



## АРТ КОУЧИНГЪТ В ПОЛЗА НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Рецензент: доц. Румяна Панкова

### АРТ КОУЧИНГЪТ В ПОМОЩ НА КАРИЕРНОТО РАЗВИТИЕ

Тренирането на едни умения пренасят силата на своето подобрене и върху области, които личността не разпознава като безопасни за промяна на позиция или реакции. В помощ на дефицити, усещани от Аза идва арт коучингът, който обхваща категориите – мотивация, увереност, удовлетвореност, като ги моделира в градивна за личността посока.

**Ивета Рангелова**  
Докторант, Прием 11.2018

Кариерното консултиране е активност, която идва в помощ на процеса на себепознание и намирането на най- подходяща професионална роля. Процесът се осъществява чрез откриване на подходящите професионални възможности, отдаване на помощ при избора на посока и подготовка за преминаване през етапите на търсене и намиране на професионално призвание или нова по- подходяща за личността професия.

Ползите за клиента са в няколко посоки. Най-важната от тях е свързана с формулирането и осъзнаването на лични ценности и подходящата за тях корпоративна култура. Установяват се професионалните и индивидуални компетенции, мотиваторите за клиента. Стратегически се подготвя кариерна карта, евентуални подходящи позиции и сектори като възможности за кариерна промяна или растеж. В индивидуална или групова среща се правят симулации на интервюта, подготвящи кандидатите за реалната им предстояща среща с компанията. Основното предимство на подобни консултации са усещането за подкрепа, което участниците получават, както и разиграването на предполагаеми сценарии за това как би могла да протече срещата с представители на компанията, в която кандидатстват. В началото тази практика се стартира с идея за осветяване на личността, това е първата стъпка в процеса, именно в подкрепа на това една подходяща методика за работа е арт терапията. В кариерното развитие могат да се използват и двете основни функции на арт терапията: коригираща (диагностицираща) и развиваща (креативна). В настоящата статия са представени приложенията ѝ в разработени корпоративни практики, като методиките са конкретни и тематично. Целта на арт терапията е да развие визуална метафора, да даде нов поглед, нова сетивност и идея за корекция на осъзнат проблем или поведение, които имат приоритет в мотивацията на поведението на личността. Изкуството е средство, което придвижва даден участник от едно пространство в друго и свързва чувства, мисли и прозрения. Ролята на изкуството в тази динамика може да бъде използвано както за коригираща терапия относно слабости или дефицити в уменията на личността – социални, професионални или емоционални. От друга страна арт терапията може да бъде използвана и като стимулираща, развиваща терапия, която да развива личността, да подсети участника за възможностите му за самоактуализация, които обикновено се маргинализират от рутинния бит. Силата на изкуството като интегратор на знание в самите нас, което често пъти не е достъпно за езика и не може да се формулира по друг

начин, освен чрез образи, е важна възможност, която би могла да бъде използвана и в кариерното развитие. Разбирането и опознаването на собствената личност приближава човека към цялостност. Осъзнаването на вътрешната взаимовръзка със света постига хармония и създава по- силно чувство за удовлетвореност. Арт терапията се докосва до несъзнаваното, именно чрез изкуството, което позволява непознатото да се превърне в знание, в осъзнавано. Пътят към това познание може да бъде постигнат чрез различни форми на изкуството - рисуване, музика, движение, театрална игра, фотография и много други.

### **Необходимост от арт терапия в корпоративната практика**

Корпоративният Човек днес е в изолация от самия себе си, явление наблюдавано от доста години насам, разлят е в корпоративната идентичност и често пъти тя определя кой е той самият. Многофункционалната сложна корпоративна среда, липсата на фокус и осъзнатост на собствените емоции и непознаването на личностните потребности са водещи в мотивацията да се направи настоящия анализ и изследване, с което да се помогне да бъде адаптирана арт терапията към съвременния бизнес. Асоциативната връзка на личността с работата в масовото проявление, към настоящия момент, е свързано с идея за отегчение и изтощение. В своята книга „Поток“ Михай Чиксентмихай използва крайна категория, с която да опише идеята на съвременния работещ човек за същата тази активност, а именно като „проклятие“.<sup>1</sup> Служителите често са репресирани от структурите и функциите на съвременния бизнес. Хората са принудени да следват норми и поведение, които не винаги са в хармония с вътрешните им потребности. Това поражда нужда от една грижа, от допълнително обръщане към собствената личност, в търсене на цялостност и хармония. От огромно значение за постигането на това е професията да носи на човекът наслада и удовлетвореност. Предвид разнообразния свят от възможности, намирането на подходящата професия е въпрос по- скоро на активност, решение и осъзнатост от страна на човека, отколкото от шанс, късмет, талант или каквато и да е друга външна независима условност. Постигането на това „блаженство“, както казва пионерът в научното изследване на щастието, Михай Чиксентмихай, е въпрос на търсене, при това на активно търсене. И когато човек намери това блаженство на призванието, „нека не търси друго блаженство“<sup>2</sup> съветва авторът. Нека времето и

---

<sup>1</sup> Чиксентмихай М., Поток, Хермес, 2018, стр. 189

<sup>2</sup> Пак там, стр. 189

енергията в откритите призванията и подходящата за тях работа да отиде в развитие и преживяване удоволствието от правенето на тази дейност. Функционирането на социалния човек е променено от материалното приоритизиране, което отнема много енергия, за да бъдат задоволени на пръв поглед базовите нужди. Те са значително променени, разширявайки параметъра си дотолкова, че поемат цялата енергия и активност на работещия. От базови те се превръщат в обслужващи модерния каприз на все по-комерсиалната нагласа в човка. Все по – скъпи технологии, все по- удобни и нови автомобили, все по- добре обзаведени жилища са новите „базови“ потребности. Тази разширена вече категория, попада в първите приоритети на човечеството, живеещо с определението цивилизация. Раздуването им е толкова мащабно, че задоволяването им консумира целия човешки ресурс – времеви, финансов, емоционален. Ако човек не е завладян от идеята за „успех“ по тези критерии, то няма да изпитва така силно притискане да има професия, която не харесва, но която е достатъчно доходна, за да подсигури възможността да се закупят всички екстри, даващи усещането за постижение и успех. Колкото повече психична енергия се влага в това преследване, толкова повече постигането им става на всяка цена и се достига до необходимост от правене на компромиси с истинската ценност и потребност на личността. Така закътани, тези автентични ценности и двигатели, все повече се губят като осъзнати от личността и се постига усещане за дискомфорт, което не може да бъде обяснено от човека. На пръв поглед то е изцяло нелогично при положение, че даденият служител е постигнал завидни корпоративни резултати и е изцяло обезпечен вече материално. Подлъгана от усещането за сигурност по този начин личността тъпче в това статукво без да се осмели да се разрови в себе си, за да потърси причините и решенията за тази потиснатост, безсмислие и липса на удовлетвореност. Насладата от живота бавно и сигурно отстъпва мястото на механичното преследване на цели, задоволяващи все по- нарастващите материални очаквания на урбанизирания и технологичен свят. Състоянията като депресия, апатия или неудовлетвореност са сериозна предпоставка за отказ от цели и желания за постижения в каквато и да било перспектива – лична или професионална.

