



Certificate in Psychosynthesis Leadership Coaching Programme for the Istituto Internazionale Psicointesi Educativa

Unità 3: Workshop 4 + 5 Guida di studio: *Interventi nel coaching*

Prepared by Aubyn Howard and Paul Elliott

Draft v3-3, Settembre + Ottobre 2019

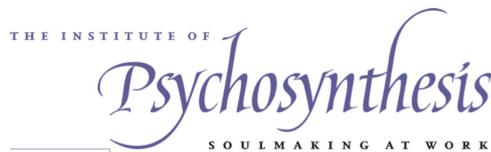
Psychosynthesis Coaching Limited

Course Directors:

Aubyn Howard: aubyn@psychosynthesiscoaching.co.uk

Paul Elliott: paul@psychosynthesiscoaching.co.uk

Partnerships, validations and accreditations



Middlesex
University
London



The CPD Standards Office

CPD PROVIDER: 21290
2015 - 2017

www.cpdstandards.com



Contenuto

Unità 3: Interventi nel Psychosynthesis Coaching	3
Contesto	3
Risultati chiave	3
Argomenti chiave.....	3
Schema del Workshop.....	4
Modello di analisi interventistica di sei categorie di Heron	5
Lavoro con le subpersonalità nello sviluppo dello leadership	13
Lavorare con le Mentalità.....	16
Reflective questions.....	Error! Bookmark not defined.
Recommended Reading	Error! Bookmark not defined.

Unità 3: Interventi nel Psychosynthesis Coaching

Contesto

Il Weekend 3 si basa sul modello base di Visione Trifocale con diversi modi di intervenire e lavorare nel coaching, che il coach di psicosintesi può attingere efficacemente quando e dove applicabile. Ci concentriamo su tre approcci; Il modello di intervento di sei categorie di Heron, Mentalità e Subpersonalità. Affrontiamo le sub-personalità assumendo una conoscenza approfondita dei partecipanti ed esplorando l'uso delle sub-personalità nelle organizzazioni. Tracciamo insieme i fili dei 6 giorni e concordiamo azioni future e supporto per aiutare gli studenti a praticare e sviluppare le loro abilità apprese.

Risultati chiave

- ❖ Maggiore capacità di lavorare **psicologicamente** come allenatore e una più profonda comprensione del comportamento umano e dello sviluppo
- ❖ Fiducia nell'utilizzo di **modelli, strategie e strumenti** di coaching che supportino l'efficacia di un coach di
- ❖ Leadership

Argomenti chiave

Analisi interventistica delle sei categorie di Heron

Lavorare con le sub-personalità nello sviluppo della leadership

Lavorare con gli mentalità

Psicosintesi come psicologia integrativa per il coaching di leadership

Schema del Workshop

Workshop 4	Giorno uno	Giorno due
Check-in/revisione 10:00 Giorno 1 09:00 Giorno 2	Riflessione e check-in. Panoramica del Weekend	Riflessione e check-in
Sessione 1	Introduzione interventi nel coaching	Lavorare con le subpersonalità nel coaching - discussione in gruppi grandi e piccoli
Riposo		
Sessione 2	Introduzione all'analisi di intervento delle sei categorie di Heron	Lavorare con le subpersonalità nel coaching - lavoro pratico in coppie
Pranzo 12:30-13:30		
Sessione 3	Analisi d'intervento delle sei categorie di Heron- lavoro pratico in triadi	Riflessione e check-in Lavorare con le subpersonalità - plenario
Riposo		
Sessione 4	Analisi d'intervento delle sei categorie di Heron. - plenario	Creare consapevolezza: strumenti di coaching della leadership
Riposo		
Sessione 5	Competenze del coaching - revisione	
Check-out/ completamento Fine 18:00 Giorno 1 Fine 16:00 Giorno 2	Riflessione e check-out.	Riflessione e check-out.

Modello di analisi interventistica di sei categorie di Heron

Panoramica

Per intervento intendiamo un pezzo identificabile di comportamento verbale e / o non verbale che fa parte del servizio dei professionisti per il cliente.

Il modello descrive l'intenzione del facilitatore nel loro intervento. Non vi è alcuna implicazione che una categoria sia più o meno importante di un'altra e non sia totalmente esclusiva l'una dell'altra. Un intervento efficace ha un valore reale solo quando è radicato nella cura e nella preoccupazione per il cliente. Gli interventi possono "degenerare" quando il praticante è motivato dall'interesse personale o ha problemi psicologici irrisolti che inconsciamente proiettano sul cliente. Gli interventi degenerati possono anche derivare da una mancanza di competenza. Gli interventi "perversi" avvengono quando il praticante è volutamente malizioso e cerca di lasciare il cliente disabile a vantaggio del praticante.

