

PRAVILA DJELOVANJA AEQ GRUPA 2.0

Pravila djelovanja AEQ grupa temelje se na tri temeljne vrijednosti: uređenost, odgovornost i razvoj emocionalne zrelosti. Grupa nije samo prostor za učenje i izvođenje AEQ vježbi, već je sustav za redovito iskustvo unutarne i međuljudske uređenosti. Time se stvaraju uvjeti za fuziju, odnosno postupno povezivanje onoga što je prije bilo razdvojeno: tijela, emocija, svijesti i odnosa.

A. Kandidati AEQ školovanja

1. Ritam susreta i sadržaj

- usreti se održavaju dvaput tjedno: jedan duži, jedan kraći.

Dulji susret uključuje:

- Vođenu AEQ vježbu
- 10-minutno izlaganje odabrane teme s aktualnim razumijevanjem
- Razmjenu iskustava nakon vježbe
- Grupnu refleksiju o unutaršnjoj dinamici grupe

Analiza jednog sata odabranog audio zapisa seminara ili modula s gledišta:

- kako sudionici danas razumiju temu drukčije nego pri prvom slušanju
- kako viša emocionalna zrelost mijenja interpretaciju AEQ principa
- koji su dijelovi sada jasniji, relevantniji ili prethodno neprimijećeni
- **Svrha:** Nadograditi sadržaje koji su pri prvom slušanju možda bili samo mentalno shvaćeni, ali još nisu bili iskustveno i emocionalno internalizirani

Kraći susret:

- Izvođenje AEQ vježbe
- Kratka refleksija
- Obvezna objava: screenshot, ime vježbe, trajanje

2. Obvezna objava nakon duljeg i kraćeg susreta u za to predviđenoj temi AEQ foruma za ovu grupu

- Screenshot s prisutnima
- Ime vježbe i trajanje susreta
- Ključno uvid iz refleksije ili analize zapisa

B. Učitelji AEQ metode

1. Ritam susreta i sadržaj

Učiteljske grupe sastaju se najmanje dvaput tjedno.

Dulji susret uključuje:

- Vođenje AEQ vježbe
- Izlaganje odabrane teme
- Produbljena razmjena osjećaja i pitanja
- Razgovor o dinamici unutar grupe i utjecaju okoline
- Analiza odabranog starijeg seminara/modula s naglaskom na:
 - o razliku između prošlog i sadašnjeg razumijevanja
 - o prepoznavanje promjena u percepciji značenja AEQ načela
 - o integraciju sadržaja u rad s učenicima/klijentima

Kraći susret:

- Izvođenje AEQ vježbe
- Kratka refleksija
- Obvezna objava: screenshot, naziv vježbe, trajanje

2. Obvezna objava nakon duljeg susreta

- Screenshot s prisutnima
- Naziv vježbe i trajanje susreta
- Ključno uvid iz refleksije ili analize zapisa

C. Prisutnost, uređenost i odgovornost

Prisutnost je nužna za održavanje fuzije unutar grupe. Svako odsustvo utječe na tok grupe i osobnu dinamiku člana.

1. Odsutnosti

- Prvo neopravdano odsustvo: upozorenje od strane voditelja ili zamjenika
- Daljnja odsustva: obavijest grupi, poziv na uređenje odnosa
- Kandidat: ako se unutar mjesec dana ne sudjeluje na barem 5 susreta bez opravdanja
- Učitelj: ako ne sudjeluje na najmanje 4 susreta mjesečno bez opravdanja

2. Osobni plan promjene (ako prethodni uvjeti nisu ispunjeni)

Obuhvaća:

- Uređenje vremena i uvjeta za prisutnost
- Istraživanje uzroka otpora
- Suočavanje sa sekundarnim koristima iz odsutnosti

3. Obvezni razgovor

Nakon pripreme plana slijedi razgovor s mentorom ili voditeljem:

