

Превзойти и включить наш обычный образ жизни

Введение в интегральный коучинг

Джоанн Хант



ИНТЕГРАЛЬНЫЙ
МИР

Содержание

Эволюция коучинга

Структура убеждений, на которой основаны изменения в человеке

Подход к изменениям в Интегральном коучинге

Модели развития и методы коучинга

Сессии коучинга

Наша модель развития «превосхождения и включения»

Применение субъект-объектной теории в Интегральном коучинге

Фазы развития в методе Интегрального коучинга

Резюме. В данной статье представлено общее описание метода интегрального коучинга, разработанного Джоанн Хант и Лаурой Дивайн, основательницами Института интегрального коучинга в Канаде. Краткое введение в область коучинга опирается на теорию четырех секторов и имеет своей целью исследовать, какие подразумеваемые предположения лежат в основе взглядов различных школ коучинга на процесс изменений и как они соотносятся с быстро растущей областью развития взрослых. Затем будет дано более детальное описание теории субъектно-объектных отношений, модель развития «превосхождения и включения» и интегральная модель AQAL, на которой и основан подход данной школы к изменениям. Далее будут описаны необходимые шаги работы с клиентом и понятия текущего образа жизни (сила идентификации, горизонтальные способности и естественные границы), а также зарождающегося будущего, нового образа жизни, который лучше поддерживает желания и намерения клиента – тот зов, который слышен только ему.

На протяжении всей истории своего развития человек искал тех, кто помог бы ему в росте, эволюции и происходящих изменениях: шаманов, старейшин, учителей, духовных лидеров, экспертов, консультантов, терапевтов и наставников. В последние двадцать лет в эту мощную и сложную область поддержки человеческого роста вступили и профессиональные коучи. Требования современной жизни постоянно усложняются, и многие люди обращаются к коучам в поисках избавления от страданий, неизбежно возникающих из-за несоответствия тому, кто мы являемся и кем мы хотели бы быть в нашей профессиональной и/или личной жизни. Непосредственно в этот момент по всему миру люди консультируются по такому широкому кругу вопросов, как: укрепление навыков стратегического планирования, более точное взаимодействие с другими людьми, более естественный образ жизни; здоровое питание, родительские обязанности, более внимательное отношение к телу и духу, умение отказывать окружающим и т.д. Такой широкий круг вопросов дает невероятное ускорение развитию области, но в то же время требует наличия устойчивой структуры для правильного понимания и успешной оценки методологии коучинга. В данной статье я использую всю глубину и широту интегральной теории; я кратко опишу точный и изящный способ ее применения в нашей работе Интегрального Коучинга. Вначале я исследую зарождающуюся дисциплину профессионального коучинга, включая разработку программ формального обучения. Затем кратко представлю метод и процессы, которым пользуется Интегральный Коучинг в своей работе с людьми в интегральном формате.

Эволюция коучинга

До начала 80-х годов прошлого века в большинстве случаев под термином «коуч» понимался тренер в спорте, в особенности в атлетических видах спорта. С начала 80-х годов коучинг начал занимать более широкую область и стал относиться к области развития человеческого потенциала в целом, в основном в рамках организационного консультирования. Различные компании активно искали способы повысить производительность труда. Мир стремительно менялся, и вместе с этими изменениями возникла необходимость не просто реагировать на вызовы окружающей среды, но и развиваться. Руководители должны были улучшить свои навыки передавать полномочия, управлять людьми и процессами и расставлять правильные приоритеты, и



одновременно сбалансировано подходить к требованиям, возникающим с развитием новых технологий, глобализации и работе с сотрудниками, принадлежащими к разным культурам и работающими в разных странах. Профессиональный коучинг стал методом развития, который помогал людям эффективно справляться с все более сложными потребностями и предоставлял надежный и испытанный метод поддержки руководящих работников. В дальнейшем коучинг вырос в новую профессию за пределами спортивной области. В эти годы надпись на визитке, заявляющая о том, что ее владелец «профессиональный» коуч или коуч «руководящего состава» стали обычным делом, и люди совершенно искренне предлагали свои услуги по обучению руководителей и менеджеров. Несмотря на такой подъем популярности данной профессии, формальные программы по обучению коучей находились в зачаточном состоянии, и о них мало что знали даже профессионалы, для которых такие программы предназначались.

В начале 90-х годов формальные курсы обучения коучей переросли в профессиональные сертификационные программы. И на протяжении последних 15 лет область профессионального коучинга продолжает быстро расширяться. Сейчас она включает в себя услуги коучинга, обучение коучингу и аккредитацию коучей. В наши дни услуги коучинга предоставляются практически во всех областях, которые вы можете себе вообразить: жизненный коучинг, карьерный коучинг, поведенческий коучинг, родительский коучинг, управленческий коучинг, коучинг личных отношений, коучинг отношений в коллективе – и это далеко не полный список. Несмотря на то, что области и модели обучения в коучинге постоянно расширяются, суть его компетенции и суть обучающих программ остается практически неизменной. Она заключается в том, чтобы поддерживать изменения и развитие в жизни человека. Однако различные школы и подходы коучинга отличаются друг от друга взглядами на необходимые требования к изменениям, на которые они опираются в своей работе. В данной статье я хочу осмыслить эти различия с точки зрения мощной модели интегральной теории.

Мы с Лаурой Дивайн активно участвовали в развитии коучинга с конца 80-х годов. Вначале мы сами были руководителями-клиентами, затем посещали курсы обучения коучингу и занимались коучингом сами. За последние десятилетия мы изучили множество подходов к коучингу и являемся сертифицированными Мастерами-Коучами, аккредитованными Международной федерацией коучинга (Master Certified Coaches accredited by the International Coach Federation). Одновременно с получением образования коучей, с конца 80-х годов мы изучали работы Кена Уилбера, а путь нашего личного развития начался задолго до этого. На протяжении всей нашей карьеры мы постоянно задавались вопросом, что же заставляет людей меняться, и одновременно остается неизменным в их жизни. Мы видели явное несоответствие между существующими моделями коучинга и тем, что мы наблюдали в нашей собственной работе. Хотя мы и признавали ценность всех подходов, которым нас обучали, они казались нам незавершенными и отрывочными. Мы хотели включить все традиционные модели коучинга и выработать более интегральный, устойчивый и мощный подход, превосходящий все остальные существующие модели. Из этого разрыва между тем, что мы видели и тем, чего нам хотелось, возникло наше стремление разработать по-настоящему интегральную модель коучинга. Так мы собрали воедино все, чему обе научились относительно моделей управления изменениями, и, опираясь на интегральную теорию и работы Кена Уилбера, разработали наш полностью новый уникальный подход к коучингу. Мы назвали его Интегральный коучинг.

Наш подход основывается на описанной Кеном Уилбером (1980, стр. 93-96) и Робертом Киганом (1994) модели «превосхождения и включения» в развитии человека. Он также использует другие компоненты (или элементы) интегрального подхода Уилбера, такие как сектора, уровни, линии, состояния и типы, примененные непосредственно к коучингу. Модель AQAL (все сектора, все уровни, все линии, все состояния и все типы) – это основная структура, посредством которой коучи выявляют и признают уникальное мировоззрение своих клиентов. И, конечно же, модель Интегрального коучинга основана на мудрости и сострадании, возникших у нас в результате нашего собственного жизненного и духовного пути.

Первая глава данной статьи показывает, чем отличаются различные взгляды на необходимые для изменений требования с точки зрения модели четырех секторов и как эти взгляды формируют понимание роли коуча в этом процессе. Затем мы перейдем к основной части статьи – описанию



целостной карты, или обзора нашего подхода Интегрального коучинга.

