

Разрешение конфликтов с помощью НЛП

Статья опубликована в журнале Вестник НЛП №17.

Авторы: Роберт Дилтс

Темы, затрагиваемые в статье: Фундаментальное НЛП, Психотерапия

Конфликт определяется как состояние дисгармонии между несовместимыми или противоположными людьми, идеями или интересами. Психологически конфликт - это умственная борьба, иногда бессознательная, возникающая, когда разные репрезентации мира находятся в противодействии или исключительности. Конфликты могут происходить либо внутри между частями самого себя (внутренний конфликт), либо внешне - с другими (межличностный конфликт). Внутренне конфликт происходит между разными частями человеческого опыта и на многих уровнях. Например, конфликт может происходить на уровне поведения. Человек может хотеть смотреть определенную телевизионную программу, с одной стороны, но с другой стороны, желать выйти на улицу и подвигаться. Конфликты также могут происходить между различными способностями, между творчеством и защитой. У человека могут находиться в конфликте убеждения и ценности. Человек может верить, что, с одной стороны, хорошо изучить математику, а с другой - не верить, что для него/нее возможно ее изучить. Это приведет к борьбе относительно изучения математики. Конфликты уровня идентичности часто происходят касательно ролей. Человек может бороться между своими обязанностями как родитель, с одной стороны, и как профессионал - с другой. В межличностном плане карты реальности разных людей иногда настолько отличаются, что появляются "шишки", когда они пытаются общаться или взаимодействовать друг с другом. Основные заключения, верования,

ценности и пресуппозиции о мире группируются вместе для создания различных моделей реальности. Когда эти модели или карты не содержат механизмы для того, чтобы творчески реагировать на "пишки" от других карт, тогда энергия высвобождается в форме разногласия, спора, борьбы или других форм конфликта. Переговоры, посредничество и арбитраж являются различными формами управления межличностными конфликтами.

Конфликтующие части

Иногда люди могут быть «неконгруэнтными», во «внутреннем конфликте», «двух взглядов» или «не в ладах» с самим собой. Эти вопросы не столько связаны с внешним давлением, сколько с более глубокими структурами внутри самого человека, что ведет к конфликтам между различными «частями» собственной умственной системы. Другими словами, эти проблемы касаются конфликтов внутри самого себя. Фрейд полагал, что такая внутренняя борьба лежит, в конечном счете, в корне многих психологических проблем. Он утверждал: *«Одна сторона личности отстаивает одни желания, в то время как другая часть борется с ними и отбивается от них. Невроз не возникает без такого конфликта».*

Согласно Фрейду, конфликт происходит из фрустрации... Чтобы стать патогенным, внешняя фрустрация должна быть подкреплена внутренней фрустрацией... Внешняя фрустрация удаляет одну возможность удовлетворения, внутренняя фрустрация пытается исключить другую возможность, и именно эта вторая возможность становится основанием для конфликта.

В типичной ситуации, если внешний тупик препятствует достижению цели, мы удерживаем наше внимание на результате, запрещаем любые «противоречащие идеи» и продолжаем попытки в других направлениях или стратегиях для того, чтобы достигнуть цели.

Однако если существует внутренний конфликт, то «почва для спора» перемещается внутрь, и начинается битва между двумя собственными частями. Как указывает Фрейд, внешняя фрустрация подкрепляется внутренней фрустрацией. То есть, как если бы человек оказался «между молотом и наковальней». И когда борьба разворачивается

между двумя частями самого себя, то никто никогда не сможет выиграть. Как выразился Фрейд, *этот конфликт не разрешить, помогая одной части одержать победу над другой... Одна часть в любом случае останется неудовлетворенной.*

Попытка разрешить этот тип конфликта, подавляя одну сторону, что можно было бы сделать с типичными «противоположными идеями», создает «двойную связку», в которой «вы прокляты, если вы делаете, и прокляты, если вы не делаете». То есть как будто происходит борьба между двумя противоречивыми намерениями, а не между намерением и неуверенностью относительно того, будет ли это достигнуто. Это отличает ситуацию от того, на что направлен рефрейминг, тем, что основной вопрос не в понимании намерения части, которую человек не слушал. В этом случае внимание фокусируется на специфическом проблемном поведении. Решение включает в себя нахождение намерения, стоящего за поведением, и создание альтернативных выборов с тем, чтобы удовлетворить намерение. Однако в случае конфликта это — конфронтация противоречивых намерений, присутствующих в нем. Поскольку части имеют противоречащие цели, то невозможно найти альтернативы, которые удовлетворяли бы непосредственно оба намерения.

Более того, поскольку внутренний конфликт не подкреплён внешними событиями или результатами, его невозможно разрешить путем получения обратной связи от некоего внешнего источника. Фактически в такой ситуации все что угодно может стать стимулом (или поводом) для борьбы. Даже простейшие решения ведут к борьбе, которая никогда не разрешится, потому что в действительности дело не касается содержания решения, а касается более глубоких структур, стоящих за ним.

Постоянный стресс, исходящий от конфликта и фрустрации может привести к другим симптомам, включая физиологические симптомы. Эти симптомы также являются «почвой для спора» для конфликтующих частей. Однако, поскольку системы стремятся достигнуть равновесия или гомеостаза, некоторые симптомы могут фактически предоставлять потенциальную точку «компромисса» между конфликтующими частями. Фрейд заявлял:

«Две силы, вошедшие в противодействие, встречаются снова друг с другом в симптоме и примиряются посредством компромисса, содержащегося в формировании симптома. Именно поэтому симптом обладает такой устойчивостью и поддерживается с двух сторон... Это битва двух сил, одна из которых преуспела в достижении уровня подсознания и сознания, в то время как другая была заключена на уровне подсознания. Вот почему конфликт не может иметь заключительный результат, так или иначе. Эффективного решения можно достигнуть только тогда, когда они противостоят друг другу на одном уровне. И, по моему мнению, достижение этого — задача лечения».

