

Главное управление образования Гомельского облисполкома

Государственное учреждение образования
«Гомельский областной институт развития образования»

Учебно-методическое пособие
**ФОРМИРОВАНИЕ ПРОФЕССИОНАЛЬНОЙ
ИДЕНТИЧНОСТИ ПЕДАГОГА**

Гомель
2018

УДК 159
ББК 88.8
П 86

Составитель:

Т. Д. Гартвик, преподаватель кафедры управления и технологий образования
ГУО «Гомельский областной институт развития образования»

Рецензент:

Е. А. Смирнова, старший преподаватель кафедры общей и коррекционной
педагогике ГУО «Гомельский областной институт развития образования»

Формирование профессиональной идентичности педагога / сост.
Т. Д. Гартвик. – Гомель: ГУО «Гомельский областной институт развития
образования», 2018. – 53 с.

В представленных материалах раскрыты особенности, источники и этапы формирования профессиональной идентичности. Пособие содержит тренинговые занятия и рекомендации по их проведению. Данные материалы предназначены специалистам СППС, педагогам учреждений образования.

© Гартвик Т. Д., 2018

© Государственное учреждение
образования «Гомельский областной
институт развития образования», 2018

СОДЕРЖАНИЕ

ПРЕДИСЛОВИЕ.....	5
1. Понятие профессиональной идентичности.....	6
2. Особенности формирования профессиональной идентичности.....	9
3. Источники формирования профессиональной идентичности.....	15
4. Становление идентичности как профессиональный рост и построение карьеры.....	17
5. Становление идентичности как управление образом профессионального будущего.....	20
6. Кризисы профессиональной идентичности.....	24
7. Тренинг формирования профессиональной идентичности педагога.....	27
ЗАКЛЮЧЕНИЕ.....	32
ЛИТЕРАТУРА.....	33
ПРИЛОЖЕНИЯ.....	35

ПРЕДИСЛОВИЕ

В настоящее время в теории и практике профессионального развития педагога все больше ощущается необходимость нового осмысления сущности и смысла труда, специфики профессионального самоопределения. Современному обществу нужен педагог, способный изменять основу своей собственной деятельности. Диплома об окончании высшей школы уже недостаточно, формируется запрос на самообучаемость и саморазвитие личности, а на первый план все чаще выдвигаются проблемы, связанные со становлением профессиональной идентичности педагога: переживание собственной профессиональной самооэффективности и уверенности в завтрашнем дне, ощущение неудовлетворенности трудом и взаимоотношениями в коллективе, определение вектора самосовершенствования и профессиональных перспектив, потребность в рефлексии и оценке своих отдельных действий и проявлений.

С изучением профессиональной идентичности и профессионального самосознания ученые связывают возможность решения многих проблем, возникающих в ходе профессиональной деятельности. Осознанная идентичность позволяет не только определить свое место в социальном мире, но и на этой основе развить систему ценностей и убеждений, адекватных требованиям современных социально-экономических условий и динамичного мира профессий.

Выход на творческий профессиональный уровень возможен только через самоопределение и самоорганизацию, при которых формы и виды деятельности структурируются профессионалом самостоятельно. Профессиональное мастерство педагога предполагает внутреннюю свободу и самостоятельность, когда специалист смотрит на все своими глазами, идет своим путем и ощущает себя на своем месте. Характеристиками эффективного педагога является умение доверять себе и своему я, умение самостоятельно моделировать шкалу оценивания, определять ключевую детерминанту и уровень полезности различных вариантов своей деятельности.

Профессиональная эффективность складывается из принятия человека себя таким, каков он есть, а также из потребности самого педагога быть самим собой, быть полным жизненных сил, личностно и профессионально реагировать на происходящее. Таким образом, профессиональный успех педагога может быть обусловлен достижением профессиональной идентичности и самоидентичности, что в дальнейшем выступает также и основой его личностного развития.

1. Понятие профессиональной идентичности

Изменение социально-экономической жизни общества сопровождается не только сменой социальных ролей, но и появлением новых требований к профессии и организации деятельности. Для того, чтобы выжить в новых динамических условиях, выдержать конкуренцию, сохранить стабильность, обеспечить благополучие современный профессионал должен быть способен к постоянному развитию и анализу своего места в социальной среде. Развитие предполагает постоянную направленность на профессиональный рост, новое качество работы, открытость информации, гибкость в целеполагании и принятии решений. В наиболее общем виде проблемы современных профессионалов можно обозначить двумя терминами: «идентичность» и «развитие». Идентичность предполагает осознанное внимание к вопросу «Кто Я?», который сопровождает человека на протяжении всей его жизни и от ответа, на который многое зависит в профессиональной деятельности. Поэтому растущий интерес к проблеме профессиональной идентичности является реакцией на новые требования к подготовке и совершенствованию профессионалов.

Идентичность как тождество уравнивает человека с другими людьми в профессиональной реальности, а также позволяет человеку воспринимать свою уникальность и неповторимость. Профессиональная идентичность предполагает функциональное и экзистенциальное соответствие человека и профессии, что включает понимание своей профессии, принятие себя в профессии, умение хорошо выполнять свои профессиональные функции, ощущение человеком компетентности, собственной эффективности и личной влиятельности (Шнейдер) [19, 20, 21].

Сущность профессиональной идентичности Шнейдер Л.Б. видит в самостоятельном и ответственном построении своего профессионального пути, что предполагает высокую готовность смысловых и регуляторных основ поведения в ситуации неопределенности приближающегося профессионального будущего, готовность осуществлять личностное самоопределение, интегрироваться в профессиональное сообщество и формировать представление о себе как о специалисте.

Шнейдер в своих исследованиях исходит из таких теоретических посылок, при которых устойчивая профидентичность реализуется:

- через свой профессиональный опыт, свое дело, которое специалист умеет делать хорошо, результаты которого приносят ему и другим удовлетворение (успешная профессиональная ситуация);
- через отождествление (идентификацию) себя с профессиональной группой, которая оценивается позитивно, и дистанцирование (отчуждение) с другими профессиональными сообществами (успешные профессиональные отношения);
- через себя, раскрытие своего функционального потенциала, самоосуществление (позитивный образ профессионального Я).

Профессиональное самосознание и профессиональная идентичность связаны между собой определенным образом, что наглядно может быть представлено на схеме 1 «Связь профессионального самосознания и профессиональной идентичности»[21]:



Схема 1 «Связь профессионального самосознания и профессиональной идентичности»

Представление о профидентичности у исследователей и практиков [2, 6, 10, 20,21] складывается из теоретической ориентации специалиста, ее соответствия целям эффективной работы, личностного развития, профессиональной и личностной рефлексии, характера профессионального общения и способов совершенствования, осознания трудностей в работе и овладения стратегиями их преодоления.

Е.П. Ермолаева исходит из того, что профессиональная идентичность – это продукт длительного личностного и профессионального развития, который складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса, а именно, согласование реальных и идеальных профессиональных образов «Я» [5]. С точки зрения данного автора, профессиональная идентичность выступает регулятором, выполняющим и стабилизирующую и преобразующую функции. Основная стабилизирующая функция профессиональной идентичности это обеспечение необходимой степени профессионального центризма и устойчивой профессиональной позиции. Преобразующая функция профессиональной идентичности зависит от: 1) диапазона изменения профессионально важных качеств и степени идентификации себя с профессией (возможности хорошей адаптации выше у людей с широкой идентификацией); 2) дистанцирования образа своей профессии от других, профессиональная самоизоляция затрудняет адаптацию в изменившихся условиях и "наведение мостов" при переходе в иное профессиональное пространство; 3) системности или "рыхлости" структуры

идентичности. Все это обеспечивает возможность и преобразования и саморазвития профессионала.

Исследователи данной проблемы подчеркивают, что формирование профессиональной идентичности – очень сложный процесс, который не всегда осознается человеком. Так, Климов Е.А. отмечает, что этот процесс у современного профессионала зачастую носит слабо осознанный характер и это замедляет формирование целостного представления человека о своей роли в профессиональном процессе, без которого невозможно понимание своего места в профессиональной среде и достижение уровня профессионального мастерства [11].

Представления профессионала о самом себе кажутся ему убедительными независимо от того, основываются ли они на объективном знании или субъективном мнении, являются ли они истинными или ложными. А переоценка или недооценка себя приводит к соответствующему поведению. Таким образом, в попытках охарактеризовать себя присутствует оценочный момент, источником которого является субъективная интерпретация реакций других людей на эти качества, а также то обстоятельство, что они воспринимаются как на фоне объективно существующих стандартов, так и через призму общекультурных групповых или индивидуальных ценностных представлений, усвоенных в течение жизни.

Эмоциональная составляющая профессиональной идентичности существует в силу того, что ее когнитивная составляющая не воспринимается человеком безразлично, а пробуждает в нем оценки и эмоции. Оценочная интенсивность зависит от контекста и от самого когнитивного содержания. Источником эмоциональных значений различных представлений человека о себе могут являться реакции других значимых людей на какие-то его проявления и самонаблюдения.

Эмоциональная профессиональная идентификация совершается, главным образом, в процессе профессионального общения. Единство действий всех участников, единая цель и способ ее реализации в ситуации, когда все оказываются в равном положении, объединяют участников между собой и актуализируют идентификацию.

Таким образом, профессиональная идентичность – это сложное образование, в котором традиционно выделяют три компонента [2]:

1. Когнитивный (знания об особенностях своей группы и осознание себя ее членом);
2. Ценностный (оценка своей группы и отношение к членству в ней);
3. Эмоциональный (принятие либо отвержение своей группы).

Профессиональная идентичность предполагает функциональное и экзистенциальное соединение человека и профессии. Это включает *понимание своей профессии, принятие себя в профессии, умение хорошо и с пользой для других выполнять свои профессиональные функции*. В этом определении подразумевается наличие широкого когнитивного содержания

профессиональной идентичности, без которого невозможно понимание своей профессии.

Профессиональная идентичность это психологическая категория, которая относится к осознанию своей принадлежности к определенной профессии и определенному профессиональному сообществу. Профидентичность детерминирована профессиональным общением и профессиональным опытом, репрезентируется посредством речевых средств через образ Я. Механизмы идентификации и отчуждения являются в этом процессе формирующими. Идентификация как объективное и субъективное единство с профессиональной группой и делом обуславливает преобладание профессиональных норм, ролей и статусов личности, а обратный процесс, связанный с обособлением профессиональных характеристик личности и отрицанием этого единства есть профессиональное отчуждение или профессиональное обособление.

В онтогенезе индивид то идентифицируется или хотя бы приближается к другому «мы», то отходит от него и идентифицируется с другим. Так вырабатывается способность принятия различных точек зрения, освоения различных моделей поведения, формируется внутренний мир личности, все более дифференцирующийся. В процессе профессионального развития человек идентифицируется с некоторой профессиональной группой, примеряет на себя новую модель поведения, затем отходит от этой группы, критически перерабатывает ее опыт, чтобы возможно снова вернуться к ней, но уже на сознательной, ответственной основе. Отсюда профессиональная идентификация как причастность, согласование, солидарность обеспечивает усвоение способов поведения, норм конвенциональных ролей. Мотивационный механизм ролевой идентификации заключается в *потребности и стремлении соответствовать образцам адекватного профессионального поведения* с тем, чтобы быть принятым среди специалистов и чувствовать себя достаточно компетентным и уверенным в общении. Возникновение отчуждения обусловлено развитием профессионального самосознания, потребностью утверждать свою самостоятельность и профессиональную индивидуальность, критически и сознательно относиться к требованиям других.

Рассматривая понятие профессиональной идентичности важно отличать его от понятия профессионализма, признаками которого являются состояние мотивационной и операциональной сферы. Если понимать профессионализм как выраженность мотивационной и успешность операциональной сферы человека, то его следует включать в качестве составной части профидентичности, но если рассматривать профессионализм в контексте личностного самоопределения и жизненных перспектив, то понятия «профессионализм» и «профидентичность» оказываются вполне соотносимыми.

Идентичность в общем виде может рассматриваться на основе переживания уникальности своей жизни и неповторимости личностных свойств, при наличии своей принадлежности социальной реальности в форме конкретных жизненных ситуаций и отношений. Тогда профессиональная идентичность — это результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и

самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии и профессионального сообщества, определенная степень отождествления-дифференциации себя с профессией и другими профессионалами и которая обращена в настоящее и будущее. Проявляется она в когнитивно-эмоционально-поведенческих самоописаниях профессионала.

Таким образом, какое бы определение идентичности мы не взяли, видно, что субъективное осознание ее наличия обеспечивается умением личности относить себя к той или иной профессиональной системе, способностью личности выступать в различных профессиональных ролях, сохраняя при этом свою уникальность. На основе анализа различных подходов мы можем рассматривать профессиональную идентичность, как результат процессов профессионального самоопределения, персонализации и самоорганизации, проявляющийся в осознании себя представителем определенной профессии, и отражающийся в самоописаниях человека, его переживаниях, оценках и в поведении.

