto, svanisce anche l’organizzazione. Le organizzazioni devono sopravvivere per il bene di questo pianeta.

L. RON HUBBARD
FONDATORE

~oo00oo~



Rudimenti dell'Org

Adesso, in molti paesi ci sono dei requisiti legali per iniziare un gruppo come questo. Per motivi legali e finanziari è consigliabile avere un avvocato o un rappresentante legale e un consulente finanziario, ad esempio un commercialista.

Questo gruppo potrebbe venire registrato come attività. Si dovrebbe prendere in considerazione sotto quale tipo di attività lo volete registrare.

Alcuni punti utili da tenere a mente:

Non state consegnando nessun tipo di servizio di Dianetics o Scientology. Questi servizi, e anche il nome stesso, sono registrati dalla Church of Spiritual Technology e dal Religious Techonology Center e queste possiedono e detengono vari copyrights e marchi d'impresa in relazione a queste cose. Ciò che farete sarà vendere il vostro **tempo**, sia su base individuale, quando date consulenza ad un individuo, sia su base di gruppo, quando addestrate studenti sugli aspetti della vita. Molti gruppi di auto miglioramento vengono registrati in questo modo come attività. Si deve tenere una contabilità finanziaria rigorosa, quindi è opportuno che ci sia un contabile. In molti paesi si pagano tasse. Naturalmente, si devono incassare più soldi di quanti se ne spendano, quindi all'inizio è importante tenere le spese basse e registrare tutte le uscite investite nell'attività, sia in considerazione delle tasse, sia per eventuali recuperi di fondi quando l'attività sarà solvibile e produrrà un incasso e un profitto. Se vi trovate in USA, raccomando di registrarsi come attività nel Delaware, dato che è lo stato più adatto per registrarvi attività. La maggior parte delle corporazioni e delle attività vengono registrate in Delaware.

L'Associazione Professionale degli

Scientologist Indipendenti (registrata come l'International Freezone Int) è registrata in Delaware.

Non c'è nessun vantaggio fiscale ad essere registrati in Delaware, ma ci sono dei vantaggi legali e nella privacy.

È importante avere dei locali. Quando si inizia si può anche usare la casa di famiglia, nel qual caso potrebbero esserci anche dei vantaggi fiscali, ma prima si apre un ufficio indipendente meglio è.

I primi tre rudimenti dell'Org, come forniti dalla: HCO POLICY LETTER DELL'11 DICEMBRE 1961 RUDIMENTI DELL'ORG (Include: Doveri dell'HCO Area Sec.)

Include ciò che segue:

Per molto tempo, ho sostenuto che si mette in un pezzo di dati organizzativi prima di iniziarne un altro. Questa azione è stata molto gratificante. Facendo così, le org sono diventate migliori da subito.

Pertanto, chiamiamoli "Rudimenti di un org" e facciamo che l'HCO Area Sec li metta in uno alla volta, mentre l'Assn Sec li mantenga in funzione.

Dato che le org non sono casi, a volte agiscono in modo aberrato. Di solito, per mia opinione, non è causa della cattiva volontà degli staff. È sempre a causa di staff disinformati, staff non addestrati, staff disorganizzati.

Pertanto, per fare in modo che un'organizzazione sibili, mentre la si mantiene in funzione, non si prova a raddrizzare ogni cosa in una volta sola. Mettete in la più semplice. Poi mettetene in un'altra.

Un org è composta da due fattori. Questi sono la parte Tecnica e quella Amministrativa. Queste non devono mai essere sbilanciate, sia

nel personale che nel numero di programmi. Quindi, quando mettete in i rudimenti dell'org, mettetene sempre in una della Tech e una dell'Admin nello stesso momento.

Fate i rudimenti in sequenza. Mettetene uno in prima di passare al prossimo.

RUDIMENTO 1

ADMIN: Assicuratevi che l'organizzazione venga propriamente registrata e sia in corretti termini legali con HCO WW. Assicuratevi che i posti chiave siano coperti, anche se doppi. Assicuratevi che ci sia un Segretario dell'Associazione sul posto, che svolga il compito di gestire l'org come Assn Sec, un Registrar, un Letter Registrar, qualcuno sul PE, qualcuno su Accts, qualcuno che riceva e posti le lettere, qualcuno che risponda al telefono, qualcuno che venda i libri e che le persone su questi posti stiano facendo il loro lavoro.

Strutturate un org board in modo reale e veritiero. Assicuratevi che gli spazi siano adeguati ai bisogni, che i conti bancari siano in ordine e che le registrazioni degli incassi e dei pagamenti siano tenute bene. Assicuratevi che il sistema standard delle unità sia in forza, senza che grosse somme escano fuori per paghe fisse o favoritismi ingiusti.

TECH: assicuratevi che l'Accademia sia in mano a persone che conoscano Scientology, e che ci sia un HGC in mano a qualcuno che può craccare i casi e che ci siano staff Auditor che possano audire.

La portata d'azione di questo rudimento e di avere una base legale, dei posti base e dei locali interamente coperti, una condizione che potrà deteriorarsi in altri momenti, ma non all'inizio di una organizzazione. Quindi, coprite tutti questi punti con molta attenzione per mezzo di un'attenta revisione su ogni rudimento una volta che è viene implementato. Per inciso, assicuratevi che non ci siano nuovi dipartimenti o posti che possano essere

contrari al sistema a sei dipartimenti.

RUDIMENTO 2

ADMIN: Fate sì che il personale sia impegnato. Non importa su cosa, ma appendete le persone che se ne stanno in giro a fare chiacchiere e che bruciano le unità dello staff senza nessuna produzione.

Riorganizzate e fate funzionare gli incontri con lo staff. Tenete incontri con lo staff, spiegate loro il sistema delle unità e come nessuno si può permettere di stare con le mani in mano. Nessuna nuova folle idea funzionerà. È solo impegnandosi sulle idee esistenti che le unità possono aumentare. L'org guadagna tanto quanto i servizi che consegna e non di più. Scoprite chi pensa di essere oberato di lavoro e sottopagato, e scoprite cos'ha fatto sul suo lavoro la scorsa settimana. Sollevate una tempesta e tenete impegnate le persone.

TECH: Fate in modo che gli istruttori addestrino e gli auditor audiscano. A questo punto non ci interessa come. Teneteli impegnati a portare flat le azioni tecniche. Non importa come, ma fate audire i pc così che si sentano meglio e addestrate gli studenti così che possano audire.

RUDIMENTO 3

ADMIN: Mettete in la Policy Letter sui sei dipartimenti e poi verificate l'hat su ognuno, incluso tutti gli executive, l'admin, lo staff di tech e il portinaio. Fate che ognuno lo passi dall'Assn Sec per potersi insediare in ogni dipartimento, fino a che ogni persona sappia le funzioni e le azioni di tutti i dipartimenti. In questo modo sapranno cosa dovrà succedere.

TECH: Verificate ogni scientologo addestrato su come operare un Meter, fino a che non rimanga nessuno dei presenti che non abbia passato perfettamente al 100% gli Essenziali dell'E-Meter e possa veramene percorrere un pc su un meter senza pasticci di nessun tipo.

~oo00oo~

Programma dell'OrgN° 1.

Questo è un programma eccellente per iniziare un piccolo gruppo. Fornisce la struttura basilare di un org board e le funzioni fondamentali senza complessità o eccessi. Si può iniziare con sole tre persone e si può estendere a centinaia.

Eccovi alcune citazioni dal Programma per l'org N°1 come fornite da Ron nella L. Ron Hubbard Executive Directive LRH ED 58 Int del 9 Dicembre 1969

PROGRAMMA DELL'ORGANIZZAZIONE N° 1

(Include le correzioni delle funzioni del PES come da LRH ED 58 Int. Attivazione assegnata all'HCOES.)

Se un'org è in via di formazione, se le sue statistiche sono basse, se le sue prestazioni sono scadenti o se sta andando in fallimento, è **URGENTE** che questa LRH ED venga messa *immediatamente in vigore*.

Poiché la forma dell'org costituisce il primo pensiero e la prima azione dell'HCO Exec Sec, questi dovrebbe, quando è il caso, attivare questa ED subito e in modo da produrre risultati positivi.

MENO DI CINQUE MEMBRI DELLO STAFF

Quando un'org ha meno di cinque membri dello staff, fate quanto segue, poco importa se l'org è in via di formazione, se le sue prestazioni sono scadenti o se sta andando in fallimento.

Se l'org ha meno di tre persone, portatela a tre persone, altrimenti non è un'org.

Effettuate le nomine per un organigramma.

Designate questo ammontare nell'org board.

HCO ES OES PES

L'auditor di classe più elevata fra i tre fa il

Segretario Esecutivo dell'Organizzazione.

Chi sa battere a macchina o dirigere, fa l'HCO ES. Chi meglio riesce a raggiungere il pubblico, fa il Segretario Esecutivo per il Pubblico.

Queste tre persone vi mostrano un primo accenno alla proporzione, di due a uno, tra personale amministrativo e personale tecnico. Un'organizzazione può avere due o meno membri del personale amministrativo per ogni membro del personale tecnico (auditor o istruttore). Non ci devono mai essere più di due membri del personale amministrativo per uno del personale tecnico.

A prescindere da quante siano le funzioni che vedete su un organigramma a nove divisioni, ognuna delle persone suddette è responsabile di tutte le principali funzioni che figurano nella parte dell'organizzazione che le compete.

Questo organigramma può scendere fino a tre membri dello staff, come mostrato sopra, o può salire fino a migliaia di membri dello staff.

Essenzialmente, in un'org di dimensioni così ridotte i compiti principali sono questi:

HCO ES: forma dell'organizzazione, reception, iscrizioni, lettere di procacciamento, Archivi Centrali, etica, personale, aspetto dell'org e dello staff, qualsiasi compito dell'LRH Comm e del Direttore degli Affari Speciali, comunicazioni, questioni legali.

Le funzioni delle quali **BISOGNA** occuparsi, per la sopravvivenza di base

dell'organizzazione, sono: forma dell'org, reception, iscrizioni e Archivi Centrali. Queste sono le azioni che portano entrate all'org. Per chiunque compri qualcosa dall'organizzazione, tanto che ciò avvenga tramite il PES (ad esempio un libro) o che si verifichi con un piccolo corso, deve **ESSERE EMESSA UNA FATTURA** che riporti il corretto nome e indirizzo della persona, in modo molto leggibile; una copia va agli Archivi Centrali, in una cartella, che poi va in un classificatore.

L'omissione di queste azioni impedisce all'org

di avere una registrazione che possa essere usata dal Registrar per mettersi in contatto con le persone e farle iscrivere e l'org probabilmente andrà in fallimento. Quest'unica azione amministrativa è la più trascurata e la più distruttiva. Gli indirizzi per fare i mailing provengono dalle cartelle del CF ed è da esso che l'Indirizzario aumenta. Queste cartelle sono sempre valide, a meno che la persona non deceda o richieda di essere tolta dalla lista. Qualunque cosa abbia a che vedere con le comunicazioni avute con questa persona, le nuove fatture, ecc., ivi compresi gli appunti presi al telefono, va nella sua cartella.

OES: Il Segretario Esecutivo dell'Organizzazione od Org Exec Sec, riunisce in sé le funzioni di Contabilità, Tech e Qual. Le azioni elementari di deposito bancario e pagamento conti (facendo conto che il Registrar e il PES siano entrambi capaci di fatturare le entrate e consegnare i soldi all'OES insieme a una copia della fattura) vengono svolte dall'OES. L'OES effettua tutto l'auditing e tutta la supervisione dei corsi maggiori. Può sembrare quasi del tutto impossibile combinare queste funzioni, ma la cosa strana è che esse si combinano e in una piccola unità io stesso le ho svolte tutte e tre allo stesso tempo. Il trucco sta nell'organizzare il proprio tempo. Le funzioni principali che *devono* essere svolte affinché l'org abbia successo, sono la salvaguardia dei fondi tramite la registrazione, il deposito bancario e il pagamento dei conti, l'auditing dei pc, l'istruzione degli studenti e la correzione dei casi che falliscono o degli studenti lenti. Se una di queste funzioni viene omessa, in particolare la correzione (Qual), l'org andrà avanti incespicando e fallirà.

PES: Il Segretario Esecutivo del Pubblico o Public Exec Sec, si dà da fare per procurare persone NUOVE. Non si occupa delle persone che hanno già comprato qualcosa, a meno che non si tratti di persone insoddisfatte o con una

rottura di ARC per quanto riguarda il servizio e stiano infangando il suo campo; nel qual caso egli, con inflessibilità, fa sì che l'HCO ES le faccia venire all'org e le calmi e che l'OES o un'org superiore (il che è preferibile) si occupi di loro in quanto casi difficili. Se l'HCO ES non risolve la cosa o se l'OES fa azioni non conformi alla tecnologia, il PES può passarsela molto male. Tramite corsi pubblici di livello inferiore, conferenze, servizi domenicali, inviti e contatti, e vendite di libri, il PES porta la gente nell'organizzazione, la fa venire in vari modi. Quando la gente è nell'organizzazione e sta ricevendo un qualche servizio, l'HCO ES le iscrive all'auditing e all'addestramento di livello superiore e di costo più elevato. Il PES inoltre conduce sedute di Processing di gruppo e di co-auditing e programma l'orario di tali attività. Non appena possibile, il PES mette in atto un programma per membri dello staff del campo, impiegando le persone che hanno ricevuto servizio. Far sì che le persone riferiscano i propri successi fa parte di ciò.

IL PES INVIA AI SUOI FSM UN BOLLETTINO BIMENSILE D'INFORMAZIONI, CHE DICE LORO QUALI SONO LE AZIONI DI SUCCESSO IN CORSO E QUALI NO. PERSUADE LE MISSIONI A SELEZIONARE DELLE PERSONE PER LA SUA ORG E DÀ LORO CONSIGLI, CHE IN PARTICOLARE SI BASANO SU QUELLO CHE LE ALTRE MISSIONI STANNO FACENDO BENE. SI TIENE INFORMATO DELLE AZIONI DI SUCCESSO E TIENE GLI ALTRI INFORMATI DELLA COSA E MANTIENE AGGIORNATA LA SUA VISIONE DELLA SCENA, OSSERVANDOLA DI NUOVO E DI CONTINUO.

Inoltre vende tesseramenti come pure libri, nastri, E-Meter e distintivi. I metodi per procurarsi nomi nuovi e far venire persone

nell'organizzazione variano. Si segue la formula che consiste nell'insistere a fare ciò che ha avuto successo e lasciar perdere ciò che non ne ha avuto. Ad ogni modo, tutte le funzioni di cui sopra vengono espletate dal PES. Il PES è anche il PRO e cerca di stabilire il controllo dell'area del PRO (ossia occuparsi costantemente dell'area, di modo che l'organizzazione goda di una buona reputazione), poco importa quanto la cosa sia difficile, se c'è un nemico attivo o un campo infangato o una stampa ostile.

GLI ARRETRATI DELLA DIVISIONE TECNICA sono la minaccia principale per un'organizzazione. Se essa non può dare auditing, ben presto si ritroverà senza pc che chiedano di riceverne. Gli arretrati della Divisione Tecnica o di Qualificazioni non devono mai esistere e vanno ridotti.

Un'organizzazione va molto meglio se vende corsi, e quando i pc tendono a diventare un arretrato, l'organizzazione, come azione a lungo termine, aumenta il proprio personale tecnico mentre, come azione a breve termine, inizia a promuovere con grande insistenza che vengano frequentati i corsi; questo perché non esiste un vero limite alla quantità di studenti di cui ci si può occupare. Inoltre, gli studenti disseminano meglio e un'organizzazione che si limita ad audire pc rimane piccola e gestirla costa di più.

AZIONI DI TIPO "TUTTI GLI AUDITOR"
Ogniquale volta un'organizzazione ha un

arretrato nella Divisione Tecnica o di Qualificazioni, è cosa consueta richiedere un'azione del tipo "tutti gli auditor". Ogni membro del personale amministrativo aiuta a stabilire gli orari dei pc e a portarli dagli auditor, senza fare aspettare i pc o far sprecare tempo agli auditor. Tutti i membri del personale dell'org che sono addestrati nella tecnologia dedicano una certa quantità delle ore della giornata ad audire per la Divisione Tecnica e di Qualificazioni e passano una certa quantità di tempo sul loro posto normale finché l'arretrato non è stato smaltito.

Citazione di Lafayette Ronald Hubbard
"... Oggi, la maggior parte della razza umana si aggira con la credenza che c'è qualcosa di sbagliato da qualche parte, ma non sanno cosa sia". The Auditor 36

Una quantità eccessiva di queste azioni del tipo "tutti gli auditor" possono fare a pezzi un'organizzazione. Le si fanno solo fintantoché c'è dell'arretrato. Se si verificano troppo di frequente, l'HCO ES dovrebbe far venire nell'organizzazione degli auditor del campo volontari (ma pagati) ad aiutare (questa è sempre stata la soluzione di successo di MSH per gli arretrati tecnici).

L'HCO ES si occupa del personale per cui se il personale continua a scarseggiare, in particolare il personale tecnico, vuol dire che l'HCO ES non sta intraprendendo delle azioni

~ Citazione di Lafayette Ron Hubbard ~

L'uomo non si può rendere mentalmente sano con la forza.
Scienza della Sopravvivenza

adeguate per quanto riguarda il personale e non ha un programma per procurare auditor dello staff qualificati o in quantità sufficiente. Tali programmi sono vitali: addestrare e sostenere gli auditor costa.

Il programma "Ruba i Classe VI e i Classe VIII a un'altra organizzazione" è sia disonesto che distruttivo per l'organizzazione, e alla fine si ritorce contro la propria org. I programmi per l'Internato degli studenti aiutano a risolvere questo problema e sono trattati nelle policy letter pubblicate di recente.

Quanto sopra descrive un'organizzazione che opera con tre persone.

Tuttavia è anche una descrizione di tutte le organizzazioni. È un cerchio. L'HCO ES, la mente, indirizza le persone al *corpo* dell'organizzazione, l'OES, il quale poi le indirizza al PES in quanto membri dello staff del campo e in quanto prodotto che forma la base di un campo. Attingendo da un campo stimolato da persone che sono state audite ed addestrate, il PES indirizza nuove persone all'HCO ES, e il tutto gira.

Se l'integrità della tecnologia e dell'organizzazione è buona e se i servizi sono buoni, c'è espansione. Una maggior quantità di persone, come pure le persone esperte, nel campo, stimolano l'arrivo di una quantità sempre maggiore di persone nuove, le quali vengono poi indirizzate all'HCO ES, ecc. La cosa gira e rigira.

Il ciclo viene interrotto solamente da un servizio disattento o scadente che dà luogo a

rottore di ARC nel campo le quali, se non vengono risolte, pongono fine all'espansione. Neppure gli attacchi della concorrenza e la stampa hanno mai fermato questo circolo. Solo un servizio disattento, la disattenzione dello staff alle proprie funzioni o un servizio scadente lo arrestano.

UN'ORGANIZZAZIONE CHE CREDA A QUALCOS'ALTRO, SI STA FACENDO DELLE ILLUSIONI.

Quindi l'organizzazione e le funzioni sono le cose più importanti.

...

"State chiedendo che cosa si fa con gli esattori, con il nemico e con il progetto per il sondaggio dei venditori, rimasto a metà? Beh, ve lo dico io.

Affidate ciascuna di queste cose al Segretario Esecutivo di competenza e il nemico al Dipartimento degli Affari Speciali, e poi datevi attivamente da fare.

Non renderete mai Clear il pianeta standovene seduti con le mani in mano a preoccuparvi. Ricordate la vecchia massima? Quando tutto il resto fa fiasco, fate quello che dice Ron."

Con affetto,

Ron

L . R O N H U B B A R D
FONDATORE

~oo00oo~

~ Citazione di Lafayette Ron Hubbard ~

"... Oggi, la maggior parte della razza umana si aggira con la credenza che c'è qualcosa di sbagliato da qualche parte, ma non sanno cosa sia."

The Auditor 36

Programma di Pianificazione Finanziaria N°. 1

Viviamo in un mondo dove i soldi sono il grasso che unge il commercio. Per alcuni è anche una forza guida.

Indipendentemente dalla connotazione dei soldi, non c'è bisogno che persista nell'attuale società, quindi è importante comprenderlo e come sia possibile maneggiarlo e controllarlo.

Ron Hubbard dichiarò che “i soldi sono un'idea sostenuta dalla fiducia”. È questo è molto vero.

I risultati di tutto questo li vediamo intorno a noi.

Quando la fiducia sui soldi scende, anche il valore dei soldi scende. Mentre sto scrivendo c'è una crisi finanziaria globale che sorge dal troppo debito e dalla produzione insufficiente. In altre parole un fuori scambio.