Структура убеждений, на которой основаны изменения в человеке

По сути своей коучинг имеет дело с изменениями: они должны начаться, устойчиво продолжаться и их нужно поддерживать в процессе нашего развития и проявления наших все более полноценных и свободных версий. Все школы коучинга произошли из этого основного устремления – поддерживать изменения. И, как и в любой другой профессии, различные школы придерживаются различных мнений по поводу процесса изменения в человеке.

Сознательно или нет, каждая школа коучинга опирается на ту или иную структуру убеждений о природе изменений. Это касается как подхода к изменениям, так и того, как поддерживать изменения в клиенте. Другими словами, различные школы коучинга, сознательно или бессознательно, имеют свои убеждения относительно роста, интеграции и поддержки людьми «нового» в своей жизни.

При помощи модели четырех секторов AQAL довольно удобно исследовать взгляды различных школ на развитие человека и происходящие с ним изменения. Эта модель дает возможность картировать различные убеждения относительно инициирования изменений в человеческой жизни. Уилбер (2000) разместил различные терапевтические подходы в психологии в рамках модели четырех секторов, а мы таким образом применим эту модель к определению местоположения основных взглядов на убеждения основных школ коучинга. Как всегда, убеждения напрямую влияют на то, что привлекает (или не привлекает) внимание клиента и коуча во время сессии; они формируют роли и динамику отношений клиент – коуч; они влияют на объяснение реально произошедших изменений; и они влияют на конкретные методы или подходы, применяемые коучем в своей работе. Хотя каждая школа искренне убеждена, что полностью понимает механизмы, иницирующие изменения в коучах и клиентах, которым они служат, мы обнаружили, что многие подходы все-таки оказываются неполными. Обычно та или иная школа коучинга сосредоточивается на одном или двух секторах. На рис. 1. мы показали наиболее часто встречающиеся взгляды на убеждения согласно теориям различных школ коучинга.



Рис. 1. Наиболее часто встречающиеся структуры убеждений об изменениях.

У меня нет намерения критиковать ту или иную школу коучинга. Напротив, я бы хотела представить карту, которая будет служить двум целям. Во-первых, показать вам способ, которым удобно оценивать, что же на самом деле дает возможность инициировать и закрепить изменения, и



во-вторых, дать инструменты, при помощи которых можно принимать и оценивать что в себя включает (а что не включает) любой конкретный подход к коучингу. Когда вы будете читать эту главу, отмечайте ваши собственные предпочтения и склонности, а также подумайте, какие сектора представлены (а какие нет) в различных знакомых вам подходах к коучингу.

Подходы, опирающиеся на перспективу верхнего левого (ВЛ) сектора, считают, что изменения происходят тогда, когда бессознательное содержание внутреннего мира клиента выносится в свет сознания, и что ответы на вопросы находятся в глубинной мудрости каждого из нас. С этой перспективы основным фактором изменений является получение доступа к этому врожденному внутреннему знанию и следование его руководству. Такой стиль коучинга в основном уделяет внимание тому, чтобы научить клиента получать доступ к внутренней мудрости, научить его слушать ее, доверять ей и давать ей возможность выразить себя.

Роль коуча здесь сводится к помощи клиенту в открытии, разворачивании своих глубинных убеждений, истин и знаний и пребывании в контакте с ними. Коуч создает такое пространство и задает такие вопросы, которые помогают клиенту открыть свое глубинное сознание и, возможно, сознание за пределами самости (self). Клиент получает доступ к своей глубинной мудрости, учится когнитивному восприятию различных перспектив и начинает лучше понимать свои эмоции. По нашему мнению, это феноменологический по своей природе подход; в нем основное внимание уделяется внутреннему измерению, необходимому для устойчивых изменений – осознание своей внутренней жизни, навык размышления, и доступ к глубинной мудрости. Но если вы не уделите внимание другим секторам, то он останется неполным, неэффективным и частичным.

Школы, которые подходят к изменениям с перспективы верхнего правого (ВП) сектора, придерживаются убеждения, что изменения происходят посредством правильно выбранных действий. Нет действий – нет результата, нет изменений. Согласно этому подходу, изменения происходят тогда, когда изменяются наши физические действия, наше поведение, наша речь. Этот подход основан на принципах бихевиоризма. Он утверждает, что нас формируют наши действия. Самые мощные агенты изменений, по убеждениям данного подхода, - это измеряемые действия, высокие результаты, долгосрочные цели и завершенные дела.

Роль коуча в данном подходе – помогать клиенту именно это и делать: устанавливать поведенческие цели, выстраивать план действий и контролировать клиента на каждом шаге. Мотивируя клиента и/или бросая ему вызов – метод кнута и пряника – коуч должен добиться того, чтобы план выполнялся и цели достигались. Когда клиент выполняет такие дела, которых он раньше не мог выполнить, он обретает силу и уверенность в себе. По нашему опыту, клиенты таких коучей действительно добиваются устойчивого результата, но часто они становятся зависимыми от энтузиазма своего коуча, от его поддержки своей мотивации и его способностей выстраивать правильный план действий, вместо того, чтобы вырабатывать все эти навыки у себя самих. Мы согласны с тем, что ВП модель коучинга использует весьма важный компонент устойчивого изменения – действия, освоение нового поведения, демонстрацию приобретенных навыков и достижение результатов – но одного этого недостаточно.

Школы, которые подходят к коучингу с нижней левой (НЛ) перспективы, опираются на убеждение, что изменения происходят благодаря взаимодействию людей друг с другом и созданию общих смыслов. Они считают, что обсуждение и взаимопонимание, естественным образом вырастающее из этого обсуждения, рождает новые мысли и идеи, которые не могли бы прийти в голову человеку одному. НЛ подход восходит к герменевтике. Его приверженцы считают, что изменения не могут произойти, пока мы не выразим себя в языке, который покажет разрывы, изломы или нестыковки наших смысловых конструкторов. Этот подход опирается на голос «другого», или коуча, который через обсуждение даст возможность такому мощному инструменту как язык изменить видение клиентом реальности. Этот подход видит коуча в роли собеседника, «партнера-мыслителя», выдвигающего на передний план новые перспективы, которые должны служить катализатором новых открытий для клиента. Коуч должен оставаться в полном присутствии и тонко настраиваться на клиента, чтобы следовать спонтанно возникающим новым тенденциям. Этот подход развивает одновременно навык клиента видеть новое и способность



вести глубоко личный разговор, наслаждаясь им. Однако существует риск, что клиент не сможет воплотить в жизнь то, что он с таким воодушевлением обсуждал. По нашему опыту, НЛ подходы поддерживают один из основных элементов человеческого развития – способность делиться своим мнением, способность к глубокому взаимопониманию, к выражению своей уникальной личности и своего уникального понимания, к наблюдению и к тому, чтобы быть предметом наблюдения, способность понимать других. Но, несмотря на всю свою мощь, взятый отдельно, этот подход остается неэффективным и частичным.

И, наконец, школы нижнего правого (НП) сектора придерживаются убеждения, что изменения происходят тогда, когда клиент наилучшим образом соответствует контекстам широких систем (или системы), к которой он принадлежит. Хотя здесь мы обсуждаем только организацию, как систему, к которой принадлежит клиент, НП подход так же может включать любую другую систему или группу – например, семью или какое-то сообщество. Например, если нет соответствия между навыками клиента и ролями, ожиданиями и операциональными структурами организации, к которой он принадлежит, тогда в большинстве случаев клиент должен будет адаптироваться к ним, чтобы лучше соответствовать системе, с которой он хочет взаимодействовать, развивать эффективные пути влияния на эти системы, или переместиться в ту систему, которой он больше соответствует.

