

Wyższa Szkoła Zarządzania i Finansów
we Wrocławiu
Wydział Zarządzania i Marketingu

Emil Janusz Piasecki

Przywódstwo charyzmatyczne na przykładzie
działalności i poglądów Roberta Monroe

Praca dyplomowa
napisana pod kierunkiem
prof.dr.hab. J. M. Soroki
Katedra Nauk Społecznych

Wrocław 2004

Spis treści	
Wstęp	3
Rozdział 1. Przywództwo, jego istota i typy	4
1.1 Istota przywództwa	4
1.2 Typy przywódców	11
Rozdział 2. Przywództwo charyzmatyczne i jego źródła	15
2.1 Charyzmaty w chrześcijaństwie	16
2.2 Charyzma w organizacji wg Enkelmanna	18
Rozdział 3. Działalność i poglądy Roberta Monroe	22
3.1 Życiorys Roberta Monroe	22
3.2 Początki działalności The Monroe Instytut	24
3.3 Technologia dźwiękowa Hemi-Sync®	25
3.4 Poglądy Roberta Monroe	30
3.5 Odkrywanie rzeczywistości	34
3.6 Przywództwo dla potomnych	38
Rozdział 4. Nowy model przywódcy	39
Bibliografia	45

Wstęp

Kiedy określamy kogoś mianem przywódcy charyzmatycznego mamy wyobrażenie wybitnej, szczególnej pod jakimś względem indywidualności. Autorytet, jaki posiada taka osoba i siła oddziaływania na innych są niekwestionowanymi przez nas cechami. Nazywamy ich różnymi słowami guru, wódz, wielki szef itp. Mamy różne wyobrażenia takiej osoby. Jednolitej definicji jednak trudno się doszukać. W każdej organizacji i grupie społecznej napotkamy osoby stojące na ich czele i chociaż są ich przywódcami to jednak tych charyzmatycznych jest jak na lekarstwo. Dużo mówi się o przywództwie charyzmatycznym jednak bardzo trudno spotkać taką postać. W niniejszej pracy przedstawię ogólną charakterystykę przywództwa charyzmatycznego ze szczególnym uwzględnieniem pracy N. B. Enkelmanna eksperta w dziedzinie osiągania sukcesu. Za przykład przywódcy charyzmatycznego posłużyła mi postać Roberta Monroe, którego poglądy i działalność otwierają bramę na nowe nieznane obszary ludzkiego życia. Za źródła posłużyły mi trzy pozycje książkowe napisane przez Roberta Monroe, w których przedstawia swoje osobiste długoletnie doświadczenia i poglądy. Literatura dotycząca przywództwa to pozycje z dziedziny zarządzania takie jak „Praktyka kierowania” – D. Stewart, „Zarządzanie. Teoria i praktyka” – Koźmińskiego i Piotrowskiego, „Psycho-społeczne uwarunkowania kierowania ludźmi w organizacji”- autorstwa M. Jasiukiewicz i J. M. Soroka, artykuły B. Federa krajowego szkoleniowca menedżerów i liderów.

W mojej pracy zawodowej jako terapeuta spotykam się z różnymi osobami i temat przywództwa znajduje się w szeroko pojętej terapii emocjonalnej, która jest obecnie przedmiotem szeroko prowadzonej dyskusji naukowej.

Rozdział 1. Przywództwo, jego istota i typy

1.1 Istota przywództwa

Przywództwo jest uznaną od wieków rolą społeczną, której przypisuje się wielką wagę. Już w czasach starożytnych od przywódców zależały losy państw i narodów. Cały dorobek cywilizacyjny jest oparty na historii o królach, wodzach i przywódcach. To bohaterowie, o których krążą legendy i przekazy z pokolenia w pokolenie. To im stawiane są piramidy i pomniki, im także zawdzięczamy nasz teraźniejszy świat. To oni sprawiali, że ludzkość poszła w tym a nie innym kierunku.

Przywództwo ma swoje korzenie w kulturach plemiennych i jest zauważane u wszystkich zwierząt stadnych. Rola ta ma kolosalne znaczenie w każdej grupie. Rola idącego na czele, wyznaczającego kierunek, dbającego o grupę i jej przetrwanie. Jej siła tkwi w nadrzędnej hierarchii jaką nadajemy jednostce. Jednocześnie rola obarczona niezwykle odpowiedzialnością i skazana na ciągłą autokontrolę i jednocześnie cenzurowanie ze strony otoczenia.

Jak pisze Tadeusz Bielicki o pierwszych społecznościach ludzkich. „Podstawową jednostką organizacyjną jest tzw. horda, kilkudziesięcio-osobowa grupa koczownicza, ekonomicznie samowystarczalna, złożona z kilku lub kilkunastu ściśle ze sobą współpracujących rodzin monogamicznych. Pewna liczba sąsiadujących ze sobą hord tworzy z reguły jednostkę wyższego rzędu – plemię. Poszczególne hordy wchodzące w skład plemienia kontaktują się ze sobą okresowo, gdyż niska produktywność gospodarki zbieracko – łowieckiej uniemożliwia skupianie

się dużej liczby osób na dłuższy czas w jednym miejscu; istnieje konieczność rozpraszania się hord na dużej przestrzeni w poszukiwaniu pożywienia. Brak tu jakiegokolwiek formalnie usankcjonowanej władzy centralnej, zarówno na szczeblu hordy, jak i plemienia, jedyną więzią plemienną jest wspólna kultura oraz więzi pokrewieństwa i powinowactwa między rodzinami. Przywództwo w grupie sprawuje najbardziej doświadczony mężczyzna, ale działa wyłącznie na zasadzie autorytetu osobistego i podporządkowanie jego decyzjom jest całkowicie dobrowolne; często decyzje podejmowane są kolektywnie przez radę starców lub po prostu przez ogół dorosłych członków hordy”¹.

Współczesne przekazy dotyczące kultur plemiennych są analogiczne do wspomnianych wyżej. Postacią, która doskonale przedstawiła problemy przywódcy w grupie plemiennej jest Marlo Morgan. Przebywała ona na zaproszenie rdzennych aborygenów przez ponad pół roku w centrum australijskiego interioru. Podróż ta na zawsze zmieniła jej podejście do życia i przywództwa. W czasie podróży otrzymała zadanie prowadzenia całego plemienia. Zadanie okazało się ponad jej wyobrażenie. Dokąd iść? Jak znaleźć pożywienie? Nikt jej nie udzielił lekcji, stała się przywódcą na kilka dni. Osobiste doświadczenie, które nabyła uświadomiło jej czym jest odpowiedzialność za całą społeczność, którą prowadziła gdzieś, na wschód.

W znakomitej pozycji dotyczącej praktyki kierowania w rozdziale 9. zatytułowanym „Przywództwo i motywacja” autor pisze:

„W koncepcji tradycyjnej, jeśli ktoś pojawia się w grupie jako przywódca, jest to wynikiem posiadania przez niego pewnych cech. Pogląd ten został odrzucony przez uczonych. Zwracają oni uwagę na brak zgodności wśród badaczy, co do istoty owych wyróżniających cech przywódczych. Taka

¹ T. Bielicki.(red.), *Mały słownik antropologiczny*, Warszawa 1976. s.438.

koncepcja przywództwa jest ponadto niezgodna z ich założeniami dotyczącymi demokracji”².

W powyższej wypowiedzi autor znalazł źródło poważnego konfliktu wynikającego z założeń jakie stoją na drodze do naukowego ujęcia problemu. Jeśli jednak założenia te (tzn. demokracja) są błędne to błędne będą też rezultaty analiz. Konflikt ten jest wynikiem ciągłego rozwoju wielu nauk i uszczegółowienia (drobiazgowości), co prowadzi w konsekwencji do utraty pełnego obrazu rzeczywistości.

Z ogromu literatury naukowej najbardziej trafnie definicję przywództwa nakreślili M. Kostera i S. Kownacki. Według nich „ Przywództwo jest oddziaływaniem na zachowania innych. Jest to rodzaj społecznego wpływu, który pojawia się wówczas, gdy jedna osoba – przywódca – jest zdolna do powodowania pożądanego przez siebie zachowania kogoś innego, kto ulega mu z powodu więzi, jaka ich łączy, z powodu społecznego stosunku, jaki zachodzi pomiędzy nimi. Przywództwo wiąże się z pewnymi szczególnymi cechami i zachowaniami osoby, której inni skłonni są zaufać i podporządkować się. Powiemy, że jednostka ta ma w konkretnej grupie społecznej (lub u konkretnej osoby) autorytet, władzę, którą inni dobrowolnie akceptują. Przywództwo wiąże się, zatem z cechami, potrzebami, interesami i celami tych, którzy mu podlegają”³.

Natomiast najkrótszą definicję przywództwa podaje B. J. Feder mianowicie „przywództwo to zdolność zjednywania sobie ludzi”⁴. Wynika z powyższych wypowiedzi, że jest to unikalna rola społeczna wymagająca wielu umiejętności od osoby sprawującej owe przywództwo.

² D. M. Stewart (red.), *Praktyka kierowania. Jak kierować sobą, innymi i firmą*, Warszawa 1996, s.162.

³ A.K. Koźmiński, W. Piotrowski (red.), *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Warszawa 1995, s.282.

⁴ B. J. Feder (red.), *Przywódca czy spacerowicz*, „Home & Market”, 2000, Nr 8.

Poszukując istoty przywództwa natknąłem się na jedną wspólną cechę, którą posiadali wszyscy wielcy przywódcy. Oni wszyscy mieli wizje i sny. Nazwa może być myląca, gdy mówili o widzeniach czy objawieniach jednak to, co mieli do zrobienia dotyczyło zawsze przyszłości. Natomiast sposób realizacji owych wizji niekiedy miał wiele do życzenia. Wizje miał Mojżesz, Dalaj Lama, Lincoln, sny M.L.King, T.A.Edison, R.A.Monroe.