Ogni gruppo che inizia deve iniziare fuori scambio. Per iniziare i soldi servono, questo è un debito da ripagare. Tuttavia è vitale che il gruppo comprenda i costi fondamentali per dirigere il gruppo, in questo modo si ha una qualche idea del livello di incasso che serve.

Eccovi una citazione di L. Ron Hubbard tratta dai volume dell'OEC sulla pianificazione finanziaria

Programma di Pianificazione Finanziaria N°. 1

Una gestione ben pianificata delle finanze darà

come risultato un'organizzazione che non solo sarà solvente, ma che si espanderà anche in base a una solida scala graduale.

Per fare questo, un'organizzazione deve prima di tutto eseguire una stima di quanto segue:

1. Quanti membri dello staff di base sono richiesti per dirigere e gestire l'organizzazione?

a. A quanto dovrebbe ammontare la paga settimanale dello staff secondo il sistema approvato di paga e di grati fliche?

2. Quanto ci vuole per far fronte alle esigenze organizzative essenziali, anche solo per MANTENERE in esistenza l'organizzazione:

a. A quanto ammontano l'affitto settimanale (o gli

ammortamenti sui mutui o prestiti chiesti alle riserve)?

b. Quanto costa il telefono settimanalmente?

c. Quanto costa l'elettricità settimanalmente?

d. Quanto costa l'acqua settimanalmente?

e. A quanto ammontano, settimanalmente, le tasse (Imposte sugli immobili)?

f. A quanto ammontano i costi settimanali per coprire

qualunque altra questione fiscale, associativa o legale?

g. Quanto ci vuole, settimanalmente, per il metano o altro combustibile per il riscaldamento?

h. Quanto serve, settimanalmente, alla sezione di Estates

per la manutenzione dei locali e del MEST dell'org?

i. Se l'edificio è di proprietà dell'org, quanto è

richiesto, settimanalmente, per il miglioramento e/o la

manutenzione dell'edificio stesso in

modo che conservi o aumenti il suo valore?

j. Quanto ci vuole, settimanalmente, per l'ammortamento dell'edificio e delle attrezzature dell'org?

k. Quanto costano, settimanalmente, le forniture essenziali di cancelleria, tipo penna, carta, cartelle per gli archivi, carta carbone, graffette, fermagli, ecc.?

l. Quanto ci vuole, settimanalmente, per coprire le spese di assicurazione dell'edificio e dei beni dell'org?

m. Quanto ci vuole, settimanalmente, per il 5% del fondo di copertura contro i rischi generali, per formare una riserva secondo l'HCO PL 3 Maggio 66 R, FONDO DI RISERVA?

n. Qual è l'ammontare del vostro deposito settimanale per il fondo immobiliare, secondo l'HCO PL 18 Gennaio 65, CONTO FONDO IMMOBILIARE?

o. Qual è l'ammontare del vostro deposito settimanale sul Conto Riserve dell'org?

3. Quanto è richiesto per le azioni promozionali di base:

a. Qual è il costo delle buste, degli articoli di cancelleria e dei francobolli per un numero di lettere equivalente a quelle scritte dal Registrar per lettera?

b. Quanto costa, settimanalmente, integrare il vostro stock di libri?

c. Quanto occorre, settimanalmente, per continuare a spedire i pacchi per le iscrizioni anticipate?

d. Quanto costa, su una base settimanale, una spedizione mensile della rivista dell'org o di un gross mailing a tutto l'indirizzario?

e. Quanto costa, su una base settimanale, spedire gli estratti conto alle persone che devono soldi all'organizzazione?

f. Quanto costa, settimanalmente, spedire dei pacchi informativi ai nuovi nominativi?

g. Quanto costa pubblicizzare i servizi di base di PE (Efficienza Personale)?

4. Quanto costa, settimanalmente, mantenere in funzione le vostre linee di comunicazione fondamentali?

a. A quanto ammonta il tuo 10% settimanale a WW?

b. A quanto ammontano, settimanalmente, i costi per le tasse? (consultatevi con il vostro commercialista per quanto riguarda gli obblighi di legge del vostro paese sulla costituzione di attività e relative tasse).

c. A quanto ammonta, settimanalmente, il vostro fondo di responsabilità del 5%, creato come riserva in caso di azioni legali necessarie?

Dopo aver calcolato attentamente i vostri costi settimanali in base a quanto sopra, saprete esattamente quali sono le entrate settimanali di cui avete bisogno per vivere e per fare promozione. Se non realizzate queste entrate settimanali, saprete subito che state spendendo più di quanto non state guadagnando e, a quel punto, dovrete fare di tutto per vendere al vostro pubblico una quantità maggiore di servizi.

Un'organizzazione potrebbe trovarsi nella situazione di aver speso più di quanto non abbia guadagnato; in altre parole, i suoi conti da pagare superano il denaro che ha a disposizione per pagarli. Questo pone un'organizzazione in una condizione di

Pericolo nei confronti della società che, generalmente, funziona in base al principio “o paghi entro 30 giorni o sono guai”.

Quindi, un'organizzazione che si trova in questa situazione deve guadagnare di più rispetto ai semplici costi settimanali di base. Perciò, tutto il denaro che eccede i semplici costi settimanali di base, va usato per pagare i conti in sospeso, curando attentamente di seguire il sistema di pagamento secondo la data di scadenza (dataline) e secondo la policy che riguarda i creditori che esprimono minacce.

Quando un'organizzazione non è più in una condizione di Pericolo nei confronti della società e si trova ad avere entrate superiori ai conti da pagare, può usare gradualmente questo denaro in eccesso per aumentare la promozione, in modo da ingrandire il suo staff, in modo da avere entrate più alte, in modo da aumentare la promozione e procurarsi ulteriori agevolazioni, in modo da incrementare la promozione e così via.

Ci sono molti modi in cui un'organizzazione può ottenere delle agevolazioni di servizio tipo sedie, scrivanie, macchine da scrivere, macchine stampindirizzi, ciclostili o macchine da stampa, offset, senza che l'organizzazione venga trascinata in debiti e sia

obbligata a far fronte a giganteschi esborsi mensili che eccedono la sua capacità di pagamento. È possibile ottenere attrezzature di seconda mano a poco prezzo, mentre l'org nel frattempo mette da parte denaro sufficiente per potersi permettere di effettuare acquisti in contanti o di prendere apparecchiature in leasing con la possibilità di acquisto.

Vi è una massima ben precisa in relazione al denaro: PIÙ BASSE SONO LE ENTRATE DI UN'ORG O DI UN INDIVIDUO, PIÙ ATTENTA E ACCORTA DEV'ESSERE LA PIANIFICAZIONE FINANZIARIA.

Anche nel caso in cui un'organizzazione sia in una posizione in cui le sue entrate superano i conti da pagare, dati fondamentali come questi saranno d'aiuto nella pianificazione per una migliore espansione.

Perciò, il Consiglio Esecutivo di ogni organizzazione dovrebbe riunirsi settimanalmente per esaminare i suoi costi di gestione di base, al fine di attuare per davvero questo programma di pianificazione finanziaria.

L. RON HUBBARD
Fondatore

~oo00oo~

~ Citazione di Lafayette Ron Hubbard ~

Se prendiamo un uomo e continuiamo dargli consigli e a fornirgli aiuto e a spingerlo avanti, non necessariamente finiremo col risovergli i suoi problemi. Ma, d'altra parte, lo metteremo in una condizione dove riuscirà a confrontare meglio la vita, dove il suo tempo di reazione sarà migliore, dove riuscirà a identificare i fattori della sua vita più facilmente, quindi si troverà in una posizione dove potrà risolvere i suoi problemi. Quindi inizierà a guardarsi in giro e a risolvere i suoi problemi. In questo modo migliorerà la sua vita."

Una intervista Filmata
con

L. Ron Hubbard," THE AUDITOR 23

GRUPPI DI CONSULENZA DI DIANETIC

di L. Ron Hubbard

Il praticante isolato che appende fuori la sua insegna, che sta cercando di fare tutto da solo, dovrà comportarsi come un “uomo-orchestra”.

Facciamo l'elenco degli “hat” fondamentali importanti che dovrà indossare:

Reception
Registrar
Cassiere
Ufficiale di Etica
Examiner
Supervisore del Caso
Auditor
Auditor di Revisione
Ufficiale delle Pubbliche Relazioni

Se ha successo, passerà circa 5 ore al giorno ad audire, 2 ore per mangiare e 8 ore per dormire. Questo gli lascia 9 ore durante le quali fare i rimanenti “hat”. Per necessità, uno o più verranno trascurati. A quel punto tenderà a fare cave in come “uomo orchestra”.

Ci vogliono almeno 2 del personale di Admin per far andare avanti un personale di Tech. Anche un gruppo di auditor, che cerchi di fare molti soldi, cercherà di non far altro che audire. Non è che abbia fallimenti di caso. È che fallisce nell'indossare gli hat essenziali.

I migliori risultati di auditing vengono ottenuti con il lavoro di gruppo.

Un auditor di Revisione deve essere uno scientologo addestrato. Se mancasse significa che un pc maltrattato deve venire inviato all'org più vicina. Non esistono motivi perché non si possa lavorare come parte di un gruppo,

anche se gli altri sono dei part-time.

La miglior soluzione a tutto questo è di formare un GRUPPO DI CONSULENZA DI DIANETICS e coprire i posti essenziali dell'org board tenuto. Allora, gli avanzamenti e i guadagni che il gruppo ottiene sarebbero avanzamenti stabili.

Questo gruppo dovrebbe naturalmente avere collegamento con un medico o una clinica competente. In particolare negli Stati Uniti, i CONSULENTI dovrebbero essere dei ministri.

Un auditor di Dianetics potrebbe audire tutto il giorno, anche se l'intero gruppo lavorasse solo di sera ma, diciamo così, l'auditor che audisce da solo avrà fallimenti di caso. Non avrà tempo per sistemarli. Non sarà in grado di inviarli in Qual. Dopo un po' avrà perdite e alcuni casi falliti che infangeranno il suo vicinato, proprio come succede agli altri professionisti.

La Psichiatria e la Psicologia hanno fallito come praticanti singoli, non solo perché non avevano una vera tech, ma perché hanno cercato di lavorare da soli. Questo li ha portati vicini ai Governi, i quali li hanno usati per controllare la popolazione e a quel punto ogni tech che avevano sviluppato scomparve.

In Dianetics la teoria del praticante solitario ha fallito malamente come pratica iniziale di Dianetics. Gli auditor che ce la fecero si erano solamente attaccati alle persone ricche. Gli altri divennero incostanti.

La risposta, che abbiamo trovato fin d'allora, è il gruppo.

Gli hat completi, le organizzazioni e le attività e come interagiscono sono disponibili ai Gruppi di Consulenza di Dianetics. È un'area

molto vasta di per se. Dovevamo conoscere i fondamenti delle org per fare delle org.

Un Gruppo di Consulenza di Dianetic si può affrancare, divenire regolare ed essere aiutato. Tenderà a stabilizzare ogni pratica nell'area. MINIMIZZERÀ i fallimenti di caso.

La posizione ufficiale delle org è che non possono prendersi responsabilità per i risultati ottenuti dai praticanti singoli.

L'auditing è un'attività di gruppo.

Anche se si fosse dottori, o psichiatri o psicologi, sarebbe meglio avere a portata di mano il resto del gruppo o perlomeno un Gruppo di Consulenza di Dianetics, anche se non si è parte integrale di esso. Lo scopo dell'auditing sono persone in salute e sane di mente.

Un'alta percentuale ve ne sarà grata e sarà molto felice.

E poi ci saranno i pochi che, per via di vite mal condotte, saranno a dir molto una manciata.

Il realismo richiede che l'auditing sia un'azione di gruppo.

Dato che tale gruppo può anche insegnare corsi, non è difficile reclutare persone abili in grado di aiutare.

Ricordo in particolare due casi patetici di singolismo. Uno era uno psicoanalista che aveva appreso come essere un auditor e aveva dovuto smettere di usarla perché ripuliva tutte le sue pratiche, e questo gli causava problemi a trovare "pazienti". L'altro era un auditor che si trovò con l'intero equipaggio di una nave da guerra come pc senza nessun aiuto in vista. In

nessuno di questi due casi si formò un Gruppo di Consulenza di Dianetics, che li verificasse sui loro "hat" e che, facendo il loro dovere anche part-time, avrebbe risolto tutto. Un solo legno non brucia. Un solo auditor, in verità, non può vivere e lavorare da solo.

Ecco ora alcune citazioni ed estratti dalla Serie Gruppo di Consulenza di Dianetics, come scritta da Ken Delderfield e Diana Hubbard per L. Ron Hubbard.

INIZIARE UN GRUPPO DI CONSULENZA DI DIANETICS

L'errore più fondamentale che un Gruppo di Consulenza di Dianetics potrebbe fare è usare altro che non sia pura e standard Dianetics, e non essere "proprio dalla parte di Hubbard" o chiamarsi qualcos'altro che non sia Dianetics.

UN TALE GRUPPO NON AVRÀ GENTE PER MOLTO.

In tutti gli anni di Dianetics e Scientology, ogni gruppo o attività che ha detto "noi non siamo molto d'accordo con Hubbard, ma" o che si sono chiamati Psicologia, ecc. non sono sopravvissuti a lungo. Il pubblico, semplicemente, sta lontano in massa! Tali gruppi si ficcano in guai finanziari, si rimpiccioliscono e poi muoiono.

Ce ne sono stati a dozzine, alcuni un po' fuori altri totalmente ribelli, ed è successo volta dopo volta nuovamente. Sono spariti tutti. Non perché noi gli abbiamo fatto qualcosa, ma perché sono stati condannati dal pubblico, il quale al primo soffio di Alter-is o di Non-Hubbard li ha evitati completamente.

Non conosciamo di un gruppo che sia sopravvissuto a questo, quindi assicuratevi che il vostro Gruppo di Consulenza di Dianetics

stia su sorgente e riconosca in pieno la sorgente di Dianetics, L. RON HUBBARD. Non fate mai questo errore fondamentale o permettere che venga fatto dal vostro gruppo. Questi sono fatti principali, basati su 19 anni d'esperienza con gruppi.

VOGLIAMO CHE PROSPERATE.

Il potenziale dell'applicazione di Dianetics nella società è così fenomenale che è sorto un urgente bisogno per organizzazioni fondamentali, e i GRUPPI DI CONSULENZA DI DIANETICS sono stati creati per colmare quel bisogno.

Il testo del 1950 di "DIANETICS, LA SCIENZA MODERNA DELLA SALUTE MENTALE", di L. Ron Hubbard, ha venduto milioni di copie e produce innumerevoli miracoli in giro per il mondo.

LA STANDARD DIANETICS è di applicazione più semplice e fornisce risultati più grandi. Pertanto ci si aspetta che i Gruppi di Consulenza di Dianetics e i loro membri diventino i costruttori di una nuova era della salute e benessere per l'umanità. Le vedute sono alte, ma Dianetics ha già toccato le vite di molti milioni e porterà, attraverso DIANETICS STANDARD, una società più sana mentalmente.

Le seguenti serie di testi sono basate sui principi pratici e filosofici dell'organizzazione che si è evoluta nei 19 anni trascorsi dalla formazione del primo Gruppo di Dianetics di L. Ron Hubbard.

Questi principi funzionano. Sono il risultato di questi 19 anni e più esperienza con gruppi di ogni dimensione. Uno studio completo di ogni testo vi porterà a una completa comprensione di cosa esattamente serva per portare in esistenza un Gruppo di Consulenza di

Dianetics che si espanda.

Eventualmente verranno compilati in un nuovo libro sulle organizzazioni di gruppo. Nel frattempo prendeteli così come li ricevete ed archivateli in ordine consecutivo, avrete i dati che servono per iniziare, far funzionare e organizzare un Gruppo di Consulenza di Dianetics di successo.

Perché un'attività organizzata persista e si espanda deve avere uno scopo valido a cui i suoi membri e attività siano allineati.

Lo scopo di un GRUPPO DI CONSULENZA DI DIANETICS è:

CREARE UN AMBIENTE DI ESSERI UMANI SANI E FELICI, CHE ESSENDO LIBERI DA CONSIDERAZIONI CORPOREE E DAL PROBLEMA DEL TEMPO PRESENTE DEL CORPO, POSSANO ORA RAGGIUNGERE I RISULTATI DI SCIENTOLOGY DI UN ESSERE LIBERO, POTENTE E IMMORTALE.

Per questo scopo non ci sono intenzioni nascoste e segrete, è puramente e semplicemente come dichiarato. Si presume che con l'espansione del gruppo e di altri come quello, la sanità mentale e la calma si spargerà nella società intorno, man mano che le persone diventano consapevoli del fatto che qualcuno può davvero aiutarli e che anche loro stessi possono stare bene, e la loro attenzione liberarsi dell'essere fissata sul loro corpo.

Una società che sta bene è una società sana.

Un essere che sia bloccato in dolori e sofferenze, la maggior parte delle quali sono così sopresse che non ne è consapevole, non possa stare a suo agio con i suoi compagni e non possa raggiungere con facilità la libertà spirituale che cerca.

Lo scopo del gruppo è di facilitare questo e di creare esseri umani sani e felici, che, liberi da considerazioni corporee e dal problema del tempo presente del corpo, possano muoversi su in alto verso la libertà spirituale ottenibile attraverso Scientology.

Probabilmente voi sarete il primo Gruppo di Consulenza di Dianetics della vostra area, e come tali avete la responsabilità dell'intera area. Questa non è una cosa di cui spaventarsi, ma una sfida a crescere. Mai prima d'ora qualcuno ha avuto il potere così rapido e preciso per alleviare le sofferenze dell'umanità che avete voi.

Le procedure di Consulenza Pastorale che userete sono uniche nella loro precisione e risultati.

Fino ad oggi, le persone sono state soggette, nel nome della "sanità mentale", a brutalità, tortura e omicidio. "La guarigione mentale", a parte Dianetics, nei secoli recenti non è stata sviluppata come una scienza o uno studio per alleviare l'uomo, ma piuttosto è stata abortita come un mezzo per controllo politico. Trattamenti tipo l'elettroshock hanno ucciso o menomato in modo permanente milioni di persone, per mezzo la violenza delle convulsioni che induce. La lobotomia prefrontale trasforma un uomo in un vegetale. È vero che lo calma, ma non potrà mai più ritornare sano, anche sopravvivesse all'operazione. Le droghe possono uccidere per via degli effetti che hanno sul corpo umano.

"La guarigione mentale" è associata quasi sempre alla brutalità e al controllo, e viene usata per gli scopi più sordidi.

Il vostro scopo è puro, voi siete unici.

Farete bene a mettere un cartello, in un posto

chiaramente visibile, che dichiari:

"QUESTO GRUPPO ESISTE PER CREARE UN AMBIENTE DI ESSERI UMANI SANI E FELICI, CHE ESSENDO LIBERI DA CONSIDERAZIONI CORPOREE E DAL PROBLEMA DEL TEMPO PRESENTE DEL CORPO, POSSANO ORA RAGGIUNGERE I RISULTATI DI SCIENTOLOGY DI UN ESSERE LIBERO, POTENTE E IMMORTALE".

Piazzatene un'altro che non sia altrettanto maiuscolo:

"Questo gruppo non raccomanda o condona i trattamenti mentali politici tipo l'elettroshock, le operazioni cerebrali o le droghe convulsive, e condanna ulteriormente questo approccio fascista alla 'guarigione mentale' tesa allo sterminio del malato mentale. Siccome non siamo d'accordo con la brutalità e l'omicidio perpetrati sotto le sembianze di guarigione mentale o al facile e illegale sequestro di persone in nome della 'salute mentale' per motivi politici, le nostre organizzazioni associate vengono combattute senza sosta da parte di coloro che cercano il dominio di questo paese attraverso il 'trattamento mentale'. Siete al sicuro finché esistiamo".

Metteteli bene in vista, in modo che i visitatori sappiano con esattezza da che parte state.

La totalità della vostra attività sarà allineata a questo scopo e progredirete nella misura in cui come gruppo sarete lo dividerete e lo seguirete. Questo è ciò per cui esiste Dianetics.

Il vostro potere nella società verrà giudicato dalla vostra abilità di rendere valido questo scopo.

La tecnologia di Dianetics è rifinita al punto che se applicata esattamente, come viene

insegnato ai vostri auditor, e sostenuta dalla Revisione di Scientology, non potrete fallire, avrete successo al 100%.

I vostri scopi vi portano diritti al pubblico, contatterete molte persone.

Il prodotto che il vostro gruppo consegnerà è quello che è stato ricercato da tempi immemorabili, è vostro compito consegnare esattamente e in modo impeccabile quel prodotto. All'interno della società non esiste un altro gruppo che abbia la tecnologia per fare ciò in cui il vostro gruppo si è impegnato. Non sarete in competizione con nessuno.

