

ПРИКЛАДНОЙ ПСИХОАНАЛИЗ

ПСИХОАНАЛИТИЧЕСКИЙ КОУЧИНГ

Профессиональная идентичность и синдром самозванца в психоаналитическом коучинге

А. С. Фролова

Фролова Аполлинария Сергеевна – психоаналитически ориентированный консультант, коуч, психолог (НИУ ВШЭ).

В связи с глобальными изменениями большому количеству людей приходится осваивать новые профессии, что приводит к возникновению «синдрома самозванца». Данная статья раскрывает возможности психоаналитического коучинга с точки зрения работы с клиентами, обращающимися с подобными запросами. В статье рассматривается предположение о том, что отказ от принятия профессиональной идентичности может приводить к возникновению синдрома самозванца. Ключевые слова: психоаналитический коучинг, синдром самозванца, профессиональная идентичность.

В процессе профессионального становления и получения опыта практически каждый человек ощущал себя хоть раз в своей жизни недостаточно компетентным в своей сфере, придавал своим достижениям статус «по воле случая» и «просто повезло», обесценивал в моменте то, что на самом деле является значимым в его профессиональной деятельности, «проваливался» при сравнении себя с «коллегами по цеху». Зачастую это в большей степени мешает профессиональной идентификации человека, чем незнание и невладение какими-то навыками, которые требуются в его работе. Подобные выводы относительно своего опыта, способностей и достижений могут вызвать устойчивую невротическую эмоциональную и поведенческую реакцию. В психологии данный феномен обозначается термином «синдром самозванца».

Стоит отметить, что события, которые происходили в последние несколько лет (а именно коронавирусная инфекция, значительные изменения

в экономической, социальной и политической жизни общества), сильно повлияли на самоощущение современного человека. Большому количеству людей приходится осваивать новые профессии, что неизбежно приводит к актуализации проблемы профессиональной идентичности, а также к возникновению синдрома самозванца, так как люди начинают чувствовать себя выпавшими из своего времени и современной повестки.

Синдром самозванца изучается многими учеными, и с каждым годом появляется больше деталей, статей, исследований, которые раскрывают в полной мере понятие и способы преодоления этого синдрома. При этом стоит отметить большое количество споров вокруг него, начиная с того, что его не существует, и заканчивая тем, что с ним надо работать еще на уровне средней школы. П. Клэнс описывала синдром самозванца как особенность психологического состояния индивида, который находится в процессе развития своих профессиональных навыков (*Clance and Imes, 1978, p. 110*). Причем это состояние не щадит и совсем неопытных специалистов, и высоких профессионалов в своей сфере. Проявлениями синдрома самозванца являются сковывание индивида, растущее внутреннее сомнение в своих знаниях и неадекватное сравнение себя реального с ожидаемыми результатами работы и скоростью развития. Это не является патологией, но порождает тревожность, апатию, депрессию.

Структура и компоненты профессиональной идентичности

Профессиональная идентичность выделяется в самостоятельное психологическое понятие на основании исследований и теоретической логики зарубежных и отечественных авторов.

Так, например, А. Ватерман выделил выбор профессии и профессиональное развитие как наиболее значимые для формирования идентичности факторы (*Waterman, 1982*).

В работе Л. Б. Шнейдер, которая является достаточно популярной концепцией профессиональной идентичности, автор описала генезис, структуру и динамики профессиональной идентичности.

По мнению автора, профессиональная идентичность – «это не только осознание своей тождественности с профессиональной общностью, но и ее оценка, психологическая значимость членства в ней, разделяемые профессиональные чувства, своеобразная ментальность, ощущение своей профессиональной компетентности, самостоятельности и самоэффективности, т. е. переживание своей профессиональной целостности и определенности» (Шнейдер, 2001, с. 56).

Профессиональная идентичность связана с профессиональным развитием индивида, его самоопределением и отождествлением с профессиональным сообществом, где схожи ценности, сфера деятельности и профессиональные интересы.

Можно выделить четыре составляющие профессиональной идентичности:

1) когнитивная (причисление себя к какой-то группе и понимание ее особенностей);

2) ценностная (отношение индивида к членству в группе и оценка этой группы);

3) эмоциональная (принятие или отвержение группы);

4) компетентность (индивид хорошо разбирается в навыках, которые требуются, функционале, знает всю необходимую информацию, связанную со сферой, в которой он развивается).

Концепция идентичности не может зависеть ни от восприятия, ни от интеллектуального осознания. Идентичность – это понятие, которое строго связано с рефлексивным осознанием, то есть саморефлексивностью.

Профессиональная идентичность – это многогранное и многоступенчатое явление, которое помогает индивиду присоединиться к определенной группе людей по профессиональным признакам, ценностям, взглядам и сфере развития, отождествить себя с этой группой людей, создать целостное восприятие себя и понятной стратегии развития. Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионального обучения, применения этих знаний на практике человеком, а также рефлексии при некоторых условиях, а именно:

1. Профессиональная идентичность развивается в регулярном пребывании в социальной и профессиональной реальности через саморефлексию экзистенциального и функционального Я. Успех в профессиональной идентичности возможен при готовности получать опыт, анализировать его смыслы и поведенческие механизмы, формировать представления о себе как специалисте (адекватный образ Я).

2. Основа профидентичности закладывается через смыслы, ценности, хронотопы, прототипы. Эта основа определяет тождественность, целостность в профидентичности.