Коуч в НП подходах должен обладать навыком системного видения, чтобы понимать стиль и требования системы и быть способным оценить, насколько клиент ей соответствует. Это определит, что возможно для клиента и что не возможно, что делает невозможным системные и структурные изменения. На этом шаге может потребоваться целостное понимание организации (структура команды, структура полномочий, принципы работы и основные процедуры, взаимоотношения между игроками и т.д.), а также понимание того, насколько клиент соответствует этой организации (его роль, функции, структура отчетности и т.д.). В зависимости от результатов этой целостной оценки коуч будет работать с клиентом над укреплением его знаний и навыков, которые помогут ему вносить большой вклад в работу целого. Это может потребовать работы также и с другими членами организации. Если же коуч не видит возможности успешно адаптировать клиента к условиям в данной организации, он помогает ему найти такую систему, которой он будет больше соответствовать. Этот подход помогает клиенту научиться лучше ориентироваться на местности, научиться влиять на систему и/или искать другие системы, которым он будет больше подходить. На наш взгляд, НП подход отвечает за решающий аспект реалистичных и устойчивых изменений – понимание больших систем, ролей, ожиданий и практических требований, которые предъявляются к клиенту – но только этого недостаточно и взятый отдельно этот подход оказывается частичным.

Любая существующая на сегодняшний день школа коучинга может быть картирована при помощи модели AQAL. Мы можем видеть огромное количество различных вариаций – начиная от школ, расположенных точно в пределах одного сектора, заканчивая школами, комбинирующими несколько секторов. Некоторые школы уделяют основное внимание субъективным секторам (т.е., ВЛ и НЛ), задействуют при этом глубинные важнейшие связи и исследование, возвращая сильную связь между коучем и клиентом – они считают, что все возможно на субъективной стороне карты. Другие школы принимают во внимание только объективные сектора (т.е., ВП и НП), опираясь на действия, результаты и системный вклад. Некоторые школы оценивают только нижние сектора; они убеждены, что групповая динамика, общие смыслы, групповые структуры, системы и процессы оказывают наибольшее влияние на изменения в человеческом развитии. А другие учитывают даже три из четырех секторов (например, ВЛ, НЛ и ВП), не обращая внимания на перспективу НП, тогда как оптимальное соответствие и функционирование внутри системы является важным измерением инициирования и устойчивости изменений. Здесь возможно множество различных комбинаций, но очень мало школ уделяют одинаковое внимание всем четырем секторам.





Рис. 2. Подход к изменениям в Интегральном коучинге.

Подход к изменениям в Интегральном коучинге

Исследование убеждений, лежащих в основе всех этих подходов к коучингу, показывает, что все они правы, и при этом все они частичны. Мы в своем подходе Интегрального коучинга придерживаемся мнения, что для инициации реальных и устойчивых изменений, необходимо охватить и включить все четыре перспективы на изменения. Больше того, необходимо рассматривать взаимосвязь секторов, а не считать их отдельными никак не связанными сегментами. На рис. 2 представлен четырехсекторный подход к изменениям, который мы применяем в нашем методе Интегрального коучинга.

Если подход не учитывает все четыре сектора, включая хорошо разработанную часть структурного развития, клиент может получить много важных инсайтов и провести много очень глубоких бесед с коучем, но так и не воплотить все это в своих действиях. Клиент может начать опираться лишь на умелое руководство коуча и на его точку зрения. Со временем рост клиента потребует различных практик, направленных на развитие необходимых способностей, структуру формального контракта коучинга, которая поможет направлять совместную работу клиента и коуча, и методологическую модель, которая будет объединять все четыре сектора в систему коучинга, которая позволит удостовериться, что эти практики учитывают все четыре перспективы.

Наш подход Интегральный коучинг применяет методологию, которая способствует возникновению глубинных и пронизывающих инсайтов, возникающих посредством бесед, близости и общих смыслов (НЛ). Способы видения и понимания клиента в большой степени расширяются (ВЛ), а системный взгляд быстро исследует и эффективно работает с этим пониманием (НП). Действия, которые тренируют новые способности клиента (ВП), развивают их; это необходимо для того, чтобы клиент полностью и умело функционировал в более широком и глубоком ландшафте всех четырех секторов. С такой целостной методологией клиент легче начинает доверять карте работы коуча. Структура такого подхода к коучингу дает сильный, мощный и безопасный контейнер, который позволяет клиенту понять, где он находится, куда направляется, и как туда добраться.

Модели развития и методы коучинга

Мы уже показали, где в рамках модели секторов располагаются различные подходы к коучингу и показали, как это взаимосвязано с подходом коуча к клиенту. Теперь я рассмотрю



следующий вопрос: на какие модели развития опираются различные подходы к коучингу? Насколько хорошо разработана теория развития? Существуют ли точные методы, поддерживающие ту или иную модель развития? Каковы основные компоненты таких методов и каковы процессы, воплощающие эти методы в жизнь? Различные школы коучинга формулируют модель развития, в соответствии с которой они работают, с разной степенью ясности. То же можно сказать и о целостной методологии, которая позволяет воплотить эти теории в практику.

Большинству школ коучинга крайне не хватает методов коучинга, относящихся к развитию – системных, точно определенных и базирующихся на широких исследованиях. Если вы попытаетесь выяснить, какого же метода придерживается та или иная школа, в большинстве случаев вам расскажут о процессе, а не о методе: «Сначала наш коуч делает это, потом это, потом то и то – вот таким путем мы достигаем своих результатов». Практически никогда не объясняется метод, на котором основан этот процесс. Даже если задать прямой вопрос: так на каких методах развития строится ваш процесс? – в ответ вам чаще всего перечислят компоненты, характерные для коучинга в целом. Вам расскажут о практике, воплощении, инсайтах, определениях, размышлении, связи, искусстве задавать вопросы (powerful questioning), глубинном выслушивании, свидетельствовании – но ведь ни один из этих приемов ни вместе, ни по отдельности не является методом. Это все компоненты коучинга. Они не являются неотъемлемой частью целостной системы. Конечно, же, если не определять метод коучинга как «ну, мы просто проводим сессии».

Если мы рассмотрим такие сессии внимательнее, то это поможет нам пролить свет на то, как различные школы коучинга воспринимают понятие развития. Сознательно ли школа придерживается того или иного подхода, или нет, этот подход легко определить по форме, в которой коуч проводит беседу с клиентом. Эта беседа происходит между коучем и клиентом и имеет своей целью выявить, в чем нуждается клиент, что он хочет развить или чего страстно желает в своей жизни. Они могут затрагивать проблемы, с которыми клиент сталкивается на работе или дома, соответствующие темы, которые его заботят, или возможности развития. Форма, которую принимают эти беседы, прямо зависит от убеждений, которых придерживается данная школа относительно изменений, и информируется этими убеждениями.

На самом деле, многие школы коучинга действительно имеют в виду сессии коучинга, а не методы коучинга. Обычно сюда включаются активное выслушивание, искусство задавать вопросы и прямая коммуникация, которая и выводит на передний план новые перспективы. Конечно, это основные навыки, освоение которых является требованием Международной федерацией коучинга. Однако у большинства школ коучинга отсутствует конкретная методология, посредством которой они связывают эти ключевые навыки в целостную модель человеческого развития. Эти компоненты не просто сидят «в корзинке», из которой их вынимают во время беседы в произвольном порядке и с неясной целью. Эти навыки сами по себе являются картой. Мы продолжаем задаваться вопросом: Что мы делаем, и как коуч понимает, происходят какие-то положительные перемены с клиентом или нет? В зависимости от собственной Комбинации AQAL (AQAL Constellation) коуча (его уникального сочетания секторов, уровней, линий, состояний и типов), ответы будут сильно отличаться, в особенности если коуча не обучили выявлять собственные предпочтения, склонности и соответствующие убеждения. Между коучем и клиентом может состояться великолепная беседа, но обычно карта развития, в которую включены основные навыки, определена крайне смутно.

