

Лебедянская Оксана Владимировна

магистр, коуч, психотерапевт

член АПКБК, член АОРС КИП

г. Москва

DOI 10.31483/r-167481

ИСПОЛЬЗОВАНИЕ СИМВОЛДРАМЫ В КОУЧИНГЕ: РАЗВИТИЕ КРЕАТИВНОСТИ, РАБОТА С ОРГАНИЗАЦИОННЫМИ КОНФЛИКТАМИ И ПРИНЯТИЕМ РЕШЕНИЙ В УСЛОВИЯХ СТРЕССА

Аннотация: в статье рассматриваются возможности применения символдрамы в коучинговой практике при работе с креативностью, организационными конфликтами, стрессом, психосоматическими реакциями и трудностями принятия решений. Актуальность темы обусловлена ростом неопределенности в бизнес-среде, повышением эмоциональной нагрузки на руководителей и сотрудников, а также недостаточностью исключительно рациональных инструментов в ситуациях, где профессиональный запрос связан с бессознательными конфликтами, телесным напряжением и внутренними запретами. Символдрама рассматривается как психоаналитически ориентированный метод, основанный на работе с воображением, символами и образами, позволяющий клиенту получить доступ к глубинным аспектам переживания. В статье описаны основные направления использования символдрамы в индивидуальном и командном коучинге: развитие креативности, работа с конфликтами, личностное развитие, психологическая поддержка в условиях стресса, а также сопровождение клиента в ситуации сложного выбора. Представлены практические примеры применения мотивов «Гора», «Оркестр», «Побег из тюрьмы», «Наш общий дом», «Безопасное место и путь к решению», «Источник сил». Приведены эмпирические наблюдения по результатам командных сессий: более 60% участников отметили изменение восприятия конфликтных ситуаций и стали видеть за эмоциональными реакциями коллег их потребности, а не только попытку отстоять или навязать собственную позицию; 70% опрошенных

указали на улучшение эмоционального состояния и готовность возвращаться к выполнению рабочих задач без выраженного негативного фона.

Ключевые слова: символдрама, кататимно-имагинативная психотерапия, коучинг, executive-коучинг, организационный конфликт, креативность, стресс, психосоматика, принятие решений, воображение, бессознательное, образная работа.

Автор выражает признательность своим наставникам Ивановой Зое Алексеевне, Обухову-Козаровицкому Якову Леонидовичу, Россохину Андрею Владимировичу, Федоровой Светлане Михайловне за поддержку, вклад в профессиональное становление и передачу ценного опыта.

Введение.

Современная профессиональная среда характеризуется высокой степенью неопределенности, ускорением изменений, ростом требований к адаптивности, креативности и эмоциональной устойчивости. Руководители и сотрудники организаций все чаще сталкиваются не только с объективными управленческими задачами, но и с внутренними психологическими трудностями: тревогой, истощением, конфликтами, снижением мотивации, страхом ошибки, невозможностью принять решение, психосоматическими реакциями.

В классическом представлении коучинг часто связывается с постановкой целей, поиском ресурсов, построением плана действий и развитием ответственности клиента. Однако практика показывает, что не всякий запрос может быть решен только на уровне рационального анализа. Клиент может понимать, какое решение является логичным, но не быть способным внутренне к нему прийти. Он может видеть варианты, но переживать состояние тупика. Он может стремиться к изменениям, но бессознательно удерживаться от них. В таких случаях значимую роль начинают играть не только когнитивные установки, но и эмоциональные, телесные, образные и бессознательные процессы.

Особенно ярко это проявляется в условиях повышенного стресса. В состоянии напряжения у человека меняется качество внимания, сужается восприятие,

усиливается фиксация на угрозе, снижается способность выдерживать неопределенность. Телесные реакции – сдавленность в груди, спазмы в горле или животе, головные боли, нарушения сна, ощущение нехватки воздуха – становятся частью внутренней картины выбора. Симптом начинает не просто сопровождать принятие решения, а фактически участвовать в нем, ограничивая способность человека действовать.

В связи с этим возрастает интерес к методам, позволяющим работать не только с рациональным уровнем запроса, но и с более глубокими пластами внутреннего опыта. Одним из таких методов является символдрама – психоаналитически ориентированный подход, основанный на работе с воображением, символами и образами [6; 7].

