

Kvietimas susipažinti

Su pozityviaja psichologija:

Tyrimai ir pratimai profesionalams

6 savaičių kursas

Kurso autorius: Robert Biswas-Diener

Programos direktorius: Robert Biswas-Diener

Pirmą kartą išleista Jungtinėje Karalystėje 2008 m.

© Robert Biswas-Diener

ISBN: 978-1-906366-04-9

Šio leidinio lietuvišką elektroninę versiją galima platinti. Visos lietuviškos platinimo teisės priklauso VšĮ Laimės mokslas.

Turinys

Ižanginis žodis	4
Pirmoji savaitė: kas yra ir kam reikalinga yra pozityvioji psichologija	5
Antroji savaitė: pozityvių emocijų galia	21
Trečioji savaitė: empiriškai išmėginti poveikio būdai	39
Ketvirtoji savaitė: susitelkimas ties stiprybėmis	66
Penktoji savaitė: vilties ir optimizmo svarba	82
Šeštoji savaitė: sujunkime į vieną visumą, ką išmokome	87
Apie autorių	100
Apie VŠĮ Laimės mokslas	100
Padėka	100

Pagrindinis žmogaus tikslas - būti laimingam. Manau, daugelis (jei ne visi) su tuo sutiktų. Visais laikais žmonės norėjo tapti laimingesni ir tai darė įvairiausiais būdais – realiai pagrįstais ir išgalvotais, veiksmingais ir ne, paprastais ir sudėtingais.

Šiandieną formuojasi ganėtinai nauja mokslo šaka – pozityvioji psichologija, kuri nepriklauso populiariajam saviugdų judėjimui ir nėra vien mados šauksmas. Tai greičiau sritis, kuri mokslinių tyrimų metodu padeda žmonėms atskirti ir suprasti, kurie būdai siekti laimę yra laikini, o kurie ilgalaikiai, leidžiantys užtikrinti optimalų žmogaus funkcionavimą.

Laimę ir optimalų žmogaus funkcionavimą, yra nelengva pamatuoti, bet vis dėlto tai įmanoma ir kai kurios šalys (deja, ne visos) tuo jau užsiima, įtraukdamos naują gerovės (laimės) indeksą į valstybės sėkmės rodiklių sąrašą, suprasdamos, jog sena matavimo sistema nebetinka ir neužtikrina laimingesnio gyvenimo.

Robertas F. Kennedy yra pasakęs, jog „Bendrasis nacionalinis produktas skaičiuoja oro taršą ir cigarečių reklamą, durų spynų skaičių ir kalėjimus žmonėms, kurie tas spynas laužo. Skaičiuoja branduolines galvutes ir šarvuotus policijos automobilius, kurie padeda kovoti su nusikalstamumu mūsų miestuose. Skaičiuoja šautuvus ir peilius bei televizijos programas, kurios šlovina smurtą, siekdamas parduoti tokius žaislus mūsų vaikams. Tačiau bendrasis nacionalinis produktas neskaičiuoja vaikų sveikatos, jų švietimo kokybės ar jų žaidimo džiaugsmo. Jis neapima mūsų poezijos grožio ar mūsų santuokos stiprumo, mūsų viešojo kalbėjimo galios. Jis neskaičiuoja nei mūsų proto, nei mūsų drąsos, nei mūsų išminties, nei mūsų užuojautos, nei mūsų atsidavimo mūsų šaliai. Trumpiau tariant, Bendrasis nacionalinis produktas apskaičiuoja viską, išskyrus tai, kas daro gyvenimą vertingą.“

Be abejo, optimaliu žmogaus funkcionavimu turėtų rūpintis valstybė, visos organizacijos, bet pirmiausia pats žmogus. Pradėkime palengva, bet pradėkime. Neieškokime kažko sudėtingo. Tiesiog pasinaudokime tuo, kas jau yra atrasta, ištirta, ir tada pasidžiaukime pasiektais rezultatais, pasiekta laime.

Esame skirtingi, todėl nėra nė vieno universalus patarimo, tinkančio visiems. Ši knyga pateikia praktinius patarimus (galite rinktis, kas priimtina jums), kurie yra išbandyti daugelio žmonių ir veikia. Pamėginkite, įsitikinkite bei pasiūlykite savo draugams. Tikime, jog ši knyga ir rekomenduojamas šešių savaičių kursas padės jums ir jūsų aplinkiniams tapti laimingesniems.

Būkite laimingi visi.

Sėkmės.

VšĮ Laimės mokslas

Pirmoji savaitė: kas yra ir kam reikalinga yra pozityvioji psichologija

Sveiki visi, susidomėję pozityviaja psichologija. Jūs galėsite imtis šio kurso dėl daugelio priežasčių... Gal jūs ieškote būdų, kurie galėtų jums padėti geriau susidoroti su darbu. O gal jūs galvojate, kad susitelkimas ties pozityviaja žmogaus psichologija yra naujas, alternatyvus ir įdomus požiūris į depresiją ir kitas problemas. Gal šį kursą rekomendavo draugas, o gal jūs perskaitėte kokią nors populiarią knygą apie laimę, kuri patraukė jūsų dėmesį, padėjo gyvenime. Kokia bebūtų priežastis, aš džiaugiuosi galėdamas teigti, kad pozityvioji psichologija turi šį tą kiekvienam. Pozityvioji psichologija nepriklauso Vakaruose populiariam saviugdosⁱ judėjimui. Tai taip pat nėra naujas „pozityvaus mąstymo galios“ „įpakavimas“. Tai nėra amerikietiško stiliaus „laimialogija“ ir nelaikina mada. O suprasti bei pasinaudoti šio naujo, jaudinančio mokslo atradimais nereikia psichologijos mokslų daktaro laipsnio.

Pozityvioji psichologija yra mokslinis studijavimas ir praktinių būdų, kurie leistų žmonėms suklestėti bei pasiekti optimalų funkcionavimą, ieškojimas. Pozityviosios psichologijos atradimai ir tyrimų išvadų taikymas tinka kiekvienam. Ir sakydamas „kiekvienam“ turiu galvoje, visiškai kiekvienam. Tyrimai, kurie padėjo pamatus pozityviajai psichologijai, buvo atlikti su įvairaus amžiaus ir socialinio sluoksnio žmonėmis: ir su paaugliais, ir su pagyvenusiais žmonėmis, ir su vadovais, ir su dar gyvenančiais pirmykštį gyvenimą gentyse. Pozityvios psichologijos testai ir būdai gali būti taikomi visose gyvenimo srityse. Ko gero, ėmėtės šio kurso tikėdamiesi įgyti žinių ir įgūdžių, kuriuos galėtumėte panaudoti profesiniame gyvenime - nesvarbu, ar jūs mokytojas, terapeutas, ugdomasis vadovasⁱⁱ, organizacijos ar padalinio vadovas, žmogiškųjų ištekliųⁱⁱⁱ darbuotojas ar medicininės programos vertintojas. Jei taip, pozityvioji psichologija (ir apskritai ypač šis kursas) tikrai bus jums naudingas. Įsidėmėtina ir tai, kad svarbiausi šio kurso dalykai gali būti pritaikomi ne vien profesiniam, bet ir jūsų asmeniniam gyvenimui. Per pastaruosius maždaug dešimt metų pozityvioji psichologija pateikė daug naujų įžvalgų, kurių dauguma prieštarauja įprastinėms intuityvioms žmonių nuostatomis apie tai, kaip ir kada žmonės funkcionuoja geriausiai. Šiame kurse jums bus pristatyti esminiai pozityviosios psichologijos atradimai ir naujausia šios mokslo šakos teorija bei praktika.

Pozityvioji psichologija yra iš esmės radikali idėja. Jei jūs nors kiek panašūs į mane, jūs turbūt bent dalį dienos praleidžiate nerimaudami, kas galėtų nutikti blogo, skųsdamiesi, kas blogo jau nutiko, grauždami

ⁱ angliškai - „self-help“

ⁱⁱ angl. - „coach“

ⁱⁱⁱ žmogiškieji ištekliai - tai kvalifikuotų žmonių turimos specialaus dalykinio pasirengimo, psichologinio ir dvasinio tinkamumo savybių, reikalingų darbo rinkai, profesinei, kultūrinei veiklai, visuma (angl. human resources; vok. Arbeitskräftpotential; rus. человеческие ресурсы), žr. L. Jovaišos „Enciklopedinį edukologijos žodyną“ (Vilnius, 2007, p. 332);

<http://www.vlkk.lt/lit/90495>

save dėl praleistų galimybių ar jausdamiesi labai suirzę dėl gyvenime nuolat pasitaikančių nesėkmių ir nusivylimų. Ir visa tai atrodo logiška... yra tiek daug dalykų, dėl kurių tenka nerimauti ir skųstis: namus išlaikyti brangu, važinėjimas į darbą varginantis, žmonių kultūra įstaigoje kartais varo į neviltį, o darbas su klientais, darbuotojais, kolegomis ir viršininkais dažnai būna tikra ne itin malonių iššūkių virtinė. Išties, daug atlikta tyrimų, rodančių, kad žmonės yra „užprogramuoti“ kreipti dėmesį į grėsmes ir problemas.¹ Žvelgiant iš evoliucijos perspektyvos, būti budriam dėl visko, dėl būsimų nesėkmių, yra visai pagrįsta. Problemos dažnai reikalauja staigios reakcijos ir, bent jau ankstesniaisiais laikais, žmonės, gebantys greičiau adaptuotis ir reaguoti į grėsmes, turėjo daugiau progų išlikti ir galėjo geriau funkcionuoti. Budrumas padėdavo žmonėms atskirti pagalius nuo gyvačių, gulinčių ant žemės, ar greičiau pasprukti pamačius artėjantį plėšrūną.

Žiūrint iš žmogaus evoliucinės istorijos perspektyvos viskas atrodo logiška. Tačiau tai, kas atrodė logiška ir kas buvo gyvybiškai svarbu nuodingų gyvačių ir kardadančių tigrų atveju, kažin ar visiškai tinka jūsų dabartinei situacijai. Pražiopsoti galutiniai terminai, nesusikalbėjimas darbe ir produktyvumo problemos nėra gyvybės ar mirties klausimai, net jei jie ir neramina. Tas pats budrumas, kuris buvo toks svarbus pirmykščių žmonių išlikimui, įgyja kitą prasmę, kalbant apie paprastą, civilizuotą iš priemiesčio į didmiesčio biurą kasdien keliaujantį darbuotoją. Todėl yra logiška trumpam sustoti ir paklausti savęs, kaip budrumas, kilus įvairioms problemoms, man padeda? Ir – galbūt dar svarbesnis klausimas – negi tik dėmesio sutelkimas į tai, kas nesiseka ar gali nepasisiekti, yra geriausias kelias siekti tikslų?

Pamąstymai

Skirkite laiko pamąstyti ir atsakyti į šiuos svarbius klausimus:

Kokio pobūdžio problemų namuose ir darbe aš nuolat vengiu mąstydamas apie jas?

Kokią naudą atneša nuolatinis dėmesys dalykams, kurie gali sukelti problemų? Kaip įprotis stebėti, kad kas bloga nenutiktų, veikia mano gebėjimą nusiteikti, jog susidursiu su problemomis, ir į pozityviai į jas reaguoti?

Kokia yra dėmesio sutelkimo į problemas kaina? Ką svarbaus galiu išeisti iš akių, kai mano dėmesys sukonzentruotas į suvokimą, jog labiausiai reikia saugotis galimų nesėkmių, užuot ieškojus galimybių?

Į pastarąjį klausimą pozityvioji psichologija pateikia revoliucinį atsakymą: stenkitės atkreipti dėmesį į teigiamus dalykus ir į tai, kas gali gero gali įvykti, ir stebėkite, kokia nauda iš šio naujo požiūrio. Užtuot ruošusis problemoms ir jas sprendusi, pozityvioji psichologija teigia, kad naudingiau žvalgytis progų, sėkmių ir asmeninių stiprybių. Neapsirikite manydami, kad aš ar kuris nors kitas pozityvusis psichologas propaguojame vien pozityvų požiūrį į gyvenimą. Tikrai ne. Aš manau, kad gebėjimas tiksliai numatyti galimas problemas ir pastebėti jas, kol jos dar ankstyvoje stadijoje, yra milžiniška išmintis. Tačiau pernelyg dažnai problemų rizika, nesėkmės ir kliūtys reikalauja esminio mūsų dėmesio. Pozityvioji psichologija paprasčiausiai teigia, kad kiekvienam mūsų naudingiau didesnę savo dėmesio dalį skirti ir geriems dalykams gyvenime. Tai daugiau nei filosofinė nuostata žvelgti į pasaulį pro rožinius akinius; yra svarių mokslinių empirinių^{iv} įrodymų, remiančių prielaidą, kad susitelkimas į teigiamus dalykus ir į asmenines stiprybes iš tiesų veikia. Būtent tai toliau smulkiai ir nagrinėsime.

Kas yra pozityvioji psichologija?

Visgi, žiūrint iš tam tikrų perspektyvų, pozityvioji psichologija nėra visiškai naujas dalykas. Besidomintieji filosofija atkreips dėmesį į tai, kad didieji mąstytojai amžių amžius svarstė gero gyvenimo ir moralios bei doros egzistencijos klausimus. Pavyzdžiui, Senovės Graikijos laikais Aristotelis parašė veikalą „Nikomacho etika“, kuriame nagrinėja, kas lemia sklandų individo ir bendruomenės gyvenimą. Jis teigė, kad laimė susideda iš gerų materialinių sąlygų, malonių emocijų ir konkretaus individo asmeninių dorybių realizavimo ir gyvenimo pagal tas dorybes. Aristotelis taip pat akcentavo bendruomeninę atsakomybę – būtiną asmeninės sėkmės dalį. Kiti klasikinės Graikijos epochos filosofai pabrėžė asmeninę laisvę, malonumų vaikymąsi ir savikontrolės ugdymą, kaip esminius gero gyvenimo komponentus.

Per visą istorijos laikotarpį religiniai tekstai bei dvasiniai lyderiai nuolat atkreipdavo dėmesį į gero gyvenimo ir pozityvaus charakterio svarbą. Netgi paviršutiniškas žvilgsnis į vakarietiškas monoteistines religijas rodo, kad tam tikros asmenis vertybės – atlaidumas, aukojimasis, tikėjimas ir ištikimybė – dažnai yra įvardijamos kaip savybės, kurios, tikėtina, nulems sėkmę dabartiniame gyvenime ir, pagal Šventąjį Raštą, apdovanojimą kitame. Naujaisiais laikais humanistinės psichologijos judėjimo lyderiai pabrėžė asmeninio augimo potencialą. Humanizmo teoretikai – tokie kaip Abrahamas Maslou (Abraham Maslow) – svarstė, kad pagrindiniai žmonių poreikiai – maistas, pastogė ir santykiai – yra tas pamatas, kuris žmogaus psichikoje formuoja didesnius poreikius: savideterminacija^v ir saviaktualizacija^{vi}.² Kiekvienu atveju filosofijos, religijos ar humanistinės psichologijos mokytojų buvo kelta esminė prielaida, kad žmonės geba būti geri ir gali tapti geresniais. Šie intelektualiniai ir dvasiniai protėviai nutiesė kelią

^{iv} empirinis, -ė adj. (1) Trpž *paremtas patyrimu*.

<http://www.lkz.lt/startas.htm>

^v Savideterminacijos teorija – teorija, nagrinėjanti, kiek žmogaus pasirinkimai kyla dėl jo paties vidinės motyvacijos, o ne dėl išorinių jėgų (pvz. kitų žmonių ar atlyginimo)..

(Deci, E., & Ryan, R. (Eds.), (2002). *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: University of Rochester Press)

^{vi} Saviaktualizacijos poreikis – žmogaus noras tapti viskuo, kuo jis gali tapti, ir siekimas visiškai realizuoti savo potencialias galimybes

(Gleitman, Henry; Fridlund, Alan J. and Reisberg Daniel. *Psychology*. 6th ed. New York: Norton & Company, 2004.)

šiuolaikinei pozityviajai psichologijai atsirasti. Tai, kas skiria pozityviają psichologiją nuo kitų šių klausimų nagrinėjimo metodu, pavyzdžiui, išdėstyty saviugdros knygoje, yra kruopščių empirinių tyrimų svarba. Užuoat pasiklioę intuicija, liaudies išmintimi ar vien loginiais svarstymais, empiriniu metodu besiremiantys tyrinėtojai teorijas tikrina realiame pasaulyje ir pateikia savo paaiškinimus. Pozityvioji psichologija iš esmės atstovauja perėjimą nuo tikėjimo prie įrodymų.

Pozityvioji psichologija nėra požiūrio į pasaulį *filosofija*. Pozityvioji psichologija yra *mokslas* su mokslo stiprybėmis – gebėjimu atradimus, kontroliuojamus priežastiniais tyrimais, pakartoti; kitų mokslininkų įvertinimu to, ką atrado vienas ar kitas mokslininkas; reprezentacinių imčių sudarymu ir t.t. Visa tai naudojama norint atsakyti į klausimą, kaip ir kada žmonės ima klestėti. Pačioje 20-ojo amžiaus pabaigoje psichologas Martinas Seligmanas (Martin Seligman), tuometinis Amerikos psichologų asociacijos prezidentas, atkreipė dėmesį į tai, kad didžioji psichologijos mokslo dalis buvo orientuota į problemas. Iškart po Antrojo pasaulinio karo didelis dėmesys skirtas tuo metu ypač aktualioms traumų ir depresijos problemoms. Taip šis laikotarpis paliko žymų pėdsaką formuodamas šiuolaikinės psichologijos kryptį. Didžioji paskutiniųjų maždaug 50 metų tyrimų ir gydymo metodų dalis buvo skirta depresijai, nerimui, šizofrenijai, savižudybėms ir priklausomybei nuo narkotikų. Tokia psichologija, anot Seligman, buvo tik pusė psichologijos-labiau susitelkusi į protinius susirgimus negu į protinę sveikatą. Seligman yra labai apsiskaitęs ir susipažinęs su įvairiais filosofiniais ir religiniais mokymais, nagrinėjančiais žmogiškąsias dorybes, gero gyvenimo komponentus, moralų elgesį bei kitus pozityvaus gyvenimo aspektus. Paveiktas šių mokymų, Seligman į oficialią prezidento programą įtraukė klausimo apie tai, kas gero gali nutikti žmogaus protui ir jo psichologinei gerovei, o ne tik tai, kas blogo, svarstymą. Pasinaudojęs savo profesine padėtimi jis sukūrė naują mokslo šaką, vadinamą pozityviaja psichologija.

Ankstyvuojų savo egzistavimo periodu pozityvioji psichologija buvo kuriama keleto kitamaniškų pažiūrų, bet produktyvių tyrėjų, kurie ėmėsi nagrinėti neįprastus pozityvių temų klausimus. Tai buvo mokslininkai, be kitų dalykų studijavę ir viltį, laimę, žaidimą, kūrybiškumą, išmintį ir dėkingumą. Seligman panaudojo savo žymią įtaką tam, kad tie mokslo pionieriai susiburtų ir paruoštų tyrimų literatūrą, kurioje būtų nagrinėjami geriausios žmonių savybės, polinkiai. Žinoma, Seligman nebuvo pirmasis asmuo istorijoje atkreipęs dėmesį į teigiamus dalykus. Taip pat jis nebuvo ir pirmasis pasiūlęs frazę „pozityvioji psichologija“. Šis terminas pirmą kartą spausdinta forma atsirado Abrahamo Maslou tekstuose dar 1954-aisiais ir, gali būti, buvo sugalvotas netgi anksčiau. Tiesą sakant, kadangi šiuolaikinė pozityvioji psichologija savo atsiradimo dienomis daugiausiai rėmėsi socialiniu tinklu, apimančių mokslininkus iš socialinės, asmenybės ir klinikinės psichologijos sričių, kai kurie svarbūs veikėjai nebuvo „pakviesti prisijungti prie žaidimo“.

Tie „nepakviestieji“ veikėjai buvo humanistinės psichologijos atstovai, filosofai, vadovai ugdytojai (angl. „coach“), sporto psichologai, raidos psichologai ir kiti. Iš jų daug kas vėliau labai prisidėjo prie pozityviosios psichologijos vystymo ir plėtos. Bet tomis ankstyvomis šios mokslo šakos dienomis Seligman ir jo pionieriai kolegų vietą prie istorinio diskusijų apie gerą gyvenimą stalo tikėjosi nuspelnyti pateikdami visiškai naujų įžvalgų, besiremiančių vien *moksliniu* metodu. Ir tai buvo teisingas kelias. Pozityvioji psichologija prigijo dėl daugelio priežasčių – empirinio pagrindimo, pozityvumo pabrėžimo, Seligman pastangų populiarinti pozityviają psichologiją, psichologinio klimato, kuriam įtaką turėjo

rugsėjo 11-osios teroro išpuoliai JAV. Šis naujas judėjimas sudarė sąlygas mokslui žmonėms tyrinėti gyvenimo prasmės, asmeninės stiprybės ir kitus klausimus, susijusius su optimaliu žmogaus funkcionavimu. Šiuo nauju moksliniu modeliu susidomėjo ir verslas, nes šis modelis turėjo potencialą suteikti vertingų įžvalgų apie motyvaciją, produktyvumą ir kokybišką darbų atlikimą. Pedagogams modelis padėjo labiau motyvuoti studentus, labiau skatino mokytis. Patarėjai ir konsultantai įvertino galimybės naudą: įmanoma panaudoti žmonių asmenines stiprybes taip, kad jos padėtų spręsti problemas. Netgi plačiosios masės susidomėjo šia tema. Nespecialistams pozityvioji psichologija siūlė naują, mokslu paremtą metodą saviugdai ir asmeniniam augimui. Nors kai kurios judėjimo išvados teigė tą patį, ką teigia ir bendra nuovoka ar įprastinės saviugdos knygos, bet mokslu, kuriuo buvo pagrįsta pozityvioji psichologija, atsiradimas siūlė galimybę naudotis patikimais metodais norint atskirti gerą patarimą nuo prasto, efektyvius įrankius nuo laikinų, madingų.

Šiandieninė pozityvioji psichologija yra išplėtotą nuo santykinai siauras temas nagrinėjančių JAV akademikų kratinio iki klestinčio judėjimo, apimančio profesionalus visame pasaulyje. Tai svarbu, nes nesunku įsivaizduoti scenarijų, pagal kurį ši psichologijos kryptis galėjo likti grynai vien amerikietiška. Tie, kurie susirūpinę tarpkultūriniu pozityviosios psichologijos pritaikymu, gali dėl to visiškai nesibaiminti, nes ekspertų, produktyviai atliekančių tyrimus pagal įvairias pozityviosios psichologijos temas, yra įvairiausiose, daug tautų apimančiose visuomenėse – Anglijoje, Izraelioje, Olandijoje, Indijoje, Honkonge, Singapūre, Korėjoje ir daugybėje kitų šalių. Kaip plačiai paplitusi ir taikoma pozityvioji psichologija, įrodo 1-oji taikomosios pozityviosios psichologijos konferencija, kurią CAPP^{vii} suorganizavo Warwick universitete (Jungtinė Karalystė) 2007 metų balandį. Čia apsilankė 230 delegatų iš 24 šalių, tarp kurių buvo ir Australijos, Brazilijos, Islandijos bei Japonijos atstovai. Kad paskatintų tarptautinį bendradarbiavimą, buvo įkurta Tarptautinė pozityviosios psichologijos asociacija^{viii} (www.ippanetwork.org). Pozityvioji psichologija dabar taiko sudėtingesnę metodiką, ja plačiau domimasi, ji tapo vientisesnė nei pirmaisiais savo gyvavimo metais. Pozityvioji psichologija šiuo metu dažnai apibrėžiama kaip „mokslinis optimalaus funkcionavimo tyrinėjimas“. Kartais galima aptikti tokius apibrėžimus, kaip „pozityvioji psichologija – mokslinis stiprybių, optimizmo ir laimės tyrinėjimas“ ar „pozityvioji psichologija – mokslinis teigiamų gyvenimo aspektų tyrinėjimas“. Galite aiškiai matyti, kad šie apibrėžimai yra tos pačios temos variacijos. Kiekvienu atveju pabrėžiamas mokslinis pagrindimas ir pozityvus, ne klinikinis, tyrimų pobūdis. Idėjiniai krypties lyderiai – tokie kaip Mičigano universiteto psichologas Krisas Petersonas (Chris Peterson) – teigia, kad pozityvioji psichologija sutelkta į tris esminius aspektus. Tai laimė ir panašios teigiamos subjektyvios būsenos, teigiami bruožai (pvz., asmeninės stiprybės) ir pozityviosios institucijos, tokios kaip mokykla ar verslas. Šios plačios kategorijos, ko gero, neoficialiai, bet apibrėžia didžiąją dalį pozityviosios psichologijos tyrimų ir praktinių taikymo būdų.

Viena iš įdomiausių pozityviosios psichologijos vystymosi tendencijų yra jos transformacija iš daugiau įprastinės mokslo šakos į vis labiau ir labiau taikomąjį mokslą. Savo „kūdikystės periodu“ pozityvioji psichologija dažniausia tik „tyrinėjo teritoriją“, t.y. kūrė galių, optimizmo, laimės ir kitas tyrimų programas. Tačiau šiuo metu pozityvioji psichologija labiausiai susitelkusi į tyrimų rezultatus, kurie

^{vii} CAPP – Taikomosios pozityviosios psichologijos centras (Centre of Applied Positive Psychology)

^{viii} International Positive Psychology Association

padėtų kelti žmogaus optimizmą, laimės lygį ir vystyti asmenines stiprybes bei optimalų funkcionavimą. Trumpai tariant, iš grynai *aprašomojo* mokslo pozityvioji psichologija tapo labiau *taikomuoju* mokslu. Dabar jau yra pakankamai informacijos tokiomis temomis, kaip teigiamos emocijos ir charakterio stiprybės, kad galima būtų kurti efektyvius įrankius, pritaikymo priemones ir taikyti žinias įvairiausiose srityse – kuriant organizacines kultūras, efektyvesnių mokymų programas, formuojant komandas, terapijoje ir daug kur kitur.

Gera naujiena yra ta, kad pozityvioji psichologija iš tiesų veikia! Atlikta daug tyrimų, rodančių orientavimosi į charakterio stiprybes naudą ir pozityviųjų emocijų galią: studentai pasiekia žymiai daugiau, jeigu dėmesį skiria savo stiprybėms, o ne trūkumų šalinimui,² į sprendimus orientuotos terapijos būna trumpesnės nei ilgai trunkančios konsultavimo technikos, tokios kaip psichoanalizė;³ verslas; tai rodo tyrimai, daugiau naudos gauni, kai susitelki į geriausias žmonių savybes ir išnaudoji jas.⁴ Pozityvioji psichologija peržengia saviugdos patarimų ir bendros išminties ribas, nes savo pažadų pagrįstumą paremia empiriniais įrodymais. „Gallup Organization“ vadovas Džimas Kliftonas (Jim Clifton) kartą pasakė: „Aš naudojuosi pozityviaja psichologija savo organizacijoje, nes tyrimai rodo, kad ji veikia. Jei tyrimai rodytų, kad rėkimas ant darbuotojų veikia geriau, aš taip ir daryčiau.“ Nežinia, ar jo žodžius reikėtų suprasti tiesiogiai, bet iš šio komentaro aišku, kad pozityvioji psichologija buvo pastebėta ir verslo pasaulio lyderių (ką rodo ir CAPP bendras darbas su tokiomis tarptautinėmis organizacijomis kaip Unilever ir Norwich Union), ir vadovų ugdytojų, terapeutų bei švietimo darbuotojų. Pozityvioji psichologija veikia ir šis kursas padės perprasti to veikimo mechanizmą bei gauti iš to naudos.

Kodėl reikia susitelkti ties teigiamais dalykais?

Turbūt nereikia nė minėti, kad yra daug žmonių, kurie skeptiškai nusiteikę pozityviosios psichologijos atžvilgiu. Daugumai atrodo visiškai logiška skirti dėmesį nepakankamai gerai dirbantiems darbuotojams ar stengtis įveikti klientų problemas. O kaip visi tie teigiami dalykai? Tie, kurie, atrodytų, nekeltų problemų? Panašu, kad vyrauja požiūris, jog neverta aušinti dėl to burnos. Kam švaistyti laiką vystant stiprybes, kai galima imtis trūkumų šalinimo? Mano studentas iš Portland State University, kuriam neseniai dėščiau, labai gerai apibendrino šį požiūrį. Aš studentams daviau užduotį išsirinkti vieną iš savo pagrindinių stiprybių ir ta stiprybę maksimaliai naudotis visą savaitę. Tai reiškia, kad kiekvieną kartą susidūrę su sunkumu ar turėdami atlikti svarbų sprendimą jie privalėjo prisiminti išsirinktąją stiprybę ir užduoti sau klausimą: „Kaip mano stipriausias gebėjimas galėtų pagelbėti šioje situacijoje?“ Savaitės pabaigoje studentai atidavė darbus, kuriuose trumpai aprašė savo svarstymus apie šio stiprybėmis paremtą eksperimento rezultatus. Pirmame rašto darbe, kurį paėmiau į rankas, buvo parašyta:

„Šią savaitę aš nusprendžiau pasirinkti vieną iš savo silpnybių ir dirbti su ja. Žinau, kad užduotis buvo pasirinkti vieną iš stiprybių, bet kiek pamąstęs supratau, kad mano stiprybės pasireiškia savaime, todėl nėra prasmės su jomis dirbti.“

Rašto darbe studentas aprašinėjo, kaip jis mėgino susidoroti su savo lėtumu ir aš jam parašiau labai žemą įvertinimą. Studentas neįsisavino esminės minties: pasirodo, kad, net jei tai prieštarauja intuityviai nuovokai, stiprybių naudojimas ir susitelkimas į pozityvius dalykus gali atnešti daugiau naudos nei kova su sunkumais ar koncentravimasis į problemas. Beje, yra labai įdomių įrodymų, pagrindžiančių tokią nuostatą.

Viena labiausiai pozityviosios psichologijos tyrėjų dėmesio sulaukusių sričių yra verslas ir organizacijos. Pozityviosios psichologijos tyrimai įrodė didžiulę pozityvumo naudą darbovietėse. Gallup organizacija savo pranešimuose daro išvadą, kad „neįsitraukę darbuotojai“ (nesusidomėję darbu, neįsijaučiantys malonumo dirbti) kiekvienais metais „kainuoja“ kompanijoms milijardus dolerių dėl prarastų klientų, papildomų išlaidų sveikatos priežiūrai ir darbuotojų kaitos išlaidų.⁵ Tuo tarpu laimingi darbuotojai dažniau gauna aukštus savo vadovų ir klientų įvertinimus, rečiau dėl realios ar menamos ligos neatvyksta į darbą, nevēluoja į darbą, padeda savo kolegoms, uždirba daugiau pinigų ir kūrybiškai sprendžia problemas.⁶ Laimė ne vien kelia malonius pojūčius, bet ir neša naudą jums (ir jūsų klientams bei darbovietei). Gallup tyrimai atskleidžia, kad vadovai kokybiškai leidžia laiką su produktyviaisiais darbuotojais ir atvirai parodo, jog stengiasi parinkti darbus pagal žmonių stiprybes. Tie patys tyrimai taip pat rodo, kad darbuotojai būna produktyvesni tada, kai turi galimybę kasdien daryti tai, ką geriausiai sugeba.³

Taigi pozityvioji psichologija yra daug kur ir daug kam naudinga. Švietimo darbuotojai irgi pradeda atsižvelgti į besimokančiųjų stiprybes bei domėtis, kaip galima būtų pertvarkyti mokyklas bei skatinti mokymąsi. Programos pritaikomos jaunimui taip, kad jis galėtų mokytis įvairiausių dalykų: asmeninių stiprybių, lyderystės savybių, atsparumo nesėkmėms, dėkingumo ir t.t. Atsiranda supratimas, aiškėja, kad moksleiviai tegiamai reaguoja į pozityvius lūkesčius ir kad galimybė panaudoti jų stiprybes gali sustiprinti jų savivertės jausmą. Vieno tyrimo, atlikto JAV Vidurio Vakaruose, metu įvairių skaitymo gebėjimų studentai buvo mokomi greitojo skaitymo. Pagal tradicinį, į sunkumus orientuotą požiūrį silpniausi skaitovai iš šios programos turėjo gauti daugiausia naudos. Tačiau atsitiko taip, kad labiausiai patobulėjo būtent tie skaitovai, kurie ir taip turėjo gerai skaitė: prieš mokymus jie vidutiniškai perskaitydavo 300 žodžių per minutę, o po jų – 2900 žodžių per minutę!³ Vis daugiau geriausių privačių mokyklų Australijoje ir Šiaurės Amerikoje įtraukia pozityviają psichologiją į kiekvieną savo mokymo programų aspektą, kad moksleiviai turėtų konkurencinį pranašumą. Mūsų kolega iš CAPP Dženi Foks Yds (Jenny Fox Eades) bendradarbiauja su Jungtinės Karalystės mokyklomis siekdama, kad mokymosi aplinkoje būtų stiprinamos moksleivių stiprybės.

