



毕业论文

学员姓名：廖奕娜 Ena Liao

日期：2016/2/23

学员 ID：3343

电子邮箱：1142595@qq.com

请在以下空白的地方填写你的教练论文，将完成的文件以附件形式发送到

assess.cn@icoachacademy.com

浅谈意象对话子人格技术 在教练会谈中的应用

前言

当人想做什么而没做时，ta 就需要教练了——教练与心理咨询不同，教练的核心价值是帮助客户面向未来的，反思当下的模式，改变现在对未来目标成果的影响。借用教练大师 MCC 吴咏仪的公式：行动是连接未来目标成果的唯一桥梁。



帮助客户行动，是教练工作的重中之重。但“知行合一”是自古难题。在教练会谈中我们都遇到过这样的情形：会谈结束时客户明明给自己设定了行动计划，但下次会谈时，却发现行动毫无进展。客户自己也很自责和困惑：明明我觉得应该做，但是不知道为何总是拖延。

行动受人的观念（脑）和感受（心）所左右，只有观念一致、心脑一致，行为才不会摇摆。如果内在“打架”，行为无所适从，那想要的目标成果必然无法实现。教练就是帮助客户看清自己内在的发生，寻找属于客户自己的决定以及行为节奏，最终实现客户想要的“未来成果”。

因此，高效准确地帮助客户“看清内在”发生了什么，是行为得以预见和管理的重要前提。

**意象子人格技术能够高效地帮助客户看见、理解并接纳自己，
从而助益于身心脑一致的持续行动，最终达成教练会谈的目标。**

关于意象子人格技术

大多数人习得的抵御痛苦的方法，主要是运用头脑寻找原因和对策，如果不可得，便退回到自己的身体，变为躯体化。在防御痛苦时，我们经常采用客体化的方法，从自体中分化出承载痛苦感受的内在客体，而自体却基于人类意识可以自我分化的能力，扮作观察者旁观。在痛苦感受的作用下，自体我不断地在

内在分裂为客体化的自我,导致我们的人格越来越远离原来整合的我。每一个客体化的自我都是我们人格的一个侧面。

人格是构成一个人的观念,情感及行为的特有统合模式。如果将每一个侧面都看作一个独立的人,我们就把这个“侧面”称作子人格:有的时候我们天真活泼像个孩子,有的时候女生也有女汉子的一面,而男生也给人温柔体贴的感觉,生气的时候我们象发怒的狮子,害怕的时候我们像个老鼠.....通过视觉化工具“看见”这些子人格,他/她/它的样子、状态、性别、年龄、衣着、感受、在做什么。

意象对话子人格技术是的意象对话心理技术的核心技术。意象对话是北京林业大学的朱建军教授发现和创立的一种心理咨询与治疗的技术,融合了西方精神分析与心理动力学、人本主义等方法,以及东方佛教、道家文化中的心理学思想。意象对话的人格观认为:我们每个人的心中,都存在着许多个不同的自我(意象化后,被我们称之为子人格)。一个人的性格是一个复杂的多面体,在不同的时间、场合、对象面前则表现各异,意象对话子人格技术可以让我们看到人的内心中,实际上有许多不同性格的子人格存在。我们的性格之所以那么复杂,就是在内心中有不同的人,他们有不同的性格。而“我”在心理上并非不可分的整体,而是一个子人格团队。

意象子人格技术在教练会谈中的应用

将意象对话子人格技术应用到教练会谈中,并不作心理治疗的用法,而是聚焦在帮助客户看到自己在议题中涉及到的人格侧面(即不同侧面所持的观点、态度以及行为倾向),帮助客户发现自己心中的这些子人格,并引导子人格之间的教练对话从而实现重塑观点、转化感受、促进行动,更重要的是由于内在的和谐,可以大大增加行动力以及持续性,实现教练会谈的核心价值。