Теоретические основания символдрамы.

Символдрама, или кататимно-имагинативная психотерапия, представляет собой метод, основанный на работе с образами, возникающими в состоянии направленного воображения. В зарубежной традиции метод известен как кататимно-имагинативная психотерапия, кататимное переживание образов или метод «сновидений наяву». Основателем метода является немецкий психоаналитик Ханскарл Лейнер, разработавший его в 1950-е годы на основе экспериментальной работы в клинике нервных болезней Марбургского университета [6].

Теоретической базой символдрамы являются положения классического психоанализа и его последующего развития, включая теорию объектных отношений, эго-психологию, Self Psychology, а также представления об архетипах и коллективном бессознательном [4; 5; 9]. В российскую практику метод был привнесён Я.Л. Обуховым-Козаровицким и получил распространение под названием «символдрама» [7].

Ключевая идея метода заключается в том, что образы, возникающие в воображении клиента, отражают глубинные аспекты личности, внутренние конфликты, потребности, страхи, ресурсы и способы взаимодействия с миром. Символический материал позволяет клиенту говорить о сложных переживаниях не напрямую, а опосредованно. Это снижает сопротивление, уменьшает угрозу

прямой конфронтации с болезненным содержанием и создает пространство для более мягкого исследования внутреннего опыта.

В коучинге символдрама может использоваться не как замена психотерапии, а как инструмент углубленного сопровождения клиента при условии сохранения профессиональной рамки. Она особенно полезна в тех случаях, когда запрос связан с профессиональным выбором, карьерным развитием, организационными конфликтами, стрессом, внутренними ограничениями, снижением креативности или трудностями саморегуляции.

Символдрама в развитии креативности.

Один из значимых вызовов современного бизнеса – необходимость находить нестандартные решения. Организации действуют в условиях постоянных изменений, высокой конкуренции, новых технологических и социальных вводных. В такой среде креативность становится не дополнительным качеством, а важным условием профессиональной и организационной устойчивости.

Однако креативность часто блокируется внутренними страхами, ограничивающими убеждениями, стереотипами мышления, страхом ошибки, потребностью соответствовать ожиданиям или избегать критики. Рациональные методы поиска решений в таких случаях могут оказаться недостаточными, поскольку человек остается внутри привычной логики и не выходит за пределы уже известных сценариев.

Символдрама помогает расширить пространство восприятия через работу с образами. Например, мотив «Гора» может использоваться для исследования цели, пути к ней, препятствий, уровня внутренней готовности и способов преодоления. Клиент представляет гору, путь к ней, подъем, окружающее пространство, вершину. Важно не только то, достигает ли он вершины, но и каким видит путь: легким или трудным, прямым или извилистым, безопасным или опасным, одиноким или поддержанным.

Образ вершины может стать символом нового взгляда на ситуацию. Находясь в образе, клиент получает возможность увидеть проблему с иной перспективы. То, что в обычном мышлении казалось неразрешимым, может обрести

новые варианты. В этом смысле символдрама создает пространство выбора, где активизируются ассоциации, интуитивное мышление и творческое воображение.

Для развития креативности также могут использоваться мотивы «Опушка леса», «Идеальное рабочее место», «Источник сил». Например, мотив «Опушка леса» позволяет исследовать, что выходит из неизвестного пространства навстречу клиенту: ресурс, страх, новая идея, отвергнутая часть личности, творческий импульс. Важно не подавлять возникающий образ, а вступить с ним во взаимодействие, поскольку именно там может находиться материал, необходимый для внутреннего развития.

Символдрама в работе с организационными конфликтами.

Организационные конфликты редко сводятся только к формальным разногласиям. За ними часто стоят невысказанные ожидания, конкуренция за признание, страх утраты статуса, ощущение несправедливости, различия в ценностях, неосознаваемые проекции и эмоциональные реакции. При прямом обсуждении конфликта участники могут занимать защитную позицию, обвинять друг друга или избегать контакта.

Символдрама позволяет создать более безопасное пространство для исследования конфликта. Участники могут выразить свое восприятие ситуации через образы, метафоры и символические сцены. Такой подход снижает уровень агрессии, поскольку обсуждение переносится из плоскости прямых обвинений в плоскость исследования внутренней картины происходящего.

