

Mottó: „Az élet az, ami aközben történik veled, hogy mindenféle tervek megvalósításával vagy elfoglalva.” (John Lennon)

L. Stipkovits Erika, pszichológus

1.5 Vitassuk meg – **A bizalom és a rend – rejtett összefüggések feltárása szervezetállítással**

2018. július 6. 14.00-15.30

2018. július 7. 9.00-10.30

L. Stipkovits Erika szakpszichológus, pszichoterapeuta, tanár, tréner, szakíró a **mindfulness** módszereit ismertette két alkalommal is a **szabadegyetem** témaszigetén, aki szintén visszatérő vendégelőadója a rendezvénynek.

Ő a Személyiségfejlesztő Akadémia alapító igazgatója, aki klinikai és mentálhigiéniai szakpszichológus, több módszerben képzett pszichoterapeuta, integratív hipnoterapeuta, pedagógia szakos bölcsész és pszichológiai szakíró. Több évtizedes tapasztalattal rendelkezik a személyiség fejlesztésében, a felnőttoktatásban, a pszichés zavarok, családi, párkapcsolati és életvezetési problémák feltárásában, kezelésében.

Hitvallását a következőképpen fogalmazta meg;
„Tudni a nem-tudást, ez a legbölcsebb” (Tao Te King 71. vers)

„Soha nem akartam elhitetni, hogy csodareceptem van a problémák megoldásához, és azt sem hiszem, hogy mindent tudok a viselkedésről, ennél jobban tisztetem az emberi lelket, amelyről - bár már sokat tapasztaltam, és még többet tanultam - nem tudok mindent. Hiszek viszont abban, hogy nehéz élethelyzeteink megoldását önmagunkban kell keresnünk, magunk találhatjuk meg segítő pszichés erőinket, pozitív energiáinkat. Hiszem, hogy személyiségünk életünkön át fejlődőképes, és fejlődésünk eredményeként valami új jön létre: eddig ismeretlen önmagunk, - az ehhez szükséges bölcsességet mindenki magában hordozza. Ennek szellemében vezette a témaszigetet két alkalommal is.”

„**Intézményállításban**” segítette a lelkes, motivált szakembereket. Olyan módszereket alkalmazott, amelyek leginkább a résztvevők érzelmi-szociális kompetenciáit fejlesztették, kapcsolataikat, közérzetüket javították a szimulált nevelőtestületen belül. Tartalmuk: érzelmi intelligencia, önbizalom, önbecsülés, motiváció, kommunikáció, konfliktuskezelés, empátia, együttműködés, érzelmek, indulatok, káros stressz kezelése, a személyiségfejlődés.

A mindfulness angol szót magyarra általában tudatos jelenlétként vagy éber figyelemként fordítják, eredetileg azonban mindössze annyit jelent: ‘tudatosság’, ‘figyelem’. Alapvetően arra a folyamatra utal, amikor figyelmünket szándékosan és ítéletmentesen a jelen pillanat tapasztalatai felé fordítjuk, s a pillanatnyilag észlelhető belső és külső tapasztalatokat tudatosítjuk. Arra vezette rá a résztvevőket, hogy tapasztalataik jó részét az öt érzékünk segítségével szerezzék. Ezután, a testi érzetet, a megjelenő érzelmet és a gondolatot fogalmazzák is meg. Amikor a gondolatmenetük a jelen pillanatból, elkalandozott, mindig visszaterelte a figyelmet az itt és most felé. Vagyis figyelünk – elterelődünk – észrevesszük – visszatereljük – figyelünk – és így tovább... – ez a tudatos jelenlét alapvető dinamikája.

A tudatos jelenlétet nemcsak meditációban, hanem „nem-meditációban” is gyakorolhatjuk. Azért végeztünk a témaszigeten ilyen típusú gyakorlatot, hogy egyre inkább fölfedezzük azt a világot, amelyet az érzékeinkkel egyáltalán megismerhetünk, s bár konkrét célt nem tűztünk ki magunk elé, azért az a szándékunk, hogy szabadabb, őszintébb, nyitottabb élethez jussunk el vele. Mind ezek következtében a figyelem irányításának és fenntartásának többféle módját és értelmezését is megismerhettük általa.

