

UPUTE ZA UČINKOVITO FUNKCIONIRANJE AEQ GRUPE

Upute za učinkovito funkcioniranje aeq grupe..... 1

ORGANIZACIJA I VOĐENJE GRUPE	3
ODABIR VODSTVA:.....	3
ULOGA MENTORA U AEQ GRUPI	3
PROCES RADA U AEQ GRUPI	4
SASTANCI	4
TIJEKOM SEMINARA:	4
SUDIONICI AEQ SEMINARA UČE NA DVIJE RAZINE:.....	4
PRIJE SEMINARA.....	4
JEDAN OD GLAVNIH ZADATAKA GRUPE JE STVORITI OKRUŽENJE U KOJEM SE SVI SUDIONICI MOGU USREDOTOČITI NA STJECANJE ZNANJA I RAZUMIJEVANJE SADRŽAJA SEMINARA, UMJESTO DA SE BAVE NERIJEŠENIM MEĐULJUDSKIM ODNOSIMA.....	4
KAKO SE GRUPA MOŽE PRIPREMITI I UREDITI ODNOS MEĐU SUDIONICIMA?.....	5
OSOBN A ODGOVORNOST SVAKOG ČLANA.....	6
NAKON SEMINARA: KAKO GRUPA MOŽE PODRŽATI INTEGRACIJU ZNANJA I PRIJELAZ IZ ENTROPIJE U SINTROPIJU?	6
3. GRUPNA PODRŠKA I ODGOVORNOST.....	7
4. POVEZIVANJE S SVAKODNEVNIM ŽIVOTOM	7
ULOGA GRUPE U SMANJENJU ENTROPIJE	7
1. GRUPA OMOGUĆUJE PREPOZNAVANJE I OSVJEŠTAVANJE OBRAZACA ENTROPIJE	7
2. MENTOR USMJERAVA PROCES KAKO BI GRUPA RAZVILA SPOSOBNOST RJEŠAVANJA PROBLEMA8 KAKO TO IZGLEDA U PRAKSI?	8
3. EMOCIONALNA ZRELOST POJEDINACA UTJEČE NA SPOSOBNOST GRUPE U TRANSFORMACIJI ENTROPIJE	8
GRUPA U AEQ PROCESU DJELUJE KAO FILTER ENTROPIJE	8
4. POVEZANOST S SVAKODNEVNIM ŽIVOTOM.....	8
KAKO SE STEČENE PROMJENE PRENOSE U SVAKODNEVNI ŽIVOT?	9
1. SVIJEST O NAVIKAMA I NJIHOVA PROMJENA	9
2. PRIMJENA AEQ VJEŽBI U STVARNIM SITUACIJAMA	9
KAKO GRUPA POMAŽE U USPOSTAVLJANJU URAVNOTEŽENIH ODNOSA?	9
1. VJEŽBANJE KOMUNIKACIJE I EMOCIONALNOG IZRAŽAVANJA	9
2. ODNOS PREMA SEBI UTJEČE NA ODNOS E S DRUGIMA	9
3. DUGOROČNO POBOLJŠANJE KVALITETE ŽIVOTA	10
AEQ GRUPA JE VIŠE OD MJESTA ZA UČENJE – TO JE SUSTAV PODRŠKE ZA TRAJNE PROMJENE U SVAKODNEVNOM ŽIVOTU.	10
SVRHA RADA U GRUPI	10
POVEĆANJE RAZUMIJEVANJA AEQ METODE I RAZVOJ KOMPETENCIJA	10
PODIZANJE EMOCIONALNE ZRELOSTI I STVARANJE PODRŽAVAJUĆEG OKRUŽENJA	10
PRENOŠENJE DOBRIH PRAKSI U ŠIRE OKRUŽENJE	11

6. ZNAČAJ EMOCIONALNE ZRELOSTI	11
1. VIŠA RAZINA EMOCIONALNE ZRELOSTI OMOGUČUJE UČINKOVITIJE RJEŠAVANJE PROBLEMA. 11	11
KAKO BOLJE UPRAVLJATI EMOCIJAMA I STRESOM?	12
2. GRUPA RAZVIJA VJEŠTINE ZA UPRAVLJANJE EMOCIJAMA I ODNOSIMA.....	12
KAKO MOGU POBOLJŠATI SVOJE EMOCIONALNE REAKCIJE I ODNOSI?.....	12
 <u>PRAKTIČNA PRAVILA ZA RAD U GRUPI</u>	 <u>13</u>
 1. REDOVITO SUDJELOVANJE NA SASTANCIMA I DOSLJEDNO IZVRŠAVANJE ZADATAKA	 13
KAKO MOŽETE AKTIVNO SUDJELOVATI U GRUPI?	13
2. ODNOSI U GRUPI TEMELJE SE NA POŠTOVANJU I ISKRENOSTI.....	14
KAKO MOŽETE DOPRINIJETI POZITIVNIM ODNOSIMA UNUTAR GRUPE?	14
3. DOPRINOS ČLANOVA U RJEŠAVANJU IZAZOVA POMOĆU AEQ METODE.....	14
KAKO MOŽETE DOPRINIJETI RJEŠAVANJU IZAZOVA POMOĆU AEQ METODE?.....	14
 <u>PRAVILA SUDJELOVANJA U AEQ GRUPI</u>	 <u>15</u>
 REDOVITI SASTANCI GRUPE KANDIDATA:.....	 15
REDOVITI SASTANCI GRUPE UČITELJA:	15
UPOZORENJA:	16
OBAVEZNI RAZGOVOR NAKON ISPUNJENJA OBVEZA:	16
DUGOROČNE POSLJEDICE NEOPRAVDANIH IZOSTANAKA:	16

Organizacija i vođenje grupe

Odabir vodstva:

- Grupa određuje **voditelja i zamjenika**, koji zajedno s mentorom usmjeravaju rad grupe te brinu o redovitosti i kontinuitetu sastanaka.

