

Сандуленко Элеонора Якимовна

генеральный директор

ООО «ФБК-Коучинг»

Coach/Trainer ECA

эксперт по коммуникативной психологии

Фр. Шульца фон Туна

г. Москва

DOI 10.31483/r-127511

**АКТИВАЦИЯ МНОГОУРОВНЕВЫХ ПРОЦЕССОВ ЛИЧНОСТНОЙ
ИНТЕГРАЦИИ ЧЕРЕЗ МЕТОД ВНУТРЕННЕЙ КОМАНДЫ ФР.
ШУЛЬЦА ФОН ТУНА ДЛЯ РАБОТЫ С ВЫГОРАНИЕМ
И ПЕРФЕКЦИОНИЗМОМ: АНАЛИЗ КОУЧИНГОВОГО КЕЙСА**

Аннотация: в статье представлен анализ коучингового кейса применения метода внутренней команды, разработанного Фридеманом Шульцем фон Туном, родоначальником коммуникативной психологии. На примере двухчасовой коучинговой сессии демонстрируются механизмы эффективной интеграции различных аспектов личности для достижения целостного развития и повышения личной эффективности. Особое внимание уделяется уникальной способности метода активировать внутренние ресурсы через визуализацию и диалог с различными частями личности.

Ключевые слова: внутренняя команда, Фридеманн Шульц фон Тун, члены внутренней команды, внутренний плюрализм, субличности, визуализация, коучинг.

Введение.

Современный коучинг сталкивается с задачей поиска эффективных методов, способных обеспечить быструю и устойчивую трансформацию в достижении личных и профессиональных целей. Особый интерес представляют подходы, позволяющие работать одновременно с различными аспектами личности клиента, активируя его внутренние ресурсы. В этом контексте метод внутренней

команды, разработанный Фридеманом Шульцем фон Туном, демонстрирует уникальные возможности для раскрытия потенциала личности и достижения желаемых изменений.

В отличие от других подходов к работе с субличностями, метод Шульца фон Туна предлагает практический инструмент визуализации и диалога с внутренними частями через рисунок, что создает естественный доступ к ресурсным состояниям. Этот метод, разработанный в контексте коммуникативной психологии, показывает впечатляющие результаты в коучинговой практике, особенно при работе с вопросами самореализации и личной эффективности.

Как результат работы с внутренней командой у клиента возникает ясность, уходит тревога, разрешаются дилеммы различных уровней, возвращается способность принимать взвешенное решение и разрешать различного рода кризисы за одну–две двухчасовые сессии.

I. Особенности работы с внутренней командой.

Концепция внутренней команды, разработанная Шульцем фон Туном, базируется на представлении о внутреннем плюрализме личности. Автор метода подчеркивает, что психика представляет собой не монолитную структуру, а сложную систему взаимодействующих частей, каждая из которых несет определенную функцию и имеет собственный «голос» (Schulz von Thun, 1998).

Уникальность метода заключается в особом способе выявления и визуализации внутренних частей личности через структурированный диалог и последующую работу с рисунком. Процесс начинается с внимательного слушания нарратива клиента, где коуч отмечает различные «голоса», проявляющиеся в описании проблемной ситуации. Через целенаправленные вопросы («Кто в вас это говорит?», «Какая часть вас так реагирует?») происходит идентификация членов внутренней команды.

Этот методологически выверенный подход позволяет:

- 1) выявить реально действующих участников внутреннего диалога;
- 2) персонализировать их через последующую визуализацию;
- 3) исследовать их функции и взаимоотношения;

4) установить осознанный диалог между частями личности

Особую значимость имеет процесс персонализации выявленных частей. После идентификации «голоса» через направленные вопросы коуча, каждый член внутренней команды получает визуальное воплощение, имя и характеристики. Этот процесс не является произвольным фантазированием – он строго следует за проявленным в нарративе клиента материалом.

Коучинговая работа разворачивается как последовательное исследование:

- проявленных частей актуальных для запроса клиента («основной действующий состав»);
- их функций и намерений;
- взаимоотношений между частями;
- глубинных слоев, часто связанных с родовыми паттернами

Важно отметить, что метод естественным образом создает условия для проявления разных уровней психической реальности, выводит клиента в метапозицию и диссоциацию от острого контекста и позволяет более осознанно рассмотреть проблему с разных сторон:

1. Актуальный уровень:

- текущие внутренние конфликты;
- активные защитные механизмы;
- доминирующие стратегии поведения.

2. Биографический уровень:

- травматический опыт;
- ранние адаптивные паттерны;
- значимые жизненные события.

3. Иногда поднимается родовой уровень:

- семейные сценарии;
- трансгенерационные паттерны.

Особенность метода заключается в том, что переход между этими уровнями происходит органично, следуя за естественным развертыванием диалога с членами внутренней команды. При этом визуализация через рисунок служит не

только средством фиксации, но и инструментом углубления коучингового процесса.