В командном коучинге могут использоваться групповые мотивы: «Путешествие в мир конфликта», «Наш общий дом», «Оркестр», «Коллективный пейзаж», «Побег из тюрьмы». Каждый из них позволяет увидеть структуру взаимодействия в группе, роли участников, скрытые напряжения, уровень сплоченности и возможные пути восстановления контакта.

Мотив «Оркестр» особенно полезен при запросе на улучшение коммуникации. Каждый участник представляет себя музыкальным инструментом и получает возможность «прозвучать» самостоятельно и вместе с другими. Через этот

образ проявляется, кто звучит громко, кто теряется, кто задает ритм, кто поддерживает гармонию, а кто выпадает из общего звучания. Такой опыт помогает участникам не только понять свою роль в команде, но и пережить возможность согласованного взаимодействия.

Мотив «Наш общий дом» позволяет исследовать совместную деятельность через образ пространства, которое создается участниками. Каждая деталь дома может символизировать определенный аспект командной работы: фундамент – ценности и договоренности, стены – границы, окна – открытость коммуникации, комнаты – функциональные зоны, двери – доступность и правила взаимодействия. В обсуждении становится видно, какие элементы важны для всех, какие вызывают противоречия, а какие отсутствуют.

Особый интерес представляет мотив «Побег из тюрьмы», применимый в ситуациях, когда команда переживает состояние тупика или беспомощности. В одном из практических случаев, связанном с компанией – финансовым посредником в сфере ЖКХ, команда находилась под влиянием изменений законодательства, которые воспринимались как безвыходная ситуация. Групповой образ позволил увидеть не только способы выхода из тупика, но и уровень сплоченности, характер поддержки между участниками, скрытые конфликты и особенности реагирования на новые вводные.

Таким образом, символдрама помогает не только обсуждать конфликт, но и увидеть его как систему отношений, ролей, переживаний и скрытых потребностей. Через образ участники получают возможность развивать эмпатию, лучше понимать различия в восприятии и искать решения, основанные не на подавлении противоречий, а на их осмыслении.

Эмпирические наблюдения по результатам командных сессий.

В рамках практического применения символдрамы в командном коучинге были проведены групповые сессии, направленные на работу с организационными конфликтами, улучшение коммуникации и снижение эмоционального напряжения в коллективе. Основное внимание уделялось тому, как участники воспринимают конфликт, каким образом интерпретируют эмоциональные реак-

ции коллег и способны ли переходить от позиции противостояния к позиции понимания скрытых потребностей другой стороны.

По итогам командных сессий участникам была предложена обратная связь, направленная на оценку субъективных изменений в восприятии конфликта, эмоционального состояния и готовности к дальнейшему выполнению рабочих задач. Полученные данные позволяют говорить о положительной динамике в отношении участников к конфликтным ситуациям.

Более 60% участников отметили, что после работы с образами и последующего обсуждения стали иначе воспринимать эмоциональные реакции коллег. Если до проведения сессий сильная эмоция другого участника чаще интерпретировалась как давление, сопротивление, попытка «продавить» собственное решение или занять доминирующую позицию, то после групповой работы участники стали чаще видеть за эмоцией неудовлетворенную потребность, тревогу, страх быть не услышанным, потребность в признании, ясности, безопасности или участии в принятии решений.

Этот результат является значимым, поскольку изменение интерпретации эмоции другого человека снижает уровень защитной реакции и агрессии в коммуникации. Когда участник видит за эмоциональным проявлением не только нападение или давление, но и внутреннюю потребность коллеги, появляется больше возможностей для диалога, уточнения, эмпатии и поиска совместного решения.

Кроме того, 70% опрошенных участников отметили изменение собственного эмоционального состояния после командной сессии. Они описывали снижение напряжения, уменьшение раздражения, появление большей внутренней ясности и готовности возвращаться к выполнению рабочих задач без выраженного негативного эмоционального фона. Для организационной практики это особенно важно, поскольку неразрешенный конфликт часто продолжает влиять на рабочую эффективность даже после формального завершения обсуждения. Участники могут внешне вернуться к задачам, но внутренне оставаться в состо-

янии раздражения, обиды, сопротивления или эмоционального дистанцирования.

