

Bohater w podróży spotyka mentora

W 1949 r. Joseph Campbell wydaje książkę „Bohater o tysiącu twarzy”. Opisuje w niej archetyp podróży bohatera, który odnajdziemy w najstarszych mitach, w starożytnych utworach literackich, a także w najnowszych kasowych hitach z Hollywood. Ta podróż to doskonała metafora naszego rozwoju, w którym ważną rolę odgrywa mentor jako katalizator zmian, inspirator i dobry duch naszych przemian.

Ireneusz Zyzański

Ludzie od zawsze lubili słuchać historii, czy to pod zigguratami starożytnej Mezopotamii, smakując epos o Gilgameszu, czy w Grecji, przeżywając przekazywane ustnie historie wojny o Troję i podróży Odyseusza, czy też siedząc w kinie i dwunasty raz oglądając „Gwiezdne wojny” (tak, tyle razy widziałem ten film jako czternastolatek w roku polskiej premiery).

Początek podróży

Joseph Campbell przedstawia archetyp podróży bohatera, który możemy znaleźć w większości religii, mitów i historii. Ów monomit to również metafora naszego życia, rozwoju i wzrastania, zarówno całkiem osobistego, jak i zawodowego. Każdy z nas jest bohaterem,

każdy odbywa wiele podróży jednocześnie. W takiej postaci możemy poczuć się silniejsi i pewniejsi swoich możliwości. Bohater na swojej drodze spotyka zarówno sojuszników, jak i wrogów. Ważną osobą, która wspiera go w podróży, jest mentor. I dlatego właśnie ten archetyp tak dobrze rezonuje w kontekście programów mentoringowych. Zacznijmy od etapów podróży bohatera. Ponieważ skupimy się tutaj na roli mentora jako towarzysza podróży, więc cały opis modelu Campbella będzie bardzo uproszczony (patrz schemat: „Etapów podróży bohatera”). Choć oczywiście warto głębiej zapoznać się z pełnym jego opisem, ma on bowiem – jak mogłem zaobserwować – transformujący i inspirujący wpływ na wiele osób.

Świat naszej podróży dzieli się na dwa obszary: ten znany, z którego wyruszamy w naszą podróż, i na *terra incognita*, świat nieznan, pełen niebezpieczeństw, którym musimy stawić czoła, gdzie w metaforycznej jaskini czeka na nas równie metaforyczny smok, z którym musimy się zmierzyć, i gdzie są też do zdobycia nagrody – nowa wiedza, umiejętności, ukończenie projektu czy awans.

Bohater wie, jakie jest zwykłe życie, wykonuje swoją pracę w dobrze znanym środowisku. I nagle otrzymuje zaproszenie do podróży, do przygody, do wyzwania. Często w pierwszym odruchu odrzuca je. Po co porzucać dobrze znany, wygodny świat – myśli sobie. Wyjście

Etapów podróży bohatera



Źródło | opracowanie autora.

poza to, co znane, jest niewygodne, niekiedy przerażające, wymaga wysiłku i wyrzeczeń. Nie zawsze wiadomo, jak zacząć podróż, wątpimy w nasze umiejętności i obawiamy się porażki. W literaturze i filmie przed wyborem nowej drogi stanęli Frodo Baggins czy Luke Skywalker. Dla mnie były to propozycje przeniesienia się do pracy w innych krajach. Za każdym razem, kiedy pojawiała się możliwość relokacji do Dubaju, Chin, Rosji czy Indonezji, stawałem przed decyzją, czy opuścić znany mi świat, zabrać swoją rodzinę i rozpocząć wszystko od nowa daleko od domu, nawet na innych kontynentach. Czy bezrefleksyjnie podejmowałem te wyzwania? Nie, zawsze pojawiały się wątpliwości i wahania. Dla wielu z nas takim zaproszeniem do podróży będzie propozycja awansu, przejścia na równoległe stanowisko w innym dziale, dołączenia do

projektu, zrobienie wymagającego kursu podnoszącego kwalifikacje, przeniesienia się do innego miasta czy też zmiany firmy. W skrócie – zmiana, porzucenie naszego może nie do końca idealnego środowiska i wykonanie kroku w nieznaną, bez gwarancji sukcesu.

Specjalne moce

I teraz następuje ważny moment: nasz bohater / my sami spotykamy na naszej drodze mentora, kogoś, kto jest katalizatorem zmiany, kto wesprze, wspomóże, wyposaży w wiedzę, w mapę podróży. Według Campbella tym mentorem czy katalizatorem nie zawsze musi być osoba, z którą pracujemy na co dzień, czasami może to być wydarzenie, inspirujące przemówienie na TED-zie, dziwny splot okoliczności. Tu jednak zawężmy ►

tę metaforę do człowieka. Pamiętacie Gandalfa, Obi-Wan Kenobiego, Mistrza Yodę czy Pana Miyagi? Bez nich, bez ich wsparcia, wiary w moc i sprawczość bohatera podróż by się nie wydarzyła.