Като предложение за решение на този проблем, в първата фаза на методиката, е използван методът на арт терапевтичната работа. Целта на първите няколко сесии в подобна практика е да създаде нов фокус, да обърне личността към собствените усещания и собствената значимост, към възможностите да се намери щастие не извън, а

именно вътре в личността. Разбирането на собствената личност приближава човека към цялостност. Осъзнаването на вътрешната взаимовръзка със света постига хармония и създава чувство за удовлетвореност. Изкуството е средство, което придвижва даден участник от едно пространство в друго и свързва чувства, мисли и прозрения. Арт терапията се докосва до несъзнаваното, именно чрез изкуството, което позволява непознатото да се превърне в знание, в осъзнавано. Изкуството интегрира знание в самите нас, което не е достъпно за езика и не може да се формулира по друг начин, освен чрез образи. С тази стъпка се постига доближаване до излизането от социалната „безтегловност“, която Виктор Франкъл определя като основен проблем на настоящето.<sup>3</sup>

Активността и интереса към развитие е една основна, съвсем базова и неотменна част от напредъка и успеха изобщо. Човечеството има нужда да компенсира изоставането си в еволюционния темп отнасящ се до себепознание и осъзнатост на личността, наваксайки технологичния скок. Повечето организации според писателят Хауърд Гарднър, са развили функционална слепота за собствените си недостатъци. Организациите страдат не защото не могат да решат проблемите си, а защото не могат да ги видят. Проблемите, които имаме не могат да бъдат решени със същото мислене, което е на нивото на тяхното възникване. Необходимо за решението е различна реакция, водеща до различни резултати, които да видят в целостта проблема и динамиката му в контекста на реалността. Сходна е матрицата, която изолира човекът от желанието, естественият стремеж към самоактуализация, заменяйки ги с унифицирани критерии за постижения и измерими резултати, използвани в масовите структури – училища, университети, организации. Автентичността е загубена в тази парадигма на социалната ни организация. Още едно нещо е закърняло – усещането че ученето, усъвършенстването, актуализацията, щастието, успехът са процес, а не състояние, което веднъж достигнато остава константа. Идеята за личностно развитие, ревизиране и подобряване на собствената нагласа, умения, позиция, светоглед, както и ученето през целия живот е част от характера на този тип програми. Дори най-сериозните академични среди, с представители на оксфордски университет отделят сериозно внимание на планирането и целеполагането в процеса на развитието на личността. Мануел Лондън описва важността на индивидуалното и групово обучение като механизъм за развитие на

---

<sup>3</sup> Франкъл В, Воля за смисъл, Леге Артис, 2019, стр. 58

личността, което той измерва в особено големи мащаби на корпоративно ниво. Във и извън контекста на организационното представяне, ползи от личностните подобрения се установяват особено измеримо в коучинг практиката, където красноречиви показатели са не само продуктивността, измерена в цифри, но и усещанията на хората в компаниите, измерени чрез метода на сравнение. Той установява каква е емоционалната им карта преди и след тренинга. Сама по себе си настройката за възможност личността да претърпи развитие и да подобри себе си и като следствие на това живота и средата си, има ефекта да омиротвори и успокои личността, че всичко би могло да се постигне в обозримо бъдеще и най- вече показва, че този процес е съвсем естествен. Освен това крачката към него задава чувство на смисъл, надежда и възможност за постигане на мир в собствените емоционални дефицити или кризи. Въпреки голямата популярност и изобилие от програми за личностно развитие, глобалните изследвания за ефекта от подобни тренировки на личността са изключително оскъдни. Част от тях са съсредоточени върху измерване на ползите в конкретно в бизнеса, където се акцентира най- вече върху това кои са подходящите служители за подобна инвестиция на време и ресурс. Изследванията доказват, че енергичните и активни индивиди са по- лесно податливи на подобрения и имат по- силно влияние върху производителността. В същото изследване е доказано, че качествена работа е повече свързана със съвестта и личното удовлетворение, отколкото с работното натоварване.<sup>4</sup> Тази корелация е валидна в своята същностна връзка и за тренировъчни програми извън бизнес организациите. Подобни тренинг програми са подходящи за хора с желания за работа със себе си. Това е ключов елемент в организирането на групата или индивидуалната работа. Настоящата програма е катализатор, посредник между желаното състояние на участниците и реалното им постижение като професионалисти. В подкрепяща среда, с включване на всички важни за себеусещането елементи – емоционалност, социалност и телесно ниво, се прави опит участниците да се нормализират и върнат към най- естественото си състояние, а именно ролята ѝ на Хомо Фабер, да създава и да се разгръща в дейността, от която е привлечена. Трудността за изследване на ефективността на подобна тренинг програма е обективна, поради това, че постигането на конкретно личностно развитие е резултат не само от методологията на работа, но и от изискванията и условията на околната среда и

---

<sup>4</sup> George Halkos, Dimitrios Bousinakis, (2010) "The effect of stress and satisfaction on productivity", International Journal of Productivity and Performance Management, Vol. 59 Issue: 5, pp.415-431

личностните характеристики на участниците. На входа на трейнинга е належащо да бъде обърнато прецизно внимание на индивидуалните, личностни характеристики на участниците, като се има предвид, че за да работи методологията ефективно е необходимо участниците да имат вътрешна мотивация за работа с емоционалния си свят и желание за проактивност в конкретни действия, през целия процес. За да изпитат новите усещания е необходимо да опитат, а за да опитат е нужно да действат, да излязат от социалния кувъз на готови желания и зададени изкуствено ценности, наложените социални и модни тенденции, свързани с успеха, богатството, красотата, популярността. Парадоксът е, че колкото повече хората се приближават до тези желани концепции, толкова по-неудовлетворени стават. Това е така, защото всъщност това не са техните автентични търсения и вярвания, а наложени от натиска на социалната актуалност. Замяната на автентичните с „модерните“ ценности и желания е резултат на отслабналата връзка на личността със собствения си вътрешен свят и потребност. В своята парадигма на цялостната личност, Стивън Кови обяснява защо в ерата на неограничените възможности все още толкова много хора продължават да бъдат неудовлетворени от работата си.<sup>5</sup> Това е липсата на креативна и подкрепяща среда, която да стимулира индивидуалността, автентичната същност. Съща е и причината повечето компании да не могат да максимизират потенциала на своите хора и да извлекат максималната ефективност в работата им. В лицето на талантите и особено способните служители тази загуба е по линия на неусвоени идеи, креативност, изобретателност и творчество, което остава неразгърнато в средата на нетолерираща развитие и персонален фокус корпоративна култура. Изходната точка на тази парадигма е в твърдението, че хората не са вещи, които да бъдат експлоатирани и контролирани, а са единство от четири нива – тяло, ум, сърце и дух. Работата с всички тези нива е пътят към истинска подкрепа и припомняне на най-съществената за човечеството характеристика – да създава, да изгражда, да осмисля, правейки го съвместно другите хора. Необратимостта от социалната характеристика, принадлежаща на човека е важна част от факта, че начинът му на разгръщане е осъществим в социална среда.