Uloga mentora u AEQ grupi

Mentor usmjerava grupu i osigurava pravilan proces učenja, pri čemu **ne samo prenosi znanje**, već potiče samostalan razvoj članova i **postupno povećanje emocionalne i tjelesne zrelosti**.

1. Mentor djeluje unutar ili malo iznad emocionalne zrelosti grupe

- Ne nameće rješenja, već usmjerava članove prema **samostalnom istraživanju uzroka problema**.
- Sprječava traženje brzih rješenja i potiče **dublje razumijevanje**.
- Postavljanjem pitanja vodi članove **ka osvještavanju vlastitih tjelesnih i emocionalnih obrazaca**.

2. Rješavanje problema strpljenjem i postepenim procesom

- AEQ vježbe, analiza i refleksija pomažu razumjeti **povezanost tjelesnih obrazaca i emocija**.
- Umjesto brzih rješenja, mentor potiče **postepeno osvještavanje i promjenu obrazaca**.

3. Ako grupa ne napreduje, mentor pojačava vođenje

- Analizira situaciju i po potrebi uvodi **jasnija pravila, poboljšava strukturu sastanaka ili direktno intervenira**.
- Potiče članove na **veću angažiranost i diskusiju**.

4. Mjesečna izvješća za uvid u dinamiku grupe

- Izvješća omogućuju mentoru **praćenje napretka i prilagodbu vođenja**.
- Sadrže podatke o **prisustvu, sudjelovanju, reakcijama na vježbe i ponavljajućim problemima**.

Mentor nije samo AEQ učitelj, već vodič kroz proces promjene

Njegova uloga uključuje:

- **Poticanje istraživanja** umjesto davanja brzih rješenja,
- **Postupni razvoj emocionalne i tjelesne zrelosti**,
- **Regulaciju dinamike grupe** kako bi osigurala napredak,
- **Praćenje i prilagodbu pristupa** prema potrebama članova.

Na taj način **grupa postaje učinkovito podržavajuće okruženje** za dublje razumijevanje sebe, tijela i odnosa.

Proces rada u AEQ grupi

Sastanci

- Grupa se sastaje **uglavnom u digitalnom okruženju**.

Tijekom seminara:

- Sudionici stječu **teorijska znanja i praktične vještine AEQ pristupa** smjera i razine koju definira seminar ili edukacija u kojoj je grupa nastala.

Sudionici AEQ seminara uče na dvije razine:

1. Teorijsko znanje – Razumijevanje zašto i kako AEQ djeluje:

- Upoznaju **osnovne AEQ principe**, poput senzorno-motoričke amnezije, utjecaja podsvijesti na pokrete i emocije te povezanosti tjelesnih napetosti sa životnim obrascima.
- Uče **fiziku pokreta, mehanizme boli** i ulogu disanja u otpuštanju tjelesnih blokada.
- Razumiju kako **um i tijelo surađuju** u procesima napetosti i opuštanja te kako to utječe na njihov život i odnose.

2. Praktične vještine – Kako primijeniti stečeno znanje:

- Uče izvođenje **AEQ vježbi**, koje im pomažu **povećati tjelesnu osjetljivost, smanjiti napetosti i poboljšati pokretljivost**.
- Savladavaju **AEQ disanje**, što omogućuje **bolju kontrolu emocionalnih i tjelesnih reakcija**.
- Upoznaju metode **opažanja i refleksije**, pomoću kojih prepoznaju **uzroke svojih kroničnih stanja** i postepeno ih otklanjaju.

Teorijsko znanje i praktične vještine **nadopunjuju se** – sudionici prvo **razumiju principe AEQ pristupa**, a zatim ih primjenjuju **na sebi kroz vježbe i analizu vlastitih obrazaca pokreta i emocija**.

Prije seminara

Kako bi seminar protekao **nesmetano i bio što učinkovitiji**, ključno je da se **odnosi među sudionicima uredi prije početka seminara**.

To sprječava da eventualni **osobni problemi pojedinaca negativno utječu na dinamiku grupe** i ometaju proces učenja.

Jedan od glavnih zadataka grupe je stvoriti okruženje u kojem se svi sudionici mogu **usredotočiti na stjecanje znanja i razumijevanje sadržaja seminara**, umjesto da se bave neriješenim međuljudskim odnosima.

Seminar je prostor za učenje i razvoj, a ne mjesto za rješavanje osobnih sukoba ili prebacivanje individualnih problema na voditelja seminara ili njegovog asistenta.

Ako se pojavi potreba za dubljim rješavanjem osobnih pitanja ili dinamike unutar grupe, dostupna je individualna obrada ili grupna analiza koja se provodi prema određenom protokolu. Taj je protokol definiran u pravilniku seminara i može se provesti u sklopu samog programa, ako to vrijeme dopušta, ili na posebnim sastancima prije ili nakon završetka seminara. Time se osigurava da seminar ostane usmjeren na svoju primarnu svrhu – učinkovito prenošenje znanja i iskustava ključnih za napredak sudionika.

Kako se grupa može pripremiti i urediti odnose među sudionicima?