Di seguito è riportato un riepilogo delle opzioni di categoria facilitativa. Nelle pagine seguenti forniamo una descrizione di alcuni dei "tipi" di intervento all'interno di ciascuna categoria. Tuttavia, per apprezzare appieno il modello, ti consigliamo di leggere "Helping the Client" di John Heron (1990).

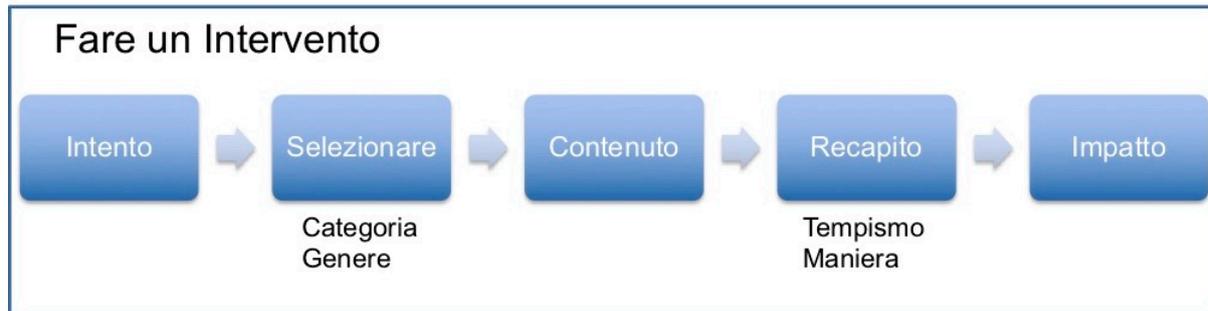
Psychosynthesis Coaching	
Heron - six category intervention model	
Authoritative	Prescriptive A prescriptive intervention seeks to direct the behaviour of the person, usually behaviour that is outside the practitioner-client relationship.
	Informative An informative intervention seeks to impart knowledge, information or meaning to the person.
	Confronting A confronting intervention seeks to raise the person's consciousness about some limiting attitude or behaviour of which they are relatively unaware.
Facilitative	Cathartic A cathartic intervention seeks to enable the person to discharge or release painful emotion, primary grief, fear and anger.
	Catalytic A catalytic intervention seeks to elicit self-discovery, self-directed living, learning and problem solving in the client.
	Supportive A supportive intervention seeks to affirm the worth and value of the client's person, qualities, attitudes or actions.
Heron (1990) 64	

Gli interventi autorevoli vengono utilizzati quando si decide che è importante che l'altra persona sia indirizzata verso una particolare nuova informazione, una comprensione o intuizione.

Gli interventi di facilitazione sono utilizzati quando si decide che è importante che l'altra persona decida ciò che è meglio per loro e che supporti le loro qualità positive, consenta loro di esprimere qualsiasi cosa sentano e valutano le proprie capacità di essere autodiretti.

Tutti gli interventi sono fatti nell'ambito della filosofia dell'empowerment e da un luogo di rispetto, genuinità e congruenza nella relazione cliente-professionista.

Effettuare un intervento di successo comporta una serie di elementi o passaggi:



Nel valutare un intervento possiamo chiedere (a) è stata la categoria giusta per ciò che stava accadendo nell'interazione con il cliente? (b) E se la categoria era giusta, era l'intervento giusto all'interno di quella categoria? E se così fosse, era (c) il contenuto appropriato, (d) il modo appropriato e (e) il tempismo è buono?

Tipi di intervento degenerato

- Interventi non richiesti - ad es. Una persona si nomina come praticante in un'altra
- Interventi manipolativi - motivati dall'interesse personale
- Interventi compulsivi: proiezione inconsapevole, mancanza di competenza emotiva
- Interventi non qualificati - semplicemente incompetenti

Obiettivi per lo sviluppo di interventi qualificati

- Per apprendere un repertorio completo di interventi, in modo che tu possa identificarli quando gli altri li producono e produrli a tuo piacimento nel tuo comportamento
- Valutare, con l'aiuto del feedback degli altri, i propri punti di forza e di debolezza in tutto il repertorio
- Praticare, con l'aiuto del feedback degli altri, quegli interventi in cui sei debole
- Avere qualche modello su cosa vuol dire fare bene gli interventi