2. Особенности формирования профессиональной идентичности

Развитие профессионала – системный процесс и результат преобразований личности, одним из следствий которого должны стать сформированная Я-концепция и профессиональная идентичность. Большинство ученых, разрабатывающих данную проблематику, сходятся в том, что профессиональная идентичность – важнейшая характеристика профессионала. Как известно, обретение профессиональной идентичности представляется весьма важным, так как она выступает не только как фактор эффективности профессиональной деятельности, но и является критерием профессионализма.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации. Понятие "профессионализация" чаще всего понимается как овладение человеком системой профессиональных знаний, умений, навыков, как непрерывный процесс профессионального развития человека с момента выбора профессии до прекращения активной трудовой деятельности. Профессионализацией является процесс становления профессионала, включающий в себя выбор человеком профессии с учетом своих собственных возможностей и способностей, освоение правил и норм профессии, формирование и осознание себя как профессионала, обогащение опыта профессии за счет личного вклада, развитие своей личности средствами профессии [11, 13, 14].

В процессе формирования профессиональной идентичности выделяют уровни профессиональной идентичности и этапы профессионального становления специалиста. В рамках социально-психологических исследований А. Тэшфел выявил следующие этапы формирования профессиональной идентичности, представленные в таблице 1 [21].

Этапы профессиональной идентичности

№ этапа	Название этапа	Содержание этапа
1	Социальная категоризация	Упорядочивание социального окружения способом, который имеет смысл для индивида
2	Социальная идентификация	Процесс помещения человеком себя в ту или иную профессиональную категорию
3	Социальная идентичность	Полное профессиональное отождествление

Таблица 1

Согласно концепции Э. Эриксона при становлении профессиональной идентичности человек проходит те же этапы, что и при социализации – доверие, автономию, инициативность, достижение, идентичность, интимность, творчество, интеграцию [22].

Российские и отечественные исследования профессиональной идентичности опираются на принципы системности и структурности психических явлений, поиск генетически взаимосвязанных уровней идентичности, исследование формирования идентичности в процессе освоения и выполнения профессиональной деятельности.

Основная функция профессиональной идентичности (с точки зрения Е.П. Ермолаевой) – обеспечение "психологического благополучия, дающего ощущение стабильности окружающего мира и уверенности в своих силах" [5].

Интересным, хотя и не бесспорным, является подход В.А. Бодрова, рассматривающий профессиональную идентичность как свойство профессиональной пригодности [16]. Это объясняется тем, что профессиональная идентичность определяет эффективность деятельности субъекта труда и, следовательно, выступает в качестве показателя профессиональной пригодности.

Если рассматривать развитие субъекта труда, как процесс достижения профессиональной идентичности, тогда типами самоопределения будут объективные или ситуативные слагающие профессиональной идентичности. Уровнями реализации возможностей самоопределения являются субъективные слагающие профессиональной идентичности.

Профессиональное самоопределение, понимаемое как нахождение смыслов выполняемой работы, предшествует профессиональной идентичности. В этой терминологии профессиональная идентичность – это самостоятельное и осознанное владение смыслами выполняемой работы.

Формирование профессиональной идентичности происходит в процессе профессионализации параллельно с процессами профессионального

самоопределения и становлением профессиональной идентичности в условиях выполнения профессиональной деятельности [13].

Е.А. Климов отмечает, что профессионала надо рассматривать как сложную систему, имеющую не только внешние функции ("отдачу"), но и многообразные внутренние, в частности, психические функции. К этим внутренним функциям можно отнести: построение образа будущего результата деятельности; представлений, способов и вариантов достижения результата; эмоциональный настрой перед работой; уверенность в завтрашнем дне; удовлетворенность ситуацией в семье и многое другое, включая и некоторый образ окружающего мира вообще. Профессионализм – не просто некий высший уровень знаний, умений и результатов человека в данной области деятельности, а определенная системная организация сознания, психики человека [11].

Если углубиться в психологию личности, то можно заметить, что профессиональная идентичность проявляется на эмоциональном и поведенческом уровнях:

- на эмоциональном уровне в структуре профессиональной идентичности происходит ситуативное самоопределение, отражающее предпочтения в работе с определенным типом учеников и определенным типом проблем, выбор определенных способов и средств, формируется эмоционально-оценочное отношение к профессиональным убеждениям и знаниям, к самому себе как "деятелю";

- на поведенческом уровне возможно рассмотрение профессиональной идентичности как результата процесса решения профессиональной значимых проблем и задач. При этом каждое принятое решение по поводу себя и своей профессиональной деятельности относительно взаимодействия и отношений с другими людьми в поведенческом плане будет выражено в форме поступка [19].

Как считает Л.Б. Шнейдер, решение проблемы профессиональной идентичности, как самореализации человека на профессиональном поприще, должно быть связано с вопросами профессиональной пригодности и готовности [21]. Можно сказать, что профессиональная идентичность не сводится только к рабочей самопрезентации (в профессиональной общности и деле). Нужно также понимать, что основными характеристиками профессиональной идентичности, кроме тождественности, определенности и целостности, могут быть названы позиционность, рефлексивность и ответственность. Эти источники, без сомнения, являются "тремя китами", на которых строится профессиональная идентичность,

Следует отметить, что Л.Б. Шнейдер также представила статусы профессиональной самотождественности, подобные тем, что описал в свое время Дж. Марсиа:

- достигнутая идентичность – формируется на основе совокупности личностно значимых целей, ценностей и убеждений, переживаемых как личностно значимые, т.е. обеспечивающие осмысленность

жизни. Она проявляется в позитивном оценивании собственных качеств и связи с обществом;

- мораторий – статус кризиса идентичности, который характеризует высокий уровень личностной тревожности и более высокий уровень развитости интеллекта и жизненных интересов, в отличие от менее развитых статусов самоопределения;

- преждевременная идентичность – характеризуется отсутствием самостоятельных жизненных выборов и, как следствие, отсутствием осознания идентичности;

- диффузная идентичность – определяется отсутствием прочных целей, ценностей и убеждений, а также попыток их формирования. Человек на этой стадии может перейти к "мораторию", а позже - к "достигнутой идентичности", а может навсегда остаться на стадии "диффузии". Нахождение на этой стадии приводит к формированию средней степени неудовлетворенности собой, граничащей с безразличием к себе;

- ложная идентичность – стабильное отрицание своей уникальности или ее амбициозное подчеркивание в сторону гипертрофированности, сочетающееся с ригидностью Я-концепции, неприятием критики в свой адрес, низкими способностями к рефлексии и т.д. [21].

В устойчивом окончательном варианте профессиональная идентичность складывается только на достаточно высоких уровнях овладения профессией (по мнению Шнейдер Л. примерно к 30-35 годам) и выступает как устойчивое согласование основных элементов профессионального процесса. Профессиональная идентичность структурируется смыслами, хронотопами, ценностями и прототипами, в динамическом аспекте – ее «строят» персонализация, самоопределение, самоорганизация и рефлексия, а характеризуют тождественность, определенность и целостность, дополняют картину позиционность, рефлексивность и ответственность.

Однако уточним свои представления об изменении профидентичности. Полное изменение профессиональной идентичности возможно и даже достижимо для взрослого человека за относительно короткие интервалы времени при смене: дела, профессионального сообщества и образа Я. Примерами таких радикальных изменений служит переход человека со светской службы на религиозное поприще, эмиграция в другую страну, человек, о котором говорят «сам себя сделал», «выбился в люди».

Процесс профессионального становления личности индивидуален, своеобразен, неповторим, однако в нем можно выделить определенные закономерности и особенности. Профессиональное становление личности позволяет человеку в наибольшей степени реализовать себя.

По данным исследований М.М. Абдуллаевой, Д.Н. Завалишеной, Е.А. Климова, Т.В. Кудрявцева, В.Ю. Шегуровой и др., профессиональная идентичность окончательно формируется на сравнительно поздних этапах профессионализации. В ряде концепций становление профессиональной

идентичности соотносится с определенными возрастными этапами (Э.Ф. Зеер, Р. Хейвигхерст, Л.Б. Шнейдер). В целом становление профессиональной идентичности представляет собой длительный поэтапный процесс, который берет начало в периоде профессионального обучения (Т.М. Буякас, Ю.П. Поваренков, В. Скориков, Ф. Вондрачек).

Данный процесс проходит ряд стадий. Э.Ф. Зеер основанием для выделения стадий считал социальную ситуацию и ведущую деятельность. [9].

1. Аморфная оптация (0 - 12 лет). Профессионально ориентированные интересы и склонности.

2. Оптация (12 - 16 лет). Профессиональные намерения, выбор пути профессионального образования, учебно-профессиональное самоопределение.

3. Профессиональная подготовка (16 - 23 года). Профессиональная подготовленность, готовность к самостоятельному труду.

4. Профессиональная адаптация (18 - 25 лет). Освоение новой роли, опыта самостоятельного выполнения профессиональной деятельности, профессионально важные качества.

5. Первичная профессионализация (26 - 33 года). Профессиональная позиция, индивидуальный стиль деятельности. Квалификационный труд.

6. Вторичная профессионализация (34 - 42 года). Профессиональный менталитет, идентификация с профессиональным сообществом, гибкий стиль деятельности, корпоративность.

7. Профессиональное мастерство (42 - 60 лет). Творческая профессиональная деятельность, вершина профессионального развития.

Н.С. Пряжников, в своих работах отметил иерархию в уровнях профессиональной идентичности [16]. Данная иерархия представлена в таблице 2.

Иерархия уровней профессиональной идентичности

№	Профессиональная идентичность	Содержание уровня идентичности	Характеристика субъекта деятельности
1	Невыраженная	Осознание дальней и ближней профессиональных целей, стремление понять свое дело, овладеть им в полном объеме, освоить все трудовые функции; определение структуры профессиональных отношений и поиск своего места в них; соответствие человека и профессии – «хочу»	Профессиональный опыт равен 0; профессиональное общение равно 0; характеристика – мечтающий
2	Выраженная, пассивная	Усвоение основных знаний, требований профессии к человеку осознание своих возможностей,	Профессиональный опыт не равен 0; профессиональное

		представление о выполнении деятельности, осуществление деятельности по образцу; установление профессион. контактов, вхождение в профессиональное сообщество; соответствие человека и профессии – «знаю»	общение не равно 0; характеристика – осведомленный
3	Активная	Практическая реализация выбранных профессиональных целей, самостоятельное и осознанное выполнение деятельности, формирование своего индивидуального стиля деятельности; формирование определенного круга профконтактов, интенсификация процесса профессионального общения; соответствие человека и профессии – «могу»	Профессиональный опыт равен const; профессиональное общение равно const; характеристика – умелый
4	Устойчивая	Свободное выполнение профессиональной деятельности, повышение уровня притязаний - поиск сложных задач, совершенствование, мастерство и творчество; ощущение значимости профессиональных контактов, осознание своей профессиональной неповторимости, желание передавать свой опыт другим, делиться им; соответствие человека и профессии – «делаю»	Профессиональный опыт стремится к бесконечности; профессиональное общение стремится к совершенству; характеристика самого субъекта деятельности – творческий

Таблица 2

С точки зрения Шнейдер Л.Б. генезис профессиональной идентичности возможен по критериям Дело (опыт) – Другие (общение) – Я. Критерий «Дело» рассматривает отношение человека к выбранной профессии, оценивает уровень развития профессионального самоопределения и самоорганизации трудовой деятельности. Под критерием «Другие» понимается отношение к профессиональному сообществу. Профессиональная идентичность предполагает умение сотрудничать, осознание себя и профессионального коллектива в единой общности «мы». Критерий «Я» определяет степень самовыражения личности в профессии, заключающийся в соответствии человека и профессии, ее проникновении в мир выбранной профессии, осознание себя представителем этой профессии и профессионального сообщества [19,20, 21].

Основанием для периодизации процесса становления профессиональной идентичности выступают также кризисы, связанные с профессиональной деятельностью и затрагивающие ценностно-смысловые

образования личности профессионала. Любой профессиональный кризис – это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении прежней идентичности [9].

Общепризнанными являются закономерный характер возникновения кризисов, а также их конструктивная роль в развитии личности.

Генезис профессиональной идентичности определяют внешние (социально-контактные, информационные, витальные, предметные, экстремальные) и внутренние условия профессиональной деятельности (Е.М. Иванова, Е.А. Климов). Важнейшей внутренней предпосылкой становления профессиональной идентичности выступает профессиональный опыт – его смысловые и временные структуры [10, 11]. Интеграция условий достигается благодаря рефлексивной активности самого субъекта (К.А. Абульханова-Славская, Т.М. Буякас, Г.Ю. Любимова) [1, 3]. Обретенный посредством этого смысл бытия личности в профессии составляет основу переживания профессиональной идентичности.

Таким образом, профессиональное становление, как превращение индивида в профессионала, сопровождается изменением представлений человека о себе, своем месте в профессиональном и социальном мире, т.е. обретением профессиональной идентичности, в более широком смысле и профессиональным самоопределением личности. Вопросы, связанные с развитием идентичности наиболее остро проявляются в периоды кризисов профессионального становления.