Za nesmetano i učinkovito odvijanje seminara ključno je da se odnosi među sudionicima uredi prije samog početka. Time se sprječavaju moguće napetosti, nesporazumi ili neriješeni osobni problemi koji bi mogli ometati proces učenja i suradnje. U nastavku su navedeni koraci kako to postići:

1. Jasna pravila i očekivanja

- **Uspostava zajedničkih dogovora** – prije seminara definiraju se pravila sudjelovanja koja potiču međusobno poštovanje, otvorenu komunikaciju i podršku.
- **Očekivanja u vezi ponašanja** – svi članovi trebaju razumjeti da osobni sukobi ne smiju dugoročno narušavati dinamiku grupe te da su odgovorni za vlastite reakcije i ponašanje.
- **Otvorena komunikacija** – poticanje iskrenog izražavanja osjećaja i mišljenja bez osuđivanja ili napadanja drugih.

2. Prepoznavanje i rješavanje mogućih napetosti

- **Prethodni razgovor među članovima** – organiziranje sastanka prije seminara kako bi se članovi bolje upoznali, izrazili svoja očekivanja i moguće zabrinutosti.
- **Identifikacija postojećih napetosti** – ako su nesporazumi već nastali, važno ih je riješiti prije seminara i pronaći odgovarajuća rješenja.
- **Uloga mentora ili voditelja grupe** – mentor može po potrebi posredovati, pomoći u razjašnjavanju nesporazuma i postaviti smjernice za konstruktivnu suradnju.

3. Stvaranje sigurnog i podržavajućeg okruženja

- **Vježbe za povezivanje i opuštanje** – na početku susreta grupa može izvesti jednostavne AEQ vježbe koje povećavaju smirenost i usredotočenost na sadašnji trenutak.
- **Poticanje međusobne empatije** – svaki član treba biti svjestan da svi imaju vlastitu prošlost, emocionalne izazove i procese koje treba poštovati.
- **Prevenција sukoba** – grupa treba izbjegavati negativne komentare ili natjecateljski pristup, te umjesto toga poticati suradnju i međusobnu podršku.

4. Postavljanje jasne strukture komunikacije

- **Sustav izražavanja mišljenja i osjećaja** – grupa može uvesti pravila kao što su:
 - Govori samo jedna osoba u isto vrijeme.
 - Pravila komunikacije i osobna odgovornost svakog člana
 - Svaki član izražava svoje osjećaje bez optuživanja drugih.
 - Aktivno slušanje bez prekidanja.
 - Iznošenje mišljenja i pogleda na kolege s argumentima i dovoljno konteksta.
 - Određivanje načina rješavanja sukoba – ako dođe do kroničnih nesuglasica, grupa treba slijediti strukturirani postupak, poput iskrenog razgovora u sigurnom okruženju uz pomoć mentora.

Osobna odgovornost svakog člana

- **Emocionalna stabilnost** – svaki član treba voditi računa o vlastitoj emocionalnoj stabilnosti, što znači da se prije seminara svjesno pripremi, osigura si vrijeme i pažnju, opusti se i dođe na seminar otvoren za nova iskustva.
- **Svakodnevna osobna refleksija** – svaki sudionik neka prije seminara razmisli:
 - Koja su moja očekivanja?
 - Imam li osobne izazove koji bi mogli utjecati na moje sudjelovanje?
 - Kako mogu pridonijeti pozitivnoj grupnoj dinamici?

Priprema grupe ključni je dio procesa koji osigurava harmonično i učinkovito okruženje za učenje.

Ako su odnosi među članovima uređeni, energija se ne troši na rješavanje sukoba, već se usmjerava na učenje, rast i integraciju AEQ metode.

Nakon seminara: Kako grupa može podržati integraciju znanja i prijelaz iz entropije u sintropiju?

Nakon seminara važno je da grupa ne ostane samo na teoretskom razumijevanju, već aktivno pomaže članovima da stečeno znanje primijene u svakodnevnom životu.

To zahtijeva redoviti rad, usredotočenost i podršku u postupnoj promjeni unutarnjih i vanjskih obrazaca ponašanja.

1. Redovita refleksija i razmjena iskustava

- **Tjedni sastanci ili razgovori** (uživo ili putem interneta) gdje članovi dijele kako primjenjuju naučene principe u svom životu.
- **Vođenje dnevnika ili bilježenje promjena**, gdje svaki sudionik zapisuje svoja osjećanja, tjelesne promjene i reakcije na vježbe.
- **Povratne informacije mentora ili drugih članova**, koje pomažu u prepoznavanju napretka te područja gdje je još potreban razvoj.

2. Svjesno smanjenje entropije i prijelaz u sintropiju

- **Postupna i svjesna promjena navika** – male, ali dosljedne promjene u svakodnevnom životu donose dugoročne učinke.
- **Izvođenje AEQ vježbi sa svrhom i osjećajem** – ne samo kao mehaničko ponavljanje, već s fokusom na tjelesne reakcije i emocije.

- **Promatranje vlastitih obrazaca** – prepoznavanje kada i zašto se pojavljuju tjelesne napetosti, kako reagiramo na stres i koje mentalne navike nam otežavaju napredak.
- **Postavljanje strukture** – na primjer, određivanje vremena za refleksiju, izvođenje AEQ vježbi ili svjesno opuštanje tijekom dana.

3. Grupna podrška i odgovornost

- **Dogovor o ciljevima i praćenje napretka** – svaki član može definirati osobne ciljeve i redovito ih provjeravati unutar grupe.
- **Suočavanje s otporima i izazovima** – grupa pomaže pojedincima prepoznati i prevladati unutarnje blokade.
- **Uloga mentora** – osigurava smjernice i po potrebi prilagođava proces ako dođe do stagnacije ili nerazumijevanja.