Problemi da tenere presente durante una sessione

- Il professionista può guidare o può seguire il cliente
- Il cliente produrrà suggerimenti sul contenuto e il cliente produrrà segnali di processo
- Il cliente può lavorare nel dominio del sentimento o il cliente può lavorare nel dominio del pensiero

Le prossime sei pagine forniscono maggiori dettagli su ciascuno dei tipi di intervento:

Interventi prescrittivi

Linee guida

- Non invadere la competenza autodeterminante del cliente.
- Il cliente è libero di prendere o lasciare il consiglio.

Principali tipi di intervento

Gradiente catalitico prescrittivo: c'è un gradiente dal prescrittivo al catalitico.

1 Prescrizione imperiosa

Usare tutta l'autorità del tuo ruolo e in maniera autorevole chiedi al cliente di fare qualcosa, senza consultazione prima o dopo il comando.

2 Prescrizione direttiva benevola

Questa è una proposta benevola e rispettosa che il consulente faccia qualcosa, ma ancora senza consultazione prima o dopo di essa. C'è un continuum qui da lieve a forte; puoi (a) suggerire, (b) proporre, (c) consigliare, (d) persuadere

3 Prescrizione consultiva

Proponi un comportamento e consulta anche il cliente, suscitando le sue opinioni - che prendi in considerazione con attenzione. Ma sei responsabile per la prescrizione finale, che può o non può tenere conto di queste opinioni.

4 Trattativa

Fin dall'inizio si lavora in modo collaborativo con il cliente sulla decisione, la condivisione e il confronto delle opinioni sui problemi e le opzioni. Insieme lavori per concordare una decisione finale.

Facilitazione di auto-direzione

A questo punto, la fine completamente catalitica del gradiente, si preoccupa solo di facilitare il cliente nel formarsi la propria mente a suo modo nella direzione che il cliente pensa meglio.

Interventi informativi

Linee guida

- Rilevante per i bisogni e gli interessi del cliente.
- Il cliente è incoraggiato ad essere attivo nel processo di apprendimento.

Principali tipi di intervento

1 Fondamento logico del praticante

Spieghi al cliente ciò che il praticante sta facendo o sta per fare o ha fatto in relazione a lui o lei e spiega perché.

2 Interpretazione personale

Tu interpreti - cioè, dai un significato a - il comportamento o l'esperienza o la situazione del cliente. L'opposto di individui che trovano il loro significato. Le interpretazioni informative sono interessanti, illuminanti e migliorano la consapevolezza per il cliente che non è difensivo riguardo al loro contenuto (al contrario di confrontarsi con interpretazioni, su cui i clienti sono difensivamente inconsapevoli).

3 Presentazione di informazioni pertinenti

È possibile fornire informazioni, verbalmente nella sessione, pertinenti ma non riguardanti il cliente. Può avere un rapporto pratico con la situazione, i bisogni o gli interessi del cliente.

4 Feedback

Dai ai tuoi clienti un feedback informativo e senza valutazioni sulle loro prestazioni, ad esempio, in un esercizio di gioco di ruolo o di abilità.

Interventi confrontativi

Linee guida

- Evidenzia rigidità per che l'intuizione si verifichi.
- Sempre di supporto alla persona.

Principali tipi di intervento

- 1 Aumentare la consapevolezza del cliente sull'agenda

"C'è qualcosa che sta succedendo qui, non sono abbastanza chiaro riguardo"

- 2 *Dare feedback*

Impressioni su ciò che il cliente sta dicendo, o su come il cliente sta dicendo qualcosa non verbalmente dove queste sono impressioni di qualcosa negato, difensivo, inconsapevole o disadattivo, ad es. il cliente dà una risatina sprezzante dopo tutto quello che dici o lascia sempre gli occhi prima di rispondere

- 3 *Fare una domanda diretta*

Quando senti che il cliente nasconde, nega, ignora o evita un problema. "Quando hai partecipato per l'ultima volta ad uno degli incontri"?

- 4 *Sonaglio e scossa*

Sfidare negazioni o disconoscimenti dei clienti mettendo in discussione le prove o prove contrarie dal punto di vista del cliente.

- 5 *Cambiando le parole*

Da "non posso" a "scelgo di non..".