Ugdomasis vadovavimas (angl. „coaching“) ir terapija yra dar dvi sritys, kurios neseniai buvo sustiprintos pozityviosios psichologijos. Nors šios dvi profesijos skiriasi viena nuo kitos, praktikuojantys abiejų sričių profesionalai padėdami klientams jau gali naudotis didele pozityviosios psichologijos būdų, metodų įvairove atlikdami įvertinimus bei siekdami teigiamų pasikeitimų klientų atžvilgiu (klientų sąmonėje). Ugdomasis vadovavimas, kuris akcentuoja pozityvius pokyčius ir optimalų funkcionavimą, yra natūralus pozityviosios psichologijos kompanionas, todėl šios srities specialistai pozityviosios psichologijos literatūroje randa daug naudingų dalykų. Psichoterapeutai ir konsultantai taip pat pastebi į sprendimus orientuoto požiūrio naudą. Naujos pozityvaus ugdomojo vadovavimo ir terapijos paradigmos, pvz.,

Maiklo Fričo (Michael Frisch) „Gyvenimo kokybės terapija ir ugdomasis vadovavimas“ („Quality of Life Therapy and Coaching“),⁷ sulaukia vis daugiau empirinių jų efektyvumo įrodymų.

Ko gero, vienas geriausių pozityviosios psichologijos aspektų yra tai, kad ji su savimi atsineša nuosavą mokslinio pripažinimo „antspaudą“. Pozityvioji psichologija tobulai tinka klientams ar vadovams, kurie skeptiškai vertina naujus ir netestuotus darbo būdus. Pozityviosios psichologijos moksliskumas taip pat gali būti naudingas konsultantams ar kitiems specialistams, kurie bando įtikinti skeptiškai nusiteikusius klientus, kad siūlomas metodas efektyvus. Galiausiai šalia visų kitų pozityviosios psichologijos privalumų galima paminėti ir tokį: yra publikuota daug patikrintų, pozityviosios psichologijos teiginius įrodančių tyrimų.

Skeptiškumas dėl pozityviosios psichologijos

Aišku, neįtikina įmantri statistinė analizė ir didingai skambantys profesinių žurnalų tekstai. Vis dar yra žmonių, kurie dėl suprantamų priežasčių abejoja, ar pozityvioji psichologija nėra vien tik laikina mada. Gal pozityvioji psichologija – kultas, besikoncentruojantis apie charizmatišką Martino Seligmano asmenybę? Gal visas judėjimas pernelyg... amerikietiškas? Ar laimė tikrai yra rimtas tyrimų objektas, vertas profesionalų dėmesio? Kaip subjektyvią gerovę (laimę) tyrinėjantis mokslininkas ir kaip pozityviosios psichologijos mokytojas, aš girdėjau šiuos nerimastingai užduodamus klausimus visame pasaulyje rengiamuose pasitarimuose, seminaruose ir viešose diskusijose. Manau, kad tai logiški klausimai (ir aš pats skeptiškai žiūrėčiau į pozityviąją psichologiją, jei ji nebandytų į juos atsakyti). Todėl džiaugiuosi galėdamas pareikšti, kad šie klausimai iš esmės neturėtų kelti nerimo. Negaiščiau jūsų, jei manyčiau, kad pozityvioji psichologija yra trumpalaikė mada ar kad ji netinka įvairių pasaulio kultūrų atstovams.

Jei ieškote pozityviosios psichologijos ilgalaikiškumo įrodymų, tada visai logiška ieškoti pozityviosios psichologijos institucijų – tokių, kurios galėtų išgyventi ilgiau negu Martinas Seligmanas ir dar ilgai gyvuotų ateityje. Laimė, yra nemažai tokių institucijų. Pozityviaja psichologija paremtų mokymo programų jau atsirado visame pasaulyje:

2005 metais Pensilvanijos universitetas įsteigė taikomosios pozityviosios psichologijos magistratūros programą: <http://www.sas.upenn.edu/cgs/graduate/mapp/>

Tokį pat laipsnį įgyti siūlo ir Rytų Londono universitetas:

<http://www.uel.ac.uk/psychology/programmes/postgraduate/positive-msc.htm>

Visai neseniai Claremont Graduate universitetas Kalifornijoje pirmasis pasaulyje pasiūlė galimybę įgyti pozityviosios psichologijos daktaro laipsnį: <http://www.cgu.edu/pages/4571.asp>

Pozityviosios psichologijos kursai dabar siūlomi dešimtyse pasaulio universitetų

Pozityviajai psichologijai ir jos temoms nagrinėti yra skirta ir leidžiama profesinių žurnalų:

Pozityviosios psichologijos žurnalas (Journal of Positive Psychology)

<http://www.tandf.co.uk/journals/titles/17439760.asp>

Laimės studijų žurnalas (Journal of Happiness Studies)

<http://www.springer.com/social+sciences/quality+of+life+research/journal/10902>

Įkurta pozityviosios psichologijos tarptautinių asociacijų ir tinklų, tarp kurių yra:
Tarptautinė pozityviosios psichologijos asociacija (International Positive Psychology Association) - www.ippanetwork.org
Europos pozityviosios psichologijos tinklas (European Network for Positive Psychology) - <http://www.enpp.org/>
Tarptautinė gyvenimo kokybės tyrimų bendruomenė (International Society for Quality of Life Studies) - www.isqols.org.
Yra nemažai organizacijų, užsiimančių pozityviosios psichologijos taikymu ir platinimu, tokių kaip:
Taikomosios pozityviosios psichologijos centras (Centre for Applied Positive Psychology [CAPP]) - www.cappeu.org
Pasitikėjimo ir gerovės centras (Centre for Confidence and Well-Being) - <http://www.centreforconfidence.co.uk/index.php>
Negana to, pozityviosios psichologijos srityje įsteigta vertingų (iki ketvirčio milijono dolerių vertės!) prizų už atliekamus tyrimus, suteikiama dotacijų tyrimams atlikti, reguliariai organizuojamos konferencijos mažiausiai keturiuose žemynuose, o verslo organizacijos solidžiai remia šią naują mokslo šaką. Kadangi profesionalų organizacijos, konferencijos ir mokslo žurnalai nuolat kinta, tobulėja, siūlau ir jums imtis iniciatyvos bei ieškoti naujų šaltinių, kurių galėtų atsirasti po šio leidinio išleidimo. Visada yra ką patobulinti, koreguoti, bet aišku viena: dabar yra pozityviosios psichologijos kilimo laikotarpis – ir, labai panašu, kad pozityvioji psichologija įsitvirtins.

Leiskite man pasikartoti: aš manau, kad ypač dėl ilgalaikių pozityviosios psichologijos perspektyvių dabar šiai disciplinai yra svarbu tvirtai peržengti tarptautines ribas. Tyrėjai, vadovai, pozityviosios psichologijos praktikuotojai iš viso pasaulio pateikia ypatingai svarbią tarpkultūrinę perspektyvą, tarpkultūrinį požiūrį, kurio galėjo niekas niekada neišgirsti-jei ne Europoje klestintis pozityviosios psichologijos entuziastų tinklas: disciplina prigyja Australijoje, taip pat ir mažesnėse, bet entuziastingose grupėse Pietų Amerikoje, Afrikoje bei Azijoje. Tarpkultūrinis nagrinėjimas padeda užtikrinti, kad pozityvioji psichologija nebūtų tiesiog amerikietiška disciplina ir kad ji pagal vietinius poreikius būtų pritaikyta skirtingų kultūrų grupėms.

Vienas iš dinamiškiausių pozityviosios psichologijos aspektų yra entuziazmas, kurį ši mokslo šaka sukelia. Daugeliui žmonių (kurie savo akimis yra matę, kaip pozityvioji psichologija veikia) ji yra lyg gurkšnis gaivaus oro. Jums, nuotolinio mokymo kurso studentams, būtų didelis praradimas, jei nepatirtumėte to susietumo jausmo su platesne bendruomene žmonių, kurie kaip ir jūs domisi pozityviąja psichologija. Norėčiau, kad suvoktumėte ir savo kailiu patirtumėte, kad pozityvioji psichologija plačiai paplitęs reiškinys. Taigi, šią pirmąją savaitę rekomenduoju skirti šiek tiek laiko veiklai internete, kad galėtumėte savo akimis įsitikinti, kokia plati ir nuostabi yra pozityvioji psichologija.

1.2 pratimas

Apsilankykite Pozityviosios psichologijos centro (Positive Psychology Centre) internetiniame puslapyje (<http://www.ppc.sas.upenn.edu>), prisijunkite prie „Positive Psychology List Serve“ (<http://lists.apa.org/cgi-bin/wa.exe?SUBED1=FRIENDS-OF-PP&A=1>), apsilankykite Europos pozityviosios psichologijos tinklo (European Network for Positive Psychology) svetainėje (<http://www.enpp.org/>) ar paskaitykite „Positive Psychology News Daily“ (<http://pos-psych.com/>). Trumpai aprašykite, ką pavyko sužinoti apsilankius kiekviename minėtame šaltinyje:

Kiekvienas šių šaltinių leis jums pajusti, kad yra ir kitų žmonių, taip pat aistringai atsidavusių šiai disciplinai kaip ir aš (ir, tikiuosi, taip pat kaip ir jūs). Labai viliuosi, kad jus įkvėps mano ar kitų tyrėjų bei profesionalų, kasdien naudojančių šią informaciją darbe, entuziazmas. Tikiuosi, kad įkvėpimas lydės jus per ateinančias savaites.

Pagrindinių 1-osios savaitės minčių apžvalga

Pozityvioji psichologija yra nauja sritis, tyrinėjanti psichinę sveikatą, asmenines stiprybes, pozityvias emocijas, pozityvias institucijas ir optimalų funkcionavimą.

Pozityvioji psichologija yra mokslo šaka, besiremianti kruopščiais tyrimais ir empiriniais įrodymais.

Tyrimų rezultatai leidžia manyti, kad yra tiek pat naudinga (ar net labiau naudinga) susitelkti į stiprybes ir pozityvius dalykus, kiek ir stengtis įveikti silpnynes. Šis atradimas galioja įvairiose srityse - versle, švietime ir kt.

Pozityvioji psichologija yra kur kas daugiau nei laikina moda. Daugybė į ilgalaikę perspektyvą orientuotų dalykų, tokių kaip universitetų studijų programos, tyrimams skirtos dotacijos ir profesiniai žurnalai, rodo, kad pozityvioji psichologija yra patvari.

Ką jūs gausite iš šio kurso

Šiame kurse jums bus pristatomos esminės pozityviosios psichologijos temos. Pirmiausia mes aptarsime egzistuojančius pozityviosios psichologijos įrankius, poveikio būdus, priemones, psichologijoje vadinamas intervencijomis (2-oji savaitė). Antroje savaitėje mokysimės apie empiriškai ištestuotas intervencijas ir kada jos veikia geriausiai. 3-ąją savaitę diskutuosime apie emocijų Šventąjį Gralį – laimę ir aptarsime, kaip ją pasiekti ir kodėl tai vienas iš svarbiausių išteklių, kuriuos jūsų klientai ar darbdaviai dažnai ignoruoja. 4-ąją savaitę pereisime prie stiprybių, aptarsime naują jaudinantį įrankį, leidžiantį atrasti žmogaus didžiausias stiprybes, ir paaiškinsime, kaip tas stiprybes taikyti darbe. 5-ąją savaitę nagrinėsime viltį ir optimizmą, išmoksime juos tobulinti bei pamėginsime suvokti, ką jie mums suteikia. Galiausiai 6-ąją savaitę sujungsime visas šias įdomias sritis į visumą ir įvertinsime, kiek toli pažengėte. Nustebsite sužinoję, kiek daug išmokote per tokį trumpą laiką!

Įgūdžiai ir žinios, kurias įgysite šiame kurse:

Kaip naudotis tyrimų įrodymais, teigiančiais pozityviosios psichologijos naudą;

Kaip ir kada geriausia naudoti empiriškai išmėgintus pozityviosios psichologijos poveikio būdus (intervencijas);

Kokia įvairiapusė ir svarbi pozityvių emocijų nauda;

Kaip sėkmingai naudotis nauju stiprybių įvertinimo įrankiu savo darbuose;

Kaip sustiprinti vilties jausmą ir kodėl tai reikėtų daryti;

Kaip neatsilikti nuo naujausių pozityviosios psichologijos atradimų.

1.3 Žvilgsnis į priekį

Žvelgiant į ateinančias savaites visai logiška būtų skirti šiek tiek laiko išsikelti sau tam tikrus mokymosi tikslus, kad žinotumėte, ką norite pasiekti. Tai padės aiškiau matyti savąjį darbo kryptį bei įvertinti progresą. Trumpai pasvarstykite ir atsakykite į keletą klausimų:

Kodėl pradėjote domėtis pozityviąja psichologija?

Kas pozityviojoje psichologijoje jus domina labiausiai? Ką norėtumėte išmokti?

Gal esate skeptiškas, gal dėl kažko nerimaujate pozityviosios psichologijos atžvilgiu? Kas verčia taip jaustis?

Prašau iškelkite vieną konkretų tikslą, kurį norite pasiekti šio kurso metu

Tikslas:

1-os savaitės skaitymo užduotis

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Perskaitykite 1-ą ir 2-ą skyrius

Skaitydami šiuos įvadinius skyrius turėkite omenyje, kad knygos autorius Krisas Petersonas (Chris Peterson) ne tik užsiima pozityviosios psichologijos populiarinimu. Jis taip pat yra ir vienas iš pozityviosios psichologijos „šturmanų komiteto“ narių. Tai reiškia, kad jis yra įtrauktas į pačių svarbiausių pozityviosios psichologijos formuotojų branduolį ir dalyvauja įdomiausiuose jos vystymo procesuose nuo pat disciplinos sukūrimo. Yra du pagrindiniai dalykai, kurie man patinka šios savaitės skaitymo užduotyje. Pirma, tai skyrelis, kuris klausia: „Ar pozityvioji psichologija yra kažkas daugiau, nei žino mano sekmadieninės mokyklos mokytojas^{ix}?“ Tai pagrįstas klausimas, kurį turėtų nuoširdžiai, atvirai ir efektyviai apsvarstyti kiekvienas, kuris viliasi pritaikyti pozityviąją psichologiją savo profesiniam gyvenimui. Kaip pamatysite, galutinis atsakymas į šį klausimą yra „taip“ - pozityvioji psichologija pateikia daugybę įžvalgų, kurios prieštarauja intuityviai nuovokai, išvadų, kurios gali būti taikomos plačiai, dalykų, kurie yra toli už bendros nuovokos ribų. Kita svarbi Petersono pateikta mintis, kuri, manau, ypač aktuali šiame kurse, yra tai, kad „pozityviosios psichologijos mokymasis nėra žiūrovams skirtas sportas“. Tie, kurie dar to nepadarė, turėtų išmesti iš galvos mintį, kad Petersono knyga ar mano kursas yra geriausiai įsisavinami, jeigu naudojami kaip pasyvaus naudojimo skaitymo medžiaga. Aš, kaip ir Petersonas, esu įsitikinęs, kad yra visiškai priešingai. Pozityviosios psichologijos įrankiai ir įgyvendinimo būdai yra tokie plačiai pritaikomi ir dažnai tokie galingi, kad jie privalo būti patiriami, o ne stebimi. Norėčiau paskatinti jus imtis šio kurso įdedant kiek įmanoma daugiau pastangų: skaityti, apmąstyti, rašyti, stebėtis ir džiaugtis, kelti klausimus, imtis iššūkių ir taikyti savo gyvenime. Aš nuoširdžiai tikiu, kad gausite naudos iš šio kurso, jei sistemingai įsitrauksite į jį, rimtai atliksite pratimus ir mintimis pasinersite į šiuos dalykus labai giliai- jie tikrai to verti.

^{ix} Paaiškinimas: JAV populiariose sekmadieninėse mokyklose vaikai daugiausia mokomi krikščionybės pagrindų.

Pagrindinė pirmos savaitės literatūra

Baumeister, R. F., Bratslavsky, E., Finkenauer, C., & Vohs, K. (2001). Bad is stronger than good. *General Review of Psychology, 5*, 323-370.

Maslow, A. (1954). *Motivation and personality*. New York: Harper.

Clifton, D. & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. In K. S. Cameron, J. S. Dutton, & R. E. Quinn, (Eds), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline*, (pp. 111-121). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Kim Berg, I. & Szabo, P. (2005). *Brief coaching for lasting solutions*. New York: Norton.

Linley, A. & Page, N. (2007). Playing to one's strengths. *HR Director* (April).

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin, 131*, 803-855.

Frisch, M. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. Hoboken, NJ: Wiley.

Papildomi skaitiniai

Seligman, M.E.P. (2002). *Authentic Happiness: Using the new positive psychology to realise your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press.

Rath, T. & Clifton, D. O. (2004). *How full is your bucket? Positive strategies for work and life*. New York: Gallup Press.

Special Issue of *American Psychologist* (Vol. 55, Issue 1) on Positive Psychology, January 2000.

Linley, P. A., Joseph, S., Harrington, S., & Wood, A. M. (2006). Positive psychology: Past, present, and (possible) future. *Journal of Positive Psychology, 1*, 3-16.

Antroji savaitė: teigiamų emocijų galia

Praėjusią savaitę susipažinote su pagrindiniais pozityviosios psichologijos teiginiais. Nagrinėjome, kokios religinės ir filosofinės mokymų sistemos turėjo įtaką šio mokslo atsiradimui, ir aptarėme, kaip jis vystėsi šiais laikais. Kai kurie įsimintiniausi praėjusios savaitės faktai:

- 1) Pozityvioji psichologija yra labai svarbus tradicinės psichologijos papildymas, nes nagrinėja laimę, optimizmą, stiprybes ir kitas kasdien žmonėms svarbias temas.
- 2) Pozityvioji psichologija yra mokslas, išsiskiriantis dideliu reikalavimu: teiginius privalu pagrįsti aukštos kokybės tyrimais.
- 3) Yra įrodymų, kad susitelkimas ties stiprybėmis ir pozityviais dalykais gali suteikti daug papildomos naudos švietimo sistemai, verslui ir asmeniniam gyvenimui.

Emocijų galia

Šiek tiek pagalvokite ir prisiminkite, kada paskutinį kartą turėjote intensyvų emocinį patyrimą. Gal tai buvo piktas išsiliejimas ant sutuoktinio, susierzinimas įstrigus kamštyje piko valandą ar gilus pasididžiavimo vaiko pasiekimais jausmas. Galbūt jautėtės džiugiai ir entuziastingai žiūrėdamas sporto įvykį ar jautėte vidinę ramybę, kai savaitgalio popietę triūsėte sode. Mūsų emocijų įvairovė be galo nuostabi ir plati. Be to, kartais gali atrodyti, kad emocijos turi kone magiškų savybių. Pavyzdžiui, jos yra užkrečiamos. Jums tikriausiai nebus sunku prisiminti kokį kartą, kai draugas išsigando ir jo reakcija išgąsdino jus. Turbūt lengva prisiminti atvejį, kai vienas asmuo grupėje netikėtai kažką pagalvojęs ėmė juoktis ir po kurio laiko juokėsi jau visi. Emocijos taip pat yra susietos su atmintimi ir gali būti sukeltos, pavyzdžiui, žiūrint senas fotografijas. Pasirodo, kad jausmai atlieka didžiulį, bet dažnai nepastebimą vaidmenį mūsų kasdieniame gyvenime. Iš tiesų, emocijos yra naudingos, galingos ir gydančios. Trumpai tariant, emocijas – ypač teigiamų emocijų galią – perprasti verta, nes jas galima panaudoti siekiant įvairiausių tikslų gyvenime. Mano įsitikinimu, teigiamos emocijos yra vieni nuostabiausių išteklių, kurių jūs, jūsų klientai, kolegos ar studentai šiuo metu nepakankamai įvertinate.

2.1 Pratimas: emocijos ir atmintis

Pasiimkite ilgą laiką nevertytą nuotraukų albumą. Gal tai vaikystės nuotraukų albumas ar vestuvių nuotraukos, o gal atostogų kelionės nuotraukos. Skirkite šiek tiek laiko apžiūrėti nuotraukas ir stebėkite savo jausmus tuo metu. Atkreipkite dėmesį į fiziologines kūno reakcijas. Ar šypsotės? Atsipalaidavęs? Sėdite ramiai? Atkreipkite dėmesį ir į tai, koku būdu kinta jūsų emocijos. Ar jos keičiasi staigiai? Ar jos santykinai pastovios? Ar jas lengva atpažinti, ar tai labiau panašu į įvairių jausmų mišinį? Užrašykite, ką jautėte ir ką supratote šio proceso metu:

Kad ir kiek dažnos mūsų gyvenime ir galingos bebūtų emocijos, jos ne visada, pasirodo, teigiamai vertinamos. Antikinės Graikijos atstovams, ypač stoicizmo krypties filosofams, jausmai atspindėjo žemesnę, animalistinę žmonių prigimties pusę. Pasak šių filosofų, savikontrolė ir gebėjimas nugalėti emocijas skiria žmones nuo gyvūnų. Gebėjimas racionaliai mąstyti ir emocijų įveikimas buvo laikomos dorybėmis ir šios pažiūros iki šiol daro įtaką daugybei žmonių. Moralumo procesas buvo laikomas kognityviniu, intelektualiniu procesu, kurio metu žmonės savo galvose „pasveria“ taisykles, normas ir vertybės prieš priimdami sprendimus ar imdamiesi kokių nors veiksmų. Jų intelektualinis palikimas pastebimas kasdien. Turbūt esate davę draugams tokių patarimų, kaip „atsargiai viską apmąstyk“, „neprarask galvos“, „mąstyk logiškai“ ar „nepasiduok emocijoms“. Šios dažnos frazės rodo, kad daugybė žmonių į jausmus žiūri kaip į kliūtis, trikdžius, kurie tik apsunkina sprendimų priėmimą ir dažnai nuveda žmones klaidingu keliu. Toks pats atsainus požiūris gali būti pastebimas ir teigiamų jausmų atžvilgiu (jie dažniausiai laikomi naiviais, tuščiais ar savanaudiškais). Gustave Flaubert teigė: „Buvimas kvailu, savanaudžiu ir geros sveikatos yra trys būtinybės norint būti laimingu; bet jei tik trūksta kvailumo, visa kita irgi prarandama“. Marcel Proust, žymus pesimistas, irgi buvo skeptiškai nusiteikęs pozityvių jausmų atžvilgiu. Jis rašė: „Laimė vargu ar duoda ką kita, išskyrus tai, kad padaro nelaimingumą įmanomu“.

Dar viena priežastis, kodėl emocijos įgavo nekokią reputaciją, yra psichologiniai nuotaikų sutrikimai, tokie kaip depresija ar nerimas. Apie depresiją ir kitas panašias blygybes yra atvirai kalbama. Apie jas dažnai pranešama ir diskutuojama žiniasklaidoje. Daugelis žino apie kylantį depresijos sergamumo lygį visuomenėje ir apie vis dažnesnį antidepresantų vartojimą. Nors psichologinės problemos skausmingos ir turi būti įveikiamos, jos skelbia ir užslėptą žinutę: emocijos gali būti nebevaldomos. Daug žmonių klaidingai mano, kad depresija ar nerimas yra ne kas kita kaip jausmai, kurie susikaupė ir yra sunkiai valdomi. Taigi, atrodo logiška, kad emocijų – ypač negatyvių, pavyzdžiui, kaltės ar pykčio, - turi būti saugomasi. Daugelis mūsų kartais pakliūna į išankstinio nusiteikimo prieš emocijas spąstus. Atrodo, lyg jausmai būtų tam tikra Pandoros skrynia, kurią pravėrus pradės liejti nekontroliuojami pliūpsniai emocijų ir užterš mūsų gyvenimus.

2.2 Apmąstymai

Ką manote apie emocijas ir kaip susiformavo tokios jūsų pažiūros?

1. Kokios išankstinės nuostatos emocijų atžvilgiu? Kuo emocijos jums patinka? Pasvarstykite, ar labai emocionalus žmogus esate. Kaip manote, kur tokio emocionalumo ar neemocionalumo esmė? Kaip jūsų jausmų išraišką galėjo atspindėti aplinka (jūsų aplinkos žmonių ir visuomenės normos, kultūra), kurioje gyvenate? Kiek tam įtakos turi santykiai su svarbiausiu jūsų gyvenimo žmogumi? Kaip jūsų šeima, kurioje užaugote, galėjo paveikti jūsų emocionalumą? Čia galite surašyti savo atsakymus.

Esant tiek daug blogų kalbų apie emocijas, vertėtų žengti žingsnį atgal ir pasvarstyti, ar yra kokios naudos iš tokio skepticizmo emocijų atžvilgiu. Prasminga užduoti klausimą: „Kodėl apskirtai turime jausmus?“ Kokią naudą iš jų, jeigu jie yra likę iš tų laikų, kai gyvenome kaip pirmąkart žmonės, jeigu jie tokie pavojingi ir lengvai sukelia mums problemų? Gal emocijos yra mūsų psichologijos „uodegos“, kurių nepraradome evoliucijos metu, maži evoliucijos istorijos gabaliukai, iš kurių dar turime išsivaduoti? Ar jos lyg apendiksas, mažas niekam nereikalingas organas, kuris kiekvieną akimirką gali pratrūkti? O gal emocijos labiau panašios į nykščius – daug kur pritaikomos ir naudingos? Pasirodo, emocijos, nepaisant visų jų keliamų problemų, yra naudingos, ir suprasdami, kaip geriausiai jas panaudoti, galime jas paversti svarbiais ištekliais, tarnaujančiais mums.

Kam reikalingos emocijos?

Jei kojų nykščiai skirti palaikyti pusiausvyrą, liežuvis – justi skonį, o rankos – ką nors suimti, tai gal nauda yra ir iš mūsų jausmų? Emocijos, pasirodo, atlieka daug gyvybiškai svarbių funkcijų. Jos susijusios su mūsų gebėjimu atsimiti, gebėjimu mokytis ir gebėjimu bendrauti su kitais. Iš tiesų, nors tai ir suglumintų stoikus, emocijos yra svarbios netgi moralės procesuose: tai, kaip jaučiamės, veikia mūsų supratimą apie tai, kas yra gerai, o kas blogai. Viena iš esminių emocijų funkcijų yra veikti-būti vedliu gyvenime. Kiekvieną dieną įvairios jūsų bendravimo situacijos, aplinkybės, elgesys ir sprendimai yra lydimi plataus spektro emocijų pasekmių. Žiūrint iš šios perspektyvos emocijas galima laikyti atsakomąja reakcija, kuri teikia informaciją ir įvertinimą apie tai, kas įvyko. Kai jaučiatės blogai, tai jūsų emocinis vedlys perspėja jus, kad kažkas jūsų gyvenime ne taip ir kad į tai reikėtų atkreipti dėmesį bei galbūt taisyti. Kai jaučiatės gerai, jūsų emocinis vedlys signalizuoja, kad viskas gerai, kad galite atsipalaiduoti ir tiesiog mėgautis. Vis dėlto toks emocinis vedlys nėra tobulas. Visi esame ne kartą klaidingai įvertinę situaciją, klaidingai interpretavę draugo kalbą ar pasipiktinę bei padarę skubotas išvadas apie vairuotoją, užkirtusio mums kelią, elgesio motyvus. Taip pat pasitaiko, kad nepragrįstai išsigąstame tamsioje tuščioje gatvėje ar jaučiamės labai liūdni, net kai tam nėra jokios konkrečios priežasties. Taip, nuotaikų teikiama atsakomoji reakcija turi trūkumų, tačiau, kad ir kaip būtų keista, dažniausiai nuotaikos neklysta.

Turbūt pastebėjote, kad emocijos veikia ir motyvaciją. Kai, pavyzdžiui, jaučiatės prastai, jūs ne tik suprantate, kad kažkas yra blogai, bet ir dažnai jaučiate norą spręsti problemą. Jei jaučiatės dėl kažko kaltas, jūsų emocinė sistema perspėja jus, kad nusižengiate savo paties vertybėms, ir šis nemalonus jausmas skatina jus ištaisyti savo veiksmų padarinius. Vogdami smulkius pinigus iš biuro gal ir tapsite šiek tiek turtingesnis, bet graužitės dėl tokio elgesio (tikėkimės). Šiuo pavyzdžiu norima pasakyti, kad jausmai veikia lyg vidinė teisinė sistema, kuri padeda valdyti elgesį. Kitos nuotaikos, tokios kaip pyktis ar liūdesys, turi panašų poveikį motyvacijai. Tarkim, baimė verčia mus vengti pavojingų situacijų, pvz., tamsių automobilių stovėjimo aikštelių. „Isiklausymas į savo jausmus“ dažnai reiškia ne ką kita kaip elgesio pokyčius atsižvelgiant į emocijas.

Emocijų paskirtis labai lengvai pastebima negatyvių emocijų atveju. Neigiamomis emocijomis psichologai vadina tokius paprastai nemalonus jausmus, kaip pyktis, liūdesys, kaltės jausmas, baimė ir panašios emocijos. Jaučiamės pikti, kai kažkas pažeidžia mūsų teises. Tada jaučiame stiprų norą kovoti už jas, net jeigu kartais tenka pratrūkti. Liūdesys rodo, kad patyrėme nusivylimą ar netektį. Kai jaučiame baimę, jausmai gali būti stipria motyvuojančia jėga, skatinančia ginti save. Ar įsivaizduojate, koks paviršutiniškas taptų pasaulis, jei niekas nejaustų pykčio, kaltės ar liūdesio? Tai būtų siaubinga! Žmonės meluotų, žalotų vieni kitus ir vogtų be jokios sąžinės graužaties. Vieni leistųsi trypiami, kiti toleruotų neteisybę. Ir juos nelabai emociškai paveiktų mintys apie darbo netekimą ar sutuoktinio mirtį. Trumpai tariant, be negatyvių emocijų žmonės negalėtų efektyviai funkcionuoti. Žvelgiant iš evoliucinės perspektyvos, negatyvios emocijos siaurina mūsų minčių ir veiksmų pasirinkimą, pavyzdžiui, kai susiduriame su grėsme ar problema, evoliucinis privalumas yra tas, kad galime veikti greitai, ir emocijos čia padeda tuo, kad susiaurina galimų atsakų skaičių. Jums tikrai tai teko patirti, kai buvote įsiutęs. Tokiais atvejais retas kuris iš mūsų apsvarsto visus galimus sprendimo būdus ir padarinius. Tada mes tiesiog veikiame.