3. Источники формирования профессиональной идентичности

Профессиональная идентичность имеет разные источники формирования. Одним из них являются объективные границы профессиональной идентичности, которые определены нормативными государственными документами об образовании. Ключевыми составляющими профессиональной идентичности выступают профессиональная осведомленность и образовательно-профессиональная общность судьбы. С другой стороны, исследователи подчеркивают необходимость разработки профессиограммы личных качеств профессионала, т. е. в становлении профидентичности определенную роль играет выраженный личностный аспект.

Свою роль в становлении профессиональной идентичности играют определенные ожидания и предпочтения, некие идеальные образы выбранной профессии и себя в ней у каждого человека. Утверждению переживания профессиональной идентичности способствует признание человека окружающими в качестве профессионала. В качестве составляющей профессиональной идентичности в этом случае обозначим профессиональную самопрезентацию. В качестве профессионально дифференцирующих признаков выделяют [19,20, 21]:

1. Определенная терминология, профессиональный лексикон;
2. Ценности и нормы, профессиональные мифы, профессиональные приметы;

3. Представления о своих учителях, профессиональных предшественниках;
4. Профессионально важные качества специалиста;
5. Профессиональные навыки и умения;
6. Профессиональный инструментарий.

Внешние источники формирования профессиональной идентичности можно считать необходимыми, но недостаточными. К внутренним источникам становления профессиональной идентичности можно отнести [21]:

1. Эмоционально-положительный фон, на котором происходило получение первичной и последующей информации о собственной профессии;
2. Положительное восприятие себя в качестве субъекта профессиональной деятельности;
3. Эмоционально-позитивное принятие своей принадлежности к профессиональному сообществу;
4. Успешное усвоение (присвоение) прав и обязанностей, норм и правил профессиональной деятельности.

Инициирование становления профессиональной идентичности зависит от:

1. Меры ответственности, которую специалист готов на себя принять;
2. Соотношения процессуальной и целевой активности;
3. Уровня личностного и «технологического» развития;
4. Характера выраженности и самопринятия экзистенциального и функционального Я;
5. Сильной мотивационной готовности к реализации себя на избранном профессиональном поприще, к вхождению в профессиональное сообщество, к постоянному самоисследованию и развитию своей личности, образа Я.

К моменту, когда молодой человек говорит себе: «Я буду учителем», он уже имеет мотивационную готовность (если этого нет в наличии, то речь идет о маргинальном профессиональном выборе), а заявление «Я – учитель» обладает собственным эмоциональным отношением к этому утверждению. Это могут быть эмоционально-нейтральное отношение, гордость, неприятие. Неприятие – это несовместимость концепции и профессиональной реализации, выливающийся во внутриличностный конфликт, блокирующий самовыражение и саморазвитие личности.

К наиболее значимым точкам процесса становления профессиональной идентичности можно отнести:

1. Воспитание в соответствии со сложившимися традициями в семье (как пример – учительские династии) и ближайшем окружении;
2. Получение информации о профессиональной принадлежности значимых других и переработка этой информации;
3. Получение информации об особенностях различных профессий и ее оценивание;
4. Формирование образа профессии, который во многом зависит от эмоциональной окраски полученной информации.

В качестве обобщенной детерминанты становления профессиональной идентичности в современных условиях называют информационно насыщенную окружающую среду (Т.Г. Стефаненко, М.В. Заковоротная, Л. Шнейдер) [7, 21], из которой формируются представления об объекте и субъекте труда, его целях и задачах, способах получения образования или приобретения необходимых навыков, требованиях профессии к человеку и пр., т. е. следует признать приоритет внешних источников развития профессиональной идентичности на начальном этапе. Основой же для дальнейшего формирования личности является профессиональная самоидентичность. Именно на нее делает упор Шнейдер Л. в дальнейшем, называя ее для терминологического удобства просто «профессиональной идентичностью». Этот автор отмечает, что профессиональную идентичность можно формировать, профессиональная же самоидентичность достигается. Можно обеспечить чистоту внешних источников формирования профессиональной идентичности; нельзя сформировать профессиональную самоидентичность, можно лишь создать условия для ее обретения [19, 20, 21].

В циклической модели профессиогенеза как смены профессионально-деятельностных стереотипов, предложенной Е.П. Ермолаевой [5], профессиональной идентичности отводится регулирующая функция. По мнению Е.П. Ермолаевой для формирования профессиональной идентичности необходимо усвоение профессиональных стереотипов. Это утверждение верно в отношении профессиональной идентичности, но в плане становления профессиональной самоидентичности это исходное условие, которое непременно должно дополняться творческим преобразованием стереотипов, их переработкой и завершаться этот процесс должен формированием собственной профессиональной позиции.

Таким образом, на начальном этапе развития профессиональной идентичности следует признать приоритет внешних источников, основой же для дальнейшего формирования личности является профессиональная самоидентичность.

4. Становление идентичности как профессиональный рост и построение карьеры

Рассматривая проблему становления профидентичности нельзя обойти стороной один из важных вопросов – каким образом связаны между собой карьера и профессиональная идентичность. Карьера – это результат позиции и поведения человека в области трудовой деятельности, связанной с должностным или профессиональным ростом. Это траектория движения в рамках жизни человека. Ее он строит в соответствии со своими ценностями, опытом. Карьера это не только успешность в данной профессиональной деятельности, но и успешность всей жизни [21].

Известны два вида понимания карьеры – широкое и узкое. В первом случае карьера рассматривается как профессиональный рост, продвижение человека к

вершинам, «акме» профессионализма. Второй случай предполагает лишь должностное продвижение, где важным является занятие определенной должности. Можно выделить и третье понимание карьеры – карьера – как трудовой опыт и деятельность человека на протяжении всей его жизни в профессии.

Изучение профессиональной карьеры выполнено в работах И. С. Мангутова, С. А. Кугеля, О. И. Никандрова, О. И. Шкаратан и др. Обсуждались функциональные особенности передвижения специалистов в рамках вертикальной и горизонтальной карьеры [21]. Вертикальная карьера специалиста строится на основе внешних, общественных ориентиров. Она предполагает включенность в социальную среду через систему профессиональных и общественных ролей. Специалисты с этим типом направленности — творцы общественной жизни, живут в согласии с общественно заданными образцами жизни, усваивают социальные нормы общества, приспосабливаются к его иерархической структуре и играют по его правилам, т. е. такой специалист социализируется по типу подражание и наставление.

Горизонтальный тип карьеры выбирают самодостаточные люди, которые удовлетворены жизнью и статусом в обществе, у них нет стремления за престижными в обществе нормами, они находятся в согласии и гармонии с собой. Этот вид профессионала представляет самоорганизующуюся систему, функционирующую независимо от внешней регуляции.

Психологическое наполнение терминов «карьера» и «профидентичность» аналогичны и близки: система мотивов и система ценностей профессиональной деятельности специалиста, характер его профессиональных целей, степень актуализации способностей при осуществлении соответствующей деятельности. Основой развития профидентичности и построения карьеры является Я-концепция личности в рамках которой формируется представление о профессиональном будущем в виде образа профессии или в виде профессиональной цели. Образ профессии реализуется через процессуальную активность человека, базирующуюся на чувстве ответственности, конкретная цель через целевую активность, базирующуюся на контроле за ситуациями и отношениями. Исходом первой ситуации является достижение профидентичности, свидетельством чего служит профессиональное мастерство человека, исходом второй построение карьеры, свидетельством чего служит профессиональный успех [21].

Понятия карьеры и профидентичности также могут быть представлены рядом различий. Карьера осуществляется, профидентичность существует. Профидентичность ориентирована на мастерство, с которым следует считаться, карьера ориентирована на власть, которой приходится добиваться. Карьера объединяет сценарий жизни и активную силу (волю), обеспечивающую его осуществление. Это составляет основу сознательной и целенаправленной деятельности человека.

Отправной точкой в психологическом анализе карьеры и профидентичности является самосознание, которое порождает Я-концепцию личности — систему представлений человека о себе как субъекте своей жизни и труда. Я-концепция

личности является основой профессионального развития специалиста (схема 2 «Становление идентичности как построение карьеры») [21].



Схема 2 – «Становление идентичности как построение карьеры»

В данном подходе реализация карьеры обеспечивает человеку самоуважение в деле, состоятельность, реализация же профидентичности обеспечивает человеку самовыражение. Основное содержание карьеры — передвижение, профессиональной идентичности — достижение, самовыражение. Карьера имеет четко обозначенные временные границы, профидентичность неуничтожима, ее кризисы и границы связаны с внутренним Я. Роль значимого другого существенно различается в построении карьеры и развитии идентичности. Внешнее воздействие он оказывает и рассчитывает на отдачу в карьере. А в развитии идентичности он способствует скорее глубинному воздействию, возникновению веры в себя и свои силы и мастерство.

Вертикальная и горизонтальная карьеры это не только разные способы жизни в профессии, но и, по своей сути, разные способы жизни вообще, возникающие в разное историческое время и в разных социальных условиях. В связи с этим их выбирают разные по своей сути и возможностям специалисты. Люди с разными типами карьер имеют разное видение мира и вносят разный смысл в картины мира в связи с тем, что они живут в разных средах: вертикальщики во внешнезаданной, а горизонтальщики в самозаданной и самоорганизованной. Все вышесказанное относительно горизонтальной карьеры вполне уместно отнести и к человеку, обладающему профессиональной идентичностью. В этом смысле горизонтальная карьера является неким эквивалентом профидентичности [21].

Общеизвестно мнение о том, что профессия изменяет человека: его внутренний мир, его видение окружающего мира и других людей. В целом разнотипные профессионалы неодинаково разделяют окружающий мир на существенные различные ценности, события, явления. Для

горизонтальщиков (обладающих профидентичностью) среда, в которой они живут, наполнена и гармонична в их представлении, все в ней занимает свое место, среда хорошо организована и знакома, в ней человек чувствует себя как дома. Мир горизонтальщиков — это целостный, гармоничный, изменяющийся, живой, наполненный техникой, в первую очередь, а затем людьми, но все же реальный, а не знаковый образ. Для профессионалов такого типа мир интересен с точки зрения гармонии сегодняшнего дня.

Внутренние побудители карьерной политики и политики профидентичности разные. В решении управленческих проблем сыграла свою роль мотивационная теория Д. Мак-Клелланда и Д. Аткинсона. Эти авторы пытались дать объективную оценку научным способам измерения мотивации, выделив три фактора: стремление к успеху, получение признания, стремление к власти. Каждый из этих мотивационных факторов, по мнению Л.Б. Шнейдер [21], продуцирует в пространстве профессионального развития три феномена: стремление к успеху — карьеру, потребность самовыражения — профессиональную идентичность, стремление к власти — харизму.

Тем не менее, противопоставляя данные понятия, Л.Б. Шнейдер предполагает, что харизматическая личность может быть идентичной, а человек, достигший идентичности, может обладать харизмой. По мнению Филь Т.А. и Дмитриевой Н.В. [18], «харизматичность» и «идентичность» это понятия дополняющие друг друга. Обладать харизматическими качествами может только та личность, которая четко осознает собственную уникальность, неповторимость, целостность, жизненные цели, ценности, т.е. личность со сформированной идентичностью. Чем в большей степени достигнута идентичность, тем выше уровень харизматичности личности.

Понятие «харизмы» действительно неотделимо от успеха, как указывает Л.Б. Шнейдер, но, стоит отметить, что успех не является целью для харизматической личности, а есть следствие реализации собственного потенциала.

Таким образом, карьера — это совокупность всех ситуаций реализованного выбора векторов дальнейшего профессионального и должностного продвижения. Тогда как профессиональная идентичность — это совокупность всех ситуаций свободного самовыражения и ответственного выбора по овладению смыслами профессионального мастерства. Важно отметить, что критерий успешности достижения профидентичности в большей степени имеет субъективное осознание своей успешности, а не внешние знаки и отметки.

5. Становление идентичности как управление образом профессионального будущего

Проблема изучения образа профессионального будущего является составной частью более общей проблемы профессионального развития нелинейно и неравномерно происходящего на протяжении всей жизни

человека, связанного с преодолением кризисов и решением различных задач. Образ будущего, рассматривается в современных исследованиях как жизненная целостная картина-перспектива, детерминирующая образ жизни человека, его настоящее и процесс его саморазвития. Анализируя образ будущего, исследователи отмечают его регулирующую и приспособительную функции. Вызывая различные по силе и окраске переживания, образ побуждает к разнообразным действиям, управляет будущим поведением, открывает возможность разумно строить настоящее, активно искать новые сферы самовыражения в профессии и в жизни в целом [1–5].

Наличие образа профессионального будущего приобретает особую важность именно в начале трудовой деятельности, когда происходит обретение чувства личностной тождественности и целостности, появление стремления к достижению высокого статуса профессиональной идентичности.

При построении профессионального образа необходимо ответить на три вопроса: что наиболее важно (значимый смысл), как будет выглядеть будущее (картина будущего) и какие ценности определяют поведение и решения (ценности профессии).