- 6 *Andando da lì e poi a cui e ora*

Ad esempio, invitando il cliente a passare da una preoccupazione al passato o al futuro a ciò che sta vivendo nel qui e ora.

- 7 *Alzando uno specchio*

Imitando di nuovo un comportamento al client, ma supportato in modo soddisfacente, ad es. se un cliente, ogni volta che dice "Non so cosa fare", si mette la testa tra le mani, un consulente può mimarlo dolcemente e chiedere "che cosa stanno facendo le tue mani? Cosa ti sta succedendo quando lo fai? "

- 8 *Interrompere il disco*

Fermare il rotolamento in angoscia congestionata cambiando argomento o attirando l'attenzione del cliente su qualcos'altro.

- 9 *Disarmando il corpo*

Chiedi al cliente di spostare la sua posizione per contraddire le sue rigidità psicologiche, ad esempio chiedendole di alzarsi più in alto e fare alcuni respiri profondi

Interventi catartici

Linee guida

- A un livello il cliente è pronto a gestire.
- Seguendo successivamente per abilitare l'integrazione e la comprensione.

Principali tipi di intervento

- 1 *Cosa c'è in cima*
- 2 *Ripetizione di parole o frasi*
Raccogliendo parole e movimenti carichi di angoscia e invitando il cliente a ripeterli.
È importante che il divario tra la battuta e l'intervento sia piuttosto piccolo, se non addirittura spontaneo.
Può essere ulteriormente migliorato utilizzando in combinazione con amplificazione e contraddizione.
- 3 *Amplificazione*
Inviti il cliente ad amplificare il tono, la postura o il movimento, ad assorbire energia, poi a scoprire cosa sembra dire. Una volta amplificato può essere contraddetto, che a sua volta può essere amplificato.
- 4 *Contraddizione*
Il cliente è invitato a usare affermazioni e un modo non verbale che contraddica senza qualificazione le loro dichiarazioni e modi autoironici, auto-denigratori. Le sfide di contraddizione si basano sull'invalidità esterna e sull'oppressione del sé.
- 5 *Gioco di ruolo*
- 6 *Descrizione letterale*
Descrizione dettagliata e presente dell'aspetto sensoriale, emotivo di un problema
- 7 *Agire in*
Fingere di scaricare le emozioni per far precipitare un autentico episodio catartico
- 8 *Mobilizzazione dell'energia del corpo*
Respirazione profonda, correre, saltare, gridare, ecc.

Interventi catalitici

Linee guida

- Facilita il cambiamento incentrato sul cliente.
- Empatia attiva ma non invadente.

Principali tipi di intervento

1 *Semplice riflessione*

O eco - una semplice eco al cliente dell'ultima frase o poche parole che ha detto. Ciò mantiene il cliente in pista senza interferire.

2 *Riflessione selettiva*

Un dorso riflettente di qualcosa detto nel mezzo del discorso del cliente, specialmente qualcosa che trasporta e carica emotiva o sembra avere un significato.

3 *Verifica della comprensione*

Quando il praticante non ha sentito o capito cosa sta dicendo il cliente. Può darsi che il cliente sia confuso o incoerente o contraddittorio.

4 *domande aperte / chiuse*

Le domande aperte lasciano spazio al cliente per trovare diverse risposte possibili, le domande chiuse consentono solo una risposta o un sì o no. Le domande che iniziano con "cosa" e "come" hanno maggiori probabilità di evitare risposte di tipo aperto. Cerca di evitare il "perché" in quanto conduce all'analisi e lontano dalla persona.

5 *Costruzione logica*

Riassumendo, quando dopo un po' di tempo, il professionista sente la necessità di riassumere ciò di cui il cliente ha parlato. Ciò aiuta il cliente a filtrare il contenuto e vedere dove sta andando il discorso, o quali temi stanno emergendo.

6 *Costruzione empatica*

"Cosa c'è in agguato tra le righe". Il professionista offre al cliente il senso di un pensiero o sentimento implicito che non è completamente testato. "Sembra come se ..."

7 *Divulgazione discreta del praticante*

Il professionista condivide in modo appropriato la propria esperienza in un'area che viene indirizzata dal cliente. La divulgazione genera divulgazione, intimità, fiducia, apertura e assunzione di rischi.

Interventi di supporto

Linee guida

- Accettazione non qualificata della persona.
- Autentico e premuroso pur non colludendo con le rigidità delle persone.

Principali tipi di intervento

1 *Attenzione libera*

Essere presente in attesa per il cliente.

