

META MANAGEMENT

# Santi, eroi, Nobel e leggende

**Costruzione della self-leadership** - SERVE UN PERCORSO DURO E SELETTIVO PER CONSENTIRE A UN NOVIZIO DI RAGGIUNGERE I MASSIMI TRAGUARDI. E IL SOLO ADDESTRAMENTO NON BASTA

di ALBERTO FELICE DE TONI

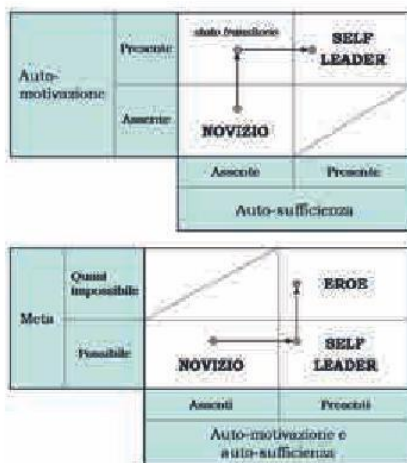


Negli ultimi due numeri di questa rubrica abbiamo sviluppato il tema della self-leadership eroica maturata all'interno dell'ordine dei Gesuiti. In questa terza e ultima puntata ci concentreremo sulla costruzione della self-leadership.

I gesuiti ci offrono un modello di leadership perfettamente consono alla vita reale che la maggior parte di noi vive:

- tutti noi affrontiamo la sfida di riuscire a motivare noi stessi;
- la vita ben di rado si svolge con la prevedibilità di un piano strategico; leadership significa spesso improvvisazione. Le sfide della vita emergono per lo più in momenti del tutto inaspettati e secondo modalità impossibili a prevedersi. Si creano circostanze che non compaiono in alcun manuale di leadership né corrispondono a strategie esistenziali ben pianificate; al contrario, dobbiamo affidarci unicamente al nostro ingegno e alla saggezza accumulata negli anni;
- il nostro 'momento decisivo' corrisponde piuttosto a un modello che viene lentamente a imprimersi nel nostro comportamento nel corso di una vita;
- dobbiamo derivare la nostra gratificazione personale non da risultati immediatamente manifesti, ma dalla profonda convinzione nel valore delle nostre azioni, decisioni e scelte.

I giovani ben preparati che i gesuiti cercavano erano novizi spiritualmente impegnati, profondamente dediti a una missione, intellettualmente superiori (l'1% dell'élite europea), in grado di discutere argomenti di teologia in latino con i maggiori teologi del mondo protestante e allo stesso tempo di spiegare i medesimi concetti ai figli dei contadini nelle varie lingue vernacolari; novizi pronti a partire con preavviso di solo due giorni per un viaggio che li avrebbe portati all'altro capo del mondo; capaci di sentirsi a



proprio agio sia nell'aula magna di un ateneo, sia in ospedali pieni di appestati; disposti a obbedire agli ordini ma anche a progettare strategie personali. Solo certi candidati potevano essere gli aptissimi, i migliori in assoluto, tanto che lo slogan seguito nelle operazioni di reclutamento divenne subito "quam plurimi et quam aptissimi", cioè "quanti più possibile tra i migliori in assoluto".

## COME SPRONARE I GRANDI DESIDERI

Se il lettore ci consente una sintesi estrema, ogni aptissimo può diventare un leader, il leader è innanzitutto un self-leader e un leader eroico "sprona grandi desideri". Ad essere eroico non è tanto il lavoro svolto, quanto l'atteggiamento che nutre verso di esso.

Se "ogni uomo trova maggiore piacere e maggiore stimolo in ciò che riesce a scoprire dentro di sé", allora è certo che alla base della costruzione di un self-leader c'è l'auto-motivazione. Il primo passaggio che il novizio, anche se aptissimo, deve compiere è quello di acquisire una piena consapevolezza di sé e trovare stimoli propri per motivarsi al raggiungimento della meta. Il secondo passaggio che porta il novizio a diventare self-leader

è l'acquisizione di un sufficiente spirito di iniziativa (e di competenze) in grado di renderlo completamente autosufficiente. Nella prima figura abbiamo schematizzato il percorso di un novizio che una volta automotivato e autosufficiente diventa un self-leader. Nella seconda figura viene sintetizzato il percorso di un novizio che, una volta diventato self-leader (ordinato), può diventare un eroe se sa dedicarsi interamente a uno stile di vita che si concentra su obiettivi più grandi di lui, ovvero persegue mete 'quasi' impossibili.

Il percorso di ogni singolo all'interno delle organizzazioni prevede quindi tre stadi: quello del novizio, quello di self-leader e infine quello di eroe. Gli esempi nelle strutture economiche, sociali, educative e religiose non mancano. La chiesa annovera novizi, ordinati (sacerdoti, vescovi) e santi o beati. Un altro esempio è costituito dall'esercito dove troviamo iscritti appena arruolati, soldati senza distinzione di grado o arma e infine eroi di guerra. Nelle università il primo gradino di ingresso è il dottorato di ricerca, il successivo è quello di professore ai diversi livelli e infine l'ultimo, il più prestigioso, è quello rappresentato dal riconoscimento del premio Nobel. Nelle imprese il primo stadio corrisponde ai dipendenti neo assunti, il secondo consiste negli intraprenditori (se manager) o imprenditori (se titolari o soci) e infine il terzo è rappresentato dalle 'leggende'.

La sfida di diventare self-leader è lanciata quindi a chiunque. Fondamentale è il percorso di 'addestramento', ma non solo. Non tutti ce la fanno. Per essere certi che tutti i novizi potessero diventare self-leader, i gesuiti avevano un metodo molto semplice: arruolavano solo gli aptissimi. In altre parole la selezione all'ingresso era molto alta. Per essere certi della riuscita di questo processo di crescita, i gesuiti puntavano solo sugli aptissimi, anche perché la loro aspirazione era farne dei potenziali eroi.

detoni@uniud.it