3. Чтобы отождествление в профидентичности произошло, важна также идентификация-отчуждение, которая помогает в самоопределении и самоорганизации, развитии коммуникативно-эмоциональной и интерактивно-мотивационной сферы личности, достраивает понимание индивида, кто он относительно профессионального сообщества (Мы-Они).

4. Многоуровневость организации в профидентичности строится через генетически продиктованные формы работы памяти. Эта ориентация личности на смысловом уровне помогает сделать выбор формы и содержания профессионального опыта, общения, образа Я.

5. Элементы, которые могут повлиять на профессиональную идентичность: окружение, прецеденты, директивные и недирективные условия, внутренняя работа самого индивида, влияние значимых для индивида людей, внешняя геополитическая среда, социально-экономические условия, образовательная среда, образ профессии и внутренние конфликты индивида.

6. Важнейшими условиями эволюции профессиональной идентичности являются практика и применение, систематизация всей получаемой информации извне, ее обработка и получение эмпирических истин, которые ложатся в основу самоидентификации личности.

Психоаналитический подход к вопросу идентичности

В своей концепции Фрейд впервые высказывает идею связи феномена идентичности с эдиповым комплексом, поскольку проявление индивидуальной идентичности является ранней эмоциональной демонстрацией связи с другим лицом (Фрейд, 2018, с. 125).

Мальчик в раннем детстве обнаруживает стремление подражать отцу, видит в его образе идеальную модель, пример, бессознательно идентифицирует себя с отцом, потому как ощущает взаимосвязь и стремится ее укрепить, приобретя схожие с образцом черты характера, поведения. Одновременно ребенок видит в матери объект, гарантирующий защиту и надежность, и идентифицирует себя с ней тоже. Однако психологически это несхожие связи: сексуально окрашенные – с матерью и ассимилирующие – с отцом (Фрейд, 2018, с. 212).

В ситуации столкновения двух связей возникает комплекс, названный эдиповым. Развитие дальнейших отношений с отцом возможно в русле враждебности, поскольку мальчик подсознательно чувствует в нем угрозу на пути проявления собственных теплых чувств к матери, начинает испытывать ревность, что побуждает ребенка активнее приобретать похожие с отцом черты для сохранения материнского участия.

С позиции Зигмунда Фрейда идентификация с родителями есть начальный тип идентификации. Фрейд рассматривает первые этапы как попытку присвоить качества характера, модель поведения матери и отца с целью редукции собственного страха при столкновении с реальностью. При этом Фрейд отмечает субъективизм оценки присваиваемых родительских качеств со стороны ребенка. Идентификация заключается в стремлении личности создать собственное Я, используя другое Я как образец и шаблон. Благодаря описанному механизму осуществляется социализация и закладываются нравственные идеалы.

Согласно Фрейду, существуют два вида идентификации:

- протекционная, появляющаяся сознательно, на базе опасения быть наказанным за свои наклонности;
- развивающая, возникающая в процессе присвоения качеств другого субъекта отношений.

Таким образом, в основе идентификации лежат механизмы безусловного акцепта качеств родных и предохранения от потенциальной угрозы (Гальченко, 2011).

Формируемая не обязательно на основе сексуальной привязанности к объекту идентичность трансформируется в первый механизм психологической защиты Я и возникает при тождественности с индивидом (Фрейд, 2012, с. 215).

Представленная Фрейдом теория основана на наблюдениях за психопатологией, сделанные выводы спроецированы на механизмы формирования здоровой личности, что свидетельствует об агностическом подходе к методике научных изысканий. Теория, изложенная в трудах Фрейда, не является досконально исчерпывающей.

Адепт психоаналитической теории Ж. Лакан (*Lacan*, 1998) представил свою концепцию идентичности, акцентируя внимание на обязательности идентификации личности в процессах социализации и культурной инициации. Согласно теории Лакана, личность проходит через три главных этапа самоидентификации:

1. Отождествление себя с окружающими, осознание социального. Стадия раннего развития ребенка, когда в качестве ближайшего окружения присутствуют родители, обозначена Лаканом как стадия Воображаемого.

2. Исследование запретного, прощупывание границ как следствие первого опыта столкновения с социумом. На этом этапе начинается идентификация ребенка с образом отца, выстраивание психоэмоциональной связи с ним. Это стадия Символического, подготовительная к следующему этапу формирования идентичности.

3. Переход к действительности, сознательному обособлению себя из большинства, осознанию собственной индивидуальности – стадия Реального.

Резюмируя исследовательские материалы Ж. Лакана, дополним понятие идентификации, определив ее как процесс непрерывный, поэтапно развивающийся в соответствии с приобретением личностью знаний об окружающем мире, социокультурного опыта, эволюцией индивида (*Lacan*, 2002).

Согласно наблюдениям Фромма, у психически здорового человека есть экзистенциальные потребности, отличающие его от индивида с патологией в психике. Фромм обозначает пять основных потребностей: общение, творчество, чувство осознанности, познание, идентичность.

Потребности формируются на основе человеческой фобии перед социумом и его правилами, они заставляют личность находиться в поиске цели, фундамента, обуславливающего его существование и подтверждающего принадлежность к значимому сообществу с тождественными задачами, интересами, взглядами. Зачастую приобретаемая за счет описанных механизмов идентичность является ложной, поскольку человек, не осознав объективно своих потребностей, утрачивает свою индивидуальность в сфере чуждого ему общества, сообщая ему лишь иллюзию собственной идентичности (Фромм, 2019, 2023).