Адаптирането на тези теоретични идеи към корпоративната среда трябва да бъде съобразно конкретната ѝ специфика и нужди. За да бъдат адаптирани ефективно арт

---

<sup>5</sup> Кови, С., Осмият навик. От ефективност към съвършенство, Кибеа 2011, стр. 33

терапевтичните практики е необходимо да бъде разучен подробно профилът на компанията, в която ще бъдат проведени. Дори и това да не включва организационен подробен анализ, то основното е познаването на дейността на компанията терминологичния апарат в нея, целите и организационната култура. Наблюдението на средата и личния контакт с поне 5-10 служителя е санитарен минимум, който да подsigури добрия подход и дизайн на бъдещата емпирична корпоративна практика, която предстои да бъде осъществена в тази среда. Това е фундамент, който ще спомогне да бъде изграден и рапорт с бъдещите участници.<sup>6</sup> Чрез използването на специфични корпоративни термини и работа конкретни реални казуси, фасилитаторът показва по-голяма близост до природата на клиента. Това познаване на средата спомага да бъде изпитано доверие от участниците, в надеждността на тренинга. От своя страна, това ще спомогне на участниците да се потопят в предложеното преживяване, максимизирайки ползите от него в по-голяма степен, сравнение със сценария, който предполага отхвърляне на идеята още на старта на активността.

Рапортът е доверие, което има ясна структура в постигането си и включва следните няколко компоненти. Необходимо за постигането му е фасилитаторът да:

- Слуша активно, обръщайки внимание на точния езиков арсенал, който клиентът използва. Дословното повторение на някои от използваните от клиента думи, в обобщенията, които фасилитаторът връща към клиента помагат на участника да се почувства разбран и приет.
- Открие каква репрезентативна система използва клиента, за да формулира своите изказвания чрез нейните изразни средства.
- Използва терен за провеждане на тренинга, различен от мястото на работа, особено когато става въпрос за човек на ръководна позиция, който свързва този работен терен и обстановка със своята комфортна зона и с това той да управлява процеса и да дава инструкции, идеи, задачи;

Всичко това е много необходимо, защото арт терапията поднася на клиента една изцяло непозната възможност за работа и изследване. Ако активността или водещият са твърде далечна от клиента и служителят не се припознава по никакъв начин с тях, вероятно идеите на терапията ще бъдат отхвърлени още на входа на събитието. За да се

---

<sup>6</sup> О'Конъри Дж. и Лейджис А., Коучинг с НЛП, ИК Колибри, 2012, стр. 25



развие практиката в полза на участника и консумира от него пълноценно е истински нужно участника да се довери на възможността и да осъзнае ползите от работата с изкуство още в началото.

Арт терапията в кариерното развитие е широко приложима, в настоящата работа приложението ѝ се разглежда в две различни нива. Едното от тях е индивидуалната работа с хора, които сами инициират промяната и търсят нови възможности за собствената си реализация. Те обикновено са склонни към авторефлексия и осъзнатост за своя вътрешен свят. Тази група представлява проактивните хора, с афинитет към изпитване на собствените си граници и желание за личностно усъвършенстване. В този случай работата е насочена първо към ревизиране на вътрешния свят, извеждане на приоритетни динамики и опознаването им от страна на клиента. В този процес се достига чрез коучинг методология, което е своеобразно водене на вътрешния диалог в клиента. С насочващи въпроси методът достига до важни за личността нагласи или поведенчески характеристики, които влияят на реализацията на клиента. Арт тренингът в началните си стъпки се базира основно на рисуването, в което участниците по-лесно влизат в контакт като първи досег с изкуство в зряла възраст. Актьорската игра, танцовата импровизация, фотографията намират място в последващи сесии, в които участниците вече са загрели своя артистичен апарат и се чувстват значително по-спокойни и уверени да експериментират с нови формати. Методът има за цел да развива нивата на увереност, да повишава мотивацията и като следствие от това да подобрява експертизата в конкретни професионални умения на участниците.

Корпоративната практика показва актуалните си проблеми с остра симптоматика на някои особено важни явления. Понятия като “Job Hopper”<sup>7</sup> (хора сменящи си работата през няколко месеца) показват постоянното търсене на промяна и невъзможност за постигане на хармония във вътрешния свят на личността. Причината за подобно явление често е не бизнес средата и условията в нея, а дефицит в самата личност. Това е и една от предпоставките да е така необходимо да бъдат насочени усилия в търсене на методи и практики, които да са в помощ на съвременната корпоративна личност, потисната от тежестта и изискванията на динамичния, суров и конкурентен бизнес.

---

<sup>7</sup> Job-Hopping, Harvard Business Review  
<https://hbr.org/podcast/2018/12/job-hopping>

Първото направление, в което арт терапията намира място в корпоративната практика е насочването на хората в една компания в посоката, която е полезна за служебните им цели и личната им удовлетвореност. Този тренинг обикновено се инициира от мениджмънт екипа на компанията, а участниците се канят във формата по инициатива на своите ментори. Основната тренировъчна трактовка тук е свързана с подсигуряване на възможност всеки от участниците да получи своето време и внимание да бъде чуто, да сподели мнението си и да заяви позицията си, чрез едно нестандартно за него преживяване. Ежедневието в бизнес организациите не позволява това да бъде толерирана практика по редица причини. Част от тях са безусловното следване на корпоративния тон и често пъти едностранен порок на информация. В едно от изследванията на "Гугъл", наречено проект „Аристотел“<sup>8</sup> се търсят детерминантите за това какво прави екипите наистина успешни. В него излиза на първо място важността на комуникационното равенство. То представлява групов навик, в който всеки от членовете на екипа се изказва и бива чуто, ежедневно. Това се възпитава, насърчава се. Тайната е в културата на работа, която е създадена в екипа, а тя идва от лидерите и от добрите практики, които интегрират подходящите в тях знания и умения за управлението на екипа. Според нуждите на бизнес структурата целите на арт терапията могат да се адаптират. Съвместно компанията се формулират целите на тренинга и се обсъждат идеите за това какви ще са групите, участващи в практиката, дали те ще бъдат хомогенни по признак пол, образование, статус, възраст и други. Хомогенността в корпоративните тренинги най- често е приложима по признак на ранг или сравнително една възрастова категория.

Опознаването на компанията е приоритет в подготовката на арт терапевтичния тренинг. Личният контакт с представители на компанията е задължителен. Той повишава вероятността формулираните цели на тренинга да оправдаят организационните очаквания. Това би повлияло и на ефикасността на практиките, тъй като сесиите са конкретни и целево ориентирани. Работата с терминологичния апарат на организацията е от съществено значение. Говорейки на един език със служителите, терапевтът има

---

<sup>8</sup> What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team, The New York Times Magazine <https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html?smid=pl-share>

предпоставка да спечели доверието на служителите и да покаже, че работата на изкуството в конкретната практика е адаптирана и към тяхната ситуативност, а не е самоцелна абстрактна задача и преживяване.

В изучаването на групата, с която ще се работи се препоръчва да бъдат следвани следните предпоставки:

- ✓ Участието в тренингите да е пожелано от служителите, в никакъв случай да не бъде насилствено;
- ✓ Арт терапевтичните практики да бъдат съобразени с хомогенността или не хомогенността на групата по признаци – пол, възраст, образование, статус, интереси. Поради социалната желателност, която се допуска при провеждането на тренинги от лица, които се познават помежду си и имат формални отношения, е препоръчително участниците в групите да не бъдат в пряка подчинена връзка и по възможност да са представители на една линия от йерархията в организацията;
- ✓ Трейнингите се формират от групи – 6-12 човека.

Форматите в това приложение на трейнинга, могат да имат различни екипни цели. Фокусът в практиката, определя и темата, структурата и дизайна на цялото събитие. Най-приложимите в бизнес организациите теми на работа, в контекста на подобно преживяване са:

- ✓ подобряване на екипната ефективност;
- ✓ стимулиране на креативността;
- ✓ подобряване на комуникацията;
- ✓ развиване на асертивност;
- ✓ разрешаване на конфликти;
- ✓ Развиване на конкретни умения – говорене пред хора, ефективно слушане, споделяне, общуване и други;
- ✓ Откриване на неформални лидери;
- ✓ преодоляване на работния стрес.