Успешность профессиональной адаптации и достижение высокого статуса идентичности зависит от того, насколько полно и отчетливо у профессионала сформирован психический образ или модель профессии в целом и профессиональной деятельности. Психологический образ-модель педагогической профессии включает в себя:

- модель профессиональной среды (система образов предмета труда, алгоритма деятельности);
- модель профессиональной деятельности (система образов взаимодействий молодого педагога с профессиональной средой, образ цели, результата, способов их достижения);
- модель субъекта деятельности (система образов, отражающих свойства личности и ее отношений). Не смотря на то, что условия педагогической среды оказывают значимое влияние на становление профессиональной идентичности, основным является идентификация себя с успешными представителями этой профессии и профессиональным сообществом в целом.

Проблемы развития образа профессионального будущего могут стать не только содержанием работы тренинговой группы, но также темой семинаров, конференций, круглых столов для молодых педагогов.

На первом предварительном этапе работы необходимо сформировать у педагогов соответствующую мотивацию. Поэтому вначале полезно дать информацию о том, какую важную роль в жизни человека, развитии его личности играют жизненные цели и представления о будущем. Цели функционируют как своего рода автоматическая система наведения, которая

работает в режиме «успеха» или «неуспеха», в зависимости от того, как педагог их устанавливает.

Для убеждения молодых педагогов в полезности работы по развитию образа профессионального будущего можно предложить физическую метафору. Для этого нужно попросить молодых людей поставить ноги на ширине плеч, руки вытянуть вперед параллельно полу. Затем повернуться всем корпусом назад и зафиксировать взглядом на стене место, до которого удалось повернуться. Вернуться в исходное положение и представить, что в следующий раз они смогут повернуть свой корпус значительно дальше. Вновь повернуться и сравнить то место в пространстве, в котором они теперь оказались с отметкой прежнего поворота. Теперь можно наглядно убедиться в силе воздействия поставленной перед собой цели.

На втором этапе работы молодым педагогам предлагают серию заданий, которые имеют целью научить формулировать свои цели и делать их действенными.

Первое задание: написать список того, о чем вы мечтаете, в какой школе работать, с какими детьми, классным руководителем какого класса вы хотели бы быть. Не ставьте себе никаких ограничений, «нарисуйте» свою будущую профессиональную жизнь так, как вы хотели бы, чтобы она сложилась.

Описывая будущее, нужно соблюдать следующие правила:

- все свои цели и желания высказывайте в положительной форме: «Я хочу ...», «Я могу ...», «Я буду...», отрицательное высказывание часто блокирует действие, препятствует ему;
- формулировать только те цели, достижение которых зависит от вас, не рассчитывая на то, что кто-то что-то должен сделать; то, к чему вы стремитесь, должно исходить от вас, быть вашим;
- будьте предельно конкретны, постарайтесь ясно представить себе, как это выглядит, как звучит, чем сенсорно богаче ваше описание, тем более оно задействует ваш мозг для достижения цели;
- составьте ясное представление о результате, что именно будет, когда вы достигнете своей цели, что вы будете тогда чувствовать, что и кто будет вас окружать, как это будет выглядеть;
- последствия ваших сегодняшних целей не должны наносить вред другим людям, ваши результаты должны принести пользу и вам и другим людям.

Второе задание: нарисовать, или же используя технику коллажа, изобразить портрет (автопортрет) профессионала. Затем по портрету и по составленному списку целей и желаний:

- а) определить к какому будущему относятся цели и портрет (завтра, через 10 лет и т.д.);
- б) из всего, что написали выбрать четыре самые важные цели на этот год, написать, почему это важно именно для вас;

в) написать список необходимых для достижения целей ресурсов, которые уже есть (черты характера, уровень образования, связи и т.д.);

г) описать, каким человеком вы должны были бы быть, чтобы достигнуть своих целей;

д) описать, что препятствует иметь все то, о чем вы мечтаете, к чему стремитесь, прямо сейчас;

е) для каждой цели составить пошаговый план для ее достижения.

Третье задание: подробно и ярко мысленно представить себе внутреннюю картину того, что будет, если вы достигнете всех поставленных целей. Нужно закрыть глаза и представить ярко звуки, эмоции, движения, которые сопровождают переживание абсолютного успеха, можно вспомнить случай из своей жизни, когда вы так себя чувствовали. Представить свое идеальное профессиональное окружение (где вы, какие люди вас окружают, что находится под рукой и т.д.). Во время работы необходим четкий, яркий сигнал, чтобы заработал механизм автоматического наведения на цель. Важно понять, что всякий профессиональный успех – результат тяжелого труда. Люди, которые умеют добиваться своего 95 % времени тратят на планирование и 5 % времени на реализацию целей.

Также для формирования образа будущего могут быть эффективны методы, которые используются при подготовке людей к различным соревнованиям, где проблема будущих достижений стоит особенно остро. Это методы полной рационализации предстоящего события, метод предельного мысленного усиления возможности неудачи, метод репетиции, метод избирательной позитивной ретроспекции и многие другие.

Становление образа профессионального будущего обеспечивается следующими педагогическими условиями:

- внедрение практико-ориентированных техник, способствующих мобилизации профессиональных умений, навыков молодых педагогов, выработке профессионального стиля деятельности, мотивационно-ценностному отношению к профессии. Данное условие реализуется через использование различных упражнений;

- обогащение образа профессионального будущего посредством формирования чувства сопричастности к корпоративной профессиональной культуре педагогического сообщества, гордости за выбранную профессию и ценностного отношения к ней. Данное условие реализуется через участие в мастер-классах известных педагогов, участников конкурсов профессионального мастерства, педагогов-исследователей, педагогов-методистов;

- включение молодых педагогов в перспективные педагогические научные исследования, стимулирующие самостоятельное решение задач профессионального характера, становление аксиологических доминант и развитие профессиональной культуры. Для реализации данного условия молодые педагоги принимают участие в реализации инновационных

проектов, в научно-практических конференциях, готовят публикации в научные сборники.

Таким образом, в процессе профессионального развития молодых педагогов происходит обогащение образа будущей профессиональной деятельности за счет присвоения современных ценностей, воспитания позитивного отношения к будущим изменениям и требованиям, связанным с осознанием ответственности за воспитание и развитие учащихся.

6. Кризисы профессиональной идентичности

Становление профессиональной идентичности связано с переживанием кризисов. По определению Э. Эриксона, любой кризис становления личности связан с разрушением бывшей идентичности и формированием новой [22]. От результата его прохождения зависит профессиональный выбор, который определяет путь человека в рамках или вне полученной специальности. По существующей психологической типологии кризисов этот кризис принадлежит к категории нормативных, успешный выход из которого означает переход на следующую стадию развития (Э.Ф. Зеер, Е.А. Климов, Н.С. Пряжников, Ю.П. Поваренков, Д.Сьюпер, Е.Е. Симанюк, А.Р. Фонарев и другие) [9,12].

Наиболее полная и современная типология кризисов личности предложена Э. Ф. Зеером [9], который выделяет: а) ненормативные кризисы, обусловленные случайными событиями, тяжело предвиденные и сугубо индивидуальные; б) нормативные кризисы, которые являются этапными и необходимыми для полноценного развития личности, к которым относятся и профессиональные кризисы. Группы нормативных кризисов имеют относительно выраженный хронологический, возрастной характер. Их переживает большинство людей, но уровень выраженности кризиса не всегда приобретает характер конфликта. Среди нормативных кризисов становления личности профессионала выделяют кризис учебно-профессиональной ориентации, кризис ревизии и коррекции (изменения) выбора профессии, кризис профессионального роста, кризис профессиональной карьеры, кризис социально-профессиональной самоактуализации и кризис потери профессии. Нормативные кризисы развития обычно не вызывают биопсихических изменений, однако они активно влияют на ход психических процессов.

Другие группы жизненных кризисов имеют ненормативный, возможный характер. Выход из них часто бывает проблематичным, а иногда и деструктивным. Кризисные явления сопровождаются сильными эмоциональными переживаниями. Человек переживает чувство недовольства, психологический дискомфорт, повышенную тревожность. Кризис детерминирует изменения в подструктуре опыта. Во время кризиса разрушаются старые привычки, умения, а на смену им приходят новые, которые формируются в период кризиса.

Э.Ф. Зеер и Э.Э. Сымалюк [9] под кризисами профессионального становления предлагают рассматривать непродолжительные во времени (до

года) периоды кардинальной перестройки личности, изменения вектора ее профессионального развития. Эти кризисы происходят, как правило, без ярко выраженных изменений поведения. Перестройка смысловых структур, профессионального сознания, которая происходит при этом, переориентация на новые цели, коррекция и ревизия социально-профессиональной позиции говорят об изменении образов выполнения деятельности, ведут к изменению взаимоотношений с окружающими людьми, а в отдельных случаях и к изменению профессии.

Переживание конфликтов, которые обуславливают профессиональный кризис, локализуется на трех уровнях: мотивационном (потерей интереса к обучению, работе, потерей перспектив профессионального развития и др.); когнитивно-деятельностном (переживание неудовлетворенности содержанием и способом осуществления учебно-профессиональной и профессиональной деятельности и др.); поведенческом (противоречия в межличностных отношениях, неудовлетворенность социально-профессиональным статусом и др.).

Факт переживания профессионального кризиса прослеживается по следующим индикаторам:

- «внутренние» индикаторы отражают неудовлетворенность собой как специалистом и включают неуверенность в себе как в специалисте, неудовлетворенность собственными знаниями, умениями, привычками и сомнения в правильности выбора профессии;

- «внешние» индикаторы включают неудовлетворенность организацией практики в вузе или работы, качеством обучения или выполняемой работы, недовольство отдельными коллегами, администрацией, неудовлетворенность неразвитостью инфраструктуры образовательных услуг.

Существует классификация причин, которые детерминируют развитие профессиональных кризисов [9,12]:

1. Медико-биологические причины: соматические, нейродинамические, конституциональные, половые характеристики индивида, а также уровень его физического здоровья.

2. Экономические причины: экономические особенности развития общества, своеобразие общественного отношения, наличие кризисных этапов в развитии общества, оценка области трудовой деятельности в масштабе социального заказа на профессию.

3. Социальные причины: интрапсихологические уровни соотношения общественных и межличностных отношений, финансовая поддержка специалиста и его условия работы.

4. Педагогические причины: разные нормы и эталоны, социальные идеалы, усвоение которых формирует мировоззрение человека.

5. Психологические факторы: личностно-типологические особенности человека, своеобразие индивидуальности и «субъектного пространства» специалиста.

Т. М. Буякас [3] отмечает, что кризисы, которые возникают часто связаны с несформированностью чувства собственной идентичности и с недостаточной рефлексией.

Психологической основой кризиса идентичности является сравнение образа идеального «Я» с реальным «Я». Однако идеальное «Я» может быть случайным, а реальное «Я» еще не в полной мере оценено личностью. Единственное средство разрешения этого разногласия – творчески-преобразующая деятельность, в ходе которой субъект меняет как самого себя, так и окружающий мир. Пока личность не нашла себя в практической деятельности, работа может казаться ей незначимой.

Кризис идентичности, по Э. Эриксону, – это период конфликта между устойчивой конфигурацией элементов идентичности и образом вхождения в окружающий мир. Любой профессиональный кризис – это кризис идентичности личности, у которой объективная необходимость в профессиональной переориентации вступает в конфликт с субъективной потребностью в сохранении предыдущей идентичности [22].

Таким образом, статус тех профессионалов, которые пережили кризис и прошли через мораторий, оценили разные варианты развития, сделали самостоятельные выводы и приняли осознанное решение, называют зрелой идентичностью. Зрелая идентичность свидетельствует о том, что кризис успешно преодолен, ощущение самоидентичности сформировано, личность от поиска себя перешла к этапу профессиональной самореализации. С понятием «зрелая идентичность» тесно связано понятие личностной зрелости. Сформированная профессиональная идентичность содействует достижению статуса зрелой идентичности и зрелой личности.

7. Тренинг формирования профессиональной идентичности педагога

Одним из методов, которые могут быть использованы с целью развития профессиональной идентичности педагога является метод социально-психологического тренинга, обеспечивающий конкретизацию и расширение системы знаний о себе, адекватное оценивание своих возможностей и потенциалов, выработку позитивного самоотношения, повышение уровня самопринятия и самоконтроля, отработку навыков эффективной саморегуляции и закрепление собственной Я-концепции в конкретных ситуациях взаимодействия и общения [4].

Настоящая программа тренинга предназначена для работы психолога с молодыми педагогами со стажем работы до 3-х лет.

Задачи тренинга профессиональной идентичности педагога заключаются в выработке каждым участником своего профессионального стиля, осознании своих профессиональных возможностей, определении путей профессионального роста.

В тренинге используются различные средства активного психологического обучения для решения триединой задачи: понимание своего профессионального «Я», принятие себя в профессии, управления собой в профессиональных ситуациях и в целом своим профессиональным развитием.

Программа тренинга состоит из 8 занятий, которые проводятся два раза в неделю. Возможны и другие варианты режима работы группы, но занятия при этом не должны проводиться реже двух раз в неделю.