Аналогичные причины имеет феномен ошибочной идентификации, подразумевающей отождествление себя с фальшивыми интересами группы. Это явление приобрело особый масштаб в связи с распространением массовой культуры: человек выстраивает личную идентификацию в соответствии с транслируемыми СМИ образами, что приводит к утрате собственного Я.

Таким образом помимо перечисленных потребностей человек нуждается в адекватной оценке навязываемой социальной роли.

Фромм включил в описание механизма формирования идентичности социальную составляющую, что резко отличается от взглядов Фрейда, понимающего идентичность как личностное качество (Фромм, 2019, 2023; Фрейд, 2018).

Автором дебютной теории идентичности, опубликованной в книге «Идентичность: юность и кризис», выступает адепт американского направления неопрейдизма Эрик Эриксон (Эриксон, 2006). Согласно его представлениям, идентичность возникает с первых дней постнатального развития как результат социального взаимодействия ребенка с другими людьми, как осознание собственной временной тождественности, принятие себя окружающим социумом.

Эриксон в своих трудах неоднократно упоминает понятие психосоциальной идентичности, разделяя термины «идентичность» и «идентификация» как определяющиеся отношениями «процесс – результат». По определению Эриксона идентификация относится к механизмам психологическим, тогда как идентичность выступает итогом деятельности по отождествлению себя под влиянием социального окружения, культурно-экономических, политических и других внешних факторов, влияющих на развитие личности. Последним Эриксон уделял существенное внимание в своих исследованиях, подчеркивая их воздействие на протяжении всей жизни – именно так, по мнению Эриксона, происходит непрерывное развитие и становление идентичности, в отличие от Фрейда, считающего, что идентичность формируется в период раннего детства. Эриксон разработал уникальную доктрину идентичности, рассматривающую ее формирование в соответствии с этапами биологического взросления, и изменил взгляд на определение идентификации, трактуя ее как непрерывный процесс на протяжении всей жизни человека. Новизна подхода Эриксона позволила анализировать процесс формирования идентичности с учетом возрастных особенностей в данный конкретный период времени. Кроме того, Эриксон впервые говорит о кризисах в механизме формирования идентичности.

Синдром самозванца в психоаналитическом подходе

«Синдром самозванца – это внутреннее ощущение сомнения в своих интеллектуальных способностях, которое особенно часто встречается среди людей с высоким уровнем достижений» – так обозначили в своей статье П. Клэнс и С. Имс термин «синдром самозванца» в 1978 году.

Исследования проводились через работу в индивидуальном и групповом психотерапевтическом формате. Более 160 женщин, находившихся на момент исследований на топовых позициях в разных компаниях, являющихся академиками, обладающих личными достижениями, чувствовали себя недостаточно компетентными и умными, красивыми. Более того, им удалось убедить в этом других участников, которые были с ними в диалоге, даже если изначально думали иначе и восхищались достижениями во время исследований (*Clance and Imes, 1978, p. 110*).

Выделяют шесть маркеров синдрома самозванца индивида. Достаточно выделить во время диагностики два из шести маркеров, чтобы можно было судить о наличии данного синдрома у человека.

1) Цикл самозванца.

Любая работа, связанная с оценкой качества и уровня нормы выполнения работы у индивида, вызывает тревогу. С этого начинается цикл, и далее происходит выбор одной из двух привычных стратегий: прокрастинация и саботаж или повышенная подготовка, сопровождающаяся чрезмерной суетой (Thompson et al., 2000).

Индивид испытывает максимальное напряжение во время выполнения задания и последующее облегчение после выполненного задания. При этом отрицает, игнорирует, не слышит позитивную обратную связь в свой адрес, максимально ее избегает, приписывает свои результаты кому угодно и чему угодно, но не себе.

Индивид не верит в то, что можно сделать достаточно хорошую работу, потратив на это разумное количество энергии, сил и времени. Именно поэтому он в том числе намеренно создает ситуацию максимальной концентрации усилий для выполнения какого-то задания. Получается, что именно благодаря чрезмерному напряжению индивид может себе приписать и оправдать успех, который получился в результате (см. рис. 1).

2) Потребность в признании и лидерстве. Стратегия «всё или ничего», либо я самый лучший, либо никто, – мешает формированию реальной оценки и восприятию критики извне. Индивид постоянно сравнивает себя с другими не в свою пользу, впадает в высокомерную позицию оценки, выискивает недостатки у оппонентов, чтобы на их фоне продемонстрировать свое превосходство.