4. Povezivanje s svakodnevnim životom

- **Primjena AEQ principa u poslu, odnosima i komunikaciji** – prepoznavanje kako tjelesni obrasci utječu na naše interakcije i reakcije.
- **Prilagođavanje tempa promjena** – izbjegavanje brzih rješenja i fokus na dugoročne promjene.
- **Preuzimanje odgovornosti** – prijelaz iz pasivne u aktivnu ulogu (od čekanja na rješenja do traženja dubljih uzroka i postupne promjene).

Integracija znanja nakon seminara nije samo individualni proces, već zahtijeva grupnu podršku, strukturu i svjestan rad. Prijelaz iz entropije u sintropiju događa se kroz postupno uređivanje misli, tjelesnih obrazaca i svakodnevnih navika, omogućujući trajne i značajne promjene u životu pojedinca.

Uloga grupe u smanjenju entropije

AEQ grupa djeluje kao "pročišćivač" entropije, što znači da pomaže članovima smanjiti unutarnji i vanjski kaos koji proizlazi iz njihove prošlosti ili trenutnih odnosa. Entropija se manifestira kroz nerazumljive obrasce ponašanja, tjelesne napetosti, emocionalne blokade ili neuređene odnose koji sprečavaju pojedince u napretku.

1. Grupa omogućuje prepoznavanje i osvještavanje obrazaca entropije

Sudjelovanje u grupi omogućava pojedincima da kroz interakcije prepoznaju vlastite neučinkovite obrasce razmišljanja, emocija i ponašanja.

Kada član čuje slična iskustva drugih, lakše osvještava vlastite neuređene procese i počinje ih mijenjati.

Mentor kroz pravilna pitanja pomaže članovima uočiti gdje ostaju u entropiji (npr. traže brza rješenja, izbjegavaju emocionalne reakcije ili ponavljaju neučinkovite obrasce).

Primjer:

Član grupe stalno izražava frustraciju zbog nemogućnosti opuštanja mišića leđa. Umjesto da traži brzo rješenje, grupna rasprava dovodi ga do uvida da napetost proizlazi iz dugotrajno potisnutog bijesa.

2. Mentor usmjerava proces kako bi grupa razvila sposobnost rješavanja problema

Mentor ne nudi brza rješenja, već grupu vodi kroz proces istraživanja i razumijevanja uzroka entropije.

Grupa djeluje kao podržavajuće okruženje u kojem članovi uče međusobno pomagati i postupno rješavati svoje unutarnje i vanjske konflikte.

Umjesto oslanjanja na mentora, grupa postupno preuzima odgovornost za vlastiti razvoj i postaje sve samostalnija.

Kako to izgleda u praksi?

Umjesto da mentor odmah ponudi rješenje, postavlja pitanja poput:

- Što primjećuješ kod sebe kada se pojavi napetost ili otpor?
- Kako se tvoj odgovor odražava u tijelu i mislima?
- Kako bi mogao drugačije pristupiti ovoj situaciji?

Kroz takav proces članovi postupno stječu sposobnost samorefleksije i regulacije vlastite entropije.

3. Emocionalna zrelost pojedinaca utječe na sposobnost grupe u transformaciji entropije

- U grupi se nalaze članovi na različitim razinama emocionalne i tjelesne zrelosti. Emocionalno zreliji članovi postavljaju primjer i pomažu manje zrelima u njihovom napretku.
- Ako grupa sadrži previše emocionalno nezrelih članova, veća je vjerojatnost da će ostati u entropiji i neće biti sposobni prihvatiti potrebne promjene.

Važno je da grupa ne preuzima rješavanje problema umjesto pojedinca, već ga vodi prema preuzimanju odgovornosti i osvještavanju vlastitih obrazaca.

Primjer:

Ako netko u grupi stalno traži izgovore zašto ne može napredovati, emocionalno zreliji članovi neće ga odmah tješiti ili nuditi brza rješenja, već će ga potaknuti na samorefleksiju, preuzimanje odgovornosti i poduzimanje konkretnih koraka koji omogućuju promjenu.

Grupa u AEQ procesu djeluje kao filter entropije

- Pomaže članovima postupno osvještavati, razumjeti i transformirati neuređene obrasce.
- Mentor usmjerava proces, ali ključnu ulogu u napretku ima dinamika među članovima i njihova spremnost na rast.
- Kroz sudjelovanje u grupi pojedinci ne samo da prepoznaju vlastitu entropiju, već i uče kako je svjesno mijenjati prema većem unutarnjem i vanjskom redu – sintropiji.

4. Povezanost s svakodnevnim životom

AEQ grupa nije samo mjesto za učenje i razumijevanje tjelesnih i emocionalnih obrazaca, već i alat za prenošenje tih promjena u svakodnevni život.

Cilj grupnog rada nije ostati na teoriji, već omogućiti da se stečeno znanje i novi obrasci ponašanja odraze u obiteljskom i radnom okruženju.

Kako se stečene promjene prenose u svakodnevni život?

1. Svijest o navikama i njihova promjena

- Kada član grupe kroz AEQ proces razumije vlastite obrasce (npr. kako nesvjesno stvara napetost ili kako izbjegava određene emocije), počinje svjesno mijenjati svoje reakcije u svakodnevnim situacijama.
To znači da ne samo da drugačije osjeća svoje tijelo, već i drugačije komunicira i reagira u odnosima s drugima.

Primjer:

Član koji je u grupi shvatio da napetost u vratu proizlazi iz potisnutog bijesa lakše će prepoznati taj osjećaj u svakodnevnim situacijama (npr. kada mu netko postavi neugodan zahtjev) i naučiti jasnije izražavati svoje granice, umjesto da nesvjesno potiskuje bijes i stvara dodatnu napetost u tijelu.