Applicando standard Dianetics, lavorerete in cooperazione con dei medici, in alcuni casi essi sono essenziali. È importante che si stabilisca una comprensione di lavoro tra il Gruppo di Consulenza di Dianetics e i medici locali o le cliniche.

La posizione del gruppo è quella di operare in armonia all'interno della società, fornendo un prodotto di cui c'è bisogno ed è voluto da quella società, e laddove sia necessario, in collaborazione con un dottore o una clinica.

FASI DI FORMAZIONE, INCREMENTO ED ESPANSIONE DI UN GRUPPO DI CONSULENZA DI DIANETICS

PERCHÈ UN GRUPPO?

Non ci aspettiamo che un singolo individuo vada fuori e audisca tutti da solo. Noi ci aspettiamo che lui audisca come parte di un gruppo, perché altrimenti, se non lo fa, avrà dei casi falliti. I migliori risultati di auditing si ottengono col lavoro di gruppo.

Una persona da sola, sarà soggetta alla sopraffazione per il troppo lavoro che si presenterà. Non sarà puramente l'auditing che lo sopraffarrà, ma gli altri hat essenziali che

dovrà indossare. Formando un gruppo che indossi questi hat, ognuno coperto, avrà successo e, se diretto bene, il gruppo si espanderà.

SCHEMA GENERALE

Il seguente è uno schema generale della formazione, incremento ed espansione di un Gruppo di Consulenza di Dianetics.

È impostato su semplici fasi, ognuna delle quali ha un prodotto utile e proficuo. Anche mentre il gruppo si sta formando, e anche prima che abbia un Consulente di Dianetics Hubbard, il gruppo può vendere o distribuire libri, raccogliendo nomi e indirizzi dei compratori, che formeranno la base dei futuri prospetti di auditing.

FASE UNO - LIBRI

Attività. Vendere libri.

1. Riunisci un gruppo.
2. Forma il gruppo, nomina il personale sui posti.
3. Addestra il personale sui loro rispettivi posti, e le linee e le attività del gruppo.
4. Assicurati che la persona che supervederà i Corsi Introduttivi sia addestrata allo scopo.
5. Ottieni lo status legale regolare e solido per il gruppo. Registra il nome commerciale del gruppo. Idealmente, il Consulente dovrebbe essere un ministro, almeno in USA, e il gruppo dovrebbe essere registrato come una congrega religiosa.
6. Vendi e distribuisci ampiamente i libri di Dianetics e Scientology. raccogli i nomi e gli indirizzi di tutti i compratori. Inserisci una cartolina nel retro di ogni libro, invitando i compratori a scrivere al Registrar per Lettera del gruppo per maggiori informazioni.

FASE DUE – CORSI INTRODUTTIVI

Vendere libri, tenere Corsi Introduttivi.

7. Affitta dei locali modesti in un'area densamente popolata. Si può usare la casa di

uno dei membri per iniziare, tanto per tenere bassi i costi fino a che non ci sarà un incasso regolare a garantire l'affitto di uno spazio.

8. Appena hai a disposizione un supervisore addestrato sui Corsi Introduttivi, inizia a tenerli. Vendi i libri ad ogni studente.

9. Continua a vendere libri ampiamente e raccogli nomi e indirizzi di ogni compratore. Assicurati che a ogni interessato venga venduto un libro.

10. Istituisce un Registrar per Lettera e un Central File solido.

FASE TRE - AUDITING STANDARD di DIANETICS

Vendere libri, tenere Corsi Introduttivi, consegna Auditing Standard di Dianetics.

13. Inizia a consegnare Auditing Standard di Dianetics non appena hai un Consulente di Dianetics Hubbard a disposizione. Se non hai un auditor Graduato per maneggiare problemi di caso, i casi falliti e i pc nei guai verranno inviati alla più vicina Divisione di Qual di un gruppo certificato APIS per una Revisione di Scientology.

14. Forma un collegamento con un medico competente o una clinica.

15. L'intero gruppo può lavorare principalmente nei fine settimana o durante le sere, mentre l'auditing continua per tutto il giorno. Serve una receptionist per tutto il giorno che prenda le chiamate e venda i libri.

Formazione del Gruppo

È facile formare un Gruppo di Consulenza di Dianetics, dirigerlo ed espanderlo. Si basa tutto su un modello di successo che ha resistito e porta espansione.

Il gruppo e i suoi organizzatori devono usare tutti i necessari organismi per permettere la massima produzione. Se nell'organizzazione ci sono solo tre persone è comunque semplice, ma c'è molto di più da fare. Il ciclo fondamentale della formazione di un gruppo

segue il sottostante modello.

- Qualcuno sul posto
- Scopo utile
- Qualcuno che si prenda responsabilità per l'area d'azione
- Forma un'organizzazione ben pianificata
- Tieni salda la forma dell'organizzazione o ristabilisci l'operatività dell'organizzazione

Iniziare il Gruppo

Per iniziare il gruppo si richiede che una persona prima di tutto esamini l'area e decida di essere lì per guardare allo scopo del gruppo e sapere che sia di uno scopo di valore, quindi che senta di volersi prendere responsabilità per l'area o l'azione che renderà le persone di quell'area sane e felici, e poi, iniziare a prendersi veramente responsabilità dicendolo ai suoi amici.

Questo è il genus del gruppo. L'individuo che porta due o tre amici in accordo con l'idea del gruppo e poi si dovrà pianificare l'organizzazione e portarla in esistenza.

Consulente di Dianetics Hubbard

Per operare un Gruppo di Consulenza di Dianetics, dovete avere un auditor addestrato al livello di Consulente di Dianetics Hubbard, e più avanti, in modo da poter tenere dei Corsi Standard di Dianetics Hubbard dovete avere un Auditor Hubbard Graduato, la successiva più alta qualifica.

Lo scopo del programma del Gruppo di Consulenza di Dianetics è di fare boom nel campo con Dianetics. Si può consegnare alle masse in grandi volumi e ovunque.

Più Dianetics c'è nel campo, meglio è!

Il programma è progettato in modo che le persone possano operare e dirigere Dianetics **LIBERAMENTE**.

I Dianeticist hanno briglia sciolta per espandersi ed operare ovunque su questo pianeta. Non ci sono stop o limitazioni. Un boom per Dianetics significa un boom per Scientology.

CONSIGLI SULLA DISSEMINAZIONE

di L. Ron Hubbard

Per molto tempo abbiamo lavorato sull'ottima disseminazione, per scoprire se una tale cosa esisteva.

Durante gli anni abbiamo scoperto che in ordine d'importanza i seguenti metodi sono funzionali.

Contatto Personale: Questo è di gran lunga il miglior metodo di disseminare. Viene fatto meglio su base individuale piuttosto che parlare a gruppi, dato che esiste il fattore di gruppo di sfuggire alla cosa dicendo "non stanno parlando a me". Il contatto personale allora significa proprio questo. Non importa se viene fatto ad amici e poi ad altre persone o secondariamente a totali sconosciuti, non c'è nulla di meglio del contatto personale.

Libri: il Contatto Personale, solitamente, richiede dei libri per appoggiarlo. Ma i libri sono un contatto personale di per se, se si riesce a metterli nei punti giusti. Se la più vicina libreria avesse alcuni libri riguardo a Dianetics e Scientology donati da voi e se il vostro nome e indirizzo fosse sul frontespizio come donatori, avreste persone che vi chiamano

Recentemente, l'HCO WW Admin, rese disponibili dei libri ad un costo molto ridotto per questo scopo. Voi inviate il costo dei libri

e i libri vengono inviati alla vostra libreria locale – purché forniate ad HCO WW l'indirizzo e i libri che dovranno venire inviati direttamente alla libreria locale, col vostro nome e indirizzo sopra.

I libri messi nelle librerie lavorano poco, ma dovrebbe essere fatto. Libri tipo I problemi del Lavoro o Dianetics, Evoluzione di una Scienza dovrebbero essere a portata di mano in quantità e messi nelle mani della gente.

~oo00oo~

ATTIVITÀ DEL CAMPO

di L. Ron Hubbard

A: Tutti gli Scientologist

Perché Scientology vada bene in un'area, è solo necessario che l'auditor addestrato di quell'area faccia i seguenti gradini:

1. Ottenete buoni risultati su ogni pc auditato individualmente,
- 2.. Operate un gruppo e fate il PE e il Processing di Gruppo.
3. Assumete per il gruppo.

Non è necessario che un auditor del campo abbia grosse somme di denaro per finanziare le sue attività. Tutte le attività di successo di Scientology si sono finanziate da sole. All'estremo, un auditor senza pc potrebbe trovarsi un lavoro per mantenersi e dirigere il gruppo la sera, fino a che l'incasso delle attività del gruppo non rendano quel lavoro superfluo.

La nota fondamentale per maneggiare qualsiasi area è di portare ordine. Ogni volta che mettete ordine in un pc p in un gruppo, o nella società, un po' di confusione fa blow.

Ignorate la confusione. È transitoria. L'ordine non lo è. Quello rimane. Pertanto, più ordine (non necessariamente più attività) mettere nelle cose più continuità avrete. Questi sono dati nuovi, estremamente importanti e dovrebbero essere attentamente osservati e applicati. Sono dati che portano grosse vittorie in una società, in un gruppo in un pc. Portate un poco di ordine.

Portate il pc a vedere se riesce a portare ordine nei suoi affari. Chiedetegli senza mezzi termini, "Che tipo di ordine potresti portare nella tua vita?" E il suo caso inizierà a risolversi.

La più grande abilità di un thetan è quella di portare ordine. Perciò, il processing metodico porterà risultati, il processing disordinato non lo farà. Tutto ciò che sono le rotture di ARC, è disordine.

Quale ordine può portare nella sua area un auditor addestrato? Quale nella sua vita? nei suoi pc? Nel suo gruppo? Questa è la domanda che vale la pena rispondere.

Per molti auditor, la confusione che vola via quando si porta ordine sembra così grande che su di essa fanno Q&A. smettono di perseguire l'ordine ed iniziano a perseguire la confusione. Non cambiate mai dall'ordine al disordine solo perché la confusione fa blow. Lasciate che la confusione sparisca. Se volete che sparisca del tutto, portate più ordine nelle cose. Ecco perché i CCH funzionano quando vengono utilizzati in modo appropriato.

Un auditor che solo inizi un gruppo fa fare blow ad un po' di disordine nella società. Il disordine viene alla luce. Ignoratelo. Semplicemente mettete lì un gruppo ben schedato e ben diretto, con esattezza. Ancora più disordine si scarica. L'ordine

messo in all'improvviso scarica sempre il disordine troppo velocemente. Questa è un'esplosione. Voi non volete che ciò succeda.

Lasciate le esplosioni al governo (il suo più alto livello di mettere ordine è quello di far esplodere tutto).

Eccovi un programma. Prendete tutte le persone a cui avete consegnato processing della vostra area. Fategli un'intervista. Chiedete ad ognuno, "Che ordine stai cercando di portare nella tua vita?" "A quale parte della tua vita?" Ditegli che questo è ciò che Scientology sta cercando di fare per aiutarli. Avrete più pc. Integrateli in un gruppo. Consegnategli processing di gruppo Tono 40. Portate ordine nelle loro vite.

Prendetevi responsabilità per l'intera vita di tutti i vostri pc. Prendetevi responsabilità per tutti i Bank reattivi della vostra area. Ripuliteli e portate più ordine. I soldi non vi arriveranno su delle linee disordinate.

FIDUCIA DELL'AUDITOR

Ogni auditor del campo ha avuto delle perdite. Queste hanno minato la sua fiducia. Egli dovrebbe ricostruirla. Dovrebbe farlo come primo gradino. Dove ha fallito è perché ha fallito a portare ordine nelle vite. Perciò, è meglio che ora si disciplini e usi un semplice procedimento e lo usi correttamente e senza cambiamenti fino a che con esso non vinca. Non cambiate il procedimento solo perché fa fare blow al disordine. Al diavolo il disordine, mettete in l'ordine senza curarvi di quanto disordine fa blow.

PROCEDIMENTO CHIAVE DI RIABILITAZIONE

1. Inizia la seduta.
2. Scopri se il pc ha un auditor.

3. Scopri se il pc ha una stanza di auditing.
4. Chiedi al pc (obiettivi) “In quale parte della tua vorresti portare un po’ di ordine?” fai una 2WC su questo per non più di cinque minuti. Poi vai in seduta.
5. All’inizio di ogni seduta, per tutte le sedute, percorri questo per un ora “Guarda qui intorno e scopri qualcosa che hai”. Solo questo comando. Se il pc origina, comprendi e dai riconoscimento. **NON FARE NIENT’ALTRO A RIGUARDO.**

6. Come ricordo in seduta percorrete “Ricorda qualcosa che hai fatto”. Quando dice di averlo fatto, dategli solo riconoscimento. Seduta dopo seduta percorrete solo questo e nient’altro. In questo modo porterete ordine in un pc, credetemi. E questi avrà grossi cambiamenti di caso e si muoverà verso lo stato di Clear. Questo procedimento vi darà vittorie, a meno che non facciate altro per variarlo.

Le sole persone su cui non funziona bene sono le persone vicine all’incoscienza. Su queste funzionano solamente i CCH da 1 a 4. Se il procedimento non fa presa, usate i CCH da 1 a 4. Ma non preoccupatevi, farà presa se tenete la bocca chiusa e non fate errori. Adesso volete delle vittorie. Non parlate troppo al pc durante le sedute. Usate il TR4 ogni volta che lui parla. Riassicuratelo, felicemente, confortevolmente e non lasciate che abbandoni la seduta fino a che non la terminate voi. E così vincerete. Se perderete, è perché siete diventati fantasiosi e avete fatto a pezzi il pc.

L’effettiva Havingness porterà sollievo sui Problemi del Tempo Presente e le Rotture di ARC. Ecco perché la usiamo sempre per circa un ora. Se arriverà un procedimento più semplice o migliore di questo sopra ve lo farà sapere all’istante. Fino ad allora, questo è il meglio che si può fare.

ASSUNZIONI PER IL GRUPPO

I gruppi si distruggono quando la schedula è sciatta. Come minimo serve una sera la settimana. Sempre la stessa sera, stessa ora. Questo è ordine. Sempre un ora per le conferenze e un ora per i procedimenti di gruppo Tono 40. Abbiamo appena introdotto un nuovo fonografo per le conferenze adatto a voi. Costa poco. Compratelo.

Non appena un gruppo ha ricevuto sufficiente procedimenti mettetelo sul corso HAS. Insegnategli i TRs da 0 a 9 e poi lasciate che si co-audiscano esattamente sul regime delineato sopra.

Permettendo il co-auditing, l’auditor addestrato di fatto ottiene più pc. Fate pagare le consultazioni per il co-auditing. Fateli continuare.

Stiamo sollevando il coperchio. Il paese è pieno di persone. Dovrebbero stare in dei gruppi e co-audirisi. In quel modo porteremo abbastanza ordine nel paese per rendere almeno possibile la sua sopravvivenza.

...

Assumendo in un gruppo, continuate a spiegare Scientology come qualcosa che aiuta la gente a portare ordine nelle loro vite. Rimarrete sorpresi di quanto ordine essi credono di poter iniettare. Chiamate nuove persone. Fate pubblicità al vostro gruppo:

“Stanco di essere umano? Il Gruppo di Scientology chiarisce le persone. Oppure, “La vita ti sembra disordinata? Unisciti a Gruppo di Scientology e inizia a vincere per cambiare”.

Abbiamo bisogno d’azione. In un mondo che ha tutto ma è senza leader, qualcuno deve creare le persone. Iniziamo!



upgrade the APIS website




Show your support at the link below...



www.GoFundMe.com/APISFund



 Visit using your phone!

HCO POLICY LETTER DEL 14 GENNAIO 1969

di L. Ron Hubbard
ORGANIZZAZIONI OT

Per fare andare bene un'organizzazione occorre una valutazione intelligente di ciò che dev'essere fatto realmente, stabilire queste cose come obiettivi e fare in modo che vengano effettivamente FATTE fino in fondo. Abbiamo tutti i dati necessari per portare le org al boom.

Quindi quando ciò non succede scopriamo che devono essere presenti i seguenti errori:

1. Un'analisi completamente irrealistica di cosa dev'essere fatto per far andare le cose per davvero.
2. Ordini contrari: subalterni che stabiliscono altri obiettivi che intralciano degli obiettivi vitali.
3. Inadempienza nel raggiungimento di obiettivi vitali.
4. Rapporti falsi su azioni o dati falsi circa gli obiettivi.
5. Mancare di seguire ostinatamente un'azione fino in fondo e di portarla a pieno compimento.
6. Distrazioni che conducono a uno dei punti sopra.

OBIETTIVO PRINCIPALE

È lo scopo globale e desiderabile di cui si intraprende la realizzazione. È molto generico, ad esempio "diventare auditor".

OBIETTIVO VITALE

Secondo la definizione, un obiettivo VITALE è qualcosa che deve essere fatto per potere anche solo operare.

La maggiore difficoltà dell'uomo è la sua incapacità di distinguere ciò che è importante da ciò che non lo è. "Ogni obiettivo è uguale



ad ogni altro obiettivo" fa parte di A=A=A. Ci vuole del buon senso per sondare un'area e scoprire:

1. Che cosa DEVE essere fatto.
2. Che cosa NON DOVREBBE essere fatto.
3. Che cosa è solamente desiderabile che venga fatto.
4. Che cosa è irrilevante.

Dato che l'uomo si specializza con fin troppa facilità sugli stop, egli tende a mettere l'accento su cosa NON DOVREBBE essere fatto. Anche se ciò rientra nella scena, tenete a mente che uno STOP.

**TUTTI GLI STOP SI VERIFICANO A CAUSA DI SCOPI FALLITI.
ALLA BASE DI OGNI STOP C'È UNO SCOPO FALLITO.**

Un'immagine bloccata o un'organizzazione priva di movimento sono simili. Alla base di entrambe c'è uno scopo fallito.

C'È UNA LEGGE IN PROPOSITO: PER RIPRISTINARE VITA E AZIONE BASTA SOLO RIVITALIZZARE LO SCOPO FAL-LITO. GLI STOP SPARIRANNO IMMEDI-ATAMENTE.

Questa legge (proveniente dai materiali di OT VIII) è talmente potente che farebbe praticamente resuscitare un morto!

Si applica alle org.

Si applica alle città o nazioni.

Quando ci si allontana da uno scopo costruttivo per “fermare gli attacchi”, lo scopo è stato abbandonato. Si avrà uno stop. Il vero modo di fermare gli attacchi è di ampliare la propria area di responsabilità e alimentare lo scopo. Tutti gli attacchi effettuati dovrebbero **ES-SERE DIRETTI ALL'AMPLIAMENTO DEL PROPRIO CAMPO DI AZIONE E AL RAF-FORZAMENTO DELLO SCOPO DI BASE.**

Quindi nel caso delle org di Scientology, si dovrebbe attaccare con il proposito di assumere il controllo dell'intero campo della guarigione mentale. Se il nostro scopo fosse questo, allora dovrebbe esserlo nell'ambito di tutte le dinamiche. Siamo finiti nei guai solamente mancando di assumerci la responsabilità dell'intero campo!

Effettueremo una riconquista, se ci assumere-mo quella responsabilità e ne saremo all'altez-za.

In quella misura, gli obiettivi sono degli scopi. Gli scopi anno eseguiti. Sono qualcosa da FARE.

OT

Diamo uno sguardo alla definizione di OT: causa su pensiero, vita, forma, material, ener-gia, spazio e tempo.

Man mano che ci si scosta da questo, si diventa SPETTATORI, poi si diventa effetto. E poi

si è finiti.

Le cose si causano agendo, non pensando pen-sieri nebulosi.

Si può sbrigare un basket “IN ENTRATA” da semplice spettatore.

Nella società di oggi lo spettatorismo è molto in voga. Giornalisti e reporter scrivono articoli bizzarri che osservano quanto strane siano le cose. Il giornalista non le capisce affatto. Si limita a guardarle. Lo spettatorismo non è così in basso come l'effetto totale. La persona del tipo “effetto totale” (per niente causativa) pos-siede più che altro un caso. Neanche osserva. C'è dunque una scala graduale di OT. Non è un assoluto. Una persona è OT nella misura in cui è in grado di CAUSARE le cose. Una delle cose da causare è il raggiungimento degli obiettivi. Quando qualcuno è in grado di spingere un obiettivo fino al suo compimento è, in quella misura, OT.

Le persone che non insistono sugli obiettivi sono semplicemente spettatori oppure sono effetto totale.

LO STATO DELL'ORG

Un org è situate in un qualche punto della sca-la di OT. Ogni org lo è. Di qualunque tipo essa sia.

Un'organizzazione, o è in grado di elaborare gli obiettivi vitali e spingerli fino al loro com-pimento, oppure non lo è. È una scala gradua-le.

Un'organizzazione avrà successo o fallirà nel-la misura in cui i suoi executive e membri del-lo staff, a livello individuale, sono in grado di essere all'altezza della formula di OT: Causa.