2 *Toccare*

3 *Espressione di sentimenti positivi*

Di affetto per il cliente

4 *Convalida*

Affermazione verbale dell'autovalutazione del cliente e considerazione positiva incondizionata

5 *Esprimere attenzione e preoccupazione*

Compreso il desiderio di raggiungere, relazionare, dare supporto e il silenzio

6 *Condivisione di cose buone*

Nell'esperienza del professionista con il cliente.

7 *Auto-divulgazione - celebrazione*

Delle sue gioie e difficoltà, passato e presente con il cliente

8 *Saluto / accoglienza*

Affermate il valore della persona, il piacere della sua presenza, nel semplice atto di saluto.
Estendi l'atto di saluto nel ricevere e accogliere il cliente nel tuo luogo di lavoro.

Lavoro con le subpersonalità nello sviluppo di leadership

Una delle illusioni sulla nostra esistenza e sul nostro essere è che siamo una personalità solida e unificata. In realtà viviamo tutti una molteplicità di vite.

Nel suo libro 'What We May Be' Piero Ferrucci disse:

Una delle illusioni più dannose che possono ingannarci è probabilmente la convinzione che siamo un essere indivisibile, immutabile, totalmente coerente. E scoprire che è vero il contrario è tra i primi compiti – e possibili sorprese – che ci confronta nell'avventura della nostra psicotesi.

"Ci sono momenti", disse Somerset Maugham, "quando guardo le varie parti del mio personaggio con perplessità. Riconosco che sono composto da diverse persone e che la persona che ha il sopravvento inevitabilmente darà posto ad un'altra"

Nel corso degli ultimi cento anni, questa complessità interiore è stata un tema importante della psicologia. Dal tempo di William James (che secondo Assagioli chiamava subpersonalità "i vari sé"), gli psicologi hanno riconosciuto l'importanza delle divisioni all'interno della nostra psiche e la corrispondente formazione psicologica che ne deriva.

Una volta che rivolgiamo la nostra attenzione su di loro troviamo molte subpersonalità in ognuno di noi. Alcuni sono comuni a molti di noi (padre, madre, figlio, figlia, insegnante, manager, critico, allenatore, ribelle, pleaser ecc.), ma altri sono più unici – tanto più la nostra identificazione e riconoscimento loro e il loro nome (La denominazione è molto importante perché identifica il subpersonalità in relazione alla nostra psiche particolare).

Le subpersonalità esistono all'interno di un multiplex di altre subpersonalità che forse lavorano in armonia con gli altri, ma spesso in coppie opposte o in complessi modelli di relazione.

Un esempio tratto da un caso di studio terapeutico citato da "Foundation in Psychosynthesis" mostra come le sottopersonalità possano operare in opposizione.

"Una cliente sulla quarantina... si era identificata da tempo con la "buona figlia, moglie e madre". Aveva centrato la sua vita sul piacere prima di suo padre, poi suo marito e infine i suoi tre figli, facendo tutte le 'cose giuste'. Subito dopo il suo quarantesimo compleanno ha scoperto la lib delle donne, ha iniziato una carriera, ha divorziato e diventa nelle sue parole una 'persona nuova'. Ma ora aveva difficoltà a relazionarsi con i suoi figli adolescenti. Non provava sentimenti d'amore o di cura per loro, che la affliggevano e la confondevano molto. In un periodo era diventata depressa e "era tornata nel vecchio me" e non era in grado di provare amore e vicinanza ai suoi figli. La sua domanda era: dovrebbe essere il 'vecchio sé' o il 'nuovo sé'?

Questa donna aveva cominciato a integrare molte parti di se stessa che aveva precedentemente rinnegato (bisogno di indipendenza, un buon intelletto, competitività, ambizione, ecc.) intorno a una

nuova personalità di essere una donna forte e intelligente e indipendente. Eppure il "vecchio sé" conteneva molte qualità importanti e preziose, come la sensibilità emotiva e la capacità di dare e ricevere amore. In seguito è stata in grado di vedere che non aveva bisogno di scegliere tra di loro, ma di formare un'identità più ampia che potesse includere aspetti di entrambi. La soluzione non consisteva nel rilassamento, ma nell'includere"

Le subpersonalità formano una sintesi di modelli di abitudine, tratti, complessi e altri elementi psicologici. Ma per avere una sintesi, ci deve essere un centro intorno al quale si verifica la sintesi. In una subpersonalità, questo centro è un impulso interiore che si sforza di realizzarsi. È questo centro che ha attratto e sintetizzato vari elementi della personalità per creare quello che può essere considerato come il proprio corpo o il proprio mezzo di espressione.