2. Primjena AEQ vježbi u stvarnim situacijama

- Članovi grupe uče kako pravilnim disanjem, svjesnim pokretima i tjelesnim opuštanjem mogu regulirati emocionalne reakcije u stresnim situacijama.
Umjesto da automatski reagiraju stresom ili napetošću, zastanu, osvijeste tijelo i svjesno izaberu smireniiji i uređeniji odgovor.

Primjer:

Osoba koja se često suočava sa stresnim situacijama na poslu moći će primijeniti AEQ vježbe ili određeni respiratorni modul kako bi smanjila tjelesnu napetost i umirila misli, umjesto da nesvjesno ponavlja stare stresne reakcije.

Kako grupa pomaže u uspostavljanju uravnoteženih odnosa?

1. Vježbanje komunikacije i emocionalnog izražavanja

- U sigurnom okruženju grupe članovi uče kako izraziti svoja osjećanja i granice bez straha ili agresije.
- Uče slušati druge bez trenutne osude ili emocionalne reaktivnosti, što poboljšava kvalitetu njihovih odnosa u svakodnevnom životu.

Primjer:

Osoba koja je imala poteškoće u izražavanju vlastitih potreba u obitelji kroz grupnu dinamiku stječe iskustvo sigurne komunikacije, što joj pomaže poboljšati odnose s partnerom ili kolegama.

2. Odnos prema sebi utječe na odnose s drugima

- Kada pojedinac bolje razumije i prihvati sebe, to izravno utječe na njegove odnose – manje je konflikata, nesporazuma i emocionalnih manipulacija.
- Bolja unutarnja ravnoteža znači manje impulzivnih reakcija i više svjesnih odluka u interakcijama s drugima.

Primjer:

Član grupe koji je prije često reagirao bijesom ili povlačenjem počinje prepoznavati okidače tih reakcija, suočavati se s njima svjesno i time poboljšava odnose s partnerom, djecom ili suradnicima.

3. Dugoročno poboljšanje kvalitete života

- Uravnoteženiji odnosi znače manje nepotrebnog stresa, veći osjećaj stabilnosti i više energije za važne stvari u životu.
- Grupa djeluje kao prostor za stalnu refleksiju i podršku, pomažući pojedincu da ne sklizne natrag u stare obrasce ponašanja.

Primjer:

Član koji je kroz AEQ metodu naučio svjesnije osjećati svoje tijelo i emocije lakše će održavati zdravu ravnotežu između posla, odnosa i osobnog blagostanja, što dugoročno vodi ka većem zadovoljstvu i uspjehu.

AEQ grupa je više od mjesta za učenje – to je sustav podrške za trajne promjene u svakodnevnom životu.

Kroz grupnu dinamiku i mentorstvo, pojedinci stječu alate za svjesno preoblikovanje svojih odnosa, reakcija i životnih navika, što dovodi do veće unutarnje ravnoteže, manje stresa i boljih međuljudskih odnosa.

Svrha rada u grupi

Rad u AEQ grupi nije samo učenje teorije i vježbi, već cjelovit proces koji vodi ka dubljem razumijevanju metode, osobnom razvoju i poboljšanju odnosa. Cilj grupe je da svaki član ne samo osvijesti svoje obrasce, već ih i promijeni te prenese te promjene u svoje okruženje.

Povećanje razumijevanja AEQ metode i razvoj kompetencija

Članovi uče prepoznavati uzroke svojih tjelesnih napetosti i emocionalnih blokada te razvijaju sposobnost svjesnog opuštanja i mijenjanja tih obrazaca. Time stječu kompetencije za objašnjavanje teorije – ne samo za sebe, već i za pomoć drugima u razumijevanju AEQ principa. Također, uče pravilno izvođenje AEQ vježbi koje pomažu u uklanjanju kroničnih napetosti i poboljšanju tjelesne svijesti.

U praksi to znači:

Član koji bolje razumije svoje tijelo prepoznaje napetosti uzrokovane stresom i svjesno ih opušta. Kada razumije teoriju AEQ metode, može drugima objasniti zašto same mehaničke vježbe nisu dovoljne ako ne dođe do promjene u svijesti.

Podizanje emocionalne zrelosti i stvaranje podržavajućeg okruženja

Pojedinac uči svjesno prepoznavati i izražavati svoje emocije, bez potiskivanja ili nezdravog izražavanja. Tako razvija odgovornost za vlastite postupke, odnose i reakcije, što dovodi do manje sukoba i skladnijih odnosa. Grupa postaje sigurno okruženje gdje se članovi uče ispravnoj komunikaciji i međusobnoj podršci.

U svakodnevnom životu to znači:

Osoba koja se prije u sukobima povlačila ili reagirala ljutnjom sada zna zaustaviti svoju reakciju, prepoznati što se u njoj događa i svjesno odabrati uravnoteženiji odgovor. Grupa joj pruža povratne informacije i pomaže joj razumjeti gdje još djeluje automatski te kako to može promijeniti.

Prenošenje dobrih praksi u šire okruženje

Kada član uspješno smanjuje napetosti, poboljšava odnose i razvija veću svijest o tijelu i emocijama, to spontano utječe i na druge. Znanje i iskustva stečena u grupi mogu se prenijeti na obitelj, kolege ili druge zajednice gdje ljudi prepoznaju prednosti AEQ metode.

U praksi to znači:

Član koji je u grupi poboljšao svoju sposobnost izražavanja emocija može to znanje primijeniti u odgoju djece, poboljšanju odnosa s partnerom ili na radnom mjestu. Kada primijeti da se netko suočava s kroničnom napetošću ili emocionalnim poteškoćama, može mu predložiti AEQ vježbe ili podijeliti vlastito iskustvo kako mu je metoda pomogla.