Мы легко можем себе представить различное течение беседы, если его будет вести коуч, придерживающийся ВП подхода, или НЛ. Больше того, каждый коуч, будучи уникальным человеческим существом, будет обладать своими собственными склонностями по отношению к секторам – эту тему глубоко раскрыла Лаура Дивайн в своей статье (стр. 21-40 данного издания) – что также повлияет на то, как коуч будет интерпретировать этот сектор и три остальных. Такая склонность в сторону того или иного сектора особенно заметна, если школа плохо определяет подход к взаимодействию коуча и клиента, если в ее рамках не разработано большое количество методов для различных типов сессий, не разработан ясный как для коуча, так и для клиента процесс, и не определена и не развита способность коуча эффективно применять принятую в этой школе модель развития.



Сессии коучинга

Давайте исследуем сессию коучинга – основную часть дисциплины коучинга. Мы все, конечно, согласны, что у нее есть начало (открытая связь, краткий обмен новостями, как дела?), середина (большая часть времени) и окончание (назначение даты следующей встречи, следующие шаги, подтверждение тех или иных действий, если требуется, новых перспектив, если таковые возникли, выражение благодарности и т.п.). То, что происходит в середине беседы, в очень большой степени зависит от коуча и подхода, которого он придерживается. На рис. 3 мы показали, что обычно происходит в середине беседы, когда ее ведет коуч, опирающийся на, соответственно, ВЛ, ВП, НЛ или НП секторы.

Если коуч проводит середину беседы с точки зрения ВЛ сектора, скорее всего, его/ее вопросы будут направлены на выявление внутреннего аспекта клиента: как клиент реагирует на новые представленные модели, как он ощущает новое видение и как это влияет на его представление о себе. Когда коуч рассматривает изменения с перспективы этого сектора, он не стремится высказать свои мысли или оценки – как упоминалось ранее, они считают своей основной задачей помочь клиенту получить доступ к своей внутренней мудрости. Коуч достигает этого, задавая правильные вопросы. Здесь коуч не стремится предлагать клиенту структурированные, хорошо разработанные практики или упражнения, которые бы поддержали ВП структурированное воплощение нового понимания в жизнь. Кто я такой, чтобы диктовать клиенту, что он должен делать? ВЛ-ориентированные коучи верят, что новое понимание естественно и органично воплотится в жизнь клиента по мере его продвижения в мире. На наш взгляд, это верно лишь отчасти. Со временем клиент будет развиваться, это свойственно любому человеку. Но коуч может уменьшить количество его страданий, применяя всесекторный подход раньше, и на сознательном уровне.

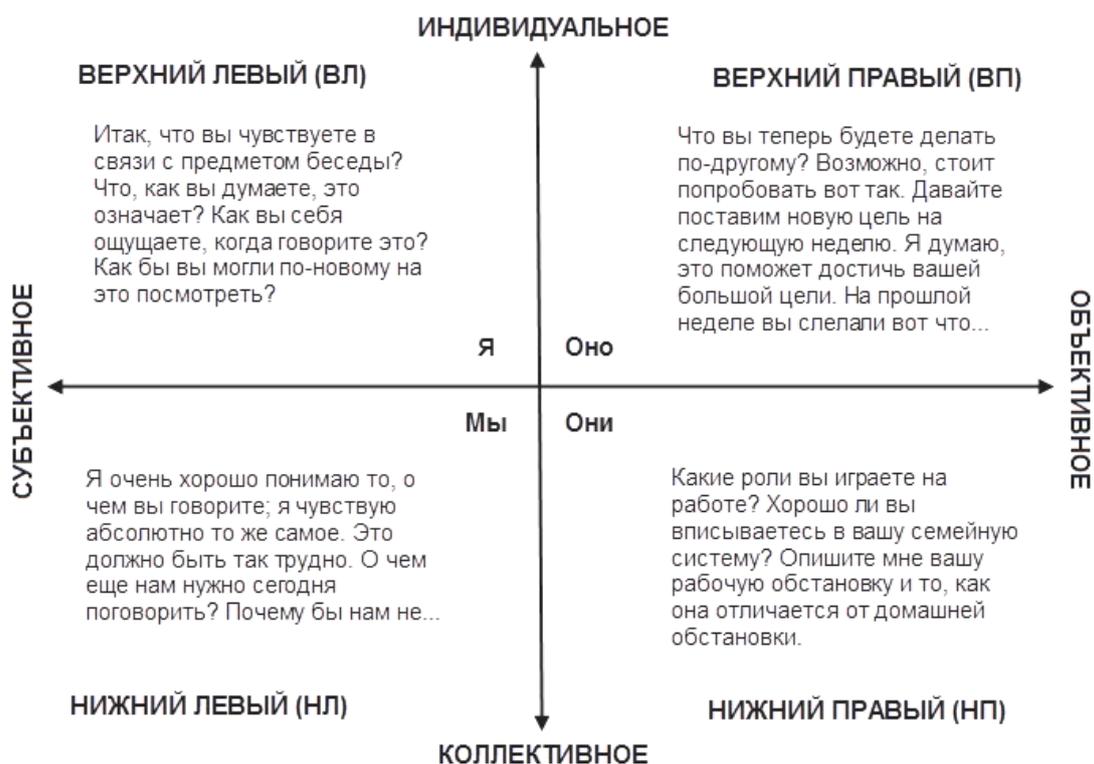


Рис. 3. «Середина» четырех различных сессий коучинга.

Но интегральный подход чрезвычайно важен не только для задавания вопросов, но и для понимания ответов. Ответ клиента отражает его уникальный взгляд на мир, и таким образом находится в континууме, который по своей природе стремится как к превосходению (Эрос), так и к общности (Агапе). Самоидентификация стремится поддержать свою текущую структуру, и это стремление будет окрашивать ответы и реакции клиента на вопросы коуча. Ответы клиента на все заданные вопросы всегда будут исходить из точки их уникальной AQAL-комбинации. Из этой Комбинации происходит Текущий образ жизни (ТОЖ, CWOB) клиента. ТОЖ включает в себя все



аспекты жизни клиента на данный момент: то, как он воспринимает (восприятие, чувства, мысли), то, что он делает (слова и действия) и то, как он понимает, куда и зачем движется (результаты и последствия).

Новое понимание, перспективы или более широкое мировоззрение обрабатываются по-прежнему уже имеющейся AQAL-комбинацией клиента. Новое видение – это по большей части функция ума, который воспринимает нечто новое. Оно еще не воплощено в жизненный опыт, хотя клиент может искренне думать: «Раз я это понимаю, я должен это воплотить». Моменты «ага!» – это, по сути, переживание состояний, они не означают, что то, что клиент осознал, прожито им в реальном времени. Твердый навык или способность выстраиваются на основе всех четырех секторов. Одно только новое понимание к изменениям не приведет.

Однако многие коучи принимают мудрые ответы на ВЛ вопросы или плодотворные творческие НЛ беседы за показатели воплощения в жизнь нового понимания, тогда как они являются показателями когнитивного понимания. А это совсем разные вещи. Без осознания своего ТОЖ и работы с ним посредством структурированных, интегрированных практик, где он превосходится и включается в Новый Образ Жизни (НОЖ, NWOB), мы получим пиршество для ума – изысканное, значимое, потрясающее. Но не имеющее ничего общего с реальной жизнью.