Групата обикновено разиграва динамиката на реалното общество или социална група. Трейнингите помагат на участниците да се видят и опознаят себе си в среда на конкуренция, на сътрудничество, да открият как се виждат и усещат в отношенията с другите и как се справят с тази оценка. Приемат ли я? Чувстват ли се комфортно с нея?

Искат да променят нещо и какво? Дистанцират ли се от процеса? Отказват ли да се включат в него? Подобно на описаното от Джеймс Гибсън, който казва, че съществува много контекстуална информация, която повлиява на представата ни за определени понятия, така и „реалния живот“ или Аз образ, които имаме може да не се окаже толкова обективен. В рутината като постоянен контекст, личността е много вероятно да не вижда реално много голяма част от собствената същност и света. С установяването на цялата тази информация се цели постигане на терапевтичен ефект, повлияване, отключване на мисълта, на усещанията, на емоциите, освобождаване на енергията. Търсенето на конкретни спомени с отношения е тенденциозно и ключово в практиката, тъй като именно те моделират актуалните ни отношения и алармират за динамика, която се отразява и към днешна дата като неосъзната рефлексия с първичния спомен. Личността формира преживявания на три основни нива:

- ✓ Моята позиция/рисунок (като усещане, самооценка, спомен, който пресъздавам);
- ✓ Позицията на другия за мен (обикновено изразена в свободен коментар, тълкуване на рисунката);
- ✓ Какво предизвиква в мен другата реакция (дадената за мен оценка или коментар), какво предизвиква в мен рисунката на другия.

Преди формирането на групата се прави индивидуално интервю с всеки един от участниците, за да се разбере защо искат да участват и какво търсят и очакват от преживяването. Изграждането на предварителна представа за нагласите и очаквани им, помага практиките да бъдат по-ефективни. Участието задължително трябва да бъде пожелано, присъствието на сила, под натиска на корпоративни нареждания би повлияло крайно негативно на цялата група, както и би попречило на участника да усети ползата за самия себе си от процеса. Участниците трябва да разбират, че в подобна практика се преживяват реакции, спомени и емоции, които са пречупени през призмата на новата ситуация и настоящия момента.

### **Ролята на фасилитатора**

В практиката водеща функция имат две основни неща – хуманистичната нагласа на фасилитатора към участниците и изграждането на безусловна подкрепяща среда, която да оздрави усещанията за собствената стойност на личността. Водещият като хуманистът се занимава с най-пълния растеж на индивида в областите на любовта,

изпълнението, ценността и самостоятелността. Процесът в хуманистичната нагласа набляга на изучаването на цялата психична структура на човека. Това учение засяга човешкото поведение, което е пряко свързано с неговите вътрешни чувства и самочувствие. Подходът изследва как хората са засегнати от своето възприемане и собствена стойност, свързани с житейските им преживявания. Смята се, че съзнателния избор, отговорите на вътрешните нужди и настоящите обстоятелства, които са важни за формирането на човешкото поведение, са детерминанти и за разгръщането на потенциала на личността. Това крайно емпатично отношение е базирано на личностно центрирания подход на Карл Роджърс, чието приложение е популярно в своя разширен обхват, извън рамката на психотерапията. Създаденият метод на арт коучинг практиката се доближава много и до философията на Роджърс за „терапия чрез отношение“ или „терапия чрез присъствие“. Без да има претенции за психотерапевтичен метод, арт коучингът, дава подкрепа и стимул за оздравителна авторефлексия и преодоляване на стреса, с което участниците преоткриват собствените си възможности и променят оценката както за живота си като отворен хоризонт, така и за собствената си същност, разгърната в него. В това практическо ориентиране към личността и създаването на подкрепяща среда, в която да се толерира интуитивността, спонтанността, хуманността, се фокусира създадената методика. За основно оздравително средство се приема интуитивното поведение към самоизлекуване на участника. Той единствен знае вътре в себе си от какво има нужда, за да излекува и запълни емоционалните си вътрешно болки и празнини. Задача на групата, осъществена чрез подхода на водещия е да даде правилния хоризонт, в който да се разгърне личността, за да осъществи това свое оздравяване или развитие.

Ролята на фасилитаторът е да бъде едновременно носещ терапевтичната сигурност и творческото вдъхновение. Комбинацията от терапевтични и артистични умения, както доц. Румяна Панкова коментира в своята книга „История и теория на арт-терапията“, е от съществено значение за развързката на терапевтични процес за групата. Групата от своя страна има още една допълнителна сила, с която се повлиява на усещането. В същата трактовка, се разглежда и идеята в арт коучинга, че „именно групата оказва въздействие върху аксиологическите стойности, целите и ценностите и

съдейства за тяхното променяне в насока, благоприятна за личността“.<sup>9</sup> Освен това безусловната подкрепа на групата и фасилитатора предлагат терен за тренировка на личността, в която безопасно може да разгърне, виси и преодолее слабостите си. Всички тези нагласи се отнасят до високо етични и здравословни граници, поощряващи здравето и хуманистично отношение на участниците към себе си и другите.

Втората изключително подходяща група за прилагане на тези методики в арт коучинг практиката са жените търсещи продължение на кариерното си развитие, след прекъсване поради излизане в отпуск по майчинство. За установяване на актуалната ситуация в тази социална извадка, беше направено проучване<sup>10</sup>, предоставено онлайн до групи за майчинство. В същото запитване се включиха 165 майки. Данните в него показват, че малко над 53% от майките планират да бъдат поне 2 години в отпуск по майчинство. Това е периода, в който те ще бъдат откъснати от начина, по който са живели живота си преди раждането на тяхното дете. Тази социална група претърпява пълна трансформация на ежедневието, ценностите и приоритетите си. Това от една страна ги прави по-несигурни и уязвими, особено за майките, които за първи път преживяват това. От друга страна това ги калява емоционално, пробуждайки интереса им за все повече нови активности, преживявания и експерименти със собствените граници – неща, на които и ежедневната им нова практика предлага.