II. Методология работы с внутренней командой в коучинговом подходе.

Методологическое осмысление работы с внутренней командой в контексте коучинга требует особого внимания к процессуальной стороне взаимодействия с клиентом. Как отмечает Шульц фон Тун (2004), процесс идентификации внутренних частей требует особой чуткости к неверbalным сигналам клиента и способности коуча создавать безопасное пространство для развития.

Метод работы с внутренней командой представляет собой структурированный процесс, включающий несколько последовательных этапов:

1. Первичный контакт.

- внимательное слушание нарратива клиента;
- фиксация коучем различных «голосов» в повествовании у себя на листе;
- отслеживание эмоциональных и телесных маркеров у клиента и у себя.

2. Поднятие членов внутренней команды, их визуализация и идентификация.

- вопросы для выявления субличностей, где ключевой вопрос: «Это кто в тебе сейчас говорит?»;
- конкретизация образа каждого члена команды и рисование его на листе;
- называние каждого члена внутренней команды «говорящим» именем;
- Выявление ключевых посланий каждого и фиксации их на рисунке;
- исследование функций каждой внутренней части через вопросы;
- первичное определение взаимоотношений между частями.

3. Углубленное исследование:

- установление диалога с каждой частью;
- выявление потребностей и намерений;
- исследование истории появления;
- определение роли в актуальной ситуации;
- осознание ценности и потребности, стоящей за каждым членом внутренней команды.

4. Процесс трансформации:

- диалог между конфликтующими членами внутренней команды;
- проведение «внутреннего» собрания;
- рейфреминг «плохих» членов внутренней команды;
- признание важности каждого;
- «возвращение» недостающих ресурсных частей, иногда обращаясь к кол-лективному бессознательному;
- проверка изменений на телесном уровне.

5. Завершающая интеграция:

- проверка состояния клиента;
- закрепление новых взаимоотношений внутри внутренней команды;
- планирование реализации изменений в жизни;
- фиксация первых шагов.

При работе с внутренней командой имеет значение телесные проявления клиента: изменение голоса, позы, жестов. Они меняются в зависимости от того, какой член внутренней команды выходит на сцену и начинает «говорить».

Первыми проявляются те члены внутренней команды, с которыми клин хорошо знаком. Шульц фон Тун называет их основной действующий состав. Также становятся видны и слышны интроверты и родительские послания. В конце сессии заметно расслабление клиента в позе, в голосе, в дыхании. Вербально клиент говорит о появлении ясности, понимания, что теперь делать, и явном просветлении в голове и четкости намерения.

III. Коучинговый случай.

Клиентка Нина Н., собственница и генеральный директор небольшой производственной компании, возраст 40 лет, обратилась с запросом о выгорании, черезмерном перфекционизме и требовательностью к себе, с усталостью и отсутствием желания работать.

Этапы коучинговой работы:

1. Диагностический этап.

В процессе исследования состояния клиентки через направленные вопросы начали проявляться различные части личности. На этапе поднятия проявилось 12 персонажей. Особое внимание привлекла фигура внутреннего командира, с посланием «Нужно быть собранным и всегда готовым к бою». В этом послании она узнала отца с его жизненным кредо – контроль и дисциплина превыше всего. В разговоре с клиенткой постепенно выяснились ее обстоятельства детства, сравнение ее с двумя братьями и вечное недовольство отца ее спонтанностью и «ребячеством»

2. Символическая манифестация.

Описывая фигуру командира, Нина долго рассказывала про ремень с пряжкой на нем. Который изначально воспринимался ее как атрибут контроля и угрозы, но в результате коучинговой сессии оказался связующим звеном между личной историей и родовым опытом и стал ключом к пониманию паттерна сверхконтроля.

3. Исследование функции командира.

Нарисовав фигуру командира на листе и выявив его ключевое послание, признав в ней интроект отца, Нина очень ясно увидела свои паттерны поведения, которые забирали у нее ресурсы и служили причиной ее усталости и выгорания. Как-то постоянный контроль, требование дисциплины и безупречного исполнения, блокировка проявлений чувств и эмоций, ограничение проявлений радости.

4. Развитие процесса.

При исследовании фигуры командира и символа ремня произошло спонтанное углубление в родовую историю. В словесном описании Нины проявился образ прадеда – солдата времен Первой мировой войны и обнаружилась трансгенерационная передача паттерна «жесткой дисциплины как условия выживания, если нет затянутого ремня, то смерть». Проявилась некоторая связь между военным опытом предка и актуальным состоянием клиентки. Нина рассказала о предыдущем ее ощущении «быть всегда на чеку, никогда не расслабляться»

5. Трансформация ограничивающего паттерна.

Для изменения ограничивающего паттерна поведения нами была проведена интервенция «разговор двух частей». Нина с помощью коуча поговорила с фигурой прадеда, объяснив ему, что сейчас мирное время и необязательно быть «застегнутом на все пуговицы» и жестко все контролировать. Рассказала прадеду о своей жизни, попросила поддержки. Клиентка пересаживалась со стула на стул и вела диалог и от своего имени, и от имени прадеда. В конце диалога пришел катарсис через слезы и чувство колossalного освобождения от тяжести.