- Predstavljanje vlastitog razumijevanja odsutnosti
- Konkretni uvidi u odnosu prema grupi i AEQ procesu

D. Posljedice dugotrajnog neispunjavanja obveza

Ako se obrazac ponašanja nastavlja i nakon upozorenja i osobnog plana promjene, AEQ sustav može poduzeti sljedeće:

- Neizdavanje preporuke za nastavak obrazovanja
- Gubitak pristupa internim sadržajima i komunikacijskim kanalima
- Isključenje iz mogućnosti za polaganje ispita, napredovanje ili obnovu licence

Neispunjavanje osnovnih obveza pokazuje da pojedinac još nije spreman za aktivno sudjelovanje u AEQ sustavu i da najprije mora urediti vlastita unutarnja stanja. Kriteriji se razlikuju ovisno o stupnju grupe (osnovna, srednja, učiteljska).

PRAVILA ODNOSA U AEQ GRUPI 2.0

Jasna povezanost između pravila, narcizma i fuzije

1. Svrha pravilnika kao sistemskog lijeka

Pravilnik nije popis ponašajnih zahtjeva, već **protokol razvoja grupne uređenosti koji postaje temelj razumijevanja AEQ odnosa u svrhu uklanjanja kroničnih stanja**. U njemu nije skrivena prisila, već **strukturirana podrška za razgradnju narcističkih obrana** koje se kod većine sudionika oblikuju zbog:

- emocionalnog stapanja s majkom
- nesposobnosti postavljanja granica bez osjećaja krivnje
- potrebe dokazivanja vlastite vrijednosti unutar grupe (i autoritetu)
- izbjegavanja kontakta čim se pojavi nelagoda ili frustracija

Zato pravila koja zahtijevaju osjetilnu prisutnost, redovito izvođenje vježbi, iskrenu refleksiju, čvrstu strukturu i zrcalnu povratnu informaciju **nisu mehanizmi kontrole**, već:

- **prostor bez izlaza za narcističko izbjegavanje**
- **podrška za unutarnju preobrazbu iz lažnog u osjetilni identitet**
- **test stabilnosti – je li pojedinac sposoban ostati u kontaktu i bez potvrda**

2. Kako pojedina pravila onemogućuju narcističku distancu i podržavaju fuziju

- **Pravila osjetilne prisutnosti (točke 1, 5, 13):** Sprječavaju prikrivenu prisutnost, gdje je tijelo fizički tu, ali psihički isključeno
- **CRM i mjesečne samoevaluacije (točka 2):** Uklanjaju iluziju napretka bez stvarnog uvida. Narcistički obrambeni ja teško podnosi trag podataka o vlastitoj nedosljednosti
- **Uloge žrtve, spasitelja, suca (točke 6, 19, 20):** Glavni mehanizmi prikrivenog narcizma. Njihova razgradnja zahtijeva ne samo nadzor, već i grupno ogledalo koje pokazuje njihovu destruktivnost
- **Pravila izražavanja i komunikacije (točke 10, 14):** Uklanjaju prostor za mentalnu dominaciju, savjetovanje, preusmjeravanje, raspršivanje pažnje s kontakta
- **Fuzija kao cilj (točka 15):** Jasno postavljena kao suprotnost narcističkom sustavu moći, natjecanja i dokazivanja. Fuzija nastupa kad više nitko ne mora biti glavni

I. PRISUTNOST I RITAM

1. Prisutnost

Od svakog člana očekuje se da bude prisutan ne samo fizički, već prvenstveno emocionalno, mentalno i osjetilno. Prisutnost znači svjesnost sebe u trenutku, kontakt s drugima bez igranja uloga, aktivno slušanje i sudjelovanje u svim fazama procesa. Ako nisi sposoban za osjetilnu prisutnost, to jasno izražavaš i istražuješ zašto.