Если построение сессии коучинга основывается на ВП ориентации, то внимание будет сфокусировано на планировании, отчете о проделанной работе и обсуждении необходимых следующих шагов. На этих сессиях также обсуждается количество энергии и укрепление различных навыков. Хотя мы не отрицаем, что нужно действовать, ВП подход не учитывает способность ВЛ понимать всю сложность освоения нового поведения: «Почему я отказываюсь делать это, а с этим мне проще? Почему этот пункт я всегда ставлю в начале списка, а тот – отправляю в конец? Почему я не сделал то, что согласился сделать?». Точно также клиент может противиться поведенческим изменениям, если они не учитывают важные для него/нее отношения (НЛ) или системы (НП), и вряд ли сдвинется с мертвой точки, если не рассмотреть эти «коллективные» сектора. Часто на отчетной сессии с перспективы ВП сектора клиент должен рассказать коучу о том, что он не смог сделать. Если коуч отвечает в духе: «А насколько вы вообще привержены своему делу?», то он опирается исключительно на ВП действия с единственной смысловой перспективой – задачи должны выполняться посредством убежденности и силы воли.

Если сессия коучинга основана на НЛ секторе, клиенты часто ощущают, что коуч «на самом деле его понимает», что это поддерживающая, ценная и полная новых открытий беседа. Клиент с трудом понимает, как он вообще мог жить без своего коуча. В такой системе коучинга нет идеи о том, чтобы разработать ясный ВП план действий и завершить коучинг. Идея здесь состоит в том, чтобы коуч был партнером по мышлению до тех пор, пока клиенту это необходимо. Часто клиенты искренне ценят близость, поддержку и общие глубинные ценности, которые поддерживают такую совместную работу. Однако если вы спросите клиента, что же конкретно изменилось в их жизни в результате этих отношений с коучем, частенько явных результатов он назвать не сможет. Скорее, он ответит субъективно: «Да все изменилось! Мне так повезло, что мне есть с кем проконсультироваться, я так признателен за ее поддержку!».

Короче говоря, подходы к коучингу, которые не опираются на все четыре сектора, по определению фрагментарны. Настаивать на новом поведении (ВП), не учитывая влияние, которое оно окажет на системы, в которые включен клиент (НП) или общее смысловое пространство его отношений (НЛ) или его/ее уникальный взгляд на мир (ВЛ) – это значит рисковать устойчивостью и реальным воплощением в жизнь всех необходимых изменений. Точно также те школы, которые опираются только на верхние сектора (ВП поддержка действием возникающих в ВЛ секторе новых открытий) оставляют клиентов со множеством дел и озарений, но не дают ему систему или карту, при помощи которой он смог бы их объединить. То же можно сказать и о правосторонних или левосторонних подходах. Как точно выразился Уилбер (200, стр. 113): «Отрежьте один сектор, и остальные истекнут кровью».

Убеждения по поводу изменений формируют основу подхода к коучингу. Также эти убеждения влияют на то, насколько внимательно рассматривается и разрабатывается модель



развития, насколько целостный складывается метод и процессы, которые воплощают этот метод в жизнь. По нашему мнению, все эти подходы соответствуют важнейшим человеческим потребностям в поддержке, управлении, и сопровождении в развитии. Однако, по нашим оценкам, подходы, которые опираются на раздробленные предположения относительно процесса изменений и недостаточно целостные методы и процессы системы коучинга, не так хорошо служат своим клиентам, как это возможно в рамках целостного интегрального подхода.

Нас с Лаурой всегда занимал (и продолжает занимать) процесс построения такого подхода, который дает клиенту наилучшие возможности на самом деле измениться, поддерживать устойчивость этих изменений и воплощать их так, чтобы это соответствовало уникальности их личного путешествия в развитии. Далее мы опишем подход к коучингу, который мы разработали, опираясь на убеждение, что для устойчивой трансляции и трансформации, мы должны учитывать не только четырехсекторную модель изменений, но полностью принцип AQAL (все сектора, все уровни, все линии, все состояния, все типы). То есть модель развития, на которой основывается Интегральный коучинг, и является таким целостным методом. Вначале мы задались вопросом: Как можно применить модель «превосхождения и включения» в коучинге? И ответили на него так: посредством подлинно интегрального применения.

Наша модель развития «превосхождения и включения».

Коучинг – это дисциплина, ориентированная на переход из настоящего в будущее. Многие подходы к нему ориентированы даже больше на будущее: развитие, рост и изменения, направленные в будущее. Множество школ коучинга уделяют основное внимание «разрыву» между здесь (сегодня) и там (будущее). Часто клиенты коучинга работают над новыми целями, новыми открытиями, новой работой и/или новой жизнью, и поэтому «новый» или «следующий» - это центр приложения усилий большинства коучей. Мы встречаем несбывшиеся или только возникающие желания: от успеха на новом руководящем посту до желания быть лучшим родителем; от налаживания Практики интегральной жизни до желания быть менее авторитарным; от того, что жизнь не идет так, как мне хочется до того, что жизнь не настолько полна смысла, как я надеялся; от желания поменять работу до желания снизить уровень стресса на текущей работе. Вполне естественно ожидать, что у полностью свободного человеческого существа найдется множество видов на будущее в самом широком спектре стремлений, мечтаний и желаний.

Индустрия коучинга делает свой вклад в развитие климата «я еще не там, где хочу быть», уже преобладающего в профессиональной и личной жизни, и, следовательно, в умах наших клиентов. Это мечты, которые не исполнились, цели, которых не достигли, и общее ощущение, что еще так много можно сделать, узнать и много кем стать. У большинства клиентов этот зазор между «здесь» и «там» весьма внушительен. Конечно же, для людей, жизнь которых включает в себя активное и постоянное сознательное развития, такой зазор будет существовать всегда. И личная, и культурная эволюция требует от человека опираться на этот зазор и продолжать движение вперед. При этом область профессионального коучинга может оказывать свое влияние на развитие усталости от развития – этой напасти современности. Еще не сделано. Никогда не будет сделано. На поздних стадиях развития это может стать весьма освобождающим взглядом на рост. Однако для большинства людей это довольно изнурительно, поскольку они также жаждут утешения, тишины и покоя.

Вы можете это явление наблюдать даже в движении за расширение человеческих возможностей. Стремление к вертикальному развитию, новому и следующему может быть гораздо сильнее, чем стремление к «здесь и сейчас» и ощущению себя дома в настоящем. Как мне интегрировать себя – того, что есть здесь и сейчас – здоровым образом? Как я могу работать со своими возможностями и ограничениями посредством искусных средств? Почему я думаю только о том, какой могу стать? А как же сознание и присутствие в той мне, которая прямо сейчас живет своей жизнью? Есть широкое поле для работы с уже имеющимися навыками и способностями и важно осознавать то, что уже есть в моей жизни, а не только то, что возможно: нужно учитывать и то, и другое. Коучинг поддерживает стремление к росту и достижениям (оранжевая высота) и чувствительность и открытость ко всем формам развития и трансформации (зеленая высота). Однако здоровое интегральное развитие включает то, что уже есть в нас (текущая «я»), а не только



стремится превзойти ее к будущей «я».

Здоровое включение – необходимый компонент Интегрального коучинга. За десятилетия, посвященные коучингу, мы не обнаружили ни одной школы коучинга, чьи методы, процессы или развивающие практики формально включали бы мысль, что «текущая я» - это основание, на котором будет расти «будущая я». Т.е., в парадигме «из настоящего в будущее» мы ценим и настоящее тоже. Интегральный коучинг поддерживает здоровый переход клиента к следующему уровню развития, но учитывает и то, где он находится в настоящий момент. Ведь именно на ТОЖ мы обычно не обращаем внимания, и он остается в подсознании – и для нас, и для клиентов. В нашем ТОЖ имеется структура и способ восприятия мира, действий и оценки, как идут дела. Способ восприятия, действий и проверки уникален для каждого клиента и проявляется в мире, сознает это клиент или нет. И, как и большинство других систем, ТОЖ будет отстаивать себя, даже если клиент искренне стремится к НОЖ. Это похоже на трансплантацию сердца. Хотя оно и бьется в груди глубоко благодарного человеческого существа, первая реакция тела – отвержение инородного объекта, даже ценой собственной жизни. Интегральные коучи поддерживают клиента и предоставляют ему необходимую структуру, проводя его через естественное сопротивление, пока он вживается в новые способы жизни, и это включает в себя близкое знакомство с тем, как мы живем сейчас.