A tudatos jelenlét három szintjét *a testi érzékelés (öt érzék + testi érzetek), az érzelmek és a gondolatok* jelentik. A gyakorlás során bejártuk ezeknek a tapasztalatoknak a testi és tudati tereit, és azt is megértettük, hogy mi a kapcsolat az egyes tapasztalatok között. Ezek a tapasztalatok egy végtelen kapcsolati hálót alkotnak, teljesen „összegabalyodnak” egymással, ám az intuíció sokszor segít benne, hogyan tapasztaljuk meg ezt az első ránézésre kaotikus rendszert. Így segít minket, a nevelőtestület tagjait, valamint a velünk kapcsolatban lévő szereplőkként a gyermek, szülő tudatosan együttműködni a szervezetfejlesztés érdekében.

Megtapasztalhattuk, hogy a mindfulness tehát egy szemlélet, egy viselkedési attitűd: megfigyelés cselekvés helyett, befogadás létrehozás helyett – elvárások, magyarázatok, értékelések nélkül.

A mindfulness technikát elsősorban kognitív pszichológia használja a lélektanon belül. Az elnevezés mögött különleges tréning- és coaching folyamatok rejtőznek, amelyek egy új generációs gondolkodásmódot, számtalan egyedi modellt alkalmaz, elméleti és gyakorlati elemeikben egyaránt. Izgalommal tapasztaltuk újra és újra a felfedezés örömét a résztvevőkön, amikor ezzel a szemléletmóddal találkoztak, és kiaknázták a benne rejlő lehetőségeket. A megértést támogató példák és gyakorlatok egyedi igények szerint, mindig az aktuális szervezeti környezetből származó alapokra építettek. Közös céljuk, hogy különleges helyszínek, partnerek, körülmények segítségével mély és tartós módon támogassák a választási lehetőségek számának növekedését, azaz a résztvevők változási folyamatait. A kellemes és izgalmas kalandokon keresztül átélt tapasztalás nem öncélú izgalomforrás. Semmihez sem fogható mélységben segít elsajátítani és készségszintre fejleszteni mindazt a változást, amit ilyen módon támogatunk meg. Így magát az intézményállítást, az intézmény fejlesztésében ható változások menedzselését. Ezek a lehetőségek azt a célt szolgálják tehát, hogy a megszerzett tudás, nézőpontok és döntéstámogató eszközök a lehető leggyorsabban és leginkább használható módon épüljenek be a napi gyakorlatba. Így olyan élménnyé változtatják a mindennapi működést, ami a lehetőségek terén messze túlmutathat a szervezet eddigi működésének határain. A szervezet egészségének (életképességének) és teljesítményének javítása magatartástudományi módszerek alkalmazásával engedett bepillantást nyerni a résztvevő kollégáknak, amelyek a következő célokat szolgálták:

1. a szervezetfejlesztés céljának, szervezeti rendszerbeli helyének megismerése;
2. a résztvevők megértsék az emberi magatartás jellemzőit, a vezetők és beosztottak magatartását, a csoportok sajátosságait a munkakörnyezetben, valamint a szervezet egészének kialakítási szabályait,
3. a szervezetfejlesztés módszertanának elsajátítása,
4. gondolati kereteket és módszereket ad ahhoz, hogy a szervezetfejlesztési munka segítse a szervezet integritásának fejlődését,
5. olyan módszereket ad át, amellyel a szervezeti problémák megoldása mellett segíti a működő értékrend feltárását, erősítését, az integráció, mint funkció erősítését.

Szabadi Edit mesterpedagógus

Makovecz Imre kiváló gondolatával zárjuk közös beszámolóunkat – „Az számít, amit egymásért teszünk!” – kart a karban dolgozzunk azért, hogy minden jó szakértőből kiváló váljék!

Ezért volt, van és lesz létjogosultsága a Mesterpedagógusok Szabadegyetemének, az eddigi négynek, és bízunk a reményteljes jövőben, a jubileumi év sonkádi szabadegyetemének megvalósulásában is.

A témasziget moderátorai: Szabadi Edit és Kléri Bertalan