人的行动源于背后的信念假设,信念(即意识),包括意识与潜意识两部分。意识层是我们能够明确意识到的头脑中的想法,包括各种观和念(观点、看法、评判;信念、念头等等)。**潜意识**:顾名思义,潜在的意识,潜到了下面的意识。是大脑早已经下了结论,不再判断、也难以被我们“意识到”的那些想法。大脑正常的运作是:外来信息通过眼看、耳听、鼻闻、舌尝、身触,采集信息,进入大脑,与储存的信息(经验)比对、分析、判断,完成认知加工过程,然后并向身体(神经和内分泌系统)发出信号,内分泌系统产生感受,神经带动肌肉骨骼形成行动,行动再带来新的经验存储在大脑中,供下一次判断使用;如果不行动,经验和认知就得不到补充。**潜意识的形成** 如果大脑每次判断得出的结论都是一样的。为了节省能耗,提高生存效率,大脑会认为对此类信息从此无需重复判断就可直接发指令——渐渐地,这些固有的判断就成了潜意识(ICA课堂上常常会用潜在信念这个词)“自动”引发我们的感受与行为。所以教练会谈中,我们并不



能够那么轻易地就帮助客户看到自己的潜在信念,客户自己也不知道为什么会有这样那样的情绪反应和

行为冲动。尤其是当这些潜在信念和显在信念不一致时，例如我们经常会有这样的情形：我觉得应该怎么做，但是这么做时我心里并不舒服，也就是心脑不统一。想法越多，行为受到干扰的就越多。因此，想办法探寻客户的动力源头——信念（意识/认知）以及潜在信念（潜意识），帮助客户看到这些信念与议题之间的关系，才能预见到这些信念对感受和行动的影响，即动力和阻力分别有多大——哪些想法有利于促成行动（动力源），哪些想法不利于行动（阻力源）。并帮助客户重塑观点——增加有利于行动的信念，减少不利于行动的信念，确保最后所形成的行动合力最大化。

看上去：念头→感受→行为，是一个简单的链条，即使念头已经潜成了潜意识，那念头→感受→行为不也是一一对应的吗？为什么还会有内在的不一致发生呢？

每个子人格都有着各自的观念→感受→行为反应模式，如果说单个子人格的观念→感受→行为是这样的一种齿轮间相互咬合的状态：



那可以想象：多个子人格就意味着我们的内在有多少这样的齿轮组。如果每个子人格的观念都不冲突，相当于这些齿轮组各自独立运行，互不干扰。但是一旦出现行动与拖延、承诺与尝试、回应与反应、信任与怀疑、尊重与轻视、轻松与负重等相互矛盾的子人格同时出现时，就好比齿轮相互卡成一片，甚至伤到齿轮。



通过意象子人格技术在教练会谈中的应用，相当于帮助客户梳理出各个子人格的齿轮图，最终通过子人格之间的真诚对话，达成当下行动的最大合力，让改变变得流畅。



案例

案例 1：小 F，大学生，带来议题：想要提高自己的执行力。教练了解到小 F 认为自己执行力不足的原因是小 F 给自己制定了每天要背 100 个单词的计划。但是几乎没有一天完成的。有时候想跟同学一起出去逛逛、有时候想去逛街，但是又很自责。教练引导小 F 放松，闭上眼睛。小 F 在画面中能看到想背单词的小 F 坐在书桌前，正在埋头写作业；想逛街的小 F 在走来走去，很想出去，觉得屋子里太闷了。两个小 F 互相不理睬。经过引导，小 F 跟两个子人格开始对话。最后，想逛街的小 F 愿意坐在书桌前看看书，等背单词的小 F 背完单词再一起出去逛街；而背单词的小 F 决定背得快一点，然后可以陪想逛街的小 F 一起去逛街。从画面中出来后，客户小 F 感觉到不再纠结了。以后在做计划的时候，会留一些时间出来，安排自己休息，照顾到自己的各方面的需要。

案例 2: 客户大 S 想要改变一种状态：就是怎么可以更加“适应社会”。因为她发现自己无法容忍一些款款而谈、自以为是专家的人，但在一些公众场合，要是年轻时候，大 S 扭头就走了，一点儿都不留情面。但是随着被友人告诫不可太硬邦邦之后，就压抑着自己。但是内心却很挣扎，觉得自己象戴了面具。经过引导，大 S 看到了一个子人格 50 多岁，穿职业衣服、得体、光彩照人的女性，这位 50 岁的女性代表着大 S 职业化的一面。画面中，大 S 看到了青春期 14、15 岁的女孩子，一脸不屑，这个正是叛逆的个性，与低水平权威和社会格格不入的大 S 的侧面。对话中，当职业大 S 表达需要得到青春期 S 的支持时，一开始女孩不大情愿，摊开手耸耸肩。职业大 S 叹息表达其实自己也很无奈。青春期大 S 听了慢慢低下了头，最后对职业大 S 表达了对她的理解后，职业大 S 流下了热泪……从画面出来后，大 S 感觉到对自己更加理解了，她决定要在生活和朋友圈中保持青春大 S 的纯真一面，也可以做到理解社会规则，在工作和公众场合，用自己成熟职业化的子人格出场，就不会非 A 则 B 地纠结了。