Man mano che li riconosciamo e li armonizziamo, a loro volta si organizzano e sintetano attorno a un centro di ordine superiore che è l'"io" – il centro personale dell'identità.

Questa sintesi di ordine superiore diventa la personalità integrata - Il mezzo armonioso ed efficace di espressione dell'essere umano auto-realizzato. Mentre ci muoviamo verso questo obiettivo, diventiamo sempre più in grado di scegliere in qualsiasi momento quale subpersonalità vogliamo esprimere. Fino ad allora siamo controllati da qualsiasi subpersonalità con cui siamo identificati al momento e quindi limitati dai suoi particolari attributi.

Often subpersonalities form at a young age as a survival mechanism to gain acceptance and love in our family of origin. So, for example, a pleaser subpersonality could develop as a child experiences that he/she does not receive unconditional from their parents but can get love by adapting their behaviour. What starts as an essential survival mechanism becomes an unconscious default mode which may severely limit the adult. Taking the example further, as the child moves to adolescence and starts to individuate then a rebel subpersonality will develop and then there will be two opposing subpersonalities.

Nel coaching, lavorare con le subpersonalità di un coachee può essere un modo estremamente utile per aiutarli a sviluppare la loro consapevolezza di sé e quindi trovare dove viene catturata la loro volontà. In tal modo il cliente e il coach possono potenzialmente identificare più chiaramente dove la volontà del coachee è disponibile per apportare modifiche alla loro vita personale e professionale.

Il punto chiave è che le subpersonalità di cui non siamo consapevoli possono controllarci e toglierci la capacità di scegliere. Ciò che siamo inconsapevoli di noi ci controlla. Questo è anche il nucleo di apprendimento su identificazione e disidentificazione. Per disidentificarci dobbiamo prima identificarci – portare alla coscienza, allora abbiamo il potere di scegliere.

Process of Harmonisation of Subpersonalities -5 stage model

1. **Recognition:** subpersonalities develop unconsciously. Initially during this stage we develop awareness as to how they operate and see how they shape our view of ourselves and the world. The more the individual becomes conscious of the parts, the more the sense of 'I-ness' - the one who chooses - develops. Within the complexity of 'I am this, that and the other' comes 'I am all this - I am me'

2. **Acceptance:** this stage is devoted to seeing 'what is' without value judgement. This is often difficult as the subpersonality maybe an aspect of the person which they don't like and have repressed. The more it is repressed the more it asserts itself and acceptance can be a journey of understanding its likely origins and also the way that it has served in the past and the qualities that it includes that may serve the present and future. When working with subpersonalities at this acceptance stage (and also at the next coordination stage), it is useful to in turn describe its behaviour, identify its wants and its needs and finally to recognise its qualities
3. **Coordination:** whenever we go deep enough towards the core of a subpersonality, we find that the core – which is some basic urge or need – is good. For practical purposes this can be considered an absolute. No matter how many layers of distortion surround it, the basic need, the basic motivation is a good one – and if it becomes twisted it is because of not being able to express itself directly. The real core – not what the subpersonality wants but what it needs -is good. A basic purpose of the coordination stage is to discover this central urge or need to make it conscious and to find acceptable ways it can be satisfied and fulfilled.
4. **Integration:** while coordination deals with the development and improvement within each subpersonality, integration is concerned with the relationship with other subpersonalities and with each one's place and activity within the personality as a whole. The process of integration leads from a general state of isolation, conflict, competition and repression of the weaker elements by the strong ones, to a state of harmonious cooperation in which the effectiveness of the personality is greatly enhanced.

It's useful then when working as a coach to look at a coachee's subpersonalities' relationship with each other. In particular, which qualities of one subpersonality are suppressed by the dominance of a number or others or one specific directly opposite subpersonality? This could be a helpful route to identifying available will

One common analogy of subpersonalities is to consider the "I" as the conductor of an orchestra. The orchestra is made up of a collection of different subpersonalities. If the players of the individual instruments play their own music then the result is a discordant noise. If they are all playing the same music but not in harmony the result will be similar. When they play the same music at the same time and each subpersonality (or group of subpersonalities in for example the various sections –violins, woodwind etc.) plays a lead when the conductor directs, then the music becomes beautiful and harmonious. We see then the potential full expression of the Self.