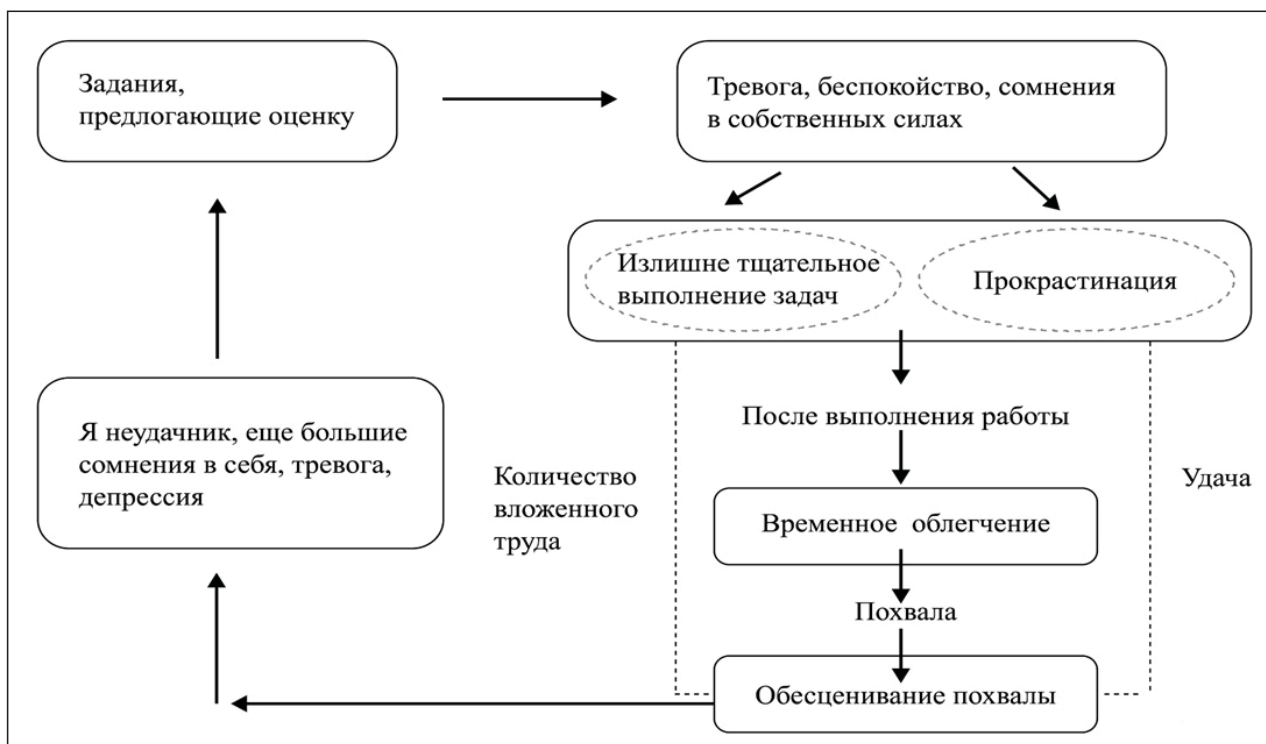


Рисунок 1

3) Способности суперчеловека. Проваливание в крайность перфекционизма, когда любое дело без ранее приобретенного опыта в этом должно быть сделано идеально, легко и с первого касания. Завышенные ожидания часто, наоборот, разочаровывают индивида своими реальными результатами и запускают динамику обесценивания себя.

4) Страх проигрыша. Как следствие взаимосвязанный маркер синдрома самозванца – это страх неудачи при выполнении задания с заявленными ранее критериями качества. Что также запускает чувство разочарования, стыда и нежелания идти в развитие. Чрезмерная подготовка к выполнению задания как раз выбирается как стратегия «преодоления» этого страха.

5) Обесценивание своих достижений, похвалы в адрес достижений других людей. Индивид с синдромом самозванца всячески игнорирует похвалу в свой адрес. Например, это может проявляться в самых простых ситуациях – человек не едет забирать диплом после окончания университета. И потом всем об этом рассказывает, создавая впечатление хвастовства и пренебрежения к «данным формальностям». Другая грань проявления – что все фактологические подтверждения успехов индивида воспринимаются им как «воля случая», а по достижении результатов фокус внимания сразу же смещается с оценки результата на постановку еще более амбициозной цели, которая опять-таки вызовет тревожное состояние. Интересно, что «критичность» направлена и в сторону других людей: часто во время разговора с человеком, у которого синдром самозванца, наблюдаются «колкие» замечания, обесценивающие оппонента.

6) Чувства вины за успех, признание и значимость в обществе и профессиональной сфере напрямую связаны со страхом одиночества и другими проекциями из предыдущего опыта индивида. Например: я стану больше зарабатывать, и со мной перестанут общаться мои знакомые и друзья. Неготовность сформировать новую модель поведения еще до того, как человек двинется в реализацию намеченного плана, сковывает его движения, и он может потерять интерес к профессиональному росту.

Харвей и Кац (*Harvey and Katz, 1985*) в своих работах говорят, что синдром самозванца проявляется только в ситуациях, когда происходит оценка результатов выполнения задания. Именно поэтому он напрямую связан с профессиональной идентификацией личности. Где как не в профессии смотрят на результаты, кейсы, измеримые показатели в пространстве и времени, а также оценивают навыки, которыми обладает человек.

На основе исследований были определены три отличительные черты, по которым можно определить синдром самозванца. Важно сочетание именно трех черт одновременно:

- 1) вера индивида, что он обманул других,
- 2) страх индивида быть разоблаченным,
- 3) намеренный отказ оценивать свои навыки и компетенции, поскольку все успехи никак не связываются с навыками и компетенциями индивида.

Авторы исследования «All Impostors. Aren't Alike – Differentiating the Impostor Phenomenon» Мона Леонхардт, Мириам Н. Бехтольдт и Соня Рорманн в 2017 году построили классификацию типов людей с синдромом самозванца (*Leonhardt et al.*, 2017), которая позже была подтверждена Леари (*Leary*, 2000).