~oo00oo~

Citazioni dalla Serie delle PR

di L. Ron Hubbard

Definizione di PR

La definizione di “relazioni pubbliche” è molto precisa. I libri di testo non danno sufficiente importanza alla definizione che, nella maggior parte delle opere, si trova immersa nel bel mezzo. La definizione dice in che cosa consiste realmente questa disciplina e senza di essa la disciplina non ha senso. (E non ha senso neppure per i molti professionisti delle PR).

Mi ci è volute un'ora buona per chiarire con uno studente di PR questa definizione e le sue mal comprensioni su di essa e sulle parole collegate. Dovrebbe essere chiarita all'E-Meter. Ogni parola in essa contenuta dovrebbe essere dimostrata in plastilina.

IL COMPITO E LO SCOPO DI UNA PERSONA ADETTA ALLE PR È QUELLO DI FORNIRE UN'INTERPRETAZIONE DELLA POLICY DEL MANAGEMENT SUPERIORE AI DIVERSI TIPI DI PUBBLICO DELL'AZIENDA; CONSIGLIARE IL MANAGEMENT SUPERIORE COSÌ CHE LA POLICY, SE MANCA, POSSA ESSERE STABILITA; FAR SI CHE L'AZIENDA, LE SUE AZIONI E I SUOI PRODOTTI SIANO CONOSCIUTI, ACCETTATI E COMPRESI DAI DIVERSI TIPI DI PUBBLICO; E CONTRIBUIRE ALL'ESISTENZA DELL'AZIENDA IN UN CLIMA OPERATIVO FAVORILE, IN MODO CHE ESSA POSSA ESPANDERSI, PROSPERARE ED ESSERE CAPACE DI AUTOSOSTENTAMENTO.

Se una persona addetta alle PR comprende tutto questo in modo da poterlo usare rapidamente e perfettamente, sarà allora nella posizione di sapere che cosa sono le procedure di PR e saprà svolgere il proprio lavoro.

L'INGREDIENTE MANCANTE

La prima scoperta correttiva sulle PR ha a che vedere con il triangolo di ARC di Scientology.

Questo triangolo consiste di affinità, realtà, comunicazione. Se un angolo viene alzato (ad esempio A), si alzeranno anche gli altri due. Se un angolo viene abbassato, gli altri due faranno altrettanto.

Quindi, con un'alta affinità si hanno anche un'alta realtà e un'alta comunicazione. Con una bassa affinità si hanno anche una bassa realtà e una bassa comunicazione.

Con una R alta o bassa si hanno una A e una C alte o basse.

e via di questo passo. L'intero triangolo si alza e si abbassa come un tutt'uno. Non si possono avere una bassa R e una A e C alte.

Le PR dovrebbero essere una tecnica di comunicazione. Comunicano delle idee. Supponiamo che si stia cercando di trasmettere con la comunicazione una R che si trova sotto i tacchi. In tal caso, può darsi che all'inizio la comunicazione arrivi; essa però subirebbe poi una contrazione a causa di quella R. Questo naturalmente è un processo compiuto dalla tecnologia mentale di Scientology. non era disponibile ai primi pionieri delle PR. Perciò essi raccontavano (e raccontano tuttora) principalmente bugie.

Quindi la prima lezione che possiamo apprendere e che ci permette di usare le PR senza pericolo è: MANTENERE UN'ALTA R.

Più sono le bugie che si usano nelle PR, più alte sono le possibilità che le PR si ritorcano contro.

Ecco di conseguenza la legge:
NON USARE MAI BUGIE NELLE PR.

il guaio con le PR, quindi, è stata la loro mancanza di realtà. Una bugia, naturalmente, è una realtà falsa.

Il guaio con le PR è stata la R.

Se emettete un comunicato stampa su un nuovo apriscatole che apre le scatolette con facilità, e volete sostenere che “potrebbe usarlo anche un bambino”, scoprite se è vero. Datene uno a un bambino e fategli aprire una scatoletta. A quel punto è vero. Per cui usate quello slogan citando il bambino. Non chiamatelo “L’ apriscatole del secolo”. Non trasmetterà il messaggio.

Il semplice fatto che la radio, la tivù e la stampa sfornino roba a profusione, non significa che esse comunichino. La comunicazione comporta che si raggiunga qualcuno.

Non raccontate una bugia alle autorità comunali, quando è altrettanto facile dire la verità. Perché fare tanta fatica per inventare una bugia? Se lo fate, e si scopre che è una bugia, ciò vi indebolirà. Adesso si che avete un problema di PR con il “pubblico delle autorità”.

Qualsiasi bugia, o smorzerà la C (Comunicazione), o un bel giorno porrà termine alla C con la repulsione.

Anche occuparsi della verità è una questione delicata. Non si è obbligati a raccontare tutto ciò che si sa: anche questo intaserebbe la linea di comunicazione.

Raccontate una verità accettabile.

Ciò che si cerca di ottenere, con le PR, è un accordo con il proprio messaggio. Pertanto il messaggio deve poter essere visto alla stessa stregua dell’esperienza personale del pubblico. Le PR diventano quindi la tecnica di comunicare una verità accettabile che raggiunge anche il risultato desiderato.

Si sente dire “il pubblico”, una star dice “il mio pubblico”. Cercate la parola nel dizionario e scoprite che “pubblico” significa “gruppo di persone organizzato o generico”.

C’è una definizione specialistica della parola “PUBBLICO” non inclusa nel dizionario, ma usata nel campo delle relazioni pubbliche. Per chi si occupa di PR, “PUBBLICO” è un termine che fa parte della sua professione. Non indica la folla o le masse. Indica “un TIPO DI UDITORIO”.

La popolazione in generale, per i professionisti delle PR, è divisa in tipi di pubblico separati. Probabilmente i precursori delle PR avrebbero dovuto cominciare ad usare la parola “uditori” già nel 1911. Ma quando lo fecero. Usarono l’espressione “pubblico” per riferirsi ai diversi tipi d’uditorio nelle loro comunicazioni.

Quindi, non troverete questa definizione nei dizionari, poiché si tratta di un termine professionale delle PR. Ma dovrete senz’altro farvi entrare questo termine in testa e in bocca e USARLO. Se non lo fate, commetterete errori di PR a iosa.

In PRese (il gergo usato nel mondo delle PR), usate “pubblico” sempre con un’altra parola. Nelle PR non esiste il vocabolo “pubblico” da solo. Un addetto alle PR non dice mai “IL pubblico”.

C’è il “pubblico della collettività”, ovvero le persone della città che non sono raggruppate a livello personale, in nessun altro tipo specifico di pubblico. C’è il “pubblico degli impiegati”, che indica le persone che lavorano per la ditta. C’è il “pubblico degli azionisti”, vale a dire i tizi che possiedono le azioni della ditta per cui lavora l’addetto alle PR. C’è il “pubblico dei teen ager”, vale a dire i giovani al disotto dei vent’anni. C’è il “pubblico medico”, vale a dire l’uditorio dei medici che l’addetto alle PR cerca di raggiungere.



I diversi tipi di pubblico sono centinaia.

Ciò che determina il tipo di pubblico o uditorio è un interesse comune o una comune caratteristica professionale o di ceto, ovvero una certa somiglianza fra i componenti di un gruppo specifico.

L'addetto alle PR ha bisogno di fare questi raggruppamenti, poiché può aspettarsi che ciascun tipo di pubblico abbia interessi diversi. Pertanto, la promozione che effettua nei confronti di ciascuno va ideata in modo specifico per ogni tipo di pubblico.

Nel mondo delle PR non esistono i bambini; esiste un "pubblico di bambini". Non esistono i teen-ager; esiste un "pubblico di teen-ager". Non esistono anziani; esiste un "pubblico di anziani".

L'addetto alle PR non pensa in termini di masse enormi. Pensa in termini di tipi di gruppo all'interno delle masse. Le PR sono un'attività che ha a che vedere con la presentazione e con gli uditori. Persino quando scrive un comunicato stampa, l'addetto alle PR lo "adatta" a una pubblicazione che raggiunge un certo tipo di uditorio e lo scrive per quell'uditorio (modificandolo in base alle peculiarità redazionali).

LA PERSONALITÀ DI PR

Il personale delle relazioni pubbliche deve essere ineccepibile per quanto riguarda:

Lo stare di fronte

L'organizzare

Il lavorare

STARE DI FRONTE

Nello stare di fronte, un addetto alle PR che sia timido o che si tira indietro è ben lungi dal sapersi occupare con efficacia di persone o di situazioni oppressive. Un addetto alle PR deve essere in grado di tener testa alle situazioni più pesanti e risolverle, con facilità e senza scomporsi. Quando non è così, la sua capacità di stare di fronte svanisce e qualunque senso di presentazione o di organizzazione va in fumo. Una persona PTS (fonte potenziale di guai) o che come caso fa roller-coaster o che ha la tendenza a tirarsi indietro, non ha nessun diritto di occuparsi di PR. Prima che possa andar bene sulle linee di PR dovrà risolvere fino in fondo delle connessioni che lo rendono PTS e del suo caso.

ORGANIZZARE

Nell'organizzare, un addetto alle PR deve essere in grado non solo di organizzare bene qualcosa, ma di organizzarlo in modo impeccabile e alla velocità del lampo.

Ogni azione intrapresa da un addetto alle PR ha a che vedere con dei gruppi e di conseguenza va organizzata fino nei minimi dettagli; in caso contrario la scena sarà semplicemente quella di un'accozzaglia di persone e costituirà una pessima presentazione.

Un addetto alle PR che sia in grado di stare di fronte, "sappia pensare su due piedi", sia capace di afferrare e risolvere rapidamente le situazioni e che abbia la capacità di organizzare alla velocità del lampo, avrà successo come personalità di PR.

LAVORO

L'ultimo ed essenziale ingrediente di un addetto alle PR è la capacità di LAVORARE. Quando nominate qualcuno per l'addestramento nelle PR, il curriculum di lavoro di quella persona è molto, molto importante.

La capacità di apporre indirizzi sulle lettere, scartabellare negli archivi, trascinare mobile per metterli al loro posto, sbrigare pile torreggianti di admin in un baleno, sono tutti requisiti per le PR.

Essere capaci di arrivare a razzo a Roccanuccia prima di pranzo per mettere in piedi il "Concorso per bebè", costruire un palco per la conferenza stampa sui pesci gatto prima delle 14.00, e cambiarsi d'abito per incontrare il ministro alle 18.00 significa LAVORO. Ci vuole slancio, sudore e energia.

Un addetto alle PR deve essere in grado di far uscire un organo aziendale in poche ore, laddove un "redattore capo" ci impiegherebbe delle settimane.

Bisogna determinare la capacità di lavoro di un potenziale addetto alle PR, prima di sprecare del tempo ad addestrarlo, poiché un addetto alle PR che non sa lavorare fallirà ogni volta.

REQUISITI ILLUSORI

la gente pensa che un addetto alle PR debba avere charme, essere brillante, saper ispirare, ecc. ecc.

Queste doti vanno bene, se esistono. Ma, di fatto, sono delle qualità secondarie.

La mancanza delle qualità (a), (b) e (c) è il motivo per cui vedete un addetto alle PR attaccarsi alla bottiglia, ammalarsi, fallire.

Se poi un addetto alle PR ha anche charme, è brillante ed è capace d'ispirare, sbancherà per davvero. È probabile che, ogni due o tre gen-

erazioni, ne nasca uno dotato di tutte queste qualità.

Il dipartimento del personale, nel nominare ed addestrare personale di PR, deve appurare che esso desideri di essere un addetto alle PR e possenga le qualità (a), (b) e (c).

E chiunque intraprenda il lavoro di PR per sfuggire ad un lavoro duro, fallirà, dal momento che le PR SONO duro lavoro.

Un eccellente addetto alle PR vuole esserlo, ha le capacità (a), (b) e (c) ed è addestrato intensamente e per bene sul soggetto. Avrete allora un vero innalzatore di statistiche, un vero vincitore, un vero costruttore di imperi.

TROPPO POCO TROPPO TARDI

L'elemento caratteristico della cattiva promozione è: "Troppo poco troppo tardi". Probabilmente l'errore più grave o più soppressivo che possa commettere chi fa promozione o altre azioni di PR, è quello di programmare o annunciare un avvenimento con troppo poco anticipo rispetto alla data fissata, per permettere a chicchessia di parteciparvi. Rapporto tipico: "I partecipanti al congresso erano solo cinquanta. Penso che il congresso non abbia incontrato i favori del pubblico". Un executive che senta un'affermazione del genere può sospettare, con buoni motivi, che il vero PERCHÉ sia "troppo poco troppo tardi" Avrebbe ragione nel 95% dei casi, persino senza indagare ulteriormente. "Quando avete annunciato il congresso del 10 Luglio?" Risposta consueta, ottenuta veramente: "Il 25 Giugno!" "Quante lettere sono state spedite?" Risposta consueta, ottenuta veramente: "500 perché l'FP...", "Quale altra azione promozionale è stata fatta?" Risposta consueta, ottenuta veramente: "Nessuna". Motivo per cui solo cinquanta persone erano presenti al congresso. "Troppa poca promozione, lanciata troppo tardi per permettere a chicchessia di parteciparvi".

Spesso questo fattore è nascosto. Vengono presentate altre ragioni, più drammatiche, non i veri PERCHÉ. “Quello stesso giorno c’era una partita di calcio”. “Abbiamo una cattiva reputazione”. “È in corso una campagna ostile”. “La stampa...”. Bla bla bla. Tutte fandonie. Si è trattato semplicemente di troppa poca promozione, troppo tardi.

“Non si è fatto vivo nessuno alla cena dei VIP”. La giusta risposta a un’uscita del genere è: “Quando avete spedito gli inviti?”. “Beh, sai, l’FP non ci ha approvato i francobolli e quindi...”. “Quando avete spedito gli inviti?”, “Il giorno della cena”. “Erano stampati?”, “No, li abbiamo ciclostilati in qualche modo”.

Il motivo per cui gli insuccessi nelle manifestazioni sono riconducibili al 95% dei casi, al fatto che “ci si è occupati della cosa all’ultimo minuto, senza un’adeguata pianificazione, senza avere gli indirizzi appropriatamente verificati e senza curare sufficientemente l’eleganza o la quantità”, è di per se un mistero. Sostenere che la sezione PR è a corto di personale vuol dire addurre il motivo più indulgente. In realtà le PR consistono, per circa l’80%, nella preparazione e, per il 20%, nella manifestazione stessa.

Se i preparativi non sono stati pianificati e interamente svolti con largo anticipo rispetto alla manifestazione, la manifestazione stessa sarà un fallimento.

Le PR improvvisate a volte sono necessarie. Ma generalmente si rendono necessarie a

causa della mancanza di previsione e di duro lavoro.

Ecco una regola a questo proposito:

IL SUCCESSO DI UNA QUALUNQUE MANIFESTAZIONE È DIRETTAMENTE PROPORZIONALE ALLA TEMPESTIVITÀ DEI PREPARATIVI.

In altre parole, preparativi scadenti fatti troppo tardi avranno come risultato una manifestazione non riuscita.

Le PR sono un lavoro duro. Ma il duro lavoro avviene soprattutto prima che il pubblico lo veda. Il lavoro durante la manifestazione è una cosa da niente.

Voi vedete delle rappresentazioni bellissime, delle celebrazioni impeccabili. Sembrano facili. Beh, SEMBRANO esserlo perché vi è stata investita, prima di quel momento, un’enorme quantità di preparativi. Se una manifestazione deve avere una partecipazione elevata, va programmata, provata e annunciata, molto, ma molto prima della data in cui avrà luogo.

Anche una semplice cena deve essere annunciata almeno una settimana prima.

~oo00oo~



Citazioni dalle Conferenze di Phoenix

PROCEDIMENTI DI GRUPPO

vi voglio parlare ora dell'auditing di gruppo. Un auditor di gruppo è qualcuno che sta in piedi o seduto di fronte a un gruppo, o che comunica con un gruppo tramite un sistema di diffusione sonora – e un gruppo consiste di due o più persone – e lo audisce in modo da migliorare la condizione di beingness, come thetan, dei membri del gruppo. Questa è una definizione completa ed esauriente di "auditor di gruppo".

Se la sua intenzione è di migliorare la condizione dei membri del gruppo, egli naturalmente, darà bene l'auditing di gruppo. Se audisce e basta, può anche in quel caso, ottenere qualche risultato, perché le meccaniche possono portarlo assai lontano. Ma se il suo vero intento è di far star bene le persone, renderle allegre, farle migliorare, innalzarle a un livello operativo, cambiare la loro condizione, rendere chi è capace ancor più capace e così via, l'auditor di

gruppo – mentre audisce un gruppo – si rende conto che sta audendo diversi preclear e che li sta audendo collettivamente e individualmente allo stesso tempo. E un buon auditor di gruppo si rende conto che questa non è una cosa diversa dalla guida di un tiro da venti muli: è una cosa che richiede destrezza.

Alcune persone sono quindi dei buoni auditor di gruppo. Riconoscono di esserlo, non si tirano indietro e sono in grado di farlo. Altre stanno in piedi davanti al gruppo che si trova nella stanza, a dare comandi di auditing, ma si possono a malapena chiamare auditor di gruppo.

Quali sono le migliori condizioni per dare l'auditing di gruppo?

In primo luogo, l'atmosfera dovrebbe essere



tranquilla.

In secondo luogo, le vie d'accesso alla stanza in cui si dà l'auditing di gruppo, come ad esempio le porte, le finestre, i camini e così via, dovrebbero essere in qualche misura sorvegliate affinché non entrino persone durante la seduta.

Questo quindi include, come sottotitolo, che la gente non arrivi in ritardo a una seduta di auditing di gruppo. Tali persone non vengono fatte accedere a una seduta di auditing di gruppo. Afferrate?

Cioè, non esiste una cosa tipo arrivare tardi a una seduta di auditing di gruppo. Un auditor di gruppo che sa il fatto suo segue semplicemente questo come regola. Non permette che la gente arrivi tardi. Semplicemente non la fa accedere. Quando gente così arriva, scopre che la seduta di auditing di gruppo successiva si terrà il giovedì dopo (annuncio che potrebbe essere attaccato alla porta o qualcosa del genere).

L'auditor di gruppo fa entrare bene in testa – alle persone e al gruppo che fanno capo a lui – che non si deve arrivare incesplicando, quindi ci o venti minuti dopo l'inizio dell'auditing di gruppo, ruzzolare su un paio di sedie, ruzzolare su un paio di preclear, far cadere un paio di portacenere, calpestare un paio di portacenere e poi far cadere il portafoglio, rovesciare la sedia, spintonare il tipo di fronte per poter dire:

“Mi scusi” e, in altre parole, interrompere la seduta.

Sapete che cosa può succedere a causa di questo? Seduto in fondo alla sala ci potrebbe essere qualcuno che, quando queste persone entrano e si siedono, sta – proprio in quel momento – cacciandosi in qualcosa di dannatamente difficile da risolvere e deve cimentarsi da solo con la cosa. Il vostro compito, in qualità di auditor di gruppo, è di aiutarlo – vero – e il vostro comando successivo tenderebbe a sistemare la faccenda. Ma il tipo ha appena iniziato ad annaspere, quando ecco che all'improvviso qualcuno entra e gli dà una mano piombandogli addosso. Questo introduce un'automaticità nell'ambiente che non contribuisce a migliorare quel caso.

Un auditor di gruppo è qualcuno che inizia il miglioramento di caso, ma questa cosa non contribuisce a migliorare un caso. Perciò, l'auditor di gruppo ha un codice tutto suo, che si dà il caso sia il Codice dell'auditor. Ma il Codice dell'auditor di gruppo ha qualcosa di più e tra le cose aggiuntive vi è questa regola: non si arriva mai tardi a una seduta di auditing di gruppo.

Un'altra cosa è che l'auditor di gruppo non audisce – tanto per darvi qualche altro punto di questo codice – non audisce con procedimenti che determinano lunghi ritardi di comunicazione. Evita procedimenti che producono questa cosa sui preclear a livello individuale. Se sa che un certo procedimento produce qua e là un lungo ritardo di comunicazione sui preclear a livello individuale, di sicuro lo evita quando audisce un gruppo. Audisce principalmente usando tecniche che faranno sì che ogni persona del gruppo si riscopra ben sveglia alla fine di un'ora di processing. E questo di sicuro non include qualcosa che procurerà a qualcuno un ritardo di comunicazione di ventidue ore.

Un'altra cosa che rientra in quella stessa categoria, è che deve essere disposto a concedere beingness al gruppo. Non è un domatore di leoni con un mucchio di leoni che stanno per balzargli addosso. È qualcuno che, in piedi di fronte a un gruppo, è disposto a concedere beingness a quel gruppo. E dal momento che concede beingness al gruppo, il gruppo si riprende. Se l'auditor di gruppo è disposto a concedere beingness a un gruppo, una gran quantità di cose s'allineano immediatamente e queste sono le cose seguenti.