Состав тренинговой группы от 8 до 12 человек. В группу входят молодые педагоги со стажем работы до 3-х лет. Важно при этом соблюдать условие полной добровольности. Группа обязательно должна быть разнополой, так как в однополых группах затруднена динамика развития групповых процессов.

Данная программа предполагает гуманистическую позицию тренера и направлена на осознание участниками себя, своей неповторимости и индивидуальности, на профессиональный рост личности и проработку своего будущего профессионального «Я».

Программа основывается на принципе постепенности и поэтапности, каждый этап вытекает из предыдущего и опирается на него. В процессе тренинга отрабатываются техники самопознания: анализ, обратная связь, рефлексия. Каждая встреча, кроме первой, начинается рефлексией, во время которой ведущий узнает у участников их состояние, желание продолжить работу. Затем ведущий объявляет тему и задачи данной встречи и переходит к основным процедурам. Практически каждое занятие предусматривает информирование и раскрытие смысла выполняемых процедур. Каждое занятие начинается с приветствия участниками друг друга, настраивания на работу. В конце каждого занятия проводится рефлексия «здесь и теперь», а также предлагается ответить письменно на несколько вопросов, которые касаются самих педагогов или их отношения к окружающим людям, к миру.

На основе анализа литературы были разработаны программа и тематический план занятий (таблица 3).

Тематический план занятий

№ п/п	Темы занятий	Количество часов
1.	Знакомство.	4
2.	Я глазами мира.	4
3.	Я глазами других.	4
4.	Принятие себя.	4
5.	Уголки моей души.	4
6.	Размышление о самом себе.	4
7.	Желаемое будущее.	4

8.	Завершение группы	2
	Итого	30

Таблица 3

Общее содержание и задачи каждого занятия тренинга

1. Знакомство.

Задачи:

- создать условия для знакомства;
- познакомить со спецификой работы в группе, со структурой занятий, правилами работы в группе;
- создать условия для ощущения эмоциональной безопасности.

Информирование

Упражнение 1. Знакомство.

Упражнение 2. Знакомство с правилами работы в группе.

Упражнение 3. Тест «Кто Я?», методика изучения профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер, анкета «Личный профессиональный план» (Е.А.Климов и Л.Б.Шнейдер) (приложение 1).

Упражнение 4. Рассказать от имени предмета, какой я.

Упражнение 5. «Первое впечатление».

Упражнение 6. «Визитная карточка» (приложение 2).

Рефлексия

2. Я глазами мира.

Задачи:

- создать условия для включения педагогов в процесс самопознания и осознания участниками своего реального и идеального Я, отношения к себе, своих сильных и слабых сторон;
- формировать установку на доверие и взаимопонимание;
- отработка навыков рефлексии.

Информирование.

Упражнение 1. «Окончи фразу».

Упражнение 2. «Визуализация «Возвращение в детство».

Упражнение 3. «Расслабление».

Упражнение 4. «Падение на руки».

Упражнение 5. «Растопи круг».

Рефлексия

3. Я глазами других.

Задачи:

- отработка навыков рефлексии;

- познакомить с системой понятий и представлений, необходимых для психологического анализа своей личности, социально-психологических ситуаций;
- создать условия для возможности увидеть себя глазами других людей, отработать навыки анализа своего поведения.

Информирование.

Упражнение 1. «Здравствуй ...».

Упражнение 2. «Обратная связь» (приложение 3).

Упражнение 3. «Что о тебе думают другие».

Упражнение 4. «Листки за спиной» (приложение 4).

Упражнение 5. «Гостиница» (приложение 5).

Рефлексия.

4. Принятие себя.

Задачи:

- создать условия для осознания и принятия себя как уникального человека со своими индивидуальными особенностями;
- отработка навыков обратной связи.

Информирование.

Упражнение 1. «Комплимент».

Упражнение 2. «Золотой и черный стул» (приложение 6).

Упражнение 3. «Письмо себе любимому» (приложение 7).

Упражнение 4. Визуализация «настройка на внутренний голос».

Упражнение 5. Рисование «Мои чувства, настроения, ощущения и мысли».

Рефлексия.

5. Уголки моей души.

Задачи:

- создать условия для осознания своих отрицательных черт, формирования умения доверять группе и принимать себя и других;
- создать условия для коррекции восприятия себя, осознания себя «здесь и теперь»;
- помочь скорректировать черты, воспринимаемые как недостатки.

Информирование.

Упражнение 1. «Радость».

Упражнение 2. «Мои удачи и неудачи» (приложение 8).

Упражнение 3. Визуализация «Я – это Я» (приложение 9).

Рефлексия.

6. Размышление о самом себе.

Задачи:

- корректировать восприятие себя и своих эмоциональных переживаний;

- создать условия для анализа и осознания каждым членом группы качественных изменений, которые произошли в процессе работы;
- развитие представлений о будущем, формирование позитивного образа Я и профессионального будущего.

Информирование.

Упражнение 1. Приветствие.

Упражнение 2. Визуализация «Тревожные воспоминания».

Упражнение 3. «Сказка (миф) о вашей жизни» (приложение 10).

Упражнение 4. «Объявление в газете» (приложение 11).

Упражнение 5. Рисование себя в разные периоды жизни.

Рефлексия.

7. Желаемое будущее.

Задачи:

- создать условия для осознания своего профессионального Я, своих истинных желаний, желаемого профессионального образа «Я»;
- тренировка навыков долгосрочного планирования, формирование навыков биографического мышления, укрепление «чувства реальности».

Информирование.

Упражнение 1. «Телефон доверия» (приложение 12).

Упражнение 2. «Пространство жизни» (А.А. Кроник) (приложение 13)

Упражнение 3. Рисование «Я в будущем».

Упражнение 4. «Линия успеха» (приложение 14).

Упражнение 5. «Ресурсное состояние» (приложение 15).

Рефлексия.

8. Завершение группы.

Задачи:

- создать условия для анализа собственного пройденного пути и оценки результатов достижения своей цели, выражения добрых чувств к каждому члену группы.

Информирование.

Упражнение 1. Визуализация «Я в будущем».

Упражнение 2. «Я – хозяин» (приложение 16).

Упражнение 3. Визуализация «Здравствуй Я – мой любимый» (приложение 17).

Рефлексия.

Таким образом, разработанная программа основана на теоретических положениях о том, что профессиональная идентичность формируется в процессе социального взаимодействия как неизбежный и всегда уникальный результат психического развития, как относительно устойчивое и в то же время подверженное внутренним изменениям и колебаниям психическое

приобретение. Первоначальная зависимость профессиональной идентичности от внешних влияний бесспорна, но в дальнейшем она играет самостоятельную роль в жизни каждого педагога. Поэтому важно формировать у молодых педагогов позитивное отношение, уважение, уверенность в себе и своих силах, способствующие более полной профессиональной реализации.

ЗАКЛЮЧЕНИЕ

Практической задачей повышения эффективности профессиональной идентичности педагогов является воспитание профессионалов и оказание им помощи в достижении вершин профессионального мастерства.

В связи с тем, что наиболее перспективным является понимание профессиональной идентичности как динамической структуры, которая развивается на протяжении всей жизни человека, причем это развитие нелинейно и неравномерно, проходит через преодоление кризисов идентичности, то проблемы повышения эффективности профессиональной идентичности актуальны для любого времени и любой социально-экономической формации, а в кризисный период значимость их возрастает.

Успешность профессиональной адаптации человека связана с особенностями формирования у него психических образов (моделей) как профессии в целом, так и профессиональной деятельности. Психологическая модель педагогической профессии включает в себя модель профессиональной среды (система образов предмета труда, алгоритма деятельности); модель профессиональной деятельности (система образов взаимодействия педагога с профессиональной средой, образов целей, результатов, способов их достижения); модель субъекта деятельности (как совокупность образов, отражающих систему свойств и отношений личности педагога). Но, несмотря на значимость влияния условий педагогической среды на становление профессиональной идентичности, основным является идентификация себя с успешными представителями этой профессии и профессиональным сообществом в целом.

Таким образом, основой становления профессиональной идентичности педагогов является единство профессионального поведения, эмоционально-оценочного отношения к профессиональным ценностям, знаниям, к самому себе как к профессионалу, в результате чего, происходит идентификация себя с представителями своей профессии и профессионального сообщества.

ЛИТЕРАТУРА

1. Абульханова-Славская, К.А, Березина, Т.Н. Время личности и время жизни/ К.А. Абульханова-Славская, Т.Н. Березина.- СПб.: Алетейя, 2001.
2. Абдуллаева, М.М. Профессиональная идентичность личности: психосемантический подход/ М.М. Абдуллаева// Психологический журнал. 2004. - Т. 25, №2.- С. 86-95.
3. Буякас, Т. М. О проблемах становления чувства самоидентичности у студентов-психологов / Т. М. Буякас// II Вестник МГУ. – 2000. – № 1. – С. 56–62. – (Серия 14:Психология).
4. Вачков, И.В. Основы технологии группового тренинга. Психотехники: учебное пособие. – 3-е изд., переработанное и доп./И.В. Вачков. – М.: Издательство «Ось-89», 2005.
5. Ермолаева, Е.П. Преобразующие и идентификационные аспекты профессиогенеза / Е. П. Ермолаева //Психологический журнал. – 1998. – Т. 19. – №4. – С. 80-87.
6. Завалишена, Д.Н. Способы идентификации человека с профессией// Психология субъекта профессиональной деятельности/ Д.Н.Завалишена. - М.:Ярославль, 2001.
7. Заковоротная, М.В. Идентичность человека/М.В. Заковоротная.-Ростов-на-Дону: изд-во Северо-Кавказского научного центра высшей школы.-1999.
8. Зеер, Э.Ф. Психология профессий/ Э.Ф. Зеер. М.: Академический проект, 2008.
9. Зеер, Э.Ф., Сымалюк, Э.Э. Кризисы профессионального становления личности/Э.Ф. Зеер, Э.Э. Сымалюк // Психол. журн. 1997. Т.18. № 6. – С. 35 - 44 .
10. Иванова, Н.Л. Профессиональная идентичность в социально-психологических исследованиях/Н.Л. Иванова// Вопросы психологии.-№1.-2008.-С.89-99.
11. Климов, Е.А. Психология профессионального самоопределения/Е.А. Климов. - Ростов-на-Дону, 2010.
12. Кулиш, Е.В. Преодоление конфликта как этап формирования профессиональной идентичности будущих учителей/ Е.В. Кулиш // Вектор науки ТГУ. Серия: Педагогика, психология. – 2013. № 3. С. 137 – 140.
13. Маркова, А.К. Психология профессионализма/ А.К. Маркова. - М., 1996.
14. Поваренков, Ю.П. Психологическое содержание профессионального становления человека/ Ю.П. Поваренков. М.: Изд-во УРАО, 2002.
15. Пряжников, Н.С. Психологический смысл труда/Н.С.Пряжников/ М.:Воронеж, 1997.
- 16.Пряжников, Н.С., Пряжникова, Е.Ю. Психология труда и человеческого достоинства/ Н.С. Пряжников, Е.Ю. Пряжникова, // М.: Академия, 2005.
17. Тренинг профессиональной идентичности. Составитель Гудименко Ю.Ю. – Тверь, 2015.

18. Филь, Т.А., Дмитриева, Н.В. Структура идентичности харизматической личности/ Т.А. Филь, Н.В. Дмитриева //Мир науки, культуры, образования № 1 (26) 2011. - С. 216- 222.
19. Шнейдер, Л.Б. Личностная, гендерная и профессиональная идентичность: теория и методы диагностики: учеб. - метод. пособие/Л.Б. Шнейдер. – М.: МОСУ, 2007.
20. Шнейдер, Л.Б. Профессиональная идентичность. Монография/Л.Б. Шнейдер. - М.: МОСУ, 2001.
21. Шнейдер, Л.Б.Профессиональная идентичность: теория, эксперимент, тренинг: Учеб. пособие/Л.Б. Шнейдер. — М.: Издательство Московского психолого-социального института, 2004.
22. Эриксон, Э. Идентичность: юность и кризис / Э.Эриксон; пер. с англ. – М.: Прогресс. – 1996.

Методика «20 определений М. Куна и Т. Макпартленда»

Вам необходимо дать 20 ответов на один вопрос, относящийся к вам самим: «Кто Я?».

Вы можете отвечать так, как вам хочется, фиксировать все ответы, которые приходят к вам в голову, поскольку в этом задании нет правильных или неправильных ответов.

1	11
2	12
3	13
4	14
5	15
6	16
7	17
8	18
9	19
10	20

А теперь оцените каждую Вашу характеристику по четырехзначной системе: «+» – ставится, если в целом вам лично данная характеристика нравится, «-» – если в целом вам лично данная характеристика не нравится, «±» – если данная характеристика вам и нравится, и не нравится одновременно, «?» – если вы не знаете на данный момент времени, как вы точно относитесь к характеристике, у вас нет пока определенной оценки рассматриваемого ответа.