Jak pisze Bogusław J.Feder „Przywództwo wymaga zdolności, które potrzebne są do efektywnego i naturalnego prezentowania wizji, a dopiero podążanie w kierunku jej realizacji prowadzi do wspaniałych i oczekiwanych zmian. To z kolei angażuje umiejętności komunikowania się, tworzenia efektywnych relacji między ludźmi w organizacji, budowania pozytywnych powiązań i społecznych postaw do osiągnięcia największych aspiracji. Istotą przywództwa jest ***posiadanie wizji przyszłości***. Musi to być wizja dająca się jasno i mocno wyartykułować przy każdej okazji. Każdy, kto odnalazł w sobie wizję i jest jej autorem odczuwa, widzi oraz potrafi ją jasno i przekonująco przedstawić. Nie należy przy tym mylić nawiedzonych marzycieli z ludźmi posiadającymi konkretne wizje. Wizja w tym sensie ma związek ze zdolnościami pokazywania dalszych możliwości na różnych poziomach aktywności i doświadczenia. Najbardziej oddziaływująca i inspirująca wizja jest związana z naszym głosem wewnętrznym, który woła i nadaje kierunek działań związanych z celem, do którego podążamy. Ten typ wizji, będący źródłem dla wizjonerskiego przywództwa jest różny od obrazu czy wyobrażenia. Wizja wskazuje kierunek, a nie konkretny przedmiot czy kilka przedmiotów do zdobycia. Jest to refleksja płynąca z naszych marzeń, najgłębszych motywacji i wartości znaczących dla nas najwięcej. Wizjonerskie przywództwo angażuje umiejętności formułowania wizji i

ustalenia nawigacji dla drogi, która powiąże wizję ze specyficznym działaniem i zachowaniem”⁵.

Posiadanie wizji przyszłości, obrazu rzeczywistości jaki spodziewamy się zastać jutro, za miesiąc, może nawet za dziesięć lat. Dążenie do czegoś, czego jeszcze realnie nie ma, co istnieje tylko w sferze wyobraźni i dotyczy przyszłości. Właśnie takie cechy powinni posiadać przywódcy „ Od liderów oczekuje się, że zademonstrują swoją charyzmę i wpłyną na swoich zwolenników tak, aby dzielili ich inspirujące wizje przyszłych osiągnięć organizacji”⁶.

Drugim istotnym elementem jest podporządkowanie się władzy przywódczej. Niejednokrotnie takie oddanie się we władanie szczególnie charyzmatycznemu przywódcy następuje spontanicznie i trwa całe życie. Jak podaje J.M. Soroka i M. Jasiukiewicz „Bardzo ważnym czynnikiem warunkującym sukces współczesnego menedżera, przywódcy, jest świadomość i zrozumienie związku między *władzą a wpływem* i wsparcie kierowania z mocy autorytetu formalnego (z mocy organizacyjnych przepisów) – kierowaniem za przyzwoleniem.

Władzę możemy zdefiniować jako możliwość wywierania wpływu.

Wpływ możemy zdefiniować jako działania lub przykłady, które pośrednio lub bezpośrednio powodują zmianę w zachowaniu albo postawach innej osoby lub grupy. Warto się zastanowić, jakie są źródła władzy, autorytetu i przywództwa, a więc z czego wynika możliwość wpływania jednych ludzi na zachowania innych.

⁵ B.J.Feder(red.), *Przywódca lider czy zarządca*, Home & Market, Czerwiec 2000

⁶ E. Mc Kenna, N. Beech (red.), *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 1999, s. 232.

J.French i B. Raven wskazali na pięć źródeł:

- **Władza nagradzania**, istota jej sprowadza się do tego, że jedna osoba może nagradzać drugą za wykonanie zadania bądź spełnienie innego wymagania.
- **Władza wymuszania**, jest odwrotną stroną władzy nagradzania i polega na możliwości karania za niespełnienie wymagań.
- **Władza z mocy prawa**, występuje wtedy, gdy podwładny uznaje, że ten kto ją ma, jest legalnie uprawniony do wywierania wpływu w pewnych granicach. Osoba, na którą wywierany jest wpływ zobowiązana jest mu się podporządkować.
- **Władza ekspercka**, polega na tym, iż ten na kogo ona wpływa jest przekonany, iż sprawujący ją ma jakąś szczególną wiedzę czy znajomość przedmiotu.
- **Władza odniesienia**, występuje wówczas, gdy osoba, która jej się poddaje ma chęć upodobnienia się lub naśladowania tego, kto ją sprawuje⁷.

To akademickie wyjaśnienie podziału władzy treściwie wyjaśnia, z czym powinna się ona liczyć. Swym podmiotem – osobą podającą się władzy. W potocznym mniemaniu nie uświadamiamy sobie tej zależności, jednak chętnie się jej poddajemy z wielu powodów.

Trzecim elementem, który został rozpoznany i nazwany w ostatnim dziesięcioleciu jest **inteligencja emocjonalna**. D. Goleman wybitny badacz tego tematu pisze „Kompetencja emocjonalna odgrywa szczególnie ważną rolę w przewodzeniu, czyli pełnieniu roli, która polega przede wszystkim na mobilizowaniu innych do skuteczniejszego wywiązywania się z nałożonych zadań. Brak umiejętności interpersonalnych u przywódcy odbija się niekorzystnie na pracy wszystkich jego podwładnych – prowadzi

⁷ M. Jasiukiewicz, J. M. Soroka, *Psycho-społeczne uwarunkowania kierowania ludźmi w organizacji*, Wrocław 2001, s.48-49.

do marnowania czasu, wywołuje gorycz, osłabia motywację i zaangażowanie, budzi złość, wrogość i apatię. Wysoką inteligencję emocjonalną przywódcy lub jej brak można mierzyć zyskami lub stratami organizacji w wykorzystywaniu talentów podwładnych”⁸.

W roku 1992 Reuven Bar-On w ten sposób zdefiniował inteligencję emocjonalną „zespół zdolności osobistych, emocjonalnych i społecznych, które wpływają na zdolności skutecznego radzenia sobie z wymogami i naciskami otoczenia”⁹.

J.Santorski zauważa, co następuje „Kariere zrobiło natomiast pojęcie inteligencji emocjonalnej. Inteligencja „intelektualna” sprzyja powierzchownym sukcesom. Ale jeśli ignorowane są uczucia i umiejętności dysponowania nimi, jeśli myśli się wyłącznie o wyznacznikach statusu, wpajaniu wiedzy, konkursach, rywalizacji, wygrywaniu, to ma się szansę jedynie na doraźne spełnienia, a bystra głowa nie zapewni trwałego ukojenia ani poczucia sensu. Inteligencja emocjonalna jest czymś dużo głębszym i bardziej podstawowym niż sprawność operacji myślowych, a szczęście nieodłącznie wymaga kontaktu ze światem własnych emocji”¹⁰.

Natomiast w uzupełnieniu tego, co powyżej Jeanne Segal pisze „Emocje i intelekt to dwie połowy jednej całości. Dlatego ukuto ostatnio termin na określenie inteligencji serca – EQ. EQ celowo nasuwa na myśl standardową miarę siły umysłu – IQ. IQ i EQ współdziałają ze sobą – jeden bez drugiego jest niepełny i nieskuteczny.

⁸ D. Goleman, *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Poznań 1999, s.56.

⁹ Tamże, s.491.

¹⁰ J. Santorski, *Sukces emocjonalny*, Warszawa 2000, s.24.

IQ bez EQ może zapewnić ci najwyżej ocenę w teście, ale nie zagwarantuje ci powodzenia w życiu.

Swoim zakresem EQ obejmuje relacje ludzkie i międzyludzkie; jest odpowiedzialny za twoje poczucie własnej wartości, samoświadomość, wrażliwość społeczną i przystosowanie społeczne. Mając wysoki EQ, potrafisz w pełni doświadczać pojawiających się uczuć i naprawdę poznać siebie. Nieskrępowanej komunikacji między ciałem migdałowatym a korą mózgową zawdzięczasz takie cechy, jak współczucie, empatia, zdolność adaptacji i samokontroli.

EQ zapewnia nam zmysł krytyczny w pracy, życiu rodzinnym, społecznym, miłosnym, a nawet duchowym; świadomość emocjonalna skupia w jedność świat wewnętrzny. Pozwala nam dokonywać dobrych wyborów w kwestii tego, jak się odżywiać, kogo poślubić, jaką podjąć pracę i jak zachować zdrową równowagę między własnymi potrzebami a potrzebami innych¹¹.

Posiadanie wizji, władzy i kompetencji emocjonalnych to podstawowe elementy bardzo komplementarne, aby można było mówić o kimś jako o przywódcy.

1.2 Typy przywódców

We współczesnym zorganizowanym świecie szukającym zysku i nastawionym na ciągłą ekspansję przedsiębiorstw i globalizację poszukiwanie jednego zwięzłego podziału trafnie oddającego typy przywódców znalazłem w pracy zbiorowej poświęconej zarządzaniu firmą. Jest to przykładowa, jedna z wybranych typologii jest ich bowiem tak dużo,

¹¹ J. Segal, *Jak pogłębić inteligencję emocjonalną*, Warszawa 1997, s.18.

że wymienienie tylko wszystkich przekraczałoby ramy tematyczne niniejszej pracy.

„Kształtujące się w ciągu jednostkowej historii człowieka jego struktury psychiczne oraz postawy wobec siebie i innych ludzi są zdeterminowane popędami życia i śmierci (popęd seksualny i instynkt samozachowawczy, mechanizm agresji i zaborczości). Formy tych struktur można podzielić zależnie od stopnia dojrzałości psychicznej jednostki, uwzględniając zarazem poziom jej rozwoju psychicznego i punkt skupienia energii psychicznej. Według takiego kryterium można wyodrębnić cztery typy przywódców”¹².

1. Przywódca narcystyczny
2. Przywódca zaborczy
3. Przywódca uwodzicielski
4. Przywódca roztropny

Ad.1 Przywódca ten posiada wysoki stopień autonomii. Zorientowany jest na *samozachowawczość*. Realizuje wielkie projekty i narzuca innym swoją wolę, w swej wyobraźni jest nietykalny i wszechmocny. Bywa bardzo agresywny i zaborczy. Zawsze gotowy do działania potrafi sprostać każdemu wyzwaniu. Nosi w sobie również poczucie nieśmiertelności, dzięki czemu potrafi sprostać wielkim zadaniom. Przykładami tego typu przywódców byli Aleksander Wielki i Cezar. Typ ten jest w stanie wpłynąć na dzieje ludzkości. W swym mniemaniu są *pepkiem świata*. Postronny obserwator odnosi wrażenie jakby dla nich nie istniał. Traktują, bowiem ludzi czysto instrumentalnie. Nie dostrzegają otaczającego ich świata. Ich

¹²Strategor. *Zarządzanie firmą. Strategie, struktury, decyzje, tożsamość*. Warszawa 1996, s. 528.

narcystyczne iluzje zniszczyły wiele królestw, miast, przedsiębiorstw i konkurentów. Jest to typ w cieniu, którego pozostają pomniejsi liderzy.