案例 3: 小 Z 在前面几次会谈中表现出来的都是阳光大男孩的样子，积极思考，主动行动。这一次小 Z 带来了一个议题：说在项目沟通中受挫。想通过教练会谈改善低落的情绪。通过引导，小 Z 在画面中看到一个小男孩坐在马路边的栏杆半蹲靠着，无精打采，双手抱头，穿着深颜色厚厚的棉大衣。教练继续引导小 z 看到了他希望自己会谈后的样子：画面中看到一个穿着短袖运动服的小 Z 正在跑步，从低落的小 Z 身边跑过。跑步的小 Z 邀请低落的小 Z 一起跑步，一开始低落的小 Z 不愿意觉得很累，不想动。一开始跑步的小 z 劝低落的小 z 说：振作起来（相当于我们的自我激励），但是低落的小 z 没什么变化。跑步的小 z 就像要跑走了。教练引导客户与低落的小 z 聊天，了解低落的小 Z 的感受（这个侧面被关心到了），慢慢地低落的小 z 感觉到了热，画面中脱掉了棉衣（现实中是小 z 的情绪状态已经转好了），跑步的小 z 这时候折返回来再次邀请低落小 z 一起跑步，低落小 z 表示希望跑慢点，自己想适应一下，跑步小 z 表示同意。至此，小 z 客户的内在和谐和自我理解就完成了。从画面退出后，再问小 z 有什么新的收获与想法，小 z 表示平时比较阳光，本身觉得自己“应该”振作。不太能够关心到低落的侧面，以后要多关心自己的弱小的一面，关心自己的软弱与需要不等于同意或一直处在这样的状态。一味地打鸡血鼓劲，如果不理解到不想动的子人格，想动的子人格也“跑不起来”，自责实际上是想跑的小 z 对不想跑的小 z 的拖累的责备，反而会加重低落小 z 的负疚感，结果更佳负能量动不起来。以后也会这样的方法跟自己对话，放掉阻力，轻装上阵，而且在疲惫时，允许自己慢一点。

案例启示：意象对话子人格技术对教练会谈的实务贡献

将自我的不同侧面“客体化”之后，客户很快“看见”了不同侧面的自己。通过在不同的子人格之间自如转换，理清每一个自己的需求、感受、期待、念头和愿意付诸的行动。

客户可以站在局外，跟内在的不同自己对话，不会将念头混在一起、感受混杂在一起、交织在一起。而是可以更加清晰地看到内在，自己有着不同的需求。

因为看见，更容易产生触动，对这个侧面的感受也更容易体会到，而不仅仅停留在头脑观点的理性层面争执对错，难以在心理层面同理自己每个侧面的情绪感受。尤其是当：应该的声音更大时，那个“不思

进取”的子人格通常难以被理解到，因为没有被看见，没有被理解，这股阻力就无法转化。

自我接纳度提高了，觉察和发现自我更深更多层面的需要。子人格在行动上的互相支持：该行动时行动，该休息时休息。照顾到自己多方面的需求。而不是行动时，子人格 B 在抱怨不能休息；休息时，子人格 A 在焦虑很多事情没有完成。为他人时，子人格 C 在哀怨自己的需要没有人顾及；为自己时，子人格 D 又在指责自己不够为人着想。

操作实务

导入

ICA 有一门课叫“视觉化”，用视觉化的工具帮助客户“看见”自己的目标、思想、情绪、某个场景等等，为了启发客户对自己有更多的觉察。这跟意象对话需要通过视觉化引导来访者“看见”自己的心理情形方法是一致的，所以在教练会谈中，可以很自然地将“视觉化”的工具直接无缝连接着意象对话子人格的工具。