2. Struktura grupe

Grupa djeluje prema jasno određenom ritmu: redoviti tjedni susreti, izvođenje AEQ vježbi najmanje dvaput tjedno, pisanje refleksija te redovito vođenje CRM-a. Od članova se očekuje poštovanje ritma, pravovremeno izvođenje vježbi i priprema za susrete. Sve zadaće nužne su za održavanje unutarnjeg reda i napretka.

Vođenje bilješki i CRM

Svaki član tjedno bilježi svoj ritam izvođenja vježbi, važne zapažanja i osobne uvide u CRM obrazac ili dogovoreni oblik bilješki. Voditelj tjedno pregledava zapise, potiče dosljednost i uspostavlja kontakt u slučaju višestrukog izostanka.

Samoevaluacija

Svaki član jednom mjesečno odgovara na sljedeća pitanja koja služe kao okvir za samoevaluaciju:

- Koje promjene primjećujem u svom tijelu, razmišljanju i odnosima?
- Kada sam osjetio fuziju, a kada fiziju?
- Što sam konkretno pridonio redovitosti i ritmu grupe?

II. ULOGE I ODNOSI U GRUPI

3. Vođenje unutar grupe

Voditelj i zamjenik grupe nisu nadređeni, već organizatori dinamike. Brinu se za nesmetano odvijanje susreta, obavješćavanje, poticanje prisutnosti i kontakt s mentorom. Ostali članovi ih poštuju i surađuju s njima u stvaranju reda. Vođenje nije uloga moći, već uloga osjetilne odgovornosti.

4. Mentorstvo

Mentor prati grupu putem izvještaja, refleksija i snimki. Ne vodi izravno, već zrcali i usmjerava kada primijeti obrasce otpora, fizije ili nerealnosti. Njegova prisutnost nije redovita, ali je važna kao korektiv unutarnjeg reda grupe.

5. Mjesečni izvještaji

Svaki član priprema mjesečni izvještaj u kojem opisuje svoju prisutnost, napredak, otpore, uočene promjene, učinke vježbi te unutarnji odnos prema procesu. Izvještaji moraju biti iskreni i predani na vrijeme. Obvezan su dio AEQ procesa učenja.

Prijem novog člana

Novi član prima ovaj pravilnik, ima uvodni razgovor s voditeljem i izražava pisanu namjeru sudjelovanja. Prvih 30 dana prati se njegovo prilagođavanje na strukturu i dinamiku.

III. KOMUNIKACIJA I DINAMIKA

6. Odsutnost uloga

Član izbjegava ponašajne obrasce poput igranja žrtve, spasitelja ili napadača. Od njega se očekuje da prepozna kada ulazi u ulogu i da se vrati u osjetilnu prisutnost. Uloge stvaraju napetosti i narušavaju povjerenje u grupi.

7. Poštivanje strukture

Svaki susret odvija se po točno određenom redoslijedu: uvod, vježba, refleksija, završni krug. Od članova se očekuje da pripremljeno i osjetilno sudjeluju u svim dijelovima susreta, a ne samo u pojedinim. Nepoštivanje strukture uzrokuje fiziju.

8. Povezanost s svakodnevnim životom

Od članova se očekuje da vježbe i uvide iz grupe svjesno prenesu u svoj svakodnevni život: odnose, rad, kretanje, odlučivanje. Ako do prijenosa ne dođe, učinak grupe se gubi. Refleksije trebaju uključivati konkretne primjere primjene AEQ principa u svakodnevicu.

9. Odgovornost za osjetilnu atmosferu

Svaki član odgovoran je za stvaranje sigurnog, osjetilnog i iskrenog ozračja. To uključuje otvorenost, odsutnost cinizma, poštovanje tišine i sposobnost osjetilnog slušanja. Ako član osjeti napetost, izražava ju osjetilno i s poštovanjem.