Ad.2 Przywódca zaborczy to człowiek niezwykle energiczny. Jego naczelną dewizą jest posiadanie tak ludzi jak i dóbr. Jest popędliwy i traktuje otoczenie z pozycji manipulatora. Nie liczy się z otaczającym go środowiskiem, uważa, że zawsze można je zmienić. Nie uznaje nawet cienia oporu, każdego oponenta po prostu usuwa. Zmanipulowane i sterroryzowane otoczenie wykorzystuje do niszczenia, podboju i ciągłej rywalizacji. Realizuje strategię dominacji.

Ad. 3 Przywódca uwodzicielski potrafi skoncentrować się na otaczających go emocjach. Kocha i pragnie być kochany. Jest to jeden z nielicznych typów, który może być charyzmatycznym przywódcą pochodzącym z wyboru. Jest czarodziejem rzeczywistości, czaruje swym urokiem całe otoczenie. Potrafi zjednać dla swoich wizji nawet oponentów. Potencjalnie potrafi pociągnąć za sobą miliony w każdym kierunku. Jest niezwykle lubiany i odwzajemnia te uczucia.

Ad.4 Przywódca roztropny to najbardziej zintegrowana osobowość, w pełni dojrzała i kompletna psychicznie. Posiada wewnętrzny porządek, dzięki czemu nie zagraża nikomu i z nikim nie musi rywalizować. Jest w stanie współpracować z każdym, kto poważnie traktuje swoją pracę i życie. Jest niezwykle życzliwy i sprawiedliwy. W jego obecności ludzie czują się jak w ojcowskich objęciach. Typ ten potrafi stworzyć najbardziej harmonijny układ w grupie.

Takie podejście do typów przywództwa uświadamia jak ważne są cechy psychoanalityczne poszczególnych jednostek stojących na czele każdej

organizacji i zbiorowości. Opis każdej z nich dowodzi, jak bardzo trudno jest podać w prosty i przystępny sposób całość osobowości. Dodatkowo należy sobie uświadomić, że każdy z tych typów to zwykły człowiek ze swymi zaletami i wadami, posiadający swoje życie rodzinne i osobiste z całą gamą różnorodnych jego aspektów. Pozycję przywódcy zawdzięcza nałożeniu się cech jakie wymieniłem w podrozdziale 1.1

Rozdział 2.

Przywódstwo charyzmatyczne i jego źródła

W znakomitej pozycji „Charyzma” spotykamy takie oto wyjaśnienie „sam wyraz pochodzi z języka starogreckiego i oznacza – „koncentrować na sobie uwagę”; związany jest z boginią Charis, dawczynią wdzięku i piękności. Już w starożytnej Grecji charyzmatyczni ludzie uważani byli za ulubieńców bogów, gdyż w ten sposób zostali wyróżnieni i byli predestynowani (z góry przeznaczeni) do niezwykłych celów”¹³.

Jako, że na całą kulturę zachodnią nowej ery bardzo silny wpływ wywarło chrześcijaństwo charyzmę należy rozpatrywać z uwzględnieniem poglądów w nim zawartych. I tak w ujęciu terminologii chrześcijańskiej charyzma gr. Χάρισμάτικός – to dary.

„Z tego słowa możemy się dowiedzieć, że to są dary a nie nagroda lub zapłata. Nie są one nagrodami lub odznaczeniami danymi z powodu specjalnej zasługi. Lud Boży zostaje obdarzony nimi w sposób wolny zgodnie z suwerenną wolą Ducha Świętego”¹⁴.

Aby mieć jasność w temacie dotyczącym przymiotnika „charyzmatyczny” zgłębienie tematu wymaga wnikliwszej analizy.

¹³ N. B. Enkelmann, *Charyzma*, Warszawa 2000, s.21.

¹⁴ M. Harper, *Chodzenie w duchu świętym*, Londyn, s. 63.

2.1 Charyzmaty w chrześcijaństwie

Analizując historię, która doprowadziła do zesłania Ducha świętego z jego darami – charyzmatami, w dniu Pięćdziesiątnicy (Zielone Świąta) opisaną w Piśmie Świętym nietrudno zauważyć, że dary te miały wzbogacić ludzi w zdolności ponadnaturalne, które są niedostępne dla reszty społeczności spoza kościoła (zboru, wybranych, eklesia). Owa predestynacja wynikała ze światopoglądu, jaki wyznawali pierwsi uczniowie Jezusa. Wywołanie do świętej misji, poparte nadnaturalnymi umiejętnościami miało w pierwotnym założeniu upewnić owych predestynowanych o słuszności wybranej drogi. Drogi do królestwa nie z tego świata. Największą rolę przywódczą w okresie pochrystusowym odegrał święty Paweł, jeden z najbardziej charyzmatycznych przywódców wczesnego kościoła. Pisze on o darach w wielu swoich listach do wiernych rozproszonych w całej Azji Mniejszej.

„ Jeden bowiem otrzymuje przez Ducha mowę mądrości, drugi przez tego samego Ducha mowę wiedzy, inny wiarę w tym samym Duchu. Jeszcze inny dar czynienia cudów, inny dar prorocstwa, inny dar rozróżniania duchów, inny różne rodzaje języków, inny wreszcie dar wykładania języków. Wszystko to zaś sprawia jeden i ten sam Duch, rozdzielając każdemu poszczególnie jak chce”¹⁵.

W wyniku tych nadnaturalnych uzdolnień zaistniała potrzeba ich wyjaśnienia samym obdarowanym, gdyż niewielu rozumiało istotę zjawiska i mocy jaką posiadli. W pismach nowotestamentowych wyjaśnień tych znajdziemy wiele. Cytuję tylko wybrane¹⁶.

¹⁵ 1 Kor. 12. 8-11. *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*, Warszawa 1975.

¹⁶ Wszystkie cytaty zaczerpnięto z *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*, Warszawa 1975

- 1 Kor. 2. 12-14 „A myśmy otrzymali nie ducha świata, lecz Ducha, który jest z Boga, abyśmy wiedzieli, czym nas Bóg łaskawie obdarzył. Głosimy to nie w uczonych słowach ludzkiej mądrości, lecz w słowach, których naucza Duch, przykładając do duchowych rzeczy duchową miarę. Ale człowiek zmysłowy nie przyjmuje tych rzeczy, które są z Ducha Bożego, bo są dlań głupstwem, i nie może ich poznać, gdyż należy je duchowo rozsądzać”
- 1 Kor. 12. 28 „ A Bóg ustanowił w kościele najpierw apostołów, po wtóre proroków, po trzecie nauczycieli, następnie moc czynienia cudów, potem dary uzdrawiania, niesienia pomocy, kierowania, różne języki.”
- 1 Kor. 14 21-25 „ W zakonie napisano przez ludzi obcego języka i przez usta obcych mówić będę do ludu tego, ale i tak mnie nie słuchają, mówi Pan. Przeto mówienie językami, to znak nie dla wierzących, ale dla niewierzących, a proroctwo nie dla niewierzących, ale dla wierzących. Jeśli się tedy cały zbór zgromadza na jednym miejscu i wszyscy językami niezrozumiałymi mówić będą, a wejdą tam zwykli wierni albo niewierzący, czyż nie powiedzą, że szalejecie. Lecz jeśli wszyscy prorokują, a wejdzie jakiś niewierzący albo zwykły wierny, wszyscy go badają, wszyscy go osądzają. Skrytości serca jego wychodzą na jaw i wtedy upadłszy na twarz, odda pokłon Bogu i wyzna: Prawdziwie Bóg jest pośród was”.

Analiza tych kilku wybranych cytatów, w których mowa o nadprzyrodzonych darach Bożych spędzała sen niejednemu badaczowi. Historycznie rzecz ujmując wynika z nich, że pierwsi chrześcijanie w nadprzyrodzony sposób otrzymali dary – charyzmaty, które miały zmienić i

udoskonalić członków zgromadzenia (zboru). Jednak dary te zanikły na przestrzeni około stu lat po Zielonych Świątach. W późniejszych pismach chrześcijańskich nie znajdują się już wzmianki o ich posiadaniu przez członków rosnącego grona chrześcijan. Jednak na przełomie XIX i XX wieku nastąpił przełom i początkowo nieliczne grupy chrześcijan szczególnie wyznania protestanckiego tj. Baptyści, Episkopalianie, Metodyści zaczęły wzmiankować jak to nazywały „o ożywieniu zielonoświątkowym”¹⁷. Członkowie zborów spontanicznie przez ceremoniał nakładania rąk otrzymywali dary opisane w pismach nowotestamentowych. Znaczna część uczestników tego typu przeżyć zaczęła tworzyć odrębne zbory zwane „Zielonoświątkowymi” sami zaś uczestnicy nazywali siebie „Zielonoświątkowcami”. Przebudzenie nabierało rozpędu i do dzisiaj na świecie we wszystkich właściwie odłamach chrześcijańskich spotkać się można z ludźmi mówiącymi innymi językami, wykładającymi te języki, uzdrawiającymi chorych i prorokującymi.

Temat ten nie jest badany naukowo z racji swej niemierzalnej ponadnaturalnej natury i jeśli są w tym kierunku prowadzone jakiegokolwiek badania to są to sprawy wewnętrzne grup wyznaniowych.

2.2 Charyzma w organizacji wg Enkelmanna

W szeregu znawców charyzmy w organizacji szczególne miejsce zajmuje Nikolaus B. Enkelmann, który przez ponad 20 lat badał fenomen sukcesu i związane z nim czynniki. Uznał on, że każdy z nas ma szczególne uzdolnienia. U wielu osób są one nierozpoznane i w związku z tym tylko nieliczni, którzy je wcześniej odkryli są w stanie skorzystać z tej

¹⁷ M. Harper, wyd.cyt., s. 40.

wspaniałości jaką nas natura obdarowała. W odróżnieniu od podejścia chrześcijańskiego nie są to dary nadnaturalne. Pisze on tak „Charyzma jest niczym innym, jak promieniującą i porywającą właściwością jednostki, która opanowała sztukę oczarowania innych ludzi. To tłumaczy również rozmaite opinie ludzi na temat, kto ma charyzmę, a komu jej brak. Człowiek, w którego obecności czujemy się dobrze, którego słowom uważnie się przysłuchujemy i który fascynuje nas i zachwyca, bez wątpienia posiada ową godną cechę – posiada charyzmę”¹⁸.