时机

在教练会谈中，当客户遇到观念冲突、选择纠结、心情矛盾、情绪复杂、选择进退维谷，或者行动知行不合一的状况时，例如我们常遇到的：做了计划不执行、明知道想要但是行为上迟迟拖延、明明不想再拖延了，行为上仍然改不过来；既觉得应该宽容谅解对方，又觉得对方真的是错了；不应该发脾气，但是真的很生气；我明明决定这么做，但是做的时候又不舒服.....等等情形时，只要涉及到了客户的不同“侧面”，都是好的使用时机。

具体流程与要点

- 教练**首先征得客户的同意**用视觉化引导客户闭上眼睛，深呼吸，放松。
- 先阐述纠结的其中一种状态或观点，然后问客户：你觉得在这种状态下，你象一个什么样的人？
- 引导客户描述这个人的年龄、表情、性别、肢体动作等特征，并且让客户跟这个子人格对话，
- 通过对话，我们可以先单独地看到客户的这个侧面真正的观念-）感受-）行为需求；
- 然后再转向另一个纠结的面相，同样地操作。
- 最后可以引导客户在画面中，让两个子人格“见面”，一开始可以慢一些，
- 画面中两个子人格从矛盾状态转到对话状态可能需要一些时间，这个环节的目的是对话，帮助客户自我发现各个子人格的观念、感受和倾向的行动（其实就是客户自己不同侧面所做的自我对话、自我认知、自我觉察），并从各个子人格的回答中重新反思每个子人格的观点、感受和和行为（都是客户的内在需要），哪个更重要，怎么排序，在行动上如何平衡，才能达成内在的和谐。
- 即使到最后，子人格之间也不愿意“相互认识”或者达成一致的行动意见，也不要强求，允许这样的情形先存在。

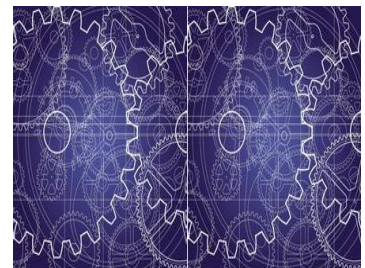
- 对话结束时，不论是否达成一致意见，我们可以引导客户从画面中跟子人格告别，表示有机会再回来跟他们沟通。
- 然后引导客户动动手脚，动动身体，感觉到每一个身体部位，喊 123，轻拍手掌，提示客户“回”到会谈现场。
- 再问客户从这场对话中看见什么，有什么想法，怎样做才能让两个子人格相互合作、理解与互相支持。

教练要点

- 尊重画面中各个子人格所呈现出来的的意愿和状态，只是教练的问题是通过子人格之间互相提问、思考，教练不带评判不带引导，相当于在做做子人格群的团队教练工作，目标是令团队更和谐、行动更一致。
- 对形象思维更喜欢的客户比较适合，对于太理性的客户有时不容易导入，这时候，不一定要导入画面，直接用语言让客户描述：在那样的观点和情形下，自己更像是一个什么样的人，ta 会有什么样的感受，如果可以的话，ta 希望采取什么行动。

结合 TA 理论在企业团队教练中的应用：

上述说了，针对个人的内在子人格群体所做的“团队教练”发生在单一客户的内在画面中，而应用到企业中，同理：团队如同一个人一样，团队中的每个人的观念行为一致，才有可能达成企业目标。团队中每个人相当于企业团队的其中一个子人格，每个人在不同场景下，在压力下，在冲突中时，可能都是不同的子人格在登场。可以想象，企业的齿轮图，该有多复杂！



通过意象子人格方法的使用，可以帮助团队互相理解团队成员拥有不同的侧面，如何用合适的职业子人格更成人地进行团队互动。

一般每个人在企业工作中可能呈现的侧面有几个（相当于几个子人格），但是为了更简化，可以与交互主义(TA)理论相结合，将子人格类型简单分类：孩子（本我）、家长权威（超我）、成人（自我）。