6. Značaj emocionalne zrelosti

Emocionalna zrelost ključna je za postizanje dugoročnih promjena i uspješnu suradnju u grupi. Poboljšanjem sposobnosti upravljanja emocijama i odnosima ne samo da ćete poboljšati svoje iskustvo u grupi, već ćete i osobno rasti. Razvoj emocionalne zrelosti proces je koji zahtijeva preciznost, strpljenje i trud, kako od pojedinca, tako i od cijele grupe. Viša razina emocionalne zrelosti omogućuje bolje rješavanje sukoba, veće razumijevanje među članovima i održive promjene u osobnom razvoju. Razvijanjem ovih vještina stvarate podržavajuće i produktivno okruženje za sve.

1. Viša razina emocionalne zrelosti omogućuje učinkovitije rješavanje problema

Emocionalna zrelost znači da pojedinac razumije i upravlja vlastitim emocijama te zna primjereno reagirati u različitim situacijama, uključujući stresne i konfliktnu okolinu. To uključuje sposobnost prepoznavanja, prihvaćanja i reguliranja svojih emocionalnih reakcija. Emocionalno zreliji pojedinci ne reagiraju impulzivno, već se mogu smiriti, razmisliti i donijeti odluke koje pridonose rješavanju problema, umjesto da ih pogoršavaju.

Učinkovito rješavanje problema uključuje sposobnost ostajanja mirnim i konstruktivnim čak i u teškim situacijama. Emocionalno zrele osobe shvaćaju da sukobi i problemi nisu nužno negativni, već predstavljaju priliku za rast i poboljšanje. Takav pristup pomaže u bržem i učinkovitijem pronalaženju rješenja jer emocionalna zrelost sprječava da emocije preuzmu kontrolu nad odlukama.

Kako bolje upravljati emocijama i stresom?

- **Samoprepoznavanje:** Budite svjesni svojih emocija i njihovog utjecaja na vaše odluke, komunikaciju i odnose. Ako se osjećate ljutito ili frustrirano, prepoznajte te osjećaje i naučite ih kontrolirati prije nego što ih izrazite na način koji bi mogao biti štetan.
- **Empatija:** Obratite pažnju na emocije drugih članova grupe. Emocionalna zrelost uključuje sposobnost stavljanja u tuđu poziciju, razumijevanja njihovih osjećaja i reakcija, što doprinosi konstruktivnijoj suradnji i rješavanju sukoba.
- **Upravljanje stresom:** Naučite tehnike za upravljanje stresom, kao što je razmišljanje o situaciji prije nego što reagirate. To će vam omogućiti bolje nošenje sa situacijama koje vas emocionalno izazivaju.

Upravljanje stresom znači prepoznavanje stresnih situacija i svjesno reagiranje umjesto impulzivnog djelovanja pod utjecajem emocija.

Jedna od tehnika za ostajanje smirenim u napetim trenucima je razmišljanje o situaciji prije nego što reagirate. To znači da si uzmete nekoliko trenutaka kako biste se zaustavili, razmislili o onome što se dogodilo i odlučili kako ćete najbolje odgovoriti, umjesto da odmah reagirate pod utjecajem emocija poput ljutnje, frustracije ili straha.

Primjer:

Ako vas netko iznervira, umjesto da odmah odgovorite oštro, uzmite trenutak da se smirite i razmislite kako odgovoriti na način koji će riješiti situaciju, a ne je dodatno pogoršati. To vam pomaže upravljati stresnim situacijama, poboljšati odnose i bolje kontrolirati vlastite emocije.

2. Grupa razvija vještine za upravljanje emocijama i odnosima

- **Grupno učenje:** Grupa kao cjelina podržava i potiče razvoj emocionalne zrelosti među članovima. Kroz razgovore, razmjenu iskustava i promatranje reakcija drugih, učimo nove načine upravljanja emocijama i komunikacijom. Grupa je izvor motivacije i podrške u osobnom razvoju, jer svaki član pruža povratne informacije, pomaže u pronalaženju rješenja i zajedno s drugima traži mogućnosti za rast.
- **Vještine upravljanja emocijama** uključuju sposobnost prepoznavanja, razumijevanja i reguliranja vlastitih emocionalnih reakcija u različitim situacijama. Članovi grupe trebaju razviti vještine kao što su konstruktivna komunikacija, aktivno slušanje, pronalaženje kompromisa te kontroliranje ljutnje, stresa i frustracija.
- **Upravljanje odnosima** znači da članovi grupe razvijaju sposobnost uspostavljanja zdravih, poštovanih i učinkovitih odnosa. To uključuje rješavanje nesuglasica, postavljanje granica te pronalaženje ravnoteže između onoga što je najbolje za grupu i onoga što je najbolje za pojedinca.

Kako mogu poboljšati svoje emocionalne reakcije i odnose?

- **Traženje podrške i savjetovanja:** Kada naidete na izazove u upravljanju svojim emocijama ili odnosima s drugima, budite spremni potražiti pomoć od drugih članova grupe ili mentora. Zajedno možete naučiti nove pristupe za bolje upravljanje situacijama.

- **Prihvaćanje povratnih informacija:** Prihvatite konstruktivne povratne informacije od drugih članova grupe o tome kako upravljate svojim emocijama i odnosima. To će vam pomoći da prepoznate područja koja trebate poboljšati i usmjerite se na osobni rast.
- **Refleksija:** Redovito odvojite vrijeme za razmišljanje o svojim emocionalnim reakcijama i odnosima. Refleksija je ključna za osobni razvoj i trajne promjene.

Kako prakticirati refleksiju?