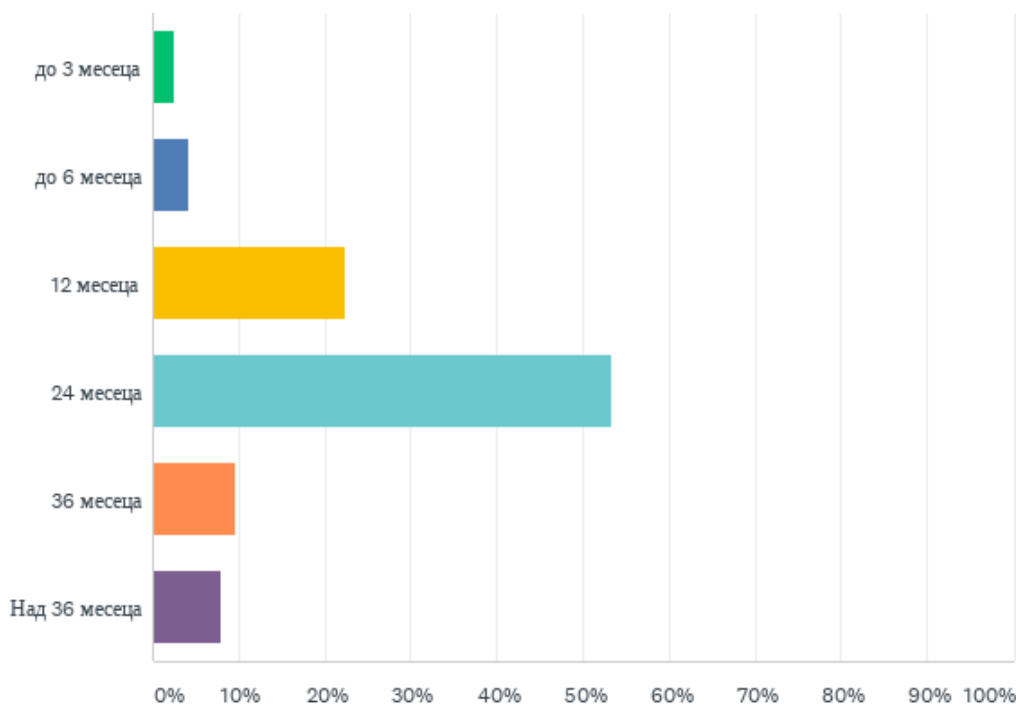
---

<sup>9</sup> Панкова, Р. 2012. История и теория на арт-терапията, София: НХА, стр. 101

<sup>10</sup> Виж „Приложение 1“

**Табл. 1, Резултати от анкета „Кариерно развитие след майчинство“, показващи отговорите на въпроса „Колко време планирате да бъдете по майчинство?“**

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
до 3 месеца	2.42%	4
до 6 месеца	4.24%	7
12 месеца	22.42%	37
24 месеца	53.33%	88
36 месеца	9.70%	16
Над 36 месеца	7.88%	13
TOTAL		165



**Фиг. 1, Резултати от анкета „Кариерно развитие след майчинство“, показващи отговорите на въпроса „Колко време планирате да бъдете по майчинство?“**

Една от първите промени в личността по време на майчинството е появата на нови интереси. Често пъти тези интереси са опониращи на досегашното статукво. Промените, които обхващат жената на физическо, психическо и емоционално ниво са повлияни не

само от новата ситуация, но и от биологичния отговор на тялото с изцяло променен хормонален статус. В тази нова ситуация, богата на нови усещания често пъти майките се чувстват подтикнати от нов вид енергия, стават по-осъзнати, по-интуитивни и това автоматично ги обръща към природа в по-голяма степен и изпитват нужда да създават, да творят. Това творчество се развива постепенно в периода на майчинство, започвайки с първоначално с необходимостта от креативна идея за това как да оптимизират и организират деня си, за да се справят с осезаемо различните си задачи, в следствие как да ангажират вниманието на детето с активност, преминавайки към разказване и измисляне на приказки, истории, пеене на песнички, стигайки постепенно до игри и рисуване. Често пъти, когато жената е била на сериозна корпоративна позиция преди майчинството, след тази промяна открива своя друга, по-креативна страна. Динамиката и желанието на хората да комбинират всички свои активности, не малко пъти ги отвеждат до нови предизвикателства, с които да търсят решения, пробуждайки предприемаческия им дух за собствен бизнес например. Майчинството променя интересите и приоритетите, което като резултат променя и кариерният път. Според водещият психолог в областта на емоциите, Карол Изард, промяната е един много добър начин за постигане на състояние, в което има активен интерес. Именно този процес генерира енергия и активира човека. Когато интересът е истински и пълноценен, той създава фокус на внимание и мобилизира цялостно тялото и съзнанието. В това състояние се случват важни неща както на ментално, така и на физическо ниво, които променят усещанията на тялото и емоционалния апарат. Следвайки рутината и ежедневните стъпки на монотонност и инерция, човек губи интерес на само в работата, но и в личния си живот. Сам по себе си, интересът е способ за движение – емоционално, интелектуално и на физическо ниво. Интересът именно е в основата на навиците, развитието и промяната им, уменията и интелекта на личността.<sup>11</sup> Арт коучингът си поставя сериозната задача да налива нова енергия и да поддържа мотивацията и интересът на участниците с постепенно придобиване на все по-добри умения в дадена област на изкуството. С тази постоянна динамика се цели след всяка групова среща участниците първо да са придобили няколко нови конкретни идеи или техники, с които да подобрят уменията си и второ да са направили нещо практическо, с което да са

---

<sup>11</sup> Изард К., Психология на емоциите, Здраве и щастие, 2017, София, стр. 137



преживели усещането от преодоляването на автоцензурата си по отношение на тепърва развиващите се умения в областта. Паралелно с това техническо подобряване се осъществява и процесът на споделяне и групова рефлексия по актуални за груповите цели теми.

Обикновено интересът идва в комбинация или в конфликт с една или няколко други емоции, като е в постоянно взаимодействие с перцептивно-когнитивните процеси. Интересът е единствената мотивация, която осигурява работоспособност на човека и го активира в дейността. Изключително необходим и за процесите на творчеството, които не само арт коучинг занятията провокират, но и които от всяка професионална среда има нужда, за да се развива и постига повече.

Готовността за промяна и интересът на анкетирания по линия на нови професионални хоризонти показва категорична активност в тази посока. Проведеното проучване показва, че 74 % от отговорилите на въпроса „Как се отрази майчинството на виждането ви за избраната до момента професия, която практикувахте преди това?“<sup>12</sup> споделят, че периодът осезаемо е променил представата, приоритетите и целите им относно професионалния им път и развитие. Едва 26 % от анкетирания не са регистрирали никаква промяна по отношение на професионалната си роля и предстоящи в нея стъпки. Потвърждение на същия този статус се открива и в отговорите дадени на въпроса „Планирате ли промяна в професионална насока след края на майчинството?“, където над 58% потвърждават решението си за промяна на професионалния статус веднага след края на майчинството. Малко над този процент – 62% са отговорилите с потвърждение за планирана от тях кариерна промяна, която няма да бъде осъществена непосредствено след приключване на майчинството, а в по-напреднал етап от време. Тази статистика потвърждава идеята, че различната среда, контекст на задачи и обичайни навици, водят до промяна на генерални статуси, роли и приоритети. Именно в този контекст, подкрепата и предизвикателствата, които практиката на арт коучинг програмата предлага, могат да засилят увереността и устрема на тези хора за промяна и най-важното – да помогнат да се запази инерцията на мотивацията за промяна и подобрения, които личността целенасочено и осъзнато управлява в периода на работа в групата.