5. **Synthesis:** this final stage represents a potential move from intrapersonal development as represented by integration to interpersonal and transpersonal development. Synthesis is an outcome of a growing interplay of the personality with the superconscious and the Transpersonal Self.

As a result of this interplay, the life of the individual and his interaction with other human beings becomes increasingly characterised by a sense of responsibility, caring, harmonious cooperation, altruistic love and transpersonal objectives. It leads to the harmonious integration of the human being with others, with mankind and with the world¹

¹ IBID P.85

Lavorare con le Mentalità

Estratto dal post del blog: cambiamento trasformatore: il Santo Graal del coaching e della consulenza Aubyn Howard, 17 maggio 2017

Lavoro con un modello di cambiamento di mentalità, adattato da uno che ho appreso per la prima volta in psicologia di psicosintesi e successivamente utilizzato come allenatore che lavora con Roger Evans in Creative Leadership Consultants (e le cui basi possono essere trovate nel libro di Roger, *The Creative Manager*, 1989).

Ci sono somiglianze con il modello degli impegni in competizione, in quanto il nostro obiettivo è quello di identificare e diventare più consapevoli della limitazione della mentalità prima di cercare di riformulare o trasformare e modificare i comportamenti associati. Fondamentalmente, ora incorporo prospettive sistemiche e somatiche come parte dell'esplorazione e del rilascio della mentalità, che credo aumenti le nostre possibilità di successo.

Il linguaggio di Mentalità sta diventando sempre più familiare all'interno del mondo organizzativo, a livello individuale e collettivo. È importante rendersi conto che abbiamo sempre mentalità (credenze, schemi di pensiero, ipotesi inconsce, ecc.) E che è la nostra consapevolezza e relazione con loro su cui lavoriamo, al fine di darci una scelta più ampia. La stessa mentalità può essere sia autorizzante e limitante, sana e disfunzionale in diversi contesti o periodi della nostra vita. Man mano che cresciamo e sviluppiamo, le menti mentali che ci hanno aiutato a sopravvivere o avere successo nel passato potrebbero non servirci più, (per esempio "non fare affidamento sugli altri, posso farlo da solo!"). Lo stesso vale per le mentalità collettive, (ad esempio "siamo i migliori del settore!") Può servire il team di vendita in un determinato momento, ma può diventare limitante quando l'organizzazione deve aprirsi a partnership di innovazione collaborativa; alcune menti possono puntare a problemi psicologici più profondi nella nostra psiche individuale o collettiva, e questo è un tema che esplorerò più pienamente in un post successivo.

Per ora, ecco l'approccio di cui sopra, che prevede tre parti e dieci passaggi

Prima parte: Identificazione della mentalità

Qual è l'obiettivo, lo scopo o il problema su cui vuoi lavorare? Che cosa stai vivendo in relazione a questo? Blocchi specifici, barriere, fallimenti? Quali sono le tue osservazioni? Quali sono i tuoi sentimenti, pensieri e desideri? Si tratta di un problema che richiede un lavoro più profondo per apportare cambiamenti o trasformazioni?

Esplora le mentalità limitanti che associ a questo obiettivo / impegno / problema. Questi potrebbero essere pensieri o voci nella tua mente. Quale di questi ritiene il più significativo? Con chi vuoi lavorare? Annota la mentalità, cerca di essere il più specifico possibile e usa un linguaggio che ti è familiare. In che modo questa mentalità influisce sul tuo comportamento e sui tuoi sentimenti? Quali comportamenti ti associ a questa mentalità? Che sentimenti ti associano?

Seconda parte: Disimballare la mentalità

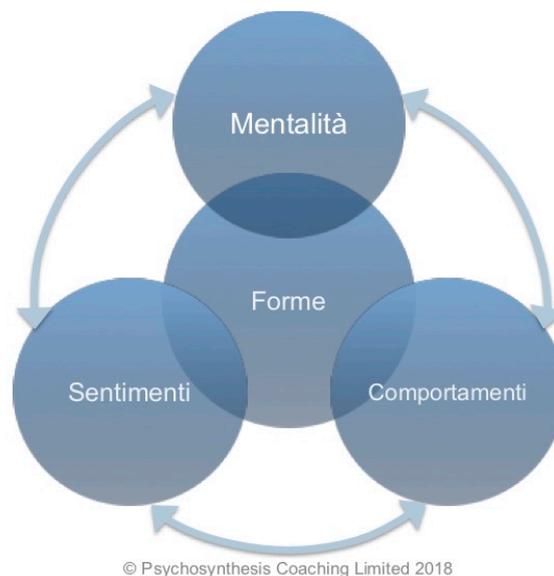
Quanto è forte questa mentalità? In altre parole, quanto ti controlla, quanto è automatico? Quanta scelta hai intorno? (10 = completamente automatico senza scelta).