ТОЖ руководит нами, когда мы ищем место в классной комнате, когда мы сходимся с кем-то близко или избегаем кого-то, когда мы решаем стоять нам или сесть, приняться за новый проект или остановиться, управляет нашим вниманием, когда мы что-то замечаем, а что-то пропускаем, когда мы пытаемся понять, как у нас идут дела. ТОЖ уникален для каждого клиента и опирается на его AQAL-комбинацию. Она у каждого своя, как отпечатки пальцев. Вот почему, даже если в компании существует ясное описание должностных обязанностей для той или иной позиции, Джон (который только что начал исполнять эту роль) будет вести себя совершенно не так, как Алиса (которая только что уволилась). Джон и Алиса будут абсолютно по-разному воспринимать это описание, действовать согласно ему и проверять, соответствуют ли они ему. Джон похож на капитана гоночной яхты, крепко держащего штурвал. А про Алису говорят, что она как раскидистое дерево, под сенью которого у команды всегда есть четкое понимание, что верно, а что нет. У капитана гоночной яхты будет совсем другое видение, способ действий и способ соотнесения с реальностью. И легко понять, что когда Алиса уволилась, а Джон вступил в новую должность, это сильно повлияло на каждого члена команды!

Это устойчивое «настоящее» ТОЖ – целостное единство всех моментов прошлого, кульминация того, кто мы есть, и что мы делали до настоящего момента. Поэтому для системы развития очень важно признавать его власть и устойчивость. Его «мускулы» постоянно тренировались, чтобы поддерживать текущее положение вещей. Осознаем мы это или нет, все эти способности существуют для того, чтобы поддержать текущий способ жизни в мире, и мы в нем нуждаемся. Интегральный коучинг уделяет внимание силе текущей манифестации, признавая ее и применяя ее навыки и способности, но в то же время оценивая и те ее аспекты, которые не поддерживают развитие клиента в заявленной им теме коучинга. Если мы сосредоточим все свое внимание на «прекрасном новом будущем», то увидим только половину реальности развития клиента – мы не заметим напряжение между «текущим я» и «будущим я», которое присутствует в настоящий момент. Когда мы оцениваем только будущее, мы создаем диссонанс и оставляем бреши в развитии, которые рано или поздно дадут о себе знать.

Напряжение между реальностью прошлого и будущего хорошо заметно в организациях. Давайте рассмотрим случай нового руководителя, который с энтузиазмом рассказывает о новом сияющем будущем, не уделяя при этом внимания настоящему. Он не признает предыдущей деятельности компании, ее побед и поражений, которые привели ее к тому положению, в котором она сейчас находится (большое спасибо). То же самое происходит и с коучами. Клиент вообще-то выжил и прекрасно себя чувствует в своем уникальном путешествии «из прошлого в настоящее» без внимания коуча. И именно мощь его прошлого дает ему возможность смотреть в будущее и обращаться за помощью к коучу.

С точки зрения развития, понимание, признание, ясное видение ТОЖ клиента и работа с ним



необходима для того, чтобы его здоровые аспекты были включены в следующую версию клиентского «я». Как сказал Уилбер (личная беседа, 2 декабря 2008 года): «Здоровая трансляция ведет к здоровой трансформации». Здоровая работа с текущими проявлениями клиента помогает ему развить сознательную способность понимать, почему он ведет себя определенным образом, говорит определенные слова и реагирует на повседневные ситуации определенным привычным способом. Эти проявления включают в себя прекрасные аспекты и не такие уж прекрасные, а также способность различать, что нужно признать и укрепить, а что – оставить и превзойти. В нашей системе работа с ТОЖ дает клиенту возможность здоровым образом проработать ограничивающие аспекты своей личности (например, части, которые он уже перерос, теневые элементы и те аспекты личности, которые больше не помогают ему в стремлении к более полному и свободному «я»). Сострадательная открытость к боли и красоте ТОЖ моделируется Интегральным коучем и – это является ключевым аспектом нашей модели – позволяет клиенту свидетельствовать себя более полно, не убегая, не отрицая, не подавляя аспекты себя из страха или стыда. Многие школы коучинга сосредоточены в основном на отбрасывании старого и улучшениях. Метод Интегрального коучинга дает клиенту опору и позволяет «смотреть на вещи трезво», но не судить себя и не подгонять так, чтобы земля горела под ногами. Как сказала Пема Чодрон (2001, стр. 27): «Если этот процесс ясного видения себя не основывается на сострадании, то он превратится в агрессию по отношению к себе». Духовная и моральная линии, а также когнитивная, эмоциональная, соматическая и межличностная создают целый интегральный поток, и дают возможность самосознанию и изменениям расцвести и воплотиться в жизнь.

В общем, Интегральный коучинг работает с двумя концепциями «я», существующими одновременно: «текущий я» и «новый (или будущий) я». Обе эти идентичности обладают своим собственным способом бытия, который включает в себя:

- 1) способ видения - восприятия и наделения происходящего определенным смыслом;
- 2) способ действий – действия, слова, взаимодействия, «дела»;
- 3) способ проверки - каковы результаты или последствия действий, преуспел человек или потерпел неудачу, результаты хороши или плохи и т.д.

У каждого из нас есть свой ТОЖ, и мы продвигаемся по направлению к НОЖ в постоянно переплетающихся циклах нашего жизненного развития. Интегральный коучинг развивает способности и навыки роста к НОЖ, но также интегрирует здоровые аспекты ТОЖ, по мере того, как мы превосходим и включаем его.

Применение субъект-объектной теории в Интегральном коучинге

В следующей главе мы рассмотрим применение теории субъект-объект в качестве одного из основных элементов в нашем методе «превосхождения и включения». Во многих своих публикациях Кен Уилбер подробно объясняет этот путь развития: субъект на одном уровне становится объектом на следующем. В «Проекте Атман» он так описывает этот процесс:

На каждом этапе психологического роста мы находим:

1. В сознании возникает структура более высокого порядка (с помощью символических форм);
2. Самость идентифицируется с этой более высокой структурой;
3. Со временем возникает следующая структура более высокого порядка;
4. Самость разотождествляется с более низкой структурой и смещает свою естественную идентификацию к более высокой структуре;
5. Таким образом, сознание превосходит более низкую структуру;
6. И получает возможность действовать в этой более низкой структуре с уровня более высокого порядка;
7. Таким образом, все предыдущие уровни могут интегрироваться в сознании (Уилбер, 1980, стр. 94).

Мы могли бы пояснить это на языке Интегрального коучинга так: клиент приходит к коучу, желая изменить тот или иной аспект своей жизни. Во взаимодействии с Интегральным коучем он



видит свой ТОЖ (через символы или метафоры) и все, что возможно в рамках ТОЖ в его жизни на данный момент. Он так же начинает понимать, как ТОЖ его ограничивает, не дает проявиться новым формам. Это первый шаг на пути разотождествления со структурой более низкого порядка.