---

<sup>12</sup> Приложение 1, стр. 8

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Ще сменя професията си	19.08 %	21
Промени приоритетите ми	51.84 %	57
Не се отрази	26.36 %	29
Затрудни ме/ откъсна ме	2.72 %	3

*Табл. 2, Резултати от анкета „Кариерно развитие след майчинство“, в качествена обработка, обобщаваща свободните отговорите от въпроса „Как се отрази майчинството на виждането ви за избраната до момента професия, която практикувахте преди това?“*

Друга важна част от работата на арт коучинг програмата е да помогне на личността да се обърне към истинските си, автентични ценности и интереси, които да подсказват посоката на желаната и необходима, според усещанията на личността промяна. В развитието на нови интереси основните помощници са новостите като задължителен фактор за този процес. В процеса на създаване или изграждане на нови умения, това е фундаментът, който поддържа инерцията на активност и стимулира процеса. Да се надгражда, развива, да се овладява и изпитва все по-голяма лекота от даден процес е мотивиращо за личността да продължава същата тази активност. Груповата сила и подкрепящата среда на хуманистичната нагласа в арт коучинг практиката имат именно такава функция. Регистрирането на напредъка на участниците, осветяването и поощряването на усилията, активността им ги въвлича в едно усещане за значимост и признание, които сами по себе си са мотиватори за хората, търсещи израстване и максимизиране на собствения потенциал. Този процес въвежда състояния на възбуждане, които водят след себе си лавина от нови впечатления и авторефлексии. Те са емоционална храна, която често пъти се оказва дефицит на времето, в което живеем. Тези нови емоции и безусловна подкрепа, които групата и водещият предлагат подхранват поведение, което е активно и по-пълноценно от пасивното, инертно, лишено от интереси поведение. Доказано е, че в състояние на силно възбуждане, ние възприемаме обкръжаващия ни свят абсолютно различно, отколкото когато се намираме в обичайното ни състояние. Това изменя възприятията и би могло да бъде изключително приятно състояние, подобно на усещането при физическо пътуване на ново място или

почивка. Емоцията на интерес играе важна роля в стимулирането на човешката способност за възприемане и съответно обработка на постъпващата информация. Интересът провокират човек към изследователска и познавателна активност. Това от своя страна е едни от начините личността да се доближи до усещане за самоактуализация, пълноценност и излизане от екзистенциалния вакуум на лишен от смисъл живот. В арт коучинг практиката придобиването на ново умение е сходен начин за активация на потенциал и усещания. Тези умения са заложи като интеграция в обсега на хобито, като безопасен терен за тренировка и експеримент със собствените граници и гъвкавост. Извършването на необичайна за личността постъпка, съпроводена с известна степен на риск, бива интерпретирана от Аза като проява на смелост и усещането е удовлетворяващо. Рискът в случай, че става въпрос за ново умение или дори хоби е свързан с автоцензурите, които човек има склонност да изгражда. Собствените ограничителни вярвания са основните бариери, които личността поема отговорност да надскочи, а те са наистина убедителни и дълбоко вплетени в усещането на личността. Практиката среща участниците с разнообразни форми на изкуството, за да могат да разпознаят желаната от тях област, в която искат да придобият нови умения. Арт коучингът им помага да се докоснат по изключително лек и приятен начин до фотографията, рисуването, танцтерапията, театралната игра, творческото писане. Преживяването, което предлага арт коучингът се случва в затворена група, която с времето изгражда силна връзка и доверие, спомага да поемем нужните, премерени рискове, за да постигнем желаното. Ценностите на методиката са достойнство, среща, уважение, емпатия, креативност, спонтанност, толерантност, автентичност, откритост и смелост за споделяне на чувствата и преживяванията. След края на преживяването групата е обвзета от възхищение и удивление от преодоляването на страха от осъзнаване, споделяне, от изявата с четката или на импровизираната „сцена“, изпитаното удоволствие и споделянето на креативност и вдъхновение с останалите участници.

Основната бариера в практиката, както в повечето тренинги, работещи с личностно развитие е природата на това състояние, а именно краткосрочността, в която то може да живее в личността. Задържайки се прекалено дълго, интересът се превръща в част от статуквото и се слива с ежедневните рутинни активности и състояния. Не е в състояние човешката природа да задържа безкрайно дълго емоцията на интерес, защото това е възбудено състояние, от което физиологията се опитва да излезе, редуцирайки

разхода на енергия и емоционален ресурс. И все пак, регулярността, периодичната поява на тази емоция – интересът, водят до чувство на удовлетвореност и радост, че нещо е преживяно. В състоянието на интерес се вплитат паралелни емоции. Една от тях е тревожността. Тя е защитна реакция, естествен механизъм, ограничаващ човека от нови и непроверени активности. Именно тяхното преодоляване активират впоследствие удовлетвореността, подкрепяйки и затвърждавайки силата на авантюристичния дух в човека и способността му да създава, да твори и преодолява собствените си граници.

За да запази мотивацията максимално ефективно в участниците практиката предвижда определен интензитет и работа между сесиите. Честотата на груповите занимания е през седмица. Това стимулира очакването и не насища личността прекалено бързо с много емоции, които се трупат и не се консумират и отработват пълноценно и по желания от участника начин. Практиката, подобно на поведенческата терапия включва домашна работа, която се дава между две сесии и има за цел основно няколко неща. Първо с тази активност се запазва в по- голяма степен фокусът, който личността си е поставила в последната сесия, второ, това спомага за закотвяне на убежденията и нагласите, до които участника е достигнал в преживяването и трето спомага се развитието на полезни навици, като се тренира постоянството. Задачите между сесиите са такива по характер, че да предложат широк спектър от обем и разгръщане според потребността на участника. Пример за подобна задача е да нарисуват двете най- силни емоции, които са усетили през този период, поставяйки им заглавия от една дума, изречение или разказ. За да има относително равнопоставяне в представянето им в групата на следващата сесия, всеки участник има време от 5 минути, за да сподели и разкаже. Така се оставя поле за изливане на емоции и усещания на листа или платното, според нуждите на участниците. Технически се отделя време във всяка сесия, в което да се научават нови практически неща, с които да се подобрят конкретните умения в областта, с която групата работи към момента и използва като инструмент за формулиране и разпознаване на усещанията в себе си. Те могат да бъдат свързани с всяка от областите на изкуството, с която работи групата.

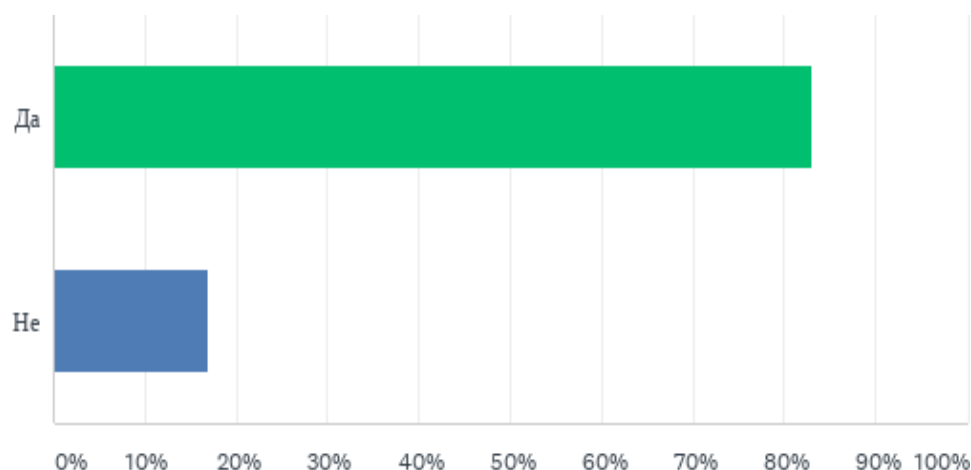
Друга особеност в периода да майчинството, която спомага успеваемостта на личностното израстване е пробуждането и развиването на отговорността в личността. С оглед на това, че детето разчита изцяло на грижите на своите родители, те засилват

тренировката на тези си умения и качества. Обикновено майката върнала се на работа след този период регистрира много по – висока продуктивност и ефективност на работното място. Тя е в ситуация, в която осъзнато използва така дефицитното си време и използва подобрените си организационни умения. Стимулът е както времето, което е разпределено между семейството и кариерата, а също така и финансовата отговорност, която расте с нуждите на новия член в семейството. Анализът на тази ситуация е с цел да покаже каква е склонността на майките по отношение на отдадеността и мобилизацията на работното място, а и извън него. В запитването, направено в помощ на настоящия анализ, става ясно за готовността на участниците от таргет групата да се включат активно в подобна практика. Над 80 % от анкетираните потвърждават желание за подобряване на умения и интерес към експериментиране с различни форми на изкуството.