Da quanto tempo hai questa mentalità? Quando e come è iniziato? C'è un tempo prima che tu possa ricordare? Come ti serve la mente? Cosa ne ottieni? Quale qualità di valore rappresenta per te? In che modo la mente ti limita? Che cosa ti impedisce di vedere o fare di te o degli altri?

Terza parte: Ricontestualizzare la mentalità

Come o dove potrebbe essere tenuta questa mentalità nel tuo corpo? Puoi mettere la mano lì? C'è una forma o un modello per questa mentalità? Respirare in quel luogo ... e rilasciare. In che modo questa mentalità è mantenuta in atto, supportata o perpetuata dal sistema più ampio di cui fai parte (ad es. Famiglia, organizzazione, società). Quale parte di te è identificata con questa mentalità? Quali parti di te non sono identificate con la mentalità e hanno una scelta in relazione ad essa? Quando ti allontani dalla mentalità, quale nuovo spazio si apre dentro di te? Quali nuove prospettive ti si aprono? Quale libertà o scelta hai in termini di comportamento? In quali altri modi potresti soddisfare i bisogni o l'impegno che questa mentalità ha rappresentato per te? Quali mentalità o affermazioni autorizzanti potresti attingere al posto di questa mentalità?

Non ho intenzione di promettere che questa è una formula sicura per raggiungere un cambiamento auspicabile - il lavoro vero deve essere fatto sia da coach che da client per fare la differenza. Lavorare sia in profondità che in superficie; lavorare a livello mentale, emotivo, comportamentale e somatico. Lavoro che coinvolge il dispiegarsi di sé, così come l'attivazione o il rilascio della volontà.



La relazione tra le nostre mentalità, sentimenti (o carica emotiva) e i nostri comportamenti che sono associati a loro, sono raffigurati nel grafico sopra - che mostra anche come questi sono mantenuti in posizione attraverso la forma - con la mente individuale questo significa il corpo e il somatico correlato modelli, e con mentalità collettiva o organizzativa questo può essere molte cose diverse, ad es. le forme e i modelli formali e informali del sistema organizzativo e della sua cultura.

Una parola di avvertimento su questo tipo di lavoro: le mentalità sono scivolose e trovare la mentalità che ha bisogno di lavorare in relazione a uno scopo, un obiettivo o un problema è una seria sfida in sé. Il compito dell'allenatore è quello di aiutare il cliente a riflettere su sé stesso e ad aumentare la consapevolezza di sé in modi che altrimenti non farebbero. Trovare una mentalità importante su cui lavorare può richiedere del tempo, più di una sessione. Può aiutare a suggerire che il cliente tiene un diario e registra i modelli di pensiero tra le sessioni, il più vicino possibile in tempo reale agli eventi significativi o ai comportamenti che vogliono cambiare. Stai cercando di aiutare il cliente a cogliere le loro voci negative o critiche interne e ad esternarle mettendole in parole. A proposito, sono stupito di quanto spesso queste risultino essere le parole usate da un genitore o da una figura autorevole critica.

Domande riflessive

- *In che modo il modello di Heron ti aiuta a diventare più consapevole dell'intenzione dietro gli interventi che fai?*
- *Quali pregiudizi noti nel tuo stile di intervento di coaching? Quali cambiamenti o spostamenti si desidera apportare nel mix complessivo di interventi?*
- *Quando e come e perché potresti lavorare sia con la mentalità che con le subpersonalità nel coaching?*
- *In che modo pensi che la Psicodinamica sia una psicologia utile e pertinente per affrontare le sfide emergenti all'interno delle organizzazioni di oggi?*

Lettura consigliata

Testi principali

Assagioli, Roberto (1974), 'The Act of Will' - *all of Part 1*, p3-131

Riferimenti ulteriori

Assagioli, Roberto (1991), 'Transpersonal Development'

Evans, Roger and Russell, Peter, (1989), 'The Creative Manager'

Ferrucci, Piero (1982), "What We May Be: The Vision and Techniques of Psychosynthesis"

Heron, J. (1990) "Helping the client"