

Educare alla leadership

Author : Francesco Ferzini

Date : 10 luglio 2018



Warren Bennis sosteneva che “diventare un leader è sinonimo di diventare se stessi.” Egli riteneva che la leadership fosse fondamentale una questione di indole, e affermava che il processo per essere un leader non è differente dal processo che porta a essere una persona integra e responsabile.

Come sappiamo, lo sviluppo della leadership è un tema sempreverde ed è in cima alla lista delle priorità aziendali. Negli ultimi anni, i risultati dell'annuale ricerca di Deloitte (Global Human Capital Trends) lo hanno dimostrato.

In questa nuova economia, è ormai risaputo che la leadership a tutti i livelli è fondamentale per il successo di qualsiasi impresa. Purtroppo però, come si evince dalla Global Workforce Leadership Survey 2015, la leadership pipeline delle organizzazioni è molto debole. Il 59% degli intervistati ritiene che due temi parecchio critici del ventunesimo secolo siano proprio leadership e successione. Quasi la metà delle imprese (46%) ha dichiarato che la leadership è una dote molto difficile da trovare. Appena il 39% ha affermato di offrire dei programmi di sviluppo delle leadership per i propri collaboratori; e, per quanto concerne la promozione ad una nuova posizione lavorativa, solamente il 15% degli impiegati ha asserito di considerare la formazione ricevuta come adeguata.

Ciò deve portare a riflettere sull'inabilità delle imprese di formare i leader del futuro e sull'idoneità di molti programmi di formazione, questo è certo; ma vi è anche un altro aspetto che non viene praticamente mai messo in discussione: l'educazione.

In relazione al pensiero del padrino degli studi sulla leadership, sorgono infatti spontanee delle perplessità. Come può un individuo diventare se stesso se anzitutto non gli viene permesso di essere ciò che è? Come può diventare una persona integra e responsabile se la sua integrità viene spezzata nei primi anni di vita?

A questo punto credo sia doveroso fare un passo indietro. Per quanto riguarda la propria realizzazione personale, o diventare se stessi, dobbiamo innanzi tutto tener presente che è nella nostra natura voler diventare tutto ciò che possiamo. Crescere è infatti lo scopo di ogni

essere umano. Il filosofo Spinoza lo disse molto chiaramente: “Essere ciò che siamo e divenire ciò che siamo capaci di divenire è l’unico scopo della vita.” Ma allora come mai il talento della leadership è così difficile da trovare? Come mai diventare se stessi sembra essere un compito così arduo?

La risposta è molto semplice: la nostra cultura non è molto a favore dell’infanzia. Non permettiamo ai bambini di essere ciò che sono. Il nostro mondo, dalla visione prettamente adultocentrica, viene letteralmente imposto su di loro. Ed è proprio questo che impedisce all’individuo di diventare se stesso, di diventare un leader.

Oggi sappiamo che la fonte del condizionamento trova la sua origine nella famiglia e nella società ed è molto importante investigare questo fenomeno, onde poterne comprendere le reali cause e apportare delle misure correttive concrete.

La psicologia non ci offre però un grande aiuto, in quanto vede nel bambino una tabula rasa: un vuoto psichico da riempire con le nozioni della cultura dominante. La pedagogia che ha governato gli ultimi due secoli neppure: il bambino viene visto come un piccolo tiranno, e questa corrente di pensiero insegna a combattere contro la “tirannia” del lattante e punire severamente la “testardaggine” dei bambini piccoli per correggerne il comportamento a partire dalla culla.

Tutto ciò è purtroppo ancora molto insito nella nostra cultura. A tutt’oggi, i metodi educativi più diffusi spingono il bambino a sentirsi accettato solo se si comporta in modo conforme alle aspettative. Molte pubblicazioni sono infatti una raccolta di suggerimenti su come far sì che i bambini siano all’altezza delle aspettative degli adulti, come tener loro testa e come far valere la propria autorità.

Insomma, tutto è finalizzato a insegnare la cieca obbedienza, senza che sia mai consentito ai bambini di prendere delle decisioni liberamente. Il fine è quello di renderli docili e obbedienti, sulle basi dei principi basilari dell’educazione morale, che riportano ai sacri principi educativi di stampo dogmatico: sottomissione, obbedienza, negazione di se stessi.

In altre parole, stando a questi parametri, il bambino ben educato, il cosiddetto “bravo bambino” è colui che non crea problemi e fa tutto quello che gli viene detto, senza fiatare.

Non un leader, di certo.

L’obbedienza è premiata. La disobbedienza è punita. Bisogna eseguire gli ordini, senza mai neanche metterne in discussione il contenuto. Il motivo è molto semplice: si tratta di ordini!

Ai bambini viene dunque insegnato che sono bravi quando fanno ciò che viene loro detto, e in questo modo vengono anche ricompensati. Altrimenti, sono brutti e cattivi, e se si rifiutano di fare ciò che viene loro ordinato vengono puniti, oppure minacciati di qualche punizione.