Существуют так называемые «реальные самозванцы» как их описывает научная литература, и «самозванцы-стратеги», которые на самом деле имеют достаточно высокое мнение о своих результатах и навыках, но намеренно занижают их, чтобы умерить ожидания со стороны окружающих при постановке задач и целей.

Синдром самозванца в большей степени приписывают женщинам по некоторым историческим причинам. Так, например, за последние 100 лет во многих странах у женщин стала появляться возможность занимать высокие должности и позиции в компаниях, учиться и получать определенные профессии. Растущий феминизм способствовал развитию признания женщины как равного члена общества. При этом «доказывающая позиция», в которой женщины исторически находились длительный период времени, позволяет говорить о том, что синдром самозванца чаще испытывают женщины, нежели мужчины (Малкина-Пых, 2006).

С появлением социальных сетей и их активного развития термин «синдром самозванца» стал выделяться самими клиентами на психотерапевтических сессиях и коучинговых встречах. Предприниматели, которые стали открыто вести свои блоги, выступать перед аудиторией, испытывают большую нагрузку публичностью и страх оценки со стороны, чаще рефлексируют на тему «достаточно ли я профессионален для того, чтобы открыто рассказывать о том, что знаю».

Это стало импульсом для исследования синдрома самозванца через призму бизнес-контекста и психологии управления (*Grubb and McDowell*, 2012; *Jostl and Bergsmann et al.*, 2012; *McDowell et al.*, 2015).

В исследовании Леонхардт (*Leonhardt et al.*, 2017) был сделан вывод о том, что люди с синдромом самозванца чаще либо испытывают трудности с делегированием работы, либо если и делегируют, то только таким же подчиненным с синдромом самозванца.

Таким образом, если изначально синдром самозванца рассматривался только в контуре профессиональной идентичности, то сегодня его проявления видят и в других сферах жизни, как-то родительство, отдых, хобби и т. д. Чем больше стандартов качества и норм задается извне, тем с большей вероятностью у индивида появляются трудности в адекватной оценке себя и страх несоответствия этим ожиданиям. Синдром самозванца как явление эволюционирует, видоизменяется и претерпевает разные течения, взгляды, переосмысление под воздействием социального и исторического контекста.

Факторы, провоцирующие появление синдрома самозванца

Любая стрессовая ситуация, с которой индивид справился или не справился, формирует паттерн поведения, который потом на автомате используется нервной системой как рефлекс или сформированный поведенческий сценарий. Человек неосознанно реагирует на то же самое событие, когда он проживает его опять в настоящем. Даже если его реакция неадекватна текущей ситуации, если индивид не осознает, что он реагирует привычным для него образом, он не сможет управлять своей реакцией в этой ситуации.

Сформированный в одной сфере жизни, этот же паттерн поведения потом проявляется в другой. Например, ребенку в детстве, когда он спотыкался и пачкал одежду, мама говорила «неуклюжий». В детстве зафиксировались реакция ребенка и вывод: «Больше не буду вообще пытаться перепрыгнуть через лужу или бегать». Как итог в более взрослом возрасте у ребенка формируется автоматическая реакция на бег – «неуклюжий». Именно поэтому физкультуру в школе он прогуливал, бегал кросс хуже всех и вообще не вступал в открытое соревнование на скорость: «ведь тогда я обязательно упаду и получу оценочное суждение в свой адрес».

Такие паттерны в свою очередь отражаются и на профессиональной идентичности и самореализации в настоящем, что влияет напрямую на самоидентификацию человека. Понимая, осознавая свои триггеры, индивид может осознанно влиять на результаты в своей профессиональной и личной жизни.

Любая категоричность в адрес индивида может сформировать привычку искаженно судить о себе. Более того, потом сам индивид в подобной форме, под влиянием матери или отца, продолжает уже сам себя категорично оценивать: «я номер один», «я самый лучший», «я некомпетентен», «я лидер своей сферы». Качели, которые индивид раскачивает в таком контуре, могут запустить динамику в обе стороны – обесценивание себя или, наоборот, предельное превозношение, что является нарциссической ловушкой.

Сформированная привычка роста, регулярная оценка своих результатов и образ мышления описаны Кэрол Двек в 1996 году (*Dweck, 1996*). В своих работах она смещала фокус внимания индивида с оценочного суждения в сравнительной и превосходной степенях в сторону фиксации навыков, которые человек приобретает во время своего профессионального развития. Тогда нет суждений «хорошо и плохо». Есть просто факт, навык, знания, которыми человек владеет и применяет в своей профессиональной деятельности. Думая о своих фактических результатах в работе, способностях, а не о личности, индивид выходит из нарциссической дилеммы «я не такой, как обо мне думают / я классный». По сути способности человека и его результаты описывают наиболее реально уровень профессионализма индивида.

Есть факторы, которые в профессиональной среде во взаимоотношениях между людьми запускают синдром самозванца:

– неизбежность большого количества ошибок в работе. Если индивид к этому не готов, он будет испытывать сильный стресс на постоянной основе;

– отсутствие обратной связи или некорректный формат предоставления обратной связи от руководителя и коллег;

– должность, которая действительно не соответствует его реальной квалификации. Человек адекватно осознает, что не дотягивает в силу недостатка навыков до той должности, на которую его назначили;

– любые дополнительные обязанности, которые человек получает по разным причинам: кризис в стране или компании, введение в курс дела на новой позиции с целью назначить работника руководителем или дальнейшего повышения.

