

Глава 1

Как возник гештальт-подход в коучинге

Теория и практика гештальт-подхода в коучинге имеет четыре основных источника. Это гештальт-психология, гештальт-терапия, где в центре внимания — глубокая индивидуальная работа, а также более современные направления работы с системами (парами, семьями) и, наконец, организационное консультирование, сфокусированное на развитии лидеров, их команд и организации в целом.

Гештальт фокусируется на опыте людей в настоящем моменте (феноменологическое исследование), контексте окружающей среды или поле, в котором это происходит (теория поля), и творческих корректировках, которые индивидуумы и более крупные системы совершают для достижения здорового равновесия и оптимального функционирования (саморегуляция). Гештальт-коуч интересуется тем, как его клиент — будь то отдельный человек, группа или команда — понимает свои потребности и удовлетворяет (или не удовлетворяет) их; он помогает клиенту лучше понять его личный процесс — привычки, поведение и модели взаимоотношений, а затем, если необходимо, сознательно внести в них изменения.

Немецкое слово «гештальт» трудно поддается переводу. Оно наиболее близко по смыслу к таким понятиям, как «паттерн», «форма», «конфигурация» или «осмысленное организованное целое».

Основные сферы применения гештальта

Если вы не знакомы с гештальт-терапией, то, вероятно, связываете ее в первую очередь с клинической практикой, которая до недавнего времени была наиболее известной. Гештальт-терапия практикуется с 1950-х годов, и учебные институты и гештальт-терапевтов можно найти по всему миру. Менее известно, как гештальт применяется в работе с парами и семьями, а также в нетерапевтическом контексте. Между тем он вносит весомый вклад в такие направления, как организационное развитие, программы лидерства и коучинг. Кроме того, гештальт применяется в политических системах, при построении сообществ и в ситуациях социальных изменений.

Таблица 1.1. Эволюция гештальт-подхода: от 1920-х годов до наших дней

Гештальт-психология	Гештальт-терапия	Гештальт в организационном, семейном и общественном контекстах
Исследования в области восприятия. Процесс «фигура/фон», незавершенные ситуации, саморегуляция, творческая адаптация и самореализация. Теория поля	Индивидуальная терапия для роста, исцеления и благополучия	Работа с парами, супругами и семейные интервенции. Развитие лидерских качеств, процессный консалтинг, вертикальное развитие, коучинг руководителей, коучинг команд и организационное развитие. Развитие сообщества, образование, политический процесс, социальные и экологические изменения

Гештальт в организациях

Развитие организации

Наиболее полезен гештальт оказался именно в области организационного развития, и произошло это прежде всего благодаря Курту Левину. Его обширное наследие, включающее в себя теорию поля, модель изменений, теорию групповой динамики, метод исследования действием, тренинги чувствительности, описание стилей лидерства и теорию экспериментального обучения, заставляет многих считать Левина основополагающей фигурой в становлении организационного развития как направления.

Методология Т-группы (терапевтической группы), которую помог разработать Левин, является примером экспериментального подхода в действии. Цель семинара — повысить осознание себя и других через фасилитированный групповой диалог и обратную связь. В основе метода лежит умение ценить и признавать различия. Разработанная в 1940-х годах, эта методология оказалась прорывом, а позже стала основной в менеджменте и организационном развитии.

Развитие менеджмента и лидерства

Одними из первых гештальт-подход в программах лидерства применили Ричард Уоллен и Эдвин Невис. Начиная с 1959 года они использовали техники повышения

осознавания в группах, где работали над развитием чувствительности у менеджеров, и эту практику можно считать предшественницей современных семинаров по развитию эмоционального интеллекта и вертикального лидерства. Невис продолжил активно применять принципы гештальт-терапии в организационном консалтинге. Вместе с Джоном Картером, Леном Хиршем и Кэролайн Лукенсмейер он создал Центр организационного развития в Институте гештальт-терапии в Кливленде (США), а также написал основополагающий текст по этой теме — «Организационное консультирование. Гештальт-подход (метод)»*. Лукенсмейер впоследствии внедряла гештальт-подход в свою работу в правительстве США.

Процессный консалтинг, индивидуальный коучинг и коучинг команд

По всему миру растет число практиков гештальт-подхода в организационном развитии. Они привнесли свои собственные гештальт-стили в процессное консультирование, командное развитие, медиацию, консультирование по лидерству и — в последнее время — в вертикальное развитие.

Гештальт-подход в коучинге начал применяться в середине 1990-х годов, при этом какого-то *одного гештальт-*

* Невис, Эдвин. Организационное консультирование. Гештальт-подход (метод). — СПб.: Издательство Пирожкова, 2002. — 218 с.

подхода в организационном развитии или в коучинге никогда не существовало. Точнее, появился ряд моделей, зависящих от опыта и подготовки разных практиков. Гештальт-терапевты, переходящие в организационную среду, неизбежно привносят в свою работу более глубокий психологический подход, уделяя особое внимание внутриличностным силам, действующим в игре. Те же, кто вливается из сферы организационного развития, подходят к работе с других позиций, уделяя больше внимания лидерству, контексту, системным влияниям, власти и иерархии, отношениям и групповой динамике.

Гештальт в социальном и политическом контексте

Еще на заре гештальт-традиции многие ее практики активно интересовались социальными вопросами и участвовали в их решении независимо от того, работали они как психотерапевты, организационные консультанты, коучи или общественные активисты. Тем, кто специализируется в социальной и политической сферах, часто бывает глубоко безразлично, что происходит на макро-уровне культурных и социальных изменений.

Сегодня многие гештальт-практики, работая на разных континентах и в разных странах, решают такие сложные проблемы, как распространение СПИДа, бедность, политические конфликты, серьезные травмы, социальная несправедливость и стихийные бедствия. Одни работают в Организации Объединенных Наций

или как советники высокопоставленных чиновников, другие — в неправительственных организациях и неформальных объединениях.

Многие из них никогда не учились на психотерапевтов или гештальт-практиков в классическом понимании. Они просто интегрировали гештальт-принципы и методы в свою профессиональную деятельность в сфере образования, социальной работы, развития сообществ, политических процессов и социального активизма.

Возможно, сейчас формируется гештальт следующего поколения: его суть — в применении мощного набора принципов и методологии развития осознания, которые помогают улучшить отношения, качество диалога и сотрудничества, повысить эффективность совместных действий по решению важнейших проблем, связанных с политической и социальной справедливостью, включая климатический и экологический кризисы. Если так произойдет, то для общества это окажется самым весомым вкладом, который внесет гештальт, продолжая при этом развиваться в рамках своих базовых традиций.