Questa educazione all’obbedienza non ha ovviamente nulla a che vedere con lo sviluppo della leadership personale, ma ne è la più totale antitesi. Infatti, sin dai primi mesi di vita, quando

cresciamo in un ambiente dove non possiamo godere di nessuna autonomia personale, i nostri bisogni non vengono propriamente soddisfatti e tutto il tempo ci viene detto come dobbiamo essere e cosa dobbiamo fare, perdiamo il contatto con la nostra parte più profonda e con i desideri del nostro cuore — con chi siamo veramente.

Come si fa dunque a diventare se stessi, se si è perso il senso di chi si è in origine?

Per quanto riguarda la formazione, ci sono poi le scuole, e anche qui non possiamo fare a meno di notare che il sistema educativo moderno è la fotocopia del sistema prussiano. Un sistema creato tradizionalmente per formare soldati in grado di eseguire gli ordini e essere rimpiazzati al bisogno; che non serve a sviluppare le potenzialità, il talento e l'unicità di ogni allievo, ma è basato su disciplina e obbedienza.

Il punto è che l'economia è mutata radicalmente, mentre la scuola è la stessa di cinquant'anni fa. Originariamente, questo sistema è stato accolto a braccia aperte dagli industriali. Gli operai dovevano infatti rimanere per molte ore al medesimo posto, fare un lavoro molto ripetitivo, prendere ordini passivamente, stare in silenzio e non mettere mai l'autorità in discussione, e certamente non fare un lavoro creativo... Ma oggi?

Nelle fabbriche ci lavorano i robot, e sempre meno esseri umani fanno, e faranno, dei lavori che possono invece essere automatizzati. Addirittura, un recente studio condotto all'Università di Oxford (*The Future of Employment: How Susceptible Are Jobs to Computerization*) stima che, a causa dell'effetto dell'automazione sull'occupazione, nel giro dei prossimi vent'anni, quasi la metà dei posti di lavoro sarà a rischio.

Inoltre, oggi il lavoratore della conoscenza è qualitativamente diverso dalla forza lavoro di un tempo, meno specializzata e meno qualificata. Pertanto, la formazione che poteva andare bene allora, per poi andare a lavorare in fabbrica, non è più adeguata.

Il mondo è cambiato molto negli ultimi anni, e la forza lavoro è radicalmente diversa se paragonata a quella del secolo scorso. Aprire la conversazione su queste tematiche è oggi doveroso, soprattutto nei confronti dei nostri figli e delle nuove generazioni, ma anche per quanto concerne il business e l'economia in generale.

È infatti inammissibile che i giovani, dopo svariati anni di formazione, si trovino ad essere catapultati in un mondo al quale sono assolutamente impreparati.

La nuova economia non premia più il conformismo e la docile remissività, bensì creatività, audacia, coraggio, motivazione, leadership; tutte qualità che vengono sistematicamente soffocate dal sistema in cui viviamo e lavoriamo, e che abbiamo messo davanti all'Uomo.

Nel ventesimo secolo, che si trattasse di TQM (Total Quality Management), Taylorismo o Fordismo, fu il sistema a fare da perno ed essere pilastro fondamentale dell'economia, consentendo al lavoratore di operare in modo efficace e produttivo, senza particolari specializzazioni o qualifiche. Oggi però le regole del gioco sono diverse, ed è il lavoratore che porta contributo al sistema, non più il contrario come nel secolo scorso.

Presentarsi sul posto di lavoro e limitarsi a seguire gli ordini non è più sufficiente. Anzi, è totalmente improduttivo, inefficace e disfunzionale. Questa condotta non porta nessun beneficio a tutto ciò che si può realizzare, in quanto strangola l'ingegno, l'autenticità, la creatività dell'individuo e dell'intero team.

Perché allora continuiamo a educare i nostri ragazzi in questo modo? Oggi servono iniziativa individuale, imprenditorialità, capacità di pensiero critico e indipendente. Per diventare un leader è inoltre fondamentale sapersi relazionare positivamente con se stessi, con gli altri, con il mondo che ci circonda. Perché dunque continuare a sostenere dei metodi educativi antidiluviani che conducono al risultato opposto?

Bisogna avere il coraggio di dirlo: il sistema in cui viviamo e lavoriamo soffoca la libera espressione e la leadership. Va rivisto a partire dalle imprese, dalle scuole, dalla famiglia. Ma questo significa disobbedire. Ciò vuol dire ribellarsi agli schemi preconfezionati e alle idee preconcepite, e reinventare la società, il business e la formazione, promuovendo una nuova educazione che rispetti la dignità e l'individualità di ognuno; e che non spinga le persone a diventare qualcun altro, soffocandone il potenziale e alienandole dalla loro vera natura, ma che ne esalti le potenzialità, supportandole a diventare se stesse.

A diventare dei leader.

Non più educare all'obbedienza, dunque, ma alla leadership.

A cura di: **Francesco Ferzini**