Таким образом, существует многообразие факторов, способствующих появлению синдрома самозванца, которые возникают как в личных, так и в профессиональных отношениях, а также на основе внешних отношений – внутри самого субъекта формируется его восприятие себя как самозванца. Опираясь на вышеизложенный материал, можно сделать предположение, что и отказ от принятия профессиональной идентичности может приводить к возникновению синдрома самозванца. Подтверждение этому можно найти в процессе психоаналитического коучинга клиентов, испытывающих трудности со своей профессиональной идентичностью.

Психоаналитический коучинг как инструмент формирования опор профессиональной идентичности

Психоаналитический коучинг – это эффективный метод для достижения поставленных человеком целей во всех областях самореализации, сочетающий техники коучинга и психоанализа. В сочетании эти два метода позволяют изменить привычные паттерны поведения индивида за счет психоанализа, при этом работая с бизнес-запросом клиента.

Этот метод был разработан профессором бизнес-школы INSEAD Манфредом Кетс де Врисом в 2009 году (Кетс де Врис, 2020). В России с 2011 года ведущим специалистом в этой области является профессор Андрей Владимирович Россохин, доктор психологических наук, психоаналитик и executive-коуч.

Технология коучинга помогает быстрее найти в работе с клиентом решение конкретных задач, а методы психоанализа позволяют коучу выявить истинную «занозу», которая спрятана глубоко и не дает клиенту продвинуться ни на шаг. Таким образом, психоаналитический коучинг, возникший на границе этих помогающих профессий, берет лучшее из методов современной практической психологии (Шаповалова и Байзарова, 2021).

Он помогает сформировать у клиента устойчивый навык саморефлексии, который позволяет ему в дальнейшем решать какие-то несложные задачи в бизнесе, создающие при этом опору и уверенность в себе. Все это дает клиенту возможность быть устойчивым к внешним факторам,

которые, возможно, ранее могли сбить его с толку и запустить синдром самозванца.

Работая в методе психоаналитического коучинга, клиент работает с первопричинами своего запроса, не проваливается в процесс решения, а получает конкретные шаги для достижения поставленных целей и решения возникших проблем, с которыми он столкнулся в работе. Это помогает достигать результата конкретного и измеримого и двигаться вперед, реализуя профессиональную идентичность (Россохин, 2022).

Ранее в статье было указано, что синдром самозванца может появиться в результате отвержения человеком своей профессиональной идентичности. Опора на профессиональную идентичность помогает избежать проявлений синдрома самозванца или по крайней мере уменьшить их. В этой логике суть и смысл работы психоаналитического коуча с клиентом, который обращается с запросом на работу с синдромом самозванца, во многом сводятся к присвоению и укреплению профессиональной идентичности, которая может стать хорошей опорой для развития карьеры и улучшения самоощущений, самовосприятия клиента.

В рамках изучения достоверности выдвинутого предположения можно привести два примера работы с клиентами из практики психоаналитического коуча.

Запрос первой клиентки, М., звучал так: «Хочу поднять чек на свои услуги, но боюсь», «очень хочу быть в сообществе известных экспертов в своей сфере». М. – женщина 47 лет, мама четверых детей. Имеет высшее филологическое образование, работала продюсером в издательстве четыре года назад, выпустила 10 книг-бестселлеров. Сейчас ведет свой онлайн-курс по копирайтингу в социальных сетях. В разводе, была в «абьюзивных» отношениях. Дети, кроме младшего ребенка, взрослые, живут отдельно.

Вторая клиентка О. – женщина 46 лет, опыт работы – 12 лет в крупном корпоративном бизнесе, в подчинении более 150 человек. Топ-менеджер, очень целеустремленная, построила в одной компании карьеру с нуля, один раз ее хотели переманить в другой крупный холдинг, дело почти дошло до скандала, в итоге она осталась в компании и увеличила свои показатели в два раза. Будучи на очень хорошем счету, ушла в декрет в достаточно зрелом возрасте, 42 года. Запрос О. касался переосмысления своей профессиональной идентичности в связи с новыми жизненными обстоятельствами: «Когда у меня родилась М. (дочь), я поняла, что это тяжело». Дочка орала все дни напролет, и в целом клиентка очень долго не могла построить, хоть как-то, свой день. Ей помогали свекровь, мама и муж. И клиентка не могла понять, куда делось ее прежнее взрослое успешное Я.

Обе клиентки работали с коучем в онлайн-формате раз в две-три недели. По промежуточным результатам работы (которая продолжается до настоящего момента) можно увидеть некоторые подтверждения гипотезы, что сложности с принятием новой идентичности могут привести к развитию синдрома самозванца. В случае клиентки М. были обнаружены следующие паттерны: поиск собственной профессиональной идентичности

может осуществляться в метафорической схватке с другими, которую клиент будет проигрывать, следуя прежним сценариям; клиентка совершает провал своей профессиональной идентичности, как будто бы для того, чтобы дать кому-то другому возможность присвоить себе результаты и удовольствие. Случай клиентки О.: в новой для себя реальности клиентка не видит возможности для поддержания того же материального уровня, что был раньше, а также тех источников удовольствия в виде власти и чувства значимости, которые были в организации. При этом клиентка понимает, что не готова вернуться в организацию, не готова пожертвовать материнской идентичностью ради профессиональной. Она не готова к принятию новой профессиональной идентичности, при этом старая идентичность не становится ресурсной опорой, а является некой нарциссической защитой перед новыми вызовами. Нарциссические защиты мешают трансформации профессиональной идентичности и принятию новой реальности.