Kiedy bohater decyduje się już podjąć wyzwanie i wchodzi w nieznaną mu świat, spotyka na swojej drodze różne przeciwności i nieprzychylnie mu stwory. Wspomagany przez mentora i innych sprzymierzeńców, zmierza do miejsca, gdzie ukryty jest skarb i gdzie musi podjąć walkę na śmierć i życie, zabić smoka, a przede wszystkim stawić czoła swoim lękom i ograniczeniom. Często podczas tej walki omal nie traci życia. A kiedy zabija smoka, zdobywa nagrodę: otrzymuje specjalne moce. Rozpoczyna wówczas powrót do domu, zanim jednak tam dotrze, po drodze będzie musiał raz jeszcze zmierzyć się z przeciwnościami losu, pokonać ostatnie przeszkody, zanim w blasku zwycięstwa wróci do swojego świata, wzmocniony, odpowiednio wyposażony, z nowymi umiejętnościami, z nowym spojrzeniem. I historia będzie się powtarzać. Po jakimś czasie znowu przyjdzie wezwanie do następnej podróży, do zdobycia nowych umiejętności. I to tyle albo aż tyle. Czego uczy nas ta metafora?

Każdy z nas jest bohaterem w podróży, a właściwie w kilku podróżach jednocześnie. W podróży pracownika organizacji, rodzica, działacza społecznego czy hobbysty. Dla mnie piękno tej metafory polega na wzmocnieniu naszej wiary w to, że prawdziwa, autentyczna transformacja i ciągłe samookreślanie się nas samych są możliwe i wydarzają się każdego dnia. Podróż bohatera pokazuje nam, że możemy pokonać nasze wewnętrzne i zewnętrzne przeszkody i nawet wówczas, gdy omal nie polegniemy w walce ze smokiem, wyjdziemy z niej mocniejsi i mądrzejsi. Przypomina nam o naszym potencjale.

Podróż korporacyjnego bohatera

Pracując nad wdrożeniami programów mentoringowych w różnych organizacjach, widzę, jak ważną rolę może odgrywać mentor, inspirować mentee do podjęcia wyzwania, do zrobienia kroku w nieznaną. Dojrzały lider, który

godzi się towarzyszyć mentee w jego podróży, będzie rozumiał swoją rolę adekwatnie do jej charakteru i celu. Mentor nie ma odpowiedzialności menedżerskiej, on nie prowadzi podopiecznego w podróży, on go wspiera, inspirować, dzieli się swoją wiedzą i doświadczeniem. Mentor ma przed oczami szeroką perspektywę organizacji i nie oczekuje natychmiastowych zwrotów z inwestycji i rezultatów.

W oryginalnym modelu Campbella mentor często celowo opuszcza bohatera, znika czy ginie przed walką w jaskini. To również metaforycznie ukazuje etapy i rolę procesu mentoringowego, który ma swój początek i koniec – w pewnym momencie mentor powinien się odsunąć, aby nie uzależnić od siebie mentee. Kiedy już zainspirować, wyposażyć i wzmocnić, rola mentora się kończy. W dalszą drogę bohater idzie sam. Czasami mentor wraca, jak Gandalf czy Ben Kenobi, ale już w innej roli i formie.

I jeszcze inne ujęcie funkcji mentora. Liderzy, którzy w swoich organizacjach pełnią funkcję mentora, często mówią, że mogą dzięki temu wpłynąć na przyszłość firmy. Rozwijając swoich mentees, mogą zostawić osobisty ślad i dołożyć swój wkład w rozwój, strategię i transformację miejsca, w którym często spędzili długie lata.

Charles Horton Cooley, amerykański socjolog, powiedział „Nie jestem tym, kim myślę, że jestem, nie jestem tym, kim ty myślisz, że jestem, jestem tym, kim, jak myślę, ty myślisz, że ja jestem”¹. Zawile stwierdzenie, nad którym warto dłużej się zastanowić. Jeżeli jest w nim choć trochę prawdy, to jakże wielką jest rola mentora wspierającego bohatera w jego podróży. To w oczach mentora i jego przekonaniach bohater będzie definiował, kim jest i jakie wspaniałe rzeczy może osiągnąć.

Rzadko kiedy mentoring przynosi natychmiastowe efekty, jednakże długofalowo trudno jest przebić jego efektywną stopę zwrotu. Ale o tym już będzie kiedy indziej. ■



Ireneusz Zyzanski

jest konsultantem ds. zarządzania i komunikacji międzykulturowej, mentorem i coachem. Opiekun merytoryczny programu CoachWise HR RAZEM.

Zarządzał wielokulturowymi zespołami w Europie, na Bliskim Wschodzie i w Azji.

¹ Ch.H. Cooley, *Human Nature and Social Order*, New York 1964.