Использование символдрамы позволило перевести часть эмоционального напряжения в символическую форму, сделать его более осознаваемым и доступным для обсуждения. Образы, возникающие в групповой работе, помогали участникам говорить о сложных переживаниях не напрямую, а через метафору, что снижало уровень конфронтации и позволяло сохранить психологическую безопасность.

Последующее обсуждение образов способствовало осмыслению различий в восприятии одной и той же ситуации и помогало участникам увидеть, что за внешне противоположными позициями могут стоять близкие по сути потребности: быть услышанным, сохранить влияние, получить ясность, защитить результат, снизить неопределенность. Таким образом, конфликт начинал восприниматься не исключительно как борьба позиций, а как пространство, в котором проявляются важные потребности участников и команды в целом.

Работа со стрессом и психосоматическими реакциями в коучинге.

В условиях повышенного стресса человек часто теряет не интеллект, а доступ к целостному внутреннему функционированию. Он может сохранять способность рассуждать, но при этом его тело реагирует так, будто ситуация представляет угрозу. В результате решения начинают определяться не только осознанными целями, но и аффективным напряжением, телесными реакциями, внутренними запретами и бессознательными сценариями.

Коучинговый запрос в таких случаях может звучать как карьерный или управленческий: «не могу принять решение», «не могу поговорить с руководителем», «не понимаю, оставаться ли в компании», «не могу выбрать стратегию», «не справляюсь с конфликтом». Однако за ним могут стоять тревога, истощение, страх наказания, лояльность значимым фигурам, потребность быть «хорошим», запрет на автономию или невозможность признать собственную усталость.

Символдрама в такой ситуации дает возможность мягкого входа в переживание. Образ позволяет обойти избыточный рациональный контроль и приблизиться к тому, что человек уже чувствует, но еще не может ясно сформулировать. При этом в коучинговой рамке важно не лечить симптом, а исследовать, как он связан с запросом, выбором, поведением и внутренним конфликтом.

Показательным является анонимизированный случай клиентки, условно названной Анной. Она обратилась с запросом о невозможности принять карьерное решение: оставаться в текущей роли или соглашаться на новое предложение. На рациональном уровне ситуация выглядела как выбор между двумя вариантами. Однако в процессе работы проявились выраженные телесные реакции: тяжесть в груди, спазм в горле перед важными разговорами, боли в желудке в дни совещаний, нарушения сна. При приближении к теме решения возникло ощущение, что «все схлопывается внутри».

Внутренний конфликт клиентки был связан не только с карьерной дилеммой, но и с противоречием между лояльностью, потребностью быть хорошей, страхом вызвать недовольство значимых фигур и собственной потребностью в развитии, автономии и сохранении здоровья. Симптом фактически блокировал возможность действия.

Для работы был выбран мотив «Безопасное место и путь к решению». Сначала клиентке было предложено сосредоточиться на дыхании, отметить телесные ощущения и представить место, где она могла бы почувствовать себя достаточно спокойно. В образе появилась лесная тропа и поляна. Затем клиентка увидела большое поваленное дерево, лежащее поперек тропы, и произнесла: «Я не могу пройти дальше». Этот образ точно отразил ее внутреннюю ситуацию.

Работа в образе позволила исследовать не только препятствие, но и отношение клиентки к нему. При попытке приблизиться к дереву вновь появлялся спазм в горле. Затем в образе возник камень у края поляны, на который она смогла сесть и восстановить силы. В этот момент клиентка осознала, что все время требовала от себя «перескочить дерево быстро», тогда как на самом деле

ей необходимо сначала разрешить себе остановиться. Это стало важным переломным моментом: симптом оказался не только помехой, но и сигналом о перегрузке, нарушении границ и внутреннем запрете на собственное решение.

Позже в образе появилась обходная тропа. Она была не прямой, но проходимой. Этот символический опыт помог клиентке увидеть, что решение не обязательно должно быть построено по принципу «терпеть или резко уходить». Возник третий путь: обсудить условия, обозначить границы, оценить ресурс и только затем принимать окончательное решение.

Результаты проявились на нескольких уровнях. На когнитивном уровне клиентка увидела, что ее трудность связана не с недостатком информации, а с внутренним конфликтом. На эмоциональном уровне снизилось напряжение и появился контакт со страхом и злостью. На телесном уровне уменьшились спазм в горле и давление в груди при обсуждении выбора. На поведенческом уровне клиентка смогла провести разговор с руководителем, обозначить неприемлемые условия и отказаться от сценария немедленного саморазрушительного выбора.