- **Redovito si uzmite vrijeme za refleksiju:** Postavite si vremenske rokove (npr. tjedno ili mjesečno) kako biste se zaustavili i razmislili o svojim emocionalnim reakcijama i odnosima.
- **Analizirajte svoje reakcije i ponašanje:** Razmislite o tome kako ste reagirali u različitim situacijama. Što ste napravili dobro? Gdje se možete poboljšati? To će vam pomoći identificirati područja za napredak.
- **Zabilježite ključne uvide:** Vodite dnevnik ili popis gdje zapisujete svoje misli i spoznaje tijekom refleksije. To će vam olakšati praćenje napretka i prepoznavanje obrazaca.
- **Postavite konkretne ciljeve za poboljšanje:** Na temelju refleksije definirajte specifične ciljeve ili korake za poboljšanje svojih emocionalnih reakcija ili odnosa. Na primjer, kako ćete bolje reagirati u stresnim situacijama?
- **Odredite akcijske korake:** Svaki cilj podijelite u konkretne, izvedive korake koje možete primijeniti u svakodnevnom životu. Ovi koraci pomoći će vam u provedbi promjena u praksi.
- **Budite strpljivi i uporni:** Promjena obrazaca ponašanja zahtijeva vrijeme. Važno je biti strpljiv sa sobom i usredotočiti se na dugoročne rezultate.
- **Procijenite svoj napredak:** Redovito provjeravajte svoj napredak i analizirajte postizete li ciljeve koje ste si postavili. Ako ne, prilagodite svoju strategiju i nastavite s promjenama dok ne postignete željene rezultate.

Praktična pravila za rad u grupi

1. Redovito sudjelovanje na sastancima i dosljedno izvršavanje zadataka

- **Redovito sudjelovanje na sastancima** znači da svaki član grupe mora dosljedno prisustvovati sastancima u skladu s dogovorenim rasporedom. To uključuje obvezu pravovremenog dolaska na sastanke, jer kašnjenje ili izostanak bez prethodne obavijesti može utjecati na dinamiku grupe i napredak rada.
- **Dosljedno izvršavanje zadataka** znači da članovi grupe moraju ispuniti svoje zadatke na vrijeme i s odgovarajućom kvalitetom. To uključuje zadatke povezane s AEQ metodom, kao i druge obveze dogovorene na sastancima. Ako član ne izvrši svoje zadatke, to može usporiti napredak cijele grupe, stoga je važno dosljedno ih ispunjavati.

Kako možete aktivno sudjelovati u grupi?

- **Budite odgovorni za svoje prisustvo na sastancima.** Ako ne možete doći, unaprijed obavijestite voditelja grupe.

- **Izvršavajte zadatke na vrijeme i u skladu s dogovorenim standardima.** Ako imate poteškoća sa zadatkom, razgovarajte o tome s grupom.

2. Odnosi u grupi temelje se na poštovanju i iskrenosti

- **Poštovanje** znači da svi članovi grupe prihvaćaju različita mišljenja i poglede drugih, bez obzira na to koliko se razlikuju od njihovih vlastitih. Poštovanje također uključuje suosjećanje, uzimanje u obzir potreba i osjećaja drugih te stvaranje sigurnog prostora za izražavanje mišljenja bez straha od kritike ili osude.
- **Iskrenost** znači da članovi moraju biti otvoreni i pošteni u svojoj komunikaciji. To uključuje i pohvale i kritike, ali na način koji izbjegava vrijeđanje ili napadanje drugih. Iskrenost pomaže u izgradnji povjerenja unutar grupe, što je ključno za uspješnu suradnju.
- **Dobar primjer i izvan grupe** znači da bi odnosi unutar grupe trebali služiti kao model ponašanja i u drugim okruženjima. Članovi bi trebali njegovati poštovanje i iskrenu komunikaciju i izvan grupe, što doprinosi boljoj dinamici i jačanju međusobnog povjerenja.

Kako možete doprinijeti pozitivnim odnosima unutar grupe?

- **Aktivno doprinosite pozitivnoj i poštovanoj komunikaciji s drugim članovima.** Pazite na svoje riječi i postupke te budite svjesni da vaše ponašanje utječe na dinamiku grupe.
- **Budite otvoreni i iskreni u razgovorima, čak i kada se ne slažete s nekim.** Pronađite način da izrazite svoje mišljenje, a pritom poštuju osjećaje drugih.
- **Budite pouzdani i dosljedni u svom ponašanju, kako unutar grupe, tako i izvan nje.** Budite primjer kolegama i svima koji vas prate.

3. Doprinos članova u rješavanju izazova pomoću AEQ metode

- **Dijeljenje znanja i iskustava** znači da svaki član treba aktivno sudjelovati i dijeliti svoje znanje, iskustva i uvide. To uključuje i profesionalna i osobna iskustva koja mogu biti korisna za rješavanje konkretnih izazova s kojima se grupa suočava. Svijest o tome da svaki član ima nešto vrijedno za podijeliti doprinosi obogaćivanju iskustava svih u grupi.
- **Rješavanje izazova pomoću AEQ metode** znači da bi AEQ metoda trebala biti ključni alat u pristupu rješavanju problema i izazova. Članovi bi trebali koristiti AEQ tehnike i alate za suočavanje s problemima, bilo u osobnom razvoju ili u grupnoj suradnji. To uključuje pronalaženje rješenja koja su u skladu s metodologijom i filozofijom AEQ kako bi se postigle dugoročne promjene.

Kako možete doprinijeti rješavanju izazova pomoću AEQ metode?

- **Budite aktivni i dijelite svoje znanje i iskustva s ostalim članovima.** Pomozite grupi svojim stručnim znanjem i životnim iskustvima kako biste zajedno postigli napredak.
- **Budite spremni prihvatiti različita stajališta i izazove koje drugi donose te se usredotočite na rješenja koja su u skladu s AEQ metodom.**

- **Koristite AEQ alate, tehnike i principe za rješavanje problema** kako biste doprinijeli konstruktivnom napretku, kako za sebe, tako i za grupu.