交互主义(TA)理论将人相互交往的心态分为三种：家长式自我心态，孩童式自我心态，成人式自我心态。在公开交互作用中，发出者和接受者的心态决定了人际互动模式：

1、家长式自我心态（Parent ego state):表现出保护，控制，呵护，批评或指导倾向。他们会照搬政策和标准，发表类似如下的意见：“你知道规则，规则必须遵守。”

2、孩童式自我心态 (Child ego state):反映了由于童年经历所形成的情感。它可能是本能的, 依赖性的, 创造性的或逆反性的。如同真正的孩童一样, 具有孩童心态者希望得到别人的批评, 更喜欢立即的回报。从那易动感情的语调中就可以辨别出这种心态, 就象当一名员工向他的主管提意见说: “你是对我吹毛求疵!” 时所用的语调。

3、成人式自我心态 (Adult ego state):表现出理性, 善于筹划, 尊重事实和非感性的行为, 试图通过寻找事实, 处理数据, 估计可能性和展开针对事实的讨论, 来更新决策。

一般来说, 人际中最有效的交互作用是成人对成人的交互作用。这种交互作用促使问题得到解决, 视他人同自己一样有理性, 降低了人们之间感情冲突的可能性。成人模式还隐含了一个重要的前提: 作为成年人, 我们可以管理好自己的情绪和压力, 而不是向外投放这些负能量。

互补式的交互作用有时似乎也能令人满意地发挥作用。例如, 如果主管想要扮演家长的角色, 员工想要扮演孩童的角色, 他们之间可以形成一种比较有效的工作关系。但是在这种情况下, 员工无法成长、成熟, 不知如何贡献自己的想法。因此, 虽然互补式的交互作用确实能发挥作用, 但在工作中能够得到最优结果、并且最不可能带来问题的, 是成人对成人的交互作用。

我们有时会不由自主地把自己放在孩子的模式中, 期待被认可、被接纳、被呵护。人与人之间的相互支持相互理解, 如果是建立在成人模式下的, 将会更客观独立, 被呵护与接纳的同时, 有一部分的自我意识仍然是处在“成人”模式中的。而呵护接纳和认可他人时, 同样不是基于父母模式、企图淹没了他人的自我。

在教练会谈中, 由于客户没有经过专业的觉察以及意象子人格概念的训练, TA 理论的这三种分法比较容易帮助客户看到自己需要选择哪一种方式进行互动, 从而调整自己的行为模式。

结合 U 理论在教练会谈中的应用:

U 理论, 奥托认为: 每一个人都有两个自己: 过去的自己累积所构成的“现在的自己”以及“未来待生成的自己”。

在议题中, 带领客户视觉化地看见现在的自己以及未来的自己, 在形象、观念、状态, 以及行为模式上有什么不同? 需要做什么样的转变才能更好地成为未来的自己。

结论:

意象子人格技术可以很好地帮助客户“看”到了自己内在的不同观念和行为的冲突, 从而因为“看见”而有所触动, 因为触动, 所以很快地理解了自己的不同需要、接纳了自己。内

在从不和谐到和谐，最终在行为上，就不再是两股、甚至几股对冲的力，而是可以形成合力，找到适合客户的节奏，心安地迈向目标。同时可以帮助客户在未来借助此方法觉察自我所处的子人格状态，主动调节内在的和谐度以及根据环境调用恰当的子人格（行为方式），提高工作生活的和谐度。

参考资料

1. 现代西方心理学中一种新的人格理论——评阿萨格里 Roberto Assagioli 的心理综合论 Psychosynthesis
作者 肖中华 《陕西师范大学学报:哲学社会科学版》，1989(2):94-99
2. 《你有几个灵魂》作者 朱建军，2003-1-1，中国城市出版社
3. 情绪 ABC 理论(ABC Theory of Emotion) 美国心理学家 埃利斯
4. TA 沟通分析理论 (Transaction Analysis) 艾瑞克·伯恩 (Eric Berne) 美国心理学家
5. 《U型理论》 [美] 奥拓·夏莫 (C Otto Scharmer) 著 邱邵良 王庆娟 陈秋佳 译 浙江人民出版社 2013 年第 1 版
6. 《普通心理学》 [美] Philip G. Zimbardo, Robert L. Johnson, Ann L. Weber 著 王佳艺 译 中国人民大学出版社
7. ICA 国际教练学院 课件