Właściwości i zjawiska jakie wymienia i nazywa czynnikami to m. innymi:

1. siła przekonywania,
2. budzić pozytywne emocje,
3. poznawać własne błędy i przyznawać się do nich,
4. roztaczać wizje,
5. entuzjastycznie nastawiony człowiek jest całkowicie przekonany do tego, co go fascynuje, i nie uznaje kompromisów,
6. siła i osobowość,
7. kto mówi przekonująco przekonuje,
8. człowiek, który czerpie ze swego wnętrza, staje się punktem centralnym.

Okazuje się, że podobnie jak w rozdziale 2.1 jest wiele darów. Są one specyficzną własnością jednostki jednak rzadko się zdarza, aby ktokolwiek posiadał ich więcej niż dwa, trzy czy kilka naraz. Z reguły posiadamy jeden z nich. Doskonalony latami sprawia, że jesteśmy mistrzami jednej gry. Zrozumienie tego faktu pomogło wielu przywódcom. Możliwość doskonalenia się i odkrywania nowych darów, prowadzi czasami do wielu frustracji i nieporozumień. Większość przywódców dokonująca umiejętności reform samego siebie i własnego stylu potrafi doskonale prowadzić grupę do celu wyznaczonego na początku drogi. Pytanie jak

¹⁸ N. B. Enkelmann, wyd.cyt., s. 23.

tego dokonać? Posiadać doradców. Jednym z pierwszych przykładów jest postać Mojżesza, który zrozumiał, że ciężar władzy i przywództwa należy podzielić na szczeble i wyznaczyć ludzi za to odpowiedzialnych. Wyboru przywódcy na poszczególnych poziomach dokonywała grupa. Poziomy były krotnością dziesięciu jednostek dorosłej populacji.

Współczesne formy zarządzania i organizowania struktur pracowniczych niewiele się pod tym względem różnią. Szczeble i hierarchie władzy i kompetencji wyznaczane są bardzo precyzyjnie. Są one jednak tak wymagające, że wielu liderów, przywódców i menedżerów stojących na ich czele „wypala” się szybciej niż inni. Trapieni chorobami cywilizacyjnymi czasami umierają z przepracowania, nie mogąc sprostać wymaganiom.

Enkelmann przez dwadzieścia lat pracował z ludźmi na stanowiskach kierowniczych, którym brakowało dodatkowych umiejętności. Uczył ich jak wykształcić w sobie te i inne nie wymienione właściwości, aby stać się człowiekiem sukcesu. To podejście zdecydowało, że uświadomił wielu ludziom z zarządów wielkich firm i korporacji jak trudno jest być przywódcą.

Z założenia ludzie sukcesu coś wygrali, stanęli na pierwszym miejscu czy też zostali wyróżnieni z grona innych. Ktoś dostrzegł ich osiągnięcia. We współczesnych firmach stają się z dnia na dzień szefami działów czy kierownikami zespołów. Krótko mówiąc stają na czele i z racji tego są przywódcami. Kompetentni w sprawach zawodowych nie umieją sprostać roli przywódcy. Okazuje się, że nie wszyscy do tej roli się nadają.

Podejście Enkelmanna do problemu charyzmy podobne jest do wzmiankowanych wcześniej inteligencji emocjonalnej. Pisze on o człowieku jako jednostce, którego centralnym komputerem jest mózg. W zależności od oprogramowania można wydobyć z niego nieograniczone wręcz możliwości.

Zadaje pytanie. „Co nam więc przeszkadza w wykorzystywaniu wszystkich zdolności naszego mózgu? Większości ludzi brakuje wiedzy o tym, jak znaleźć doświadczenie do swych potencjalnych zdolności...jednak od najwcześniejszych lat dziecięcych przyzwyczajano nas, żeby używać przeważnie lewej połowy naszego mózgu. W szkole zmuszeni byliśmy zakuwać, wiedza bowiem musiała być opanowana pamięciowo, zanalizowana i przeliczona. Małe znaczenie miały takie umiejętności, jak myślenie twórcze, postępowanie intuicyjne i inteligencja emocjonalna. Jednostronność nie jest korzystna, ponieważ odsuwa na bok umiejętności, które kształtują człowieka-jego osobowość i wpływ na innych. Dlatego tak ważne jest, aby obie połówki mózgu harmonijnie ze sobą współpracowały. Osiągniemy wtedy pełnię-osobowość kompletną”¹⁹.

Jeżeli owe zdolności to nasze ukryte dary to faktycznie mamy problem. Jak taką współpracę osiągnąć? Opracowane techniki pomocne w osiągnięciu stanów harmonijnej współpracy całego mózgu proponowane przez różnego rodzaju placówki badawcze stają się towarem niezmiernie pomocnym i poszukiwanym. Zadania tego podjął się The Monroe Institute niezależna placówka badawcza założona przez Robert A. Monroe.

¹⁹ Tamże, s.56-57.

Rozdział 3. Działalność i poglądy Roberta Monroe

3.1 Życiorys Roberta A. Monroe.

Zaczerpnięte informacje pochodzą z pierwszej książki „Podróże poza ciałem”, którą napisał po dwudziestu latach od momentu zauważenia swego fenomenu i pierwszych odkryć. Postanowiłem wybrać tylko najciekawsze fragmenty jego biografii.

Robert Monroe otrzymał bardzo dobre solidne wychowanie. Jego ojciec był wykładowcą akademickim i stanowił typ zrównoważonego ojca, matka była osobą wiodącą w domu jednak jej tolerancja dawała mu znaczną swobodę. W wieku czterech lat umiał czytać i pisać. Dopiero w szkole średniej dostrzeżono jego talenty i mógł rozwinąć skrzydła. Już jako dziecko był przywódcą swoich rówieśników. Był typem wysoce kreatywnym szukającym samodzielnie odpowiedzi na dręczące go pytania. Posiadał wiele nierówno rozwijanych talentów. Szczególnie uzdolnienia techniczne, którymi przewyższał większość uczniów. Średnią szkołę medyczną zaczął w wieku 15 lat. Ostatecznie został inżynierem z bardzo dobrymi ocenami na dyplomie. Angażował się w wiele przedsięwzięć między innymi założył teatr, zajmował się reżyserią za każdym razem skupiając wokół siebie ludzi, którzy mu pomagali. Ta niezależna podróż życiowa akcentowana była naciskiem na wzajemne relacje osobiste, a nie posiadanie dóbr materialnych. Miał też silną tendencję dostrzegania w ludziach tego, co dobre. Testy psychologiczne wykazały, że jest typem samo realizującym się, ze szczególnym uwzględnieniem zdolności

widzenia oczywistych przeciwieństw w życiu. Jednak przełomowe znaczenie miało miejsce w wieku dojrzałym. Doświadczył spontanicznego mistycznego przeżycia przebywania poza swoim fizycznym ciałem. Mając czterdzieści dwa lata człowiek nigdy specjalnie nie zainteresowany doświadczeniami z pogranicza mistyki i religijnych uniesień uświadomił sobie, że jest czymś więcej niż tylko fizycznym ciałem. Stan świadomości jakiego doświadczył zmienił jego dotychczasowe spojrzenie na otaczającą go rzeczywistość. O ile nikt nie potrafi sprecyzować czym jest świadomość, o tyle Monroe uświadomił sobie, że doświadczenie to jest poza rozumowym – intelektualnym pojmowaniem świata. Jeśli tego doświadczam poza ciałem fizycznym to w istocie swojej „Ja” nie jestem tylko i wyłącznie zamknięte w ciele fizycznym i nie odnosi się do trójwymiarowego postrzegania rzeczywistości jako takiej. Prowadzone przez lata precyzyjne notatki z tych niezwykłych doznań – podróży, podobne są do doświadczeń z pogranicza śmierci klinicznej opisywanych przez Raymonda Moodyego jak również opisywanych w pismach buddyjskich stanów głębokiej medytacji i stanów transcendentalnych. Opublikowanie ich w formie książkowej stało się pionierskim dziełem dotyczącym nieznanym i niezbadanym dotychczas możliwości ludzkiego bytu – energii. Zadając sobie pytanie, czym tak właściwie jesteśmy Monroe zauważa niezbitą fakt. Ograniczamy się wyłącznie do identyfikowania się z własnym ciałem fizycznym. Wobec tego zauważa „ Wyciągnęliśmy stąd wniosek, że świadomość jest aktywną formą energii. Trzeba więc zacząć od postrzegania energii jako takiej, a nie mała to sztuka posługiwać się samym sobą do odkrywania siebie. Z chwilą, gdy odczujemy energię w czystej postaci, będziemy mogli zrozumieć, jak działa ona w naturalny sposób... ogólnie mówiąc, jeśli jesteś w stanie odkryć to, co sprawia, że

myślisz i istniejesz, możesz używać tego w sposób, jakiego dotąd nie stosowałeś”²⁰

3.2 Początki działalności The Monroe Instytut

W życiu Roberta Monroe nie było przypadków, sam decydował, co i kiedy chce robić, jednak nie przewidział jednego, że stanie się przywódcą, liderem z dawna oczekiwanym i gotowym na odkrywanie niezbadanych obszarów rzeczywistości. Jego pierwsze badania zaczęły się w roku 1956 kiedy to stworzył program dźwiękowy pomocny w nauce podczas snu. W 1958 r. jako kluczowy wynik eksperymentów pojawił się spontanicznie mało znany stan świadomości, polegający na doznaniu przebywania poza ciałem fizycznym. Grupa badawcza nazwała ten stan OBE (Out of the Body Experience – doświadczenie przebywania poza ciałem), które to określenie występuje we współczesnej literaturze. Na początku Monroe sam prowadził doświadczenia i eksperymentował. Prowadził również ścisłą kontrolę medyczną i naukową uważał bowiem, że nie można bagatelizować tych i innych odmiennych stanów własnej świadomości. Ich odmienność zainteresowała wielu naukowców i specjalistów. W wyniku tych doświadczeń R. Monroe wraz z grupą fizyków, chemików, biologów, lekarzy i psychologów zaczął pracę nad doskonaleniem procesów pomocnych w osiągnięciu czasowej kontroli nad tymi stanami. Współpraca naukowa z takimi autorytetami jak Kimberly Ross, Stuart W. Twemlow, C. Tart, M. Morse i P. Perry zaowocowała otwarciem The Monroe Instytut. Instytucja ta wprowadziła na użytek wielu tysięcy zainteresowanych osób programy dźwiękowe oparte na unikalnej technologii dźwiękowej Hemi-Sync®. Od 40 lat prowadzi szkolenia-warsztaty dla zainteresowanych osób

²⁰ R.Monroe, *Dalekie podróże*, Bydgoszcz 1995, s. 63.

i służy pomocą różnym instytucjom rządowym. Z jej pomocy korzystała Armia Stanów Zjednoczonych i NASA.