Svarbu atkreipti dėmesį į tai, kad žmonės ne visada priima geriausius sprendimus. Supykęs dažnai prikalbi įžeidžiančių žodžių-jų jau nebesugrąžinsi atgal, o apimtas baimės neišdrįsti rizikuoti ten, kur galėtum patirti sėkmę. Tai ir yra viena priežasčių, kodėl emocijos turi tokią prastą reputaciją. Vis dėlto, geriau turėti veikiantį emocinį vedlį, kuris retkarčiais padaro klaidų, nei neturėti jo visiškai! Atsisakyti emocijų (nors dažnai būtent dėl jų padaromos klaidos) reikia atsisakyti savasties, nesvarbu, kokia ji bebūtų. Taip pat reikia paminėti, kad ne vien atskiros emocijos, bet ir emocinė sistema, kaip visuma, ne visada tinkamai funkcionuoja. Kai kuriems žmonėms, dėl įvairių priežasčių, emocijos gali kelti daug problemų. Tai paprastai ir yra tie klinikiniai emocinių problemų atvejai, kai kenčiama dėl depresijos ir nerimo sutrikimų. Kai kuriems žmonėms efektyviai funkcionuoti kliudo biologinės ir genetinės priežastys. Kai kuriems jų gyvenimo įvykiai būna tokie skausmingi, kad emocinė sistema paprasčiausiai perkraunama. Šie atvejai yra rimti ir tokie žmonės turi būti gydomi. Bet gydomi ne todėl, kad emocijos yra pačios savaime pavojingos, o todėl, kad jos gali būti labai skausmingos ar neįveikiamos. Vis dėlto daugumai žmonių emocijos tiesiog puikiai padeda gyventi. Būtent emocijų nauda ir praktiškumas yra viena priežasčių, dėl ko mūsų šeimos, verslas ir visuomenė gali puikiai funkcionuoti.

2.3 Apmąstymai: jausmų perteikimas

Kaip jūs paprastai perteikiate emocijas? Draugai jus apibūdintų kaip emocionalų ar stovišką (t.y. besivadovaujantį stoicizmo filosofija)? Ar yra kokių nors jausmų, pvz., liūdesys, kuris jums priimtinas, dėl kurio nebūna nejauku? Ir ar yra tokių jausmų, pvz., pyktis, kuris, priešingai, sukelia nejaukumo jausmą, jums yra nepriimtinas? Skirkite tiek laiko, kiek jums reikia, kad nuoširdžiai ir rimtai galėtumėte apsvarstyti šiuos klausimus ir užrašytumėte savo atsakymus.

Na o kaip su pozityviomis emocijomis? Kuo jos naudingos? Jei neigiamos emocijos evoliucijos metu teikė prašumą, padėjo išlikti, kokia nauda iš malonių jausmų? Įdomu tai, kad teigiamos emocijos iš dalies buvo psichologų ignoruojamos. Po Antrojo pasaulinio karo daug psichologų domėjosi traumų ir kitų su karu susijusių psichologinių problemų gydymu bei sprendimu. Psichologija išsivystė labiau kaip klinikinė disciplina ir todėl buvo akcentuojamos negatyvios emocijos. Netgi dabar emocijų tyrimų apžvalga rodo, kad tyrimų, susijusių su neigiamomis emocijomis, atlikta net 25 kartus daugiau! Be abejonės, teigiamų emocijų evoliucija ne be paskirties. Iš jų turi būti kažkokia nauda. O gal jos yra tiesiog blogų jausmų nebuvimas?

Ankstyvieji pozityviųjų emocijų tyrimai, atlikti Alice Isen, pagrindė pirmąsias įdomias įžvalgas apie galimą teigiamų jausmų paskirtį. Dabar jau klasikiniu laikomo tyrimo metu Isen ir jos kolegės telefonų būdelėse palikdavo monetų¹. Tuo metu tokios „sėkmės“ -rasti pinigų- nesitikėjusius skambinuosius, Isen atidžiai stebėjo ir žymėjo, kaip paveikdavo teigiamų emocijų pliūpsnis. Jos kolegai, einančiam pro šalį, vis „iškrisdavo“ iš rankų keletas knygų. Tais atvejais, kai skambinantieji būdavo radę pinigų, jie būdavo daug labiau linkę padėti nepažįstamajam pakelti knygas! Nors tai buvo tik pirmas toks, įžanginis testas, jis leido manyti, kad pozityvios emocijos yra naudingos, kad jos susijusios su pagalbos kitiems elgesiu. Naujesniame tyrime Isen ir jos kolegės gydytojams padovanodavo šokolado². Gydytojai, matyt, pamaloninti netikėtos, mažos dovanėlės, daug tiksliau diagnozuodavo ligas ir būdavo rūpestingesni nei jų kolegės, negavę šokolado! Isen novatoriškas ir stulbinantis tyrimas padėjo pagrindus idėjai, kad pozityvios emocijos turi funkcinę reikšmę. Nepaisant jos puikiai atlikto darbo, vis dėlto yra sunku tiksliai suprasti, kokios tos funkcijos galėtų būti. Jei pyktis ir kaltė turi aiškius padarinius motyvacijai ir elgesiui, tai kur gali nuvesti laimė?

Barbara Fredrikson (Barbara Fredrickson), dabar dirbanti Šiaurės Karolinos universitete, buvo tas žmogus, kuris išplėtojo šią idėją ir pateikė aiškų bei paprastą pozityvių emocijų galios paaiškinimą. Fredrikson svarstė: jei neigiamos emocijos siaurina minčių ir veiksmų spektrą, galbūt teigiamos emocijos jį praplečia. Jos tolesni tyrinėjimai parodė, kad tai tiesa. Savo pozityvių emocijų teorijoje, pavadintoje „Plėsk ir kurk“, Fredrickson teigia, kad gera savijauta praplečia mūsų susidomėjimo įvairiais dalykais spektrą ir padeda stiprinti mūsų gebėjimus³. Jei negatyvios emocijos evoliucijos yra sukurtos susidoroti su esamomis grėsmėmis ir problemomis, tai pozityvios emocijos padeda mums pasiruošti galimoms ateities grėsmėms ir problemoms. Geri jausmai yra tarsi indikatorius, rodantis, kad šiuo metu nėra jokių spręstinių problemų, kad galime ramiai pasinerti į mus dominančius dalykus, malonumus ir pomėgius. Įdomu tai, kad pozityvios emocijos daro mus smalsesnius, kelia mūsų susidomėjimą, didina tikimybę, kad imsime išmėginti ką nors naują ar kad išmoksime naujų įgūdžių. Pozityvios emocijos taip pat daro žmones kūrybiškesnius, sugebančius sumaniai spręsti problemas. Be to, teigiamos emocijos skatina būti draugiškesnius – būtent kai jaučiamės gerai, mums norisi kitų draugijos, stipriname bei plėtojame santykius su žmonėmis, padedame kitiems. Galiausiai panašu, kad pozityvumas, „anuliuoja“ neigiamų emocijų padarinius, pavyzdžiui, žmonių, linkusių padėti kitiems, net ir patyrus stresinę situaciją, pulsas ir kraujo spaudimas greičiau sugrįžta į pradinę padėtį. Socialinis bendrumas, kūrybiškumas, įgūdžiai, smalsumas ir sveikata yra be galo svarbūs evoliuciniai privalumai, padedantys prisitaikyti ir išgyventi.

John Caccioppo atliktos studijos apie elektrinių impulsų poveikį veido raumenims papildė Fredrickson sukauptas žinias⁴. Jo tyrimai rodo, kad daug žmonių netgi į neutralius dalykus – pvz., kėdės nuotrauką – reaguoja taip, lyg jie būtų pozityvūs. Jis pateikia savo paaiškinimą, kaip tai dera su evoliucine perspektyva: jeigu mūsų protėviai suvokdavo neutralią aplinką (pvz., mišką be jokių akivaizdžių grėsmių) kaip pozityvią ir svetingą, jie būdavo labiau linkę tyrinėti tą aplinką. Šitaip įgiję daugiau žinių apie vietovę, jie jau turėdavo pranašumą, kuomet plėšrūnai vis dėlto pasirodydavo. Caccioppo įgimtą polinkį interpretuoti neutralius dalykus kaip gerus vadina „pozityvumo atsvara“. Šis atradimas tarsi papildomas įrodymas, kad pozityvios emocijos yra naudingos.

„Plėsk ir kurk“ pozityviųjų emocijų teorija yra tikriausiai vienas svarbiausių atradimų, padarytų pozityviosios psichologijos tyrėjų. Pagaliau po ilgos tylos ši tyrimų ir teorijos kryptis padarė pozityvias emocijas rimtų diskusijų vertu objektu. Tai įtikinantis kontrargumentas skeptikams, „nurašantiems“ laimę kaip naivią, savanaudišką ir tuščią. Ši mūsų supratimą keičianti tyrimų kryptis leidžia manyti, kad yra būtent priešingai: laimė mums padeda geriau funkcionuoti darbe ir bendrauti su žmonėmis tose srityse, kurios mums rūpi labiausiai. Be to, teigiamų emocijų potencialas toks didžiulis, kad neabejotinai galime teigti, jog jos yra nepakeičiami ištekliai, padedantys siekti tikslų bet kokį gyvenimo būdą pasirinkusiems žmonėms. Tai reiškia, kad pozityvių emocijų paskirtis yra ne tik kažkokių paslaptinių akademių tyrinėjimų tema, bet tų tyrimų rezultatų tiesioginis pritaikymas darbe ar namuose. Šių tyrimų rezultatai nėra tik tai, apie ką universiteto profesoriai paplepa fakultetų koridoriuose. Tie rezultatai svarbūs jums! Jie įdomūs, suprantami ir, svarbiausia, gali būti visų panaudojami.

Tiesioginė pozityvių emocijų nauda

Kad ir kiek svarbūs būtų buvę teigiami jausmai mūsų protėviams, gyvenusiems olose, mes turėtume būti atsargūs naudodami juos šiuolaikiniame gyvenime. Gerai, kad pozityvios emocijos veda link smalsumo ir draugiškumo, bet ar tai yra pakankama priežastis atrasti joms vietą mūsų profesiniame gyvenime? Ar galima logiškai argumentuoti, kodėl reikėtų pozityvius poveikio būdus (intervencijas) taikyti didelėse verslo organizacijose? Konsultantui, vadybininkui ar vadovui ugdytojui gali atrodyti sunku įtikinti generalinį direktorių, kad jo įmonei labiausiai reikia ne ko kito, o šypsenu. Ir, Dieve, apsaugok nuo kalbų apie „laimę“! Laimė, kaip ir emocijos apskritai, yra įgijusi daugiau mažiau prastą reputaciją. Daugybei žmonių žodis „laimė“ yra kone kvailumo, naivumo, apkvaitimo ir beprasmiškos nusiraminto sinonimas. Kai kurie kritikai teigia, kad laimingi žmonės yra tarsi kvailėliai, nematantys daugybės realiame pasaulyje egzistuojančių siaubingų dalykų, ir iš esmės nemotyvuoti. Laimė neseniai įgijo ir unikalų amerikietišką skiriamąjį bruožą: daugybė žmonių žvalų pozityvumą sieja su drąsiomis, kaubojiškomis pažiūromis ir holivudiškomis laimingomis pabaigomis. Bet realybėje laimė paprasčiausiai reiškia malonius jausmus, tarp kurių yra džiaugsmas, malonus susijaudinimas, srauto psichologinė būseną, entuziazmas ir vidinė ramybė. Laimingų žmonių yra kiekvienoje šalyje. Be to, egzistuoja galybė laimingų žmonių, kurie yra aktyvūs, siekiantys tikslų bei puikiai suvokiantys pasaulio problemas. Dabar jau yra sukauptas visas

kalnas tyrimų duomenų, įrodančių, kad laimė (ir pozityvios emocijos apskritai) yra ne vien geros savijautos, bet ir gerų išorinių rezultatų šaltinis.

Taigi pozityvios emocijos naudingos. Labai naudingos. Dešimtys tyrimų (vartotos skirtingos imtys, metodai ir analizės būdai) veda prie tos pačios išvados⁵. Jūsų klientai, studentai ar organizacija gali iš karto nesuvokti pozityvių emocijų vertės, bet gali lengvai atrasti ryšį tarp gerų jausmų ir jiems rūpimų rezultatų. Yra labai rimtų, tyrimais grįstų įrodymų, kad, pvz., pozityvios emocijos daro žmones sveikesnius (mažiau darbo dienų, praleistų dėl ligų!), kūrybiškesnius (nauji produktai ir sprendimai!) ir draugiškesnius (produktyvesnės komandos ir daugiau altruizmo!). Paimkime pavyzdžiu vieną sričių, susijusių su pozityvių emocijų nauda: sveikatą. Tyrimai rodo, kad pozityvumas veda prie mažesnio cigarečių ir narkotikų vartojimo, savižudybių skaičiaus, retesnių sveikatos sutrikimų ir apsilankymų ligoninėje, mažesnio žuvusiųjų avarijose skaičiaus, mažesnio kraujo spaudimo, mažesnės širdies smūgio tikimybės, dažnesnio sportavimo, geresnio imuninės sistemos funkcionavimo, ilgaamžiškumo, didesnio atsparumo skausmui, geresnio kraujotakos sistemos darbo ir geresnės sveikatos apskritai! Panaši nauda pastebėta ir žmonių socialiniam bei darbiniam gyvenimui. Laimingi žmonės, pvz., dažniau susituokia, o susituokę rečiau skiriasi, turi daugiau draugų, jaučia didesnę socialinę paramą, patys labiau padeda kolegoms, rečiau vėluoja į darbą, rečiau nepasirodo darbe dėl ligos, susilaukia geresnių savo tiesioginių vadovų, klientų įvertinimų ir uždirba daugiau pinigų! Tokie rezultatai gauti šimtams tyrėjų atliekant ilgalaikius, eksperimentinius ir palyginamuosius tyrimus (buvo dirbama su labai skirtingų grupių žmonėmis). Geriausias šaltinis, kuris gali apie tai suteikti išsamią informaciją, parašytas Sonjos Liubomirski (Sonya Lyubomirsky), Lauros King (Laura King) ir Edo Dinerio (Ed Diener) ir publikuotas „Psychological Bulletin“. Štai trumpa santrauka:

Dalis daugybės teigiamų emocijų sukeltamų efektų

Pozityvių emocijų naudos pavyzdys

Sveikata

Pozityvūs žmonės turi daug mažesnę tikimybę peršalti nei negatyvūs, o jei suserga, simptomai būna menkesni.

Pozityvios vienuolės išgyveno daug ilgiau nei negatyvios.

Yra ryšys tarp depresijos ir rūkymo, alkoholio ir narkotikų vartojimo, savižudybių, insulto, lėtesnio sveikimo susirgus bei dažnesnio skubios medicininės pagalbos poreikio.

Yra ryšys tarp pozityvumo ir mažesnių skausmų, retesnių ligos simptomų bei retesnių apsilankymų ligoninėje.

Esant gerai nuotaikai širdies darbas greičiau atsistato į pradinę padėtį po intensyvaus fizinio krūvio.

Socialiniai ryšiai

Atrastas ryšys tarp gerų santykių ir geresnės fizinės bei protinės sveikatos.

10 procentų laimingiausių yra labiau bendraujantys, užmezga stipresnius draugiškus ir romantiškus santykius.

Pozityvūs žmonės daugiau laiko dirba savanoriais ir yra labiau linkę padėti kitiems.

Pozityvūs žmonės yra ekstravertiškesni, dažniau dalyvauja organizacijų, kurioms priklauso, veikloje ir yra mažiau savanaudiški.

Darbas

Atrastas ryšys tarp pozityvumo ir:

didesnio atlyginimo;

geresnių tiesioginių vadovų įvertinimų;

geresnių klientų įvertinimų;

retesnių pravaikštų;

mažesnės darbuotojų kaitos;

atsakingesnio požiūrio į darbą ir elgesio darbe;

geresnių santykių su kolegomis.

Negatyvumas JAV ekonomikai kasmet kainuoja 250–300 milijardų dolerių^x, kurie prarandami dėl mažo produktyvumo: juo pasižymi nemotyvuoti darbuotojai.

Asmeninė nauda

Pozityvios emocijos didina susidomėjimą ir smalsumą.

Pozityvios emocijos susijusios su prasmingesiu gyvenimo jutimu.

Pozityvios emocijos daro žmones kūrybiškesnius.

^x 1,7-2,1% JAV BVP pagal 2008 m. duomenis

Vienas didžiausių pozityviosios psichologijos, kaip mokslo, privalumų prieš filosofiją, kultus ar trumpalaikius mados reiškinius yra tai, kad jos teiginiai paremti empiriniais įrodymais. Viena yra ateiti į įmonės direktorių tarybos kabinetą ir pasiūlyti naudoti laimės poveikio būdus (intervencijas) fabrike ir visai kas kita yra remtis Sonjos Lyubomirsky bei jos kolegų 2005 m. parašytu straipsniu, apžvelgiančiu milžinišką tyrimų literatūros kiekį. Iš tiesų galite pozityvumą susieti tiesiogiai su nauda, kuri vadovams ir vadybininkams atrodo tikrai reikšminga: dėl produktyvumo, darbuotojų kaitos ir atsakingo darbuotojų elgesio įmonės naudai. Pozityviosios psichologijos mokslas moko mus suprasti ir puoselėti pozityvias emocijas. Ir iš tiesų, aš vėlgi pasikartosiu, pozityvios emocijos yra naudingos tokioje daugybėje gyvenimo aspektų, kad jos gali būti pats svarbiausias išteklius, kurį jūs ir jūsų klientai (ar studentai ir t.t.) nepanaudojate. Jei senasis laimės supratimas buvo šitoks: tai palaimos būseną, kurią turime pasiekti, tai tam tikra emocinė finišo tiesioji, tuomet naujasis požiūris į laimę būtų toks: laimė yra išteklius, savotiška emocinė valiuta, kuri gali būti išleista perkant kitus mūsų gyvenimui svarbius dalykus.

Nepaisant svarių įrodymų, pagrindžiančių šią išvadą, kalbant šia tema vis tiek vertėtų atidžiau rinktis vartojamus žodžius: jie turėtų sietis su jūsų profesija. Žodis „laimė“ gali nepatraukti dėmesio organizacijos aplinkoje, bet „didesnis komandos produktyvumas“, „mažesnė darbuotojų kaita“ ir „geresni konfliktų sprendimo sugebėjimai“ tikrai patrauks kone visų vadovų ir direktorių dėmesį. Jei juokas, laimingi veidai ir šypsenos skamba kaip abejotina tarybos posėdžio tema, tuomet naudokite tokias temas, kaip „komandos kūrybiškumo padidėjimas“, „pardavimo komandų gebėjimai nuolat ir sėkmingai vykdyti šaltus skambučius“ ar „didesnis klientų lojalumas“. Svarbu, kad žinotumėte savo rinką ir savo klientus, kad suprastumėte jų vertybes, poreikius ir pagal tai atsirinktumėte vartojamus žodžius. Jei dirbate psichoterapijoje, švietime, ugdančiojo vadovavimo ar žmogiškųjų išteklių srityje, tas faktas, kad pozityvios emocijos yra naudingos, jums gali būti ne mažiau svarbus. Kadangi geri santykiai, kūrybiškumas, sveikata ir uždegantis darbštumas yra visuotinai svarbūs dalykai, idėja „įkinkyti“ pozityvias emocijas savo labui yra aktuali visoms profesijoms.

Esminis klausimas: kaip padidinti pozityvumą?

Visi žinome, kad būti puikios nuotaikos yra gerai. Manau, taip pat žinome, kad sunku yra organizacijose įdiegti tokias procedūras ir tvarką, vertybes ir organizacinę kultūrą, kuri veiktų vien pozityviai. Psichoterapijos specialistai ateina pas mus būtent dėl to, kad turi sunkumų dėl pozityvumo. Ugdatiesiems vadovams dažnai problemų sukelia jų klientų regresas. Mokinių ir studentų bendravimo normos klasėje gali virsti intensyviu tarpusavio konkuravimu, o organizacinė kultūra gali tapti nerimo ir nevilties šaltiniu. Be abejonės, pozityvumo skatinimas yra nelengva užduotis. Vis dėlto tai įmanoma ir įmanoma labai sėkmingai. Organizacijos ilgai mėgino įteigti nors šiek tiek pozityvumo. Užtenka pažvelgti į motyvacinius plakatus „Komandinis darbas!“, „Sėkmė!“ (jie, aišku, išdidžiai kabo ant pastebimiausių

sienų). Prisiminkite neoficialios darbo aprangos penktadieniais idėją arba „Mėnesio darbuotojo“ programas, ar specialius garbės pietus, rodančius žmogaus įvertinimą. Visa tai yra poveikio būdai, intervencijos, skirtos kurti pozityvią ir patrauklią organizacinę kultūrą. Nors ir vedami gerų ketinimų, šie būdai ne visada veikia.

Verta pasvarstyti, kaip jau dabar padaryti gyvenimą pozityvesnį - tiek namuose, tiek darbe. Yra daugybė „natūralių“ būdų pozityvumui didinti. Pats akivaizdžiausias pavyzdys yra humoras. Humorą puiki, tonizuojanti priemonė ir išties tarnauja daugeliui tikslų. Humorą gali išsklaidyti įtampą, suartinti žmones, padėti diskutuojant kebliomis temomis ir tiesiog teikti malonumą. Humorą – nuo paprastų juokelių iki „ledų pralaužymo“ susitikimuose – jau seniai buvo naudojamas siekiant paskatinti komandas dirbti išvien bei būti atviresnėms mokantis naujų dalykų. Bet gebėjimas sėkmingai „skaldyti“ juokelius ne kiekvienam duotas. O mėginimas paskatinti darbuotojus daugiau juoktis pakabinus ant lentos „instrukciją“, raginančią tai daryti, gali būti ne itin efektyvi priemonė. (Tiesą sakant, tokio tipo, kad ir gerais, tačiau menkai apgalvotais ketinimais sukurtos „instrukcijos“ dažnai tampa ypač skanaus juoko objektu).

2.4 Apmąstymai:

Sėkmingi jūsų pozityvumo atvejai iki šiol

2.4 Pamąstymai: jūsų ankstesnė pozityvumo sėkmė

A) Skirkite šiek tiek laiko pamąstyti apie gyvenimą namuose. Kaip didinate pozityvumą namie, šeimoje? Ar pagiriate kitus? Mėgaujate poilsiu? Dovanojate ar gaunate dovanas? Mėgstate juokauti? Kaip atrodo jūsų namai? Ar keisdami baldų išdėstymą ar dekorą siekėte pokyčių, kurie, jūsų manymu, padėjo sukurti pozityvesnę atmosferą? Kaip augalai ir apšvietimas veikia jūsų nuotaiką? Užrašykite savo atsakymus čia:

B) Na, o dabar pamąstykite apie darbo aplinką ir užduokite sau panašius klausimus. Kaip prisidėjote prie pozityvesnės darbinės kultūros biure? Kaip tai darė jūsų kolegos? Ar galite prisiminti nevykusius mėginimus, stengiantis įdiegti pozityvumą? Kas tada nepavyko? Kur matote poreikį ar galimybę praskaidrinti atmosferą, suteikti daugiau linksmumo bei optimizmo? Užrašykite atsakymus:

Tiesa yra tokia, kad pozityvumo skatinimas yra sudėtingas ir šio proceso sėkmė priklausys nuo konkrečios aplinkos, kurioje dirbate. Nėra kokio nors vienintelio visiems gyvenimo atvejams tinkančio būdo kurti pozityvią darbinę kultūrą. Vis dėlto yra keletas esminių žingsnių, kurie jums padės šio proceso metu. Pirma, kultūriniai pokyčiai beveik visuomet turi prasidėti nuo vadovų, lyderių. Jei esate terapeutas, turite būti gyvas pozityvumo pavyzdys savo pacientams. Jei esate skyriaus vadovas, turite būti pozityvus bendraudamas su savo pavaldiniais. Be to, jums gali padėti empiriškai patikrinti poveikio būdai, kurie buvo sukurti pozityviosios psichologijos specialistų. Lygiai taip pat gali būti naudingi pozityviosios psichologijos tyrimai, susiję su žmogaus asmeninėmis stiprybėmis, viltimi ir optimizmu. Šios temos bus aptartos ateinančiomis savaitėmis. Viską sudėjus kartu, tikėjimas pozityvumo galia, pozityvių poveikio būdų (intervencijų) efektyvumas, susitelkimas ties žmonių stiprybėmis ir augantis optimizmas suteiks jums daugiau progų įkvėpti, motyvuoti ir uždegti žmones, su kuriais dirbate. Prieš skubėdami prie „Kaip tai padaryti“ dalies, trumpam stabtelkime ir apibendrinkime, kam reikalingos emocijos, kaip jos mus veikia ir kuo jos mums gali būti naudingos.

Pagrindinių 2-osios savaitės teiginių apžvalga

Emocijos turi savo paskirtį. Jos padeda funkcionuoti suteikdamos daug naudingos informacijos apie tai, kas gerai ir ką reikia keisti gyvenime.

Pozityvios emocijos yra skirtos plėsti ir kurti daugelį žmogaus išteklių.

Laimė yra dėmesio verta tema: pozityvumas yra tiesiogiai susijęs su žmogaus socialinio ir asmeninio gyvenimo, sveikatos ir darbo gerove.

Pozityvumas gali būti padidintas.

1-os savaitės skaitymo užduotis

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Perskaitykite 3-ią ir 4-ą skyrius

3-iaame ir 4-ame skyriuose Krisas Petersonas smulkiai nagrinėja malonumų ir pozityvių emocijų temas, pateikia mokslines teorijas apie laimę bei atliktus tyrimus. Norėčiau akcentuoti du šio skyriaus dalykus, kurie jums gali būti ypač įdomūs. Pirmiausia, tai Petersono diskusija apie viršūnės–pabaigos (peak-end) teoriją. Pagal šią teoriją, prisimindami praeities emocinius patyrimus, mes mintyse neskaičiuojame kiekvieno to patyrimo momento. Tiesiog aiškiausiai prisimename patį emocingiausią (viršūnės) ir

paskutinį (pabaigos) momentą. Tai reiškia, kad žmonės ignoruoja įvykio trukmę (tai vadinama trukmės nepaisymu). Paprasčiau tariant, tai reiškia, kad jums iš esmės nerūpi, patikęs filmas truko valandą ar dvi. Nuomonę susidarysite remdamiesi pačia emociingiausia scena ir pabaiga. Kitas galbūt lengviau įsivaizduojamas pavyzdys – visai nesvarbu, ar skausminga kolonoskopijos procedūra gydytojo kabinete truks 45 ar 15 minučių: jeigu paskutiniai momentai bus pakenčiami, tai sąmonė juos ir užfiksuos. Tokie dalykai ypač aktualūs aptarnaujant klientus, priimant sprendimus (viena savaitė Havajuose turėtų būti maždaug tokia pat gera kaip ir dvi). Kaip šis nuostabus psichologinis fenomenas gali būti pritaikytas jūsų darbe?

Kitas labai įdomus dalykas – skyrius, kuriame rašoma apie psichologinę būseną, vadinamą srautu (angl. flow). Srautas yra tokia visiško įsijautimo į ką nors būseną, kai įgūdžiai ir iššūkis (sudėtingumas veiklos, į kurią tuo metu žmogus įsigilinęs) yra optimaliai suderinti. Tik visiškai įsitraukę į darbą darbuotojai esti srauto būsenos. Galite pasvarstyti, kokią reikšmę srautas turi jūsų darbui. Ar galite šia teorija remtis diagnozuodami savo klientų situaciją? Tai yra, jei klientas skundžiasi įsitraukimo (užsidegimo veikla) stygiu, ar mėgintumėte (ir ar sugebėtumėte) įvertinti, kokio lygio kliento įgūdžiai ir iššūkių? Ar yra būdų, kaip galėtumėte padėti savo klientams pasiekti tokią psichologinę būseną?

Pagrindinė antrosios savaitės literatūra

Isen, A. M., & Levin, P. F. (1972). The effect of feeling good on helping: cookies and kindness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 17, 107-112.

Isen, A., Daubman, K. A., & Nowicki, G. P. (1987). Positive affect facilitates creative problem solving. *Journal of Personality and Social Psychology*, 21, 384- 388.

Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The Broaden-and-Build theory of positive emotions. *American Psychologist*, 58, 218-226.

Ito, T. A., & Cacioppo, J. (2001). The psychophysiology of utility appraisals. In D. Kahneman, E. Diener, & N. Schwarz (Eds.), *Well-being: The foundations of hedonic psychology* (pp. 470-488). New York: Russell Sage Foundation.

Lyubomirsky, S., King, L., & Diener, E. (2005). The benefits of frequent positive affect: Does happiness lead to success? *Psychological Bulletin*, 131, 803-855.

Papildoma literatūra:

Frisch, M. B. (2006). *Quality of life therapy: Applying a life satisfaction approach to positive psychology and cognitive therapy*. Hoboken, NJ: Wiley.

Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A practical guide to getting the life you want*. New York: Penguin Press.

2.5 Praktinė 2-os savaitės užduotis

Emocijas galite suvokti tik tuomet, kada jas patiriate. Veiksmingas būdas dar geriau perprasti emocijas yra jas tiesiog pajauti! Pasinaudokite žemiau aprašytais pratimais, galinčiais sukelti tam tikras emocijas.

Šią savaitę atkreipkite dėmesį į socialinius emocijų aspektus. Kai esate ne vienas, grupėje, stebėkite, ar visi žmonės tuo metu jaučia tas pačias emocijas, ar vienu metu jaučiama keletas skirtingų jausmų. Kokiais požymiais remdamiesi darote šias išvadas? Ką veido išraiška, stovėseną ir kiti ženklai sako apie tai? Pasistenkite atkreipti dėmesį, kada ir kaip bendraujant humoras, pozityvumas, komplimentai, pasididžiavimo jausmas ir džiaugsmas yra naudojami. Kaip tos emocijos atskleidžiamos grupinėse situacijose? Kaip kiti žmonės jas pritaiko, jei naudoja kitu būdu nei jūs?

Trečioji savaitė: empiriškai patikrinti poveikio būdai

Sustabdykite mane, jei jau esate tai girdėję:

Moteris su kūdikiu ant rankų įlipa į autobusą ir vairuotojas žiūrėdamas į kūdikį jai sako: „Ponia, tai pats bjauriausias dalykas, kurį esu matęs!“ Moteris, žinoma, išmušta iš pusiausvyros. Netekusi žado ir pasimetusi ji susimoka už bilietą ir sėdasi į savo vietą. Vyras sėdintis greta prisilenkia ir prataria: „Girdėjau, ką kalbėjo vairuotojas, ir manau, kad tai buvo siaubingai nepadoru! Turėtumėte priėti ir pastatyti jį į vietą. Leiskite, palaikysiu jūsų beždžionę...“

Nors tai toli gražu ne pats juokingiausias anekdotas pasaulyje (bet mano vaikai jį dievina), tai puikus pavyzdys, kaip gali būti lengva sukurti pozityvumą. Juokeliai, sąmojingi, geraširdiški pajuokavimai, karikatūra, draugiškas erzinimas, komedijos teatre ir kine – mūsų pasaulis yra pilnas poveikio būdų, kurių padedami galime jaustis geriau. Jeigu reikia papildomų įrodymų, tiesiog nusišypsokite kam nors eidamas gatve. Aišku, praeiviai ne visada nusišypso atsakydami, bet dažnai vis tik nusišypso. Norite didesnio emocinio atpildo? Pamėginkite sumokėti kelio mokestį už žmogų, važiuojantį jums iš paskos! Gali užtekti ir neįtikėtina paprasto dalyko, kad pakeltumėte kam nors, taip pat ir sau pačiam, nuotaiką.