L'auditor di gruppo dà i comandi con voce chiara e distinta. E se nota che, dopo aver dato il comando, le persone presenti in questa o quell'altra parte della sala posano improvvisamente i loro sguardi su di lui oppure lo guardano con aria interrogativa, lui semplicemente ripete il comando per tutto quanto il gruppo. In altre parole la sua missione è di far sì che il comando venga capito e che ciò traspaia.

Si rende conto e deve rendersi conto che le persone alle quali parla, in quel gruppo, non sono degli spettatori. Sono delle persone che in maggiore o minor misura, sono impegnate a riconoscere, guardare o risolvere dei problemi relativi alla loro beingness e, in quanto tali, naturalmente, sono leggermente fuori comunicazione con lui. Egli deve quindi riconoscere questa cosa, nello stesso modo in cui dev'essere... in cui in una seduta data a livello individuale,

deve dare i comandi in modo chiaro e distinto, e deve ottenere una risposta.

In una seduta di auditing di gruppo, l'auditor non riceve una risposta. Non ottiene una risposta che dica: “Sì, ho capito”, “Sì, ho finito”, e così via. Di conseguenza, tutto l'auditing che dà lo deve dare operando su una base tale che renda quelle risposte non necessarie.

Capite, dice qualcosa e non riceve una risposta

dal preclear. Perciò deve prendere delle enormi precauzioni – delle precauzioni davvero esagerate – per essere sicuro che ogni parola da lui pronunciata venga chiaramente registrata sin dalla persona più anaten dell'intero gruppo. Che ogni parola venga registrata. Deve anche fare attenzione a dare i comandi in modo tale da non procurare svariati fallimenti a una o più persone del gruppo.

Per esempio dice: “Ora, trovate un posto in cui non siete. Ora, mettetevi in contatto con quel posto”.

E non dovrebbe dare un altro comando che contraddica il primo fino a quando non è sicuro che tutte le persone del gruppo abbiano trovato almeno un posto in cui non sono.

Prendiamo in considerazione un esempio di questa cosa. L'auditor di gruppo dice: “Ditemi un posto in cui non siete”.

Aspetta un momento e varie persone del gruppo già individuano tale posto con precisione. Così lui dice: “Trovate un posto con certezza e poi degli altri ancora”.

Capite? Quello che ha fatto è stato di prendere quelle cinque, sei, otto persone del gruppo che non avevano trovato il posto subito e sui due piedi, lasciando che andasse benissimo che continuassero ad avere un ritardo di comunicazione sulla cosa. E, ancora, ha fatto sì che andasse benissimo che il resto del gruppo continuasse a trovare degli altri posti.

Ora, per fare questo non occorre avere una fraseologia stilizzata, ma si dà il caso che questa costituisca una fraseologia molto stilizzata: “Trovate un posto, un posto con certezza... trovatelo, quel posto, adesso. D'accordo. Quando l'avete trovato, trovatene degli altri”. “Trovatene degli altri.” Capite?

Se l'auditor di gruppo è disposto a concedere beingness al gruppo, tutto il gruppo lo udirà e se non è disposto a concedere beingness al gruppo, non sarà udito da tutto il gruppo.

Inoltre, se non è disposto a concedere beingness al gruppo, si ritroverà – volente o nolente – a cambiare i procedimenti nel bel mezzo della seduta. Tutt'a un tratto deciderà che farebbe meglio a percorrere qualcos'altro. Che farebbe meglio a percorrere qualcosa di astuto. Che farebbe meglio a percorrere qualcosa che facesse veramente colpo.

Sapete, tipo: “Oh, vediamo un po'. Stiamo andando bene. Stiamo localizzando le pareti della stanza. E stiamo facendo la Procedura di apertura per i gruppi” che è un procedimento molto preciso, contenuto nel Manuale dell'auditor di gruppo ed elaborato come procedura d'apertura per un gruppo. L'auditor di gruppo l'avvia abbastanza bene ed ha appena finito di avviarlo, quand'ecco che decide: “Beh, vediamo di passare a Duplicazione tramite attenzione”.

“D'accordo.

Guardate la parete destra.” “Guardate la parete sinistra.” “Guardate la parete destra.” “Guardate la parete sinistra.” “Guardate la parete destra.” “Guardate la parete sinistra.” “Mah, pare non abbia molto successo. Vediamo un po', che cos'è che dovremmo veramente fare?” “Beh, fissate la vostra attenzione molto, molto solidamente alla parete anteriore e guardatela.” “Benissimo.” “Fissate la vostra attenzione alla parete anteriore, adesso, e guardatela.”

“Guardatela.” “Ora, facciamo finta che non ci sia. Facciamo finta che la parete anteriore non ci sia e facciamo il mock-up di qualcos'altro al suo posto.”

Il gruppo, a quel punto, sarà diventato in un certo senso irrequieto, sapete? Qual è, di base, il guaio, qui? È forse il fatto che la persona non sa quello che sta facendo? Beh, potrebbe essere così, in una certa leggerissima misura. Ma perché non sa quello che sta facendo? Ciascuno di quei comandi e la teoria che sta alla base di ognuno di essi, è reperibile nelle pubblicazioni dell'HASI. Che cos'è che sta facendo, non sapendo che cosa sta facendo?

Ve lo dico io che cosa sta facendo. Sta cercando di non concedere beingness a quel gruppo. E in quel gruppo ci saranno delle persone che sono preoccupate del fatto che si conceda beingness al gruppo e che ci sia tutta quella gente che si rimette, che migliora, che si trasforma in thetan e che vola qua e là; quelle persone lanciano degli attacchi indemoniati dicendo: "Non dovete rendere tutti quanti così liberi, sapete?". Sono quelle le persone che calpestano i portacenere, rovesciano le sedie, arrivano in ritardo, s'alzano nel mezzo della seduta di gruppo, e aprono e chiudono le finestre, e aprono e chiudono le porte.

Quindi naturalmente scopriamo che questi tizi non vogliono che venga loro concessa della beingness. Quello che in particolare li preoccupa, però, è che la seduta di gruppo vada avanti con un tipo che concede tutta quella beingness a tutte quelle persone e che migliori tutte quelle persone. E se tutte quelle persone vengono migliorate... santa misericordia!, chissà che cosa succedrebbe: succedrebbe qualcosa di orribile, la concorrenza raggiungerebbe livelli troppo elevati o qualcosa del genere. Accadrebbe comunque qualcosa di spaventoso. È questo il calcolo all'opera, quando vengono usati dei cattivi comandi di auditing e non pensate mai che le cose stiano altrimenti.

No, non dite: "Beh, è solo che lui non lo sa", o qualcosa di simile. Ogni esemplare di Homo

sapiens, individualizzato tal qual è, al punto di diventare un complesso chiamato "unico", possiede qualche sfaccettatura nella sua beingness che rifiuta di concedere beingness.

Ogni essere umano vivente ce l'ha in qualche misura, altrimenti non avrebbe mai un gioco o una competizione. C'è sempre un avversario: non ha intenzione di concedere nessuna beingness al Milan, cose del genere.

E quando esagerate la cosa costantemente e continuamente, avrete qualcuno che non vuole che venga concessa alcuna beingness a chicchessia, da nessuna parte. Tale persona, quindi, prima di dare auditing di gruppo, non si prenderà la briga di leggere in che modo si fa. E se anche lo fa, farà qualcosa d'altro. Non studierà il soggetto, non guarderà le persone che ha davanti a sé e non vorrà audire in modo tale da farle stare bene.

Troverete, tra l'altro, che le sue sedute di gruppo non registreranno un buon numero di presenze. Le sedute di gruppo di un auditor di gruppo non potranno far altro che registrare un buon numero di presenze – e continuare a registrare un buon numero di presenze, e aumentare il numero di presenze – nella misura in cui la persona è disposta a concedere beingness alla gente. In altre parole, a fare un buon lavoro.

La faccenda è tutta qui e questa è un'affermazione che non accetta compromessi. Potreste dirmi che ci sono un mucchio di cose che attenuano questa affermazione, ma ve le confuterei tutte. La verità è che la cosa si riduce semplicemente a questa faccenda di concedere beingness, al fatto che il tipo sia disposto o non sia disposto a farlo.

Si può rimediare a questa cosa in lui? Sì, quando ha un po' più di libertà. Semplicemente le sedute standard di auditing, riportate nel Man-

uale dell'auditor di gruppo lo porteranno a un punto tale per cui lui concederà più beingness alle persone. Otterrà questo effetto.

Si può audire la cosa semplicemente come procedimento diretto, come seduta di gruppo.

“Vediamo di concedere un po' di beingness alla parete anteriore e un po' di beingness alla parete posteriore.” E potreste farlo, se voleste, ma – di nuovo – ciò costituisce una quantità eccessiva di significanza nel procedimento.

Il motivo per cui il tipo non concede beingness è che egli stesso è imprigionato e ridotto in schiavitù, e si sente egli stesso attaccato in qualche misura dall'ambiente; bisogna innalzarlo fino al punto in cui ha un margine operativo un po' più grande nell'ambito della propria sopravvivenza. Se ha un margine di sopravvivenza un po' più grande, sarà disposto a lasciar sopravvivere qualcun altro. Può... inizia a trattare la sopravvivenza come una merce di scambio.

Ce ne sono soltanto cinque litri al mondo, e piuttosto che lasciare un po' di quei cinque litri a qualcun altro si farebbe dannare, perché sa che servono tutti a lui. In questo, potete distinguere immediatamente un buon auditor da un cattivo auditor. Quindi vi è un calcolo di caso alla base dell'auditing di gruppo, giusto? Un individuo che teme lo sforzo è una buona indicazione della cosa.

La gente riconosce a livello istintivo questa cosa, ovvero che il timore dello sforzo, la riluttanza ad emettere energia o sforzo e così via, si trovano fianco a fianco con “conciato male”, “non voler concedere beingness”, “dover rallentare anche gli altri”.

Abbiamo quindi un auditor di gruppo che si mette a sedere, appoggia i piedi alla scrivania e audisce un gruppo? Oh no. No. Il gruppo non tornerà in salute, non si riprenderà, non farà niente. Perché?

Se ne starà seduto lì a percorrere i comandi,

perché ha sentito che Scientology è una cosa buona. Però dice: “Questo tipo... questo tipo se ne infischia. Non è interessato”. Non c'è nessuna negromanzia implicata nella cosa. Non c'è un raggio d'energia che esce dall'auditor di gruppo e che si posa come una piccola stella sopra la testa di ogni persona. Questa cosa non c'entra niente. C'è invece un'altra cosa che c'entra, vale a dire il semplice fatto della duplicazione

di una comunicazione. Perché le persone riconoscono piuttosto istintivamente, che se qualcuno non mostra energia o sforzo, se ne sta infischando?

Beh, ecco qui qualcuno che sembra avere un po' di vitalità. Se ha un po' di vitalità, al punto sorgente della linea di comunicazione c'è della vitalità. E al punto effetto, a prescindere da quello che c'è all'inizio, alla fine – perlomeno – finirà con l'esserci della vitalità. Se avete mai parlato a qualcuno per un po' di tempo con un tono di voce piuttosto annoiato, dopo un po' lo avrete trovato nell'atto di annoiarsi alquanto. Si tratta di semplice Q&A.

Avete mai sentito una persona molto galvanizzante, un oratore tipo William Jennings Bryan? Cioè... e insiste, e alza la voce, e ribadisce, e qua, e là... Osservate il pubblico a cui è stata rivolta la parola in quel modo: è elettrizzato... è indubbiamente elettrizzato. Quell'uomo non disse mai niente di logico quando parlava, eppure, il semplice fatto che il pubblico duplicasse un oratore che sembrava avere un po' di vitalità, arrivava al pubblico e gli infondeva vitalità. Ma gli infondeva vitalità o il pubblico semplicemente duplicava tale vitalità? Il pubblico semplicemente la duplicava, tutto lì.

Un auditor di gruppo potrebbe mettersi a sedere e parlare al gruppo. Di fatto quest'azione – e questa è una cosa molto pericolosa da dire a qualcuno – quest'azione produce una duplicazione un po' migliore, perché il pubblico sta seduto. Ma se l'auditor di gruppo se ne sta seduto... santo cielo!, pensate a quante cose

deve fare la sua voce a quel punto. Non c'è altro da cui possa dipendere, che faccia qualcosa per lui. Tutto quello che fa dev'essere contenuto nella sua voce... tutto quello che fa dev'essere contenuto nella sua voce. Tutto quello che pensa dev'essere contenuto nella sua voce.

“Santa misericordia”, direte voi. “Questo allora richiede di essere degli attori.”

Già già. Se non siete disposti ad essere varie cose e se non siete in grado di essere varie cose a piacimento, l'auditing, mollatelo. Perché?

Perché cercate d'impedire alle cose di essere. E i primi a cui cercate d'impedire di essere siete voi stessi. E se cercate in modo consistente d'impedire a voi stessi di essere, causerete, tramite duplicazione e in maggiore o minor misura, la restimolazione di questo fatto, e all'altro capo della linea impedirete ad altre persone di essere. Lo vedete?

Perciò un auditor di gruppo potrebbe stare seduto e questo rappresenterebbe una buona duplicazione fisica. Se però lo fa, pensate alla vitalità che deve entrare nella sua voce. Il pubblico deve diventare ancora più consapevole della linea dei comandi.

Ora, in realtà non è una necessità assoluta che un auditor di gruppo stia seduto. Cioè... è ben lungi dall'esserlo. A dir la verità, i risultati migliori che io abbia mai ottenuto nelle sedute di auditing di gruppo, li ho avuti quando effettivamente ho camminato avanti e indietro, di fronte al pubblico, scegliendo di tanto in tanto un membro del pubblico, a livello individuale, dicendo... tipo...: “L'hai capito bene questo?”, e così via. Il tono dei membri del pubblico semplicemente inizia a salire. Poi, il fatto che eseguano degli esercizi che sono una bomba, li farà praticamente decollare dalla loro testa, naturalmente.

Penso che una delle ultime grosse sedute di auditing di gruppo che ho condotto (sulla quale ho poi ricevuto un rapporto)... Mi ero allontanato dal microfono ed avevo semplicemente parlato a quell'insieme di persone, cercando veramente di fare qualcosa per i casi. La cosa m'interessava alquanto perché si stava verificando verso la fine di una serie di sedute di gruppo. In seguito ne ricevetti il rapporto e nel corso di quella particolare seduta si era esteriorizzata una quantità di persone più alta rispetto a qualsiasi altra seduta.

Beh, in quella particolare occasione mi sentivo più vivo, mi sentivo più interessato e mi sentivo più pungolato da quello che stava succedendo, ed era quello che, di per sé, veniva comunicato; e veniva comunicato in modo molto intenso.

Un auditor di gruppo che non ha nessun desiderio di far sì che succeda qualcosa, rimarrà deluso. Se se ne sta lì seduto a leggere con voce scialba, spenta e smorta i comandi del Manuale dell'auditor di gruppo a un insieme di persone, otterrà qualche risultato positivo. Abbiamo sottoposto la cosa a test accurati... abbiamo sottoposto la cosa a test accurati. Abbiamo preso il peggior auditor di gruppo che si fosse mai visto o di cui si fosse mai sentito parlare... abbiamo preso quest'auditor di gruppo e gli abbiamo consegnato alcuni comandi scritti neanche troppo bene e l'abbiamo mandato ad audire qualcuno. Lui ha fatto: “Beh, ci ho dei comandi, adesso. Ci ho dei comandi. Ehm... vediamo un po', ehm... Ehm, vediamo un po'... ehm... mmh... ehm... Guardate la parte anteriore della stanza. Qui dice... vediamo un po'... ehm... guardate la parete destra”.

E quel tipo è pur sempre riuscito ad ottenere qualche risultato positivo. Perciò quello che

facciamo con i procedimenti è fantastico.

In considerazione del fatto che abbiamo il Manuale dell'auditor di gruppo e che tutte le varie sedute che l'accompagnano... e detto per inciso, le migliori sedute che abbiamo per l'auditing di gruppo si trovano nel Manuale dell'auditor di gruppo. I risultati positivi con le persone si faranno vedere solo se i procedimenti vengono letti nel modo riportato. Perciò il margine operativo che va migliorato è l'auditor, giusto?

È l'auditor di gruppo quindi, che diventa la variabile, al punto tale che potremmo prendere quattro gruppi diversi con quattro auditor diversi che percorrono lo stesso... d'accordo diciamo la Seduta Numero Uno del Manuale dell'auditor di gruppo – e troveremo che l'auditor più animato, più vivace, più volontoso... quello che fosse il più interessato al suo pubblico, produrrebbe il più elevato aumento di tono sulle persone che fanno capo a lui, perché quello costituisce l'extra in base al quale stiamo operando.

E gli altri, se semplicemente si escludesse questo fattore, migliorerebbero tutti in egual misura. Ma se effettivamente si aggiunge questo fattore, si verifica un considerevole balzo tra le persone presenti in quel gruppo. Perciò c'è qualcosa da sapere sull'auditing di gruppo, no? E la cosa principale che potete sapere sull'auditing di gruppo è quanto segue: se temete il pubblico, non siete disposti a concedergli della beingness, dal momento che è quello il motivo per cui lo temete. Se siete sicuri che potrà interrompervi; se siete sicuri che potrà saltare sulle sedie e attaccarvi... qualcosa del genere. Se il vostro stato d'animo nei confronti di un gruppo è quello, non sarete uditi con chiarezza tra le persone del gruppo. Avrete la tendenza a cambiare le tecniche, e la vostra fame d'attenzione probabilmente farà rompere a voi i portacenere, perdere il se-

gno e fare altre cose. Che cos'è quella cosa chiamata... se parliamo di un'auditor, quindi, che cos'è quella cosa chiamata paura da palcoscenico, e come si può risolvere la paura da palcoscenico?

Beh, il modo più grezzo di risolverla è semplicemente quello di fare dei mock-up di qualche tipo. Semplicemente fare dei mock-up di essere spaventati a morte e di essere assaliti dal pubblico e così via. Si tratta di un modo molto grezzo di occuparsi della paura da palcoscenico... un modo molto, molto grezzo di farlo.

Il modo migliore di curare la paura da palcoscenico è di salire su un palcoscenico davanti a una grande quantità di persone e fare del vostro meglio. Dopo averlo fatto alcune volte, vi accorgete che la cosa costituisce un'as-iness e che la condizione – e in generale tutto quello che è collegato ad essa – la tensione e via dicendo, spariranno. Semplicemente vi rendete chiaramente conto di essere tesi quando parlate a un pubblico. Semplicemente siete tesi. Dite: "E con ciò? Va bene, sono teso quando parlo al pubblico", e non lo sarete più.

Non si tratta di nient'altro che della paura di quel che farete, la paura che possiate fare qualcosa d'imprevisto o la paura che possa succedere qualcosa di strano. Dopo averlo fatto alcune volte, scoprirete che non succedono cose strane e che la fate franca ogni volta; e diventerete alquanto esperti.

C'è qualcos'altro che potreste fare... c'è decisamente qualcos'altro che potreste fare per migliorare le vostre capacità come auditor di gruppo, e si tratta della beingness. Potreste semplicemente esercitare la beingness. Proprio così: potreste essere attori, terapisti, guide religiose indù, cose d'un genere e cose di un altro, e semplicemente lavorare alla cosa in base a una scala gradiente di qualche tipo, finché non vi fate l'idea d'essere in grado di essere qualsiasi cosa. Potreste farvi audire sulla cosa,

sapete: processing. E farà guarire anche la paura da palcoscenico, perché una persona che ha la paura da palcoscenico è qualcuno che ha la paura da palcoscenico. Tutto lì, capite? Si tratta di fare as-is e basta... Q&A.

D'accordo. L'intero argomento dell'auditing di gruppo, quindi, prende oggi interesse non tanto alla conoscenza della tecnica, ma prende interesse alla presenza scenica da parte dell'auditor di gruppo e al comando che egli esercita sul gruppo stesso. Se l'auditor di gruppo è disposto a che il gruppo si rimetta, il gruppo si rimetterà; se è interessato a che il gruppo si rimetta, il gruppo si rimetterà; se è interessato ad avere un gruppo, ne avrà uno. È stranissimo, ma i migliori auditor che abbiamo ora, non hanno nessuna vera difficoltà a radunare dei gruppi; se sono davvero dei buoni auditor, non hanno nessuna vera difficoltà a radunare dei gruppi. Perciò non so da dove venga tutta 'sta scarsità di gruppi... da dove venga quest'idea, a meno che non venga dalla stessa fonte del cattivo auditing... sapete, quando un individuo se la passa male.