Методика изучения профессиональной идентичности Л.Б. Шнейдер

Инструкция. Пожалуйста, прочитайте и подчеркните среди слов ассоциативного ряда те слова, которые, на ваш взгляд, имеют отношение к вам и вашей профессиональной жизни: Азарт Активность Безволие Безделушки Безработица Внимательность Дилетантство Дисциплина Зануда Запросы Знания Карьера Квалификация Компетентность Кризис Лень Ловкость Мастерство Медлительность Навык Надежность Наивность Начинающий Независимость Неопытность Неразборчивость Нереализованность Неспособность Образованность Обучающийся Общение Определившийся Опыт Ответственность Ошибки Переоценка своих возможностей Пессимизм Подготовка Поддержка Похвала Преданность делу Претензии Признание Проба Промахи Профессионализм Работяга Радость Разноплановость Растерянность Самолюбие Самостоятельность Скука Собранность Совершенствование Сравнение Старания Творчество Тревога

Труд Уважение Уверенность Удача Удовлетворенность Ум Умение Упорство
Усердие Успешность Ученичество Хобби Цель Четкость Экзамен Энтузиазм
Эффективность

Анкета «Личный профессиональный план» (Е.А.Климов и Л.Б.Шнейдер)

Заполните, пожалуйста, анкету, состоящую из семи пунктов, касающуюся перспектив Вашей личной профессиональной деятельности (личных планов):

1. Главная профессиональная
цель(мечта) _____

2. Ближние профессиональные цели _____

3. Перечислите требования, которые предъявляет Ваша профессия
человеку _____

4. Перечислите свои возможности для достижения намеченной
цели _____

5. Ваши представления о путях подготовки для достижения выбранных
целей _____

6. Наличие и обоснованность резервного
варианта _____

7. Практическая реализация личного профессионального
плана _____

Упражнение «Визитная карточка»

«Визитная карточка» – серьезное задание, представляющее возможность стимулировать самоанализ, самоидентификацию участников тренинга. Это упражнение отлично работает на начальной стадии тренинга, так как оно предполагает знакомство участников группы друг с другом. Кроме того, условия работы потребуют от участников многообразных и недирективных контактов с членами команды.

Сначала каждый участник складывает полученный лист по вертикали пополам. На одной части листа участники тренинга составляют индивидуальный коллаж, рассказывающий о их личных особенностях. Здесь нужно подчеркнуть достоинства, но не забыть и о качествах, которые, мягко скажем, не доставляют особой радости. На второй стороне листа отражается то, к чему педагоги стремятся, о чем мечтают, чего хотят достичь.

Сам коллаж составляется из текстов, рисунков, фотографий, которые можно вырезать из имеющейся печатной продукции и дополнить при необходимости рисунками и надписями, сделанными от руки.

Когда работа по созданию визитной карточки завершена, все гуляют, знакомятся с визитками друг друга, общаются, задают вопросы. Приятная негромкая музыка - отличный фон для этого парада индивидуальностей.

Обсуждение упражнения.

- Кажется ли вам, что в ходе задания вы смогли лучше понять, что вы за человек? Удалось ли вам достаточно полно и внятно создать свою визитную карточку?
- Что было легче – говорить о своих достоинствах или отражать на листе свои недостатки?
- Нашли ли вы среди партнеров кого-то, кто похож на вас? кто очень отличается от вас?
- Чей коллаж запомнился вам больше всего и почему?

Наше восприятие – то зеркало, которое формирует наше впечатление о себе, нашу Я-концепцию. Безусловно, окружающие нас люди (семья, друзья, коллеги) корректируют нашу самоидентификацию. Иногда до такой степени, что представление о собственном Я изменяется до неузнаваемости у человека, склонного воспринимать мнение со стороны и доверять другим гораздо больше, чем самому себе.

Некоторые люди имеют очень детально разработанную Я-концепцию. Они свободно могут описать собственную внешность, умения, навыки, черты характера. Считается, что чем богаче представление человека о себе, тем проще он может справиться с решением различных проблем, тем более спонтанным и уверенным он будет в межличностной коммуникации.

Упражнения на обратную связь

«Горячий стул»

Любой желающий садится на стул, в центре тренингового круга, и каждый участник тренинга по очереди говорит, какую ассоциацию тот вызывает, или говорит ему то, что считает нужным и возможным.

«Покажи пальцем»

Это упражнение может проводиться как в течение дня тренинга, так и в конце, чтобы подвести некоторый итог.

Участники садятся в кружок. Тренер просит каждого поднять вверх любую руку с вытянутым пальцем. Затем он предлагает показывать пальцем на того, кто с точки зрения каждого обладает определенным, названным ранее, свойством. Вот что обычно называет тренер, если это упражнение проводится именно в конце дня:

«Покажи самого веселого из нас. Самого активного. Самого сонного. Самого одетого. Самого яркого. Того, кто сегодня вас в каком то упражнении удивил. Того, кто сегодня, с вашей точки зрения, работал меньше всего. Того, кто сегодня однажды помог вам. Того, кто сегодня особенно много шутил и веселил публику. А кто сегодня был звездой группы, кто особенно ярко выделился сам и помог другим?».

Причем каждый раз тренер делает паузу, чтобы желающие могли обозреть группу с вытянутыми руками и пальцами. Потом он говорит: «Руку вверх» - и только потом называет следующее свойство.

Упражнения на обратную связь

1. Аннекен, Г., Эгельмайер, Л., Кесслер, Е. Тренинг уверенности и контакта в группе: Руководство для тренеров/ Г. Аннекен, Л. Эгельмайер, Е. Кесслер. – Ростов н/Д, 2003. – 61 с.
2. Козлов, Н.И. Формула личности// Н.И. Козлов. – СПб.: Издательство «Питер», 2000. – 376 с.
3. Маглыш, В.А. Стать самим собой. Социально-психологический тренинг/В.А. Маглыш//Сацьяльна-педагогичная работа. – 2006. № 8. - С. 56 – 60.
4. Новак, А. Обратная связь о состоянии группы и участников социально-психологического тренинга в конце дня А.Новак // Журнал практического психолога. - М.: 1998. - №2. - с 79-83.

ПРИЛОЖЕНИЕ 4

Упражнение «Листки за спиной»

Это упражнение позволяет каждому участнику группы получить информацию, касающуюся общего (группового) представления о его личности.

Педагогам предлагается прикрепить на спину чистый лист бумаги, на котором другие участники тренинга будут писать по одному предложению о хозяине листа. При этом все должны знать, что необходимо написать именно важное для этого человека качество его личности, о котором возможно он не догадывается. По сигналу тренера все начинают работать.

ПРИЛОЖЕНИЕ 5

Упражнение «Гостиница» (автор И.Вачков)

Цели: изучение профессиональной идентичности педагогов; рефлексия образа профессии педагога.

Инструкция: «В гостинице есть три свободных номера. Администратору дано указание поселить в них педагогов. Однако информация, которой он владеет, нечеткая: он не знает ни пола, ни возраста, ни конкретной специальности педагогов, ни целей их приезда. Возле своего окошка он поместил табличку: “Места только для педагогов”. Вместе с тем он обнаружил, что сегодня в гостиницу большой наплыв приезжих, а мест нет, он вынужден отказывать. Администратору известно, что люди, желающие заполучить место, прибегают к разным уловкам, пытаются выдать себя за педагогов. Ему нужно быть начеку. Один человек из группы выбирается администратором. Другие выступают в роли приезжих (среди них три настоящих педагога, они втайне назначены ведущим). Видя табличку, все начинают выдавать себя за педагогов. Администратор должен на свое усмотрение поселить трех человек».

Обсуждение (с видеопросмотром): группа анализирует, что было ключевым в оценивании человека как педагога. Какие признаки способствовали этому? Кто был наиболее убедительным, исполняя роль педагога? На что ориентировались педагоги, воплощая этот образ?

ПРИЛОЖЕНИЕ 6

Упражнение “Золотой и Черный стул”

Цель: развитие представлений о себе, формирование профессиональной самоидентификации

В середине круга стоит стул, на который может сесть любой. Если он садится на Золотой стол, то все будут про него от души и искренне говорить только хорошее — все лучшие впечатления о нем. Если же человек закажет стул Черный, все так же искренне и от души должны говорить о его слабых сторонах, о его недостатках. Кто хотел бы попасть на стул, и на какой?

Чтобы еще раз почувствовать того педагога, который высказал желание попасть на стул, можно предложить ему рассказать свое любимое стихотворение. Кроме этого, можно разрешить группе задать участнику несколько вопросов. Затем для разминки любой без всякого порядка может высказывать все те хорошие чувства и впечатления, которые у него возникали и возникают при встречах и при взгляде на этого человека.

Затем ведущий задает порядок, и все высказываются по очереди. Когда высказались все, могут высказаться еще и те, у которых что-то родилось уже после того, как они уже выступили.

После этого ведущий предлагает рассказать о своих эмоциях, сидящего на стуле в центре. Следующего вбирает первый педагог, который побывал на Черном и Золотом стуле.

Закончить можно словами: «Как хорошо, что у нас такая атмосфера. Столько доверия, уважения и любви, что можно легко говорить и легко слушать такие глубокие и трудные вещи».

ПРИЛОЖЕНИЕ 7

Упражнение «Письмо себе, любимому»

Цель: формирование положительной самооценки.

Каждый пишет письмо самому близкому человеку, то есть самому себе, любимому. Время — 10–15 минут, можно включить тихую музыку. После выполнения упражнения педагоги обмениваются мнениями, с какими чувствами делали это задание. По желанию можно пересказать или зачитать свое письмо. Это упражнение помогает обратить внимание на самого себя, осознать свою любовь.

ПРИЛОЖЕНИЕ 8

Игра «Мои удачи и неудачи» (автор Вачков И.)

Цели: формирование умений позитивно мыслить; развитие положительного самоотношения. Эту игру рекомендуется проводить не в самом начале тренинга, а уже после того, как участники начали в достаточной степени могут доверять друг другу.

I этап. События моей жизни

Ведущий сообщает участникам, что на сегодняшнем занятии предстоит работать с образами фантазии, и просит их развернуть свои стулья спиной к центру круга. Такое расположение представляется наиболее соответствующим задаче символического уединения, которая актуализируется в процессе последующей процедуры. Ведущий говорит участникам, что при желании можно закрыть глаза. Требовать закрывать глаза совсем не обязательно. Многие люди могут прекрасно вызывать яркие зрительные образы, не делая этого. А, кроме того, некоторые участники, закрывая глаза, начинают испытывать чувство тревоги.

Ведущий: «Прошу каждого из вас вспомнить свою жизнь, прошедшую до нынешнего момента. Невидимый волшебный фонарь, горящий в центре нашего круга, освещает твою память, помогая выявить самые важные события. Конечно же, вспомнить абсолютно все невозможно. Это и не нужно. Вот луч волшебного фонаря освещает один из самых дальних уголков твоей памяти. Вернись к тому моменту в своей биографии, который можно считать первым воспоминанием... Сколько тебе было в тот день – три года? Может быть, чуть больше? А может, меньше?..Что тогда произошло с тобой такое, что помнится до сих пор?..Как оценить то событие – было ли оно твоим успехом или неудачей?..Не всякое событие можно однозначно отнести к успеху или неудаче. Но событие было, оно врезалось в память, а значит, оно каким-то образом повлияло на твою жизнь. В результате этого события ты изменился, для тебя оно имело значение... Волшебный фонарь может осветить и другие события. Давай пойдем дальше по маршруту твоей жизни, останавливаясь в те моменты, которые по тем или иным причинам оказались для тебя значимыми... Сейчас они всплывут в твоей памяти. Ты сам вправе выбирать, стоит ли напрягаться, воссоздавая подробности, или, не задерживаясь, идти дальше. Вспоминай те дни, часы, минуты, которые были для тебя очень удачными. Те мгновения, которые ты проживал как триумфатор, въезжающий в город на белом коне... Однако постарайся не бежать от воспоминаний и о тех событиях, которые можно рассматривать как моменты неудачи. Может быть, и о них стоит все-таки вспомнить? Они произошли. Они остались в

памяти. Они повлияли на тебя. Они изменили тебя. Значит, они нужны тебе...

Совершенно очевидно, что в форме этой медитации-визуализации применяется метод регрессии. Свет волшебного фонаря, горящего в центре нашего круга, становится все менее ярким, поскольку его перебивает свет сегодняшнего дня, свет настоящего...»

II этап. Создание рисунка «Мой жизненный путь»

Ведущий: «А теперь я прошу открыть глаза тех, кто закрывал их во время упражнения. Не делайте резких движений. Не торопясь, медленно смените позу. Можно потянуться. На столах лежат листы бумаги и краски. Не разговаривая и не мешая друг другу, подойдите к столам. Попробуйте отразить в рисунке свой жизненный путь, который вы проделали до нынешнего момента. Изобразите тем или иным образом те события, которые вспоминались в процессе выполнения только что проведенного упражнения». Время на рисование – примерно пятнадцать минут. На время рисования ведущий может включить музыку (хорошо, если эта музыка насыщена различным эмоциональным содержанием; следует позаботиться, чтобы в ней преобладали мажорные, положительные мотивы). За минуту до конца отведенного пятнадцатиминутного промежутка ведущий просит участников завершить свои работы. Впрочем, если позволяет время, предпочтительней дать каждому закончить рисунок, уделив ему столько времени, сколько участник посчитает нужным. Рисование является одним из конкретных способов реализации метода символического самовыражения.