*Табл. 3, Резултати от въпросник „Кариерно развитие след майчинство“, в отговор на въпроса „Бихте ли използвали изкуството, за да работите върху личностното си развитие и подобряване на различни умения?“*

ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Да	83.03%	137
Не	16.97%	28
TOTAL		165

Answered: 165 Skipped: 0



**Фиг. 2, Резултати от въпросник „Кариерно развитие след майчинство“, посочените отговори се отнасят до въпроса „Бихте ли използвали изкуството, за да работите върху личностното си развитие и подобряване на различни умения?“**

Майчинството се оказва, че мотивира и активира. По-силната мотивация на работното място води и до отваряне на майката към нови кариерни възможности, които преди е са се възприемали за труднопостижими. Обратно на популярното схващане, че една майка би била по-предпазлива, тя би поела по нов кариерен път именно защото е по-мотивирана и уверена в себе си. При занижени нива на увереността арт коучинг практиката е инструмент, който по изключително подкрепящ и деликатен начин да помогне да се преодолее това усещане и да се изгради увереност и ясна визия за своята мисия и професионално призвание.

Анализирайки подробно анкетата, в приложение на настоящата статия се откриват няколко статистически значими данни. За целите на проучването са включени общо 165 изследвани лица. За събирането на данните е използван анкетен метод със затворени и отворени въпроси. За обработката на получените резултати е използван Хи-квадрат анализ на Пиърсън (Pearson's chi-square test) в SPSS v.19 на затворените въпроси и качествен анализ на отворените въпроси. Данните показват значима връзка между склонността за използване на кариерна консултация и интересът към изкуството, като релаксиращ или развиващ метод. Корелацията дава информация, че участниците,

приемащи възможността за кариерна консултация са склонни в по-голям процент да интегрират практики свързани с изкуството в живота си.

**Табл. 4** Различия в намерението да се използва изкуството, за да се работи върху личностното развитие и за да се подобрят уменията при лица имащи или нямащи нужда от кариерна консултация след майчинство

			„Бихте ли използвали изкуството, за да работите върху личностното си развитие и подобряване на различни умения?“	
			Не	Да
$\chi^2_{(1)}=6,152; p=0,013; \phi= 0,193$				
Имате ли нужда от кариерна консултация, за да продължите професионалния си път след майчинството?	Не	Брой	21	64
		%	24,7%	75,3%
	Да	Брой	8	72
		%	10,0%	90,0%

Представените резултати в Табл. 1 сочат, че се откриват статистически значими различия в намерението да се използва изкуството, за да се работи върху личностното развитие и за да се подобрят различните умения при лица имащи или нямащи нужда от кариерна консултация, за да продължат професионалния си път след майчинството. Изследваните лица, които имат нужда от кариерна консултация, за да продължат професионалния си път и които биха използвали изкуството, за личностното си развитие и за подобряване на различни умения са 90%, а тези, които не биха използвали изкуството за такива цели са 10%. Докато различно е съотношението при лицата, които нямат нужда от кариерна консултация, за да продължат професионалния си път - процентът на лицата, които биха използвали изкуството, за личностното си развитие и за подобряване на различни умения е 75,3%, докато тези, които не биха използвали изкуството за такива цели съставляват 24,7% (Фиг. 3).

Получените резултати дават основание да се приеме допускането, че ще се открие връзка между необходимостта от кариерна консултация след майчинството и намерението да се използва изкуството, за личностно развитие и подобряване на уменията. Силата на взаимовръзката е слаба, според показателите от софтуерната

обработка, а именно:  $\chi^2_{(1)}=6,152$ ;  $p=0,013$ ;  $\varphi= 0,193$ . Показателя на нивото на статистическата значимост показват тенденция в нагласите на отговорилите.



**Фиг. 3** Различия в намерението да се използва изкуството, за да се работи върху личностното развитие и за да се подобрят уменията според нуждата от кариерна консултация след майчинство

В аналитичните предположения обясняващи получените резултати е предположението, че отговорилите с потвърждение на нуждата от кариерна консултация са в етап на активно търсене и промяна, която настройка на личността, ги приближава и до идеята да експеримент и с изкуство, в полза на търсената промяна и желани резултати. Това отворено състояние на търсене е толериращо предизвикателства в различна форма, в което се включва и изкуството. Съответно обратното на него е затвореното, състояние, което не нарушава зоната си на комфорт и я намира за достатъчна, разпознавайки в нея всички необходими възможности нужни за кариерно или личностно израстване.

Новите умения са неразделна част от промяната на ежедневието и новите отговорности. Влизайки в този коловоз на постоянна промяна, жените в майчинство развиват по- голяма склонност към адаптация и търсене на нови предизвикателства. Времето на майчинството и непосредствено след това често пъти е терен за придобиване



на нови умения и преосмисляне на приоритети, ценности и интереси. Подобни подобрения могат да бъдат в различни професионални области или езикови курсове, професионални преквалификации и други. Това време често пъти е период, в който се отключва интерес към ново хоби или активност. Обикновено именно тези нови умения помагат на майките да си намерят по-висококвалифицирана работа след края на майчинството. Тези умения им помагат да поемат нови професионални роли. Някои майки се насочват към две поприща едновременно, именно благодарение на добрата организация на времето, която успяват да създадат.

По-голяма осъзната отговорност, която развива личността е още една предпоставка, която помага на тази група в периода на майчинството, а и след това в реализирането на следващите професионални стъпки. Това качество помага в ориентацията към нови възможности и правенето на съзнателен избор. Така, например, майките, които успешно координират семейните ангажименти, е много вероятно и да преборят лидерските и организационни умения. По-голямата отговорност, която чувстват към своите деца, ги кара да се замислят и за своите отговорности към обществото като цяло, което го обръща към търсене на смисъл в това, което правят. Това често води до участието им или дори създаването на инициативи и социални активности. Нови приоритети са отговорни за нови цели, които жените в периода на майчинство разпознават като свои. Например, много майки стават активни в областта на опазването на околната среда и се насочват към нова професия, свързана с тази дейност. Това се дължи на факта, че мислейки за бъдещето на децата си, много майки се замислят и за това каква планета оставят след себе си и в каква среда ще живеят децата им след известно време. Друг основен приоритет за много майки става образованието, което ще получават децата им. Затова някои от тях стават активни в неправителствени организации, работещи директно в сферата на образованието, или асоциации на родители в образователните институции на децата си.

Всички тези нови личностни характеристики могат да се използват в полза на бъдещите кариерни възможности или да се оставят на рутинния бит докато затихнат постепенно. Това зависи от осъзнаването и управлението им. Арт коучинг програмата цели да канализира здравословната промяна и нови умения, в полза на личността. Това

се постига с изграждането на няколко основни механизма<sup>13</sup> в принципа на работа, които спомагат акумулирането и оползотворяването на новите навици и качества, придобити в периода на майчинството да се превърнат в опорни точки в изграждането на една успешна, осъзната, неинтертна, удовлетворена и актуализираща се личност.