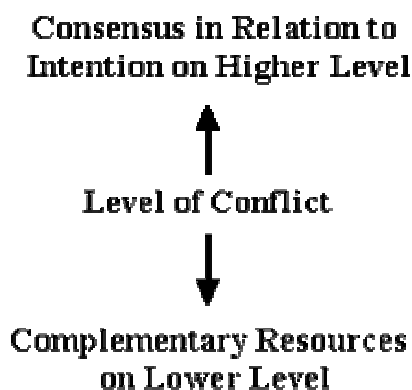
Интеграция конфликта

Интеграция конфликта относится к процедуре НЛП, посредством которой противоречащие или несовместимые реакции, «части» или познавательные процессы рассортированы и решены. Интеграция конфликта — одно из центральных вмешательств НЛП и является существенным в решении многих умственных, физических и межличностных проблем.

Согласно Гриндеру и Бэндлеру (*Структура Магии, Том II, 1976, с. 45*), вот основные шаги интеграции конфликта:

1. Идентифицируйте неконгруэнтность клиента, обращая внимание на противоречия вербальных и невербальных сообщений.
2. Разнесите неконгруэнтности клиента по полярностям, используя пространственную сортировку, фантазию (символы), репрезентативные системы, разыгрываемые роли или категории Сатир (Блеймер, Плакатор или Супервизор).
3. Интегрируйте неконгруэнтности клиента, сначала организовав контакт полярностей, а затем выход в метапозицию, откуда объедините полярности новым способом.

Ключевым компонентом процесса Интеграции конфликта, который был добавлен после написания *Структуры Магии Том II*, является идентификация и признание позитивных намерений обеих включенных частей.



Большая часть процесса интеграции конфликта в НЛП включает в себя сортировку опыта на соответствующих уровнях с целью избежать ненужных замешательств и трудностей. Типичный подход к разрешению конфликта в НЛП — сначала подняться на более высокий уровень по отношению к конфликту и найти консенсус, исходя из позитивных намерений «более высокого уровня». Второй шаг — спуск на один уровень ниже того, на котором происходит конфликт. На этом «более низком уровне» есть возможность найти «дополнительные» ресурсы, относящиеся к частям системы, которые, казалось бы, задействованы в конфликте.

Консенсус по отношению к намерению
на более высоком уровне

Уровень конфликта

Дополнительные ресурсы
на более низком уровне

НЛП предоставляет много навыков и инструментов, относящихся и разрешающих как внутренние, так и межличностные конфликты. И эти навыки и инструменты включают в себя техники рефрейминга,

интеграции конфликта, перехода позиций восприятия и много таких фундаментальных навыков коммуникации, как метамодель, калибровка и способы невербального общения.

В НЛП процесс интеграции конфликта был изначально разработан для внутренних конфликтов личности и также стал основой для модели переговоров. Ниже приводится общий взгляд на базовый подход НЛП к конфликтам.

1. Чётко определите ключевые вопросы, включенные в конфликт. Эти вопросы могут быть выражены либо в качестве противоречий, либо полярностей. Определите, на каком логическом уровне больше всего сосредоточен конфликт.

Например, инвестирование или трата денег против накопления денег — конфликт на уровне поведения.

2. Создайте непредвзятую «метапозицию», которая четко отличается от каждой из сторон конфликта.

3. Найдите позитивное намерение и цель, стоящие за каждой из сторон. Позитивное намерение обязательно должно быть на более высоком уровне по отношению к вопросам, создающим конфликт. («Вы не можете разрешить проблему на том же уровне мышления, который ее создал»). Позитивные намерения, как правило, не являются противоречиями или полярностями. Гораздо чаще они являются дополняющими и выгодны с точки зрения системы, а не по отдельности.

Например, трата денег — «рост», накопление денег — «безопасность».

4. Убедитесь, что каждая часть распознает и признает позитивное намерение другой части. Это не означает, что часть должна либо принять способ, которым другая часть старается удовлетворить свое позитивное намерение, либо должна пойти на компромисс за счет себя.

5. Из метапозиции продолжайте подниматься вверх по уровням, пока не будет найдено на более высоком уровне общее позитивное намерение, которое разделяют обе части.

6. Исследуйте другие альтернативы достижения разделяемого намерения вместо тех двух, создающих конфликт. Они могут включать в себя смесь двух существующих выборов, но и, как минимум, одну альтернативу, которая полностью отличается от тех двух в конфликте. (Например, инвестировать некоторую сумму денег и накопить некоторую сумму денег, одолжить деньги, создать альтернативный источник дохода, найти партнера-инвестора, сократить некоторые расходы таким образом, что деньги можно вложить в другие области, и т.д.).

7. Определите, какой выбор или комбинация выборов наиболее эффективно и экологично удовлетворит общее намерение и частные позитивные намерения с наибольшим позитивным вкладом по отношению к системе в целом.

Перевод Дарьи Пархоменко, М.А.NLP

Ссылки

The Structure of Magic Volume II, Grinder & Bandler, 1976.

NLP Volume I, Dilts, R., Grinder, J., Bandler, R. and DeLozier, J., 1980.

Reframing, Bandler, R. and Grinder, J., 1982.

Changing Belief Systems with NLP, Dilts, 1990.

Beliefs: Pathways to Health and Well-Being, Dilts, Hallbom, T. & Smith, S., 1990.

Strategies of Genius Volume II, Dilts, R., Capitola, CA, 1994.