Участники, закончившие рисунки раньше, возвращаются в круг и ожидают завершения работы своих товарищей, расположившись уже лицом к кругу. Обсуждение рисунков проводить не следует, тем более не следует их интерпретировать и оценивать. Нужно сразу предупредить об этом участников. Процедуру лучше организовать, например, следующим образом: все «художники», держа свои рисунки в руках, молча предъявляют их другим членам группы. Ведущий просит участников выбрать среди рисунков своих коллег те, которые кажутся в чем-то похожими на их собственные или даже просто созвучными им по тематике, по настроению. Участники сообщают своих выборах и коротко их поясняют. У них также есть возможность задать друг другу вопросы относительно каких-то аспектов или деталей изображения, уточнить, правильно ли понят образ на рисунке. По желанию участники комментируют свои рисунки и рассказывают об ощущениях, возникших по ходу выполнения этапов упражнения – во время медитации-визуализации во время рисования. В большой группе, видимо, не является необходимым настаивать на высказываниях всех членов группы. Пусть выскажутся те, кто посчитает это нужным. Сам процесс

выполнения описанной работы имеет большое развивающее значение для участников тренинга и является воплощением метода построения диспозиций.

III этап. Радость неудачи

Ведущий: «Отложите, пожалуйста, свои рисунки. Встаньте снова спиной к центру круга и закройте глаза. Начинайте двигаться спиной вперед к центру круга. По моему хлопку вы должны собраться в группы по четыре человека. Без специальной команды глаза открывать нельзя. Продолжаем движение... Собрались в четверки!» Ведущий наблюдает за тем, кто каким образом ведет себя в необычной ситуации: уверенно или робко, проявляя инициативу или подчиняясь. Участники берутся за руки. Ведущий советует им, не открывая глаз, разобраться, сколько человек получилось в каждой подгруппе. При необходимости участники могут покинуть одну подгруппу и примкнуть к другой. Все это – другая форма того же метода построения диспозиций.

Ведущий: «Теперь откройте глаза и сядьте подгруппами в отдельные кружки. Я прошу каждого из вас вспомнить такое событие из вашей жизни, которое вы вначале рассматривали как неудачу, а затем поняли, что на самом деле это событие имело для вас очень благоприятное значение. Иными словами, вспомните событие, которое позволило вам понять, что такое «радость неудачи», и расскажите о нем своим товарищам по подгруппе. У вас на это двадцать минут». В этом случае реализуется метод обмена опытом.

IV этап. Общая метафора

Ведущий: «Вы узнали нечто новое о своих товарищах. Наверное, с каждым из вас случались похожие в чем-то события. Я прошу вас найти нечто общее, сходное в рассказанных историях и представить это общее в метафорической форме. Это можно сделать средствами рисунка, афоризма, «живой скульптуры» или как-нибудь еще. При желании вы можете прокомментировать предлагаемые метафоры». Поскольку в коллективных произведениях участников представлена квинтэссенция их объединенного опыта, то можно говорить о том, что в этом случае используется метод имитации.

Ведущий: «Спасибо за ваши замечательные метафоры. А теперь такое задание для каждой группы: назовите хотя бы одно не очень приятное событие ближайшего будущего кого-то из вас (или всей группы), которое в свете принципа «радость неудачи» может быть рассмотрено как позитивное». Участники в течение пяти минут обсуждают поставленную задачу в группах, а затем представители групп описывают новый способ рассмотрения будущего события. Здесь использовался метод группового решения проблем.

V этап. «Стул хвастовства»

Все участники садятся в общий круг. Ведущий берет один из свободных стульев и ставит его так, чтобы он выступал из круга, при этом сам тренер располагается чуть позади и справа.

Ведущий: «Это не простой стул. Это стул хвастовства. Каждый, кто сядет на него, получает право похвастаться. Чем? Да чем угодно! Любым достижением на своем жизненном пути. Например, тем, что закончил университет на одни девятки, или тем, что выиграл спортивные соревнования. Может статься, что какое-то достижение в глазах других кажется малозначимым, но для самого человека оно является очень важным. Тот, кто садится на этот стул, должен начинать свое сообщение со слов: «Я хочу похвастаться тем, что...» Итак, кто первый?» После первого «хвастовства» ведущий инициирует аплодисменты и восторженные отзывы. Это особенно важно для эмоциональной поддержки робких и застенчивых участников. Выступив, сидящий на «стуле хвастовства» называет следующего, кому он предлагает сесть на этот стул. При желании можно садиться на «стул хвастовства» неоднократно. Здесь снова реализуется метод обмена опытом, но на этот раз он служит средством повышения уверенности в себе.

VI этап. Благодарность за опыт

Ведущий: «Сегодня мы многое узнали друг о друге такого, о чем даже не подозревали. Мы поделились друг с другом своим жизненным опытом. Мы дали возможность друг другу испытать новые переживания. Мне кажется, стоит поблагодарить тех, кто внес в это дело самый значительный вклад. Я прошу каждого из вас подумать и выбрать того человека из нашей группы (только одного!), кого вы хотели бы персонально поблагодарить. Можно высказаться, обращаясь к этому человеку и объяснив, почему хочется поблагодарить именно его». Ведущий внимательно следит затем, в чей адрес звучит наибольшее число благодарностей и кто остался без внимания. Если последних оказалось несколько человек, ведущий сам произносит слова благодарности за опыт тому, кто, по его мнению, больше всего нуждается в поддержке.

Упражнение «Я – это Я» (автор Козлов Н.И.)
Медитация

Во всем мире нет никого в точности такого же, как Я.

Есть люди чем-то похожие на меня, но нет никого в точности такого же, как Я..

Поэтому все, что исходит от меня – это подлинно мое, потому что именно Я выбрала это.

Мне принадлежит все, что есть во мне: мое тело, включая все, что оно делает; мое сознание, включая все мои мысли и планы; мои глаза, включая все образы, которые они могут видеть; мои чувства, какими бы они ни были, - тревога, удовольствие, напряжение, любовь, раздражение, радость; мой рот и все слова, которые он может произносить, - вежливые, ласковые или грубые, правильные или неправильные; мой голос, громкий или тихий; все мои действия, обращенные к другим людям или ко мне самой.

Мне принадлежат все мои фантазии, мои мечты, все мои надежды и мои страхи.

Мне принадлежат все мои победы и успехи. Все мои поражения и ошибки.

Все это принадлежит мне. И поэтому Я могу очень близко познакомиться с собой. Я могу полюбить себя и подружиться с собой. И Я могу сделать так, чтобы все во мне содействовало моим интересам.

Я знаю, что кое-что во мне озадачивает меня, и есть во мне что-то такое, чего Я не знаю. Но поскольку Я дружу с собой и люблю себя, Я могу осторожно и терпеливо открывать в себе источники того, что озадачивает меня, и узнавать все больше и больше разных вещей о себе самой.

Все, что Я вижу и ощущаю, все, что Я говорю и что Я делаю, что Я думаю и чувствую в данный момент, - это мое. И это в точности позволяет мне узнать, где Я и кто Я в данный момент.

Когда Я вглядываюсь в свое прошлое, смотрю на то, что Я видела и ощущала, что Я говорила и что Я делала, как Я думала и как Я чувствовала, Я вижу, что не вполне меня устраивает. Я могу отказаться от того, что кажется неподходящим, и сохранить то, что кажется очень нужным, и открыть что-то новое в себе самой.

Я могу видеть, слышать, чувствовать, думать, говорить и действовать. Я имею все, чтобы быть близкой с другими людьми, чтобы быть продуктивной, вносить смысл и порядок в мир вещей и людей вокруг меня.

Я принадлежу себе, и поэтому Я могу строить себя.

Я – это Я, и Я – это замечательно!

Упражнение «Сказка (миф) о вашей жизни»

Цель: Стимулирование личной ответственности за построение жизненного и профессионального будущего; формирование представлений о себе как о главном источнике происходящих в собственной жизни событий.

В спокойной обстановке представьте, что ваша жизнь – это книга, фильм или театральная пьеса. Вы – главный герой. Представьте, что вы – зритель, который смотрит эту пьесу. Постарайтесь на время «забыть», что вы смотрите на самого себя. Максимально отстранитесь, и представьте, что на сцене кто-то другой.

Какое впечатление производит главный герой? Как бы вы могли охарактеризовать его роль? Он Жертва, Агрессор, Спасатель? А может, он поочередно переходит из одной роли в другую? Он в итоге побеждает или проигрывает? Какие чувства он вызывает у зрителя – жалость, сочувствие, восхищение, негодование?

А сама эта пьеса какое производит впечатление? К какому жанру она принадлежит: это драма, комедия, трагедия, фарс или что-то другое?

Посмотрите на поведение героя с позиций Взрослого. Подумайте о том, что вы очень любите этого человека и желаете ему добра. Что бы вы ему посоветовали? Как ему нужно изменить свое поведение в конкретных ситуациях, чтобы выйти победителем? Чего ему не хватает для успеха и счастья? Как бы вы могли помочь ему обрести это?

Со стороны, представляя, что вы – зритель, который смотрит на сцену, вы можете отчетливее увидеть те ошибки, которые вы не замечали за собой в жизни. Вы можете увидеть также пути исправления этих ошибок. Вы можете испытать настоящее озарение: вдруг увидеть простой и доступный выход из сложных ситуаций, который раньше не замечали.

Теперь представьте, что вы – режиссер спектакля. Объясните герою, как ему нужно изменить свое поведение, чтобы пьеса изменила свой характер, стала лучше.

Попробуйте мысленно сыграть эту пьесу по-другому – представляя, что на сцене не герой сценария, а вы, реальный, Взрослый. Какой была бы пьеса в этом случае? Изменился бы при этом ее жанр? Как бы стал вести себя герой и как в итоге изменилась бы его жизнь?

С этого дня старайтесь и в своей реальной жизни не скатываться на рельсы привычной «пьесы», а играть ее (вернее, теперь уже не играть, а проживать жизнь) осознанно – будучи Взрослым и ответственным за свое поведение, свои поступки, свои чувства и мысли.

Как формируется основа для сценария

Итак, мы рассмотрели тот путь, который приводит нас к различным жизненным сценариям. Давайте подытожим то, что нам уже известно, и увидим, каким образом формируется в нашей жизни основа, фундамент того или иного сценария.

Из-за привычки к негативным «поглаживаниям» у ребенка формируется склонность к одной из трех непродуктивных позиций: «Я – не О'кей, Ты – О'кей», «Я – О'кей, Ты – не О'кей», или «Я – не О'кей, Ты – не О'кей».

В соответствии с какой-то из этих позиций у ребенка формируется склонность к преобладанию одного из двух непродуктивных состояний Я: Ребенка или Родителя.

Повзрослев, человек оказывается все же неспособным вести себя как Взрослый, в итоге его общение строится на основе транзакций, где он выступает в роли Ребенка и Родителя. Такое общение не является подлинным, оно не приводит к решению проблем, а лишь порождает новые и новые проблемы во взаимоотношениях и в жизни в целом.

Привычка к негативным «поглаживаниям» формирует устойчивые комплексы негативных эмоций, создающие «зацепки», или «приманки», попавшись на которые, человек втягивается в игры. Кто-то легко обижается – и ловится на обиду, кто-то злится – и ловится на злость и т. д. Эти излюбленные эмоции и становятся спусковыми крючками, запускающими ту или иную игру.

В соответствии с этими причинами формируется база будущего сценария, или его предварительный, «черновой» вариант, который способен стать основой для будущей судьбы.

Упражнение 2

Самоанализ: как сформировалась основа для вашей судьбы

Найдите время, когда вас никто не побеспокоит. Оставшись наедине с собой, расслабьтесь, успокойтесь, отгоните посторонние мысли. Вспомните свое самое раннее детство – первые детские впечатления. Постарайтесь вспомнить свое состояние тогда: что вы чувствовали, было ли вам комфортно тогда или нет, как вы воспринимали родителей, как относились к ним, как они относились к вам. Вспомните атмосферу, в которой вы росли – была она вам приятна или нет. Вспомните лица, голоса окружавших вас людей. Не обязательно стараться в деталях воспроизводить воспоминания детства – главное вспомнить не столько события, сколько свои ощущения. Потратьте несколько минут на такое «погружение в детство».

Затем постарайтесь честно ответить себе на следующие вопросы.

1. Чувствовали ли вы себя в безопасности?
2. Было ли вам комфортно и спокойно?

ПРИЛОЖЕНИЕ 11

Упражнение «Объявление в газете»

Цель: развитие рефлексии, развитие умения составлять самопрезентации.