Pozityvioji psichologija pateikia tvirtą teorinį pagrindą ir išmėgintas praktines pozityvaus poveikio priemones (intervencijas). Tai reiškia, kad ši disciplina pažengusi toliau negu saviugdos judėjime vyraujantys „lengvi žingsniai“, „paslaptys“ ar užvedančios kalbos. Žinoma, pripažįstama, kad kai kurie patarimai, duodami saviugdos seminaruose ir knygoje, yra patikimi ir veiksmingi, bet pozityvioji psichologija imasi kelti pozityvumą naudodama visiškai kitokį, moksliniu tikslumu pagrįstą, lygį. Mokslininkai gali patikrinti, kurie poveikio būdai veiksmingiausi, kam veiksmingiausi ir kodėl. Be to, pozityviosios psichologijos poveikio būdai nėra skirti vien tam, kad darytų individą laimingesnį... tikiuosi, kad praėjusios savaitės medžiaga jums padėjo įsitikinti, kad laimė yra be galo svarbi-be jos tinkamai nefunkcionuotų šeimos, darbovietės ir visuomenės. Beje, būtų trumparegiška svarstyti tik tai, kas padeda vien individams. Yra pozityviosios psichologijos poveikio būdų, skirtų grupės ir organizacijų lygio strategijoms. Tikiuosi, kad ir individualaus, ir organizacijų lygio pozityvios intervencijos padės jums dirbti su studentais ir klientais taip, kad jie galėtų funkcionuoti dar geriau.

Kas yra pozityvioji intervencija ?

Džeimsas Pavelskis (James Pawelski), kuris vadovauja taikomosios pozityviosios psichologijos magistrantūros programai Pensilvanijos universitete, veda kursą, kuris vadinasi „Pozityviosios intervencijos“. Užsiėmimų metu jis užduoda esminį klausimą: kas tos pozityviosios intervencijos? Ar pozityviosios intervencijos yra apibrėžiamos kaip priemonės, kurios mums padeda pasiekti norimų tikslų? Šitokiu atveju, depresijos terapija taip pat galėtų būti laikoma pozityviaja intervencija. Fiziniai pratimai tokiu atveju irgi gali būti vadinami pozityviosiomis intervencijomis. Iš esmės, beveik kiekviena veikla, pradedant kalbų kursais, mokymusi naudotis nauja kompiuterine programa ir baigiant draugo pralinksminimu, pagal šį apibrėžimą būtų laikoma pozityviaja intervencija. O gal mes galėtume pozityvias intervencijas apibrėžti kaip priemones, kurios susijusios vien tik su *pozityviais* metodais? Šiuo atveju matytume esminį skirtumą tarp tokio trenerio, kuris aprėkia savo žaidėjus norėdamas juos paskatinti, ir tokio, kuris norėdamas motyvuoti juos giria. Šiame pavyzdyje yra kažkas pozityvaus, draugiško, kažkas šilto, jaučiamas vertybinis nuoseklumas, o tai yra pozityviųjų intervencijų skiriamasis ženklas. Kaip matote, atsakymas į klausimą, kas sudaro tokias intervencijas, nėra visai aiškus, todėl tikslaus apibrėžimo aptarimas labai pagelbėtų.

Pavelskis siūlo atsakyti į šį klausimą taip: pozityviosios intervencijos yra unikalios tuo, kad siekia *optimalaus* funkcionavimo, o ne tiesiog funkcionavimo. Norėdamas paaiškinti jis naudoja metaforą: įsivaizduokite žmogų, atsigauyantį po operacijos ir besilankantį pas fizioterapeutą. Šis terapeutas pacientui nurodo, kokius reikia daryti fizinius pratimus, galinčius sugrąžinti „normalų“ funkcionavimą. Kitaip tariant, jis grąžina pacientą iš „neigiamos zonos“ į „pradinį tašką“. Dabar įsivaizduokite žmogų, besilankantį pas savo asmeninį trenerį sporto klube. Treneris pasiūlo jam imtis daugybės tų pačių pratimų, bet šiuo atveju jo tikslas yra ir taip sveiką žmogaus kūną padaryti dar sveikesnį, stipresnį ir ištvėringesnį. Šiuo atveju akcentuojamas poslinkis iš „nulinio taško“ (ar šiek tiek „teigiamo taško“) į daug labiau „teigiamą“ tašką. Pozityviosios intervencijos, anot Pawelski, labiau apibrėžiamos kaip siekiamybė, o ne kaip metodas. Pozityviosios intervencijos yra tos, kurios siekia optimalaus, o ne normalaus funkcionavimo.

Pawelski pateikia dar vieną įdomią įžvalgą apie pozityvumo skatinimo būdus. Ši jo įžvalga susijusi su priešprieša tarp susitelkimo į problemas ir susitelkimo į sprendimus. Jis ir čia naudoja metaforą: jei jums tarsi komiksų herojui leistų pasirinkti vieną iš dviejų „supergalių“, kurių rinktumėtės?.. Pirmoji „supergalia“ būtų spręsti problemas, tokias kaip kova su nusikalstamu ir žmonių gelbėjimas nuo žemės drebėjimų pasekmių. Antroji „supergalia“ būtų gebėjimas skatinti pozityvius dalykus: galią užtikrinti, kad vaikai lankytų mokyklą, šeimos jaustųsi laimingos, o darbuotojai nertųsi iš kailio dėl savo darbo. Minutėlę pagalvokite apie šių dviejų galių skirtumus ir juos įvertinkite. Ką pasirinktumėte? Jei jūs nors kiek panašus į mane, tuomet linksite link problemų sprendimo, norėsite tiesiogiai kovoti su tuo skausmu, kurį sukelia problemos. Taip greitai matysite savo pastangų teikiamą naudą. Nė kiek negėdinga rinktis šią galią... problemos yra staigesnės ir labiau slegia. Jos turi tendenciją daug greičiau patraukti mūsų dėmesį. Tačiau įdomu tai, kad antroji galia turi ilgalaikę naudą ir gali aprūpinti žmones gebėjimu patiems įveikti savo problemas, kai tik jos iškyla. Šis Pawelski „minčių eksperimentas“ išaiškino du dalykus: pirma, susitelkimas ir į problemas, ir į teigiamus dalykus yra daugiau naudos teikianti strategija negu susitelkimas ties kuriuo nors vienu; ir antra, pozityvumo skatinimas yra labai naudingas. Laimei,

pozityviosios psichologijos atstovai pradėjo registruoti įvairius būdus ir jau turi preliminarių įrankių didinti pozityvumą. Dabar jau esame įgiję, jeigu galima taip pavadinti, visą „supergalių“ rinkinį.

3.1 Apmąstymai: pozityvumas jūsų gyvenime

Prisiminkite atvejį, kai jums kažkas ištiesė pagalbos ranką. Gal tai nutiko jums sunkiu metu, gal buvote kuo nors nusivylęs ar patyręs nesėkmę. O gal tai buvo kokio asmeninė problema, pavyzdžiui, skaudūs nesutarimai su draugu ar sveikatos sutrikimai. Galbūt tai buvo susiję su darbu... galbūt išgyvenote nesugebėjimą įvykdyti svarbios užduoties ar turėjote sunkumų sutardami su bendradarbiu. Ir tuo metu kažkas jums pasirūpino-tai buvo, atrodytų, nedidelė pagalba iš nepažįstamojo. Nepaisydami, kas konkrečiai buvo tas pagalbininkas ir kokia buvo pagalbos forma, pasvarstykite, kas jums suteikė jėgų tuo sunkiu metu? Galite užrašyti savo mintis čia:

Peržvelkite savo atsakymą. Pasvarstykite, ar jis išsamus. Atkreipkite dėmesį į mano pateiktus galimus konkrečius paaiškinimus, kodėl pagalba galėjo būti naudinga jums sunkiu metu – padrąšinimas, naujas požiūris, pasitikėjimo savimi skatinimas, vilties suteikimas, naujų išteklių panaudojimas, užuomina ar patarimas, įrankis naujam elgesiui ar veiklai – ir dar kartą apgalvokite ankstesnį atsakymą. Dažnai nepastebime, kokia sudėtinga yra pagalba, kurią gauname, ir kokiais skirtingais lygiais ji veikia. Iš naujo apvarstę savo atsakymą, kuo jį papildytumėte? Kas dar buvo naudinga, kalbant apie pagalbą, kuri jums buvo suteikta? Užrašykite savo mintis:

Na, o dabar dar kartą prisiminkite tą patį nutikimą, kai jums reikėjo pagalbos. Turbūt turėjote problemą ir pagalba buvo susijusi su sprendimu. Pasvarstykite, *kaip* buvo pasiūlyta pagalba. Kaip ji buvo suformuluota? Į ką jūs arba jūsų pagalbininkas buvote susitelkę: į problemos šalinimą ar įveikimą? Gal jūs tiesiog radote naują būdą pasiekti trokštamą rezultatą paprasčiausiai apeidami problemą? Apie ką daugiau buvo kalbama: apie problemas ar apie sprendimus? Ką labiau akcentavote jūs ir ką jūsų pagalbininkas? Galite užrašyti savo atsakymą čia:

Empiriškai patikrintos intervencijos

Ilgą laiką religiniai lyderiai, ugdantieji vadovai ir saviugdų guru mėgino mums padėti gauti dalykus, kurių norime iš gyvenimo: moralumą, asmeninius pasiekimus, sveikatą, pripažinimą, laimę ir kita. Jie dalijo patarimus pradedant tokiais kaip „mąstytk pozityviai“ ir baigiant „užsirašyk savo tikslus“. Bet ar šios priemonės veikia? Žinoma, kai kurios veikia. Problema ta, kad šitie patarimai tradiciškai buvo pateikiami tarsi šablonas, lyg tie metodai vienodai veiktų kiekvieną individą. Be to, yra gausybė patarimų, kurie yra visai neefektyvūs - jie didele dalimi yra įmantrių filosofijų produktas ar menkai mokliškai pagrįsti (pavyzdžiui, populiariosios dietos). Pozityviają psichologiją pastaraisiais metais vis labiau imta suvokti kaip taikomąjį mokslą. Mes, kaip tyrėjai, jau nebeapsiribojame laimės žemėlapių sudarymu arba išaiškinimu, kokios yra žmogaus asmeninės stiprybės. Mes dabar domimės, kaip džiuginančius pozityviosios psichologijos atradimus pritaikyti kasdieniam gyvenimui. Tiesa, tendencija tapti labiau taikomuoju mokslu atsirado tik prieš keletą metų, todėl dar neturime šimtą empiriškai patvirtintų intervencijų. Mokslo šaka yra jauna ir artimiausius kelerius metus matysime, kaip vystoma ir testuojama daugiau intervencijų. Vis dėlto šiuo metu jau yra užfiksuota labai naudingų atradimų, leidžiančių suprasti tam tikrų, ypač kruopščiai ištyrinėtų intervencijų efektyvumą ir poveikio ribas (žiūrėkite į lentelę „Žvilgsnis į intervencijas“ 55 puslapyje.).

Prieš keletą metų Martinas Seligmanas ir jo tyrėjų komanda parašė straipsnį, kuris buvo tarsi pozityviosios psichologijos „pažymių knygelė“¹. Joje jie džiaugėsi galėdami pristatyti duomenis, įrodančius, kad egzistuoja patikimi įrankiai, galintys padėti kovoti su depresija ir pakelti žmogaus laimės lygį. Trumpas priminimas apie praėjusios savaitės skyrių: laimės lygio kėlimas turi daug daugiau naudos, nei galėtų atrodyti, nes tai tiesiogiai susiję su sveikata, pagalba kitiems, kūrybiškumu ir trokštamų rezultatų pasiekimu darbe. Vienas labiausiai jaudinančių Seligmano atradimų yra tai, kad kai kurie iš šių pozityviosios psichologijos įrankių, panašu, turi ganėtinai ilgalaikį poveikį: eksperimentinės grupės tiriamieji jausdavosi laimingesni nei kontrolinės grupės^{xi} tiriamieji net praėjus mėnesiams po intervencijų. Vienas tų poveikio būdų buvo savo asmeninių stiprybių identifikavimas ir naudojimas. Prisimenate praėjusią savaitę, kai kalbėjome apie Gallup tyrimą, rodantį, kad darbuotojams labai patiko galimybė „kiekvieną dieną darytai tai, ką sugeba geriausiai“²? Iš tiesų, neseniai paskelbta studija, tyrusi daug žmonių iš įvairių šalių, parodė, kad „galimybės mokytis turėjimas“ ir „galimybė parodyti, ką moki geriausiai“ turi labai stiprų ryšį su laime. Seligmano tyrimai tik dar labiau sustiprino tokias išvadas. Savo geriausių savybių naudojimas ir jausmas, kad „darai geriausia, ką sugebi“, teikia didžiulę naudą: žmonės geriau atlieka darbus, yra atsparesni nesėkmėms, stipresnis tampa prasmės ir užsidegimo darbu jausmas ir daug kita. Nors išsamiau stiprybes (ir su jomis susijusias intervencijas) nagrinėsime kitą savaitę, noriu pastebėti, kad empiriniai tyrimai pateikė duomenų, rodančių į stiprybes orientuotų intervencijų veiksmingumą. Taip pat yra daug kitų pozityviųjų intervencijų, kurios susilaukė tyrinėtojų dėmesio ir mokslinių jų efektyvumo įrodymų. Kai kurios iš jų aprašytos Sonjos Liubomirski knygoje „*The How of Happiness*“ (Penguin, 2008).

^{xi} Kontrolinė grupė – grupė, kuria nebuvo taikytos intervencijos

1) *Dėkingumo išreiškimas*. Turbūt labiausiai žinoma ir plačiausiai naudojama iš visų intervencijų yra „dėkingumo išreiškimas“. Kaip matyti iš pavadinimo, reikėtų tiesiog neužmiršti pasakyti „ačiū“. Karštligišku greičiu judančiame šiuolaikiniame pasaulyje mes dažnai užmirštame pasakyti kitiems, kokie dėkingi jiems esame. Vienas Gallup tyrimas parodė, 65 procentų amerikiečių nesulaukė jokio pripažinimo už gerai atliktą darbą per visus paskutinius 12 mėnesių iki tos dienos, kai buvo atliktas tyrimas³! Paprastai mes gana gerai atsimeiname, kad reikia girti vaikus ir išreikšti formalias padėkas siunčiant atvirutes, pavyzdžiui, kai dėkojame už gautas dovanas. Bet jeigu mūsų dėkingumas tuo ir baigiasi, tuomet mes tikrai praleidžiame daugybę puikių galimybių.

Juk kasdien turime progų už ką nors padėkoti sutuoktiniams, bendradarbiams ar net nepažįstamiems žmonėms. Visos šios padėkos gali būti nuoširdžios ir reikšmingos kitam žmogui. Pateiksiu jums pavyzdį iš asmeninio gyvenimo. Daugelį metų samdžiau puikią vertėją Avirupą. Jos paslaugų man prireikdavo, kai keliaudavau į Kolkatą (anksčiau vadintą Kalkuta) ir atlikinėdavau tyrimus lūšnynuose. Su tomis bendruomenėmis kartais būna sunku dirbti, o Avirupa sugebėdavo neįtikėtinai sėkmingai užmegzti ryšį, konstruktyviai spręsti iškilusias problemas ir, aišku, vertėjauti. (Rašydamas šiuos žodžius žinau, kad greitai vėl vyksiu į Kolkatą.) Avirupa pranoko net pati save: ji užmezgė ryšius su labai „uždaro“ lūšnyno žmonėmis (jie labai įtariai žiūri į atvykėlius). Kai aš pasakiau: „Labai jums ačiū už puikų darbą“, Avirupa atsakė: „Kodėl jūs man dėkojate už tai, už ką ir taip mokate pinigų?“ (ar nieko neprimena toks požiūris?). Mano atsakymas buvo toks: „Dėl to, kad esu nuoširdžiai dėkingas už nuostabų darbą, kurį atlikote. Dėl to, kad nemanau, jog vien atlyginimas tinkamai išreiškia mano dėkingumo mastą. Dėl to, kad netikiu, jog dirbate vien dėl pinigų. Dėl to, kad vertinu jus.“ Efektas buvo neįtikėtinas: Avirupa man pasakė, kad po šių žodžių ji tapo labiau nei kada nors anksčiau motyvuota, kad nusiteikė dar sunkiau dirbti, kad ją užplūdo didžiavimosi savimi ir savo darbu jausmas ir kad mano komentarai paskatino ją būti dar lojalesne mano atžvilgiu-ji pasijautė vertinama asmeniškai. Padėkoti už darbą ir pakomentuoti savo žodžius, tiesą sakant, buvo labai nesunku. Tačiau tai turėjo tokį patį didelį poveikį kaip koks materialus paskatinimas ar priedai prie algos.

Yra daugybė būdų išreikšti dėkingumą. Akivaizdžiausias – pasakyti „ačiū“ tiems žmonėms, kuriuos vertini. Bet yra ir kitų būdų. Geriausiai žinomas ir daugiausiai tyrėjų dėmesio sulaukęs metodas yra vadinamas „Dėkingumo pratimu“, nors kai kurie jį žino kaip „Trijų padėkų“^{xii} pratimą. Pratimo esmė: žmogus kasdien turi rašyti dėkingumo dienoraštį. Tai yra kiekvieną dieną, paprastai tuo pačiu metu, kad lengviau susiformuotų įprotis, jie turi užrašyti tris dalykus, už kuriuos yra dėkingi. Tik tiek: paprasčiausiai užrašykite tris dalykus, kurie verti jūsų įvertinimo ir dėkingumo. Tai, ką rašote, gali būti ir labai platu, pavyzdžiui: „Esu dėkingas už tai, kad gyvenu“ ir labai konkrečiu, pavyzdžiui: „Esu dėkingas, kad turiu veikiantį šaldytuvą“. Kartais žmonės pratimą atlieka prašmatniai atrodančiuose dienoraščių sąsiuvinuose, kartais atlieka pratimą su sutuoktiniais - kad ir kokie specifiniai būdai bebūtų, šio paprasto pratimo efektas yra didelis. Žmonės paprastai teigia besijaučiantys pozityvesni, labiau „atvėrę akis“ kasdieniam gyvenimui ir kartais netgi teigia, kad pagerėjo tarpusavio bendravimas, santykiai. Seligmano bei kitų tyrimai patvirtino, kad tai yra labai efektyvus įrankis⁴. Aš pats nuolatos skatinu atlikti šį pratimą per paskaitas universitete savo pozityviosios psichologijos studentams – iš 100 studentų 80 procentų ar

^{xii} Trijų padėkų pratimas angliškoje literatūroje žinomas kaip „3 blessings“ pratimas

daugiau teigia, kad jie mėgaujasi atlikdami šį pratimą bei tampa pozityvesni. Ir maždaug 15 procentų jų dar ilgai savarankiškai atlieka šį pratimą po to, kai užduotis būna pasibaigusi. Šio skyriaus pabaigoje aš jums pasiūlysiu ateinančią savaitę rašyti dėkingumo dienoraštį, kad pamatytumėte, kaip jus tai veikia.

Kitas dėkingumo perteikimo variantas yra dėkingumo išraiška laiške žmogui, kuris jums kažkuo padėjo. Šis būdas tai kiek kitokia dėkingumo variacija. Dėkingumo laiškas skirtas išreikšti padėką ne už kasdienes gerus darbus ar kasdienę pagalbą, bet pabrėžti labai svarbų kieno nors kito indėlį žmogaus gyvenime. Tokie laišakai paprastai rašomi tėvams, treneriams, ugdantiems vadovams, mentoriams, mokytojams ar kitiems, kurie turėjo didžiulę įtaką jūsų, kaip žmogaus, augimui. Šie žmonės dievina tokius laiškus, o jus rašydamas irgi patiriate nuostabius jausmus, be to, smagu taip atnaujinti senus ryšius. Įdomu, kad tokio laiško rašymas gali tapti ypač didelį emocinį poveikį turinčia patirtimi, net jei to laiško neketinate siųsti!

Į pastarąjį pratimą panašus variantas, vadinamas „Dėkingumo vizitu“. Tai yra savotiška „akis į akį“ dėkingumo laiško versija. Bet turiu perspėti, kad pas ką nors atvykti ir išsakyti, kiek daug kitas žmogus jums reiškia, gali būti neįmanoma! Neseniai buvau pakviestas į vienos kanadiečių televizijos renginį, kur paprasčiau keturių TV šou dalyvių atlikti „Dėkingumo vizitą“. Iš pradžių visi keturi numojo ranka į užduotį atsakydami; „Ir taip dėkoju žmonėms kiekvieną dieną!“ Bet galiausiai susėdo akis į akį su tais, kuriems nebuvo dar tinkamai padėkoję, ir patys patyrė, koks tai yra sunkus, verčiantis savo ego nusileisti ant žemės, procesas. Kaip ir TV šou dalyviams, daugeliui žmonių toks emocinis intymumas sukelia nerimo jausmą. Bet tiems, kuriems pavyksta įveikti šį barjerą, istorija beveik visuomet žada puikią pabaigą: „Buvo gera pagaliau išsakyti tai, ką laikiau savyje. Tai mane ir „X“ suartino, užliejo nuostabius jausmus.“ Nesvarbu, kokį dėkingumo pratimą naudotumėte, tyrimai rodo, kad šie nedideli pratimai sustiprina laimės jausmą ir šis tonizuojantis efektas gali tęstis mėnesius. Kai kurie, pavyzdžiui, knygos „Happier“ autorius Tal Ben-Shahar, teigia, kad šį pratimą atlikinėja kasdien jau daug metų ir vis dar gauna psichologinę naudą!

Yra daug priežasčių, kodėl šis apgaulingai paprastas pratimas gali būti toks efektyvus. Pirmiausia, žmonės turi nepaprastą gebėjimą prisitaikyti prie naujų aplinkybių. Ši gamtos dovana leidžia mums kraustytis į naują miestą, susituokti ar keisti darbus. Paprastai sėkmingai prisitaikome prie naujų sąlygų. Mūsų natūrali savybė adaptuotis leidžia mums nebepastebėti daugumos įprastų situacijų ir patyrimų: tai nusėda kažkur galvos kamputyje- šitaip išlaisvinami mūsų psichologiniai išteklių, kad galėtume daug dėmesio skirti naujiems, neįprastiems dalykams. Deja, šis gebėjimas prisitaikyti ne vien tik teigiamos emocijos: malonus jaudulys, sukliamas naujų dalykų dėl įgimtos savybės prisitaikyti, anksčiau ar vėliau dingsta. Susižavėjimas, susijaudinimas, įsigijus naują namą, susituokus ar įsidarbinus gali greit nublankti ir virsti rutina. Tai, kas buvo nauja, pamažu tampa įprasta. Dėkingumo pratimas gali būti lyg psichologinis priešnuodis prieš šį procesą, skatinantis neužmiršti, pastebėti ir suvokti, kiek gerų dalykų yra aplink mus. Stengdamiesi pastebėti pozityvius dalykus mes galime išvengti kasdienio pasaulio nuobodybės. Žiūrint iš šios perspektyvos dėkingumo išreiškimas gali būti suprantamas kaip tam tikra dėmesingo sąmoningumo (angl. mindfulness) forma. Dar viena priežastis, kodėl šie pratimai gali būti tokie efektyvūs, yra ta, kad jie gali sukelti teigiamą šalutinį poveikį. Sąmoningai prisimindami bent tris, atrodytų, nereikšmingus dalykus, bet vertus mūsų dėkingumo, mes galime įpratinti save pastebėti platų pozityvių dalykų spektrą.

Atradę vieną malonų dalyką, susijusį su darbu, namais ar santykiais, galime paruošti dirvą vis didesniam savo akylumui-galime išmokti pastebėti teigiamus dalykus šiose srityse.

3.2 Pamąstymai: dėkingumas darbe

a) Jei bendraudami sutuoktiniai ar studentai stengiasi reikšti dėkingumą, tai yra puiku, bet ar taip daryti tinka darbovietėje? Skirkite truputį laiko pasvarstyti, kaip galėtumėte panaudoti įvairius dėkingumo pratimus ar jų variantus savo darbe. Kaip vadovai galėtų nuoširdžiai ir strategiškai panaudoti dėkingumą asmeniniams santykiams plėtoti ir darbuotojams motyvuoti? Kaip dėkingumas susijęs su jūsų paties darbo pobūdžiu, ar dera? Jei jūs esate terapeutas, ugdantysis vadovas ar konsultantas jums turbūt svarbu prisiminti, kokiose situacijose dėkojate klientams. Koks tokio elgesio poveikis? Savo atsakymus galite surašyti čia:

b) Nors tai ir galingas įrankis, dėkingumą ne kiekvienas suvokia natūraliai. Tai taip pat nėra įprasta tarp tradicinių įmonių valdymo būdų. Kad ir kas būtumėte - direktorius, žmogiškųjų išteklių specialistas, mokytojas ar terapeutas - pamąstykite apie tikėtinas problemas, su kuriomis susidurtumėte pradėdami naudoti dėkingumo pratimus darbe. Kaip galėtumėte įveikti tas kliūtis? Kaip galėtumėte suformuluoti ar pateikti dėkingumo pratimus, kad jie atrodytų logiški jūsų specifinėje aplinkoje? Savo atsakymus galite surašyti čia:

2) Teigiami prisiminimai. Kita intervencija, susilaukusi empirinio pagrindimo, yra teigiami prisiminimai. Atliekant šį pratimą žmonės yra prašomi prisiminti teigiamus savo praeities įvykius. Tai turėtų būti dalykai, keliantys malonius prisiminimus, pavyzdžiui, vestuvės, ar tos akimirkos, kai jautė pasididžiavimą savimi (tarkim, gavęs(usi) apdovanojimą darbe). Fred Bryant, Čikagos universiteto tyrėjas, pasiūlė darant šį pratimą naudotis ir atmintiniais daiktais: prizais, koledžo diplomais, išspausdintais elektroniniais laiškais ar nuotraukomis. Savo tyrimais Bryant parodė, kad kelios minutės, praleistos prisimenant praeities sėkmes ar malonias akimirkas iš senų laikų, gali padidinti pozityvumą⁵. Šį pratimą taip pat atliko vadovai ir studentai-taip buvo siekiama sustiprinti jų pasitikėjimą savimi. Šis pratimas yra akivaizdžiai patrauklus. Nors kai kuriems žmonėms nuolat rašyti apie dėkingumą atrodo kvailoka, daugumai iškart patinka mintis prisiminti pačias puikiasias gyvenimo akimirkas. Vienas įdomiausių teigiamų prisiminimų variantų yra „Pozityvaus aplanko“ (angl. positive portfolio) susikūrimas. Atlikdami šį pratimą žmonės renka tuos daiktus, kurie liudija ankstesnę jų sėkmę. Visa tai galima pavadinti daiktiniais sėkmės įrodymais. Pozityviame aplanke gali būti studentų padėkos laišakai, jausminga svarbių datų (pavyzdžiui, metinių) atvirutė, universiteto diplomo fotokopija, priėmimo (pavyzdžiui, į universitetą) laiškas ar kiti asmeninių pasiekimų priminimai. Šitoks aplankas gali būti naudojamas žadinant pasitikėjimą savimi prieš prezentaciją ar prieš dalykinį pokalbį, ar paprasčiausiai norint pakelti pozityvumo lygį, kai to reikia.

Pačioje teigiamų prisiminimų šerdyje yra psichologinis mėgavimosi veiksmas. Mėgavimosi esmė, pagal Bryant, yra kokio nors pozityvaus momento pasirinkimas ir, kiek įmanoma, ilgesnė jo tąsa.⁶ Kai kuriems žmonės tai nutinka natūraliai, savaime – jie kartais tarsi žiūri sulėtintą vaizdo įrašą per televiziją. Įsivaizduokite, kad dirbate su klientu, kartu sprendžiate jo problemą ir jam pasakote geriausia, ką tik buvo įmanoma sugalvoti – kažką sąmojinga, visiškai teisinga ir tai, kas nuveda tiesiai prie reikiamo sprendimo. Likusią dienos dalį jūs galite kartoti tą sceną galvoje, mintyse „tapšnodami sau per petį“ už gerai atliktą darbą. Mėgavimosi dalyko esmė yra ta, kad tai vidinis procesas, todėl nereikia rūpintis, vadovautis socialinėmis kuklumo taisyklėmis. Teigiami prisiminimai ir mėgavimasis skiriasi nuo gyrimosi. Galime pasidžiaugti savo geresniais momentais nepervertindami savo pasiekimų ir negalvodami, kad mūsų sėkmė daro mus geresnius nei kiti. Anot Bryant, daugybė žmonių taip mėgautis sugeba iš prigimties, tačiau šis įgūdis gali būti ir išmoktas. Vienas būdų yra toks: mintyse „nufotografuokite“ sėkmingą momentą jam dar nesibaigus. Įsiminkite, kaip atrodė kambarys, kas jame buvo, kaip jautėtės... Atkreipę dėmesį į smulkmenas, vėliau, norėdami pasimėgauti, lengviau vaizduotėje matysite konkrečius vaizdus.

3) Geriausias įmanomas aš. Kitas efektyvus kelias į pozityvumą būtų pratimas, pavadinimu „Geriausias įmanomas aš“. Šio pratimo esmė yra įsivaizduoti pačią geriausią įmanomą savęs versiją ir laisva forma apie tai rašyti (kuo daugiau ir kuo detaliau). Šio pratimo šaknys glūdi tyrimuose, kurių metu pastebėta, kad po to, kai žmonės atvirai užrašo tai, ką išgyvena, paprastai pasijaučia geriau⁷. Baimių ir problemų išliejimas popieriuje daugumą veikia kaip terapija. Vadovaudamasi ta pačia logika bei nusprendusi išmėginti ją gilindamasi į teigiamus dalykus, tyrėja Laura King testavo pratimo „Geriausias įmanomas aš“ poveikį⁸. Šio pratimo metu žmonės rašo apie savo galimybes. Bet, reikia perspėti, jei tai daroma netinkamai, šis įrankis gali turėti atvirkščią efektą. Kai kurie žmonės yra linkę lyginti dabartinį save su „optimaliu aš“ ir dėl to nusivilti. Geresnio „aš“ įsivaizdavimas, deja, gali parodyti, koks didžiulis yra skirtumas tarp idealaus varianto ir realybės. Dažniausiai neigiamas poveikis atsiranda, kai pratimas atliekamas neteisingai, bet šis poveikis yra lengvai pašalinamas. Kad išvengtumėte šios problemos, King siūlo rašyti apie galimą „ateities aš“.

Šio pratimo instrukcija skambėtų maždaug taip: „Įsivaizduokite save ateityje. Įsivaizduokite, kad viskas pavyko taip gerai, kaip tik galėjo ir kad iš gyvenimo pavyko gauti daugumą jums svarbių dalykų. Aprašykite šitokį gyvenimą“. Tokia pratimo pradžia leidžia žmogui tiksliai susivokti ir įvardinti sau pačiam, kokios yra jo vertybės ir apibrėžti savo siekius. Atliekant šį pratimą siūloma rašyti be perstojo, leidžiant mintims ir jausmams laisvai lieti popieriuje. Nekreipkite dėmesio į gramatiką ar skyrybą – esmė yra žodžiai. Tokia žodžių tėkmė padeda įsitraukti į pratimą naudojant mažiau savicenzūros, mažiau savikritikos ir mažiau baimės, kad aprašoma ateities vizija yra nerealistiška. Paprastai „Geriausio įmanomo aš“ pratimas įkvepia ir motyvuoja siekti savo ką tik aprašyto potencialo⁹. „Geriausio įmanomo aš“ pratimas ypač tinkamas žmonėms, gavusiems naują darbą, pradėjusiems naują projektą ar susidūrusiems su rimta problema.