10. Povratne informacije

Zrcaljenje se izražava u prvom licu: „Doživljavam da...“, „Osjećam kada ti...“. Nema prostora za analizu ili dijagnozu drugih. Od svakog se člana očekuje da zna razlikovati izražavanje vlastitog doživljaja od interpretacije ponašanja drugog.

11. Napredovanje

Napredovanje u grupi moguće je kada član pokazuje dosljednost, unutarnju uređenost, spremnost na iskrenost i osjetilnu prisutnost. Napredovanje se ne mjeri znanjem, već osjetilnom integracijom AEQ principa. Član koji stagnira to osvještava i prepoznaje razloge.

12. AEQ učitelj 2.0

Naziv AEQ učitelj 2.0 znači da pojedinac zna stvoriti red u sebi i pomoći ga uspostaviti kod drugih. To uključuje: redovito izvođenje vježbi, uređenu komunikaciju, preuzimanje odgovornosti bez potrebe za potvrdom. Učitelj 2.0 sposoban je osjetiti napetost u prostoru i svjesno na nju utjecati.

13. Zrelo reagiranje

Od članova se očekuje sposobnost prihvatanja nelagode bez automatskog povlačenja, napada ili zatvaranja. Član zna postaviti granicu bez agresije i prihvatiti tuđu granicu bez otpora. To je osnovni uvjet za fuziju.

14. Pravila komuniciranja

Komunikacija je svjesna: govori jedna osoba, slušatelji nisu u obrani. Ne koriste se općenite izjave, već osobna iskustva. Od članova se očekuje da ne daju savjete, ne spašavaju i ne odgovaraju preporukama. Sukobi se rješavaju u privatnom kontaktu, ne pred grupom.

IV. ODGOVORNOST I RED

15. Fuzija kao cilj

Fuzija nastupa kada članovi razviju osjetilno povjerenje, red, usklađenost i sposobnost suradnje bez potrebe za ulogama ili kontrolom. Fuzija je dokaz unutarnje uređenosti grupe i rezultat dugotrajnog poštivanja ritma.

16. Objašnjenje pojmova

Fuzija – stanje unutarnje usklađenosti, povezanosti i sigurnosti koje omogućuje zajedničko učenje bez konflikta.

Fizija – pojava napetosti, obrambenih mehanizama, cinizma, izbjegavanja kontakta i gubitka reda.

Red – unutarnja uređenost pojedinca koja se očituje u svjesnom reagiranju, poštivanju strukture i osjetilnoj povezanosti.

Ritam – ponavljajuće, svjesne radnje koje stvaraju unutarnju i grupnu stabilnost.

Prisutnost – stanje osjetilne budnosti koje omogućuje opažanje tijela, prostora i drugih.

Zrelost – sposobnost preuzimanja odgovornosti za osjećaje, postupke i odnose.

17. Fizija kao upozorenje

Kada se pojave znakovi fizije (napetost, nedostatak refleksija, prekidanje kontakta), to se odmah bilježi i izražava. Od svih članova očekuje se osjetilno opažanje i doprinos obnovi strukture.

18. Pravovremeno djelovanje

Voditelj ili mentor mora djelovati kada napetost u grupi premaši razinu koja omogućuje fuziju. Djelovanje uključuje izravan kontakt, razjašnjenje i ponekad privremeno isključivanje člana iz grupe. Svrha nije kazna, već zaštita prostora.

19. Grupa nije pozornica

Od članova se očekuje da se ne dokazuju, ne natječu i ne traže pažnju. Grupa nije prostor za predstavu, već za osjećanje i rast. Svaki oblik nastupanja svjesno se prepoznaje i razgrađuje.

20. Odbacivanje narcističkog obrasca

Narcistički obrasci – traženje posebnosti, isključivanja, napuhivanje statusa – nemaju mjesto u AEQ grupi. Članovi razvijaju skromnost, samorefleksiju i sposobnost prisutnosti bez potrebe za potvrdom.