В кейсе № 1 ослабление и утрата профессиональной идентичности приводят к появлению синдрома самозванца, потере удовольствия от деятельности. Через принятие своего профессионального и личного опыта клиентка ушла от позиции обесценивания себя. Достигнув определенной степени автономности, самостоятельности и независимости, она смогла позволить себе выстраивать сеть контактов и новых связей, которые значительно сказались на ее профессиональном развитии и продвижении. Клиентка больше не впадает в сильные регрессы при взаимодействии с людьми в бизнес-поле, что позволяет ей продвигать свое дело. При этом нельзя сказать, что все проблемы решены и внутренние конфликты вовсе перестали оказывать влияние на ее жизнь. Однако в настоящий момент та работа в психоаналитическом коучинге, которая была проделана, позволила прийти к тому результату, который был желаем клиенткой, а также позволила ставить новые, ранее казавшиеся невозможными цели.

В кейсе № 2 возникновение синдрома самозванца вызвано сменой профессиональной идентичности. Предыдущая профессиональная идентичность приносила нарциссическое удовольствие в виде власти и чувства нужности. Изначально новая профессиональная идентичность, возникновение которой стало необходимым после рождения ребенка, отвергалась, противопоставлялась старой. В результате клиентка оказалась в патовой ситуации: от старой идентичности ей приходится отказываться из-за материнства, а новую она не готова принять вследствие отсутствия того удовольствия, к которому она привыкла. Это рождало большую степень пассивной и активной агрессии, которая клиентка демонстрировала как по отношению к коучу, так и по отношению к своим собственным клиентам. В результате психоаналитического коучинга достигнуты определенные успехи: клиентка смогла интроецировать свой прошлый опыт (хоть он и является по-прежнему идеализированным), смогла найти в нем опору для принятия и развития новой профессиональной идентичности, что позволило выйти на больший уровень дохода и уйти от позиции синдрома самозванца.

Результаты работы показывают, что непринятие, отторжение профессиональной идентичности в ситуациях смены сферы деятельности, профессии, важных карьерных или личностных обстоятельств приводит к развитию синдрома самозванца.

В работе с подобными клиентами отмечается богатый трансферный процесс. Контрперенос психоаналитического коуча может варьироваться от чувства беспомощности, отторжения, подозрения до агрессии и непринятия самого клиента. Это является следствием тех самых чувств, что испытывает клиент, не принимающий свою профессиональную идентичность и столкнувшийся с синдромом самозванца.

Отмечаются попытки подобных клиентов спровоцировать нарушение сеттинга, который в фантазиях создает пространство для совершения ошибок. Это пространство клиент может использовать, чтобы снизить фрустрацию по поводу тех ошибок и сложностей, которые возникают в процессе освоения новой профессиональной идентичности.

Кроме того, возникает гипотеза о том, что подобные клиенты ищут в коуче объект для идентификации. При этом этот объект должен быть достаточно безопасным и принимающим, чтобы помочь клиентам в принятии самих себя.

Одним из важнейших факторов освоения и принятия профессиональной идентичности, который был выявлен в ходе исследования, является интроецирование прошлого профессионального и личностного опыта в Эго клиента. В результате этого опыт может стать той самой развивающей опорой и поддержкой для освоения нового профессионального опыта. Для того чтобы облегчить и запустить этот процесс, важно установить доверительные отношения между коучем и клиентом, а также разрешить некоторые внутренние конфликты, высвобождающие инвестированное либидо, которое можно перенаправить на процесс принятия профессиональной идентичности.

Отказ от интроекции прошлого профессионального и личностного опыта в обоих случаях был связан с травматичными и фрустрирующими событиями и аффектами, с которыми сталкивались клиенты. В первом случае это лежит в области отношений с другими (бизнес-партнер, бывший муж, отец), во втором случае – в области потери источника нарциссического удовольствия.

Заключение

Резюмируя вышеизложенное, можно сделать вывод об исключительности психоаналитического подхода к проблеме изучения идентичности как самостоятельной единицы исследования и созданию предпосылок в освоении феномена. Сторонники теории психоанализа способствовали формированию широкого взгляда на явление идентификации, положившего начало изучению вопросов идентичности в рамках профессиональных отношений.

С точки зрения теории идентичности профессиональная идентификация выступает в качестве приоритетного показателя при определении

мастерства специалиста в совокупности с его внутренними ощущениями, отношением к личной реализации, истории и традициям профессионального сообщества. В случае с определением профессиональной идентичности необходимо учитывать личностную идентификационную инициативность индивида, его тенденции к профессиональному росту, самообразованию, развитию и совершенствованию.

Выступая, соответственно, противоречивой и сложной референцией человека, профессиональная идентичность неразрывно связана и, следовательно, рассматривается в коллаборации с основными этапами развития индивида, его способностью сохранять индивидуальность, находясь под влиянием канонов профессионального сообщества и его ценностей. Как правило, нестыковки во взглядах на профессию обнаруживаются на ранних этапах становления идентичности.