3.3 Užduotis: „Geriausio įmanomo aš“ pratimas

Patys išbandykite „Geriausio įmanomo aš“ pratimą. Tam skirkite lygiai 10 minučių, todėl rekomenduoju turėti laikmatį. Pasvarstykite apie savo gyvenimą ateityje. Įsivaizduokite, kad gavote iš gyvenimo daugelį dalykų, kurių troškote, išmokote visko, ką planavote, įgyvendinote tai, ko siekėte. Kaip turėtų atrodyti toks gyvenimas? Rašykite drąsiai. Nesirūpinkite gramatika ar skyryba, atvirai išliekite savo mintis ir jausmus popieriaus lape. (Ši užduotis tikrai „reikalauja“ atskiro lapo -ar lapų!). Atlikite šį pratimą dabar.

Perskaitykite viską, kai baigsite. Dabar, kai baigėte pratimą, pamąstykite apie tai, kaip šiuo metu jaučiatės. Koks šio pratimo efektas? Ar efektas yra emocinio pobūdžio, o gal labiau susijęs su tuo, kaip matote save ir savo gyvenimą? Jaučiatės įkvėptas ar motyvuotas? Gal jaučiate norą kažką keisti gyvenime? Kaip jus paveikė šitas pratimas? Savo atsakymus galite užrašyti čia:

4) Gerumo momentų prisiminimas. Nors yra ir daugiau pozityviosios psichologijos intervencijų, turinčių išankstinį savo efektyvumo pagrindimą, čia aptarsiu tik vieną jų: gerumo momentų prisiminimą. Žmonės turi nuostabų gebėjimą surasti gyvenimo prasmę ir didžioji dalis aiškiai suvokia, kokios jų vertybės. Kadangi mes esame primatai ir dėl to - bendraujančios būtybės, daug tų vertybių yra susijusių su pagalba ir stengimusi nepakenkti kitiems. Todėl neturėtų stebinti tai, kad altruizmas į tyrimų literatūrą pateko kaip vienas iš būdų, puoselėjančių gerą savijautą ir pozityvumą. Nuoširdi pagalba šeimos nariams, draugams ir net nepažįstamiesiems sukelia malonų jausmą. Galimybė padėti kitam žmogui (pavyzdžiui, paprasčiausiai susiorientuoti mieste) gali sustiprinti gyvenimo prasmės jausmą-jausmą, kad atliekame kažkokią svarbią moralinę misiją. Mąstydamas apie savo gyvenimą nesunkiai prisimenu atvejų, kai kažkuo padėjau kitiems: situaciją, kai moteris pametė piniginę lipdama iš lėktuvo, įvykį, kai buvau pirmas žmogus, pasirodęs autoavarijos vietoje, kartą, kai padėjau žmogui gatvėje (jam prasidėjo priepuolis), laiką, kai buvau mentoriumi studentui, kuris vėliau buvo priimtas į prestižinę mokyklą, dieną, kai parėmiau vaiką Indijoje... sąrašas galėtų tęstis ir tęstis. Nėra taip, kad galvočiau esąs geresnis ar paslaugesnis už kitus žmones. Tiesiog šie pavyzdžiai vis dar padeda man gerai jaustis, kai apie juos pamąstau. Jie šiek tiek sustiprina mano tikėjimą, kad gyvendamas nuveikiu kažką naudinga, kad padarau pasaulį bent šiek tiek geresnį. Neabejoju, ir jūs turite savo sąrašą.

3.4 Pamąstymai: jūsų gerumo istorija

Jei jūsų tėvai buvo nors kiek panašūs į maniškius – o jie šiuo požiūriu tikriausiai tokie ir buvo – tai jie jus mokė būti dorais žmonėmis. Nors gal to ir nesuvokiate, bet jūsų gyvenimas yra stulbinanti gerų darbų virtinė. Nuo tada, kai pirmą kartą pasidalijote žaisliuku su kitu vaiku, iki to laiko, kai prilaikėte duris nepažįstamajam, jūsų gyvenimas buvo ištisa serija mažų ir didelių, gerumo kupinų veiksmy bei darbų... Skirkite šiek tiek laiko apmąstyti, kiek daug visko padarėte. Nesirūpinkite. Niekas nežiūri. Niekas nepagalvos, kad giriatės. Leiskite pats sau „patapšnoti save per petį“. Išnaudokite šį laiką: užrašykite įsimintiniausius atvejus-tuos, kuriais labiausiai didžiuojatės. (Jeigu reikia, pasiimkite ir daugiau lapų!)

Įdomu tai, kad vieno tyrimo, kuriuo metu tiriamieji užrašinėjo savo gerus darbus, gauti rezultatai buvo visiškai netikėti. Tyrėjai paprašė eksperimentinės grupės dalyvių atlikti penkis gerus darbus (ar veiksmus) per dieną, o kitos grupės – atlikti tokį patį skaičių gerų darbų per savaitę¹⁰. Nors tokia sąmoninga gerumo veikla davė teigiamų psichologinių rezultatų abiem grupėms, tie, kurie gerumą turėjo išdalyti per vieną dieną, gavo didesnę naudą. Galima būtų pagalvoti, kad stengiantis skleisti nors šiek tiek gerumo kasdien, visą savaitę, gaunamas didesnis poveikis, bet pasirodė, kad didesnė psichologinė nauda gaunama, kada gerumo darbai atliekami vos ne serijomis, t.y. per trumpesnį periodą. Reikia pastebėti, tyrėjai netikrino, kas nutinka, kai po penkis gerus dalykus darai kiekvieną dieną! Tokie atradimai, aišku, turi akivaizdžią reikšmę psichoterapijos pacientams, studentams ir darbuotojams. Ištiesti pagalbos ranką santykinai nesunku, o emocinis atlygis už tai gali būti didžiulis.

Žvilgsnis į intervencijas

	Pavadinimas	Nauda	Pritaikomumas
1.	Dėkingumo reiškimas	Artimesni santykiai, didesnis gebėjimas vertinti gerus dalykus, sustiprėjęs laimės jausmas	bendradarbiai, vadovai, terapeutai, klientai, mokytojai, studentai, tie, kuriems patinka mažos kasdienės užduotys
2.	Teigiami prisiminimai	Didesnis gebėjimas vertinti gerus dalykus, didesnis efektyvumas, padidėjęs pozityvumas	Vadovai, komandos, poros (pvz., sutuoktinių), klientai, aktyviai siekiantys didelių tikslų, patenkinti, savimi pasitikintys žmonės
3.	Mėgavimasis	Padidėjęs pasitikėjimas savimi, pagerėjęs gebėjimas mėgautis gyvenimu, padidėjęs pozityvumas	Visi
4.	Geriausias įmanomas aš	Didesnis pasitikėjimas, optimizmas, sustiprėjęs laimės jausmas	Studentai, klientai, darbuotojai, vadovai, žinantys savo stiprybes
5.	Altruizmas	Didesnis pozityvumas, sustiprėjęs prasmės jausmas, geresni santykiai	Visi
6.	Stiprybių naudojimas	Sustiprėjęs prasmės jausmas, didesnis domėjimasis savo veikla, gilesnis laimės jausmas	Visi

Plataus pobūdžio intervencijos

Iki šiol mes aiškinomės, kokie tyrimai pagrindžia specifinių intervencijų efektyvumą, intervencijų, kurias galima palyginti su pozityviosios psichologijos „plaktukais“, „gražtais“ ir „atsuktuvais“. Ir aš labai viliojusi, kad šie metodai padės jūsų asmeniniam ir viešajam gyvenimui. Vis dėlto, nors šias intervencijas pozityviosios psichologijos mokslas patvirtino kaip veikiančias, jos daugiausia skirtos pavieniems asmenims ir yra naudojamos gana siaurai, tarsi kokie „namų darbai“. Daugelį žmonių, ypač tuos, kurie dirba su organizacijomis, sudomins platesnio pobūdžio intervencijos, sujungiančios įvairius pavienius įrankius. Jums irgi, tikiuosi, įdomu, kaip pozityvumas gali būti skatinamas platesniu mastu. Tokio tipo

intervencijos turi nemažai panašumų su tomis intervencijomis, kurias naudoja bendruomenės psichologai, norėdami labiau įtraukti jos narius į planuojamus vietinius projektus ar organizuojamas nešiukšlinimo, rūkymo mažinimo programas. Vienas svarbus atradimas, padarytas tiriant bendruomenės narių psichologiją, yra tas, kad organizacinių pokyčių srityje egzistuoja skirtumas tarp *produkcijos ir pasitenkinimo* tikslų.

Produkcijos tikslai yra tie tikslai, kurie yra tiesiogiai susiję su organizacijos misija, pvz., žurnalų pardavimas, rašiklių gamyba ar aukščiausio lygio reklaminių kampanijų kūrimas. Produkcijos tikslai yra tarsi Holivudo žvaigždės tarp visų organizacinių tikslų, nes lengviausia matyti, kaip jie susiję su verslo pasaulio Oskaro apdovanojimu-pelnu. Kai imamas veiklos, vyksta pokyčiai organizacijoje, dažnai būtent produkcijos tikslams skiriamas didžiausias dėmesys. Vadovai ieško naujų, geresnių būdų panaudoti ribotus išteklius, kad galėtų padidinti produktyvumą, kad ir kaip šis sąvoka būtų apibrėžta.

Na, o pasitenkinimo tikslai yra tie tikslai, kurie susiję su subjektyvia darbuotojų gerove^{xiii}. Tie tikslai yra šiek tiek panašūs į vidinės kūno sveikatos stebėjimą, norint įsitikinti, kad visi organai gerai veikia tarpusavyje. Tie tikslai yra tarsi vidinis organizacijos „kūno“ sveikatos stebėjimas, užtikrinimas, kad visi individualūs organai tinkamai funkcionuotų ir dirbtų kartu. Įmanoma, kad produktyvumas vieną metų ketvirtį gali smarkiai pakilti, tačiau darbuotojų pasitenkinimas tuo pačiu metu gali kristi.

Pavyzdžiu galėtų būti socialinio darbo agentūra, kuri didelį dėmesį skiria tam, kad būtų surinkti sėkmingo darbo rezultatų įrodymai. Ji tai daro iš dalies dėl to, kad nuo matomų pozityvių rezultatų priklauso jų finansavimas iš valstybės biudžeto. Įsivaizduokite, kad jie savo darbuotojus, dirbančius tiesiogiai su žmonėmis, verčia rašyti ataskaitas, liudijančias apie įvairių socialinių programų efektyvumą. Nors tokia tvarka gali padėti sparčiau rinkti veiklos efektyvumo įrodymus, ji didina riziką, kad taip kris pačių darbuotojų pasitenkinimas darbu. Kodėl? Daugelis žmonių, kurie dirba socialinį darbą, yra vedami troškimo padėti kitiems. Atitraukus šiuos žmones nuo tiesioginio bendravimo, t.y. atėmus būtent tą jų darbo dalį, kuri suteikia daugiausia prasmės, tikėtina, kad ypatingo pasitenkinimo darbu neliks. Tikėtina ir tai, jog ilgainiui kris produktyvumas, išaugs pravaikštų skaičius bei prasidės darbuotojų kaita...

Žinoma, nėra tikslų atsakymų į klausimą, koks yra optimalus būdas imtis pozityvių pokyčių organizacijose, nes kiekviena organizacija skiriasi: kitoks personalas, tikslai bei rinkos kontekstas. Nėra vienos pozityviosios formulės, tinkančios visoms kompanijoms. Visgi yra veiksmingų būdų kurti pozityvią organizacinę kultūrą. Ypač svarbus yra lyderių vaidmuo. Jie turi savo pavyzdžiu įkūnyti tokią kultūrą, kokią norima įdiegti. Jei esate ugdantysis vadovas, konsultantas ar tiesiog vadovas, jūsų pareigos suteikia puikią progą pavyzdžiu skatinti pozityvumą, specialiai pagal komandų poreikius paruošti pozityvias intervencijas ir kurti įvairias, su tuo susijusias sistemas. Pateikiu vieną tokių galimų sistemų pavyzdį. Centre of Applied Positive Psychology (CAAP) sukūrė priemonę, skatinančią žmonės parodyti savo geriausias savybes. Ji pavadinta „teigiama 360° apžvalga“. Šios apžvalgos metu susirenka bendradarbiai draugai ir tiesiogiai išdėsto visas geras mintis kiekvienas kiekvieno atžvilgiu. Savo kolegoms jie išsako, už ką juos vertina, kokias kolegų stiprybes mato kasdieniame jų darbe, išvardija bendradarbių sėkmingai

^{xiii} Subjektyvi gerovė – pozityviojoje psichologijoje naudojamas terminas, reiškiantis „laimė“.

(Biswas-Diener, Robert & Diener, Ed (2008) "Happiness: unlocking the mysteries of psychological wealth", Wiley-Blackwell. p. X)

atliktus darbus bei nuopelnus. Be to, jie aptaria ir pasvarsto, kokių pasikeitimų norėtų matyti kolegų elgesyje, ką reikėtų daryti, kad darbas būtų sklandesnis. Rezultatas nuostabus: darbuotojai, kurie jaučiasi vertinami, pagirti ir užsidegę veikti, yra labiau linkę pakeisti savo elgesyje tuos dalykus, kurie trukdo bendram darbui.

Be abejo, šis metodas turi būti specialiai pritaikytas konkrečiai darbinei aplinkai. Be to, tai, kad metodas yra orientuotas į pozityvumą, nereiškia, kad taikant jį neišsakoma jokia konstruktyvi kritika. Tačiau šis metodas garantuoja, kad bent jau teigiami dalykai visada bus išsakyti. Dar vienas esminis dalykas, skatinantis pozityvią darbuotojų motyvaciją, yra jų autonomijos, tam tikros savarankiškumo laisvės darbe užtikrinimas. Trumpas paaiškinimas būtų toks: vadovai, kurie suteikia autonomiją reikiamus įgūdžius turintiems darbuotojams, leidžia jiems patiems nuspręsti, *kaip* pasiekti tikslus. Valdybų nariai, akcininkai ir vadovai pasilieka teisę nuspręsti, *kas* ir *kada* turi būti padaryta, tačiau dauguma žmonių jaučiasi motyvuoti, kai jiems paliekama galimybė apsispręsti dėl „*kaip*“ dalies.

Venkime požiūrio „Vienas dydis tinka visiems“

Pozityviosios psichologijos mokslas yra nuostabus tuo, kad greitai sukūrė intervencijų ir jas pagrindė. Nors kai kurie žmonės drąsiai skelbia, kad yra šimtai efektyvių pozityviųjų intervencijų, labai mažai jų buvo kruopščiai patikrinta. Tačiau toms intervencijoms, kurių efektyvumas buvo patikrintas, turime preliminarių jų efektyvumo įrodymų. Smagu turėti empiriškai ištestuotų įrankių ir malonu žinoti, kad orientavimasis į pozityvumą yra toks galingas. Tačiau kai kada pozityviosios psichologijos potencialas pervertinamas ar pritaikomas pernelyg šablonišku būdu. Šioje vietoje tinka sena patarlė: „Jei tavo vienintelis įrankis yra plaktukas, viskas atrodo lyg vinis“.

Deja, yra daug pozityviąja psichologija besinaudojančių specialistų, kurie aklaai skiria dėkingumo pratimą kiekvienam klientui, nežiūrėdami tinka jis ar ne, vien dėl to, kad tyrimai rodo, jog „tai veikia“. Dėkingumo pratimų efektyvumas yra plačiausiai publikuojamas ir tikriausiai dėl to, panašu, dažniausiai naudojamas ugdančiųjų vadovų, konsultantų ir terapeutų. Svarbu žinoti ne tik, kuris poveikio būdas veikia, bet ir kaip parinkti tinkamas intervencijas konkrečiam asmeniui.

Jordan Silberman atliko preliminarų tyrimą, kuriame leido ugdančiojo vadovavimo klientams vienoje grupėje patiems pasirinkti, kokias pozityviasias intervencijas jie naudos, o klientams kitoje grupėje jis pats paskyrė taikyti lygiai tas pačias intervencijas (ir tiek pat dažnai)¹¹. Gera žinia yra ta, kad Silberman, atkartodamas ankstesnių tyrimų rezultatus, atrado, jog pozityviosios intervencijos pakėlė žmonių laimės lygį ir sumažino depresijos lygį (matuojant vidurkį bei lyginant skirtingas grupes ir skirtingas intervencijas). Vis dėlto įdomu yra tai, kad nerasta jokio efektyvumo skirtumo tarp laisvai pasirinktų intervencijų ir tų, kurios buvo paskirtos. Tai reiškia, kad mums dar nelengva suprasti ir išmokti tinkamai pasirinkti intervencijas ir su jomis dirbti. Galbūt bandymų ir klaidų metodas yra geriausias metodas; galbūt efektyviausias metodas yra leisti klientams patiems išsirinkti intervencijas; o galbūt geriausiai tai gali nuspręsti ugdančieji vadovai ir kiti, išmanantys pozityviąją psichologiją ekspertai. Pozityviojoje psichologijoje netinka principas „vienas dydis tinka visiems“. Žinojimas, kad kokios nors intervencijos efektyvumas pagrįstas moksliskai, yra visai kas kita negu žinojimas, kam ji veiks geriausiai, kada veiks geriausiai ir kodėl.

Pozityvioji psichologė Sonja Lyubomirsky atliko tyrimus, rodančius, kad „atitikimo“ faktorius yra labai svarbus intervencijų sėkmingumui¹². Vietoj to, teigia Sonja, kad klientus ar studentus apkrautume šabloniškomis intervencijomis, yra protinga gerai pasvarstyti, kada kokia intervencija gali padėti. Ji ir jos kolegos atliko tyrimą, rodantį, kad yra faktorių, leidžiančių numanyti, kada verta, kada neverta naudoti vieną ar kitą pozityviąją intervenciją. Tarp tų faktorių yra motyvacija, asmens ir veiklos atitikimas, praktikos tęstinumas, asmens pastangos ir kita. Tai yra Lyubomirsky atrado, kad standartinės pozityviosios psichologijos intervencijos ne visiems vienodai padeda. Kad asmuo tikrai gautų naudos, jis ar ji turi turėti *vidinę motyvaciją*^{xiv} taikyti intervencijas savo gyvenime, įdėti reikiamų *pastangų* ir stengtis iš esmės suprasti intervencijos esmę. Turbūt dar svarbiau yra tai, kad žmonės turi jausti, jog *naudojamos intervencijos harmoningai dera su jų identitetu ir jų vertybėmis*. Asmuo turi tikėti, kad veikla atitinka tai,

^{xiv} Vidinė motyvacija – motyvacija, kylanti iš vidaus, t.y. noras veikti vien dėl to, kad veikla pati savaime yra atlygis (pvz., teikia malonumą), o ne todėl, kad suteikiamas išorinis atlygis (pvz., pinigai ar paskatinimai)

koks jis yra kaip žmogus. Dalis jūsų darbo (kaip ugdančiojo vadovo, konsultanto ar mokytojo) yra skirta padėti žmonėms, su kuriais dirbate, surasti ryšį tarp tų intervencijų ir rezultatų, kuriuos jie vertina. Be to, naudinga gebėti išversti pozityviojoje psichologijoje naudojamą, kartais „saviugdosa“ sritį primenančią terminologiją į tokią kalbą, kokią jūsų klientai atpažįsta ir naudoja. Tokie žodžiai, kaip laimė, dėkingumas ir gerumas, daug kam gali atrodyti nepakankamai rimtai skambantys, kvailoki. Pasvarstykite, kaip šios svarbios sąvokos gali būti perfrazuotos naudojant jūsų klientų terminologiją. „Gerumas“, pavyzdžiui, gali būti lengvai išverčiamas į „komandinį darbą“ (pateikiamas kaip komandinis darbas), „dėkingumas“ gali būti labiau priimtinas kaip „įvertinimas (ar pripažinimas) pagal darbo rezultatus“. Kuo tiksliau intervencijas pritaikysite tai sričiai, kurioje dirbate, tuo, tikėtina, naudingesnės ir efektyvesnės jos bus.

3.5 Užsiėmimas

Pamėginkite kai kuriuos „švelnius“ pozityviosios psichologijos terminus išversti į žodžius, priimtinius žmonėms, su kuriais dirbate. Kiekvienam žemiau esančiam terminui suraskite jūsų darbo aplinkai tinkamus sinonimus:

Pozityviosios psichologijos sąvoka

Darbo aplinkai tinkamas sinonimas

1. Laimė

2. Gerumas

3. Stiprybės

4. Dėkingumas

5. Viltis

Esminių 3-ios savaitės minčių santrauką

Yra nemažai empiriškai patvirtintų intervencijų, kurios didina pozityvumą, mažina depresijos lygį ir – gali būti – padidina kūrybiškumą bei produktyvumą.

Yra daug būdų-daug pratimų. Pavyzdžiui, efektyviają dėkingumo skatinimo intervenciją galima naudoti įvairiais būdais, pradedant dėkingumo dienoraščio rašymu ir baigiant dėkingumo vizitu. Taikydami intervencijas galite pasitelkti kūrybiškumą.

Pozityvioji psichologija nėra akiai taikoma. Specialiai parinkite intervencijas, kad jos atitiktų jūsų klientų poreikius ir esamą situaciją.

3-ios savaitės skaitymo užduotis

Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.

Perskaitykite 11-ą skyrių

Šios savaitės skaitiniuose Chris Peterson plačiai aptaria „įgalinančias institucijas“, tarp kurių yra pozityvios šeimos, mokyklos, darbovietės ir bendruomenės. Gal ne visos skaitinių dalys jums pasirodys aktualios, tačiau atkreipkite dėmesį į tai, kad pozityvių institucijų įvairovė gali būti didelė. Tie, kuriems labiausiai rūpi su darbovieta susiję dalykai, turėtų atkreipti dėmesį į tekstus rašančius apie institucinio lygio vertybes, įtakos/valdžios tipai institucijose ir darbuotojų tipai.

Pagrindinė 3-ios savaitės literatūra

Seligman, M. E. P., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist*, 60, 410-421.

Clifton, D. & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. In K. S., Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn, (Eds), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 111-121). San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers.

Rath, T., & Clifton, D. (2004). *How full is your bucket? Positive strategies for work and life*. New York: Gallup Press.

Emmons, R. A. (2007). *Thanks! How the new science of gratitude can make you happier*. New York: Houghton-Mifflin.

Bryant, F. B., Smart, C. M., & King, S. P. (2005). Using the past to enhance the present: Boosting happiness through positive reminiscence. *Journal of Happiness Studies*, 6, 227-260.

Bryant, F. B. & Veroff, J. (2007). *Savoring: A new model for positive experience*. Mahwah, NJ: Erlbaum.

Pennebaker, J.W. (1997). *Opening up: The healing power of expressing emotion*. New York: Guilford Press.

King, L.A. (2001). The health benefits of writing about life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27, 798–807.

Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 692-708.

Otake, K., Satoshi, S., Junko, T., Kanako, O., & Fredrickson, B. (2006). Happy people become happier through kindness: A counting kindnesses intervention. *Journal of Happiness Studies*, 3, 361-375.

Silberman, J. (2007). Positive intervention self-selection: Developing models of what works for whom. *International Coaching Psychology Review*, 2, 70-77.

Lyubomirsky, S. (2008). Personal communication.

Papildomi skaitiniai:

Emmons, R. A. (2007). *Thanks! How the new science of gratitude can make you happier*. New York: Houghton-Mifflin.

Lyubomirsky, S., Sousa, L., & Dickerhoof, R. (2006). The costs and benefits of writing, talking, and thinking about life's triumphs and defeats. *Journal of Personality and Social Psychology*, 90, 692-708.

Lyubomirsky, S. (2008). *The how of happiness: A scientific approach to getting the life you want*. New York: Penguin.

3.6 Apmąstymai

Mes visi esame patyrę ir sunkių laikų, ir tokių, kai viskas klojosi kuo puikiau. Taikant pozityvias intervencijas galima naudingai panaudoti jūsų pačių asmeninę išmintį, įgytą patirtį... Kokios jūsų naudotos „intervencijos“ padėjo sunkių periodų metu ir kokios prisidėjo prie jūsų asmeninio klestėjimo sėkmingu gyvenimo laikotarpiu?

Panagrinėkite atvejį, kai darėte tai, kada buvote absoliučiai „geriausios formos“, kada viskas ėjosi kuo puikiau. Galbūt tai buvo laikas, kai jūsų profesinis ir asmeninis gyvenimas buvo sklandžiai suderinti. Galbūt tai buvo produktyvus laikotarpis darbe. Kas tuo metu padėjo jums pasiekti tokią sėkmę? Kokie faktoriai padėjo „sutepti ratus“? Kokias savo asmenines stiprybes ir asmeninius išteklius naudojote? Kokia išorinė pagalba buvo suteikta jums tuo metu?

3.7 Pratimai

Geriausias būdas sužinoti apie pozityviųjų intervencijų efektyvumą ir galią yra patirti jas patiems. Be to, išbandydami intervencijas, savo kailiu galite pajusti ir pasimokyti praktinio taikymo dar prieš siūlydami jas klientams.

Pamėginkite atlikti „Trijų padėkų“ pratimą. Turėkite vien tik tam tikslui skirtą užrašų knygelę ar sąsiuvinį (mėgaukitės pratimu – nerašykite ant pirmo pasitaikiusio lapo, pvz., ant savo pirkinų sąrašo kitos lapo pusės). Stenkitės rašyti tuo pačiu metu kiekvieną dieną, kad lengviau formuotųsi įprotis. Galbūt norėsite atlikti šį pratimą anksti rytą, kad galėtumėte pozityviai pradėti savo darbus. O gal jums atrodo, kad geriau tai daryti vakarais prieš miegą, kad lengviau atsimintumėte per dieną nutikusius gerus dalykus. Kiekvieną dieną užrašykite tris dalykus, už kuriuos esate dėkingas (jie gali būti svarbūs arba nelabai). Atlikite šią užduotį kasdien visą savaitę. Po to, jei norite, galite nustoti. Atkreipkite dėmesį, kaip ši užduotis veikia jūsų dėmesį ir požiūrį likusios dienos metu. Stebėkite savo nuotaikas ir emocijas. Taip pat atkreipkite dėmesį į priežastis, dėl kurių, jūsų nuomone, šis pratimas veikia ar neveikia.

Mokymų pusiaukelės įvertinimas

Sveikinu! Pasiekėte pusiaukelę. Kad vienu metu pavyktų panaudoti daugiau nei vieną mokymosi būdą, norėčiau jums pasiūlyti pamėginti pritaikyti tai, ką jau išmokote. Prašau, parašykite atsakymus (teksto apimtis- viena pastraipa) į tris žemiau pateiktus klausimus.

1) Jei draugas jūsų klaustų: „Kodėl švaistai savo laiką studijuodamas pozityviąją psichologiją?“, ką galėtumėte atsakyti remdamasis tuo, ką jau išmokote?

2) Naudodamiesi tomis žiniomis, kurias įgijote, trumpai savais žodžiais apibūdinkite, kam reikalingos emocijos. Tai yra, kaip geriausia būtų galima nusakyti jų funkcijas.

3) Trumpai įvertinkite pozityviosios psichologijos intervencijų privalumus ir trūkumus.

4-a savaitė: susitelkimas ties stiprybėmis

Trumpam prisiminkite savo vaikystę. Esu tikras, kad yra vienas dalykas, kurį būdami vaikai visi patyrėme. Vos ne kiekvienas mūsų turėjome privalomas kūno kultūros pamokas. Dažnai šių pamokų metu klasė būdavo padalijama pusiau, kad būtų suformuotos dvi komandos, kurios vėliau grumdavosi viena su kita. Kad ir kokį žaidimą žaistume – krepšinį, futbolą ar kvadratą – komandų padalijimo procesas paprastai būdavo toks pat. Komandų kapitonai būdavo išrenkami vaikų ar paskiriami mokytojų ir tuomet jie paeiliui rinkdavosi po vieną komandos narį. Žinoma, gambiausi sportui ir atletiškausi vaikai būdavo pasirenkami pirmieji, o kiti, kuriems, deja, nepasisekė tokiais tapti, neišvengiamai būdavo pasirenkami paskutiniai. Pirmoji šios ceremonijos dalis skirta pasirinkti stipriausius žaidėjus, o antrosios dalies pagrindinis tikslas stengtis išvengti klaidų: rinktis tuos silpnus žaidėjus, kurie gali pridaryti mažiausiai žalos. Pirmą svarbią mintį visada būdavo aiški: reikalinga stiprybėmis pagrįsta komanda, nes tai suteikia komandai daugiausia šansų laimėti. Antra svarbi mintis irgi suprantama: įvertiname stiprybes, o tada, jeigu tokių yra, tvarkomės su silpniausiomis grandimis, arba kitaip, silpnybėmis.

Tokiu būdu priimti sprendimus toli gražu nebuvo mandagu ar teisinga visų klasės vaikų atžvilgiu, bet tai buvo aiškiai apibrėžta ir visiems suprantama strategija. Įdomu tai, kad ši strategija yra visiškai paremta stiprybėmis, kurios, tikima, taps stiprios komandos pagrindu. Be abejonės, tą patį mes darome būdami suaugę: mėginame samdyti pačius gambiausius darbuotojus, išsirinkti pačius geriausius vyrus ar žmonas, nusipirkti geriausias savybes turinčius augintinius ir norime leisti laiką su pačiais geriausiais draugais. Daugiau ar mažiau, kiekvienas mūsų turi vienokios ar kitokios patirties kuriant susitelkimo į stiprybes strategiją.

4.1 Apmąstymai

Kol dar nepradėjome gilintis į šią temą ir kol aš nepradėjau daryti įtaką jūsų mąstymui pateikdamas faktus apie pozityviosios psichologijos atradimus ir metodus, prašau skirti truputį laiko apsvarstyti jūsų pačių sampratą apie tai, kas yra žmogiškosios stiprybės. Pamąstykite apie tai, kokią konkrečią reikšmę priskirtumėte žodžiui „stiprybė“, koks būtų šio žodžio apibrėžimas. Ar, jūsų nuomone, yra skirtumų tarp sąvokų „stiprybės“, „įgūdžiai“, „talentai“, „moralė“ ir „vertybės“? Ar šios sąvokos susijusios? Ar šiuos žodžius galime naudoti kaip pakaitalus vieni kitiems? Prašau, surašykite savo atsakymus čia.

Beje, mintimis vėl noriu grįžti į ankstesnį tekstą (kalbama apie vaikystės sportinius žaidimus) ir akcentuoti, kad galutinis tikslas būdavo ne komandų pasiskirstymo procesas, bet pats žaidimas. Taigi pagrindinis klausimas skambėtų taip: kas nutinka *po to*, kai komandos paskirstomos. Kas nutinka per patį žaidimą ir, norėčiau išplėsti metaforą, per patį gyvenimo žaidimą? Kiek svarbi galutinei žaidimo sėkmei komandų paskirstymo strategija, kuomet pirmiausia būdavo stengiamasi išnaudoti stiprybės, o tada tvarkytis su silpnybėmis? Ar tikrai tos sportinės komandos, verslo organizacijos, universitetai, sugebantys pritraukti talentingiausias žmones, pasiekia geriausių rezultatų? Mūsų intencija, žinomi pavieniai pavyzdžiai ir, kaip nagrinėsime vėliau, tyrimai teikia vienintelį atsakymą: „taip!“ Kad ir kiek savaime suprantamas dalykas stiprybėmis pagrįsta strategija beatrodytų, panašu, kad dauguma mūsų paleido šią strategiją iš savo regėjimo lauko kažkur kelyje nuo pradinės mokyklos iki pilnametystės. (Galbūt dėl tos ne visada malonios kūno kultūros pamokų patirties?) Kažkodėl ši stiprybių strategija dažnai lieka nepanaudota, kai tenka spręsti iškilusias problemas.