A dire il vero, non potete avere una sensazione d'imbarazzo nei confronti dei vostri simili e, allo stesso tempo, avvicinarli per strada, dirgli delle cose, chiedergli di venire da qualche parte, vendergli delle cose o altro. Fintantoché provate imbarazzo nei confronti di qualcuno, o nei confronti della gente, avrete difficoltà a radunare un gruppo, ad audire un gruppo o a fare qualsiasi cosa del genere.

Beh, che cos'è questa cosa chiamata imbarazzo? È qualcosa che ha a che vedere con l'azione di mettere in mostra. Esiste la dicotomia "comparsa" e "scomparsa", e un auditor di gruppo è qualcuno che dev'essere disposto a comparire. Ma se lo si è fatto comparire in modo compulsivo molte, molte volte contro la sua volontà... può darsi che una delle frasi favorite di sua madre fosse: "Guardati un po'. Sei spor-

co dalla testa ai piedi e t'avevo appena pulito. Guardati un po'. Guardati un po'. Guarda: hai l'aspetto di un porcellino".

Un allevare così gentile tenderà a favorire l'imbarazzo. Ma non dovrete andare alla ricerca dell'imbarazzo all'interno di significanze profondamente radicate.

L'imbarazzo consiste nel fatto di trovarsi lì e di scusarsi in un certo senso della propria presenza, cercando allo stesso tempo di scomparire. Questa è l'as-isness dell'imbarazzo, e si tratta di un'as-isness e basta. Poco c'importa quale sia l'origine della cosa, capite? È un chiedere scusa.

Perciò, una delle prime cose che potreste fare è semplicemente di non scusarvi della vostra presenza. Potete aspettarvi che le persone si scusino della propria presenza; voi, però, non scusatevi della vostra. Voi siete lì e loro – peggio per loro – anche loro sono lì... oppure buon per loro che sono lì. Ma se si è veramente in gran forma, beh, l'atmosfera che gira a una seduta di gruppo è di quel tipo. L'auditor di gruppo dice: "Io sono qui, voi siete lì e io sono davvero contento di vedervi. E se siete seduti lì, è una terribile scalogna per voi, se state male, perché vi riprenderete. Potreste venire qui, non percorrere assolutamente nessun comando, starvene seduti e riprendervi, naturalmente... cioè, è ovvio".

"Mi dispiace che ci siano delle cose di cui vi vergognate, ma sapete, io non ne ho nemmeno una. Posso spingermi indietro con la memoria, lungo la traccia, fin dove posso, e ricordare tutte le donne che ho persuaso a sacrificarmi la loro verginità e tutto quanto il resto. Beh, voi siete gelosi e basta, perché non potete aver persuaso così tante donne a sacrificarvi la loro verginità."

In altri termini: "Eccomi qua, si parte! Tutto va bene", e via dicendo. Un'atmosfera piuttosto calma, piuttosto che un'atmosfera entusiastica

ed estatica. Ma anche un'atmosfera entusiastica ed estatica o un'atmosfera da guida religiosa indù o un'atmosfera alla Aimée Semple McPherson è meglio di qualcuno che se ne stia lì in piedi dicendo: "Sapete, mi... mi... mi spiace di essere quassù e in vista".

Perciò, il modo migliore di entrare nella routine dell'auditing di gruppo è di mettere il vostro caso in buone condizioni, nel modo esatto in cui mettereste in buone condizioni il vostro caso, cioè semplicemente con del processing standard. Non viene percorso niente di particolare, niente di tendenzioso, niente di strano o d'insolito su di esso; semplicemente viene messo in buona forma e voi siete un po' più liberi. E man mano che diventate un po' più liberi, siete più capaci di permettere a voi stessi di fare la vostra comparsa.

E l'altra cosa che accompagna questa – e che non dipende affatto dal mettere il vostro caso in buone condizioni – è di continuare semplicemente a fare comparse in pubblico e dare auditing di gruppo con questo postulato: "Tutti sono contenti di vedermi. Sono molto felici di sentirmi parlare. Io sono qui e allo stesso tem-

po so di avere una gran fifa, questa è l'assessness della cosa, e con ciò? Sto facendo una buona impressione, comunque". E in men che non si dica, beh, tutto sparisce... tutto quel sentirsi tirati, tesi e tutto quanto il resto sparisce e voi andrete avanti a dare sedute di gruppo.

Ma il motivo per cui si danno sedute alla gente è di farla star bene, non di essere qualcuno che se ne sta in piedi su un palco a snocciolare una serie di parole.

In quello che fate, c'è un motivo, uno scopo e un significato e se qualche persona del gruppo non si rimette subito in sesto completamente dopo un paio d'ore di processing, considerate la cosa un affronto personale. Si tratta di un affronto personale e voi lo trattate come tale, quando ve ne parlano. "Vuoi dire che sei venuto ad una delle mie sedute e non ti sei ripreso? Hmpf! Va bene, ti lascerò venire a un'altra seduta, ma non farlo un'altra volta."

Va bene.

~oo00oo~

Caro lettore

Spero che questo piccolo libretto vi fornisca non solo un'ispirazione per iniziare il vostro gruppo, ma alcune risorse utili e degli strumenti perché abbiate successo e fiorite prosperando. Molte delle citazioni di questo libretto provengono dalle policy letter di L. Ron Hubbard e da altre pubblicazioni, e ci sono ulteriori strumenti che potete usare sul sito: <http://independent-scientologistsassociation.net> come anche assistenza e pagine di feedback. Si ringrazia le seguenti persone per la loro assistenza e contribuzione.

Karen de la Carriere
Roy Selby
Chris Black.

Un grazie va anche a Don Schaul per l'uso delle sue foto presso l'accademia del gruppo di Israele e allo sponsor Craig Robart, Riparazione Meter e a Technical Author Services Pty Ltd.

Michael Moore
Presidente
Association of Professional Independent Scientologists
<http://independent-scientologists-association.net>
Preservare, Proteggere e Promuovere.

Glossario

Glossario (work in progress)

Eccovi le definizioni di un'estesa lista di parole e termini che si trovano nella filosofia di Lafayette Ron Hubbard.

A=A=A: Qualsiasi cosa è uguale a qualsiasi cosa è uguale a qualsiasi cosa. Questo è il modo in cui pensa la Mente Reattiva, identificando tra loro, irrazionalmente, pensieri, persone, oggetti, esperienze, affermazioni, ecc. tra i quali in realtà vi è poca o nessuna somiglianza. Esempio: il signor X guarda un cavallo e sa che è una casa e sa che è un'insegnante. Così, quando vede un cavallo è rispettoso. La Mente Reattiva si comporta in questo modo; su un determinato argomento ogni cosa viene identificata con ogni altra cosa.

Aberrazione: Una deviazione dal pensiero o dal comportamento razionale. Dal Latino "aberrare" vagare da qualcosa, dal Latino "ab" = da, ed "errare" = vagare. Significa fondamentalmente errare, commettere degli errori o più specificatamente avere delle idee fisse che sono vere. La parola è anche usata nel suo significato scientifico e significa deviazione da una linea retta. Una linea che deve andare da A a B, se è "aberrata" andrà da A fino a qualche punto, fino a qualche altro punto, fino a qualche altro punto, fino a qualche altro punto e alla fine arriverà in B. presa nel suo senso scientifico, significa anche non essere dritto o vedere in modo deformato.

Accertamento: Viene fatto dall'auditor tra il Bank del pc e il meter. Quando si accerta non c'è bisogno di guardare il pc. Annotate soltanto quale voce la caduta più lunga i blow down. L'auditor guarda al meter mentre accerta. È anche l'azione di un auditor che legge una lista per scoprire quale voce sulla lista reagisce più delle altre voci della stessa, usando un meter, e



così scegliere quale voce maneggiare. (Vedi anche Liste preparate).

Accertamento Lento: Significa lasciare che il PC faccia Itsa durante un accertamento. Questo consiste in un'azione rapida dell'auditor, molto incisiva, per ottenere qualcosa che muova il TA e poi passare immediatamente a lasciar fare Itsa al PC, "L'auditor sta zitto!". La lentezza è l'azione generale. Occorrono ore e ore per fare un vecchio foglio di accertamento al PC in questo modo, ma il TA vola.

Accertamento sulle rotture di ARC: Leggere una lista di auditing preparata che si applica all'attività. La lista viene letta al pc mentre si trova su un E-meter. Nell'accertamento per le rotture di ARC, l'auditor localizza solamente e poi indica la carica trovata sul pc. Viene utilizzata su prechiarati molto turbati, quando l'auditing non è possibile. Se è possibile audire si può fare dell'auditing tramite liste. Si può usare la stessa lista, ma ora si percorre un procedimento per occuparsi di ogni lettura fino a F/N VGI.

Accertare: Significa scegliere da una lista di accertamento – quale voce o cosa ha la lettura più lunga al meter. Di solito la lettura più

lunga ottiene anche l'interesse del pc.

Admin: (nell'auditing) viene usata per descrivere l'azione o il fatto di tenere i rapporti dell'auditor, i rapporti sommari, i fogli di lavoro e altre registrazioni collegate a una seduta di auditing. "Lui ha tenuto una buona admin" significa che i suoi rapporti sommari, rapporti dell'auditor e fogli di lavoro erano chiari, esattamente come da modello, in giusta sequenza e facilmente comprensibili e anche completi.

Affinità: La sensazione di amare o che ci piace qualcosa o qualcuno, o la mancanza di esso. L'affinità è la tolleranza della distanza. Una grande affinità vi fa sentire "vicini" a qualcuno o qualcosa. È la tolleranza di o il piacere della vicinanza o della stretta prossimità. Una mancanza di affinità sarebbe una intolleranza o dispiacere alla vicinanza. L'affinità è una delle componenti della comprensione, gli altri componenti sono realtà e comunicazione. Il livello di affinità viene espresso nella così chiamata Scala del Tono.

Ago Libero: o F/N. 1) Un ago libero è un certo comportamento dell'ago su un meter. Il movimento armonico dell'ago spazza il quadrante ad un passo lento e uniforme. Un ago libero valido è sempre accompagnato da indicatori molto buoni nel PC. 2) Il movimento pigro senza influenze dell'ago sul quadrante del meter senza nessun modello o reazione. Può essere piccolo come un paio di centimetri o grande come il quadrante. Non cade o scende verso la destra del quadrante. Si muove verso sinistra alla stessa velocità di come si muove verso destra. Solitamente si osserva su un meter calibrato con il Tone Arm tra 2.0 e 3.0, con buoni indicatori sul PC. Può avvenire dopo una realizzazione, un Blow down del Tone Arm o passa semplicemente a libero. Il PC potrebbe anche non dire la realizzazione.

Alleato: È una persona dalla quale il pc ricevette compassione quando era malato o ferito. Se un alleato è venuto in difesa del prechiaro oppure se le sue parole e/o le sue azioni erano allineate con la sopravvivenza dell'individuo, la mente reattiva dà a quell'alleato la condizione di "aver sempre ragione"; specialmente se questo alleato lo si è ottenuto durante un engram estremamente doloroso. L'alleato viene visto come una persona da seguire ciecamente o supportato dato che "non può sbagliare mai".

Allenare: Addestrare intensamente con istruzioni, dimostrazioni e pratica. Negli esercizi di addestramento, un twin diventa l'allenatore e l'altro lo studente. L'allenatore aiuta lo studente ad ottenere lo scopo dell'esercizio. Allena con realtà e intenzione, seguendo i materiali pertinenti all'esercizio per portare lo studente attraverso essi. Quando questo si è ottenuto i ruoli si invertono – lo studente diventa l'allenatore e l'allenatore diventa lo studente.

Allenatore: La persona che aiuta un altro studente a comprendere o applicare un particolare testo o esercizio. È un istruttore personale. Di solito gli studenti fanno a turno nell'essere allenatori e studenti.

Negli esercizi: quello che, dirige lo studente. Lei è l'istruttrice dell'esercizio, quella che dirige i giochi. Il termine "allenatore" è meglio conosciuto nello sport; lui istruisce i giocatori e mostra loro cosa fare. Durante un gioco fornisce ai giocatori consigli pratici dal di fuori. "Allenatore" viene anche usato riguardo a un istruttore privato che insegna a uno studente.

Alter-is: Cambiare o falsificare il modo in cui qualcosa è per davvero.

Analitica: Capace di risolvere ad esempio problemi, oppure situazioni. La Mente Analitica si suppone che sia la mente conscia e consapevole che pensa, osserva i dati, ricorda e

risolve i problemi. Sarebbe essenzialmente la mente conscia opposta alla mente inconscia. All'interno di Ability Clearing, la mente Analitica viene descritta come quella sveglia e consapevole e la mente reattiva invece semplicemente reagisce senza analizzare. La parola Analitico, viene dal Greco "analysis" che significa scomporre, disfare, slegare, vale a dire fare a pezzi qualcosa per vedere di cosa è fatto. Questo è uno degli esempi dei difetti della lingua italiana, poiché nessun dizionario attribuisce alla parola alcun collegamento con il pensare, il ragionare, il percepire che è in sostanza ciò che dovrebbe significare, anche in italiano.

ARC: Una parola composta dalle lettere iniziali di Affinità, Realtà e Comunicazione, che insieme equivalgono a comprensione. viene pronunciata compitando le tre lettere ARC.

ARCU CDIINR: Vuol dire Affinità, Realtà, Comunicazione, Comprensione. E Curioso, Desiderato, Imposto, Inibito, Nessuno e Rifiutato. Questi sono i punti accertati da un auditor al meter quando maneggia una rottura di ARC. Prima accerta ARCU, scopre la più carica e la indica al pc. Poi accerta CDIINR, scopre la più carica e la indica al pc. Esempio: il primo accertamento scopre 'Realtà'. Questa viene indicata. Il secondo accertamento potrebbe finire con 'Realtà inibita'. Questa viene indicata al pc che trova sollievo.

As-is:/fare As-is: Vedere una cosa qualsiasi esattamente come è, senza alcuna distorsione o bugia, in quel momento verrà completamente compresa. Quando si fa As-is di un problema questo svanirà e cesserà di esistere come problema.

Assist: Un azione di auditing semplice data come primo soccorso. Un azione intrapresa da un auditor per assistere lo spirito a confrontare le difficoltà fisiche.

Assistenza tramite Contatto: Un'assistenza che porta l'attenzione della persona verso aree del corpo ferite o affette. Quando l'attenzione viene ritratta da queste, lo sono anche la circolazione, i flussi nervosi e l'energia, che causano il mal nutrimento di quell'area, e su altri fronti il drenaggio di prodotti di scarto. Alcuni antichi guaritori attribuivano notevoli flussi e qualità all'imposizione delle mani. Probabilmente l'elemento funzionale era semplicemente la consapevolezza accresciuta dell'area affetta e il recupero della comunicazione fisica.

Attenzione: Quando l'interesse diventa fisso, abbiamo attenzione; è attenzione diretta o trattenuta. L'attenzione è aberrata quando diventa libera e vaga a caso, o diventa troppo fissa senza vagare.

Auditing: Anche chiamato processing, l'applicazione dei procedimenti e procedure dell'Abilità del Chiarimento a una persona da un auditor addestrato. L'esatta definizione di auditing è: l'azione di chiedere al pc una domanda (che lui può comprendere e rispondere), ottenere una risposta a quella domanda e dare riconoscimento a quella risposta.

Auditor: Una persona addestrata e qualificata nell'applicazione dei procedimenti e delle procedure dell'Abilità del Chiarimento agli individui per il loro miglioramento; si chiama auditor perché auditor significa "uno che ascolta".

Auditors C/S: Un foglio dove l'auditor suggerisce al supervisore del caso le istruzioni per la prossima seduta. Deve venire approvato dal C/S prima che si possa eseguire.

Auto-Determinazione: L'abilità di regolare e prendersi responsabilità per le proprie considerazioni e azioni; motivazione del thetan piuttosto che dell'ambiente.

Azione Maggiore: Un'azione di auditing progettata per cambiare un caso o considerazioni generali o maneggiare malattie continue o migliorare le abilità. Questo significa un procedimento o anche una serie di procedimenti tipo i quattro flussi. Non sta a significare un Grado. È qualsiasi procedimento che il caso ancora non ha percorso.

Bank: Bank Reattivo; Mente Reattiva; Bank Engramico. L'insieme delle immagini mentali del PC. Deriva dalla tecnologia dei computer, dove tutti i dati sono contenuti in un "Bank"; porzione della mente che contiene Engrams, Secondari e Locks.

Blow, fare: 1) Qualcosa che scompare di colpo (come un problema o la carica in generale) si dice che ha fatto Blow. 2) Andarsene da un'area senza autorizzazione. Abbandonare di colpo senza spiegazioni. Può venire usato come un nome o come un verbo.

Buoni Indicatori: (GI): Quelle indicazioni osservabili che tutto sta andando bene ad un PC. Il PC è splendente, felice e vincente. Il PC sorride ed è felice.

Calcolo: Tecnicamente è quella valutazione e postulato aberrato che un individuo dev'essere costantemente in un certo stato per aver successo.

Carica: 1) Energia o forza dannosa accumulata ed immagazzinata nella Mente Reattiva. Sono le unità d'attenzione intrappolate in conflitti passati ed esperienze dolorose spiacevoli, ecc. L'auditing scarica questa carica così che l'energia non sia più intrappolata e non possa più influenzare l'individuo negativamente. 2) Carica o energia emotiva. 3) Per carica si intende rabbia, paura, afflizione o apatia contenute come emozione negativa nel caso.

Carica Oltrepassata: (BPC): 1) Energia o

massa mentale che è stata in qualche modo restimolata in un individuo e che è parzialmente o interamente sconosciuta a quell'individuo e che perciò è in grado di influenzarlo negativamente. 2) Carica reattiva che è stata oltrepassata (restimolata ma trascurata sia dal Pc che dall'auditor). Quando scoperta e indicata il PC sperimenterà sollievo e sul meter vedrete un Blow down.

Carta dei Gradi: Questa carta mostra tutti i livelli di auditing e addestramento della Tecnologia del Chiarimento. È la mappa della strada per Clear.

Caso: La somma della condotta o comportamento aberrato che risulta dall'influenza della Mente Reattiva. Quando un praticante mostra il "caso", agisce in maniera poco professionale ed anche irrazionale.

Catena: Una serie di episodi di natura o contenuto simile. Quando si percorre una Catena il PC viene mandato ad un precedente fino a che la Catena non è completamente maneggiata.

Catena di episodi: un insieme di avventure o di azioni collegate dallo stesso argomento, collocazione generica o persone, inteso come avente luogo in un lungo periodo di tempo.

Cattivi Indicatori: (Bl): Quegli indicatori osservabili sul PC e sul Meter che indicano che le cose non stanno andando bene per il PC.

Check-out: L'azione di verificare la conoscenza dello studente su una voce fornita su un foglio di verifica. È molto simile ad un'esame verbale scolastico. Viene posta speciale attenzione alle definizioni delle parole e all'abilità pratica dello studente a dimostrare principi con un demo kit.

Ciclo di Comunicazione: (ciclo di comm): Una comunicazione completa, include

l'origine della comunicazione, il punto ricevente della comunicazione e la risposta o riconoscimento della comunicazione.

Clear: 1) Una persona (thetan) che può essere a causa consapevolmente e a volontà su material, energia, spazio e tempo per quanto riguarda la prima dinamica (sopravvivenza di sé). Lo stato di Clear è al di sopra dei Gradi di Release (Gradi 0-4) dell'Abilità del Chiarimento (i quali devono venire completati tutti prima di arrivare a Clear). 2) Un essere che non ha più la sua mente reattiva.

Chiarimento: Varie tecniche dirette al miglioramento delle abilità e consapevolezza, portano allo stato di Clear. L'attività svolta in auditing.

Chiarimento dell'Engram: Si tratta dell'Abilità del Chiarimento Grado 5 – chiarimento dell'engram. Viene usato percorrere engram per catene, Routine 3-RA come procedimento principale. Porta di routine allo stato di Clear. Esistono altri procedimenti che possono portare il PC allo stato di Clear in caso questo non avvenga. Ma si dovranno percorrere sotto la guida di un auditor professionale e di un supervisore del caso.

Co-auditing: Una abbreviazione per auditing cooperative. Significa un team di due persone che stanno usando i procedimenti dell'Abilità del Chiarimento per aiutarsi reciprocamente a migliorare la vita. Qualche volta tre o più persone costituiscono una classe di co-auditor che si audiscono a vicenda.

Codice dell'Auditor: 1) Il codice tecnico o professionale degli auditor dell'Abilità del Chiarimento; una lista delle cose che una persona deve fare o delle cose che non deve fare. Le regole sono basate sull'esperienza e si è provato che sono necessarie per assicurare un ottimo progresso di un caso nell'auditing; il gruppo di regole che governano l'attività gen-

erale dell'auditing. 2) Un gruppo di regole importanti, che guidano il comportamento professionale e l'attitudine dell'auditor. Lo scopo di queste regole è quello di sviluppare la massima fiducia tra auditor e Pc. La massima fiducia porta a risultati più veloci e duraturi. È una gioia essere auditi da un auditor che si attiene sempre rigorosamente a questo codice. Ricordatevi l'importante regola: L'auditor più il PC sono più forti del Bank del Pc (aud + PC > Bank).