Педагогам предлагается самостоятельно написать объявление в газету в колонку «Ищу работу», представив в этом объявлении свои профессиональные качества в максимально положительном свете. После того, как все объявления будут написаны, предложить участникам вывесить объявления на доске, предварительно зачитав их.

Затем попросить участников стать на время работодателями подойти к доске объявлений и выбрать, отметив галочкой наиболее заинтересовавшее объявление. Ведущий подсчитывает количество голосов и подводит итоги.

После упражнения педагоги рассказывают по очереди о понравившихся объявлениях и отвечают на вопросы ведущего о чувствах и мыслях по поводу происходящего.

ПРИЛОЖЕНИЕ 12

Упражнение «Телефон доверия»

Цель: развитие фасилитаторских умений, активизация процесса обратной связи.

Педагоги от имени учащихся пишут на листочках бумаги различные обращения за помощью в «телефон доверия», это могут быть реальные или вымышленные истории. Затем эти обращения собираются и каждый из педагогов выступает в качестве телефонного консультанта, задача которого успокоить ребенка, обратившегося за помощью и подсказать ему выход из сложившейся ситуации. Остальные участники игры наблюдают насколько предлагаемые советы действительно могут помочь. Затем в группе проводится обсуждение.

ПРИЛОЖЕНИЕ 13

Упражнение «Пространство жизни» (автор А.А. Кроник)

Цель: тренировка навыков долговременного планирования, формирование навыков биографического мышления, тренинг «чувства реальности».

Участники составляют список самых важных событий своего прошлого, настоящего и будущего, указывают их реальные и возможные даты. Затем они разделяются по парам. Каждый рассказывает другому о своем жизненном расписании. После этого партнеры пересказывают друг другу услышанное и могут посоветовать, как сделать жизнь продуктивнее и интереснее.

Далее участники анализируют свои жизненные цели и причины тех или иных событий (записывают в своем жизненном расписании).

Продолжая работу с жизненным пространством, педагоги отвечают на вопросы о том, насколько важны в их жизни разные события и разные люди. Какие из этих событий и персонажей можно бы вычеркнуть (5-6) и наличие каких обязательно, т.к. отказаться от них невозможно (5-6 событий и значимых людей). После каждого события написать список свойств, реальных или прогнозируемых, которые появились или могут появиться после значимых событий, появление которых связано с именами конкретных значимых людей.

ПРИЛОЖЕНИЕ 14

Упражнение «Линия успеха»

Участникам предлагается на прямой линии, символизирующей профессиональный путь отметить точкой сегодняшний день и обозначить наиболее успешное решение проблемной ситуации, свою профессиональную победу «образец компетентного поведения» во взаимодействии с учениками в прошлом и наметить будущие успехи в проявлении профессиональной психологической компетентности

Линия успеха

В конце каждый называет по одному событию из прошлого и будущего, которые могут служить образцами компетентного поведения для коллег. В итоге формируется общая линия успеха для группы.

Упражнение «Ресурсное состояние»

Каждый нуждается в месте, которое бы питало его внутренними силами и возвращало уверенность в себе. Поиски такого места вне себя, как правило, безрезультатны, опотому, то источником ресурса для себя является сам человек. Для того, чтобы найти «ресурсное состояние» или «ресурсную зону» необходимо пройти несколько этапов:

1. На этом этапе важно все действия выполнить лично без отговорок «после», «представлю, что уже выполнил». Встаньте в центр любой комнаты и сосредоточьтесь. Представьте себя с центре круга небольшого радиуса (0,5 м.) При желании его можно начертить. Закрыв глаза, наполните пространство круга теплом, светом предпочитаемых цветов. Вспомните очень подробно те моменты, когда Вы переживали душевный подъем, ситуации триумфа и успеха. Вспоминая и переживая те же эмоции, Вы активизируете свой ресурс. Проговорите вслух «Сейчас я спокоен, уверен в себе, взвешенно оцениваю происходящее».

2. После сделайте один шаг за пределы вашего круга. Это будет имитацией ситуации, когда Вас что-то вывело из ресурсного состояния: упрек, обида, страх и прочее. Находясь вне круга Вы словно оцениваете происходящее словно через преграду («пелена перед глазами»), что-то не видите, что-то не слышите, что-то воспринимаете искаженным. Вернитесь в круг и представьте себя в «ресурсном состоянии».

Для примера выберем эмоцию страха. Вновь сделайте один шаг за пределы круга: вы испугались и вышли из ресурса. Сделайте еще один шаг от круга: не смогли справиться с силами, вернуться и переживаете уже не испуг, а страх. Вы можете обидеться на что-то несущественное или нагрубить без причины. Третий шаг от круга: уже паника. А четвертый приведет к ужасу. Вернитесь в круг. Делая шаги, переживите названные эмоции шаг за шагом как выходя из круга, так и при пути назад.

Теперь нужно ресурсное место зафиксировать. Фиксатором может послужить действие (особый щелчок пальцами, потирание ладони), предмет (брелок, сувенир, украшение) или особая фраза (мантра). Используйте фиксатор в кругу, покиньте ресурс, а вернувшись в него, вновь обратитесь к фиксатору. Для закрепления подобное действие нужно повторить 7-8 раз.

Жизнь в ресурсной зоне позволит рационально расходовать свои силы, адекватно оценивать происходящее и принимать обдуманные решения.

Упражнение «Я – хозяин» (автор Козлов Н.И.)

Инструкция: «Каково ваше представление о хозяине? (возможные варианты: это сильный, уверенный в себе человек, он не ждет оценок, он готов оценивать сам; это не тревожный, не суетливый человек, чувствует себя раскрепощенным и спокойным, может распоряжаться другими).

Одна из главных черт хозяина - это уверенность в себе. Кто из вас уверен в себе, встаньте! Поздравьте того, кто встал первым, а остальные пусть сядут. Я верю, что Вы - хозяин, но докажите это другим. Сделайте или скажите что-то, организуйте так, чтобы все поняли, что хозяин здесь Вы. Пожалуйста!

Теперь как хозяин передайте свои полномочия: назначьте другого хозяина («хозяином будете вы!») из претендентов; претендент должен произнести какую-нибудь фразу или, например, просто назваться так, чтобы все поняли - это сказал человек, чувствующий себя в этой ситуации и этом помещении хозяином».

Для отработки внутреннего состояния «Я – Хозяин» полезно ходить по городу, представляя себя и ощущая себя Королем. Представьте себе, что это - ваш город и ваши жители. Вы - Король, но который передвигается инкогнито и потому его не узнают. Как Король обратился бы в магазине за нужным товаром? Как бы поблагодарил продавщицу? Если вы просите себе что-то дать - вы просите уверенно, без извиняющегося тона: «Дайте мне, пожалуйста, посмотреть вон тот чайник. Спасибо». Критерий правильности упражнения: вы спокойно, без внутренней суеты, отдаете распоряжение, ждете их выполнения. Основной ваш фон - спокойное присутствие.

Задача – повысить уверенность в себе, освоить право распоряжаться. Чем полезно: Сам становишься Автором своей жизни, когда надо управляешь своими желаниями, поведением. В любой ситуации я знаю, что я хочу.

- Держусь, сижу и хожу, как Хозяин (Хозяйка).
- Слова «должен», «вынужден» и «приходится» заменил в своём лексиконе на обороты «я хочу», «мой выбор» и «я решаю».
- Начинаю и заканчиваю разговор сам, когда считаю нужным.
- Командую, спокойно распоряжаюсь, уверенно жду, когда мое распоряжение будет выполнено.

Как буду работать:

- Увидев в своём лексиконе слово: «должен», «вынужден» и «приходится», тут же заменяю на один из вариантов: «я хочу», «мой выбор» и «я решаю».
- Увидев в мыслях слово или эмоциональное состояние: «должен», «вынужден» и «приходится», что-то делать, тут же заменяю мысли на «я хочу», «мой выбор» и «я решаю». Отслеживаю – зачем я включил такое эмоциональное состояние «должен».

Упражнение «Здравствуй Я – мой любимый» (автор Козлов Н.И.)

Упражнение занимает в среднем 15 минут.

Музыкальное сопровождение.

1 этап. Погружение в релаксационное состояние (расслабление тела по традиционной схеме), или простая краткая установка на релаксацию.

2 этап. Основной текст.

« - Сядьте удобно. Я предложу вам отнестись очень ответственно и внимательно ко всему, что будет происходить с вами. Вот ваша правая нога.... Поставьте её так, как если бы нога была живая и могла сказать: «Спасибо, что ты обо мне позаботился, что ты поставил меня так хорошо...». Свою левую ногу поставь так, чтобы не было напряжения ни в ступне, ни в колене. И пусть твои руки лягут спокойно на твои колени. И правая рука, и левая.... Взгляните на каждую свою руку по очереди. Каждая рука достойна того, чтобы о ней позаботиться и обратить на неё своё тёплое внимание, чтобы она почувствовала эту заботу. И левая рука, твою левую руку. Пусть она ляжет также спокойно, пусть опуститься твоя кисть. И каждый палец почувствует твоё внимание, твоё тепло, твою заботу. Пройдись по ним и погладь своим вниманием каждый свой палец. Что ты сейчас чувствуешь на кончике каждого своего пальца? Среднего, четвёртого.... Активнее работают кровеносные сосуды, чувствуется, как бьётся кровь, чувствуется лёгкое покалывание. Те же ощущения, отразившись от левой руки, появились и в правой, правая рука сразу отозвалась. Я чувствую жизнь в каждом из своих пальцев, биение тёплой крови, покалывание. Кисти рук стали свободными и мягкими. Они просто лежат и отдыхают. Они благодарят меня за заботу о них, а я благодарю их. Я благодарю свои руки за то, что они сильные, умелые. Мои руки умеют делать множество чудесных вещей. Они умеют работать, они сильные, они тонкие и нежные. Они бывают очень тёплыми, ласковыми и нежными. Они умеют принимать тепло, они умеют дарить тепло. Это умеют мои руки, и я эти руки не променяю ни на какие другие. Я люблю их. Спасибо вам, мои руки.

Я дышу и чувствую, как воздух входит в меня, я принимаю его. И выдыхаю – воздух выходит из меня. Я рад, что у меня есть эта гармония с миром, то, что я принимаю в себя воздух - и отпускать его. Дыхание ровное, спокойное, мне дышится легко.

И вот луч внимания мягко и тепло скользит по моему лицу. Мягкая кисточка внимания скользит по моему лбу. Сбрасывается напряжение со лба, уходит напряжение с моих глаз, они теряют всякое выражение. Они просто отпускаются, расслабляются, отдыхают. Это непросто сделать так много жизни вокруг них. Но я снимаю все проблемы и отпускаю свои щёки. Пусть отдохнёт моё лицо. Как много работает лицо! Глаза смотрят, глаза ищут,

глаза говорят, глаза спорят, глаза сопротивляются, глаза любят, глаза дают, глаза живут больше, чем что-либо другое в моём теле. Это зеркало моей души, это мои самые первые работники. Как много они делают! Спасибо вам! Вы соединяете меня с миром, вы показываете мне небо, вы показываете мне солнце, вы показываете мне весь мир.

Моё лицо.... Моё лицо – самая важная часть меня, визитная карточка моей личности. Моё лицо, которое всегда со мной, которое работает со мной, которое счастливо со мной, которое преодолевает жизнь со мной – и живёт со мной дальше. Спасибо тебе, моё лицо! Ты всегда рядом со мной. Мне хорошо с тобой. Спасибо тебе.

И мои труженики – ноги. Я всегда забываю о них. Они с утра до вечера носят меня по жизни, ходят, бегают, держат меня. Мы сердимся на них, когда они нас подводят. Мы не ценим, что они, как лошади, день за днём выполняют самую тяжёлую работу, тихо, не ожидая от нас никакой благодарности. Спасибо вам, мои ноги.

И всё моё тело – спасибо. Что ты у меня есть, что ты даёшь мне жизнь, что ты даёшь мне возможность быть. Я хочу заботиться о тебе, я люблю тебя. Спасибо, что ты у меня есть. Отдыхай.

Но разве только моё тело – это Я? Я так много ощущаю в себе! Я ощущаю в себе целый мир чувств, огромный мир переживаний, радости, желаний, страхов и тревог. Всё богатство этого мира – это моя душа. Моя душа – это Я? Не знаю. Но я благодарю мою душу за то, что она есть, потому что моя душа – это то, что откликается на душу другого человека. Моя душа – это то, что умеет любить, моя душа – это то, что умеет плакать.... А как она умеет смеяться! Как она улыбается! Моя душа.... Как она умеет летать, парить.... Как она умеет быть милой.... Я люблю тебя всю: и трудную и красивую. И даже мои страхи, мои тревоги, вы защищаете меня! Так или иначе, вы все заботитесь обо мне. Спасибо, что вы есть в моей душе.

Мой разум, мой ум, мой внутренний компьютер, который так много помнит, который осторожничает, вычисляет, - спасибо тебе, что ты всегда на страже, что ты никогда не спишь и позволяешь мне в мире видеть и понимать так много. Спасибо тебе. Хорошо, что ты есть.