

c'è vantaggio da trarre. Se è vivo, può audire. È venuto al corso di Efficienza Personale, per molto tempo è stato un seguace di Scienza Cristiana, poi ha accumulato così tanti overt nei confronti di Scienza Cristiana da diventare un Rosacrociario, e poi aveva troppi overt contro i Rosacrociari per essere qualcosa di più che un teosofo, ed è arrivato qui per dimostrare che Scientology non funziona. Potete far sì che audisca. Potreste insegnargli ad audire; potreste veramente farlo.

Ma ora siamo arrivati ad una linea di demarcazione: perché tanti ostacoli su un auditor? Perché spingersi così tanto lontano per insegnare a qualcuno ad audire? No, proprio subito intorno a voi, nelle vostre immediate vicinanze, ci sono persone a cui si potrebbe insegnare ad audire bene e quelle sono le persone a cui dedicare molto tempo. Loro sono le persone a cui dedicare tempo, perché se ne fate degli ottimi auditor, naturalmente loro possono fare altri auditor. E in questo momento e nel modo in cui stanno le cose, è meglio avere una bella quantità di auditor coi fiocchi che avere una quantità enorme di auditor molto mediocri. E' meglio. A volte ci si chiede "A chi bisogna dedicare tempo?". Beh, l'impulso naturale è quello di prendere questo tizio che ho appena descritto, che aveva così tanti overt contro la Scienza Cristiana da dover filar via e passare ai Rosacrociari, che poi accumula così tanti overt contro i Rosacrociari da diventare un teosofo, e che è capitato da noi per dimostrare che Scientology non funziona.

Beh, purtroppo potreste fare un errore tremendo, e gli istruttori lo faranno, sapete? Persino qui, di tanto in tanto, un istruttore si accorge di farlo; per fortuna si accorge di farlo. È così indignato dalle prestazioni a cui assiste, che dedica più tempo a questa persona che all'auditor capace che ha bisogno solo di un pochino più di allenamento per fare un ottimo lavoro. Invece, l'istruttore dedica un'enorme quantità di tempo e di pressione a questo perfetto imbranato, cercando di portarlo ad un alto livello di mediocrità.

Ricordate questo quando addestrate degli auditor. Prendete quelli che sono molto capaci e dedicate la maggior parte del tempo a loro. Vedete, è così che bisogna fare. E lasciate che gli altri siano trascinati insieme. Lasciate che siano trascinati insieme. Hanno una certa velocità di assimilazione. E non è che li dobbiate lasciar perdere. Non dovrete lasciar perdere questo tipo; oh no, oh, niente del genere. Potreste declassarli un pochino nel loro campo o nell'area in cui vengono addestrati, ma non dimenticatevi di loro. Ma avanzano a fatica, a una certa velocità, e quella certa velocità ha ben poco a che fare con qualunque cosa voi stiate cercando di insegnar loro. Sono solo delle specie di lumaconi.

È avventuroso stabilire la quantità di tempo che ci vuole a qualcuno per imparare qualcosa. Non può mai essere effettivo. Voglio citarvi un esperimento in proposito. Prendete un dato e cercate di insegnarlo a qualcuno con i vecchi procedimenti educativi del 17° Corso Seminarile

Avanzato. A proposito, quelli erano procedimenti molto interessanti. Cercate di insegnargli questo dato. Prendete un dato qualunque di Scientology, diteglielo e fateglielo ripetere. Questo è il più semplice di tutti quegli esercizi; semplicemente diteglielo e fateglielo ripetere, diteglielo e fateglielo ripetere, e poi diteglielo e fatevi dire di che cosa tratta, facendovene fare un esempio. Voi lo dite, lui ve ne fa un esempio. Questa è la cosa più pazzesca che abbiate mai fatto con qualcuno. È davvero incredibile. Semplice com'è, questo meccanismo è fornito di una notevole potenza ed è una cosa molto interessante. E, tra parentesi, ho visto quel dato smuovere casi davvero duri. Era questo ad essere interessante riguardo a quei procedimenti educativi. Erano molto limitati, perché non smuovevano moltissimi casi, ma potevano togliere di mezzo questa faccenda del "nessun effetto" a proposito dell'addestramento, e ve li raccomando.

In realtà, non abbiamo studenti abbastanza scadenti per accingerci con questi procedimenti educativi su di loro, assegnando a qualcuno il compito di dire un dato che è tenuto a ripetere, e poi fargli dire il dato e fare un esempio, o una qualunque tra le combinazioni di quei procedimenti. Ce n'erano circa tre. Ma sono veramente eccezionali per le persone per cui si è completamente persa la speranza; sono molto meglio dell'auditing. Si assegna ad uno studente il compito di insegnargli usando questo sistema. Naturalmente non si devono necessariamente usare dati di Scientology. Si può dire: "Il gatto è nero. Bene, ora dimmi: 'Il gatto è nero'".

E il tipo dice: "Beh, potrebbero venirmi in mente un bel po' di casi in cui un gatto non sarebbe nero".

E voi: "D'accordo, bene, bene. Ma ora, dimmi semplicemente questo singolo dato: un gatto è nero". E alla fine lo portate al punto in cui riesce realmente a... voi dite qualcosa, lui può dire qualcosa.

E poi la seconda fase è che voi dite qualcosa e lui riesce a capirlo. In altre parole, gli fate duplicare le parole e poi gli fate duplicare la comprensione. In sostanza, è questo che state facendo nell'addestramento, solo che lo state facendo dal vivo. Vedete, lo state facendo continuamente. Leggete un bollettino e poi andate a vedere Mike. Naturalmente, alcuni di voi preferirebbero non averlo fatto, ma questo fa tutto parte del gioco. Ma, state a sentire, lui non sta cercando di essere irragionevole con voi, sta solamente cercando di portarvi a fare una cosa sola... questo è l'unico gradino del procedimento educativo.

In sostanza, ciò che sta accadendo è questo: io vi ho detto qualcosa e poi lui cerca di scoprire se la potete duplicare. E non pensate che questo non sia terapeutico. Lo è! Eccome se lo è! Ma noi non siamo interessati a questo dal punto di vista terapeutico. Noi siamo interessati a questo dal punto di vista della comunicazione di un dato, e alla fine si arriva al punto in cui potete effettivamente ricevere un dato e così via.

Lo vedete questo come metodo di addestramento? Vedete dove va a finire come metodo di addestramento?