Comprensione: Composta di Affinità, Realtà, Comunicazione. Queste tre cose sono necessarie alla comprensione di qualunque cosa. Si deve provare affinità per essa, deve essergli reale almeno un po' e ha bisogno di entrarci in comunicazione prima che possa comprenderla. Maggiore comprensione deriva dall'incremento di uno qualsiasi di questi tre fattori.

Comunicazione (Comm): 1) Lo scambio di oggetti o idee tra due persone o terminali. Più precisamente la definizione di Comunicazione è la considerazione e l'azione di spingere un impulso o particella da un punto sorgente attraverso una distanza fino a un punto ricevente, con l'intenzione di portare in essere al punto ricevente una duplicazione di ciò che è stato emanato dal punto sorgente. La formula della comunicazione è: Causa, distanza, effetto, con intenzione, attenzione, duplicazione e comprensione. La Comunicazione per definizione non deve essere a due sensi. La Comunicazione è una delle parti componenti la comprensione. 2) Lo scambio o l'interscambio di oggetti o idee tra due persone o località designate (terminali). Più precisamente, la definizione di comunicazione è la considerazione e l'azione di emettere un impulso o particella da un punto sorgente attraverso una distanza ad un punto ricevente, con l'intenzione di portare in esistenza al punto ricevente una duplicazione di quanto emanato dal punto sorgente.

Comunicazione a due Sensi (TWC, 2WC, Two-way comm): Sono i precisi procedimenti per portare qualcuno ad aprirsi e fornire informazioni emotive personali su sé stesso. Non è chiacchierare. È governata dalle regole dell'auditing.

Confronto: Affrontare senza tirarsi indietro o evitare. Confrontare è l'abilità di essere lì a proprio agio e percepire.

Controllo: L'abilità di iniziare, cambiare e fermare le cose a discrezione.

CT: Tecnologia del Chiarimento: Consiste nell'abilità del chiarimento (I Gradi) e chiarimento dagli Engram (Livello 5). In questo libretto usiamo "Abilità del Chiarimento" principalmente per descrivere l'intero soggetto.

Dato Stabile: Ogni corpo di conoscenza, in modo particolare ed esatto, è basato su un unico dato stabile. Questo è il suo dato stabile. Invalidatelo e l'intero corpo di conoscenza va a pezzi. Un dato stabile non deve necessariamente essere quello corretto. È semplicemente il dato che impedisce alle cose di essere in una confusione e sul quale le altre cose sono allineate.

Demo in Plastilina: Dimostrazione in Plastilina. Fare un'illustrazione dei principi studiati con un modello in plastilina. Lo studente dimostra definizioni, principi, ecc. in plastilina per ottenere comprensione tramutando la significanza in vera massa.

Destimolazione: L'azione di cancellare i momenti di restimolazione della Mente Reattiva o alcune porzioni di essa, così che si allontanano dal PC ed esso non ne sia più connesso.

D of P Intervista: (Intervista del Direttore dei Procedimenti): Un'intervista di un PC da parte del D of P o di persona disponibile. Nor-

malmente fatta su un meter. Lo scopo è quello di ottenere dati per programmare e C/Sare un caso. Non è auditing.

Drammatizzazione:

(Drammatizzare): Ripetere in azione ciò che è avvenuto nell'esperienza. È una ripetizione al di fuori del periodo o momento attuale di qualcosa che è successo tempo indietro. La persona passa attraverso le emozioni di alcuni episodi come se fosse un attore, ma che esegue una serie di azioni inconsapevolmente.

EP: Il Fenomeno Finale. Quegli indicatori in un PC a Meter che mostrano che una catena o procedimento è finito. Nel percorrere Engram mostra che il basic di quella catena è stato cancellato.

Engram: È un'immagine mentale di un'esperienza che contiene dolore, incoscienza e una minaccia reale o immaginaria alla sopravvivenza. È una registrazione nella Mente Reattiva di qualcosa che è successa a un individuo nel passato e che contiene dolore e incoscienza, entrambe le quali registrate sotto forma di immagini mentali chiamate Engram. Deve, per definizione, contenere impatto o ferita come parte del suo contenuto. Questi Engram sono registrazioni complete, fino all'ultimo accurato dettaglio, di ogni percezione presente in un momento parziale o totale di incoscienza.

Episodio: La registrazione di un'esperienza, semplice o complessa, collegata allo stesso argomento, posizione o persone che avviene in un periodo di tempo breve e finito come minuti, ore o giorni.

E/S: Vedi Precedente Simile.

Esercizio di scrittura manuale: Se il C/S non riesce a leggere i fogli di lavoro per via di una pessima scrittura o per mancanza di dati, tende a inviare il folder indietro all'auditor per chi-

arimenti. L'auditor dovrebbe sovrascrivere le parole illeggibili con una penna rossa. Il C/S provvederà che l'auditor migliori lo scritto dei suoi rapporti rendendoli comprensibili fin dalla prima volta e può farlo addestrare con degli esercizi di scrittura manuale per migliorarlo in velocità e chiarezza. L'auditor non dovrebbe spendere molto tempo dopo le sedute per rendere chiari i suoi fogli di lavoro. Semplicemente deve esercitarsi a scrivere veloce e leggibile, mantenersi all'essenza e chiarire i suoi fogli di lavoro dopo la seduta in modo molto veloce. Forse dovrà lavorare molto sulla sua scrittura, lettera dopo lettera per renderle facili da leggere.

Facsimile di Servizio: o Calcolo di Servizio: Ser Fac, un termine del livello 4 dell'Abilità del Chiarimento. Il calcolo di servizio è quel calcolo generato dal PC (non dal Bank) per mettersi dalla parte del giusto e mettere gli altri dalla parte del torto; per dominare o sfuggire la dominazione e aumentare la propria sopravvivenza e inibire quella degli altri.

Fattore – R: Fattore di Realtà; spiegazione, informazione, dato, ecc. fornito a una persona per poterlo far giungere a una sufficiente comprensione, in modo che sia in grado di compiere una specifica azione. Solitamente è molto corto, poche frasi.

Fogli di Lavoro: (W/S: WS): I fogli su cui l'auditor scrive un resoconto continuativo e completo della seduta dall'inizio alla fine, pagina dopo pagina, mentre la seduta procede.

Foglio di Verifica – Checksheet: Un Foglio di Verifica è un modulo stampato che elenca voci da studiare o da fare da parte di uno studente, durante un corso. Elenca tutti i materiali e gli esercizi del corso nell'ordine in cui devono essere studiati.

Foglio Informativo del PC: Un modulo fatto

con un nuovo PC, o su un PC che non è stato audito da molto (anni). Fare il modulo con un PC fornisce certi dettagli di base necessari al Supervisore del Caso. Viene fatto in una seduta di auditing.

Flat: Non produce più cambiamenti o reazioni. Oppure, nel percorrere Engram, riferito ad un Engram cancellato.

Flat, portato: Continuare a fare (qualcosa) fino a che non produce più cambiamenti e non oltre. Nel percorrere Engram è continuare a percorrere una catena di episodi fino a raggiungere e cancellare il basic di quella catena. Nei CCH, è tre comandi che ottengono lo stesso ritardo di comunicazione mentre il PC fa il procedimento.

Flusso: Una corrente di energia tra due flussi. Un impulso o direzione delle particelle di energia o pensiero o oggetti tra terminali. Nei procedimenti l'auditor lavora con quattro flussi principali:

FLUSSO 1 – Qualcosa che succede a sé stessi. Un altro che vi fa qualcosa; FLUSSO 2- Fare qualcosa a un altro. oi state facendo qualcosa a un altro; FLUSSO 3 – Altri che fanno cose ad altri. Lo vedete succedere come spettatore. FLUSSO 0 – Fare qualcosa a sé stessi. Vi fate qualcosa da soli.

Flussi Quad: (Quattro Flussi) Percorrere un procedimento sui Quattro Flussi significa, i quattro flussi – un altro a sé stessi, sé stessi ad un altro, un altro a un altro e sé stessi a sé stessi – vengono percorsi su un PC da un auditor.

Flunk: Fare un errore. Fallire nell'applicare il materiale appreso. L'opposto di pass. Viene anche usato dall'allenatore come comando. "Flunk", per dire allo studente che è stato fatto un errore.

Folder: Un foglio di cartone piegato in due che contiene tutti i rapporti delle sedute d altre

cose. Il Folder è formato protocollo e fatto di cartone leggero.

Grado: Una serie di procedimenti culminanti in un'esatta abilità ottenuta, esaminata e attestata da un PC.

Gradiente: Qualcosa che inizia semplice e diventa sempre più complicato. L'essenza di un Gradiente è di essere in grado di fare sempre un poco di più fino a che alla fine si riesce a fare il grado.

Guadagno di Caso: Il miglioramento e la rinascita che una persona sperimenta in seguito all'auditing e addestramento; qualunque miglioramento del caso secondo il PC.

Havingness: Il concetto di essere in grado di raggiungere. Avere, possedere, sperimentare, Affinità, Realtà, Comunicazione con l'ambiente.

Immagine Mentale: Immagini mentali; facsimile; o copie delle proprie percezioni dell'universo fisico di un qualche momento o episodio del passato. Può anche essere un Mock Up, che significa prodotto dal Thetan con la sua immaginazione e non una copia di un episodio vero. Facsimili e Mock Up; di solito la copia delle proprie percezioni dell'universo fisico in un periodo del passato.

In: Cose che dovrebbero esserci e ci sono o dovrebbero essere fatte e lo sono, si dice che sono "In", cioè, "Siamo stati schedati In...".

In-seduta: Interessato al proprio caso e volenteroso di parlare all'auditor.

Interesse: È attenzione assorbita e desiderio di parlarne.

Invalidazione: Significa una degradazione, "distruggere", ridicolizzare, discreditarlo o negare qualcosa che qualcun altro considera es-

sere un fatto o un valore.

Is-ness: Qualcosa che sta persistendo in un continuum.

Itsa: L'azione del PC che dice "E" questo o quello; un termine per l'azione del PC di rispondere a una domanda dell'auditor in cui il PC identifica positivamente qualcosa con certezza.

Key in: È un momento dove un turbamento precedente o un episodio precedente è stato restimolato e influenza il PC in modo negativo. L'azione di registrare un Lock su un Secondario o Engram; il momento in cui un turbamento o episodio precedente è stato restimolato.

Key out: L'azione di un episodio reattivo (o molti episodi correlate) che si allontanano senza che l'immagine mentale venga cancellata. L'immagine è ancora là, ma ora è lontana. Il PC si sente release o separato dalla sua Mente Reattiva o da alcune porzioni di essa. Un'azione di un Engram o Secondario che si allontana senza venire cancellato.

L1C: Lista di riparazione usata da un auditor in seduta quando c'è un turbamento, o come ordinate dal C/S. maneggia PC in Rottura di ARC, Tristi, Senza speranza o natter. Le domande possono venire precedute con "Recentemente", "in questa vita", "Sulla traccia intera" o usata senza. Non si deve usare per maneggiare un TA basso o alto.

L4 Corta: (L4): Questa è una versione corta di una lista di correzione. Contiene tutti gli errori più comuni. È valida sul Listing mentre è ancora in progresso o finito di recente. Se non risolve le difficoltà si può usare una completa L4BRB (vedi sotto).

Lettura: L'azione dell'ago sul quadrante del meter che cade (si muove verso la destra); SF,

F, LFBD sono le letture.

Lista: Come parte di una procedura di auditing: Voce fornita da un PC e scritta dall'auditor. Lista preparata. Un modulo stampato con domande usate per accertamento su un PC.

Lista Preparata: L'auditor, addestrato ad un usare un meter, può usare in seduta liste preparate (stampate) per scoprire problemi specifici o difficoltà che devono venire indirizzate per portare il PC fuori da spiacevoli e sconcertanti situazioni. Le liste contengono tutte le possibili difficoltà per quell'azione e il meter dirà all'auditor quale si deve prendere. Una lista preparata può accendere una cosa o tante, che si devono affrontare prima di riprendere nuovamente il procedimento di routine. Le liste preparate si possono anche usare per indirizzare aree turbolente della vita di un PC e ripulirle.

Linea Produttrice di Itsa: Un linea di comunicazione tra il PC e il suo Bank. Il PC sta ispezionando il suo Bank ed è in qualche modo introvertito. È la parte più importante del ciclo di comunicazione dell'auditing, visto che il PC sta confrontando il suo Bank per scoprire risposte.

Listing: Una speciale procedura dell'Abilità del Chiarimento usata in alcuni procedimenti dove l'auditor scrive giù le voci dette dal PC in risposta a una domanda fatta dall'auditor, nell'esatta sequenza con cui vengono fornite dal PC.

Listing and Nulling: L & N: Una procedura dell'Abilità del Chiarimento fatta secondo regole molto estese come dettate dalle Leggi del Listing and Nulling. Queste vengono insegnate sull'Ability Clearing 3.

Macinare: Attraversare per molte, molte volte un Lock, un Secondario od un Engram senza

ottenere una vera cancellazione. Il significato della parola deriva dall'azione di usare una ruota smeriglia su un sostanza dura che non diventa più piccola o più sottile, non importa quanto a lungo lo fate. Si applica nello specifico al percorrere Engram. È un cattivo indicatore.

Massa Mentale: È contenuta nelle immagini mentali. 1) Fare il Mock Up di materia, energia, spazio e tempo. Il suo peso proporzionale sarebbe terribilmente leggero se paragonato a degli oggetti veri di cui la persona sta facendo il mock up. 2) Materia, energia, spazio e tempo mentali. Esiste nella mente e possiede esistenza fisica, che può essere misurata da un meter. Il meter registra la massa mentale; i cambiamenti di posizione dell'ago indicano cambiamenti della massa nella mente del PC.

Mente: Un sistema di controllo tra il thetan e l'universo fisico. Non è il cervello. La mente è la registrazione accumulata dei pensieri, conclusioni, decisioni, osservazioni e percezioni di un thetan attraverso la sua intera esistenza. Il thetan può e usa la mente per maneggiare la vita e l'universo fisico.

Mente Reattiva: La porzione della mente che funziona su una base stimolo risposta (dato un certo stimolo automaticamente fornirà una certa risposta) che non è sotto al controllo volitivo della persona e che esercita forza e potere sulla consapevolezza, gli scopi, i pensieri, il corpo e le azioni di una persona. La Mente Reattiva non smette mai di operare. Le immagini dell'ambiente, di ordine molto basso, vengono prese (registrate) da questa mente anche in stato di incoscienza.

MEST: Parola coniata con le lettere iniziali di Materia, Energia, Spazio e Tempo; l'universo fisico e le sue parti componenti; anche usato come aggettivo nello stesso senso e significato di fisico, come in "Universo MEST", che significa "universo fisico".

Metodo 3: (Accertamento M3): Un accertamento in cui ogni domanda che legge viene presa e maneggiata col PC quando viene vista leggere e prima di continuare con l'accertamento.

Metodo 5: (Accertamento M5): Accertare una lista preparata una volta attraverso segnando la lunghezza di tutte le letture mentre avvengono durante le domande fatte al PC. Queste domande che leggono vengono in seguito maneggiate una alla volta nell'ordine dalla più lunga alla più corta.

Misemozione: Qualsiasi cosa sia un'emozione spiacevole come antagonismo, collera, paura, afflizione, apatia o sensazione di morte; emozioni non allineate, emozioni irrazionali o inappropriate. Mise mozione è anche emozione che è stata soppressa ma che rimane parte dei Lock e Secondari dell'individuo a meno che non venga audita.

Mock-up: Qualsiasi immagine mentale "creata consapevolmente" che non è parte della Traccia del Tempo; si può utilizzare come nome; "è un Mock Up", o come un verbo "Fare Mock Up di qualcosa".

Seduta Modello: Lo stesso esatto schema e copione con cui vengono iniziate e terminate le sedute dell'Abilità del Chiarimento.

Modulo di Rapporto dell'Auditors (ARF): Questo ci mostra nel modulo del sommario quali azioni sono state fatte in seduta e come sono andate. L'ARF viene compilato alla fine di ogni seduta ed è un riassunto di ciò che è successo durante la seduta. (Abbreviazione: ARF).

Motivatore: Azioni dirette contro il PC da altri o da un altro, usate da esso per giustificare (usate come "motivo" per) commettere Overt; un atto aggressivo o distruttivo ricevuto da una persona.

Not-is, Not-is-ness, Fare Not-is: lo sforzo di ridurre una condizione non volute di esistenza tramite la forza. Può causare alla persona di "dimenticarsene" o di far sembrare le cose più piccole, ma non maneggia le difficoltà sottostanti. Vedi anche As-is.

Nullò: 1) Annullare o ridurre il valore o l'effetto di qualcosa a nulla. 2) Significa che non c'è stata nessuna reazione dell'ago sul quadrante del meter quando l'auditor ha posto la domanda al PC; o semplicemente che non ha letto.

Nulling: (Annullare): L'azione dell'auditor di chiamare voci da una lista a un PC e notare le reazioni del Bank del PC sul meter. Nel Listing & Nulling; l'auditor rilegge la lista di voci che il PC gli ha appena fornito, in modo da trovare solo una voce che ancora legge. Viene fatto seguendo le leggi dell'L&N.

Obnosi: Una parola messa assieme dalla frase "Osservare l'Ovvio".

Op Pro by Dup: Procedura di Apertura tramite Duplicazione. Un procedimento che incrementa l'abilità del PC di duplicare e in questo modo incrementa la sua abilità di comunicare. Un tipo di procedimento Oggettivo.

Originazione: In auditing: Un'osservazione o dichiarazione del PC, che riguarda le sue idée, reazioni o difficoltà. È qualcosa che dice, che per lui è importante, ma non è la risposta alla domanda dell'auditor. Solitamente arriva inaspettata. È diversa da un commento, che viene definito come un tentativo di distrarre l'auditor o un tentativo di fare blow dalla seduta. Un auditor viene addestrato a maneggiare le originazioni con il TR4.

Out: Cose che dovrebbero esserci e non ci sono, cose che dovrebbero venire fatte e non lo sono si dicono "out", cioè "I libri sull'arruolamento sono out".

Overrun: 1) Continuare a percorrere un'azione di auditing (in errore) dopo che il PC ha ottenuto il Fenomeno Finale. Una persona può anche fare overrun sulle cose della vita al di fuori dell'auditing. Fare qualcosa, che abbia engram connessi, troppo a lungo. Come risultato le catene di engram sono state restimolate dall'auditing o dalla vita. 2) Accumulare proteste e turbamenti su qualcosa finché tutto è solamente una massa di stop.

Overt: 1) Atto overt; un overt è un atto aggressivo o distruttivo fatto dall'individuo contro una o più delle otto dinamiche (sè stessi, famiglia, gruppo, umanità, animali o piante, MEST, vita o infinito). 2) Atto dannoso. Un atto cattivo. Un atto overt è un atto di omissione o commissione che fa il minor bene per il minor numero delle dinamiche o il maggior danno al più alto numero di dinamiche. 3) Un atto aggressivo o distruttivo fatto dall'individuo contro una o più delle otto dinamiche. 4) Quella cosa che voi avete fatto agli altri, che non vorreste che succeda a voi.

Percorrere Engram: Tecniche usate per percorrere Engram. Anche l'attività di applicare queste tecniche a un PC. Oggi il procedimento principale usato è la R-3-RA.

Percorrere Engram, stile 1950: Audire Locks, Secondari ed Engram usando le tecniche originali del 1950.

Postulato: Una conclusione, decisione o risoluzione fatta da un individuo a se stesso, per concludere, decidere o risolvere un problema o per fare un piano o stabilire uno schema per il futuro o per annullare uno schema del passato (qualcosa di simile alle decisioni di fine anno). Con postulato, vogliamo dire, una verità auto-creata. Un postulato è, naturalmente, quella cosa che l'individuo usa per iniziare un desiderio diretto, o inibizione o imposizione; non è sotto forma di un'idea. Postulato significa causare un pensiero o una considerazione.

Precedente Simile: (E/S): Quando un auditor verifica i rudimenti, potrebbe incorrere nella situazione che la difficoltà non si risolve subito. Per risolvere la situazione dovrà far cercare al PC un episodio precedente simile. Precedente significa, che è successo prima o molto indietro nel tempo, dell'episodio di cui stavano parlando. Simile significa, che era in qualche modo lo stesso tipo di episodio. Forse che aveva a che fare con le stesse persone o persona, lo stesso luogo o le stesse circostanze ambientali. Chiedere per un episodio precedente simile viene utilizzato in molti procedimenti, dato che il motivo per cui l'attuale episodio non si risolve è perché inconsciamente ricorda al PC vecchi tempi. Quando egli viene inviato precedentemente e ricorda le esatte circostanze il soggetto del problema si chiarisce.