Кроме того, показана эффективность психоаналитического коучинга в работе с запросами, связанными с освоением новой профессиональной идентичности, и работе с проблематикой синдрома самозванца. В результате работы клиентам удавалось производить не только психические изменения своего отношения к себе и своей деятельности, но и значительные изменения своего материального положения, положения на рынке услуг, своей экспертности.

СПИСОК ЛИТЕРАТУРЫ

1. Гальченко О. В. Понятие идентификации в теории З. Фрейда // Развитие личности. 2011. №. 2. С. 106–115.
2. Кетс де Врис М. К. Как проводить коучинг CEO: Успешный коучинг направлен на работу с сопротивлением человека, а не против него [Электронный ресурс] // Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2020. Т. 1. №. 1. С. 147–150. URL: <https://psychoanalysis-journal.hse.ru/article/view/10843/12151> (дата обращения: 22.12.2025)
3. Малкина-Пых И. Г. Женские проблемы: зачем тебе болеть. СПб.: БХВ-Петербург. 2006.
4. Россохин А. В. Психоаналитический подход к супервизии в коучинге [Электронный ресурс] // Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2022. 2(4). С. 166–182. URL: <https://psychoanalysis-journal.hse.ru/article/view/13731> (дата обращения: 22.12.2025)
5. Фрейд З. Введение в психоанализ / Пер. с нем. Г. В. Барышниковой. Харьков: Книжный клуб «Клуб семейного досуга»; Белгород: ООО «Книжный клуб "Клуб семейного досуга"», 2012. 480 с.
6. Фрейд З. Психология масс и анализ человеческого Я (сборник) / Пер. с нем. А. Анваера. М.: ООО «Издательство АСТ», 2018. 257 с.
7. Фромм Э. Здоровое общество / Пер. С. Карпушина, ред. Г. Веснина. М.: АСТ (Эксклюзивная классика), 2019, 2023. 528 с.

8. Шаповалова Е. В., Байзарова А. В. Роль лидера как носителя власти и авторитета в группе/команде: психоаналитический взгляд [Электронный ресурс] // Журнал клинического и прикладного психоанализа. 2021. Т. 2. №. 3. С. 103–123. URL: <https://psychoanalysis-journal.hse.ru/article/view/13299/13176> (дата обращения: 27.12.2025)
9. Шнейдер Л. Б. Профессиональная идентичность (Структура, генезис и условия становления): дис. Московский педагогический государственный университет, 2001.
10. Эриксон Э. Г. Идентичность: юность и кризис. М.: Флинта, 2006. С. 320.
11. Clance P. R., Imes S. A. (1978) The imposter phenomenon in high achieving women: Dynamics and therapeutic intervention. *Psychotherapy: Theory, research & practice*. Vol. 15. No 3. P. 241.
12. Dweck C. S. (1996) Motivational processes affecting learning. *American psychologist*. Vol. 41. No. 10. P. 1040.
13. Grubb W. L., McDowell W. C. (2012) The imposter phenomenon's impact on citizenship behavior and employee commitment: flying under the radar. *Journal of Business Issues*. Vol. 1. No 1. P. 1–10.
14. Harvey J. C., Katz C. (1985) *If I'm so successful, why do I feel like a fake? The impostor phenomenon*. New York: St. Martin's Press.
15. Horner M. S. (1968) Sex differences in achievement motivation and performance in competitive and non-competitive situations. *University of Michigan*. P. 116.
16. Jostl G., Bergsmann E., et al. (2012) Topical Issue: Using Tools – From Movements to Environmental Effects. *Zeitschrift für Psychologie*. Vol. 220. No. 4. P. 263–267.
17. Lacan J. (1998) The four fundamental concepts of psychoanalysis (Seminar XI). Trans. A. Sheridan, ed. J.-A. Miller. London: Vintage.
18. Lacan J. (2002) The seminar of Jacques Lacan. Book IX: Identification: 1961–1962. Karnac.
19. Leary M. R. et al. (2001) The impostor phenomenon: Self perceptions, reflected appraisals, and interpersonal strategies. *Journal of personality*. Vol. 68. No 4. P. 725–756.
20. Leonhardt M., Bechtoldt M. N. and. Rohrmann S. (2017) All Impostors. Aren't Alike – Differentiating the Impostor Phenomenon. *Front. Psychol.* 8:1505. URL: https://www.researchgate.net/publication/319526496_All_Impostors_Aren't_Alike_-_Differentiating_the_Impostor_Phenomenon
21. Thompson T., Foreman P., Martin F. (2000) Impostor fears and perfectionistic concern over mistakes. *Personality and Individual differences*. Vol. 29. No. 4. P. 629–647.
22. Waterman A. S. (1982) Identity development from adolescence to adulthood: An extension of theory and a review of research. *Developmental psychology*. Vol. 18. No 3. P. 341.

Professional identity and the impostor syndrome in psychoanalytic coaching

A. S. Frolova

Frolova Apollinaria S., psychoanalytically oriented consultant, coach, psychologist (NRU HSE).

In connection with global changes, a large number of people have to learn new professions, which leads to the emergence of the “impostor syndrome”. This article reveals the possibilities of psychoanalytic coaching in terms of working with clients with similar requests. The article discusses the assumption that the refusal to accept professional identity can lead to the impostor syndrome.

Keywords: psychoanalytic coaching, impostor syndrome, professional identity.