Этот случай показывает, что символдрама может быть эффективным инструментом коучинга в ситуациях, где решение блокируется не логикой, а внутренним напряжением и телесно переживаемым конфликтом.

Методические особенности применения символдрамы в коучинге.

Применение символдрамы в коучинге требует профессиональной осторожности. Важно ясно различать коучинговую и психотерапевтическую рамку. Коуч не должен подменять собой врача или психотерапевта, если состояние клиента требует иной формы помощи. Однако он может учитывать эмоциональную, телесную и образную реальность клиента, если она непосредственно связана с запросом.

Можно выделить несколько методических принципов. Во-первых, необходимо оценивать ресурс клиента. Образная работа требует способности к рефлексии, контакту с внутренним материалом и последующему осмыслению. Если клиент находится в состоянии тяжелой декомпенсации, выраженной трав-

матизации или нестабильности, интенсивные мотивы могут быть преждевременными.

Во-вторых, мотив должен соответствовать запросу и уровню готовности клиента. В условиях стресса предпочтительны мотивы, сочетающие диагностическую и ресурсную функцию: «Безопасное место», «Источник сил», «Путь», «Дом», «Место опоры». Более интенсивные мотивы, связанные с конфликтом, агрессией или преодолением, требуют большей устойчивости.

В-третьих, важно не навязывать интерпретацию. Образ принадлежит клиенту, и именно его ассоциации являются основным материалом работы. Задача специалиста – сопровождать, уточнять, помогать клиенту исследовать образ и связывать его с реальной жизненной ситуацией.

В-четвертых, необходим этап интеграции. После образной работы важно обсудить, что клиент понял, что почувствовал, как это связано с его запросом, какие новые варианты действия появились. Без интеграции символдрама может остаться ярким переживанием, но не стать инструментом изменения.

В-пятых, при работе с группой ведущий должен обеспечивать психологическую безопасность. Участники не обязаны раскрывать больше, чем готовы. Обсуждение образов должно проходить без оценивания, критики и давления.

Значение рисунка в символдраматической работе.

Особое место в символдраме занимает рисунок, выполняемый после представления образа. Рисунок можно рассматривать как мост между бессознательным материалом и сознательным осмыслением. Он помогает зафиксировать переживание, увидеть структуру образа, выделить значимые детали, которые могли ускользнуть в устном описании.

В коучинге рисунок особенно полезен при работе с командными процессами и конфликтами. Он делает внутреннее восприятие более наглядным и позволяет участникам увидеть различия в картинах мира. Например, в упражнении «Картина конфликта» каждый участник может изобразить свое видение ситуации, а затем группа обсуждает, что именно отражено в рисунках: расстояния,

границы, размеры фигур, наличие или отсутствие выхода, расположение участников, цвета, напряжение, пустоты.

При этом важно помнить, что рисунок не оценивается с художественной точки зрения. Его ценность заключается не в эстетике, а в символическом содержании и ассоциациях автора.

Практические мотивы, применимые в коучинге.

В индивидуальном и командном коучинге могут использоваться разные мотивы в зависимости от запроса. Мотив «Гора» помогает исследовать цель, амбицию, путь, препятствия, ресурс и перспективу. Мотив «Оркестр» эффективен при работе с коммуникацией, командным звучанием, распределением ролей и согласованностью. Мотив «Наш общий дом» позволяет исследовать совместную деятельность, ценности, границы, зоны ответственности и конфликтные области.

Мотив «Побег из тюрьмы» может применяться при переживании тупика, беспомощности, невозможности найти выход. Мотив «Безопасное место» используется для восстановления контакта с опорой, снижения напряжения и подготовки к более глубокой работе. Мотив «Источник сил» помогает клиенту восстановить ресурс, почувствовать энергию, поддержку и телесную опору.

Мотив «Внутренний критик» позволяет исследовать самокритику, перфекционизм, внутренние запреты и страх оценки. Мотив «Идеальное рабочее место» помогает понять условия продуктивности, комфорта, автономии и профессиональной реализации. Выбор мотива должен определяться не только темой запроса, но и состоянием клиента, степенью его устойчивости, уровнем доверия к процессу и готовностью к символической работе.

Ограничения и этические аспекты.