Wieloletnie eksperymenty w warunkach kontrolowanego środowiska i monitorowane doskonałą aparaturą pomiarową udowodniły, że odmienne stany świadomości, których doświadczali uczestnicy związane są z falami mózgowymi. Szczególnie, kiedy obie półkule mózgowe pracują jednocześnie. Aby taki stan osiągnąć uczestnik eksperymentu uczył się na początku relaksacji i nie skupiania uwagi na swoich fizycznych odczuciach. W takim stanie odpowiednio dobrane sekwencje dźwiękowe regulowały prace półkul mózgowych od stanu bliskiego snu, poprzez fazę snu płytkiego do snu głębokiego. Z jednym jednak wyjątkiem uczestnik nie zasypiał, jego stan świadomości był aktywny a w rzeczywistości spało tylko jego fizyczne ciało. Takie były początki. W miarę doskonalenia technologii dopracowano się ponad 250 programów do stosowania w różnych dziedzinach życia.

3.3 Technologia dźwiękowa Hemi-Sync®.

Aby zrozumieć ten proces niezbędnym jest wyjaśnienie kilku podstawowych procesów jakim podlega ludzki mózg poddany działaniu technologii Hemi – Sync®.

Niniejsze informacje zaczerpnąłem ze stron internetowych TMI i Ośrodka Psycho cybernetyki w Bielsku-Białej jedyne jak na razie w kraju ośrodka prowadzącego warsztaty z wykorzystaniem technologii Hemi-Sync® (hemispheric synchronization).

Mózg ludzki generuje stany świadomości na określonych częstotliwościach. Można to monitorować zapisem EEG (elektroencefalograf).

Tabela 1. Fale mózgowe i stany świadomości

Fale	Zakres częstotliwości	Stan umysłu-świadomości
Delta	0.5Hz – 4Hz	Głęboki sen
Theta	4Hz – 7Hz	Senność, (ale także pierwszy etap snu)
Alpha	7Hz – 14Hz	Zrelaksowany, ale przytomny
Beta	14Hz – 30Hz	Wysoce przytomny i skoncentrowany

Źródło: opracowanie własne na podstawie – [www.hypnos.pl/stany świadomości](http://www.hypnos.pl/stany-swiadomosci)

Fale Beta posiadają najwyższą częstotliwość: 14 – 30Hz. Występują podczas myślenia jak i normalnych aktywności. Bez tych fal nie byłibyśmy w stanie funkcjonować w realnym świecie.

Fale Alfa występują w mózgu podczas stanu zrelaksowanej świadomości, kiedy wizualizujemy, oddajemy się zadumie, wyobraźni i fantazjowaniu. Pozostając w zakresie 7 – 14 Hz, fale te stanowią bramę do medytacji i pomost pomiędzy świadomym i uśpionym umysłem.

Fale Theta związane są z podświadomością. Pozostając w zakresie 4 – 7 Hz, występują podczas snu i w czasie głębokiej medytacji. Zakres Theta stanowi źródło twórczej inspiracji i nawiązywania duchowych związków. Tutaj przeżywamy swoje szczytowe doświadczenia mistyczne.

Fale Delta reprezentują aktywność nieświadomego umysłu, występują

głównie w stanie głębokiego snu bez snów i mają zakres 0,5 – 4 Hz. Kiedy jednak są obecne w stanie jawy w połączeniu z innymi falami, działają jako pewnego rodzaju radar, wyszukujący informacje i sięgający do najgłębszej nieświadomości. W ten sposób uzyskujemy taką wiedzę, której nie jesteśmy w stanie uzyskać tylko za pomocą myślenia. Dzięki falom Delta uzyskujemy intuicję, rozwijamy empatię i posiadamy większy wgląd w rzeczywistość.

Aby w sposób sztuczny wywołać odpowiednią częstotliwość fal mózgowych zastosowano dwie fale dźwiękowe o różnej częstotliwości wysyłane niezależnie do każdego ucha. W wyniku nakładania się fal pojawia się w postaci sygnału elektrycznego w układzie siatkowym mózgu sygnał trzeci. Jeśli do prawego ucha wyślemy szumy o częstotliwości 124 Hz, a do lewego szumy o częstotliwości 112 Hz, w efekcie mózg dostaje sygnał o częstotliwości 12 Hz, czyli stan Alfa.

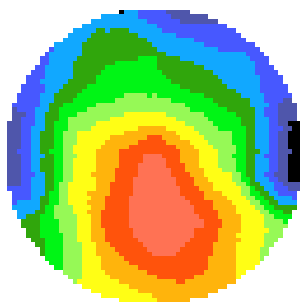
Ten bardzo uproszczony schemat działania jest tylko przykładem działania na fale mózgowie, w rzeczywistości częstotliwość, amplituda i kształt fal dźwiękowych są precyzyjnie dobrane, tak aby „trzeci sygnał” wytwarzany przez mózg miał cechy identyczne jak fala mózgowa danego stanu świadomości, którą Hemi-Sync® ma wywołać.

Jak podaje Tomasz Sowa „Słuchanie Hemi-Sync® dostarcza informacji do układu siatkowatego, ponieważ układ ten akceptuje te formy dźwięków jako formy fal mózgowych. Charakterem, jakością i cechami informacja ta odpowiada stanowi świadomości reprezentowanemu przez daną formę sygnałów Hemi-Sync®. Jeżeli bodźce wewnętrzne (uczucia, postawy czy wierzenia) i zewnętrzne (sensoryczne) nie są w konflikcie z tą informacją

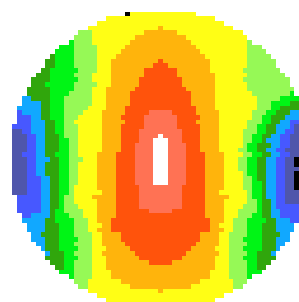
to układ siatkowy zmienia stany świadomości tak, aby dopasować je do stymulacji sygnału Hemi-Sync®. Jest to naturalna funkcja homeostazy²¹.

Aby układ ten był czytelny zastosowano mapowanie mózgu. Przykładowe wzory synchronizacji pokazano na ilustracjach poniżej.

Rysunek 1. Mapy mózgu



stan theta bez
Hemi-Sync®



stan theta z Hemi-Sync®

Źródło: <http://www.monroeinstitute.org/research/hemisync/hemi-sync.html>

Efekty działania technologii Hemi-Sync® dają podstawy do następujących wniosków. W trakcie sesji osoby słuchające wykazują coraz większe panowanie nad umysłem, wzmożenie spokoju wewnętrznego, twórczego myślenia i generowania pomysłów, polepszenia koncentracji uwagi i koordynacji psychoruchowej. Uzyskują wgląd w nieznane do tej pory obszary świadomości i pamięci. Posiadają wewnętrzne, własne, czysto subiektywne potwierdzenie, że są czymś więcej niż tylko fizycznym

²¹ T. Sowa, *Hemi-Sync®-krok ku przyszłości*, Czwarty wymiar, 6/2001, s.48.

ciałem. „Warto zauważyć także, że na skutek synchronicznego działania półkul mózgowych słuchający ma zwiększone możliwości zaakceptowania lub odrzucenia jakichkolwiek sugestii”²².

3.4 Poglądy Roberta Monroe.

Na przestrzeni wieków wielu filozofów, myślicieli i przywódców dokonywało weryfikacji i formułowało nowe teorie na temat otaczającej nas rzeczywistości. Współczesne poglądy na ten temat są głęboko ugruntowane w świadomości wielu pokoleń. Nauczanie w szkołach i uniwersytetach odbywa się na bazie zdobytej wcześniej wiedzy. Monroe zauważył, że uczymy się na kilka sposobów.

Po pierwsze uczymy się poprzez świadome zwrócenie uwagi na wydarzeniu, które się wydarza. Używamy w tym celu naszych pięciu fizycznych zmysłów. Wrażenie przykrości lub przyjemności przyciąga naszą uwagę na danym wydarzeniu i dzięki temu łatwiej je zapamiętujemy. Silne przepływy emocji i doznania zmysłowe pogłębiają proces zapamiętywania. Uczymy się dzięki zdobytemu doświadczeniu.

Po drugie. W czasie całej naszej świadomej aktywności docierają do nas informacje, które nie niosą ładunku emocjonalnego. Jednak są rejestrowane przez nasze zmysły poniżej progu świadomości. Dotyczy to spraw nie zaprzatających naszej uwagi. Wytrenowany ludzki umysł jest w stanie przypomnieć sobie zaledwie około 20 % tych informacji. W razie potrzeby cały ten obszar potrafi być nieświadomie przywołany, wpływa on na nasze myśli i działania. Z reguły nie zdajemy sobie z tego sprawy.

Trzecia forma nauki odbywa się w czasie snu. Ten stan jest pozbawiony naszej czujnej świadomości. Obszar ten głęboko spenetrowali Freud i Jung.

²² Tamże, s 49.

Jednak nauczono nas nie przywiązywać uwagi do wydarzeń, których nie pamiętamy. Większość populacji ma własny pogląd na stany snu. Monroe odkrywając możliwość świadomego śnienia i stanów świadomego przebywania poza ciałem –OBE, doświadczył jak wielki wpływ mają stany „snu podobne” na proces uczenia się. Wiedzę zdobytą w czasie snu wykorzystujemy w życiu codziennym nie uświadamiając sobie tego faktu.

Podstawowym przekonaniem, które decyduje o jakości pozyskiwania informacji jest afirmacja, że jesteśmy czymś więcej niż tylko fizycznym ciałem. Jako forma uczącej się energii przebywamy w kilku obszarach jednocześnie nie będąc tego świadomym. Poruszamy się za pomocą myśli i pragnienia. Jednak, aby ten proces zaistniał musimy pozwolić sobie na zaakceptowanie możliwości istnienia poza fizycznym ciałem.