Įstaigose dauguma vadovų savo didžiąją laiko dalį skiria tam, kad būtų „palopomos“ komandos problemų skylės arba „pataisytas“ kokio nors probleminio darbuotojo elgesys. Mokytojai paprastai pirmiausia gaišta stebėdami klausės „klouną“ arba tramdydami kelis triukšmadarius. Taip, mes esame įgudę: įžvelgiame mažiausias problemas. Netgi asmeniniame gyvenime dauguma mūsų greitai pastebi ir lengvai atpažįsta sutuoktinio(ės) trūkumus ir ydas. Dažnas suaugęs naudoja priešingą strategiją tam, kas yra vadinama stiprybių strategija: „Nereikia skirti dėmesio stiprybėms, nes jos ir taip puikiai atlieka savo darbą; vietoj to reikia stengtis įveikti savo trūkumus ir silpnybes.“ (Prisiminkite mano minėtą studentą iš Portlendo valstybinio universiteto!)

Aleksas Linley (Alex Linley), Taikomosios psichologijos centro (Centre for Applied Positive Psychology) direktorius naginėja šią problemą ir vadiną ją „vidutinybės prakeikimu“^{xv}. Aleksas teigia, kad dauguma žmonių turi stiprų troškimą pasiekti labai gerų rezultatų beveik kiekvienoje gyvenimo srityje. Kadangi dažnas nesuvokia, kad šis tikslas yra nerealus, skausmingai reaguoja į savo trūkumus, panaudoja ypač daug laiko, energijos ir kitų resursų, deda daugybę pastangų siekdamas įveikti savo silpnąsias puses, arba kitaip, silpnybes. Deja, toks požiūris yra trumparegiškas. Kuomet mes šitaip nustumiame į šešėlį savo stiprybes, mes apkarpome savo potencialą, savo galimybių ribas atitraukiame atgal. Susitelkimo į problemas strategija eina kaktomuša su susitelkimo į stiprybes strategija. Problemų strategija teigia, kad neverta puoselėti viso to, kas sekasi geriausiai.

Stiprybės yra ta sritis, kurioje pozityvioji psichologija yra padariusi didžiausius savo atradimus, be abejo, jie labiausiai ir pasitarnaus asmeniniam bei profesiniam gyvenimui. Yra sukaupta daugybė įvairių tyrimų išvadų, kurios teigia, jog detalus išsiaiškinimas, kokios yra žmogaus geriausios savybės ir tų savybių „pritaikymas“, duoda geresnių galutinių rezultatų, negu mėginimas užglaistyti žmogaus trūkumus. Tokios išvados gali pasirodyti nelabai įtikimos, todėl kai kurie žmonės sunkiai jas priima. Organizacijose yra daugybė vadovų, kurie šventai tiki, jog svarbiausias jų darbas yra atidžiai prižiūrėti savo nevykusius darbuotojus. Nors toks požiūris gali atrodyti logiškas, jis turi ir nekokių praktinių pasekmių, nes verčia vadovus didžiąją laiko dalį skirti keletui neproduktyvių žmonių, kai tuo tarpu jo gabiams ir talentingiems darbuotojams skiriamas menkas dėmesys: jie kryptingai neugdomi, dažnai neskatinami toliau tobulėti.

“Gallup” organizacijos atlikti tyrimai rodo, kad stiprybių strategija – daugiausia dėmesio skirti geriausiems darbuotojams, jų stiprybėms – gali suteikti asmenims, komandoms ir organizacijoms esminį konkurencinį pranašumą. Prisiminkime jau minėtus tyrimus, kurių išvados rodo, kad geriausieji vadovai darbuotojų asmenines stiprybes vertina labiau už jų patirtį situacijose, kuomet darbuotojams tenka patiems priimti sprendimus. Išmintingi vadovai stengiasi suderinti darbo užduotis su konkrečių darbuotojų gabumais ir daugiausia laiko skiria savo produktyviausiems pavaldiniams. Panašūs tyrimai, atlikti su tūkstančiais darbuotojų dešimtyse verslo šakų, rodo, kad darbuotojai, kurie kasdien gali dirbti tai, ką jie geba geriausiai, rečiau keičia darbo vietas, sugeba įgyti savo klientų lojalumą ir yra produktyvesni.^{xvi} Galimybė daryti tai, ką žmogus sugeba geriausiai, leidžia jam jaustis produktyviu, efektyviu, vertu pagarbos ir dirbančiu prasmingą darbą. Tai vyksta todėl, kad darbuotojai (taip pat studentai ir klientai), kurie turi galimybę naudoti savo stiprybes, jaučiasi labiau susidomėję ir įsigilinę į savo veiklą. Aleksas Linlei tiki, kad tokio intensyvumo domėjimasis ir gilinimasis yra paties žodžio „stiprybė“ sąvokos šerdyje. Jis teigia, kad vienas esminių stiprybių bruožų yra tai, kad jos suteikia energijos žmogui. Tikiuosi, kad šios mintys jums primena kažką iš jūsų patirties. Tikriausiai esate patyrę tokią būseną, kai jautėtės esą „ant bangos“, kai galėjote panaudoti savo geriausias stiprybes.

Manau, svarbu išsakyti tam tikrą susirūpinimą, susijusį su silpnėmis. Kai kuriems žmonėms nepriimtinas požiūris, jog reikia susitelkti vien į asmenines stiprybes, o ne į silpnąsias asmenines savybes, arba kitaip, silpnības... Ir dėl suprantamos priežasties. Aš nesu šalininkas požiūrio, teigiančio, kad žmonės turėtų ignoruoti savo trūkumus ir ydas. Aš manau, kad labai naudinga žinoti savo silpnąsias savybes ir kartais jas šalinti ar atsverti jų neigiamą poveikį kokiais nors kitais būdais. Atsižvelgdama į tai, remdamasi tyrimais, pozityvioji psichologija daro išvadą, kad žmonės gauna ypač daug naudos, jeigu išsiaiškina, kokios yra jų stiprybės, jas išpuoselėja ir kuo dažniau naudoja. Tiesiog žmonės pernelyg

dažnai riboja savo galimybes, didžiulius laiko bei kitokius resursus skirdami tam, kad įveiktų savo įgimtas silpnybes (skirdami tuos resursus stiprybėms, gautume žymiai daugiau naudos). Taigi aš nesu šalininkas Polijanos (ang. Pollyanna) požiūrio, kuris teigia, kad žmogus nuolat turėtų viską daryti nepriekaištingai arba kad jis nuolat turėtų būti laimingas, arba darytų tik tai, ką daro geriausiai. Visa tai puikiai apibendrina buvęs „Gallup“ vyriausiasis vadovas Donas Kliftonas (Don Clifton), kuris konsultuoja žmones, kuris teigia, kad yra išmintinga *kovoti* su savo silpnybėmis, kad jos nesikirstų su tikslais, bet būtina *vystyti* stiprybes, kad tuos tikslus sėkmingai pasiektum.

Krisas Petersonas (Chris Peterson), pozityviosios psichologijos atstovas iš Mičigano universiteto, remdamasis „Gallup“ ir pozityviosios psichologijos tyrimais išskiria dvi skirtingas grupes: susidomėję sudominti bei įsigilinę darbuotojai ir nesusidomėję bei neįsigilinę darbuotojai. (Tokį pat skirstymą naudoja ir „Gallup“.) Pirmoji grupė – nesusidomėję ir neįsigilinę darbuotojai – įmonėms kainuoja didžiules pinigų sumas, nes jie atbaido daug klientų, dažniau reikalauja kompensacijų dėl darbe patirtų sveikatos sutrikimų ir dažniau keičia darbus. Šis reiškinį Petersonas priskiria „nesusidomėjusio darbuotojo faktoriui“. Iš kitos pusės, „laimingo darbuotojo hipotezė“, anot Petersono, teigia, kad sudominti darbuotojai pasiekia geresnių rezultatų. Nors, be abejonės, didelė dalis tų pasiekiamų rezultatų gali būtų priskirta skirtingiems gabumams, tikėtina, kad ir žodiniai paskatinimai, padaršinimai bei sudarytos galybės išnaudoti asmenines stiprybes gali bent jau iš dalies paaiškinti minėtą reiškinį.

Kas yra stiprybės ir kaip jas atpažįstame?

Istorijoje yra užfiksuota daug mėginimų nagrinėti žmogiškąsias stiprybes dar iki tol, kol šios temos ėmėsi mokslininkai. Aristotelis ir kiti klasikiniai graikų mąstytojai susistemino nemažą skaičių asmeninių dorybių. Religijos taip pat yra išskyrusios ir aukština tam tikras žmogaus savybes, tokiais kaip pasiaukojimas, darbštumas ir atkaklumas. Mūsų laikais jau pradėta domėtis susitelkimo ties asmeninėmis stiprybėmis strategija socialinio darbo, verslo vadybos ir švietimo srityse. Psichologijos moksle asmeninių stiprybių nagrinėjimas prasidėjo, greičiausiai, XX a. 4-ajame dešimtmetyje, kada tuo susidomėjo Harvardo psichologijos tyrinėtojas Gordonas Alportas (Gordon Allport). Alportas siekė išskirti ir studijuoti svarbiausias žmogaus charakterio savybes – draugiškumą ir entuziazmą. Jis tikėjo, kad žmonės pasižymi tam tikrais unikaliais ir esminiais bruožais, kurie iš esmės yra įgimti. Alporto teigimu, šios savybės daro didelį poveikį žmogui, jo elgesiui ir turi įtaką jo priimamiems sprendimams. Alporto intelektualinis palikimas, tikėtina, nuspalvina ir jūsų suvokimą apie žmonių elgseną... Jūs tikriausiai laikotės nuomonės, kad jūsų pažįstamų žmonių asmeninės savybės – tokios kaip polinkis bendrauti, karštakošiškumas ar dosnumas – yra nekintamos. Turbūt manote, kad šios savybės bėgant laikui nelabai keičiasi, pavyzdžiui, jeigu jūsų sutuoktinis elgiasi paslaugiai ir mandagiai su pasisvečiuoti atvykusiais šeimos nariais ir giminėmis iš jūsų pusės, tuomet, tikėtės, kad greičiausiai sutuoktinis((-ė) elgsis taip pat paslaugiai ir ateityje, kuomet jis ar ji bus susiradusi (-ęs) naują darbą. Kaip pirmasis asmenybės psichologijos teorijos tyrinėtojas, Alportas pasisakė už tai, kad būtų atlikta daug ir išsamų

empirinių asmeninių savybių studijų, kurios padėtų griežtai atskirti šią psichologijos mokslo šaką nuo filosofijos, religijos ir etikos. Deja, Aporto asmeninių savybių ir dorybių tyrimai buvo išstumti tuo metu aktualesnių tyrinėjimų apie psichikos sutrikimus, kuriuos patyrė daug Antrojo pasaulinio karo veteranų. Tik visai neseniai kai kurie psichologai vėl atsisuko į stiprybių klasifikavimą ir analizavimą.

Vienas tokių buvo Reimondas Katelis (Raymond Cattell), britų psichologas, praėjusio amžiaus viduryje studijavęs asmenybės psichologiją Ilinojaus universitete. Katelis išjudino asmenybės studijų traukinį, taip pat atgaivino ir stiprybių tyrimus. Jis 4000 asmeninių savybių sąrašą, sudarytą Alporto, statistiškai sumažino iki 16 bendrų asmenybės faktorių. Šie apėmė 8 dvipoles kategorijas, tokias kaip „bendraujantis/užsidaręs“, „žvalus/niūrus“, „sąžiningas/impulsyvus“. Katelio diagrama buvo pagrįstai sukritikuota. Galbūt ir jūs nesutiksite, kad nuolankumas yra priešprieša sugebėjimui pagrįstai reikalauti, ar kad drovumas yra visiškai priešingas polinkiui į nuotykius. Vis dėlto, nepaisant visų statistinių ir intelektualinių trūkumų, Katelio modelis yra svarbus, nes jis analizuoja stiprybes ir pradeda žmogaus geriausių savybių sistemimą. Jo modelis teigia, kad žmonės, visi žmonės, turi vienokių ar kitokių stiprybių. Vieno žmogaus stiprybė gali būti sąžiningumas, kito – emocinis stabilumas. Katelio darbai buvo svarbūs, nes jie pateikė naują, mokliškai išplėtotą būdą klasifikuoti žmonių savybes, apimančias ir stiprybes, ir silpnybes.

Praėjusio amžiaus 8-ajame ir 9-ajame dešimtmečiuose psichologas Donas Kliftonas (Don Clifton), „Gallup“ organizacijos vadovas, susidomėjo asmeninėmis stiprybėmis. Kliftonas buvo tikras pozityviosios psichologijos pionierius, nes buvo vienas pirmųjų šiuolaikinių psichologų, kurie ėmėsi nagrinėti ne vien klausimus, susijusius su galimais psichologiniais sutrikimais, bet ir galimus psichologinio suklestėjimo būdus. Žvelgdamas iš šios perspektyvos ir būdamas didelės tarptautinės įmonės priešakyje Kliftonas pastebėjo galimą didžiulę naudą pradėti mokytis iš pačių geriausių rezultatų demonstruojančių žmonių. Jis manė, kad galima ypač pasimokyti iš pačių geriausių darbuotojų ir nutarė rinkti duomenis iš geriausių vadovų. Kliftonas ir jo kolegos pradėjo tikėti, kad kiekvienas turi įgimtų talentų. Tikrieji talentai yra tie, kurie yra autentiški, suteikiantys jėgų, o juos turintys žmonės paprastai tai daro su užsidegimu. „Gallup“ atliktos geriausių darbuotojų talentų studijos leido sudaryti pirmą plačiai naudojamą asmeninių stiprybių klasifikaciją, pavadintą „Kliftono stiprybių ieškiklis“ (Clifton Strengths Finder). „Kliftono stiprybių ieškiklis“ yra autorinėmis teisėmis apsaugota įvertinimo priemonė, kurią „Gallup“ naudoja, norėdama atrasti darbuotojų talentus. Įtraukti tokie įgūdžiai, kaip sugebėjimas pelnyti kitų palankumą, sugebėjimas užjausti, pirmauti. Jeigu jums kada nors teko atlikti šį įvertinimą (tai galite atlikti internetu naudodami vienkartinį prisijungimo kodą, kuriuos rasite nusipirkę „Gallup“ knygas, pavyzdžiui, „Now discover your strengths“ arba „Strengths Quest“), tai jūs tiesiogiai patyrėte tą nuostabų jausmą, kuomet gaunate teigiamų atsiliepimų apie savo geriausias savybes. „Gallup“ klientai dažnai naudoja šios organizacijos sukurtą priemonę „Stiprybių ieškiklis“ (StrengthsFinder™) priimdami naujus darbuotojus, formuodami komandas ir kitoje, su personalu susijusioje veikloje. Tai yra geras būdas surasti tinkamas darbo vietas darbuotojams ir formuoti optimaliai galinčias dirbti komandas. Nors „Stiprybių ieškiklis“ yra plačiai naudojamas organizacijose, šis įrankis turi keletą mums aktualių apribojimų. Pirmiausia, kadangi tai yra privačios kompanijos sukurtas įrankis, norint jį turėti, tenka mokėti. Be to, jūs taip pat negalite prieiti prie visų per visą šio įrankio naudojimo istoriją surinktų duomenų. Trečia, nors ši priemonė ir yra

labai tinkama vartoti su pasiekimais siejamose srityse, tokiose kaip darbas arba mokymasis, „Stiprybių ieškiklis“ nepritaikytas asmeninių santykių ar kitoms sritims. Dėl šių priežasčių šią savaitę mes šios priemonės detalai nenagrinėsime.

Jeigu pageidaujate trumpo žodžio „stiprybė“ apibrėžimo, Aleksas Linlei pateikia labai gražią savo versiją:

Stiprybė yra žmoguje esantis gebėjimas tam tikru būdu elgtis, mąstyti ar jausti. Šis gebėjimas autentiškas ir suteikiantis energijos naudotojui bei leidžiantis jam optimaliai funkcionuoti, vystytis ir veikti.

Būtent požiūris į stiprybes man visuomet padėdavo. Pirmiausia, man patinka tai, kad stiprybė įvardinta kaip „gebėjimas“. Tai reiškia, kad tai yra aktyvus potencialas (kaip jūsų viduje deganti ugnis, kuriai panauti tik ir laukiate tinkamo momento). Žodžio „autentiškas“ akcentavimas irgi pataiko tiksliai į taikinį, nes tai rodo tinkamą savęs pažinimą. Daugybė žmonių norėtų turėtų įvairių stiprybių. Jie norėtų save matyti drąsius, dosnius, arba gebančius rūpintis kitais. Aš būčiau labai patenkintas, jeigu būčiau pelėda ir galėčiau dirbti naktimis, užuot buvęs vyturys. Norėčiau, kad ir saulėti paplūdimiai patiktų tiek pat, kiek ir snieguoti kalnai. Deja, faktas yra tas, kad dėl prigimimo ar dėl įpročių, aš esu produktyviausias ankstyvais rytais ir skundžiuosi dėl karščio žymiai labiau negu dėl šalčio. Visa tai yra mano tikrosios, autentiškos savybės. Vadovaujantis tokiu principu, suvokiant, kad jūs galbūt esate ar nesate sugebantis lengvai atleisti, esate arba nesate kūrybingas, galima sutaupyti daugybę laiko, užuot vertusis per save mėginant išugdyti dorybes, kurios būtent jums natūraliai labai sunkiai išugdomos. Ir galų gale svarbiausias dalykas: stiprybės žmonėms suteikia energijos. Autentiškos, tikrosios to žmogaus stiprybės geba ypač sudominti kitus, įtraukti ir iš naujo įkrauti energijos žmonėms. Kada žmogus naudoja savo pagrindines stiprybes, jis jaučiasi pakylėtas ir sujaudintas. Nors jums vis tiek teks skirti laiko mokymuisi, poilsiui, arba kitaip, „galąsti pjūklą“, kaip tai įvardija Styvenas Kovi (Stephen Covey), bet jūsų įdėto laiko investicija duos daug daugiau grąžos, jeigu naudositės savo pagrindinėmis stiprybėmis.

4.3 Apmąstymai

Pasvarstykite, kokios yra jūsų stiprybės. Kokias savo išskirtiniausias savybes pirmiausia prisimenate? Ką kiti žmonės sako apie jus, kai jus giria? Kokias žodžiais jus girdavo, kuomet eidavote į mokyklą? Kiek, jūsų nuomone, naudojate šiomis stiprybėmis? Kiek savo dabartinės sėkmės priskiriate joms? Kiek įdedate pastangų mėgindami kovoti su savo silpnybėmis? Prašau drąsiai surašyti savo atsakymus čia:

VIA

Alportas, Kliftonas bei kiti buvo žmonės, padarę įtaką pozityviosios psichologijos mokslininkams Krisui Petersonui (Chris Peterson) ir Martinui Seligmanui (Martin Seligman), kurie ėmėsi žmogiškųjų stiprybių temos. 2000-ųjų metų pradžioje Seligmanui gimė idėja sukurti oficialią stiprybių klasifikaciją. Psichiatrija ir psichologija jau seniai turėjo oficialią psichikos sutrikimų klasifikavimo sistemą, pavadintą „Diagnostinis ir statistinis psichikos sutrikimų žinynas“ (Diagnostic Statistical manual of Mental Disorders – sutrumpintai DSM). DSM iš esmės yra knyga, kurioje surašyti simptomai, siejami su įvairiomis psichologinėmis negerovėmis, pvz., depresija ir nerimu. Naudodamiesi šia knyga terapeutai gali diagnozuoti psichikos ligas ir planuoti jų gydymą. „Ar nebūtų puiku, -susimastęs tarė Seligmanas, - jeigu turėtume panašią klasifikaciją, kuria galėtume nustatyti žmonių stiprybes?“ Reikia pripažinti, kad idėja atrodo patraukli. Įsivaizduokite, kad siunčiate savo vaikus į mokyklą, kurioje kasmet jiems atliekamas testas, padedantis išsiaiškinti, kokie jūsų vaikų puikiausi gebėjimai. Įsivaizduokite priėmimo į universitetą prašymo formą, kurioje vietoj įrašo „prašome apibūdinti savo stiprybes ir silpnybes“ būtų parašytas prašymas išvardyti, kokiomis sąlygomis jus atskleidžiate geriausius savo gebėjimus“.

Man tai primeną vieną pamokančią istoriją iš mano šeimos gyvenimo. Prieš daugybę metų mano sesuo Meri Bef (May Beth) pateikė prašymus stoti į keletą aukštųjų mokyklų pagal magistratūros programas studijuoti klinikinę psichologiją. Vieną dieną jai reikėjo važiuoti automobiliu dvi valandas, kad spėtų į sutartą pokalbį dėl stojimo (pokalbis turėjo įvykti vidurdienį). Tačiau važiuodama ji išvydo baisią avariją. Tolimų distancijų sunkvežimis pakrypo, apsvirtė ir nuslydo nuo kelio. Meri nedelsdama sustojo ir nuskubėjo prie sunkvežimio. Ji įlipo į kabiną per išdaužtą priekinį langą ir pradėjo teikti pagalbą sužeistam vairuotojui. Ji paklausė jo vardo, kiek galėjo, tiek įvertino jo sužeidimus ir norėdama vairuotoją nuraminti liko su juo tol, kol atvažiavo greitoji pagalba. Kaip tikriausiai nuspėjote, ji atvyko į pokalbį pavėlavusi, netvarkinga, gana kraujuota suknele. Priėmimo skyriaus darbuotojai buvo ypač sužavėti jos šia išryškėjusia charakterio stiprybe. Galimybė mokytis jų universitete jai buvo suteikta iškart (po dviejų savaičių ji jau buvo oficialiai priimta). Istorija įdomi ne tuo, kad demonstruoja mano sesers drąsą ar greitą mąstymą bei orientaciją, bet tuo, kad parodo, jog šios savybės gali būti sėkmingai naudojamos nustatant diagnozę – jos gali puikiai nuspėti ateities rezultatus. Priėmimo komisija taip pat neapsiriko: Meri žibėjo universitete, o pabaigus dar ryškiau sužibo jos karjeros žvaigždė.

Apsiginklavę idėja, kad stiprybių išmatavimas yra įmanomas ir naudingas, Petersonas ir Seligmanas pasiryžo didžiuliam ir nepaprastam darbui-surasti tas asmenines savybes, kurios daugiau mažiau yra vertinamos visame pasaulyje. Jie žinojo, kad tam tikros stiprybės, tokios kaip punktualumas, yra vertinamos tik tam tikrose kultūrose, tautose, todėl nebūtų naudingos kiekvienam žmogui pasaulyje. Be to, tokių stiprybių vertinimas, tikėtina, keistųsi keičiantis laikams. Ieškodami visur pripažintų stiprybių Petersonas ir Seligmanas ėmėsi tyrinėti daugybę religinių ir filosofinių veikalų. Jie skaitė Bibliją, Koraną ir Bhagavadgytą. Jie skaitė Aristotelį, Kantą ir šv. Augustiną. Jie nagrinėjo klasikinės literatūros kūrinius, išėjusias iš mados etiketo knygas, berniukų skautų priesaiką ir netgi Klingono garbės kodeksą iš „Žvaigždžių karų“. Iš šios daugybės šaltinių jie atsirinko esmines dorybes, kurios, atrodė, buvo aukštinamos kone visose kultūrose ir praktiškai kiekviename laikmetyje. Baigę darbą jie jau turėjo surašę juodraštinį 24 asmeninių stiprybių sąrašą, stiprybių, kurios, jų nuomone, buvo visuotinai pripažintos. Ir iš tikrųjų pasiėmęs tą patį sąrašą naudoju jį tyrimams Šiaurės Grenlandijoje, Kenijos kaimuose, JAV

vidurio vakaruose, ketindamas išsiaiškinti, kaip tos pačios stiprybės priimamos skirtingų kultūrų žmonių. Pasirodo, kad žmonės iš šių skirtingų kultūrų atpažino šias 24 stiprybes, patvirtino, kad jas laiko naudingomis ir pageidautinomis, manė kad jos tinka ir vyrams, ir moterims, kaip seniems, taip jauniems. Jie teigė, kad jų kultūros puoselėja ir skatina šių stiprybių ugdymą, beje, apklaustieji paprastai norėdavo, kad jų vaikai jas įgytų. Šių 24 stiprybių sąrašas pateikiamas žemiau:

24 asmeninių stiprybių ir jas apibendrinančių dorybių sąrašas, sudarytas Petersono ir Seligmano (2004 m.). Pateikta pagal tų pačių metų minėtų autorių knygą

Išmintis ir išmanymas: tos, kurios skatina žinių įgijimą ir naudojimą.

Kūrybingumas: rasti neįprastus sprendimus.

Smalsumas: domėtis tuo metu vykstančiu procesu, kuriame pats žmogus dalyvauja.

Atvirumas idėjoms: giliai apsvarstyti ir sugebėti teisingai įvertinti kontrargumentus.

Aistra mokytis: meistriškai įvaldyti naujus įgūdžius, temas ir žinias.

Įžvalgumas: teikti protingus patarimus kitiems.

Narsa: tos, kurioms būtina pasitelkti valios jėgą pasiekti tikslus, kai jaučiamas pasipriešinimas.

Drąsa: sugebėti nesitraukti esant grėsmei, iššūkiui, sunkumams ar skausmui.

Atkaklumas: užbaigti tai, kas pradėta.

Sąžiningumas: elgtis nuoširdžiai, natūraliai.

Energingumas: sugebėti gyventi užsidegus ir entuziastingai.

Humaniškumas.

Meilė: vertinti artimus asmeninius santykius.

Dorumas: teikti nemokamas paslaugas ir daryti gerus darbus kitiems.

Socialinis intelektas: sugebėti greitai ir gerai suvokti savo ir kitų žmonių jausmus bei motyvus.

Teisingumas: tos, kurios skatina sklandų bendruomenės gyvenimą.

Pilietiškumas: sugebėti būti geru komandos ar grupės nariu.

Nešališkumas: elgtis su visais žmonėmis kaip su lygiais, teisingai.

Lyderystė: skatinti grupę atlikti reikiamus darbus.

Santūrumas: tos, kurios saugo nuo besaikiškumo.

Atlaidumas ir gailėstingumas: atleisti tiems, kurie padarė kažką blogo.

Kuklumas ir nuolankumas: leisti pasiekimams „kalbėti“ patiems už save, o ne sąmoningai siekti būti dėmesio centre.

Apdairumas: atsargiai priimt sprendimus.

Savikontrolė: kontroliuoti paties jausmus ir veiksmus.

Transcendencija: tos, kurios užmezga žmogaus ryšį su platesne visuma ar visata ir suteikia prasmę.

Grožio ir meistriškumo vertinimas: pastebėti ir vertinti grožį bei meistriškumą.

Dėkingumas: pastebėti ir būti dėkingam už gerus dalykus.

Viltis: tikėtis geriausio ir dėti pastangas tai pasiekti.

Humoras: mokėti pačiam pasijuokti ir priversti kitus šypsotis.

Dvasingumas: turėti darnius vidinius įsitikinimus apie gyvenimo prasmę ir tikslą.

4.3 Pamąstymai

Pažvelkite į pateiktą 24 stiprybių sąrašą. Kiek, jūsų nuomone, tikslus ir išbaigtas jis yra? Ar Petersonas ir Seligmanas įtraukė daugumą tų stiprybių, kurias laikote svarbiomis? Ar yra kokių neišvardytų dorybių, kurias pridėtumėte? Ar yra sąrašė kokių nors stiprybių, kurių, jūsų manymu, neturėtų ten būti? Savo atsakymus galite surašyti čia:

Petersonas ir Seligmanas sukūrė šių stiprybių įvertinimo priemonę, testą, pavadintą „Vertybių poveikis“ (Values in Action – VIA). Šis instrumentas yra nemokamai pateiktas internete ir padeda žmonėms pastebėti savo penkias didžiausias stiprybes. Šį testą galite rasti adresu www.viastrengths.org (būtinai trumpa registracija, bet visa tai nemokama ir konfidencialu). VIA testas yra gana ilgas – užtrunka nuo 20 iki 45 minučių – priklauso nuo skaitymo greičio ir interneto spartos. VIA testas pateikia žmogaus stiprybes nuo didžiausios iki mažiausios ir jų nelygina su kitų žmonių rezultatais. Vienas esminių VIA privalumų yra tai, kiek plačiai naudojamas ir gerai tyrimais pagrįstas šis testas. VIA stiprybių testas buvo atliktas ir padarytos išvados 54 skirtingose valstybėse, naudojant karius ir civilius kaip tyrimo objektus.

VIA stiprybės yra siejamos su didesniu pasitenkinimu gyvenimu, galimu greitesniu išgijimu susirgus ir tinkamumu organizacijoms.

VIA testas gali būti labai naudingas įrankis darbui su klientais ar mokiniais. Kuomet aš dirbu su savo klientais kaip ugdomasis vadovas (angliškai „coach“), dažnai pasiūlau jiems atlikti VIA testą, kad vėliau galėtume aptarti, kaip geriausiai panaudoti stiprybes sprendžiant problemas ar kaip geriau įsisavinti naujas idėjas. Daugumai klientų patinka iš paties VIA testo sklindantis pozityvumas, nes jiems malonu išgirsti teigiamų atsiliepimų apie tai, ką jie sugeba geriausiai. Įdomu tai, kad daug žmonių būna nustebinti kai kurių VIA testo rezultatų. Neretai tenka išgirsti panašių pasakymų, tokių kaip „aš žinojau, kad esu smalsus žmogus, bet niekada nemaniau, kad esu ir drąsus!“ Tai ypač dažnai nutinka su mano studentais pozityviosios psichologijos paskaitose Portlendo valstybiniame universitete. Jų stiprybių, tokių kaip atlaidumas ir gailėstingumas, lyderystė ar kūrybingumas, atskleidimas jiems patiems dažnai būna netikėtas. Vėliau tokie juos nustebinę VIA testo rezultatai virsta vaisingomis diskusijomis, kurios padeda klientams ar studentams įvertinti stiprybių, kurių jie net nežinojo turį, naudą. Priminimas klientui, kad viena drąsos formų yra nebijojimas per susitikimą savo žodžiais paremti ar užstoti komandos draugą, gali padėti klientams suvokti šią savo stiprybę kaip jų asmenybės bruožą. Diskutavimas apie tai, kad kūrybingumas neapsiriboja vien vizualiaisiais menais, bet apima ir tokias sritis, kaip naujų idėjų turėjimas, sugebėjimas užmegzti naujus ryšius ir mokėjimas parinkti įdomias žodžių kombinacijas, - tokios diskusijos gali atverti žmonėms akis, paskatinti naudoti savo stiprybes ir pripažinti, kad jie tikrai tas stiprybes turi.

Seligmanas ir Petersonas su kolegomis atliko kontroliuojamą eksperimentą, kurio metu tyrė įvairių pozityviosios psichologijos pratimų, tokių kaip dėkingumo perteikimas, naudą. Iš tirtų pratimų du buvo susiję su VIA testu: padedant testui išsiaiškinti savo stiprybes ir sąmoningai nuolat naudoti bent vieną jų. Abu šie pratimai parodė geresnį efektyvumą (tarkim, atsitiktinumo dėka galėjusį atsirasti) ir lėmė, kad vidutinis tirtos grupės narių depresijos simptomų skaičius sumažėjo, o laimės lygis pakilo. Pateikiu dar vieną galimą VIA pritaikymo būdą, tinkanti darbui su klientais, pavaldiniais ar studentais. Jūs galite pasiūlyti žmonėms išsiaiškinti ir naudoti kokią nors iš savo stiprybių, paskatinti ypač naudotis stiprybe, kuomet tenka spręsti problemas ar atlikti svarbius sprendimus. Mano patirtis rodo, kad žmonėms toks pratimas suteikia energijos, kad jie mėgaujasi galimybe pritaikyti savo geriausias savybes sprendžiant įvairias problemas. Vis dėlto kartais žmonės mano, kad jie turėtų pirmiausia pašalinti savo trūkumus, silpnybes, ir todėl galvoja esant nelogiška pirmiausia telktis į stiprybes. Tačiau dauguma yra ypač susižavėję pozityviosios psichologijos tyrimais ir motyvuotai atlieka šį pratimą. Jų pastangos nenuveina veltui, jie teigia, kad pratimas yra malonus, įtraukiantis ir sukelia laimės bei prasmės jausmus.