21. Povjerljivost

Sve što se dijeli u grupi ostaje povjerljivo. Svaka objava, spominjanje ili analiza izvan grupe bez dopuštenja smatra se ozbiljnim kršenjem. Od članova se očekuje razvijanje kulture sigurnosti i poštovanja.

22. Pokazatelji napretka

Napredak se mjeri kroz konkretne znakove: izvođenje vježbi barem 2 puta tjedno, prisutnost na 75 % susreta, kvaliteta refleksija, sposobnost osjetilne komunikacije, mogućnost ostanka u kontaktu. Napredak nije mišljenje, već vidljiv rezultat.

23. Mogućnost ponovnog uključivanja

Član koji je bio isključen može se nakon tri mjeseca ponovno uključiti uz predaju iskrenog izvješća, razumijevanja pogrešaka i plana za drugačiju prisutnost. Mentor procjenjuje spremnost na temelju iskrenosti i uočenih promjena.

24. Rješavanje izvanrednih situacija

Ako dođe do konflikta, fizičkog sloma ili ozbiljnog otpora, uspostavlja se kontakt s mentorom ili voditeljem. Rješavanje se odvija individualno, u osjetilnom odnosu, s ciljem obnove kontakta, a ne traženja krivca.

25. Odluka za prisutnost

Biti dio AEQ grupe je odluka, a ne nešto što se podrazumijeva. Prisutnost znači svjestan odnos, volju za učenjem, preuzimanje odgovornosti i spremnost na ulaganje. Od članova se stalno očekuje da se pitaju: „Jesam li ovdje, ili se samo krećem kroz proces?“

V. POSEBNI SLUČAJEVI I RAZLAZI

26. Pasivna prisutnost

Član koji je fizički prisutan, ali tjednima ne izvodi vježbe, ne predaje refleksije i nije aktivan u razgovorima, smatra se pasivno prisutnim. Voditelj ili mentor u tom slučaju uspostavlja individualni kontakt radi razjašnjenja stanja, mogućeg otpora i traženja novog dogovora.

27. Zreo razlaz s grupom

Ako član osjeća da više ne može pratiti ritam grupe ili želi napustiti proces, to najavi najmanje tjedan dana unaprijed. Priprema refleksiju o razlozima i sudjeluje u završnom razgovoru s voditeljem ili mentorom. Svrha razlaza je očuvanje poštovanja, a ne stvaranje konflikta ili neizrečenog prekida.

28. Individualna refleksija s mentorom

Svaki član treba barem jednom u šest mjeseci imati individualni reflektivni razgovor s

mentorom. Svrha razgovora je provjera napretka, uočenih otpora, unutarnjeg ritma te usklađenosti između osobne percepcije i objektivnog razvoja.

Dodatak za razumijevanje pravilnika: Zašto je takav kakav jest

AEQ grupa 2.0 djeluje kao posuda u kojoj se rastapaju duboko ukorijenjeni obrambeni mehanizmi – posebno prikriveni narcizam. On se često izražava kao želja za utjecajem bez odgovornosti, potreba za kontrolom bez kontakta i stalna unutarnja rascjepkanost između traženja posebnosti i straha od gubitka pripadnosti.

Pravilnik nije stvoren da bi pojedinca ograničavao, već da bi ga zaštitio od vlastite neuređenosti koja sabotira njegov potencijal. Struktura grupe, kakva je opisana u ovom dokumentu, omogućuje prijelaz iz:

- pasivne prisutnosti u osjetilnu uključenost
- idealizacije grupe u osjetilnu odvojenost
- mentalne važnosti u tjelesnu stvarnost

Tamo gdje pravila nema, narcizam nađe put. Tamo gdje postoji red, ego se suočava sa stvarnošću. A tamo gdje počinju kontakti – bez uloga – počinje fuzija.

Aleš Ernst, autor AEQ metode
Brežice, 18. lipnja 2025.

AEQ