Затем коуч демонстрирует клиенту НОЖ (через метафору или символ) и клиент идентифицируется с этим «я» более высокого порядка и структурой этого «я» (тем, как оно воспринимает окружающее, как действует и как соотносится с реальностью) по мере своего проявления. Клиент начинает осознавать структуру более высокого порядка своего НОЖ и идентифицироваться с ней. Посредством формального курса развития в течение коучинга, клиент обучается свидетельствовать и интегрировать здоровым образом ТОЖ и одновременно развивать новые навыки воплощения в жизнь НОЖ. Посредством этого структурированного, интегрального процесса он последовательно разотождествляется с ТОЖ и естественным образом смещает свою идентичность к НОЖ. У него остается доступ ко всем силам и способностям ТОЖ, но он соотносится с ними с точки зрения способностей, доступных ему в НОЖ.

Этот процесс превосхождения и включения применяется в методологии Интегрального коучинга в вертикальном (трансформация) и горизонтальном (трансляция) развитии, поскольку, на самом деле, они неразрывно связаны. Когда мы укрепляем свои горизонтальные способности, знакомимся со всей территорией нашего развития и учимся ей уверенно управлять, повышается вероятность вертикального движения. Горизонтальные способности в данном случае относятся к целостной территории текущей Комбинации AQAL клиента. Она включает в себя не только уровень развития сознания (структура-стадия), но также профиль линий развития и понимание секторов, а также то, какие сектора клиент предпочитает, и какое влияние это на него оказывает, способность погружаться в различные состояния и работать с ними (учитывая развитие состояний-стадий и здоровый доступ к стадиям в каждый момент времени), способности гендерного развития, текущее проявление его структурного типа энеаграммы и т.д. Работа с этим полным набором инструментов AQAL более полно описана в статье Лауры Дивайн «Уникальный взгляд на вас». Работа с горизонтальными способностями включает в себя все аспекты ТОЖ клиента, в том числе теневые элементы. Таким образом, клиент изучает территорию, выявляет теневые элементы, возникающие в своей текущей форме – тогда можно надеяться, что никаких «скелетов в шкафу» на будущее не останется – и полностью присваивает себе таланты и способности, которыми он обладает на данный момент.

Здесь важно отметить, что мы рассматриваем эти циклы превосхождения и включения как микро-генетические, а не как циклы перехода на следующий макро-уровень развития. Другими словами, мы видим множество циклов развития в пределах одной и той же структуры-стадии. Поэтому, изучая наш метод коучинга, обратите внимание, что мы не имеем в виду, что шесть – десять месяцев коучинга приведут к переходу на следующий уровень развития сознания, хотя это и может случиться, если клиент находится в переходной фазе между двумя уровнями. Также метод Интегрального коучинга помогает клиенту продвинуться в пределах одного уровня от начальной фазы (которую мы называем шаткой) к устойчивой фазе, а от устойчивой фазы к фазе перехода на следующий уровень (ее мы называем фазой разотождествления). Об этом также читайте в статье «Уникальный взгляд в вас».

Разрабатывая наш метод коучинга, мы также опирались на принципы субъект-объектной теории Роберта Кигана, которые на языке Интегрального коучинга можно выразить так: когда я живу из того или иного способа видеть, делать или сверяться с реальностью (мой ТОЖ), я не осознаю, что я действую из этого места. Это просто «я». Это то «я», за которое я себя принимаю. Я не вижу себя, я являюсь субъектом; я живу как субъект. Это моя «есть-ность», моя идентичность, «я». Это называется моим непосредственным «я» и я не могу видеть его как объект.

Возможность для развития появляется тогда, когда эти неосознаваемые стремления становятся видимыми. Я (субъект) начинаю видеть себя и начинаю развивать способности для работы с собой (объект) полностью, сознательно и с открытым сознанием. Как только «Я» начинает быть наблюдаемо мной, я больше не отождествляюсь полностью с этим «Я» (первое лицо субъективное) и таким образом начинается развитие по пути к тому, что «Я» со временем становится «мной» (первое лицо объективное) или «моим» (первое лицо притяжательное). Я могу



замечать «мои» мысли или «мои» чувства, но они – не все, за кого я себя принимаю, потому что я – также и тот, кто замечает все это. В рамках коучинга я могу с большей осознанностью оценивать свое развитие.

Первое изменение выглядит как момент озарения, когда я вижу свой ТОЖ, обычно при помощи метафор или образов, предлагаемых коучем. «А, вот он я какой!» В этот момент появляется взгляд на себя как на объект, и он являет собой первое движение от ближайшего «я» (полностью субъектного) к периферическому «я» (частично объектному). Согласно вышесказанному, периферическое «я» относится к такой части меня, которое я могу видеть как объект. Конечно, в самый первый момент я все еще нахожусь в реальности ТОЖ, поэтому, по сути, я смотрю на свой ТОЖ через линзы того же ТОЖ. Другими словами, тот самый момент «ага!» по поводу моего ТОЖ, это и есть момент начала движения от непосредственного «я» к периферическому «я», от субъекта к частично объективированному субъекту. Момент «ага!» возникает в результате этого сдвига! Со временем субъект все больше и полнее становится объектом, с которым можно сознательно работать, поскольку я с ним разотождествлен. По мере того, как я все больше воплощаю свой НОЖ, я могу оглянуться на «прошлого себя» и соответствующие ему качества, воспринимая его только как объект. Я превзошел его и включил, и теперь могу работать с моим ТОЖ, воспринимая его, действуя и сверяясь с реальностью с точки зрения НОЖ. Субъект одного уровня стал объектом субъекта следующего уровня, и я принимаю на себя ответственность включить мой ТОЖ в это развитие здоровым образом.

Фазы развития в методе Интегрального коучинга

Мы кратко описали основы метода Интегрального коучинга в соответствии с интегральной теорией, моделью превосходения и включения и субъектно-объектными отношениями. Теперь давайте рассмотрим проявление этих компонентов в фазах развития клиента, так как мы это понимаем и применяем в Интегральном Коучинге.

Текущий образ жизни, субъект (клиент его еще не распознает)

Текущий образ жизни (ТОЖ) представляет собой то, как клиент проявляет себя в мире. Его мотивация подсознательна. (Субъект: непосредственное я или «Я»).

Текущий образ жизни, объект (впервые клиент начинает его видеть частично объективированным субъектом в процессе его превращения в объект в процессе коучинговой работы)

Как только метафора ТОЖ предлагается клиенту, ТОЖ становится видимым и осязаемым. Он становится «объектом», к которому клиент может как-то относиться и с которым может разотождествиться в процессе работы с новыми практиками и упражнениями, направленными на размышления и развивающими большую эффективность в исторической перспективе. (Частичный объект: периферическое я или «мое»).

Новый образ жизни как объект (будущее «я», которое вначале видится в качестве объекта текущим «я», а затем со временем становится субъектом)

Клиент также работает над развитием способностей, необходимых для выстраивания нового образа жизни (НОЖ). Он отождествляется с НОЖ и укрепляет способность воспринимать, действовать и сверяться с реальностью в соответствии с НОЖ. Воплощение в жизнь НОЖ основано на структурированных циклах развития, включая основанные на модели AQAL практики и упражнения. Со временем НОЖ становится «субъектом» и следующей движущей силой в жизни клиента.

Превосхождение и включение

ТОЖ никуда не исчезает, и не должен исчезать. Это радикальное методологическое отличие от большинства школ коучинга, которые сосредоточены исключительно на будущем или на «разрыве» между здесь (сейчас) и там (будущее). ТОЖ продолжает жить внутри следующего уровня развития (вертикального или горизонтального).



Приобретение новых способностей работы с прежде не осознаваемыми движущими силами в нашей жизни столь же глубоко конструктивно, как и приобретение новых способностей, необходимых для воплощения НОЖ.

Со временем, когда НОЖ полностью воплощается в жизнь, клиент получает способность работать с ТОЖ посредством новых способностей, доступных в НОЖ, таким образом, превосходя их и включая на пути своего развития.