Krytycznie podobnie jak Enkelmann odnosi się natomiast do systemu edukacji wymyślonym przez człowieka, który najczęściej ignoruje bezpośrednie doświadczenie i poprzednio wspomniane metody uczenia się. „ Ze względu na swoją sztuczność, na brak wykorzystania naturalnych sposobów koncentrowania uwagi, wymaga dużej dyscypliny i wyrzeczeń, na jakie zazwyczaj nie stać człowieka o przeciętnym umyśle. Kiedy ktoś posługując się tą metodą usiłuje przyswoić sobie wiadomości, jego uwaga jest rozproszona, chwiejna, szczególnie podczas mniej ważnych, wielokrotnie powtarzanych ćwiczeń, toteż wiele traci z tego, co łatwo mógłby osiągnąć w inny sposób”²³.

Rewidowanie poglądów i systemów wartości, którym hołdujemy i z upodobaniem się poddajemy przychodziło Robertowi Monroe bardzo trudno. Tylko z dystansu, bowiem można dostrzec, jakim wypaczeniem uległ podstawowy system wartości.

²³ R.Monroe, *Dalekie...* wyd cyt, s. 427.

Po kilkunastu latach od wydania pierwszej, bestsellerowej książki ten odważny i poszukujący człowiek napisał drugą książkę „Dalekie podróże”. Nie jest to rozprawa filozoficzna dotycząca problemów egzystencjalnych. Jest to raczej sprawozdanie z tematem wiodącym, – po co żyjemy na Ziemi?

Odkrycie prawdziwego powodu ludzkiej egzystencji okazało się niezwykle bolesne. Zadajemy sobie takie pytania wielokrotnie, ale czy ktoś udzielił sensownej odpowiedzi. Według Monroe jest to celowo zaprojektowana szkoła intensywnego uczenia się. „Trzeba nauczyć się wytwarzać lusz/miłość najwyższej jakości. Dość ważny wydaje się fakt, iż ludzie najczęściej nie mają pojęcia o tym, że ich życie służy rozwojowi, że dzięki niemu ustawicznie się uczą. Tylko nieliczni zdają sobie sprawę z pozafizycznego aspektu życia i otwarcie się do tego przyznają”²⁴.

Inną istotną kwestią poruszaną przez autora jest stres i lęk. Każdy człowiek podlega większej lub mniejszej fali stresów dnia codziennego. Jednak w momentach podejmowania ważnych decyzji pojawia się lęk. Boimy się konsekwencji każdej decyzji lub czynu. Odwlekając działania wzrasta napięcie i w organizmie gromadzą się toksyny, powstaje choroba i znaczne obniżenie sprawności. Monroe zastosował prostą procedurę, aby tych kłopotów uniknąć. Prawo Zmiany lub formuła antystresowa jak to nazwał polega na uświadomieniu sobie, na co mamy wpływ. Na poziomie indywidualnym proponuje zrobić trzy listy A, B, C.

Na liście A umieścić wszystkie swoje zmartwienia, lęki i kłopoty, których nie jesteśmy w stanie zapobiec. Wszystko, czemu nie jesteśmy w stanie zapobiec i przeciwdziałać dziś.

²⁴ Tamże, s.305.

Na liście B umieścić zmartwienia, lęki i kłopoty, w stosunku, do których możemy cokolwiek zrobić dziś.

Na liście C umieścić **swoje potrzeby, nadzieje i pragnienia**.

Procedura dalsza jest następująca: zniszczyć listę A, po co zamartwiać się sprawami, na które nie mamy żadnego wpływu. Z listą B proponuje wykonać w tym kierunku nawet minimalne działania, aby złagodzić narastające napięcie. Wiele spraw wymaga czasami tylko niewielkiego wysiłku z naszej strony. Po załatwieniu ich należy je usunąć z naszej świadomości. W stosunku do list C wykonaj choćby najmniejszy krok, aby przyspieszyć proces realizacji wyznaczonych celów. Należy codziennie wykonywać tą procedurę do momentu zlikwidowania listy A i B. Wówczas całą świadomość i energię możemy poświęcić realizacji celów z listy C.

Podobne uwagi na temat lęku przedstawił A. Kępiński cytując za autorem „ Każde wejście w świat otaczający, w nową sytuację, jest sprawdzianem samego siebie. Pokonując swój lęk, człowiek czuje się silniejszy, on jest zwycięzcą. Przeciwnie, gdy nie jest on w stanie swego lęku opanować i wycofuje się zamiast iść naprzód, wówczas czuje się zwyciężony przez świat otaczający. Jeśli wycofanie się przeważa, coraz bardziej pesymistyczny staje się obraz własnej osoby. To z kolei wpływa na zwiększenie się lęku przed ludźmi. Lęk jest tym większy, im większą dysproporcję odczuwa się między własnymi siłami a mocą otoczenia ”²⁵.

Aby zrozumieć wszelkie ludzkie działania autor wyjaśnia prawidłowości z nimi związane oparte na emocjach. Proces ten nazwał – *dyfuzją pierwotnej energii*. Skoro jesteśmy czymś więcej niż tylko fizycznym ciałem możemy postrzegać siebie jako samoistną formę energetyczną.

²⁵ A. Kępiński, *Lęk*, Kraków 2002, s. 149.

Przejawianie się energii to między innymi radość, gniew, smutek, tęsknota, nienawiść, chęć posiadania, wierność, egoizm, poczucie winy, śmiech i lęk. Natomiast formy ich wyrażania, które nie są uważane za emocje to ciekawość, nadzieja, twórcza wyobraźnia, poczucie osamotnienia i miłość jednak nie w potocznym rozumieniu tego słowa. Wszelkie nasze działania kierowane są tymi emocjami. Całe nasze życie jest ich bezładną niekontrolowaną mieszaniną. Nasze emocje powstają w odpowiedzi na zewnętrzne i wewnętrzne bodźce. Czy śpimy, czy też jesteśmy w stanie świadomej aktywności przepływają przez nas strumienie energii o różnej częstotliwości i amplitudzie. Cenzurujemy wszystko i wszystkich na bazie własnego doświadczenia, bądź stosując kryteria wpojone nam przez kulturę, w której żyjemy. Jak pisze Monroe „Dla większości z nas kontrolowanie tej potężnej życiowej energii, która jest naszym prawdziwym dziedzictwem, jest wszystkim co możemy zrobić – i w najlepszym razie udaje się to tylko częściowo. Spowodowane jest tym, że stosujemy niewłaściwe kryteria ocen. Decyzje podejmujemy w ślepych gniewie, a potem zżymamy się na siebie widząc rezultaty. Jesteśmy rozczarowani, gdy nie spełniają się nasze oczekiwania...sądzimy, że kochamy i jesteśmy kochani, a jeśli odkrywamy, że to nieprawda pęka nam serce ...unosimy się na falach naszych emocji, przeżywamy wzloty i upadki, aż w końcu część z nas staje się cynikami, nie zauważając tego, że cynizm również jest emocją”²⁶.

²⁶Tamże: s. 436.

3.5 Odkrywanie rzeczywistości

Wymienione powyżej poglądy wymagały weryfikacji z rzeczywistością. Wiele z nich da się prosto przełożyć i zastosować w życiu. Jednak przekonanie, że jesteśmy czymś więcej niż tylko ludzkim ciałem jest podstawą dewizą stosowaną w TMI do dziś. To dzięki niemu przełamuje się barierę nieznanego i wchodzi w inny świat. W czasie 40-letniej działalności przez szkolenie w TMI przeszło ponad 16 000 ludzi. Drugie tyle o ile nie więcej eksperymentuje z technologią Hemi-Sync® w warunkach domowych, szpitalach, ośrodkach badawczych i hospicjach na całym świecie.

Programy TMI, a jest ich ponad 250 obejmują swoim zasięgiem bardzo wiele aspektów naszego życia. Dzięki nim eksplorowanie rzeczywistości fizycznej i mentalnej stało się łatwe i bezpieczne. Jednym z najważniejszych odkryć jakie doznali ich uczestnicy jest posiadanie **Drugiego Ciała**. Nie jest precyzyjnie określony obszar przebywania owego ciała. „Obszar ten nie składa się bowiem z materii, lecz z myśli i emocji. Transmisja i percepcja danych z tego obszaru jest nieprzerwana, działa na poziomie zarówno świadomości jak i nieświadomości w każdej chwili naszego życia tak na jawie jak i podczas snu. Dane uzyskane w ten sposób przez istoty ludzkie mogą być zbawienne lub destrukcyjne, w zależności od ich interpretacji przez podświadomość. Reakcją za ten nieustanny przepływ informacji zdaje się być zmieniający się stan umysłu i fizyczny jednostki”²⁷.

²⁷ R. A. Monroe, *Podróże poza ciałem*, Bydgoszcz 1997, s. 344.

Dodać należy jeszcze umiejętność koncentrowania uwagi na niefizycznych aspektach życia. W naukach akademickich miejsce naszych myśli nie jest sprecyzowane. Potocznie przyjmuje się, że mózg ludzki jest ich generatorem i miejscem składowania – przechowywania. Skoro wykorzystujemy około 10 % jego możliwości istnieje przypuszczenie, że inne obszary magazynują wszystkie informacje począwszy od urodzenia aż do biologicznej śmierci kończąc. Być może w niedługim czasie nastąpi przełom w tej dziedzinie nauki.

Wielokrotnie doświadczamy w codziennym życiu zjawiska, które sprawia każdemu wiele radości. Wystarczy, że intensywnie pomyślimy o kimś z kim jesteśmy związani emocjonalnie, a za chwile zadzwoni telefon właśnie od tej osoby lub otworzą się drzwi i właśnie nas odwiedzi. Dzieje się to częściej między matką a dzieckiem, dwojgiem zakochanych niż między znajomymi czy przyjaciółmi. Im silniejsza więź emocjonalna tym zdarzenie jest częstsze. Skoro myśli działają z taką mocą na inny fizyczny obszar, który jest niezależny i ma własną wolę to ich siła działania w skali tylko niewielkiego zbiorowiska może mieć ogromny wpływ na każdą osobę.

„Ciężar przywódców świata wystawionych na wielomilionowe impulsy, pełne uwielbienia lub złośliwości, staje się niewyobrażalny”²⁸.

Istnieje jednak wielka odmienność wrażliwości na tego typu działania. Monroe sklasyfikował całą populację na kilka grup pod nietypowymi kryteriami. HTSI (skrót od Human Time-Space Illusion – ludzka iluzja czasoprzestrzeni) i NPR (Nonphysical Reality – rzeczywistość niefizyczna).

W zależności od tego, w którym obszarze przebywa nasze *drugie ciało*.