6. Ключевые инсайты клиенты:

- осознание, что стратегия тотального контроля была адаптивной в военное время, но ограничивает в мирной жизни;
- понимание источника внутренней несвободы, повышенных требований к себе, напряжения и выгорания;
- обнаружение влияния военного опыта на три поколения семьи.

Обратная связь клиентки после сессии.

1. Род – это сила и фундамент, связь с родом укрепляет внутреннюю опору и придаёт сил и энергии. Захотелось изучить семейное древо и поблагодарить предков за мою жизнь и поддержку.

2. Ремень – это не только про дисциплину, это красивый аксессуар, который показывает границы и помогает собрать себя внутренне, не раскисать, и уверенно идти к цели, не ограничивая свою свободу.

3. Командиры бывают добрые! Люблю папу! Захотелось сказать слова благодарности и любви папе, который любит меня и желает мне всего самого лучшего так, как он умеет и может.

4. Я такая многогранная, и все мои грани классные! Я их все принимаю. Я необъятная. Ах, красотка! И в любой момент позволяю себе проявляться искренне и по-разному. Мне легко, светло и ясно. Я знаю, что и как мне дальше делать.

Результат клиента при работе с внутренней командой на разных уровнях:

а) на символическом уровне:

- трансформация военного ремня в изящный аксессуар;

– изменение значения символа от «контроля» к «поддержке»;

б) на личностном уровне:

– переосмысление отношений с внутренним командиром;

– интеграция строгости и свободы;

– обретение права на спонтанность и радость;

– обретение более гибких способов самоорганизации.

в) на семейном уровне:

– новое понимание отцовской строгости;

– осознание благих намерений за жестким контролем;

– трансформация обиды в благодарность.

г) на родовом уровне:

– интеграция родовой силы и мудрости;

– трансформация травматического наследия.

Глобальный результат:

– принятие своей многогранности;

– освобождение от избыточного контроля;

– интеграция противоположностей;

– новое качество отношений с отцом.

IV. Ключевые механизмы изменений.

В данном коучинговом случае можно выделить несколько ключевых механизмов, обеспечивших глубинные изменения:

1. Механизм проявления через осознанный диалог:

– внимательное слушание нарратива;

– выделение различных «голосов»;

– направленные вопросы («Кто это в вас говорит?»);

– постепенная персонализация частей.

2. Механизм конкретизации через визуализацию:

– перевод абстрактных переживаний в конкретные образы;

– материализация внутренних частей – членов внутренней команды – через рисунок;

- прояснение характеристик каждого члена команды;
- создание «карты» внутреннего мира.

3. Механизм символической амплификации:

- выявление значимого символа (ремень);
- исследование его актуального значения;
- раскрытие глубинных смыслов;
- трансформация символического содержания.

4. Механизм соматического резонанса:

- отслеживание телесных откликов;
- работа с телесными ощущениями;
- соматическая маркировка изменений;
- интеграция через тело.

5. Механизм трансгенерационного перехода:

- «застрение» на символе;
- спонтанный выход на родовой уровень;
- проявление фигуры предка;
- установление диалога между поколениями.

6. Механизм контекстуальной переоценки:

- понимание исторического контекста (война);
- осознание адаптивной функции паттерна;
- различие прошлого и настоящего контекста;
- обретение свободы выбора.

7. Механизм интегративной трансформации:

- диалог между частями;
- переосмысление функций;
- обновление взаимоотношений;
- создание новой конфигурации.

8. Механизм ресурсной активации:

- интеграция противоположностей;
- обретение внутренней опоры;

– расширение поведенческого репертуара.

Выход:

Как только мы воспринимаем внутренние голоса и даём им пространство, мы тем самым изменяем внутреннее в человеке, способствуя освобождению скрытых ресурсов и потенциала.

Что это значит для коучинга и личностного развития?

Каждый момент рефлексии уже является шагом к изменению. Поэтому внутренняя команда так эффективна: она делают внутренние и межличностные процессы видимыми – и часто это уже первый шаг к изменениям.

За этим могут последовать целенаправленные интервенции, но иногда достаточно эффекта «Ага» (например, в коучинге), чтобы получить новую перспективу и, следовательно, ощутимое изменение.

Список литературы

1. Schulz von Thun F. Miteinander reden 3: Das «innere Team» und situationsgerechte Kommunikation. Hamburg: Rowohlt, 1998.
2. Schulz von Thun F. Das Innere Team in Aktion: Praktische Arbeit mit dem Modell. Hamburg: Rowohlt, 2004.
3. Шульц фон Тун Ф. Говорить друг с другом: анатомия общения / Ф. Шульц фон Тун. – М.: FBK-Coaching, 2015.
4. Kumbier, D. Das Innere Team in der Psychotherapie: Methodik für die Praxis. Stuttgart: Klett-Cotta, 2015.
5. Schulz von Thun F., Kumbier D. Impulse für Kommunikation im Alltag. Kommunikation und Praxis. Hamburg, Rowohlt, 2011.