4.4 Pamąstymai

Skirkite truputį laiko pasvarstyti, kurios iš 24 VIA stiprybių iš tikrųjų priimtinos jums? Ar yra tokių, kurias ypač gerai pažįstate ir žinote, kaip panaudoti? Įsivaizduokite, kaip dirbtumėte su klientu susitelkdami būtent ties šia stiprybe? Kokius klausimus užduotumėte klientui? Kokias asmenines istorijas galėtumėte jam papasakoti? Kokius įkvėpimo šaltinius galėtumėte panaudoti? Kokias įžvalgas pasiūlytumėte?

Dabar, pamąstykite apie tas VIA stiprybes, kurios joms atrodo mažai pažįstamos. Galbūt tai yra tos stiprybės, kurios jums neatrodo labai svarbios ar kurios jums tiesiog atrodo svetimos. Kaip, jūsų nuomone, tai galėtų paveikti jūsų bendravimą, klientui pasakius, kad ši stiprybė jam yra pati svarbiausia? Kaip jūs įveiktumėte sunkumus mėgindami suprasti ar įvertinti šią stiprybę? Savo atsakymus galite surašyti žemiau.

Už VIA ribų

Daugybė psichologų, ugdomųjų vadovų (angl. coach) ir konsultantų, sužinoję apie VIA būna taip sužavėti šio testo (dėl suprantamų priežasčių), kad kartais nepagalvoja, jog patys gali sukurti daugiau naujovių ir taikyti darbinėje praktikoje. Nors VIA yra nuostabus įrankis, jis tikrai nėra paskutinis taškas stiprybių įvertinimo srityje. VIA susitelkia ties asmeninėmis stiprybėmis, bet neapima įgūdžių, talentų ir tam tikrų sugebėjimų. Šis testas taip pat neįtraukia svarbių, kasdien naudojamų bendravimo įgūdžių. Aleksas Linlei išskyrė daug kitų stiprybių, kurias verta apsvarstyti. Pavyzdžiui, „atšokimo“ (angl. bounceback) stiprybė apibūdina žmones, kurie apdovanoti išskirtiniu sugebėjimu panaudoti problematiškas situacijas tam, kad tarsi katapulta save sviestu į priekį gyvenime. „Atšokimas“ yra daugiau nei įprastas sugebėjimas greitai atgauti jėgas. Tai yra sugebėjimas pasiekti naujas aukštumas. Kitas pavyzdys – „savivertės ugdytojas“. Jūs tikriausiai sutiksite, kad yra žmonių (galbūt jūs patys), kurie laikomi žmonių ugdytojų ekspertais. Tokie žmonės įžvelgia ir įvertina pačius nuostabiausius dalykus žmonėse ir sugeba pasakyti būtent tai, kas kitus verčia jaustis nuostabiai. Taip pat ir jūs galite stebėti ir ieškoti žmonių stiprybių, kurios niekur kitur nepaminėtos. Pateiksiu jums trumpą pavyzdį. Aš žinau keletą žmonių, kurie atidėlioja darbus vos ne iki paskutinės minutės ir tada greitai jų imasi ir atlieka tai puikiai. Įdomu, kad daugybė tokių žmonių griaužia save dėl tokių savo įpročių. Tuo tarpu aš manau, kad toks darbo stilius yra natūralus tam tikrų tipų žmonėms. Manau, yra žmonių, kurie sėdi nuo pirmadienio iki ketvirtadienio žaisdami kompiuterinius kortų žaidimus (ne, pasakojau naudodamas ne savo pavyzdį!) ir staiga kaip viesulas puola prie darbo ir sugeba pabaigti viską, ką reikia, iki penktadienio dienos pradžios-beje, tuos darbus atlieka labai gerai. Tokius žmones galėtume vadinti „inkubatoriais“. Bet koku atveju nesunku įžvelgti, kad jų produktyvus aukštos kokybės darbo stilius iš tikrųjų yra didis talentas.

Kai tenka kaip profesionalui dirbti su klientais, dažnai verta atkreipti dėmesį ne vien į jų stiprybes. Racionalu yra ištyrinėti ir kliento resursus, talentus, įgūdžius, kurie gali padėti judėti pirmyn. Tokiu pačiu principu dirbant ne tik penkios didžiausios stiprybės gali duoti gerų rezultatų. Vietoj klausimo „kaip jūs galėtumėte panaudoti savo įgimtą smalsumą tokioje situacijoje?“ galima būtų pasiteirauti, kaip susijusių stiprybių grupės veikia, kuomet naudojamos kartu, kokios stiprybės galbūt buvo nepastebėtos, ar klausti, kada stiprybės neturėtų būti naudojamos, -ir taip pasiekti geresnių rezultatų. Įgijus vis daugiau ir daugiau įgūdžių naudojant VIA ir kitus stiprybių metodus, šie sudėtingesni pritaikymo būdai palaipsniai bus įvaldyti, tai sudarys sąlygas VIA įrankiu groti kaip pirmuoju smuiku.

Pagrindinių 4-os savaitės minčių apžvalga

Tyrimai rodo, kad daugiausia pasiekama tobulinant ir naudojant stiprybes bei tvarkantis su silpnybėmis.

Visi turime stiprybių, o jų atradimas ir naudojimas gali duoti apčiuopiamų rezultatų namuose ir darbe.

Mokslininkai turi sukūrę įmantrių ir nesunkiai prieinamų stiprybių įvertinimo įrankių, kurie yra efektyvūs dirbant su studentais ir klientais.

Susitelkimas ties stiprybėmis nereiškia, kad turėtume visiškai užmiršti savo silpnąsias puses.

4-os savaitės skaitymo užduotis

Kriso Petersono 2006 m. knygos „A primer in positive psychology“ šeštas skyrius (Peterson, C. (2006). *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University).

Krisas Petersonas, didžiausias stiprybių tyrinėjimų ekspertas ir pradininkas, šiame skyriuje smulkiai aptaria VIA testą. Šis skyrius yra puikus priedas prie šios savaitės skaitinių, nes Krisas detalai aptaria skirtumus tarp asmeninių stiprybių ir talentų. Jis taip pat plačiai nupasakoja daugybę įdomių empirinių atradimų, atliktų su VIA stiprybėmis. Ypač noriu atkreipti jūsų dėmesį į 158 puslapyje esančią iliustraciją, kurioje parodyta, kad tam tikros stiprybės yra linkusios „susiburti“ į grupes. Ši iliustracija gali būti naudinga analizuojant stiprybių polinkį grupuotis. Pasvarstykite, kaip jūs galite panaudoti šią iliustraciją.

Pagrindinës nuorodos iš 4-os savaitės

1. Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*.
2. Clifton, D. & Harter, J. K. (2003). Investing in strengths. In K. S., Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn, (Eds), *Positive organizational scholarship: Foundations of a new discipline* (pp. 111-121). San Francisco, CA: Berrett- Koehler Publishers.

A strengths focus 83

3. Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.
4. Peterson, C. (2006) *A primer in positive psychology*. New York: Oxford University Press.
5. Rath, T., & Clifton, D. (2004). *How full is your bucket? Positive strategies for work and life*. New York: Gallup Press.
6. Allport, G. W. (1966). Traits revisited. *American Psychologist*, 21, 1-10.
7. Cattell, R. B. (1945). The principal trait clusters for describing personality. *Psychological Bulletin*, 42, 129-161.
8. Rath, T. (2007). *Strengths Finder 2.0*. New York, NY, US: Gallup Press.
9. Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.
10. Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.
11. Same as #10.
12. Park, N., Peterson, C., & Seligman, M.E. P. (2006). Character strengths in fiftyfour nations and the fifty US states. *Journal of Positive Psychology*, 1, 118-129.

13. Matthews, M. D., Eid, J., Kelly, D., Bailey, J.K.S., & Peterson, C. (2006). Character strengths and virtues of developing military leaders: An international comparison. *Military Psychology, 18*, 57-68.
14. Peterson, C., Ruch, W., Beermann, U., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2007). Strengths of character, orientations to happiness, and life satisfaction. *Journal of Positive Psychology, 2*, 149-156.
15. Peterson, C., Park, N., & Seligman, M. E. P. (2006). Greater strengths of character and recovery from illness. *Journal of Positive Psychology, 1*, 17-26.
16. Peterson, C. & Park, N. (2006). Character strengths in organizations. *Journal of Organizational Behaviour, 27*, 1149-1154.
17. Seligman, M. E. P., Steen, T., Park, N., & Peterson, C. (2005). Positive psychology progress: Empirical validation of interventions. *American Psychologist, 60*, 410-421.

Papildoma literatūra

Buckingham, M., & Clifton, D. O. (2001). *Now, discover your strengths*. New York: Simon & Schuster.

Linley, A. (2008). *Average to A+: Realising strengths in yourself and others*. Coventry, UK: CAPP Press.

Peterson, C., & Seligman, M. E. P. (2004). *Character strengths and virtues: A handbook and classification*. New York: Oxford University Press.

4.5 Papildomi pamąstymai

Jūs, ko gero, jau dabar intuityviai jaučiate, kad darbas su savo stiprybėmis yra smagus ir naudingas. Iš tikrųjų jūs galbūt jau dabar naudojate šį metodą dirbdami su studentais, pavaldiniais ar klientais. Kad ir kokia būtų jūsų patirtis naudojant šį metodą, reikėtų papildomai skirti laiko pamąstyti apie stiprybes – tuomet pavyktų geriau visa tai perprasti kaip idėją apskritai.

Ar manote, kad yra tam tikras optimalus lygis, lemiantis, kiek dažnai stiprybės gali būti naudojamos? Kitaip tariant, ar manote, kad stiprybės gali būti naudojamos per dažnai ir taip kažkoku būdu sukelti žalos? Ar stiprybės gali virsti silpnybėmis? Jeigu taip, kaip, kada ir kodėl tai gali įvykti? Ar yra situacijų, kurioms būtinas konkrečių stiprybių panaudojimas? O gal dauguma stiprybių gali būti panaudotos esant beveik bet kokioms aplinkybėms?

4.6 Pratimai

Būna sunku dirbti su klientų ar studentų stiprybėmis pačiam tiesiogiai nesusipažinus su stiprybių testu ir pratimais. Šią savaitę išnaudokite tam, kad susipažintumėte su VIA testu ir stiprybių pratimais, kad galėtumėte šiuos įrankius efektyviai naudoti savo profesinėje praktikoje.

Susiraskite adresą www.viastrengths.org ir atlikite VIA testą. Kokie jūsų įspūdžiai atlikus testą? Ką manote apie šį įrankį? Ką manote apie savo 5 didžiausias stiprybes? Ar kuri iš rezultatuose pateiktų stiprybių jus nustebino? Kodėl? Apsvarstykite galimybę paprašyti kieno nors prisiminti, rasti kokių nors įrodymų, kad jūs tikrai pasižymite jus nustebinusia stiprybe.

Pasirinkite vieną iš jūsų svarbiausių stiprybių, nurodytų VIA testo, „Stiprybių ieškiklio“ ar kokio kito testo, ir siekite sąmoningai kuo dažniau ta stiprybę naudoti visą savaitę. Stenkitės kiekvieną iš jūsų kasdienių darbų matyti per savo pasirinktosios stiprybės prizmę, tarsi savo dieną matytumėte per naujus pasirinktosios stiprybės akinius. Aktyviai naudokite stiprybę, susidūrę su sunkumais, patyrę stresinę situaciją ar kai reikia priimti sunkų sprendimą. Kokie jausmai apima naudojantis šią savo savybę? Koks būna efektas, kai ją naudojate dažniau negu kad paprastai tai darytumėte?

Skirkite laiko atidžiai pasidomėti kito žmogaus stiprybėmis. Įsiklausykite, kaip su jumis kalba jūsų sutuoktinis, geriausias draugas ar kolega, ir mėginkite suprasti, kokias stiprybes jis (ar ji) turi. Dėl kokių dalykų jis (ji) atrodo labiausiai užsidegęs(-usi), kaip aiškina? Kokios yra už tų jo žodžių slypinčios vertybės? Kuriais momentais girdite, kad jo(jos) balsas pagreitėja ar pagarsėja? Kas būtent „aktyvuoja“ žmogų, suteikia jam energijos ir pasitikėjimo savo jėgomis?

Mėginkite stebėti ir ieškoti kitų žmonių stiprybių per ateinančią savaitę. Atkreipkite dėmesį, kaip jūsų draugai ir kolegos naudoja laiką, kaip jie elgiasi, kai sutaria su kitais žmonėmis, kaip bendrauja. Pažiūrėkite, ar jums pavyks aptikti galimų stiprybių.

Penkta savaitė: vilties ir optimizmo svarba

Vienas iš didžiausių buvimo žmogumi (vietoj buvimo kengūra ar triušiu) privalumų yra mūsų unikalus sugebėjimas planuoti ateitį. Dėl evoliucijos suteiktos dovanos žmogui – labai išvystytos priekinės smegenų dalies – mes, žmonės, galime mąstyti abstrakčiai, planuoti, organizuoti ir daryti sprendimus dėl ateities, ko negali joks gyvūnas. Be abejonės, voverės sugeba kaupti gilią atsargą žiemai, o lokiai moka susirasti žiemojimo irštvas, bet toks elgesys yra instinktyvus, inspiruotas ne sąmoningo pasirinkimo ar kruopštaus planavimo. Labai retai tenka kam išgirsti, jog kokia nors voverė „nusprendė šiai žiemai atsargų nekaupiti“ arba sukaupti papildomų atsargų dviems, trimis žiemoms į priekį-„dėl atsargumo“. Būtent tokie į ateitį orientuoti ir sąmoningi veiksmai yra išskirtinai būdingi tik žmogui. Tai reiškia, kad mes, žmonės, esame labiausiai į ateitį orientuota rūšis. Tik pamąstykite... Mes galime numatyti tikslus, sutelkti ir ateičiai investuoti savo išteklius, netgi turėti viltį, kad išauš geresnė diena. Mes galime aukoti trumpalaikius tikslus (netgi tuos, kurie atrodo ypač patraukliai) tam, kad galų gale įgyvendintume savo ilgalaikius tikslus. Vieni nuostabiausių mūsų orientacijos į ateitį privalumų yra viltis ir optimizmas.

Kad ir koks didis bei nuostabus dalykas sugebėjimas planuoti ateitį beatrodytų, verta paminėti ir tai, kad yra ir blogoji sugebėjimo mąstyti apie ateinančius laikus pusė. Mintys apie nenuspėjamą ateitį gali gąsdinti, o dauguma žmonių ateities nesėkmes ir sunkumus gali įsivaizduoti taip pat lengvai kaip ir sėkmę. Gebėjimas matyti galimas pasėkmes ateityje gali paralyžiuoti žmonių gebėjimą priimti sprendimus, todėl orientacija į ateitį gali virsti prakeiksmu. Ir iš tikrųjų daugybei mūsų klientų būtent detalūs ateities nesėkmių vaizdiniai neleidžia progresuoti taip, kaip jie norėtų. Mūsų, konsultantų, ugdomųjų vadovų, terapeutų, organizacijų ir padalinių vadovų bei mokytojų, pareiga yra padėti kitiems panaudoti geriausius pozityviosios psichologijos aspektus – viltį ir optimizmą – kad jie galėtų produktyviai mąstyti apie ateitį, užuot siurbę nerimo ir baimės vakuumą. Pozityviosios psichologijos mokslas yra sukūręs keletą efektyvių teorijų bei pratimų, skirtų sužadinti žmonių viltį ir ją išlaikyti. Šią savaitę skaitysime apie šiuos tyrimus ir aptarsime būdus, kurie padės klientams ir studentams „pasikrauti“ naudingą optimizmą.

Vienas pavyzdys iš nepaprastai įdomios tyrimų, susijusių su ateities planavimu, grupės yra „emocinio prognozavimo“ (angl. affective forecasting) tyrimai, pradėti Harvardo universiteto psichologų Deno Gilberto (Dan Gilbert) ir Timo Vilsono (Tim Wilson). Emociniu prognozavimu pavadintas mūsų gebėjimas nuspėti, kaip mes jausimės ateityje konkrečių įvykių metu ar po jų. Tokio tipo spėjimus mes atliekame nuolat: „Koks laimingas būčiau, jeigu pasirinkčiau šitą darbą?“, „Kaip jausiuosi, jeigu vesiu šią moterį?“, „Kaip kažin jausčiausi, jeigu išsikelčiau gyventi į priemiestį?“, „Ar tapčiau laimingesnis, jeigu studijuočiau Oksforde, Kembridže, Harvarde ar Jeile (Yale)? Šitie klausimai nėra retoriniai. Mes iš tikrųjų nuolat mėginame nuspėti, koks bus gyvenimas ateityje ir kaip mes jaustumės priėmę vienokį ar kitokį sprendimą. Tokie įprastiniai spėjimai dėl mūsų laimingos ar liūdnos ateities yra ypač svarbūs, nes jie

stipriai veikia mūsų sprendimus. Žymiai labiau tikėtina, kad jūs vesite/ištekėsite, jeigu įsivaizduosite gyvenimą po vedybų laimingą, o ne liūdną. Įdomu tai, kad Gilbertas, Vilsonas ir jų kolegos atrado, jog žmonės nuolat klysta prognozuodami, kaip jie jausis.

Štai keletas pavyzdžių: Gilbertas klausinėjo koledžo studentų, kaip jie jaustųsi, jeigu jų mokyklos futbolo komanda pralaimėtų artėjančias svarbias rungtynes. Jie taip pat klausinėjo jaunų dėstytojų, kaip jie jaustųsi, jeigu jų prašymas gauti etatinės pareigas universitete būtų nepateiktas. Kaip ir galima tikėtis, studentai manė, kad būtų labai prisilėgti. Taip pat galvojo ir jaunieji dėstytojai supratę, kad gali negauti etatinių pareigų. Iš kitos pusės, dėstytojai manė, kad jie būtų labai pamaloninti, jeigu jiems skirtų pareigas. Vėliau Gilbertas sugrįžo pas tuos pačius žmonės patikrinti, kaip jie jautėsi iš tikrųjų ir kiek tai atitiko jų spėjimus. Jis išsiaiškino, kad žmonės dažniausiai tinkamai atspėja, kaip pakis jų savijauta: į gera ar į blogą, pvz., žmonės pataiko spėdami, kad laimėtos rungtynės juos pradžiugins, o pralaimėtos – nuliūdins. Tačiau, anot Gilberto, žmonės nuolat klysta mėgindami prognozuoti savo jausmų stiprumą ir trukmę. Žmonės dažniausiai mano, kad neigiami gyvenimo įvykiai juos paveiks labai giliai ir kad toks emocinis pasikeitimas tęsis labai labai ilgai. Tyrimų duomenys rodo priešingai: nors ištikusi nesėkmė žmones ir nuliūdina, paprastai tai nebūna taip skaudu, kaip tikėtasi, ir tęsiasi trumpesnį laiką, negu spėta. Tokiu būdu domėjimasis moksliniais atradimais (kai kurie iš jų labai netikėti), pavyzdžiui, tyrimai apie viltį, optimizmą ir mąstymą apie ateitį gali būti naudingi, nes šios temos tiesiogiai susijusios su jūsų klientų/studentų motyvacija, sprendimais ir elgesiu.

5.1 Pratimas

Trumpai pasvarstykite sugebėjimo numatyti ateitį tema. Ko būtent jūs šiuo metu laukiate su baime ar džiugesiu? Galbūt tai vakarėlis su pietumis šį savaitgalį? Galbūt tai ataskaitos pateikimas darbe? Gali būti, kad tai vizitas pas stomatologą. Kad ir kas tai būtų, pamėginkite nustatyti, kas konkrečiai iš šio ateities įvykio leidžia jums numatyti, kad tai bus maloni ar nemaloni patirtis. Turėdami omenyje Gilberto tyrimą, mėginkite atsakyti į klausimą, kiek tikslūs jūsų paties spėjimai. Ar galite atsiminti praeities spėjimus, kurie būtų panašūs į tuos, kuriuos darote dabar? Savo įžvalgas ir atsakymus galite surašyti čia:

Specialistams tokie žodžiai, kaip „viltis“ ir „optimizmas“, gali kelti šypseną ir atrodyti netinkami darbo aplinkoje. Daugybė kompanijų ir padalinių vadovų neslepia nuostabos sužinoję, kad tokie žodžiai gali būti įrašyti specialisto darbiniam žodyne. Vis dėlto tikrai verta daugiau sužinoti apie viltį ir optimizmą. Pasirodo, kad viltis yra siejama su daugybe teigiamų pasekmių ir darbe, ir asmeniniuose santykiuose. Paprasčiau tariant, optimistinis požiūris gali lemti didesnę sėkmės tikimybę. Tyrimai rodo, kad žmonės,

kurie turi viltį dėl ateities-ja tiki, yra labiau linkę sunkiai ir atkakliai dirbti siekdami tikslų ir nepalūžta ištikus sunkumams. Įdomu tai, kad optimizmas taip pat dažnai lemia, jog žmonės palieka nuošaly neįmanomus pasiekti tikslus, jeigu yra kitų alternatyvų, o tai rodo protingą jų laiko naudojimą. Kadangi siekdami labiausiai vertinamų tikslų neišvengiamai kelyje sutinkame sunkumų ir nesėkmių, viltingumo pratimai yra tobuli specialistams. Būtent viltis padeda mums nepaskęsti nesėkmių jūroje ir nenustoti eiti link savo brangiausių širdžiai tikslų.

Vilties ir optimizmo kliūtys

Prieš pradėdami smulkiai nagrinėti, kaip paskatinti žmones, su kuriais dirbate, neprarasti vilties, verta trumpam žengti į šalį ir užduoti keletą svarbių klausimų apie dalykus, kurie susikerta su viltingumu. Kiekvienas yra patyręs, ką reiškia prarasti viltį. Galbūt tai buvo žaidimo, kurį suvokėte beveik pralaimėję, paskutinės minutės. Galbūt tai buvo jausmas, kai atrodėte sugniuždyti užgriuvusios didžiulės atsakomybės? Kad ir kokia būtų konkreti situacija, beviltiškumas yra psichologinė būsena, kurią galima apibūdinti fraze „man nepavyks“. Iš tikrųjų būtent tai daugybė viltį praradusių žmonių ir sako sau. Todėl naudinga pasvarstyti, kodėl taip nutinka, jog žmonės nepalieka jausmas „man nepavyks“.

Pasirodo, yra daug dažnai pasitaikančių, bet paaiškinamų priežasčių. Pirma, žmonės kartais jaučia, kad neturi pakankamai galimybių pasiekti reikiamus rezultatus. Tai galime įvardyti kaip „resursų beviltiškumą“. Tai gali reikšti, jog tokie žmonės neturi reikiamų žinių, talento, paramos ar laiko, kad galėtų įsivaizduoti save įgyvendinančius tam tikrą projektą iki galo. Prisiminkite girdėtus draugų ar klientų nusiskundimus: esą, jiems darbe patikėtas projektas, bet skirta per maža komanda, per mažas biudžetas ar duota per mažai laiko. Jie patiria stresą, skundžiasi ir jiems nepatinka pats darbas... Net jei pagaliau įgyvendina užduotį! Kitais atvejais žmonės praranda pasitikėjimą savimi, nes jie įsivaizduoja, jog gauta užduotis pernelyg sudėtinga, todėl tikslas gąsdina. Jie taip gali jaustis net ir tada, kai žino, jog tam turi pakankamai resursų. Mes galime tai vadinti „tikslų beviltiškumu“. Pavyzdžiui, kartą turėjau klientę, kuri ėmėsi papildomo projekto (nusprendė parašyti knygą). Ji buvo gabi plunksnos meistrė, todėl jai buvo sumokėtas solidus avansas. Bet ji vis tiek jausdavosi suakmenėjusi galvodama apie darbo pradžią. „Jis toks didelis!“ – buvo jos nusiskundimas. „Negaliu įsivaizduoti, kaip aš pradėsiu šį darbą, tuo labiau, kaip jį baigsiu!“ Žiūrėdama į tikslą kaip į vieną didžiulę visumą, ji jautėsi išsigandusi dėl darbo dydžio. Galų gale aptarėme, kaip suskirstyti darbus dalimis pagal knygos skyrius ir puslapius. Šie mažesni matavimo vienetai leido jai pradėti ir judėti toliau. Išsiaiškinus, kokios yra tikrosios beviltiškumo priežastys įmanoma suvokti, kokie veiksmai inspiruoja optimizmą ir motyvaciją.

5.2 Pamąstymai

Pasvarstykite, kokios galimos žmonių, su kuriais dirbate ar dirbote, beviltiškumo priežastys. Jeigu ta priežastis buvo įsitikinimas, kad nepakankami resursai, kaip jus padėjote (ar galėtumėte padėti) tam žmogui? Ar nagrinėjimas būdų, kaip padidinti resursų kiekį, galėtų padėti tokioje situacijoje? Kiek galėtų padėti ieškojimas kitokių būdų, pavyzdžiui, kaip trūkstamus resursus kompensuoti kitais? Ar kuris iš šių dviejų sprendimo būdų turi pranašumą?

Jeigu tai beviltiškas tikslas, kaip jūs galėtumėte padėti sustiprinti žmogaus tikėjimą savo sugebėjimais? Kaip mėginsite padidinti žmogaus pasitikėjimą savo jėgomis? Susmulkisite užduotį į mažesnes dalis? Padėsite įžvelgti naują prasmę užduotyje, atkreipti dėmesį į resursus, kurių žmogus nemanė turįs? Ar kuri iš šių taktikų yra pranašesnė už kitas? Galite surašyti savo atsakymus čia:

Kita įdomi, su viltimi susijusi tema yra realistiškumas. Plačiai paplitęs požiūris, kad optimistai yra dažnai atitrūkę nuo realybės, o cinikai yra realistiški. Ar tai tiesa? Ar būna situacijų, kai optimizmas esti nerealistiškas? Ar nepasitaiko žmonių, nusistačiusių prieš aukštus tikslus ir taip savo sėkmės šansus ypač sumažinę? Tyrimai, atlikti analizuojant tikslus, rodo, kad svarbu tikslus ir resursus suderinti. Iš tikrųjų šis suderinimas yra problemos sprendimo esmė, kai tenka susidurti su ką tik minėtomis „resursų beviltiškumo“ ir „tikslų beviltiškumo“ situacijomis. Bet nerealistiškas optimizmas kyla ne vien dėl netinkamo tikslų parinkimo. XX a. aštunto dešimtmečio pabaigoje mokslininkai Margaret Metlin (Margaret Matlin) ir Deividas Stengas (David Stang) paskelbė tyrimo išvadas, teigiančius, kad žmonės, linkę matyti teigiamus dalykus ir jaustis laimingais, taip pat yra linkę nepastebėti neigiamų dalykų. Metlin ir Stengas pavadino šį reiškinį „Polijanos principu“. Metlin ir Stengo tyrimas suteikė pradinių įrodymų, kad į pozityvumą ir optimizmą linkę žmonės gali būti nutolę nuo realybės (bet, reikia paminėti, kad tai nereiškia, kad tas nutolimas yra didelio masto). Esminis klausimas yra toks: ar būti „Polijana“ yra problematiška? Populiariausias įsitikinimas yra tas, kad tai iš tikrųjų yra problematiška. „Polijanos“, manoma, nepastebi svarbių problemų.

„Polijanos“ paprastai ilgai nenutraukia pasmerktų žlugti santykių, perdėtai gerai apie save mano kaip apie darbuotojus ar imasi neįmanomų įgyvendinti tikslų. Iš dalies būtent tokie dalykai ir suteikia viltingumui, optimizmui ir laimei prastą reputaciją. Iš kitos pusės faktas yra tas, kad nors ekstremalus, kraštutinis „polijanizmas“ atrodo problematiškas, laimė yra tiesiogiai siejama su didesniu produktyvumu, energingumu ir kūrybingumu. Paprastai laimingesni žmonės yra geresni darbuotojai. (Išimtis yra darbai, kuriems reikalingas didelis atidumas ir būtinybė įvertinti nesėkmių riziką, pvz., teisinis darbas ar skrydžių kontrolė.)

Pagaliau būtina paminėti ir nesėkmių baimę. Kai kurie žmonės dėl suprantamų priežasčių bijo, kad optimizmo akcentavimas gali sukelti problemų. Atsirasti tokia baimė yra pagrindo tada, kai dažnai naudojama kritika laimės ir pozityvumo atžvilgiu. Ar natūralu, kad kai kurie klientai bijo nesėkmių? Ar

tokios baimės yra priimtinos? Atsakymas į šiuos klausimus yra vienareikšmis „taip!“ Nesėkmės yra gyvenimo dalis, todėl rizika jas patirti natūraliai gąsdina daugumą žmonių. Esant didelei nesėkmės tikimybei, yra protinga optimizmo lygį pakoreguoti, kad jis atitiktų realius sėkmės šansus arba pakoreguoti tikslą, kad jis atitiktų esamą optimizmo lygį. Kita vertus, prasmingi tikslai dažnai verčia priimti riziką – emocinę, socialinę, asmeninę ar finansinę – o tyrimai rodo, kad žmonės yra labai jautrūs tokiems praradimams.

Pateikiu pavyzdį. Įsivaizduokite, kad jūs galite mesti kauliuką ir jeigu iškristų skaičiai nuo 1 iki 3, jūs laimėtumėte 100 Didžiosios Britanijos svarų, bet jeigu iškristų nuo 4 iki 6, jūs pralaimėtumėte 80 svarų. Tikimybė laimėti ar pralaimėti ta pati, bet galimo laimėjimo suma didesnė už galimo pralaimėjimo sumą. Ar jūs ridentumėte kauliuką? Daugumai žmonių tikimybė pralaimėti 80 svarų „turi didesnę svorį“ negu galimybė laimėti didesnę sumą. Nors šansai vienu ridenimu laimėti ar pralaimėti tokie patys, dauguma žmonių atsisako ridenti kauliuką. Taip pat nepatikliai žmonės žiūri ir į didesnius gyvenimo „lošimus“, tokius kaip pradėti naujus santykius, pradėti verslą, imtis naujo projekto ar mėginti numesti svorio. Kad ir kaip žmonės norėtų susilaukti sėkmės, jie negali nemąstyti apie nesėkmės riziką. Nė vienas iš mūsų nenori švaistyti pinigų, energiją, laiką ar asmeninius ryšius projektams, kurie, panašu, gali žlugti. Todėl verta nuolat turėti omenyje, kad „nagų nudegimas“ yra natūralus reiškinys, kuris turėtų būti sutiktas jautriai, priimant faktus domėn. Išradėjas Tomas Edisonas (Thomas Edison) yra žymus dėl savo sąmojingo pasakymo „Aš nesėkmėmis pasiekiau sėkmę“. Po to, kai maždaug 10.000-uoju bandymu Edisonas privertė elektros lemputę šviesti, anot liudytojų, jis teigė, kad „rado 9.999 būdus, kurie neveikia“.