Это чрезвычайно мощная двойная модель развития. Она позволяет клиенту понимать, в какой точке он находится в тот или иной момент: опирается ли он на ТОЖ или на НОЖ, когда можно оставить один и переключиться на другой, и когда его сильно тянет в том или ином направлении. Чтобы активно работать с ТОЖ и НОЖ, необходимо быть осознанным, понимать, где находишься, и приносить это сознание в свои действия в мире. Приобретение такой способности сразу же оказывает огромное влияние на жизнь клиента.

На рис. 4 мы приводим визуальную схему модели развития превосходения и включения, которую мы используем в Интегральном коучинге. В начале отношений коуч – клиент, последний полностью живет в ТОЖ (серый кружок). По мере продвижения коучинга, клиент приобретает способности, которые позволяют ему лучше работать со своим ТОЖ и опираться на свои навыки, когда это необходимо. Со временем сила этого образа жизни ослабевает, он перестает быть подсознательной движущей силой жизни клиента. В то же время он выстраивает навыки для поддержания НОЖ (белый кружок). Постепенно клиент овладевает способностью жить с точки зрения более широкого будущего, при этом включая здоровые аспекты ТОЖ и работая с его теневыми аспектами. В какой-то момент этой работы эти два направления встречаются, и происходит подлинный сдвиг превосходения и включения (серый кружок внутри белого кружка). И, конечно же, где-то в будущем НОЖ становится привычным, само собой разумеющимся, уже не кажется чем-то новым, становится новым субъектом или превращается в ТОЖ. Начинается новый цикл развития.

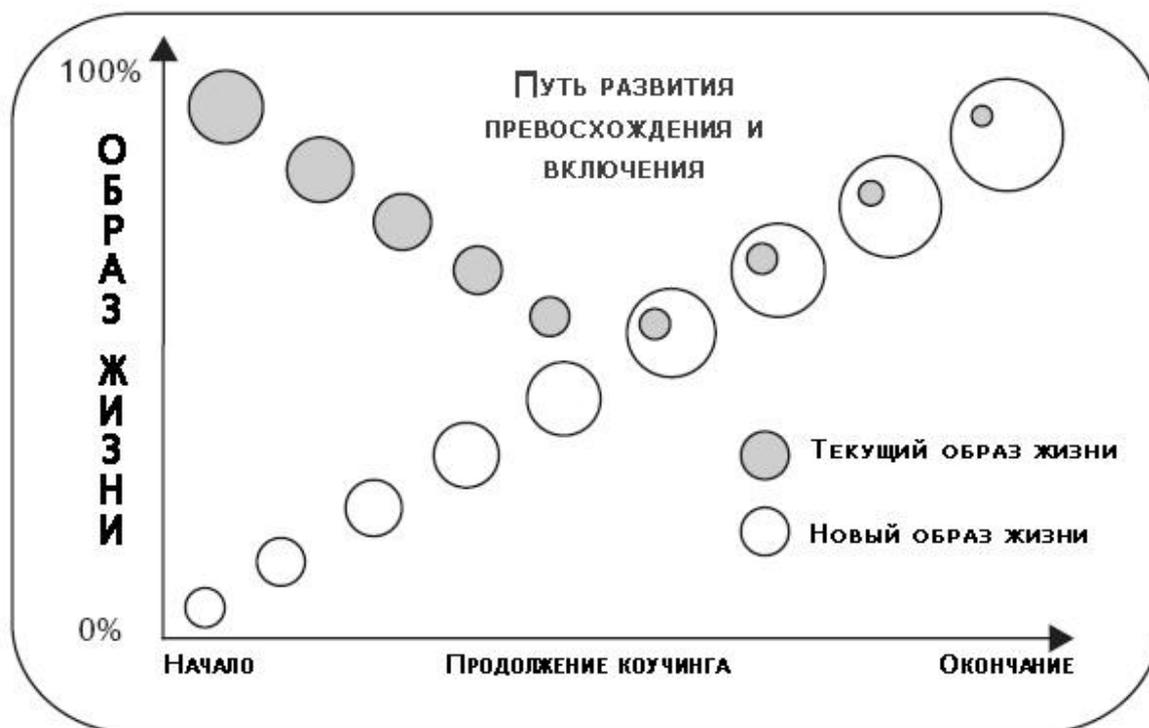


Рис. 4. Один цикл развития превосходения и включения.

На рис. 5 показано, как со временем начинают выглядеть множественные циклы развития. В рамках каждой конкретной стадии развития мы проходим большое количество таких циклов. (Именно благодаря этому в рамках одного и того же уровня мы наблюдаем такое широкое разнообразие горизонтального развития). Для поддержания горизонтального здоровья могут применяться совершенно разные подходы – в тех случаях, когда новый уровень только становится



видимым для нас, когда он стабилизируется или когда он начинает разрушаться, и в область нашего внимания попадает следующий уровень развития. В работе Интегрального коучинга понятие здоровья относится не только к сбалансированному подходу к секторам на конкретном уровне развития клиента, но также и к здоровому развитию согласно типу энеаграммы, женским и мужским способностям, линиям развития, которые затрагиваются коучингом, доступа к поддерживающим состояниям и т.д. Таким образом, мы выстраиваем здоровье согласно модели AQAL на каждом конкретном уровне.

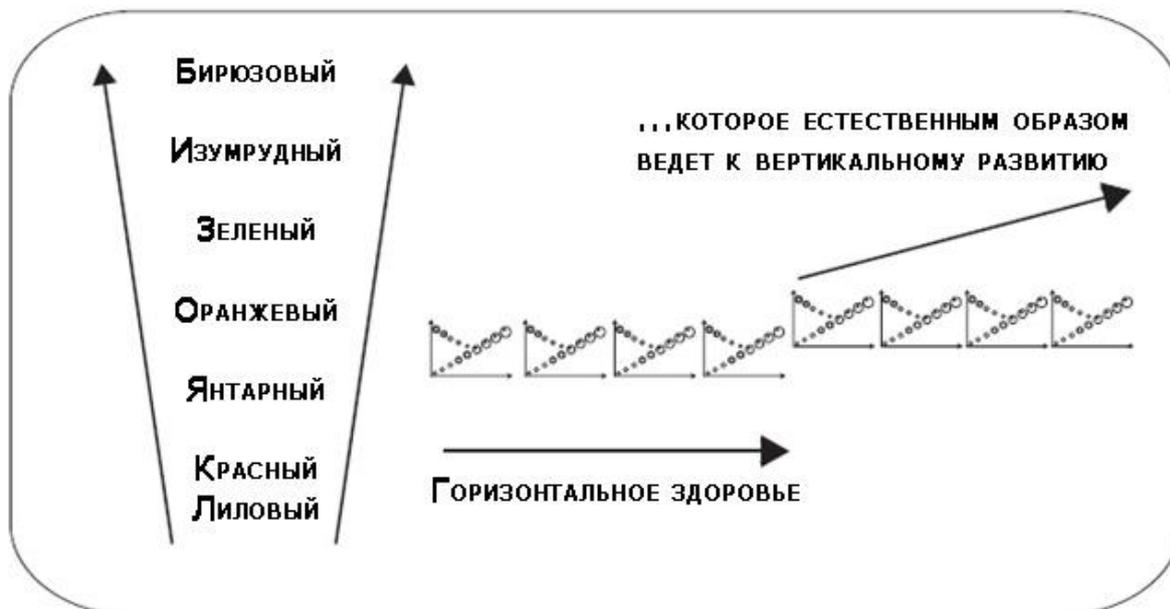


Рис. 5. Повторяющиеся циклы развития по типу превосходения и включения.