1. HTSI – 100 % cała populacja ludności na Ziemi,

²⁸ R.Monroe, *Podróże...*wyd.cyt. s.345.

2. HTSI – 95 % , NPR – 5 % nonkonformiści, grupy szkoleniowe, osoby obarczone poczuciem winy,
3. HTSI – 70 % , NPR – 30 % pracownicy uzdrowisk i miejsc wypoczynku, członkowie niektórych ugrupowań religijnych,
4. HTSI –50 % , NPR –50 % fizycy kwantowi, przywódcy ludzkości psychologowie, osobowości nieprzeciętne.

Jest to schemat bardzo uproszczony wymagający jednak wyjaśnienia. Celowo wybrano w nim tylko nieliczne grupy, aby zrozumiała była jego idea. Na poziomie 4 usytuowane są nieliczne osoby z 6 miliardów ludzi żyjących na Ziemi. Jest to grupa około 5000 – 10 000 osobników z całej populacji posiadająca wybitne umiejętności. Umieją, bowiem kontrolować swoje myśli, emocje i stany skupienia uwagi. Przebywanie w odmiennym stanie skupienia innym niż ciało fizyczne Monroe nazywa fazowaniem. Nawet niewielkie przesunięcie fazy skupienia poza obszar czasoprzestrzeni fizycznej powoduje wgląd w nieograniczony niczym świat. Jego realność jest pod wieloma względami poznawalna, natura zaś tego zjawiska niemierzalna. Wszystko przedstawia się jako nienaukowe stosując kryterium – udowodnij, że tak jest. W temacie pracy słowo przywództwo jest centralną kategorią, dlatego też nie rozważamy innych grup. Umiejętności grupy czwartej z tych właśnie powodów należałoby uznać jako charyzmatyczne. Reszta bowiem populacji ich nie posiada.

W tej kwestii jedno wyjaśnienie. Większość o ile nie wszyscy uczestnicy szkoleń w TMI doświadczą podobnej świadomości. Programy dźwiękowe i prowadzenie słowne zawarte w materiałach szkoleniowych umożliwia bowiem odkrycie czysto subiektywne prowadzące do innego niż dotychczas pojmowania świata jako takiego. Wynika to z afirmacji – jestem czymś więcej niż tylko fizycznym ciałem. Jest to celowym

posunięciem umożliwiającym dotarcie do innych niż fizyczne rzeczywistości.

3.6 Przywództwo dla potomnych

Fenomen Roberta Monroe jest unikalny pod wieloma względami. Człowiek ten odważył się szeroko propagować nowe nieznane do tej pory poglądy w sposób jak najbardziej prosty i komunikatywny. Rewizja dotychczasowego systemu przekonań jakie posiadał i jakie ograniczały jego życie pozwoliła mu zmienić słowo wierzyć na wiedzieć. System przekonań, bowiem w szczególny sposób ogranicza nasze pojmowanie świata fizycznego. Większość populacji z wielu powodów nie chce, nie może, lub nie potrafi dokonać znaczącej modernizacji własnego systemu przekonań. Uznają bowiem, że stan zastany jest, jaki jest i nic nie jest w stanie go zmienić. Odwaga i determinacja jaką prezentował Robert Monroe w szerzeniu nowego podejścia do rzeczywistości wbrew ogólnie przyjętym przekonaniom religijnym i naukowym, daje do myślenia. To, że nie można zmierzyć i dokonać badań nad *drugim ciałem* nie znaczy wcale, że go nie posiadamy. Jest to jeszcze jeden powód dla którego człowiek ten z własnych funduszy założył instytut, aby dziedzina ta znalazła naukowe podstawy i wyjaśnienia.

Prezentowany typ przywództwa w osobie Roberta Monroe potwierdza wcześniejsze uznane naukowo podstawy by tak twierdzić. Człowiek ten był przywódcą i to przywódcą charyzmatycznym. Posiadał wizję nowego od dogmatyzowanego świata. Przez cały okres działalności The Monroe Institute dysponował niekwestionowaną władzą oddaną mu dobrowolnie nie tylko z racji fundatora, ale przede wszystkim autorytetu. Posiadał zdolność zjednania sobie ludzi, z którymi wspólnie nie bał się kroczyć w

nieznane obszary nauki i rzeczywistości. Twierdził, że prawdziwym motorem napędowym była wrodzona ciekawość. Doczekał się licznych potwierdzeń własnej drogi i wskazał drogę wielu poszukującym w wyjaśnieniu celu życia. Cóż z tego, że posiadamy technologię wirtualną i maszyny penetrujące kosmiczne otchłanie, kiedy nie znamy celu własnego istnienia. Nie znając celu stoimy w miejscu. Rola przywódcy polega na wyznaczaniu nowych celów. Każdy przywódca szuka takiego celu. Znajdując go wystawia sztandar i idzie na czele. Pozostaje mieć satysfakcję, że praca całego życia nie pójdzie w zapomnienie, a cel posłuży wielu pokoleniom. Będąc takim przewodnikiem ma się nieodparte wrażenie misji dla ludzkości. Dla dobra wszystkich istot. Takie wartości jak przyjaźń, miłość, zrozumienie i empatia miały w życiu Roberta Monroe prawdziwe urzeczywistnienie. Twemlow pisze o nim „ Podczas naszej pracy z ludźmi doświadczającymi doznań poza ciałem przekonaliśmy się, że w ich osobowości występują pewne określone cechy. Monroe posiadał je także. Cechy te, to poczucie socjalnej izolacji oraz wyobcowania, występujące już w bardzo wczesnym wieku i charakteryzujące się odbieraniem świata zewnętrznego jako czegoś obcego. Ta względna izolacja połączona jest z tendencją do zachowania anonimowości, lecz równocześnie z chęcią bycia przywódcą, agresywnym i szukającym niebezpieczeństw”²⁹.

Szukamy idealnego przywódcy, którego nie ma. Za to żyją obok nas ludzie, których nawet nie podejrzewamy o charyzmę i wrodzone cechy przywódcze.

²⁹ R. Monroe, *Podróże...*wyd.cyt, s.362.

Rozdział 4.

Nowy model przywódcy

W czasie czterdziestoletniej działalności The Monroe Institute wypracowało dość oryginalną technikę koncentrowania uwagi. Dzięki temu każdy, kto jest zainteresowany własnym rozwojem może zapoznać się z tą oryginalną technologią. Sięgnąć po sprawdzone narzędzia i doświadczyć własnych nieznanych możliwości twórczych. Prace nad przywództwem prowadzone przez Enkelmanna, Golemana, Mindella, Mac Ginnis i wielu innych pokazują, jakim złożonym wymaganiom sprostać musi współczesny przywódca. Dowodzą złożoności procesów którym podlegają: stres, odpowiedzialność, emocje, autorytet i zaufanie. Wymagania społeczności, którym przewodzą mają wielką siłę. Wszyscy przywódcy podlegali takiej presji. Jedną z lekcji Robert Monroe poświęcił władzy i odpowiedzialności jej uczestnik Dawid Mulvey wspomina ten wykład „ Bob sugeruje, że miarą postępu na drodze do dojrzałości jest gotowość uznania władzy oraz przyjęcia odpowiedzialności za własne czyny...dopóki nie staniemy się świadomi tej idei, często zdarza się nam przypisywać władzę innym: rodzicom, szkole, religii, rządowi, szefom, przyjaciom, bliskim itd. Kiedy jednak staniemy się tego świadomi zaczynamy dostrzegać obecność władzy i odpowiedzialności w życiu....możemy zatem nauczyć się jak używać władzy i raczej stać się twórcami ukierunkowanymi na aktywne działanie, niż ofiarami siebie działającymi na zasadzie reakcji”³⁰.

³⁰ D.Mulvey, *Władza i odpowiedzialność*, TMI Focus summer 1990.

[/http://www.monroeinstitute.org/memberships/members_section/voyagers/voyages/index.html](http://www.monroeinstitute.org/memberships/members_section/voyagers/voyages/index.html), 01.2004.

Propozycja wzięcia odpowiedzialności za swoje życie dotyczy wszystkich osób. Jednak poziom wiedzy jaką posiadają nie pozwala na takie zmiany. Stąd tak wielkie zapotrzebowanie na wszelkiego rodzaju doksztalcanie, warsztaty, kursy w kierunku pełnego odkrycia kim jesteśmy. Jakie są nasze możliwości i jak je zwiększyć i udoskonalić. Dokonuje się mała rewolucja w wielu obszarach doskonalenia samego siebie. Metoda NLP (neuro-lingwistyczne-programowanie) jest obowiązkowa na kierunku psychologii Uniwersytetu Jagiellońskiego. Kursy Silvy zaczynają być wymogiem dla kadry zarządzającej w wielu firmach. Wiedza, jakiej potrzebuje każdy jest dziś z „innego wymiaru”. Ten wymiar może dostarczyć *druga strona* prezentowana przez Monroe.

Posiadanie wizji i snów, dzięki którym można zobaczyć coś, czego jeszcze nie ma w realnym świecie. Dzisiaj już nie potrzeba transowych tańców szamanów, kryształowych kul i luster. Dzięki technikom stymulacji mózgu można dokonać zmian szybko i bezboleśnie. Zmiany takie są dokonywane na bazie nowych odkryć w wielu instytutach badawczych. Techniki Sita, świadomego śnienia, wizualizacji i doskonalenia umysłu dowodzą takich zmian. Wiedza na temat możliwości naszego mózgu i możliwości umysłowych wkroczyła w nowy wymiar. Jak pisze Josepha Le Doux profesor na Uniwersytecie Nowojorskim o swojej najnowszej pozycji wydawniczej „ Nie jest to jednak książka o odwzorowaniu jednej dziedziny wiedzy na inną. Opisuje ona, jak badania funkcji mózgu pozwalają nam w zupełnie nowy sposób zrozumieć emocję jako pewien proces psychiczny. Jestem głęboko przekonany, że patrząc na tę zagadkową część terenu psychicznego od środka, czyli układu nerwowego, możemy uzyskać zupełnie wyjątkowy, a przy tym bardzo korzystny rezultat ”³¹. Badania trwają, przynosząc nowe zaskakujące odkrycia dzięki

³¹ J. Le Doux, *Mózg emocjonalny*, Poznań 2000, s. 27.

współczesnej technice i technologii komputerowej. Dziś wiemy o wiele więcej niż 10 lat temu. Zmienił się sposób patrzenia na świat.