Preclear: (PC): Dalle parole pre-clear, una persona non ancora Clear; generalmente una persona che viene audita, che quindi è sulla strada verso Clear; una persona che, attraverso i procedimenti dell'Abilità del Chiarimento, sta scoprendo sempre più cose su sé stesso e la vita.

Prep-check: Un'azione di auditing in cui il soggetto scoperto carico viene scaricato usando una lista di bottoni preparata (chiamati Bottoni di Prep-Check). Vengono usati Bottoni del tipo "Soppresso", "Invalidato", "Non aver rivelato" ecc. per scoprire carica e reattività connesse con il soggetto sottoposto a Prep-Check. Sulla lista esistono 20 Bottoni di Prep-Check.

Problema: Qualsiasi cosa che ha forze uguali in opposizione; specialmente postulato-contro-postulato, intenzione-controintenzione o idea-contro-idea; una intenzione-controintenzione che preoccupa il PC.

Problema del Tempo Presente: (PTP): Uno

specifico problema che esiste ora nell'universo fisico, su cui una persona ha la sua attenzione fissata. Può trattarsi di problemi pratici su cui sente di dover fare qualcosa subito. Qualsiasi insieme di circostanze che occupa l'attenzione del PC, in modo che egli sente di dover fare qualcosa a riguardo invece di venire audito.

Procedimento: Una tecnica specifica usata in auditing (procedimento). Ci sono molti procedimenti. Questi consistono di domande e comandi enunciati. Vengono usati da un auditor in una seduta formale per aiutare un PC.

Procedimento Localizzativo: 1) Procedimento che stabilisce confronto e comunicazione con l'ambiente. Porta una persona in tempo presente; essa diventa più vigile e reattiva. Si può percorrere su un PC o su un'intera classe di studenti allo stesso modo con beneficio. 2) Procedimento che istituisce una stabilità nell'ambiente del PC sul soggetto degli oggetti e delle persone. Si può percorrere in luoghi affollati, parchi, in mezzo al traffico convulso od ovunque ci sia o non ci sia movimento di oggetti o persone. Viene usato nella stanza di auditing stessa per orientare un PC.

Procedimento Ripetitivo: Un procedimento, dove la stessa domanda o comando di auditing viene dato molte volte al PC. Il PC scopre nuove risposte ogni volta. L'auditor dirà il comando come se non fosse mai stato dato prima, in una nuova unità di tempo, ma senza variare le parole; darà riconoscimento alle risposte del PC e maneggerà le originizzazioni del PC comprendendo e dando riconoscimento a ciò che il PC dirà. Questo tipo di procedimento permetterà all'individuo di esaminare a fondo la sua mente e il suo ambiente e risolvere le importanze relative.

Procedimenti di Comunicazione, Controllo,

Havingness: o CCH. Procedimenti che portano una persona ad avere un miglior controllo del suo corpo e ambiente, che lo mettono in comunicazione con il suo ambiente e altre persone e aumentano la sua abilità ad avere cose per sé. Questi lo portano nel presente, lontano da problemi passati.

Procedimenti Oggettivi: Procedimenti di livello 1 dell'Abilità del Chiarimento che fanno familiarizzare una persona col suo ambiente, l'universo fisico. I procedimenti oggettivi incrementano il controllo, la comunicazione e l'Havingness del PC sull'ambiente.

Programma: Un programma è l'intero piano di auditing per uno specifico PC. Un programma è la sequenza di azioni fornita da un C/S seduta per seduta da intraprendere su un caso da parte un auditor o più auditor, che audiscono il caso.

Provocato: Nell'allenare certi esercizi, l'allenatore cerca di distrarre l'auditor studente provocandolo. Questo si potrebbe fare recitando una situazione che potrebbe succedere in seduta, ma di volta in volta si possono usare altre cose. Come un torero cerca di attirare l'attenzione del toro e controllarlo, così l'allenatore cerca di attirare e controllare l'attenzione dello studente auditor; tuttavia l'allenatore da flunk allo studente auditor quando riesce a distrarlo dall'esercizio e poi l'azione si ripete fino a che non ha più effetti sullo studente (vedi anche Bottoni).

Psico-somatico: "Psico", naturalmente, si riferisce alla mente e "somatico" si riferisce al corpo; il termine psicosomatico significa la mente che rende il corpo malato o malattie che sono state create fisicamente all'interno del corpo da uno squilibrio della mente.

Q and A: (Q&A): Significa Domanda e Risposta. Un fallimento a completare un ciclo

d'azione; fallire a completare un ciclo d'azione; deviare da un voluto corso d'azione; in auditing, dubitare della risposta del PC, è un fallimento nel completare un ciclo d'azione su un PC.

Quickie: Significa omettere per una qualsiasi ragione delle azioni che soddisferebbero tutte le richieste o i requisiti, e fare qualcosa di meno di ciò che si potrebbe effettuare.

Realtà: La realtà ha a che fare con l'accordo (o mancanza di esso). È l'apparenza di esistenza su cui abbiamo fatto un accordo. La realtà è qualsiasi dato che va in accordo con le proprie percezioni, modi di pensare ed educazione. La realtà è uno dei componenti della comprensione. La realtà è ciò che è.

Realizzazione – Cognition: (cog): Una origine del PC che indica che egli "si è reso conto". È un'affermazione del tipo "Ma sai che io ...". Una nuova realizzazione sulla vita risultante in un più alto grado di consapevolezza e di conseguenza una più grande abilità di riuscire nei suoi tentativi nella vita.

Ricordo: Ricordare in tempo presente qualcosa avvenuto nel passato. Non "è" rifarne l'esperienza, ri-viverlo o ri-percorrerlo. Siete in tempo presente, e state pensando a, ricordando, mettendo la vostra attenzione su qualcosa che è successo nel passato – il tutto fatto dal tempo presente.

Riabilitazione (Rehab): Il ripristino di una qualche abilità o stato d'essere o di una condizione ottimale.

Release: Liberato: Un PC la cui mente reattiva o una qualche porzione maggiore di essa ha fatto Key Out e non lo sta più influenzando. Nei procedimenti dell'Abilità del Chiarimento ci sono cinque Gradi maggiori di release. Essi sono, dal più basso al più alto: Grado 0 – Re-

lease sulla comunicazione; Grado 1 – Release sui Problemi; Grado 2 – Release sul Sollievo; Grado 3 – Release sulla Libertà; Grado 4 – Release sull'Abilità. Oltre a questi sono stati sviluppati altri Gradi: Grado 5 – Release sul Potere; Grado 5A – Release Potere Plus; Grado 6 – Release sulla Traccia Intera. Questi gradi aggiuntivi non sono necessari se il PC diventa Clear sul Chiarimento degli Engram. Ognuno è un gradino definito e distinto verso un più alto livello di consapevolezza e abilità. (Vedi anche Grado).

Restimolazione: Condizione in cui parte del Bank è stato "innescato" da qualcosa dell'ambiente della persona (un restimolatore) causando un comportamento o condizione più o meno reattiva; fare qualcosa inconsapevolmente o non volontariamente e senza nessuna comprensione di ciò che si sta facendo.

Revisione: Review: Quando un PC sta avendo difficoltà di qualche tipo che non si sta risolvendo immediatamente con l'azione che si sta facendo, potrebbe venire inviato in Revisione, dove il suo folder verrà attentamente verificato o "revisionato" e verranno intraprese le azioni correttive necessarie per risolvere la difficoltà.

Riparazione: Aggiustare dell'auditing passato o errori della vita recente. Viene fatto usando liste preparate o completando un procedimento incomplete.

Ritardo di Comunicazione (Comm lag): L'intervallo che si frappone tra la domanda posta dall'auditor e la risposta a quella specifica domanda da parte del PC. Può essere esitazione o riflessione, ma può anche essere non rispondere alla domanda parlando di qualcos'altro che non sia la risposta. Nello studio, viene dato flunk per il Ritardo di Comunicazione in un Check out. Dimostra che lo studente non conosce i materiali al 100%. Il ritardo di comunicazione nell'auditing è solo un

indicatore. Un ritardo di comunicazione lungo significa che nell'area c'è aberrazione.

Roller coaster: 1) Un caso che migliora e poi peggiora. Un Roller-Coaster è sempre connesso a una persona soppressiva e non otterrà guadagni stabili finché non si scoprirà il soppressivo del caso o la persona soppressiva fondamentale precedente. Dato che il caso non migliora, lui o lei rimarrà una fonte potenziale di guai sia per noi che per altri o sé stesso. 2) Caso che migliora, peggiora, migliora, peggiora.

Rottura di ARC: 1) Un improvviso abbassamento o riduzione della propria Affinità, Realtà o Comunicazione con qualcuno o qualcosa. Viene pronunciata compitando le lettere: "Rottura di ARC". 2) Un improvviso abbassamento o taglio della propria Affinità, Realtà o Comunicazione con qualcuno o qualcosa. È conosciuta nel linguaggio comune come un turbamento o una condizione di shock o di disappunto, sorpresa, offesa, ecc. La rottura di ARC ci fornisce una visione interna nell'anatomia di ciò che sta avvenendo.

Rudimenti: Principi iniziali, gradini, stadi o condizioni. Le azioni di base fatte all'inizio di una seduta per preparare il PC all'azione maggiore della seduta. I normali rudimenti sono rotture di ARC (turbamenti), Problemi del Tempo Presente (preoccupazioni) e Withhold (qualcosa che il PC sente di non dover dire) – sono spiegati su ogni voce relativa.

Rundown (R/D, RD): Una serie di specifiche azioni di auditing fatte su un caso e progettate per produrre un risultato specifico.

Scala da Conoscenza a Mistero: La scala dell'Affinità da Conoscenza, scendendo attraverso guardare, emozioni, sforzo, pensare, simboli, mangiare, sesso e così via fino a Non Conoscenza-Mistero.

Scala del Tono: La scala del tono fondamentale è una scala di emozioni, da apatia fino ad entusiasmo. Diversi livelli della scala del tono hanno caratteristiche visibili nei comportamenti e come potenziale di sopravvivenza. (Vedi anche Su di Tono).

Secondario: Un secondario è un'immagine mentale di un momento di grave e shockante perdita o minaccia di perdita che contiene mise mozioni tipo rabbia, paura, afflizione, apatia o "sensazione di morte". È un'immagine mentale con registrato un periodo di intenso stress mentale. Può contenere incoscienza.

Seduta: 1) Un preciso periodo di tempo durante il quale un auditor audisce o da procedimenti ad un PC. Questa è una seduta di auditing. 2) Nell'allenamento è un preciso periodo durante il quale l'allenatore istruisce uno studente su uno specifico esercizio usando le sue istruzioni d'allenamento e i materiali scritti per correggere lo studente. Questa è una seduta d'allenamento.

Seduta di Auditing: Un periodo di tempo dove un auditor e un pc sono in un posto tranquillo dove non verranno disturbati. L'auditor fornisce al pc alcuni esatti comandi che il pc può eseguire.

Sequenza Overt-Motivatore: o O/M: Overt Motivatore: 1) Una serie reattiva di eventi in cui qualcuno che ha commesso un "overt" "deve" dichiarare l'esistenza di un motivatore (atto di altri con di esso). I motivatori quindi vengono usati a giustificazione per gli overt e tendono a venire usati per giustificare ulteriori overt. 2) Una catena di eventi "per farla pagare" o di vendetta che diventa sempre peggiore.

Sommario del Folder: Foglio localizzato all'interno della copertina di un folder del PC, che fornisce un sommario adeguato delle azio-

ni intraprese su un PC in ordine consecutive. Mostra il contenuto del PC Folder. Se volete, è la storia di auditing seduta dopo seduta.

Supervisione del Caso: (C/S): L'ispezione dell'auditing, fatta da un Supervisore del Caso qualificato (usando i rapporti dell'auditor, i fogli di lavoro della seduta e i rapporti dell'Examiner); ordinare azioni e rimedi standard per assicurare i massimi guadagni al PC. Le istruzioni scritte di un Supervisore del Caso.

TA Flotante: Il PC è così release che l'ago non si può tenere sul quadrante. L'ago oscilla oltre il quadrante del meter in entrambe le direzioni dal centro e pare che si appoggi ad un lato poi all'altro. Non si riesce a muovere il Tone Arm velocemente a sufficienza per mantenere l'ago flotante sul quadrante.

Terminale: Qualsiasi cosa che può ricevere, ritrasmettere o inviare una comunicazione (l'uso più comune); anche qualsiasi cosa con massa e significato. "Terminale" significa nel nostro linguaggio "Il punto finale di una linea di comunicazione". Può essere una persona o una cosa.

Theta: Energia peculiare alla vita o un thetan che agisce sulla materia dell'universo fisico e la anima, la mobilizza e la cambia; energia naturale e creativa di un thetan, che si può dirigere verso obiettivi di sopravvivenza, specialmente quando manifesta sé stessa con comunicazioni alte di tono e costruttive.

Thetan: Da THETA (statico di vita), una parola presa della lettera o simbolo Greco; Theta, simbolo tradizionale per spirito o pensiero. Il Thetan è l'individuo stesso – non il corpo o la mente. Il thetan è l'IO, non i possiede un thetan, si è un thetan.

Traccia Intera: Traccia del Tempo. La registrazione attimo dopo attimo dell'esistenza di

una persona in questo universo, sotto forma di immagini mentali e impressioni.

Traccia del Tempo: 1) L'infinita registrazione completa di 55 percezioni dell'intero passato del PC; la registrazione consecutiva di immagini mentali che il PC accumula vita dopo vita. E' datata esattamente. 2) La registrazione continua di immagini mentali che si accumulano attraverso tutta l'esistenza del PC. La Traccia del Tempo è una registrazione molto accurata del passato del PC, datata molto accuratamente e molto obbediente all'auditor. Se un film in movimento fosse in 3D, avrebbe 55 percezioni e potrebbe reagire sull'osservatore, la Traccia del Tempo si potrebbe chiamare un film in movimento.

Tono 40: Intenzione senza riserve o limiti; l'esecuzione di un'intenzione.

TRs d'Alta Scuola (Upper Indoc's): Lo scopo di questi Quattro esercizi di addestramento è quello di portare lo studente alla volontà e abilità di maneggiare e controllare i corpi di altre persone e di confrontare tranquillamente un'altra persona mentre gli si danno i comandi. Significa anche mantenere un alto livello di controllo sotto ogni circostanza.

Training Routines: (TRs): Esecizi di Addestramento: Esercizi di addestramento presenti sui corsi dell'Abilità del Chiarimento, dove uno studente si addestra a perfezionare le sue abilità comunicative al livello richiesto ad un auditor in seduta. I Trs comprendono esercizi sulle parti componenti della comunicazione. Buoni TRs sono "l'onda portante" che serve a far funzionare i procedimenti. Abilità specifiche dell'auditor nella comunicazione e facile controllo delle sedute si ottengono facendo i TRs.

Unità di attenzione: Si può considerare un'unità di energia theta di consapevolezza che

esiste nella mente in quantità variabile da persona a persona. Questa è la dotazione theta dell'individuo; le unità di attenzione sono ciò cui si diverte, pensa e lavora. Le unità d'attenzione si possono bloccare in un episodio sulla traccia del tempo e rimanere imprigionate in questi episodi, problemi ecc. Una persona che mentalmente "non è lì", ha la maggior parte delle proprie unità bloccate. L'auditing permette al pc di riacquistarle come attenzione libera. Vedi anche Theta.

Su di Tono: Ad un alto livello di sopravvivenza o stato d'essere, segnato sulla scala del tono. Una persona che sia Su di Tono, o alta di tono, ha un'abilità maggiore a maneggiare i suoi facsimili, a controllare il suo ambiente e ha un maggior grado di sopravvivenza rispetto a qualcuno che sia giù di tono, o basso di tono.

Valenza: È l'assunzione a livello reattivo da parte di individuo delle caratteristiche di un altro individuo. Un individuo può avere un certo numero di valenze che mette su e toglie come fossero cappelli. Spesso questi cambiamenti sono così marcati che una persona che osserva può notare quando lascia una valenza e ne mette su un'altra. Il cambiamento da valenza a valenza e spesso completamente al di fuori della consapevolezza e controllo dell'individuo che lo fa. In altri casi un individuo ha una valenza, non la sua, i cui si è completamente bloccato.

Valutare: Giudicare e determinare un significato, una correttezza, valutare le conseguenze di un dato. (verbale)

Valutazione: 1) Valutazione: l'atto di valutare. Il risultato di qualcosa che è stato valutato (nome). Uno studente deve valutare i dati studiati. In altro modo, egli non dovrebbe provare a valutare per qualcun altro. ogni studente dovrebbe giungere a conclusioni basate sui suoi sforzi. Solo in questo modo si può rag-

giungere sufficiente certezza. 2) Nell'auditing: Dire a un PC "ciò che è sbagliato in lui o perché egli si trova in quella situazione", è sbagliato. Nell'auditing, l'auditor guida il PC a scoprire spiegazioni e soluzioni per sé stesso. È contro il Codice dell'Auditor valutare per un PC in seduta. Quando a una persona viene permesso di fare le sue valutazioni egli acquisisce una certezza maggiore. 3) Qualsiasi tentativo da parte di qualcuno di imporre i suoi dati o conoscenza su un altro. un esempio potrebbe essere, dire ad un altro perché è nel modo in cui si trova invece di permettergli o guidarlo a scoprirlo da solo.

Voce: (Item) Qualsiasi cosa in un elenco di cose, persone, idee, significanze, scopi, ecc. fornite da un PC a un auditor mentre le elenca; ogni cosa o articolo separati; in particolare, una messa in una lista da un PC.

Volare un Rud: Volare un Rudimento. L'auditor deve ottenere un ago libero su una delle domande dei rudimenti (Rotture di ARC, PTP o Withhold mancati). Viene fatto per preparare un PC a percorrere un'Azione Maggiore.

Withhold: Un atto dannoso (contro sopravvivenza) non rivelato. Dopo aver commesso un atto overt, la persona vuole tenerlo nascosto o segreto. Così lui/lei trattiene l'overt.

Withhold Mancato: (M/W/H): Un Withhold che è stato restimolato da un altro, ma non rivelato. Questo è un withhold che un'altra persona ha quasi scoperto, lasciando la persona col withhold con l'interrogativo se il suo atto nascosto è conosciuto o meno. Il withhold mancato è diverso dal withhold, dato che la principale preoccupazione del PC è se l'altra persona lo ha scoperto o no. L'azione dell'altro di quasi scoprire o forse aver scoperto o indovinato. Ecco perché lo chiamiamo withhold mancato.

Wog: Una parola prevalentemente Inglese, un

retaggio dei giorni dell'Impero e un termine dispregiativo riferito a qualcuno non di origine europea, specialmente qualcuno proveniente dall'India, un Arabo o un qualsiasi asiatico. L'origine non è conosciuta con certezza, ma si pensa che derivi da una contrazione del termine Golliwog, il nome di una bambola dal volto nero, descritta nel libro di Bertha Upton "Le avventure di due Olandesi e una Golliwog", del 1895.

Nel 1907, il termine Golliwog veniva usato come aggettivo per riferirsi a persone nate oltreoceano. Dal *Westminster Gazette* del 28 Maggio: "Una danza Golliwog eseguita con abilità ha ricevuto gli entusiastici applausi che meritava".

L'*Ulisse* di James Joyce del 1922 riporta questo: "Ciss la scavezzacollo e i suoi ricci Golliwog". E contiene anche quest'uso di Wogger: "Lei lo chiamò Wogger". E "Lei potrebbe aver notato che le sue persone Wogger andavano sempre via".

Dal libro del 1929 di Frank C. Bowen, *Lo slang del mare*: "Wogs, basso ceti, Bàbù che trasportano i commessi sulla costa Indiana". L'uso del termine Wog che significhi Uomo

non Inglese come ai giorni nostri: *I wog iniziano a Callais* è uno slogan molto comune. Più di recente, *Woghas* è stato usato anche per riferirsi a chiunque non risieda all'interno della grande area di Londra.

La parola viene spesso confusa con un acronimo. Tuttavia, ciò che si suppone l'acronimo voglia dire varia nei significati:

- Westernized Oriental Gentleman
- Worthy Oriental Gentleman
- Wily Oriental Gentleman
- Wonderful Oriental Gentleman

Working On Government Service

Quest'ultimo deriva dalla leggenda che la parola WOG fosse stata stampata sulle casacche dei lavoratori che scavavano il Canale di Suez. La storia di questo acronimo, tuttavia, è falsa (diversamente da quanto sostenuto dalla Chiesa). (Sorgente: [Oxford English Dictionary](#), 2^a Edizione)

~oo00oo~