Несмотря на широкие возможности символдрамы, важно учитывать ограничения ее применения в коучинге. Метод требует профессиональной подготовки, понимания психодинамических процессов и навыков бережного сопровождения клиента. Недопустимо использовать символдраму как механическую технику визуализации без понимания глубины возникающего материала.

Особую осторожность необходимо соблюдать при работе с психосоматическими симптомами. Коуч не диагностирует и не лечит заболевание. При выраженной симптоматике, ухудшении состояния, подозрении на медицинские причины или психические расстройства клиенту необходимо рекомендовать обращение к соответствующим специалистам. В коучинговой работе симптом может рассматриваться как часть внутренней картины запроса, но не как объект лечения.

Этическая позиция специалиста предполагает уважение к границам клиента, добровольность участия, конфиденциальность, отсутствие давления и интерпретационного насилия. Образ не должен использоваться против клиента. Любая интерпретация должна проверяться через его собственное переживание и ассоциации.

Заключение.

Символдрама открывает значимые возможности для современного коучинга, особенно в тех случаях, когда профессиональный запрос выходит за пределы рационального анализа. Она позволяет соединить мышление, эмоции, телесные реакции, воображение и бессознательные процессы в единую картину внутренней ситуации клиента.

При работе с креативностью символдрама помогает выйти за пределы привычных сценариев и найти новые решения. При работе с организационными конфликтами она создает безопасное пространство для выражения переживаний, развития эмпатии и поиска совместных способов взаимодействия. При работе со стрессом и психосоматическими реакциями метод позволяет увидеть, как телесное напряжение связано с внутренними запретами, перегрузкой, нарушением границ и трудностями выбора.

Эмпирические наблюдения показывают, что применение символдрамы в командных сессиях способствует изменению отношения к конфликту. Более 60% участников отметили, что стали воспринимать эмоции коллег не только как сопротивление или давление, но и как выражение определенной потребности. 70% опрошенных указали на улучшение эмоционального состояния и готов-

ность продолжать выполнение рабочих задач без негативного эмоционального фона. Это подтверждает, что символдрама может быть полезна не только как метод индивидуального сопровождения, но и как инструмент развития командной зрелости, эмпатии и конструктивного взаимодействия.

Особая ценность символдрамы заключается в том, что клиент не только понимает проблему, но и переживает новый опыт на символическом уровне. Образ «обходной тропы», «общего дома», «оркестра» или «источника сил» может стать не просто метафорой, а новым внутренним способом действия. Через это символдрама способствует развитию самопонимания, устойчивости, креативности и способности принимать более реалистичные, жизнеспособные решения.

Таким образом, символдрама может рассматриваться как эффективный и перспективный метод в индивидуальном и командном коучинге при условии профессионального, этичного и бережного применения.

Список литературы

1. Балинт М. Базисный дефект: терапевтические аспекты регрессии / М. Балинт. – М.: Когито-Центр, 2002. – 256 с.
2. Винникотт Д.В. Игра и реальность / Д.В. Винникотт. – М.: Институт общегуманитарных исследований, 2002. – 288 с.
3. Выготский Л.С. Воображение и творчество в детском возрасте / Л.С. Выготский. – М.: Просвещение, 1991. – 93 с.
4. Кляйн М. Зависть и благодарность. Исследование бессознательных источников / М. Кляйн. – СПб.: Б.С.К., 1997. – 96 с.
5. Когут, Х. Анализ самости: систематический подход к лечению нарциссических нарушений личности / Х. Когут. – М.: Когито-Центр, 2003. – 308 с.
6. Лейнер Х. Кататимное переживание образов: основная ступень / Х. Лейнер. – М.: Эйдос, 1996. – 253 с.
7. Обухов Я.Л. Символдрама: введение в основную ступень / Я.Л. Обухов. – М.: Институт консультирования и системных решений, 2005. – 208 с.

8. Фрейд З. Недовольство культурой / З. Фрейд // Психоанализ. Религия. Культура. – М.: Ренессанс, 1992. – С. 65–134.
9. Юнг К.Г. Архетип и символ / К.Г. Юнг. – М.: Ренессанс, 1991. – 304 с.
10. Эриксон Э. Идентичность: юность и кризис / Э. Эриксон. – М.: Прогресс, 1996. – 344 с.