Dla wielu starych przekonań nie ma dziś miejsca. Wiedza staje się siłą wyzwalającą nas z ciasnoty intelektualnej. Jak pisze Feynman, „Gdy pojawiły się nowe koncepcje, starałem się albo, jeśli to było możliwe, wysnuć je z innych, poznanych uprzednio, albo wyjaśnić, że nie mamy tu do czynienia z wynikiem, który by można było udowodnić, lecz że chodzi o pojęcie nowe, nie mające oparcia w poznanym uprzednio materiale, a więc o pojęcie, które trzeba po prostu wprowadzić dodatkowo”³². Freeman Dyson zauważa „Skutkiem rewolucji pojęciowej jest wyjaśnienie starych spraw w nowy sposób. Skutkiem rewolucji spowodowanej przez instrumenty jest odkrycie nowych rzeczy, które trzeba wyjaśnić. Prawie w każdej gałęzi nauki, a szczególnie w biologii i astronomii, przeważały rewolucje instrumentalne. Mieliśmy więcej osiągnięć w odkrywaniu nowych rzeczy niż w wyjaśnianiu starych”³³. Wypowiedzi te świadczą o potrzebie nowego definiowania świata i rzeczywistości. Potrzebujemy definicji, aby układ, w którym jesteśmy był logiczny. Analizująca część naszego mózgu ciągle się doskonali. Potrzebuje wyjaśnień. Przełamujemy bariery i stajemy się świadomi nowych otaczających nas rzeczywistości. Ciągle fascynuje nas fenomen, jakim jest ludzkie życie.

Każdego z wielkich przywódców czeka nowy proces. Dokonanie rewizji poglądów i przekonań, które nas ograniczają i ich transformacja. Wyjaśnienia domaga się również najistotniejsza kwestia życiowa każdego człowieka, po co to wszystko? Czym jest życie, co będzie kiedy umrę? Jaki to wszystko ma sens? Rodzimy się, dorastamy, zakładamy rodziny i pracujemy. Prowadzimy swoistą grę nie znając jej reguł. Kiedy dopada nas kryzys wartości jakie wyznajemy i szukamy wyjaśnienia powodów

³² R. P. Feynman, *Sześć trudniejszych kawalków*, Warszawa 1999, s. 24.

³³ F. Dyson, *Świat wyobraźni*, Warszawa 2000, s. 38.

narodzin nikt nam tego nie wytłumaczy. Jak pisze Bryan Magee „, Dla każdego, kto tak myśli, jedyną działalnością ludzką, która zdaje się mieć w ogóle jakąś doniosłość, jest poszukiwanie sensu życia. Jeśli jednak to poszukiwanie nie jest rzetelne, rezultat może być iluzoryczny. A intelektualnie rzetelne nie może wychodzić od pytania: *Jaki jest sens życia?*, jeśli bowiem od niego wychodzimy, przyjmujemy tytułem założenia odpowiedzi nie na jedno, lecz na trzy uprzednie pytania: *Czy może być coś takiego, jak sens życia?*; *Jeśli może, to czy my, istoty ludzkie, mamy jakąś możliwość znalezienia go?*; *a jeśli mamy tę możliwość, jak powinniśmy ją urzeczywistnić?*”³⁴.

Zadając sobie trudne pytania dostajemy czasami zaskakujące odpowiedzi. W Instytucie Monroe stworzono programy dla większości przeciętnie rozwiniętych intelektualnie ludzi. Kiedy przed laty zaznajamiałem się z nimi zrozumiałem ich ideę. Zacząłem od programu „, Human +”, zawierającego możliwość zmiany istniejącego stanu i zmiany własnych możliwości fizycznych, zdolności mentalnych i twórczych. Jednak prawdziwa rewolucja osobowości nastąpiła w czasie przerabiania programu „, Gateway Experience”- Doświadczenie Otwarcia Wrót. Jest to cykl stopniowego przechodzenia od stanu relaksu do stanów głębokiego wglądu w nieznane obszary naszego umysłu. Ćwiczenia są proste i bezpieczne. Istotnym ich elementem jest możliwość penetracji sięgającej poza obszar fizycznego postrzegania. Skoro każdemu jest dane zajrzeć za kurtynę nieświadomości i ujrzeć całość złożoności własnej osoby i otaczającego go świata, ciekawość zdominowała dalsze poszukiwania. Odkrywanie nieznanego stało się pasjonującym zajęciem. Część mnie zgadzała się z nowymi odkryciami, druga część analizowała każdy przypadek z osobna. Wszystkie wątpliwe odkładałem do wyjaśnienia. Robiłem to na własny użytek i dla własnej ciekawości.

³⁴ B. Magee, *Wyznania filozofa*, Warszawa 2000, s. 236.

Zakończenie

Każdy z ludzi poszukuje celu. Szczególnie przywódcy. Życie bez celu jest jałowe i kręci się wokół problemów egzystencjalnych. We własnej mocy do niedawna nie mieliśmy możliwości odkrywania wielu wspaniałości, jakie nas otaczają. Posiadali ją jedynie *charyzmatycy* – obdarowani. Jednak za słowami św. Pawła – czy wszyscy prorokują, czy wszyscy mają dar uzdrawiania.....? Każdy z osobna jest indywidualnością obdarzoną tak, nie inaczej. Kiedy udoskonalimy komunikacje z samym sobą i zaczniemy pilnie szukać odkrywamy własne dary.

Przywództwo jako rola wysoce odpowiedzialna społecznie jest szczególnym wyróżnieniem przez Charis. Enkelmann uczy doskonalenia i tworzenia nowych darów. Specjaliści od inteligencji emocjonalnej rozwijają skrzydła nowej wiedzy i uświadamiają wagę tego elementu naszej osobowości. Grupy wyznaniowe odkrywają stare procesy na nowo i uświadamiają sobie ich wagę. Wewnętrznie bogatsi rewidują dogmaty i stereotypowe poglądy. Wiedza jaką dziś dysponujemy na temat roli człowieka w społeczeństwie zmusza do refleksji i pełne jej wyjaśnienie wymyka się specjalistom nauk społecznych. Nikt dzisiaj nie chce żyć w ciemności, jeśli jednak decyduje się na poszukiwania to zdecydowanie powinien odkryć swoje własne marzenia, cele i dary.

Osobista charyzma to dziś sposób na przetrwanie. Indywidualność jest szczególnie pożądaną cechą i wiele organizacji poszukuje pilnie takich osobowości na każdym szczeblu społecznej hierarchii.

Niniejsza praca poświęcona analizie dość szczególnego przypadku Roberta Monroe ujawnia złożoność osobowości i unikalnego talentu jaki posiadają przywódcy. Wizja, władza i równowaga emocjonalna równomiernie wykorzystana doprowadziła go do sukcesu. Osiągnął swój

cel robiąc wszystko z wewnętrznym przekonaniem o słuszności i celowości prowadzonych działań. Jego publikacje przetłumaczono na kilka języków. Wielu czytelników pokonało własne ograniczenia i zaczęło osobiste poszukiwania. Wniesiono wiele nowych idei i koncepcji ludzkiego życia i sposobów ich poznania. Działalność The Monroe Instytut trwa nieprzerwanie do dziś.

Problem przywództwa jest złożony i niniejsze opracowanie nie wyczerpuje całości tematu. Postać Monroe posłużyła za przykład, w którym wykazano determinację i pasję działania. Osobista charyzma przemawiająca z literatury źródłowej zdecydowała o takim właśnie wyborze.

Bibliografia

Źródła

1. Monroe R., *Podróże poza ciałem*, Bydgoszcz 1997
2. Monroe R., *Dalekie podróże*, Bydgoszcz 1995
3. Monroe R., *Najdalsza podróż*, Bydgoszcz 1996
4. *Pismo Święte Starego i Nowego Testamentu*, Warszawa 1975

Literatura

1. Dyson F., *Świat wyobraźni*, Warszawa 2000
2. De Chardin T., *Moja wizja świata*, Warszawa 1987
3. Dawson C., *Formowanie się chrześcijaństwa*, Warszawa 1969
4. Enkelmann N.B., *Charyzma*, Warszawa 2000
5. Goleman D., *Inteligencja emocjonalna*, Poznań 1997
6. Goleman D., *Inteligencja emocjonalna w praktyce*, Poznań 1999
7. Goleman D., *Emocje destrukcyjne*, Poznań 2003
8. Goldstein J., *Medytacja wglądu*, Wrocław 1997
9. Hart S., *Mowa zwierząt*, Warszawa 1996
10. Feynman R.P., *Sześć trudnych kawałków*, Warszawa 2000
11. Jasiukiewicz M., Soroka J.M., *Psycho-społeczne uwarunkowania kierowania ludźmi w organizacji*, Wrocław 2001
12. Kepiński A., *Lęk*, Kraków 2002
13. Kwiatkowski C., *Dlaczego ludzie boją się sukcesu*, Łódź 1997
14. Koźmiński A.K., Piotrowski W., *Zarządzanie. Teoria i praktyka*, Warszawa 1995
15. Lauster P., *Świadomość samego siebie*, Warszawa 1995
16. Le Doux J., *Mózg emocjonalny*, Poznań 2000
17. Mc Ginnis A.L., *Sztuka pewności siebie*, Warszawa 1999

18. Mc Kenna E., Beech N., *Zarządzanie zasobami ludzkimi*, Warszawa 1999
19. Magee B., *Wyznania filozofa*, Warszawa 2000
20. Mazur M., *Cybernetyka i charakter*, Podkowa Leśna 1976
21. Mindel A., *Lider mistrzem sztuk walki*, Warszawa 1995
22. Moen B., *Podróże w nieznane*, Bydgoszcz 2001
23. Moen B., *Podróże poza wszelkie wątpliwości*, Bydgoszcz 2001
24. Moen B., *Podróże do życia po śmierci*, Bydgoszcz 2003
25. Morgan M., *Wołanie z końca świata*, Warszawa 1995
26. Santorski J., *Sukces emocjonalny*, Warszawa 2000
27. Sedlak W., *Postępy fizyki życia*, Warszawa 1984
28. Segal J., *Jak pogłębić inteligencję emocjonalną*, Warszawa 1997
29. Shapiro L.E., *Jak wychować dziecko z wysokim EQ*, Warszawa 1999
30. *Praktyka kierowania: jak kierować sobą, innymi i firmą*, pr.zbior. pod red. D.Stewart, Warszawa 1996
31. Tepperwein K., *Twórcza moc myślenia*, Warszawa 1998
32. Wilber K., *Psychologia integralna*, Warszawa 2000