Vilties teorija

Būtent optimistiškas požiūris padės jums motyvuoti savo klientus ir studentus bei išlaikyti judėjimo pagreitį sunkesniuose kelio ruožuose. Niekas nenori imtis projekto, jeigu mano, kad projektas pasmerktas žlugti. Labai mažai kas mėgsta imtis tikslų galvodamas, kad sėkmės tikimybė nepriklauso nuo jų pačių, o nuo atsitiktinumo. Ypač daug nusipelnęs psichologas Rikas Snaidėris (Rick Snyder) didžiąją savo karjeros dalį praleido plėtodamas „vilties teoriją“. Anot Snaidėrio, žmonės įgyvendina viltį, kai įvykdo tris sąlygas: turi vyrauti mąstymas apie tikslus (tikslų siekimas), mąstymas apie būdus, kuriais pasiekama viltis (paaiškinta toliau) ir pasitikėjimas savimi. Šio paprasto principo žinojimas yra neįkainojamas, kai reikia pagrįsti vieną ar kitą sąlygą, kad klientas išsiugdytų „aš galiu“ požiūrį.

Šeštoji savaitė: apibendrinkime, ką išmokome

Manau, kad turėtumėte pradėti šią paskutinę savaitę patapšnodami sau per petį. Nuo šio kurso pradžios praėjo penkios savaitės, kurių metu, tikiuosi, įvyko jūsų asmeninė transformacija. Nuoširdžiai tikiuosi, kad pradėjote šitą intelektualinę kelionę kaip žmogus, kuriam buvo smalsu kuo daugiau sužinoti apie pozityviąją psichologiją ir jos galimą pritaikymą darbe, ir kad kelionės metu susiformavo tvirti žinių (šia tema) pagrindai. Prisiminkime viską, ką kartu nagrinėjome: jūs praplėtėte akiratį įvairiomis temomis, tokiais kaip laimė ir optimizmas. Sužinojote apie daugybę susitelkimo į stiprybes privalumų ir jums buvo suteikta įrankių, leidžiančių naudotis šiomis žiniomis darbe. Idealu, jeigu turėjote laiko praktiškai išbandyti įdomų principą, teigiantį, kad susitelkimas ties stiprybėmis, o ne ties silpnybėmis yra veiksmingas kelias į sėkmę. Tikiuosi, jau turėjote galimybę įsisavinti šitą nepaprastai įdomią informaciją, pasipraktikuoti, taikydami esminius pozityviosios psichologijos įgūdžius su draugais, kolegomis ar šeimos nariais ir galbūt išbandyti intervencijas su savo klientais. Labai norėčiau, kad jūs, kaip ir aš, pajustumėte, jog įveikėte ilgą kelią per trumpą laiką. Už savo pastangas esate nusipelnę garsių plovimų.

Išlaikydami tą pačią bendrą profesinio augimo ir tobulėjimo dvasią, kuri yra neatskiriama nuo pozityviosios psichologijos, mėgaudamiesi dabartiniais savo pasiekimais suprantame, kad metas kilti į naujas aukštumas. Metas sujungti į vieną visumą įgūdžius bei žinias, kurias įgijote per pastarąsias savaites, ir jas panaudoti savo profesiniuose darbuose. Kai sugebėsite į darnią visumą sujungti tai, ką išmokote šiame kurse, pereisite iš pozityviosios psichologijos žinių turinčio naujoko lygmens į meistriskumo vystymo lygmenį. Taip pat prisipažinsiu-labai didžiuojuosi manydamas, kad jūsų mokymasis nesustos vien dėl to, kad tai paskutinė mūsų kurso savaitė. Gaila, kad daugybė pozityviosios psichologijos kursų ir programų apima platų temų spektrą, bet pateikia mažai informacijos, padedančios toliau tobulėti profesine linkme ir žengti koja kojon su naujausiais tyrimais. Kadangi pozityvioji psichologija yra mokslas, todėl, kaip ir kiekvienas mokslas, ji yra dinamiška, besivystanti žinių visuma. Nauji atradimai vykdomi nuolat. Svarbu, netgi būtina periodiškai atnaujinti žinias ir tobulinti įgūdžius pozityviosios psichologijos srityje. Ši savaitė skirta tam, kad paskatintų jus dar labiau domėtis naujausiais pozityviosios psichologijos atradimais ir suteiktų įrankių, padedančių pasiekti šį tikslą. Geriausia naujiena yra ta, kad jūs tam esate pasiruošę. Jeigu atidžiai studijavote šio kurso medžiagą ir praktikavotės atlikdami nurodytąsias užduotis, jūs esate pasiruošę praplėsti savąjį pozityviosios psichologijos supratimą-pasiekti aukštesnį lygmenį.

Kad įrodytumėte sau, kiek toli nuėjote, pažvelkite į klausimus, į kuriuos atsakėte dar pirmąją savaitę. Tą savaitę jums reikėjo sudaryti sąrašą priežasčių, paskatinsiu jus susidomėti pozityviąja psichologija. Taip pat reikėjo užsirašyti, kokie su šia tema susiję dalykai kėlė jums abejonių, dėl ko buvote skeptiškas ir ką norėjote gauti iš šitų apmokymų. Dabar atėjo idealus metas įvertinti, ar daug išmokote. Ar į jums

abejonių kėlusius klausimus buvo atsakyta? Į kiek jūsų susidomėjimą kėlusiu klausimų buvo atsakyta? Ar pasiekėte numatytą tikslą? Neskubėkite ir gerai apsvarstykite atsakymus. O neatsakyti klausimai turėtų nebauginti: jie kuria papildomą jaudinančią erdvę tolimesniems tyrinėjimams.

Profesinis tobulėjimas: kaip tapti įgudusiu pozityviosios psichologijos praktiku?

Dauguma profesionalų, ar tai būtų ugdantieji vadovai, teisininkai, ar psichoterapeutai, tiki profesinio tobulėjimo svarba. Paprastai tariant, profesinis tobulėjimas yra pasiryžimas nesustoti pusiaukelėje: įtvirtinti naujus įgūdžius ir nuolat atnaujinti savo meistriškumą. Dauguma profesijų netgi reikalauja nuolatinio mokymosi, kad būtų užtikrintas reikiamas kompetencijos lygis ir geriausių metodų naudojimas. Tai protingas požiūris į profesinį augimą, kuris, tikėtina, lems atsakingą darbų atlikimą. Remiantis tokiais teiginiais logiškai kyla klausimas, norisi pasvarstyti, ar pakankamas toks požiūris į profesinį tobulėjimą, ar tai paskatins žmones pereiti nuo atsakingo darbų atlikimo prie išskirtinai puikaus darbų atlikimo. Meistriškumas profesiniame darbe susideda iš daugybės faktorių, tarp kurių galima paminėti įgimus talentus, profesinę patirtį, novatoriškumą ir kita. Norėčiau rimtai jus paskatinti į profesinį tobulėjimą žiūrėti kaip į kažką daugiau negu į kartkartėmis atliekamą savo profesinės įrankių dėžės papildymą naujais įrankiais. Vietoj to pamąstykite, kokios papildomos jėgos jūsų darbui suteiktų novatoriškumas ir strategijos turėjimas.

Kai žmonėms tenka svarstyti, iš ko konkrečiai susideda jų kasdienis darbas, jie yra linkę prisiminti darbus, įeinančius į jų formalius darbo aprašymus, bei prisiminti paskirtas atsakomybės sritis. Mažai kas pagalvoja apie novatoriškumą. Novatoriškumą, kaip sąvoką, dažnai siejame su mokslu, medicina ir technologijomis. Bet inovacijos yra ypač svarbios skatinant profesionalumą, aktyvinant standartų kėlimo procesą, tai labai glaudžiai dera su pozityviosios psichologijos filosofija. Tie žmonės, kurie ryškiai išsiskiria taikydami pozityviąją psichologiją savo darbe, įvairias intervencijas sujungia į vieną visumą ar tiesiog naudoja intervencijas neįprastais būdais. Kaip pavyzdį, paimkime VIA instituto stiprybių įvertinimą. Daugelio praktikų naudojamas metodas siūlo žmonėms atlikti VIA testą, atrasti savo penkis didžiausias stiprybes ir tuomet susitelkti ties jomis. Šis labai dažnas VIA naudojimo metodas, nors suprantamas ir efektyvus, nepriklauso pačiai pažangiausiai pozityviosios psichologijos panaudojimo praktikai. O jeigu atkreiptumėte dėmesį ir į kitas penkias stiprybes (nuo šeštos iki dešimtos pagal eilę) ir žiūrėtumėte į jas kaip į potencialias arba užslėptas stiprybes? O jeigu pradėtumėte kreipti dėmesį į konkrečius savo stiprybių derinius, stebėtumėte, ar stiprybių poros veikia „kaip komandos“? O jeigu nukreiptumėte žvilgsnį į stiprybes, nepatekusias į VIA sąrašą, ir apsvarstytumėte būdus, kaip jas panaudoti dirbant su jūsų klientais? Norėčiau jus paskatinti imtis iniciatyvos ir panaudoti savo kūrybingumą taikant pozityviąją psichologiją, užuot laukus, kol ekspertai nurodys, ką reikia daryti. Novatoriškumo papildoma nauda: tai atnaujina jūsų darbą ir daro jį įdomesnį.

Žinoma, kalbėti apie novatoriškumą lengviau, nei taikyti. Jei novatoriškumas būtų paprastas dalykas, savo profesiniame gyvenime kiekvieną savaitę tobulėtume, lėktume didžiuliais šuoliais. Rekomenduoju rasti laiką - kiekvieną savaitę arba kas antrą - ir paskirti būtent naujovių kūrimui. Šis laiko tarpas gali būti vos pusvalandžio trukmės. Galite jį praleisti būdami automobilyje ar pakeliui į darbą. Pavyzdžiui, galite susitarti ir kas savaitę pakalbėti telefonu su keletu kūrybingų kolegų, su kuriais mielai dalijatės idėjomis. Pats išbandžiau abi šias taktikas ir abi jos pasirodė esančios efektyvios. Paprastai pradėdamas novatoriškumo užsiėmimus prisimenu krūvą naujų idėjų, kurias išgirdau iš kitų profesijų žmonių, kurias perskaičiau populiariose knygose ar profesiniuose žurnaluose, taip pat neužmirštu idėjų, susijusių su verslo plėtra (eiti į naujas rinkas, naudoti naujus paslaugų pristatymo būdus ir t.t). Išnaudokite naujovių kūrimo laiką, nesirūpindami realybe, užsirašinėdami paskiras mintis-taikydami „minčių lietaus“ metodą ir leisdami sau būti kūrybingiems. Visada galite peržiūrėti ir įvertinti savo idėjų vertę vėliau.

6.1 Novatoriškumas

Apmąstykite kiekvieną pozityviosios psichologijos sritį. Galbūt bus geriausia, jei nuspręsite apsvarstyti po vieną nagrinėtos medžiagos dalį kas savaitę. Paklauskite savęs, kaip galėtumėte kūrybingai su savo klientais panaudoti tai, ką išmokote. Galbūt atrasite naujų idėjų, kaip pateikti savo paslaugas per seminarus, internetinius kursus ar konsultacijas. Galbūt atrasite naujų būdų panaudoti pozityvumo tyrimus arba sugalvosite kokį ypač naudingą būdą, kur ir kaip pritaikyti vilties teoriją. Esminis tikslas yra panaudoti pozityviosios psichologijos dinamiškumą ir jos teigiamą užkrečiamą energiją tam, kad pastūmėtumėte savo profesinį gyvenimą pirmyn. Savo atsakymus galite užrašyti čia:

Dar viena jūsų profesinio tobulėjimo sritis, į kurią reiktų atkreipti dėmesį, yra strategija. Daugybė specialistų lankosi seminaruose ir apmokymuose, kurių tikslas-išmokyti naujų įgūdžių. Tokie apmokymai, kada jums įduodami naujais įrankiais arba pateikiami patys naujais profesiniai metodai, yra įprastas reiškinys. Deja, dažnai šie kursai neišmoko žmonių, kaip ir kada optimaliai panaudoti savo naujus įgūdžius. Jie paprasčiausiai įbruka įrankius ir daro prielaidą, kad jūs patys susivoksitė, kur ir kada geriausia juos naudoti. Pozityvusis psichologas Barry Schwarz netgi kritikuoja tai, kaip žmonės naudoja savo stiprybes. Schwarz įrodinėja, kad vienas dalykas yra turėti ir naudoti asmenines dorybes ir visai kas kita žinoti, kada, kaip geriausiai jas panaudoti, kada susilaikyti jų nenaudojus. Analogiškas dalykas: viena-būti drąsiam ir visai kas kita-žinoti, kada labiausiai reikia tavo drąsos ir kada vietoj jos reikėtų naudoti kitas stiprybes. Pasak Schwarz, sėkmės paslaptis glūdi praktinėje išmintyje. Praktinė išmintis, pagal Schwarz, yra meta-įgūdis, leidžiantis išmokti optimaliai naudoti savo talentus ir gabumus. Kaupdami savo patirtį išmoksitė, kurie pozityviosios psichologijos aspektai yra patys veiksmingiausi, su kokių tipų klientais ir kada būtų pravartu šnekėti ne apie stiprybes, o apie silpnybes. Gali būti naudinga prisiminti seną patarimą: „Jei vienintelis tavo įrankis yra plaktukas, tuomet visa kita atrodo kaip vinis“. Pozityvioji psichologija yra fantastiškas įrankis, bet tai nėra vienintelis įrankis. Norėčiau pasikartoti, kad pozityvioji psichologija gali tapti gražiu priedu jūsų dabartiniam darbui ir jokiū būdu nebūtina turi jį pakeisti. Sukaupta išmintis padės jums strategiškai taikyti pozityviąją psichologiją dirbant, jeigu stebėsitė, kokie metodai veikia ir kada.

Žengiant koja kojon su pozityviąja psichologija

Nors pozityvioji psichologija primena filosofiją, teigiančią, kad žmonėms reikėtų daugiausia dėmesio skirti savo asmeninėms stiprybėms (o ne silpnybėms) ir kad laimė yra labai naudinga, tai taip pat yra ir mokslas. Kadangi tai mokslas, pozityvioji psichologija yra nuolat bevystanti žinių visuma. Kiekvieną mėnesį paskelbiami nauji atradimai, pristatomos naujos teorijos ir pradedami svarstyti nauji pozityviosios psichologijos pritaikymo būdai. Vienas iš pačių svarbiausių pozityviosios psichologijos panaudojimo darbe aspektų yra skatinimas neatsilikti ir domėtis naujais šio mokslo atradimais. Dauguma žmonių nelabai žino, kur ieškoti naujos informacijos, o jeigu ir randa kokių nors publikacijų, nelabai susidomi, kadangi dauguma mokslinių straipsnių yra pilni sudėtingų statistinių analizių. Žengimas koja kojon su pozityviąja psichologija reiškia žinoti, kur ieškoti informacijos, kuri būtų tinkama jūsų darbui ir kuri būtų išaiškinta jums suprantama kalba. Laimei, yra daugybė puikių šaltinių ir priemonių-tai padės susisiekti su besidominčiais pozityviąja psichologija, taip pat galėsitė rasti paskutinių šios srities naujienų ir pasidomėti naujais pasiekimais.

Internetiniai šaltiniai

Yra įvairių internetinių puslapių, kurie pateikia lengvai skaitomas paskutiniųjų tyrimų santraukas ir internetinius diskusijų forumus apie pozityviosios psichologijos tyrimus ir pritaikymo būdus. Taip pat galite užsiregistruoti ir gauti nemokamą, kas mėnesį siunčiamą naujienlaiškį CAPP (Taikomosios pozityviosios psichologijos centras) adresu <http://mailer.cappeu.com/?p=subscribe&id=2>. Kiti prieinami šaltiniai:

Taikomosios pozityviosios psichologijos centras (angl. The Centre for Applied Positive Psychology [CAPP]) yra organizacija, atliekanti bei pateikianti visuomenei pozityviosios psichologijos tyrimus, vystanti ir populiarinanti šios naujos mokslo šakos pritaikymo būdus. Šiame tinklapyje pateikta informacija apie apmokymus, konferencijas ir vartotojų forumus: www.cappeu.org

Pozityviosios psichologijos centras (angl. The Positive Psychology Centre) (<http://www.ppc.sas.upenn.edu/>). Tai Martin Seligman asmeninis tinklapis, kuriame pateikta detali informacija apie pozityviosios psichologijos istoriją, vykstančius renginius ir papildomus šaltinius.

VIA stiprybės (angl. VIA Strengths) (<http://www.viastrengths.org>). Tai oficialus „Values in Action“ instituto, ne pelno siekiančios organizacijos, inicijavusios VIA stiprybių klasifikacijos plėtrą, tinklapis.

Pozityviosios psichologijos draugai (ang. Friends of Positive Psychology) Tai yra automatinė laiškų persiuntimo visiems prisiregistravusiems prie sąrašo sistema (angl. list serve). Tai didžiausias ir išsamiausias pozityviosios psichologijos internetinis forumas. Prie jo galima nemokamai prisijungti: <http://lists.apa.org/cgi-bin/wa.exe?SUBED1=FRIENDS-OF-PP&A=1>

Tikra laimė (angl. Authentic Happiness). Martin Seligman, išleidęs savo knygą „Authentic Happiness“, pradėjo plačiai populiarinti pozityviąją psichologiją. Du su Seligman susiję tinklapiai pateikia daug įvairių naujienų, forumų, knygų rekomendacijų ir kitą pozityviosios psichologijos informaciją: www.authentichappiness.com ir www.reflectivehappiness.com.

Kasdienės pozityviosios psichologijos naujienos (angl. Positive Psychology News Daily). Šį internetinį laikraštį dažnai atnaujina taikomosios pozityviosios psichologijos magistrai, prestižinės Pensilvanijos universiteto mokymų programos, absolventai. Šiame šaltinyje pateikiami straipsniai ir komentarai apie ugdomąjį vadovavimą, konferencijas ir knygų apžvalgas (www.pos-psych.com)

Europos pozityviosios psichologijos tinklas (angl. The European Network for Positive Psychology). Tai Europos specialistų, besidominčių pozityviąją psichologija, tinklapis. Be kitų dalykų, jame pateiktas išsamus susitikimų, apmokymų ir konferencijų, rengiamų pozityviosios psichologijos tema Europos Sąjungoje (www.enpp.org), sąrašas.

Tarptautinė pozityviosios psichologijos asociacija (angl. International Positive Psychology Association). Man rašant šią knygą, Tarptautinė pozityviosios psichologijos asociacija buvo tik kuriama. Jos internetinė prieiga: www.ippanetwork.org.

Tyrėjų asmeniniai tinklapiai. Dažnai galima rasti .pdf formato straipsnių apie paskutinius tyrimus ir nemokamus vertinimo įrankius lankantis universitetų, kuriose dirba tyrėjai, ar pačių tyrėjų tinklapiuose. Galite apsilankyti Ed Diener, Sonja Lyubomirsky, Ken Sheldon ar kitų jus dominančių tyrėjų puslapiuose.

Spausdintiniai šaltiniai

Kiekvienais metais pasirodo naujos pozityviosios psichologijos knygos, pateikiami nauji su šia sritimi susiję požiūriai ir taikymo būdai. Šiame sąrašė tik keli labiausiai verti dėmesio šaltiniai:

„*Average to A+*“ („Nuo vidutinio iki A+“), Alex Linley. Ši knyga yra intelektualams, turtingas darbas, nagrinėjantis stiprybes ir jų pritaikymą įvairioms gyvenimo sritims. Lindley žengia kur kas toliau: gilinasi ne tik į VIA stiprybes: jis išsamiai nagrinėja, pagal kokius kriterijus sprendžiama, kas yra ir kas nėra žmogaus stiprybės, kaip visa tai vertinti ir kaip naudoti stiprybes.

„*Authentic Happiness*“ („Tikra laimė“), Martin Seligman. Tai knyga, nuo kurios viskas prasidėjo. Seligman pristato savo požiūrį susitelkimo ties stiprybėmis klausimu ir aptaria tiek savo asmeninę kelionę,

atvedusią prie tokios filosofijos, tiek šio įdomaus mokslo tyrimų pagrindą. Jis pateikia praktinių pavyzdžių, patarimų, savęs įvertinimo įrankių ir pozityviosios psichologijos pritaikymo būdų.

„*The Happiness Hypothesis*“ („Laimės hipotezė“), Jon Haidt. Virdžinijos universiteto tyrėjas Haidt aptaria keletą svarbių idėjų, kurios ištvėrė laiko išbandymus. Jis remiasi įvairiais šaltiniais, tokiais kaip Rytų filosofija, Vakarų religija ir šiuolaikinis mokslas. Jo lengvu stiliumi parašyta knyga yra skirta tiems, kurie siekia praplėsti žinias nesukeldami sau galvos skausmo.

„*Positive Psychology Coaching*“ („Pozityviosios psichologijos ugdomasis vadovavimas“), Robert Biswas-Diener ir Ben Dean. Tai pati pirma šios srities knyga, „sutuokusi“ pozityviąją psichologiją su ugdomuoju vadovavimu. Ji pristato išsamią pozityviosios psichologijos apžvalgą ir teikia daugybę praktinių patarimų, kaip pritaikyti šios mokslo šakos atradimus ugdomajam vadovavimui. Dalis šios knygos aptaria pozityviosios psichologijos ugdomojo vadovavimo ateitį. Pateikiami trys skyriai apie stiprybių naudojimą šioje srityje.

„*How Full is Your Bucket?*“ („Iki kiek pripildytas tavo kibiras?“) Tom Rath ir Don Clifton. Ši buvusio Gallup organizacijos generalinio direktoriaus ir jo vaikaičio knyga yra nedidukė, tačiau stipri. Bet kuris, dirbantis ugdančiuoju vadovu ir sprendžiantis su darbu susijusius klientų klausimus, privalo perskaityti šią knygą. Paprasta kalba Rath ir Clifton paaiškina, kaip pozityvioji psichologija gali būti pritaikyta darbo aplinkai ir kodėl tai reikia daryti.

Kiti šaltiniai

Yra įvairių kasmetinių konferencijų, savaitgalio apmokymų, nuotolinio mokymosi kursų ir pozityviosios psichologijos mokymosi programų, išduodančių baigimo sertifikatus. Visa tai dažnai atnaujinama, keičiama, o rasti šiuo dalykus galima per inertinės paieškos sistemas arba ką tik išvardintuose internetiniuose šaltiniuose.

Atsakingoji pozityviosios psichologijos rinkodara

Nors tai gal ir neišsamus apibendrinimas, bet pozityviosios psichologijos atžvilgiu žmones galima skirstyti į dvi dideles grupes. Pirmajai pozityvioji psichologija yra gaivaus oro gurkšnis. Ji „gaivina“ savita terminologija, filosofija bei tvirtais įrodymais, padedančiais kurti tokį gyvenimą, kokį „ištroškusieji“ ir vertina: energingą, optimistišką ir pozityvų. Taip pat tiems žmonėms pozityvioji psichologija gali atrodyti lyg koks nušvitimas. Galbūt tai apibūdina jus, o gal jūsų klientus. Kad ir kaip būtų, tai yra grupė, kuriai pozityviosios psichologijos mokslas nereikia stengtis girti tarsi parduodamos prekės. Tai reiškia, kad šiems žmonėms neteks ilgai įrodinėti, jog žiūrėti į gyvenimą per pozityviosios psichologijos prizmę verta. Kita žmonių grupė pozityviosios psichologijos atžvilgiu yra gana skeptiškai nusiteikusi. Tai gali būti verslo vadovai ar ugdantieji vadovai, klientai, kuriems rūpi produktyvumas ir pelnas, todėl jie nori įrodymų, kad pozityvioji psichologija naudinga būtent dėl šių kriterijų. Geriausias būdas pradėti darbą su tokia grupe yra suvokti juos, kaip rinką, ir žinoti, kokius rezultatus jie vertina. Pagal tai, kaip gerai pažįstate šiuos žmones, galite parinkti tinkamą terminologiją: tuomet klientai aiškiai matytų ryšį tarp pozityviosios psichologijos ir dalykų, kuriuos jie vertina. Užuot kalbėję, kaip didinti laimingumą darbovietėje, galite kalbėti apie darbuotojų užsidegimo darbu didinimą. Darbuotojų kaita ir dėl ligos praleistas darbo dienų skaičius yra tiesiogiai susiję su darbuotojų gerove, o „viltis“ gali būti perfrazuota kaip „nepasidavimas nesėkmėms atliekant užduotis“. Visa tai nėra paprasčiausias lingvistinis žaidimas- įrodymai jūsų pusėje, tyrimai „kalba patys už save“. Remiantis pozityviosios psichologijos tyrimais nustatyta, kad šie įrankiai yra efektyvūs.

Pabaiga

Pabaigoje noriu užtikrinti, kad nesate vieni, besidomintys pozityviąja psichologija. Pozityvioji psichologija yra naujas ir atsakingas požiūris į gyvenimą, šis mokslas nuolat populiarėja. Vis daugiau įvairių sričių specialistų susipažįsta su šia daug žadančia disciplina, dauguma jų yra baigę pozityviosios psichologijos kursus arba nusipirkę knygų šia tema. Jus susipažįstate su pozityviąja psichologija nepaprastai įdomiu metu - jos kūrimosi pradžioje, tačiau ne tokioje ankstyvoje pradžioje, kad jums tektų kovoti įrodinėjant- ši mokslo šaka reikalinga ir turi teisę egzistuoti. Galite drąsiai jaustis žinodami, kad esate dalis bendruomenės-bendruomenės protingų ir entuziastingų bendraminčių, pasiruošusių mielai su jumis dalytis savo žiniomis bei idėjomis internetiniuose forumuose, konferencijose. Turite puikias sąlygas išmokti daugiau apie pozityviąją psichologiją, pritaikyti ją savo reikmėms, intensyviai panaudoti įvairius naujus būdus.

Per šį šešių savaičių kursą nuėjote ilgą kelią. Buvote supažindinti su nauja informacija ir buvote prašomi pritaikyti ją gyvenimiškoms situacijoms. Tikiuosi, kad mokydami pozityviosios psichologijos pozityviai pakeitėte požiūrį į žmones ir pasaulį. Idealu, jeigu dabar akyliau pastebite stiprybes ir sėkmę, vertinate laimę ir optimizmą labiau nei kada anksčiau. „Apsiginklavę“ galingais klausimais, pozityviu požiūriu ir mokslškai išbandytais intervencijomis, esate pasiruošę taikyti pozityviąją psichologiją savo darbe. Tai maloni bei jaudinanti akimirka ir mes linkime jums kuo geriausios kloties.

6.2 Žvilgsnis atgal

Prašau, kuriam laikui sugrįžkite į pirmąją savaitę: peržvelkite medžiagą ir atliktus pirmosios savaitės pratimus, tarp jų ir pratimą „Žvilgsnis į priekį“. Įvertinkite, koks jūsų įgūdžių ir žinių lygis dabar ir koks tuo metu, kai tik pradėjote šį kursą. Būkite realistai savo pasiekimų atžvilgiu ir pagalvokite, ką dar norėtumėte išmokti bei pasiekti.

Prašau, atsakykite į žemiau pateiktus keturis klausimus. Tai bus paskutinis šio kurso apmąstymų pratimas:

Štai ko aš išmokau apie pozityviąją psichologiją ir jos pritaikymą:

Štai taip naudoju įgytas pozityviosios psichologijos žinias savo darbe:

Štai sritys, apie kurias norėčiau (ar man reikėtų) išmokti daugiau:

Štai kokių veiksmų imsiuosi, ketindamas(-a) kuo daugiau apie jas išmokti:

Galutinis kurso įvertinimas

Pasirinkite vieną darbinį klausimą iš savo paties praktikos. Nesvarbu, ar jūs esate terapeutas, mokytojas, ugdantysis vadovas ar kokios kitos srities specialistas. Remdamiesi viskuo, ko mokėmės šiame kurse, išdėstykite, kaip jūs pritaikytumėte pozityviosios psichologijos teoriją, įvertinimus ir intervencijas savo pasirinkto darbinio klausimo atveju. Pavyzdžiui, jeigu esate ugdantysis vadovas, apibūdinkite, kaip galėtumėte dirbti su koku nors konkrečiu klientu. Pritaikydami loginį mąstymą išdėstykite, kokius su asmeniu susijusius specifinius pateiktų metodų pakeitimus naudotumėte ir kokių konkrečių pritaikymo būdų ar teorijos elementų sąmoningai vengtumėte dirbdami su tuo klientu. Savo mintis užrašykite esė (apimtis-600-ai žodžių). Neieškau teisingų ar klaidingų atsakymų. Tiesiog noriu, kad pasinaudotumėte šia esė, kaip galimybe, susisteminti, sujungti į vieną visumą tai, ką išmokote. Ir pritaikyti.

Apie autorių

Robert Biswas-Diener yra plačiai žinomas kaip „Pozityviosios psichologijos Indiana Džounsas“, nes jo atlikti laimės tyrimai nuvedė jį į tokias tolimas šalis, kaip Grenlandija, Kenija ir Indija. Roberto pagrindinės kompetencijos sritys yra laimė ir kultūra bei ryšys tarp pajamų ir laimės. Jis pristatė pagrindines konferencijų kalbas ir skaitė paskaitas daugybėje skirtingų pasaulio universitetų. Robertas savo pozityviosios psichologijos žinias perteikia įvairiais būdais. Jis dėsto Portlendo valstijos universitete Oregone (JAV). Be to, jis yra Jungtinės Karalystės Taikomosios pozityviosios psichologijos centro (CAPP) švietimo ir mokymosi programos vadovas. CAPP pirmauja ugdančiųjų vadovų, mokytojų, verslo vadovų ir konsultantų pozityviosios psichologijos principų mokymo srityje.

Robertas taip pat užsiima privačia ugdančiojo vadovavimo praktika. Jo įkurta įmonė Positive Psychology Services, LLC teikia karjerą įpusėjusiems įvairių sričių specialistams bei dirbantiesiems kūrybinėse srityse plataus spektro ugdančiojo vadovavimo ir mokymų paslaugas. 2007-aisiais Robertas išleido knygą „Pozityviosios psichologijos ugdatysis vadovavimas“ (angl. Positive Psychology Coaching“), pačią pirmąją ir pagrindinę šios srities knygą.

Apie VŠĮ Laimės mokslas

VŠĮ „Laimės mokslas“ užsiima pozityviosios psichologijos plėtra ir kviečia prisijungti visus žmones bei organizacijas prie šio judėjimo Lietuvoje. Tai yra bendraminčių draugija, kurie kartu ir savarankiškai mokosi, studijuoja ir gilina žinias apie pozityviosios psichologijos mokslą. Su bendraminčiais ieškome būdų kaip tapti laimingesniais, kaip pagyventi kasdienybę ir rutiną, kaip iš naujo atrasti kasdienius mažus džiaugsmus.

Vedame seminarus, leidžiame knygas, pratybas, diskutuojame laimės temomis, aptarinėjame įvairius filmus ir knygas, sietinas su pozityviaja psichologija, rengiame laimės parodas ir stovyklas.

Prisijunkite prie mūsų „Facebook“ puslapyje VŠĮ Laimės mokslas ir aktyviai dalyvaukite pozityviosios psichologijos judėjime. Jei turite kokių nors pasiūlymų, klausimų ar pageidavimų – rašykite info@laimesmokslas.lt

Padėka

Ypatingai norėtume padėkoti žmonėms prisidėjusiems prie šios knygos atsiradimo Lietuvoje: Ainarui Bagdonavičiui, Egidijui Gečiui, Kristinai Jokštaitei, Ritai Kairienei ir visiems VŠĮ Laimės mokslas nariams, kurių entuziazmas, noras padėti kitiems ir neblėstantis optimizmas buvo šios gražios iniciatyvos pradžia.