Pravila sudjelovanja u AEQ grupi

Redoviti sastanci grupe kandidata:

Grupa se mora sastajati dva puta tjedno. Drugi sastanak može trajati samo pola sata, dovoljno da jedan od članova grupe vodi vježbu.

Na dužem sastanku:

- Jedan od članova vodi odabranu AEQ vježbu.
- Pripremi 10-minutno izlaganje na odabranu temu, koju predstavlja prije ili poslije vježbe.
- Nakon vježbe članovi dijele svoja iskustva i postavljaju pitanja voditelju.
- Grupa zatim raspravlja o događanjima unutar i izvan grupe koja utječu na njezino funkcioniranje.
- Preporučuje se da svaki tjedan poslušaju sat vremena snimke seminara i o tome raspravljaju na sastanku grupe. Time se dodatno povećava utjecaj sadržaja seminara.
- Voditelj vježbe mora napraviti snimku zaslona (screenshot) sudionika prije, tijekom ili odmah nakon završetka vježbe. Sudionici moraju imati navedeno ime i prezime te uključenu kameru.
- Voditelj vježbe mora objaviti sljedeće na forumu AEQ grupe:
 - Snimku zaslona sudionika.
 - Temu obrađenu prije i poslije vježbe.
 - Ime vođene vježbe.
 - Ukupno trajanje sastanka.

Na kraćem sastanku:

- Jedan od članova vodi odabranu AEQ vježbu.
- Voditelj vježbe mora objaviti sljedeće na forumu AEQ grupe:
 - Snimku zaslona sudionika.
 - Ime vođene vježbe.
 - Ukupno trajanje sastanka.

Redoviti sastanci grupe učitelja:

Grupa se mora sastajati barem jednom tjedno, a preporučuje se da se sastaje dva puta tjedno. Drugi sastanak treba trajati onoliko koliko je potrebno za izvođenje vježbe i razmjenu povratnih informacija o njenom izvođenju.

Na dužem sastanku:

- Jedan od članova vodi odabranu AEQ vježbu.
- Pripremi 10-minutno izlaganje na odabranu temu, koju predstavlja prije ili poslije vježbe.
- Nakon vježbe članovi dijele svoja iskustva i postavljaju pitanja voditelju.

- Grupa zatim raspravlja o događanjima unutar i izvan grupe koja utječu na njezino funkcioniranje.
- Voditelj vježbe mora napraviti snimku zaslona sudionika prije, tijekom ili odmah nakon završetka vježbe. Sudionici moraju imati navedeno ime i prezime te uključenu kameru.
- Voditelj vježbe mora objaviti sljedeće na forumu AEQ grupe:
 - Snimku zaslona sudionika.
 - Temu obrađenu prije i poslije vježbe.
 - Ime vođene vježbe.
 - Ukupno trajanje sastanka.

Na kraćem sastanku:

- Jedan od članova vodi odabranu AEQ vježbu.
- Voditelj vježbe mora objaviti sljedeće na forumu AEQ grupe:
 - Snimku zaslona sudionika.
 - Ime vođene vježbe.
 - Ukupno trajanje sastanka.

Upozorenja:

- **Prvo neopravdano izostajanje** voditelj/zamjenik grupe smatra upozorenjem.
- **Za svako sljedeće upozorenje** voditelj/zamjenik obavještava ostale članove o izostancima kandidata/učitelja kako bi mogli utjecati na njega i savjetovati ga kako poboljšati prisutnost.
- Ako kandidat **ne sudjeluje na barem četiri sastanka u jednom mjesecu** bez opravdanog razloga, mora pripremiti **plan promjene**, koji uključuje:
 - Organizaciju vremena, motivacije i uvjeta za redovito sudjelovanje.
 - Istraživanje uzroka unutarnjeg otpora prema grupi ili njenim članovima.
 - Razvoj emocionalne zrelosti i prihvaćanje potrebnih odricanja.

Obavezni razgovor nakon ispunjenja obveza:

- Nakon ispunjenja obveza, učitelj obavlja razgovor s mentorom ili voditeljem edukacije, u kojem predstavlja:
 - Razumijevanje uzroka izostanaka.
 - Uvide i promjene u odnosu prema sastancima.
- Cilj je spriječiti ponavljanje neprimjerenog ponašanja.

Ako učitelj **ne sudjeluje na barem tri sastanka u jednom mjesecu** bez opravdanog razloga, mora pripremiti **plan promjene**, koji uključuje:

- Organizaciju vremena, motivacije i uvjeta za redovito sudjelovanje.
- Istraživanje uzroka unutarnjeg otpora prema grupi ili njenim članovima.
- Razvoj emocionalne zrelosti i prihvaćanje potrebnih odricanja.

Dugoročne posljedice neopravdanih izostanaka:

- Ako se izostanci nastave, **AEQ organizacija neće izdati preporuke za tog učitelja.**
- **Učitelj gubi pristup pogodnostima** koje su dostupne uspješnim AEQ učiteljima.

- **Neispunjavanje obveza** pokazuje manjak želje za napretkom i može rezultirati:
 - Nemogućnošću kandidata da polaže licencni ispit.
 - Nemogućnošću učitelja da se prijavi na sljedeći seminar ili višu razinu edukacije.
 - Nemogućnošću učitelja da obnovi svoju licencu.

Aleš Ernst, autor AEQ metode
Brežice, 20. 2. 2025.

AEQ
.SI
METODA®