Първият механизъм, който се възпитава в груповата практика е работа в система от партньори. Всеки от участниците намира по един „Приятел за цели“, който е различен за всяка сесия. С него се води активна комуникация в периода между сесиите. Целта на тази комуникация е да се подхранва инерцията, да помага на участниците да работят в социално активна среда и да се подкрепят взаимно. В здравата система от партньорства, които биха могли да възникнат в една затворена група, особено при тяхното активно толерирани е обвързване с ценността на групата, можем да открием помощ и мотивация за решаването на редица въпроси.

Практическата насочена на арт коучинг програмата се подпомага в реализирането си като такава от използването на срокове. Времето разполагането на целите и задачите, които участниците си поставят е начин да визуализират и усетят достоверността на постижимост на тези цели. В корпоративната практика това е незаменим начин за оптимизиране и постигане на по-добри резултати. В настоящата практика определянето на крайни срокове е потвърждение на сериозността на заявката на инициативата на участниците. Поставянето на крайни срокове има два основни ефекта върху процеса. Първо това подтиква към конкретни действия. Второ задава фокус, че целенасочено трябва да се достигне до целта и отклоненията от темите се саморегулират от крайната цел на ясно поставената задача.

В никое друго време в човешката история не е имало толкова много автоматизация и дигитализация, която да освобождава подобно впечатляващо количество време. Но времето се освобождава не само от нещо, но и за нещо. Човекът днес изпада в една наистина неудобна ситуация. Той е разкъсан между лудостта на работния ритъм и въпроса за това какво да прави в свободното си време. В първата ситуация е натоварен до крайност, инертен във високата формализация на корпоративните процеси. Във втората ситуация е в непозната среща с отговорността и изпитанието на проактивността и собствената мотивация. За жалост най-честият

---

<sup>13</sup> Системата от механизми е взаимствана от практиката на Hewlett-Packard, описана в Харвард Бизнес Ревю, Лидерството в един променен свят, Класика и стил ООД, 2007, стр. 18

отговор в пространството на свободния избор и време е апатия и бездействие. Основната форма, в която всеки втори човек в България ще разпознае този сблъсък е "неделната невроза"<sup>14</sup> - депресия, която идва в края на уикенда. Тогава настъпва измамно чувство, което на пръв поглед се свързва с предстоящото, а именно понеделник и новата работна седмица. Проблемът всъщност не е в това, което предстои, той е в това, което хората са правили или по-точно, в това, което не са правили. Липсата на чувства изпълнени със смисъл е основна причина за усещането на състояния като депресия, тревожност, непълноценност. Ако екзистенциално фрустрираният човек е изпитал усещане за смисъл през уикенда, то е много вероятно, дори е направо сигурно, че този смисъл ще се пренесе и в работа. Проблемът не е работата, а това, което правим извън нея. За това и смяната на работа не ни решава проблемите, ситуацията се повтаря във всяка следваща компания, позиция. След известно време в новата работа идват старите проблеми. Виктор Франкъл говори за болестта на мениджърите, която е търсене на постоянна заетост с работа. Илюзорно това се приема като наложено от ситуацията, обстоятелствата и т.н. Рационалният ум не допуска, че той, човекът, несъзнавано сам проектира всичко. Това всъщност е много удобно извинение, за да "няма" време да човекът да помисли за смисъла на собствения си живот и в детайл за интересите си извън работа. Търсенето на смисъл от човека е предпоставка да се изпита по-скоро вътрешно напрежение, отколкото вътрешен комфорт и равновесие. Франкъл открива възможността за психично здраве именно в това напрежение, което генерира посока и енергия. Усещането, че животът на човека има смисъл, конкретен и автентичен, според автора е най-силната предпоставка човекът да оцелее във всякакви ситуации, условия и кризи. Основно за „психическата хигиена“<sup>15</sup> не е така погрешно възприетата идея за състояние на хомеостаза, равновесие, спокойствие, а точно обратното. Личността се нуждае от стремеж, борба за смислена цел и вървене към свободно избрана задача, наречен от Виктор Франкъл „ноодинамика“<sup>16</sup>, комбиниращ смисълът, който трябва да бъде осъществен и човекът като активния деец на това осъществяване.

Една от причините за редица корпоративни и лични проблеми е липсата на интереси. Да сме скучни за другите не е особен социален бонус за статуса ни в

---

<sup>14</sup> Франкъл В., Човекът в търсене на смисъл, Хермес, 2019, стр. 141

<sup>15</sup> Пак там, стр.138

<sup>16</sup> Пак там, стр.139

общността, но да сме скучни за себе си е нездравословно по всяка една линия на усещането за собствената стойност. Интересът към нещо, към самите себе си, търсенето и развитието - последователно и целенасочено в нещо, дава енергията, с която човек изпада в състояние, в което всичко работи оползотворено - мисъл, усещане, креативност, метаболизъм, имунологичен апарат, харизма. Проблемът на ежедневието в голяма степен не е единствено в условията, в това какво се случва на работа, а в реакцията на личността. Най-вече към липсата на реакция и дословното следване единствено на тази динамика.

В търсенето на „щастлив живот“ Мартин Селигман констатира, че това не винаги е въпрос за премахване на нещата които ни правят нещастни, а насърчаване на онези, които ни правят щастливи, но първата ни задача е да открием кои са те, а това се реализира чрез себепознание.<sup>17</sup> Адаптирани към корпоративния свят, арт терапевтичните практики могат да окажат силно положителен ефект върху цялостната среда на работа, върху усещането на групите в организацията, както и да зададат една нова отправна точка за корпоративната грижа към своите служители.

Човек има нужда да прави неща, в които открива смисъл и които са водени от свободния избор, те не се намират лесно и пътят към тях е единствено опитът. Едно е сигурно - бездействието не води към намирането му. Всеки друг осъзнат опит е крачка напред, а изкуството е безусловен помощник в това вълнуващо преживяване.

---

<sup>17</sup> Книгата за психология, Книгомания ЕООД 2015, София, стр. 201

---

**Използвана литература:**

1. Панкова, Р., 2012, История и теория на арт-терапията, София: НХА.
2. Изард К., Психология на емоциите, Здраве и щастие, 2017, София
3. Книгата за психология, Книгомания ЕООД 2015, София
4. Кови, С., Осмият навик. От ефективност към съвършенство, Кибеа 2011
5. Франкъл В., Човекът в търсене на смисъл, Хермес, 2019
6. Франкъл В., Воля за смисъл, Лега Артис, 2019
7. Харвард Бизнес Ревю, Лидерството в един променен свят, Класика и стил ООД, 2007
8. Чиксентмихай М., Поток, Хермес, 2018

**Онлайн статии:**

1. What Google Learned From Its Quest to Build the Perfect Team, The New York Times Magazine  
<https://www.nytimes.com/2016/02/28/magazine/what-google-learned-from-its-quest-to-build-the-perfect-team.html?smid=pl-share>
2. Job-Hopping, Harvard Business Review  
<https://hbr.org/podcast/2018/12/job-hopping>
3. [https://www.researchgate.net/publication/235308682\\_The\\_effect\\_of\\_stress\\_and\\_satisfaction\\_on\\_productivity](https://www.researchgate.net/publication/235308682_The_effect_of_stress_and_satisfaction_on_productivity) Halkos G., Bousinakis D., "The effect of stress and satisfaction on productivity", 2010, International Journal of Productivity and Performance Management